



Arbeitsmarktservice
Kärnten

Prognose des Arbeitskräfteangebots in Kärnten

Endbericht

Projektleitung AMS Kärnten:
Dieter Zenz

Projektteam ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft:

Kurt Schmid
Sabine Nowak

ibw

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Klagenfurt, Juli/August 2023

Impressum

Arbeitsmarktservice Kärnten

Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts

Rudolfsbahngürtel 42

A-9021 Klagenfurt

Telefon: +43 50 904 240

UID: ATU 38908009

DVR: 0017043

Durchführendes Unternehmen/Auftragnehmer/in:

ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Rainergasse 38

1050 Wien

Die Kosten für das Projekt beliefen sich in Summe auf EURO 36.100,--

Inhalt

1	Executive Summary	2
2	Ausgangslage und Untersuchungsziel/-design	8
3	Bevölkerungsentwicklung und Arbeitskräftepotenzial in Kärnten	12
3.1	Bevölkerungsentwicklung	12
3.2	Erwerbspotenzial	20
3.2.1	Kärntner Bevölkerung und das Erwerbspotenzial	20
3.2.2	Kärntner Erwerbspotenzial nach dem Alter	21
3.2.3	Regionale Unterschiede	23
3.2.4	Kärntner Erwerbspotenzial nach formaler Qualifikation	25
3.2.5	ibw-Prognosen der (formalen) Qualifikationsstruktur des Kärntner Erwerbspotenzials	33
3.3	Arbeitskräfteangebot in Kärnten	36
3.3.1	Erwerbspotenzial, qualifikationsbedingte Erwerbsbeteiligung, Arbeitskräfteangebot	37
3.3.2	Prognosen des Arbeitskräfteangebots für Kärnten bis 2041	42
4	Sensitivitätsaspekte, Ausschöpfungs- und Steigerungspotenziale	46
5	Die Prognoseergebnisse im Lichte von mittelfristigen Nachfragetrends/ -erwartungen	51
5.1	ibw- Fachkräfte-Radar – Sonderauswertung für Kärnten	51
5.2	Kärntner Leitbetriebe im Interview	56
5.2.1	Mittelfristige Nachfrageentwicklung nach Arbeits- und Fachkräften bis 2030/40	58
5.2.2	Rolle von Rahmenbedingungen für das Arbeitskräfteangebot	63
5.2.3	Maßnahmen zur ausreichenden Verfügbarkeit von Arbeits- und Fachkräften für die Kärntner Wirtschaft	66
6	Literatur- und Quellenverzeichnis	72
7	Anhänge	77
7.1	Datentabellen zu den Grafiken im Haupttext	77
7.2	Sonderauswertungen	85
7.3	Literaturreview zu Arbeitsangebot und -nachfrage	105
7.3.1	Ausgewählte Eckdaten zu Kärnten im Bundesländervergleich	105
7.3.2	Bevölkerungsentwicklung und Alterung	107
7.3.3	Binnenwanderungsbewegungen und -bilanzen	108
7.3.4	„Brain Drain“-Studie für Kärnten 2013 – Zentrale Ergebnisse und Fazit	110
7.3.5	„Brain Gain“-Studie für Kärnten 2023 – Zentrale Ergebnisse und Fazit	112
7.4	Leitbetriebeinterviews – Leitfragen und Kurzinfo	115

1 Executive Summary

Vorliegende Studie setzt sich das Ziel, die Bandbreite sowie wesentlichen Einflussparameter des für Kärnten mittelfristig (bis 2040) zu erwartenden Arbeitskräfteangebots abzustecken. Zudem werden die Prognoseergebnisse mit Informationen zur erwartbaren Nachfrage gespiegelt und diskutiert.

Das **Arbeitskräfteangebot** wird wesentlich durch **zwei Parameter** bestimmt: Die **demografische Entwicklung** (Geburtenbilanz, Wanderungsbilanz, Alterung) bestimmt das **Erwerbspotenzial** (also Anzahl und Struktur der Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren) – die **Erwerbsneigung** beeinflusst das konkrete Arbeitskräfteangebot (also Anzahl und Struktur der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Personen aus dem Erwerbspotenzial). Basierend auf demografischen Bevölkerungsprognosen (der Statistik Austria) sowie eigener (aus historischen Trends abgeleiteter) Schätzungen zu Stellgrößen der Erwerbsneigung und der Qualifikationsentwicklung wurden **Szenarien** erstellt, die den Korridor (die Bandbreite) der zukünftig zu erwartenden Entwicklungen abstecken.

Bevölkerungsentwicklung

Seit Mitte der 1990er Jahre weist Kärnten ein Bevölkerungswachstum auf, das unter dem Bundesdurchschnitt liegt – im Zeitraum 2000 bis 2015 war sogar eine geringfügige Abnahme zu verzeichnen. Die demografische Entwicklung ist charakterisiert durch den Alterungsprozess (Stichwort Baby-Boomer der 1950er und 1960er Jahre), einem negativen Geburtensaldo, einem negativen Binnenwanderungssaldo (Stichwort Brain Drain), einem positiven Außenwanderungssaldo sowie innerkärntner Verschiebungen (Rückgänge in Ober- und Unterkärnten, Wachstum des Großraums Klagenfurt und Villach).

Basierend auf den Bevölkerungsprognosen der Statistik Austria ist nur bei Eintreten der Wachstumsvariante – also hoher Fertilität, Lebenserwartung und Zuwanderung – realistisch mit steigenden Bevölkerungszahlen in Kärnten zu rechnen. Im Jahr 2040 gäbe es dann um 22.000 Kärntner Einwohner:innen mehr. Die Hauptvariante der Prognose geht demgegenüber jedoch von einer geringfügigen Abnahme (um minus 3.400 Personen im Vergleich zu heute bzw. um minus 6.400 Personen im Vergleich zum „vorhergesagten Peakjahr 2025“) aus. Sollte das Alterungsszenario eintreten, würde die Kärntner Bevölkerung bis zum Jahr 2040 um rund 15.000 Personen abnehmen.

Prognosen zum Erwerbspotenzial

Wenn sich die **demografischen Trends** der letzten Jahre fortsetzen, wird das **Erwerbspotenzial** in Kärnten (Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren) bis 2040 laut Prognose um rund 50.000 Personen auf rund 310.000 Personen zurückgehen.

Spielt man die Extremvarianten der Bevölkerungsprognose durch (also die Wachstums- sowie die Alterungsvariante), dann zeigt sich in beiden Varianten, dass die Alterungsentwicklung bis zum Prognosehorizont 2040 nahezu ident verlaufen wird. Würde sich die Bevölkerung gemäß Wanderungsvariante entwickeln, dann würde der Anteil der über 65-Jährigen im Jahr 2040 bei 32% liegen – im Fall der Alterungsvariante bei 33,5%. Der Haupteffekt der Alterung ist somit durch die starken Alterskohorten der **Baby-Boomer der 1950er bis Mitte 1960er Jahre** bedingt. Derzeit befinden sie sich im Altersrange von 58 bis 73 Jahren. Der größere Teil von ihnen ist somit mittlerweile schon im Ruhestand, die letzten Jahrgänge befinden sich derzeit in der mehrjährigen Übertrittsphase („Pensionskorridor“).

Veränderungen im Kärntner Erwerbspotenzial sind bis zum Prognosehorizont 2040 interessanterweise primär hinsichtlich ihres Umfangs – jedoch weniger bei der Alterskomposition zu erwarten: Für die nächsten rund 20 Jahre werden nämlich in allen drei erwerbsfähigen Altersgruppen¹ zwar deutliche absolute Rückgänge vorhergesagt, diese werden jedoch laut Prognose sehr analog verlaufen. Anhand

¹ 15- bis 29-Jährige: junge Kohorte, die sich überwiegend in Ausbildung bzw. in der Phase ihres Berufs-/Arbeitsmarkteintritts befinden / 30- bis 54-Jährige: erwerbsfähige Personen im zentralen Erwerbssalter / 55- bis 64-Jährige: spätes Erwerbs- frühes Rentenalter

des **Indikators „kalkulatorische demografische Ersatzrate“²** kann gezeigt werden, dass diese seit dem Peak in den 1970er/80er Jahren sukzessive zurückgeht. Für die Zukunft bis zum Prognosehorizont 2040 ist jedoch mit einer stabilen Entwicklung zu rechnen, d.h. die demografische Ersatzrate sollte sich in etwa auf dem derzeit erreichten Niveau einpendeln. Dieses Ergebnis bedeutet jedoch keine wirkliche Entwarnung für den Arbeitsmarkt: Seit dem Jahr 2002 liegt nämlich der Wert bzw. die „Ersatzrate“ unter 1, d.h. die Altersgruppe der „Jungen“ ist kleiner als jene der „Alten“. Seitdem verlassen somit jährlich potenziell mehr ältere Personen den Arbeitsmarkt (besser gesagt scheiden aus dem Erwerbspotenzial aus), als junge Personen nachkommen. Rein rechnerisch betrachtet wird sich diese Situation zukünftig zwar nicht nennenswert verschlechtern, verbessern jedoch auch nicht.

Aus **Perspektive der formalen Qualifikation** stellt sich die Frage, mit welchen absoluten und relativen Veränderungen zu rechnen ist, sollten sich die Trends der letzten Jahrzehnte betreffend die Ausbildungswahl auch in Zukunft weiter fortsetzen?

In der Benchmarkvariante – bei Fortschreibung der aktuellen Qualifikationsstruktur – werden für alle Qualifikationsabschlüsse rückläufige Zahlen vorhergesagt: Für die Lehre in Summe (d.h. im Zeitraum der nächsten 20 Jahre) ca. minus 19.000, für BMS, BHS sowie Tertiärabschlüsse jeweils ebenfalls rund minus 6.000-7.000 Personen. Auch die Anzahl der Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss würde in dieser Größenordnung sinken (vgl. nachstehende Tabelle: Benchmarkvariante).

Sollten sich die Qualifizierungstrends der letzten 50 Jahre fortsetzen, so würde das gesamte Erwerbspotenzial demografisch bedingt bis 2041 logischerweise ebenfalls um knapp 50.000 Personen zurückgehen. Laut Trendvariante wären die Rückgänge in den Qualifizierungssegmenten BMS und höchstens Pflichtschulabschluss mit Abstand prononcierter als im Benchmark. Für BHS-Absolvent:innen und Akademiker:innen werden laut Trendvariante deutlichere Zuwächse vorhergesagt. Die Prognosen für die Personen mit Lehrabschluss unterscheiden sich nur marginal, da im Wesentlichen ein stabiler Wachstumstrend erwartet wird.

Kärntner Erwerbspotenzial nach formaler Bildung – prognostizierte Veränderungen zur Vordekade für die Jahre 2031 und 2041; Benchmark- und Trendvariante

Höchster formaler Bildungsabschluss	Benchmarkvariante			Trendvariante		
	2031*	2041*	Σ 2021 - 2041	2031*	2041*	Σ 2021 - 2041
max. PS	-4.266	-3.338	-7.604	-13.738	-10.779	-24.517
Lehre	-10.440	-8.137	-18.577	-9.306	-8.205	-17.511
BMS	-3.403	-2.672	-6.075	-3.763	-3.907	-7.671
BHS (inkl. Kollegs)	-3.698	-2.895	-6.593	-1.507	2.324	817
AHS	-1.271	-994	-2.265	-1.613	-2.625	-4.238
Tertiär	-3.999	-3.133	-7.132	3.015	2.064	5.078
Erwerbspotenzial gesamt	-27.076	-21.170	-48.246	-27.076	-21.170	-48.246

Quelle: ibw-Prognosemodell und Darstellung (Datenbasis Statistik Austria, Statistik des Bevölkerungsstandes)

Prognosen zum Arbeitskräfteangebot

In Absolutwerten betrachtet, ist das **Arbeitskräfteangebot in Kärnten** von rund 200.000 Erwerbspersonen im Jahr 1980 sukzessive auf nunmehr rund 271.000 angewachsen (überwiegend begründet durch die Zunahmen der Frauenerwerbstätigkeit sowie der Ausländerbeschäftigung/Arbeitsmigration). Dies entspricht einer Zunahme von 36 % innerhalb von 40 Jahren in retrospektiver Betrachtung.

² Dabei handelt es sich um die rechnerische Relation zwischen der „jungen“ und der „alten“ Altersgruppe, bspw. die 15-29-Jährigen bezogen auf die 50-64-Jährigen.

Zukünftig ist jedoch mit Rückgängen zu rechnen: Die Bandbreite liegt zwischen -9.000 und -43.000 Erwerbspersonen, je nachdem, welche Trendannahmen hinsichtlich Demografie (insb. Brain-Drain, Ausenzuwanderung), Qualifizierung und Frauenerwerbstätigkeit getroffen werden. Tendenziell werden sowohl das Erwerbspotenzial als auch das Arbeitskräfteangebot dann formal höher qualifiziert sein (mehr Akademiker:innen, weniger Personen mit Lehr-, BMS- sowie höchstens Pflichtschulabschluss).

Kärntner Arbeitskräfteangebot – prognostizierte Veränderungen zur Vordekade für die Jahre 2031 und 2041; Lower- und Upper-Limit Szenarien³

Höchster formaler Bildungsabschluss	Lower-Limit Szenario			Upper-Limit Szenario		
	2031*	2041*	Σ 2021 - 2041	2031*	2041*	Σ 2021 - 2041
max. PS	-2.463	-1.962	-4.425	-5.565	-5.020	-10.585
Lehre	-9.052	-7.066	-16.118	3.051	-4.608	-1.558
BMS	-5.826	-2.152	-7.978	-6.734	-1.566	-8.300
BHS (inkl. Kollegs)	-4.450	-2.675	-7.125	-337	2.973	2.636
AHS	-867	-789	-1.655	-1.044	-1.616	-2.660
Tertiär	-2.946	-3.062	-6.007	6.401	5.359	11.759
Arbeitskräfteangebot gesamt	-25.602	-17.705	-43.308	-4.228	-4.479	-8.707

Quelle: ibw-Prognosemodell und Darstellung (auf Basis der Hauptvariante der Bevölkerungsprognose)

FAZIT zu Erwerbspotenzial und Arbeitskräfteangebot

Kurz gesagt: Bis 2040 ist in Kärnten davon auszugehen, dass sowohl das Erwerbspotenzial als auch das Arbeitskräfteangebot deutlich zurückgehen wird. Grosso modo wird es formal etwas höher qualifiziert sein. Die innerkärntner Trends zur Abwanderung aus Ober- und Unterkärnten in Richtung Zentralraum werden anhalten. Seit der Jahrtausendwende scheiden mehr ältere Personen aus dem Erwerbspotenzial aus, als junge Personen nachkommen. Diese Situation wird sich zukünftig zwar nicht nennenswert verschlechtern, verbessern jedoch auch nicht.

Megatrends und erwartbare Nachfrage

Die Sichtung vorliegender empirischer Studien zur Nachfrage nach Arbeitskräften sowie zusätzliche Befunde anhand des ibw-Fachkräftenradars sowie einer für diese Studie durchgeführten Leitbetriebebefragung legen nahe, dass sich die **Nachfrage** nach Arbeitskräften in den nächsten Jahren rein quantitativ **stabil auf dem bestehenden Niveau bis** sogar eher **steigend** entwickeln dürfte.

Hinsichtlich der nachgefragten Qualifikationen ist eine **gewisse formale Höherqualifizierung (Tertiärabschlüsse) erwartbar**, gleichzeitig werden aber **Fachkräfte des mittleren Qualifikations-segments (Lehre und BMHS-Abschlüsse) nach wie vor das Gros des Arbeitskräftebedarfs** bilden.

Die derzeit angespannte Lage am Arbeitsmarkt – Stichwort Fachkräfte- und Arbeitskräftemangel – dürfte nach der Einschätzung der meisten Studien und Befragten auch zukünftig die Grundstruktur und -dynamik am Kärntner Arbeitsmarkt darstellen. Wahrscheinlich ist sogar, dass sich die Situation kontinuierlich bis 2040 sogar noch zuspitzt/verschärft. Die Kärntner Unternehmen gehen jedenfalls keines-

³ Der ibw-Arbeitskräfteangebotsprognose liegt die Hauptvariante der Bevölkerungsprojektion der Statistik Austria zugrunde. Zur Abschätzung, welche Bandbreite an zukünftiger Entwicklung möglich erscheint, wurden folgende „Extrem“-Szenarien berechnet:

- **Upper-Limit Szenario** für das Arbeitskräfteangebot: Dieses Szenario fußt auf der Wachstumsvariante der Bevölkerungsprojektion in Kombination mit der Trendvariante des Erwerbspotenzials und der Erwerbsneigung.
- **Lower-Limit Szenario** für das Arbeitskräfteangebot: Dieses Szenario geht von der Alterungsvariante der Bevölkerungsprojektion aus und kombiniert diese mit der Benchmarkvariante des Erwerbspotenzials und der Erwerbsneigung.

falls von einer Entspannung der Lage aus (entsprechende Hinweise liefern der ibw-Fachkräfte radar sowie die ibw-Leitbetriebebefragung).

