

## Zukunft der Arbeit

# „Berufswanderkarten“ – Wegweiser für den Arbeitsmarkt im Wandel?

## In Kürze

**Mehrfache Herausforderung:** Der Arbeitsmarkt steht unter dem simultanen Druck von demografischem Wandel (Arbeitskräftemangel), Digitalisierung (neue Kompetenzanforderungen und Risiko der Substitution von Tätigkeitsbereichen) und Dekarbonisierung (neue Beschäftigungsmöglichkeiten und inhaltliche Veränderung bestehender Berufsfelder).

**Qualitativer Mismatch:** Es fehlen nicht nur Köpfe, sondern spezifische Fähigkeiten. Der Strukturwandel erfordert bedeutende Umschulungsmaßnahmen. Wachsende Branchen verlangen oft andere Kompetenzen/Qualifikationen als schrumpfende Sektoren.

**Berufswanderkarten als Werkzeug:** Das Konzept visualisiert konkrete Umstiegspfade von gefährdeten in zukunftsfähige Berufe. Es zeigt auf, welche bestehenden Kompetenzen genutzt und welche durch gezielte Weiterbildung ergänzt werden müssen.

**Handlungsbedarf:** Um Übergänge in der Praxis zu ermöglichen, braucht es finanzielle Absicherung während der Umschulung, flexible Arbeitszeitmodelle bzw. temporäre Freistellungen, eine bessere Anerkennung informell erworbener Kompetenzen und modularisierte Bildungsangebote.



# 1 Die Treiber der Transformation

Der Südtiroler Arbeitsmarkt befindet sich, analog zu den Entwicklungen auf europäischer Ebene, in einer Phase tiefgreifender struktureller Umbrüche. Diese Transformation vollzieht sich nicht linear, sondern wird durch das zeitgleiche Wirken dreier Entwicklungen vorangetrieben: dem demografischen Wandel, einer technologischen Revolution durch Digitalisierung und dem Einsatz „Künstlicher Intelligenz“ sowie der ökologischen Notwendigkeit zur Dekarbonisierung. Das Zusammenwirken dieser Faktoren verändert nicht nur das quantitative Angebot an Arbeitskräften, sondern verschiebt auch die qualitativen Anforderungen an Erwerbstätige. Zunächst ist – um sich einen Überblick zu verschaffen – eine differenzierte Betrachtung dieser drei Haupttreiber und ihrer Wechselwirkungen auf die Beschäftigungsstruktur erforderlich.

Der **demografische Wandel** stellt eine vor allem quantitativ drängende Komponente dar. In den kommenden Jahren scheiden geburtenstarke Jahrgänge der sogenannten „Babyboomer“ sukzessive aus dem Erwerbsleben aus. Da die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15-64 Jahre) in den nächsten Jahren zurückgehen wird und auch nur wenige junge Menschen in den Arbeitsmarkt nachrücken werden, sinkt das Erwerbspersonenpotenzial (Bock-Schappelwein & Egger, 2023, S. 38). Migration kann diese Lücke nur bedingt schließen, da die Bevölkerung im Alter zwischen 15 und 64 Jahren bis 2030 in vielen für den Arbeitsmarkt relevanten Herkunftsländern (in Südtirol sind das vor allem Rumänien, Albanien, Deutschland, Pakistan, Ukraine, Marokko, Slowakei) (Amt für Arbeitsmarktbeobachtung, 2025, S. 23) ebenfalls stagnieren bzw. schrumpfen wird (Bock-Schappelwein & Egger, 2023, S. 39). Auch qualitativ betrachtet führt der demografische Wandel zu einer doppelten Problematik: Einerseits entsteht ein erheblicher Ersatzbedarf, um das mit den älteren Beschäftigten abwandernde Erfahrungswissen zu kompensieren, andererseits verschärft sich der Wettbewerb um junge Talente, da das Angebot an Nachwuchskräften kontinuierlich zurückgeht. Der Fokus der Arbeitsmarktpolitik muss daher zwangsläufig stärker auf der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und der Produktivitätsleistung der bestehenden Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter liegen (siehe auch WIFO, 2024).

Parallel zu dieser Verknappung des Arbeitskräfteangebots vollzieht sich durch die **Digitalisierung und den Einsatz Künstlicher Intelligenz (KI)** eine qualitative Revolution der Arbeitsinhalte und -prozesse. Während sich Automatisierung in früheren Phasen vornehmlich auf manuelle Routinetätigkeiten beschränkte, erfasst die technologische Entwicklung durch generative KI nun zunehmend auch kognitive und kreative Aufgabenbereiche. Tätigkeiten wie das Erstellen von Texten, Programmierarbeiten oder komplexe Diagnoseverfahren werden zunehmend technologisch unterstützt oder teilweise substituierbar. Dies erhöht den Anpassungsdruck auf die Kompetenzen der Beschäftigten signifikant. Es geht nicht nur um die Frage, ob und in welchem Ausmaß menschliche Arbeit ersetzt wird, sondern

vor allem auch darum, wie sich die Tätigkeitsprofile und Arbeitsinhalte vieler Berufe wandeln. Verschärfend kommt hinzu, dass bereits heute zahlreiche Beschäftigte nicht über notwendige digitale Grundkompetenzen verfügen, die eine Basis für erweiterten Kompetenzerwerb bilden könnten (Bock-Schappelwein & Egger, 2023, S. 40-44).

Der dritte maßgebliche Treiber ist die **Ökologisierung der Wirtschaft**. Das politische und gesellschaftliche Ziel der Klimaneutralität erfordert eine drastische Reduktion von Treibhausgasen und damit einen fundamentalen Umbau emissionsintensiver Branchen sowie die Neugestaltung des gesamten Energieversorgungssystems. Außerdem werden auch Auswirkungen des Klimawandels selbst zunehmend spürbar und finden auch ihren Niederschlag in wirtschaftlichen Risiken und veränderten Standortbedingungen, die wiederum Klimawandelanpassungsmaßnahmen notwendig machen. In diesem Kontext entstehen gänzlich neue Berufe, die sogenannten „Green Jobs“, während emissionsintensive Tätigkeiten einem Substitutionsrisiko unterliegen (Bock-Schappelwein & Egger, 2023, S. 46). Die weitaus größere arbeitsmarktpolitische Relevanz liegt jedoch auch hier in der Transformation bestehender Berufsbilder. Durch neue Materialien, die Anforderungen der Kreislaufwirtschaft, die Wärme- und Mobilitätswende sowie den Ausbau erneuerbarer Energien müssen herkömmliche Tätigkeitsprofile um „grüne Kompetenzen“ erweitert werden (Eichmann, H., Mayer, W. & Steiner, K., 2025, S. 16). Dies betrifft das Handwerk ebenso wie die Industrie, Landwirtschaft und den Dienstleistungssektor.

Abbildung 1



## 2 Auswirkungen auf die Beschäftigung

Die Auswirkungen dieser drei Megatrends auf die Beschäftigung sind komplex, zeitgleich und vielfach auch nicht eindeutig. Verschiedene Autor:innen (u.a. Soder, M., 2024, S. 115 / Eichmann, H., Mayer, W. & Steiner, K., 2025, S. 15 / O\*NET) haben versucht, positive wie negative Beschäftigungseffekte des grünen Strukturwandels darzustellen und zu kategorisieren.

Abbildung 2



Dieser Ansatz soll hier verallgemeinert und auf die Beschäftigungseffekte aller drei Treiber (Demografie, Digitalisierung, Dekarbonisierung) bezogen werden:

### 1. Steigende Nachfrage nach bestehenden Berufen (Increased Demand Occupations)

In diese Kategorie fallen Berufe, deren Tätigkeitsprofil sich im Kern nicht grundlegend ändert, die jedoch aufgrund der gesellschaftlichen und technologischen Entwicklungen in deutlich höherer Zahl benötigt werden. Treiber sind hier oft der demografische Ersatzbedarf oder der massive Ausbau infrastruktureller Maßnahmen im Zuge der Energiewende. Beispiele wären etwa:

- *Pflegefachkräfte und Betreuungskräfte*: Bedingt durch die Alterung der Gesellschaft steigt der Bedarf an Gesundheits- und Pflegepersonal massiv an, unabhängig von technologischen Entwicklungen (Eichmann et al., 2025, S. 131).

- *Elektrotechniker:innen*: Für die Installation von Photovoltaikanlagen, Wallboxen, Umsetzung „intelligenter“ Gebäude und die Elektrifizierung der Wärmeversorgung wird das klassische Handwerk der Elektrotechnik quantitativ stärker nachgefragt denn je (Eichmann et al., 2025, S. 33).
- *IT-Systemadministrator:innen und Expert:innen für Cybersicherheit*: Die fortschreitende Digitalisierung in allen Wirtschaftsbereichen (vom Handwerk bis zur Verwaltung) erhöht die Nachfrage nach Fachkräften, die digitale Infrastrukturen warten und sichern.

## **2. Erweiterung der Fähigkeiten und Kompetenzen in bestehenden Berufen (Enhanced Skills Occupations)**

Diese Kategorie umfasst zahlenmäßig die größte Gruppe am Arbeitsmarkt. Die Berufsbezeichnungen bleiben oft gleich, die Inhalte und Anforderungsprofile wandeln sich jedoch deutlich. Hier ist der Bedarf an „Up-Skilling“ am höchsten, da neue „grüne“ oder digitale Kompetenzen in bestehende Profile integriert werden müssen. Exemplarische Beispiele sind etwa:

- *Heizungs-, Lüftungs und Sanitärtechniker:innen*: Das Berufsbild verschiebt sich weg von Gas- und Ölheizungen hin zu komplexen Wärmepumpensystemen, was erweiterte Kenntnisse in Elektrotechnik sowie der speziellen Funktionsweise von Wärmepumpensystemen und deren Planung erfordert (Eichmann et al., 2025, S. 5).
- *KFZ-Mechatroniker:innen*: Der Wandel zum Elektroantrieb verlangt Hochvolt-Kompetenzen und Software-Diagnosefähigkeiten, während mechanische Reparaturen an Motor und Getriebe in den Hintergrund treten (Eichmann et al., 2025, S. 16).
- *Landwirt:innen*: Der Beruf erfordert zunehmend Kompetenzen im Bereich „Smart Farming“ (datengestützte Bewirtschaftung) sowie Anpassungsstrategien an den Klimawandel (neue Sorten, Kulturen und Anbauweisen, Wassermanagement).
- *Verwaltungsangestellte*: Durch den Einsatz von KI-Tools verschiebt sich die Tätigkeit von standardisierten Verwaltungstätigkeiten (etwa die klassische Buchhaltung oder manuelle Datenerfassung) hin zur Steuerung und Überwachung automatisierter Abläufe sowie der Bedienung digitaler Schnittstellen.

