

## Prognose:

Wie wirkt bei diesen Themen der demografische Wandel ein? Was wird sich dadurch in Bezug auf Arbeitslosigkeit verändern? Gibt es da Prognosen? Und gibt es auch schon Ideen, wie Wachstum anders gedacht werden kann, Stichwort "Wirtschaft ohne Wachstum".

Der demografische Wandel ist eine Ursache für den trotz der wirtschaftlicher Wachstumsschwäche vergleichsweise robusten Arbeitsmarkt. Da der »Druck« seitens des Angebots an Arbeitskräften weniger stark ist, nimmt die Arbeitslosigkeit nicht so stark zu, wie in vergleichbaren Rezessionsphasen.

Das Problem mit der wachstumslosen Wirtschaft scheidet leider immer noch daran, dass Investoren eine Rendite für das eingesetzte Kapital erwarten und dies wiederum einen Produktivitätszuwachs voraussetzt. Damit ist eine wachsende Wirtschaft Voraussetzung um die Arbeitslosigkeit nicht ansteigen zu lassen.

Wie ist es mit den älteren Arbeitnehmern? Rechnen Sie mit einer erhöhten Beschäftigung der 55+ Arbeitnehmer, was positiv auf den Arbeits-/Fachkräftemangel wirkt? Wie schätzen Sie die Chancen einer verbesserten Innovation im Bereich KI sowie anderen digitalen Technologien auf den Fchkräftemangel ein?

In der besseren operativen Nutzung des produktiven Arbeitspotenzial älterer Arbeitnehmer liegt tatsächlich der Schlüssel um dem Arbeits-/Fachkräftemangel zu begegnen. Angesichts des demografischen Wandels führt daran kein Weg vorbei. Allerdings ist dies kein »Selbstläufer« sondern erfordert Änderungen im »Mindset« sowohl der Betriebe (proaktives Gesundheitsmanagement, weniger verschleißende Arbeitsbedingungen, altersgerechtes Arbeiten) als auch der Beschäftigten (Anfreunden mit dem Gedanken, länger zu arbeiten – was bei erträglichen Arbeitsbedingungen auch keine unmenschliche Vorstellung sein muss)

KI wird in den meisten Fällen eine Unterstützung der beruflichen Tätigkeit sein, in den wenigsten Fällen werden Arbeitskräfte »wegrationalisiert« (vergl. auch Diskussion um Effekte von EDV/Digitalisierung vor 25 Jahren).

Warum werden insbesondere Jugendliche und Frauen vom Anstieg der Arbeitslosigkeit betroffen sein 2025?

Jugendliche sind meist überdurchschnittlich von einer Arbeitsmarktverschlechterung betroffen. Einerseits, weil ihre schlechteren Einstiegschancen den Übertritt in den Arbeitsmarkt erschweren, andererseits, weil im Fall von betrieblichen Personalstandsverringern Jugendlichen aufgrund ihrer geringeren Betriebszugehörigkeit oft die ersten sind, die einem Stellenabbau zum Opfer fallen.

2025 wird –anders als im laufenden Jahr – die Arbeitslosigkeit unter Frauen etwas stärker steigen, weil die Wachstumsschwäche sich auch auf den Dienstleistungsbereich ausweitet und der spätere Pensionsübertritt der Frauen in einigen Fällen eben auch in die Arbeitslosigkeit mündet.

Wie werden zukünftig die Betriebe in ihren gesamten Herausforderungen mit Beratungsprogrammen, seitens AMS und weiterer öffentliche Bereiche unterstützt?

Da verweise ich auf das Impulsprogramm des Service für Unternehmen des AMS, dass die Betriebe genau in Hinblick die zukünftigen Herausforderung (Qualifizierungsberatung, altersgerechtes Arbeiten, Sicherung von Arbeitsplätzen bei Kapazitätsschwankungen, ...) unterstützt.

Wie hoch schätzen Sie die Wahrscheinlichkeit ein, dass wir aktuell am Beginn einer länger andauernden Phase steigender AL-Zahlen und insbes. steigender Langzeitarbeitslosigkeit stehen, wie seinerzeit in Folge der Finanz- und Bankenkrise, die bis 2016 nachgewirkt hat?

Hoch, wenn den strukturellen Herausforderungen des Industriestandorts nicht aktiv begegnet wird (mit einer klaren industriepolitischen Ausrichtung in Richtung grüne Transformation) sondern weiter versucht wird, die alte Technologie noch ein bisschen länger zu betreiben – die Entscheidung in Richtung E-Mobilität ist schon längst getroffen.

Gibt es durch diese Entwicklungen eine Entspannung am Fehlen von FacharbeiterInnen?

Die aktuelle Konjunkturschwäche hat den Fachkräftemangel etwas gelindert. Die Betriebe stoßen dennoch auf vermehrte Herausforderungen bei der Stellenbesetzung, da die langfristigen Bildungstrends (zu höheren Abschlüssen) in Kombination mit dem Ausscheiden von geburtenstarken Jahrgängen einen Mangel im berufspraktischen Arbeitsmarktsegment zur Folge haben.

