

MOTIVATION UND HÜRDEN VON ARBEITSLOSEN UND BESCHÄFTIGTEN MIT NIEDRIGER QUALIFIKATION BEI DER FORMALEN HÖHERQUALIFIZIERUNG IN VORARLBERG

Endbericht

Andreas Niederl, Beate Friedl, Dominik Janisch, Marco Frediani,
Christina Kaltenegger, Simon Sarcletti, Nicholas Katz
(JOANNEUM RESEARCH – POLICIES)

unter Mitarbeit von
Caroline Manahl
(Büro für Sozialforschung und gesellschaftliches Gestalten)

Im Auftrag von AK Vorarlberg und AMS Vorarlberg



Graz, im Februar 2026

Motivation und Hürden von Arbeitslosen und Beschäftigten mit niedriger Qualifikation bei der formalen Höherqualifizierung in Vorarlberg

Endbericht

Andreas Niederl, Beate Friedl, Dominik Janisch, Marco Frediani,
Christina Kaltenegger, Simon Sarcletti, Nicholas Katz
(JOANNEUM RESEARCH – POLICIES)

unter Mitarbeit von Caroline Manahl
(Büro für Sozialforschung und gesellschaftliches Gestalten)

JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft mbH
POLICIES - Institut für Wirtschafts- und Innovationsforschung

Büro Graz

Leonhardstraße 59
8010 Graz, Austria
Tel.: +43-316-876-1561

Büro Wien

Sensengasse 3
1090 Wien, Austria
Tel.: +43-1-581-7520

Büro Klagenfurt

Lakeside B13b
9020 Klagenfurt am Wörthersee
Tel.: +43 316 876-7553

Inhaltsverzeichnis

EXECUTIVE SUMMARY	4
1 EINLEITUNG	7
2 METHODIK UND DATENGRUNDLAGE	9
2.1 Sekundärstatistische Datenbasis	10
2.2 Arbeitsmarktdatenbank (AMDB) mit ergänzenden Informationen des AMS	11
2.3 Quantitative Segmentierung	12
2.4 Online-Befragungen	14
2.4.1 Online-Befragung geringqualifizierter Beschäftigter und Arbeitsloser in Vorarlberg	14
2.4.2 Online-Befragung von AMS-Berater:innen	17
2.4.3 Online-Befragung von Bildungsberater:innen	17
2.5 Qualitative Interviews mit Personen der Zielgruppe	17
2.6 Expert:inneninterviews mit Vertreter:innen von Bildungsanbieter:innen	19
3 DER ARBEITSMARKT IN VORARLBERG	19
3.1 Demografische Entwicklung und Erwerbspersonenpotenzial	19
3.2 Beschäftigungsentwicklung und Arbeitsmarktstruktur	23
3.3 Pendlerverflechtungen und regionale Arbeitsmobilität	27
3.4 Berufliche Nachfrage und Stellenangebote	29
3.5 Arbeitsmarktbezogene Rahmenbedingungen für Höherqualifizierung	34
4 GERINGQUALIFIZIERTE PERSONEN AM VORARLBERGER ARBEITSMARKT: AUSGANGSLAGEN UND LEBENSREALITÄTEN	35
4.1 Abgrenzung der Zielgruppe	35
4.2 Statistische Verortung der Zielgruppe	36
4.3 Erwerbs- und Lebenslagen	44
5 SEGMENTIERUNG DER ZIELGRUPPE GERINGQUALIFIZIERTER PERSONEN	49
5.1 Quantitative Segmentierung der Zielgruppe	49
5.2 Charakterisierung der Segmente	51
5.2.1 Segment A: Stabil integrierte Erwerbsverläufe mit hoher Entlohnung	55
5.2.2 Segment B: Stabil integrierte Erwerbsverläufe mit begrenzter Einkommensdynamik	57
5.2.3 Segment C: Zyklische Erwerbsverläufe in saisonal geprägten Branchen	59
5.2.4 Segment D: Diskontinuierliche Erwerbsverläufe außerhalb saisonaler Strukturen	61

5.2.5	Segment E: Überwiegend integrierte Erwerbsverläufe mit diffuser Stabilität	62
5.2.6	Segment F: Erwerbsferne Phasen mit begrenzter Arbeitsmarktanbindung	64
6	RAHMENBEDINGUNGEN DER FORMALEN HÖHERQUALIFIZIERUNG FÜR GERINGQUALIFIZIERTE ..	66
6.1	Formale Höherqualifizierung von Geringqualifizierten	66
6.2	Das Bildungsangebot	69
6.3	Institutionelle Perspektiven auf Zugänglichkeit und Selektivität formaler Höherqualifizierung	69
7	MOTIVE FÜR EINE FORMALE HÖHERQUALIFIZIERUNG	70
7.1	Veränderungswünsche und berufliche Neuorientierung als Ausgangspunkt von Bildungsüberlegungen	71
7.2	Kognitive und emotionale Rahmung	76
7.3	Arbeitsmarktbezogene Motive	78
7.4	Biografische Motive	81
7.5	Soziale Motive	82
7.6	Institutionelle Motive und situative Trigger	83
8	ERFOLGSFAKTOREN UND HÜRDEN FÜR EINE FORMALE HÖHERQUALIFIZIERUNG	84
8.1	Subjektiv wahrgenommene Hindernisse beim Einstieg in Weiterbildung und Gelingensfaktoren	85
8.2	Zeitliche und organisatorische Hürden	89
8.3	Erfahrungen mit formaler Höherqualifizierung	91
8.4	Finanzielle Risiken und Opportunitätskosten	94
8.5	Bildungsbezogene Hürden	95
8.6	Institutionelle Hürden und Passungsprobleme	97
8.7	Information, Beratung und institutionelle Zugänge	98
8.8	Erfolgsfaktoren	100
9	SCHLUSSFOLGERUNGEN UND HANDLUNGSOPTIONEN	102
9.1	Formale Höherqualifizierung als selektive, nicht universelle Handlungsoption	102
9.2	Differenzierte Ausgangslagen nach Erwerbssegmenten	102
9.3	Zentrale Hürdenkonstellationen: kumulativ, nicht additiv	103
9.4	Erfolgsbedingungen: empirisch beobachtete Gelingenskonstellationen	104
9.5	Ableitung arbeitsmarktpolitischer Handlungsoptionen	104
9.6	Zusammenfassende Einordnung	105

10	BIBLIOGRAFIE	106
11	ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....	108
12	TABELLENVERZEICHNIS.....	110

Executive Summary

Der vorliegende Forschungsbericht untersucht Voraussetzungen, Barrieren und arbeitsmarktliche Rahmenbedingungen formaler Höherqualifizierung von arbeitslosen und beschäftigten Personen mit maximal Pflichtschulabschluss in Vorarlberg. Im Zentrum steht die empirisch zu beantwortende Frage, unter welchen Bedingungen formale Höherqualifizierung aus Sicht der Zielgruppe sinnvoll, tragfähig und realistisch erscheint. Im Zentrum steht die Rekonstruktion realer Entscheidungslogiken entlang konkreter Erwerbs- und Lebenslagen.

Die Ausgangslage des regionalen Arbeitsmarktes bildet einen wesentlichen Kontextfaktor. Vorarlberg zeichnet sich durch eine robuste industrielle Basis, eine im österreichischen Vergleich dynamische Beschäftigungsentwicklung und eine anhaltend hohe Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften aus. Besonders ausgeprägt ist der Bedarf an Personen mit abgeschlossener Lehre. Gleichzeitig zeigt die Analyse, dass ein hoher Anteil geringqualifizierter Personen stabil in den Arbeitsmarkt integriert ist und teilweise relativ hohe Einkommen erzielt. Formale Geringqualifikation korreliert damit nicht automatisch mit prekären Erwerbslagen. Für viele Personen ist formale Höherqualifizierung daher nicht Voraussetzung für Beschäftigungsfähigkeit, sondern potenziell ein Instrument zur Absicherung gegenüber zukünftigen, beschäftigungsbezogenen Risiken. Arbeitsmarktpolitisch bleibt die Gruppe dennoch relevant, da bereits selektive Höherqualifizierungen zur Abfederung von Fachkräfteengpässen beitragen können – einem Engpass, der sich vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der betrieblichen Altersstruktur weiter verstärken dürfte.

Empirisch basiert der Bericht auf einem Mixed-Methods-Ansatz aus administrativen Beschäftigungsdaten der Arbeitsmarktdatenbank (AMDB), standardisierten Online-Befragungen sowie qualitativen Interviews mit geringqualifizierten Personen und Expert:innen. Die administrativen Daten erlauben eine Rekonstruktion realer Erwerbsverläufe sowie den Nachweis tatsächlich realisierter Bildungsaufstiege. Die standardisierte Befragung der Zielgruppe liefert quantitative Evidenz zu Motiven, Barrieren und Erwartungen, während die qualitativen Interviews vertiefte Einblicke in Entscheidungsprozesse, subjektive Abwägungen und institutionelle Rahmenbedingungen eröffnen.

Ein zentraler Teil der Analyse ist die Segmentierung der Zielgruppe in sechs empirisch abgegrenzte Gruppen, die sich hinsichtlich Stabilität, Saisonalität, Einkommensdynamik, betrieblichen Einbindungen und Fluktuationsmustern unterscheiden. Die Segmentierung zeigt, dass geringqualifizierte Personen keineswegs eine homogene Gruppe darstellen, sondern in sehr unterschiedlichen Erwerbskonstellationen verankert sind. Mehr als die Hälfte ist über längere Zeiträume stabil beschäftigt. Eine deutlich kleinere Gruppe ist instabil integriert, häufig in saisonalen oder diskontinuierlichen Beschäftigungsverhältnissen. Diese Differenzierung ist analytisch bedeutsam, weil sie zeigt, dass Höherqualifizierung für unterschiedliche Segmente unterschiedliche Funktionen erfüllen kann und auf sehr unterschiedliche Ausgangsvoraussetzungen trifft.

Die Beteiligung geringqualifizierter Erwachsener an formaler Höherqualifizierung ist gering, liegt jedoch auf einem ähnlichen Niveau wie bei Personen mit Lehrabschluss. Damit lassen sich keine Hinweise auf

eine spezifische „Bildungsferne“ von Geringqualifizierten identifizieren. Auffällig ist jedoch die gleichzeitige Präsenz von Zufriedenheit und Veränderungswunsch: Rund drei Viertel der befragten Beschäftigten sind mit ihrer aktuellen Tätigkeit zufrieden, während etwa zwei Drittel gleichzeitig einen Veränderungswunsch äußern. Diese Veränderungswünsche werden jedoch nur selten durch Unzufriedenheit mit der Tätigkeit selbst begründet, sondern über erwartete Verbesserungen wie körperliche Entlastung, zeitliche Planbarkeit, gesundheitliche Schonung, Einkommensverbesserung und Zukunftssicherung. Vor diesem Hintergrund erscheint Bildung nicht primär als Statusaufstieg, sondern als Strategie zur Stabilisierung und Risikoreduktion.

Zentral für den Bericht ist die Rekonstruktion der Entscheidungslogik. Die empirischen Ergebnisse zeigen, dass Bildungsentscheidungen geringqualifizierter Personen weniger durch Motivation als durch eine rationale, situationsbezogene und risikosensible Abwägung geprägt sind. In diese Abwägung fließen mögliche Einkommensverluste während der Qualifizierungsphase, die zeitliche und organisatorische Vereinbarkeit mit Arbeit und Familie, subjektiv eingeschätzte Erfolgchancen sowie betriebliche Signale ein. Bei stabiler Beschäftigung und gesichertem Einkommen ist es daher häufig rational, auf formale Höherqualifizierung zu verzichten, wenn deren Erträge unsicher oder erst langfristig zu erwarten sind.

Im Zuge der Analyse werden sogenannte Grenzkonstellationen herausgearbeitet: Situationen, in denen Belastungsdruck (z. B. gesundheitlich, zeitlich, betrieblich oder biografisch) und Veränderungsanreize gleichzeitig auftreten und in denen Bildungsentscheidungen wahrscheinlicher werden, ohne dass diese zwingend erfolgen. Solche Konstellationen finden sich etwa bei gesundheitlichen Problemen in körperlich belastenden Tätigkeiten, bei drohender betrieblicher Restrukturierung, nach Phasen der Arbeitslosigkeit oder bei Veränderungen der Betreuungssituation. In diesen Lagen steigt die Wahrscheinlichkeit, dass formale Höherqualifizierung ernsthaft in Erwägung gezogen wird, sofern diese als realistische und anschlussfähige Option erscheint. Fehlt die Anschlussfähigkeit – etwa, weil Qualifikationsangebote nicht an bestehende Kompetenzen anknüpfen oder die betriebliche Nachfrage unklar bleibt – bleibt die Bildungsentscheidung häufig aus.

Hürden treten selten einzeln auf, sondern wirken oft gleichzeitig und verstärken sich gegenseitig. Finanzielle Risiken und fehlende Einkommensabsicherung wirken im Verbund mit Zeitinkompatibilität, familiären Verpflichtungen, Betreuungspflichten, biografischen Bildungsbarrieren, mangelnder Sichtbarkeit informell erworbener Kompetenzen sowie fehlender betrieblicher Nachfrage nach formalen Abschlüssen. Unter solchen Bedingungen ist die Nichtteilnahme an formaler Höherqualifizierung kein Hinweis auf mangelnde Motivation, sondern eine realistische und rational begründete Entscheidung.

Vor diesem Hintergrund ist formale Höherqualifizierung keine universelle Option. Sie ist aus Sicht der Zielgruppe dort sinnvoll, wo sie konkret zur Stabilisierung, Absicherung oder Verbesserung von Erwerbsverläufen beiträgt und wo betriebliche Nachfragesignale und institutionelle Anschlussmöglichkeiten existieren. In anderen Fällen übernehmen betriebliche Spezialisierungen, qualifikationsnahe Pfade, berufsrechtlich geregelte Qualifikationen ohne formalen Niveauanstieg oder horizontale Tätigkeitswechsel eine vergleichbare arbeitsmarktliche Funktion bei geringerem Risiko. Eine evidenzbasierte arbeitsmarktpolitische Steuerung ergibt sich daher nicht aus Aktivierungsappellen, sondern aus der realistischen Gestaltung von Qualifizierungsoptionen entlang realer Erwerbs- und Lebenslagen. Entscheidend ist nicht der arbeitsmarktpolitische Wunsch nach Höherqualifizierung, sondern die Frage, unter welchen Bedingungen sie aus Sicht der Betroffenen sinnvoll erscheint.

Aus der Analyse lassen sich keine universellen Empfehlungen ableiten, wohl aber differenzierte Handlungsoptionen entlang identifizierter Zielgruppen und Hürdenkonstellationen. Empirisch relevant sind insbesondere individuelle Beratung und kontinuierliche Begleitung zur Reduktion von Unsicherheit in Grenzkonstellationen; Instrumente zur Verringerung finanzieller Risiken und zur Erhöhung der Zeitkompatibilität; vorbereitende Sprach- und Basisbildungsformate als Voraussetzungen formaler Abschlüsse; Verfahren zur Sichtbarmachung informell erworbener Kompetenzen; modulare und schrittweise Qualifizierungsmodelle zur Entkopplung von Bildungsentscheidungen und hohen Vorabinvestitionen sowie Kooperationsmodelle mit Betrieben zur Erzeugung arbeitsmarktlicher Nachfrage. Alternative qualifikationsnahe Pfade sind als funktionale Ergänzung zu formalen Höherqualifizierungen zu verstehen, nicht als Ersatz.

Die Ergebnisse zeigen insgesamt, dass formale Höherqualifizierung einen Beitrag zur Stabilisierung oder Verbesserung von Erwerbsverläufen leisten kann, zugleich jedoch strukturell selektiv bleibt. Bildungsentscheidungen geringqualifizierter Personen erweisen sich als rational, kontextgebunden und risikosensibel. Eine wirksame arbeitsmarktpolitische Steuerung setzt daher auf die Gestaltung realistischer, risikoarmer und anschlussfähiger Qualifizierungsoptionen statt auf pauschale Aktivierung.

1 Einleitung

Die Frage der Höherqualifizierung von Erwachsenen mit niedriger formaler Bildung zählt seit mehreren Jahrzehnten zu den zentralen Themen der Arbeitsmarkt-, Bildungs- und Sozialpolitik in Europa. Spätestens seit der verstärkten Orientierung an wissens- und innovationsbasierten Wirtschaftsmodellen gilt Bildung nicht nur als individuelles Gut, sondern als wesentliche Voraussetzung für Produktivität, Wettbewerbsfähigkeit und sozialen Zusammenhalt. In diesem Kontext rückt zunehmend jene Bevölkerungsgruppe in den Fokus politischer und wissenschaftlicher Debatten, die über maximal einen Pflichtschulabschluss verfügt und damit formell am unteren Rand der Qualifikationshierarchie angesiedelt ist.

Während sich die öffentliche Aufmerksamkeit lange Zeit auf Fragen akademischer Fachkräfte konzentrierte, blieb die Situation geringqualifizierter Erwachsener vielfach unterbelichtet. Dies ist insofern bemerkenswert, als internationale Studien zeigen, dass geringqualifizierte Erwachsene in vielen Arbeitsmärkten überdurchschnittlich von strukturellen Veränderungen wie Automatisierung und steigenden Qualifikationsanforderungen betroffen sind. Technologischer Wandel, Automatisierung, steigende Qualifikationsanforderungen und eine zunehmende Segmentierung von Arbeitsmärkten führen dazu, dass Tätigkeiten ohne formale Qualifikationsanforderungen tendenziell unter Druck geraten oder sich in Richtung höherer Anforderungsprofile verschieben. Internationale Organisationen wie die OECD, die Europäische Kommission oder CEDEFOP weisen seit Jahren darauf hin, dass geringe formale Bildung im Durchschnitt mit einem erhöhten Risiko für Arbeitslosigkeit, Einkommensinstabilität und Erwerbsunterbrechungen verbunden ist, insbesondere im späteren Erwerbsverlauf (OECD, 2019).

Vor diesem Hintergrund wird formale Höherqualifizierung häufig als zentrales Instrument betrachtet, um die Beschäftigungsfähigkeit geringqualifizierter Personen zu sichern, ihre Arbeitsmarktchancen zu verbessern und gleichzeitig dem wachsenden Fachkräftebedarf in vielen Branchen zu begegnen (Brunello & Wruuck, 2019). Unter formaler Höherqualifizierung werden dabei Bildungswege verstanden, die zu einem staatlich anerkannten Abschluss führen, etwa das Nachholen eines Lehrabschlusses oder der Erwerb eines mittleren oder höheren Schulabschlusses. Im Unterschied zu nicht-formaler Weiterbildung, die in der Regel kurzfristig, kursförmig und ohne formale Zertifizierung organisiert ist, zielt formale Höherqualifizierung auf eine strukturelle Verbesserung der individuellen Qualifikationsposition ab.

Gleichzeitig zeigt die empirische Forschung ein ambivalentes Bild: Einerseits sind geringqualifizierte Erwachsene jene Gruppe, die von formaler Höherqualifizierung potenziell am stärksten profitieren könnte (Bilek-Steindl et al., 2017), andererseits nehmen sie – im Vergleich zu höherqualifizierten Erwachsenen – deutlich seltener an formalen Bildungsangeboten teil. Diese selektive Bildungsbeteiligung ist kein zufälliges Phänomen, sondern Ausdruck tief verankerter sozialer Ungleichheiten, die sich über den Lebensverlauf hinweg reproduzieren. Bildungsentscheidungen im Erwachsenenalter sind eng mit früheren Bildungserfahrungen, Erwerbsbiografien, familiären Verpflichtungen und institutionellen Rahmenbedingungen verknüpft (Lachmayr & Mayerl, 2020; Desjardins, 2017).

Die Literatur zur Erwachsenen- und Weiterbildungsforschung weist seit Langem darauf hin, dass formale Höherqualifizierung im Erwachsenenalter nicht als einfache „Nachholung“ versäumter Bildungsabschlüsse verstanden werden kann. Vielmehr handelt es sich um komplexe Entscheidungsprozesse, in denen Individuen die erwarteten Erträge einer Ausbildung gegen deren Kosten abwägen. Diese Kosten umfassen nicht nur direkte finanzielle Aufwendungen, sondern auch Opportunitätskosten in Form von

Einkommensverlusten, Zeitaufwand, Belastungen durch Mehrfachanforderungen sowie psychische Hürden wie Prüfungsangst oder negative schulische Vorerfahrungen (Federighi & Torlone, 2010).

Gerade bei geringqualifizierten Erwachsenen fällt diese Abwägung häufig zulasten formaler Bildungsbeileilung aus. Internationale Studien zeigen, dass Personen mit niedriger formaler Bildung Weiterbildungsangebote zwar nicht grundsätzlich ablehnen, formale Bildungswege jedoch als besonders risikobehaftet wahrnehmen. Unsicherheiten über den tatsächlichen Nutzen eines Abschlusses, Zweifel an der eigenen Lernfähigkeit und fehlende Unterstützung im sozialen und betrieblichen Umfeld wirken dabei kumulativ (Brown & Bimrose, 2018; Kalenda et al., 2022). Die Folge ist eine paradoxe Situation: Obwohl formale Qualifizierungsangebote und Förderinstrumente bestehen, bleiben entsprechende Bildungswege für viele geringqualifizierte Erwachsene aufgrund struktureller, zeitlicher und finanzieller Barrieren faktisch schwer zugänglich.

Diese Befunde werfen grundlegende Fragen für die Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik auf. Wenn formale Höherqualifizierung als zentrales Instrument zur Sicherung von Beschäftigungsfähigkeit und Deckung des Fachkräftebedarfs betrachtet wird, stellt sich die Frage, unter welchen Bedingungen sie für geringqualifizierte Erwachsene tatsächlich realistisch und wirksam ist. Dabei geht es um ein tiefergehendes Verständnis der strukturellen, institutionellen und biografischen Faktoren, die Bildungsentscheidungen im Erwachsenenalter prägen.

Besondere Relevanz erhält diese Fragestellung in regionalen Arbeitsmärkten mit spezifischen strukturellen Merkmalen. Vorarlberg stellt in dieser Hinsicht einen interessanten Untersuchungsraum dar. Der Arbeitsmarkt des Bundeslands ist durch eine niedrige Arbeitslosigkeit, eine starke industrielle Basis und ein vergleichsweise hohes Einkommensniveau gekennzeichnet. Gleichzeitig weist Vorarlberg – ähnlich wie andere produktionsorientierte Regionen – einen nicht unerheblichen Anteil an Personen mit niedriger formaler Qualifikation auf.

Diese Konstellation stellt gängige Annahmen aus der facheinschlägigen Literatur infrage. Während internationale Studien häufig von einem engen Zusammenhang zwischen niedriger Qualifikation und instabiler Erwerbsintegration ausgehen, gibt es in Vorarlberg nicht nur eine hohe Nachfrage nach geringqualifizierten Personen, viele davon sind zudem stabil in den Arbeitsmarkt integriert. Daraus ergibt sich ein Spannungsfeld: Einerseits besteht aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive der Wunsch, formale Qualifikationen zu erhöhen, andererseits erleben viele Betroffene ihre Erwerbssituation als stabil und sehen keinen unmittelbaren Nutzen in einer formalen Höherqualifizierung.

Die vorliegende Studie setzt genau an diesem Spannungsfeld an. Ziel ist es, die Bedingungen, Motive und Grenzen formaler Höherqualifizierung geringqualifizierter Erwachsener im Kontext des Vorarlberger Arbeitsmarktes systematisch zu analysieren. Dabei wird bewusst ein mehrdimensionaler Zugang gewählt, der quantitative Arbeitsmarktdaten, eine differenzierte Segmentierung der Zielgruppe sowie qualitative und standardisierte Befragungsergebnisse miteinander verknüpft. Dieser Ansatz erlaubt es, über pauschale Aussagen hinauszugehen und die Heterogenität geringqualifizierter Personen sichtbar zu machen.

Ein zentraler Ausgangspunkt der Analyse ist die Annahme, dass geringqualifizierte Erwachsene keine homogene Gruppe darstellen. Vielmehr unterscheiden sie sich erheblich hinsichtlich ihrer Erwerbsverläufe, Einkommenslagen, Branchenzugehörigkeiten, familiären Verpflichtungen und subjektiven Zukunftspers-

spektiven. Diese Unterschiede sind entscheidend für die Frage, ob und unter welchen Bedingungen formale Höherqualifizierung als sinnvoll, machbar oder notwendig wahrgenommen wird. Während für manche Segmente formale Bildungsabschlüsse ein realistischer Weg zur Verbesserung der Arbeitsmarktposition darstellen, sind für andere kurzfristige, nicht-formale Qualifizierungen oder betriebsinterne Lernprozesse möglicherweise deutlich relevanter.

Der Bericht verfolgt daher zwei übergeordnete Zielsetzungen: Erstens soll ein empirisch fundiertes Bild der Situation geringqualifizierter Personen am Vorarlberger Arbeitsmarkt gezeichnet werden, das sowohl stabile als auch unstetige Erwerbsverläufe berücksichtigt. Zweitens sollen auf dieser Basis differenzierte Schlussfolgerungen abgeleitet werden. Dabei geht es nicht um die pauschale Empfehlung „mehr Bildung für alle“, sondern um die Frage, wie Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik zielgruppenspezifisch ausgestaltet werden kann, um tatsächliche Wirkungen zu erzielen.

2 Methodik und Datengrundlage

Ziel dieses Forschungsberichts ist es, die formale Höherqualifizierung von geringqualifizierten Personen mit maximal Pflichtschulabschluss im Kontext des Vorarlberger Arbeitsmarktes systematisch zu analysieren und empirisch fundiert zu bewerten. Im Zentrum steht dabei nicht allein die Frage, ob formale Höherqualifizierung stattfindet, sondern unter welchen strukturellen, institutionellen und individuellen Bedingungen sie realistisch möglich, attraktiv oder wirksam ist. Der Bericht verfolgt damit einen problemorientierten und erklärenden Erkenntnisanspruch, der über eine rein deskriptive Darstellung hinausgeht und strukturelle, institutionelle und biografische Einflussfaktoren systematisch berücksichtigt.

Ausgangspunkt der Analyse ist die in der internationalen und nationalen Literatur breit belegte Feststellung, dass formale Bildungs- und Qualifikationssysteme im Erwachsenenalter in hohem Maße selektiv wirken. Geringqualifizierte Personen nehmen deutlich seltener an formaler Höherqualifizierung teil als höherqualifizierte Gruppen, obwohl sie arbeitsmarktpolitisch als zentrale Zielgruppe adressiert werden (Bammer & Zehetmayer, 2010; Desjardins, 2017). Diese Selektivität lässt sich weder allein durch individuelle Motivation noch durch mangelnde Information erklären, sondern ist das Ergebnis eines mehrdimensionalen Zusammenspiels von Arbeitsmarktstrukturen, institutionellen Zugangsbedingungen, biografischen Prägungen und psychosozialen Faktoren (Brown & Bimrose, 2018; Kalenda et al., 2022).

Vor diesem Hintergrund verfolgt der Bericht zwei miteinander verknüpfte Zielsetzungen:

Erstens zielt der Bericht auf eine differenzierte Zielgruppenanalyse ab. Anstelle eines homogenen Verständnisses „der Geringqualifizierten“ wird davon ausgegangen, dass diese Gruppe intern stark segmentiert ist – etwa nach Erwerbsverläufen, Branchenbindung, Einkommensniveau, Migrationsgeschichte oder familiären Verpflichtungen. Die Identifikation solcher Segmente ist Voraussetzung dafür, formale Höherqualifizierung nicht als pauschale Lösung, sondern als kontextsensitive Option zu analysieren.

Zweitens sollen Motive, Hürden und Erfolgsfaktoren formaler Höherqualifizierung aus der Perspektive der Betroffenen selbst sowie aus institutioneller Sicht rekonstruiert werden. Dabei wird besonderes Augenmerk auf Unterschiede zwischen beschäftigten und arbeitslosen geringqualifizierten Personen gelegt, da sich deren Handlungsspielräume, Anreizstrukturen und Risiken systematisch unterscheiden.

Methodisch folgt der Bericht einem Mixed-Methods-Ansatz, der quantitative und qualitative Zugänge systematisch miteinander verbindet. Dieser Zugang ist nicht additiv, sondern integrativ angelegt: Die verschiedenen Datenquellen erfüllen unterschiedliche analytische Funktionen und werden gezielt zueinander in Beziehung gesetzt. Quantitative Analysen liefern Strukturwissen über Erwerbsverläufe, Bildungsbeteiligung und Segmentierungen, während qualitative Erhebungen dazu beitragen, die subjektiven Einschätzungen, Entscheidungslogiken und biografischen Brüche sichtbar zu machen, die sich in aggregierten Daten nicht abbilden lassen.

Zentral ist dabei ein mehrstufiges analytisches Vorgehen. Sekundärstatistische Daten dienen der Kontextualisierung und Einordnung der regionalen Befunde. Sie ermöglichen Aussagen darüber, inwiefern beobachtete Muster spezifisch für Vorarlberg sind oder allgemeinen strukturellen Trends entsprechen. Administrative Arbeitsmarktdaten bilden die Grundlage für eine fein granulierte quantitative Segmentierung geringqualifizierter Personen am Vorarlberger Arbeitsmarkt. Diese Segmentierung wiederum fungiert als analytischer Rahmen, um qualitative Interviews systematisch zu interpretieren.

Der analytische Zugang des Berichts ist dabei ausdrücklich lebensverlaufsorientiert. Formale Höherqualifizierung wird nicht als isolierte Bildungsentscheidung betrachtet, sondern als eine potenzielle Möglichkeit in komplexen Erwerbs- und Lebensverläufen. Diese Perspektive trägt der empirisch gut belegten Tatsache Rechnung, dass Bildungsentscheidungen im Erwachsenenalter stark von früheren Schulerfahrungen, Übergangserlebnissen, familiären Verpflichtungen, gesundheitlichen Einschränkungen und arbeitsmarktlichen Erfahrungen geprägt sind (Kalenda et al., 2022). Entsprechend wird auch Nichtteilnahme an formaler Höherqualifizierung nicht nur als mangelnde Motivation oder mangelndes Wissen interpretiert, sondern kann vor diesem Hintergrund als rationales Verhalten unter gegebenen strukturellen und biografischen Bedingungen interpretiert werden.

Ein weiteres zentrales Merkmal des analytischen Zugangs ist die klare Fokussierung auf formale Weiterbildung. Während formale, nicht-formale und informelle Weiterbildung für Erwerbsverläufe relevant sein können, liegt der Fokus dieses Berichts bewusst auf formaler Höherqualifizierung, verstanden als der Erwerb staatlich anerkannter Bildungsabschlüsse oder Teilqualifikationen, die zu einem höheren formalen Bildungsniveau führen. Nicht-formale und informelle Lernformen werden allenfalls ergänzend berücksichtigt. Diese begriffliche Klarheit ist notwendig, um Fehlinterpretationen zu vermeiden, da Weiterbildungsbeteiligung in der öffentlichen Debatte häufig undifferenziert mit formaler Höherqualifizierung gleichgesetzt wird (Desjardins, 2017).

Schließlich folgt der Bericht einem anwendungsorientierten Erkenntnisinteresse, ohne dabei seinen wissenschaftlichen Anspruch zu relativieren. Die Analyse ist so angelegt, dass sie sowohl für ein wissenschaftliches Fachpublikum anschlussfähig ist als auch für die interessierte Öffentlichkeit.

2.1 SEKUNDÄRSTATISTISCHE DATENBASIS

Die Analyse der formalen Höherqualifizierung geringqualifizierter Personen baut in einem ersten Schritt auf einer systematischen Auswertung sekundärstatistischer Daten auf. Diese erfüllen im Forschungsdesign eine klar definierte Funktion: Sie dienen der Kontextualisierung, Einordnung und Plausibilisierung der regionalen Primärergebnisse und ermöglichen zugleich eine nationale Vergleichsperspektive.

Zentrale nationale Referenzquelle ist die Statistik Austria, insbesondere der *Adult Education Survey (AES)* sowie die *Arbeitskräfteerhebung (AKE/Mikrozensus)*. Diese Erhebungen erlauben eine differenzierte Betrachtung von Bildungsstand, Erwerbsstatus und Weiterbildungsbeteiligung erwachsener Personen in Österreich.

Der Adult Education Survey (AES) bildet die wichtigste Datengrundlage zur Teilnahme an formaler, nicht-formaler und informeller Weiterbildung im Erwachsenenalter. Für die vorliegende Studie ist insbesondere relevant, dass der AES eine disaggregierte Auswertung nach Bildungsniveau ermöglicht und damit Aussagen zur Weiterbildungsbeteiligung von Personen mit maximal Pflichtschulabschluss zulässt – allerdings nur auf nationaler Ebene.

Die Abgestimmte Erwerbsstatistik ergänzt diese Perspektive als Vollerhebung der österreichischen Wohnbevölkerung und stellt detaillierte Informationen zur Erwerbsbeteiligung nach Bildungsstand bereit. Für Daten zur Arbeitslosigkeit wird auf die Daten des *Arbeitsmarktservice Österreichs* zurückgegriffen. Beide Quellen liefern damit einen zentralen Referenzrahmen zur arbeitsmarktlichen Situation geringqualifizierter Personen in Vorarlberg und erlauben es, regionale Besonderheiten in einen gesamtösterreichischen Kontext einzuordnen. Daten des *Dachverbands der Sozialversicherungsträger (DVS)* ergänzen nicht nur im Bundesländervergleich das Bild für die Entwicklung der unselbstständig Aktivbeschäftigten, sondern geben auch Auskunft über das Bruttomedianeinkommen und die Einkommensunterschiede zwischen Branchen und Geschlechtern. Für eine vertiefende Betrachtung der Einkommenssituation zwischen den Bundesländern, Branchen und Geschlechtern wurden darüber hinaus Daten der *Verdienststrukturhebung* sowie *Lohnsteuer- und SV-Daten* der Statistik Austria herangezogen.

Einen zentralen Faktor für den regionalen Arbeitsmarkt stellt die erwerbsfähige Bevölkerung im Alter zwischen 15 und 64 Jahren dar. Sowohl demografische Entwicklungen als auch Wanderungsbewegungen wirken sich auf das künftige Arbeitskräftepotenzial einer Region aus, Bevölkerungsprognosen geben Aufschluss über die künftige Entwicklung. Als Referenzquelle dienen die Daten der *Statistik des Bevölkerungsstandes* sowie die *Bevölkerungsprognose* der Statistik Austria. Auch Pendelbeziehungen (Erwerbspendler:innen aus bzw. in das Ausland) sind für den Vorarlberger Arbeitsmarkt von wesentlicher Bedeutung, die zentrale Datengrundlage dafür stellen die Daten der Abgestimmten Erwerbsstatistik (Pendler:innen ins Ausland) sowie Daten des Dachverbands der Sozialversicherungsträger (Einpendler:innen aus dem Ausland) dar.

Die Sekundärstatistik bildet den analytischen Rahmen, innerhalb dessen die nachfolgenden quantitativen und qualitativen Primäranalysen verortet und interpretiert werden.

2.2 ARBEITSMARKTDATENBANK (AMDB) MIT ERGÄNZENDEN INFORMATIONEN DES AMS

Die zentrale quantitative Primärdatengrundlage der vorliegenden Studie bilden administrative Arbeitsmarktdaten, die auf der Arbeitsmarktdatenbank (AMDB) basieren und um ergänzende Informationen des Arbeitsmarktservice (AMS) erweitert wurden. Diese Daten erlauben eine taggenaue, longitudinale Analyse von Erwerbsverläufen und stellen damit eine methodisch robuste Grundlage zur Untersuchung von Arbeitsmarktpartizipation, Erwerbsstabilität und Übergängen im Lebensverlauf dar.

Die AMDB erfasst individuelle Erwerbskarrieren auf Basis von Informationen zum Versicherungsstatus und ermöglicht es, Übergänge zwischen Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Out-of-Labour-Force-Status

(OLF) präzise nachzuzeichnen. Im Unterschied zu querschnittlichen Erhebungen können damit dynamische Muster der Arbeitsmarktintegration analysiert werden.

Zur Erweiterung der arbeitsmarktbasierten Episodendaten wurden mehrere AMS-interne Tabellen in die Analyse integriert, die zusätzliche personenbezogene, haushaltsbezogene und strukturelle Merkmale enthalten. Diese Ergänzungen ermöglichen eine differenziertere Interpretation der Erwerbsverläufe geringqualifizierter Personen und sind insbesondere für die Analyse von Bildungs- und Qualifizierungsentscheidungen relevant:

- Die Tabelle *personen_bas* liefert zusätzliche Informationen zu den beim AMS vorgemerkten Personen, darunter Angaben zum höchsten formalen Bildungsabschluss sowie zum zuletzt ausgeübten Beruf. Diese Informationen sind zentral, um die Zielgruppe der geringqualifizierten Personen mit maximal Pflichtschulabschluss valide abzugrenzen und ihre arbeitsmarktliche Verortung nachvollziehen zu können.
- Mit der Tabelle *mon_versorgpfl_int* werden Informationen zur Versorgungspflicht von Kindern berücksichtigt. Eine Versorgungspflicht wird dabei so lange angenommen, bis das jüngste Kind das 15. Lebensjahr vollendet hat. Diese Variable ist von besonderer Bedeutung für die Analyse formaler Höherqualifizierung, da familiäre Verpflichtungen in der Literatur wie auch in den qualitativen Interviews als zentrale zeitliche und organisatorische Hürde für längere Ausbildungsphasen im Erwachsenenalter identifiziert werden.
- Räumliche Kontextinformationen werden über *mon_wohnort_int* ergänzt, die den Wohnort auf Postleitzahlenebene abbildet. Diese Information ermöglicht es, regionale Unterschiede innerhalb Vorarlbergs zu berücksichtigen, etwa im Hinblick auf Erreichbarkeit von Bildungsangeboten, regionale Arbeitsmarktsegmente oder Pendelentfernungen.
- Mit der Tabelle *rs_fdg_forschung_int* fließen für die einzelnen Personen Informationen zu den vom AMS gewährten Maßnahmen ein. Dadurch war es auch möglich zu überprüfen, ob Personen spezifische Maßnahmen des AMS Vorarlberg in Anspruch genommen haben.

Durch die Kombination der AMDB mit den ergänzenden AMS-Informationen entsteht eine fein granulierte, multidimensionale Datenbasis, die es erlaubt, arbeitsmarktliche Verläufe nicht nur deskriptiv, sondern auch kontextsensitiv zu analysieren. Erwerbspartizipation, Einkommensverläufe und Arbeitslosigkeit können damit in Beziehung gesetzt werden zu familiären Verpflichtungen oder regionalen Kontexten. Diese Erweiterung ist für die Fragestellung der formalen Höherqualifizierung besonders relevant, da sie sichtbar macht, unter welchen strukturellen Rahmenbedingungen Qualifizierungsentscheidungen getroffen werden. In Kombination mit den qualitativen Befunden lassen sich Konstellationen identifizieren, in denen formale Bildungswege als realistisch oder als strukturell schwer zugänglich erscheinen.

2.3 QUANTITATIVE SEGMENTIERUNG

Auf Basis der in 2.2 beschriebenen administrativen Arbeitsmarktdaten wurde eine quantitative Segmentierung geringqualifizierter Personen vorgenommen. Ziel dieser Segmentierung ist es, die strukturelle Heterogenität innerhalb der Gruppe der Personen mit maximal Pflichtschulabschluss sichtbar zu machen und damit die Voraussetzungen für eine differenzierte Analyse formaler Höherqualifizierung zu schaffen.

Die Segmentierung folgt der grundlegenden Annahme, dass sich Potenziale, Risiken und Sinnzuschreibungen formaler Höherqualifizierung nicht aus dem formalen Bildungsniveau allein ableiten lassen, sondern maßgeblich von den konkreten Erwerbsverläufen und arbeitsmarktlichen Einbindungen abhängen.

Vor diesem Hintergrund wurde bewusst von einer pauschalen Betrachtung „der Geringqualifizierten“ abgesehen und stattdessen eine typisierende Annäherung gewählt, die unterschiedliche Muster der Arbeitsmarktpartizipation systematisch unterscheidet.

Die Segmentierung erfolgte in einem zweistufigen Verfahren, das explorative statistische Verfahren mit einer inhaltlich begründeten, regelbasierten Typenbildung kombiniert. Ziel dieses Vorgehens war es, statistische Muster in den Daten zunächst datengetrieben zu identifizieren und diese in einem zweiten Schritt in interpretierbare, arbeitsmarktpolitisch anschlussfähige Subgruppen zu überführen.

Im ersten Schritt wurde eine Hauptkomponentenanalyse durchgeführt. Ziel dieser Analyse war es, die Vielzahl arbeitsmarktrelevanter Variablen – insbesondere zu Erwerbspartizipation, Einkommensniveau, Stabilität der Erwerbsverläufe, Arbeitslosigkeitsepisoden und Out-of-Labour-Force-Phasen (OLF-Phasen) – auf eine reduzierte Anzahl latenter Dimensionen zu verdichten.

Auf Basis der extrahierten Hauptkomponenten wurde in einem zweiten Schritt eine Clusteranalyse durchgeführt. Diese hatte zum Ziel, Personengruppen mit ähnlichen Ausprägungen entlang der identifizierten Dimensionen explorativ zu bündeln. Die Clusterung wurde dabei primär als heuristisches Instrument genutzt, um typische Erwerbsmuster sichtbar zu machen und die empirische Vielfalt der Verläufe systematisch zu ordnen. Die Ergebnisse der Clusteranalyse dienten nicht unmittelbar als finale Segmentierung, sondern als empirische Grundlage zur Strukturierung und Plausibilisierung der nachfolgenden Typenbildung.

Aufbauend auf den Ergebnissen der Hauptkomponentenanalyse und der Clusterung erfolgte anschließend eine regelbasierte Segmentierung. Diese stellt die eigentliche analytische Typenbildung dar. Die regelbasierte Segmentierung greift zentrale empirische Trennlinien aus der explorativen Analyse auf, übersetzt diese jedoch in klar definierte, nachvollziehbare Schwellenwerte und Kriterien.

Im Unterschied zu rein statistischen Clustern erlaubt dieses Vorgehen eine inhaltliche Interpretation der Segmente sowie deren gezielte Nutzung für arbeitsmarkt- und bildungspolitische Schlussfolgerungen. Die Entscheidung für eine regelbasierte Segmentierung ist dabei bewusst getroffen: Da clusterbasierte Lösungen je nach Spezifikation variieren können und oft schwer zu kommunizieren sind, wurden die explorativen Ergebnisse durch eine regelbasierte Segmentdefinition ergänzt, die eine transparente Zuordnung erlaubt.

Die Segmentierung erfolgt entlang mehrerer arbeitsmarktspezifischer Dimensionen, die in Kombination betrachtet werden, wie Erwerbspartizipation (Anteil der Zeit in Beschäftigung), Einkommensniveau (abbildet über Tagsätze), Stabilität der Erwerbsverläufe (Anzahl und Dauer von Beschäftigungsverhältnissen), Arbeitslosigkeitsepisoden, insbesondere im Anschluss an Beschäftigung, Branchenkonzentration in saisonal geprägten Bereichen (Tourismus, Bau) oder Anteil von OLF-Phasen. Diese Dimensionen bilden die empirische Grundlage für die Abgrenzung der einzelnen Segmente. Die Segmentgrenzen wurden so gewählt, dass sie an zentrale arbeitsmarktliche Unterscheidungen anschließen (z. B. sehr hohe Erwerbsbeteiligung vs. instabile Verläufe, niedriges vs. höheres Einkommen) und im Datensatz zu klar trennbaren Profilen führen, und wurden mittels Sensitivitätsanalysen (alternative Schwellenwerte/Clusterlösungen) auf Robustheit geprüft.

Die kombinierte Vorgehensweise aus explorativer statistischer Analyse und regelbasierter Typenbildung erfüllt im Forschungsdesign mehrere Funktionen. Erstens stärkt sie die empirische Fundierung der Segmentierung und reduziert die Abhängigkeit von rein normativen Typisierungen, ersetzt aber nicht die

Notwendigkeit transparenter Definitionsentscheidungen. Zweitens zielt sie auf eine hohe Interpretierbarkeit der Segmente ab, die als Rahmen für qualitative Vertiefung und differenzierte Empfehlungen genutzt werden kann. Drittens ermöglicht sie eine transparente Zuordnung zu klar definierten Erwerbsprofilen; gleichzeitig wird anerkannt, dass reale Erwerbsverläufe Übergänge und Mischformen aufweisen können.

Damit bildet die quantitative Segmentierung eine tragfähige analytische Brücke zwischen den administrativen Arbeitsmarktdaten und den qualitativen Befunden.

2.4 ONLINE-BEFRAGUNGEN

Zur Ergänzung der administrativen Arbeitsmarktdaten und zur systematischen Erfassung subjektiver Einschätzungen, Motive und wahrgenommener Hürden wurden im Rahmen der Studie drei standardisierte Online-Befragungen durchgeführt. Diese richteten sich an unterschiedliche Akteursgruppen, die im Kontext formaler Höherqualifizierung geringqualifizierter Personen jeweils eine eigenständige Perspektive einnehmen: (1) geringqualifizierte Beschäftigte und Arbeitslose, (2) AMS-Berater:innen sowie (3) Bildungsberater:innen und Akteur:innen der Weiterbildungslandschaft. Die Online-Befragungen dienen damit der quantitativen Ergänzung der Arbeitsmarktdaten und bilden eine wichtige Brücke zwischen Strukturinformationen und qualitativer Tiefenanalyse.

Gemeinsam ist allen drei Befragungen, dass sie standardisiert konzipiert sind, überwiegend geschlossene Fragen enthalten und deskriptiv sowie vergleichend ausgewertet werden. Sie erheben keine repräsentativen Stichproben im statistischen Sinn, sondern sind als analytische Instrumente angelegt, um Muster, Einschätzungen und systematische Unterschiede zwischen Gruppen sichtbar zu machen.

2.4.1 ONLINE-BEFRAGUNG GERINGQUALIFIZierter BESCHÄFTIGTER UND ARBEITSLOSER IN VORARLBERG

Die Online-Befragung geringqualifizierter Personen richtete sich an Beschäftigte und Arbeitslose mit maximal Pflichtschulabschluss. Ziel der Erhebung war es, subjektive Perspektiven auf Arbeit, Bildung und Qualifizierung systematisch zu erfassen.

Die Einladung zur Teilnahme erfolgte durch das AMS Vorarlberg. Insgesamt gingen 3.538 Fragebögen ein. Davon gehörten 1.358 Befragte zum Zeitpunkt der Erhebung zur definierten Zielgruppe der geringqualifizierten Personen *in Beschäftigung* (754 Personen) und *arbeitslos* (602 Personen).

Tabelle 1: Zusammensetzung der Respondierenden nach letzter/aktueller Branche

Branche	arbeitslos	in Beschäftigung
Produktion / Industrie	159	167
Handel / Verkauf	84	111
Gastronomie / Hotellerie	60	94
Reinigung / Hauswirtschaft	64	64
Logistik / Verkehr	38	60
Pflege / Betreuung / Soziales	22	70
Bau / Handwerk	41	48
Arbeitskräfteüberlassung	5	5
Sonstiges/ keine Angabe / keine Berufserfahrung in Österreich	111	108

Quelle: eigene Darstellung JR-POLICIES.

Tabelle 2: Zusammensetzung der Respondierenden nach Alter

Alter	arbeitslos	in Beschäftigung
19 Jahre oder jünger	1	0
20–25 Jahre	13	11
26–35 Jahre	114	159
36–45 Jahre	153	161
46–55 Jahre	127	126
56 Jahre oder älter	91	84
nicht beantwortet	4	3

Quelle: eigene Darstellung JR-POLICIES.

Tabelle 3: Zusammensetzung der Respondierenden nach Geschlecht

Geschlecht	arbeitslos	in Beschäftigung
Weiblich	266	272
Männlich	227	270
Divers	5	0
nicht beantwortet	3	2

Quelle: eigene Darstellung JR-POLICIES.

Tabelle 4: Zusammensetzung der Respondierenden nach Wohnortregion

Wohnortregion	arbeitslos	in Beschäftigung
Bludenz	57	84
Bregenz (ohne Kleinwalsertal)	139	156
Dornbirn	136	121
Feldkirch	111	128
Kleinwalsertal	5	7
nicht beantwortet	5	2

Quelle: eigene Darstellung JR-POLICIES.

Tabelle 5: Zusammensetzung der Respondierenden nach Geburtsland

Geburtsland	arbeitslos	in Beschäftigung
Österreich	199	207
Türkei	72	50
Deutschland	29	22
Ungarn	10	15
Schweiz	2	2
Italien	1	7
Anderes	184	238
nicht beantwortet	3	3

Quelle: eigene Darstellung JR-POLICIES.

Tabelle 6: Zusammensetzung der Respondierenden nach Nationalität

Nationalität	arbeitslos	in Beschäftigung
Österreich	232	247
Türkei	55	47
Deutschland	23	18
Ungarn	10	19
Italien	4	8
Schweiz	2	2
Anderes	177	207

Quelle: eigene Darstellung JR-POLICIES.

Tabelle 7: Zusammensetzung der Respondierenden nach Umgangssprache

Umgangssprache	arbeitslos	in Beschäftigung
Deutsch	239	257
Türkisch	94	67
Ungarisch	11	15
Italienisch	2	8
Andere	152	190
nicht beantwortet	1	4

Quelle: eigene Darstellung JR-POLICIES.

Weitere Informationen von Personen, die nicht zur Zielgruppe zählten – etwa, weil sie zum Befragungszeitpunkt weder beschäftigt noch arbeitslos waren (z. B. aufgrund von Pensionierung oder Karenz) oder weil sie keinen niedrigen formalen Bildungsabschluss mehr aufwiesen – wurden nicht abgefragt, um die Befragten abseits der Zielgruppe nicht unnötig zu belasten und den Fokus der Analyse klar auf die relevante Zielgruppe zu richten.

2.4.2 ONLINE-BEFragung VON AMS-BERATER:INNEN

Eine zweite Online-Befragung richtete sich an AMS-Berater:innen, die in ihrer täglichen Praxis mit geringqualifizierten Arbeitslosen und Beschäftigten in Kontakt stehen. Ziel dieser Erhebung war es, die institutionelle Perspektive der Arbeitsmarktverwaltung zu erfassen und systematisch auszuwerten.

Insgesamt belief sich der Rücklauf auf 63 Befragungen, aus ganz unterschiedlichen Abteilungen wie Job-service, Service für Unternehmen oder Ersts-service.

Die Perspektive der AMS-Berater:innen ist für die Analyse formaler Höherqualifizierung insofern zentral, da sie an der Schnittstelle zwischen arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen und individuellen Lebenslagen agieren. Ihre Einschätzungen spiegeln nicht nur individuelle Erfahrungen, sondern auch institutionelle Routinen, Prioritätensetzungen und implizite Steuerungslogiken wider.

Die Online-Befragung ermöglicht es, diese Perspektiven systematisch zu erfassen und mit den subjektiven Angaben der Betroffenen sowie den strukturellen Befunden aus den Arbeitsmarktdaten zu kontrastieren.

2.4.3 ONLINE-BEFragung VON BILDUNGSBERATER:INNEN

Die dritte Online-Befragung richtete sich an Bildungsberater:innen (AK Vorarlberg, AMS Vorarlberg und Sonstige), die in der Beratung, Planung oder Durchführung von Qualifizierungsangeboten tätig sind. Ziel dieser Erhebung war es, die angebotsspezifische und didaktische Perspektive auf formale Höherqualifizierung geringqualifizierter Personen quantitativ zu erfassen. Insgesamt betrug der Rücklauf 16 Fragebögen.

Diese Perspektive ist für die Studie besonders relevant, da Bildungsberater:innen häufig einen frühen Einblick in Motivlagen und Entscheidungsprozesse potenzieller Teilnehmer:innen haben und zugleich strukturelle Einschränkungen des Systems unmittelbar erleben. Die Befragung erlaubt es, Muster in der Einschätzung von Passungsproblemen, Unterstützungsbedarfen und Gelingensbedingungen sichtbar zu machen.

Im Zusammenspiel mit den administrativen Arbeitsmarktdaten und den qualitativen Interviews bilden die Online-Befragungen einen zentralen Baustein der methodischen Triangulation, die für die nachfolgenden Analysekapitel konstitutiv ist.

2.5 QUALITATIVE INTERVIEWS MIT PERSONEN DER ZIELGRUPPE

Zur vertiefenden Analyse der Motive, Hürden und Entscheidungslogiken formaler Höherqualifizierung wurden leitfadengestützte qualitative Interviews mit geringqualifizierten Personen durchgeführt. Diese qualitative Erhebung bildet einen zentralen Bestandteil des Forschungsdesigns, da sie jene Dimensionen erschließt, die in quantitativen Daten nur eingeschränkt abbildbar sind. Dazu zählen insbesondere biografische Prägungen, subjektive Einschätzungen, emotionale Bewertungen sowie situative Abwägungsprozesse im Zusammenhang mit Bildungs- und Erwerbsentscheidungen.

Während administrative Arbeitsmarktdaten strukturelle Muster sichtbar machen und Online-Befragungen subjektive Einschätzungen in aggregierter Form erfassen, zielen die qualitativen Interviews darauf ab, die Handlungslogiken hinter diesen Mustern zu rekonstruieren. Der Fokus liegt dabei nicht auf der

normativen Bewertung einzelner Bildungsentscheidungen, sondern auf dem Verstehen der Bedingungen, unter denen formale Höherqualifizierung aus Sicht der Betroffenen als sinnvoll, realistisch oder unzumutbar erscheint.

