



AUSTRIA
INSTITUT FÜR
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG

Wien, im Juli 2024

POLICY NOTE 56

Den Herausforderungen beim Arbeits- und
Fachkräftebedarf begegnen

POLICY NOTE 56

Den Herausforderungen beim Arbeits- und Fachkräftebedarf begegnen

Juli 2024

Johannes Berger

KURZDARSTELLUNG

In den letzten Jahrzehnten hat sich die erwerbsfähige Bevölkerung in Österreich stark entwickelt. Dies war gemeinsam mit der steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen der wesentliche Treiber dafür, das Arbeitsangebot und die Beschäftigung zu stärken. Dieser positiven Entwicklung stehen jedoch einige Aspekte am österreichischen Arbeitsmarkt gegenüber. Dazu zählen insbesondere das niedrige tatsächliche Pensionsantrittsalter bzw. Erwerbsaustrittsalter und die im internationalen Vergleich geringe und stark rückläufige tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit. Dieser Rückgang ist sowohl auf die Ausweitung von Teilzeit, als auch auf eine rückläufige Zahl der Wochenstunden bei vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern zurückzuführen. Dies trägt dazu bei, dass die Deckung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs schon in den letzten Jahren eine wesentliche und größer werdende Herausforderung für Österreichs Unternehmen und den Wirtschaftsstandort war.

Aktuell steht Österreich zudem vor einer Trendwende beim Arbeitsangebot: schon für die nächsten Jahre ist ein Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung zu erwarten. Dies ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass die Babyboomer jetzt und in den nächsten Jahren den Arbeitsmarkt verlassen und dort durch geburtenschwache Jahrgänge ersetzt werden. In einer regionalen Betrachtung zeigt sich zudem ein sehr heterogenes Bild zwischen den „Ballungsräumen“ und der „Peripherie“.

Angesichts dieser Herausforderungen sollte ein Bündel an Maßnahmen umgesetzt werden, um das Arbeitskräftepotenzial in Österreich zu stärken. In der Folge werden acht Ansatzpunkte genannt, die geeignet sind, dem Arbeits- und Fachkräftebedarf zu begegnen: i) Abgabenbelastung auf Einkommen senken; ii) der rückläufigen Wochenarbeitszeit entgegenwirken, etwa indem Anreize im Steuer- und Transfersystem analysiert und überdacht werden; iii) Erwerbsbeteiligung Älterer steigern; iv) Arbeitsmarktpolitik anpassen; v) Kinderbetreuungsangebot ausbauen; vi) Qualifizierte Migration stärken; vii) Anerkennung ausländischer Bildungs- und Berufsabschlüsse vereinfachen; viii) Arbeitsmarktzugang für Asylsuchende verbessern.

INHALT

1. Hintergrund und Motivation	4
2. Bevölkerungsentwicklung	5
3. Arbeitsmarktentwicklung	11
4. Schlussfolgerungen	17

ABBILDUNGEN UND TABELLEN

Abbildung 1: Bevölkerungsstruktur in Österreich nach Alter und Geschlecht, 1. Jänner 2024	5
Abbildung 2: Entwicklung der erwerbsfähigen Bevölkerung in Österreich, 1982-2050	6
Abbildung 3: Entwicklung der Bevölkerung in Österreich, 1982-2050	7
Abbildung 4: Veränderung der erwerbsfähigen Bevölkerung (20 bis 64 Jahre) in Österreichs Bezirken seit 2002 (oben) bzw. bis 2035 (unten)	8
Abbildung 5: Veränderung der erwerbsfähigen Bevölkerung (20 bis 64 Jahre) 2021 bis 2035 in Europa bzw. weltweit	9
Abbildung 6: Beschäftigte in Österreich 1974-2023 nach Ausmaß (oben) bzw. Staatsbürgerschaft (unten)	11
Abbildung 7: Tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit in Haupttätigkeit nach Beschäftigungsausmaß und Geschlecht, 2004-2023	12
Abbildung 8: Tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit in Haupttätigkeit in EU-Mitgliedstaaten, 2023	13
Abbildung 9: Arbeitsvolumen (tatsächlich geleistete Arbeitsstunden) in Österreich, 2004-2023, in Mio. Stunden	14
Abbildung 10: Erwerbsaustrittsalter in OECD-Ländern, 2022	15
Abbildung 11: Beschäftigungsquoten Älterer und Differenz zu Personen im Haupterwerbssalter in EU-Mitgliedstaaten, 2023	15
Abbildung 12: Anzahl der (sofort verfügbaren) offenen Stellen, monatliche Daten seit 2008	16

1. HINTERGRUND UND MOTIVATION

In den letzten Jahren und Jahrzehnten sind die erwerbsfähige Bevölkerung in Österreich und damit das Angebot an Arbeitskräften laufend und signifikant gewachsen. Schon in den letzten Jahren zeigte sich aber, dass der Arbeits- und Fachkräftebedarf eine der wesentlichen Herausforderungen für Österreichs Unternehmen und den Wirtschaftsstandort darstellt.

Aktuell kommt es zu einer Trendwende beim Arbeitsangebot. Die geburtenstarken Babyboomer-Jahrgänge der 1960er-Jahre verlassen bereits jetzt und in den nächsten Jahren den Arbeitsmarkt und werden durch geburtenschwache Jahrgänge ersetzt, sodass sich die erwerbsfähige Bevölkerung nun rückläufig entwickelt, was den Arbeitskräftebedarf noch weiter verstärken wird.

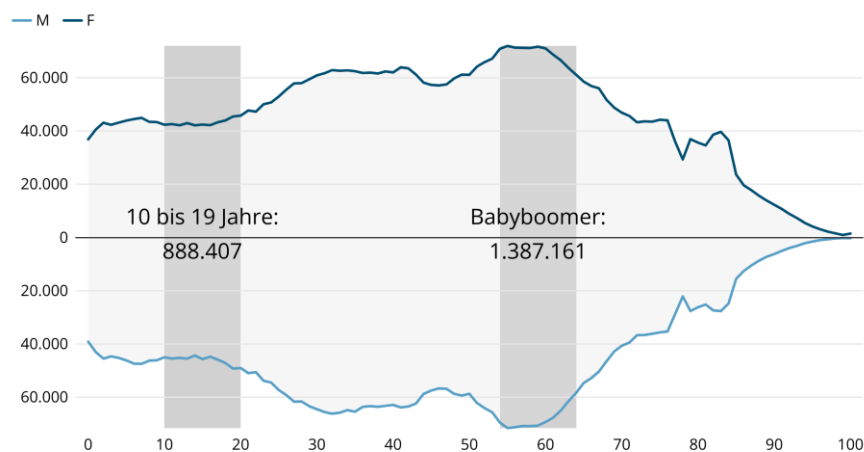
Vor diesem Hintergrund beschäftigt sich die vorliegende Policy Note mit dem Fach- und Arbeitskräftebedarf und damit, wie man diesem begegnen kann. In Kapitel 2 werden zum einen die vergangene und zum anderen die prognostizierte Entwicklung der (erwerbsfähigen) Bevölkerung in Österreich auf nationaler sowie auf regionaler und auf internationaler Ebene dargestellt. In Kapitel 3 werden Entwicklungen am österreichischen Arbeitsmarkt diskutiert und einige Aspekte angesprochen, die die bestehenden Herausforderungen des Arbeitskräftebedarfs verstärken. Dazu zählen insbesondere die im internationalen Vergleich geringe und stark rückläufige tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit und das niedrige tatsächliche Pensionsantrittsalter bzw. Erwerbsaustrittsalter. In Kapitel 4 wird ein Bündel an Maßnahmen angesprochen, mit dem das Arbeitskräftepotenzial in Österreich gestärkt und somit den Herausforderungen des Arbeitskräftebedarfs entgegnet werden kann.

2. BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG

Die Entwicklung der (erwerbsfähigen) Bevölkerung ist einer der wesentlichen Einflussfaktoren auf das Arbeitsangebot in einer Volkswirtschaft. Abbildung 1 stellt Österreichs Bevölkerung zu Jahresbeginn 2024 nach Alter und Geschlecht dar. Dabei wird deutlich, dass die einzelnen Alterskohorten sehr unterschiedlich besetzt sind. Die geburtenstarke Babyboomer-Generation der 1960er-Jahrgänge (diese sind zwischen 54 und 63 Jahre alt) ist mit jeweils rund 70.000 Frauen und Männern in den einzelnen Alterskohorten am stärksten besetzt. Diese Zahl ist schon für die 30- bis 39-Jährigen mit jeweils gut 60.000 Personen spürbar niedriger. Die Kohorte der 10- bis 19-Jährigen ist mit jeweils rund 45.000 Frauen und Männern in den einzelnen Jahrgängen aber deutlich schwächer besetzt.^{1,2}

Für das Arbeitsangebot von besonderer Bedeutung ist, dass die Babyboomer jetzt und in den nächsten Jahren den Arbeitsmarkt verlassen und durch geburtenschwache Jahrgänge ersetzt werden. Während die 10-Jahreskohorte der 1960er-Jahrgänge 1,39 Mio. Personen umfasst, leben aktuell nur 0,89 Mio. Personen im Alter zwischen 10 und 19 Jahren in Österreich, das sind um rund 500.000 Personen weniger.

Abbildung 1: Bevölkerungsstruktur in Österreich nach Alter und Geschlecht, 1. Jänner 2024



Babyboomer: Jahrgänge 1960-69

Quelle: Statistik Austria · Erstellt mit Datawrapper

ECO AUSTRIA
INSTITUT FÜR
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG

Dieser Umstand spiegelt sich entsprechend in der Entwicklung der erwerbsfähigen Bevölkerung insgesamt (zwischen 20 und 64 Jahren) wider, die in Abbildung 2 seit 1982 und auf Basis der

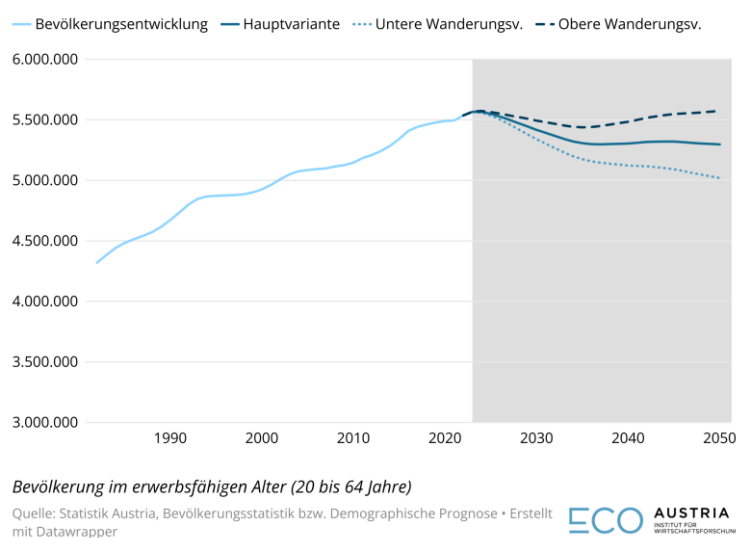
¹ Bis zum Alter von 40 Jahren finden sich jeweils mehr Männer als Frauen in den einzelnen Jahrgängen. Grund dafür ist zum einen, dass in jedem Jahr rund 2.000 mehr Buben als Mädchen geboren werden, zum anderen ist oftmals die Zuwanderung bei Männern etwas stärker ausgeprägt als bei Frauen.

² Anzumerken ist, dass die Zahl der Geburten im Jahr 2023 nach vorläufigen Zahlen im Vergleich zum Jahr 2022 um 6,5 Prozent zurückgegangen ist, was sich in der besonders niedrigen Anzahl der 0-Jährigen niederschlägt.

Demographischen Prognose von Statistik Austria bis zum Jahr 2050 dargestellt ist. Die erwerbsfähige Bevölkerung hat in Österreich in den letzten Jahrzehnten laufend und deutlich zugenommen. Betrug sie im Jahr 1982 noch 4,32 Mio. Personen, so wurde im Jahr 2002 die 5-Millionen-Marke geknackt, und bis zum Jahr 2022 legte die Zahl auf 5,54 Mio. Personen zwischen 20 und 64 Jahren zu.³ Diese Entwicklung hat auch wesentlich zu einem höheren Arbeitsangebot und damit zum Beschäftigungswachstum beigetragen, das in Kapitel 3 diskutiert wird.

Weil die geburtenstarken Jahrgänge nun schrittweise den österreichischen Arbeitsmarkt verlassen, kommt es zu einer Trendwende. Nach der Hauptvariante der Bevölkerungsprognose von Statistik Austria wird die erwerbsfähige Bevölkerung im Jahr 2024 erstmals nicht mehr zunehmen und bis zum Jahr 2035, also bereits innerhalb von elf Jahren, auf 5,3 Mio. abnehmen. Dieser Rückgang ergibt sich trotz einer weiterhin recht kräftigen Nettozuwanderung von durchschnittlich 33.600 Personen pro Jahr. In Abbildung 2 ist zudem die Entwicklung der erwerbsfähigen Bevölkerung in der unteren und der oberen Wanderungsvariante dargestellt. In diesen Varianten wird ein noch stärkerer Rückgang bzw. eine im Wesentlichen konstante erwerbsfähige Bevölkerung prognostiziert.⁴

Abbildung 2: Entwicklung der erwerbsfähigen Bevölkerung in Österreich, 1982-2050



Österreichs Bevölkerung insgesamt wird jedoch weiterhin deutlich zunehmen, weil die ältere Bevölkerung deutlich wächst. Nach der Hauptvariante der Bevölkerungsprognose wird die

³ Dieses Wachstum ist wesentlich auf die starke Migration nach Österreich zurückzuführen. Kumuliert über die Jahre 1982 bis 2022 betrug der Wanderungssaldo (also die Differenz aus Zuzug aus dem Ausland und Wegzug ins Ausland) über alle Altersgruppen 1,39 Mio. Personen bzw. durchschnittlich 34.000 Personen pro Jahr.

