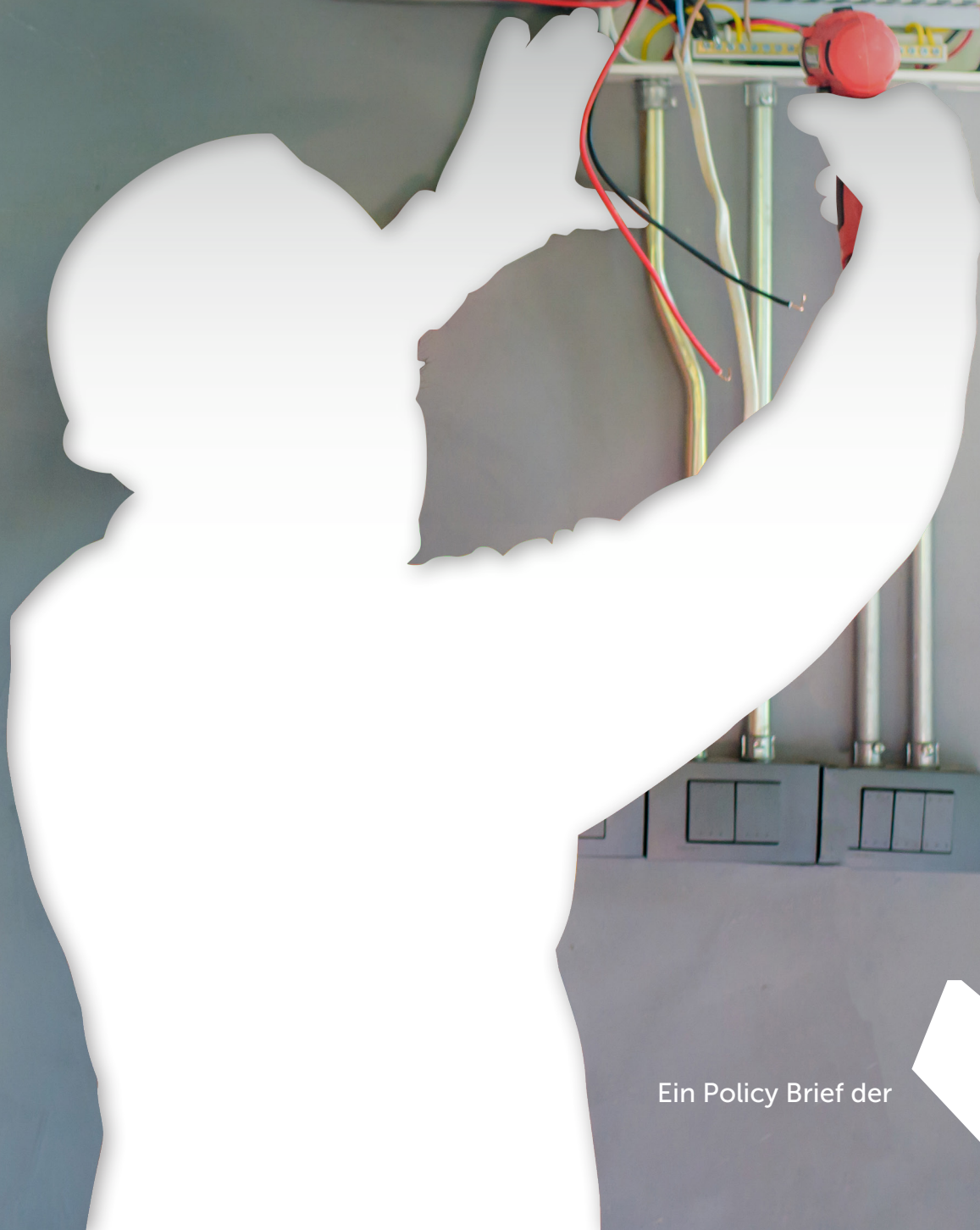


01. Dezember
2022

Der Arbeitsmarkt fährt Achterbahn



Ein Policy Brief der



Agenda
Austria

Wer heute einen Job sucht, hat freie Auswahl: Der Personalmangel in heimischen Betrieben ist so groß wie lange nicht mehr. Das klingt nach einem Luxusproblem – wird auf Dauer aber der Wirtschaft und dem Sozialstaat schaden. Wir haben untersucht, wie es dazu kam, wo die Not am größten ist und was die Politik dagegen tun kann.

Einleitung

Der Arbeitsmarkt galt einst als schwerer Tanker, der nur sehr langsam bremsen oder die Richtung ändern könne. Doch seit einigen Jahren gleicht seine Entwicklung einer Fahrt mit der Achterbahn. Der wilde Ritt begann spätestens mit der Finanzkrise von 2008. In den konjunkturell schwachen Jahren danach stieg die Arbeitslosenrate in historische Höhen. Als sich 2017 die Wirtschaft erholte, begannen auch die Arbeitslosenzahlen sukzessive wieder zu sinken – nur um im Jahr 2020 im Zuge der Pandemie einen nie da gewesenen Anstieg zu verzeichnen. Zwei Jahre später folgte die nächste unerwartete Kehrtwende. Der Arbeitsmarkt ist nun wie leergefegt. Das gilt nicht nur für Österreich, sondern für weite Teile der westlichen Welt, was den Konkurrenzkampf zusätzlich verschärft. Aus dem Fachkräftemangel vor Corona wurde ein genereller Arbeitskräftemangel. Dieser Policy Brief beleuchtet die aktuelle Situation und den Weg, der uns dahin gebracht hat. Aus der Analyse ergeben sich Handlungsempfehlungen für die Politik. Nichtstun ist keine Option.