Die Identifikation und Rekrutierung potenzieller Interviewpartner:innen erfolgte mit Unterstützung der AK Vorarlberg über mehrere Zugangswege. Einerseits wurden Anzeigen in Medien der Arbeiterkammer geschaltet, die über einen QR-Code auf eine Online-Bewerbungsseite für die Teilnahme an einem Interview verwiesen. Andererseits wurden Betriebsrät:innen gezielt angesprochen, die in ihren jeweiligen Unternehmen über bestehende Netzwerke auf die Studie aufmerksam machten und zur Teilnahme einluden. Diese mehrgleisige Rekrutierungsstrategie trug dazu bei, auch Personen zu erreichen, die über klassische Forschungszugänge oder institutionelle Kanäle häufig schwer ansprechbar sind. Als Anerkennung des zeitlichen Aufwands erhielten alle Interviewteilnehmer:innen eine Aufwandsentschädigung in Form eines Einkaufsgutscheins im Wert von EUR 50. Insgesamt konnten zwölf Interviews durchgeführt werden.

Methodisch basierten die Interviews auf einem ausbildungs- und erwerbsbiografisch orientierten, problemzentrierten Ansatz. Im Zentrum standen die Bildungs- und Erwerbsverläufe der Interviewten, die als zentrale Kontextinformationen für die Interpretation ihrer aktuellen Einstellungen und Entscheidungen dienten. Die Interviews begannen mit offenen Fragen zur schulischen und beruflichen Laufbahn und griffen darauf aufbauend Themen auf, die für formale Höherqualifizierung relevant sind, etwa frühere Ausbildungserfahrungen, Abbrüche, betriebliche Lernprozesse, Erfahrungen mit Beratung und Förderung sowie konkrete Zukunftsvorstellungen. Der biografische Zugang ermöglichte es, individuelle Motive, Erwartungen und Vorbehalte nicht isoliert, sondern im Zusammenhang mit persönlichen Ressourcen, familiären Rahmenbedingungen und der jeweiligen Arbeitsmarktsituation zu analysieren.

Ein weiterer methodischer Vorteil dieses Ansatzes liegt in seiner kommunikativen Qualität. Der Aufbau einer temporären Vertrauensbeziehung ist insbesondere bei Interviews mit geringqualifizierten Personen von zentraler Bedeutung, da viele von ihnen negative Erfahrungen mit Schule, Ausbildung oder Institutionen gemacht haben. Die Möglichkeit, den eigenen Lebensverlauf narrativ darzustellen, erhöht die Bereitschaft, auch ambivalente oder belastende Aspekte offen anzusprechen, und trägt damit wesentlich zur Qualität der erhobenen Daten bei.

Das konzeptionelle Design der qualitativen Erhebung, die Entwicklung des Interviewleitfadens, die analytische Steuerung sowie die Auswertung erfolgten durch das Projektteam der JOANNEUM RESEARCH. Die Durchführung der Interviews übernahm Caroline Manahl (Büro für Sozialforschung und gesellschaftliches Gestalten). Die Interviews wurden anonymisiert, automatisiert transkribiert und anschließend durch das Projektteam der JOANNEUM RESEARCH mittels qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet.

Im Gesamtzusammenhang des Forschungsdesigns erfüllen die qualitativen Interviews mehrere zentrale Funktionen. Sie ermöglichen erstens ein vertieftes Verständnis der subjektiven Rationalitäten, die hinter statistisch beobachtbaren Mustern stehen. Zweitens machen sie sichtbar, warum formale Höherqualifizierung in bestimmten Erwerbskonstellationen als sinnvoll, in anderen hingegen als unrealistisch oder riskant wahrgenommen wird. Drittens liefern sie Hinweise auf strukturelle Passungsprobleme zwischen bestehenden Bildungsangeboten und den Lebensrealitäten geringqualifizierter Personen. Damit bilden die qualitativen Interviews einen wichtigen Baustein der Studie.

2.6 EXPERT:INNENINTERVIEWS MIT VERTRETER:INNEN VON BILDUNGSANBIETER:INNEN

Ergänzend zu den Interviews mit geringqualifizierten Personen wurden acht Expert:inneninterviews mit Vertreter:innen von Bildungs- und Qualifikationseinrichtungen durchgeführt. Diese Erhebung verfolgte das Ziel, die Perspektive jener Akteur:innen systematisch zu erfassen, die formale Höherqualifizierung konzipieren, organisieren, durchführen oder beratend begleiten.

Während die Interviews mit geringqualifizierten Personen primär auf subjektive Entscheidungslogiken, biografische Prägungen und individuelle Abwägungsprozesse fokussierten, zielten die Expert:inneninterviews auf eine institutionelle und systemische Einordnung der formalen Höherqualifizierung.

Methodisch basieren die Expert:inneninterviews auf einem problemzentrierten Ansatz, der eine strukturierte Bearbeitung zentraler Themenfelder erlaubt und zugleich Raum für organisationsspezifische Schwerpunktsetzungen lässt. Die Auswertung der Expert:inneninterviews erfolgte analog zu den qualitativen Interviews mit der Zielgruppe mittels qualitativer Inhaltsanalyse.

Im Gesamtzusammenhang des Forschungsdesigns übernehmen die Expert:inneninterviews eine zentrale kontextualisierende und erklärende Funktion. Sie ermöglichen es, individuelle Motive und Hürden geringqualifizierter Personen nicht isoliert zu betrachten, sondern in Relation zu institutionellen Angebotslogiken, Steuerungsmechanismen und strukturellen Restriktionen zu setzen. Darüber hinaus liefern sie wichtige Hinweise auf systemische Passungsprobleme.

3 Der Arbeitsmarkt in Vorarlberg

Die Analyse der formalen Höherqualifizierung geringqualifizierter Personen ist untrennbar mit den regionalen Arbeitsmarktbedingungen verknüpft, unter denen Bildungs- und Erwerbsentscheidungen getroffen werden. Arbeitsmärkte unterscheiden sich nicht nur hinsichtlich der Höhe der Beschäftigung oder der Lohnniveaus, sondern auch in ihrer sektoralen Struktur, ihrer Dynamik, ihren Mobilitätsanforderungen sowie in der Bedeutung formaler Qualifikationen für Beschäftigungszugang und beruflichen Aufstieg. Vor diesem Hintergrund nimmt das vorliegende Kapitel den Arbeitsmarkt in Vorarlberg in den Blick und schafft damit eine zentrale Kontextualisierung für die nachfolgenden Analysen.

Der regionale Arbeitsmarkt bildet den strukturellen Rahmen, innerhalb dessen sich individuelle Bildungsentscheidungen entfalten. Er beeinflusst maßgeblich, ob formale Höherqualifizierung als notwendig, lohnend oder realistisch wahrgenommen wird.

Ziel dieses Kapitels ist es, die zentralen demografischen und arbeitsmarktlichen Rahmenbedingungen Vorarlbergs systematisch darzustellen und ihre Bedeutung für formale Höherqualifizierung herauszuarbeiten. Der Fokus liegt nicht auf einer umfassenden regionalökonomischen Analyse, sondern auf jenen Aspekten des Arbeitsmarktes, die für geringqualifizierte Personen und ihre Bildungs- und Erwerbsperspektiven besonders relevant sind.

3.1 DEMOGRAFISCHE ENTWICKLUNG UND ERWERBSPERSONENPOTENZIAL

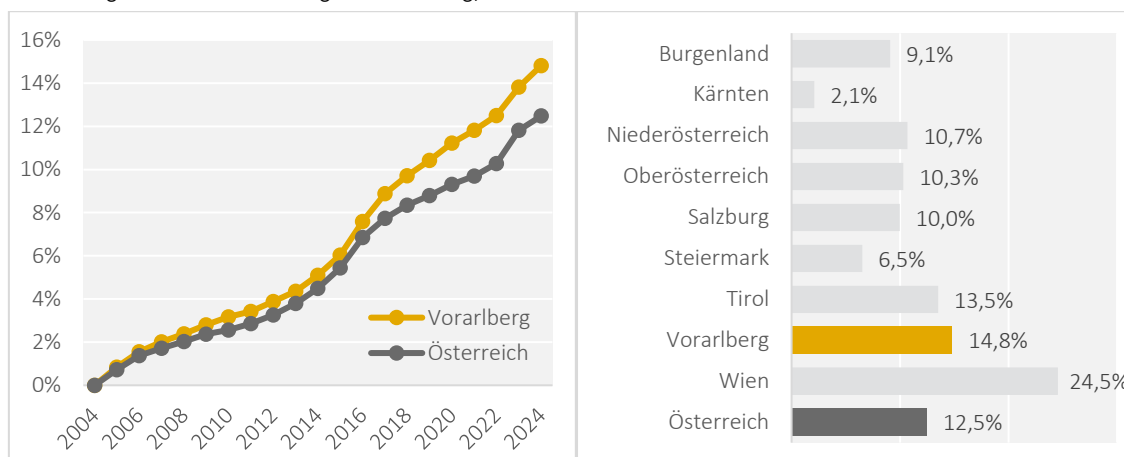
Die demografische Entwicklung bildet eine zentrale mittel- bis langfristige Rahmenbedingung für die Funktionsfähigkeit regionaler Arbeitsmärkte. In Vorarlberg wirken demografische Trends in besonderer

Weise auf das Arbeitskräfteangebot, da der regionale Arbeitsmarkt bereits heute durch eine vergleichsweise geringe Arbeitslosigkeit gekennzeichnet ist.

Die Bevölkerungsentwicklung in Vorarlberg ist – ähnlich wie in anderen österreichischen Bundesländern – seit den frühen 2000er-Jahren durch ein kontinuierliches Wachstum gekennzeichnet. Zum Stichtag 1. Jänner 2024 lebten 409.973 Einwohner:innen in Vorarlberg. Gegenüber dem Jahr 2004 entspricht dies einem Bevölkerungszuwachs von 14,8 %. Damit lag das Bevölkerungswachstum in Vorarlberg über dem österreichweiten Durchschnitt von 12,5 %. Im Bundesländervergleich verzeichnete Vorarlberg das zweithöchste relative Bevölkerungswachstum, wenngleich mit deutlichem Abstand zu Wien (vgl. Abbildung 1).

Diese Bevölkerungszunahme stellte in den vergangenen zwei Jahrzehnten einen wesentlichen Treiber des Beschäftigungswachstums am Standort dar. Insbesondere die Zunahme der erwerbsfähigen Bevölkerung trug dazu bei, den steigenden Arbeitskräftebedarf in zentralen Wirtschaftssektoren zu decken und die hohe Beschäftigungsdynamik des Vorarlberger Arbeitsmarktes zu unterstützen.

Abbildung 1: Bevölkerungsentwicklung, 2004 bis 2024



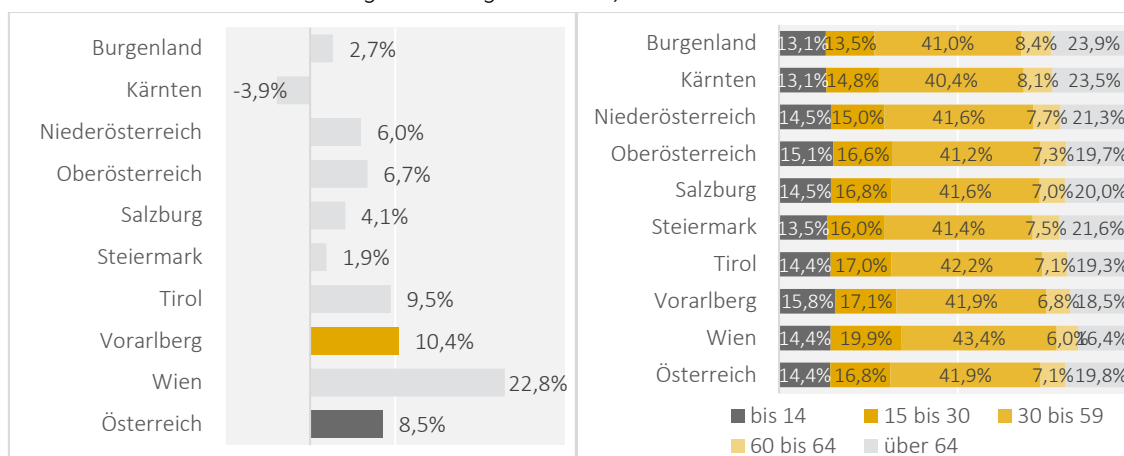
Quelle: STATISTIK AUSTRIA, eigene Darstellung JR-POLICIES.

Während die Gesamtbevölkerung in Vorarlberg in den vergangenen Jahrzehnten moderat gewachsen ist, zeigt sich zugleich eine zunehmende Verschiebung der Altersstruktur. Insbesondere die Alterskohorten ab 50 Jahren gewinnen kontinuierlich an Gewicht, während jüngere Jahrgänge langsamer nachrücken. Diese Entwicklung führt dazu, dass in den kommenden Jahren ein wachsender Teil der Erwerbsbevölkerung altersbedingt aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden wird, während gleichzeitig weniger junge Personen neu in das Erwerbsleben eintreten. Im Vergleich zu vielen anderen Regionen Österreichs setzt dieser demografische Alterungsprozess in Vorarlberg allerdings zeitlich verzögert ein.

Mit dieser Verschiebung ist eine Alterung der Erwerbsbevölkerung verbunden. Zum Stichtag 1. Jänner 2024 umfasste die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren in Vorarlberg 269.506 Personen, was 65,7 % der Gesamtbevölkerung entspricht. Auch diese Bevölkerungsgruppe ist in den vergangenen zwei Jahrzehnten kontinuierlich gewachsen. Mit einem Zuwachs von 10,4 % lag Vorarlberg dabei über dem österreichweiten Durchschnitt von 8,5 %. Auffällig ist zudem, dass der Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Vorarlberg in etwa dem nationalen Durchschnitt entspricht,

während der Anteil der Kinder und Jugendlichen bis 14 Jahre überdurchschnittlich hoch ist (vgl. Abbildung 2). Diese Altersstruktur wirkt kurzfristig stabilisierend auf das zukünftige Erwerbspersonenpotenzial, ändert jedoch nichts daran, dass mittelfristig mit einer weiteren Alterung der Erwerbsbevölkerung und einem steigenden Ersatzbedarf am Arbeitsmarkt zu rechnen ist.

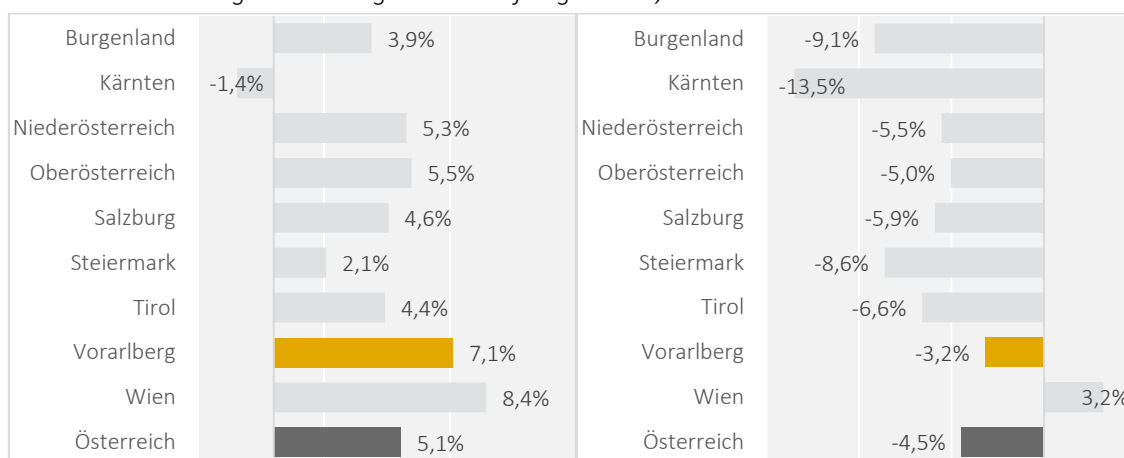
Abbildung 2: Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15–64 Jahre), 2004 bis 2024, sowie Bevölkerungsverteilung nach Alter, 2024



Quelle: STATISTIK AUSTRIA, eigene Darstellung JR-POLICIES.

Obwohl die Bevölkerungszahl in Vorarlberg aktuell noch zunimmt (+7,1 % bis 2040 gem. Bevölkerungsprognose der Statistik Austria), ist mittel- bis langfristig mit einem Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung zu rechnen (-3,2 % bis 2040 gem. Bevölkerungsprognose der Statistik Austria) (vgl. Abbildung 3). Dieser Rückgang setzt im Vergleich zu vielen anderen österreichischen Bundesländern zwar zeitlich verzögert ein und fällt voraussichtlich weniger ausgeprägt aus, markiert aber dennoch einen strukturellen Wendepunkt in der Arbeitskräfteentwicklung.

Abbildung 3: Bevölkerungsprognose (Hauptvariante der Statistik Austria) sowie Prognose Entwicklung Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, 2024 bis 2040



Quelle: STATISTIK AUSTRIA, eigene Darstellung JR-POLICIES.

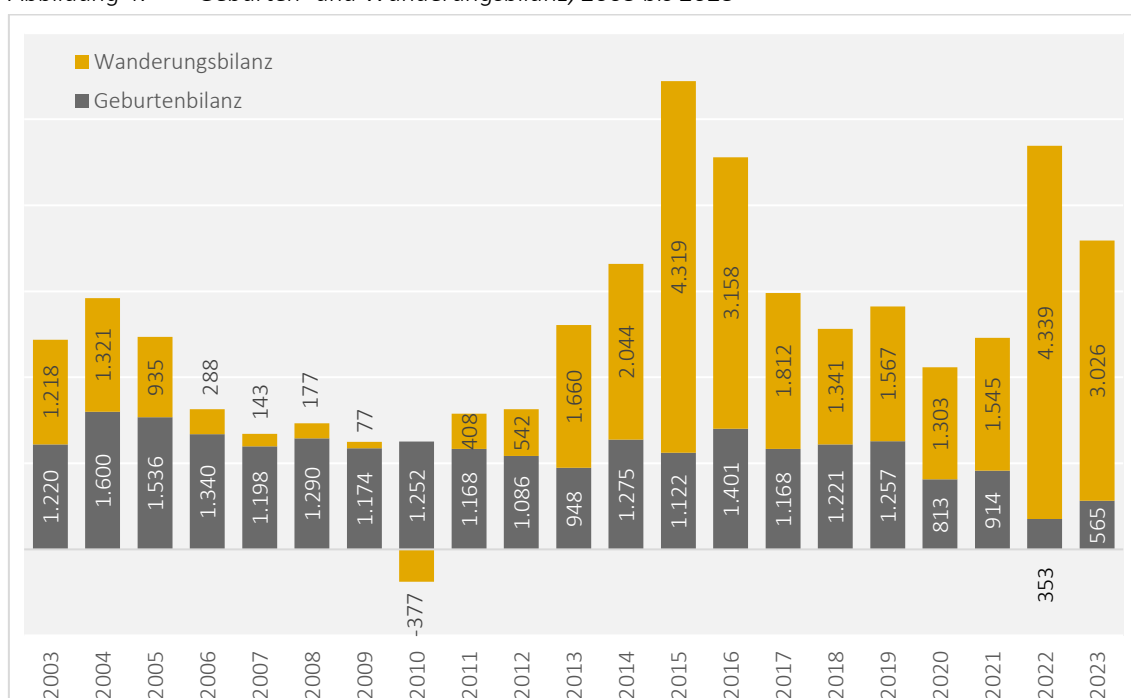
Diese Entwicklung ist für Vorarlberg insbesondere vor dem Hintergrund der stark industriell geprägten Beschäftigungsstruktur von hoher Relevanz. In zentralen Wirtschaftsbereichen spielen körperlich belastende Tätigkeiten sowie Schicht- und Nachtarbeit eine bedeutende Rolle. Eine alternde Erwerbsbevölkerung führt in diesem Kontext nicht nur zu einem steigenden Ersatzbedarf an Arbeitskräften, sondern erhöht zugleich den Qualifizierungsdruck, da Tätigkeiten zunehmend an veränderte körperliche Leistungsfähigkeiten angepasst werden müssen oder ein beruflicher Wechsel erforderlich wird.

Die Entwicklung der erwerbsfähigen Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren verdeutlicht, dass die Sicherung des Arbeitskräftepotenzials künftig weniger durch eine quantitative Ausweitung, sondern verstärkt durch die bessere Nutzung vorhandener Arbeitskräfte erfolgen muss. Dazu zählen insbesondere die Aktivierung bislang unterrepräsentierter Gruppen, die Verlängerung von Erwerbsverläufen sowie die gezielte Anpassung von Qualifikationen an sich wandelnde Arbeitsanforderungen.

Für geringqualifizierte Personen hat formale Höherqualifizierung in diesem Zusammenhang eine doppelte Bedeutung. Einerseits kann sie dazu beitragen, Beschäftigungsfähigkeit bis ins höhere Erwerbsalter zu sichern, andererseits eröffnet sie Möglichkeiten für Tätigkeitswechsel in weniger belastende oder stabilere Beschäftigungsfelder.

Ein wesentlicher Treiber der demografischen Entwicklung Vorarlbergs ist die Zuwanderung. Der Bevölkerungszuwachs der vergangenen Jahre ist in hohem Maße migrationsgetrieben. Während die Geburtenbilanz seit 2003 im Trend rückläufig ist, weist die Wanderungsbilanz – die sowohl innerösterreichische als auch internationale Wanderungsbewegungen umfasst – in den vergangenen zehn Jahren überwiegend deutlich positive Werte auf (vgl. Abbildung 4). Hervorzuheben ist allerdings, dass Vorarlberg im Jahr 2023 – neben Wien und Tirol – eines von nur drei österreichischen Bundesländern mit einer positiven Geburtenbilanz war.

Abbildung 4: Geburten- und Wanderungsbilanz, 2003 bis 2023



Quelle: STATISTIK AUSTRIA, eigene Darstellung JR-POLICIES.

In der Folge ist der Anteil der ausländischen Wohnbevölkerung in Vorarlberg in den vergangenen zwei Jahrzehnten kontinuierlich gestiegen. Lag dieser im Jahr 2004 noch bei 12,9 %, erhöhte er sich bis 2024 auf 20,6 % und liegt damit leicht über dem österreichweiten Durchschnitt von 19,7 % (Statistik Austria, 2025). Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit stellen damit einen zunehmend bedeutenden Teil des regionalen Arbeitskräftepotenzials dar. Gleichzeitig sind sie überdurchschnittlich häufig in niedrig qualifizierten Tätigkeiten beschäftigt oder verfügen über im Inland nicht anerkannte formale Bildungsabschlüsse, was ihre arbeitsmarktlichen Aufstiegsmöglichkeiten begrenzt.

Abwanderung spielt demgegenüber insgesamt eine geringere Rolle, gewinnt jedoch in einzelnen Alters- und Qualifikationsgruppen an Bedeutung. Dies betrifft insbesondere jüngere, höherqualifizierte Personen, die in andere Regionen Österreichs oder ins Ausland abwandern, etwa aufgrund von Ausbildungs- oder Karrierechancen. Solche selektiven Wanderungsbewegungen können das regionale Qualifikationsprofil zusätzlich beeinflussen.

Diese demografischen Entwicklungen haben unmittelbare Konsequenzen für das Arbeitskräfteangebot und den Qualifizierungsbedarf in Vorarlberg. Der absehbare Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials sowie die Alterung der Beschäftigten verstärken den Druck, vorhandene Arbeitskräfte länger, stabiler und produktiver im Erwerbsleben zu halten. Qualifikatorische Anpassungen gewinnen damit an Bedeutung, nicht nur zur Sicherung von Beschäftigung, sondern auch zur Bewältigung struktureller Veränderungen am Arbeitsmarkt.

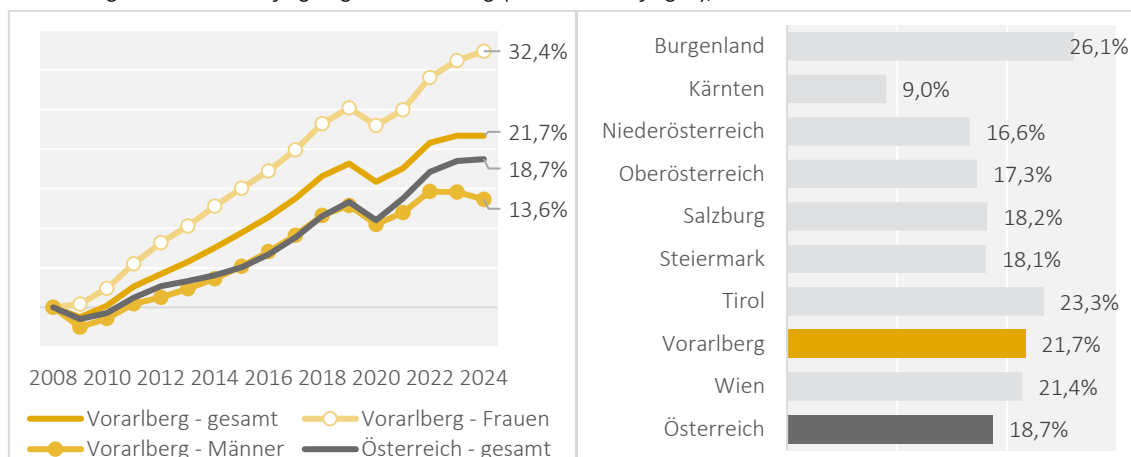
Für geringqualifizierte Personen bedeutet dies, dass formale Höherqualifizierung zunehmend über die individuelle Bildungsentscheidung hinausreicht und als arbeitsmarktpolitisch und demografisch relevante Strategie zu verstehen ist. In einem Arbeitsmarkt, der stärker auf die Mobilisierung und Weiterentwicklung bestehender Arbeitskräfte angewiesen ist, wird formale Höherqualifizierung zu einem zentralen Hebel, um Beschäftigungsfähigkeit zu sichern und langfristige Erwerbsperspektiven zu eröffnen.

3.2 BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG UND ARBEITSMARKTSTRUKTUR

Der Vorarlberger Arbeitsmarkt ist seit vielen Jahren durch eine hohe Beschäftigungsdynamik und eine vergleichsweise stabile Nachfrage nach Arbeitskräften gekennzeichnet. Die Entwicklung der Beschäftigung am Arbeitsort verlief in den vergangenen zwei Jahrzehnten insgesamt positiv und lag in zentralen Kennzahlen über dem österreichweiten Durchschnitt. Zwischen 2008 und 2024 stieg die Zahl der unselbstständig Aktivbeschäftigten um 21,7 %. Damit verzeichnete Vorarlberg ein stärkeres Beschäftigungswachstum als Österreich insgesamt (+18,7 %) und lag im Bundesländervergleich an dritter Stelle, hinter dem Burgenland (+26,1 %) und Tirol (+23,3 %) (vgl. Abbildung 5).

Dieses Beschäftigungswachstum wurde insbesondere von zwei Entwicklungen getragen. Zum einen nahm die Erwerbsbeteiligung von Frauen deutlich zu und näherte sich im Zeitverlauf zunehmend jener der Männer an. Zum anderen stieg die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer:innen, begünstigt durch ein zunehmend höheres faktisches Pensionsantrittsalter (Statistik Austria, 2025). Die anhaltend hohe Arbeitskräftenachfrage bildet damit einen zentralen strukturellen Rahmen für die Erwerbsperspektiven geringqualifizierter Personen. Einerseits erleichtert sie den Zugang zu Beschäftigung auch ohne formale Abschlüsse, andererseits beeinflusst sie die Anreizstrukturen für formale Höherqualifizierung, da stabile Erwerbsverläufe kurzfristig auch ohne zusätzliche Qualifikationen möglich sind.

Abbildung 5: Beschäftigungsentwicklung (Aktivbeschäftigte), 2008 bis 2024



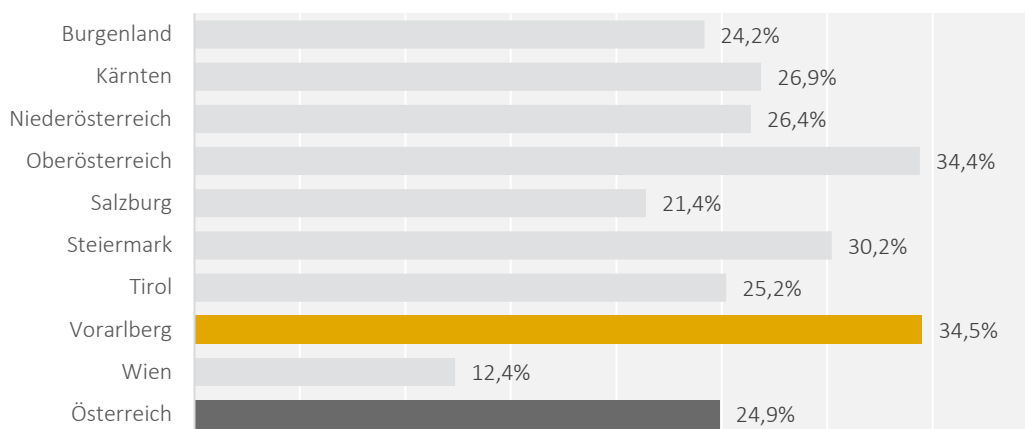
Quelle: DVSV, eigene Darstellung JR-POLICIES.

Bis zum Ausbruch der COVID-19-Pandemie war die Beschäftigungsentwicklung von einem kontinuierlichen Anstieg geprägt. Nach dem pandemiebedingten Einbruch setzte eine rasche Erholung ein, sodass das Beschäftigungsniveau bereits in den Folgejahren wieder das Vorkrisenniveau erreichte und teilweise übertraf. Im Jahresdurchschnitt 2024 belief sich die Zahl der unselbstständig Aktivbeschäftigten in Vorarlberg auf 169.486 Personen, davon 46,7 % Frauen (DVSV, 2025).

Ein weiteres zentrales Strukturmerkmal des Vorarlberger Arbeitsmarktes ist die hohe Bedeutung von Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit für die Beschäftigungsentwicklung. Neben deutschen Staatsangehörigen kommt insbesondere türkischen Arbeitnehmer:innen eine herausragende Rolle zu. Sie stellen seit Jahrzehnten eine der zahlenmäßig größten und arbeitsmarktlich relevantesten Gruppen unter den ausländischen Beschäftigten in Vorarlberg. Türkische Staatsangehörige sind überdurchschnittlich häufig in industriellen Produktionsbereichen, in der Sachgütererzeugung, in der Logistik sowie in arbeitsintensiven Dienstleistungssegmenten tätig. Ihre hohe Arbeitsmarktintegration erfolgt vielfach ohne formale Höherqualifizierung im Inland. Dies ermöglicht kurzfristig stabile Erwerbsverläufe. Basierend auf der Literatur und aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass gesundheitliche Einschränkungen, technologische Umbrüche und der strukturelle Wandel die Vulnerabilität im Erwerbsverlauf erhöhen können.

Die Branchenstruktur der Beschäftigung weist insgesamt ein klares Profil auf. Vorarlberg ist im österreichischen Vergleich stark industriell geprägt, insbesondere durch die exportorientierte Sachgütererzeugung (vgl. Abbildung 6). Industriearbeitsplätze stellen einen zentralen Pfeiler der regionalen Beschäftigung dar. Sie gehen häufig mit Vollzeit- und Schichtarbeit einher; damit verbunden sind arbeitsorganisatorische Anforderungen, die für die Vereinbarkeit mit formaler Weiterbildung relevant sein können. Daneben spielt der Tourismus eine wichtige Rolle, der vielfach durch saisonale Schwankungen, befristete Arbeitsverhältnisse und einen erhöhten Anteil geringqualifizierter Tätigkeiten gekennzeichnet ist. Weitere bedeutende Sektoren sind der Handel, der Gesundheits- und Pflegebereich sowie verschiedene personenbezogene und unternehmensnahe Dienstleistungen.

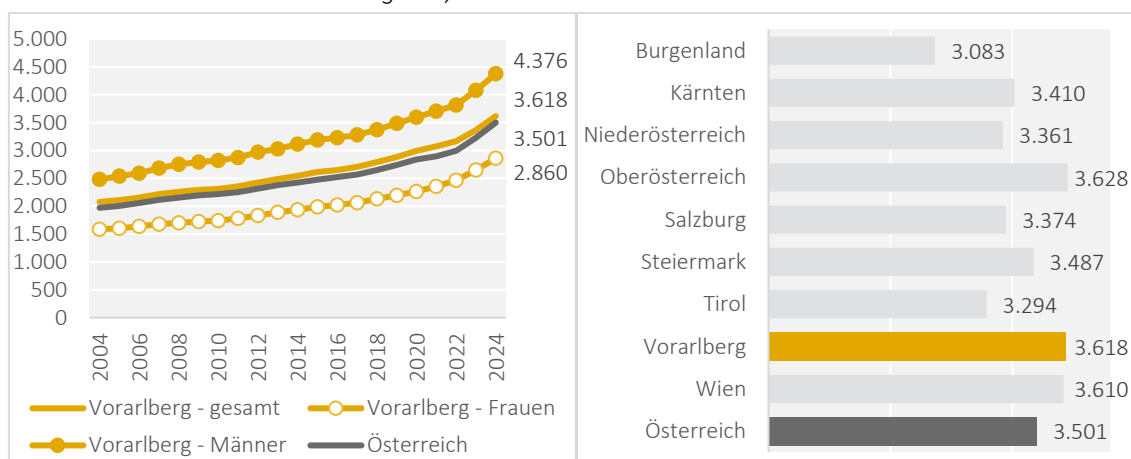
Abbildung 6: Anteil der unselbstständig aktiv Erwerbstätigen im produzierenden Bereich (ÖNACE B-F), 2024



Quelle: DVS, Wirtschaftsabschnitte gemäß ÖNACE 2008; eigene Darstellung IR-POLICIES.

Ein besonders prägendes Strukturmerkmal des Vorarlberger Arbeitsmarktes sind ausgeprägte geschlechtsspezifische Unterschiede in Beschäftigungsformen, Branchenzugehörigkeit und Einkommen. Beschäftigungsverhältnisse in Vorarlberg wiesen 2024 mit EUR 3.618 das zweithöchste monatliche Bruttomedianeinkommen im Bundesländervergleich auf, nach Oberösterreich (EUR 3.628) und vor Wien (EUR 3.610). Gleichzeitig sind die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern außergewöhnlich hoch. Das Bruttomedianeinkommen von Männern betrug 2024 EUR 4.376, jenes von Frauen EUR 2.860 und damit lediglich 65,4 % des Männermedians. Österreichweit liegt dieser Anteil bei 72,5 % (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Bruttomedianeinkommen in Vorarlberg (Arbeitsort): Entwicklung, 2004 bis 2024 sowie Bundesländervergleich, 2024



Quelle: DVS, monatliches Bruttomedianeinkommen. Grundlage bildet das beitragspflichtige Jahreseinkommen inkl. Sonderzahlungen; eigene Darstellung IR-POLICIES.

Eine Betrachtung der Wohnbevölkerung zeigt, dass das Bruttojahreseinkommen unselbstständig erwerbstätiger Frauen in Vorarlberg im Jahr 2023 mit EUR 26.675 nur 55,5 % des entsprechenden Medians der Männer erreichte. Selbst bei einer Einschränkung auf ganzjährig Vollzeitbeschäftigte lag das Medianeinkommen von Frauen mit 80,1 % des Männerwertes deutlich unter dem österreichweiten Durchschnitt von 87,0 %. In beiden Betrachtungen weist Vorarlberg die größten geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede im Bundesländervergleich auf (vgl. Tabelle 8 und Tabelle 9).

Diese ausgeprägten Einkommensdifferenzen sind zum Teil Ergebnis einer stark segmentierten Arbeitsmarktstruktur. Männer sind überdurchschnittlich häufig in industriellen Leitbranchen mit hohen Lohnniveaus, Vollzeitbeschäftigung und Schichtarbeit vertreten. Frauen konzentrieren sich hingegen stärker auf Dienstleistungsbereiche wie Handel, Gesundheits- und Pflegeberufe sowie personenbezogene Dienstleistungen, die durch niedrigere Medianlöhne, hohe Teilzeitanteile und eingeschränkte Aufstiegsmöglichkeiten gekennzeichnet sind. Diese sektorale Segregation ist in Vorarlberg besonders ausgeprägt, da alternative hochqualifizierte Dienstleistungssegmente im Vergleich zu urbaneren Regionen eine geringere Rolle spielen.

Zusätzlich verstärken arbeitszeitbezogene Faktoren die Einkommensunterschiede. Frauen sind deutlich häufiger teilzeitbeschäftigt als Männer; der Teilzeitanteil von Frauen lag in Vorarlberg 2024 bei 55,4 % und damit auf Rang 4 des Bundesländervergleichs (Statistik Austria, 2025). Teilzeitbeschäftigung wirkt sich nicht nur auf das monatliche Einkommen, sondern auch auf Stundenlöhne, Karriereverläufe und die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung negativ aus.

Tabelle 8: Bruttojahreseinkommen (Median) unselbstständig Erwerbstätige insgesamt, 2023

Bundesland	Frauen und Männer	Frauen	Männer	Fraueneinkommen in % des Männer- einkommens
	EUR			
Burgenland	39.286	30.984	46.351	66,8
Kärnten	36.269	28.257	43.608	64,8
Niederösterreich	38.819	30.521	46.087	66,2
Oberösterreich	38.178	28.171	46.820	60,2
Salzburg	34.659	27.276	42.642	64,0
Steiermark	36.624	27.897	44.251	63,0
Tirol	34.008	25.793	42.725	60,4
Vorarlberg	36.842	26.675	48.055	55,5
Wien	33.342	30.010	36.418	82,4
Österreich	36.313	28.629	43.581	65,7

Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Lohnsteuerdaten – Sozialstatistische Auswertungen; Bruttojahresbezüge gemäß § 25 Einkommensteuergesetz; ohne Lehrlinge; inklusive Teilzeitbeschäftigte und nichtganzjährig Beschäftigte; eigene Darstellung JR-POLICIES.

Tabelle 9: Bruttojahreseinkommen* (Median) ganzjährig Vollzeitbeschäftigte, 2023

Bundesland	Frauen und Männer	Frauen	Männer	Fraueneinkommen in % des Männer- einkommens
	EUR			
Burgenland	52.257	47.886	54.719	87,5
Kärnten	50.958	46.495	53.317	87,2
Niederösterreich	53.226	48.910	55.404	88,3
Oberösterreich	52.363	45.743	55.221	82,8
Salzburg	51.098	45.661	53.595	85,2
Steiermark	51.173	45.601	53.994	84,5
Tirol	51.101	44.972	53.783	83,6
Vorarlberg	55.049	46.824	58.441	80,1
Wien	51.420	50.117	52.352	95,7
Österreich	52.016	47.364	54.411	87,0

Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Lohnsteuerdaten – Sozialstatistische Auswertungen; Bruttojahresbezüge gemäß § 25 Einkommensteuergesetz; ohne Lehrlinge; eigene Darstellung JR-POLICIES.

Auch die starke grenzüberschreitende Arbeitsmobilität trägt zur Erklärung der hohen Einkommensunterschiede bei. Insbesondere die Schweiz und Liechtenstein wirken als hoch entlohnte Zielarbeitsmärkte. Von diesen Pendelmöglichkeiten profitieren überwiegend Männer, da grenzüberschreitende Erwerbstätigkeit häufig mit Vollzeitbeschäftigung, längeren Arbeitszeiten und hoher zeitlicher Flexibilität verbunden ist.

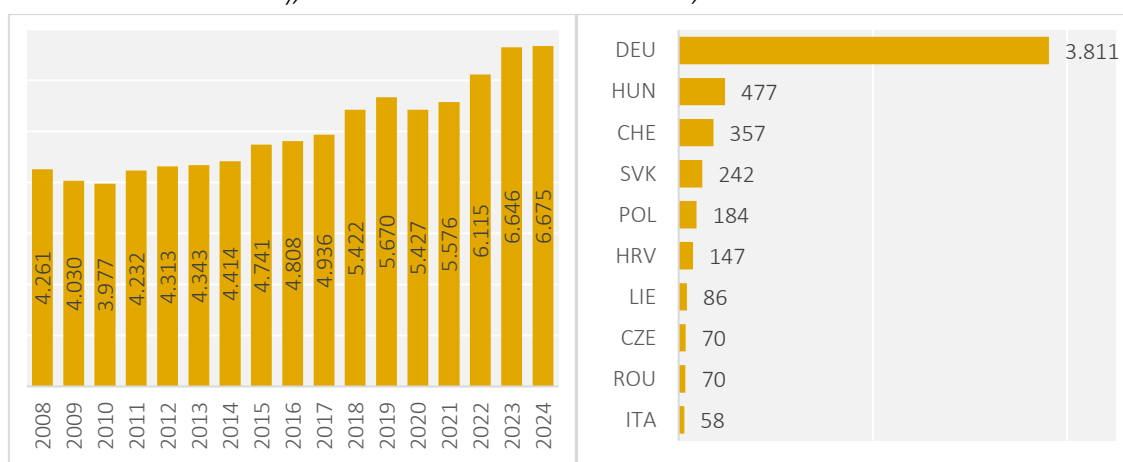
Saisonbeschäftigung und Schichtarbeit stellen weitere prägende Merkmale des Vorarlberger Arbeitsmarktes dar, insbesondere für geringqualifizierte Arbeitskräfte. Beide Beschäftigungsformen können kurzfristig stabile Erwerbseinkommen ermöglichen, erschweren jedoch häufig den Zugang zu formalen Bildungsangeboten und beeinflussen damit indirekt die Bereitschaft und Möglichkeit zur Höherqualifizierung. Insgesamt zeigt sich, dass die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktstruktur in Vorarlberg zentrale Rahmenbedingungen für Bildungsentscheidungen setzt und insbesondere für geringqualifizierte Personen ambivalente Anreize zwischen kurzfristiger Erwerbsintegration und langfristiger Qualifizierung erzeugt.

3.3 PENDLERVERFLECHTUNGEN UND REGIONALE ARBEITSMOBILITÄT

Der Vorarlberger Arbeitsmarkt ist in hohem Maße in regionale und grenzüberschreitende Pendlerverflechtungen eingebettet. Diese Offenheit stellt ein zentrales Strukturmerkmal dar und beeinflusst sowohl das verfügbare Arbeitskräfteangebot als auch Lohnniveaus, Qualifikationsanforderungen und individuelle Erwerbsentscheidungen. Für die Analyse formaler Höherqualifizierung geringqualifizierter Personen ist diese Mobilitätsdimension insofern von besonderer Relevanz, da sie einerseits alternative Erwerbsoptionen eröffnet, andererseits jedoch auch Selektions- und Verdrängungseffekte verstärken kann.

Vorarlberg weist traditionell einen hohen Anteil an Einpendler:innen auf, insbesondere aus den benachbarten Regionen Deutschlands. Darüber hinaus spielen im Kontext der Saisonbeschäftigung, vor allem im Tourismus, auch Arbeitskräfte aus osteuropäischen Staaten wie Ungarn, der Slowakei oder Polen eine wichtige Rolle (vgl. Abbildung 8). Diese Form der Pendelverflechtungen trägt wesentlich zur Deckung kurzfristiger und saisonaler Arbeitskräftenachfrage bei und ist häufig mit Tätigkeiten verbunden, die geringe formale Qualifikationsanforderungen aufweisen.

Abbildung 8: *Einpendler:innen aus dem Ausland (unselbstständig Aktivbeschäftigte mit Wohnort im Ausland), 2008 bis 2024 sowie nach Wohnort, 2024*

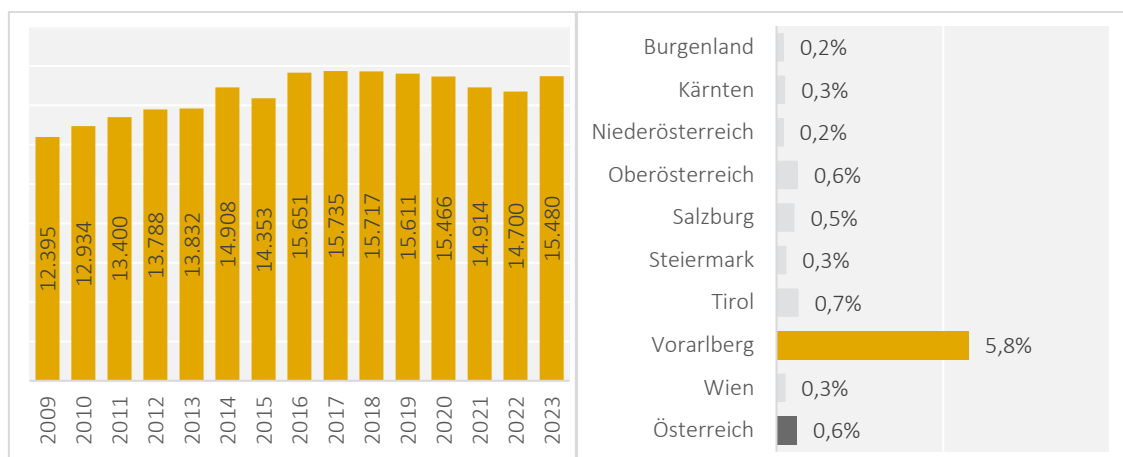


Quelle: DVSV, eigene Darstellung JR-POLICIES.

Gleichzeitig ist die Zahl der Auspendler:innen aus Vorarlberg noch höher. Diese pendeln vor allem in die Schweiz und nach Liechtenstein. Im Jahr 2023 belief sich die Zahl der unselbstständig beschäftigten Erwerbspendlere:innen ins Ausland mit Wohnsitz in Vorarlberg auf 15.480 Personen. Damit wurde das historische Maximum aus dem Jahr 2017 nahezu wieder erreicht, nachdem es im Zuge der COVID-19-Pandemie zu einem vorübergehenden Rückgang gekommen war. Der Anteil der Auspendler:innen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter lag 2023 bei 5,8 % und war damit deutlich höher als in jedem anderen österreichischen Bundesland – rund neunmal so hoch wie im österreichweiten Durchschnitt (vgl. Abbildung 9).

Die besondere Bedeutung des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes ist vor allem im Verhältnis zur Schweiz und zu Liechtenstein hervorzuheben. Die dortigen Arbeitsmärkte bieten in vielen Branchen signifikant höhere Löhne als in Österreich und wirken daher als starker Pull-Faktor. Gleichzeitig verschärft diese Lohnkonkurrenz die Rekrutierungssituation regionaler Betriebe, die in bestimmten Berufsgruppen zunehmend mit Fachkräftengpässen konfrontiert sind.

Abbildung 9: Pendler:innen ins Ausland (unselbstständig Erwerbstätige, Erwerbspendler:innen), 2009 bis 2023 sowie Pendler:innen ins Ausland an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, 2023



Quelle: STATISTIK AUSTRIA, eigene Darstellung JR-POLICIES.

Diese grenzüberschreitenden Verflechtungen sind Ausdruck eines funktional integrierten Arbeitsmarktes im Bodenseeraum, der nationale Grenzen überschreitet und durch unterschiedliche Lohn- und Arbeitsbedingungen geprägt ist. Die vergleichsweise kurzen Pendeldistanzen innerhalb Vorarlbergs sowie in die angrenzenden Regionen erleichtern tägliches Pendeln und erhöhen die faktische Mobilität der Erwerbstätigen.

Die Pendlerverflechtungen haben damit spürbare Auswirkungen auf Löhne, Fachkräfteverfügbarkeit und Qualifizierungsanreize. Die Konkurrenz mit höher entlohnenden Arbeitsmärkten kann in einzelnen Segmenten zu steigenden Löhnen führen, erhöht jedoch zugleich den Druck auf Betriebe, Arbeitskräfte auch ohne formale Qualifikation rasch in Beschäftigung zu integrieren. Für geringqualifizierte Personen kann dies kurzfristig attraktive Erwerbschancen eröffnen. Gleichzeitig besteht jedoch die Gefahr, dass Anreize zur formalen Höherqualifizierung abgeschwächt werden, wenn stabile Beschäftigung und vergleichsweise gute Einkommen auch ohne formalen Abschluss erreichbar erscheinen.

3.4 BERUFLICHE NACHFRAGE UND STELLENANGEBOTE

Die Analyse von Stellenangeboten aus dem Internet (inkl. *allejobs* des AMS) liefert zentrale Hinweise auf die aktuelle und strukturelle Nachfrageseite des Vorarlberger Arbeitsmarktes. Stellenangebote bilden nicht nur kurzfristige konjunkturelle Entwicklungen ab, sondern geben auch Aufschluss über dauerhafte Qualifikationsanforderungen, Engpasslagen sowie über den strukturellen Wandel der regionalen Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur. Sie stellen damit eine wichtige Ergänzung zu administrativen Beschäftigungsdaten dar.

Die berufliche Struktur der Nachfrage ist eng an die Wirtschaftsstruktur Vorarlbergs gekoppelt. Besonders viele offene Stellen entfallen auf den Handel sowie auf Logistik, gefolgt vom Tourismus.

Im Jahr 2024 entfiel rund die Hälfte aller in Vorarlberg ausgeschriebenen Stellenangebote auf drei AMS-Berufsbereiche: Handel, Logistik und Verkehr (10.431 Stellenangebote), Büro, Marketing, Finanz, Recht und Sicherheit (9.419) sowie Tourismus, Gastgewerbe und Freizeit (8.611) (Niederl et al., 2025; vgl. Ta-

belle 10). Mit einem Anteil von 16,7 % wies Vorarlberg nach Wien den zweithöchsten Anteil an Stellenangeboten im Berufsbereich „Büro, Marketing, Finanz, Recht und Sicherheit“ auf. Auch „Tourismus, Gewerbe und Freizeit“ hatten im Bundesländervergleich eine überdurchschnittliche Bedeutung.

Auf Ebene der AMS-Berufsobergruppen wurden in Vorarlberg überdurchschnittlich viele Stellenangebote im „Einzel-, Groß- und Online-Handel“, für „Küchen- und Servicefachkräfte“ sowie im Bereich „Management und Organisation“ geschaltet. Gleichzeitig entfiel ein relevanter Teil der Nachfrage auf „Anlern- und Hilfsberufe in Tourismus, Gastgewerbe und Freizeit“. Betrachtet man die Berufsuntergruppen, so waren insbesondere Stellenangebote für Einzelhandelskaufleute, Restaurantfachkräfte, Köchinnen und Köche sowie Rezeptionist:innen überdurchschnittlich vertreten (Niederl et al., 2025) (vgl. Tabelle 11 sowie Tabelle 12).

Insgesamt zeigt sich damit eine breit gefächerte Arbeitskräftenachfrage, die sowohl qualifizierte Fachkräfte als auch Tätigkeiten mit geringeren formalen Zugangsvoraussetzungen umfasst. Zugleich berichten Betriebe in zahlreichen Berufsgruppen von Rekrutierungsschwierigkeiten, was auf eine strukturelle Diskrepanz zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage hindeutet.

Tabelle 10: Stellenangebote aus dem Internet in Vorarlberg nach AMS Berufsbereichen, 2024

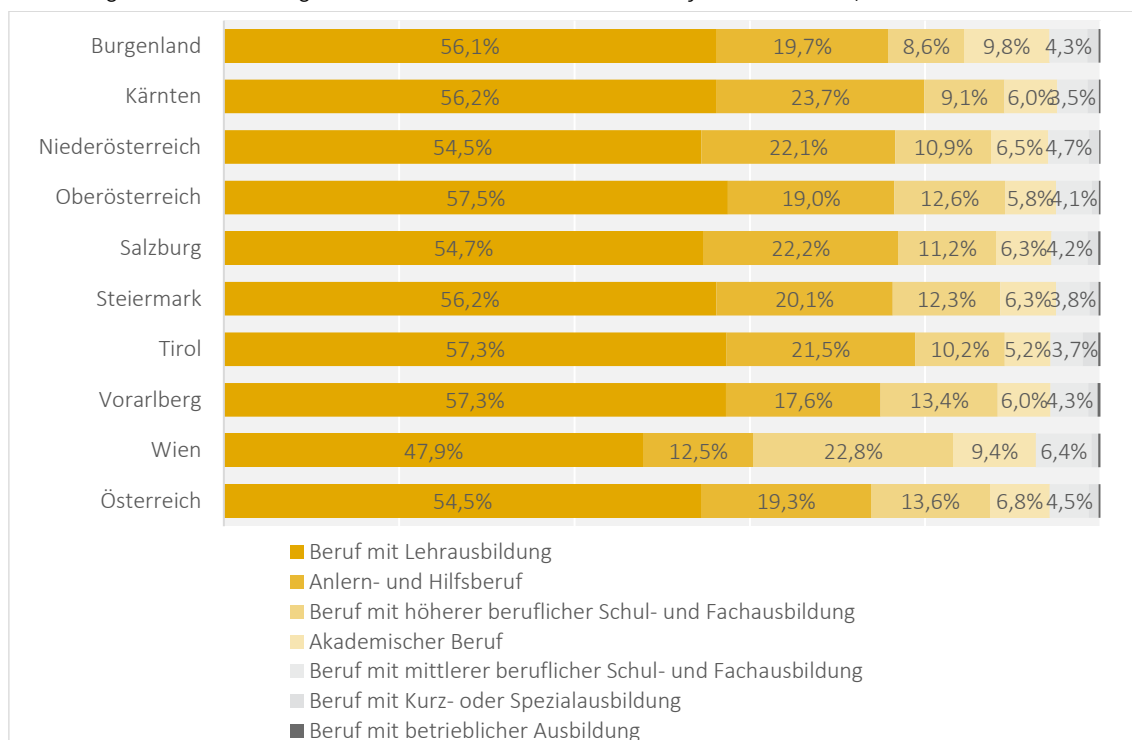
Berufsbereiche	Anzahl Stellenangebote	Anteil an Stellenangeboten
Handel, Logistik, Verkehr	10.431	18,5 %
Büro, Marketing, Finanz, Recht, Sicherheit	9.419	16,7 %
Tourismus, Gastgewerbe, Freizeit	8.611	15,3 %
Elektrotechnik, Elektronik, Telekommunikation, IT	6.413	11,4 %
Maschinenbau, Kfz, Metall	5.254	9,3 %
Bau, Baunebengewerbe, Holz, Gebäudetechnik	4.497	8,0 %
Soziales, Gesundheit, Schönheitspflege	4.370	7,7 %
Reinigung, Hausbetreuung, Anlern- und Hilfsberufe	3.886	6,9 %
Wissenschaft, Bildung, Forschung und Entwicklung	871	1,5 %
Medien, Grafik, Design, Druck, Kunst, Kunsthandwerk	806	1,4 %
Chemie, Biotechnologie, Lebensmittel, Kunststoffe	657	1,2 %
Umwelt	590	1,0 %
Landwirtschaft, Gartenbau, Forstwirtschaft	307	0,5 %
Textil, Bekleidung, Mode, Leder	175	0,3 %
Bergbau, Rohstoffe, Glas, Keramik, Stein	109	0,2 %
Stellenangebote Gesamt	56.396	

Quelle: AMS JobBarometer; eigene Darstellung JR-POLICIES.