⁴ Anzumerken ist hier, dass demographische Entwicklungen oftmals recht gut prognostizierbar sind. Wir wissen zwar nicht genau, wie viele Babyboomer im Jahr 2035 in Österreich leben werden, wir wissen aber mit Gewissheit, dass sie nicht mehr der erwerbsfähigen Bevölkerung der 20- bis 64-Jährigen angehören werden.

Gesamtbevölkerung von 9,16 auf 9,52 Mio. Personen im Jahr 2035 bzw. 9,86 Mio. Personen im Jahr 2050 zunehmen, siehe Abbildung 3.

Abbildung 3: Entwicklung der Bevölkerung in Österreich, 1982-2050

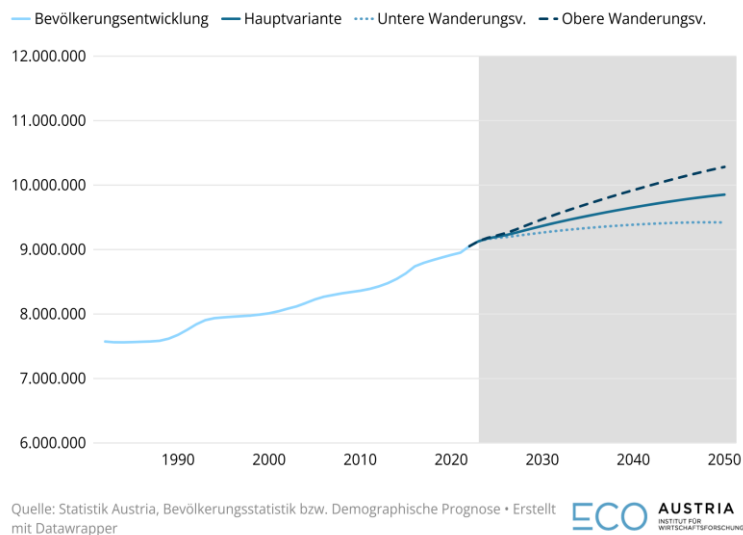
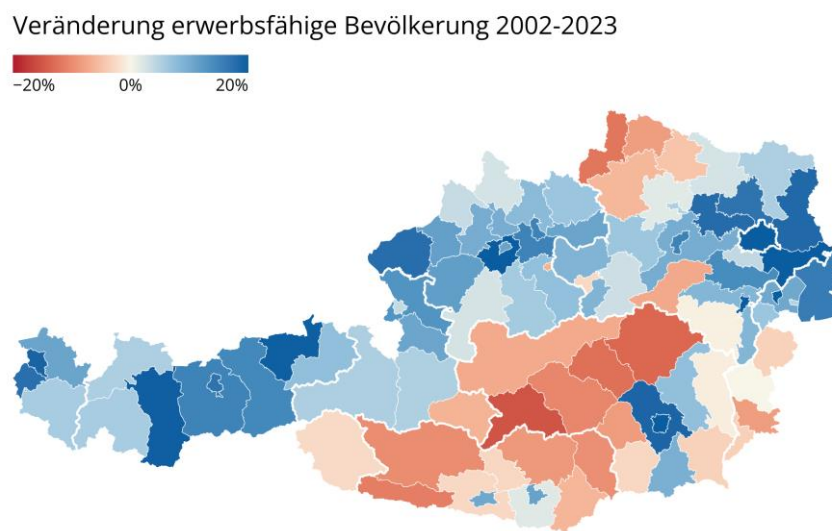


Abbildung 4 zeigt, dass die Veränderung der erwerbsfähigen Bevölkerung in Österreich regional sehr unterschiedlich verlaufen ist und weiterhin verlaufen wird. Im oberen Teil der Abbildung ist die Veränderung in den Bezirken seit 2002 dargestellt. Während der Zuwachs in Österreich seit 2002 insgesamt 12 Prozent beträgt, ist das Bild auf regionaler Ebene sehr heterogen. Es zeigt sich ein deutliches Wachstum insbesondere in den Ballungsräumen Wien inklusive Umland, Graz und Umgebung, im Oberösterreichischen Zentralraum, in Tirol und in Vorarlberg. Umgekehrt ist ein (teilweise deutlicher) Rückgang insbesondere im Waldviertel, in Teilen der Steiermark, Kärntens und des Burgenlands erkennbar.

Der untere Teil von Abbildung 4 zeigt die Veränderung der erwerbsfähigen Bevölkerung bis 2035 nach der jüngsten kleinräumigen Bevölkerungsprognose von Statistik Austria. Entsprechend dem gesamtösterreichischen Rückgang um rund 4 Prozent färbt sich die Karte deutlich rot ein. Nur mehr in wenigen Bezirken wird ein (leichtes) Wachstum prognostiziert.⁵ Der stärkste Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung wird für jene Regionen erwartet, die schon in den letzten 20 Jahren ein Minus aufwiesen.

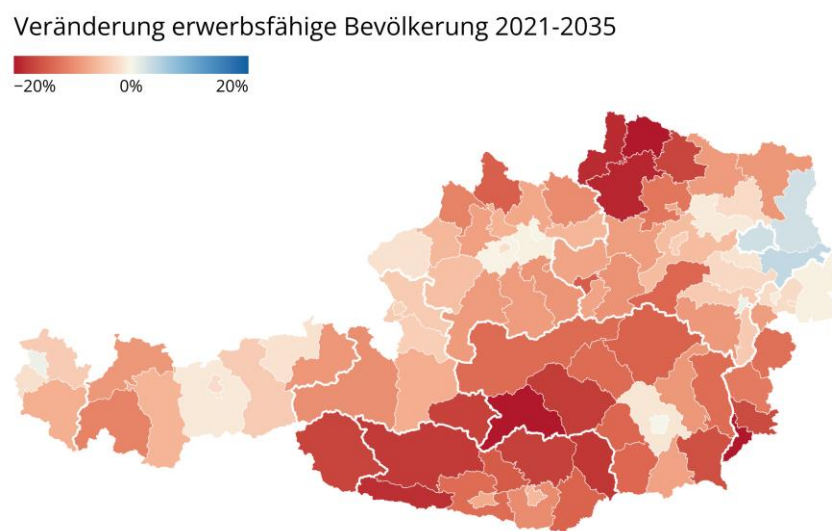
⁵ Wien ist in diesen Abbildungen zusammengefasst. In den kleinräumigen Prognosen zeigt sich auch für Wien ein heterogenes Bild mit einem Rückgang in vielen Innenstadtbezirken und einem spürbaren Wachstum von 8 bzw. 9 Prozent in der Donaustadt und Liesing.