Die **Sonderauswertung des ibw-Fachkräfte radars für Kärnten** verdeutlicht zudem, wie relevant insbesondere die **mittlere Qualifikationsebene** für die Aufrechterhaltung des Fachkräftepools aus Sicht der Kärntner Unternehmen ist. Die vergleichsweise geringeren Schwierigkeiten der Rekrutierung von formal höher qualifizierten Personen (bspw. BHS-Absolvent:innen, FH- und Universitätsgraduierte) sind ursächlich dem Fakt geschuldet, dass hier nicht nur die Nachfrage sondern auch das Angebot wächst: eine steigende Nachfrage trifft somit auf ein ebenfalls steigendes Angebot. Die Herausforderungen der Rekrutierung sind in dieser Konstellation anders und vergleichsweise geringer als in einer Situation mit steigender Nachfrage und stagnierendem (oder gar rückläufigem) Angebot, wie eben oftmals charakteristisch bei Berufen und Positionen für Lehrabsolvent:innen und Angelernte⁴. **In bestimmten Ausbildungsfeldern ist aber auch für formal höher Qualifizierten eine strukturelle Übernachfrage** beobachtbar.

Vor dem Hintergrund des aktuellen Umfangs der **Lehrlingsausbildung in Kärnten** mit derzeit rund 7.300 Lehrlingen in knapp 2.300 Lehrbetrieben (bezogen auf die Arbeitgeberbetriebe, also Firmen mit zumindest einem unselbstständig Beschäftigten, daraus ergibt sich eine Lehrbetriebsausbildungsquote⁵ von ca. 15 %) verdeutlicht die ibw-Studie, dass seitens der Firmen ein nachhaltiges und sogar steigendes Interesse an der eigenen betrieblichen Fachkräfteausbildung besteht: 44% der befragten Kärntner Unternehmen würden sogar mehr Lehrlinge ausbilden (unter der Bedingung, dass sich dafür ausreichend geeignete und interessierte Jugendliche finden).

Die Befunde des ibw-Fachkräfte radars sind grosso modo durchaus kompatibel mit jenen der nachstehenden ibw-Leitbetriebebefragung.

Die **ibw-Leitbetriebebefragung** verdeutlicht, dass Unternehmen vorsichtige Einschätzungen bevorzugen, um ihren Personalbedarf (sowohl quantitativ als auch hinsichtlich des qualifikatorischen Zuschnitts) für einen mittel-/längerfristigen Prognosehorizont einzuschätzen. Dezidierte Aussagen zu den mittelfristigen Erwartungen konnten und wollten die Befragten nicht treffen. Die Betriebe gehen grosso modo jedoch davon aus, dass die derzeitige angespannte Situation am Kärntner Arbeitsmarkt auch zukünftig (primär demografisch bedingt) weiter anhalten wird. Insbesondere expandierende Firmen gehen sogar von einer Zuspitzung/Verschärfung der Rekrutierungsschwierigkeiten insbesondere bei den Fachkräften, jedoch auch generell bei den meisten Beschäftigtengruppen aus. Die „Antworten“ darauf sind mannigfaltig: Forcierung der eigenen Lehrlingsausbildung und der Weiterbildung bzw. Höherqualifizierung der Beschäftigten, Einsatz von Leiharbeitskräften, (bundes)länderübergreifender Personaleinsatz (bei Firmen mit mehreren Standorten), Maßnahmen, um ältere Beschäftigte länger⁶ im Betrieb zu halten, Versuche der überregionalen und ggf. internationalen Rekrutierung von Fachkräften, bis hin zu einer räumlichen Diversifizierung von Produktionsstandorten (wobei hier überwiegend zusätzliche Standorte angedacht sind⁷). Kurz gesagt: **Der Wettbewerb um Arbeits- und insbesondere Fachkräfte wird sich aus Sicht der Betriebe deutlich intensivieren.**

Die Leitbetriebe gehen von einem **steigenden (jedoch schwer quantitativ abzuschätzenden) Bedarf an Fachkräften mit höheren Qualifikationen und Spezialisierungen** (bspw. in der Instandhaltung)

⁴ Das Ausmaß an Rekrutierungsschwierigkeiten sind auch Ergebnis und Spiegelbild von Realitäten und Zuschreibungen zu branchen- sowie berufsspezifischen Arbeitsbedingungen.

⁵ Für Gesamtösterreich liegt diese Quote bei ca. 12,5 %. Die Lehrbetriebsausbildungsquote ist in Vorarlberg mit 17 % am höchsten im Vergleich aller Bundesländer. Kärnten rangiert an dritter Stelle – nur knapp hinter Oberösterreich (mit ca. 16 %).

⁶ D.h. näher dem Regelpensionsalter – Beschäftigung über das Regelpensionsalter hinaus wird als keine realistisch zu erreichende Option angesehen.

⁷ Die Kärntner Standorte bleiben dabei erhalten – ein/e allfällige/r Expansion/Ausbau wird jedoch außerhalb Kärntens erfolgen.

aus – insbesondere getrieben durch Megatrends wie Digitalisierung, Automatisierung, Umsetzung der Energiewende etc. Diese Zuschnitte sind jedoch nur teilweise durch akademisierte/hochschulische Bildung vermittelt – berufliche (Höher-)Qualifizierung wird dafür nach wie vor als die adäquate Qualifizierungsschiene angesehen. Wesentliches Qualifikationssegment wird demnach nach wie vor die mittlere Fachkräfteebene sein. Vielfach wird in der **Forcierung der eigenen Lehrlingsausbildung** ein wesentlicher Hebel zur Sicherung des eigenen Fachkräftebedarfs gesehen.

Regionale Infrastrukturprojekte sowie Wirtschaftskooperationen und erwartbare Nachfrage

Die möglichen **Auswirkungen infrastruktureller Rahmenbedingungen** (Koralmbahn, Flughafen Klagenfurt, Zollkorridor Adria – Kärnten) sowie interregionaler Wirtschaftskooperationen (Wirtschafts- und Innovationsraum Südösterreich) lassen sich **nur schwer abschätzen**. Einerseits sollten bzw. könnten davon positive Effekte für den Wirtschaftsstandort Kärnten ausgehen, insbesondere was die Mobilität und die Attraktivierung betrifft. Gerade bei der Koralmbahn zeigt sich aber auch der potenziell zweischneidige Charakter, da ja der Zeitgewinn in beiden Fahrtrichtungen gegeben ist: „*Man ist in 45 Minuten in Klagenfurt, aber natürlich auch in Graz*“. Aspekte wie regionale Anbindung und Verfügbarkeit/Taktung an den Tagesrandlagen und generell auch die Arbeits-, Einkommens- und Wohnmöglichkeiten vor Ort werden somit weitere wichtige Parameter sein, die die zukünftigen Mobilitäten und somit das regionale und lokale Arbeitskräfteangebot mitbestimmen.

Handlungsoptionen

Vor diesem Hintergrund thematisiert die Studie auch Dimensionen und Stellschrauben, die das Potenzial haben, einen Beitrag zur Aufrechterhaltung bzw. Anhebung des Arbeits-/Fachkräfteangebots zu leisten. Thematisch lassen sich **drei „Strategiebündel“** (mit entsprechenden Optionen) skizzieren:

- **Reversed Brain Drain & (qualifizierte) Zuwanderung:**
Programme und Maßnahmen für gut ausgebildete Kärnten-Rückkehrer:innen, Anwerbung (Zuwanderung und/oder Pendler:innen) aus Slowenien, (qualifizierte) Zuwanderung aus der Europäischen Union sowie aus Drittstaaten
- **Hebung der Erwerbsbeteiligung:**
Bessere Ausschöpfung des Vollzeitpotenzials (Hebung der Teilzeitquote; insb. von Frauen durch verbesserte Betreuungsangebote sowie für bestimmte Migrant:innengruppen), bessere Aktivierung von Personen der stillen Reserve, der Langzeitarbeitslosen sowie der NEETs und last but not least längere Erwerbsbiografien durch späteren Pensionsantritt.
- **(bedarfsorientierte) Qualifizierung:**
„Intensivierung“ der Ausbildungsleistung des Erstausbildungssystems (Stichwort PISA-Risikogruppe und NEETs sowie Reduktion der Bildungsabbrüche und -wechsel in der Sekundarstufe II), Intensivierung der (beruflichen) Weiterbildung sowie der Weiterbildung „älterer“ Arbeitnehmer:innen, bedarfsorientierte regionale Qualifizierung (bspw. MINT-Schwerpunkte, Etablierung eines zentralen tertiären Bildungs-Campus, (Weiter)Bildungs-Hubs, Stärkung des Images der Lehre, Innovationsförderungen und Ausarbeitung einer eigenen Innovations- und F&E-Strategie etc.

Die konkreten Möglichkeiten, adressierbaren Größenordnungen und somit auch Hebelwirkungen sind im Haupttext dargelegt. Aufgrund der jeweils begrenzten und für sich als Einzelmaßnahme nicht ausreichenden Wirkmächtigkeit empfiehlt es sich, **diese Optionen im Sinne einer „konzertierten Aktion“** anzudenken und ggf. umzusetzen. Dies kann auch als Plädoyer für eine **regionale Standortstrategie (durchaus auch im Sinne eines Großraums Kärnten-(Süd)Steiermark** oder einer **Region Süd**) aufgefasst werden, die wirtschaftspolitische Schwerpunktsetzungen mit konkreten Maßnahmen im Bereich Innovation, Forschung & Entwicklung (F&E) sowie laufende Qualifizierung im Sinn des wichtiger denn je seienden Lifelong Learning-Ansatzes unterlegt und wirkmächtig verbindet. Überlegungen und konkrete Vorschläge insbesondere zu einer **Kärntner Industrie-, Wirtschafts- und Standort-**

politik und die Einbettung von Maßnahmen zu Qualifizierung und Innovation sind vom Wirtschaftspolitischen Beirat des Landes Kärnten ausgearbeitet worden.

2 Ausgangslage und Untersuchungsziel/-design

Aktuelle demografische Prognosen für Kärnten lassen – als einzigem Bundesland – mittelfristig eine stagnierende bis sogar rückläufige Bevölkerungsentwicklung erwarten. Entsprechend werden diese auch Auswirkungen auf das Ausmaß und die Struktur des Arbeitskräftepotenzials und somit auch auf die Deckung des zukünftigen Personalbedarfs der Kärntner Wirtschaft haben.

Fokus der Studie ist die mittel-/längerfristige Projektion der quantitativen und qualitativen Entwicklung des Arbeitskräfteangebots in Kärnten. Der angebotsseitigen Perspektive werden in weiterer Folge aktuelle Befunde zur Arbeitskräftenachfrage gegenübergestellt sowie vor dem Hintergrund erwartbarer (Mega-)Trends (Energiewende, Digitalisierung, Breitbandoffensive etc.⁸) und aktueller Projekte/Initiativen im Bereich Modernisierung der Verkehrsinfrastruktur (Koralmbahn, Übernahme und Ausbau des Flughafens Klagenfurt durch das Land Kärnten, Zollkorridor Adria – Kärnten) und interregionaler Wirtschaftskooperationen wie zB mit der Steiermark im „Wirtschafts- und Innovationsraum Südösterreich“) reflektiert.

Ziel ist es, **evidenzbasierte Hintergrundinformationen** für die Arbeits-/Wirtschaftspolitik bereitzustellen und auch Schlussfolgerungen aus Sicht der Studienautor:innen zu ziehen.

Methodische Hinweise:

Die Studie basiert auf folgenden methodischen Ansätzen und Arbeitsschritten (Modulen):

Arbeitsschritt 1: Analysen zum Erwerbspotenzial

Ausgangspunkt der Analysen sind Zeitreihendarstellungen zur **Bevölkerungsentwicklung** in Kärnten im Zeitraum 1980 bis 2024. Betrachtet wurden dabei nicht nur die Trends auf Bundeslandebene (tw. auch im Vergleich zu den andern Bundesländern Österreichs), sondern auch die regionale Entwicklung innerhalb Kärntens (Kern- bzw. Zentralraum Klagenfurt und Villach, Oberkärnten und Unterkärnten bzw. für einige Analysen auch Trends auf der Gemeindeebene). Zur Abschätzung des Korridors, innerhalb dessen sich die zukünftige Bevölkerungsentwicklung vermutlich bewegen dürfte, wurden neben der Hauptvariante der Bevölkerungsprognose der Statistik Austria auch das Wachstums- sowie das Altersszenario dargestellt. Fokus des ersten Arbeitsschritts ist die detaillierte Darstellung sowie Modellierung des **Kärntner Erwerbspotenzials** (Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren). Dieses wird differenziert analysiert anhand der sozioökonomischen Dimensionen Alter, Geschlecht und Erstausbildung (höchster formaler Bildungsabschluss sowie dessen Ausbildungsbereich), Weiterbildung sowie Hochschuldynamik (steigende Studierneigung und Saldo aus Studierendenwanderungen). Es werden somit jene Parameter abgebildet, die **aus qualifikatorischer Perspektive** zentral für die Struktur des Erwerbspotenzials sind.

Für die angeführten Dimensionen werden zudem ihre bisherigen Entwicklungstrends nachgezeichnet. Dies ermöglicht auch eine Abschätzung ihrer möglichen zukünftigen Entwicklungsdynamiken. Es werden zwei Szenarien modelliert.

Zum einen ein **konstantes Szenario**, bei dem die aktuelle Verteilung bzw. aktuelle Quoten fortgeschrieben werden. Die derart prognostizierten zukünftigen Veränderungen sind somit rein demografisch bedingt. Dieses Szenario bildet die Situation ab, unter der Bedingung, dass sich am aktuellen „Verhalten“ (bspw. der Bildungswahl oder der Studierneigung) nichts ändert.

⁸ Die Auflistung möglicher (Mega-)Trends ließe sich weiter fortsetzen, wobei sich deren spezifische Implikationen für Kärnten zum heutigen Zeitpunkt in keinster Weise (realistisch) abschätzen lassen: Künstliche Intelligenz (KI), Industrie 4.0, Green Tech, Engineered Evolution (zB im Bereich Energie- und Verkehrsdiversifikation), Exponential Industries (zB Smart Materials, Robotik, Machine Sensing, 3-D-Druck, Resilient Supply Chains), Intelligent Infrastructure, vor allem pct. Energieversorgung, Mobilität und Urbanisierung (Smart Grids, Green IT, Smart Cities) und damit einhergehend neue Geschäftsmodelle für nachhaltiges Wirtschaften unter Einsatz von Technologien für die „Post Fossile Ära“.

Im zweiten, sogenannten **Trendszenario** werden die während der letzten Dekade beobachtbaren Trends in der Ausbildung (insbesondere die „formale Höherqualifizierung“) fortgeschrieben und auf die demografische Entwicklung umgelegt. Dieses Szenario spiegelt somit die erwartbaren Veränderungen in der Qualifikationsstruktur des Erwerbspotenzials unter der Annahme wider, dass auch zukünftig die bislang beobachtbaren Trends im Ausbildungsverhalten anhalten und zudem die prognostizierte demografische Entwicklung eintreten würde.

Das **Kärntner Erwerbspotenzial** wird somit nicht nur in seiner historischen Entwicklung (der letzten 30-40 Jahre) und im aktuellen Zuschnitt dargestellt, sondern auch hinsichtlich des zukünftig erwartbaren Mengengerüstes prognostiziert. Die unterlegten Szenarien bilden dabei den **Korridor**, in dem sich die Entwicklung, gemäß den Prognoseannahmen, bewegen dürfte.

Wo möglich, d.h. dort, wo es die Datenlage zulässt, werden auch Befunde und Prognosen zur regionalen Innerkärntner Entwicklung des Erwerbspotenzials bereitgestellt.