Es ist und bleibt schwierig

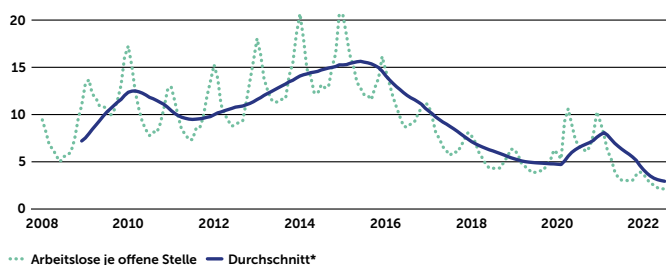
Trotz der trüben Aussichten für die Wirtschaft bleibt die Lage auf dem österreichischen Arbeitsmarkt weiter sehr angespannt: Im Sommer waren beim Arbeitsmarktservice (AMS) so viele offene Stellen registriert wie noch nie. Die Zahl der Arbeitslosen je offener Stelle ist so niedrig wie noch nie im 21. Jahrhundert.

Die bevorstehende konjunkturelle Abkühlung wird die Situation zwar leicht entspannen. Das Problem wird uns aber auch in den kommenden Jahren weiter begleiten. Die Politik ist also gefordert, proaktiv zu handeln und nicht auf bessere Zeiten zu warten.

Abb. 1: Entwicklung des Arbeitskräftemangels

Wie viele Arbeitslose auf eine offene Stelle kommen

– Anzahl der Personen



Quellen: Eigene Berechnungen, BMA.

Anmerkung: Arbeitslose Personen inkl. Schulungsteilnehmer.

* Zwölfmonatiger gleitender Durchschnitt.



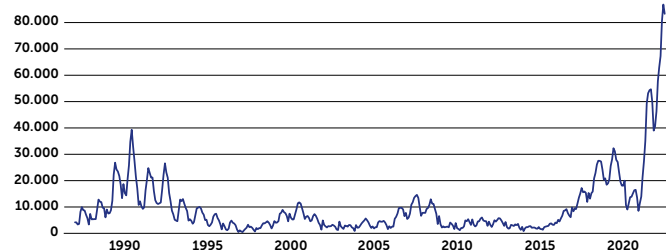
Mangelberufe: Wo die Not am größten ist

Was haben Elektriker und Krankenpfleger gemeinsam? Sie arbeiten in sogenannten Mangelberufen.¹ Wie die Bezeichnung andeutet, handelt es sich dabei um jene Professionen, in denen es besonders schwer ist, offene Stellen zu besetzen.

Abb. 2: Historischer Arbeitskräftemangel

Starker Anstieg der offenen Stellen in den Mangelberufen

– Anzahl der offenen Stellen in den Mangelberufen



Quellen: Eigene Berechnungen, Sonderauswertung des AMS.

Anmerkung: Ein Mangelberuf ist dann gegeben, wenn das Verhältnis von Arbeitslosen zu offenen Stellen unter 1,5 liegt. Berücksichtigt werden nur Berufe, wo mindestens 100 Stellen ausgeschrieben sind. Berufsklassifikation auf vier Stellen genau.



Nach einem Peak Anfang der 1990er-Jahre mit knapp 40.000 ausgeschriebenen Stellen in Mangelberufen war das Problem lange Zeit überschaubar. Aber bereits vor Ausbruch des Coronavirus kam es zu einem spürbaren Anstieg, der sich nach den Lockdown-Jahren 2020 und 2021 noch einmal verstärkte. Mittlerweile hat der Mangel historische Dimensionen erreicht: So gab es Ende Juli 2022 mehr als 80.000 offene Stellen in Mangelberufen, die sich wegen fehlender Interessenten mit passen-

¹ Definition des Arbeitskräftemangels: Sind österreichweit mindestens 100 Stellen in einem Beruf ausgeschrieben und liegt die Zahl der Arbeitslosen im Verhältnis zu den offenen Stellen unter 1,5, gilt die Besetzung einer Stelle als so schwierig, dass es sich um einen Mangelberuf handelt.

der Qualifikation kaum besetzen ließen – das sind mehr als doppelt so viele wie vor der Pandemie. Damit betraf jede zweite ausgeschriebene Stelle in Österreich einen Mangelberuf.² Das hängt auch damit zusammen, dass die Anzahl der Berufe, in denen Arbeitskräftemangel herrscht, in den letzten Jahren deutlich angestiegen ist.

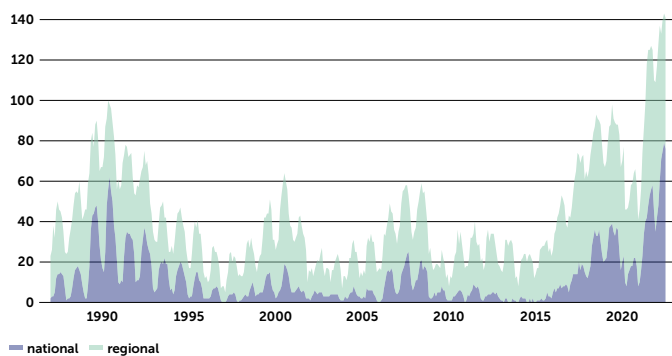
Das West-Ost-Gefälle

Zu unterscheiden ist zwischen nationalen und regionalen Mangelberufen: 76 Berufe verzeichnen bundesweit (Stand Juli 2022) einen Mangel; in diesem Bereich gab es seit Juli 2019 ein Plus von 16 Prozent. Hinzu kommen 65 regionale Mangelberufe – also Jobs, die nur in bestimmten Bundesländern schwer zu besetzen sind. Letztere erlebten eine besonders starke Zunahme und haben sich zwischen Juli 2019 und Juli 2022 mehr als verdoppelt. Das ist ein Indiz für strukturelle Probleme im österreichischen Arbeitsmarkt.