Abbildung 4: Veränderung der erwerbsfähigen Bevölkerung (20 bis 64 Jahre) in Österreichs Bezirken seit 2002 (oben) bzw. bis 2035 (unten)



Quelle: Statistik Austria • Kartenmaterial: Statistik Austria • Erstellt mit Datawrapper

ECO AUSTRIA
INSTITUT FÜR
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG



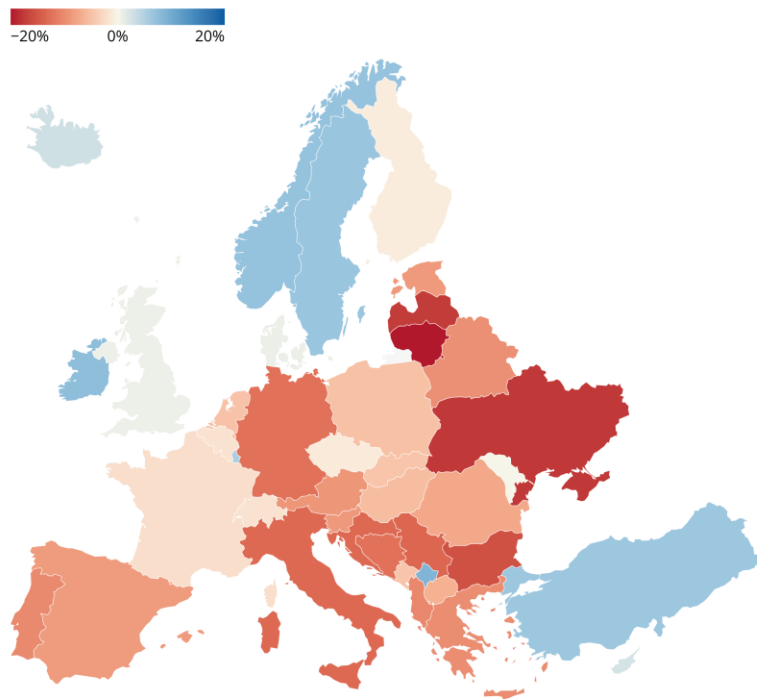
Quelle: ÖROK-Prognose Statistik Austria • Kartenmaterial: Statistik Austria • Erstellt mit Datawrapper

ECO AUSTRIA
INSTITUT FÜR
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG

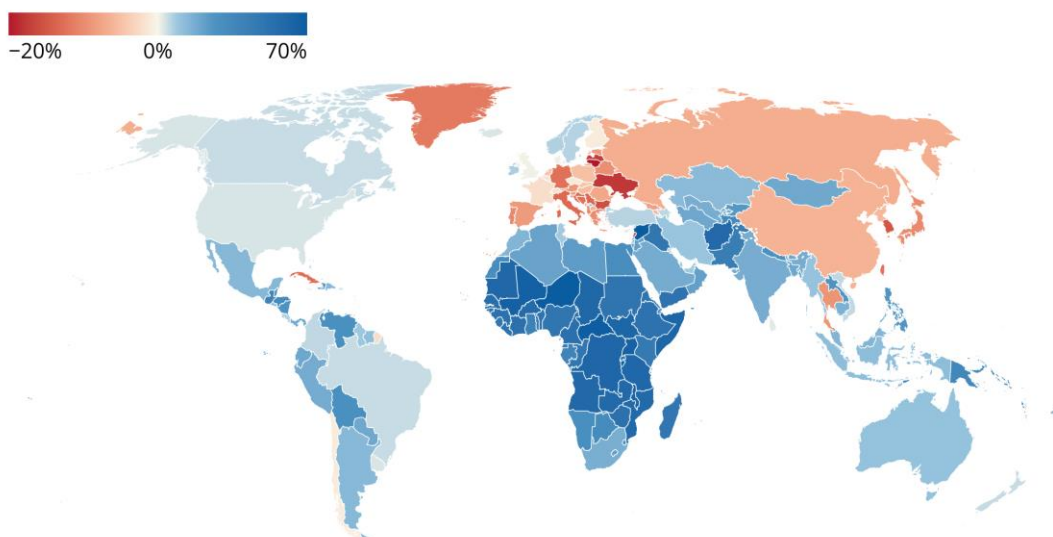
Die mit der Bevölkerungsentwicklung verbundenen Auswirkungen auf das Arbeitsangebot können nicht isoliert, sondern müssen jeweils vor dem Hintergrund der internationalen Situation betrachtet werden. Zum einen wirkt sich diese auf die Nettozuwanderung nach Österreich aus, was im Wesentlichen zwei Gründe hat. Erstens werden andere (westliche) Länder, die ebenfalls mit einem Rückgang der Erwerbsbevölkerung zu kämpfen haben, verstärkt internationale Arbeits- und Fachkräfte anwerben und in diesem Sinne als „Konkurrenten“ Österreichs auftreten. Zweitens nimmt das Potenzial für den Zuzug von Arbeitskräften aus Regionen ab, deren erwerbsfähige Bevölkerung rückläufig ist. Zum anderen stärkt

ein Zuwachs der (qualifizierten) Erwerbsbevölkerung ceteris paribus die Wirtschaftskraft und damit auch die Wettbewerbsfähigkeit im (weltweiten) internationalen Vergleich und kann die Nachhaltigkeit der öffentlichen Finanzen stärken.

Abbildung 5: Veränderung der erwerbsfähigen Bevölkerung (20 bis 64 Jahre) 2021 bis 2035 in Europa bzw. weltweit



Quelle: Mittlere Variante der UN-Bevölkerungsprojektion 2022 • Erstellt mit Datawrapper **ECO AUSTRIA**
INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG



bei positiven Werten ist die Farbskala nicht "linear", damit auch z.B. Wachstum von 10% sichtbar

Quelle: Mittlere Variante der UN-Bevölkerungsprojektion 2022 • Erstellt mit Datawrapper **ECO AUSTRIA**
INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG

Abbildung 5 zeigt die Veränderung der erwerbsfähigen Bevölkerung bis 2035 in den europäischen Ländern (obere Abbildung) bzw. weltweit (unten) nach der mittleren Variante der UN-Bevölkerungsprojektion. Demnach wird die erwerbsfähige Bevölkerung in der Mehrzahl der europäischen Länder zurückgehen. Dies gilt für viele westeuropäische Länder (z.B. für Deutschland wird ein Rückgang um 12 Prozent prognostiziert, für die Niederlande von 5 Prozent). Es gilt insbesondere aber auch für osteuropäische Länder, die bisher wesentliche Herkunftsländer für Migration nach Österreich waren, u.a. die Länder des ehemaligen Jugoslawien (mit Ausnahme des Kosovo), Rumänien und Ungarn.

Betrachtet man die UN-Bevölkerungsprojektion weltweit, so betrifft der Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung vor allem Europa und einige bedeutende asiatische Länder (insbesondere China, Japan und Südkorea). Umgekehrt wird für weite Teile Afrikas und einige asiatische Länder ein starkes Wachstum prognostiziert, für Nord- und Südamerika wird von einem moderaten Wachstum ausgegangen.

Die Darstellungen in diesem Kapitel verdeutlichen, dass sich die erwerbsfähige Bevölkerung in Österreich in den letzten Jahrzehnten sehr expansiv entwickelt hat. Schon für die nächsten Jahren ist aber von einem Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung auszugehen. Dies ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass die Babyboomer jetzt und in den nächsten Jahren den Arbeitsmarkt verlassen. In einer regionalen Betrachtung zeigt sich deutlich ein heterogenes Bild zwischen den „Ballungsräumen“ und der „Peripherie“. Diese Entwicklung stellt insgesamt den österreichischen Arbeitsmarkt vor große Herausforderungen. Im folgenden Kapitel wird auf Entwicklungen am Arbeitsmarkt eingegangen, und es werden einige Aspekte aufgezeigt, die die demographisch bedingten Herausforderungen noch verstärken.