Methodik: Analyse/Sonderauswertungen offizieller Datenbestände (Statistik Austria, Bevölkerungsfortschreibung ab 1980, Bevölkerungsprognose, Abgestimmte Erwerbsstatistik 2012-19, ÖROK-Bevölkerungsprognose) sowie ibw-Prognosemodellierung der Qualifikationsstruktur anhand Szenariotechniken.

Arbeitsschritt 2: Analysen zum Arbeitskräfteangebot bis 2040

Basierend auf einer Sichtung der relevanten Studien/Forschung (bspw. WIFO, Synthesis, AMS) wird eine Zusammenschau / ein **Literaturreview** dieser Ergebnisse vorgenommen. Übereinstimmungen, aber auch Divergenzen in den Studienergebnissen werden so prägnant herausgearbeitet.

Der zweite Arbeitsschritt baut auf dem ersten auf, d.h. basierend auf dem (prognostizierten) Erwerbspotenzial und seiner Qualifikationsstruktur wird das **Arbeitskräfteangebot** hinsichtlich der **aktuellen Struktur** als auch der **historischen Entwicklungstrends der Erwerbsbeteiligung** analysiert. Zentral sind dabei die Einflussparameter der Demografie, Wanderung, Frauenerwerbsbeteiligung und des Teilzeitverhaltens, der Übergang von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt, der Pensionierungsdynamik⁹ sowie der Arbeitsmigration bzw. des Brain Drain von Abgänger:innen der Kärntner Sekundarstufe zum Zweck eines Hochschulstudiums / einer postsekundären Qualifizierung etc. Diese Analyse- und Darstellungsweise erlaubt es, sowohl Bandbreite als auch Sensitivität der Einflussfaktoren auf das erwartbare Arbeitskräfteangebot abzubilden.

Darauf aufbauend wird eine **Prognose des Arbeitskräfteangebots in Kärnten mit Prognosehorizont 2040** durchgeführt. Analog zum ersten Arbeitsschritt wird das Prognosemodell ebenfalls eine konstante Variante und eine Trendvariante umfassen. Diese Analyse- und Darstellungsweise erlaubt es, sowohl Bandbreite als auch Sensitivität der Einflussfaktoren auf das erwartbare Arbeitskräfteangebot zu skizzieren.

Wiederum werden, wo aufgrund der Datenlage möglich, auch Befunde und Prognosen zur regionalen Innerkärntner Entwicklung des Arbeitskräfteangebots bereitgestellt.

Methodik: Aufarbeitung der relevanten rezenten Forschungsliteratur/Studien und Analyse/Sonderauswertungen offizieller Datenbestände (Statistik Austria Mikrozensus), basierend auf den Analysen und Prognoseergebnissen des Erwerbspotenzials anhand einer Szenariotechnik.

Arbeitsschritt 3: Arbeitskräfteangebot versus Arbeitskräftenachfrage

Auch für die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes wird die relevante Forschungsliteratur gesichtet und in Form eines **Literaturreviews** aufbereitet.

Arbeitsschritt 3 führt die bisherigen Analysen „zusammen“, indem dem prognostizierten Arbeitskräfteangebot Befunde zur Nachfrage gegenübergestellt werden. Der Arbeitskräftenachfrageaspekt wird nicht

⁹ Die Inklusion dieses Parameters ist insbesondere aufgrund der Kohortenstärke der Baby-Boomer der 1960er Jahre, für die derzeit das Zeitfenster ihres Pensionsantritts gilt, relevant.

nur auf Basis rezenter Forschungsbefunde skizziert, sondern ergänzt um eine **Sonderauswertung des ibw-Fachkräfte radars für Kärnten**¹⁰.

Ergänzend und im Sinne einer explorativen Unternehmenserhebung wird seitens des ibw eine **Befragung Kärntner Leitbetriebe**¹¹ durchgeführt. Damit ist die Intention verknüpft, die Studienergebnisse mit AkteurlInnen aus der Wirtschaft – insbesondere vor dem Hintergrund erwartbarer (Mega-)Trends (Energiewende, Digitalisierung, Koralmbahn etc.) – kritisch zu reflektieren.

Methodik: Zusammenführung der Ergebnisse, Sonderauswertung des ibw-Fachkräfte radars, Leitbetriebebefragung.

Für die Studie werden folgende **Prognoseparameter und -szenarien** herangezogen:

Strukturparameter

Für die Beschreibung und Analyse sowohl des Erwerbspotenzials als auch des Arbeitskräfteangebotes werden folgende Strukturparameter analysiert: Alter, Geschlecht, höchster formaler Bildungsabschluss, Ausbildungsbereich, Studierneigung, (ggf. Migrationshintergrund) Erwerbsbeteiligung, Teilzeitquoten, Pensionsantrittszeitpunkt, Berufs- und Branchenstruktur der Erwerbsbeteiligung.

Insgesamt gibt es fünf Prognoseszenarien der Statistik Austria:

Drei Varianten in Bezug auf die zukünftige Bevölkerungsentwicklung¹², nämlich...

- ... Hauptvariante der Bevölkerungsentwicklung: Die Hauptvariante verwendet die mittleren Annahmen und bildet den wahrscheinlichsten Entwicklungspfad ab¹³.
- ... Wachstumsszenario: hohe Fertilität, Lebenserwartung und Zuwanderung
- ... Alterungsszenario: niedrige Fertilität, hohe Lebenserwartung, niedrige Zuwanderung

Sowie zwei Varianten in Bezug auf die Strukturparameter, nämlich...

- ... **Konstante Variante:** In diesem Szenario werden aktuelle Quoten bzw. Verteilungen hinsichtlich wichtiger Strukturparameter fortgeschrieben (bspw. zu Teilzeit, Pensionsantritt, Bildungswahl etc.). Dieses Szenario bildet somit die Situation ab, wenn sich am „Verhalten“ nichts ändert. Die prognostizierten Veränderungen des Mengengerüsts des Erwerbspotenzials sowie des Arbeitskräfteangebots sind in diesem Szenario somit rein demografisch bedingt.
- ... **Trendvariante:** In diesem Szenario werden die während der letzten 10 Jahre beobachtbaren Trends der Strukturparameter fortgeschrieben. Die prognostizierten Veränderungen des Mengengerüsts des Erwerbspotenzials sowie des Arbeitskräfteangebots sind in diesem Szenario somit sowohl durch die demografische Entwicklung als auch durch die „Verhaltenstrends“ bedingt.

¹⁰ Dadurch kann insbesondere die aktuelle Situation für die Kärntner KMUs (im Speziellen jene Unternehmen mit ausschließlichem Standort Kärnten) nachgezeichnet werden.

¹¹ Gesprächsleitfadengestützte Interviews mit den Geschäftsführungen (ggf. ersatzweise Personalverantwortliche) von 10 Kärntner Leitbetrieben. Die Auswahl der Leitbetriebe erfolgte in Abstimmung mit dem Auftraggeber auf Basis eines Vorschlags des ibw.

¹² „Mit der Prognosegeneration 2022 erfolgt ein grundlegender Paradigmenwechsel beim Prognosekonzept für die Erstellung der Bevölkerungsvorausschätzung auf Österreich- und Bundesländerebene: In der Vergangenheit wurde eine multiregionale Prognose für die neun Bundesländer berechnet, aus deren Summe sich das Ergebnis für Österreich ergeben hat. Im neuen Modell wird jede in Österreich gemeldete Person einzeln simuliert. Dabei werden die Geburten- und Sterbefälle, die Wanderungen zwischen den Bundesländern, sowie die internationale Migration simuliert. Durch dieses Verfahren ist auch eine vollständige Konsistenz zwischen Bundesländer- und Österreichprognose gewährleistet. Die Durchführung der Prognoserechnung erfolgt mit der Software Modgen1 von Statistics Canada.“ (vgl. Statistik Austria 2022).

¹³ Vgl. <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bevoelkerung/demographische-prognosen/bevoelkerungsprognosen-fuer-oesterreich-und-die-bundeslaender> (31.1.2023)

Übersicht

In Kapitel 3 wird die Entwicklung der Bevölkerung, des Erwerbspotenzials und des Arbeitskräfteangebots in Kärnten nachgezeichnet, sowohl aus retrospektiver als auch zukünftig prognostischer Perspektive (bis 2040).

Im Kapitel 4 werden die Prognoseergebnisse dahingehend reflektiert, welche Dimensionen und Stellschrauben das Potenzial haben, einen Beitrag zur Aufrechterhaltung bzw. Anhebung des Arbeits-/Fachkräfteangebots zu leisten.

Kapitel 5 hinterfragt die Prognoseergebnisse im Lichte von mittelfristigen Nachfragetrends/-erwartungen. Einerseits anhand der iw- Fachkräfte-Radar-Sonderauswertung, andererseits durch eine qualitative Befragung ausgewählter Kärntner Leitbetriebe.

Im Anhang sind alle, den Abbildungen im Haupttext zugrundeliegenden, Daten in tabellarischer Form wiedergegeben. Der zweite Teil des Anhangs enthält Informationen (Abbildungen, Tabellen) der Sonderauswertungen.

3 Bevölkerungsentwicklung und Arbeitskräftepotenzial in Kärnten

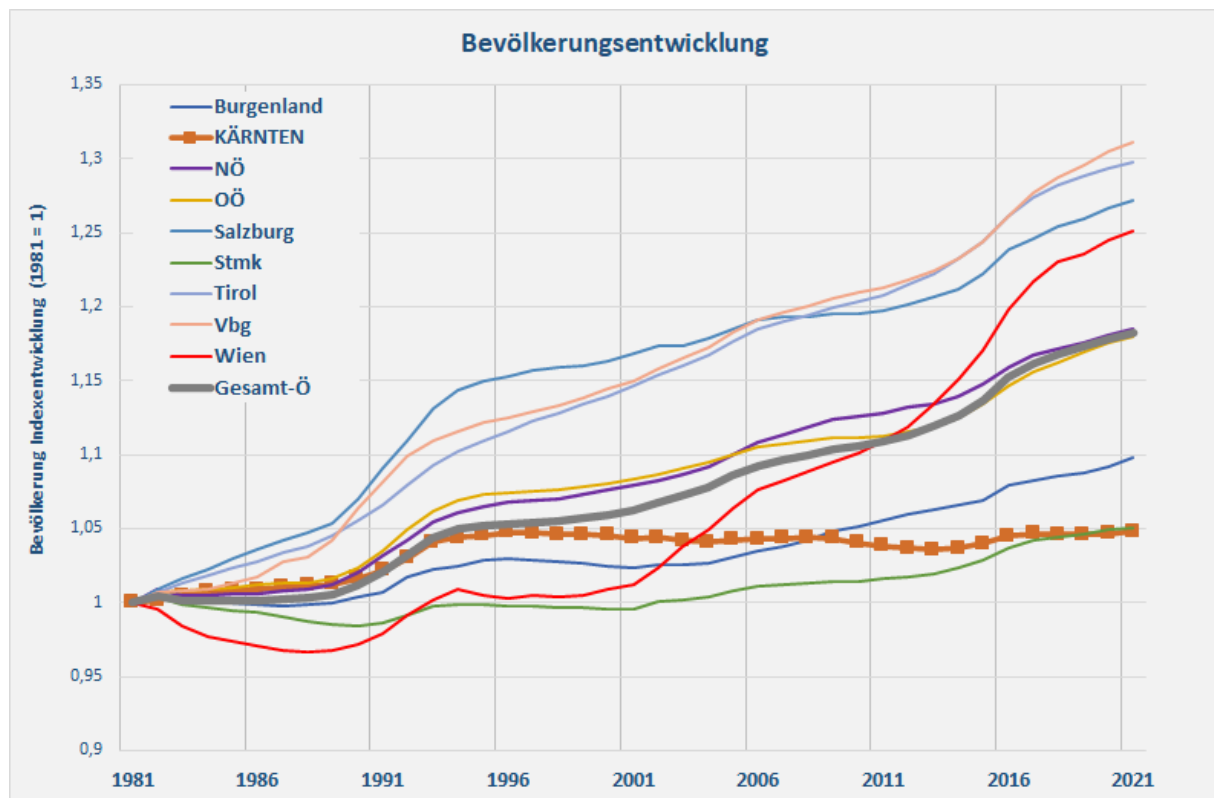
Der erste Darstellungs- und Analyseschritt widmet sich der **Bevölkerungsentwicklung in Kärnten** (auch im Vergleich zu den anderen Bundesländern), und zwar seit Beginn der 1980er Jahre bis zum Prognosehorizont dieser Studie, dem Jahr 2040. Die Komponenten der Entwicklung, also Geburten- und Wanderungsbilanzen, werden dabei ebenso thematisiert wie die Altersstruktur, regionale Aspekte und auch die Sensibilität der den Prognosen zugrundeliegenden Projektionsvarianten.

Im zweiten Unterkapitel wird in weitgehend analoger Weise das Erwerbspotenzial (also die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren), nunmehr mit Fokus auf dessen Qualifikationsstruktur (höchster formaler Bildungsabschluss), dargestellt. Als zusätzliche Differenzierungsebenen werden das Geschlecht und Wanderungsaspekte analysiert, da dies Dimensionen mit wesentlichem Einfluss auf die Qualifikationsstruktur des Erwerbspotenzials sind. Einerseits aufgrund der deutlich unterschiedlichen gendertypischen Ausbildungsmuster (nach formaler Abschlusshöhe und insbesondere nach Ausbildungsfeldern), andererseits infolge des innerösterreichischen Brain Drain nach Abschluss der Sekundarstufe II und der formalen Qualifikationsstruktur der Zuwandernden aus dem Ausland.

3.1 Bevölkerungsentwicklung

Von 1980 bis Mitte der 1990er Jahre wuchs die Kärntner Bevölkerung wie im Bundesdurchschnitt – seitdem deutlich unterdurchschnittlich bzw. war im Zeitraum 2000 bis 2015 sogar eine geringfügige Abnahme zu verzeichnen. In Summe ist Kärnten seit Beginn des neuen Jahrtausends das einzige österreichische Bundesland mit einer grosso modo stabilen/„konstanten“ Bevölkerungsentwicklung (vgl. Abbildung 1). Aktuell sind 562.000 Personen in Kärnten wohnhaft.

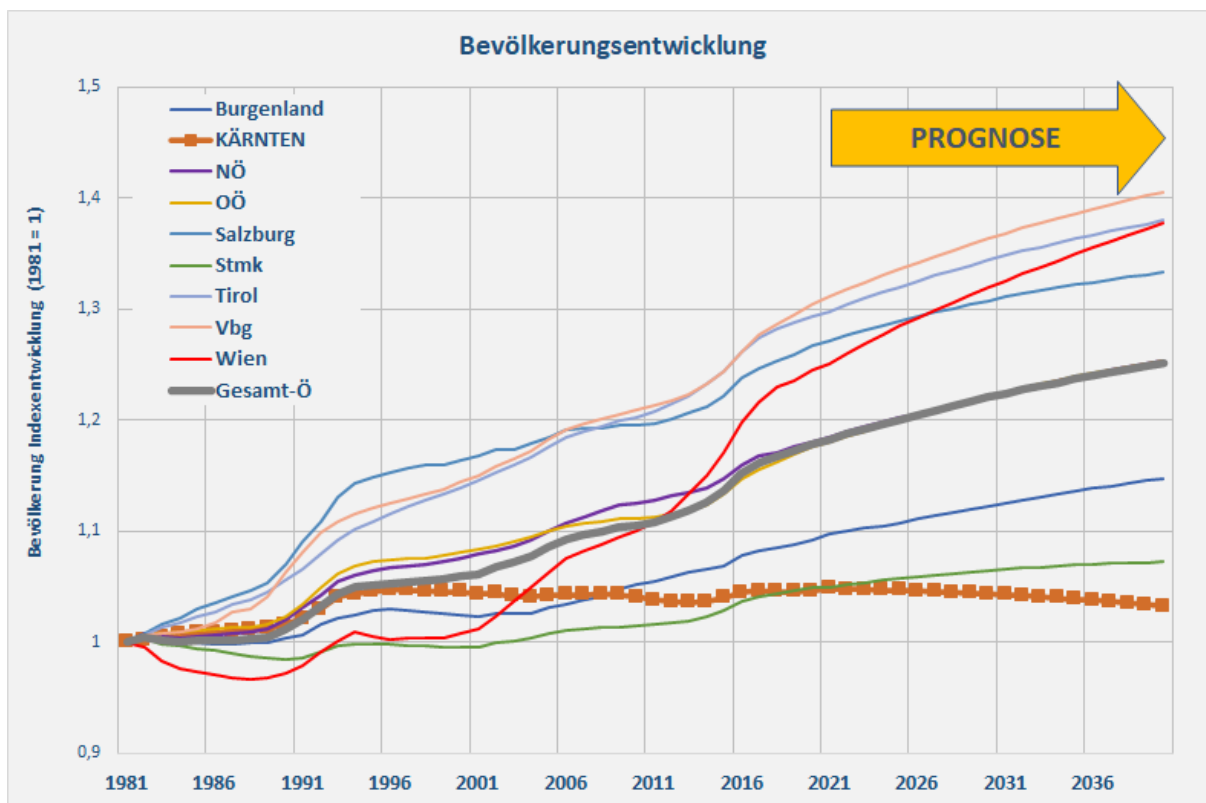
Abbildung 1: Bevölkerungsentwicklung 1981-2021 nach Bundesländern (Index, 1981 = 1)



Quelle: Statistik Austria, Bevölkerungsfortschreibung; ibw-Darstellung

Für die Zukunft (Prognosehorizont 2040) sollte sich an den bundesländerspezifisch unterschiedlichen Trends wenig ändern. Laut Bevölkerungsprognose der Statistik Austria (Hauptvariante) wird für alle Bundesländer mit Ausnahme Kärntens ein weiteres Bevölkerungswachstum prognostiziert. Für Kärnten wird demgegenüber ein Rückgang vorhergesagt (vgl. Abbildung 2). In dieser Prognose ist die Binnenwanderung¹⁴ (also der Saldo aus Zu- und Abwanderung zwischen den Bundesländern) berücksichtigt.