## **3. Neu entstehende Berufe (New and Emerging Occupations)**

Hierbei handelt es sich um gänzlich neue Berufsbilder oder solche, die sich aus Nischen zu eigenständigen Berufen entwickeln. Sie entstehen oft an den Schnittstellen von Technologie und Nachhaltigkeit, zum Beispiel:

- *Sustainability-/Circular Economy-/Re-Use-Manager:innen*: Fachkräfte, die Stoff- und Energiekreisläufe in Unternehmen analysieren und Prozesse optimieren oder von der linearen Produktion auf Kreislaufwirtschaft umstellen

- *KI-Ethik-Manager:innen und Data-Governance-Spezialist:innen*: Mit der Verbreitung von KI in Unternehmen entstehen Rollen, die den verantwortungsvollen und rechtssicheren Einsatz von Algorithmen und Daten überwachen.
- *Drohnenpilot:innen / Expert:innen für Fernerkundungstechnologien*: Einsatzbereiche finden sich in der Land- und Forstwirtschaft (Schädlingserkennung, Ermittlung von Pflanzenstress oder Nährstoffbedarf, Bestandsanalyse in Wäldern...), Katastrophenschutz oder der alpinen Vermessung (Bock-Schappelwein & Egger, 2023, S. 55).

#### **4. Zurückgehende Berufsnachfrage bzw. Wegfall von Arbeitsplätzen (Collapsing Occupations)**

In dieser Kategorie finden sich Berufe, die durch Automatisierung substituiert werden oder deren Geschäftsgrundlage durch die Dekarbonisierung entfällt („Brown Jobs“). Der Rückgang erfolgt oft schleichend durch Nicht-Nachbesetzung.

- *Hilfskräfte in der manuellen Fertigung*: Einfache, repetitive Tätigkeiten in der Produktion sind hochgradig von Automatisierung durch Robotik bedroht.
- *Fachkräfte in der Herstellung von Verbrennungsmotoren-Komponenten*: Bei Zulieferbetrieben, die hochspezialisiert auf Teile für Diesel- oder Benzinmotoren (z.B. Auspuffanlagen, Einspritzpumpen o.ä.) sind, sinkt der Beschäftigungsbedarf langfristig.
- *Kassenpersonal im Lebensmitteleinzelhandel*: Der zunehmende Einsatz automatisierter Bezahlssysteme wird die manuelle Abwicklung des Bezahlvorgangs weitgehend ersetzen (Bock-Schappelwein & Egger, 2023, S. 53).
- *Tankwart:innen*: Mit der Zunahme der E-Mobilität (Laden zu Hause oder am Arbeitsplatz) verliert das klassische Tankstellen-Berufsbild an Bedeutung (Eichmann et al., 2025, S. 22).

Entgegen pauschalen Befürchtungen eines massiven Arbeitsplatzabbaus zeichnet sich in Südtirol aufgrund der gegebenen Wirtschaftsstruktur eher eine Transformation bestehender Branchen als ein Wegfall ganzer Sektoren durch den Einzug von Automatisierung, KI-Systemen und Ökologisierung ab.

Der Fachkräftebedarf – einerseits bedingt durch den demografischen Wandel, andererseits durch die strukturellen Veränderungen im Zusammenhang mit Ökologisierung und Digitalisierung – ist nicht nur ein quantitatives, sondern vor allem ein qualitatives Problem. In vielen Berufsfeldern wird es nicht nur darum gehen, dass zu wenige Fachkräfte verfügbar sein werden (Pensionierungswelle, Nachrücken geburtenschwächerer Jahrgänge, Brain-Drain - oder im Ausnahmefall auch zu viele, wenn wir an Möglichkeiten zur Automatisierung einiger Tätigkeiten denken), sondern

auch, dass die verfügbaren Arbeitskräfte nicht die notwendigen Kompetenzen mitbringen, die notwendig sind, um den Strukturwandel überhaupt zu ermöglichen und die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten.

Für Südtirol wäre es in der Folge notwendig, auch empirisch jene Berufsfelder klar zu identifizieren, die in besonderer Weise von den drei genannten Megatrends betroffen sein werden (quantitativ wie qualitativ). Hier gibt es großen Forschungsbedarf, um zu vermeiden, dass wir auf einen ausgeprägten Fachkräfte-Mismatch zusteuern. Erst die Ermittlung besonders betroffener Berufsfelder sowie eine Analyse der fehlenden Qualifikationsprofile ermöglichen es, zielgerichtete arbeitsmarktpolitische Instrumente und passende Aus- und Weiterbildungsprogramme zu erarbeiten.

AMS Österreich hat in der Studie „Arbeitsmarkt und Beruf 2030 – Rückschlüsse für Österreich“ (AMS Report 173, 2023) den Versuch unternommen, die Auswirkungen der drei Transformationstreiber auf den österreichischen Arbeitsmarkt bis zum Jahr 2030 abzuschätzen. Die Autorinnen untersuchen insbesondere, in welchen Berufsfeldern diese Herausforderungen aufeinandertreffen und sich gegenseitig verstärken.

## 2.1 Schlussfolgerungen aus der AMS-Studie

Die Studie identifiziert Berufe, in denen Digitalisierung und Ökologisierung auf eine jugendzentrierte Altersstruktur treffen. Das bedeutet: Diese Berufe haben hohes Zukunftspotenzial, leiden aber massiv unter dem Mangel an jungen Nachwuchskräften. Dies gilt insbesondere für technische und naturwissenschaftliche Berufe (sowohl akademische wie auch handwerkliche), da diese von der ökologischen und digitalen Wende profitieren und für deren Gelingen unabdingbar sind.

Hier die wichtigsten Schlussfolgerungen der Studie (vgl. Bock-Schappelwein & Egger, 2023, S. 47–77):

- **Sicherung des Arbeitskräftepotenzials**

Das Arbeitskräfteangebot muss quantitativ trotz schrumpfender Erwerbsbevölkerung erhalten bleiben. Es gilt das vorzeitige Ausscheiden älterer Arbeitskräfte zu vermeiden, sowie junge Menschen mit Startschwierigkeiten oder besonderen Bedürfnissen besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Auch die Mobilisierung von unfreiwilliger Teilzeit ist hierfür ein notwendiger Hebel.

- **Steigender Anpassungsdruck auf Beschäftigte**

Die digitale und ökologische Transformation führt seltener zum völligen Verschwinden ganzer Berufe als vielmehr zu einer tiefgreifenden Veränderung der täglichen Arbeitsaufgaben. Die Beschäftigten müssen daher eine hohe Anpassungsfähigkeit entwickeln, um mit den sich wandelnden Qualifikationsprofilen innerhalb ihrer Berufsfelder Schritt zu halten.

- **Fokus auf bereits Erwerbstätige**

In Berufsfeldern, in denen Wachstum (Grün/Digital) auf Nachwuchsmangel trifft, muss die Weiterbildung bereits im Erwerbsleben stehender Personen im Zentrum stehen, um den zukünftigen Fachkräftebedarf decken zu können. Der Fokus muss hier auf praxisnahe, realisierbare Qualifizierungspfade gelegt werden.

- **Management beruflicher Übergänge**

In Bereichen mit hohem Automatisierungspotenzial (Produktion, Hilfstätigkeiten) muss der Übergang aktiv gestaltet werden. Um Arbeitslosigkeit zu vermeiden ist es wichtig, rechtzeitig Pfade für die berufliche Mobilität – sowohl horizontal in andere Branchen als auch vertikal durch Höherqualifizierung – anzubieten.

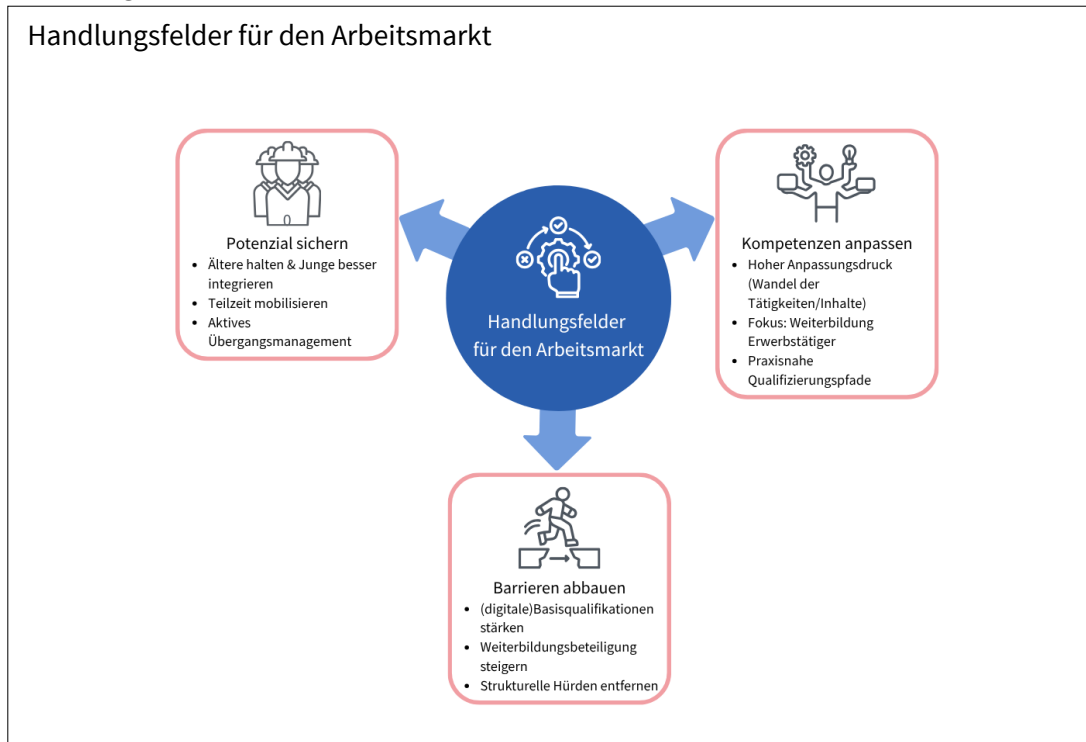
- **Basisqualifikationen als Nadelöhr**

Ein signifikanter Teil der Bevölkerung weist Defizite bei digitalen Grundkompetenzen sowie Basisfertigkeiten wie Lesen und Rechnen auf. Ohne diese Basisqualifikationen bleibt der Zugang zu höherwertiger Weiterbildung für viele verschlossen.