3. ARBEITSMARKTENTWICKLUNG

Der starke Anstieg der erwerbsfähigen Bevölkerung in den letzten Jahrzehnten, der in Kapitel 2 dargestellt wurde, ist gemeinsam mit der steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen der wesentliche Treiber für die deutliche Ausweitung des Arbeitsangebots in den letzten Jahrzehnten. Dies führte in der Vergangenheit zu einem starken Anstieg der Beschäftigung in Österreich.

Abbildung 6: Beschäftigte in Österreich 1974-2023 nach Ausmaß (oben) bzw. Staatsbürgerschaft (unten)

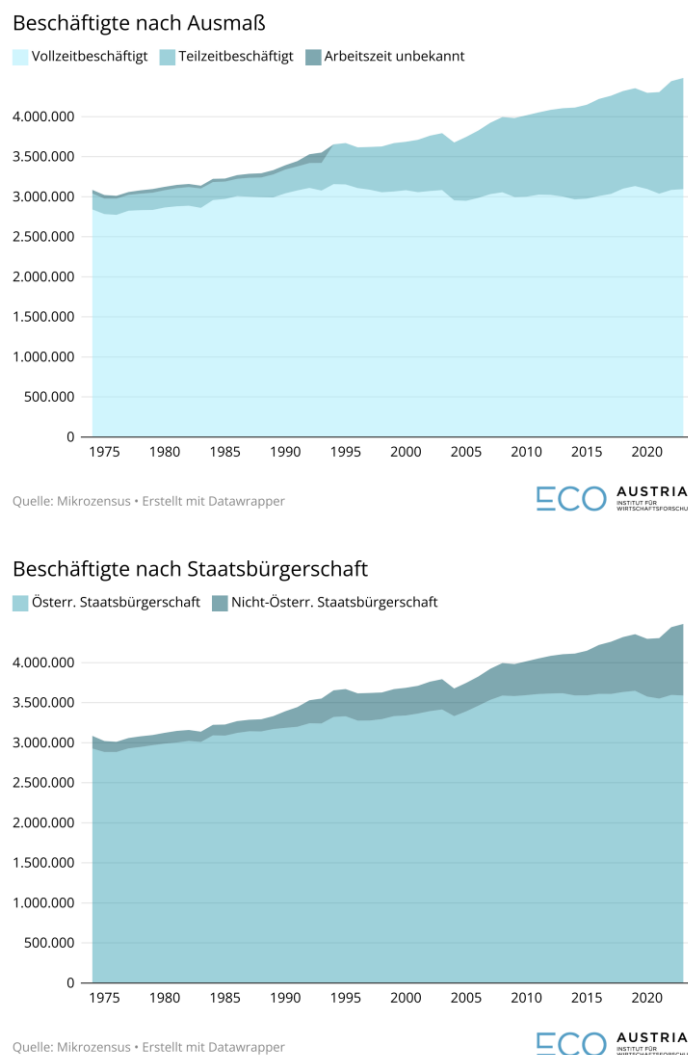


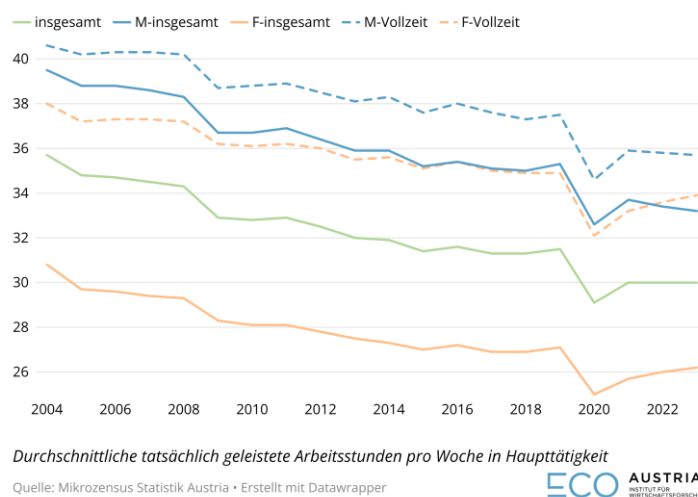
Abbildung 6 stellt die Anzahl der Beschäftigten seit 1974 nach den Daten des Mikrozensus dar. Insgesamt zeigt sich in den letzten 50 Jahren ein deutlicher Zuwachs von 3,09 Mio. Beschäftigten im Jahr 1974 auf 4,48 Mio. im Jahr 2023. Das Beschäftigungswachstum ist zu rund zwei Drittel auf die Erwerbstätigkeit von Frauen zurückzuführen. Diese hat zwischen 1974 und 2023 von 1,17 Mio. auf 2,11 Mio. zugenommen, im Vergleich dazu jene von Männern von 1,92 Mio. auf 2,37 Mio. Personen. Im

oberen Teil der Abbildung wird deutlich, dass der starke Beschäftigungsanstieg überwiegend auf Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen ist. Die Zahl der Vollzeitbeschäftigten hat bis 1994 spürbar von 2,84 Mio. auf 3,16 Mio. zugenommen, in den letzten 30 Jahren zeigt sich aber ein Rückgang auf 3,1 Mio. im Jahr 2023. Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten hat sich seit 1974 massiv erhöht, von 199.200 Personen im Jahr 1974 auf mittlerweile 1,39 Mio. Personen.

Im unteren Teil von Abbildung 6 zeigt sich, dass ein signifikanter Teil des Wachstums auf ausländische Beschäftigung zurückzuführen ist. Die Zahl der Beschäftigten mit österreichischer Staatsbürgerschaft ist zwischen 1974 und 2023 von 2,93 Mio. auf 3,59 Mio. und damit um insgesamt 0,66 Mio. Personen gewachsen. Mit einem Plus von 0,73 Mio. Personen (von 0,16 Mio. im Jahr 1974 auf 0,89 Mio. im Jahr 2023) fällt der absolute Zuwachs bei Beschäftigten mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft stärker aus.

Neben der Anzahl der Beschäftigten ist für die Dynamik des Arbeitsangebots auch die Arbeitszeit entscheidend. Abbildung 7 verdeutlicht, dass die durchschnittlich geleisteten Wochenstunden in den letzten 20 Jahren nach den Mikrozensus-Zahlen von Statistik Austria signifikant zurückgegangen sind. Im Schnitt hat diese Zahl von knapp 36 Wochenstunden im Jahr 2004 auf aktuell 30 Stunden abgenommen. Nach dem coronabedingten Einbruch im Jahr 2020 („Kurzarbeit“) erfolgte in den letzten beiden Jahren nur eine geringfügige Erholung.