Abb. 3: Nationale und regionale Mangelberufe

Regionaler Arbeitskräftemangel wächst

– Anzahl der Mangelberufe



Quellen: Eigene Berechnungen, Sonderauswertung des AMS.



Tatsächlich gibt es zwischen den Bundesländern große Unterschiede – sowohl bei der Zahl der offenen Stellen als auch bei der Zahl der Arbeitssuchenden. Eine Maßeinheit für Engstellen am Arbeitsmarkt ist die sogenannte Stellenandrangsziffer. Sie gibt an, wie viele Arbeitssuchende auf eine offene Stelle kommen. Zwischen November 2021 und Oktober 2022 lag dieser Wert bundesweit bei 2,7. Im Schnitt standen also 2,7 Arbeitslose einer vom AMS angebotene Stelle gegenüber. Aber der Durchschnitt sagt wenig aus, die

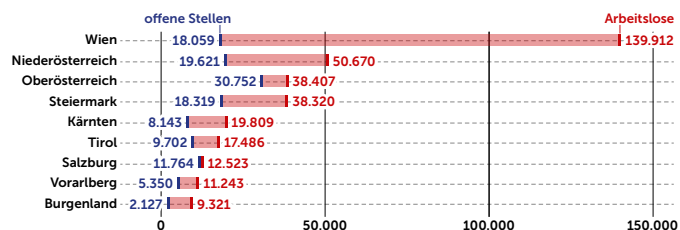
regionalen Unterschiede sind gewaltig: In Wien liegt die Stellenandrangsziffer bei 7,7 und ist damit deutlich höher. In der Bundeshauptstadt herrscht also deutlich weniger Mangel an Bewerbern als im Bundesdurchschnitt. Und dennoch werden an allen Ecken und Enden Arbeitskräfte gesucht.

Auch im Burgenland ist die Situation mit 4,4 Arbeitslosen je offener Stelle vergleichsweise entspannt. Ganz anders sieht es in Salzburg und Oberösterreich aus. Dort liegt die Stellenandrangsziffer nur leicht über eins. Es gibt also fast genauso viele offene Stellen wie Arbeitslose.

Abb. 4: Die Lage am Arbeitsmarkt ist regional höchst unterschiedlich

Wie sich Arbeitslose und offene Stellen regional verteilen

– in Personen



Quelle: BMA.

Anmerkung: Arbeitslose Personen inkl. Schulungsteilnehmer. Durchschnitt November 2021 bis Oktober 2022.



Nun könnte man denken, die Situation in Salzburg und Oberösterreich entspreche ziemlich genau dem volkswirtschaftlichen Ideal der Vollbeschäftigung. Schließlich gibt es etwa gleich viele Jobs wie Menschen auf Jobsuche. Leider ist das ein Trugschluss: Man kann die offenen Stellen und die Arbeitslosen nicht einfach gegenrechnen, weil Mensch und Job vielfach nicht zusammenpassen. In Salzburg gab es im Juli 2022 für fast drei Viertel aller offenen Stellen nicht genügend Arbeitssuchende mit der richtigen Qualifikation (Stellenandrangsziffer <1).

Österreichweit waren zuletzt mehr als 58.000 Stellen – das sind rund 40 Prozent des gesamten Angebots – in Berufen ausgeschrieben, in denen die Nachfrage so hoch ist, dass die Stellen nicht einmal dann vollständig besetzt werden könnten, wenn alle Arbeitslosen in der jeweiligen Branche und im jeweiligen Bundesland vermittelt würden. Die meisten dieser Jobs – rund 19.600 – befanden sich in Oberösterreich, während es im vergleichsweise größeren Wiener Arbeitsmarkt lediglich rund 1.400 waren.

² Weil nicht alle Unternehmen ihre offenen Stellen dem AMS melden, gibt es in der Realität noch viel mehr Jobangebote. Die Statistik Austria wies im dritten Quartal 2022 218.000 offene Stellen aus, davon waren rund 145.000 offene Stellen auch beim AMS gemeldet.

Abb. 5: Regionale Knappheiten

Wo der Arbeitskräftemangel besonders hoch ist

– Anzahl der offenen Stellen im Verhältnis von Arbeitslosen zu offenen Stellen im Juli 2022

	weniger Arbeitssuchende als offene Stellen	Mangelberufe	alle offenen Stellen
Österreich	58.248	83.314	137.797
Oberösterreich	19.557	27.363	33.783
Salzburg	9.602	12.167	12.999
Steiermark	7.938	12.824	20.450
Tirol	6.146	8.349	10.873
Niederösterreich	5.566	10.313	21.893
Kärnten	4.860	6.135	9.611
Vorarlberg	2.647	3.459	5.858
Wien	1.430	1.740	19.883
Burgenland	502	964	2.447

Quellen: Eigene Berechnungen, Sonderauswertung des AMS.

Anmerkung: Ein Mangelberuf ist dann gegeben, wenn das Verhältnis von Arbeitslosen zu offenen Stellen unterhalb von 1,5 liegt. Berücksichtigt werden nur Berufe, wo mindestens 100 Stellen ausgeschrieben sind. Berufsklassifikation auf vier Stellen genau.