- **Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung**

Berufliche Fortbildung ist sozial selektiv: Formal Geringqualifizierte und ältere Erwerbstätige nehmen überproportional selten an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten, müssen strukturelle Barrieren abgebaut werden, z.B. durch arbeitsplatznahe Qualifizierungsmodelle oder Kooperationsprojekte, die Bildung stärker in den betrieblichen Alltag verankern und auch während längerer Umschulungsphasen die Einkommens- und Arbeitsplatzsicherheit gewährleisten.

Abbildung 3



Das im nachfolgenden Abschnitt vorgestellte Konzept der „Berufswanderkarten“ bietet einen Ansatzpunkt, um mehrere der hier skizzierten Problemfelder gleichzeitig zu adressieren.

„Berufswanderkarten“ wurden ursprünglich zur Unterstützung von Berufswechseln aus Berufen mit begrenzter Tätigkeitsdauer (u.a. aus gesundheitlichen Gründen) von der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) 2012 im Auftrag des österreichischen Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK) entwickelt und dann in der Studie „Grüne Berufswanderkarten für den sozialen und ökologischen Umbau“ (2025) auf die Erfordernisse eines sozial-ökologischen Strukturwandels übertragen und erweitert. In der vorliegenden Arbeit soll der Vorschlag gemacht werden, dieses Konzept nicht nur auf einen Transformationstreiber (Dekarbonisierung) zu beschränken, sondern auf die Herausforderung aller drei Megatrends zu beziehen.

### 3 Berufswanderkarten – Das Konzept

Das Konzept der „grünen Berufswanderkarten“ wurde von der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) und ABIF (Analyse, Beratung, interdisziplinäre Forschung) im Auftrag der Arbeiterkammer (AK) Wien als Instrument der aktiven Gestaltung des (sozial-ökologischen) Strukturwandels entwickelt (AK Wien, 2025, S. 2). „Berufswanderkarten“ zeigen potenzielle Übergangspfade für Beschäftigte in einem sich strukturell wandelnden Arbeitsmarkt auf und adressieren vor allem die Notwendigkeit, Arbeitnehmer:innen aus Wirtschaftsbereichen, die unter hohem Transformationsdruck stehen bzw. mit sinkenden Beschäftigungsmöglichkeiten, in zukunftsfähige („grüne“) Bereiche mit Beschäftigungswachstum zu überführen (Eichmann et al., 2025, S. 4). Verschiedene Qualifizierungsmaßnahmen werden als unterschiedlich lange und anspruchsvolle „Wanderungen“ von einem Ausgangsberuf zu neuen Zielberufen dargestellt. Eine „(Berufs-)Wanderkarte“ gibt dabei nicht nur einen Überblick über die verschiedenen Möglichkeiten eines Berufswechsels (bzw. eines „Upskillings“ innerhalb des eigenen Berufsfeldes), sondern enthält auch konkrete Informationen zu Dauer, Inhalt der Ausbildungen, Anbieter, Kosten und Möglichkeiten der formalen Anerkennung erworbener Kompetenzen (AK Wien, 2025, S. 2).

Abbildung 4

Beispiel für die Illustration einer "Berufswanderkarte" aus dem ursprünglichen Projekt "Wanderkarten für gesunde Berufswege"



Quelle: FORBA Forschungsbericht 2/2012 – Teil 1/3, S. 16

Das Konzept konzentriert sich dabei hauptsächlich auf manuelle und fachliche Tätigkeiten (Lehrberufe und Facharbeit) sowie auf Arbeitnehmende, die bereits seit einiger Zeit im Erwerbsleben stehen (35+, in einem aufrechten Beschäftigungsverhältnis) (Eichmann et al., 2025, S. 4). Außerdem fokussieren „Berufswanderkarten“ auf „horizontale“ Pfade: die Erweiterung des Kompetenzprofils auf gleicher oder ähnlicher Qualifikationsebene oder den Wechsel des Tätigkeitsfeldes oder der Branche (Eichmann et al., 2025, S. 20). Erwähnenswert ist auch, dass bei der Wahl passender „Pfade“ großer Wert auf eine mögliche Wiederverwendung bereits erworbener Kompetenzen gelegt wird, ohne gleichzeitig zu sehr auf bereits offensichtliche Qualifizierungsmöglichkeiten zu fokussieren.

Das hauptsächliche Ziel der Berufswanderkarten ist die Vermeidung von Arbeitslosigkeit in unter Transformationsdruck geratenen Branchen bei gleichzeitiger Linderung des Fachkräftemangels in Wachstumssektoren (Eichmann et al., 2025, S. 4).

#### **Was Berufswanderkarten können:**

1. **Transparenz schaffen**, indem sie aufzeigen, welche *Kompetenzen* aus dem Ausgangsberuf in einem Zielberuf wiederverwendet werden können (Eichmann et al., 2025, S. 12): Anstatt Berufe isoliert voneinander zu betrachten, analysieren Berufswanderkarten die zugrundeliegenden Tätigkeiten. Als Beispiel könnte die Metallindustrie herangezogen werden. Beschäftigte der Kfz-Zulieferindustrie (z.B. Herstellung von Teilen für Verbrennungsmotoren) stehen vor einer unsicheren Zukunft. Die Berufswanderkarten zeigen jedoch, dass Metalltechniker über Fähigkeiten verfügen – wie Verständnis für Hydraulik, Mechanik oder CNC-Bearbeitung –, die auch z.B. im Schienenfahrzeugbau oder in der Windkraftindustrie dringend benötigt werden. Die Karte visualisiert diesen Pfad und reduziert die Hürde für einen Branchenwechsel, da nicht bei null begonnen werden muss.
2. **Qualifizierungslücken identifizieren**, indem sie zeigen, welche spezifischen Zusatzqualifikationen notwendig sind, um den Übergang von Ausgangs- zum Zielberuf erfolgreich zu gestalten (AK Wien, 2025, S. 2). Der Mismatch resultiert häufig aus einigen fehlenden Teilqualifikationen, die vor allem auch neue bzw. erweiterte Anforderungsprofile für bestimmte Berufsfelder adressieren und häufig auch berufsbegleitend erworben werden können. Berufswanderkarten definieren nicht nur das Ziel (Zielberufe oder erweiterte Tätigkeitsprofile), sondern auch den Weg dorthin. Welche Bausteine fehlen, um vom Ausgangsberuf zum Zielberuf zu kommen? Als Beispiel könnte hier das Bauwesen dienen: Im Bausektor verschieben sich die Anforderungen vom Neubau hin zur Sanierung, zum Recycling von Baustoffen und zur Renaturierung. Für angelernte Kräfte oder Hilfskräfte am Bau, die körperlich schwere Arbeit verrichten, zeigen die Karten Pfade hin zu erweiterten Anforderungsprofilen im Berufsbild selbst, aber auch hin zu Berufen, in denen

bereits erworbene Kompetenzen genutzt werden können – beispielsweise in der Kreislaufwirtschaft. Hier ist etwa spezifisches Wissen über Rückbautechniken oder Materialtrennung erforderlich.

3. **konkrete Qualifizierungspfade** in der bestehenden Weiterbildungslandschaft **aufzeigen**, die für betroffene Arbeitnehmer:innen wie auch für Beratungsstellen Orientierungshilfe bieten. Die Karten verweisen auf modulare Ausbildungen und Weiterbildungsangebote, die es ermöglichen, fehlende formale Abschlüsse nachzuholen oder sich auf neue Nischen zu spezialisieren.

In einem ersten Schritt ging es darum, durch eine Analyse der Eckdaten zu Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in einzelnen Sektoren (darunter das Baugewerbe und der Fahrzeug- und Transportsektor – ausgewählt aufgrund der Beschäftigungsrelevanz und vom Klimawandel/Klimawandelanpassung tangiert), sowie der Beschäftigungsentwicklung, der Weiterbildungsaktivitäten und des Fachkräftebedarfs innerhalb der untersuchten Sektoren relevante Ausgangsberufe bzw. Ausgangskonstellationen zu identifizieren. In einem zweiten Schritt wurden dann Zusatzqualifikationen in Richtung „green skills“ angeführt, von denen zu erwarten ist, dass mit dem erweiterten Kompetenzspektrum auch erweiterte Perspektiven wie Jobsicherheit oder auch mehr Einkommen einhergehen (Eichmann et al., 2025, S. 14-16). In weiterer Folge wurden formale Aus- und Weiterbildungspfade gesammelt, die vor allem für im Berufsleben stehende Arbeitskräfte zusätzliche Perspektiven darstellen können.

## 4 Beispiele für „grüne Berufswanderkarten“

Die folgenden Beispiele basieren auf der österreichischen Studie der Arbeiterkammer Wien und illustrieren exemplarisch und in stark gekürzter Form, wie Berufswanderkarten für spezifische Zielgruppen entwickelt wurden. Die Auswahl der Berufsfelder orientierte sich an Sektoren mit hohem ökologischen Transformationsdruck oder hohem Bedarf an Arbeitskräften für die Klimawende („green jobs“).

### 4.1 Fachkräfte mit Lehrabschluss Installations- und Gebäudetechnik

Dieses Berufsfeld steht im Zentrum der „Wärmewende“: Um die Klimaziele zu erreichen, müssen fossile Heizsysteme (Öl und Gas) durch erneuerbare Energieträger (Wärmepumpen, Biomasse, Solarthermie) ersetzt werden. Fachkräfte im Bereich Gas- und Sanitärtechnik sind zwar vorhanden, verfügen jedoch oft nicht über die spezifischen Kompetenzen für die neuen Technologien (vor allem für Wärmepumpen). Gleichzeitig besteht in der Montage von Photovoltaikanlagen und Wärmepumpen ein akuter Fachkräftemangel.

Abbildung 5



**Up-Skilling – Verbleib im Berufsfeld, Zusatzqualifikationen**

- *Öko-Energietechnik (Wärmepumpe, Solarwärme, PV, Biomasse u.a.m.):* Kurz-/Spezialausbildung mit Zertifizierung für einzelne Module (Dauer 50 - 60 Lehreinheiten); berufsbegleitender Lehrgang (Dauer 2-3 Semester); Aufbaulehrgang mit HTL-Abschluss (→ Anhang 10.2)
- *Wärmepumpen-Installation/-wartung:* Kurz-/Spezialausbildung mit Zertifizierung, Dauer 50 - 60 Lehreinheiten
- *Photovoltaik-TechnikerIn:* Kurz-/Spezialausbildung mit Zertifizierung, Dauer ca. 60 Lehreinheiten (→ Anhang 10.1)
- *Gebäudeautomatisierung (Steuerung Alarmanlagen, Jalousien u.a.m.):* Kurz-/Spezialausbildung, Dauer ca. 40 Lehreinheiten

**Re-Skilling – Wechsel in andere (Berufs-)Tätigkeit, Zusatzqualifikationen oder (weitere) Ausbildung**

- *Zweiter Lehrberuf - Fernwärmetechnik, Kälteanlagentechnik, Elektro-/Gebäudetechnik:* Lehrabschluss, Dauer 1 - 2 Jahre je nach Anrechenbarkeit Erstausbildung sowie Modus Vollzeit/berufsbegleitend; 120 - 240 Lehreinheiten, wenn nur Vorbereitungskurse zur a.o. Lehrabschlussprüfung, vgl. Anhang 10.9
- *Energieberatung für energetische und thermische Sanierung:* Kurz-/Spezialausbildung, Dauer 50 - 120 Lehreinheiten
- *BIM-PraktikerIn:* Kurz-/Spezialausbildung mit Zertifizierung nach Modulen, Dauer 100 - 200 Lehreinheiten (→ Anhang 10.3)

Quelle: Eichmann et al., 2025, S. 56ff.