Die Bedeutung formaler Qualifikationen variiert dabei deutlich nach Berufssegment. In einem Großteil der Stellenangebote werden formale Bildungsabschlüsse explizit vorausgesetzt. Besonders häufig nachgefragt wurden im Jahr 2024 Berufe mit Lehrausbildung: Ihr Anteil lag in Vorarlberg bei 57,3 %, womit mehr als jede zweite ausgeschriebene Stelle dieses Qualifikationsniveau adressierte. Dieser Wert lag über dem österreichweiten Durchschnitt. Gleichzeitig entfielen jedoch auch 17,6 % der Stellenangebote auf Anlern- und Hilfsberufe. Zwar ist dieser Anteil im Bundesländervergleich der niedrigste, er verweist dennoch auf eine nicht unerhebliche Nachfrage nach Tätigkeiten mit niedrigen formalen Zugangshürden (vgl. Abbildung 10).

Aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive unterstreicht diese Struktur die besondere Relevanz formaler Höherqualifizierung für geringqualifizierte Personen in Vorarlberg. Die hohe Nachfrage nach Lehrabsolvent:innen weist auf stabile Beschäftigungs- und Einkommensperspektiven für Personen mit formalen Abschlüssen hin, während der vergleichsweise geringe Anteil an Anlern- und Hilfsberufen signalisiert, dass langfristige Arbeitsmarktintegration ohne formale Qualifikation zumindest für Teilgruppen mit erhöhten Risiken verbunden ist. Höherqualifizierung gewinnt damit nicht nur aus individueller Perspektive, sondern auch aus regionalökonomischer Sicht an Bedeutung.

Abbildung 10: Stellenangebote aus dem Internet nach Qualifikationsniveau, 2024



Quelle: Bullhorn Market IQ; eigene Darstellung JR-POLICIES.

Die Analyse der offenen Stellen weist zudem auf strukturelle Qualifikationsengpässe hin, die sich nicht allein durch kurzfristige Rekrutierung lösen lassen. In mehreren Branchen deutet die wiederholt hohe Zahl offener Stellen darauf hin, dass mittelfristig Anpassungen auf der Angebotsseite erforderlich sind, etwa durch Aus- und Weiterbildung, Nachqualifizierung oder veränderte Arbeitsorganisationsmodelle. Vor diesem Hintergrund gewinnen Fragen der Qualifikationsentwicklung und des Upskilling zunehmend an Bedeutung, auch wenn sich deren konkrete Ausgestaltung je nach Berufssegment deutlich unterscheidet.

Tabelle 11: Die 20 am häufigsten nachgefragten Anlern- und Hilfsberufe in Vorarlberg mit jeweils den drei am häufigsten nachgefragten professionellen Kompetenzen und Soft Skills, 2024

AMS Berufsuntergruppe	Professional Skill 1	Professional Skill 2	Professional Skill 3	Soft Skill 1	Soft Skill 2	Soft Skill 3
Lagerarbeiter:in	Gabelstapler	Lagerverwaltung	Entladung	Teamarbeit	Eigenmotivation	Zuverlässigkeit
AllgemeineR Hilfsarbeiter:in	Lagerverwaltung	Lebensmittel	Vertrieb	Eigenmotivation	Teamarbeit	Freundlichkeit
Raumpfleger:in	Hygiene	Gebäudereinigung und Reinigung von Räumen	Industrielle Reinigung	Eigenmotivation	Zuverlässigkeit	Teamarbeit
Küchenhilfskraft (m/w)	Gastronomie	Lebensmittel	Essen Servieren	Teamarbeit	Eigenmotivation	Zuverlässigkeit
Produktionshilfskraft (m/w)	Maschinen	Qualitätsmanagement	Verpackung und Kennzeichnung	Teamarbeit	Eigenmotivation	Zuverlässigkeit
Servierkraft (m/w)	Gastronomie	Essen Servieren	Kassieren	Freundlichkeit	Teamarbeit	Eigenmotivation
Aushilfskraft (m/w)	Lebensmittel	Übersetzung und Dolmetschen	Elektrotechnik	Eigenmotivation	Teamarbeit	Freundlichkeit
Stubenbursch/-mädchen	Industrielle Reinigung	Gebäudereinigung und Reinigung von Räumen	Zimmerpflege und Zimmerreinigung	Eigenmotivation	Teamarbeit	Freundlichkeit
AbwäscherIn	Als Küchenpersonal arbeiten	Abfallwirtschaft	Geschirrspüler	Teamarbeit	Eigenmotivation	Zuverlässigkeit
Bote/Botin	Fahren	Versand	Debitorenkonto	Soziale Kompetenz	Eigenmotivation	Zuverlässigkeit
Kassier:in	Einzelhandel	Kassieren	Kundendienst	Freundlichkeit	Eigenmotivation	Serviceorientierung
Maschinenbediener:in	Maschinen	Technisches Geschick	Produkionsysteme	Eigenmotivation	Teamarbeit	Zuverlässigkeit
Hausbesorger:in	Reparatur	Fahren	Handwerkliche Tätigkeiten	Eigenmotivation	Teamarbeit	Zuverlässigkeit
Buffet- und Schankkraft (m/w)	Gastronomie	Kaffeezubereitung	Essen servieren	Teamarbeit	Eigenmotivation	Freundlichkeit
Haushälter:in	Häusliche Krankenpflege	Industrielle Reinigung	Grundbesitz	Zuverlässigkeit	Teamarbeit	Eigenmotivation
Bauhelfer:in im Hochbau	Bauwesen	Fahren	Körperliche Fitness	Zuverlässigkeit	Eigenmotivation	Teamarbeit
Bürohilfskraft (m/w)	Verwaltungstätigkeiten	Übersetzung und Dolmetschen	Buchhaltung	Teamarbeit	Eigenmotivation	Freundlichkeit
Kinderbetreuer:in	Pädagogik	Kinderbetreuung	Übersetzung und Dolmetschen	Teamarbeit	Kreativität	Eigenmotivation
Hilfskraft im Handel (m/w)	Lebensmittel	Lagerverwaltung	Kundendienst	Eigenmotivation	Teamarbeit	Passioniert
Telekommunikationsverkäufer:in	Vertrieb	Einzelhandel	Lagerverwaltung	Freundlichkeit	Teamarbeit	Zuverlässigkeit

Quelle: Bullhorn Market IQ; eigene Darstellung JR-POLICIES.

Tabelle 12: Die 20 am häufigsten nachgefragten qualifizierten Berufe in Vorarlberg mit jeweils den drei am häufigsten nachgefragten professionellen Kompetenzen und Soft Skills, 2024

AMS Berufsuntergruppe	Professional Skill 1	Professional Skill 2	Professional Skill 3	Soft Skill 1	Soft Skill 2	Soft Skill 3
Einzelhandelskaufmann/-frau	Einzelhandel	Vertrieb	Kundendienst	Teamarbeit	Freundlichkeit	Eigenmotivation
Restaurantfachmann/-frau	Gastronomie	Hygiene	Kassieren	Teamarbeit	Freundlichkeit	Eigenmotivation
Koch/Köchin	Hygiene	Gastronomie	Kochen	Teamarbeit	Eigenmotivation	Kreativität
Softwareentwickler:in	Elektrotechnik	Innovation	Übersetzung und Dolmetschen	Teamarbeit	Eigenmotivation	Kommunikation
Rezeptionist:in	Front Office	Verwaltungstätigkeiten	Kundendienst	Teamarbeit	Eigenmotivation	Freundlichkeit
Elektrotechniker:in für Installations- und Gebäudetechnik	Elektrotechnik	Elektroinstallationsarbeiten	Fahren	Teamarbeit	Eigenmotivation	Zuverlässigkeit
Lebensmittel- und Feinkostverkäufer:in	Lebensmittel	Hygiene	Einzelhandel	Freundlichkeit	Eigenmotivation	Passioniert
Bürokaufmann/-frau	Verwaltungstätigkeiten	Übersetzung und Dolmetschen	Buchhaltung	Eigenmotivation	Teamarbeit	Koordinierend
Fachkraft in der Buchhaltung (m/w)	Buchhaltung	Übersetzung und Dolmetschen	Debitorenkonto	Eigenmotivation	Teamarbeit	Kommunikation
Küchenchef:in	Gastronomie	Hygiene	Qualitätsmanagement	Teamarbeit	Kreativität	Eigenmotivation
Servicetechniker:in	Reparatur	Fahren	Instandhaltung	Eigenmotivation	Teamarbeit	Problemanalyse
Zerspanungstechniker:in	Drehmaschinen	Maschinen	Speicherprogrammierbare Steuerungen	Eigenmotivation	Teamarbeit	Zuverlässigkeit
Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger:in	Pflege	Medizinische Versorgung	Übersetzung und Dolmetschen	Teamarbeit	Soziale Kompetenz	Eigenmotivation
Installations- und Gebäudetechniker:in	Fahren	Reparatur	Zusammenbau	Eigenmotivation	Teamarbeit	Zuverlässigkeit
Berufskraftfahrer:in in der Güterbeförderung	Lastkraftwagen	Fahren	Entladung	Eigenmotivation	Zuverlässigkeit	Teamarbeit
Salesmanager:in	Vertrieb	Kundendienst	Übersetzung und Dolmetschen	Eigenmotivation	Kommunikation	Teamarbeit
Human-Resources-Manager:in	Personalwesen	Beratung	Übersetzung und Dolmetschen	Eigenmotivation	Kommunikation	Teamarbeit
Projektmanager:in	Projektmanagement	Übersetzung und Dolmetschen	Kundendienst	Kommunikation	Eigenmotivation	Teamarbeit
Einkäufer:in	Verhandlung	Übersetzung und Dolmetschen	Enterprise Resource Planning	Kommunikation	Eigenmotivation	Teamarbeit
Verkaufssachbearbeiter:in	Vertrieb	Kundendienst	Übersetzung und Dolmetschen	Eigenmotivation	Teamarbeit	Kommunikation

Quelle: Bullhorn Market IQ; eigene Darstellung JR-POLICIES.

3.5 ARBEITSMARKTBEZOGENE RAHMENBEDINGUNGEN FÜR HÖHERQUALIFIZIERUNG

Der Arbeitsmarkt in Vorarlberg hat sich in den vergangenen zwei Jahrzehnten insgesamt dynamisch entwickelt. Das Beschäftigungswachstum lag über dem österreichweiten Durchschnitt. Treiber sind insbesondere eine steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie eine verlängerte Erwerbsdauer älterer Arbeitnehmer:innen. Vorarlberg weist damit einen robusten Arbeitsmarkt auf, in dem Beschäftigungszugänge auch ohne zusätzliche formale Abschlüsse in mehreren Segmenten möglich sind und stabile Erwerbsperspektiven auftreten können.

Diese insgesamt positive Entwicklung steht zugleich im Kontext demografischer und struktureller Veränderungen. Die Alterung der Erwerbsbevölkerung wird in den kommenden Jahren an Bedeutung gewinnen und den Druck auf das Arbeitskräfteangebot erhöhen. Eine positive Wanderungsbilanz kann diesen Trend teilweise kompensieren. Arbeitsmarktpolitisch rückt damit stärker die Mobilisierung, Stabilisierung und Qualifizierung vorhandener Arbeitskräftepotenziale in den Vordergrund, weniger eine reine quantitative Expansion des Arbeitskräfteangebots.

Die besondere Lage Vorarlbergs als Teil eines funktional integrierten grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes verstärkt diese Dynamik. Ausgeprägte Pendlerverflechtungen mit der Schweiz, Liechtenstein und Süddeutschland bedeuten einen überregionalen Wettbewerb um Arbeitskräfte. In Verbindung mit einer hohen Arbeitskräftenachfrage kann dies kurzfristig Erwerbsstrategien begünstigen, die auf Beschäftigungssicherung ohne zusätzliche formale Bildungsinvestitionen setzen. Gleichzeitig können sich daraus Verzögerungen in formalen Qualifizierungsentscheidungen ergeben, etwa wenn Einkommensmöglichkeiten im Grenzraum als kurzfristig attraktive Alternative zu längerfristigen Bildungsinvestitionen wahrgenommen werden.

Strukturell ist der Vorarlberger Arbeitsmarkt weiterhin stark industriell geprägt, ergänzt durch einen bedeutenden Tourismus- und Dienstleistungssektor sowie einen wachsenden öffentlichen Bereich, insbesondere in Bildung, Gesundheit und Sozialwesen. Diese sektorale Struktur beeinflusst Erwerbsverläufe und damit auch zeitliche, organisatorische und finanzielle Bedingungen für formale Weiterbildung im Erwachsenenalter. Für die Analyse formaler Höherqualifizierung ist insbesondere relevant, dass Vollzeitzustellungen, Schichtarbeit und saisonale Beschäftigungsformen die Planbarkeit und Vereinbarkeit längerer, abschlussorientierter Bildungswege erschweren können.

Besonders prägend sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede in Beschäftigungsformen und Einkommen. Vorarlberg weist im Bundesländervergleich sehr hohe Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern auf. Die Unterschiede stehen in einem plausiblen Zusammenhang mit Branchen- und Arbeitszeitstruktur sowie Vereinbarkeits- und Mobilitätsmustern. Aus der Literatur ist gut belegt, dass Einkommenslagen und Opportunitätskosten Bildungsentscheidungen mitprägen. Vor diesem Hintergrund sind geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede auch für die Realisierbarkeit und die erwarteten Erträge formaler Höherqualifizierung relevant (vgl. OECD, 2019; Desjardins, 2017).

Die Analyse der offenen Stellen verweist auf einen Arbeitsmarkt mit hoher Nachfrage, der sowohl qualifizierte Fachkräfte als auch Tätigkeiten mit geringeren formalen Zugangsvoraussetzungen umfasst. Gleichzeitig deuten Stellen- und Engpassindikatoren auf persistente Passungsprobleme hin. Aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive ist dies ein Kontext, in dem formale Abschlüsse, insbesondere auf Facharbeitsebene und in regulierten bzw. teilregulierten Bereichen, an Bedeutung gewinnen können. In der

Literatur wird diese Entwicklung teils als Tendenz zur stärkeren Formalisierung von Arbeitsmarktzugängen diskutiert, auch in Tätigkeitsfeldern, die historisch häufiger ohne formale Abschlüsse zugänglich waren (CEDEFOP, 2020; Torlone & Federighi, 2010).

In der Gesamtschau schafft der Vorarlberger Arbeitsmarkt ambivalente Rahmenbedingungen für formale Höherqualifizierung. Gute Beschäftigungschancen und relativ hohe Einkommen können kurzfristig die Anreize zur Aufnahme längerer formaler Bildungswege reduzieren, insbesondere wenn die erwarteten Zusatzrenditen unsicher sind und Einkommensausfälle während Lernphasen schwer tragbar erscheinen. Gleichzeitig erhöhen demografische Alterung, struktureller Wandel und Engpasslagen mittelfristig den Bedarf, Kompetenzen über den Erwerbsverlauf hinweg anzupassen und in bestimmten Segmenten auch formal zu zertifizieren.

Vor diesem Hintergrund ist formale Höherqualifizierung nicht als individuelles Defizitkorrekturprogramm zu verstehen, sondern als strukturell gerahmte Option, deren Realisierbarkeit und Attraktivität stark von Arbeitsmarktsegmenten, institutionellen Bedingungen und biografischen Ressourcen abhängt. Kapitel 4 knüpft an diese arbeitsmarktlichen Rahmenbedingungen an und richtet den Fokus auf geringqualifizierte Personen selbst, ihre Erwerbsverläufe, Lebenslagen und Positionierung innerhalb der beschriebenen Arbeitsmarktstrukturen.

4 Geringqualifizierte Personen am Vorarlberger Arbeitsmarkt: Ausgangslagen und Lebensrealitäten

Dieses Kapitel stellt geringqualifizierte Personen am Vorarlberger Arbeitsmarkt in den Mittelpunkt der Analyse. Methodisch stützt es sich auf eine Kombination aus quantitativen und qualitativen Evidenzen. Die Darstellung der strukturellen Ausgangslagen greift insbesondere auf sekundärstatistische Informationen sowie auf Auswertungen der Arbeitsmarktdatenbank (AMDB) zurück, die eine differenzierte Betrachtung von Beschäftigungsstatus, Arbeitslosigkeit, Erwerbsverläufen und Übergangsmustern ermöglichen. Ergänzend werden Ergebnisse aus der Online-Befragung geringqualifizierter Personen sowie aus qualitativen Interviews herangezogen, um statistisch beobachtbare Muster biografisch und subjektiv zu kontextualisieren.

Inhaltlich gliedert sich das Kapitel entlang zentraler Dimensionen der Lebens- und Erwerbsrealitäten geringqualifizierter Personen. Dazu zählen die arbeitsmarktliche Integration, bildungsbiografische Prägungen, die soziale und familiale Einbettung von Erwerbsentscheidungen, die Bedeutung informell erworbener Kompetenzen sowie Wahrnehmungen von Arbeit, Sicherheit und Zukunft. Ziel ist es, ein kohärentes Bild jener strukturellen Ausgangslagen zu zeichnen, vor denen Entscheidungen über formale Höherqualifizierung getroffen werden.

4.1 ABGRENZUNG DER ZIELGRUPPE

Die vorliegende Analyse fokussiert auf eine klar definierte Zielgruppe geringqualifizierter Personen am Vorarlberger Arbeitsmarkt. Als geringqualifiziert im Sinne der Zielgruppe gelten im Rahmen dieser Studie Personen, die höchstens über einen Pflichtschulabschluss verfügen und sich entweder in unselbststän-

diger Beschäftigung oder in Arbeitslosigkeit befinden. Nicht einbezogen werden Personen, die zum Erhebungszeitpunkt an AMS-Schulungen teilnehmen, sich in Karenz befinden, bereits pensioniert sind oder aus anderen Gründen keinen unmittelbaren Arbeitsmarktbezug aufweisen. Diese Abgrenzung ist bewusst eng gewählt und dient der analytischen Schärfung der Fragestellung.

Ziel dieser Definition ist es, jene Personen in den Blick zu nehmen, die real und aktuell in Arbeitsmarktprozesse eingebunden sind, deren Erwerbsbiografien jedoch nicht durch formale Bildungsabschlüsse abgesichert sind. Damit stehen die arbeitsmarktnahen, aber bildungssystemfern positionierten Personen im Zentrum der Fragestellung formaler Höherqualifizierung.

Der analytische Zugang dieses Kapitels basiert somit auf einer doppelten Perspektive: Einerseits wird die Zielgruppe als arbeitsmarktnah verstanden, da reale Erwerbsbezüge bestehen. Andererseits wird sie als bildungssystemfern konzeptualisiert, da formale Bildungsabschlüsse fehlen und formale Bildungswege im Erwachsenenalter häufig nicht (mehr) genutzt werden. Dieser Zugang knüpft an zentrale Befunde der internationalen und nationalen Literatur an. Papouschek (2018) zeigt, dass strukturelle Bildungsbenachteiligung auch bei bestehender Erwerbsintegration fortwirkt und sich insbesondere in eingeschränkten Entwicklungs- und Absicherungsperspektiven niederschlägt. Desjardins (2017) verweist schließlich darauf, dass formale Bildungszugänge stark segmentiert sind und gerade für arbeitsmarktnah integrierte Erwachsene mit niedriger Qualifikation mit hohen institutionellen, zeitlichen und ökonomischen Hürden verbunden bleiben.

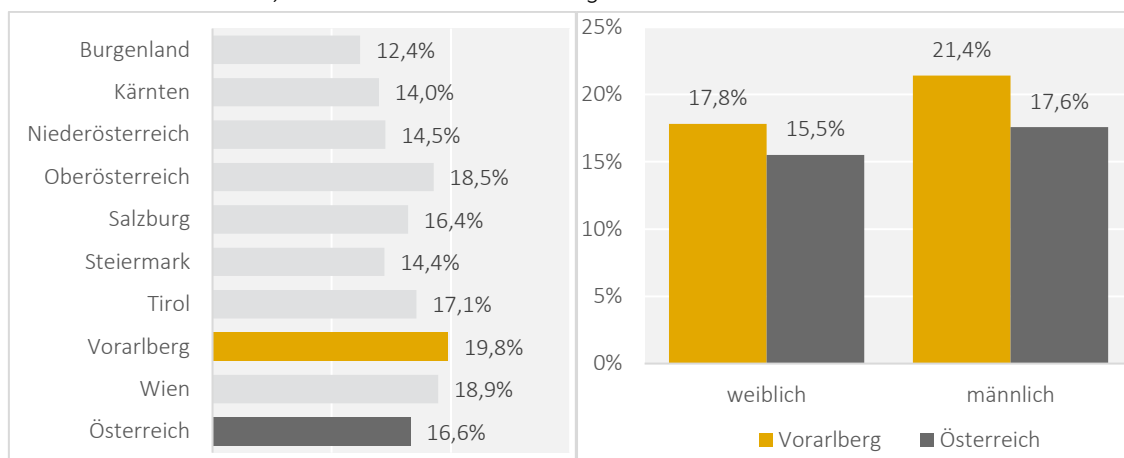
Vor diesem Hintergrund versteht sich die vorliegende Studie nicht als Analyse einer randständigen oder passiven Gruppe, sondern als Untersuchung jener Personen, die den Arbeitsmarkt in Vorarlberg in zentralen Segmenten tragen, deren Qualifikationsprofile jedoch zunehmend unter Druck geraten. Diese Perspektive bildet die Grundlage für die folgenden Abschnitte, in denen die Erwerbsintegration, Bildungsbiografien und Lebensrealitäten der Zielgruppe systematisch analysiert werden.

4.2 STATISTISCHE VERORTUNG DER ZIELGRUPPE

Sekundärstatistische Auswertungen zeigen, dass Personen mit maximal Pflichtschulabschluss in Vorarlberg eine quantitativ besonders bedeutsame Gruppe unter den unselbstständig Beschäftigten darstellen. Im Jahr 2023 lag der Anteil Geringqualifizierter an den unselbstständig Aktivbeschäftigten bei 19,8 %, was 33.618 Personen entspricht. Damit weist Vorarlberg im Bundesländervergleich den höchsten Anteil an Beschäftigten mit höchstens Pflichtschulabschluss auf (vgl. Abbildung 11). Dieser Befund unterstreicht, dass geringe formale Qualifikation in Vorarlberg keineswegs eine Randerscheinung des Arbeitsmarktes ist, sondern integraler Bestandteil der regionalen Beschäftigungsstruktur.

Im Geschlechtervergleich zeigt sich, dass mehr Männer geringqualifiziert beschäftigt sind als Frauen. Von den geringqualifizierten unselbstständig Aktivbeschäftigten entfielen 19.792 auf Männer und 13.826 auf Frauen. Der Männeranteil lag damit bei 58,9 % und damit leicht über dem österreichweiten Vergleichswert von 56,7 %. Gleichzeitig ist hervorzuheben, dass der Anteil geringqualifizierter Beschäftigter sowohl bei Männern als auch bei Frauen über dem Bundesdurchschnitt liegt.

Abbildung 11: Anteil unselbstständig aktiv Erwerbstätige* (15–64 Jahre) mit höchstens Pflichtschulabschluss, 2023 – im Bundesländervergleich und nach Geschlecht



Quelle: STATISTIK AUSTRIA, *unselbstständig aktiv Erwerbstätige ohne Geringfügige und Grundwehrdiener; eigene Darstellung JR-POLICIES.

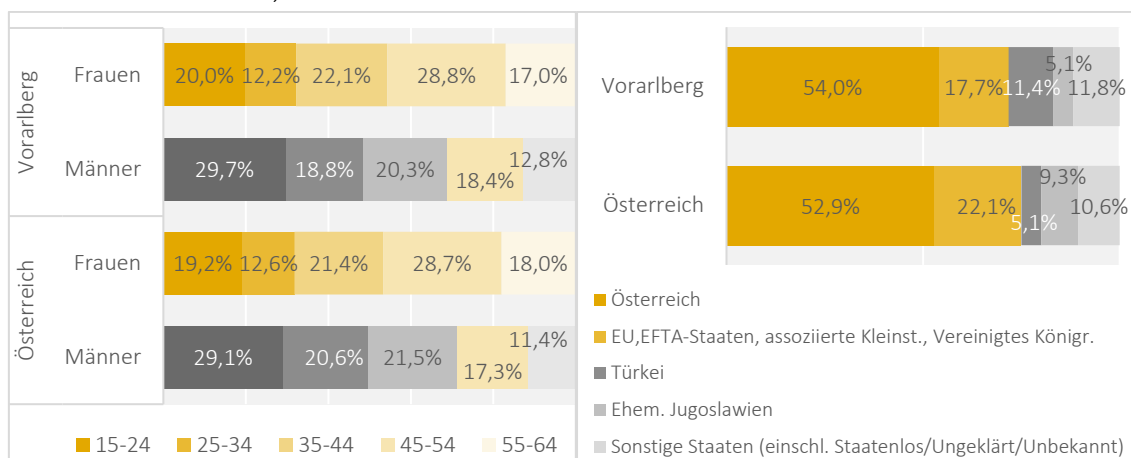
Während bei Männern insbesondere jüngere Altersgruppen stark vertreten sind, finden sich unter geringqualifizierten Frauen vergleichsweise häufig ältere Erwerbstätige, was auf unterschiedliche Erwerbs- und Bildungsbiografien verweist (vgl. Abbildung 12).

Auch hinsichtlich der Staatsangehörigkeit zeigt sich ein differenziertes Bild. Mehr als die Hälfte der geringqualifizierten unselbstständig Aktivbeschäftigten in Vorarlberg verfügt über die österreichische Staatsbürgerschaft, was verdeutlicht, dass geringe formale Qualifikation kein primär migrationsspezifisches Phänomen ist. Gleichzeitig ist der Anteil von Personen mit türkischer Staatsbürgerschaft unter den geringqualifizierten Beschäftigten überdurchschnittlich hoch (11,4 %). Türkische Arbeitnehmer:innen stellen damit eine der arbeitsmarktmäßig relevantesten Gruppen innerhalb der geringqualifizierten Erwerbstätigen dar. Diese Konstellation verweist auf langfristig gewachsene Arbeitsmarktintegration, die jedoch vielfach ohne formale Höherqualifizierung im Inland erfolgt ist.

Ein ähnliches Bild zeigt sich auf der Seite der Arbeitslosigkeit, wenn auch mit veränderter Gewichtung. Die Arbeitslosenquote lag in Vorarlberg im Jahr 2024 bei 5,6 % und damit deutlich unter dem nationalen Wert von 7,0 %. Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit folgte in den vergangenen Jahren stark der konjunkturellen Dynamik. Nach einem deutlichen Rückgang in den Jahren nach der COVID-19-Pandemie war insbesondere seit 2023 wieder ein merklicher Anstieg der Arbeitslosigkeit zu beobachten. Im Jahresdurchschnitt 2024 waren in Vorarlberg 10.268 Personen arbeitslos gemeldet.

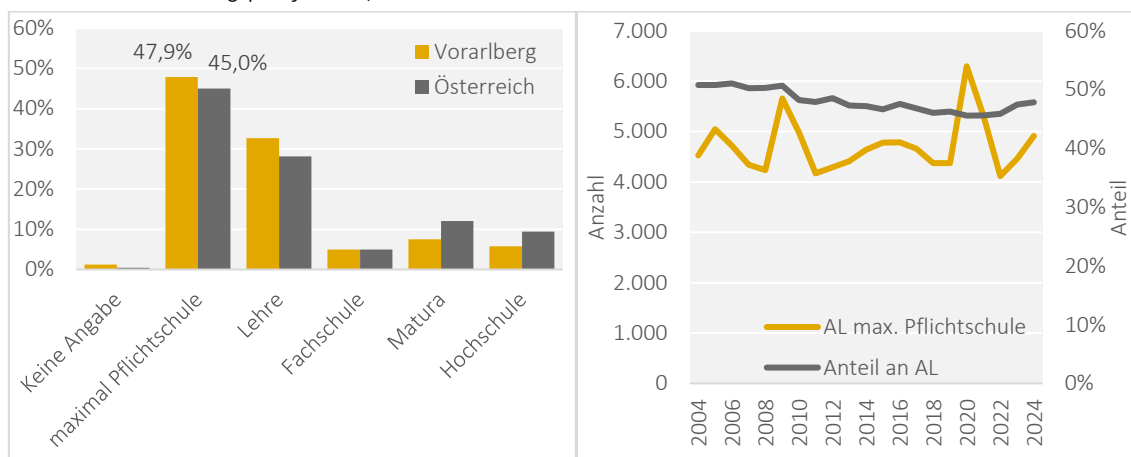
Innerhalb dieser Gruppe stellen geringqualifizierte Personen einen überdurchschnittlich hohen Anteil. 47,9 % der arbeitslos gemeldeten Personen – das entspricht 4.194 Personen – verfügten über maximal Pflichtschulabschluss. Der Anteil geringqualifizierter Arbeitsloser liegt damit leicht über dem nationalen Durchschnitt von 45,0 %, ist jedoch im Zeitverlauf tendenziell rückläufig (vgl. Abbildung 13). Diese Entwicklung deutet auf einen langfristigen Strukturwandel hin, bei dem der Anteil sehr niedrig qualifizierter Personen zwar abnimmt, jedoch weiterhin ein zentrales Merkmal der Arbeitslosigkeit bleibt.

Abbildung 12: Anteil unselbstständig aktiv Erwerbstätige* (15–64 Jahre) mit höchstens Pflichtschulabschluss, 2023 – nach Altersklassen und Nationalität



Quelle: STATISTIK AUSTRIA, *unselbstständig aktiv Erwerbstätige ohne Geringfügige und Grundwehrdiener; eigene Darstellung JR-POLICIES.

Abbildung 13: Anteil Arbeitsloser nach Bildungsniveau, 2024 sowie Entwicklung Arbeitslosigkeit Geringqualifizierte, 2004 bis 2024



Quelle: AMS; eigene Darstellung JR-POLICIES.

Bemerkenswert ist, dass sich der hohe Anteil geringqualifizierter Arbeitsloser bei Frauen und Männern in ähnlicher Größenordnung zeigt. Anders als bei den Beschäftigten bestehen hier kaum geschlechtsspezifische Unterschiede. Dies weist darauf hin, dass niedrige formale Qualifikation unabhängig vom Geschlecht ein zentrales Arbeitslosigkeitsrisiko darstellt. Gleichzeitig bleibt festzuhalten, dass der Anteil unqualifizierter Arbeitsloser trotz leichter Rückgänge weiterhin hoch ist und damit auf persistente strukturelle Herausforderungen im Übergang zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit verweist.

Die Online-Befragung enthält auch eine Einschätzung zum subjektiven Erleben der Arbeitslosigkeit. Die Ergebnisse zeigen ein heterogenes Bild. Etwa ein Drittel der arbeitslosen Befragten beschreibt die aktuelle Arbeitslosigkeit primär als belastend. Ein Fünftel der Befragten bewertet die Arbeitslosigkeit hingegen als Chance für einen Neuanfang oder für eine berufliche Neuorientierung. Rund ein weiteres Drittel gibt an, das eigene Erleben nicht eindeutig zuordnen zu können. Diese Verteilung weist darauf hin, dass

Arbeitslosigkeit von den Befragten nicht einheitlich als Krise oder als Möglichkeit interpretiert wird, sondern in hohem Maß von individuellen Lebenslagen, biografischen Erfahrungen und aktuellen Rahmenbedingungen abhängt.

In der Gesamtschau verdeutlichen diese Befunde, dass geringqualifizierte Personen in Vorarlberg sowohl auf der Beschäftigten- als auch auf der Arbeitslosenseite überproportional präsent sind. Die Zielgruppe ist damit weder arbeitsmarktfremd noch marginal, sondern nimmt eine strukturell exponierte Position innerhalb eines insgesamt aufnahmefähigen Arbeitsmarktes ein.

Die querschnittliche Betrachtung der Erwerbsintegration geringqualifizierter Personen in Vorarlberg auf Basis sekundärstatistischer Daten wird durch die Arbeitsmarktdatenbank (AMDB) um eine zentrale analytische Dimension ergänzt: die längsschnittliche Rekonstruktion realer Erwerbsverläufe. Die AMDB umfasst taggenaue Informationen zu Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Phasen außerhalb des Arbeitsmarktes (Out-of-Labour-Force – OLF) und erlaubt damit eine differenzierte Analyse von Stabilität, Brüchen und Übergängen über mehrere Jahre hinweg. Gerade für die Frage formaler Höherqualifizierung ist diese Perspektive relevant, weil sie zeigt, in welchen Erwerbskonstellationen Bildungsentscheidungen als risikoarm, als notwendig oder als kaum realisierbar erscheinen können (Lachmayr & Mayerl, 2020; Desjardins, 2017).

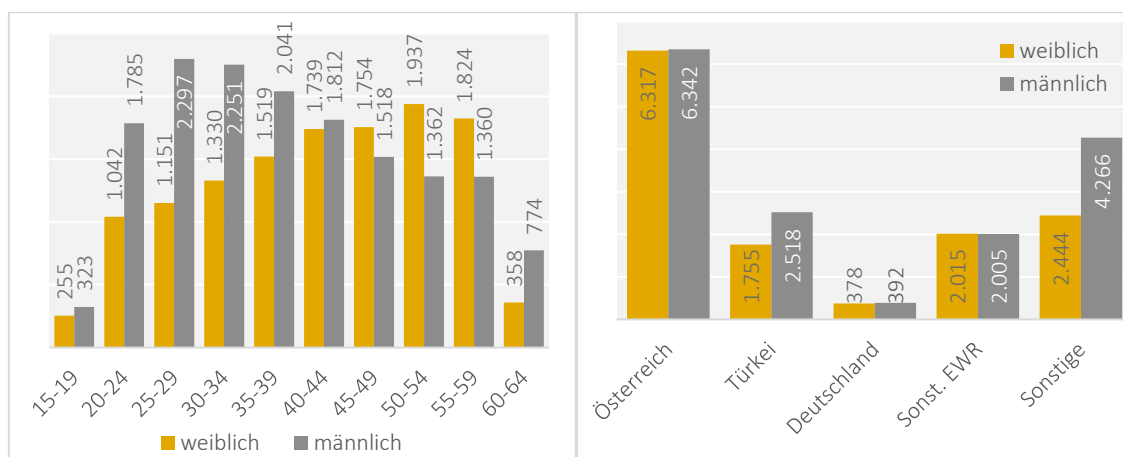
Am Stichtag 31. 12. 2024 waren rund 60 % der in der AMDB erfassten Vorarlberger Wohnbevölkerung unselbstständig aktivbeschäftigt (ohne Lehrlinge), weitere rund 4 % beim AMS arbeitslos gemeldet. Für nahezu alle arbeitslosen Personen liegen in der AMDB valide Informationen zum Bildungsstand vor, während dies bei unselbstständig Aktivbeschäftigten nur für etwa die Hälfte der Fälle zutrifft. Diese Einschränkung ist methodisch bedeutsam, weil sie bei Beschäftigten zu selektiver Untererfassung führen kann. Für geringqualifizierte Personen ist jedoch plausibel, dass die Erfassungslage vergleichsweise gut ist, da sie häufiger in arbeitsmarktnahen Statusformen dokumentiert sind und Bildungsangaben im Kontext von AMS-Kontakten oder arbeitsmarktbezogenen Meldeprozessen aktualisiert werden.

Je nach Abgrenzung ergibt sich für den Stichtag 31. 12. 2024 in der AMDB eine Zahl von 28.432 geringqualifizierten Personen (enge Abgrenzung, Verwendung des höchsten Bildungsniveaus bei Mehrfachangaben) bzw. 36.986 Personen (breite Abgrenzung, Verwendung des niedrigsten Bildungsniveaus). Diese Spannweite korrespondiert gut mit der abgestimmten Erwerbsstatistik, die für den 31. 10. 2023 33.618 unselbstständig aktivbeschäftigte Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss ausweist (Statistik Austria, 2025). Damit ist die Datengrundlage robust genug, um typische Muster von Erwerbsstabilität und Erwerbsfragilität innerhalb der Zielgruppe empirisch zu differenzieren.

Die AMDB-Daten zeigen deutliche geschlechtsspezifische und altersbezogene Unterschiede innerhalb der Gruppe der Geringqualifizierten. Bei den Männern ist mehr als die Hälfte (56,0 %) jünger als 40 Jahre, während bei den Frauen die Altersgruppe ab 40 Jahren dominiert (59,0 %), und dies trotz des im Durchschnitt früheren Pensionsantrittsalters von Frauen (vgl. Abbildung 14). Diese Altersstruktur verweist auf unterschiedliche biografische Konstellationen: Bei Männern handelt es sich häufig um frühe und anhaltende Erwerbseintritte ohne formale Qualifikation, bei Frauen hingegen um längere Erwerbsverläufe, die vielfach durch familiäre Verpflichtungen, Teilzeit und spätere Wiedereinstiege geprägt sind. Internationale Forschung weist darauf hin, dass Bildungsentscheidungen gerade in solchen Lebensverlaufskonstellationen weniger als individuelle „Bildungswahl“ denn als Ergebnis kumulierender struktureller Einschränkungen zu verstehen sind (Desjardins, 2017).

Auch hinsichtlich der Staatsangehörigkeit zeigt sich eine ausgeprägte Heterogenität. Weniger als die Hälfte der betrachteten geringqualifizierten Personen verfügt über die österreichische Staatsbürgerschaft (44,5 %), wobei Österreicher:innen dennoch die mit Abstand größte Einzelgruppe darstellen. Besonders hervorzuheben ist die überdurchschnittliche Bedeutung türkischer Staatsbürger:innen, die 15,0 % der Zielgruppe ausmachen. Darüber hinaus stellen Personen aus sonstigen Drittstaaten (weder EWR noch Türkei) mit 23,6 % nahezu ein Viertel der geringqualifizierten Personen (vgl. Abbildung 14). Diese Zusammensetzung verweist auf die enge Verflechtung von Bildungs-, Migrations- und Arbeitsmarktprozessen und erklärt zugleich, warum formale Höherqualifizierung häufig mit zusätzlichen sprachlichen, institutionellen oder anerkennungsbezogenen Hürden verbunden ist. Forschung zu Segmentierung von Bildungszugängen zeigt, dass solche strukturellen Faktoren stark mit der Wahrscheinlichkeit formaler Bildungsbeteiligung korrelieren (Desjardins, 2017; Kalenda et al., 2022).

Abbildung 14: Geringqualifizierte gem. AMDB, 31.12.2024 nach Geschlecht und Alter sowie nach Geschlecht und Nationalität



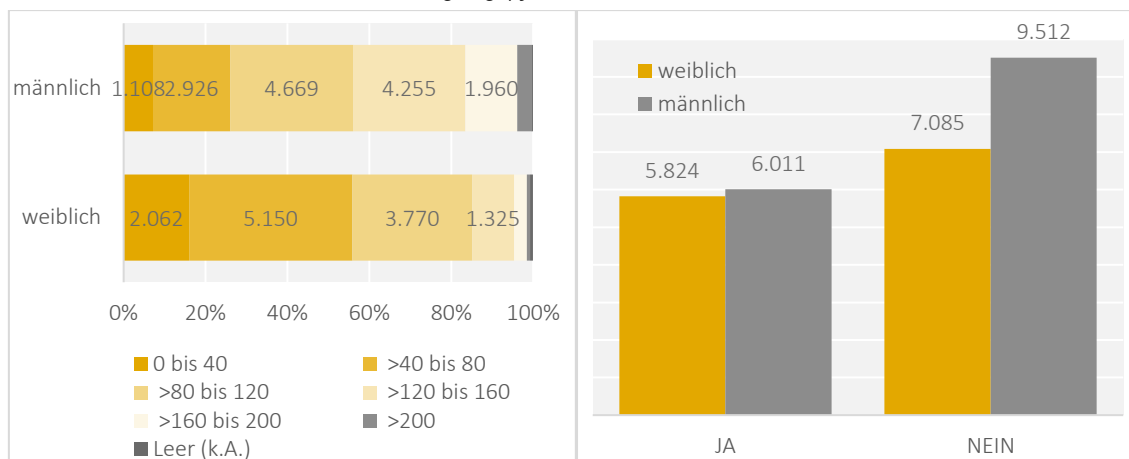
Quelle: AMDB; eigene Darstellung JR-POLICIES.

Ein Blick auf das durchschnittliche Taggeld im Jahr 2024 verdeutlicht die großen einkommensbezogenen Spannweiten innerhalb der Zielgruppe. Während das durchschnittliche Taggeld von Frauen bei EUR 78 lag, betrug jenes der Männer EUR 112. Diese Differenz spiegelt nicht nur unterschiedliche Branchen- und Tätigkeitsprofile wider, sondern auch strukturelle Unterschiede in Arbeitszeitmodellen und Entlohnung innerhalb derselben Berufsbereiche.

Gleichzeitig ist die Gruppe der Geringqualifizierten keineswegs homogen einkommensschwach. Etwas mehr als jede zehnte Person weist ein durchschnittliches Taggeld von über EUR 160 auf, was einem Jahresbetrag von rund EUR 58.400 entspricht und damit deutlich über dem Medianeinkommen in Vorarlberg liegt (vgl. Abbildung 15). Dieser Befund ist analytisch wichtig, weil er eine bekannte Spannung bestätigt: In Arbeitsmärkten mit hoher Nachfrage nach Arbeitskräften können auch Personen ohne formale Abschlüsse – zumindest kurzfristig – attraktive Erwerbserträge erzielen, was den erwarteten Nutzen formaler Höherqualifizierung relativiert, zumindest solange Stabilität, Gesundheit und betriebliche Rahmenbedingungen gegeben sind (Brunello et al., 2024; Kyndt & Baert, 2013).

Der Haushaltskontext wirkt als zusätzlicher Strukturfilter. 41,6 % der Zielgruppe weisen eine Versorgungspflicht für Kinder bis 15 Jahre auf; der Anteil ist bei Frauen höher (45,1 %), aber auch bei Männern mit 38,7 % hoch (vgl. Abbildung 15). Damit werden Qualifizierungsentscheidungen in vielen Fällen zu Haushaltsentscheidungen, bei denen nicht primär „Bildungsmotivation“, sondern Risikoabwägung, Planbarkeit und Einkommenssicherung dominieren. In der Literatur wird dieser Mechanismus als zentraler Treiber ungleicher Bildungsbeteiligung im Erwachsenenalter beschrieben (Desjardins, 2017; Kalenda et al., 2022).

Abbildung 15: Geringqualifizierte gem. AMDB, 31.12.2024 nach Geschlecht und Taggeld sowie nach Geschlecht und Versorgungspflicht

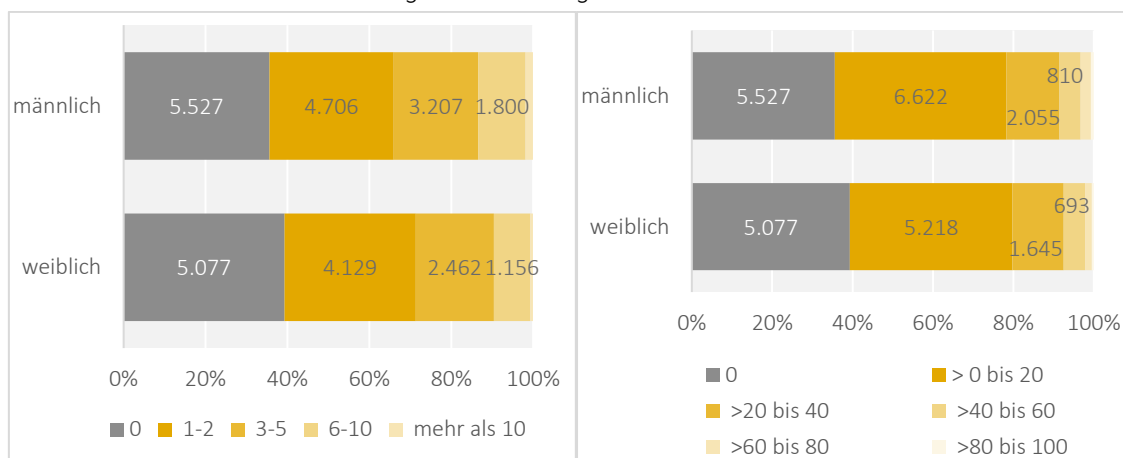


Quelle: AMDB; eigene Darstellung JR-POLICIES.

Die Längsschnittanalyse der AMDB relativiert ein allfällig verbreitetes Bild einer durchgängig prekären Erwerbslage geringqualifizierter Personen. Zwar weist die Gruppe insgesamt ein erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko auf, zugleich zeigt sich jedoch eine ausgeprägte interne Differenzierung. Rund 31,6 % der geringqualifizierten Personen erlebten im Betrachtungszeitraum von fünf Jahren mindestens drei Arbeitslosigkeitsepisoden. Umgekehrt bedeutet dies, dass mehr als zwei Drittel entweder keine Arbeitslosigkeit (37,3 %) oder lediglich ein bis zwei Episoden (31,1 %) aufwiesen. Nur 8,0 % waren im Betrachtungszeitraum 60 % oder mehr der Zeit arbeitslos gemeldet, während für 41,6 % der Anteil der Zeit in Arbeitslosigkeit zwischen mehr als 0 und 20 % lag (vgl. Abbildung 16).

Diese Verteilung ist für die Diskussion formaler Höherqualifizierung zentral: Sie zeigt, dass sich Bildungsbarrieren nicht allein aus „Arbeitslosigkeit“ erklären lassen. Vielmehr existiert eine breite Zone arbeitsmarktnaher, teils stabiler Erwerbskarrieren, in der formale Höherqualifizierung oft als nicht dringlich erscheint, obwohl langfristige Risiken bestehen können. Genau diese Konstellation wird in der internationalen Forschung als „low skills trap“ diskutiert: Kurzfristige Beschäftigungsintegration reduziert den Druck zur Qualifizierung, während der langfristige Anpassungsbedarf steigt (Brunello et al., 2024).

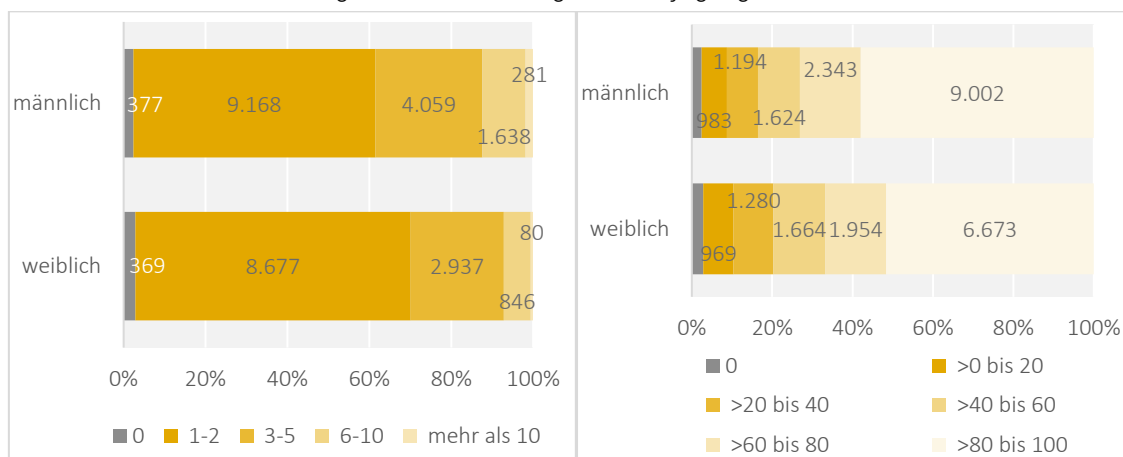
Abbildung 16: Geringqualifizierte gem. AMDB, 31.12.2024 nach Anzahl der Arbeitslosigkeitsepisoden sowie Anteil der Tage in Arbeitslosigkeit



Quelle: AMDB; eigene Darstellung JR-POLICIES.

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Betrachtung der Beschäftigungsepisoden. Trotz verbreiteter Annahmen hoher Instabilität wiesen 62,8 % der Zielgruppe im Fünfjahreszeitraum nur ein oder zwei Beschäftigungsverhältnisse auf. Lediglich 10,0 % hatten sechs oder mehr Beschäftigungsepisoden. Entsprechend waren 55,1 % der Zielgruppe mehr als 80 % des Betrachtungszeitraums von fünf Jahren in Beschäftigung, weitere 15,1 % zwischen 60 % und 80 %. Weniger als ein Zehntel (9,5 %) war höchstens 20 % der Zeit beschäftigt (Abbildung 17).

Abbildung 17: Geringqualifizierte gem. AMDB, 31.12.2024 nach Anzahl der Erwerbsepisoden sowie Anteil der Tage in unselbstständiger Beschäftigung



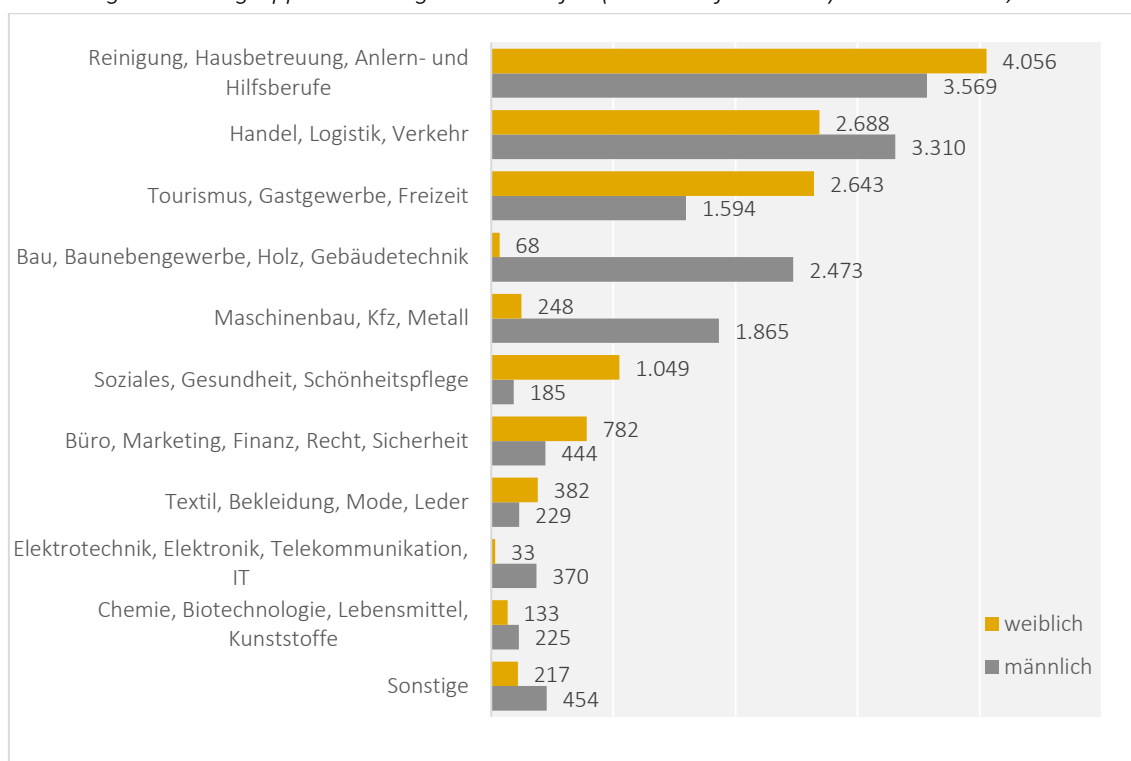
Quelle: AMDB; eigene Darstellung JR-POLICIES.

Diese Befunde unterstreichen eine zentrale Ambivalenz: Geringqualifizierte Personen sind überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen, gleichzeitig weist eine große Teilgruppe stabile Erwerbskarrieren auf. Stabilität bedeutet dabei jedoch nicht zwingend Entwicklung. Die AMDB-Daten zeigen, dass viele dieser stabilen Erwerbsverläufe innerhalb enger beruflicher Korridore verlaufen und selten mit formaler Qualifikationsentwicklung verbunden sind.

Informationen zum ausgeübten Beruf liegen für jene Personen vor, die im Rahmen einer Arbeitslosmeldung Angaben gemacht haben. Damit beziehen sich die Informationen immer auf die letztverfügbare Information in der AMDB und nicht auf den Betrachtungszeitpunkt 31. 12. 2024. Die Daten zeigen eine deutliche Konzentration auf wenige Berufsbereiche. Etwas mehr als ein Viertel der Zielgruppe war zuletzt in Berufen der Bereiche „Reinigung, Hausbetreuung, allgemeine Anlern- und Hilfsberufe“ tätig, ein weiteres Viertel in „Handel, Logistik, Verkehr“. Darüber hinaus spielen Tourismus, Gastgewerbe und Freizeit eine zentrale Rolle (vgl. Abbildung 18). Die Literatur verweist darauf, dass eine solche sektorale Bündelung nicht nur Beschäftigungsrisiken, sondern auch Weiterbildungschancen strukturiert, weil betriebliche Qualifizierungsangebote, Arbeitszeitmodelle und Aufstiegswege stark branchenspezifisch variieren (Brunello et al., 2024; Seyda et al., 2018).