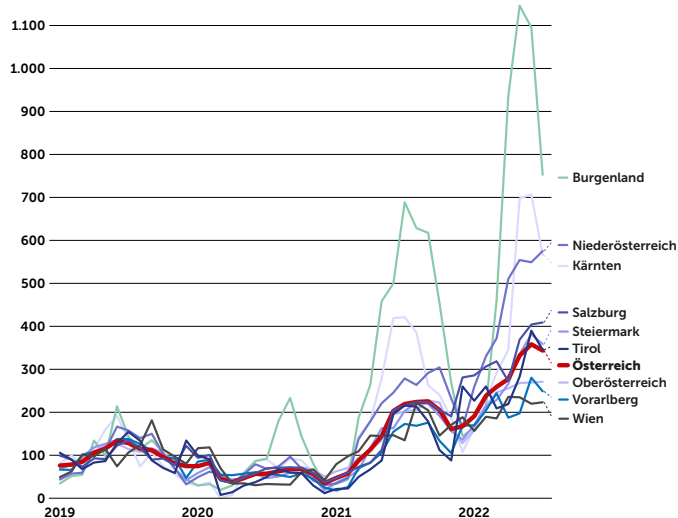


Gegenüber der Vor-Corona-Zeit stieg die Zahl der ausgeschrieben Stellen in Mangelberufen besonders im Burgenland, in Niederösterreich und in Kärnten – wenngleich ausgehend von einem niedrigen Niveau. Den schwächsten Zuwachs gab es in Wien. Dramatisch ist die Entwicklung insbesondere in Salzburg, wo das Problem schon vor der Pandemie groß war und seither noch erheblich größer wurde.

Abb. 6: Regionale Entwicklung der offenen Stellen in Mangelberufen

Entwicklung der offenen Stellen in Mangelberufen

– Index (2019=100)



Quellen: Eigene Berechnungen, Sonderauswertung des AMS.

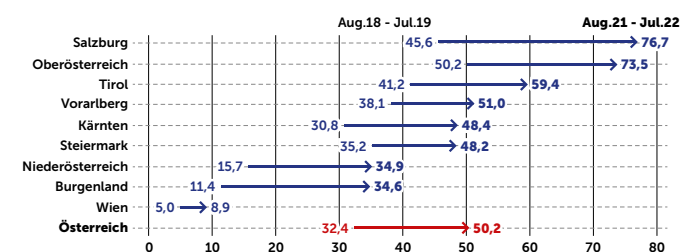


Generell zeigt sich beim Arbeitskräftemangel ein klares West-Ost-Gefälle. Dieses ist nicht neu, hat sich seit 2019 aber weiter verstärkt. Betraf in Salzburg zwischen August 2018 und Juli 2019 noch rund jede zweite offene Stelle einen Mangelberuf, so waren es drei Jahre später bereits acht von zehn. Lediglich in Wien, dem Burgenland, Niederösterreich, der Steiermark und Kärnten machten Mangelberufe noch etwas weniger als die Hälfte aller offenen Stellen aus.

Abb. 7: Anteil an offenen Stellen in Mangelberufen deutlich gestiegen

In welchem Bundesland der Arbeitskräftemangel besonders groß ist

– Anteil offener Stellen in Mangelberufen an der Gesamtzahl der offenen Stellen nach Bundesland, in Prozent



Quellen: Eigene Berechnungen, Sonderauswertung des AMS.



Mit Ausnahme Wiens erhöhte sich der Anteil der Mangelberufe in allen Bundesländern seit 2019 deutlich. In der Bundeshauptstadt beschränkt sich der Mangel im Wesentlichen auf technische Berufe sowie die Krankenpflege.

Der regionale Mismatch hat sowohl eine saisonale als auch ganzjährige Dimension: So fehlte es beispielsweise im Sommer (Juli 2022) in Oberösterreich, der Steiermark, Kärnten, Salzburg, Tirol, Vorarlberg und im Burgenland an Köchen. Auch in Niederösterreich galt der Koch als Mangelberuf, wenngleich zumindest geringfügig mehr Arbeitssuchende als offene Stellen verzeichnet wurden. Gleichzeitig gab es Tausende arbeitslose Köche in Wien ohne entsprechende Anzahl an offenen Stellen. Allerdings ist der Bedarf an Köchen insgesamt im Sommer höher als die Summe der Arbeitslosen mit einschlägiger Qualifikation. Das bedeutet: Um tatsächlich alle Stellen besetzen zu können, bräuhete es zusätzliche Ausbildungen, Umschulungen oder saisonale Arbeitskräfte aus dem Ausland.

Abb. 8: Top-Mangelberufe in den Bundesländern

Diese Mangelberufe werden in den Bundesländern am meisten gesucht

Rang	Burgenland	Kärnten	Niederösterreich	Oberösterreich	Salzburg	Steiermark	Tirol	Vorarlberg	Wien
Top 1	Elektroinstallateur ¹	Elektroinstallateur	Elektroinstallateur	Sortierer und Packer ¹⁰	Kellner	Elektroinstallateur	Kellner	Kellner	Dipl. Krankenpfleger
Top 2	Koch ²	Kellner	Händler und Verkäufer	Lagerarbeiter und Zusteller ¹¹	Koch	Händler und Verkäufer	Koch	Koch	Dipl.-Ing. Datenverarbeitung ¹⁵
Top 3	Kellner ³	Händler und Verkäufer ⁶	Dipl. Krankenpfleger ⁸	Elektroinstallateur	Sortierer und Packer	Krankenpfleger ¹⁴	Händler und Verkäufer	Händler und Verkäufer	Techniker für Datenverarbeitung ¹⁶
Top 4	Versicherungsvermittler ⁴	Koch	Schlosser ⁹	Geschäftsleiter ¹²	Kraftfahrer ¹³	Koch	Sortierer und Packer	Elektroinstallateur	Zimmerer ¹⁷
Top 5	Rohrinstallateur ⁵	Maschinen-techniker ⁷	Kellner	Händler und Verkäufer	Lagerarbeiter und Zusteller	Dipl. Krankenpfleger	Elektroinstallateur	Dipl. Krankenpfleger	Wirtschaftstreuhänder ¹⁸

Anzahl offener Stellen in Mangelberufen:



Quellen: Eigene Berechnungen, Sonderauswertung des AMS.