Abbildung 2: Bevölkerungsentwicklung 1981-2040 nach Bundesländern (Index, 1981 = 1)



Quelle: Statistik Austria, Bevölkerungsfortschreibung und Bevölkerungsprognose (Hauptvariante); ibw-Darstellung

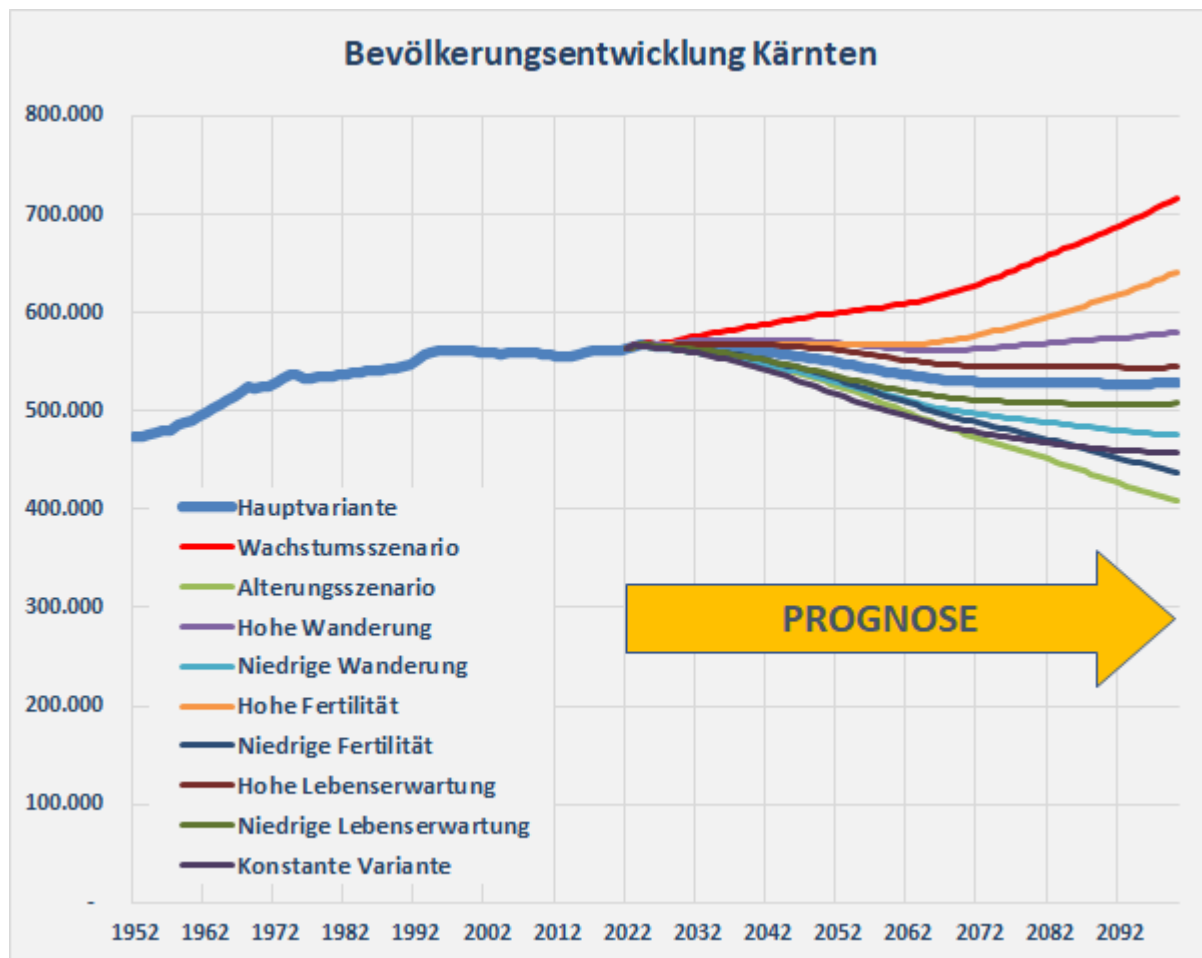
Wie groß ist nun eigentlich der Einfluss der Prognosevarianten auf die zukünftig erwartbaren Bevölkerungszahlen? D.h. wie stark unterscheiden sich die prognostizierten Werte, wenn man unterschiedliche Annahme zu Fertilität, Geburtenbilanz, Lebenserwartung, Binnen- und Außenwanderung trifft?

Abbildung 3 verdeutlicht die unterschiedlichen Trendverläufe für Kärnten (bis zum Prognosehorizont im Jahr 2100). Nur im Fall hoher bzw. höherer Zuwanderung, hoher Fertilität und insbesondere für das „Wachstumsszenario“ (also dem kombinierten Effekt aus hoher Fertilität, Lebenserwartung und Zuwanderung) dürfte à la longue für Kärnten mit einem Bevölkerungswachstum zu rechnen sein.

Die Bandbreite der Vorhersagewerte zwischen den „extremen“ Prognosevarianten (also Wachstums- und Alterungsszenario) beträgt im Jahr 2100 rund 172.000 Personen (vgl. Abb. 2).

¹⁴ Binnenwanderungen werden über alters-, geschlechts- und richtungsspezifische Abwanderungsraten gesteuert. Mit der Prognosegeneration 2022 erfolgt ein grundlegender Paradigmenwechsel beim Prognosekonzept für die Erstellung der Bevölkerungsvorausschätzung auf Österreich- und Bundesländerebene. Jede simulierte Person bekommt zu jedem Zeitpunkt im Modell eine Wartezeit bis zum Ereignis Binnenwanderung zugewiesen, die von der vorgegebenen Rate und vom Zufallseffekt abhängt. Die prognostizierte jährliche Binnenwanderung errechnet sich aus der Summe der Personen, bei denen in dem gegebenen Simulationsjahr ein Binnenwanderungsereignis eingetreten ist (vgl. Statistik Austria 2022).

Abbildung 3: Bevölkerungsentwicklung in Kärnten 1952-2100 nach Szenarien, Absolutwerte



Quelle: Statistik Austria, Bevölkerungsfortschreibung und Bevölkerungsprognosen; ibw-Darstellung

Anmerkungen:

Hauptvariante: mittlere Fertilität, Lebenserwartung und Zuwanderung

Wachstumsszenario: hohe Fertilität, Lebenserwartung und Zuwanderung

Alterungsszenario: niedrige Fertilität, hohe Lebenserwartung, niedrige Zuwanderung

Hohe Wanderung: mittlere Fertilität und Lebenserwartung

Niedrige Wanderung: mittlere Fertilität und Lebenserwartung

Hohe Fertilität: hohe Fertilität, mittlere Lebenserwartung und Zuwanderung

Niedrige Fertilität: niedrige Fertilität, mittlere Lebenserwartung und Zuwanderung

Hohe Lebenserwartung: mittlere Lebenserwartung und Zuwanderung

Niedrige Lebenserwartung: mittlere Lebenserwartung und Zuwanderung

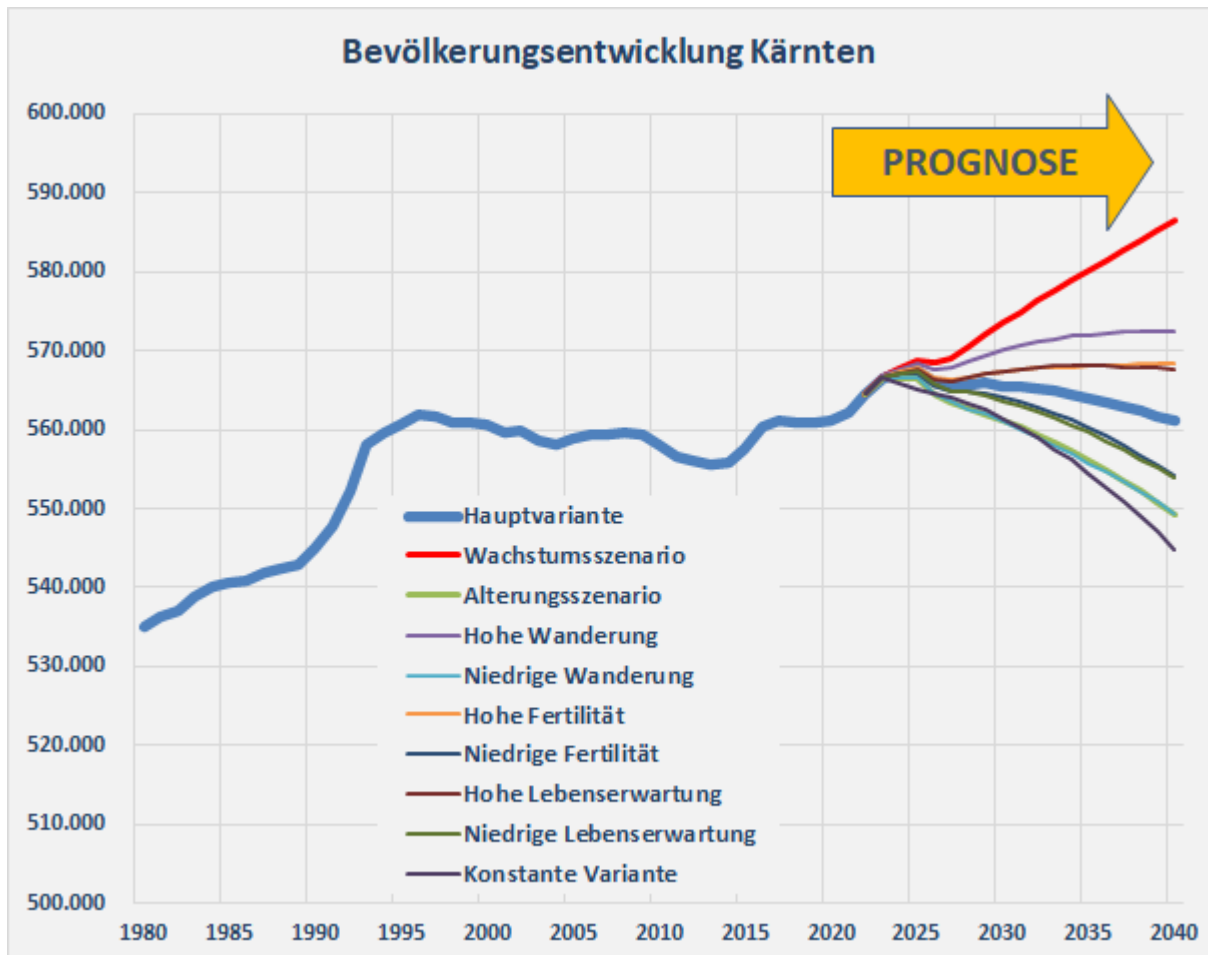
Konstante Variante: konstante Fertilität, Lebenserwartung und Zuwanderung

In dem für diese Studie relevanten **mittelfristigen Prognosehorizont von ca. 15 Jahren** beträgt die Bandbreite der prognostizierten Werte zwischen den „extremen Varianten“ (also Wachstums- und Alterungsszenario) im Jahr 2040 (dem Prognosehorizont für diese Studie) rund 37.000 Personen. Auffallend ist, dass alle Varianten bis 2025 eine leichte Zunahme, für die Folgejahre bis ca. 2028 eine geringfügige Abnahme prognostizieren. Erst danach differenziert sich die vorhergesagte Bevölkerungsentwicklung in Kärnten gemäß den unterschiedlichen Prognosevarianten deutlich aus (vgl. Abbildung 4).

Wiederum ist lediglich bei Eintreten der Wachstumsvariante – also hoher Fertilität, Lebenserwartung und Zuwanderung – realistischerweise mit steigenden Bevölkerungszahlen in Kärnten zu rechnen. Im Jahr 2040 gäbe es dann um 22.000 Kärntner Einwohner:innen mehr. Gemäß Hauptvariante der Prognose ist demgegenüber jedoch eine kontinuierliche und vergleichsweise geringfügige Abnahme (um minus 3.400 Personen im Vergleich zu heute bzw. um minus 6.400 Personen im Vergleich zum

„vorhergesagten Peakjahr 2025“) zu erwarten. Sollte das Alterungsszenario eintreten, würde die Kärntner Bevölkerung bis zum Jahr 2040 um rund 15.000 Personen abnehmen.

Abbildung 4: Bevölkerungsentwicklung in Kärnten 1980-2040 nach Szenarien, Absolutwerte



Quelle: Statistik Austria, Bevölkerungsfortschreibung und Bevölkerungsprognosen; ibw-Darstellung; Anmerkung: siehe Abbildung 3

Was waren nun in der Vergangenheit die **wesentlichen Komponenten für die Bevölkerungsentwicklung in Kärnten**? In den 1980er und frühen 1990er Jahren war die Geburtenbilanz¹⁵ noch positiv, danach rückläufig und schlussendlich, seit dem neuen Jahrtausend, ist sie negativ, mit kontinuierlich zunehmend negativem Saldo (vgl. Abbildung 5).