Abbildung 7: Tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit in Haupttätigkeit nach Beschäftigungsausmaß und Geschlecht, 2004-2023

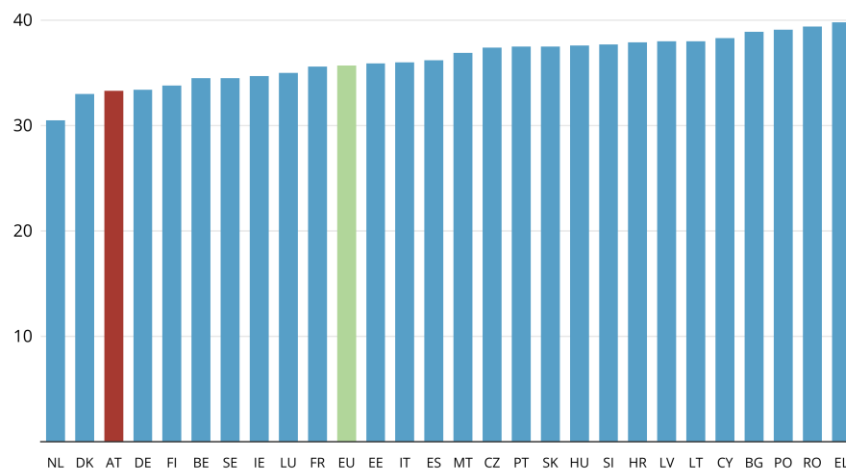


Zudem sind die Wochenstunden in der Abbildung nach Geschlecht und Ausmaß der Beschäftigung unterschieden. Dabei wird deutlich, dass der Rückgang nicht nur auf die Ausweitung von Teilzeit zurückzuführen ist. Vielmehr waren in den letzten 20 Jahren auch die Wochenstunden von

Vollzeitbeschäftigten stark rückläufig. Bei vollzeitbeschäftigten Frauen zeigt sich ein Rückgang von 38 auf 33,9 tatsächlich geleistete Wochenstunden, bei vollzeitbeschäftigten Männern ein noch etwas stärkerer Rückgang von 40,6 auf 35,7 Wochenstunden.⁶

Abbildung 8 zeigt einen EU-Vergleich der durchschnittlich tatsächlich geleisteten Wochenstunden. Nach den Daten von Eurostat beträgt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit im Jahr 2023 in Österreich 33,3 Stunden.⁷ Österreich weist damit den drittniedrigsten Wert innerhalb der EU auf, lediglich in den Niederlanden und in Dänemark ist die Arbeitszeit im Schnitt noch niedriger. Der EU-Durchschnitt ist mit 35,7 Wochenstunden um 2,4 Stunden höher. Damit ist die durchschnittliche Wochenarbeitszeit um knapp 7 Prozent geringer als im EU-Schnitt. Bezogen auf einen Erwerbsverlauf von 40 Arbeitsjahren entspräche dies 2,7 Jahren.

Abbildung 8: Tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit in Haupttätigkeit in EU-Mitgliedstaaten, 2023



Tatsächlich Geleistete Wochenarbeitszeit in der Haupttätigkeit

Quelle: Labour Force Survey Eurostat • Erstellt mit Datawrapper

ECO AUSTRIA
INSTITUT FÜR
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG

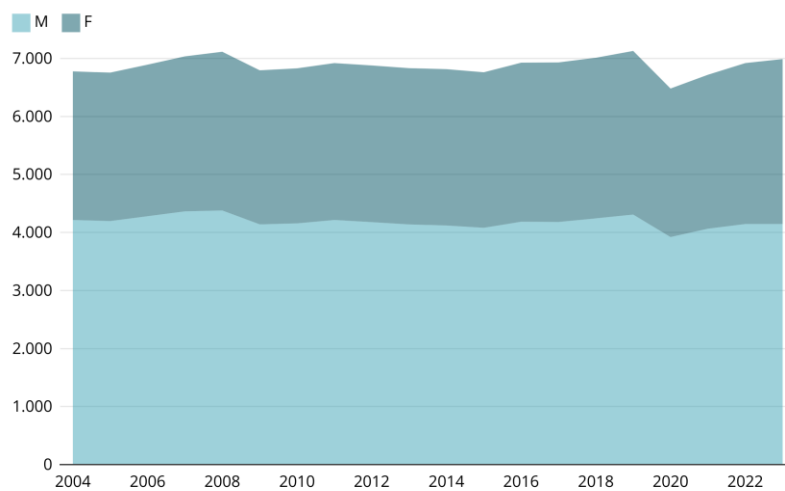
Die rückläufige Wochenarbeitszeit hat zur Folge, dass das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen in Österreich trotz der stark steigenden Beschäftigung nahezu unverändert ist. Nach den Mikrozensus-Zahlen wurden im Jahr 2023 gesamtwirtschaftlich knapp 7 Mrd. Arbeitsstunden geleistet. Damit ergibt sich insgesamt ein leichtes Plus im Vergleich zu 2004 (6,78 Mrd. Stunden), aber etwa 2007 bzw. 2008 sowie 2018 bzw. 2019 war das Arbeitsvolumen höher. Während das Arbeitsvolumen von Frauen im

⁶ Man beachte, dass Statistik Austria in diesen Zahlen auch Personen erfasst, die zwar grundsätzlich beschäftigt sind, in der relevanten Woche aber ganzwöchig keiner Beschäftigung nachgingen (etwa weil sie im Urlaub waren und damit null tatsächlich geleistete Stunden aufwiesen).

⁷ Grund für die Differenz zu den Zahlen von Statistik Austria ist, dass bei Eurostat Beschäftigte, die in der relevanten Woche null Stunden arbeiteten, nicht inkludiert sind.

Zeitverlauf leicht zugenommen hat, ist das Arbeitsvolumen von Männern weitgehend konstant bzw. im Vergleich zu den Spitzen 2007/2008 sowie 2018/2019 rückläufig.

Abbildung 9: Arbeitsvolumen (tatsächlich geleistete Arbeitsstunden) in Österreich, 2004–2023, in Mio. Stunden