Anmerkung: Durchschnitt August 2021 bis Juli 2022. ¹Kennzahl 2421, ²Kennzahl 5201, ³Kennzahl 5121, ⁴Kennzahl 4161, ⁵Kennzahl 2121, ⁶Kennzahl 4007, ⁷Kennzahl 6208, ⁸Kennzahl 8061, ⁹Kennzahl 1958, ¹⁰Kennzahl 3901, ¹¹Kennzahl 3951, ¹²Kennzahl 7601, ¹³Kennzahl 4281, ¹⁴Kennzahl 8081, ¹⁵Kennzahl 6471, ¹⁶Kennzahl 6475, ¹⁷Kennzahl 1631, ¹⁸Kennzahl 7561.

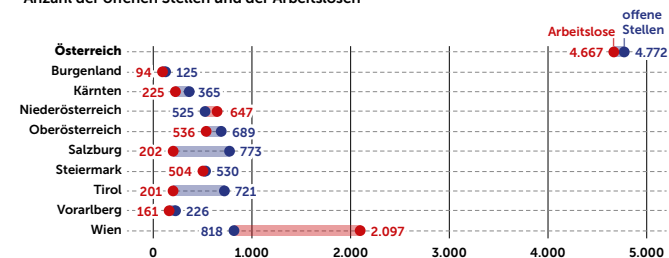
Ähnlich ist die Situation bei Kellnern. Sie fehlten im Sommer in acht der neun Bundesländer, während in Wien Tausende Servierkräfte ohne Beschäftigung und ohne Aussicht auf ausreichend offene Stellen waren.

Für beide gilt dieser Befund aber lediglich zur Hochsaison. Über das gesamte Jahr betrachtet, kann nicht von einem Mangel gesprochen werden.

Abb. 9: Wie Mobilität den saisonalen Mangel lindern kann

Regionaler Mismatch: Beispiel Köche

– Anzahl der offenen Stellen und der Arbeitslosen



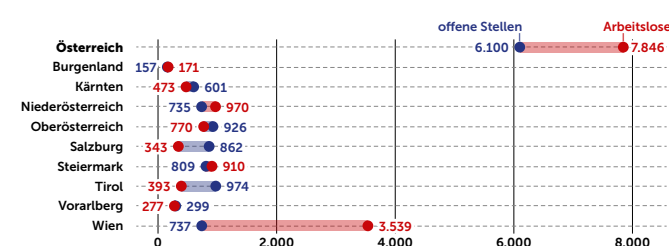
Quellen: Eigene Berechnungen, Sonderauswertung des AMS.

Anmerkung: Gaststättenköche (Kennzahl 5201). Juli 2022.



Regionaler Mismatch: Beispiel Kellner

– Anzahl der offenen Stellen und der Arbeitslosen



Quellen: Eigene Berechnungen, Sonderauswertung des AMS.

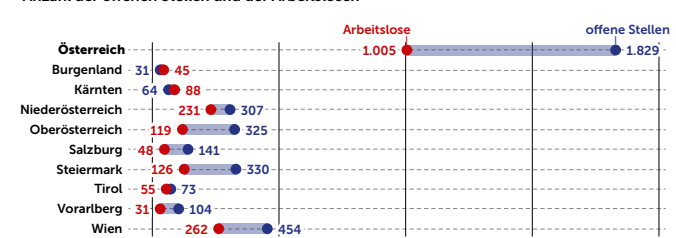
Anmerkung: Kellner (Kennzahl 5121). Juli 2022.



Abb. 10: Wie Mobilität den ganzjährigen Mangel lindern kann

Regionaler Mismatch: Beispiel Pflegekräfte

– Anzahl der offenen Stellen und der Arbeitslosen



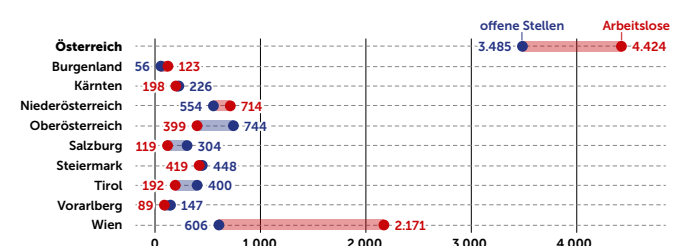
Quellen: Eigene Berechnungen, Sonderauswertung des AMS.

Anmerkung: Dipl. Krankenpfleger (Kennzahl 8061). Durchschnitt August 2021 und Juli 2022.



Regionaler Mismatch: Beispiel Verkäufer

– Anzahl der offenen Stellen und der Arbeitslosen



Quellen: Eigene Berechnungen, Sonderauswertung des AMS.

Anmerkung: Händler und Verkäufer von Lebens- und Genußmitteln (Kennzahl 4007). Durchschnitt August 2021 und Juli 2022.