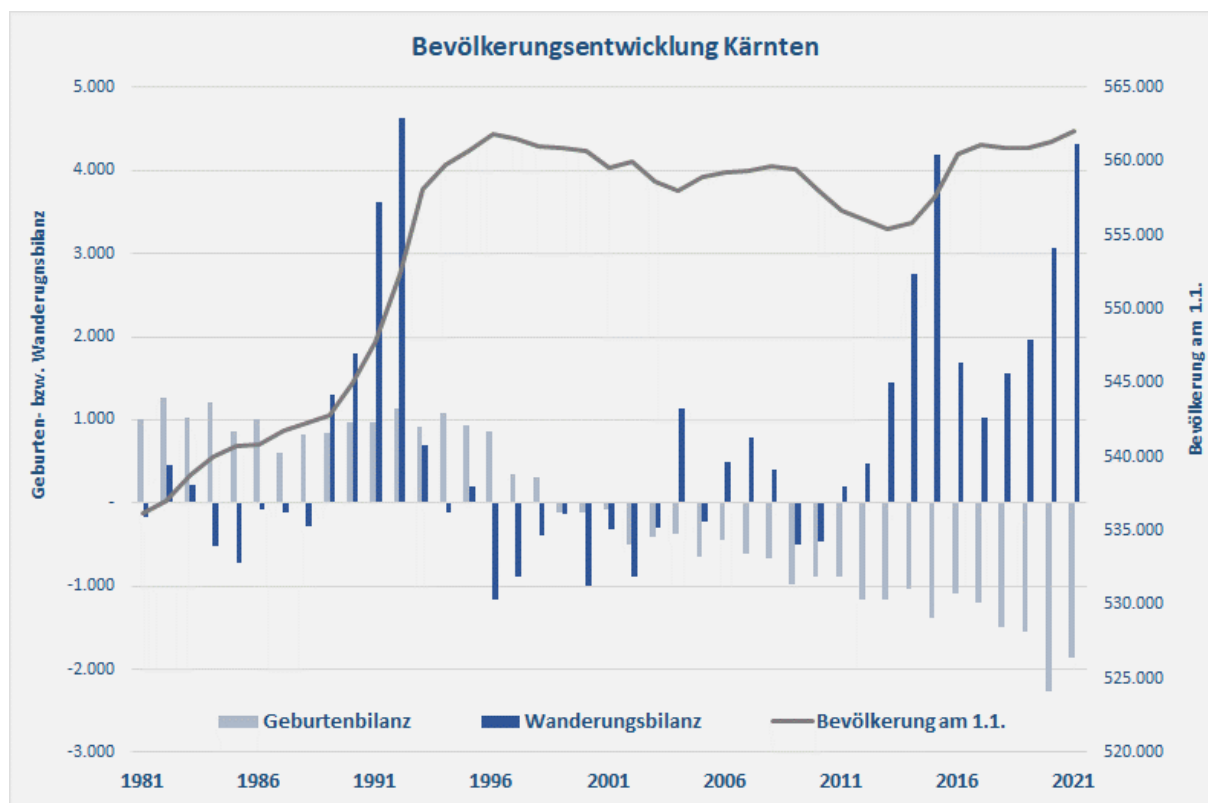
Deutlich anders verhält sich die Wanderungsbilanz¹⁶. Einerseits ist ihr erratischer Charakter auffallend, andererseits wird deutlich, dass sie in den meisten Jahren im positiven Bereich lag, d.h. dass Zuwanderung die Abwanderung überstieg. War das Kärntner Bevölkerungswachstum in den 1980er Jahren noch getrieben durch eine positive Geburtenbilanz (bei gleichzeitig ausgeglichener Wanderungsbilanz), so sind die 1990er Jahre geprägt von einer nach wie vor positiven Geburtenbilanz und einer deutlich positiven Wanderungsbilanz. In Summe führte diese in diesem Zeitraum zu einem deutlichen Bevölkerungswachstum. Für den Folgezeitraum bis etwa 2010 waren dann eine sinkende und schlussendlich eine negative Geburtenbilanz bei gleichzeitig jährlich sehr erratischen Zuwanderungsbilanzen charakteristisch. In Summe führte dies zu einem moderaten Rückgang der Kärntner Bevölkerung. Ab

¹⁵ Geburtenbilanz = Geburten abzüglich Sterbefälle

¹⁶ Wanderungsbilanz = Saldo aus Zuzügen und Wegzügen (sowohl der Binnenwanderung mit anderen Bundesländern als auch der Außenwanderung mit dem Ausland)

2010 sinkt die Geburtenbilanz weiter und liegt deutlich im negativen Bereich, während die Wanderungsbilanz aber deutlich positiv ist. Ohne dieser positiven Wanderungsbilanz wäre daher in der letzten Dekade die Kärntner Bevölkerung stark gesunken. So konnte sie aber in etwa ihr Bestandsniveau halten und in den letzten fünf Jahren sogar um ca. +10.000 Personen zulegen.

Abbildung 5: Bevölkerungsentwicklung in Kärnten 1982-2022, differenziert nach Komponenten; Absolutwerte



Quelle: Statistik Austria, Bevölkerungsfortschreibung, Geburten- und Wanderungsbilanz; ibw-Darstellung

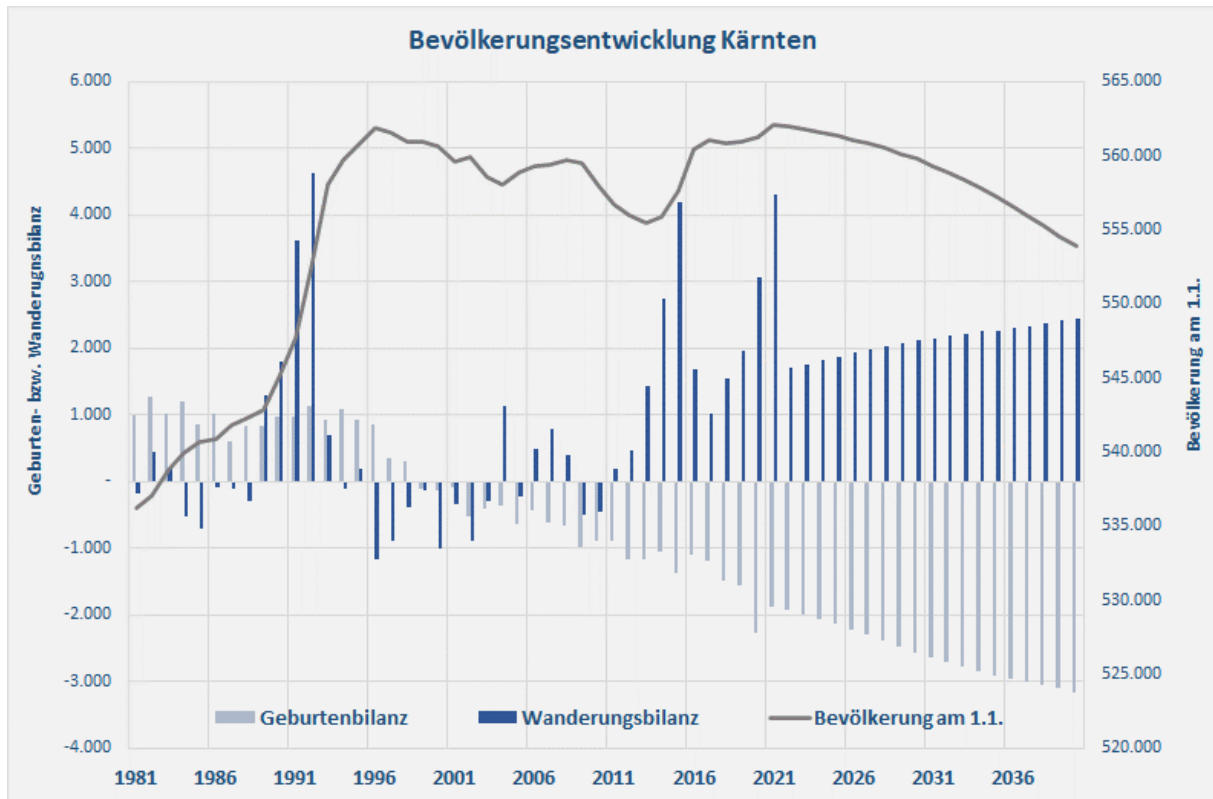
Was ist für die Zukunft zu erwarten? Gemäß Hauptvariante der Bevölkerungsprognose der Statistik Austria wird die Geburtenbilanz weiter kontinuierlich zurückgehen und noch ausgeprägtere Negativsaldi aufweisen. Demgegenüber geht die Prognosevariante von einer (im Zeitverlauf sogar noch weiter zunehmend) positiven Wanderungsbilanz aus (vgl. Abbildung 6). Aufgrund der in der Vergangenheit zu beobachtenden Trends kann man davon ausgehen, dass die Prognose der Geburtenbilanz eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit hat, auch wirklich einzutreten, insbesondere im Vergleich mit der Wanderungsbilanz.

Für die Jahre ab 2002 gibt es seitens der Statistik Austria auch gesondert ausgewiesene Werte für die **Binnen- und Außenwanderungsbilanz**. Bis auf die beiden Jahre 2020 und 2021 war die Binnenwanderungsbilanz negativ, d.h. Wegzüge aus Kärnten überwogen die Zuzüge aus den anderen Bundesländern (vgl. Abbildung 7). Ihre Größenordnung lag zumeist bei rund -1.000 Personen jährlich. Rein quantitativ ist demgegenüber die Außenwanderungsbilanz deutlich relevanter. Sie war immer positiv (Zuwanderung aus dem Ausland überwog also deutlich die Abwanderung) mit einem Peak um das Jahr 2015 (dem Jahr der „großen“ Fluchtwelle¹⁷). Durchschnittlich lag sie für Kärnten während der letzten zehn Jahre bei rund 2.200 Personen pro Jahr. Die Entwicklung der „gesamten“ Wanderungs-

¹⁷ Zum Diskurs des Wordings „Flüchtlingskrise“ bzw. dessen „Framing“ als politische Wortbildung zur „Verpackung“ von (politischen) Botschaften, Bildern, Konzepten und Assoziationen vgl. bspw. <https://www.derstandard.at/story/2000034981638/fluechtlingskrise-wie-sprache-unsere-welt-formt>, <https://www.deutschlandfunkkultur.de/sprachkritik-fluechtlinge-passt-besser-als-gefluechtete-100.html>

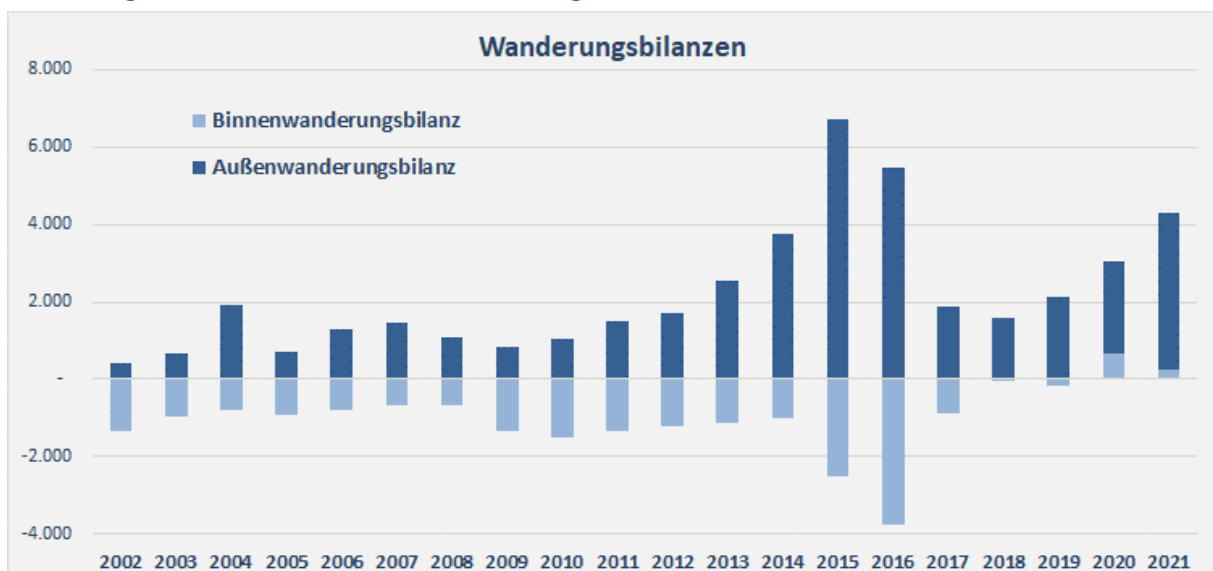
bilanz wird somit deutlich durch die Außenwanderungsbilanz (=Einwanderung) bestimmt. Da diese deutlich stärker erratischen Charakter hat (nicht zuletzt aufgrund stark politisch geprägter Entscheidungen), ist deren Vorhersagegüte stark eingeschränkt.

Abbildung 6: Bevölkerungsentwicklung in Kärnten 1982-2040, differenziert nach Komponenten, Absolutwerte



Quelle: Statistik Austria, Bevölkerungsfortschreibung und Bevölkerungsprognose (Hauptvariante), Geburten- und Wanderungsbilanz; ibw-Darstellung

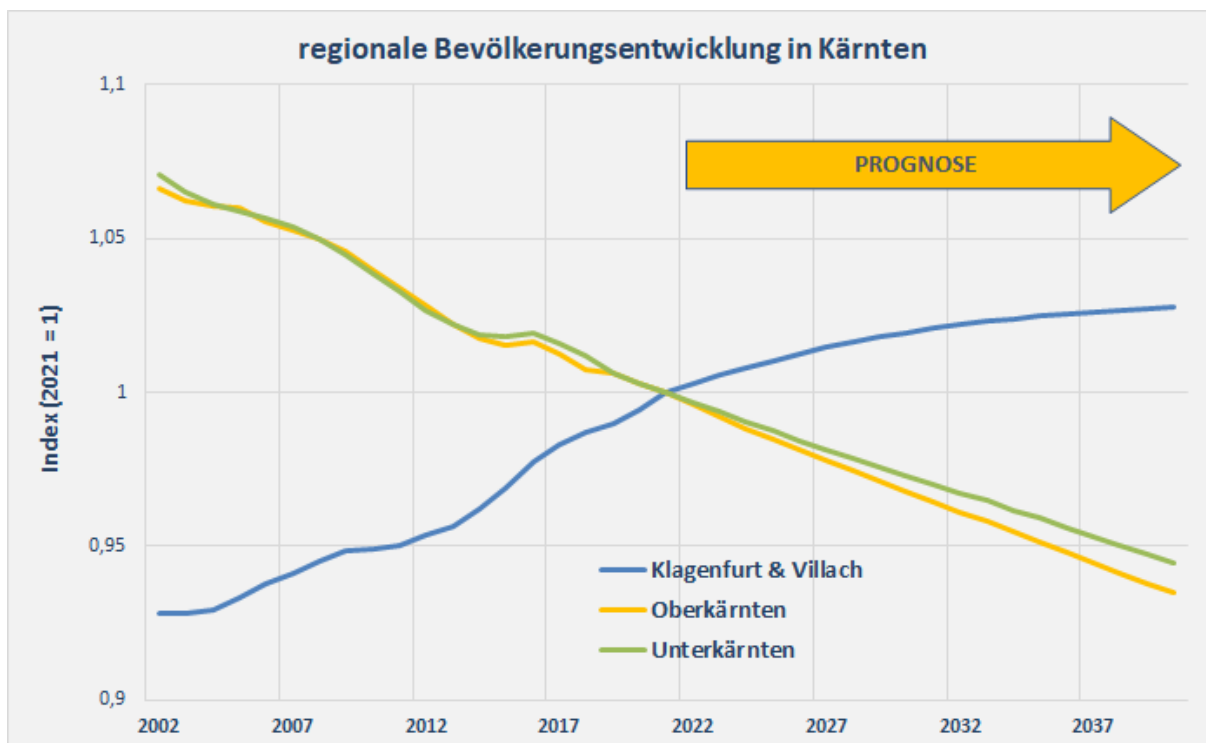
Abbildung 7: Binnen- und Außenwanderungsbilanzen für Kärnten 2002-21, Absolutwerte



Quelle: Statistik Austria, Wanderungsbilanzen; ibw-Darstellung

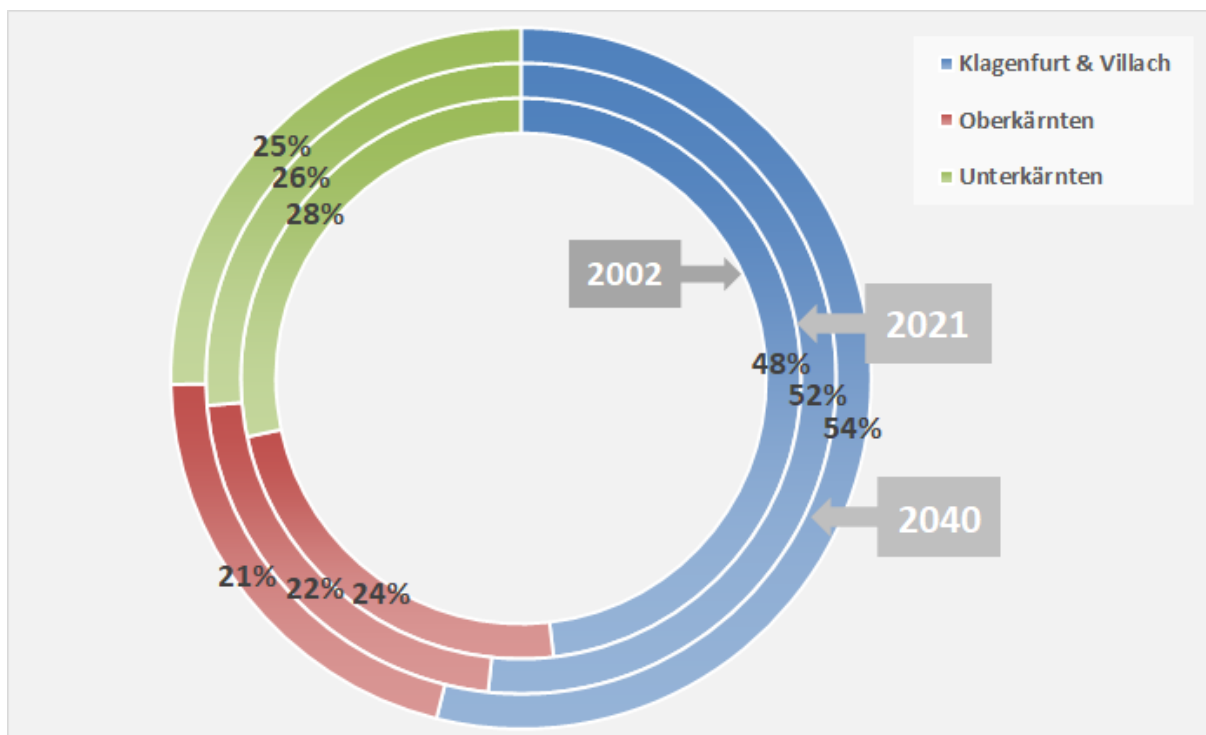
Der Blick auf Kärnten aus einer Bundeslandperspektive überdeckt die deutlich unterschiedlichen **Trends innerhalb Kärntens**. So ist in den letzten 20 Jahren die Bevölkerung in Ober- und Unterkärnten deutlich zurückgegangen, jene im Großraum Klagenfurt und Villach dagegen gewachsen (vgl. Abbildung 8). Für die Zukunft wird ein anhaltender Trend in Richtung dieser Innerkärntner Urbanisierung vorhergesagt.