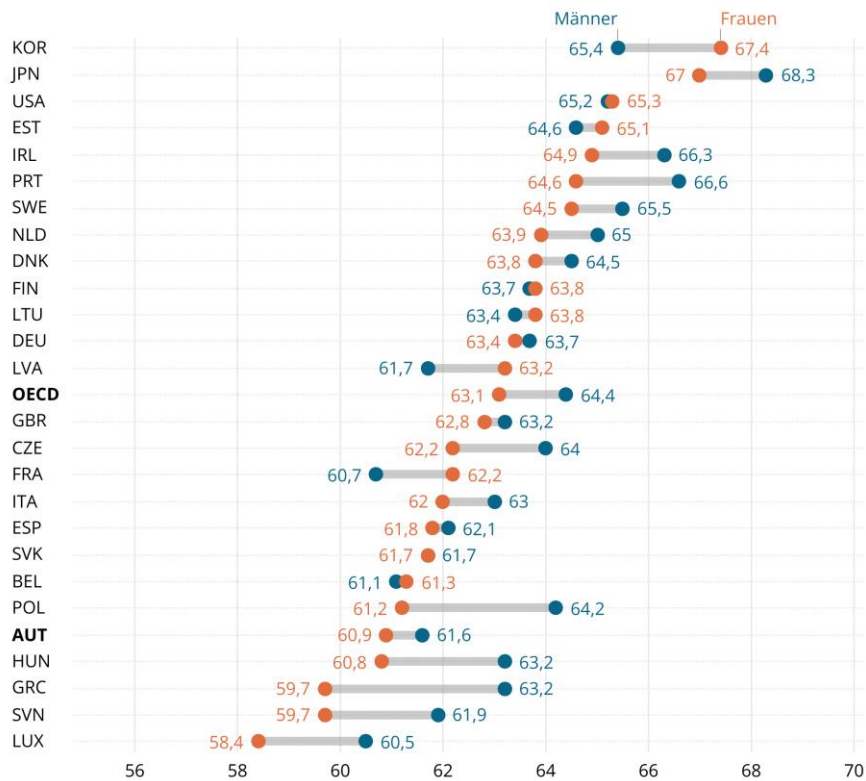


Quelle: Mikrozensus • Erstellt mit Datawrapper

Ein weiterer Aspekt, der das Arbeitsangebot in Österreich spürbar verringert, ist das im internationalen Vergleich niedrige (tatsächliche) Pensionsantrittsalter. In Abbildung 10 ist ein OECD-Vergleich des sogenannten Erwerbsaustrittsalters dargestellt. Nur ganz wenige OECD-Länder weisen ein noch geringeres Alter auf als Österreich. Mit 60,9 Jahren für Frauen und 61,6 Jahren bei Männern liegt Österreich deutlich unter dem OECD-Schnitt von 63,1 bzw. 64,4 Jahren.

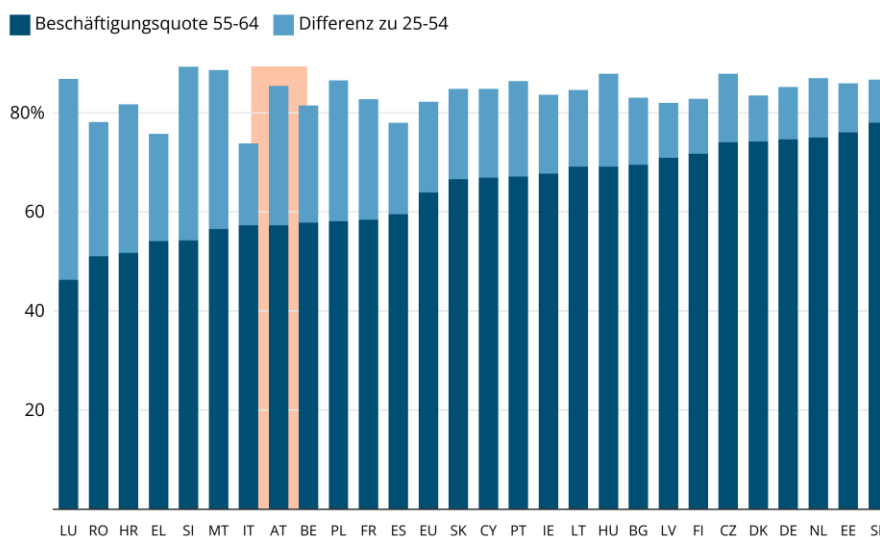
Das niedrige tatsächliche Pensionsantrittsalter bzw. Erwerbsaustrittsalter drückt sich entsprechend in einer geringen Beschäftigungsquote Älterer aus, siehe Abbildung 11. Mit einer Beschäftigungsquote von 57 Prozent bei den 55- bis 64-Jährigen liegt Österreich deutlich unter dem EU-Schnitt von 64 Prozent, während diese Zahl für Länder wie Tschechien, Dänemark, Deutschland, den Niederlanden oder Schweden bei rund 75 Prozent oder höher liegt. Lediglich Luxemburg, Slowenien, Malta, Kroatien und Polen weisen eine noch höhere Differenz zwischen der Beschäftigungsquote im Haupterwerbsalter (25- bis 54-jährige) und bei Älteren auf.

Abbildung 10: Erwerbsaustrittsalter in OECD-Ländern, 2022



Quelle: Pensions at a Glance OECD • Erstellt mit Datawrapper

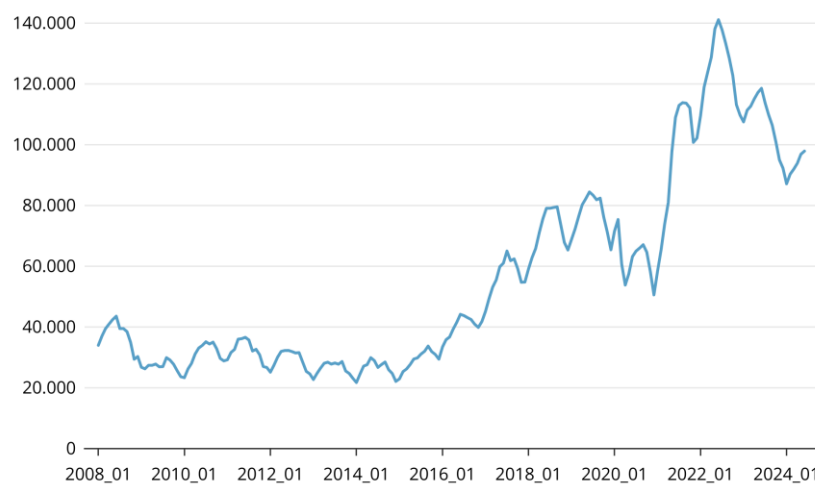
Abbildung 11: Beschäftigungsquoten Älterer und Differenz zu Personen im Haupterwerbsalter in EU-Mitgliedstaaten, 2023



Quelle: Labour Force Survey Eurostat • Erstellt mit Datawrapper

Trotz eines deutlichen Anstiegs der erwerbsfähigen Bevölkerung und der Beschäftigung in den letzten Jahren und Jahrzehnten ist also in den letzten 20 Jahren das Arbeitsvolumen in Stunden in Österreich weitgehend unverändert. Gleichzeitig illustriert Abbildung 12, dass die Arbeitsnachfrage signifikant zugenommen hat. Bei der Zahl der (sofort verfügbaren) offenen Stellen laut AMS zeigt sich ein deutlicher Anstieg zunächst ab dem Jahr 2015 und in der Folge nach der Covid-Pandemie in den Jahren 2021 und 2022. Trotz der derzeit herrschenden Konjunkturkrise ist die Zahl der offenen Stellen auch jetzt mit rund 90.000 deutlich höher als in der ersten Hälfte der 2010er-Jahre, als diese rund 20.000 bis 40.000 betragen hat. Anzumerken ist, dass Statistik Austria (Offene-Stellen-Erhebung) und der Wirtschaftsbund (Stellenmonitor) eigene Erhebungen zu den offenen Stellen durchführen. So erfasst der Stellenmonitor auch Ausschreibungen, die nicht beim AMS, sondern online erfolgen. Die so ermittelten offenen Stellen sind rund doppelt so hoch als die beim AMS gemeldeten. Diese Zahlen unterscheiden sich also aufgrund der Methodik bzw. des Fokus von den beim AMS gemeldeten offenen Stellen, das qualitative Bild stark gestiegener offener Stellen zeigt sich aber auch in diesen Untersuchungen.