Auch im Verkauf³ fehlt es vielerorts an Personal. Allerdings existieren regionale Unterschiede: Während in Oberösterreich, Tirol und Salzburg Arbeitskräfte besonders stark gesucht werden, übersteigt die Zahl der Arbeitssuchenden die Zahl der offenen Stellen in Wien um ein Vielfaches. Auch in Niederösterreich und im Burgenland suchen mehr Menschen einen Job in diesem Beruf, als das Land zu bieten hat.

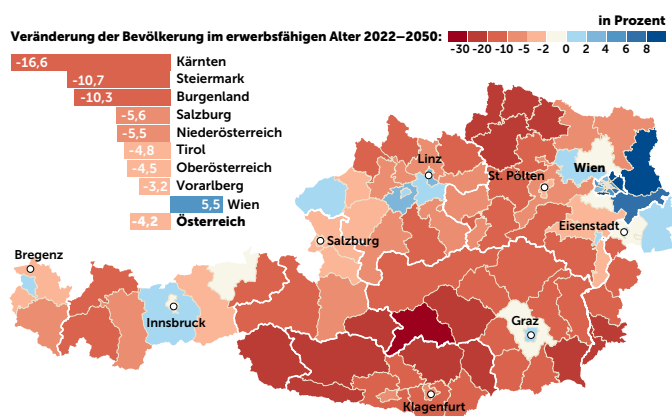
Demografie: Ohne Babyboomer wird es schwierig

Ein Teil der Engpässe am Arbeitsmarkt lässt sich darauf zurückführen, dass mehr Menschen in Teilzeit arbeiten als vor der Pandemie. Weniger überraschend ist ein weiterer Treiber, der sich in den nächsten Jahren stark auswirken wird: die Alterung der Gesellschaft.

Abb. 11: Regionale Alterung

Der demografische Wandel wird den Fachkräftemangel fast überall verstärken

– Bevölkerungsprognose 2022–2050 für Menschen im Alter von 20 bis 64 Jahren, Veränderung in Prozent



Quellen: ÖROK-Regionalprognosen, Statistik Austria, eigene Berechnungen.
Kartenmaterial: Statistik Austria.

Diese Entwicklung ist schon lange absehbar, kommt aber erst jetzt voll zum Tragen. Die Generation der Babyboomer beginnt, in Pension zu gehen – und nachfolgende Generationen können diese große Lücke nicht füllen. Bis zum Jahr 2050 wird die Zahl der Menschen über 65 Jahre in Österreich um rund 900.000 steigen, während die Zahl jener im erwerbsfähigen Alter um rund 320.000 oder 5,8 Prozent zurückgehen wird. Große regionale Unterschiede gibt es aber auch bei der Alterung: In Wien wird die erwerbsfähige Bevölkerung um 5,5 Prozent zulegen, in Kärnten um knapp 17 Prozent sinken. Bestehende Schieflagen auf dem Arbeitsmarkt werden dadurch noch verstärkt. Vor allem

in Kärnten und der Steiermark, im Burgenland und in Salzburg dürfte der Mangel an Arbeitskräften noch größer werden, während zugleich das Überangebot in der Bundeshauptstadt steigt.

Handlungsempfehlungen

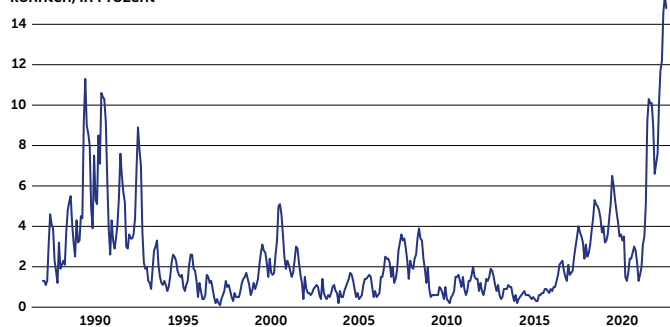
Mobilität im Inland erhöhen

Rund 15 Prozent der Arbeitslosen könnten offene Stellen in Mangelberufen angeboten werden, wenn die Betroffenen bereit wären, in ein anderes Bundesland zu pendeln oder zu übersiedeln (Stand Juli 2022). Durch höhere Mobilität ließe sich also die Zahl der Arbeitslosen beziehungsweise die der offenen Stellen um rund 43.000 reduzieren.

Abb. 12: Entwicklung des regionalen Mismatch

Regionaler Mismatch steigt seit 2015

– Anteil an Arbeitslosen, die in einem anderen Bundesland eine offene Stelle besetzen könnten, in Prozent



Quellen: Eigene Berechnungen, Sonderauswertung des AMS.

Anmerkung: Ein Mangelberuf ist dann gegeben, wenn das Verhältnis von Arbeitslosen zu offenen Stellen unter 1,5 liegt. Berücksichtigt werden nur Berufe, wo mindestens 100 Stellen ausgeschrieben sind. Berufsklassifikation auf vier Stellen genau.

Agenda
Austria

Unter den Bundesländern würde vor allem Oberösterreich von einer erhöhten Mobilität profitieren. Je nach Branche (siehe auch Abbildungen 8 und 9) hätten aber alle Bundesländer etwas davon. Die Zahl der offenen Stellen würde sinken. Auch Wien würde durch einen Rückgang der Arbeitslosigkeit enorm entlastet.