Abbildung 8: Bevölkerungsentwicklung innerhalb Kärntens 2002 bis 2040, Index (2021 = 1)



Quelle: Statistik Austria, Bevölkerungsfortschreibung und Bevölkerungsprognose (Hauptvariante); ibw-Darstellung

Abbildung 9: Verteilung der Bevölkerung innerhalb Kärntens 2002, 2021 und 2040



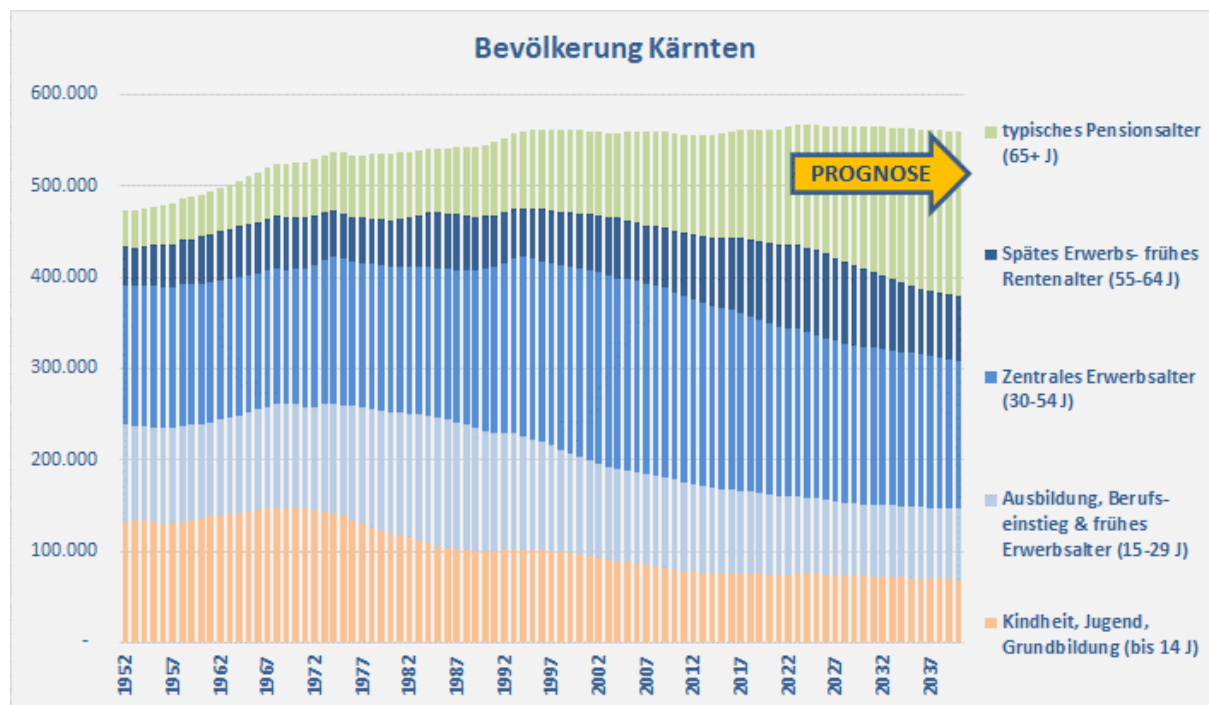
Quelle: Statistik Austria, Bevölkerungsfortschreibung und Bevölkerungsprognose (Hauptvariante); ibw-Darstellung

Somit wird dann der Anteil der Personen, die im Kärntner Zentralraum bzw. Ballungsgebiet Klagenfurt und Villach wohnen, von 48% im Jahr 2022 auf 54% im Jahr 2040 ansteigen – korrespondierend dazu sind die Rückgänge in den beiden ruralen Regionen Ober- und Unterkärnten (von 24% im Jahr 2002 auf 21% im Jahr 2040 für Oberkärnten; von 28% im Jahr 2002 auf 25% im Jahr 2040 für Unterkärnten) zu verstehen (vgl. Abbildung 9).

Neben regional unterschiedlichen Trends änderte sich auch die Alterszusammensetzung der Kärntner Bevölkerung und sie wird dies zukünftig auch weiter tun (vgl. Abbildung 10 und Abbildung 11). Auffallend ist insbesondere die absolute und relative Zunahme der Personen über 65 Jahre. Von derzeit 23% wird diese Altersgruppe ihren Anteil an der Gesamtbevölkerung bis zum Jahr 2040 auf 32% erhöhen. Das entspricht einer Zunahme um 41%.

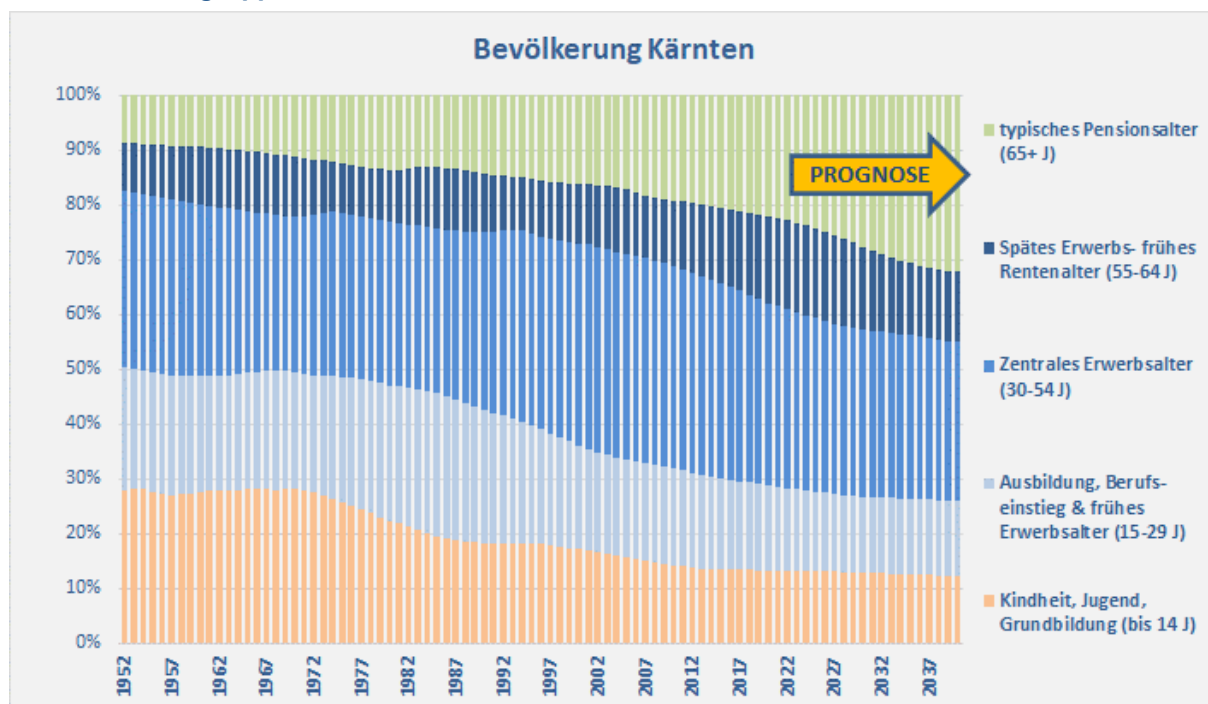
Spielt man die Extremvarianten der Bevölkerungsprognose durch (also die Wachstums- sowie die Alterungsvariante), dann zeigt sich in beiden Varianten, dass die Alterungsentwicklung bis zum Prognosehorizont 2040 nahezu ident verlaufen wird. Würde sich die Bevölkerung gemäß Wanderungsvariante entwickeln, dann würde der Anteil der über 65-Jährigen im Jahr 2040 bei 32% liegen – im Fall der Alterungsvariante bei 33,5%. Der Haupteffekt der Alterung ist somit durch die starken Alterskohorten der **Baby-Boomer der 1950er bis Mitte 1960er Jahre** bedingt. Derzeit befinden sie sich im Altersrange von 58 bis 73 Jahren. Der größere Teil von ihnen ist somit mittlerweile schon im Ruhestand, die letzten Jahrgänge befinden sich derzeit in der mehrjährigen Übertrittsphase („Pensionskorridor“).

Abbildung 10: Bevölkerungsentwicklung in Kärnten 1982-2040, differenziert nach Altersgruppen, Absolutwerte



Quelle: Statistik Austria, Bevölkerungsfortschreibung und Bevölkerungsprognose (Hauptvariante); ibw-Darstellung

Abbildung 11: Bevölkerungsentwicklung in Kärnten 1982-2040, differenziert nach Altersgruppen, relativ



Quelle: Statistik Austria, Bevölkerungsfortschreibung und Bevölkerungsprognose (Hauptvariante); ibw-Darstellung

3.2 Erwerbspotenzial

Die bislang dargestellten Trends der Bevölkerungsentwicklung Kärntens bilden die Hintergrundfolie bzw. Ausgangsbasis, um nunmehr vertieft auf die Entwicklung des **Erwerbspotenzials**, also der Bevölkerung im **erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren**¹⁸ (Haupterwerbsalter nach Definition von Statistik Austria), einzugehen. Eingangs wird die Entwicklung des zentralen Indikators – die Erwerbspotenzialquote – näher thematisiert. Anschließend werden Altersstruktur und regionale Aspekte des Erwerbspotenzials erörtert. Im weiteren Studienverlauf wird der Fokus auf der (formalen) Qualifikationsstruktur liegen. Als zusätzliche Differenzierungsebenen werden zudem das Geschlecht und Wanderungsaspekte analysiert, da dies Dimensionen mit wesentlicher Einfluss auf die Qualifikationsstruktur des Erwerbspotenzials sind. Einerseits aufgrund der deutlich unterschiedlichen gendertypischen Ausbildungsmuster (nach formaler Abschlusshöhe und insbesondere nach Ausbildungsfeldern), andererseits infolge des innerösterreichischen Brain Drain nach Abschluss der Sekundarstufe II und der formalen Qualifikationsstruktur der Zuwandernden aus dem Ausland. Abschließend werden die Ergebnisse der ibw-Prognose der Qualifikationsstruktur des Kärntner Erwerbspotenzials präsentiert.

3.2.1 Kärntner Bevölkerung und das Erwerbspotenzial

Knapp zwei Drittel (64%) der gegenwärtigen Wohnbevölkerung Kärntens befinden sich im potenziell erwerbsfähigen Alter (zwischen 15 und 64 Jahren). Das sind derzeit rund 360.000 Personen.

Abbildung 12 verdeutlicht, dass die Erwerbspotenzialquote in den 1950ern und 1960ern rückläufig war (mit einem Tiefpunkt 1971 bei ca. 60%), danach in den 1970er und 1980er Jahren stark angestiegen ist (mit Höchstwerten um die 68%). Für die folgenden drei Jahrzehnte (bis etwa 2012) bewegte sich die **Erwerbspotenzialquote** konstant im Bereich +/-68 % – seitdem geht sie sukzessive zurück. Derzeit

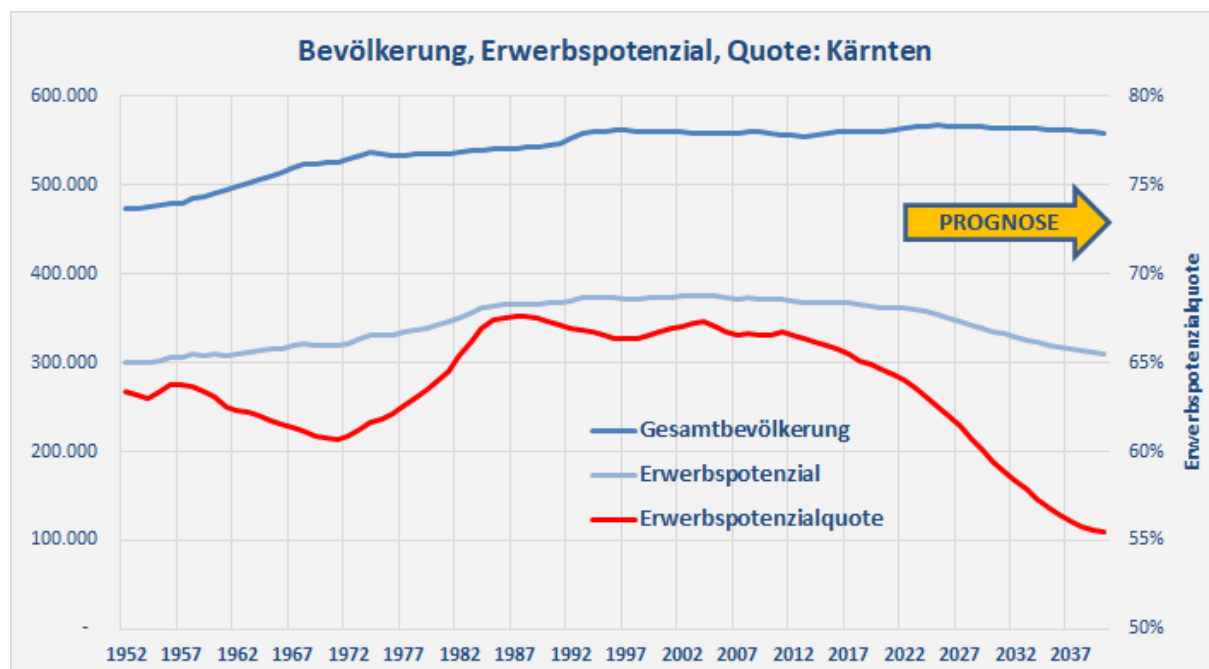
¹⁸ In Europa sind unterschiedliche Parameter in Verwendung. So plant zB Deutschland eine Ausweitung der Altersspanne von derzeit 15-65 Jahren auf 15-67 Jahre. Eurostat verwendet für europäische Vergleiche wahlweise zwei Alterskategorien: 15 bis 64 Jahre sowie 20 bis 64 Jahre.

liegt sie bei 65%. Für die Zukunft wird jedoch ein deutlicher Rückgang prognostiziert, bis auf 55% im Jahr 2040.

Die demografischen Trendvarianten (Wachstums- versus Alterungsvariante) verdeutlichen, dass dieser Rückgang robust sein dürfte: Demnach würde die Quote im Vergleich zur Hauptvariante der Prognose nur um +/- 1 Prozentpunkt höher bzw. tiefer liegen.

Kurz gesagt: Bis 2040 ist für Kärnten von einer halbwegs stabilen Bevölkerungsentwicklung auszugehen – das Erwerbspotenzial wird aber sukzessive und deutlich zurückgehen und in etwa im Jahr 2040 um 13 Prozent unter dem jetzigen Niveau zu liegen kommen. In Absolutzahlen ist dies ein Rückgang um rund 50.000 Personen!