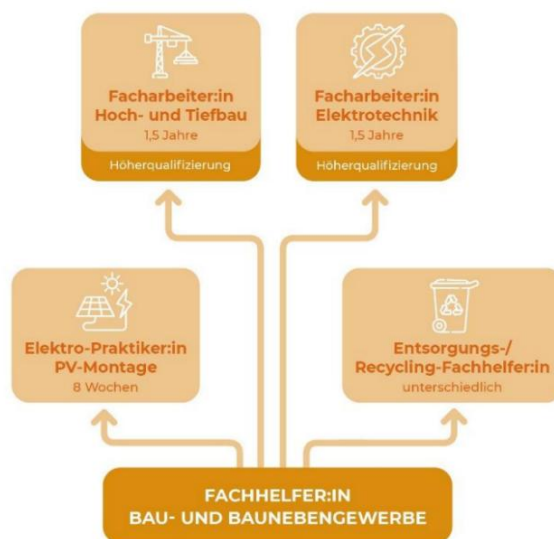
Fachkräfte der Installations- und Gebäudetechnik bringen wertvolle Basiskompetenzen mit: Verständnis für Rohrsysteme, Metallbearbeitung, Löt- und Schweißkenntnisse sowie physikalisches Grundverständnis für Thermodynamik. Die Berufswanderkarte zeigt auf, dass der Weg vom klassischen „Gas-Wasser-Installateur“ hin zu spezialisierten Wärmepumpen-Installateur:innen oder Öko-Anlagentechniker:innen vergleichsweise kurz ist. Die fehlenden „Skills“ liegen häufig nicht in der handwerklichen Montage, bei der es sich vielfach aus dem ursprünglichen Beruf oder Arbeitsinhalt übertragbare Fähigkeiten handelt, sondern primär im Bereich der Funktionsweise der neuen Technologien (z.B. auch für die Beratung, Planung und Dimensionierung neuer Anlagen). Dafür sind zumeist Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen von 50-60 Lehreinheiten ausreichend, die in ein anerkanntes Zertifikat für „Wärmepumpentechniker:in“ münden. Für eine Höherqualifizierung in Richtung Öko-Energietechnik (z.B. PV-Techniker:innen) werden modulare Weiterbildungspfade unterschiedlicher Dauer vorgeschlagen, die zu zeitlich befristeter Zertifizierung (etwa zur Montage, Planung oder Inbetriebnahme von PV-Anlagen), dauerhaften, international anerkannten Zertifikaten oder sogar einer HTL-Matura führen. Auch die deutlich aufwändigeren Möglichkeiten des Erlernens verwandter und erreichbarer Zweitberufe mit Lehrabschluss (z.B. Kälteanlagentechnik, Sonnenschutztechnik, Elektrotechnik) unter Berücksichtigung einer (teilweisen) Anerkennung von bereits erworbenen Kompetenzen und Zertifikaten werden dargestellt.

## 4.2 Fachhelfer:innen im Bau- und Baunebengewerbe

Der Bausektor ist für die Klimawandelanpassung (thermische Sanierung, klimaresilientes Bauen) von zentraler Bedeutung. Gleichzeitig ist dieses Berufsfeld oft geprägt durch hohe körperliche Belastung, Saisonabhängigkeit und einem hohen Anteil an angelernten Hilfskräften ohne formalen Berufsabschluss. Diese Gruppe ist besonders anfällig für Arbeitslosigkeit. Ziel der Wanderkarte ist es, Wege aus der Hilfsarbeit in qualifizierte „grüne“ Tätigkeiten aufzuzeigen, um sowohl dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken als auch prekäre Beschäftigungsverhältnisse zu stabilisieren.

Abbildung 6

Schematische Darstellung einer Berufswanderkarte für Fachhelfer:innen im Bau- und Baunebengewerbe



Quelle: Presseunterlage „Berufswanderkarten: Wege in die Zukunft“, AK Wien, 2025, S. 6

<p><b>Up-Skilling – Verbleib im Berufsfeld, Zusatzqualifikationen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>FacharbeiterIn z.B. Hoch- u. Tiefbau, Elektrotechnik (Elektro-/Gebäudetechnik), Bautechnische Assistenz:</i> a.o. Lehrabschlussprüfung berufsbegleitend oder Ausbildung via AMS o.Ä.; Dauer abhängig von anrechenbaren Qualifikationen, z.B. 1,5 Jahre via AMS-FacharbeiterInnen-Intensivausbildung; bzw. ca. 300 Lehreinheiten Vorbereitungskurse, wenn nur a.o. LAP (→ Anhang 10.9 Elektrotechnik)</li> <li>- <i>FachhelferIn Elektro-PraktikerIn Photovoltaik-Montage:</i> z.B. AMS-Kurs mit Dauer von 8 Wochen</li> <li>- <i>FachhelferIn Recycling-PraktikerIn (Abbruchmaterial, Baurestmassen, Dämmstoffe u.a.m.):</i> z.B. Teilqualifizierung mit AMS-Bezug in sozio-ökonomischem Betrieb BauKarussell</li> <li>- <i>Führerschein PKW / LKW, Hubstapler (ca. 30 Lehreinh.), Bagger (ca. 50 Lehreinh.), Kranführer (ca. 50 Lehreinheiten)</i></li> </ul>
<p><b>Re-Skilling – Wechsel in andere (Berufs-)Tätigkeit, Zusatzqualifikationen oder (weitere) Ausbildung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Land- u. Forstwirtschaft, z.B. Biomasseproduktion zur Bioenergiegewinnung:</i> Spektrum an Kursen für Teilqualifikationen als FachhelferIn bis hin zu Ausbildung mit Lehrabschluss (ggfs. Anrechenbarkeit vorhandener Qualifikationen)</li> <li>- <i>Garten- und Grünflächengestaltung:</i> Spektrum an Kursen für Teilqualifikationen als FachhelferInnen bis hin zu Ausbildung mit Lehrabschluss (ggfs. Anrechenbarkeit vorhandener Qualifikationen)</li> <li>- <i>Energieberatung / BIM-Practitioner:</i> Kurz-/Spezialausbildung, Dauer 50 – 120 Lehreinheiten (Energieberatung) bzw. 100 – 200 Lehreinheiten (BIM) bei aufeinander aufbauenden Modulen (→ Anhang 10.3 BIM, Anhang 10.13 Energieberatung)</li> <li>- <i>Busfahlerin,</i> betriebliche Kurzausbildung ca. 20 Lehreinheiten Theorie u Fahrstunden ; Fahrschule Führerschein D mit Dauer von ca. 35 Lehreinheiten (abhängig von Führerschein B/C)</li> </ul>

Quelle: Eichmann et al., 2025, S. 68ff.

Bauarbeiter:innen verfügen oft über ein umfangreiches, vor allem informell erworbenes Erfahrungswissen im Umgang mit Baumaterialien, Werkzeugen und Baustellenabläufen. Die Berufswanderkarte bietet hier zwei Strategien an:

### 1. **Formalisierung von Kompetenzen**

Durch die Anrechnung von Praxiszeiten und informell erworbener Kompetenzen kann eine Lehrabschlussprüfung (z.B. Maurer:in, Schalungsbauer:in) nachgeholt werden. Dies bildet auch die Basis für weitere Spezialisierungen.

### 2. **Spezialisierung auf „Green Skills“**

Für die thermische Sanierung werden Fachkräfte in der Bauwerksabdichtung, Wärmedämmung oder im Fenstertausch benötigt.

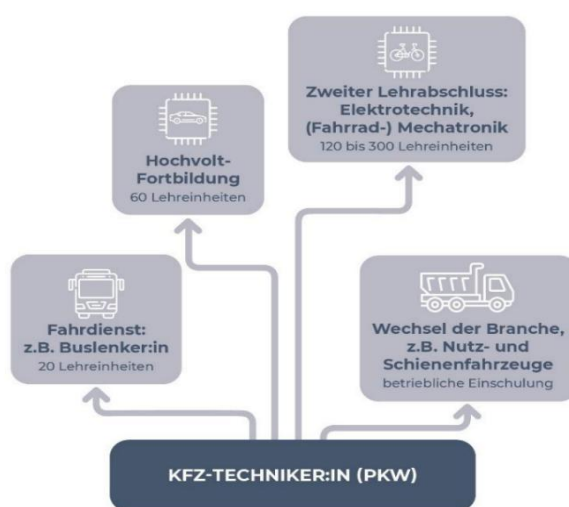
Ein weiterer Pfad führt in die Kreislaufwirtschaft: Rückbau statt Abriss erfordert Kenntnisse in Materialtrennung und Recycling, die für Hilfskräfte durch kurze Qualifizierungsmodule erreichbar sind. Übergänge von einer Hilfskraft im Tiefbau zu einer spezialisierten Fachkraft im Bereich Recycling-Baustoffe oder Fassadensanierung sind durch gezielte, praxisnahe Weiterbildung (z.B. Bauakademien im Winter) machbar.

### 4.3 Fachkräfte mit Lehrabschluss Kraftfahrzeugtechnik

Der Siegeszug der E-Mobilität verändert das Berufsbild der KFZ-Technik radikal. Elektrofahrzeuge sind wartungsärmer (Wegfall von Ölwechsel, Auspuffreparaturen, etc.) und erfordern Hochvolt-Kompetenzen, viele Tätigkeiten an verbrennungsmotorspezifischen Bauteilen oder Kraftübertragungseinrichtungen verlieren zunehmend an Relevanz. Gleichzeitig können KFZ-Techniker:innen auf eine Reihe von praktischen und persönlichen Kompetenzen zurückgreifen, die auch in anderen beruflichen Feldern von Bedeutung sind (z.B. technisches Verständnis, Arbeit mit Werkzeugen und Maschinen, körperliche Fitness, Anforderungen eines bestimmten Arbeitsumfeldes/Werkstatt...).