Um die Mobilität der Menschen zu erhöhen, gibt es zwei Möglichkeiten: mehr Druck auf Arbeitslose und mehr finanzielle Unterstützung beim Wechsel des Wohnortes. Stellschrauben für die Politik sind etwa die Zumutbarkeitsbeschränkungen. Gegenwärtig gilt ein Job nur dann als zumutbar, wenn die Entlohnung zumindest 80 Prozent (für die ersten 120 Tage des Arbeitslosengeldbezugs) bzw. 75 Prozent (bei Arbeitslosigkeit darüber hinaus) des vorherigen Jobs beträgt. Gerade weil Langzeitarbeitslose (zwölf Monate

³ Händler und Verkäufer von Lebens- und Genussmitteln (Kennzahl 4007).

oder länger) schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben, sollte diese Grenze wie in Deutschland ab einer Arbeitslosigkeit von zwölf Monaten auf die Höhe des Arbeitslosengeldes gesenkt werden. Darüber hinaus sollten die zumutbaren Wegzeiten (Hin- und Rückfahrt) von derzeit zwei Stunden pro Tag auf drei Stunden ausgeweitet werden. Nicht zuletzt sollte für Langzeitarbeitslose ein Job grundsätzlich auch dann zumutbar sein, wenn hierfür ein Umzug notwendig ist. Natürlich wird es hier aber Ausnahmen geben müssen – etwa für Menschen mit Familie.

Außerdem kann diese Maßnahme durch positive Anreize, wie beispielsweise einen Mobilitätsbonus, ergänzt werden. Für Arbeitslose, die einen Umzug in die Mangelregion auf sich nehmen und einen Job in einem Mangelberuf annehmen, wäre eine Steuergutschrift analog zum Familienbonus (aliquot für jeden gearbeiteten Monat über der Geringfügigkeit) denkbar, die über drei Jahre gilt und sukzessive abschmilzt. Die Gutschrift dürfte innerhalb von fünf Jahren aber nur einmal zu beantragen sein.

Auch Unternehmen können einiges tun, um als Arbeitgeber attraktiv zu sein – etwa mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, der Möglichkeit zum Homeoffice, Mitarbeiterbeteiligung etc. Dazu gehört natürlich auch, Hilfe bei der Übersiedelung und insbesondere bei der Wohnungssuche anzubieten, um die überregionale Mobilität zu erhöhen.

Vollzeit-Anreize setzen

29,4 Prozent der Österreicher befanden sich im Jahr 2021 in Teilzeitbeschäftigung. In Tirol lag die Teilzeitquote mit 31,3 Prozent am höchsten, in Kärnten war sie mit 27,7 Prozent am niedrigsten. Das Stundenausmaß von Teilzeitjobs ist in Vorarlberg und Tirol am geringsten und beträgt weniger als die Hälfte der Vollzeitarbeit. Eine Attraktivierung der Vollzeitarbeit könnte den Arbeitskräftemangel in Österreich deutlich entschärfen. Insbesondere Tirol, Vorarlberg und Salzburg würden davon profitieren.

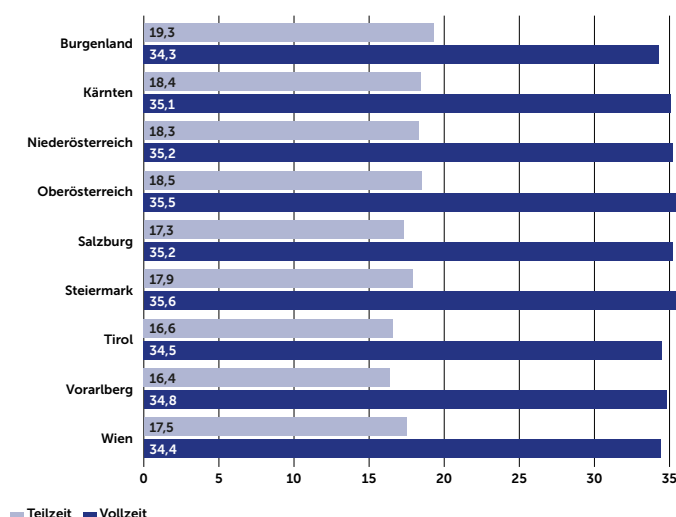
Um die 40-Stunden-Woche wieder attraktiver zu machen, gäbe es unterschiedliche Möglichkeiten. Der Staat könnte zum Beispiel die Steuerbelastung für mittlere Einkommen senken, damit zusätzliche Arbeitsstunden auch mehr Netto am Konto bringen. Möglich wäre auch ein Sonderabsetzbetrag für Vollzeitbeschäftigte. Übersteigt das Stundenausmaß im Durchschnitt des Jahres 35 Wochenstunden, so erhält die Person eine

Steuergutschrift. Theoretisch könnte die Lösung auch über eine Staffelung der Steuerfreibeträge erfolgen: je höher die Stundenzahl, desto höher die Freigrenze.

Abb. 13: Regionale Unterschiede in der Wochenarbeitszeit

Tatsächliche Wochenarbeitszeit 2021

– in Stunden



Quelle: Statistik Austria.