Abbildung 12: Bevölkerungsentwicklung und Erwerbspotenzial(quote) in Kärnten 1952 bis 2040



Quelle: Statistik Austria, Bevölkerungsfortschreibung und Bevölkerungsprognose (Hauptvariante); ibw-Darstellung

3.2.2 Kärntner Erwerbspotenzial nach dem Alter

Veränderungen im Kärntner Erwerbspotenzial sind interessanterweise primär hinsichtlich ihres Umfangs – jedoch weniger bei der Alterskomposition zu erwarten. Insbesondere Abbildung 14 verdeutlicht dies. So wird der Anteil der Personen im späten Erwerbs- frühen Rentenalter (55- bis 64-Jährige) sogar geringfügig abnehmen und jener der jungen Kohorte, die sich überwiegend in Ausbildung bzw. in der Phase ihres Berufs-/Arbeitsmarkteinstiegs befinden (15- bis 29-Jährige), praktisch gleichbleiben. Die erwerbsfähigen Personen im zentralen Erwerbsalter (zwischen 30 und 54 Jahren) machen anteilmäßig rund 52% aus und dieser Anteil wird grosso modo unverändert bleiben.

Dies bedeutet, dass für die nächsten rund 20 Jahre in allen drei hier ausgewiesenen erwerbsfähigen Altersgruppen deutliche absolute Rückgänge vorhergesagt werden (vgl. Abbildung 13). Die Rückgänge in den Altersgruppen werden jedoch laut Prognose sehr analog verlaufen mit vergleichsweise stabiler Alterszusammensetzung des Erwerbspotenzials.

Dieser Befund kann auch anhand des **Indikators kalkulatorische demografische Ersatzrate** „bestätigt“ werden. Dabei handelt es sich schlicht um die rechnerische Relation zwischen der „jungen“ und der „alten“ Altersgruppe (15-19-Jährige bezogen auf die 60-64-Jährigen bzw. 15-29-Jährige bezogen auf

die 50-64-Jährigen). In Abbildung 15 sind die entsprechenden Zeitreihen ab 1952 dargestellt. Nach dem Peak in den 1970er/80er Jahren gingen die demografischen Ersatzraten sukzessive zurück. Für die Zukunft bis zum Prognosehorizont 2040 ist jedoch mit einer stabilen Entwicklung zu rechnen, d.h. die demografischen Ersatzraten sollten sich in etwa auf dem derzeit erreichten Niveau einpendeln, wenn nicht gar geringfügig ansteigen (vgl. Abbildung 14 und Abbildung 15).

Abbildung 13: Altersstruktur des Kärntner Erwerbspotenzials 1952 bis 2040; Absolutwerte

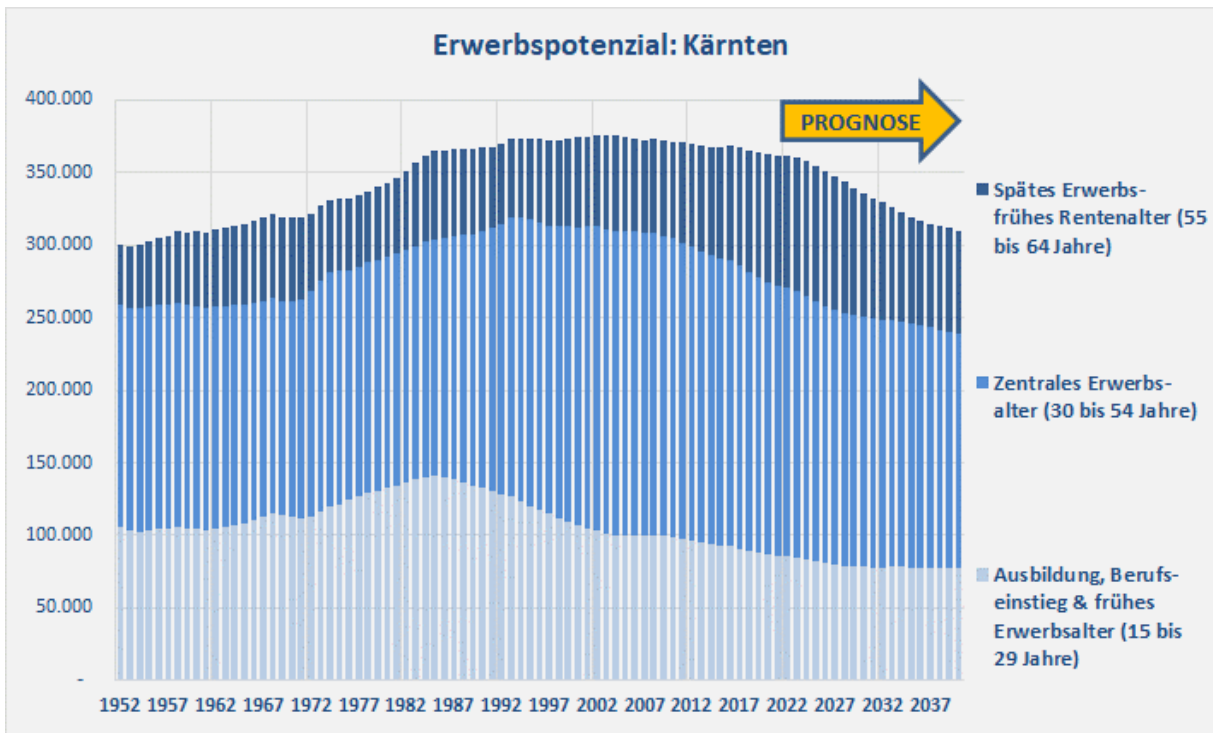
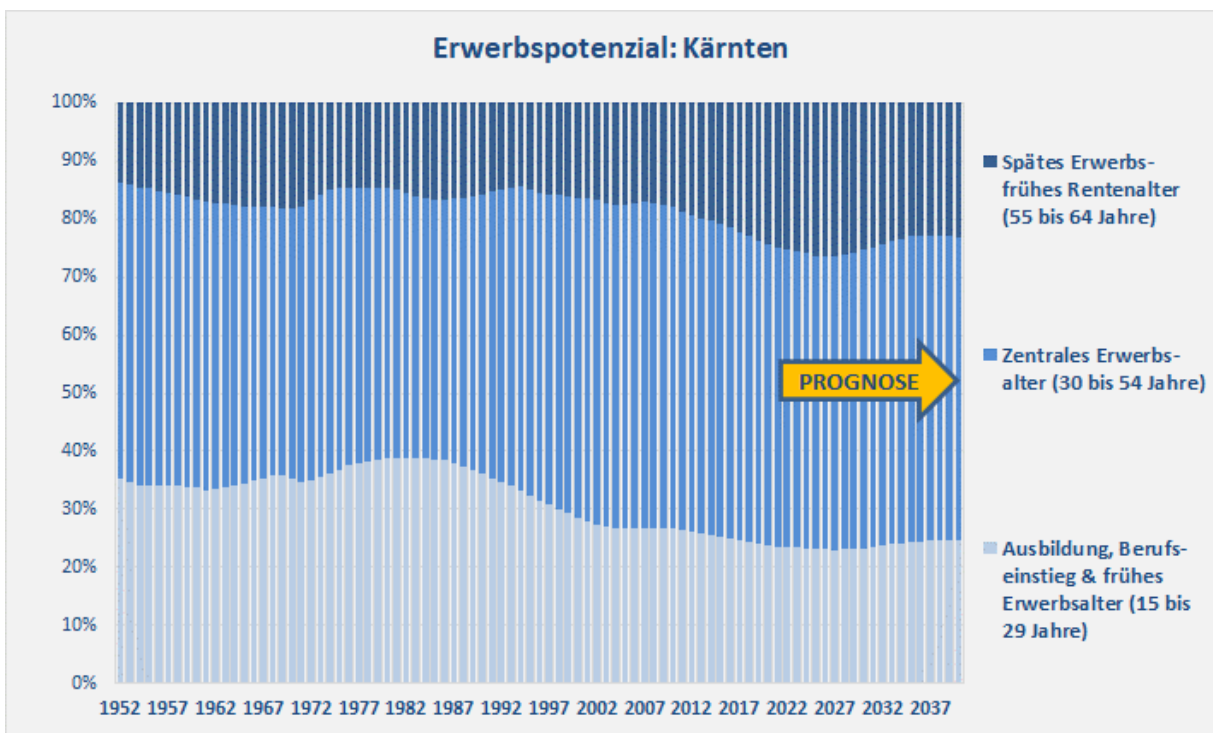
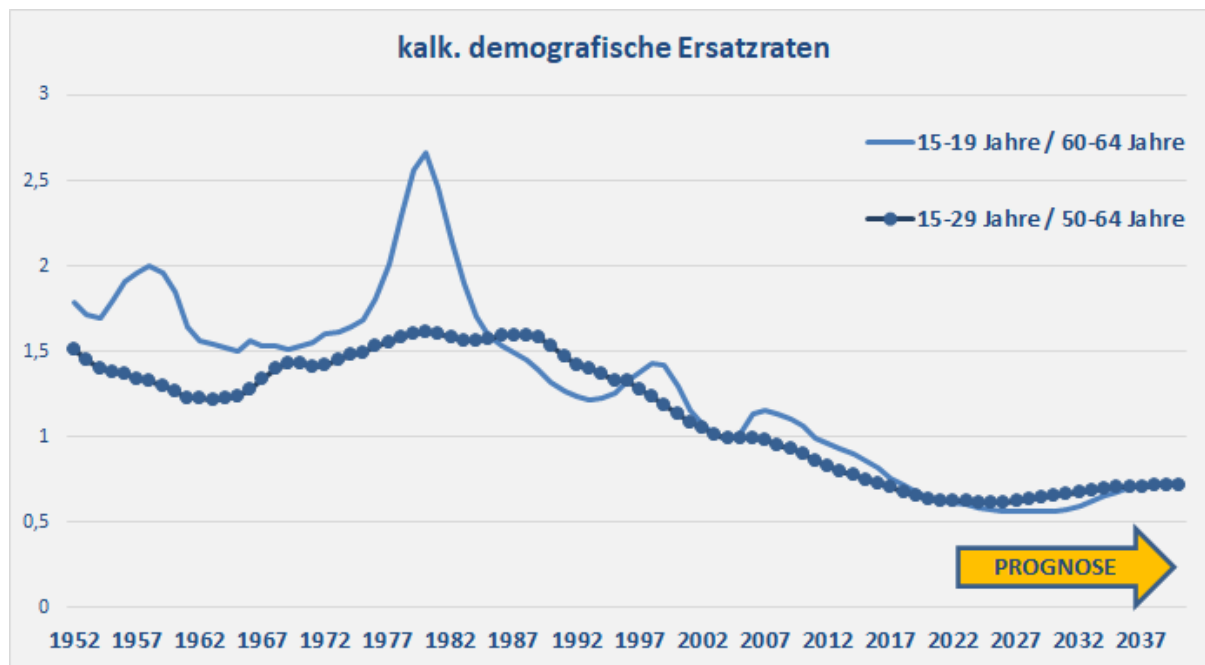


Abbildung 14: Altersstruktur des Kärntner Erwerbspotenzials 1952 bis 2040; relativ



Quelle: Statistik Austria, Bevölkerungsfortschreibung und Bevölkerungsprognose (Hauptvariante); ibw-Darstellung

Abbildung 15: Kalkulatorische Ersatzraten für das Kärntner Erwerbspotenzial 1952 bis 2040



Quelle: Statistik Austria, Bevölkerungsfortschreibung und Bevölkerungsprognose (Hauptvariante); ibw-Berechnungen und Darstellung

Dieses Ergebnis bedeutet jedoch keine wirkliche Entwarnung für den Arbeitsmarkt: Seit dem Jahr 2002 liegt nämlich der Wert bzw. die „Ersatzrate“ unter 1, d.h. die Altersgruppe der „Jungen“ ist kleiner als jene der „Alten“. Seitdem verlassen somit jährlich potenziell mehr ältere Personen den Arbeitsmarkt (besser gesagt scheiden aus dem Erwerbspotenzial aus), als junge Personen nachkommen. Rein rechnerisch betrachtet wird sich diese Situation zukünftig zwar nicht nennenswert verschlechtern, verbessern jedoch auch nicht.

3.2.3 Regionale Unterschiede

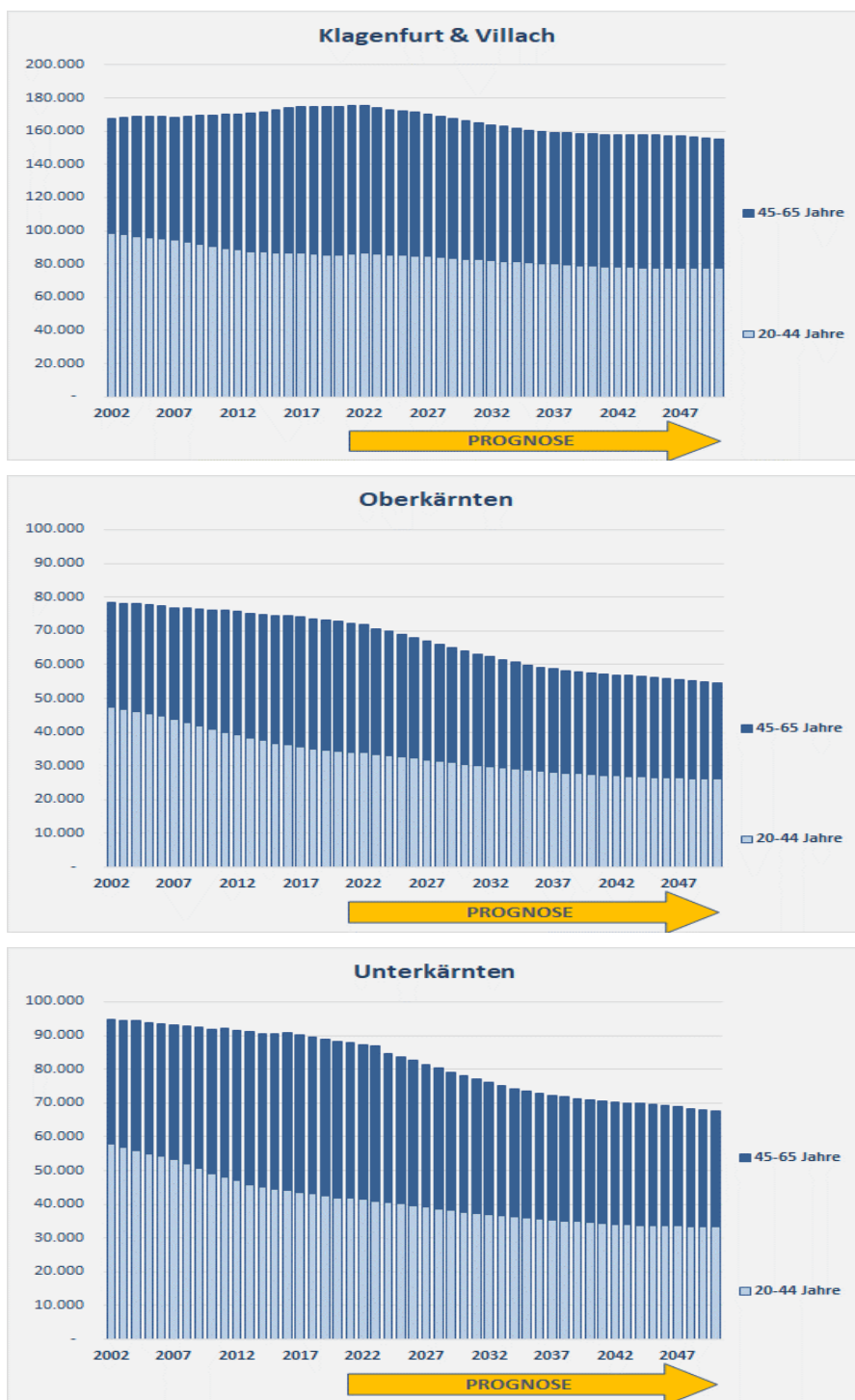
Wie schon das erste Kapitel verdeutlichte, zeigen sich manifeste regionale Unterschiede die Innerkärntner Bevölkerungsentwicklung betreffend: Für Unter- und Oberkärnten sind langfristige und auch für die Zukunft prognostizierte Bevölkerungsrückgänge charakteristisch, der Zentralraum mit Klagenfurt und Villach wächst dagegen (vgl. Abbildung 44 im Anhang).