Abbildung 7

Schematische Darstellung einer Berufswanderkarte für KFZ-Techniker:innen



Quelle: Presseunterlage „Berufswanderkarten: Wege in die Zukunft“, AK Wien, 2025, S. 6

#### Up-Skilling – Verbleib im Berufsfeld, Zusatzqualifikationen

- *Branchenwechsel (Nutzfahrzeuge, Schienenfahrzeuge):* betriebliche Einschulung u Weiterbildung z.B. durch ÖBB, Wiener Linien, d.h. kein eigener Kurs als Voraussetzung notwendig
- *Kurzausbildung Hochvolttechnik:* Dauer ca. 60 Lehreinheiten (HV1, HV2 und HV3-Kurse)

#### Re-Skilling – Wechsel in andere (Berufs-)Tätigkeit, Zusatzqualifikationen oder (weitere) Ausbildung

- *Lehre Elektrotechnik (Elektro- und Gebäudetechnik), weil verwandter Lehrberuf:* Dauer des LAP-Vorbereitungskurses 40 Lehreinheiten; Vorbereitungslehrgang auf den außerordentlichen Lehrabschluss (nicht verpflichtend aber vielfach erforderlich) Dauer: 300 Lehreinheiten
- *Lehre Mechatronik (Automatisierungstechnik), weil verwandter Lehrberuf:* Dauer des LAP-Vorbereitungskurses 54 Lehreinheiten; Vorbereitungslehrgang auf den außerordentlichen Lehrabschluss (nicht verpflichtend aber vielfach erforderlich) Dauer: 300 Lehreinheiten
- *Lehre Fahrradmechatronik, weil verwandter Lehrberuf:* Dauer des LAP-Vorbereitungskurses 16 Lehreinheiten. Komplette Ausbildung Fahrradmechatronik: 120 Lehreinheiten
- *BusfahrerIn:* Betriebliche Ausbildung mit Führerschein 12 Lehreinheiten Theorie und 8 Fahrstunden mit Bus

Quelle: Eichmann et al., 2025, S. 105ff.

Neben einem Verbleib im Berufsbild durch entsprechende Ausbildungen in Hochvolt-Technik (mehrtägige, berufsbegleitende Kurse im Ausmaß von ca. 40-60 Lerneinheiten,

beispielsweise von Anbietern wie WIFI oder BFI angeboten) sind deshalb auch Pfade in andere Branchen oder auch andere, wachsende Berufsfelder möglich, die etwa ein gewisses technisches Verständnis (Mechanik, Hydraulik, Elektronik, Diagnostik) und handwerkliches Geschick erfordern. Beispielsweise seien hier genannt:

#### **Pfad: Schienen- und Nutzfahrzeugtechnik**

Berufserfahrene KFZ-Techniker:innen werden laufend für Buswerkstätten der Verkehrsverbände der Bundesländer, der Österreichischen Postbus AG oder der Wiener Stadtwerke angeworben. Auch die Österreichische Bundesbahnen ÖBB suchen zunehmend Personal für die Wartung von Zügen und Infrastruktur (z.B. Triebwagenreparaturen, Elektronikwartungen). KFZ-Techniker:innen bringen notwendige Kenntnisse in Pneumatik, Hydraulik und Fahrzeugelektrik bereits mit, üblicherweise sind spezifische betriebliche Einschulungen ausreichend. Dieser Branchenwechsel stellt ein niederschwelliges und relativ einfach erreichbares „Reiseziel“ dar.

#### **Pfad: Fahrdienst (Bus-, Straßenbahnlenker:innen, Triebwagenführer:innen)**

Der Ausbau des öffentlichen Nahverkehrs führt zu einem erhöhten Bedarf an Fahrer:innen für öffentliche Verkehrsmittel. Zur Ausübung des Berufs ist formal nur ein entsprechender Führerschein notwendig, der in relativ kurzer Zeit zu erwerben ist. Dieser Pfad stellt somit eine kurze „Etappe“ dar, bedeutet allerdings für KFZ-Techniker:innen mit Spezialausbildungen auch eine berufliche Dequalifizierung verbunden mit finanziellen Einbußen. Zu berücksichtigen sind hier auch veränderte Arbeitsbedingungen (unregelmäßige Dienstzeiten, lange Dienstpausen, Früh-, Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit, wechselnde Dienstorte).

#### **Pfad: Lehrberuf Mechatronik**

Zahlreiche Qualifikationen dieses Lehrberufs (z.B. IT-Digitalsystem- und Netzwerktechnik, Automatisierungstechnik) werden im Zuge der ökologischen und digitalen Transformation zunehmend relevant. Die Grundlage für einen Pfad aus dem klassischen KFZ-Handwerk hin zur Mechatronik ist eine teilweise Deckungsgleichheit der Ausbildungsinhalte, beispielsweise die mechanische Bearbeitung von Werkstücken aus Metall oder Kunststoff, die Montage/Demontage von Maschinenelementen, das Verbinden mechanischer Teile oder auch die Einrichtung von hydraulischen oder pneumatischen Steuerelementen. Diese „Wanderung“ in einen verwandten Lehrberuf (eine entsprechende Liste führen das Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus sowie die Wirtschaftskammer) ist durch das Ablegen einer Zusatzprüfung bzw. einer außerordentlichen Zulassung zur Lehrabschlussprüfung möglich, wobei Ausbildungszeiten angerechnet und/oder berufsbegleitende Vorbereitungskurse auf die außerordentliche Lehrabschlussprüfung (Kosten: 3.550 – 5.900 Euro, in Modulen, verteilt auf 1-2 Semester) angeboten werden.

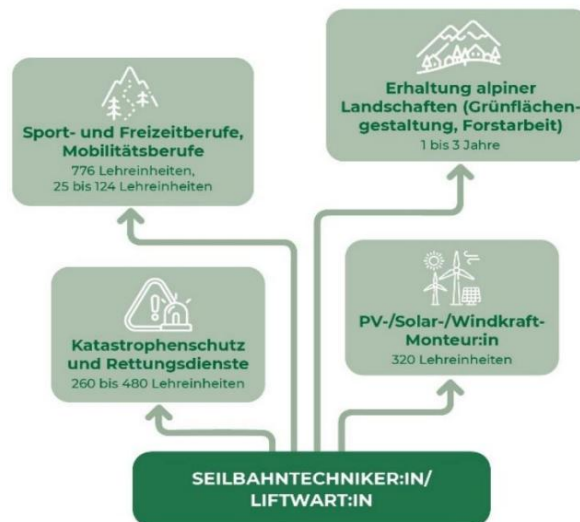
### **Pfad: Lehrberuf Fahrradmechatronik**

Auch hierbei handelt es sich um einen zukunftssträchtigen, verwandten Lehrberuf, da durch den E-Bike-Boom ein neues Servicefeld entstanden ist. KFZ-Techniker:innen bringen das nötige Verständnis für Fahrwerke, Bremsen und zunehmend auch für Akku-Technik und Elektromotoren bereits mit, um Instandhaltungs-, Wartungs- und Reparaturarbeiten an (E-)Fahrrädern und E-Scootern durchführen zu können. Die Dauer für einen Vorbereitungskurs auf die (außerordentliche) Lehrabschlussprüfung wird mit 16 Lehreinheiten angegeben.

## **4.4 Berufswanderkarte für Beschäftigte im Wintertourismus, Fokus auf Seilbahnwirtschaft**

Abbildung 8

Schematische Darstellung einer Berufswanderkarte für Seilbahntechniker:innen oder Liftwart:innen



Quelle: Presseunterlage „Berufswanderkarten: Wege in die Zukunft“, AK Wien, 2025, S. 7

<p><b>Up-Skilling – Verbleib im Berufsfeld, Zusatzqualifikationen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Sommertourismus - Freizeit- und Sportberufe:</i> z.B. Dauer der Ausbildung zum/r österr. Berg- und SchiführerIn 776 UE</li> <li>- <i>Mobilitätsberufe:</i> z.B. Bus- o. Taxiservice f. Transport von Anreisebahnhof zu Urlaubsdestination (15-25 Lehreinheiten). E-Bike-Service bzw. Teil-Ausbildung Fahrradmechanik (124 Lehreinheiten)</li> </ul>
<p><b>Re-Skilling – Wechsel in andere (Berufs-)Tätigkeit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Montage (Anlern-tätigkeit) von Photovoltaik-, Solar- oder Windkraftanlagen:</i> 320 Lehreinheiten</li> <li>- <i>Katastrophenschutz, Rettungsdienste:</i> 100 Lehrein. Theorie u. 160 Lehrein. Praxis zur RettungssanitäterIn; 480 Lehreinheiten zur NotfallssanitäterIn</li> <li>- <i>Garten- und Grünflächengestaltung:</i> Dauer des Vorbereitungslehrgangs zur a.o. LAP: 144 Lehreinheiten (mit mind. 1 Jahr einschlägiger Berufserfahrung)</li> <li>- <i>Forstwirtschaft:</i> ForstfacharbeiterIn - 270 Lehreinheiten (Voraussetzung: nebenberufliche Tätigkeit von mind. 3 Jahren); Fachkraft Forstwirtschaft - Dauer des Vorbereitungslehrgangs zur außerordentlichen LAP: 240 Lehreinheiten</li> </ul>

Quelle: Eichmann et al., 2025, S. 137ff.

Der Wintertourismus ist unmittelbar vom Klimawandel betroffen. Steigende Temperaturen und unsichere Schneelagen gefährden die Saisonstabilität, insbesondere in niedriger gelegenen Gebieten. Dies bedroht Arbeitsplätze, die oft ohnehin saisonal und damit prekär sind. Betroffen sind insbesondere kleinere Nebenlifte, die im Sommer irrelevant sind. Größere Aufstiegsanlagen werden vermehrt auch für den Sommerbetrieb genutzt, andererseits nehmen auch vollautomatische Systeme zu. 2021 waren rund 7.600 Erwerbstätige im Seilbahn- und Schleppliftverkehr in Österreich tätig. Ziel der Berufswanderkarten ist, Perspektiven für Beschäftigte zu entwickeln, die unabhängiger von der Schneesicherheit sind („Ganzjahrestourismus“) oder Transfermöglichkeiten in andere Branchen bieten. Sehr naheliegende Karrierepfade (z.B. Elektrotechnik oder Mechatronik für den Lehrberuf Seilbahntechnik) werden hier nicht gesondert behandelt.