Vollzeiterwerbsbeteiligung der Frauen anheben

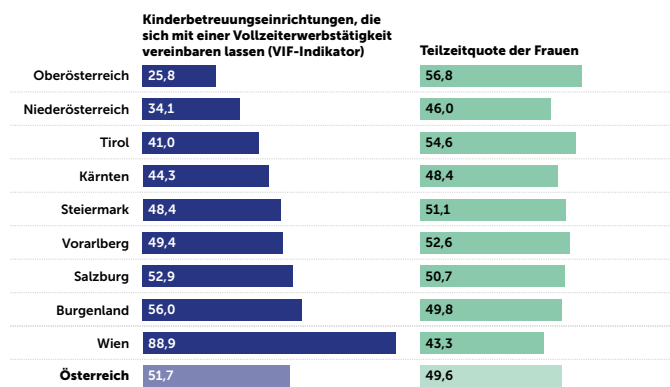
Österreich lässt durch die hohe Teilzeitquote unter Frauen erhebliche Potenziale liegen. In Oberösterreich, der Steiermark, Tirol, Vorarlberg und Salzburg ist die Vollzeitbeschäftigung bei Frauen bereits die Ausnahme; die Mehrheit setzt auf Teilzeit. Die Gründe für die reduzierte Stundenzahl sind vielfältig und oft ist die Entscheidung sicher auch auf persönliche Präferenzen zurückzuführen. Ein wesentlicher Aspekt bleibt aber die Kinderbetreuung, die in Österreich nach wie vor mehrheitlich von Frauen getragen wird. Der Staat muss endlich eine qualitativ hochwertige Kinderbetreuung anbieten, die auch eine Vollzeitbeschäftigung junger Eltern zulässt. Statt auf die öffentliche Hand zu warten, können aber auch Unternehmen durch die Bereitstellung der Kinderbetreuung einen Vorteil gegenüber der Konkurrenz erlangen.

Insbesondere in Oberösterreich gibt es viel Potenzial für Verbesserungen. Das Bundesland weist die höchste Teilzeitquote unter Frauen aus und hat gleichzeitig den geringsten Anteil an Kinderbetreuungseinrichtungen, die einen Vollzeitjob ermöglichen. Auch Tirol, die Steiermark, Vorarlberg und Salzburg würden von einem Ausbau der Ganztagsbetreuung profitieren.

Abb. 14: Teilzeit und Ganztagsbetreuung

Kinderbetreuung und Teilzeitquote in Österreich

– Anteile in Prozent



Quelle: Statistik Austria.

Anmerkung: Kinderbetreuung für Kinder zwischen null und fünf Jahren in Einrichtungen mit Vereinbarkeit für Familie und Beruf (VIF-Indikator): Jeweils mindestens 47 Wochen pro Jahr, 45 Stunden wöchentlich, werktags von Montag bis Freitag, an vier Tagen wöchentlich 9,5 Stunden; mit Angebot von Mittagessen. Schuljahr 2021/22 sowie Teilzeitquote des Jahres 2021.

**Gezielte Zuwanderungspolitik**

Viele Berufe der Sparte Gastronomie und Beherbergung gehörten in den letzten zwölf Monaten (August 2021 bis Juli 2022) in fast ganz Österreich zu den Mangelberufen. In sechs Bundesländern mangelte es an Kellnern sowie Köchen. Aufgrund der Breite des Problems würde erhöhte Mobilität nur begrenzt helfen. Daher sollte Österreich gezielte Einwanderung forcieren. Geeignete Herkunftsländer wären etwa Bosnien und Herzegowina sowie Serbien, von wo im Jahr 2021 bereits rund 5.300 in der heimischen Gastronomie Beschäftigte stammten. Ähnlich sieht es im Handel für Lebens- und Genussmittel aus. Der Job des Verkäufers gilt in sechs Bundesländern als Mangelberuf – und auch in dieser Branche sind schon viele Menschen aus Bosnien und Herzegowina und Serbien tätig. Zuletzt waren es österreichweit rund 8.000 im Einzelhandel. Die Anwerbung von Arbeitskräften aus diesen Ländern könnte noch intensiviert werden – etwa durch den Ausbau von Anlaufstellen vor Ort und die leichtere Anerkennung von Qualifikationsnachweisen. Besonders Tirol, die Steiermark und Salzburg könnten von solchen Maßnahmen profitieren.

Schwieriger ist es bei technischen Berufen wie Elektroinstallateuren, an denen in sieben Bundesländern Mangel herrscht. Wichtiger wäre hier in erster Linie eine zielgerichtete Qualifizierung von Arbeitslosen sowie eine Attraktivierung der Ausbildung.

Pensionsantrittsalter anheben

Der demografische Wandel wird die Knappheit am Arbeitsmarkt in Zukunft weiter verstärken. Wie Abbildung 11 zeigt, sind davon einige Bundesländer stärker betroffen als andere. Um die Situation nicht weiter zu verschärfen, sollten die Menschen länger arbeiten und erst später in Pension gehen. Österreich gehört noch immer zu jenen Ländern, in denen Beschäftigte den Arbeitsmarkt besonders früh verlassen. Das Pensionsantrittsalter sollte mit der Lebenserwartung steigen. In einem ersten Schritt müsste das gesetzliche Antrittsalter daher jedes Jahr um zwei Monate erhöht werden. Wer bereits im Ruhestand ist, könnte durch finanzielle Anreize motiviert werden, wieder zu arbeiten. Am leichtesten ginge das durch eine Verringerung von Steuern und Abgaben: Wer nach dem Erreichen der Alterspension weiterarbeitet, sollte lediglich Krankenversicherungsbeiträge sowie eine reduzierte Steuerlast auf die daraus resultierenden Einkünfte zahlen müssen. Profitieren würden davon Kärnten, die Steiermark und das Burgenland, mit kleinen Abstrichen auch Salzburg, Niederösterreich, Tirol und Oberösterreich.

Herausgegeben von der Denkfabrik

www.agenda-austria.at

Herausgeber

Dr. Franz Schellhorn

Autoren

Dr. Dénes Kucsera

Mag. Hanno Lorenz

Begutachtung

PD Dr. Gerhard Reitschuler

Lektorat

MMag.a Judith Kreiner

Infografiken

Ksenia Pogorelova, MA

**Agenda Austria
Türkenstraße 25/1/10
1090 Wien
Austria**

**T +43 1 361 99 61-0
office@agenda-austria.at**

agenda-austria.at