Die geschlechtsspezifische Segregation ist dabei ausgeprägt: Berufe in Bau, Metall, Maschinenbau, Elektrotechnik werden überwiegend von Männern ausgeübt, während geringqualifizierte Frauen stärker in Tourismus, Reinigung, sozialen Dienstleistungen sowie Büro- und Verwaltungsberufen beschäftigt sind.

Abbildung 18: Zielgruppe nach ausgeübten Berufen (AMS Berufsbereiche) und Geschlecht, 31.12.2024



Quelle: AMDB; eigene Darstellung JR-POLICIES.

Zusammenfassend zeigt die AMDB-Analyse, dass geringqualifizierte Personen in Vorarlberg keineswegs homogen prekär, aber strukturell verletzlich sind. Die Mehrheit ist arbeitsmarktnah und weist teils stabile Erwerbsverläufe auf. Gleichzeitig bleibt diese Stabilität stark abhängig von betrieblichen, konjunkturellen und gesundheitlichen Rahmenbedingungen.

4.3 ERWERBS- UND LEBENSLAGEN

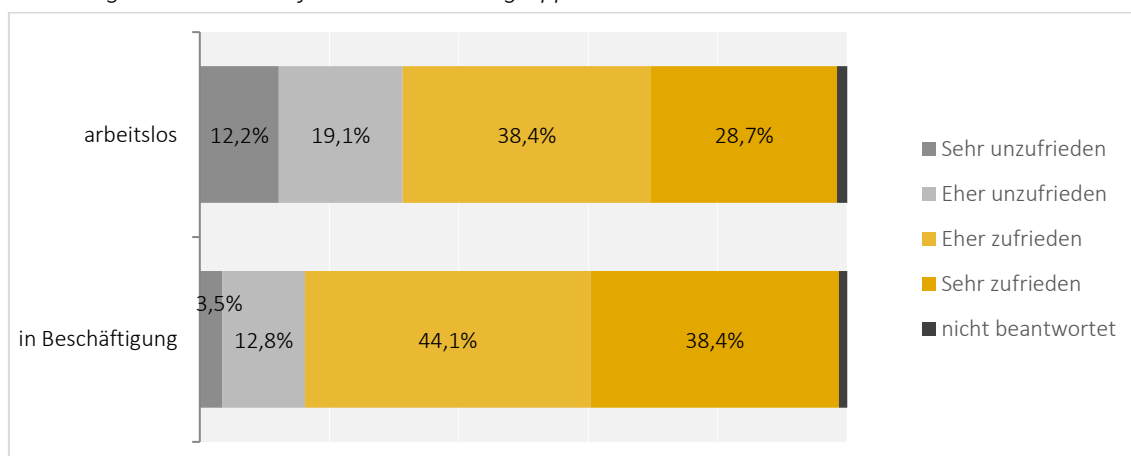
Die Online-Befragung der Zielgruppe lässt auch eine Einschätzung der Arbeitszufriedenheit und der finanziellen Situation der Zielgruppe zu.

Die Ergebnisse der Online-Befragung zeigen, dass die Arbeitszufriedenheit in der Zielgruppe insgesamt hoch ausgeprägt ist und sich deutlich differenzierter darstellt als es auf Basis objektiver Arbeitsmarkt- und Einkommensindikatoren zu erwarten wäre. Mehr als drei Viertel der befragten Beschäftigten geben an, mit ihrer aktuellen Tätigkeit zufrieden zu sein. Auch unter arbeitslosen Personen bewerten mehr als zwei Drittel ihre letzte Tätigkeit insgesamt positiv (vgl. Abbildung 19). Arbeitszufriedenheit ist damit kein ausschließliches Merkmal stabiler Erwerbslagen, sondern findet sich auch in biografischen Konstellationen, die durch Unterbrechungen oder Phasen der Arbeitslosigkeit gekennzeichnet sind.

Gleichzeitig zeigen die Daten relevante Unterschiede nach Branche und Alter. Unter arbeitslosen Personen sind die Anteile Unzufriedener insbesondere in den Bereichen „Reinigung und Hauswirtschaft“, „Bau und Handwerk“ sowie „Handel und Verkauf“ überdurchschnittlich hoch. Diese Tätigkeitsfelder sind häufig durch körperliche Belastungen, ungünstige Arbeitszeiten oder geringe Entlohnung geprägt, was sich in einer kritischeren rückblickenden Bewertung der Arbeit niederschlägt. Besonders auffällig ist zudem die Situation jüngerer Arbeitsloser: In der Altersgruppe bis 25 Jahre gibt mehr als die Hälfte der respondierenden Arbeitslosen an, mit der letzten Tätigkeit unzufrieden gewesen zu sein.

Bei den Beschäftigten hingegen bleibt die Arbeitszufriedenheit über alle Altersgruppen hinweg hoch und zeigt kaum Abhängigkeit von der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Selbst bei kürzerer Verweildauer im Betrieb wird die aktuelle Arbeit überwiegend positiv bewertet. Besonders hohe Zufriedenheitsanteile finden sich in den Bereichen „Pflege, Betreuung und Soziales“, gefolgt von „Bau und Handwerk“, „Handel und Verkauf“ sowie „Gastronomie und Hotellerie“. Diese Ergebnisse legen nahe, dass Arbeitszufriedenheit nicht ausschließlich an objektive Arbeitsbedingungen oder Einkommensniveaus gekoppelt ist, sondern maßgeblich durch betriebliche Anerkennung, soziale Einbindung, Sinnzuschreibungen und Vergleichsperspektiven geprägt wird.

Abbildung 19: Arbeitszufriedenheit der Zielgruppe



Quelle: eigene Darstellung JR-POLICIES.

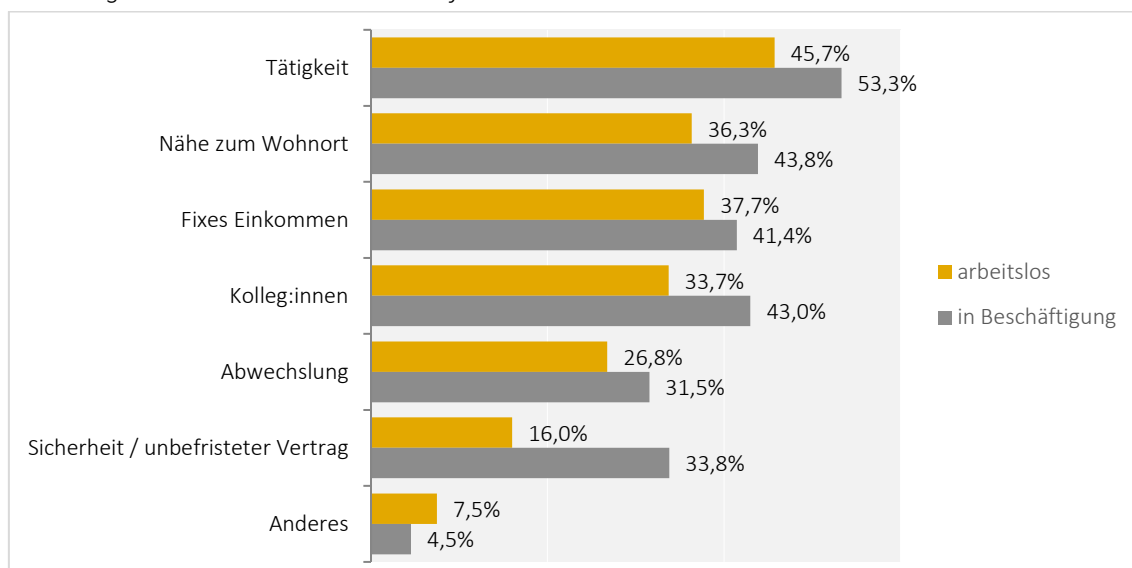
Für die Interpretation von Weiterbildungs- und Höherqualifizierungsentscheidungen sind diese Befunde zentral. Eine hohe subjektive Zufriedenheit mit der aktuellen oder letzten Tätigkeit kann dazu beitragen, dass formale Höherqualifizierung trotz objektiver Risiken oder begrenzter Einkommensperspektiven nicht als vordringlich wahrgenommen wird. Arbeitszufriedenheit fungiert damit als stabilisierender Faktor in bestehenden Erwerbslagen und relativiert aus Sicht der Betroffenen den wahrgenommenen Nutzen formaler Bildungsaufstiege.

Die differenzierte Betrachtung der Gründe für Arbeitszufriedenheit und -unzufriedenheit verdeutlicht, dass subjektive Bewertungen von Arbeit in der Zielgruppe stark durch konkrete Tätigkeitsmerkmale und Arbeitsbedingungen geprägt sind und weniger durch abstrakte Statusindikatoren wie Beschäftigungsform oder Einkommen allein.

Als wichtigste Ursachen für Arbeitszufriedenheit werden in der Online-Befragung die ausgeübte Tätigkeit selbst, die Nähe zum Wohnort, ein fixes Einkommen sowie die Kolleg:innen genannt (vgl. Abbildung 20). Beschäftigte weisen insgesamt höhere Zufriedenheitsraten auf, was sich auch in einer breiteren Nennung positiver Aspekte widerspiegelt. Bei arbeitslosen Personen zeigen sich hingegen stärker branchenspezifische Muster. In den Bereichen „Logistik und Verkehr“ sowie „Pflege, Betreuung und Soziales“ wird besonders häufig die Tätigkeit als positiver Aspekt hervorgehoben. Kolleg:innen spielen hingegen im Bereich „Pflege, Betreuung und Soziales“ eine vergleichsweise geringe Rolle, während Abwechslung dort ebenso wie im „Bau- und Handwerksbereich“ überdurchschnittlich häufig genannt wird. Die Nähe zum Wohnort ist vor allem in der „Reinigung und Hauswirtschaft“ ein zentraler Zufriedenheitsfaktor.

Auch unter den Beschäftigten variieren die Zufriedenheitsursachen deutlich nach Branche. Die Tätigkeit selbst sowie Abwechslung werden besonders häufig in „Pflege, Betreuung und Soziales“ als positiv hervorgehoben, während Kolleg:innen im „Handel und Verkauf“ eine zentrale Rolle spielen. Demgegenüber werden die Nähe zum Wohnort und ein fixes Einkommen im „Bau- und Handwerksbereich“ vergleichsweise selten als Zufriedenheitsgründe angeführt.

Abbildung 20: Ursachen der Arbeitszufriedenheit



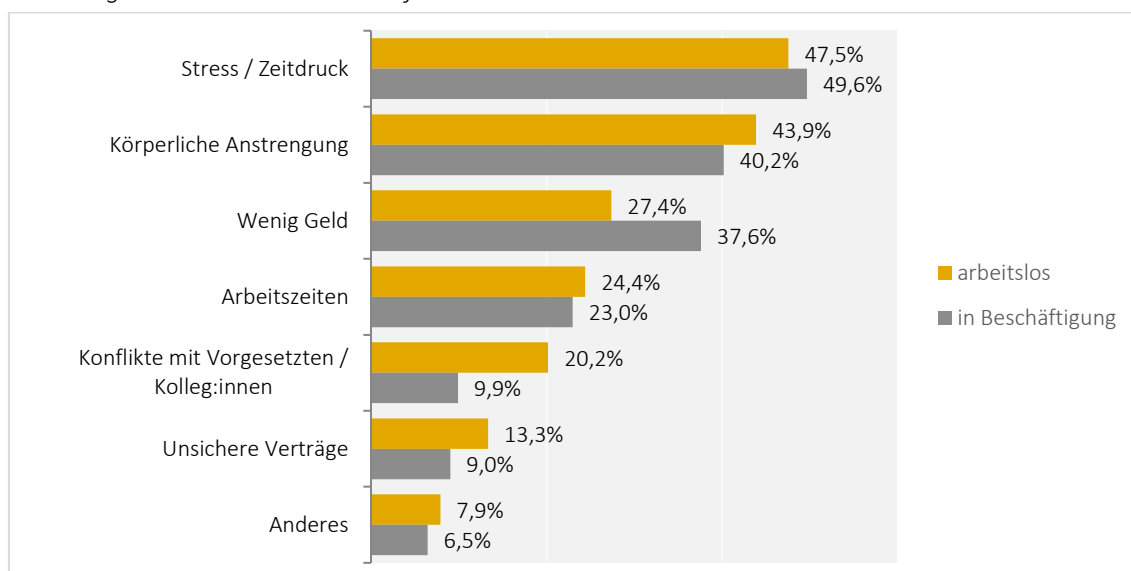
Quelle: eigene Darstellung JR-POLICIES.

Die Analyse der Gründe für Arbeitsunzufriedenheit zeigt ein ebenso konsistentes, aber inhaltlich anderes Muster. Über alle Gruppen hinweg werden Stress und Zeitdruck sowie körperliche Anstrengung als wichtigste Belastungsfaktoren genannt (Abbildung 21). Auffällig ist, dass wenig Geld trotz der insgesamt angespannten finanziellen Situation vieler Befragter erst an dritter Stelle folgt. Dies unterstreicht, dass Unzufriedenheit primär aus der konkreten Arbeitsorganisation und Belastungssituation resultiert und weniger aus der Entlohnung allein.

Bei den Beschäftigten wird körperliche Anstrengung besonders häufig in der „Reinigung und Hauswirtschaft“ sowie im „Bau- und Handwerksbereich“ genannt. Konflikte mit Vorgesetzten oder Kolleg:innen werden im Bereich „Pflege, Betreuung und Soziales“ vergleichsweise häufig thematisiert. Stress und Zeitdruck werden hingegen in der „Reinigung und Hauswirtschaft“ seltener genannt, ebenso ungünstige Arbeitszeiten im „Bau- und Handwerksbereich“ sowie im Bereich „Pflege, Betreuung und Soziales“. Wenig Geld wird im Bereich „Pflege, Betreuung und Soziales“ besonders selten als Unzufriedenheitsgrund angeführt.

Unter arbeitslosen Personen zeigen sich teilweise andere Belastungsschwerpunkte in den letzten Berufen. Körperliche Anstrengung wird besonders häufig von Personen genannt, die zuletzt in der „Reinigung und Hauswirtschaft“ tätig waren. Stress und Zeitdruck dominieren in der „Gastronomie und Hotellerie“, während Arbeitszeiten vor allem im Bereich „Logistik und Verkehr“ als belastend erlebt wurden. Unsichere Verträge werden unter Arbeitslosen besonders häufig im Bereich „Pflege, Betreuung und Soziales“ genannt. Arbeitszeiten spielen hingegen im „Bau- und Handwerksbereich“ eine untergeordnete Rolle, ebenso wie wenig Geld im Bereich „Pflege, Betreuung und Soziales“.

Abbildung 21: Ursachen der Unzufriedenheit mit der Arbeit



Quelle: eigene Darstellung JR-POLICIES.

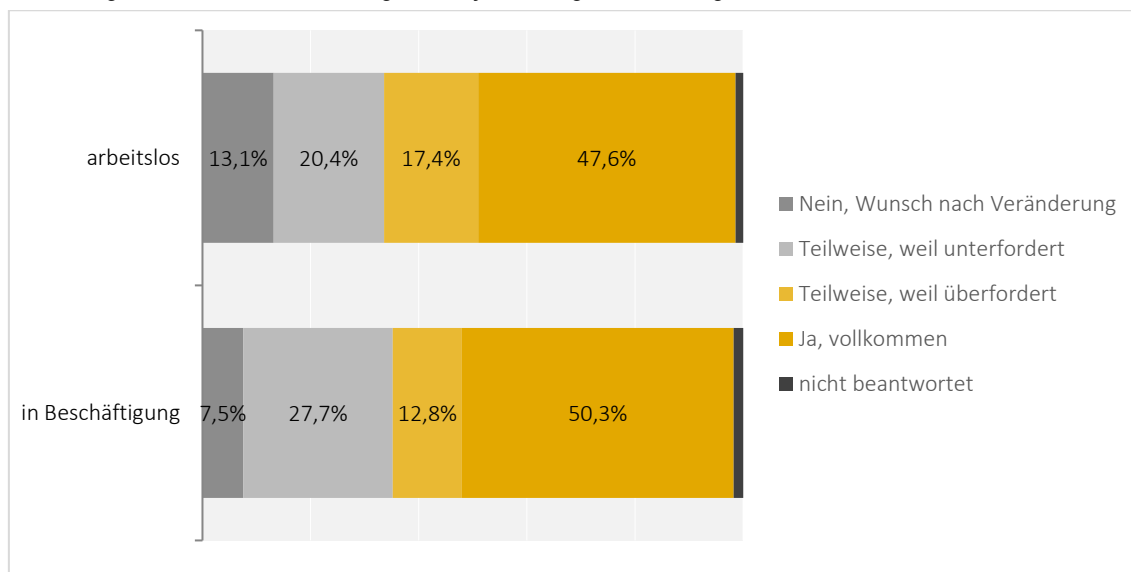
Arbeitszufriedenheit und -unzufriedenheit in der Zielgruppe werden weniger durch ein einzelnes Merkmal bestimmt, sondern durch branchenspezifische Belastungs- und Anerkennungsstrukturen. Diese Befunde sind zentral für die Interpretation von Qualifizierungs- und Höherqualifizierungsentscheidungen,

da sie verdeutlichen, dass formale Bildungsangebote aus Sicht der Betroffenen nur dann attraktiv erscheinen, wenn sie eine reale Verbesserung jener Aspekte versprechen, die als belastend erlebt werden – etwa körperliche Beanspruchung, Zeitdruck oder Unsicherheit – und nicht lediglich formale Statusgewinne in Aussicht stellen.

Die Einschätzung der Übereinstimmung zwischen Arbeitsanforderungen und eigenen Fähigkeiten liefert einen weiteren zentralen Einblick in die subjektive Arbeitsmarktsituation der Zielgruppe. Die Ergebnisse der Online-Befragung zeigen insgesamt ein differenziertes Bild zwischen Passung, Überforderung und Veränderungspotenzial.

Rund die Hälfte der Befragten gibt an, dass die Anforderungen ihrer aktuellen bzw. letzten Tätigkeit gut zu den eigenen Fähigkeiten passen (vgl. Abbildung 22). Für ein Zehntel passen die aktuellen Anforderungen gar nicht und die Betroffenen haben den Wunsch nach beruflicher Veränderung. Gleichzeitig berichtet etwa ein Siebtel, sich überfordert zu fühlen, während mehr als ein Fünftel angibt, teilweise unterfordert zu sein. Letztere Gruppe ist analytisch besonders relevant, da sie nicht primär Überlastung signalisiert, sondern vielmehr ein Potenzial für anspruchsvollere Tätigkeiten bzw. für eine Weiterentwicklung der eigenen Rolle erkennen lässt.

Abbildung 22: Übereinstimmung von Anforderungen und Fähigkeiten



Quelle: eigene Darstellung JR-POLICIES.

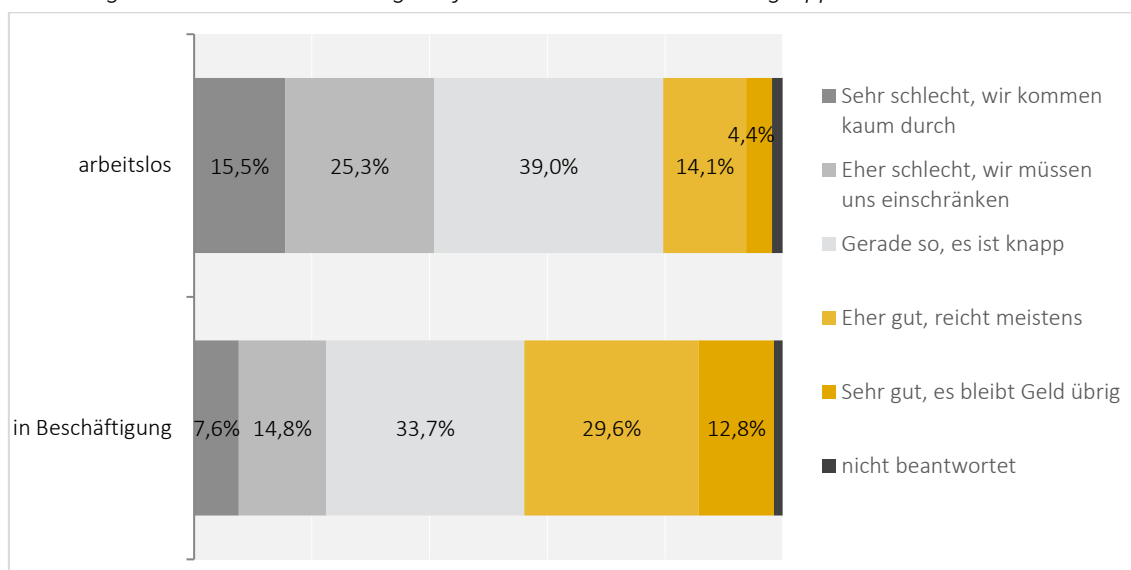
Unter den arbeitslosen Befragten zeigen sich die geringsten Anteile guter Passung in den Bereichen „Reinigung und Hauswirtschaft“ sowie „Pflege, Betreuung und Soziales“. In diesen Branchen wird vergleichsweise häufig angegeben, dass die Anforderungen nicht oder nur unzureichend zu den eigenen Fähigkeiten gepasst haben. Unterforderung findet sich unter Arbeitslosen am stärksten im Bereich „Logistik und Verkehr“, was darauf hindeutet, dass vorhandene Kompetenzen dort nicht ausgeschöpft wurden. Überforderung und ein damit verbundener Veränderungswunsch werden hingegen besonders häufig von Personen genannt, die zuletzt in der „Reinigung und Hauswirtschaft“ tätig waren.

Auch bei den beschäftigten Respondierenden zeigen sich klare branchenspezifische Muster. Ein erhöhter Veränderungswunsch bzw. eine empfundene Überforderung findet sich ebenfalls verstärkt im Bereich „Reinigung und Hauswirtschaft“. Demgegenüber weist der Bereich „Pflege, Betreuung und Soziales“ unter den Beschäftigten eine besonders hohe Passgenauigkeit zwischen Anforderungen und Fähigkeiten auf. Dies deutet darauf hin, dass trotz hoher Belastung in diesem Bereich Tätigkeiten häufiger als kompetenzadäquat erlebt werden.

Ein weiterer relevanter Befund betrifft die Dauer der Betriebszugehörigkeit. Bei Beschäftigten mit kurzer Betriebszugehörigkeit ist die wahrgenommene Passgenauigkeit deutlich geringer als bei Personen, die bereits länger im Betrieb tätig sind. Dies spricht für Anpassungs- und Lernprozesse im Zeitverlauf, verweist zugleich aber auch auf eine sensible Phase zu Beginn von Beschäftigungsverhältnissen, in der Überforderung oder Fehlpassungen besonders häufig auftreten können.

Insgesamt zeigt sich auch eine angespannte finanzielle Situation innerhalb der Zielgruppe. Mehr als drei Viertel der arbeitslosen Befragten schätzen ihre finanzielle Lage als schlecht ein. Bemerkenswert ist, dass finanzielle Belastung keineswegs auf Arbeitslosigkeit beschränkt ist: Auch unter den beschäftigten geringqualifizierten Personen gibt mehr als die Hälfte an, finanziell schlecht über die Runden zu kommen (vgl. Abbildung 23). Die Befunde zeigen damit, dass ökonomische Unzufriedenheit in erheblichem Ausmaß auch bestehende Erwerbsverhältnisse betrifft und nicht allein als Folge von Erwerbslosigkeit zu interpretieren ist.

Abbildung 23: Selbsteinschätzung der finanziellen Situation der Zielgruppe



Quelle: eigene Darstellung JR-POLICIES.

Innerhalb der Gruppe der Beschäftigten lassen sich deutliche Unterschiede nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit beobachten. Je kürzer die Verweildauer im Betrieb, desto häufiger wird die eigene finanzielle Situation als schlecht eingeschätzt. Besonders ausgeprägt ist dies bei Personen mit einer Betriebszugehörigkeit von weniger als einem Jahr, von denen nahezu zwei Drittel angeben, finanziell schlecht über die Runden zu kommen. Dies verweist auf eine erhöhte finanzielle Vulnerabilität in frühen Phasen

von Beschäftigungsverhältnissen, die mit geringerer Einkommensstabilität, fehlenden Zuschlägen oder unsicheren Arbeitszeitmodellen einhergehen kann.

Auch nach Branchen zeigen sich Unterschiede. Besonders hohe Anteile finanzieller Belastung finden sich bei Beschäftigten im Bereich „Logistik und Verkehr“, wo mehr als drei Viertel der Befragten ihre finanzielle Situation als schlecht bewerten.

Zwischen Männern und Frauen bestehen in der Selbsteinschätzung der finanziellen Situation keine ausgeprägten Unterschiede. Männer geben jedoch etwas häufiger an, finanziell schlecht auszukommen.

Die Ergebnisse unterstreichen, dass finanzielle Unsicherheit ein strukturelles Merkmal der Lebenslage vieler geringqualifizierter Personen in Vorarlberg darstellt.

5 Segmentierung der Zielgruppe geringqualifizierter Personen

Die Segmentierung der Zielgruppe geringqualifizierter Personen verfolgt das Ziel, die innerhalb dieser Gruppe bestehenden Unterschiede systematisch sichtbar zu machen und analytisch zu ordnen. Ausgangspunkt ist die Erkenntnis, dass Personen mit maximal Pflichtschulabschluss trotz einer gemeinsamen formalen Qualifikationslage keineswegs eine homogene Gruppe darstellen. Vielmehr unterscheiden sie sich deutlich hinsichtlich ihrer Erwerbsverläufe, Einkommenslagen, Arbeitsmarktstabilität, biografischen Bindungen sowie ihrer realen Handlungs- und Anpassungsspielräume. Diese Heterogenität bleibt bei einer rein aggregierten Betrachtung weitgehend unsichtbar, ist jedoch zentral für das Verständnis von Bildungsentscheidungen und insbesondere für die Einschätzung der Realisierbarkeit formaler Höherqualifizierung.

Der Segmentierungsansatz ist jedoch nicht normativ zu verstehen, sondern als analytisches Instrument. Die Segmentierung zielt darauf ab, empirisch beobachtbare Muster von Erwerbsintegration, Instabilität und Übergangsrisiken zu strukturieren. Die Segmente sind daher nicht als starre Typologien oder als Abbild individueller Eigenschaften zu interpretieren, sondern als verdichtete Beschreibungen typischer Erwerbs- und Einkommenskonstellationen.

5.1 QUANTITATIVE SEGMENTIERUNG DER ZIELGRUPPE

Die Segmentierung der Zielgruppe geringqualifizierter Personen basiert auf einer Auswertung der Arbeitsmarktdatenbank (AMDB), ergänzt um zusätzliche Register- und Verlaufsinformationen des AMS. Damit nutzt der Zugang die zentrale Stärke der Datenbasis: die taggenaue, longitudinale Abbildung realer Erwerbsverläufe über einen längeren Zeitraum hinweg.

In die Grundgesamtheit einbezogen wurden jene Personen, die der in Kapitel 4.1 definierten Zielgruppe entsprechen: Personen mit maximal Pflichtschulabschluss, die zum Stichtag entweder unselbstständig beschäftigt oder beim AMS arbeitslos gemeldet waren. Als Stichtag wurde der 31. 12. 2024 gewählt. Für die Segmentierung wurde ein retrospektiver Beobachtungszeitraum von fünf Jahren herangezogen, der es erlaubt, nicht nur momentane Erwerbslagen, sondern stabile Muster und wiederkehrende Übergänge zwischen Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Out-of-Labour-Force-Status (OLF) zu analysieren. Dieser

Zeitraum ist ausreichend lang, um strukturelle Erwerbsverläufe von kurzfristigen Schwankungen zu unterscheiden, ohne zugleich zu stark von veränderten institutionellen Rahmenbedingungen früherer Perioden überlagert zu werden.

Die Segmentierung beruht damit nicht auf Selbstauskünften, subjektiven Einschätzungen oder punktuellen Befragungen, sondern auf beobachteten Erwerbsverläufen. Sie bildet damit reale Arbeitsmarktpositionen, Übergänge und Risiken ab und erlaubt eine empirisch fundierte Typisierung struktureller Erwerbskonstellationen. Gleichzeitig ist zu berücksichtigen, dass administrative Daten keine direkten Aussagen zu Motiven, Einstellungen oder subjektiven Entscheidungslogiken zulassen. Diese Limitation wird in den folgenden Kapiteln durch die Verknüpfung mit qualitativen und surveybasierten Ergebnissen systematisch adressiert.

Dimensionen der Analyse

Die Segmentierung der Zielgruppe erfolgte entlang zentraler arbeitsmarkt- und bildungsrelevanter Dimensionen, die geeignet sind, unterschiedliche Erwerbslagen und Übergangsrisiken systematisch abzubilden. Im Mittelpunkt standen dabei nicht einzelne Indikatoren, sondern Muster von Erwerbsverläufen, die sich aus dem Zusammenspiel mehrerer Dimensionen ergeben.

Berücksichtigt wurden insbesondere:

- die Erwerbspartizipation, gemessen als Anteil der Zeit in Beschäftigung, in Arbeitslosigkeit, in AMS-Schulungsmaßnahmen sowie in Erwerbsferne (OLF) im Beobachtungszeitraum,
- das Einkommensniveau, operationalisiert über den durchschnittlichen Tagsatz als Näherung für das erzielte Einkommen,
- Anzahl von Arbeitslosigkeits-, Beschäftigungs-, Schulungs- und OLF-Episoden,
- Branchen- und Saisonabhängigkeit, insbesondere im Hinblick auf Tourismus und Bauwesen.

Die Auswahl dieser Dimensionen folgt einer doppelten Begründung. Zum einen sind sie arbeitsmarktrelevant, da sie zentrale Risiken wie Instabilität, Einkommensunsicherheit und Segmentierung des Arbeitsmarktes abbilden. Zum anderen sind sie bildungsrelevant, da sie den realen Handlungsspielraum für formale Höherqualifizierung strukturieren. Erwerbsintensität, Einkommenshöhe und Stabilität beeinflussen unmittelbar die Opportunitätskosten von Bildung, während wiederholte Arbeitslosigkeit oder saisonale Erwerbsmuster die Planbarkeit längerer Bildungsphasen einschränken.

Der analytische Fokus liegt damit explizit nicht auf isolierten Merkmalen wie Einkommen oder Arbeitslosigkeit, sondern auf deren Kombination über den Zeitverlauf hinweg.

Zweistufiges Verfahren: Hauptkomponentenanalyse und Clusterung

Methodisch basiert die Segmentierung auf einem zweistufigen, datengetriebenen Verfahren, das zugleich theoretisch informiert ist. In einem ersten Schritt wurde eine Hauptkomponentenanalyse (Principal Component Analysis, PCA) durchgeführt, um die Vielzahl korrelierender Verlaufsindikatoren auf wenige, interpretierbare Dimensionen zu reduzieren. Ziel dieses Schrittes war es, komplexe Erwerbsverläufe nicht über einzelne Variablen, sondern über zugrundeliegende Strukturmuster abzubilden, etwa Stabilität versus Instabilität, Einkommensstärke versus Niedriglohnbindung oder Arbeitsmarktnähe versus Erwerbsferne. Die extrahierten Komponenten bilden somit verdichtete Dimensionen von Erwerbslagen, die als Input für den zweiten Analyseschritt dienten. Auf Basis dieser Komponenten wurde eine

Clusteranalyse durchgeführt, mit dem Ziel, empirisch stabile Gruppen von Personen mit ähnlichen Erwerbsverläufen zu identifizieren. Ergänzend wurden Sensitivitätsanalysen durchgeführt, um die Robustheit der Clusterlösung gegenüber alternativen Spezifikationen zu prüfen.

Regelbasierte Festlegung der Segmente

In einem Folgeschritt wurde die statistische Clusterlösung durch eine regelbasierte Differenzierung nachgeschärft. Dieser Schritt war notwendig, um die empirisch identifizierten Gruppen stärker an arbeitsmarktpolitisch und bildungsanalytisch interpretierbare Profile anzubinden.

Die regelbasierte Nachschärfung verband daher zentrale Schwellenwerte – etwa zur Erwerbspartizipation, zum Einkommensniveau oder zur Häufigkeit von Arbeitslosigkeitsepisoden – mit den statistischen Clustern. Ziel war es, Segmente zu definieren, die sowohl empirisch fundiert als auch transparent und nachvollziehbar beschrieben werden können.

5.2 CHARAKTERISIERUNG DER SEGMENTE

Die folgenden Unterkapitel beschreiben die im Rahmen der quantitativen Segmentierung identifizierten Erwerbssegmente geringqualifizierter Personen in Vorarlberg. Ziel dieser Darstellung ist es nicht, individuelle Lebenslagen zu bewerten oder Segmente normativ zu hierarchisieren, sondern strukturell unterschiedliche Erwerbskonstellationen sichtbar zu machen, innerhalb derer formale Höherqualifizierung jeweils unter sehr unterschiedlichen Voraussetzungen stattfindet.

Die Segmente sind wie folgt definiert:

- **Segment A: Stabil integrierte Erwerbsverläufe mit hoher Entlohnung:**
Dieses Segment umfasst geringqualifizierte Personen mit sehr hoher Arbeitsmarktpartizipation und durchgehend stabilen Erwerbsverläufen. Gemäß AMDB waren die Personen im betrachteten Fünfjahreszeitraum zu mindestens 80 % der Zeit in unselbstständiger Beschäftigung, wiesen damit kaum oder keine Arbeitslosigkeitsepisoden auf und hatten keine oder nur marginale OLF-Phasen. Charakteristisch ist ein überdurchschnittlich hohes Einkommensniveau, operationalisiert über einen durchschnittlichen Tagsatz von mindestens EUR 120. Die Erwerbsverläufe sind häufig durch wenige Beschäftigungswechsel und längere Verweildauern in Betrieben gekennzeichnet. Dieses Segment steht für eine faktisch stabile Arbeitsmarktintegration trotz fehlender formaler Höherqualifikation.
- **Segment B: Stabil integrierte Erwerbsverläufe mit begrenzter Einkommensdynamik:**
Segment B umfasst ebenfalls geringqualifizierte Personen mit hoher Erwerbsintegration, unterscheidet sich jedoch durch eine deutlich geringere Entlohnung. Auch hier waren die Personen im Beobachtungszeitraum zu mindestens 80 % der Zeit beschäftigt, mit wenigen Arbeitslosigkeitsepisoden und geringen OLF-Anteilen. Der durchschnittliche Tagsatz lag jedoch unter EUR 120, häufig deutlich darunter. Die AMDB zeigt auch in diesem Segment überwiegend kontinuierliche Erwerbsverläufe, jedoch stärker konzentriert in einkommensschwächeren Branchen und Tätigkeiten. Stabilität steht hier häufig in Zusammenhang mit kontinuierlicher Erwerbsarbeit, nicht mit Aufstieg oder Einkommensprogression.
- **Segment C: Zyklische Erwerbsverläufe in saisonal geprägten Branchen:**
Dieses Segment ist durch wiederkehrende, zyklische Muster von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit gekennzeichnet. Die Personen weisen eine überwiegende Arbeitsmarktbeteiligung auf,

mit einem OLF-Anteil unter 50 %, erreichen jedoch keine durchgehend hohe Erwerbspartizipation (Beschäftigungsanteil unter 80 %). Charakteristisch sind mehrere Arbeitslosigkeitsepisoden im Anschluss an Beschäftigung in den saisonal geprägten Branchen Bau oder Tourismus, operationalisiert über mindestens vier entsprechende Arbeitslosigkeitsepisoden sowie eine hohe Anzahl an Beschäftigungsverhältnissen (≥ 5) im Beobachtungszeitraum. Die AMDB bildet hier strukturell bedingte Wechsel zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit ab, die weniger auf individuelle Diskontinuität als auf Branchenlogiken zurückzuführen sind.

- **Segment D: Diskontinuierliche Erwerbsverläufe außerhalb saisonaler Strukturen:**
Segment D umfasst geringqualifizierte Personen mit fragmentierten Erwerbsverläufen, die nicht primär saisonal erklärbar sind. Auch hier liegt der OLF-Anteil unter 50 %, die Erwerbspartizipation bleibt jedoch unter 80 %, und es zeigen sich zahlreiche Arbeitslosigkeitsepisoden. Im Unterschied zu Segment C treten diese nach Beschäftigungen außerhalb von Bau und Tourismus auf, operationalisiert über mindestens fünf Arbeitslosigkeitsepisoden in anderen Branchen. Die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse ist erhöht, ohne dass sich ein klar zyklisches Muster erkennen lässt. Die AMDB weist hier auf instabile Erwerbspartizipation hin, die nicht durch saisonale Strukturen erklärbar ist.
- **Segment E: Überwiegend integrierte Erwerbsverläufe mit diffuser Stabilität:**
Dieses Segment bildet eine heterogene Gruppe mit moderater, aber nicht klar strukturierter Erwerbsintegration. Die Personen sind überwiegend arbeitsmarktnah (OLF-Anteil unter 50 %), erreichen jedoch keine hohe Erwerbspartizipation (unter 80 %) und weisen keine ausgeprägte Häufung von Arbeitslosigkeitsepisoden auf. Gleichzeitig fehlen klare Muster saisonaler oder branchenbezogener Zyklen. Die AMDB zeigt hier gemischte Erwerbsverläufe mit begrenzter Stabilität, moderater Mobilität und wechselnden Beschäftigungskonstellationen. Dieses Segment steht für Erwerbskarrieren, die weder klar stabil noch eindeutig unstetig sind und sich einer einfachen Typisierung entziehen.
- **Segment F: Erwerbsferne Phasen mit begrenzter Arbeitsmarktanbindung:**
Segment F umfasst geringqualifizierte Personen mit sehr niedriger Arbeitsmarktpartizipation. Charakteristisch ist ein OLF-Anteil von mindestens 50 % im Fünfjahreszeitraum, häufig kombiniert mit längeren zusammenhängenden Phasen außerhalb von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit. Beschäftigung tritt nur punktuell oder episodisch auf, auch Arbeitslosigkeit ist häufig von geringer Dauer. Die AMDB weist hier auf dauerhafte oder wiederkehrende Distanz zum Arbeitsmarkt hin, ohne diese als endgültigen Status zu interpretieren. Erwerbsferne erscheint in diesem Segment als Teil biografischer Verläufe mit eingeschränkter institutioneller Anbindung.

Ein zentrales Unterscheidungsmerkmal zwischen den Segmenten ist der Grad der Erwerbsstabilität. Die Segmente A und B sind durch eine hohe und kontinuierliche Erwerbspartizipation gekennzeichnet. Erwerbsarbeit ist hier biografisch verankert, Arbeitslosigkeit tritt – wenn überhaupt – nur episodisch auf. Diese Stabilität ist jedoch unterschiedlich unterfüttert: Während Segment A durch hohe Einkommen und starke betriebliche Einbindung geprägt ist, weist Segment B trotz vergleichbarer Erwerbskontinuität deutlich geringere Einkommen auf.

Demgegenüber stehen die Segmente C und D, die durch instabile Erwerbsverläufe charakterisiert sind. Häufige Wechsel zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit, kurze Beschäftigungsdauern und eine

hohe Abhängigkeit von konjunkturellen oder saisonalen Schwankungen prägen diese Gruppen. Segment C ist dabei stark an saisonale Branchen gebunden, während Segment D instabile Verläufe auch außerhalb klar saisonaler Muster aufweist. Segment E nimmt eine Zwischenstellung ein: Erwerbsverläufe sind weder eindeutig stabil noch klar prekär, sondern durch wechselnde Phasen relativer Stabilität und Unsicherheit gekennzeichnet. Segment F schließlich unterscheidet sich grundlegend, da hier Erwerbsarbeit über längere Zeiträume hinweg keine zentrale Rolle spielt.

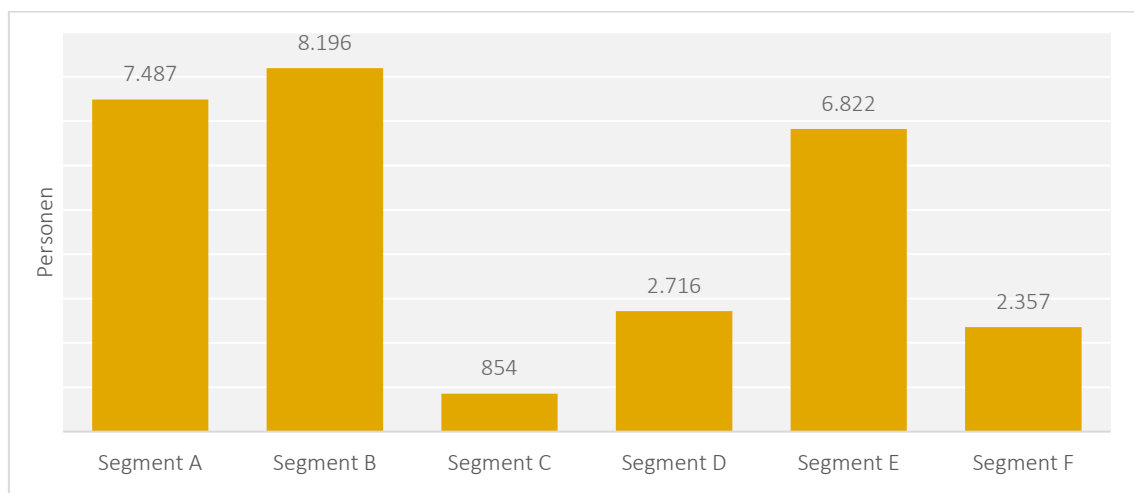
Die Einkommenslage bildet eine weitere zentrale Vergleichsdimension. Segment A vereint hohe Erwerbsintegration mit überdurchschnittlichen Einkommen. Segment B weist trotz hoher Beschäftigungsanteile mittlere bis niedrige Einkommen auf, was häufig mit Teilzeit, geschlechtsspezifischer Segregation und begrenzten Aufstiegsmöglichkeiten korrespondiert. In den Segmenten C, D und E ist die Einkommenssituation deutlich volatiler und stärker von Unterbrechungen geprägt. Segment F weist insgesamt die geringsten und instabilsten Erwerbseinkommen auf.

Die Segmentverteilung zeigt, dass stabile Erwerbsintegration das dominante Muster innerhalb der Zielgruppe darstellt. Den größten Anteil nehmen die Segmente A und B ein, die sich durch eine hohe Erwerbspartizipation über den Beobachtungszeitraum auszeichnen – unabhängig davon, ob diese mit hohem oder begrenztem Einkommensniveau verbunden ist (vgl. Abbildung 24).

Daneben bildet Segment E eine weitere große Teilgruppe, deren Erwerbsverläufe durch eine insgesamt arbeitsmarktnahe, jedoch nur begrenzt konsolidierte Stabilität gekennzeichnet sind. Diese Personen sind überwiegend beschäftigt, erreichen jedoch weder eine durchgehend hohe Erwerbspartizipation noch klare, langfristig stabile Beschäftigungsmuster.

Demgegenüber fallen die Segmente C und D, die durch häufige Wechsel zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit und damit durch unstete Erwerbsverläufe geprägt sind, quantitativ deutlich kleiner aus. Diskontinuierliche Erwerbskarrieren stellen somit innerhalb der Zielgruppe kein Massenphänomen dar, sondern betreffen eine vergleichsweise begrenzte Teilgruppe.

Abbildung 24: Personen der Zielgruppe nach Segmenten, Vorarlberg, 31.12.2024

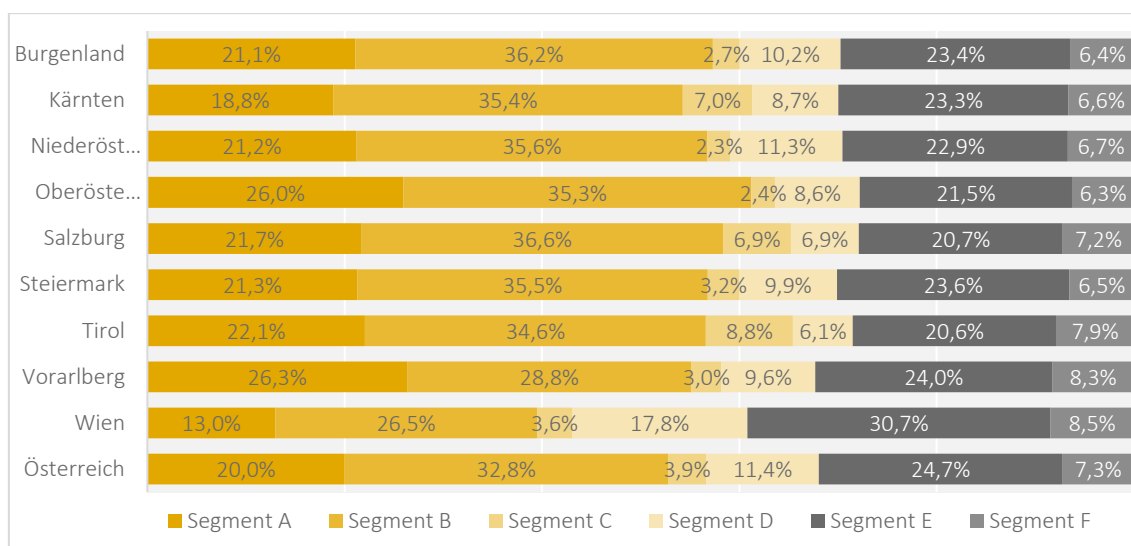


Quelle: AMDB; eigene Darstellung JR-POLICIES.

Im Bundesländervergleich weist Vorarlberg eine ausgeprägte Besonderheit in der Zusammensetzung der Segmente auf (vgl. Abbildung 25). Das Segment A mit stabiler Erwerbsintegration und hohem Einkommen ist hier anteilig größer als in allen anderen Bundesländern und erreicht den höchsten Wert im Ländervergleich. Demgegenüber fällt das Segment B mit stabiler Erwerbsintegration bei mittlerem oder niedrigem Einkommen in Vorarlberg vergleichsweise klein aus.

Auffällig ist zudem, dass jene Segmente, die durch besonders unstete Erwerbsverläufe mit häufigen Wechseln zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit gekennzeichnet sind, in Vorarlberg eine unterdurchschnittliche Rolle spielen. Sowohl saisonal geprägte Erwerbskarrieren als auch instabile, nicht saisonale Erwerbsverläufe sind anteilig seltener vertreten als im österreichweiten Durchschnitt. Dies unterstreicht die insgesamt hohe Arbeitsmarktintegration der Zielgruppe in Vorarlberg.

Abbildung 25: Personen der Zielgruppe nach Segmenten, Bundesländervergleich, 31.12.2024



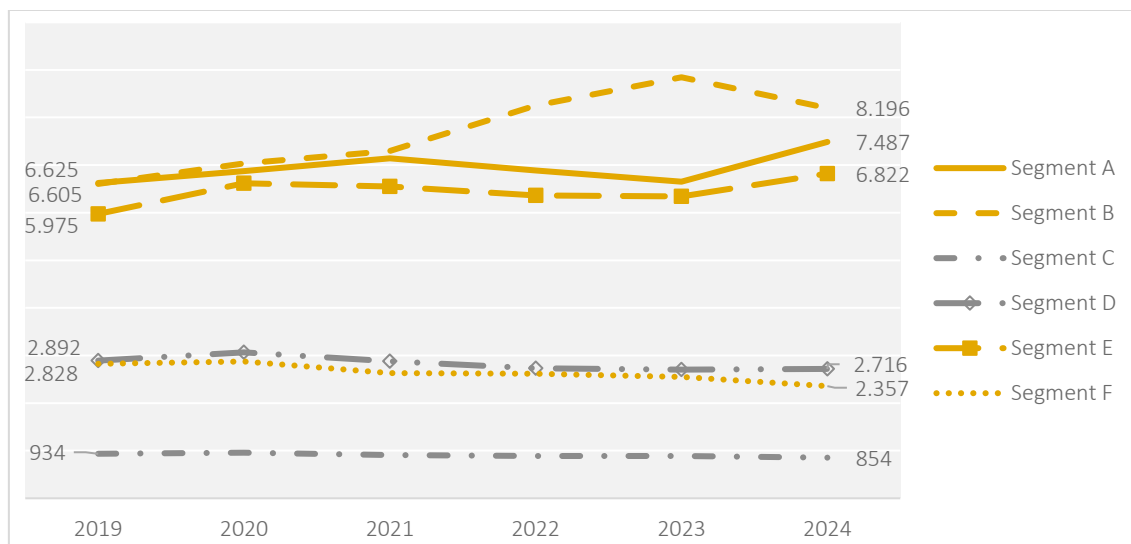
Quelle: AMDB; eigene Darstellung JR-POLICIES.

Im Folgenden erfolgt die Betrachtung der Entwicklung der Segmente über die Zeit. Dabei ist wichtig darauf hinzuweisen, dass zur Abgrenzung der Segmente A und B für das Jahr 2024 ein Einkommensschwellenwert in Form eines täglichen Tagsatzes von EUR 120 herangezogen wurde. Dieser Schwellenwert wurde für die Vorjahre mittels Verbraucherpreisindex der Statistik Austria inflationsbereinigt. Damit sollte sichergestellt werden, dass die Differenzierung zwischen höherem sowie mittlerem bzw. niedrigem Einkommensniveau nicht durch preisbedingte Verzerrungen über die Zeit verfälscht wird. Gleichwohl ist darauf hinzuweisen, dass zeitliche Verzögerungen bei kollektivvertraglichen Lohnabschlüssen und betrieblichen Anpassungen nicht vollständig abgebildet werden können und insofern einen Einfluss auf die beobachteten Segmentverschiebungen zwischen den Segmenten A und B gehabt haben könnten.

Die zeitliche Betrachtung des Zeitraums von 2019 bis 2024, der arbeitsmarktlich stark durch die Verwerfungen der COVID-19-Pandemie geprägt war, zeigt insgesamt eine Verschiebung zugunsten stabilerer Erwerbslagen. Während die Zahl der Personen in den Segmenten mit unsteter Erwerbsbeteiligung, ins-

besondere in den Segmenten C und D, sowie im Segment der überwiegend Erwerbsfernen leicht zurückging, nahmen die Segmente mit hoher Erwerbspartizipation quantitativ zu. Diese Entwicklung deutet auf eine vergleichsweise rasche Re-Integration großer Teile der Zielgruppe in Beschäftigung hin, auch unter krisenhaften Rahmenbedingungen (vgl. Abbildung 26).

Abbildung 26: Entwicklung der Zielgruppe nach Segmenten, Vorarlberg, 31.12.2019 bis 31.12.2024



Quelle: AMDB; eigene Darstellung JR-POLICIES.

Im Folgenden erfolgt eine Charakterisierung der Segmente in Bezug auf sozioökonomische Merkmale, aber auch in Bezug auf die Logik der formalen Höherqualifizierung.

5.2.1 SEGMENT A: STABIL INTEGRIERTE ERWERBSVERLÄUFE MIT HOHER ENTLOHNUNG

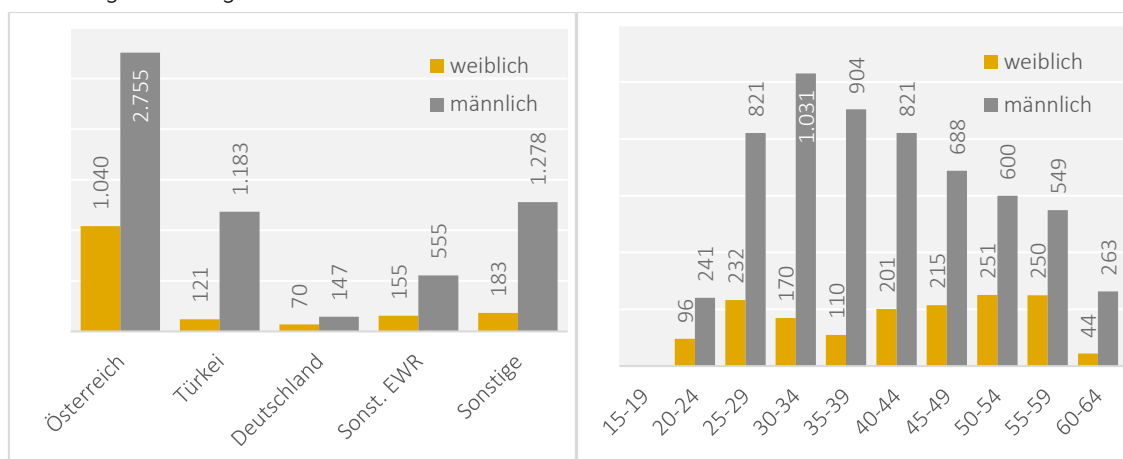
Segment A umfasst jene geringqualifizierten Personen der Zielgruppe, die über den Beobachtungszeitraum hinweg eine sehr hohe Erwerbspartizipation aufweisen und zugleich überdurchschnittliche Erwerbseinkommen erzielen. Erwerbsarbeit bildet in diesem Segment den stabilen Kern der Lebens- und Erwerbsführung.

Strukturell ist Segment A klar männlich dominiert. Von insgesamt 7.487 Personen entfallen 5.918 auf Männer und 1.569 auf Frauen. Damit sind knapp 40 % aller Männer der Zielgruppe (39,1 %) diesem Segment zugeordnet, während der entsprechende Anteil bei Frauen deutlich geringer ausfällt. Diese geschlechtsspezifische Konzentration verweist auf die enge Kopplung stabiler, einkommensstarker Erwerbsverläufe ohne formalen Abschluss an bestimmte arbeitsmarktliche Kontexte, die Männern in Vorarlberg überproportional offenstehen (vgl. Abbildung 27).