### **Pfad: Sport-, Freizeit- und Mobilitätsberufe**

Dieser Pfad zielt darauf ab, die Beschäftigung durch eine stärkere Ausrichtung auf den Sommertourismus und moderne Mobilitätsdienstleistungen abzusichern. Er nutzt die vorhandene Kundenorientierung und Ortskenntnis der Mitarbeiter. Möglich sind etwa Spezialisierungen im Bereich Alpinsport (beispielsweise Berg- und Schiführer:in mit einer Ausbildungsdauer von ca. 776 Lehreinheiten) oder kürzere Qualifizierungen für den Betrieb von Shuttle-Diensten (15-25 Lehreinheiten).

### **Pfad: Rettungsdienste und Katastrophenschutz**

Hier wird versucht, das Erfahrungswissen vieler Seilbahnangestellter mit alpinen Bedingungen und Ortskenntnisse mit dem prognostizierten zunehmenden Bedarf an personellen Ressourcen im Katastrophenschutz (beispielsweise Berufsfeuerwehrleute,

Sanitäter:innen, Polizeidienst, Bundesheer) zu verbinden. Aktuell sind zahlreiche Dienste des Katastrophenschutzes (Bergrettung, Bekämpfung von Extremwetterereignissen, Feuerwehren) noch freiwillig organisiert. Die Autor:innen der Studie gehen aber davon aus, dass diese Dienste in Zukunft teilweise professionalisiert werden müssen und somit für einen Berufswechsel in Frage kommen könnten.

### **Pfad: Erhaltung alpiner Landschaften**

In diesem Pfad werden Kompetenzen im Umgang mit (Nutz-)Fahrzeugen und Maschinen verwertet, die auch im Seilbahnbetrieb vorhanden sind. Die Tätigkeit verschiebt sich hin zum Naturschutz und zur Landschaftspflege. Neben Hilfsarbeiten wie Mäharbeiten, Zaunpflege oder Reparatur von Erosionsschäden sind zum Beispiel der Lehrberuf „Garten- und Grünflächengestaltung“ oder auch diverse Forstberufe als Ziele interessant. Diese können auf verschiedenen Ausbildungsstufen erreicht werden (Anlernberuf Forstarbeiter:in, Lehrberuf Facharbeiter:in Forstwirtschaft, schulische Ausbildungen zu Forstwart:innen). In Österreich bieten gerade Schulen mit land- und forstwirtschaftlichem Schwerpunkt häufig berufs begleitende Angebote an.

## **5 Erkenntnisse der Arbeiterkammer Wien**

Die Untersuchung der AK Wien kommt zum Schluss, dass „Berufswanderkarten“ ein valides Instrument sind, um komplexe Transformationsprozesse – hier mit Schwerpunkt auf den ökologischen Wandel – am Arbeitsmarkt handhabbar zu machen. Die zentrale Erkenntnis der Studie lautet: Umschulungen sind oft kürzer und hürdenärmer als gemeinhin angenommen. Viele Tätigkeitsprofile in schrumpfenden Branchen weisen große Überschneidungen mit den Anforderungsprofilen in Wachstumsbranchen auf. Häufig lässt sich mit vergleichsweise geringem Aufwand ein Up-Skilling im eigenen Berufsfeld, aber auch Re-Skilling im Sinne eines Berufswechsels erreichen (AK Wien, 2025, S.4).

Die Analyse der Berufswanderkarten macht aber auch deutlich, dass die reine Darstellung von Pfaden nicht ausreicht. Häufig sind Berufswechsel oder Nachqualifizierungen für Arbeitnehmer:innen mit erheblichem zeitlichem, organisatorischem und finanziellem Aufwand verbunden. Um „Berufswanderungen“ zu ermöglichen oder zu erleichtern, müssen flankierende Maßnahmen greifen (AK Wien, 2025, S. 4-5).

Die Vorschläge:

1. **Validierung informell erworbener Kompetenzen:** Viele Fachkräfte, insbesondere im Handwerk und im Baubereich, haben Fähigkeiten „on the job“ erlernt. Damit ein Berufswechsel gelingt, müssen diese informellen Kompetenzen (z.B. durch außerordentliche Lehrabschlussprüfungen oder

ähnliche Verfahren) formal anerkannt werden, um Zugang zu höherwertigen Zielberufen zu erhalten.

Das (österreichische) Aus- und Weiterbildungssystem bietet schon gewisse Möglichkeiten für berufliche Neuorientierung (Anrechnung von Lehrzeiten in verwandten Berufen, Vorbereitung auf außerordentliche Lehrabschlussprüfungen, berufsbegleitende Kurse, Abendkollegs und Lehrgänge am zweiten Bildungsweg, sowie Förderungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik), ein weiterer Ausbau der Weiterbildungsangebote wäre nützlich.

2. **Durchlässigkeit des Bildungssystems:** Das (österreichische) Weiterbildungssystem ist sehr komplex und manchmal auch undurchsichtig. Erfolgreiche Berufswanderung erfordert eine Entbürokratisierung und bessere Anrechenbarkeit von Vorleistungen, um die Ausbildungsdauer für Umstiege oder Nachqualifizierung zu verringern. Zweite Lehrabschlüsse für Berufstätige sind zwar formal möglich, das Finden passender Kurse/Anbieter, die Anrechnung der Berufserfahrung sowie die von Berufswechselinteressierten selbst zu tragenden Kosten stellen eine Hürde dar. Die Möglichkeit des Erwerbs eines Fachschulabschlusses für berufstätige Erwachsene auch an den HTL könnte bedeutsam sein, um den Fachkräftebedarf im technisch-handwerklichen Bereich zu decken und ein zugänglicheres Angebot für Berufstätige zu schaffen. Auch die Anerkennung ausländischer Qualifikationen wäre - vor allem auch mit Blick auf Menschen mit Migrationshintergrund - zu forcieren.
3. **Finanzielle Absicherung während der Umschulung:** Da viele Zielgruppen bereits ein gewisses Einkommensniveau erreicht haben, stellen die Kosten für Umschulungen und der Verdienstentgang massive Hürden dar. Berufswanderkarten implizieren die Möglichkeit, auch umfangreiche Qualifizierungsangebote wahrzunehmen, ohne den aktuellen Job aufgeben zu müssen, sowie die Notwendigkeit von Fördermodellen (z.B. Qualifizierungsgeld, Weiterbildungsfonds) zur Einkommenssicherung, die über das klassische Arbeitslosengeld hinausgehen.

## 6 Berufswanderkarten – ein interessantes Konzept auch für Südtirol?

Die Übertragbarkeit des in Österreich entwickelten Modells der „Berufswanderkarten“ auf den Südtiroler Arbeitsmarkt erscheint grundsätzlich vielversprechend, da die eingangs identifizierten Megatrends – Demografie, Digitalisierung und Dekarbonisierung – auch in Südtirol als zentrale Treiber des Strukturwandels wirken, der zunehmend Niederschlag auf dem Arbeitsmarkt finden wird. Um das Instrument der Berufswanderkarten jedoch von einer theoretischen Modellskizze in ein wirksames arbeitsmarktpolitisches Werkzeug für die Südtiroler Realität zu überführen, bedarf es einiger Anpassungen des ursprünglichen Konzeptes. Diese müssen sowohl die Gleichzeitigkeit der drei Transformationsprozesse berücksichtigen als auch lokale Besonderheiten wie etwa den normativen Rahmen, die kleinteilige Wirtschaftsstruktur, die Saisonalität von Schlüsselsektoren, Unterschiede in den Qualifikations- bzw. Ausbildungsprofilen einzelner Berufsbilder sowie im Bildungssystem.

### 6.1 Methodische Anpassung: Vom „grünen“ Fokus zum integrativen Ansatz

Während die Studie der Arbeiterkammer Wien primär den ökologischen Umbau adressiert und dabei Berufe identifiziert, die durch die Dekarbonisierung unter Druck geraten oder wachsen, sollte ein Südtiroler Modell einen breiteren Ansatz verfolgen. Das bedeutet, dass nicht nur ökologische Aspekte, sondern auch die Auswirkungen der Digitalisierung und des demografischen Wandels gleichzeitig betrachtet werden müssen.

Für die Entwicklung Südtiroler Berufswanderkarten wäre daher ein mehrstufiges Verfahren notwendig, das sich an der Methodik der österreichischen Studie orientiert, diese aber inhaltlich erweitert:

1. **Erweiterte Identifikation von Berufen im Wandel:** Anstatt nur zu unterscheiden, welche Berufe durch den ökologischen Strukturwandel an Bedeutung verlieren („braune Berufe“) oder gewinnen („grüne Berufe“), müssten für Südtirol (quantitativ relevante) Berufsbilder identifiziert werden, die durch das *gleichzeitige* Wirken der Transformationskräfte Demografie, Digitalisierung und Dekarbonisierung unter Druck geraten oder auch stärker nachgefragt werden. Methodisch könnte man sich hierfür am AMS-Report „Arbeitsmarkt und Beruf 2030“ orientieren, der eine Operationalisierung von Digitalisierung, Demografie und Ökologisierung auf Berufsebene vorschlägt, die erhobenen Kategorien danach verknüpft und konkrete betroffene Berufsfelder (Berufsuntergruppen ISCO-3-Steller) identifiziert (Bock-Schappelwein & Egger, 2023, S. 50ff. und S57ff.). Auf diese Weise können Ausgangs- wie auch Zielberufe für die Berufswanderkarten ermittelt werden.

2. **Qualitative Kompetenzanalyse:** Die österreichische Studie zeigt, dass ein reiner Abgleich von Berufsbezeichnungen nicht ausreicht. Vielmehr müssen die konkreten Tätigkeitsprofile analysiert werden. Für Südtirol bedeutet dies
  - **Analyse der inhaltlichen Erweiterung bestehender Berufe**  
Es ist zu prüfen, ob und wie stark sich Arbeitsinhalte einzelner Berufsbilder durch neue Technologien (z.B. im Bauwesen durch neue Dämmstoffe oder digitale Aufmaßtechniken, Integration von Smart-Home-Komponenten in die klassische Elektroinstallation, Unterstützung der Wartung von Maschinen durch elektronische Fehlerdiagnose, virtuelle Produktveranschaulichung im Handel oder der Einsatz von KI in der Verwaltung, um einige Beispiele zu nennen) verändern. Es geht konkret um die Frage: Wie hat sich das Tätigkeitsprofil eines Berufes im Laufe der Zeit verändert? Welche weiteren Veränderungen sind zu erwarten?
  - **Identifikation der „Lücke“ („Skill-Gap“) zwischen Ausgangs- und Zielberufen**  
Ausgehend von der Analyse besonders betroffener Berufsbilder und dem Vergleich von Kompetenzprofilen unterschiedlicher Berufe kann nun gezielt nach der Schnittmenge auf der Ebene der Kompetenzen zwischen zwei Berufen gesucht werden. Welche Kompetenzen aus den unter Druck geratenen Ausgangsberufen können in möglichen Zielberufen verwertet werden? Welche Kompetenzen fehlen konkret für den neuen Job oder das neue, erweiterte Tätigkeitsprofil?
3. **Einbezug der Saisonalität:** Der Südtiroler Arbeitsmarkt ist in Schlüsselsektoren wie Tourismus und Landwirtschaft stark saisonal geprägt. Eine methodische Anpassung müsste prüfen, wie Berufswanderkarten genutzt werden können, um saisonale Arbeitslosigkeit durch „Saison-Übergangs-Pfade“ (z.B. Wintertourismus -> sommerliche Montage von PV-Anlagen) in ganzjährige Beschäftigung zu überführen.