Abbildung 12: Anzahl der (sofort verfügbaren) offenen Stellen, monatliche Daten seit 2008



Quelle: AMS • Erstellt mit Datawrapper

Diese Entwicklung eines hohen Fach- und Arbeitskräftebedarfs zeigt sich auch bei Unternehmensbefragungen. So gaben im WKÖ-Wirtschaftsbarometer vom Winter 2021 79 Prozent der Unternehmen an, dass sie den „Fachkräftemangel“ als Herausforderung ansehen. Dies war noch vor den „Energiepreisen“ (64 Prozent) bzw. „Lieferengpässen“ (58 Prozent) die am häufigsten genannte Thematik (in der Befragung sind Mehrfachantworten möglich). In den letzten beiden Jahren war der Fachkräftemangel im Jahr 2022 hinter den Energiepreisen sowie in der letzten Befragung diesen Winter hinter den hohen „Arbeitskosten“ trotz der Krisen noch jeweils auf Rang 2 der Herausforderungen.

4. SCHLUSSFOLGERUNGEN

In den letzten Jahren und Jahrzehnten sind die erwerbsfähige Bevölkerung in Österreich und damit das Angebot an Arbeitskräften laufend und signifikant gewachsen. Dennoch zeigte sich schon in den letzten Jahren, dass der Arbeits- und Fachkräftebedarf eine wesentliche Herausforderung für Österreichs Unternehmen und den Standort darstellt. Dies hat auch damit zu tun, dass einige Aspekte am österreichischen Arbeitsmarkt diese Thematik verstärken. Dazu zählen insbesondere die im internationalen Vergleich geringe und stark rückläufige tatsächlich geleistete Arbeitszeit und das niedrige tatsächliche Pensionsantrittsalter bzw. Erwerbsaustrittsalter.

Aktuell steht Österreich zudem vor einer Trendwende beim Arbeitsangebot. Die geburtenstarken Babyboomer-Jahrgänge der 1960er-Jahre werden bereits jetzt und in den nächsten Jahren am Arbeitsmarkt von geburtenschwachen Jahrgängen ersetzt. Damit wird sich die erwerbsfähige Bevölkerung rückläufig entwickeln und der Arbeitskräftebedarf intensivieren.

Weil die ältere Bevölkerung deutlich wächst, wird Österreichs Bevölkerung insgesamt jedoch weiterhin deutlich zunehmen. Damit erhöht sich gesamtwirtschaftlich die Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen. Wenn sich der Arbeitskräftemangel intensiviert, kann diese Nachfrage nur mehr eingeschränkt gedeckt werden, was wiederum die Preisentwicklung antreiben kann. Zudem ist zu erwarten, dass wesentliche Aufgaben der öffentlichen Hand (etwa im Gesundheitsbereich und der Pflege) zunehmen werden. Potenziell stehen öffentliche und private Arbeitsnachfrage in Konkurrenz zueinander. So fand seit 1995 knapp die Hälfte des Beschäftigungszuwachses in den Wirtschaftszweigen Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen statt, die zu großen Teilen dem öffentlichen Bereich zugeordnet werden können.

Angesichts dieser Herausforderungen sollte ein Bündel an Maßnahmen umgesetzt werden, um das Arbeitskräftepotenzial in Österreich zu stärken. So hat das Institut im Februar 2024 schon acht Ansatzpunkte genannt, die geeignet sind, dieser Thematik zu begegnen:

1. **Abgabenbelastung auf Einkommen senken:** Eine Reduktion der im internationalen Vergleich hohen Abgabenbelastung auf Einkommen stärkt nicht nur die Einkommen der privaten Haushalte, sondern stimuliert auch das Arbeitsangebot.
2. Der **rückläufigen Wochenarbeitszeit entgegenwirken**, etwa indem **Anreize im Steuer- und Transfersystem analysiert und überdacht werden:** Umverteilung setzt in Österreich an vielen Punkten und Ebenen an (etwa beim Tarif der Einkommensteuer, Sozialversicherungsbeiträgen

und Transfers, aber auch bei Zuverdienstgrenzen und einkommensabhängigen Kostenbeiträgen), sodass die Verteilungswirkungen insgesamt nicht mehr ersichtlich sind. Eine stärkere Konzentration der Umverteilung auf die Lohn- und Einkommensteuer könnte Ineffizienzen in diesem System reduzieren, Treffsicherheit und Transparenz erhöhen und das Arbeitsangebot stärken.

3. **Erwerbsbeteiligung Älterer steigern:** das tatsächliche Pensionsantrittsalter ist im internationalen Vergleich niedrig. Ein höheres Antrittsalter stärkt nicht nur die Nachhaltigkeit des Sozialsystems, sondern erhöht auch das Arbeitsangebot und kann Altersarmut reduzieren.
4. **Arbeitsmarktpolitik anpassen:** Eine Anpassung der Arbeitslosenunterstützung oder eine Einschränkung bei den Zuverdienstmöglichkeiten kann zu höherem Arbeitsangebot führen. Eine Ausweitung von Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik wirkt ebenfalls positiv auf das Arbeitsangebot. Wichtig ist dabei, dass angeeignete Qualifikationen mit den nachgefragten Qualifikationen möglichst gut übereinstimmen. Dies sollte durch eine verstärkte Kooperation mit Unternehmen erfolgen, u.a. im Bereich von Umschulungs- bzw. Ausbildungsmaßnahmen.
5. **Kinderbetreuungsangebot ausbauen:** Ein weiterer Ausbau des Angebots und längere Öffnungszeiten stärken besonders das Arbeitsangebot von Frauen, indem Vollzeitbeschäftigung mit Kinderbetreuung besser vereinbar wird.
6. **Qualifizierte Migration stärken:** Der weitere Abbau bürokratischer Hemmnisse, insbesondere in Bezug auf die Rot-Weiß-Rot-Karte, und Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität Österreichs für internationale Fachkräfte können den Arbeitskräftemangel mildern.
7. **Anerkennung ausländischer Bildungs- und Berufsabschlüsse vereinfachen:** Eine effizientere, schnellere und transparentere Anerkennung ausländischer Qualifikationen erleichtert die Aufnahme eines qualifizierten Beschäftigungsverhältnisses. Hilfreich sind etwa eine stärker kompetenzorientierte statt curriculabasierte Anerkennungslogik sowie Schritte zu einer Harmonisierung der Anerkennung von Abschlüssen auf europäischer Ebene.
8. **Arbeitsmarktzugang für Asylsuchende verbessern:** Schließlich können die Kriterien des Arbeitsmarktzugangs für Asylsuchende gelockert werden, die eine hohe Wahrscheinlichkeit einer Aufenthaltsanerkennung haben. Dies hätte auch den Vorteil, dass Personen, deren Asylverfahren positiv abgeschlossen wird, dann bereits über Arbeitsmarkterfahrung und bessere Sprachkenntnisse verfügen.