Hinsichtlich der Staatsangehörigkeit zeigt sich eine Überrepräsentation österreichischer und türkischer Männer. Bei den Frauen dominieren hingegen Österreicherinnen deutlich; rund zwei Drittel (66,3 %) der Frauen in Segment A verfügen über die österreichische Staatsbürgerschaft.

Auch altersstrukturell weist Segment A ein spezifisches Profil auf: Bei den Männern sind insbesondere Personen ab 30 Jahren überrepräsentiert, was auf konsolidierte Erwerbsverläufe nach einer Phase früher Arbeitsmarktintegration hindeutet. Bei den Frauen hingegen ist auffällig, dass die Altersgruppe zwischen 35 und 44 Jahren – eine Lebensphase, in der Betreuungspflichten für jüngere Kinder häufig eine zentrale Rolle spielen – unterrepräsentiert ist. Entsprechend weisen 50,3 % der Männer, aber nur 26,0 % der Frauen in Segment A eine Versorgungspflicht für Kinder bis 15 Jahre auf. Dies deutet darauf hin, dass stabile, einkommensstarke Erwerbsverläufe ohne formale Qualifikation für Frauen deutlich schwerer mit familiären Verpflichtungen vereinbar sind.

Abbildung 27: Segment A nach Nationalität und Geschlecht sowie nach Alter und Geschlecht



Quelle: AMDB; eigene Darstellung JR-POLICIES.

Die berufliche Struktur von Segment A ist breit, jedoch klar auf arbeitsintensive und produktionsnahe Tätigkeiten konzentriert. Etwas weniger als ein Fünftel der Personen war zuletzt in Berufen der Berufsbereiche „Reinigung, Hausbetreuung, allgemeine Anlern- und Hilfsberufe“ tätig, hier insbesondere als Produktionhilfskräfte oder allgemeine Hilfsarbeiter:innen. Ein ähnlich großer Anteil entfällt auf den Bereich „Handel, Logistik, Verkehr“, insbesondere auf Tätigkeiten als Lagerarbeiter:innen oder Berufskraftfahrer:innen in der Güterbeförderung.

Darüber hinaus zeigen sich ausgeprägte geschlechtsspezifische Berufskonzentrationen. Männer in Segment A sind überdurchschnittlich häufig in den Berufsbereichen „Bau, Baunebengewerbe, Holz, Gebäudetechnik“, etwa als Bauhelfer im Hochbau, sowie „Maschinenbau, Kfz, Metall“, etwa als Hilfskräfte im Metallgewerbe oder als Maschinenbediener, beschäftigt. Frauen finden sich hingegen häufiger in administrativen Tätigkeiten (Büro, Marketing, Finanz, Recht, Sicherheit), im Tourismus und Gastgewerbe sowie im Bereich Soziales, Gesundheit und Schönheitspflege.

Die Logik formaler Höherqualifizierung stellt sich in Segment A ambivalent dar. Einerseits verfügen die Personen dieses Segments über hohe Beschäftigungsstabilität, kontinuierliche Erwerbseinkommen und vielfach betriebliche Anerkennung ihrer Arbeitsleistung. Diese Faktoren reduzieren den unmittelbaren Handlungsdruck zur formalen Nachqualifizierung erheblich. Erwerbsarbeit funktioniert hier als funktionales Äquivalent formaler Abschlüsse, zumindest solange die betrieblichen und konjunkturellen Rahmenbedingungen stabil bleiben. In der Terminologie der Literatur handelt es sich um Konstellationen, in

denen Beschäftigung Qualifikation substituiert, nicht jedoch dauerhaft ersetzt (Baethge & Severing, 2015).

Gleichzeitig sind die Erwerbsverläufe in Segment A vielfach stark an körperlich belastende, schichtgebundene oder konjunkturabhängige Tätigkeiten gebunden. Internationale Studien zeigen, dass gerade in solchen Kontexten Risiken des *underskilling* langfristig zunehmen, etwa durch technologischen Wandel, steigende Produktivitätsanforderungen oder gesundheitliche Einschränkungen (Brunello & Wruuck, 2019). Für Segment A bedeutet dies, dass formale Höherqualifizierung zwar kurzfristig als wenig notwendig oder attraktiv erscheint, langfristig jedoch eine strategische Absicherungsfunktion gewinnen kann.

Aus subjektiver Perspektive wird formale Weiterbildung in diesem Segment häufig als nicht erforderlich und sogar als riskante Investition wahrgenommen. Die Opportunitätskosten sind hoch: Einkommensausfälle, zeitliche Belastungen und die Unsicherheit eines tatsächlichen Ertrags stehen einer aktuell stabilen Erwerbssituation gegenüber. Forschungsergebnisse zu Erwachsenenbildung zeigen, dass Personen in vergleichbaren Erwerbslagen formale Bildung oft als wenig lohnend einschätzen, solange betriebliche Aufstiegswege informell oder erfahrungsbasiert zugänglich erscheinen (Desjardins, 2017; Brown & Bimrose, 2018).

5.2.2 SEGMENT B: STABIL INTEGRIERTE ERWERBSVERLÄUFE MIT BEGRENZTER EINKOMMENS-DYNAMIK

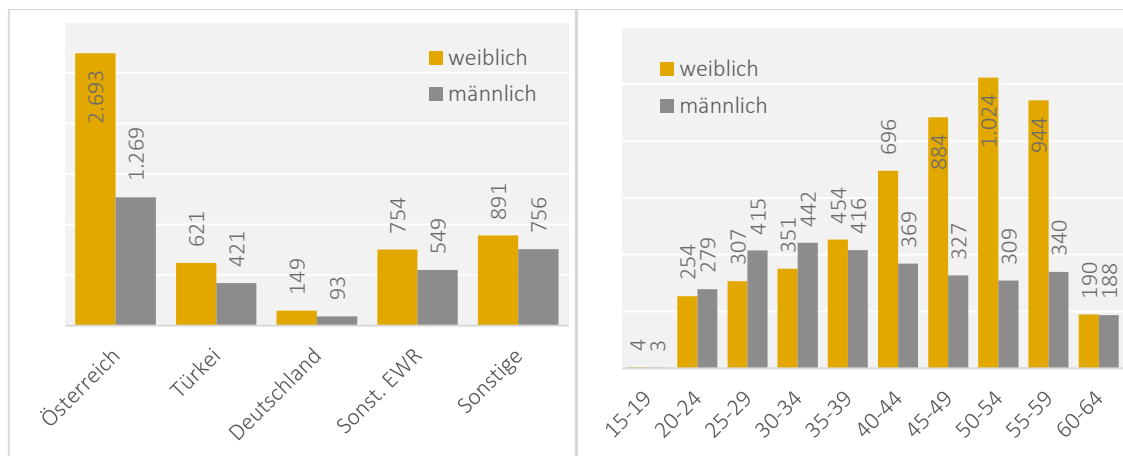
Segment B umfasst geringqualifizierte Personen mit hoher und kontinuierlicher Erwerbspartizipation, deren Erwerbsverläufe im Beobachtungszeitraum durch eine stabile Einbindung in den Arbeitsmarkt gekennzeichnet sind, die jedoch nur mittlere oder niedrige Einkommen erzielen. Im Unterschied zu Segment A ist Beschäftigung hier zwar dauerhaft gesichert, übersetzt sich jedoch nicht in ein entsprechend hohes Einkommensniveau. Stabilität und ökonomische Absicherung fallen damit partiell auseinander.

Strukturell ist Segment B klar weiblich dominiert. Von insgesamt 8.196 Personen entfallen 5.108 auf Frauen und 3.088 auf Männer. Damit sind knapp 40 % aller Frauen der Zielgruppe (39,6 %) diesem Segment zugeordnet, während der entsprechende Anteil bei Männern deutlich geringer ist. Im Gegensatz zu Segment A zeigen sich bei den Frauen keine ausgeprägten Unterschiede nach Staatsangehörigkeit. Segment B ist somit das Segment, in dem stabile Erwerbsintegration mit niedrigen Einkommen über alle Nationalitäten hinweg besonders ausgeprägt weiblich strukturiert ist. Bei den Männern sind hingegen Personen aus sonstigen EWR-Staaten überrepräsentiert (vgl. Abbildung 28).

Auch altersstrukturell weist Segment B ein charakteristisches Profil auf. Der Überhang bei den Frauen geht insbesondere auf die Altersgruppen zwischen 40 und 59 Jahren zurück. In diesen Kohorten finden sich viele Frauen in langjährig stabilen Beschäftigungsverhältnissen, deren Einkommen jedoch vergleichsweise niedrig bleibt. Dieser Befund ist konsistent mit den in Kapitel 3 dargestellten geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktstrukturen in Vorarlberg und dürfte in hohem Maße mit Teilzeitbeschäftigung zusammenhängen, auch wenn entsprechende Informationen zur Arbeitszeit in der AMDB nicht systematisch verfügbar sind. Bei den Männern nimmt der Anteil in Segment B mit dem Alter ebenfalls zu, allerdings deutlich weniger ausgeprägt als bei den Frauen.

Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und familiären Verpflichtungen spielt auch in Segment B eine zentrale Rolle. 40,8 % der Frauen und 36,1 % der Männer weisen eine Versorgungspflicht für Kinder bis 15 Jahre auf. Damit ist Segment B stark durch Haushalts- und Betreuungsverantwortung geprägt, was die zeitlichen und finanziellen Spielräume für formale Höherqualifizierung zusätzlich begrenzt.

Abbildung 28: Segment B nach Nationalität und Geschlecht sowie nach Alter und Geschlecht



Quelle: AMDB; eigene Darstellung JR-POLICIES.

Die berufliche Struktur von Segment B ist deutlich auf arbeitsintensive Dienstleistungs- und Hilfstätigkeiten konzentriert. Etwas mehr als ein Viertel der Personen war zuletzt im Berufsbereich „Reinigung, Hausbetreuung, allgemeine Anlern- und Hilfsberufe“ tätig, insbesondere als Raumpfleger:innen, Produktionshilfskräfte oder allgemeine Hilfsarbeiter:innen. Rund ein Fünftel entfällt auf den Bereich „Handel, Logistik, Verkehr“, vor allem auf Tätigkeiten als Hilfskräfte im Handel, Einzelhandelskaufleute oder Lebensmittel- und Feinkostverkäufer:innen. Ein weiterer wesentlicher Anteil ist im Berufsbereich „Tourismus, Gastgewerbe, Freizeit“ beschäftigt, etwa als Küchenhilfskräfte, Restaurantfachkräfte oder Servierkräfte.

Auch in Segment B zeigen sich deutliche geschlechtsspezifische Berufskonzentrationen. Männer sind zusätzlich häufig in den Berufsbereichen „Bau, Baunebengewerbe, Holz, Gebäudetechnik“ sowie „Maschinenbau, Kfz, Metall“ tätig, während Frauen überdurchschnittlich in „Soziales, Gesundheit, Schönheitspflege“ vertreten sind.

Die Logik formaler Höherqualifizierung stellt sich in Segment B grundlegend anders dar als in Segment A. Obwohl die Erwerbsintegration stabil ist, bleiben die ökonomischen Erträge der Arbeit begrenzt. Erwerbsarbeit sichert hier das laufende Einkommen und die soziale Einbindung, eröffnet jedoch nur beschränkte Perspektiven auf Einkommenszuwächse oder beruflichen Aufstieg. Formale Höherqualifizierung erscheint daher grundsätzlich als potenzieller Hebel zur Verbesserung der Erwerbssituation, ist jedoch zugleich mit Barrieren verbunden.

Aus arbeitsökonomischer Perspektive handelt es sich um Konstellationen, in denen Arbeit zwar kontinuierlich verfügbar ist, aber strukturell entwertet bleibt. Internationale Studien zeigen, dass gerade in solchen stabilen Niedriglohnbeschäftigungen die Teilnahme an formaler Weiterbildung besonders gering ausfällt, da Zeitknappheit, finanzielle Restriktionen und Care-Verpflichtungen kumulativ wirken (Desjar-

dins, 2017; Schmid et al., 2016). Für viele Personen in Segment B stellt formale Höherqualifizierung weniger eine strategische Investition dar als vielmehr ein kaum realisierbares Zusatzprojekt neben bestehenden Erwerbs- und Familienanforderungen.

Hinzu kommt, dass formale Bildungsabschlüsse in den dominierenden Berufsbereichen dieses Segments häufig keine unmittelbare oder verlässliche Einkommensrendite versprechen. Empirische Befunde zeigen, dass insbesondere Frauen in teilzeitdominierten Dienstleistungssegmenten formale Weiterbildung oft als wenig lohnend einschätzen, wenn strukturelle Aufstiegswege fehlen oder Einkommensgewinne durch reduzierte Arbeitszeiten relativiert werden (Papouschek, 2018; Brown & Bimrose, 2018).

5.2.3 SEGMENT C: ZYKLISCHE ERWERBSVERLÄUFE IN SAISONAL GEPRÄGTEN BRANCHEN

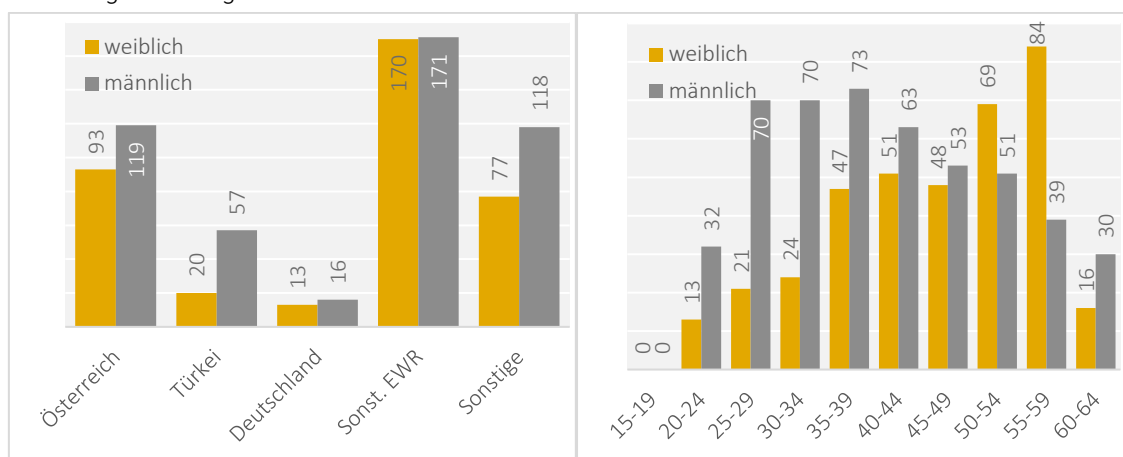
Segment C bildet jene Teilgruppe geringqualifizierter Personen ab, deren Erwerbsverläufe stark saisonal geprägt sind und sich durch einen wiederkehrenden Wechsel zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit auszeichnen. Definitorisch ist die enge Bindung an die saisonabhängigen Branchen Tourismus und Bauwesen, kombiniert mit einer hohen Anzahl an Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitsepisoden. Dieses Segment ist analytisch bewusst eng definiert, um zyklische Erwerbsmuster sichtbar zu machen, die nicht bloß Ausdruck individueller Instabilität sind, sondern strukturell aus der Organisation bestimmter Arbeitsmärkte resultieren.

Quantitativ ist Segment C vergleichsweise klein. Es umfasst etwa jede 35. Person der Zielgruppe und stellt damit das kleinste der Segmente dar. Diese geringe Größe erklärt sich auch daraus, dass viele geringqualifizierte Personen im Zeitverlauf zwar in Tourismus oder Bau tätig sind, ihre Erwerbsverläufe jedoch nicht dauerhaft und ausschließlich diesen saisonalen Zyklen folgen. Segment C erfasst somit eine klar konturierte Gruppe mit besonders ausgeprägter saisonaler Wiederkehr von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit.

Hinsichtlich der demografischen Zusammensetzung zeigen sich klare migrationsbezogene Auffälligkeiten. Frauen und Männer aus sonstigen EWR-Staaten sind in Segment C deutlich überrepräsentiert. Dies verweist auf Muster transnationaler Arbeitsmobilität und auf Erwerbsstrategien, die häufig auf saisonale Beschäftigungsfenster ausgerichtet sind. Saisonarbeit erscheint in diesem Segment weniger als kurzfristige Übergangslösung denn als wiederkehrendes Erwerbsmodell, das häufig mit temporärer Migration, wechselnden Arbeitsorten und begrenzter institutioneller Einbindung einhergeht (vgl. Abbildung 29).

Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und familiären Verpflichtungen ist in Segment C ambivalent. 29,5 % der Frauen und 34,1 % der Männer weisen eine Versorgungspflicht für Kinder bis 15 Jahre auf. Der Anteil nimmt tendenziell ab einem Alter von 35 Jahren zu, was darauf hindeutet, dass saisonale Erwerbsmuster nicht ausschließlich ein Phänomen früher Erwerbsphasen sind, sondern auch in späteren Lebenslagen fortbestehen. Gleichzeitig deutet die vergleichsweise geringere Verbreitung von Betreuungspflichten im jüngeren Alter darauf hin, dass Mobilitätsanforderungen saisonaler Arbeit mit familiären Verpflichtungen nur begrenzt kompatibel sind.

Abbildung 29: Segment C nach Nationalität und Geschlecht sowie nach Alter und Geschlecht



Quelle: AMDB; eigene Darstellung JR-POLICIES.

Erwerbsbiografisch sind die Personen dieses Segments durch hohe Dynamik und geringe Kontinuität gekennzeichnet. Häufige Beschäftigungswechsel, kurze Vertragslaufzeiten und wiederkehrende Arbeitslosigkeit sind nicht Ausdruck fehlender Arbeitsbereitschaft, sondern Ergebnis eines strukturell fragmentierten Arbeitsangebots. In der Literatur wird auf diese Konstellation als Form „institutionalisierter Instabilität“ verwiesen, bei der Arbeitslosigkeit funktional in das Erwerbsmodell integriert ist (Schmid et al., 2016). Beschäftigung und Arbeitslosigkeit bilden hier keine Gegensätze, sondern zwei Seiten desselben Erwerbszyklus.

Die Logik formaler Höherqualifizierung ist in Segment C besonders ambivalent und strukturell begrenzt. Einerseits führen die häufigen Arbeitslosigkeitsepisoden zu wiederholtem Kontakt mit arbeitsmarktpolitischen Institutionen, was prinzipiell Zugänge zu Beratung und Qualifizierungsangeboten eröffnen könnte. Andererseits erschweren die kurzen und unregelmäßigen Beschäftigungsphasen eine planbare Teilnahme an formalen Bildungsangeboten erheblich. Zeitlich längere, kontinuierliche Qualifizierungsformate sind mit saisonaler Arbeit kaum vereinbar.

Zudem ist der ökonomische Anreiz zur formalen Höherqualifizierung begrenzt. In Tourismus und Bau sind kurzfristige Beschäftigungschancen auch ohne formale Abschlüsse verfügbar, während formale Qualifikationen nicht zwangsläufig zu einer Entsaisonalisierung der Erwerbsverläufe führen. Internationale Studien zeigen, dass Personen in zyklischen Arbeitsmärkten Weiterbildung häufig als wenig wirksam einschätzen, wenn strukturelle Nachfragebedingungen unverändert bleiben (Desjardins, 2017; CEDEFOP, 2020).

Aus biografischer Perspektive kommt hinzu, dass saisonale Erwerbsverläufe häufig mit erfahrungsbasiertem Kompetenzaufbau einhergehen, der jedoch institutionell kaum anerkannt wird. Die wiederholte Rückkehr in ähnliche Tätigkeiten verstärkt Routinen, ohne formale Aufstiegspfade zu eröffnen. Damit entsteht eine Situation, in der formale Höherqualifizierung zwar theoretisch als Ausweg aus zyklischer Instabilität erscheint, praktisch jedoch als schwer anschlussfähig wahrgenommen wird.

5.2.4 SEGMENT D: DISKONTINUIERLICHE ERWERBSVERLÄUFE AUßERHALB SAISONALER STRUKTUREN

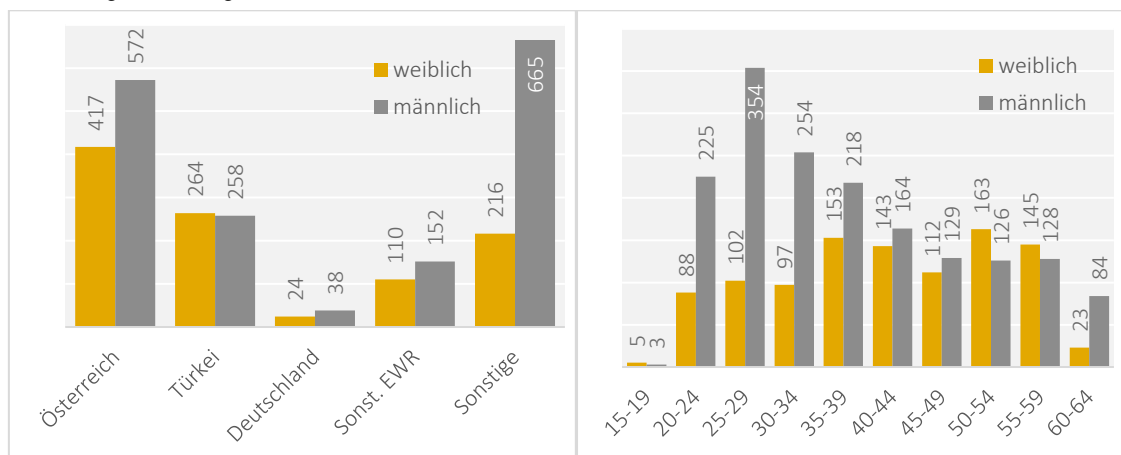
Segment D umfasst jene geringqualifizierten Personen, deren Erwerbsverläufe durch ausgeprägte Instabilität gekennzeichnet sind, ohne dass diese primär auf saisonale Branchen wie Tourismus oder Bau zurückzuführen wäre. Charakteristisch für dieses Segment sind häufige Wechsel zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit, eine erhöhte Zahl an Arbeitslosigkeitsepisoden nach Tätigkeiten in unterschiedlichen Branchen sowie eine insgesamt geringere Kontinuität der Erwerbsintegration. Im Unterschied zu Segment C ist die Instabilität hier nicht zyklisch organisiert, sondern diffus und branchenübergreifend.

Quantitativ ist Segment D von erheblicher Relevanz. Es umfasst etwa jede elfte Frau der Zielgruppe (8,0 %) sowie jeden zehnten Mann (10,9 %) und stellt damit eines der zentralen Segmente mit erhöhter Erwerbsinstabilität innerhalb der Zielgruppe dar. Im Vergleich zu Segment C ist dieses Segment deutlich größer (vgl. Abbildung 30).

In der demografischen Zusammensetzung zeigen sich ausgeprägte migrations- und geschlechtsspezifische Muster. Unter den Frauen sind türkische Staatsbürgerinnen deutlich überrepräsentiert, während bei den Männern insbesondere Personen aus sonstigen Drittstaaten außerhalb der Türkei eine zentrale Rolle spielen. Diese Verteilung kann als Hinweis auf kumulative Benachteiligungen interpretiert werden, bei denen niedrige formale Qualifikation mit migrationsbezogenen Barrieren wie mangelnden Sprachkenntnissen, eingeschränkter Anerkennung von Kompetenzen und häufig auch geringeren betrieblichen Aufstiegschancen zusammenwirkt.

Besonders markant ist die hohe Belastung durch familiäre Verantwortung, vor allem bei Frauen. 55,1 % der Frauen in Segment D weisen eine Versorgungspflicht für Kinder bis 15 Jahre auf, bei den Männern liegt dieser Anteil bei 35,1 %. Damit ist Segment D jenes Segment mit dem höchsten Anteil betreuungspflichtiger Frauen. Erwerbsinstabilität und familiäre Verpflichtungen überlagern sich hier in besonderer Weise und wirken in ihrer Kombination stabilitätsmindernd. Für Männer zeigt sich zudem eine deutliche Überrepräsentation der unter 30-Jährigen, was auf frühe und wiederholte Brüche in den Erwerbsverläufen hinweist.

Abbildung 30: Segment D nach Nationalität und Geschlecht sowie nach Alter und Geschlecht



Quelle: AMDB; eigene Darstellung JR-POLICIES.

Eine berufsbezogene Charakterisierung ist in Segment D nur eingeschränkt möglich. Aufgrund der häufigen Berufs- und Arbeitsplatzwechsel ist der zuletzt ausgeübte Beruf weniger Ausdruck einer stabilen beruflichen Position als vielmehr ein momentaner Ausschnitt eines fragmentierten Erwerbsverlaufs. Dennoch zeigt sich, dass Tätigkeiten wie Produktionshilfskraft, Lagerarbeiter:in sowie Raumpfleger:in besonders häufig als letzte Beschäftigung ausgeübt wurden. Diese Berufe sind typischerweise durch niedrige formale Zugangsvoraussetzungen, geringe Arbeitsplatzsicherheit und begrenzte betriebliche Entwicklungsoptionen gekennzeichnet.

Die Logik formaler Höherqualifizierung ist in Segment D besonders ambivalent und konflikthaft. Einerseits erscheint dieses Segment aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive als besonders adressierbar: Die hohe Arbeitslosigkeitsdynamik führt zu regelmäßigem Kontakt mit dem AMS, wodurch formale Qualifizierungsangebote prinzipiell zugänglich sind. Andererseits sind die biografischen und sozialen Voraussetzungen für eine erfolgreiche Höherqualifizierung vielfach ungünstig.

Zeitliche und finanzielle Ressourcen sind stark eingeschränkt, insbesondere bei Personen mit Betreuungspflichten. Für viele Frauen bedeutet eine Teilnahme an längeren Qualifizierungsmaßnahmen ein erhebliches Risiko für die Stabilität des Haushalts. Gleichzeitig ist bei jüngeren Männern eine gewisse Distanz gegenüber formalen Bildungsangeboten zu beobachten. Diese wird in den qualitativen Interviews häufig mit negativen Schul- und Ausbildungserfahrungen sowie geringer Selbstwirksamkeit im formalen Lernen in Zusammenhang gebracht.

Segment D macht damit besonders deutlich, dass formale Höherqualifizierung nicht allein an fehlender Motivation scheitert, sondern an einer Kumulation struktureller, sozialer und biografischer Barrieren. Ohne flankierende Maßnahmen zur Absicherung des Lebensunterhalts, zur Vereinbarkeit von Qualifizierung und Betreuungspflichten sowie zur individuellen Begleitung bleibt formale Höherqualifizierung für viele Personen dieses Segments zwar theoretisch wünschenswert, praktisch jedoch kaum realisierbar.

5.2.5 SEGMENT E: ÜBERWIEGEND INTEGRIERTE ERWERBSVERLÄUFE MIT DIFFUSER STABILITÄT

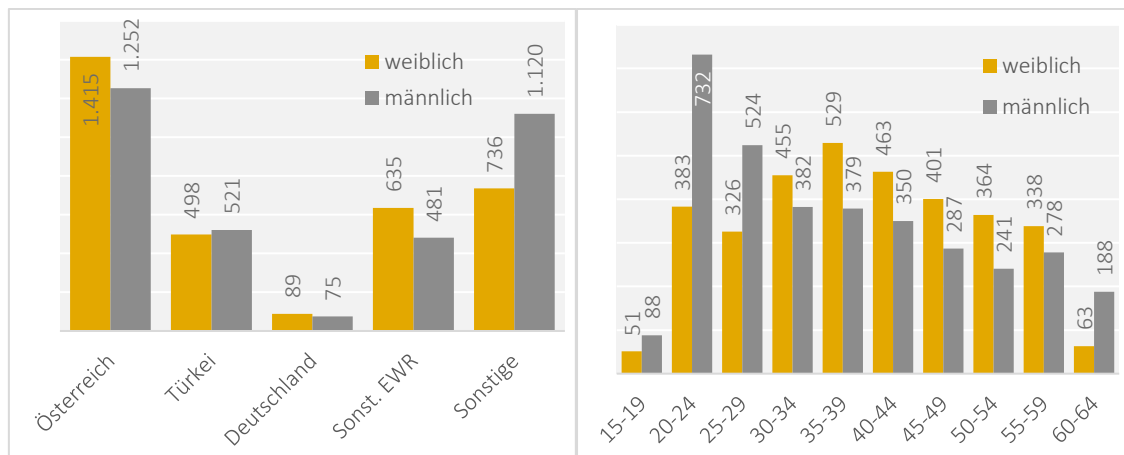
Segment E stellt eines der größten Segmente innerhalb der Zielgruppe dar und umfasst fast jede vierte Person. Charakteristisch für dieses Segment ist gerade das Fehlen eines klaren, dominanten Erwerbsmusters. Die Erwerbsverläufe sind weder eindeutig stabil noch durchgehend instabil oder saisonal geprägt, sondern bewegen sich zwischen Phasen relativer Kontinuität und episodischer Unsicherheit. Segment E fungiert damit gewissermaßen als „Zwischensegment“ ohne eindeutige Typisierung.

Nach Nationalität zeigen sich deutliche Abweichungen von anderen Segmenten. Österreichische und deutsche Staatsbürger:innen sind unterrepräsentiert, wenngleich Österreicher:innen weiterhin die zahlenmäßig größte Einzelgruppe darstellen. Überdurchschnittlich vertreten sind hingegen Personen aus Drittstaaten (außer der Türkei), was auf eine erhöhte Bedeutung migrationsspezifischer Übergangs- und Integrationsverläufe hinweist (vgl. Abbildung 31).

Alters- und geschlechtsspezifisch weist Segment E eine auffällige Konzentration jüngerer Personen auf. Überrepräsentiert sind insbesondere Frauen unter 40 Jahren sowie junge Männer unter 25 Jahren. Diese Altersstruktur kann als Abbildung früher Erwerbsphasen, von Übergängen nach Bildungsabbrüchen so-

wie von Suchbewegungen interpretiert werden. Gleichzeitig ist der Anteil von Personen mit Versorgungspflichten für Kinder hoch, insbesondere bei Frauen. 53,4 % der Frauen in Segment E weisen eine Betreuungspflicht für Kinder bis 15 Jahre auf, bei den Männern sind es 30,3 %.

Abbildung 31: Segment E nach Nationalität und Geschlecht sowie nach Alter und Geschlecht



Quelle: AMDB; eigene Darstellung JR-POLICIES.

Auch berufsbezogen zeigt sich die fehlende Profilbildung dieses Segments. Es lassen sich keine dominanten Branchen oder Tätigkeitsfelder identifizieren, vielmehr verteilen sich die letzten ausgeübten Berufe auf typische geringqualifizierte Tätigkeiten in unterschiedlichen Bereichen. Am häufigsten ausgeübt wurden Produktionshilfskraft, Raumpfleger:in, Küchenhilfskraft sowie Allgemeine:r Hilfsarbeiter:in. Diese Tätigkeiten sind zwar arbeitsmarktnah und ermöglichen kurzfristige Integration, bieten jedoch meist nur begrenzte Stabilität und kaum institutionalisierte Entwicklungs- oder Qualifikationspfade.

Anders als in Segment A oder B haben sich in Segment E noch keine langfristig stabilen Erwerbsmuster verfestigt, gleichzeitig ist die Erwerbsintegration in der Regel deutlich höher als in den stark instabilen Segmenten. Arbeitslosigkeit tritt episodisch auf, ohne den Erwerbsverlauf vollständig zu dominieren.

Die Logik formaler Höherqualifizierung ist in Segment E grundsätzlich offener, aber zugleich hochgradig kontextabhängig. Die vergleichsweise jüngere Altersstruktur, insbesondere bei Frauen unter 40 und Männern unter 25 Jahren, spricht dafür, dass biografisch noch Entscheidungs- und Entwicklungsfenster vorhanden sind.

Die fehlende Stabilität der Erwerbsverläufe kann dazu führen, dass Bildungsentscheidungen aufgeschoben werden, während kurzfristige Erwerbschancen genutzt werden müssen, um Einkommen und Haushaltsstabilität zu sichern. Segment E ist damit aus analytischer Sicht besonders relevant: Es handelt sich um ein potenzielles Schlüsselsegment für präventive Höherqualifizierungsstrategien, da sich hier Erwerbsverläufe noch nicht verfestigt haben. Gleichzeitig macht die Heterogenität deutlich, dass standardisierte Qualifizierungsangebote wenig Erfolg versprechen.

5.2.6 SEGMENT F: ERWERBSFERNE PHASEN MIT BEGRENZTER ARBEITSMARKTANBINDUNG

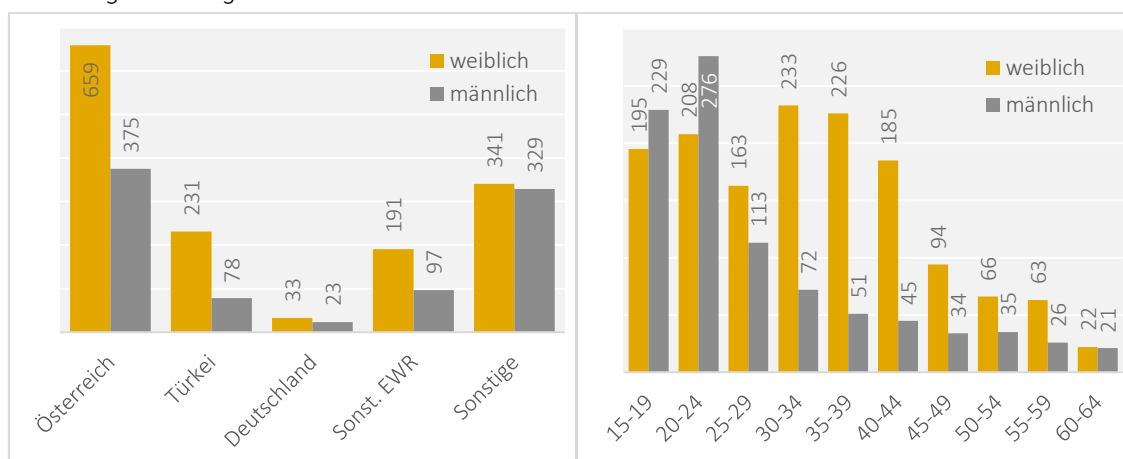
Segment F umfasst jene Personen der Zielgruppe, die im betrachteten Fünfjahreszeitraum mindestens die Hälfte der Zeit als Out-of-Labour-Force (OLF) klassifiziert waren und damit über weite Strecken nicht aktiv am Arbeitsmarkt teilgenommen haben. Dieses Segment bildet somit die arbeitsmarktfernste Teilgruppe innerhalb der insgesamt arbeitsmarktnah abgegrenzten Zielpopulation.

Auffällig ist zunächst die starke Überrepräsentation junger Personen. Ein erheblicher Teil von Segment F entfällt auf Personen unter 25 Jahren, die sich im Beobachtungszeitraum damit vielfach noch in Ausbildungs- oder Übergangsphasen befanden. Dazu zählen insbesondere junge Menschen, die zwar eine Ausbildung begonnen, diese jedoch (noch) nicht abgeschlossen haben und daher weiterhin geringqualifiziert sind. Segment F bildet damit auch instabile Übergänge zwischen Schule, Ausbildung und Arbeitsmarkt ab, in denen formale Bildungsprozesse begonnen, aber nicht erfolgreich institutionalisiert abgeschlossen wurden (vgl. Abbildung 32).

Bei den Frauen zeigt sich darüber hinaus eine zweite, deutlich abgegrenzte Altersgruppe: Frauen im Alter von 25 bis 39 Jahren sind in Segment F überdurchschnittlich vertreten. Diese Lebensphase fällt häufig mit intensiven Betreuungs- und Familienpflichten zusammen. Entsprechend weist ein sehr hoher Anteil der Frauen in diesem Segment eine Versorgungspflicht für Kinder auf: 58,8 % der Frauen haben Kinder im Haushalt, für die gemäß AMS-Definition Betreuungspflichten bestehen. Segment F bildet damit in erheblichem Ausmaß familienbedingte Erwerbsunterbrechungen ab, die offenbar oftmals mit einem unsicheren oder verzögerten Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt einhergehen (Niederl et al., 2025).

Auch hinsichtlich der Staatsangehörigkeit zeigt Segment F ein klares Profil. Überrepräsentiert sind Personen aus sonstigen Drittstaaten (ohne Türkei). Diese Gruppe weist häufig eingeschränkte oder verzögerte Arbeitsmarktzugänge auf, etwa aufgrund aufenthaltsrechtlicher Rahmenbedingungen, mangelnder Anerkennung von Bildungsabschlüssen, Sprachbarrieren oder fehlender Netzwerke.

Abbildung 32: Segment F nach Nationalität und Geschlecht sowie nach Alter und Geschlecht



Quelle: AMDB; eigene Darstellung JR-POLICIES.

Die Logik formaler Höherqualifizierung stellt sich in Segment F fundamental anders dar als in den arbeitsmarktnäheren Segmenten. Formale Höherqualifizierung ist hier für junge Erwachsene weniger eine Frage des Wollens als der Stabilisierungsfähigkeit von Bildungs- und Lebenskontexten (Brown & Bimrose,

2018). Für Frauen mit Betreuungspflichten ist formale Höherqualifizierung häufig strukturell erschwert. Fehlende Vereinbarkeit und finanzielle Risiken machen längerfristige Bildungsinvestitionen schwer realisierbar. Für Personen aus Drittstaaten wiederum ist formale Höherqualifizierung oft an vorgelagerte Voraussetzungen gebunden, etwa Sprachzertifikate, Aufenthaltsstatus oder die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen.

In der Zusammenschau zeigen die Segmente sehr unterschiedliche strukturelle Distanzen zur formalen Höherqualifizierung. Segment A weist auf den ersten Blick günstige Voraussetzungen auf: stabile Erwerbsverläufe, hohe Einkommen und betriebliche Einbindung. Gleichzeitig sind hier die Opportunitätskosten von Weiterbildung hoch, da Einkommensverluste unmittelbar spürbar wären. Segment B ist stärker durch zeitliche Restriktionen, Betreuungspflichten und begrenzte finanzielle Spielräume geprägt, was formale Bildungsentscheidungen ebenfalls erschwert, obwohl der objektive Qualifikationsbedarf hoch sein kann.

In den Segmenten C und D überlagern sich instabile Erwerbsverläufe mit erhöhter ökonomischer Unsicherheit. Hier erscheint formale Höherqualifizierung häufig als zusätzliches Risiko, da weder zeitliche Kontinuität noch verlässliche Einkommensperspektiven gegeben sind. Segment E ist besonders ambivalent: Die Heterogenität der Erwerbsmuster geht mit uneindeutigen Bildungslogiken einher, was sowohl Chancen als auch erhebliche Unsicherheiten beinhaltet. Segment F weist die größte Distanz zu formaler Höherqualifizierung auf, da Erwerbsarbeit selbst nicht durchgehend stabil verfügbar ist und institutionelle Übergänge dominieren.

Besonders deutlich wird im Vergleich der Segmente die Bedeutung kumulativer Risiken. Instabile Erwerbsverläufe, niedrige Einkommen, Betreuungspflichten, migrationsbezogene Einschränkungen und fehlende formale Abschlüsse wirken nicht isoliert, sondern überlagern sich und erhöhen in ihrer Kombination die Zugangshürden. Diese Kumulation ist in den Segmenten D, E und F besonders ausgeprägt, während sie in den Segmenten A und B selektiver auftritt. Die Segmentierung macht damit sichtbar, dass formale Höherqualifizierung nicht vor dem Hintergrund eines einzelnen Defizits zu betrachten ist, sondern als Entscheidung unter komplexen, sich überlagernden Restriktionen.

Die Segmentierung verdeutlicht darüber hinaus, dass für einzelne Gruppen alternative Qualifizierungsstrategien plausibler erscheinen als klassische formale Höherqualifizierung. In Segmenten mit stark fragmentierten Erwerbsverläufen, hoher Branchenmobilität oder längeren OLF-Phasen stehen häufig nicht mehrjährige Bildungswege im Vordergrund, sondern arbeitsplatznahe Qualifizierungen, modulare Abschlüsse, Anerkennungsverfahren informell erworbener Kompetenzen oder berufsrechtliche Assistenzqualifikationen. Diese Strategien ersetzen formale Höherqualifizierung nicht, können jedoch als realistischere Zwischenschritte fungieren, insbesondere dort, wo formale Bildungsaufstiege biografisch oder institutionell nur eingeschränkt anschlussfähig sind (CEDEFOP, 2020; Werquin, 2009).

Zugleich zeigt sich, dass formale Höherqualifizierung nicht in allen Segmenten dieselbe Funktion erfüllt. Während sie in stabil integrierten Segmenten vor allem der Absicherung bestehender Erwerbspositionen oder dem Übergang in weniger belastende Tätigkeiten dienen kann, stellt sie in fragileren Segmenten häufig eine Strategie zur Risikoreduktion dar, deren Umsetzung jedoch besonders voraussetzungsreich ist.

6 Rahmenbedingungen der formalen Höherqualifizierung für Geringqualifizierte

Unter formaler Höherqualifizierung wird der Erwerb eines höheren formalen Bildungsabschlusses im institutionalisierten Bildungssystem verstanden, gemessen am jeweils höchsten erreichten Bildungsniveau. Maßgeblich ist dabei eine vertikale Bildungsbewegung im formalen Qualifikationsrahmen, also ein Übergang von einem niedrigeren zu einem höheren Abschlussniveau. Dieses enge Begriffsverständnis ist analytisch notwendig, um formale Bildungsaufstiege klar von nicht-formalen oder informellen Lernprozessen abzugrenzen. Für formal Geringqualifizierte bedeutet dies bspw. das Nachholen eines Lehrabschlusses oder eines höheren Schulabschlusses.

6.1 FORMALE HÖHERQUALIFIZIERUNG VON GERINGQUALIFIZIERTEN

Die wichtigste europaweit harmonisierte Datenquelle zur Bildungsbeteiligung Erwachsener ist der Adult Education Survey (AES). Er erlaubt eine systematische Differenzierung zwischen formalen, nicht-formalen und informellen Lernaktivitäten und bildet damit eine zentrale empirische Grundlage für die Analyse von Bildungsprozessen im Erwachsenenalter. Für die Fragestellung formaler Höherqualifizierung geringqualifizierter Personen ist der AES insbesondere deshalb relevant, weil er belastbare Aussagen darüber ermöglicht, wie häufig Personen mit maximal Pflichtschulabschluss tatsächlich formale Bildungsangebote aufnehmen und formale Abschlüsse anstreben.

Die Ergebnisse des AES für Österreich 2022/23 zeigen ein ausgesprochen klares Bild. 97,6 % der Befragten im Alter von 25 bis 64 Jahren mit höchstens Pflichtschulabschluss gaben an, innerhalb der letzten zwölf Monate an keinem formalen Bildungsangebot teilgenommen zu haben. Dieses Muster unterscheidet sich kaum von jenem von Personen mit Lehrabschluss oder abgeschlossener berufsbildender mittlerer Schule (BMS) (Statistik Austria, 2024). Formale Höherqualifizierung stellt damit für geringqualifizierte Personen quantitativ eindeutig ein Ausnahmeereignis dar. Der überwiegende Teil der Weiterbildungsaktivitäten dieser Gruppe entfällt auf nicht-formale Bildungsangebote oder auf informelles Lernen im Arbeitskontext. Im Beobachtungszeitraum nahmen 26,7 % der geringqualifizierten Personen an nicht-formalen Bildungsangeboten teil, während 58,0 % angaben, in informelle Lernprozesse eingebunden gewesen zu sein. Diese Lernformen sind in der Regel kürzer, flexibler und stärker arbeitsplatznah organisiert, führen jedoch meist nicht zu einem höheren formalen Bildungsabschluss. Auch wenn für geringqualifizierte Personen keine differenzierten Altersauswertungen vorliegen, zeigt der AES insgesamt, dass formale Bildungsangebote vor allem von jüngeren Erwachsenen unter 35 Jahren in Anspruch genommen werden (Statistik Austria, 2024).

Neben dem AES erlaubt auch die Arbeitsmarktdatenbank (AMDB) eine empirische Rekonstruktion formaler Höherqualifizierungsprozesse. Im Unterschied zur Sekundärstatistik steht hier nicht die erklärte Bildungsbeteiligung, sondern der tatsächlich erreichte formale Abschluss im Vordergrund. Die Nutzung der AMDB ist jedoch mit Einschränkungen verbunden: Informationen zum Bildungsstand liegen nicht für alle Personen vor, und selbst wenn sie verfügbar sind, beziehen sie sich in der Regel auf den Zeitpunkt der letzten AMS-Vormerkung. Höherqualifizierungen, die nach diesem Zeitpunkt erreicht wurden, werden nicht erfasst. Die Ergebnisse auf Basis der AMDB sind daher nicht vollständig, erlauben jedoch eine Einschätzung der realisierten Höherqualifizierungspfade.

Ausgangspunkt der Analyse war die Identifikation jener Personen mit Wohnort in Vorarlberg, die am Stichtag 31. 12. 2024 in der AMDB einen höheren formalen Bildungsabschluss aufwiesen, obwohl sie zu einem früheren Zeitpunkt der Zielgruppe der Geringqualifizierten mit maximal Pflichtschulabschluss angehört hatten. Auf dieser Grundlage konnten in Vorarlberg insgesamt 1.626 Personen identifiziert werden, die eine formale Höherqualifizierung realisiert hatten, darunter 755 Frauen und 871 Männer. Gemessen an der Gesamtgröße der Zielgruppe verdeutlicht diese Zahl die sehr begrenzte Reichweite formaler Höherqualifizierung: Nur ein kleiner Teil der vormals geringqualifizierten Personen erreicht im Erwerbsverlauf einen höheren formalen Abschluss.

Die Analyse der erreichten Abschlüsse zeigt ein deutlich konzentriertes Muster. In 1.249 Fällen, das entspricht 76,8 % aller erfolgreichen Höherqualifizierungen, handelte es sich um den Abschluss einer Lehre oder um eine darauf aufbauende Meisterprüfung. Andere Abschlussarten spielen demgegenüber eine marginale Rolle. Die verbleibenden Fälle verteilen sich auf Abschlüsse mittlerer Schulen, höherer Schulen sowie in einzelnen Fällen auf Hochschulabschlüsse.

Bei der Interpretation dieser Befunde ist eine zentrale Einschränkung zu berücksichtigen. Auf Basis der AMDB kann nicht eindeutig unterschieden werden, ob es sich in allen Fällen um tatsächlich im Inland absolvierte Höherqualifizierungen handelt oder ob ein Teil der beobachteten Bildungsaufstiege auf die formale Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen zurückzuführen ist. Hinweise darauf liefert die Verteilung nach Staatsangehörigkeit: Von den 1.626 Personen mit erfolgreicher Höherqualifizierung waren 151 türkische Staatsbürger:innen sowie 230 Staatsbürger:innen aus sonstigen Drittstaaten. Dies legt nahe, dass zumindest ein Teil der formalen Höherqualifizierungen nicht als Bildungsaufstieg im engeren Sinne, sondern als nachträgliche Anerkennung bereits vorhandener Abschlüsse zu interpretieren ist. Gleichwohl handelt es sich auch in diesen Fällen um einen arbeitsmarktrelevanten Statuswechsel, der den formalen Qualifikationsstand der betroffenen Personen verändert.

Ein weiterer zentraler Befund betrifft die zeitliche und institutionelle Einbettung erfolgreicher Höherqualifizierungen. Rund jede fünfte Person mit nachweisbarem formalen Bildungsaufstieg war vor dem Abschluss in eine vom AMS geförderte Qualifizierungsmaßnahme eingebunden. Konkret befanden sich 148 Personen in einer Qualifizierungsmaßnahme in einer Ausbildungseinrichtung, 123 Personen in einer Bildungsmaßnahme sowie 31 Personen in einer Arbeitsstiftung, wobei in sechs Fällen sowohl Arbeitsstiftungen als auch Bildungsmaßnahmen in Anspruch genommen worden waren.

Die Betrachtung der ausgeübten Berufe – basierend auf der jeweils letzten beim AMS verfügbaren Information – liefert zusätzliche Hinweise auf typische Erwerbslagen im Umfeld erfolgreicher Höherqualifizierung. Besonders häufig waren Personen mit formaler Höherqualifizierung in Berufen des Handels und der Lagerei tätig, darunter Einzelhandelskaufleute, Lagerarbeiter:innen sowie Lebensmittel- und Feinkostverkäufer:innen. Ebenfalls häufig vertreten waren klassische Büroberufe, insbesondere Bürokaufleute. Daneben fanden sich kleinere, aber konsistente Gruppen in der Gastronomie: jeweils rund 30 Personen waren als Köchinnen und Köche bzw. als Restaurantfachkräfte beschäftigt.

Damit bestätigen die AMDB-Analysen das bereits aus der Sekundärstatistik bekannte Bild: Formale Höherqualifizierung ist ein seltenes und hoch selektives Ereignis. Dass dieser Bildungsaufstieg überwiegend über Lehrabschlüsse erfolgt, ist kein normativer Befund, sondern Ausdruck der real existierenden Pfade formaler Höherqualifizierung, wie sie in den administrativen Daten sichtbar werden.

Neben formaler Höherqualifizierung im Sinne eines Bildungsaufstiegs existieren in der Praxis weitere Qualifizierungswege, die kein höheres formales Bildungsniveau im Bildungssystem begründen, jedoch dennoch eine substantielle arbeitsmarktliche Aufwertung ermöglichen. Im Mittelpunkt stehen hierbei berufsrechtlich oder institutionell geregelte Qualifikationen, die den Zugang zu klar definierten Tätigkeitsfeldern eröffnen und häufig mit verbesserten Beschäftigungs- und Einkommenschancen verbunden sind. Relevante Beispiele sind Qualifikationen wie die Pflegeassistenz oder die elementarpädagogische Assistenz. Diese Abschlüsse sind rechtlich normiert, an definierte Ausbildungsinhalte und -dauern gebunden und stellen formalisierte Zugangsbedingungen zu bestimmten Berufsfeldern dar, führen jedoch nicht zu einer Höherstufung im formalen Bildungsniveau.

Aus analytischer Perspektive ist diese Abgrenzung zentral. Einerseits handelt es sich eindeutig nicht um formale Höherqualifizierung im Sinne eines Bildungsaufstiegs im Bildungssystem. Andererseits sind diese Qualifikationen arbeitsmarktlich hoch relevant, da sie den Übergang aus ungelernten oder angelernten Tätigkeiten in stärker regulierte, institutionell abgesicherte Beschäftigungssegmente ermöglichen. Empirisch zeigen sich damit Qualifizierungspfade, die zwischen informeller Kompetenzentwicklung und formaler Höherqualifizierung im engeren Sinn angesiedelt sind und eine funktionale Aufwertung von Erwerbspositionen erlauben, ohne die hohen zeitlichen, organisatorischen und finanziellen Anforderungen eines Lehrabschlusses mit sich zu bringen.

Gerade für geringqualifizierte Personen sind diese Qualifizierungswege von besonderer Bedeutung, da sie häufig berufsbegleitend, modularisiert oder in vergleichsweise kurzen Ausbildungsformaten angeboten werden und damit stärker an bestehende Erwerbsbiografien anschließen. Für Personen mit ausgeprägten Betreuungspflichten, eingeschränkter zeitlicher Flexibilität oder begrenzten finanziellen Spielräumen können sie strukturelle Barrieren formaler Höherqualifizierung teilweise reduzieren oder abfedern, insbesondere jene, die aus langen Ausbildungsdauern, formalen Prüfungsanforderungen oder temporären Einkommensausfällen resultieren.

Neben diesen formal geregelten Qualifizierungen ohne Niveaustieg können zudem nicht-formale, arbeitsmarktrelevante Qualifizierungsformen eine wichtige Rolle spielen. Darunter fallen Weiterbildungsaktivitäten außerhalb des formalen Bildungssystems, die in der Regel kürzer, flexibler und stärker arbeitsplatznah organisiert sind. Wie die Ergebnisse des AES zeigen, entfällt der überwiegende Teil der Weiterbildungsaktivitäten geringqualifizierter Personen auf solche nicht-formalen Angebote sowie auf informelle Lernprozesse im Arbeitskontext.

In ihrer Gesamtheit verdeutlichen diese Befunde, dass Qualifizierungsprozesse im Erwachsenenalter nicht entlang einer einfachen Dichotomie von formaler Höherqualifizierung versus Nichtqualifizierung verlaufen. Vielmehr bewegen sich geringqualifizierte Personen in einem Spektrum unterschiedlicher Qualifizierungsformen, die jeweils unterschiedliche Anforderungen, Risiken und arbeitsmarktliche Effekte aufweisen. Formale Höherqualifizierung im engeren Sinn stellt dabei nur eine – empirisch selten realisierte – Option dar, während formale Qualifizierungen ohne Niveaustieg sowie nicht-formale Qualifizierungsformen für viele Personen funktional besser an ihre Erwerbs- und Lebensrealitäten anschließen.

6.2 DAS BILDUNGSANGEBOT

Das mit Abstand wichtigste Angebotsformat formaler Höherqualifizierung für geringqualifizierte Personen in Vorarlberg sind Angebote, die auf den nachträglichen Erwerb eines Lehrabschlusses abzielen. Innerhalb dieses Feldes lassen sich mehrere Formate unterscheiden, die sich hinsichtlich ihrer organisatorischen Ausgestaltung und ihrer Zugänglichkeit deutlich unterscheiden. Ein zentraler Pfad ist die außerordentliche Lehrabschlussprüfung. Daneben haben sich in Vorarlberg modulare Vorbereitungsangebote etabliert, die auf eine schrittweise Annäherung an den Lehrabschluss abzielen. Diese Formate sind häufig stärker individualisiert, kombinieren Theorie- und Praxisanteile und erlauben eine zeitliche Streckung der Vorbereitung. Aus analytischer Perspektive können modulare Strukturen grundsätzlich die Vereinbarkeit mit Erwerbsarbeit erhöhen, da Lernphasen flexibler organisiert werden können. Gleichzeitig bleibt auch hier die Herausforderung bestehen, dass Lernzeiten zusätzlich zur Erwerbsarbeit erbracht werden müssen und damit implizite Belastungsgrenzen bestehen, die insbesondere für Personen mit Betreuungspflichten oder Schichtarbeit relevant sind. Ein weiteres Format stellt die sogenannte Erwachsenenlehre dar. Für Personen in stabiler Beschäftigung ist ein Wechsel in ein Lehrverhältnis häufig mit Einkommensverlusten verbunden, was die Inanspruchnahme dieses Formats strukturell erschwert.