## 6.2 Strukturelle Herausforderungen und Lösungsansätze

Die Anwendbarkeit des Instruments stößt in Südtirol auf spezifische strukturelle Rahmenbedingungen, die bei der Konzeption bedacht werden müssen.

### **Die Kleinstrukturiertheit als Hürde**

Ein zentrales Hindernis für die praktische Umsetzung von Berufswanderkarten in Südtirol ist möglicherweise die ausgeprägte Kleinstrukturiertheit. Während Großunternehmen den Strukturwandel oft durch interne Umschulungen abfedern können, stehen viele Südtiroler Handwerksbetriebe vor Ressourcenkonflikten.

Für Kleinstbetriebe ist die Freistellung von Mitarbeitern für Qualifizierungsmaßnahmen oft mit einem unmittelbaren Verlust an produktiver Arbeitszeit verbunden, der im „einnehmenden Tagesgeschäft“ kaum kompensiert werden kann. Da Berufswanderkarten vor allem auf betriebsexterne, formale Maßnahmen setzen, entsteht ein Zielkonflikt zwischen der kurzfristigen Auftragserfüllung und der langfristigen Absicherung durch neue Kompetenzen. Um diesen Pfad gangbar zu machen, müssten Weiterbildungsformate so konzipiert sein, dass sie die betrieblichen Abläufe minimal stören. Als Vorbild dienen hier modularisierte Pfade (z. B. 40 bis 80 Lerneinheiten), die tendenziell berufsbegleitend, im Rahmen von Abendunterricht oder in saisonalen Randzeiten absolviert werden können.

Damit kleine Betriebe Ressourcen für die Weiterbildung bereitstellen, muss auch ein Umdenken in der betrieblichen Investitionslogik stattfinden. Höherqualifizierung darf nicht als reiner Kostenfaktor, sondern muss als nachhaltige Investition verstanden werden. Eine aktive Beteiligung der Unternehmen an der Qualifizierung ist essenziell, um die Produktivität zu sichern und dem Fachkräftemangel durch eine Erhöhung der Arbeitsqualität entgegenzuwirken. Betriebe, die Anreize für eine formale Höherqualifizierung bieten, steigern nicht nur ihre eigene Innovationskraft, sondern auch ihre Attraktivität als Arbeitgeber in einem mittlerweile umkämpften Arbeitsmarkt.

Aufgrund der begrenzten Kapazitäten einzelner Kleinbetriebe ist die Rolle und intensive Zusammenarbeit von Berufsschulen, der Landesämter für Ausbildungs- und Berufsberatung und Lehrlings- und Meisterausbildung, Arbeitsmarktservice, sowie Wirtschaftsverbänden nicht nur für die Orientierung, sondern für die gesamte Organisation der Qualifizierung entscheidend. Sie müssen als Brücke fungieren, die überbetriebliche Aus- und Weiterbildungsinfrastrukturen zugänglich macht, über Fördermöglichkeiten informiert und so das individuelle Risiko für den Kleinstbetrieb minimiert.

### **Das Bildungssystem: Duale Stärke vs. Zertifizierungsdefizit**

Südtirol verfügt durch das duale System über eine robuste Basis für die berufliche Erstausbildung. Allerdings zeigt der Blick nach Österreich, dass für Erwachsene, die

sich neu orientieren müssen (Re-Skilling), oft niederschwellige Angebote fehlen, um Berufsabschlüsse nachzuholen oder informell erworbene Kompetenzen sichtbar zu machen. In Österreich gibt es beispielsweise die Möglichkeit der „ausnahmsweisen Zulassung zur Lehrabschlussprüfung“, die auch für Personen ohne formale Lehre, aber mit entsprechender Berufserfahrung, offensteht.

Die Methodik der Berufswanderkarten setzt teilweise voraus, dass Kompetenzen modular erwerbbar und anrechenbar sind. Für Südtirol wäre zu prüfen, inwieweit Modelle zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen systematisch ausgebaut werden müssen, um erfahrenen Arbeitskräften ohne bzw. mit nicht passendem formalem Abschluss den Pfadwechsel zu ermöglichen. Auch Vorbereitungskurse für außerordentliche Lehrabschlussprüfungen, wie sie etwa vom WIFI oder BFI in Österreich angeboten werden, könnten als Vorbild dienen.

In Südtirol wurden für ausgewählte, stark nachgefragte Berufsbilder bereits erste Ausbildungspfade für Quereinsteiger:innen etabliert. So existiert für angehende Elektrotechniker:innen eine praxisorientierte, berufsbegleitende Qualifizierung im Ausmaß von 450 Stunden, die an bis zu 3 Tagen im Monat stattfindet. Dieser modular aufgebaute Lehrgang steht Personen offen, die entweder drei Jahre Oberschule/Berufsschule bzw. vier Jahre Lehre absolviert haben oder über einschlägige Berufserfahrung bzw. ein aufrechtes Arbeitsverhältnis in einem Elektrounternehmen verfügen. Nach erfolgreichem Abschluss sind die Absolvent:innen berechtigt, die Lehrabschlussprüfung als Privatisten abzulegen (Landesberufsschule für Handwerk und Industrie Bozen, 2026). Erste Erfahrungen zeigen, dass das Ausbildungsmodell sehr gut angenommen wird. Die Teilnehmenden setzen sich aus Absolvent:innen anderer Lehrberufe oder der Wirtschaftsfachoberschulen sowie Arbeiter:innen von Elektrofachbetrieben ohne formale Ausbildung zusammen (Südtiroler Wirtschaftszeitung, 2026).

Um dem strukturellen Fachkräftemangel vorausschauend zu begegnen, ist es künftig entscheidend, systematisch weitere Berufsfelder zu identifizieren, in denen solche flexiblen Einstiegsmodelle den Erwerb formaler Abschlüsse ermöglichen können. Besonders die modulare Struktur dieser Lehrgänge bietet dabei die Chance, Ausbildungszeiten individuell weiter zu reduzieren, indem bereits vorhandene formal erworbene Kompetenzen oder informell erworbene Praxiserfahrungen validiert und angerechnet werden. Da sich Lehrinhalte in verwandten Berufen häufig teilweise überschneiden, könnten so hocheffiziente Qualifizierungspfade geschaffen werden. Dies ist insbesondere für die Zielgruppe der über 35-Jährigen bedeutsam, um die Dauer einer beruflichen „Wanderung“ auf einen ökonomisch und organisatorisch vertretbaren Rahmen von maximal zwei Jahren zu begrenzen.

## 7 Handlungsempfehlungen

„Berufswanderkarten“ mit auf die Südtiroler Realität zugeschnittenen „Pfadern“ haben durchaus das Potenzial, zu erwartenden Verwerfungen auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt entgegenwirken zu können. Die Umsetzung solcher Pfade scheitert in der Praxis jedoch oft nicht am Willen der Beschäftigten, sondern an der Finanzierung des Lebensunterhalts während der Umschulung und der organisatorischen Machbarkeit. In den folgenden Infoboxen werden in Kurzform konkrete Finanzierungsmodelle und Unterstützungsmaßnahmen für spezifische Qualifizierungsmaßnahmen aus Italien und dem deutschsprachigen Ausland skizziert. Die beschriebenen italienischen Transformationsfonds sind bereits aktiv und können auch von Südtiroler Unternehmen genutzt werden. Das deutsche „Qualifizierungsgeld“ und das österreichische „Solidaritätsprämienmodell“ seien hingegen als Impulse für mögliche Zusatzinstrumente des Landes genannt.

### Infobox 1

#### Fondimpresa

Fondimpresa ist der größte interprofessionelle Fonds für die betriebliche Weiterbildung in Italien, der von den Arbeitgeberverbänden (Confindustria) und den Gewerkschaften (CGIL, CISL, UIL) getragen wird.

**Funktionsweise:** Die teilnehmenden Unternehmen entrichten den obligatorischen Beitrag in Höhe von 0,30% der Lohnsumme an das NISF. Dieser Betrag wird an den Fonds weitergeleitet, der ihn zur Finanzierung gemeinsamer Weiterbildungspläne an die Unternehmen zurückgibt.

**Conto Formazione (Bildungskonto):** Dies ist das individuelle Konto jedes Unternehmens. Fondimpresa schreibt dem Unternehmen 70% des eingezahlten Beitrags gut (diese Quote kann auf Antrag des Unternehmens auf 80% erhöht werden). Die Mittel stehen dem Betrieb autonom zur Verfügung, um betriebliche oder interbetriebliche Weiterbildungspläne zu finanzieren. Nicht genutzte Mittel fließen nach 24 Monaten in den *Conto di Sistema*.

Die Finanzierung über das Bildungskonto setzt voraus, dass das Unternehmen einen Teil der Kosten selbst trägt (Kofinanzierung). Dies geschieht in der Regel durch die Anrechnung der Lohnkosten der Mitarbeiter, die während ihrer Arbeitszeit an den Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen.

**Conto di Sistema (Systemkonto):** Über den „Systemkonto“-Kanal werden öffentliche Ausschreibungen (*Avvisi*) finanziert. Aktuell liegt der Fokus stark auf der „Green Transition“ und digitalen Kompetenzen. Diese Töpfe ermöglichen auch kleineren Unternehmen, die selbst wenig ansparen, den Zugang zu hochwertigen Schulungen durch gebündelte territoriale oder sektorale Projekte.