### Demografie:

Diese Differenz (Folie 1) liegt nur am sukzessiven Anstieg des Frauenpensionsalters, richtig?

Ja

Das tatsächliche Pensionsantrittsalter ist ja bei Männern und Frauen um einiges niedriger als das gesetzliche. Wird das mit einberechnet?

Ja, das niedrigere tatsächliche Pensionsantrittsalter wurde implizit über die Beschäftigungsquoten berücksichtigt

Werden im Szenario tatsächlich Beschäftigte gezählt oder wiederum Beschäftigungsverhältnisse?

Es werden Beschäftigungsverhältnisse gezählt/modelliert

Wenn es um die best Practice Länder geht dürfte man nicht vergessen, dass die NL, AT und DE die höchste Teilzeitbeschäftigung von Frauen haben, sodass der ungenutzte Arbeitsmarktpotential doch hoch bleibt.

Das ist korrekt – es wird im Bericht ja auch auf die unterschiedlich hohen Teilzeitbeschäftigungsquoten in den einzelnen Ländern (und der damit verbundenen Unterauserschöpfung des Beschäftigungspotenzials) hingewiesen.

Wenn Sie den ungenutzten Arbeitsmarktpotential ansprechen, wie würden Sie bitte den momentanen Anstieg der Teilzeitarbeit in AT kommentieren? Danke im Voraus.

Es besteht ein Langfristtrend in Richtung einer Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeiten, der von konjunkturellen Effekten überlagert wird. Während der postpandemischen Aufholphase ist dieser Trend vorübergehend zum Stillstand gekommen (noch bis ins 1. Abschwung Jahr 2023). In der aktuellen Konjunkturschwäche beschleunigt sich der Trend zu Teilzeitarbeit. Natürlich spielen auch (Kinder- und sonstige) Betreuungspflichten eine Rolle sowie Fragen der Work-Life-Balance (für Besserverdienende) eine Rolle.

Können auch Aussagen darüber getroffen werden, dass SWE, DE und DK die Potenziale von älteren Arbeitnehmer:innen besser nutzen können, weil in diesen Ländern besserer Arbeitsbedingungen/Arbeitsklima, altersgerechte Tätigkeiten, bessere Gesundheitssysteme etc. vorzufinden sind?

Könnten Sie bitte noch die Feminisierung der Arbeitswelt erläutern?

Der Schlüssel für eine bessere Ausschöpfung des Beschäftigungspotenzials Älterer liegt definitiv in besseren, weniger verschleißenden Arbeitsbedingungen ebenso wie einem stärker vorsorgeorientierten Gesundheitssystem wo skandinavische Länder durchaus eine Vorreiter inne haben

Mit Feminisierung der Arbeitswelt ist die stärkere (und sich weiter steigernde) Erwerbsbeteiligung von Frauen gemeint.

Wie steht es momentan mit der Beschäftigungsquoten der UA Staatsangehörigen unter subsidiären Schutz im Vergleich zu anderen EULändern?

Die Beschäftigungsquoten von UA-Vertriebenen sind aus mehreren Gründen nach wie vor relativ niedrig, weil:

- in vielen Fällen Kinderbetreuungspflichten einer Vollzeitbeschäftigung entgegenstehen
- der Verlust der Grundsicherung/Wohnversorgung eine Inaktivitätsfalle darstellt

Das Arbeitskräftepotenzial von Frauen hängt auch von der allgemeinen Entwicklung der Pflegesituation ab. Mangelnde Pflegeplätze - zunehmende Demenzerkrankungen..... wird das in irgend einer Weise ebenfalls abgebildet? Viele Frauen müssen diese Pflegearbeit unentgeltlich leisten....

Es ist tatsächlich so, dass aufgrund der zunehmenden Alterung der Gesellschaft und der verbesserungswürdigen Pflegesituation Frauen verstärkt unbezahlte Pflegearbeit leisten und dies unter anderem eine Ursache für deren hohe Teilzeitbeschäftigungsquote ist.

... mal angenommen, dass "Vollzeit" in naher Zukunft 35WStd wären ... wie schaut denn dann die "Teilzeitquote" bei Frauen in Österreich aus? Evtl. gar nicht mehr sooo weit weg von Schweden?

Wenn man die Verteilung der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitsstunden laut Arbeitskräfteerhebung heranzieht, dürfte dieses Gedankenexperiment vermutlich nicht ausreichen, und die doch deutliche Differenz entscheidend zu verringern.

Was halten Sie von einer (schrittweisen) Erhöhung des Rentenalters, um der Erhöhung der Lebenserwartung Rechnung zu tragen?

Mittelfristig werden wir nicht umhin kommen, das gesetzliche Pensionsantrittsalter an die weiter steigende Lebenserwartung anzupassen (wenn man die Pensionsbeträge nicht erhöhen, oder die Leistungen nicht verringern möchte). Die Herausforderung für die nächsten Jahre besteht aber zuerst darin, das tatsächliche Pensionsalter an das gesetzliche heranzuführen (und das wenn möglich noch in Beschäftigung stehend).