Schulische zweite Bildungswege, etwa der nachträgliche Erwerb eines Pflichtschulabschlusses oder weiterführender schulischer Abschlüsse, spielen im Kontext der Zielgruppe eine deutlich untergeordnete Rolle. Diese Angebote sind in der Regel stärker schulisch organisiert, zeitlich weniger flexibel und setzen häufig eine hohe formale Lernbereitschaft voraus.

6.3 INSTITUTIONELLE PERSPEKTIVEN AUF ZUGÄNGLICHKEIT UND SELEKTIVITÄT FORMALER HÖHERQUALIFIZIERUNG

Die Expert:inneninterviews mit Bildungseinrichtungen eröffnen eine institutionelle Perspektive auf Zugänglichkeit, Selektivität und Passungsprobleme formaler Höherqualifizierung sowie qualifikationsnaher Bildungswege für geringqualifizierte Personen. Inhaltlich decken die befragten Einrichtungen überwiegend Bildungsangebote in den Bereichen Soziales und Pflege sowie im kaufmännischen Bereich ab. Diese fachliche Schwerpunktsetzung prägt sowohl die Zusammensetzung der Teilnehmendengruppen als auch die institutionellen Erfahrungen mit Erfolgs- und Abbruchrisiken.

Übereinstimmend berichten die Einrichtungen von insgesamt hohen Abschlussquoten in den relevanten Angeboten, die in vielen Fällen deutlich über 80 % liegen. Diese hohen Erfolgsraten werden von den Expert:innen jedoch nicht als Ausdruck niedriger Zugangshürden interpretiert, vielmehr verweisen sie auf ausgeprägte Selbstselektionsprozesse, insbesondere bei erwachsenen Teilnehmenden. Bildungsentscheidungen in späteren Lebensphasen werden von den Einrichtungen als in der Regel wohlüberlegt beschrieben, häufig mit klaren beruflichen Zielvorstellungen verbunden und mit einer hohen individuellen Selbstverpflichtung einhergehend. Die hohen Abschlussquoten sind vor diesem Hintergrund weniger als Indikator breiter Zugänglichkeit, sondern als Ergebnis selektiver Teilnahmebedingungen zu verstehen.

Als zentrale vorgelagerte Zugangshürde nennen die Bildungseinrichtungen durchgängig unzureichende Deutschkompetenzen, insbesondere im Bereich Lesen und Schreiben. Diese Anforderungen wirken vielfach bereits vor dem formalen Einstieg in eine Qualifizierung, da potenzielle Teilnehmende Angebote gar nicht erst aufnehmen können, wenn das notwendige Sprachniveau nicht erreicht wird. Die Hürde

liegt damit weniger im Kursverlauf selbst, sondern in einer strukturellen Selektionsschwelle am Eintrittspunkt.

Darüber hinaus verweisen die Expert:innen auf Mehrfachbelastungen als zentrales Risiko für Unterbrechungen und Abbrüche im Verlauf formaler Qualifizierungswege. Die gleichzeitige Verantwortung für Erwerbsarbeit und familiäre Verpflichtungen sowie – in nicht wenigen Fällen – gesundheitliche Einschränkungen führen häufig zu Fehlzeiten, Überforderung oder verlängerten Ausbildungsdauern. Diese Belastungskonstellationen wirken sich insbesondere in längeren oder berufsbegleitenden Formaten aus und können auch bei grundsätzlich hoher Motivation zu Unterbrechungen oder Abbrüchen führen.

Finanzielle Rahmenbedingungen werden vor allem dort als kritisch beschrieben, wo Qualifizierungen über längere Zeiträume laufen oder nur eingeschränkt gefördert werden. Mehrere Einrichtungen betonen die Bedeutung geringfügiger Erwerbstätigkeit zur Sicherung des Lebensunterhalts während einer Ausbildung. Die von den Expert:innen angesprochenen, ab 2026 geltenden gesetzlichen Regelungen, wonach ein Zuverdienst während des Bezugs von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe nur noch eingeschränkt möglich sein wird, werden institutionell als potenzielle zusätzliche Barriere eingeschätzt. Aus Sicht der Einrichtungen verschärft diese Regelung die bereits bestehende Spannung zwischen Existenzsicherung und Bildungsbeteiligung.

Neben diesen Barrieren benennen die Expert:innen auch Bedingungen, unter denen Qualifizierungsverläufe stabilisiert werden können. Besonders hervorgehoben werden vorbereitende Sprach- und Basisbildungsangebote. Einrichtungen, die entsprechende Vorkurse anbieten, berichten von deutlich stabileren Kursverläufen und höheren Abschlusswahrscheinlichkeiten. Auch individuelle Beratung und kontinuierliche Begleitung werden als zentrale Erfolgsfaktoren beschrieben, da sie dazu beitragen, Belastungen frühzeitig zu erkennen und Teilnehmende in kritischen Phasen zu stabilisieren. Ergänzend werden Selbsteinschätzungstests sowie kurze Praxisphasen vor Kursbeginn als wirksame Instrumente genannt, um realistische Erwartungen zu fördern und Fehlentscheidungen vorzubeugen.

7 Motive für eine formale Höherqualifizierung

In der vorliegenden Studie werden Motive für formale Höherqualifizierung nicht als stabile individuelle Präferenzen verstanden, sondern als situativ entstehende Handlungslogiken im Spannungsfeld von Wunsch, Risiko und realer Möglichkeit. Im Zentrum steht damit nicht die abstrakte Frage, warum geringqualifizierte Personen Bildung grundsätzlich für sinnvoll halten, sondern unter welchen Bedingungen formale Höherqualifizierung im konkreten Erwerbs- und Lebenskontext als gangbarer Handlungsweg erscheint.

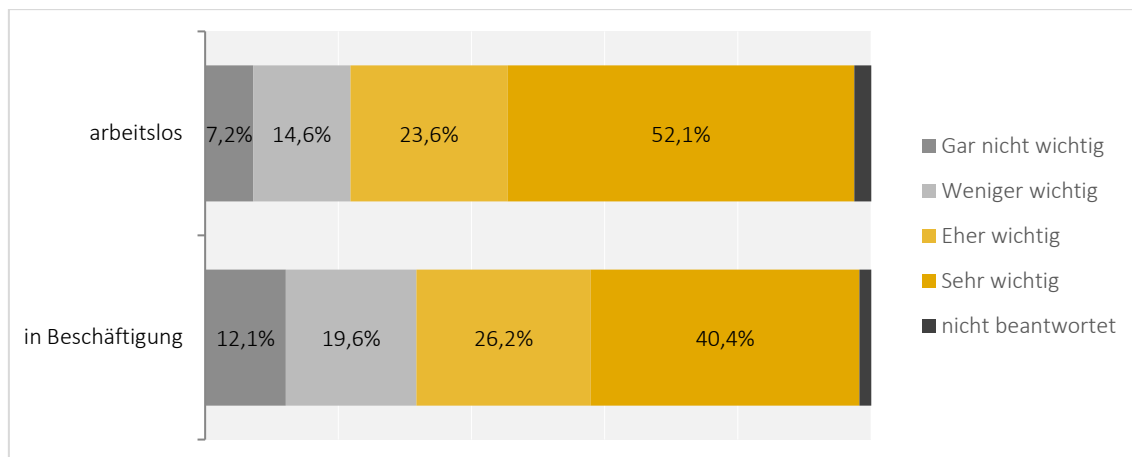
Dieser Zugang knüpft an internationale Forschung an, die Bildungsentscheidungen Erwachsener als Ergebnis kontextgebundener Kosten-Nutzen-Abwägungen unter eingeschränkter Handlungsfähigkeit beschreibt (Desjardins, 2017). Bildungsbeteiligung wird dabei weniger durch eine generelle Bildungsorientierung bestimmt als durch wahrgenommene Risiken im Erwerbsverlauf, institutionelle Anreize sowie biografische und soziale Rahmenbedingungen.

Bevor die Motive für formale Höherqualifizierung im engeren Sinn analysiert werden, wird im Folgenden zunächst auf einen vorgelagerten Aspekt eingegangen: den verbreiteten Wunsch nach beruflicher Veränderung, der sich in den quantitativen wie qualitativen Daten der Studie zeigt.

7.1 VERÄNDERUNGSWÜNSCHE UND BERUFLICHE NEUORIENTIERUNG ALS AUSGANGSPUNKT VON BILDUNGSÜBERLEGUNGEN

Die Ergebnisse der Online-Befragung der Zielgruppe zeigen, dass der grundsätzliche Wunsch nach beruflicher Veränderung unter Geringqualifizierten in Vorarlberg weit verbreitet ist. Rund zwei Drittel der Befragten geben an, dass es ihnen wichtig oder sehr wichtig wäre, einen anderen Beruf zu ergreifen (vgl. Abbildung 33) – trotz hoher Arbeitszufriedenheit (vgl. Abbildung 19). Dieser Befund betrifft sowohl arbeitslose als auch beschäftigte Personen und verweist darauf, dass Veränderungsorientierung kein ausschließliches Phänomen von Arbeitslosigkeit darstellt, sondern auch innerhalb bestehender Erwerbsintegration wirksam ist.

Abbildung 33: Wunsch anderen Beruf zu ergreifen



Quelle: eigene Darstellung JR-POLICIES.

Die Ausprägung dieses Veränderungswunsches variiert jedoch deutlich nach Arbeitsmarktstatus, Branche, Alter und finanzieller Situation.

Unter arbeitslosen Befragten ist der Wunsch nach beruflicher Neuorientierung über alle Branchen stark ausgeprägt. Dies deutet darauf hin, dass Arbeitslosigkeit in diesen Fällen häufig mit einer grundsätzlichen Infragestellung der bisherigen beruflichen Ausrichtung einhergeht und weniger als temporäre Unterbrechung innerhalb eines klaren Berufsfeldes interpretiert wird. Auch unter beschäftigten Befragten ist der Wunsch nach einem Berufswechsel weit verbreitet, wobei er in den Bereichen „Reinigung und Hauswirtschaft“, „Handel und Verkauf“ sowie „Produktion und Industrie“ besonders hoch ist. Diese Branchen sind in den quantitativen Daten zugleich durch erhöhte körperliche Belastungen, eingeschränkte Entwicklungsperspektiven und eine angespannte finanzielle Situation gekennzeichnet. Der Wunsch nach Veränderung entsteht hier häufig trotz formaler Beschäftigungsstabilität und verweist auf latente Unzufriedenheit oder antizipierte Risiken im weiteren Erwerbsverlauf.

Ein klarer Zusammenhang zeigt sich auch mit dem Alter der Befragten. Der Wunsch, einen anderen Beruf zu ergreifen, nimmt mit zunehmendem Alter deutlich ab. Während jüngere Personen häufiger grundsätzliche berufliche Neuorientierung in Betracht ziehen, überwiegen bei älteren Befragten stabilitätsorientierte Strategien. Diese Tendenz korrespondiert mit den qualitativen Interviews, in denen ältere Interviewpartner:innen berufliche Veränderung häufig als mit hohen finanziellen und gesundheitlichen Risiken verbunden einschätzen und Bildungsinvestitionen kritisch im Hinblick auf ihre verbleibende Erwerbsdauer abwägen.

Person männlich, 36 Jahre, Geburtsland/Staatsbürgerschaft Österreich: *„Aber es ist dann halt immer, je älter es wird, desto schwerer oder desto schwerer Fall droht, um dich selber zu motivieren, um nochmal ein Leben zu machen oder einfach eine Ausbildung machen.“*

Person männlich, 50 Jahre, Geburtsland/Staatsbürgerschaft Österreich: *„Aber nochmal eine Lehre, glaube ich nicht. Vor allem um zu 50, was soll das.“*

Auch die subjektiv eingeschätzte finanzielle Situation beeinflusst die Veränderungsbereitschaft deutlich. Personen, die ihre finanzielle Lage als schlecht einschätzen, äußern signifikant häufiger den Wunsch nach einem Berufswechsel. Umgekehrt ist der Veränderungswunsch bei Befragten mit stabiler oder guter finanzieller Situation geringer ausgeprägt. Berufliche Neuorientierung wird damit häufig nicht als Ausdruck von Aufstiegsambitionen, sondern als Reaktion auf ökonomische Unsicherheit interpretiert.

Der geäußerte Wunsch nach beruflicher Veränderung bleibt jedoch analytisch unvollständig, solange unklar bleibt, worauf diese Veränderung aus Sicht der Befragten konkret abzielt. Die Online-Befragung erlaubt eine weiterführende Analyse jener Aspekte, die Befragte mit einem möglichen neuen Beruf verbinden.

Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Erwartungen an einen potenziellen, neuen Beruf deutlich nach Arbeitsmarktstatus unterscheiden (vgl. Abbildung 34). Befragte in Beschäftigung nennen besonders häufig ein höheres Einkommen als zentrales Ziel eines Berufswechsels. Dies verweist auf die hohe Bedeutung extrinsischer, finanzieller Anreize. Demgegenüber wird bei arbeitslosen Personen häufiger der Wunsch nach Gesundheit und geringerer körperlicher oder psychischer Belastung artikuliert. Berufliche Wünsche zielen hier weniger auf Einkommenssteigerung als auf die langfristige Sicherung der Erwerbsfähigkeit.

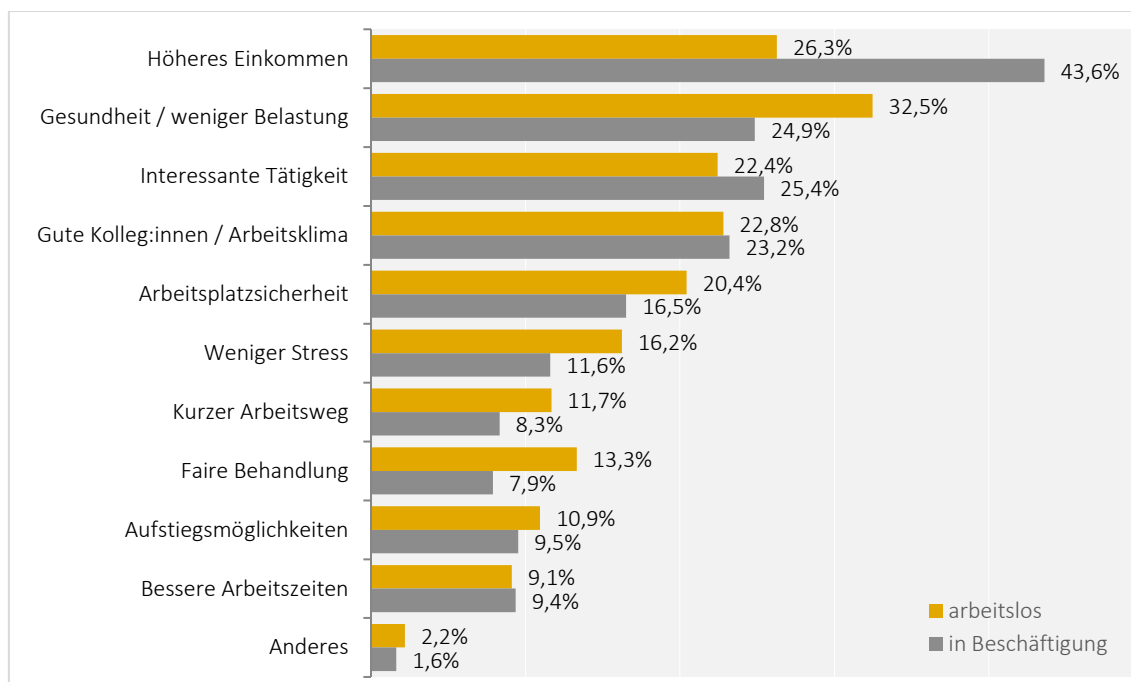
Über beide Gruppen hinweg werden zudem qualitative Aspekte der Arbeit häufig genannt. Eine interessante Tätigkeit, gute Kolleg:innen bzw. ein positives Arbeitsklima sowie Arbeitsplatzsicherheit zählen zu den am häufigsten genannten Erwartungen an einen allfälligen neuen Beruf. Diese Befunde verdeutlichen, dass berufliche Neuorientierung nicht ausschließlich monetär motiviert ist, sondern eng mit der Qualität der Arbeitsbedingungen verknüpft wird.

Geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich insbesondere in der Gewichtung einzelner Aspekte. Frauen nennen häufiger den Wunsch nach weniger Stress und kurzen Arbeitswegen, während Männer etwas häufiger ein höheres Einkommen und eine interessante Tätigkeit hervorheben. Diese Unterschiede korrespondieren mit geschlechtsspezifisch strukturierten Erwerbs- und Sorgeverpflichtungen, wie sie auch in den qualitativen Interviews thematisiert werden.

Eine differenzierte Betrachtung nach Branchen zeigt, dass Erwartungen an einen neuen Beruf stark kontextabhängig sind. In belastungsintensiven Bereichen wie „Reinigung/Hauswirtschaft“, „Produktion/In-

dustrie“ oder „Handel/Verkauf“ wird besonders häufig der Wunsch nach Gesundheit und geringerer Belastung genannt. Ein höheres Einkommen wird vor allem in „Gastronomie/Hotellerie“ sowie im „Bau/Handwerk“ betont, während in „Pflege, Betreuung und Soziales“ qualitative Aspekte wie eine interessante Tätigkeit oder das Arbeitsklima im Vordergrund stehen. Aufstiegsmöglichkeiten werden in mehreren Branchen nur selten genannt, was auf begrenzte Entwicklungsperspektiven innerhalb der bestehenden Tätigkeitsfelder hinweist.

Abbildung 34: Aspekte von Wichtigkeit im neuen Wunschberuf



Quelle: eigene Darstellung JR-POLICIES.

Ergänzend zu den geäußerten Veränderungswünschen erlaubt die Online-Befragung einen Blick darauf, welche Effekte geringqualifizierte Personen mit einem höheren formalen Abschluss verbinden. Diese Erwartungen sind zentral für das Verständnis, warum formale Höherqualifizierung in Erwägung gezogen wird – oder auch nicht.

Die Ergebnisse zeigen, dass die erwarteten Effekte eines höheren Abschlusses stark mit den Erwartungen an einen „besseren Job“ korrespondieren und überwiegend extrinsisch geprägt sind. Besonders häufig werden mehr Einkommen, höhere Arbeitszufriedenheit sowie ein sichererer Arbeitsplatz genannt (vgl. Abbildung 35). Formale Höherqualifizierung wird damit primär als Mittel zur Verbesserung objektiver Arbeitsbedingungen wahrgenommen, weniger als Ausdruck persönlicher Bildungsinteressen.

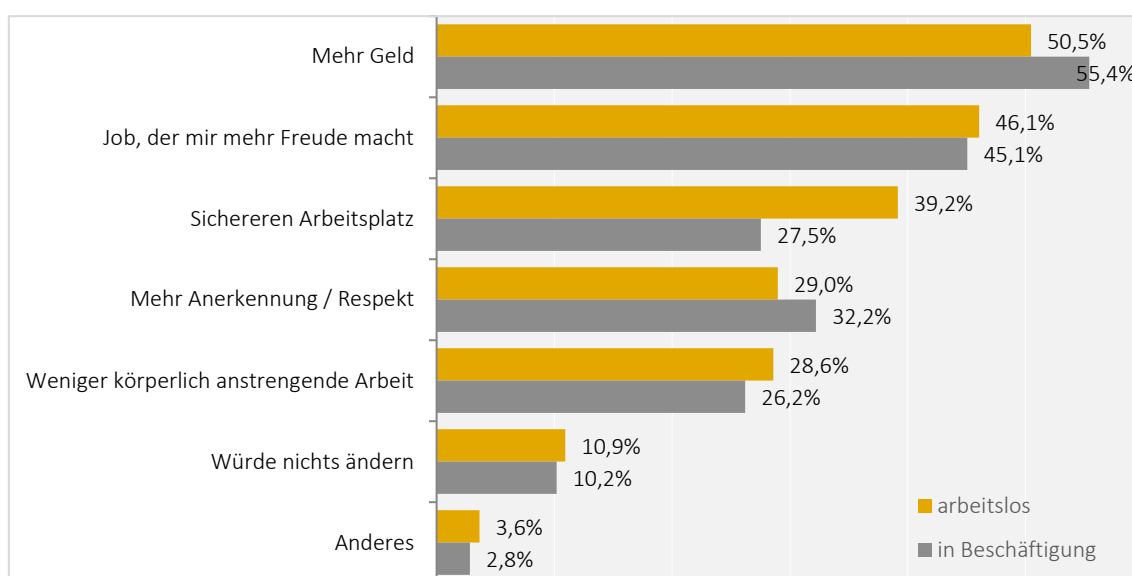
Deutlich zeigen sich altersbezogene Unterschiede. Mit zunehmendem Alter steigt der Anteil jener Befragten, die angeben, ein höherer Abschluss würde „nichts ändern“. Jüngere Personen verbinden formale Höherqualifizierung hingegen deutlich häufiger mit einem Job, der mehr Freude macht, mit höheren Einkommen sowie mit mehr Anerkennung und Respekt. Diese Muster deuten darauf hin, dass die

wahrgenommenen Erträge formaler Bildung im Lebensverlauf abnehmen und Bildungsinvestitionen im höheren Erwerbsalter stärker hinterfragt werden.

Auch nach Staatsangehörigkeit zeigen sich Unterschiede. Befragte mit österreichischer, deutscher und schweizerischer Staatsbürgerschaft geben überdurchschnittlich häufig an, dass ein höherer Abschluss aus ihrer Sicht keinen relevanten Effekt hätte.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass formale Höherqualifizierung aus Sicht der Zielgruppe vor allem dann attraktiv erscheint, wenn ein klarer arbeitsmarktlcher Mehrwert erwartet wird. Wo dieser Nutzen als unklar oder gering eingeschätzt wird, sinkt auch die Bereitschaft, die mit Qualifizierung verbundenen zeitlichen, finanziellen und biografischen Risiken einzugehen.

Abbildung 35: Erwartete Effekte eines höheren Abschlusses



Quelle: eigene Darstellung JR-POLICIES.

Die qualitativen Interviews ergänzen diese Befunde um eine differenzierte Perspektive. Mehrere Interviewpartner:innen berichten von einer grundsätzlich hohen Arbeitsmarktnachfrage in bestimmten Tätigkeitsfeldern, etwa in Logistik, Verkehr, Reinigung oder einfachen Serviceberufen. In diesen Kontexten wird ein Berufswechsel vielfach als „Plan B“ beschrieben, der über einen raschen Arbeitsplatzwechsel realisiert werden kann, ohne formale Qualifikationen nachzuholen. Formale Höherqualifizierung erscheint hier nicht als zwingende Voraussetzung für Beschäftigung, sondern als eine Option unter mehreren, deren Nutzen kritisch gegen kurzfristig verfügbare Erwerbsalternativen abgewogen wird.

Gleichzeitig zeigen die Interviews, dass der Wunsch nach beruflicher Veränderung nicht automatisch in Bildungsentscheidungen mündet. Vielmehr fungiert er häufig als diffuser Hintergrund, vor dem unterschiedliche Strategien – Arbeitsplatzwechsel, Branchenwechsel, Reduktion der Arbeitszeit oder eben Qualifizierung – in Betracht gezogen werden. Ob formale Höherqualifizierung als realistischer Weg wahrgenommen wird, hängt dabei maßgeblich von den in den folgenden Abschnitten analysierten Motiven, Barrieren und institutionellen Rahmenbedingungen ab.

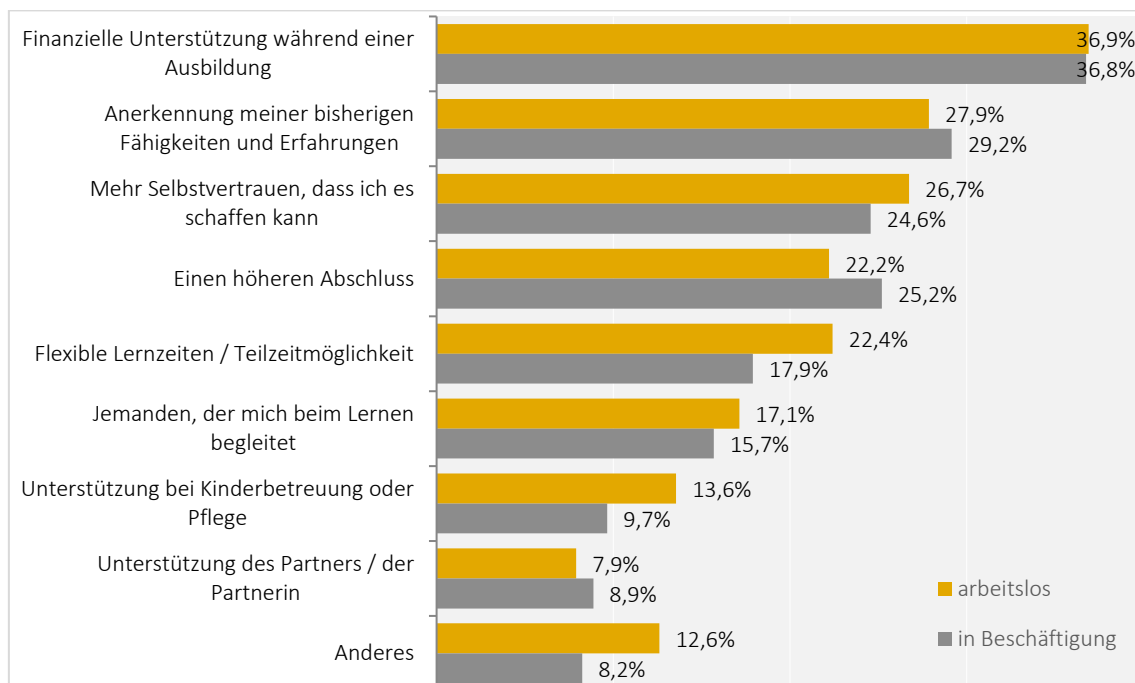
Der ausgeprägte Veränderungswunsch in der Zielgruppe bildet somit keinen direkten Indikator für Bildungsbereitschaft, sondern einen zielgerichteten Erwartungshorizont, der sich auf Einkommen, Gesundheit, Arbeitsqualität oder Sicherheit bezieht. Welche Strategien zur Realisierung dieser Erwartungen gewählt werden – etwa Arbeitsplatzwechsel, Branchenmobilität oder formale Höherqualifizierung – ist Ergebnis situativer Abwägungen unter gegebenen arbeitsmarktlichen, biografischen und institutionellen Bedingungen.

Um diese Abwägungen empirisch greifbar zu machen, wurde in der Online-Befragung erhoben, welche Voraussetzungen die Befragten selbst als notwendig einschätzen, um ihren Wunschjob tatsächlich ausüben zu können. Diese Ergebnisse geben Aufschluss darüber, welche Rolle formale Höherqualifizierung aus Sicht der Zielgruppe innerhalb des wahrgenommenen Möglichkeitsraums einnimmt.

Die Ergebnisse zeigen, dass formale Höherqualifizierung nur von einer Minderheit der Befragten als zentrale Voraussetzung genannt wird (vgl. Abbildung 36). Zwar gibt mehr als ein Fünftel der Respondierenden explizit an, dass ein höherer Abschluss notwendig wäre, um den Wunschjob ausüben zu können, deutlich häufiger werden jedoch andere Voraussetzungen genannt.

Besonders verbreitet ist der Bedarf nach finanzieller Unterstützung während einer Ausbildung, nach Anerkennung bereits vorhandener Fähigkeiten und Erfahrungen sowie nach mehr Selbstvertrauen in die eigene Lern- und Leistungsfähigkeit. Diese Befunde sprechen dafür, dass viele Befragte ihren beruflichen Entwicklungsbedarf nicht primär als Defizit formaler Qualifikation interpretieren, sondern als Frage von Ressourcen, Anerkennung und individueller Handlungsfähigkeit.

Abbildung 36: Notwendige Voraussetzungen für den neuen Wunschberuf



Quelle: eigene Darstellung JR-POLICIES.

Insbesondere die häufige Nennung der Anerkennung vorhandener Kompetenzen verweist darauf, dass ein erheblicher Teil der Zielgruppe nicht primär eine formale Nachqualifizierung anstrebt, sondern eine institutionelle Aufwertung bereits erworbener Erfahrungsbestände. Formale Höherqualifizierung wird damit nicht grundsätzlich abgelehnt, aber als eine Option unter mehreren wahrgenommen, deren Nutzen gegen alternative Strategien abgewogen wird. Unter beschäftigten Befragten wird ein höherer Abschluss besonders häufig im Bereich „Pflege, Betreuung und Soziales“ genannt, was auf formal regulierte Zugangs- und Aufstiegslogiken in diesen Tätigkeitsfeldern verweist. Finanzielle Unterstützung während einer Ausbildung spielt bei Beschäftigten vor allem in „Logistik/Verkehr“ sowie ebenfalls im Bereich „Pflege“ eine zentrale Rolle. Die Anerkennung bestehender Fähigkeiten wird besonders häufig von Beschäftigten im „Handel/Verkauf“ sowie im „Bau/Handwerk“ genannt, während flexible Lernzeiten oder Teilzeitmodelle dort vergleichsweise selten als relevant eingeschätzt werden.

Bei arbeitslosen Befragten wird ein höherer Abschluss insbesondere im „Bau- und Handwerksbereich“ seltener als Voraussetzung genannt. Demgegenüber werden in „Reinigung/Hauswirtschaft“ flexible Lernzeiten sowie Unterstützung bei Kinderbetreuung oder Pflege besonders häufig hervorgehoben. In „Pflege, Betreuung und Soziales“ spielen persönliche Lernbegleitung sowie Unterstützung durch Partner:innen eine überdurchschnittlich große Rolle.

Über alle Gruppen hinweg geben Frauen systematisch häufiger Unterstützungsbedarfe an als Männer, insbesondere in Bezug auf finanzielle Absicherung, flexible Lernzeiten sowie Kinderbetreuung oder Pflege. Diese Unterschiede verweisen auf strukturell unterschiedliche Vereinbarkeitsbedingungen und nicht auf geringere Bildungsorientierung.

Person weiblich, 51 Jahre, Geburtsland/Staatsbürgerschaft Slowakei: *„Es, äh, denke ich oft, wäre einfach, auch wegen finanziell wäre es dann bestimmt auch besser. Mhm. Aber, ja leider, ich sage, das war immer diese finanzielle Seite, was ich gesagt habe, kann ich nicht alleine, weil ich bin angewiesen auf, auf Lohn, äh, und nicht weiter, oder nicht arbeiten zu können, wäre nicht einfach für mich.“*

Befragte mit österreichischer Staatsbürgerschaft nennen überdurchschnittlich häufig sowohl einen höheren Abschluss als auch finanzielle Unterstützung während der Ausbildung als notwendige Voraussetzungen. Dies deutet auf eine stärkere Orientierung an formalen Qualifikationslogiken hin, während andere Gruppen häufiger auf Anerkennung informeller Kompetenzen oder unterstützende Rahmenbedingungen verweisen.

Der Wunsch nach beruflicher Veränderung ist in der Zielgruppe zwar weit verbreitet, die subjektiv wahrgenommenen Voraussetzungen zur Umsetzung dieses Wunsches werden jedoch nur teilweise mit formaler Höherqualifizierung verknüpft. Bildungsentscheidungen entstehen vielmehr im Spannungsfeld von ökonomischer Absicherung, Anerkennung vorhandener Kompetenzen, Selbstwirksamkeit und institutionellen Zugangsmöglichkeiten. Vor diesem Hintergrund werden im Folgenden die Motive für formale Höherqualifizierung näher analysiert.

7.2 KOGNITIVE UND EMOTIONALE RAHMUNG

Bevor im Folgenden die Motive für formale Höherqualifizierung analysiert werden, ist ein Blick auf die kognitive und emotionale Rahmung von Weiterbildung in der Zielgruppe notwendig. Bildungsentschei-

dungen werden nicht allein auf Basis rationaler Kosten-Nutzen-Abwägungen getroffen, sondern sind eingebettet in Deutungsmuster, Erfahrungen und Gefühle, die den Begriff „Weiterbildung“ selbst strukturieren.

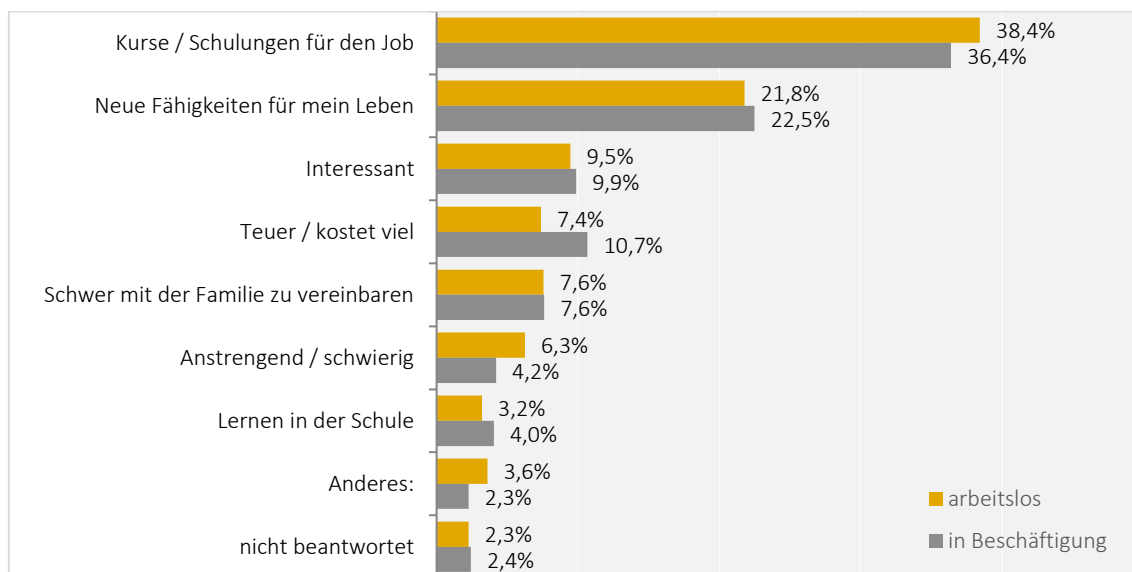
Die Online-Befragung der Zielgruppe erfasste daher sowohl Assoziationen mit dem Begriff Weiterbildung als auch die Gefühle, die Befragte mit dem Gedanken an Weiterbildung verbinden. Diese Ergebnisse liefern Hinweise darauf, unter welchen emotionalen Voraussetzungen Motive für formale Höherqualifizierung entstehen – oder blockiert werden.

Die Ergebnisse zeigen, dass Weiterbildung von den Befragten primär mit konkreten Maßnahmen wie Kursen, Schulungen oder dem Erwerb neuer Fähigkeiten assoziiert wird (vgl. Abbildung 37). Weiterbildung erscheint damit überwiegend als funktionales Instrument zur Kompetenzentwicklung.

Gleichzeitig weisen die Nennungen auch auf zumindest ambivalente oder negative Konnotationen hin, etwa in Bezug auf Aufwand, Belastung oder formale Anforderungen. Diese Mehrdeutigkeit verdeutlicht, dass Weiterbildung in der Zielgruppe kein eindeutig positiv besetzter Begriff ist.

Auffällig ist, dass sich in diesen Assoziationen keine ausgeprägten geschlechtsspezifischen Unterschiede zeigen. Die grundlegenden kognitiven Deutungsmuster von Weiterbildung sind bei Männern und Frauen weitgehend ähnlich ausgeprägt.

Abbildung 37: Gedanken beim Wort „Weiterbildung“

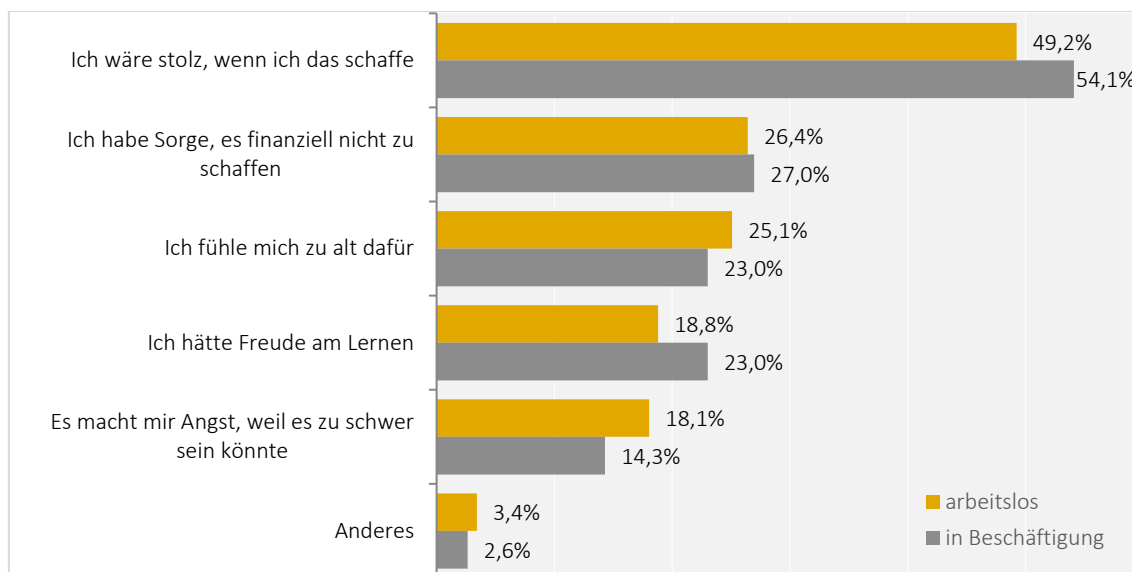


Quelle: eigene Darstellung JR-POLICIES.

Deutlich differenzierter fallen die Ergebnisse aus, wenn nach den Gefühlen gefragt wird, die Befragte mit dem Gedanken an Weiterbildung verbinden (vgl. Abbildung 38). Insgesamt überwiegen positive Emotionen. Viele Befragte geben an, Stolz oder Freude mit der Vorstellung zu verbinden, eine Weiterbildung erfolgreich zu absolvieren.

Gleichzeitig zeigen sich alters- und geschlechtsspezifische Unterschiede. Das Gefühl, stolz darauf zu sein, eine Weiterbildung zu schaffen, nimmt mit zunehmendem Alter ab, während das Empfinden, für Weiterbildung „zu alt“ zu sein, (wenig überraschend) mit dem Alter zunimmt. Neben diesen positiven Emotionen äußert eine relevante Teilgruppe auch finanzielle Sorgen sowie Leistungs- und Überforderungsängste. Diese Gefühle treten insbesondere bei Frauen häufiger auf und verweisen auf eine emotionale Dimension von Bildungsbarrieren, die über objektive Zeit- oder Kostenrestriktionen hinausgeht.

Abbildung 38: Gefühle beim Wort „Weiterbildung“



Quelle: eigene Darstellung JR-POLICIES.

7.3 ARBEITSMARKTBEZOGENE MOTIVE

Arbeitsmarktbezogene Motive stellen jenen Motivbereich dar, der in den quantitativen wie qualitativen Erhebungen am häufigsten genannt wird, wenn geringqualifizierte Personen formale Höherqualifizierung thematisieren. Sie beziehen sich primär auf Fragen der Erwerbssicherheit, der Einkommensentwicklung sowie der langfristigen Tragfähigkeit bestehender Erwerbskonstellationen.

Die Ergebnisse der quantitativen Befragung zeigen, dass ein großer Teil der Befragten formale Höherqualifizierung grundsätzlich mit arbeitsmarktlichen Vorteilen verbindet. In den standardisierten Fragen werden insbesondere bessere Jobchancen, mehr Sicherheit am Arbeitsmarkt und ein höheres Einkommen häufig als potenzielle Effekte genannt. Diese Zuschreibungen sind jedoch nicht gleichmäßig über alle Gruppen verteilt. Deskriptive Differenzierungen nach Erwerbslagen und arbeitsmarktbezogenen Segmenten zeigen, dass arbeitsmarktbezogene Motive vor allem bei Personen in instabileren Erwerbskonstellationen sowie bei jenen ausgeprägt sind, die bereits Arbeitslosigkeit, betriebliche Umbrüche oder unsichere Vertragsverhältnisse erlebt haben. In Segmenten mit stabiler Erwerbsintegration und vergleichsweise höheren Einkommen werden diese Motive seltener genannt oder geringer gewichtet.

Ein zentrales arbeitsmarktbezogenes Motiv, das sich insbesondere in den qualitativen Interviews rekonstruieren lässt, ist der Schutz vor künftigem Arbeitsplatzverlust. Interviewte Personen thematisieren for-

male Höherqualifizierung häufig in Situationen, in denen sich betriebliche Rahmenbedingungen verändern, etwa durch Personalabbau, Reorganisationen, technologische Umstellungen oder die formale Kopplung bestimmter Tätigkeiten an Abschlüsse. In diesen Kontexten wird der fehlende formale Abschluss rückblickend als potenzielles Risiko beschrieben. Mehrere Interviewpassagen verweisen darauf, dass sich Befragte im Vergleich zu formal qualifizierten Kolleg:innen als leichter ersetzbar einschätzen. Formale Höherqualifizierung wird hier weniger als Mittel zur unmittelbaren Verbesserung der aktuellen Position verstanden, sondern als Absicherung gegen zukünftige arbeitsmarktliche Risiken.

Eng damit verbunden ist das Motiv der Absicherung gegen gesundheitliche Risiken. In den qualitativen Interviews berichten insbesondere Personen in körperlich belastenden Tätigkeiten – etwa in Produktion, Bau oder arbeitsintensiven Dienstleistungsbereichen –, dass sie ihre aktuelle Tätigkeit langfristig nicht ausüben können oder wollen. Formale Höherqualifizierung wird in diesen Erzählungen als Voraussetzung gesehen, um perspektivisch in weniger körperlich belastende Tätigkeiten zu wechseln oder zumindest die Zahl möglicher Alternativen am Arbeitsmarkt zu erhöhen. Dieses Motiv wird vor allem von Personen mittleren Erwerbsalters formuliert und findet sich sowohl bei Männern in körperlich geprägten Branchen als auch bei Frauen in belastenden Dienstleistungsberufen.

Gleichzeitig zeigen die qualitativen Interviews, dass fehlende formale Abschlüsse von einem Teil der Befragten nicht als zentrales Defizit wahrgenommen werden. Mehrere Interviewpartner:innen berichten von langjähriger Tätigkeit in denselben Betrieben, insbesondere in Lager-, Produktions- oder Servicebereichen, und beschreiben sich selbst als „angelernte Fachkräfte“. In diesen Fällen wird formale Qualifikation explizit gegenüber betrieblicher Erfahrung relativiert. Solange Einkommen, Arbeitsplatzsicherheit und Anerkennung im Betrieb als ausreichend erlebt werden, erscheint der formale Abschluss aus Sicht der Befragten verzichtbar. Bildungsentscheidungen werden hier nicht primär entlang formaler Qualifikationsstandards, sondern entlang betrieblicher Anerkennungs- und Entlohnungslogiken bewertet.

Person männlich, 40 Jahre, Geburtsland/Staatsbürgerschaft Österreich: *„Nein. Nein. Glaub ich so nicht. Also ich weiß nicht. Ich bezeichne mich jetzt mit so zumal, also, wenn ich die 20 Jahre Berufserfahrung habe, dann bezeichne ich mich so zumal als, als eine Fachkraft. Mhm. Wenn ich da Zettel nicht habe. Mhm. Ich weiß genau wie viel wie der eine mit dem Zettel. Mhm. Ich verdiene sogar mehr wie der eine mit dem Zettel.“*

Person weiblich, 58 Jahre, Geburtsland/Staatsbürgerschaft Österreich: *„Weil, wieso muss man immer mordsmäßige Qualifikation haben, weil, was nützt mich das, wenn ich die Qualifikation habe, und ich habe die Lebenserfahrung nicht, und ich habe nicht die Lebensschule, oder? (..) Mhm. (..) Weil, was die Lebensschule ist, das, was man im Leben erlebt und nicht das, was du studierst und so weiter. Mhm... Wie viel braucht man nachher noch im Leben, bin ich der Meinung.“*

Person männlich, 35 Jahre, Geburtsland Bosnien und Herzegowina/Staatsbürgerschaft Österreich: *„Abschluss hat meiner Meinung nach schon Vorteil. Mhm. (.) Aber ich denke, die Berufserfahrung zählt auch in wie vielen Firmen hast du gearbeitet, das zählt auch mit, weil ich denke, eine Firma 20 Jahre lang ist, aber auf jeden Fall zählt, ich denke, das zählt viel mit.“*

Ein weiteres arbeitsmarktbezogenes Motiv betrifft fehlende Aufstiegsperspektiven innerhalb bestehender Beschäftigungsverhältnisse. In den qualitativen Interviews berichten viele geringqualifizierte Personen von langen Betriebszugehörigkeiten ohne erkennbare Entwicklungsmöglichkeiten. Aufstieg wird dabei nicht zwingend mit Führungspositionen gleichgesetzt, sondern mit Verbesserungen der Tätigkeit, der

Entlohnung oder der Arbeitsbedingungen. Der fehlende formale Abschluss wird in diesen Erzählungen als Hindernis für innerbetriebliche Entwicklung oder für einen Tätigkeitswechsel beschrieben. Formale Höherqualifizierung erscheint in diesen Fällen als notwendige Voraussetzung, um Zugang zu qualifizierteren Aufgaben zu erhalten, ohne dass damit automatisch ein tatsächlicher Aufstieg verbunden wäre.

Die quantitativen Ergebnisse zeigen zudem Unterschiede entlang von Geschlecht und Alter. Jüngere Befragte und Männer verbinden formale Höherqualifizierung etwas häufiger mit Einkommenszuwächsen, während Frauen arbeitsmarktbezogene Motive stärker mit Stabilität, Planbarkeit und Sicherheit verknüpfen. Gleichzeitig weisen die Befragungsdaten darauf hin, dass insbesondere Personen in stabilen, aber einkommensschwächeren Erwerbslagen potenzielle Einkommensverbesserungen zwar benennen, diese jedoch häufig mit Vorbehalten hinsichtlich der praktischen Umsetzbarkeit verbinden.

Die qualitativen Interviews verdeutlichen darüber hinaus, dass arbeitsmarktbezogene Motive häufig nicht proaktiv formuliert werden. Mehrere Interviewpartner:innen beschreiben formale Höherqualifizierung als „Notlösung“, „Absicherung“ oder „letzte Chance“. Diese Begriffe verweisen weniger auf ein eigenständiges Bildungsinteresse als auf den Zeitpunkt der Motivaktivierung im Erwerbsverlauf. Motive entstehen häufig erst dann, wenn bestehende Erwerbskonstellationen als fragil wahrgenommen werden oder konkrete Risiken sichtbar werden, und sind damit reaktiv und situativ geprägt.

Person weiblich, 53 Jahre, Geburtsland/Staatsbürgerschaft Bosnien und Herzegowina: [Auf die Frage, ob sie schon einmal darüber nachgedacht hat, eine Ausbildung zu machen]: „*Nein.*“ (...) „*Vielleicht, wenn ich ohne Job bin, dann vielleicht, ich denke, anders.*“

In nachfragestarken Tätigkeitsfeldern berichten viele Befragte zugleich von einer insgesamt optimistischen Einschätzung ihrer Arbeitsmarktchancen. Insbesondere in Bereichen wie Lager, Logistik, Reinigung oder Service wird formale Höherqualifizierung nicht als zwingende Voraussetzung für Beschäftigung wahrgenommen. Stattdessen beschreiben mehrere Interviewpartner:innen einen „Plan B“, der weniger über formale Qualifikation als über einen raschen Arbeitsplatzwechsel realisiert wird. Bildung tritt in diesen Fällen hinter kurzfristig realisierbare Optionen der Arbeitsplatzmobilität zurück. Die Entscheidung gegen Höherqualifizierung ist damit nicht Ausdruck von Resignation, sondern Teil einer rationalen arbeitsmarktbezogenen Handlungslogik unter Bedingungen hoher Nachfrage.

Person männlich, 46 Jahre, Geburtsland Österreich/Staatsbürgerschaft Kroatien: „*Boah. In der Branche, wo ich bin, ist es zur Zeit so, dass am Freitag auch schon Montag anfangen kannst.*“

Diese empirischen Befunde lassen sich mit bestehenden Forschungsergebnissen in Beziehung setzen. Baethge und Severing (2015) zeigen, dass Nachqualifizierung häufig erst dann relevant wird, wenn arbeitsmarktliche Risiken bereits sichtbar sind. Schmid et al. (2016) betonen, dass Bildungsentscheidungen im Erwachsenenalter stark durch vorherige Erwerbserfahrungen und Unsicherheiten im Erwerbsverlauf geprägt sind.

Arbeitsmarktbezogene Motive für formale Höherqualifizierung zielen damit überwiegend auf Sicherheit, Absicherung und langfristige Tragfähigkeit von Erwerbsverläufen ab. Ob diese Motive tatsächlich in Bildungsentscheidungen übersetzt werden, hängt – wie die empirischen Befunde nahelegen – wesentlich davon ab, ob arbeitsmarktliche Risiken als relevant wahrgenommen werden und ob institutionelle sowie biografische Rahmenbedingungen die Umsetzung einer formalen Höherqualifizierung als realistisch erscheinen lassen.

7.4 BIOGRAFISCHE MOTIVE

Neben arbeitsmarktbezogenen Erwägungen lassen sich in den qualitativen Interviews biografische Motive für formale Höherqualifizierung rekonstruieren. Diese Motive beziehen sich weniger auf die aktuelle Erwerbssituation als auf frühere Bildungsentscheidungen und -erfahrungen und werden von den Befragten selbst explizit als solche benannt.

In den Interviews beschreiben mehrere Personen formale Höherqualifizierung als Möglichkeit, als unvollständig oder fremdbestimmt erlebte Bildungsverläufe nachträglich zu bearbeiten. Formale Höherqualifizierung erhält damit eine Bedeutung, die über unmittelbare arbeitsmarktliche Effekte hinausgeht. Sie wird von den Interviewten als nachträgliche Auseinandersetzung mit einem Bildungsweg dargestellt, der aus ihrer Sicht nicht den eigenen Möglichkeiten oder Interessen entsprochen hat. Vergleichbare Deutungsmuster werden in der Literatur zu Lernidentitäten und biografischen Brüchen beschrieben (Brown & Bimrose, 2018).

Solche biografischen Motive werden in den Interviews vor allem bei Personen sichtbar, die ihre schulische oder berufliche Ausbildung frühzeitig abgebrochen haben oder deren Bildungsweg stark durch äußere Umstände geprägt war. Genannt werden dabei familiäre Verpflichtungen, finanzielle Zwänge oder negative Erfahrungen im Schul- und Ausbildungssystem. Diese Erfahrungen werden von den Befragten selbst als prägend für ihr späteres Verhältnis zu formaler Bildung beschrieben.

Neben häufig genannten biografischen Einschnitten wie Bildungsabbrüchen, Migration oder gesundheitlichen Belastungen werden in einzelnen Interviews auch spezifische Lebensereignisse wie Privatinsolvenz, längere Phasen des Präsenz- oder Zivildienstes oder familiäre Krisen als bildungsbiografisch relevant thematisiert. Diese Ereignisse wirken als Unterbrechungen, die Bildungswege verzögern oder umlenken, ohne dass sie von den Betroffenen selbst als individuelle Fehlentscheidungen interpretiert werden.

Ein weiteres wiederkehrendes biografisches Motiv ist der Wunsch nach Anerkennung bereits vorhandener Kompetenzen. Mehrere Interviewte berichten von umfangreichen informell erworbenen Fähigkeiten, die sie im Laufe ihres Erwerbslebens aufgebaut haben, etwa durch langjährige Berufserfahrung oder die Übernahme verantwortungsvoller Tätigkeiten. Der fehlende formale Abschluss wird in diesen Fällen als Diskrepanz zwischen tatsächlichem Können und institutioneller Anerkennung thematisiert. Formale Höherqualifizierung erscheint hier als Möglichkeit, dem eigenen Erfahrungswissen einen offiziell anerkannten Status zu verleihen.

Die qualitativen Interviews zeigen zugleich, dass das Vorhandensein biografischer Motive nicht automatisch zu Bildungsentscheidungen führt. Vielmehr beschreiben mehrere Befragte, dass solche Motive erst dann handlungswirksam werden, wenn sich die biografischen Rahmenbedingungen verändern, etwa durch geringere ökonomische Belastung oder das Älterwerden der Kinder. Biografische Motive sind damit stark lebensphasenabhängig und entfalten ihre Wirkung nicht unabhängig von sozialen und ökonomischen Kontexten.

Biografische Motive für formale Höherqualifizierung zielen vor allem auf die nachträgliche Bearbeitung früherer Bildungsentscheidungen oder auf die Anerkennung bereits erworbener Kompetenzen ab. Im Unterschied zu arbeitsmarktbezogenen Motiven sind sie nicht primär auf zukünftige Erwerbschancen ausgerichtet, sondern stärker vergangenheits- und erfahrungsbezogen.