(Fondimpresa, 2026)

## Infobox 2

### Fondo Nuove Competenze (FNC)

Der FNC ist ein Instrument des italienischen Arbeitsministeriums, das darauf abzielt, Unternehmen bei der Anpassung an den strukturellen Wandel zu unterstützen. Er bietet Betrieben die Möglichkeit, Arbeitszeiten vorübergehend zu reduzieren, um diese für die gezielte Aus- und Weiterbildung der Angestellten zu nutzen, ohne das Einkommen der Arbeitnehmer:innen reduzieren zu müssen. Voraussetzung für den Zugang zum Fonds ist der Abschluss einer betrieblichen oder territorialen Kollektivvereinbarung zur Umgestaltung der Arbeitszeit (accordo collettivo di rimodulazione dell'orario di lavoro). Diese Vereinbarung muss festlegen, wie viele Arbeitsstunden für Qualifizierungsmaßnahmen aufgewendet werden. Die Schulungsprojekte müssen darauf ausgerichtet sein, die Kompetenzen der Arbeitnehmer:innen an neue technologische oder organisatorische Anforderungen anzupassen. Im Fokus stehen hier insbesondere die digitale Transformation und der ökologische Wandel. In der Regel werden den Unternehmen 60% des Bruttolohns und 100% der Sozialabgaben rückerstattet, für Arbeitnehmer:innen entstehen keine Lohneinbußen. (Ministero del Lavoro, 2026)

## Infobox 3

### Qualifizierungsgeld (Deutschland)

Mit dem Weiterbildungsgesetz, das im April 2024 in Kraft getreten ist, hat Deutschland das „Qualifizierungsgeld“ als neues Instrument eingeführt.

**Zielgruppe:** Es richtet sich an Beschäftigte in Branchen, die vom Strukturwandel besonders betroffen sind. Ziel ist es, sie im Betrieb zu halten und für neue Aufgaben fit zu machen, anstatt sie in die Arbeitslosigkeit zu entlassen.

**Funktionsweise:** Die Bundesagentur für Arbeit zahlt einen Lohnersatz (in der Regel 60 % bzw. 67 % des Nettoentgelts bei Eltern) für die Zeit der Weiterbildung.

**Vorteil:** Das Arbeitsverhältnis bleibt bestehen. Arbeitgeber tragen die Lehrgangskosten, bekommen diese aber je nach Betriebsgröße bezuschusst.

**Relevanz 2025:** Erste Evaluationen zeigen, dass dieses Instrument besonders in der Automobil- und Zulieferindustrie genutzt wird, um die Transformation Richtung E-Mobilität ohne Personalabbau zu stemmen. (Bundesagentur für Arbeit, 2025)

### Solidaritätsprämienmodell (Österreich)

Ein Modell des Arbeitsmarktservice (AMS), das Arbeitszeitreduzierung mit Neueinstellungen verbindet.

**Konzept:** Reduziert ein Unternehmen die Arbeitszeit seiner Belegschaft (z. B. für Weiterbildungszwecke) und stellt als Ersatz eine beim AMS arbeitslos gemeldete Person ein, fördert das AMS diesen Prozess.

**Finanzierung:** Das Unternehmen erhält eine Förderung (Solidaritätsprämie) für den Lohnausgleich der Mitarbeiter, die ihre Zeit reduzieren.

**Südtirol-Bezug:** Dieses Modell könnte angepasst werden, um in Saisonbetrieben in der Nebensaison Zeit für Weiterbildung zu schaffen, während Nachwuchskräfte angelernt werden. (Arbeitsmarktservice, 2026)

Es gilt zu analysieren, inwieweit die bereits verfügbaren staatlichen Finanzierungsformen auf die kleinteilige Südtiroler Wirtschaftsstruktur übertragen bzw. die spezifischen Hürden für lokale KMU gesenkt werden können oder ob Finanzierungslücken bestehen, die durch gezielte regionale Zusatzinstrumente geschlossen werden müssen.

Beleuchten wir noch die Rolle der unmittelbar betroffenen Akteure („Akteure des Wandels“), ohne deren aktive Mitwirkung das Instrument der „Berufswanderkarten“ wirkungslos bliebe:

- **Die Beschäftigten:** Von ihnen wird zunehmend die Bereitschaft erwartet, sich lebenslang neue Kompetenzen anzueignen. Dieser individuelle Einsatz ist aber mitunter mit hohem zeitlichem, organisatorischem und oft auch finanziellem Aufwand verbunden. Insbesondere gilt es den sogenannten „Matthäus-Effekt“ zu vermeiden: Wer bereits hoch qualifiziert ist, bildet sich tendenziell häufiger weiter. Geringqualifizierte laufen Gefahr, den Anschluss zu verlieren. Unterstützungsleistungen müssen daher niederschwellig und gezielt auf bildungsferne Schichten ausgerichtet sein.
- **Die Unternehmen:** Sie fungieren als Ermöglicher. Die Freistellung von Mitarbeitenden und die Beteiligung an Weiterbildungskosten sind Investitionen, die sich mittelfristig durch höhere Produktivität und Mitarbeiterbindung auszahlen. Dennoch stehen gerade Südtirols Klein- und Mittelbetriebe (KMU) vor dem Dilemma, dass das Tagesgeschäft oft keine Abwesenheit von Schlüsselkräften erlaubt. Hier könnten Modelle zur temporären Arbeitszeitverkürzung oder Arbeitsumverteilung notwendige Freiräume für Up-Skilling schaffen.

Schwieriger gestaltet sich die Rolle der Unternehmen im Falle von Berufs- oder Branchenwechseln. Sie sind aus verständlichen ökonomischen Gründen kaum bereit, Freistellungen zu gewähren oder Umschulungen zu finanzieren, wenn das erklärte Ziel der Qualifizierungsmaßnahme der Weggang der Arbeitskraft ist. Hier gilt es, faire Ausgleichslösungen für alle Beteiligten zu entwickeln –

etwa durch überbetriebliche Fonds – damit Übergänge ohne Arbeitslosigkeit gelingen können.

- **Die öffentliche Hand:** Ihr obliegt die vorausschauende Gestaltung des Bildungs- und Ausbildungssystems sowie der normativen Rahmenbedingungen. Dazu gehört die Schaffung von Mechanismen zur einfacheren Anerkennung formell und informell erworbener Kompetenzen, die Schaffung von verkürzten Wegen für Quereinsteiger:innen aus anderen Berufen ebenso wie die Bereitstellung einer effizienten Requalifizierungsberatung bereits vor dem Verlust des Arbeitsplatzes. Die zentrale Aufgabe des Staates bzw. des Landes bleibt jedoch die Absicherung des Risikos: Es braucht Instrumente zur Einkommenssicherung, die es auch berufstätigen Menschen ermöglichen, zeitintensive Qualifizierungspfade einzuschlagen, ohne ihren bisherigen Arbeitsplatz aufzugeben und ihre wirtschaftliche Existenz zu gefährden.

Die in diesem Bericht skizzierten „Berufswanderkarten“ sind ein Aufruf, dem demografischen, technologischen und ökologischen Wandel nicht passiv und abwartend, sondern aktiv und optimistisch zu begegnen. Wenn es gelingt, die Wanderkarten für Südtirol mit der nötigen finanziellen und strukturellen „Ausrüstung“ auszustatten, kann die Transformation von einem Risikofaktor zu einem schlagkräftigen Instrument zur Behebung von Arbeitskräfteengpässen und zur Etablierung guter, zukunftsfester Beschäftigungsverhältnisse werden.

*Michael Paler ([michael.paler@afi-ipl.org](mailto:michael.paler@afi-ipl.org))*



## Literaturverzeichnis

AK Wien (2025): Berufswanderkarten: Wege in die Zukunft (Presseunterlage). Wien: Arbeiterkammer Wien.

ASTAT (2025): Erwerbstätigkeit - 2. Quartal 2025 (ASTAT info Nr. 42). Bozen: Autonome Provinz Bozen - Südtirol: Landesinstitut für Statistik.

ASTAT (2025): Südtirol in Zahlen 2024. Bozen: Autonome Provinz Bozen - Südtirol: Landesinstitut für Statistik.

Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt (2025): Arbeitsmarktbericht Südtirol 2025/1. Bozen: Autonome Provinz Bozen - Südtirol: Abteilung Arbeit - Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt.

Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt (2025): Arbeitsmarkt in Kürze, Oktober 2025. Bozen: Autonome Provinz Bozen - Südtirol: Abteilung Arbeit - Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt.

Bock-Schappelwein, J. & Egger, A. (2023): Arbeitsmarkt und Beruf 2030. Rückschlüsse für Österreich (AMS report 173). Wien: Arbeitsmarktservice Österreich.

Eichmann, H., Mayer, W. & Steiner, K. (2025): Grüne Berufswanderkarten für den sozialen und ökologischen Umbau. Wien: Verlag Arbeiterkammer Wien.

WIFO (2024): Wie können wir den Wohlstand in Südtirol sichern? Die Bedeutung von Erwerbstätigkeit und Produktivität. WIFO Studie 2.24. Bozen: Handelskammer Bozen (Hrsg.)

## Internetquellen

**Arbeiterkammer (2026):** *Solidaritätsprämienmodell*. Online verfügbar unter: <https://www.arbeiterkammer.at/solidaritaetspraemienmodell>, abgerufen am 02.02.2026.

**Arbeitsmarktservice (2026):** *Solidaritätsprämien-Modell*. Online verfügbar unter: <https://www.ams.at/unternehmen/service-zur-personalsuche/foerderungen/solidaritaetspraemien-modell>, abgerufen am 02.02.2026.

**Bundesagentur für Arbeit (2025):** *Qualifizierungsgeld.* Online verfügbar unter: <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-von-weiterbildung/qualifizierungsgeld>, abgerufen am 02.02.2026.

**Landesberufsschule für Handwerk und Industrie Bozen (2026):** *Lehrgang Elektrotechnik.* Online verfügbar unter: <https://www.bozen.berufsschule.it/de/lehrgang-elektrotechnik>, abgerufen am 02.02.2026.

**Fondimpresa (2026):** Online verfügbar unter: <https://www.fondimpresa.it/>, abgerufen am 02.02.2026.

**Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2026):** *Fondi alle imprese: la formazione continua.* Online verfügbar unter: <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/orientamento-e-formazione/focus/fondi-alle-imprese-la-formazione-continua/pagine-0>, abgerufen am 02.02.2026.

**Südtiroler Wirtschaftszeitung (2026):** *Die Elektrotechnik boomt – und öffnet sich für Quereinsteigerinnen.* Online verfügbar unter: <https://swz.it/die-elektrotechnik-boomt-und-oeffnet-sich-fuer-quereinsteigerinnen/>, abgerufen am 02.02.2026.



© AFI | Arbeitsförderungsinstitut

Landhaus 12

Kanonikus-Michael-Gamper-Straße 1

I - 39100 Bozen

T. +39 0471 418 830

[info@afi-ipl.org](mailto:info@afi-ipl.org)

[www.afi-ipl.org](http://www.afi-ipl.org)