7.5 SOZIALE MOTIVE

Neben arbeitsmarktlichen und biografischen Motiven lassen sich soziale Motive für formale Höherqualifizierung sowohl in den qualitativen Interviews als auch in den quantitativen Befragungen identifizieren. In beiden Datengrundlagen wird deutlich, dass Bildungsentscheidungen geringqualifizierter Personen häufig in familiäre Kontexte eingebettet sind und von den Befragten selbst nicht als rein individuelle Entscheidungen beschrieben werden. Entsprechende Zusammenhänge werden auch in der Literatur zur Bildungsbeteiligung Erwachsener hervorgehoben (Papouschek, 2018; Desjardins, 2017).

In den qualitativen Interviews wird formale Höherqualifizierung wiederholt in direktem Bezug zu Kindern thematisiert. Mehrere Interviewte begründen ihr Interesse an formaler Qualifikation damit, dass sie dadurch die Lebenssituation ihrer Kinder verbessern könnten oder ihnen als Vorbild dienen würden. Das verdeutlicht, dass formale Bildung von den Befragten nicht ausschließlich als individuelles Projekt verstanden wird, sondern als Beitrag zur Absicherung der Familie und zur Weitergabe von Chancen an die nächste Generation.

Die quantitativen Befunde stützen diese qualitative Perspektive. Personen mit Versorgungspflichten für Kinder geben häufiger an, formale Höherqualifizierung grundsätzlich für sinnvoll zu halten als Personen ohne entsprechende Verpflichtungen. Gleichzeitig zeigen die Befragungsdaten, dass dieselbe Gruppe formale Höherqualifizierung häufiger als schwer realisierbar einschätzt. Diese Kombination verweist empirisch auf eine Spannung zwischen langfristig wahrgenommenem Nutzen und kurzfristig wahrgenommenen Belastungen.

In den qualitativen Interviews zeigen sich zudem geschlechtsspezifische Unterschiede in der Art und Weise, wie soziale Motive formuliert werden. Frauen verknüpfen Motive zur Höherqualifizierung häufiger mit Aspekten der Absicherung und der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie. In den Interviews wird formale Qualifikation von Frauen unter anderem als Möglichkeit beschrieben, langfristig stabilere Beschäftigungsverhältnisse, weniger körperlich belastende Tätigkeiten oder planbarere Arbeitszeiten zu erreichen. Zugleich berichten viele Interviewpartnerinnen, dass diese Motive durch bestehende Care-Verpflichtungen relativiert werden. Die Verantwortung für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige wird dabei explizit als Einschränkung zeitlicher und organisatorischer Spielräume für Bildung benannt und als Risiko für einen erfolgreichen Abschluss thematisiert. Diese Interviewbefunde korrespondieren mit Ergebnissen der Literatur, die Care-Verpflichtungen als zentrale strukturelle Barriere für Bildungsbeteiligung von Frauen identifizieren (Papouschek, 2018).

Männer thematisieren soziale Motive in den qualitativen Interviews häufiger im Zusammenhang mit der Sicherung des Haushaltseinkommens und der Ernährerrolle. Formale Höherqualifizierung wird von ihnen weniger als persönliches Entwicklungsprojekt beschrieben, sondern als Mittel zur Stabilisierung der Erwerbsbiografie und der Erzielung eines höheren Einkommens. In mehreren Interviews wird deutlich, dass Männer formale Bildungsentscheidungen insbesondere dann in Erwägung ziehen, wenn bestehende Tätigkeiten als langfristig nicht mehr tragfähig eingeschätzt werden oder Einkommensverluste befürchtet werden. Gleichzeitig wird Bildung auch von Männern als potenzielles Risiko wahrgenommen, sofern sie mit Einkommenseinbußen oder Erwerbsunterbrechungen verbunden ist.

Die qualitativen Interviews zeigen darüber hinaus, dass soziale Motive nicht ausschließlich förderlich wirken. Mehrere Befragte berichten, dass das unmittelbare finanzielle Wohlergehen der Familie gegenüber

langfristigen Bildungszielen Priorität hat. In diesen Fällen wird formale Höherqualifizierung als potenzielle Gefährdung der Haushaltsstabilität wahrgenommen, insbesondere wenn unklar bleibt, ob sich der formale Abschluss tatsächlich in verbesserte Erwerbschancen übersetzen lässt. Diese Einschätzungen lassen sich direkt aus den Interviewaussagen rekonstruieren und finden Entsprechungen in der Forschung zu Kosten-Nutzen-Abwägungen von Bildungsentscheidungen unter restriktiven Haushaltsbedingungen (Schmid et al., 2016; Desjardins, 2017).

Soziale Motive formaler Höherqualifizierung sind stark durch familiäre Verantwortungsstrukturen geprägt. Bildung wird von den Befragten einerseits als Instrument zur Sicherung, Stabilisierung und intergenerationalen Weitergabe von Chancen beschrieben, andererseits wird sie zugleich als potenzielles Risiko für die kurzfristige Haushaltsstabilität wahrgenommen.

7.6 INSTITUTIONELLE MOTIVE UND SITUATIVE TRIGGER

Neben arbeitsmarktlichen, biografischen und sozialen Motiven weisen die qualitativen Interviews deutlich darauf hin, dass formale Höherqualifizierung bei geringqualifizierten Personen in der Regel nicht aus einem langfristig geplanten oder eigeninitiativ verfolgten Bildungsprojekt heraus entsteht. Vielmehr zeigen die Interviewdaten, dass entsprechende Bildungsüberlegungen häufig erst im Zusammenhang mit konkreten institutionellen Anlässen, Erwartungen oder Impulsen situativ formuliert werden. Motive für formale Höherqualifizierung entstehen damit nicht unabhängig vom institutionellen Kontext, sondern werden wesentlich durch externe Signale, Anforderungen und Unterstützungsstrukturen geprägt.

In zahlreichen Interviews berichten die Befragten, dass der Gedanke an eine formale Höherqualifizierung nicht aus eigener Initiative hervorgegangen ist, sondern durch eine spezifische Situation ausgelöst wurde. Mehrere Interviewpartner:innen verweisen explizit auf Hinweise oder Empfehlungen durch Dritte. Formale Höherqualifizierung wird in diesen Erzählungen nicht als eigenständiges Bildungsziel beschrieben, sondern als Option, die durch institutionelle Kommunikation überhaupt erst sichtbar wird.

Auch betriebliche Kontexte erweisen sich in den qualitativen Interviews als zentrale institutionelle Trigger. Mehrere Befragte berichten, dass formale Höherqualifizierung erst dann als relevant wahrgenommen wurde, als sich betriebliche Rahmenbedingungen veränderten. Genannt werden Reorganisationen, technologische Umstellungen, neue Qualitäts- oder Sicherheitsanforderungen oder die formale Koppelung von Tätigkeiten und Aufstiegsmöglichkeiten an bestimmte Abschlüsse. In diesen Situationen wird Höherqualifizierung nicht als Ausdruck allgemeinen Bildungsinteresses beschrieben, sondern als Reaktion auf veränderte institutionelle Erwartungen. Motivation entsteht hier aus der Notwendigkeit, bestehende Erwerbspositionen abzusichern oder betriebliche Anschlussfähigkeit zu erhalten, weniger aus dem Wunsch nach genereller Weiterentwicklung.

Die Interviews machen zugleich deutlich, dass institutionelle Unterstützung einen entscheidenden Einfluss darauf hat, ob solche situativen Motive tatsächlich handlungswirksam werden. Befragte berichten, dass flexible Arbeitszeiten, die Möglichkeit zur Anpassung von Schichtplänen, finanzielle Unterstützung oder explizite Ermutigung durch Betriebe maßgeblich dazu beigetragen haben, eine formale Höherqualifizierung tatsächlich aufzunehmen. Institutionelle Unterstützung wirkt in diesen Fällen als Übersetzungsmechanismus, der aus einer abstrakten Bildungsoption eine realisierbare Handlungsalternative macht. Umgekehrt wird in den Interviews wiederholt beschrieben, dass fehlende betriebliche Unterstützung dazu führt, dass institutionelle Impulse folgenlos bleiben und Bildungsüberlegungen nicht weiterverfolgt werden, selbst wenn das Interesse grundsätzlich vorhanden ist.

Institutionelle Motive und Trigger fungieren damit weniger als originäre Motivquellen, sondern als Auslöser, Verstärker oder Blockaden bereits vorhandener, häufig latenter Bildungsüberlegungen. Formale Höherqualifizierung wird von den Befragten selten aktiv gesucht, sondern häufig erst dann in Erwägung gezogen, wenn Beratung, betriebliche Anforderungen oder konkrete Angebote Bildungsoptionen situativ sichtbar, erwartbar oder zumindest prinzipiell erreichbar machen. Diese Befunde unterstreichen die Bedeutung von Gelegenheitsstrukturen für Bildungsentscheidungen geringqualifizierter Erwachsener.

Die qualitativen Interviews legen darüber hinaus nahe, dass Motive für formale Höherqualifizierung selten aus einer generellen Bildungsnähe oder einer kontinuierlichen Bildungsorientierung heraus entstehen. Vielmehr wird formale Höherqualifizierung insbesondere dann als relevant wahrgenommen, wenn Unsicherheit im Erwerbsverlauf zunimmt, etwa durch drohenden Arbeitsplatzverlust, gesundheitliche Belastungen oder fehlende innerbetriebliche Entwicklungsmöglichkeiten. Institutionelle Anlässe wirken in diesen Situationen als Katalysatoren, die vorhandene Unsicherheiten in konkrete Bildungsüberlegungen übersetzen. Diese Befunde entsprechen internationalen Forschungsergebnissen, die Motive für Weiterbildung als reaktiv, situativ und an institutionelle Gelegenheitsstrukturen gebunden beschreiben (Desjardins, 2017).

Zugleich machen die Interviews deutlich, dass institutionelle Kontexte nicht nur motivierend, sondern auch begrenzend wirken können. Bildungsentscheidungen fallen in mehreren Fällen bewusst gegen formale Höherqualifizierung aus. Als zentrale Demotivatoren nennen die Befragten ein als ausreichend empfundenes Einkommen, die Anerkennung vorhandenen Erfahrungswissens im Betrieb sowie das eigene Alter. In diesen Fällen wird formale Bildung nicht als notwendige Investition in zukünftige Erwerbschancen, sondern als potenzielles Risiko mit unklarem oder zu geringem Ertrag bewertet.

Diese Einschätzungen entstehen nicht im luftleeren Raum, sondern vor dem Hintergrund institutioneller Rahmenbedingungen, etwa fehlender Transparenz über reale Lohn- oder Entwicklungseffekte formaler Abschlüsse oder begrenzter betrieblicher Aufstiegsperspektiven trotz Qualifikation.

Person männlich, 50 Jahre, Geburtsland/Staatsbürgerschaft Österreich: „Aber im Moment sehe ich gar nicht die Notwendigkeit dafür. Mhm. Ob es überhaupt einen Sinn macht, ob das nur Zeitvergehlung ist. Mhm. Ob ich mir den Stress gar nicht abtun und einfach so weitermache.“

8 Erfolgsfaktoren und Hürden für eine formale Höherqualifizierung

Anknüpfend an die Analyse der Motive, also der Frage, warum geringqualifizierte Personen formale Bildungsabschlüsse grundsätzlich in Erwägung ziehen, werden im Folgenden jene Bedingungen in den Blick genommen, unter denen diese Motive tatsächlich in konkrete Bildungsentscheidungen und formale Bildungswege übersetzt werden. Der Fokus liegt dabei auf den Faktoren, die darüber entscheiden, ob Bildungsüberlegungen handlungswirksam werden oder im Verlauf der Entscheidungsprozesse relativiert, aufgeschoben oder verworfen werden.

Die empirischen Ergebnisse der quantitativen Online-Befragung sowie der qualitativen Interviews mit geringqualifizierten Personen und Bildungseinrichtungen zeigen übereinstimmend, dass vorhandene

Motive allein nicht ausreichen, um formale Höherqualifizierung zu realisieren. Bildungsentscheidungen entstehen vielmehr in einem Spannungsfeld zwischen angestrebten arbeitsmarktlichen oder biographischen Verbesserungen und den realen zeitlichen, finanziellen, lernbezogenen und institutionellen Rahmenbedingungen, innerhalb derer diese Entscheidungen getroffen werden müssen. Dieses Spannungsfeld ist nicht statisch, sondern variiert entlang individueller Erwerbsverläufe, familiärer Konstellationen und arbeitsmarktlicher Einbindungen.

Besondere Bedeutung kommt dabei Konstellationen zu, in denen formale Höherqualifizierung weder eindeutig naheliegend noch klar ausgeschlossen ist („Grenzkonstellationen“). Solche Konstellationen ergeben sich etwa in stabiler Beschäftigung bei zunehmenden gesundheitlichen Belastungen in körperlich anspruchsvollen Tätigkeiten, bei ausreichendem Einkommen bei gleichzeitig begrenzter beruflicher Mobilität oder in Phasen veränderter familiärer Verpflichtungen. In diesen Situationen werden Bildungsentscheidungen nicht grundsätzlich verworfen, sondern einer fortlaufenden Abwägung unterzogen, bei der potenzielle Erträge formaler Höherqualifizierung den wahrgenommenen Risiken und Belastungen gegenübergestellt werden.

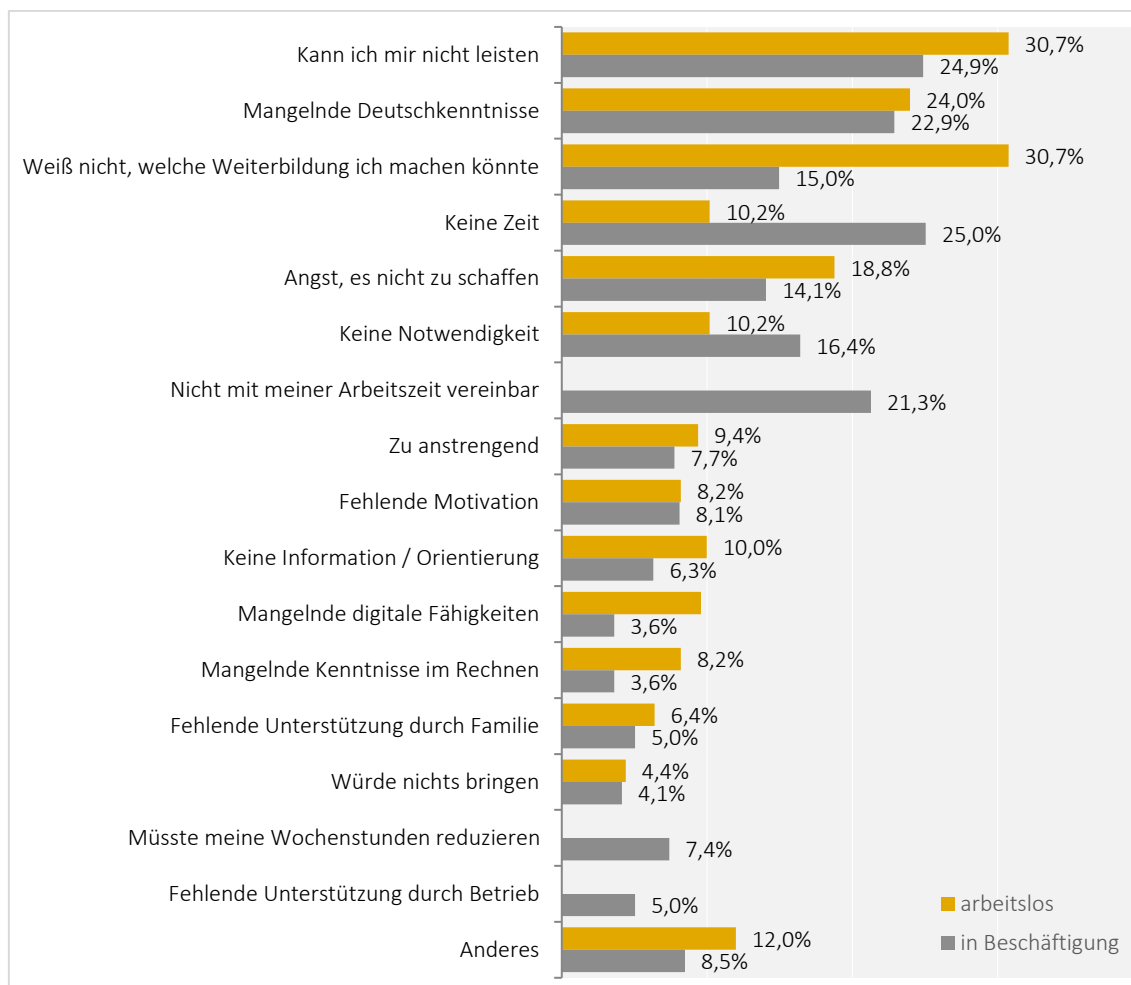
Die empirischen Befunde zeigen, dass formale Höherqualifizierung von der Zielgruppe nicht abstrakt oder normativ bewertet wird, sondern stets in Relation zu bestehenden Erwerbsverpflichtungen, familiären Aufgaben, finanziellen Spielräumen sowie zu antizipierten Anforderungen formaler Bildungsangebote. Gerade in Grenzkonstellationen wird deutlich, dass Bildungsentscheidungen weniger als einmalige Entscheidungen zu verstehen sind, sondern als prozesshafte Abwägungen, die sich im Zeitverlauf verändern können und sensibel auf Veränderungen der Rahmenbedingungen reagieren.

Die folgenden Abschnitte analysieren daher systematisch jene Barrieren, Passungsprobleme und Ermöglichungsbedingungen, die darüber entscheiden, ob Motive für Höherqualifizierung umgesetzt, aufgeschoben oder bewusst verworfen werden. Im Zentrum steht dabei nicht die individuelle Bildungsbereitschaft, sondern die Frage, unter welchen strukturellen und institutionellen Bedingungen formale Höherqualifizierung für die Zielgruppe als realistisch, tragfähig und sinnvoll erscheint – insbesondere in jenen Übergangslagen, in denen Bildungsentscheidungen offen, aber nicht eindeutig determiniert sind.

8.1 SUBJEKTIV WAHRGENOMMENE HINDERNISSE BEIM EINSTIEG IN WEITERBILDUNG UND GELINGENSAKTOREN

Die Online-Befragung der Zielgruppe erhob explizit, welche Faktoren die Befragten derzeit am ehesten daran hindern, eine Weiterbildung oder formale Höherqualifizierung zu beginnen. Die Ergebnisse geben Aufschluss darüber, an welchen Schwellen Bildungsentscheidungen in der Praxis scheitern (vgl. Abbildung 39).

Abbildung 39: Hindernisse für den Beginn einer Weiterbildung



Quelle: eigene Darstellung JR-POLICIES.

Die Ergebnisse zeigen, dass der Einstieg in Weiterbildung aus Sicht der Zielgruppe durch ein Bündel unterschiedlicher Hindernisse begrenzt wird, die sich nicht auf einen einzelnen Faktor reduzieren lassen. Finanzielle Erwägungen spielen dabei eine wichtige Rolle, treten jedoch nicht isoliert auf, sondern stehen in engem Zusammenhang mit zeitlichen, sprachlichen und psychischen Belastungen.

Über alle Befragten hinweg zählen mangelnde Vereinbarkeit von Weiterbildung mit Erwerbsarbeit, fehlende zeitliche Ressourcen sowie unzureichende Deutschkenntnisse zu den am häufigsten genannten Hindernissen. Insbesondere bei Personen mit nicht-deutscher Umgangssprache werden neben sprachlichen Barrieren auch Aspekte wie „zu anstrengend“ oder die Angst, eine Weiterbildung nicht zu schaffen, deutlich häufiger genannt. Diese Befunde verweisen auf eine Kumulation von Belastungen, die über rein formale Zugangshürden hinausgeht.

Bei beschäftigten Befragten zeigen sich ausgeprägte branchenspezifische Unterschiede. In der „Gastronomie und Hotellerie“ wird besonders häufig angegeben, dass keine Notwendigkeit für Weiterbildung gesehen wird, während in „Logistik und Verkehr“ mangelnde Leistbarkeit und fehlende Zeit dominieren. In „Handel und Verkauf“ tritt die Angst, den Anforderungen nicht gewachsen zu sein, überdurchschnittlich häufig auf. Mangelnde Deutschkenntnisse werden vor allem von Beschäftigten in der „Reinigung und

Hauswirtschaft“ als zentrale Hürde genannt. Zudem geben Beschäftigte in mehreren Branchen an, nicht zu wissen, welche Weiterbildung für sie überhaupt infrage käme, was auf Orientierungsdefizite hinweist.

Bei arbeitslosen Befragten verschieben sich die Barrieren teilweise. In „Bau und Handwerk“ wird besonders häufig angegeben, keine Notwendigkeit für Weiterbildung zu sehen, während im „Handel und Verkauf“ die Angst vor Überforderung dominiert. Sprachliche Barrieren bleiben auch hier ein zentraler Faktor, insbesondere bei Personen ohne deutsche Erstsprache. Bei Befragten mit deutscher Muttersprache treten hingegen häufiger Argumente wie „würde nichts bringen“ oder „keine Notwendigkeit“ in den Vordergrund, was auf eine andere Form der Abwägung zwischen Nutzen und Aufwand hinweist.

Auch geschlechtsspezifische Muster werden sichtbar. Männer nennen häufiger fehlende Zeit als zentrales Hindernis, während Frauen überdurchschnittlich oft angeben, Angst zu haben, eine Weiterbildung nicht zu schaffen. Diese Unterschiede deuten auf unterschiedliche Belastungs- und Erwartungskonstellationen hin, die in späteren Phasen von Bildungsentscheidungen relevant werden.

Versorgungs- und Betreuungspflichten verstärken die wahrgenommenen Barrieren deutlich. Befragte mit Kinderbetreuungspflichten nennen häufiger fehlende Zeit, mangelnde finanzielle Leistbarkeit sowie mangelnde Unterstützung durch die Familie. Bei Pflegeverpflichtungen treten zusätzlich Probleme der Vereinbarkeit mit Arbeitszeiten sowie fehlende Unterstützung durch den Betrieb in den Vordergrund. Weiterbildung wird in diesen Konstellationen nicht als prinzipiell unerwünscht, sondern als praktisch kaum integrierbar erlebt.

Aus analytischer Perspektive ist dabei hervorzuheben, dass diese Hindernisse von den Befragten selten als absolute Ausschlussgründe beschrieben werden. Vielmehr werden sie relational bewertet und gewinnen insbesondere in Übergangs- und Grenzkonstellationen an Bedeutung, in denen formale Höherqualifizierung grundsätzlich als Option wahrgenommen wird, ihre Umsetzung jedoch von mehreren gleichzeitig wirksamen Rahmenbedingungen abhängt.

Die quantitativen Ergebnisse der Online-Befragung zeigen deutlich, dass finanzielle Aspekte eine zentrale Rolle bei der Entscheidung für oder gegen formale Höherqualifizierung spielen. Für einen Großteil der Befragten stellt nicht der grundsätzliche Nutzen einer Weiterbildung das Hauptproblem dar, sondern deren finanzielle Realisierbarkeit. Rund zwei Drittel der Respondierenden geben an, dass Kosten eine sehr große Rolle bei einer Weiterbildungsentscheidung spielen und eine Weiterbildung ohne finanzielle Unterstützung für sie nicht möglich wäre. Dieser Befund verweist darauf, dass Kosten nicht als nachrangiger Faktor, sondern als strukturelle Eintrittsbarriere wirken. Formale Höherqualifizierung wird von vielen Befragten nur dann als realistische Option betrachtet, wenn eine Absicherung des Lebensunterhalts während der Ausbildungsphase gewährleistet ist.

Die Bedeutung finanzieller Unterstützung wird durch weitere Ergebnisse der Befragung gestützt. Personen mit schlechter subjektiver finanzieller Situation äußern signifikant häufiger, dass Kosten ihre Bildungsentscheidungen maßgeblich begrenzen. Zugleich zeigen die qualitativen Interviews, dass finanzielle Unsicherheit häufig mit der Angst vor Abbrüchen verbunden ist und Bildungsentscheidungen präventiv verhindert, noch bevor konkrete Angebote geprüft werden.

Kosten wirken damit nicht nur als direkte finanzielle Hürde, sondern auch als antizipiertes Risiko, das Bildungsbeteiligung unter Bedingungen knapper Ressourcen strukturell begrenzt. Dieser Mechanismus erklärt mit, warum formale Höherqualifizierung trotz vorhandener Motive und wahrgenommener arbeitsmarktlcher Vorteile für einen großen Teil der Zielgruppe nicht realisiert wird.

Diese Ergebnisse decken sich mit Ergebnissen wissenschaftlicher Studien, die sich mit Hürden der formalen Höherqualifizierung auseinandersetzen (vgl. Van Nieuwenhove & De Wever, 2022; Boeren et al., 2023; Tikkanen & Nissinen, 2018).

Ergänzend zur Analyse der wahrgenommenen Hindernisse wurde in der Online-Befragung erhoben, welche Faktoren aus Sicht der Zielgruppe am wichtigsten wären, um einen höheren formalen Abschluss tatsächlich realisieren zu können (vgl. Abbildung 40). Diese Angaben erlauben eine differenzierte Perspektive auf jene Ermöglicungsbedingungen, die aus Sicht der Befragten notwendig sind, um bestehende Barrieren zu überwinden. Dabei geht es weniger um abstrakte Förderlogiken als um konkrete Voraussetzungen, unter denen formale Höherqualifizierung als realistisch und machbar eingeschätzt wird.

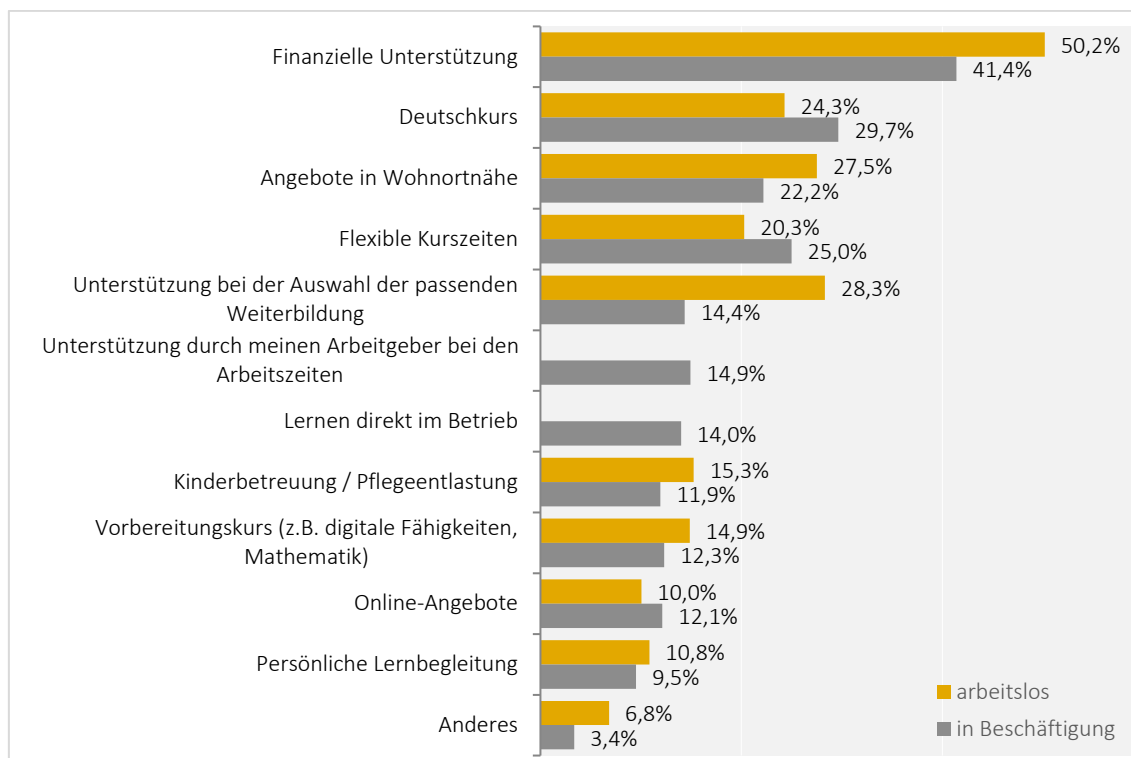
Die Ergebnisse zeigen, dass aus Sicht der Zielgruppe vor allem finanzielle Rahmenbedingungen, sprachliche Voraussetzungen sowie die Vereinbarkeit von Qualifizierung mit Erwerbsarbeit und Betreuungspflichten als zentrale Voraussetzungen für formale Höherqualifizierung wahrgenommen werden. Neben finanzieller Unterstützung während einer Ausbildung werden insbesondere Deutschkurse, Angebote in Wohnraumnähe sowie flexible Kurszeiten häufig genannt. Dies verweist darauf, dass formale Höherqualifizierung weniger an grundsätzlicher Ablehnung scheitert als an der fehlenden Passung zwischen Angebotslogiken und den realen Lebens- und Erwerbssituationen der Befragten.

Differenziert nach Arbeitsmarktstatus zeigen sich dabei deutliche Unterschiede. Unter beschäftigten Befragten werden Kinderbetreuung und Pflegeentlastung insbesondere im Bereich „Pflege, Betreuung und Soziales“ überdurchschnittlich häufig als zentrale Voraussetzung genannt. Deutschkurse spielen vor allem für Beschäftigte in der „Gastronomie und Hotellerie“ eine wichtige Rolle, während flexible Kurszeiten wiederum besonders in Pflege- und Sozialberufen als notwendig erachtet werden.

Unter arbeitslosen Befragten wird demgegenüber Unterstützung bei der Auswahl der passenden Weiterbildung überdurchschnittlich häufig genannt, insbesondere im Bereich „Pflege, Betreuung und Soziales“. Dies deutet auf einen erhöhten Orientierungsbedarf hin.

Sprachliche Faktoren zeigen sich auch in der Differenzierung nach Umgangssprache. Befragte, deren Umgangssprache nicht Deutsch ist, nennen überdurchschnittlich häufig Deutschkurse sowie Kinderbetreuung bzw. Pflegeentlastung als notwendige Voraussetzungen. Arbeitslose mit Deutsch als Umgangssprache bewerten hingegen Online-Angebote häufiger als wichtige Unterstützung, was auf unterschiedliche Präferenzen und Ausgangslagen innerhalb der Zielgruppe verweist.

Abbildung 40: Notwendigkeiten für einen höheren Abschluss



Quelle: eigene Darstellung JR-POLICIES.

Auch geschlechtsspezifische Unterschiede sind erkennbar. Frauen nennen – sowohl in Beschäftigung als auch in Arbeitslosigkeit – häufiger Kinderbetreuung und Pflegeentlastung, Deutschkurse sowie flexible Kurszeiten als zentrale Voraussetzungen. Männer betonen demgegenüber stärker vorbereitende Kurse, Unterstützung durch den Arbeitgeber, Lernen im Betrieb sowie Beratung bei der Auswahl geeigneter Bildungsangebote. Diese Unterschiede spiegeln bestehende geschlechtsspezifische Verantwortungs- und Erwerbsmuster wider und verdeutlichen, dass Ermöglichungsbedingungen für Höherqualifizierung nicht geschlechtsneutral wirken.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass Hindernisse für Weiterbildung nicht primär Ausdruck fehlender Motivation sind. Vielmehr spiegeln sie situative Abwägungen unter begrenzten zeitlichen, finanziellen und psychischen Ressourcen wider. Die Barrieren wirken kumulativ und sind eng mit Erwerbssituation, familiären Verpflichtungen, Sprachhintergrund und branchenspezifischen Arbeitsbedingungen verknüpft. Diese Befunde bilden den empirischen Ausgangspunkt für die im Folgenden vertiefte Analyse zeitlicher, finanzieller, lernbezogener und institutioneller Hürden.

8.2 ZEITLICHE UND ORGANISATORISCHE HÜRDEN

Die Frage der zeitlichen und organisatorischen Vereinbarkeit stellt sich in den empirischen Analysen als eine der zentralen Hürden für formale Höherqualifizierung geringqualifizierter Personen dar. Sowohl die Ergebnisse der quantitativen Befragung als auch die qualitativen Interviews zeigen übereinstimmend, dass Bildungsentscheidungen maßgeblich daran gemessen werden, ob sie mit bestehenden Erwerbs- und Lebensverläufen praktisch vereinbar erscheinen. Auch in den qualitativen Interviews wird Zeit wiederholt als die knappste Ressource beschrieben. Finanzielle Fragen sind relevant, treten jedoch vielfach

hinter die Frage zurück, ob Weiterbildung mit Erwerbsarbeit und familiären Verpflichtungen zeitlich überhaupt realisierbar erscheint.

Person weiblich, 53 Jahre, Geburtsland/Staatsbürgerschaft Bosnien und Herzegowina: *„Es geht schwer, aber Geld ist kein Problem wegen Geld, aber ich brauche Zeit jetzt für mich.“*

Die quantitative Erhebung zeigt, dass zeitliche und organisatorische Belastungen zu den am häufigsten genannten Barrieren zählen. Ein großer Teil der Befragten gibt an, dass fehlende Zeit, unpassende Kurszeiten oder die Unvereinbarkeit mit Arbeitszeiten einen Einstieg in formale Bildungsangebote verhindern. Diese Einschätzungen unterscheiden sich nach Geschlecht und Erwerbslage. Frauen nennen zeitliche Restriktionen häufiger, insbesondere im Zusammenhang mit Betreuungspflichten, während Männer zeitliche Hürden vor allem im Kontext von Vollzeit- und Schichtarbeit thematisieren. Die Erhebungen legen nahe, dass Personen in stabilen Vollzeitbeschäftigungen mit hohen Arbeitszeitvolumina zeitliche Barrieren stärker betonen als Personen mit unstetere Erwerbsverläufen, bei denen organisatorische Unsicherheiten im Vordergrund stehen.

Person männlich, 35 Jahre, Geburtsland/Staatsbürgerschaft Österreich: *„Es gibt schon viele Leute, die das machen möchten. Aber es ist immer wieder Vollzeit schaffen und Kurs zusammen, wird schon schwer sein.“*

Die qualitativen Interviews konkretisieren diese Befunde. Viele Befragte beschreiben ihren Arbeitsalltag als zeitlich stark verdichtet. Vollzeit- und Schichtarbeit, Überstunden, Wochenendarbeit oder lange Pendelzeiten reduzieren die verfügbaren Zeitfenster für regelmäßige Bildungsaktivitäten erheblich. Es wird darauf hingewiesen, dass neben der Arbeit und den Alltagspflichten keine Zeit oder Energie mehr da seien oder auch die Zeiten von Qualifizierungsangeboten nicht passen würden. Diese Aspekte weisen auf reale zeitliche Restriktionen hin und nicht auf bloße Fragen der Motivation.

Besonders deutlich werden diese Hürden bei Personen mit Mehrfachbelastungen. Die qualitative Erhebung zeigt, dass die Kombination aus Erwerbsarbeit, familiären Verpflichtungen und weiteren Anforderungen wie Pflege, Pendeln oder gesundheitlichen Einschränkungen die zeitlichen Spielräume zusätzlich verengt. In diesen Fällen wird formale Höherqualifizierung nicht isoliert bewertet, sondern im Kontext konkurrierender Verpflichtungen. Bildung tritt dabei häufig hinter Erwerbsarbeit und familiäre Aufgaben zurück, da diese als unmittelbar notwendig für die Sicherung des Haushalts wahrgenommen werden.

Neben der generellen Zeitknappheit spielen auch die organisatorischen Logiken formaler Bildungsangebote eine zentrale Rolle. Die Interviews verdeutlichen, dass fixe Kurszeiten, regelmäßige Anwesenheitspflichten und starre Prüfungsformate von vielen Befragten als schwer vereinbar mit ihren Arbeitsbedingungen erlebt werden. Insbesondere bei Schichtarbeit oder unregelmäßigen Arbeitszeiten wird die Teilnahme an kontinuierlichen Kursformaten als kaum realisierbar beschrieben. Auch Prüfungslogiken, die eine hohe Präsenz oder längere zusammenhängende Lernphasen erfordern, werden als zusätzliche Hürde wahrgenommen. Diese Einschätzungen finden sich auch in der quantitativen Befragung, in der ein relevanter Anteil der Befragten angibt, dass formale Anforderungen und organisatorische Vorgaben der Angebote einen Einstieg verhindern.

Gleichzeitig verweisen die empirischen Befunde auf Bedingungen, unter denen zeitliche und organisatorische Hürden teilweise reduziert werden können. In der quantitativen Befragung werden flexible Formate, Teilzeitmodelle, Blockveranstaltungen oder modulare Strukturen deutlich häufiger als realistisch einschätzbar bewertet als klassische, langfristige Vollzeitformate. Die qualitativen Interviews stützen

diese Einschätzung: Dort berichten Befragte, dass kurze, klar strukturierte Lernphasen, planbare Zeitfenster oder die Möglichkeit, Lernzeiten mit Erwerbsarbeit zu kombinieren, als zentrale Voraussetzung für eine mögliche Teilnahme gesehen werden.

Zeitliche und organisatorische Hürden stellen ein zentrales Zugangshindernis dar und beeinflussen, ob formale Höherqualifizierung überhaupt begonnen und durchgehalten wird. Bildungsangebote werden von der Zielgruppe nicht nur nach inhaltlicher Attraktivität, sondern nach ihrer praktischen Vereinbarkeit mit realen Erwerbs- und Lebensverläufen bewertet. Formale Höherqualifizierung scheitert damit mitunter nicht an fehlendem Interesse, sondern an der mangelnden Passung zwischen institutionellen Angebotslogiken und den zeitlichen Realitäten geringqualifizierter Personen.

8.3 ERFAHRUNGEN MIT FORMALER HÖHERQUALIFIZIERUNG

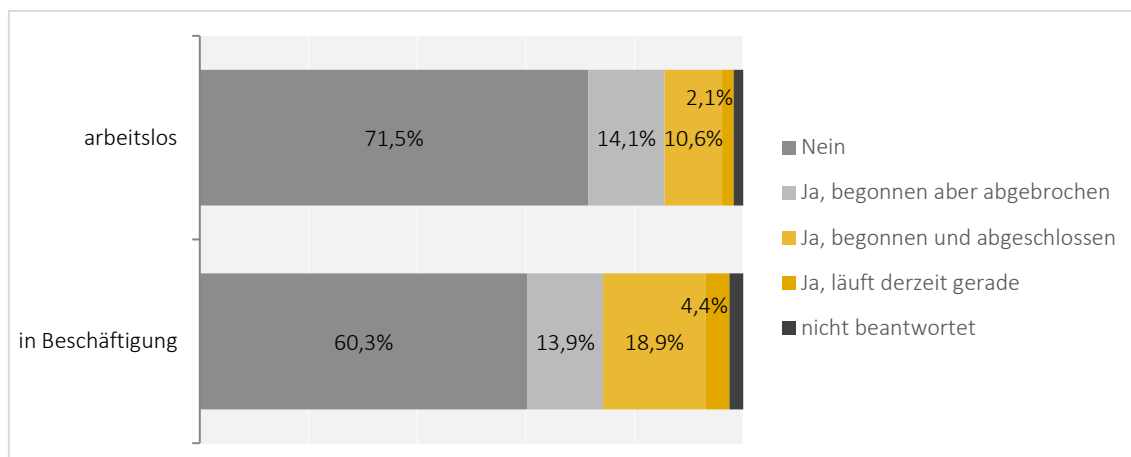
Die Online-Befragung ermöglicht einen differenzierten Blick auf konkrete Erfahrungen der Zielgruppe mit Höherqualifizierung. Neben der Frage, ob entsprechende Versuche bereits unternommen wurden, lassen sich auch Abbruchmuster sowie Reflexionsprozesse bei Personen ohne Qualifizierungserfahrung analysieren. Diese Befunde erlauben eine empirische Einordnung der zuvor beschriebenen Barrieren und machen sichtbar, an welchen Punkten Höherqualifizierung in der Praxis scheitert oder gar nicht erst begonnen wird.

Die ausgewiesenen Abbruchgründe beruhen auf Selbsteinschätzungen der Befragten. Sie geben damit Aufschluss über subjektiv wahrgenommene Ursachen, die jedoch in vielen Fällen auf strukturelle und institutionelle Rahmenbedingungen verweisen.

Rund ein Drittel der Befragten gibt an, bereits zumindest einmal eine formale Höherqualifizierung begonnen zu haben (vgl. Abbildung 41). Demgegenüber haben etwa zwei Drittel der geringqualifizierten Respondierenden bislang keine entsprechenden Erfahrungen gemacht. Hierbei kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Respondierenden der engen Abgrenzung einer formalen Höherqualifizierung durchgängig gefolgt sind, sondern Weiterbildungserfahrungen in ihrer Gesamtheit abgebildet werden. Weiterbildung stellt damit für die Mehrheit der Zielgruppe keinen selbstverständlichen Bestandteil der Erwerbsbiografie dar, ist jedoch für einen relevanten Teil keine abstrakte Option, sondern bereits konkret erprobt worden.

Auffällig ist, dass etwa die Hälfte der begonnenen Höherqualifizierungen nicht abgeschlossen wurde. Abbrüche sind damit kein randständiges Phänomen, sondern ein strukturell bedeutsamer Bestandteil der Bildungsrealität der Zielgruppe. Besonders häufig berichten Männer von abgebrochenen Qualifizierungsversuchen, ebenso Personen aus den Branchen „Bau und Handwerk“ sowie „Logistik und Verkehr“. Abgeschlossene Höherqualifizierungen finden sich demgegenüber vergleichsweise häufiger bei Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit, ohne jedoch einschätzen zu können, ob diese im Inland erfolgt sind.

Abbildung 41: Erfahrung mit Höherqualifizierung



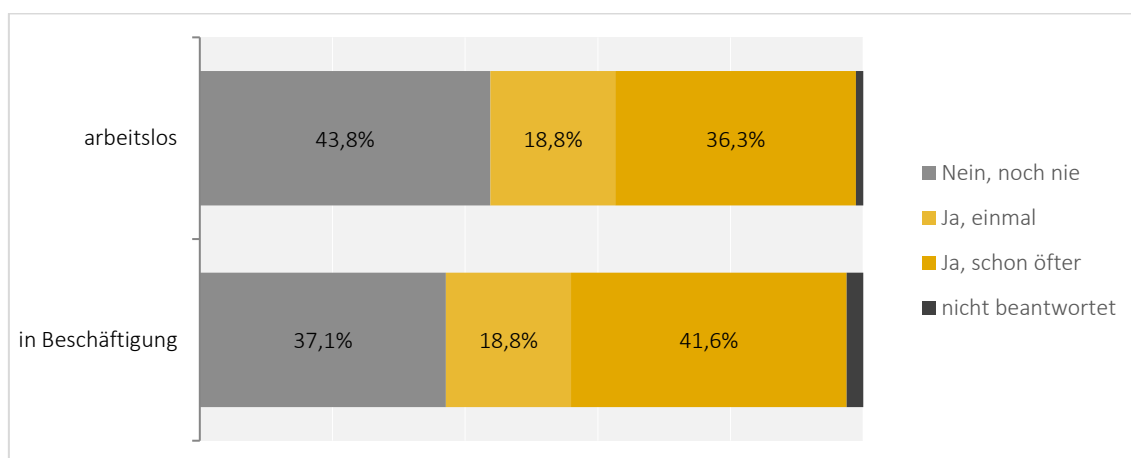
Quelle: eigene Darstellung JR-POLICIES.

Diese Befunde verdeutlichen, dass Höherqualifizierung für einen Teil der Zielgruppe grundsätzlich erreichbar ist, zugleich aber mit einem hohen Risiko des vorzeitigen Abbruchs verbunden bleibt. Abbruch ist damit nicht als individuelles Scheitern zu interpretieren, sondern als Ausdruck struktureller Passungsprobleme zwischen Qualifizierungsangeboten und den Lebens- und Erwerbsbedingungen der Befragten.

Ein differenzierter Blick auf jene Personen, die bislang keine Höherqualifizierung begonnen haben, zeigt, dass fehlende Erfahrung nicht mit fehlender Auseinandersetzung gleichzusetzen ist. Etwas mehr als ein Drittel der Befragten gibt an, sich noch nie Gedanken über eine Höherqualifizierung gemacht zu haben. Demgegenüber berichtet die Mehrheit, sich zumindest einmal, vielfach sogar wiederholt, mit der Möglichkeit einer formalen Höherqualifizierung auseinandergesetzt zu haben (vgl. Abbildung 42).

Auffällig ist dabei, dass Frauen signifikant häufiger angeben, sich bereits öfter Gedanken über Höherqualifizierung gemacht zu haben, während Männer überdurchschnittlich häufig zur Gruppe jener zählen, die bislang keine entsprechende Reflexion berichten.

Abbildung 42: Überlegungen eine Höherqualifizierung zu machen



Quelle: eigene Darstellung JR-POLICIES.

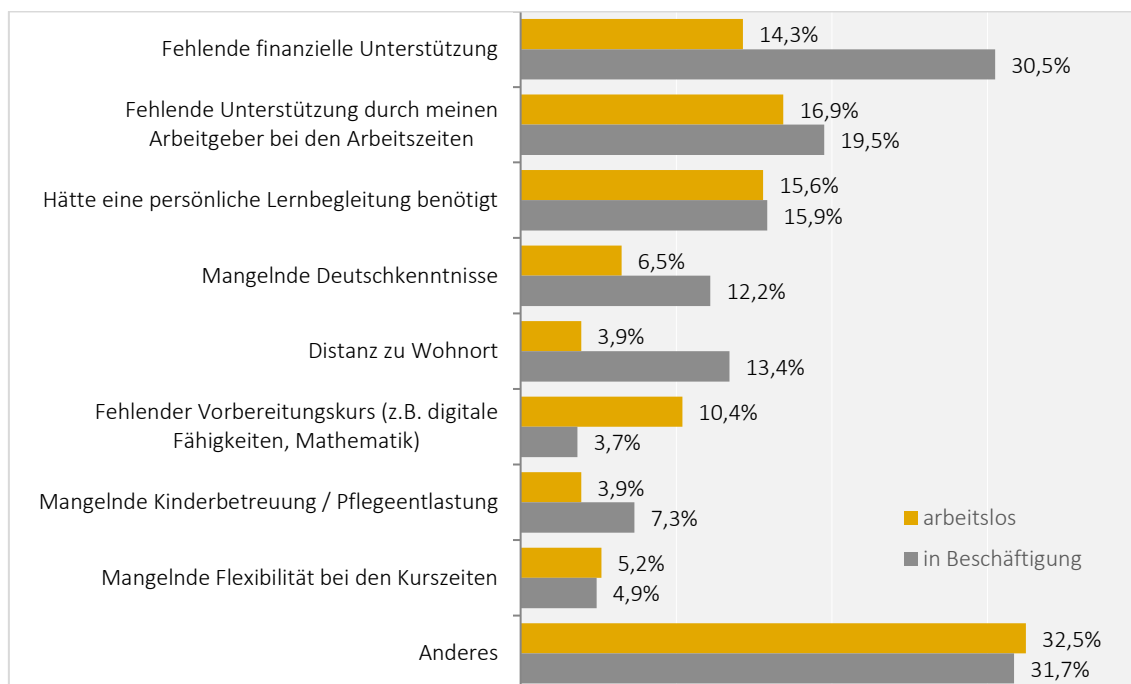
Der hohe Anteil an Personen mit wiederholter gedanklicher Auseinandersetzung weist darauf hin, dass Höherqualifizierung für große Teile der Zielgruppe prinzipiell im Möglichkeitsraum liegt, auch wenn sie bislang nicht realisiert wurde. Gerade dieser Befund unterstreicht die Relevanz institutioneller Trigger, niedrighschwelliger Beratung und passender Angebotsstrukturen, um bestehende Überlegungen in konkrete Bildungsentscheidungen zu übersetzen.

Die Analyse der Abbruchgründe liefert zentrale Hinweise darauf, warum begonnene Höherqualifizierungen häufig nicht zu einem Abschluss führen. Als wichtigste Gründe nennen die Befragten fehlende Unterstützung, insbesondere in finanzieller Hinsicht sowie im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Ausbildung, Arbeit und privaten Verpflichtungen. Persönliche Gründe wie familiäre Belastungen, gesundheitliche Einschränkungen oder Motivationsprobleme werden ebenfalls häufig angeführt, stehen jedoch in engem Zusammenhang mit strukturellen Rahmenbedingungen (vgl. Abbildung 43).

Deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich insbesondere bei vereinbarkeitsbezogenen Faktoren. Frauen nennen überdurchschnittlich häufig mangelnde Kinderbetreuung oder fehlende Pflegeentlastung, unzureichende Flexibilität der Kurszeiten, fehlende Vorbereitungskurse etwa im Bereich digitaler oder mathematischer Grundkompetenzen sowie die Distanz zum Wohnort als Abbruchgründe. Diese Muster verweisen auf eine kumulative Belastungssituation, in der formale Höherqualifizierung mit bestehenden Sorge- und Erwerbsverpflichtungen kaum vereinbar erscheint.

Finanzielle Aspekte gewinnen insbesondere dann an Bedeutung, wenn die subjektiv eingeschätzte finanzielle Situation schlecht ist. Je angespannter die ökonomische Lage, desto häufiger wird fehlende finanzielle Unterstützung als Abbruchgrund genannt. Dies unterstreicht die Bedeutung stabiler und verlässlicher Förderstrukturen für die Durchhaltefähigkeit formaler Qualifizierungswege.

Abbildung 43: Gründe für den Abbruch einer Höherqualifizierung



Quelle: eigene Darstellung JR-POLICIES.

Einzelne Befragte führen Abbrüche auch auf mangelnde Motivation oder fehlende Lernbereitschaft zurück. Qualitative Interviewpassagen zeigen, dass diese Selbstzuschreibungen mitunter strukturelle Defizite verdecken, etwa unpassende Kursformate oder fehlende didaktische Unterstützung.

Abbrüche formaler Höherqualifizierung sind nicht primär auf mangelnden Willen oder fehlende Bildungsbereitschaft zurückzuführen, vielmehr entstehen sie im Zusammenspiel von finanziellen Risiken, zeitlichen und organisatorischen Anforderungen, unzureichender Vereinbarkeit sowie institutionellen Angebotslogiken. Die hohe Abbruchquote erklärt damit einen wesentlichen Teil der geringen Reichweite formaler Höherqualifizierung in der Zielgruppe und verweist zugleich auf zentrale Ansatzpunkte für eine verbesserte Ausgestaltung von Qualifizierungsangeboten und Förderinstrumenten.

8.4 FINANZIELLE RISIKEN UND OPPORTUNITÄTSKOSTEN

Die empirischen Ergebnisse zeigen, dass finanzielle Risiken und Opportunitätskosten eine zentrale, von vielen Befragten als ausschlaggebend wahrgenommene Grenze darstellen, ab der formale Höherqualifizierung von geringqualifizierten Personen als ökonomisch nicht mehr tragbar eingeschätzt wird. Diese Einschätzung lässt sich sowohl in den quantitativen Befragungsdaten als auch in den qualitativen Interviews klar nachvollziehen und ist theoretisch konsistent mit der internationalen Forschung zu Bildungsentscheidungen unter Bedingungen begrenzter ökonomischer Spielräume (Desjardins, 2017; Brunello & Wruuck, 2019).

Ein erheblicher Teil der Befragten gibt an, dass finanzielle Gründe eine wesentliche oder sogar die zentrale Hürde für die Aufnahme formaler Höherqualifizierung darstellen. Besonders häufig genannt werden dabei insbesondere erwartete Einkommensverluste, etwa durch reduzierte Arbeitszeiten, wegfallende Überstunden oder den Verlust geringfügiger Zuverdienstmöglichkeiten. Diese Aspekte betreffen vor allem Personen, deren Erwerbseinkommen aus mehreren Komponenten besteht und bei denen Überstunden, Nacht- oder Wochenendzuschläge einen relevanten Anteil des Haushaltseinkommens ausmachen. Die Befragungsdaten zeigen zudem, dass finanzielle Hürden überdurchschnittlich häufig von Personen mit niedrigem oder mittlerem Einkommen sowie von Personen mit Betreuungspflichten genannt werden.

Die qualitativen Interviews konkretisieren die quantitativen Befunde und machen die zugrundeliegenden Haushaltslogiken sichtbar. Viele Interviewpartner:innen beschreiben ihre finanzielle Situation als eng kalkuliert, mit geringen oder fehlenden Rücklagen. Bildungsphasen, die mit auch nur temporären Einkommensreduktionen verbunden sind, werden vor diesem Hintergrund als schwer kontrollierbares Risiko wahrgenommen. Wiederkehrende Narrative beziehen sich auf die Sicherung laufender Fixkosten, insbesondere Wohnkosten, Energie, Lebensmittel und Kosten für Kinder. In mehreren Interviews wird explizit thematisiert, dass formale Höherqualifizierung in diesen Fällen häufig ausgeschlossen oder nicht weiterverfolgt wird, wenn sie mit der Gefahr von Schulden, Zahlungsrückständen oder dem Verlust finanzieller Autonomie verbunden ist. Bildungsentscheidungen werden damit explizit in Relation zur Existenzsicherung des Haushalts getroffen.

Ein weiterer empirisch gut belegter Aspekt betrifft die Unsicherheit über Förderzugang, Förderhöhe und die Dauer finanzieller Absicherung. Die quantitative Befragung zeigt, dass viele geringqualifizierte Personen unklare oder unvollständige Informationen über bestehende Förderinstrumente haben. In den Interviews wird diese Unsicherheit weiter ausgeführt: Selbst wenn Fördermöglichkeiten grundsätzlich bekannt sind, bestehen erhebliche Zweifel, ob die Förderhöhe ausreicht, um laufende Ausgaben zu decken,

ob Förderungen tatsächlich bewilligt werden oder ob sie über die gesamte Dauer der Qualifizierung zur Verfügung stehen. Diese Unsicherheiten erhöhen die wahrgenommenen Risiken formaler Bildungsinvestitionen deutlich.

Aus arbeitsmarktökonomischer Perspektive lassen sich diese Befunde analytisch konsistent mit dem Konzept begrenzter Handlungsfähigkeit interpretieren. Desjardins (2017) zeigt, dass Bildungsbeteiligung unter Bedingungen knapper Ressourcen stark von kurzfristigen Einkommenssicherungslogiken geprägt ist. Wo Haushalte über keine finanziellen Puffer verfügen, werden potenziell rentable Bildungsinvestitionen systematisch vermieden, wenn ihre Erträge zeitlich verzögert und unsicher sind. Brunello und Wruuck (2019) weisen ergänzend darauf hin, dass geringqualifizierte Beschäftigte besonders sensibel auf Einkommensrisiken reagieren, da sie häufiger in Tätigkeiten mit niedrigen Löhnen und geringer Einkommensstabilität beschäftigt sind.

Die Analyse der finanziellen Risiken verdeutlicht, dass formale Höherqualifizierung in vielen Fällen nicht an fehlender Motivation scheitert, sondern an einer rationalen Abwägung von Erträgen und Risiken. Insbesondere in Grenzkonstellationen, in denen Beschäftigung und Einkommen aktuell als ausreichend stabil erlebt werden, erscheinen die mit formaler Höherqualifizierung verbundenen Opportunitätskosten als unverhältnismäßig hoch. Ein bewusster Verzicht oder ein Aufschieben formaler Bildungsentscheidungen ist unter diesen Bedingungen nicht als Defizit, sondern als strategische Anpassung an bestehende ökonomische Rahmenbedingungen zu interpretieren. Finanzielle Hürden wirken dabei nicht isoliert, sondern verstärken sich mit zeitlichen, organisatorischen und biografischen Belastungen, was ihre arbeitsmarktliche Relevanz im Kontext formaler Höherqualifizierung weiter erhöht.

8.5 BILDUNGSBEZOGENE HÜRDEN

Die empirischen Ergebnisse aus den quantitativen Befragungen und den qualitativen Interviews weisen übereinstimmend darauf hin, dass formale Bildungsanforderungen von vielen geringqualifizierten Personen als erhebliche subjektiv wahrgenommene Zugangshürde für formale Höherqualifizierung erlebt werden. Diese Barrieren lassen sich in den vorliegenden Daten weniger durch fehlende Motivation erklären als durch biografisch geprägte Lernerfahrungen, begrenzte Selbstwirksamkeitserwartungen sowie durch die konkrete Ausgestaltung formaler Leistungs- und Prüfungsanforderungen.

In der quantitativen Erhebung äußert ein substanzieller Anteil der Befragten einen Bedarf an zusätzlicher Lernunterstützung, insbesondere im Zusammenhang mit formalen Qualifizierungswegen. Dieser Unterstützungsbedarf ist bei älteren Personen, bei Frauen sowie bei Personen mit Migrationsgeschichte überdurchschnittlich ausgeprägt. Gleichzeitig geben viele Befragte an, Zweifel zu haben, den in formalen Bildungsangeboten geforderten Leistungsanforderungen gerecht werden zu können. Besonders häufig genannt werden Unsicherheiten im Hinblick auf Lesen und Schreiben, Deutschkenntnisse sowie grundlegende mathematische Kompetenzen. Diese Befunde deuten darauf hin, dass Bildungsbeteiligung nicht nur an objektiven Kompetenzanforderungen scheitert, sondern bereits an der antizipierten Überforderung durch formale Lern- und Prüfungssituationen.

Die qualitativen Interviews liefern hierzu eine dichte Kontextualisierung. In zahlreichen Gesprächen werden Lernängste, Prüfungsangst und Schamerfahrungen thematisiert, die vielfach auf frühere schulische Misserfolge zurückgeführt werden. Interviewpartner:innen berichten von Erfahrungen, in denen sie sich im Unterricht überfordert fühlten, öffentlich verglichen oder als leistungsschwach markiert wurden. Diese Erlebnisse werden im Erwachsenenalter in formalen Bildungssituationen reaktiviert und führen

dazu, dass die Aufnahme einer formalen Qualifizierung als Risiko erneuten Scheiterns wahrgenommen wird.

Die Interviews zeigen zudem, dass sprachliche Unsicherheiten und damit verbundene Schamerfahrungen auch nach vielen Jahren des Aufenthalts im Land fortbestehen können. Mehrere Befragte berichten, formale Bildungsangebote bewusst zu meiden, um sich nicht erneut Situationen auszusetzen, in denen wahrgenommene Defizite öffentlich sichtbar werden. Diese Form der Selbstexklusion – verstanden als antizipierter Rückzug aus potenziell beschämenden Lernsituationen – stellt eine eigenständige Barriere dar, die nicht allein durch formale Kompetenzfeststellungen oder Zugangsvoraussetzungen adressiert werden kann.

Bildungsbezogene Hürden wirken dabei nicht isoliert, sondern entfalten ihre Wirkung insbesondere in Grenzkonstellationen, in denen formale Höherqualifizierung grundsätzlich erwogen wird. Prüfungsanforderungen, Lernunsicherheiten und negative Schulerfahrungen verstärken in solchen Situationen die Wahrnehmung von Risiko und tragen dazu bei, dass formale Bildungsentscheidungen trotz vorhandener Motive nicht weiterverfolgt werden. Diese Hürden sind daher weniger als individuelle Defizite zu interpretieren, sondern als biografisch und institutionell geprägte Schwellen formaler Bildungsbeteiligung.

Die empirischen Ergebnisse legen zudem nahe, dass viele Befragte eine ausgeprägte Diskrepanz zwischen ihren informell erworbenen Kompetenzen und den Anforderungen formaler Bildungsangebote wahrnehmen. Sowohl die quantitativen als auch die qualitativen Daten zeigen, dass geringqualifizierte Personen ihre praktischen Fähigkeiten und ihr arbeitsplatzbezogenes Erfahrungswissen häufig als hoch einschätzen, gleichzeitig jedoch formale Bildungsanforderungen als wenig anschlussfähig an diese Kompetenzen erleben. Lernen wird dabei häufig mit schulischen Formaten, schriftlichen Prüfungen und abstrakten Leistungsnachweisen assoziiert, während die eigene Kompetenz primär in der praktischen Ausführung von Tätigkeiten verortet wird. Diese Diskrepanz trägt aus Sicht der Befragten dazu bei, dass formale Höherqualifizierung nicht als Weiterentwicklung vorhandener Fähigkeiten wahrgenommen wird, sondern als Einstieg in ein fremdes, biografisch negativ besetztes System.

Auch die Bedeutung vorbereitender Sprach- und Basisbildung wird in den empirischen Ergebnissen deutlich. In der quantitativen Befragung äußern viele Befragte explizit den Wunsch nach vorbereitenden Angeboten, etwa zur Auffrischung von Grundkompetenzen oder zur schrittweisen Heranführung an formale Lernsettings. Die qualitativen Interviews zeigen, dass dort, wo vorbereitende Sprach- oder Basis-kurse bekannt sind oder bereits genutzt wurden, die Einschätzung der eigenen Lernfähigkeit deutlich positiver ausfällt und formale Bildungsangebote als eher bewältigbar wahrgenommen werden.

Aus theoretischer Perspektive lassen sich diese Befunde mit dem Konzept fragiler Lernidentitäten erklären. Brown und Bimrose (2018) beschreiben, dass Lernbereitschaft bei Erwachsenen mit brüchigen Bildungskarrieren häufig vorhanden ist, jedoch durch geringe Selbstwirksamkeitserwartungen und die Angst vor erneutem Versagen blockiert wird. Genau dieses Muster zeigt sich auch in den vorliegenden empirischen Befunden: Bildungsbezogene Hürden entstehen nicht aus einer grundsätzlichen Ablehnung von Lernen – wie die hohe Beteiligung an informellem Lernen nahelegt –, sondern aus der Erwartung, den spezifischen formalen Anforderungen nicht gewachsen zu sein.

8.6 INSTITUTIONELLE HÜRDEN UND PASSUNGSPROBLEME

Die qualitativen Expert:inneninterviews mit Bildungseinrichtungen in Vorarlberg sowie einschlägige Befunde aus der internationalen Literatur zu Governance- und Selektionsmechanismen in der Erwachsenenbildung zeigen übereinstimmend, dass institutionelle Rahmenbedingungen und Angebotslogiken einen wesentlichen Einfluss darauf haben, wer formale Höherqualifizierung tatsächlich aufnimmt und erfolgreich abschließt (vgl. u. a. CEDEFOP, 2020; Desjardins, 2017). Institutionelle Hürden wirken dabei weniger über explizite Ausschlusskriterien als über implizite Zugangsvoraussetzungen und selektive Effekte von Kurs- und Förderdesigns.

Ein zentrales Ergebnis der Expert:inneninterviews betrifft implizite Zugangsvoraussetzungen, die in formalen Qualifizierungsangeboten faktisch vorausgesetzt, jedoch selten explizit ausgewiesen werden. Mehrere Bildungseinrichtungen berichten, dass ausreichende Deutschkompetenzen, insbesondere im Lesen und Schreiben, eine zentrale Voraussetzung für den erfolgreichen Einstieg darstellen, auch wenn formale Zugangskriterien dies nicht immer widerspiegeln. Darüber hinaus wird von den Einrichtungen ein hohes Maß an Selbstorganisation implizit als Voraussetzung für erfolgreiche Teilnahme erwartet, etwa in Bezug auf Lernplanung, Fristenmanagement oder eigenständige Prüfungsvorbereitung. In den Interviews wird betont, dass diese Anforderungen von vielen geringqualifizierten Personen unterschätzt werden und erst im Verlauf der Ausbildung wirksam werden, was zu Überforderung oder Abbrüchen führen kann. Prüfungsformate, die stark schriftlich oder theoriebasiert angelegt sind, werden von den Einrichtungen ebenfalls als selektiv beschrieben, insbesondere für Personen mit langen Bildungsunterbrechungen oder geringen Basiskompetenzen.

Diese institutionellen Einschätzungen korrespondieren mit Aussagen aus den qualitativen Interviews mit Personen mit Migrationsgeschichte. Dort wird die fehlende oder unvollständige Anerkennung im Herkunftsland erworbener Qualifikationen wiederholt als stark demotivierend beschrieben. Bereits vorhandene Kompetenzen werden als institutionell entwertet erlebt. Formale Höherqualifizierung erscheint vor diesem Hintergrund nicht als Aufwertung bestehender Fähigkeiten, sondern als erneuter Einstieg in ein System, das frühere Bildungsleistungen nicht anerkennt. Diese Erfahrungen tragen dazu bei, dass Bildungsinvestitionen als wenig lohnend eingeschätzt werden.

Die Expert:inneninterviews verweisen zudem auf selektive Effekte des Kursdesigns. Blockformate, fixe Anwesenheitspflichten und wenig flexible Zeitstrukturen erschweren nach Einschätzung der Einrichtungen die Teilnahme für Personen mit Erwerbsarbeit, Betreuungspflichten oder gesundheitlichen Einschränkungen. Auch modulare Angebote, die formal eine höhere Flexibilität versprechen, setzen in der Praxis häufig eine kontinuierliche Teilnahme sowie eine über längere Zeit stabile Lebenssituation voraus. Diese Befunde korrespondieren mit den Ergebnissen der quantitativen Befragung, in der Zeit- und Organisationsanforderungen als zentrale Hürden für die Aufnahme formaler Höherqualifizierung genannt werden.

Ein weiterer zentraler Aspekt betrifft die Rolle institutioneller Förderlogiken. Die Expert:innen berichten, dass Fördervoraussetzungen, Förderhöhen und Förderlaufzeiten einen maßgeblichen Einfluss auf die Zusammensetzung der Teilnehmendengruppen haben. Personen, die Förderkriterien nicht erfüllen oder deren Förderansprüche zeitlich begrenzt sind, brechen Qualifizierungswege häufiger ab oder steigen gar nicht erst ein. Übergangsregelungen zwischen unterschiedlichen Förderinstrumenten werden in den Interviews als besonders kritisch beschrieben, da Unterbrechungen in der finanziellen Absicherung als deutlich abbruchfördernd beschrieben werden. Diese institutionellen Selektionsmechanismen werden

von den Einrichtungen nicht als intendierte Ausschlüsse, sondern als systemische Effekte bestehender Regelungen interpretiert.

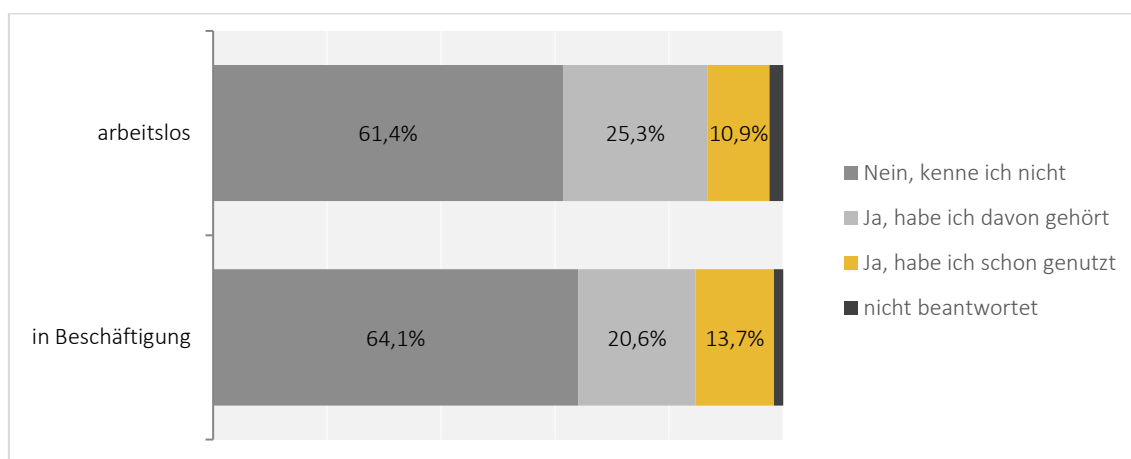
Die Rolle von Beratung wird in den Expert:inneninterviews ambivalent bewertet. Einerseits wird Beratung als zentraler Ermöglichungsfaktor beschrieben, der dazu beitragen kann, realistische Bildungsentscheidungen zu treffen, passende Angebote zu identifizieren und Fehlentscheidungen zu vermeiden. Insbesondere vorgelagerte Beratungsgespräche, Selbsteinschätzungstests oder kurze Praxisphasen werden von den Einrichtungen als wirksam eingeschätzt, um Abbrüche zu reduzieren. Andererseits wird darauf hingewiesen, dass Beratung zugleich selektiv wirkt, indem Personen mit hohem Unterstützungsbedarf oder unsicheren Erfolgsaussichten formale Qualifizierungsangebote seltener wahrnehmen. Diese Filterfunktion von Beratung wird in den Interviews explizit benannt, ohne normativ bewertet zu werden.

Institutionelle Hürden und Passungsprobleme sind vor diesem Hintergrund nicht als individuelles Versagen zu interpretieren, sondern als Ergebnis von Angebotslogiken, Förderstrukturen und impliziten Erwartungen, die selektiv wirken. Diese Selektivität trägt wesentlich dazu bei, dass formale Höherqualifizierung trotz vorhandener Motive und Kompetenzen nur von einem begrenzten, institutionell gut passenden Teil der Zielgruppe realisiert wird.

8.7 INFORMATION, BERATUNG UND INSTITUTIONELLE ZUGÄNGE

Die Ergebnisse der Online-Befragung zeigen, dass fehlende Information und begrenzte Orientierung Barrieren für formale Höherqualifizierung darstellen. Mehr als die Hälfte der Befragten – sowohl unter Beschäftigten als auch unter Arbeitslosen – gibt an, die Förderungs- und Ausbildungsangebote des AMS nicht zu kennen (vgl. Abbildung 44). Dieser Befund zeigt sich über alle Nationalitäten hinweg und verweist darauf, dass mangelnde Angebotskenntnis kein randständiges Problem einzelner Gruppen ist, sondern ein strukturelles Merkmal der Zielgruppe darstellt.

Abbildung 44: Bekanntheit der Förderungs- und Ausbildungsangebote des AMS



Quelle: eigene Darstellung JR-POLICIES.

Die geringe Bekanntheit institutioneller Angebote ist insofern bedeutsam, als sie den Möglichkeitsraum für Bildungsentscheidungen bereits im Vorfeld einschränkt. Wenn Förderinstrumente und Qualifizierungsangebote nicht bekannt sind, können sie auch nicht in individuelle Kosten-Nutzen-Abwägungen

einbezogen werden. Bildungsentscheidungen werden in diesen Fällen nicht aktiv gegen formale Höherqualifizierung getroffen, sondern entstehen unter Bedingungen begrenzter Information.

Person männlich, 35 Jahre, Geburtsland Bosnien und Herzegowina/Staatsbürgerschaft Österreich: „Ich kenn gar nichts. Ich hatte nie etwas damit zu tun ehrlich gesagt.“

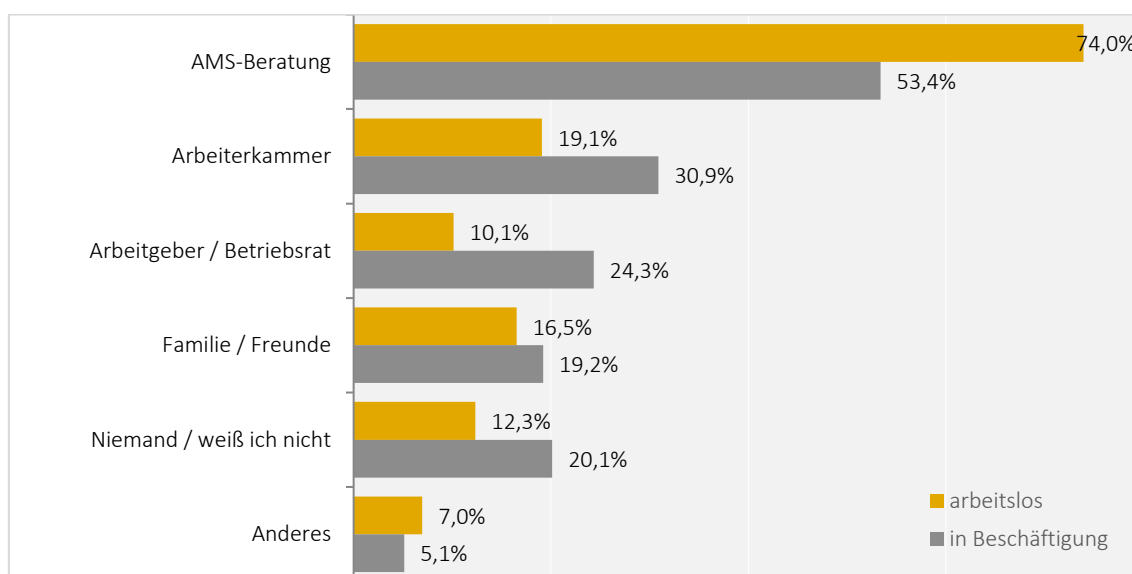
Ergänzend dazu geben die Befragungsergebnisse Aufschluss darüber, an wen sich geringqualifizierte Personen wenden würden, wenn Fragen zur Weiterbildung auftreten (vgl. Abbildung 45). Am häufigsten werden die AMS-Beratung sowie die Arbeiterkammer als potenzielle Anlaufstellen genannt. Diese beiden Institutionen bilden damit die zentralen formellen Orientierungspunkte im Weiterbildungsfeld.

Gleichzeitig zeigen sich deutliche Unterschiede nach Herkunft und Alter. Während Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft überdurchschnittlich häufig die Arbeiterkammer als Ansprechstelle nennen, geben Befragte ohne österreichische Staatsbürgerschaft deutlich häufiger an, nicht zu wissen, an wen sie sich wenden könnten, oder niemanden zu haben. Diese Befunde deuten auf ungleiche Zugänge zu institutioneller Beratung hin, die nicht primär über Motivation, sondern über Wissen, Vertrauen und institutionelle Verankerung vermittelt sind.

Altersbezogene Unterschiede zeigen sich insbesondere bei jüngeren Befragten bis 35 Jahre. In dieser Gruppe werden Freund:innen und Familie vergleichsweise häufig als erste Ansprechpartner:innen genannt. Formelle Beratungsstrukturen treten hier stärker in den Hintergrund, was darauf hindeutet, dass Weiterbildungsentscheidungen in jüngeren Lebensphasen stärker im sozialen Nahraum verhandelt werden.

Formale Beratungsangebote sind damit für Teile der Zielgruppe verfügbar und bekannt, während sie von anderen nicht als relevante Ressource wahrgenommen werden. Fehlende Kenntnis von Angeboten und fehlende Orientierung darüber, an wen man sich wenden kann, begrenzen damit den Zugang zu formaler Höherqualifizierung bereits auf einer vorgelagerten Ebene – noch bevor Fragen der Finanzierung, Vereinbarkeit oder Leistungsanforderungen relevant werden.

Abbildung 45: Anlaufstellen bei Fragen zur Weiterbildung



Quelle: eigene Darstellung JR-POLICIES.

Die Befunde legen nahe, dass Beratung insbesondere in Situationen an strukturelle Grenzen stößt, wo finanzielle, zeitliche oder institutionelle Voraussetzungen formaler Höherqualifizierung nicht gegeben sind. Unter solchen Bedingungen kann auch qualitativ hochwertige Beratung Bildungsentscheidungen nicht erwirken, sondern lediglich deren Abwägung begleiten.

8.8 ERFOLGSFAKTOREN

Die im Folgenden dargestellten Erfolgsfaktoren sind nicht als additive Voraussetzungen zu verstehen, die unabhängig voneinander wirken, vielmehr zeigen die empirischen Befunde, dass formale Höherqualifizierung nur dort erfolgreich realisiert wird, wo mehrere günstige Rahmenbedingungen gleichzeitig gegeben sind.

Die Auswertung der quantitativen Befragung sowie der qualitativen Interviews mit geringqualifizierten Personen und Bildungseinrichtungen erlaubt es, Bedingungen zu identifizieren, unter denen formale Höherqualifizierung mit erhöhter Wahrscheinlichkeit erfolgreich abgeschlossen wird.

Ein zentraler, in allen Erhebungen deutlich hervortretender Erfolgsfaktor ist eine verlässliche Einkommensabsicherung während der Qualifizierungsphase. In den qualitativen Interviews wird wiederholt betont, dass eine gesicherte Existenzgrundlage Voraussetzung dafür ist, sich auf Lernanforderungen einzulassen und Qualifizierungsphasen durchzuhalten. Umgekehrt berichten Personen, bei denen finanzielle Unsicherheit dominierte, häufig von Abbrüchen oder davon, gar nicht erst in formale Bildungswege eingestiegen zu sein. Diese Befunde korrespondieren mit den Ergebnissen der quantitativen Befragung, in der finanzielle Absicherung als eine der wichtigsten Bedingungen für die Realisierbarkeit von Höherqualifizierung genannt wird.

Ein weiterer empirisch gestützter Erfolgsfaktor sind modulare und berufsbegleitende Angebotsformate. Sowohl in den Expert:inneninterviews mit Bildungseinrichtungen als auch in den qualitativen Interviews mit Teilnehmenden wird deutlich, dass flexible Zeitstrukturen, Teilzeitmodelle und modulare Aufbauformen die Vereinbarkeit von Bildung, Erwerbsarbeit und familiären Verpflichtungen erleichtern. Personen, die erfolgreiche Höherqualifizierungen realisiert haben, berichten typischerweise von Formaten, die eine schrittweise Absolvierung ermöglichten und nicht zwingend einen vollständigen Rückzug aus dem Erwerbsleben erforderten. Diese Befunde stehen im Einklang mit internationalen Analysen, die zeigen, dass flexible Lernformate die Beteiligung und Abschlusswahrscheinlichkeit geringqualifizierter Erwachsener erhöhen (CEDEFOP, 2020).

Von besonderer Bedeutung ist zudem vorbereitende Sprach- und Basisbildung. Die Expert:inneninterviews berichten konsistent, dass Teilnehmende, die vor Eintritt in formale Qualifizierungswege vorbereitende Angebote in den Bereichen Deutsch, Lesen, Schreiben oder Mathematik absolviert haben, deutlich stabilere Kursverläufe zeigen. Diese Einschätzung wird durch die qualitativen Interviews mit erfolgreichen Absolvent:innen gestützt, die vorbereitende Kurse als entscheidend für das Vertrauen in die eigene Lernfähigkeit beschreiben. Auch die quantitative Befragung weist auf einen hohen Bedarf an Lernunterstützung hin, insbesondere bei Personen mit Migrationsgeschichte und bei älteren Befragten. Diese Ergebnisse decken sich mit Befunden aus der Literatur, wonach Basisbildung eine zentrale Voraussetzung für nachhaltige Nachqualifizierung darstellt (Baethge & Severing, 2015).

Ein weiterer Erfolgsfaktor ist individuelle Beratung und kontinuierliche Begleitung. In den Expert:inneninterviews werden regelmäßige Beratungsgespräche, Lernbegleitung und soziale Unterstützung als

wichtiger Beitrag zur Reduktion von Abbrüchen beschrieben. Auch in den qualitativen Interviews mit Personen, die eine formale Höherqualifizierung erfolgreich abgeschlossen haben, wird die Rolle einzelner Berater:innen oder Trainer:innen als zentral beschrieben. Beratung fungiert dabei nicht nur als Informationsquelle, sondern als stabilisierendes Element, das bei Unsicherheiten, Leistungszweifeln oder organisatorischen Problemen wirksam wird. Diese Befunde entsprechen den Ergebnissen von CEDEFOP (2020), die individuelle Begleitung als Schlüsselfaktor für den Erfolg formaler Bildungswege identifizieren.

Betriebliche Unterstützung erweist sich ebenfalls als relevanter Erfolgsfaktor. In qualitativen Interviews wird häufiger berichtet, dass erfolgreiche Höherqualifizierungen in Konstellationen auftreten, in denen Betriebe Qualifizierungsabsichten aktiv unterstützen, etwa durch flexible Arbeitszeiten, Freistellungen oder finanzielle Beiträge. In der AMDB lassen sich zwar betriebliche Unterstützungsleistungen nicht direkt abbilden, jedoch deuten die Erwerbsverläufe darauf hin, dass stabile betriebliche Einbettung vor und nach dem Abschluss mit erfolgreichen Qualifizierungsverläufen korrespondiert. Auch die Literatur weist darauf hin, dass betriebliche Einbindung die Erfolgswahrscheinlichkeit von Nachqualifizierungen deutlich erhöht (Baethge & Severing, 2015).

Schließlich zeigen die empirischen Befunde, dass passende Lebensphasen eine zentrale Rolle spielen. In den qualitativen Interviews wird deutlich, dass formale Höherqualifizierung vor allem dann erfolgreich umgesetzt wird, wenn biografische Rahmenbedingungen dies zulassen, etwa wenn Kinder älter sind, gesundheitliche Stabilität gegeben ist oder Übergangsphasen im Erwerbsverlauf bestehen. Die quantitative Befragung weist ebenfalls darauf hin, dass Bildungsbereitschaft und Umsetzbarkeit je nach Lebensphase variieren. Diese Ergebnisse unterstreichen, dass Höherqualifizierung zeitlich situiert ist und nicht unabhängig von biografischen Konstellationen betrachtet werden kann.

Die empirischen Befunde machen deutlich, dass die genannten Erfolgsfaktoren nicht unabhängig von ihren Kontextbedingungen wirksam werden. Vielmehr setzt ihr tatsächliches Tragen das Vorliegen bestimmter struktureller und institutioneller Voraussetzungen voraus, ohne die formale Höherqualifizierung auch bei vorhandener Motivation und Unterstützungsbereitschaft nicht realistisch umgesetzt werden kann. Erfolgsfaktoren sind daher nicht als allgemein verfügbare Ressourcen zu verstehen, sondern als kontextabhängige Bedingungen, deren Wirkung an konkrete Rahmenbedingungen gebunden ist.

Zentrale Voraussetzung ist eine hinreichende ökonomische Absicherung über die Dauer der Qualifizierungsphase. Wo Einkommensverluste, Unsicherheiten hinsichtlich der Förderkontinuität oder das Risiko eines Abbruchs existenziell wirksam werden, verlieren selbst günstige organisatorische oder didaktische Bedingungen ihre Bedeutung. Ebenso erweist sich eine ausreichende zeitliche Verfügbarkeit als grundlegende Voraussetzung: Erfolgsfaktoren können nur dort greifen, wo Ausbildungsformate mit bestehenden Erwerbsverpflichtungen, Betreuungsaufgaben und gesundheitlichen Belastungen vereinbar sind.

Darüber hinaus zeigen die Ergebnisse, dass Erfolgsfaktoren maßgeblich von der institutionellen Passung der Angebote abhängen. Transparente Zugangsregeln, verlässliche Förderlogiken und klar kommunizierte Anforderungen sind Voraussetzung dafür, dass formale Höherqualifizierung als planbarer und bewältigbarer Prozess wahrgenommen wird. Fehlt diese institutionelle Verlässlichkeit, können selbst günstige Einzelbedingungen ihre Wirkung nicht entfalten.

Schließlich ist zu berücksichtigen, dass Erfolgsfaktoren insbesondere dort wirksam werden, wo sie auf biografisch anschlussfähige Situationen treffen. Frühere Bildungserfahrungen, Erwerbsverläufe und aktuelle Lebenslagen beeinflussen maßgeblich, ob Unterstützung, Beratung oder flexible Angebotsformate tatsächlich in Bildungsentscheidungen übersetzt werden. Erfolgsfaktoren entfalten ihre Wirkung daher nicht isoliert, sondern nur im Zusammenspiel mit strukturellen, institutionellen und biografischen Voraussetzungen.

9 Schlussfolgerungen und Handlungsoptionen

9.1 FORMALE HÖHERQUALIFIZIERUNG ALS SELEKTIVE, NICHT UNIVERSELLE HANDLUNGSOPTION

Die zusammengeführten Ergebnisse aus Sekundärstatistik, AMDB-Analysen, quantitativen Befragungen und qualitativen Interviews zeigen konsistent, dass formale Höherqualifizierung für geringqualifizierte Personen in Vorarlberg keine breit wirksame Standardstrategie darstellt. Sowohl der AES als auch die administrativen Daten weisen darauf hin, dass formale Bildungsaufstiege selten realisiert werden und sich auf wenige, stark selektive Pfade konzentrieren.

Diese geringe Reichweite ist empirisch nicht primär auf mangelnde Motivation, fehlendes Bildungsinteresse oder Informationsdefizite zurückzuführen, vielmehr zeigen die Befragungsdaten und Interviews, dass Bildungsentscheidungen überwiegend als rationale Abwägungen unter Unsicherheit erfolgen. Viele Befragte berichten von einer hohen Zufriedenheit mit ihrer aktuellen Erwerbssituation, auch wenn diese nicht dem Wunschberuf entspricht. Solange Erwerbsarbeit Einkommen und Alltagsstabilität gewährleistet, wird kein unmittelbarer Handlungsdruck wahrgenommen.

Formale Höherqualifizierung gewinnt empirisch erst dann an Relevanz, wenn sie als Lösung für konkret erlebte Belastungen oder Risiken erscheint. Dazu zählen insbesondere körperliche Beanspruchung, gesundheitliche Einschränkungen, belastender Zeitdruck oder Unsicherheit über die langfristige Beschäftigungsfähigkeit. Bildungsentscheidungen orientieren sich damit weniger an abstrakten Aufstiegsversprechen oder formalen Statusgewinnen als an der Frage, ob sich durch Qualifizierung reale Verbesserungen der Arbeitsbedingungen oder eine Sicherung des bestehenden Arbeitsplatzes erwarten lassen.

Der Verzicht auf formale Höherqualifizierung ist unter diesen Bedingungen empirisch als nachvollziehbare Anpassungsstrategie zu interpretieren, nicht als Abweichung von arbeitsmarktpolitisch erwünschtem Verhalten.

9.2 DIFFERENZIERTE AUSGANGSLAGEN NACH ERWERBSSEGMENTEN

Die Segmentierung der Zielgruppe verdeutlicht, dass die Voraussetzungen für formale Höherqualifizierung systematisch variieren. Aggregierte Förderlogiken treffen daher nur eingeschränkt die realen Entscheidungskontexte.

- In Segmenten mit stabiler Erwerbsintegration (Segmente A und B) wirkt Beschäftigungsstabilität empirisch qualifizierungsdämpfend. Viele Personen in diesen Segmenten berichten von hoher Arbeitszufriedenheit und sehen trotz niedriger formaler Abschlüsse keinen akuten Veränderungsbedarf. Ein vorhandener Veränderungswunsch ist dabei kein verlässlicher Indikator

für Bildungsbereitschaft. Erst wenn Betriebe Qualifikationsanforderungen explizit verändern oder Qualifizierung mit konkreten betrieblichen Perspektiven verknüpfen, entstehen empirisch relevante Bildungsanreize. Ohne eine solche Nachfrageseite bleibt Höherqualifizierung aus Sicht der Betroffenen oft folgenlos oder risikobehaftet.

- In Segmenten mit unsteten Erwerbsverläufen oder häufigen Arbeitslosigkeitsepisoden (Segmente C und D) sind Bildungsüberlegungen häufiger präsent, scheitern jedoch empirisch besonders oft an kumulativen Hürdenkonstellationen. Zeitliche Instabilität, finanzielle Unsicherheit, biografische Barrieren und geringe institutionelle Anschlussfähigkeit verstärken sich gegenseitig. In diesen Segmenten kann formale Höherqualifizierung zwar als potenzielle Absicherung wahrgenommen werden, bleibt aber häufig praktisch nicht realisierbar.

Formale Höherqualifizierung kann je nach Segment unterschiedliche Funktionen erfüllen: Sie fungiert je nach Erwerbslage als Instrument der Erwerbsstabilisierung, Absicherungsstrategie oder – deutlich seltener – als Aufstiegspfad. Eine einheitliche Zielsetzung verkennt diese Unterschiede.

9.3 ZENTRALE HÜRDENKONSTELLATIONEN: KUMULATIV, NICHT ADDITIV

Ein zentrales Ergebnis der Analyse ist die Bedeutung kumulativer Hürden. Einzelne Barrieren, etwa Zeitmangel oder finanzielle Unsicherheit, erklären Bildungsentscheidungen nur unzureichend. Handlungshemmend wird formale Höherqualifizierung empirisch vor allem dort, wo mehrere Belastungen gleichzeitig auftreten.

Besonders stabil belegt sind folgende Konstellationen:

- Finanzielle Risiken wirken als zentraler Engpass. Quantitative Befragung und Interviews zeigen übereinstimmend, dass ohne verlässliche Einkommensabsicherung formale Höherqualifizierung faktisch ausgeschlossen bleibt. Informationsdefizite liegen zwar vor, spielen demgegenüber aber eine nachgeordnete Rolle.
- Zeitliche und organisatorische Anforderungen formaler Bildungsangebote sind häufig nicht kompatibel mit Schichtarbeit, Saisonbeschäftigung oder Mehrfachbelastungen durch Familie und Erwerbsarbeit. Diese Unvereinbarkeit erzeugt institutionelle Exklusion ohne formalen Ausschluss.
- Bildungsbiografische Prägungen wirken langfristig nach. Negative Schulerfahrungen, frühe Abbrüche und geringe Selbstwirksamkeit erhöhen das wahrgenommene Risiko erneuten Scheiterns und verstärken die Zurückhaltung gegenüber formalen Bildungssettings.
- Implizite Zugangsvoraussetzungen wirken als verdeckte Ausschlussmechanismen. Die empirischen Befunde zeigen, dass formale Bildungsangebote häufig sprachliche, organisatorische und systembezogene Kompetenzen voraussetzen, ohne diese explizit als Zugangskriterien auszuweisen.

9.4 ERFOLGSBEDINGUNGEN: EMPIRISCH BEOBACHTETE GELINGENSKONSTELLATIONEN

Erfolgreiche formale Höherqualifizierungen sind dort wahrscheinlicher, wo mehrere Bedingungen gleichzeitig erfüllt sind:

- Eine zentrale Rolle spielt die Sicherung von Einkommen oder Beschäftigung. Die garantierte Existenzsicherung ist eine Voraussetzung, um einen Wunsch nach formaler Höherqualifizierung umsetzen zu können.
- Modulare und schrittweise Qualifizierungswege sowie Teilzertifikate erhöhen die Anschlussfähigkeit an bestehende Erwerbsverläufe. Sie reduzieren das Risiko eines vollständigen Abbruchs und ermöglichen es, Qualifikation als kumulativen Prozess zu gestalten.
- Kooperationen mit Betrieben erweisen sich als besonders wirksam, wenn formale Abschlüsse oder Teilqualifikationen mit konkreten betrieblichen Perspektiven verbunden sind. Wo Betriebe Nachfrage nach Qualifikation erzeugen, steigt die Bildungsbeteiligung.
- Vorbereitende Sprach- und Basisbildung sowie individuelle Beratung und Begleitung stabilisieren Bildungsentscheidungen und reduzieren Abbrüche. Diese Faktoren wirken nicht isoliert, sondern verstärken sich gegenseitig.

9.5 ABLEITUNG ARBEITSMARKTPOLITISCHER HANDLUNGSOPTIONEN

Aus den empirischen Befunden lassen sich keine universellen Empfehlungen ableiten, wohl aber differenzierte Handlungsoptionen entlang identifizierter Zielgruppen und Hürdenkonstellationen.

- Formale Höherqualifizierung entfaltet empirisch dort Wirkung, wo Nutzen-Risiko-Relationen aus Sicht der Zielgruppe offen sind, d. h. wo den Kosten einer Höherqualifizierung ein erkennbarer und als realistisch eingeschätzter Mehrwert gegenübersteht. Dieser Mehrwert bezieht sich weniger auf formale Statusgewinne als auf die Reduktion konkret erlebter Belastungen wie körperlicher Beanspruchung, Unsicherheit oder Stress. Steuerungsrelevant sind daher Grenzkonstellationen, nicht die gesamte Zielgruppe.
- Individuelle Beratung und kontinuierliche Begleitung erweisen sich empirisch als Erfolgsbedingung formaler Höherqualifizierung. Sie wirken weniger über Motivation als über die Reduktion von Unsicherheit, die Klärung realistischer Pfade und die Stabilisierung von Bildungsentscheidungen unter komplexen Erwerbs- und Haushaltsbedingungen. Zielgruppenspezifische, situationsbezogene Informationsvermittlung sollte Fragen klären wie: An wen kann ich mich wenden? Welche Unterstützung gibt es grundsätzlich? Was bedeutet das finanziell und zeitlich? Eine solche Informationsstrategie kann insbesondere in Grenzkonstellationen dazu beitragen, informierte Entscheidungen zu ermöglichen, ohne Qualifizierungsentscheidungen normativ vorzugeben.
- Maßnahmen, die finanzielle Risiken reduzieren und die Zeitkompatibilität erhöhen, adressieren nachweislich zentrale Barrieren. Instrumente, die primär auf Motivation oder Information abzielen, greifen zu kurz.
- Vorbereitende Sprach- und Basisbildungsangebote sind empirisch als Voraussetzung erfolgreicher formaler Höherqualifizierung zu interpretieren, nicht als flankierende Zusatzmaßnahme. Sie reduzieren Abbruchrisiken, senken wahrgenommene Überforderung und erhöhen die Anschlussfähigkeit formaler Bildungsformate, insbesondere für Personen mit Migrationsgeschichte oder negativen Bildungserfahrungen.

- Die geringe institutionelle Sichtbarkeit informell erworbener Kompetenzen stellt eine empirisch relevante Barriere für formale Höherqualifizierung dar. Verfahren zur Anerkennung, Validierung und Übersetzung vorhandener Berufserfahrung können die wahrgenommenen Risiken formaler Bildungswege reduzieren, indem sie an bestehende Kompetenzen anschließen und Bildungsanforderungen als Weiterentwicklung statt als Neubeginn rahmen.
- Modularisierte und schrittweise Qualifizierungsformate ermöglichen empirisch eine Entkoppelung von Bildungsentscheidungen und hohen Vorabinvestitionen. Sie senken die Eintrittsschwelle und erlauben es, Bildungsfortschritte mit realen Erwerbsverläufen zu synchronisieren.
- Kooperationen mit Betrieben sind zentral, um Nachfrage nach Qualifikation zu erzeugen. Empirisch zeigt sich, dass formale Höherqualifizierung dort an Bedeutung gewinnt, wo betriebliche Nachfrage nach Qualifikation explizit artikuliert wird. Ohne solche Signale bleibt der erwartete Nutzen aus Sicht vieler arbeitsmarktnaher Personen zu unsicher, um Bildungsrisiken einzugehen.
- Alternative qualifikationsnahe Pfade erfüllen in bestimmten Segmenten ähnliche arbeitsmarktliche Funktionen wie formale Höherqualifizierung und sind empirisch als funktionale Ergänzung zu verstehen, nicht als Ersatz.

9.6 ZUSAMMENFASSENDE EINORDNUNG

Die Ergebnisse zeigen, dass formale Höherqualifizierung unter bestimmten Bedingungen einen Beitrag zur Stabilisierung oder Verbesserung von Erwerbsverläufen – und damit gleichzeitig einen Beitrag zur Abmilderung eines Fachkräftemangels – leisten kann. Gleichzeitig belegen sie ihre strukturelle Selektivität. Bildungsentscheidungen geringqualifizierter Personen erweisen sich überwiegend als rational, kontextgebunden und risikosensibel.

Eine evidenzbasierte arbeitsmarktpolitische Steuerung ergibt sich daher weniger aus Aktivierungsaufträgen als aus der realistischen Gestaltung von Qualifizierungsoptionen entlang realer Erwerbs- und Lebenslagen. Entscheidend ist nicht, ob Höherqualifizierung grundsätzlich wünschenswert ist, sondern unter welchen Bedingungen sie aus Sicht der Betroffenen sinnvoll, tragfähig und lohnend erscheint.

10 Bibliografie

- Bammer, D., & Zehetmayer, B. (2010). *Studie zur beruflichen Weiterbildung in Wien. Endbericht*. Wien: Arbeiterkammer Wien / WAFF / MA 7 / Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung.
- Baethge, M., & Severing, E. (2015). *Nachqualifizierung: Berufliche Bildung für geringqualifizierte Erwachsene*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Bilek-Steindl, S., Glocker, C., Kaniovski, S., & Url, T. (2017). Österreich 2025 – Einfluss der Bildungsstruktur auf das langfristige Wirtschaftswachstum. *WIFO Monatsberichte*, 90(6), 479–491.
- Boeren, E., Cabus, S., & Mackie, A. (2023). Participation in adult learning: System characteristics and individuals' experiences. In *Understanding Young Adult Participation in Learning* (pp. 45–66). Cham: Springer International Publishing.
- Brown, A., & Bimrose, J. (2018). Drivers of learning for the low skilled. *International Journal of Lifelong Education*, 37(2), 151–167.
- Brunello, G., Rückert, D., & Wruuck, P. (2024). Adult learning: The employers' provision of retraining and re-skilling. In C. Eichhorst & K. Zimmermann (Eds.), *Handbook on Labour Markets in Transition* (pp. 424–441). Cheltenham: Edward Elgar.
- Clochard, A., & Westerman, G. (2020). *Understanding the incumbent worker's decision to train: The challenges facing less-educated workers* (MIT J-WEL Working Paper, 14 December 2020). Cambridge (MA): MIT J-WEL.
- Danzer, L., Lechner, F., & Riesenfelder, A. (2020). *Evaluierung des Fachkräftestipendiums*. AMS Info 467. Wien: AMS Österreich.
- Desjardins, R. (2017). *Political Economy of Adult Learning Systems*. London: Bloomsbury Academic.
- Federighi, P., & Torlone, F. (2010). *Low Skilled Take Their Qualifications "One Step Up"*. Florenz: European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP).
- Hirschbauer, B. (2016). *Motivationsgründe von zweiten Bildungswegen im Erwachsenenalter* (Unveröffentlichte Masterarbeit). Karl-Franzens-Universität Graz.
- Huemer, U. (2022). Qualifizierung als Mittel zur Hebung der Beschäftigungsquote. *WIFO Monatsberichte*, 95(7), 457–466.
- Kalenda, J., Vaculíková, J., & Kočvarová, I. (2022). Barriers to the participation of low-educated workers in non-formal education. *Journal of Education and Work*, 35(5), 455–469.
- Kastner, M. (2012). Betriebliche Weiterbildung für Geringqualifizierte – Erfahrungshintergrund und Konzeptansätze von Ellen Abraham [Rezension]. *Magazin erwachsenenbildung.at*, (17).
- Kyndt, E., & Baert, H. (2013). Antecedents of employees' involvement in work-related learning: A systematic review. *Review of Educational Research*, 83(2), 273–313.

- Lachmayr, N., & Mayerl, M. (2020). *Berufliche Weiterbildung Erwachsener: Gelingensbedingungen und Empfehlungen für einen Erfolg am 2. Bildungsweg*. AMS report 146. Wien: AMS Österreich.
- Lassnigg, L., & Schindler, J. (2019). Validierung und Anerkennung non-formal und informell erworbener Kompetenzen in Österreich: Entwicklungen, Erfahrungen, Herausforderungen. *Magazin erwachsenenbildung.at*, (37).
- Lindsay, C., McCracken, M., & McQuaid, R. W. (2003). Unemployed job seekers and employability barriers in remote rural labour markets. *Journal of Rural Studies*, 19(2), 187–200.
- Niederl, A., Katz, N., Janisch, D., Kirschner, E., Friedl, B., Kaltenegger, C., Sarcletti, S., & Frediani, M. (2025), AMS JobBarometer – JAHRESBERICHT 2024, Wien: AMS Österreich.
- Niederl, A., Friedl, B., Janisch, D., & Kaltenegger, C. (2025), Erweiterung des Arbeitskräftepotenzials: Hindernisse, Motive und Erwartungen von erwerbsfernen Personen am österreichischen Arbeitsmarkt, Wien: AMS Österreich.
- OECD. (2019). *Getting Skills Right. Future-Ready Adult Learning Systems*. Paris: OECD Publishing.
- Seyda, S., Wallossek, L. & Zibrowius, M. (2018). Keine Ausbildung – keine Weiterbildung?: Einflussfaktoren auf die Weiterbildungsbeteiligung von An- und Ungelernten. *IW-Analyse Nr. 122*.
- Statistik Austria (2024). *Erwachsenenbildung 2022/23. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES)*. Statistik Austria, Wien.
- Surikova, S. (2024). Towards The Effective Professional Upskilling Of Low-Skilled Employees: Key Influencing Factors. *Problems of Education in the 21st Century*, 82(5), 737-757.
- Van Nieuwenhove, L., & De Wever, B. (2022). Participation of low-, medium- and high-educated adults in lifelong learning: Psychosocial factors as barriers. *INTED Proceedings 2022*, 2614–2623.
- Werquin, P. (2009). Recognition of non-formal and informal learning in OECD countries: An overview of some key issues. *REPORT-Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 32(3), 11-23.

11 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Bevölkerungsentwicklung, 2004 bis 2024	20
Abbildung 2:	Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15–64 Jahre), 2004 bis 2024, sowie Bevölkerungsverteilung nach Alter, 2024	21
Abbildung 3:	Bevölkerungsprognose (Hauptvariante der Statistik Austria) sowie Prognose Entwicklung Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, 2024 bis 2040	21
Abbildung 4:	Geburten- und Wanderungsbilanz, 2003 bis 2023.....	22
Abbildung 5:	Beschäftigungsentwicklung (Aktivbeschäftigte), 2008 bis 2024	24
Abbildung 6:	Anteil der unselbstständig aktiv Erwerbstätigen im produzierenden Bereich (ÖNACE B-F), 2024	25
Abbildung 7:	Bruttomedianeinkommen in Vorarlberg (Arbeitsort): Entwicklung, 2004 bis 2024 sowie Bundesländervergleich, 2024	25
Abbildung 8:	Einpendler:innen aus dem Ausland (unselbstständig Aktivbeschäftigte mit Wohnort im Ausland), 2008 bis 2024 sowie nach Wohnort, 2024.....	28
Abbildung 9:	Pendler:innen ins Ausland (unselbstständig Erwerbstätige, Erwerbspendler:innen), 2009 bis 2023 sowie Pendler:innen ins Ausland an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, 2023	29
Abbildung 10:	Stellenangebote aus dem Internet nach Qualifikationsniveau, 2024	31
Abbildung 11:	Anteil unselbstständig aktiv Erwerbstätige* (15–64 Jahre) mit höchstens Pflichtschulabschluss, 2023 – im Bundesländervergleich und nach Geschlecht	37
Abbildung 12:	Anteil unselbstständig aktiv Erwerbstätige* (15–64 Jahre) mit höchstens Pflichtschulabschluss, 2023 – nach Altersklassen und Nationalität.....	38
Abbildung 13:	Anteil Arbeitsloser nach Bildungsniveau, 2024 sowie Entwicklung Arbeitslosigkeit Geringqualifizierte, 2004 bis 2024.....	38
Abbildung 14:	Geringqualifizierte gem. AMDB, 31.12.2024 nach Geschlecht und Alter sowie nach Geschlecht und Nationalität	40
Abbildung 15:	Geringqualifizierte gem. AMDB, 31.12.2024 nach Geschlecht und Taggeld sowie nach Geschlecht und Versorgungspflicht.....	41
Abbildung 16:	Geringqualifizierte gem. AMDB, 31.12.2024 nach Anzahl der Arbeitslosigkeitsepisoden sowie Anteil der Tage in Arbeitslosigkeit	42
Abbildung 17:	Geringqualifizierte gem. AMDB, 31.12.2024 nach Anzahl der Erwerbsepisoden sowie Anteil der Tage in unselbstständiger Beschäftigung	42
Abbildung 18:	Zielgruppe nach ausgeübten Berufen (AMS Berufsbereiche) und Geschlecht, 31.12.2024	43
Abbildung 19:	Arbeitszufriedenheit der Zielgruppe.....	44
Abbildung 20:	Ursachen der Arbeitszufriedenheit.....	45

Abbildung 21:	Ursachen der Unzufriedenheit mit der Arbeit.....	46
Abbildung 22:	Übereinstimmung von Anforderungen und Fähigkeiten	47
Abbildung 23:	Selbsteinschätzung der finanziellen Situation der Zielgruppe.....	48
Abbildung 24:	Personen der Zielgruppe nach Segmenten, Vorarlberg, 31.12.2024.....	53
Abbildung 25:	Personen der Zielgruppe nach Segmenten, Bundesländervergleich, 31.12.2024.....	54
Abbildung 26:	Entwicklung der Zielgruppe nach Segmenten, Vorarlberg, 31.12.2019 bis 31.12.2024	55
Abbildung 27:	Segment A nach Nationalität und Geschlecht sowie nach Alter und Geschlecht.....	56
Abbildung 28:	Segment B nach Nationalität und Geschlecht sowie nach Alter und Geschlecht.....	58
Abbildung 29:	Segment C nach Nationalität und Geschlecht sowie nach Alter und Geschlecht.....	60
Abbildung 30:	Segment D nach Nationalität und Geschlecht sowie nach Alter und Geschlecht.....	61
Abbildung 31:	Segment E nach Nationalität und Geschlecht sowie nach Alter und Geschlecht	63
Abbildung 32:	Segment F nach Nationalität und Geschlecht sowie nach Alter und Geschlecht	64
Abbildung 33:	Wunsch anderen Beruf zu ergreifen.....	71
Abbildung 34:	Aspekte von Wichtigkeit im neuen Wunschberuf.....	73
Abbildung 35:	Erwartete Effekte eines höheren Abschlusses	74
Abbildung 36:	Notwendige Voraussetzungen für den neuen Wunschberuf.....	75
Abbildung 37:	Gedanken beim Wort „Weiterbildung“	77
Abbildung 38:	Gefühle beim Wort „Weiterbildung“	78
Abbildung 39:	Hindernisse für den Beginn einer Weiterbildung	86
Abbildung 40:	Notwendigkeiten für einen höheren Abschluss	89
Abbildung 41:	Erfahrung mit Höherqualifizierung	92
Abbildung 42:	Überlegungen eine Höherqualifizierung zu machen.....	92
Abbildung 43:	Gründe für den Abbruch einer Höherqualifizierung	93
Abbildung 44:	Bekanntheit der Förderungs- und Ausbildungsangebote des AMS	98
Abbildung 45:	Anlaufstellen bei Fragen zur Weiterbildung	99

12 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Zusammensetzung der Respondierenden nach letzter/aktueller Branche	15
Tabelle 2:	Zusammensetzung der Respondierenden nach Alter	15
Tabelle 3:	Zusammensetzung der Respondierenden nach Geschlecht	15
Tabelle 4:	Zusammensetzung der Respondierenden nach Wohnortregion	15
Tabelle 5:	Zusammensetzung der Respondierenden nach Geburtsland	16
Tabelle 6:	Zusammensetzung der Respondierenden nach Nationalität	16
Tabelle 7:	Zusammensetzung der Respondierenden nach Umgangssprache	16
Tabelle 8:	Bruttojahreseinkommen (Median) unselbstständig Erwerbstätige insgesamt, 2023	26
Tabelle 9:	Bruttojahreseinkommen* (Median) ganzjährig Vollzeitbeschäftigte, 2023	27
Tabelle 10:	Stellenangebote aus dem Internet in Vorarlberg nach AMS Berufsbereichen, 2024	30
Tabelle 11:	Die 20 am häufigsten nachgefragten Anlern- und Hilfsberufe in Vorarlberg mit jeweils den drei am häufigsten nachgefragten professionellen Kompetenzen und Soft Skills, 2024	32
Tabelle 12:	Die 20 am häufigsten nachgefragten qualifizierten Berufe in Vorarlberg mit jeweils den drei am häufigsten nachgefragten professionellen Kompetenzen und Soft Skills, 2024	33

JOANNEUM RESEARCH
Forschungsgesellschaft mbH
Leonhardstraße 59
8010 Graz
Tel. +43 316 876-0
Fax +43 316 876-1181
info@joanneum.at
www.joanneum.at