Für die jüngste Vergangenheit entsprach die Entwicklungsdynamik des Erwerbspotenzials in den drei Regionen (Zentralraum Klagenfurt plus Villach, Oberkärnten, Unterkärnten) grob jener der Gesamtbevölkerung. Zukünftig werden für Ober- und Unterkärnten sowohl rückläufige Bevölkerungszahlen als auch ein schrumpfendes Erwerbspotenzial prognostiziert. Im Zentralraum (Klagenfurt, Villach) wird demgegenüber die Gesamtbevölkerung nach wie vor zunehmen, bei gleichzeitigem Rückgang des Erwerbspotenzials (vgl. dazu Abbildung 44 im Anhang).

Zudem ist zu beachten, dass in diesen Abbildungen das Erwerbspotenzial die Altersspanne der 20- bis 64-Jährigen umfasst und die Altersgruppe der 15- bis 19-Jährigen ausgeklammert wird. Die ÖROK-Prognosewerte sind nämlich nur für die hier dargestellte Altersgruppenkonstellation downloadbar. Daher können die kalkulatorischen demografischen Ersatzraten für die drei Innerkärntner Regionen für einen direkten Vergleich nicht wie in der Abbildung 15 ermittelt werden, sondern sie beziehen sich auf andere Altersgruppen: Es wird hier das Erwerbspotenzial für die erste Erwerbshälfte (der 20- bis 44-Jährigen) jenem der älteren Kohorte (45- bis 64-Jährige) gegenübergestellt. Es zeigen sich auch im Innerkärntner Vergleich der drei Regionen die analogen Trends wie schon auf der generellen Bundeslandebene. Dies bedeutet, dass sich trotz unterschiedlicher Bevölkerungsdynamiken in den drei Regionen – also dem Wachsen des Zentralraums und den Bevölkerungsrückgängen in Ober- sowie Unter-

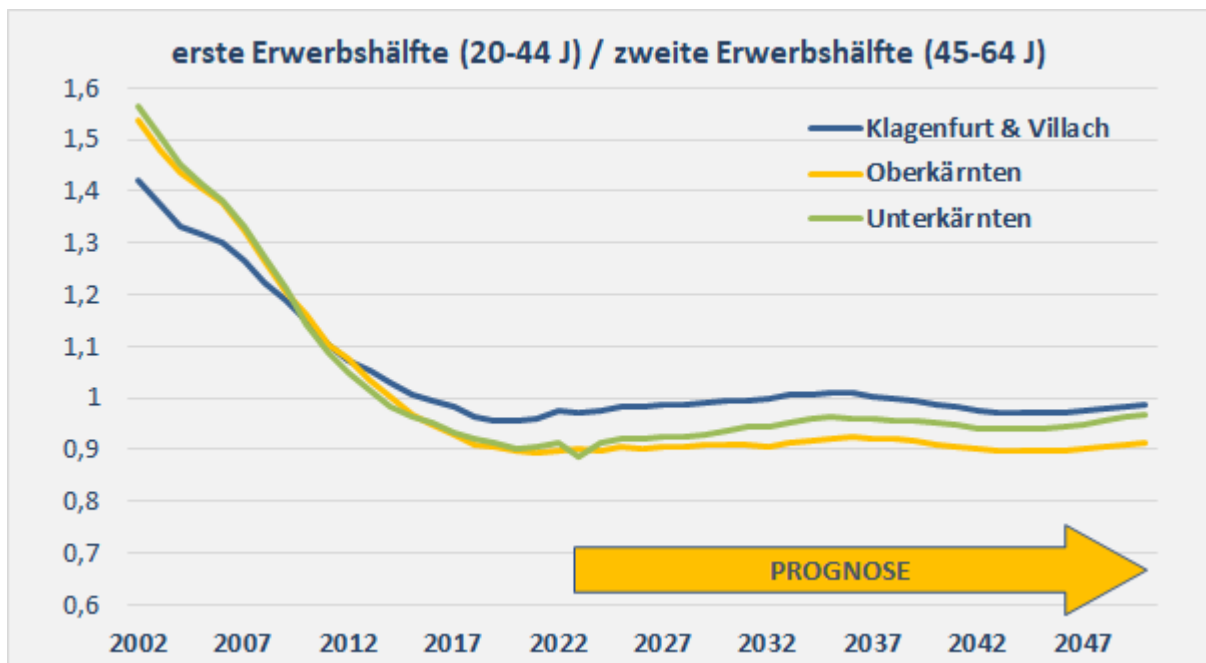
kärnten – ähnliche Trends zeigen. Bis zur Jahrtausendwende (2000er Jahre) setzte sich das Erwerbspotenzial aus mehr „Jüngeren“ als „Älteren“ zusammen. Der sukzessive Rückgang dieser Relation mit proportionaler Verschiebung zu den Älteren führte dazu, dass seitdem in allen drei Regionen die ältere Kohorte jene der Jüngeren übersteigt. Rein rechnerisch betrachtet wird sich diese Situation zukünftig zwar nicht wesentlich verschlechtern, verbessern jedoch auch nicht. Grundsätzlich sollte die Entwicklung im Zentralraum etwas vorteilhafter verlaufen als in Unter- bzw. Oberkärnten (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 16: Altersstruktur des „Erwerbspotenzials“ (20 bis 64 Jahre) in den Innerkärntner Regionen 2002 bis 2050; Absolutwerte; Bevölkerung zu Jahresbeginn



Quelle: Statistik Austria, Statistik des Bevölkerungsstandes (zu Jahresbeginn), ÖROK-Bevölkerungsprognose (Hauptvariante); ibw-Berechnungen und Darstellung

Abbildung 17: Kalkulatorische Ersatzraten für das Kärntner Erwerbspotenzial 2002 bis 2050



Quelle: Statistik Austria, Statistik des Bevölkerungsstandes (zu Jahresbeginn), ÖROK-Bevölkerungsprognose (Hauptvariante); ibw-Berechnungen und Darstellung

3.2.4 Kärntner Erwerbspotenzial nach formaler Qualifikation

Eine, wenn nicht sogar die für den Arbeitsmarkt – und somit für das im nächsten Abschnitt im Fokus stehende Arbeitskräfteangebot – zentrale Dimension, ist die **Qualifikationsstruktur des Erwerbspotenzials**. Da sich die (Aus)Bildungswege und -entscheidungen nach Alter, Geschlecht und Zuwanderungshintergrund mitunter deutlich unterscheiden, wird nach einem generellen Blick auf die Qualifikationsstruktur des Kärntner Erwerbspotenzials dieses nach den skizzierten Dimensionen differenziert analysiert bzw. dargestellt

Wenig überraschend und nationalen sowie internationalen Entwicklungen folgend, kann auch für Kärnten ein ausgeprägter **Trend zur formalen Höherqualifizierung** während des letzten halben Jahrhunderts konstatiert werden (vgl. Abbildung 18). Noch prägnanter ersichtlich wird dies, wenn man die relative Verteilung nach den formalen Abschlüssen betrachtet (vgl. Abbildung 19 und Abbildung 21). War in der Qualifikationsstruktur 1971 mit 62% der nicht über die Pflichtschule hinausgehende Bildungsabschluss die „dominante“ Formalbildung, so ist dieser Anteil kontinuierlich auf mittlerweile 16% zurückgegangen. Deutlich zugelegt haben die Lehrabschlüsse (von damals 24% auf derzeit 39%) sowie die BHS (2021: 14%) und die hochschulischen/akademischen Abschlüsse (2021: 15%). Nach wie vor mengen- und anteilmäßig die bedeutendste Ausbildungsschiene ist die Lehre.

Bemerkenswert ist dieser Trend zur Höherqualifizierung auch vor dem Hintergrund des für Kärnten seit langer Zeit zu beobachtenden Brain Drains: Viele hochschulische/akademische Studiengänge können nicht in Kärnten sondern nur in einem anderen Bundesland besucht werden. Zumeist findet dann keine Rückkehr mehr nach Kärnten statt.

Aktuell schließen jährlich rund 1.900-2.000 Studierende an einer **Kärntner Tertiärbildungseinrichtung** ihr Studium ab. Rund die Hälfte erlangt Abschlüsse an der Universität Klagenfurt und 41% an einer Kärntner Fachhochschule (beide Institutionen mit den Schwerpunkten Geisteswissenschaften, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften sowie Technik). Technik-Absolvent:innen stellen 18% aller Abschlüsse, in Absolutzahlen sind das rund 350 Graduierte jährlich (vgl. Tabelle 1).

Abbildung 18: Formale Qualifikationsstruktur des Kärntner Erwerbspotenzials 1971 bis 2021, Absolutwerte

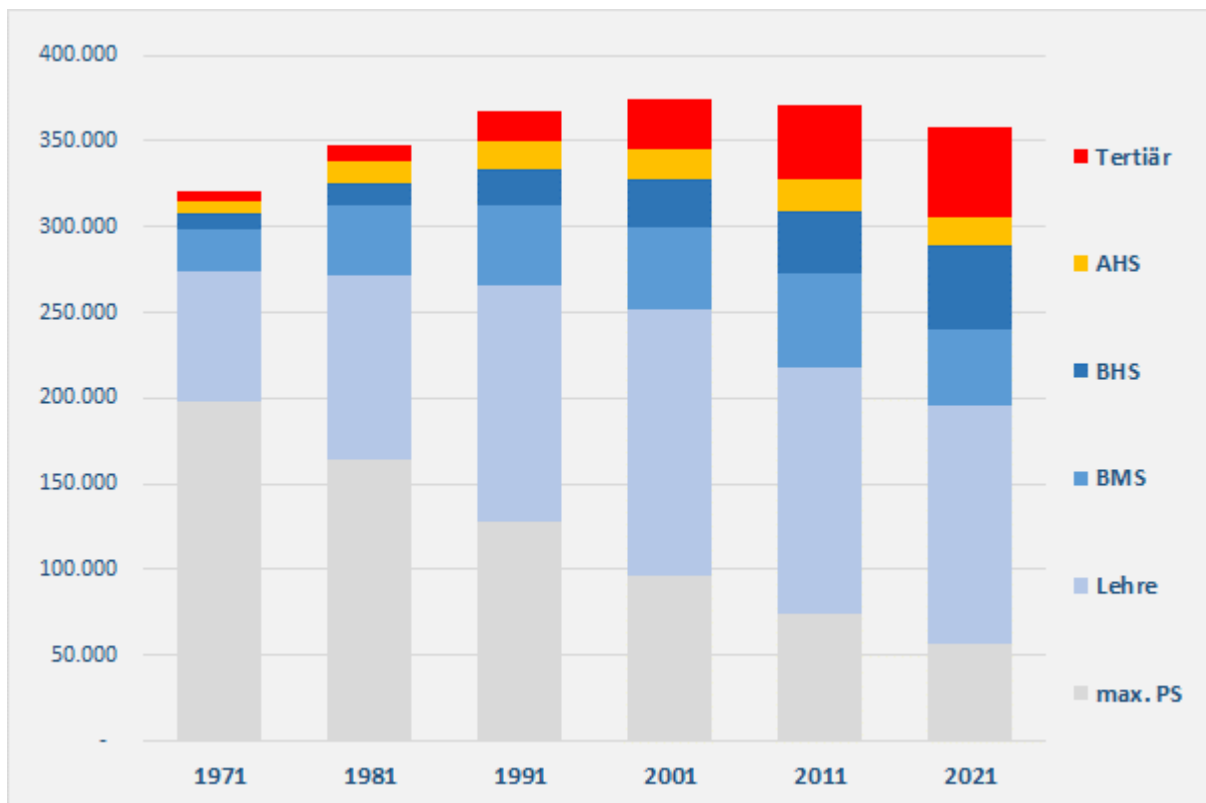
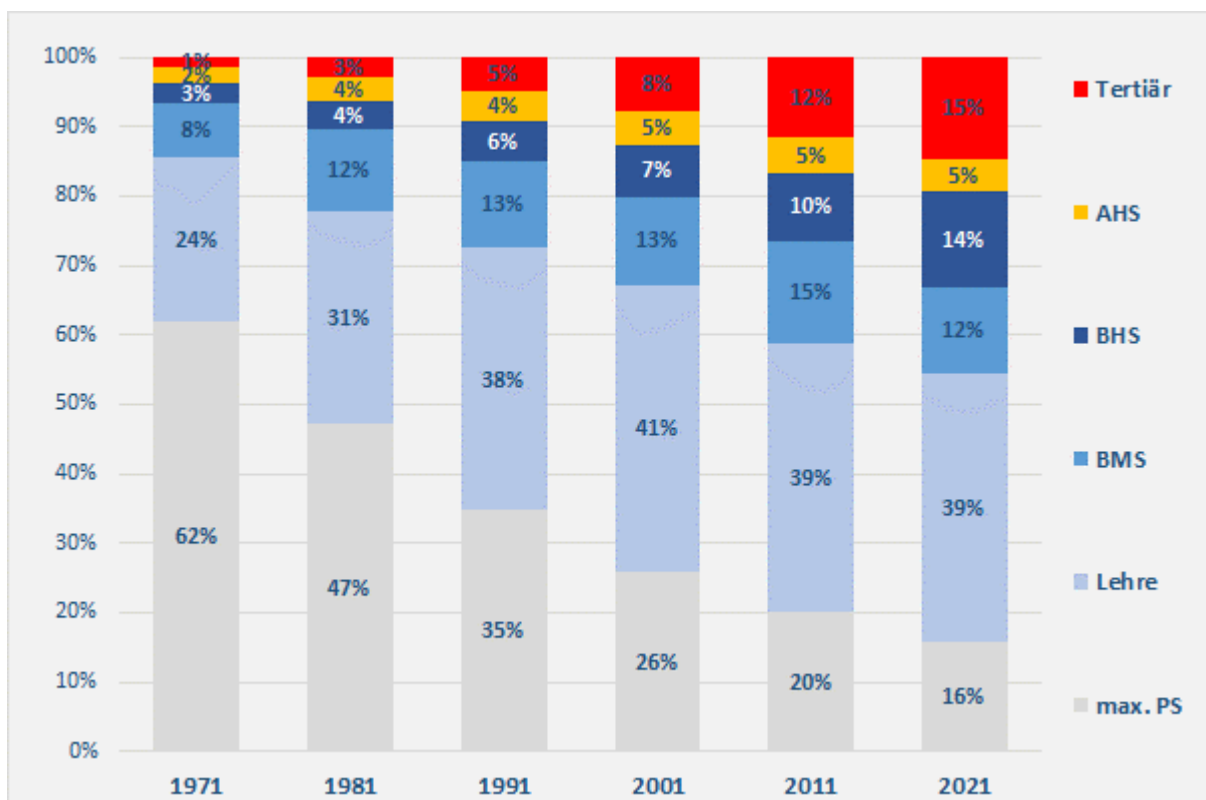


Abbildung 19: Formale Qualifikationsstruktur des Kärntner Erwerbspotenzials 1971 bis 2021, relativ



Quelle für beide Abbildungen: Statistik Austria, Volkszählungen, Registerzählungen, Mikrozensus 2021 (Jahresdatensatz); ibw-Auswertungen und Darstellung

Tabelle 1: Mengengerüst der Absolvent:innen Kärntner Tertiärbildungseinrichtungen (Studienjahr 2021/22)

Studienrichtung	Öffentliche Univ.	Privat-univ.	Fachhochschulen	Pädagog. HS	GESAMT	Randspalte in %
Theologie, Rechtswiss.	0	0	0	0	0	0%
Sozial- & Wirtschaftswiss.	292	0	374	0	666	34%
Medizin	0	0	203	0	203	10%
Geisteswissenschaften	397	0	0	0	397	20%
Naturwissenschaften	193	0	0	0	193	10%
Technik	115	0	232	0	347	18%
Montanistik, Bodenkultur, VetMed	0	0	0	0	0	0%
"Kunst"	1	27	0	0	28	1%
Pädagogik	0	0	0	121	121	6%
GESAMT	997	27	809	121	1.954	0%
Randzeilensumme in %	51%	1%	41%	6%	100%	100%

Quelle: Statistik Austria, StatCube-Abfragen

Die **Bildungsexpansion** ist bei den **Frauen** noch rasanter und durchgreifender erfolgt als bei den Männern. So hatten bspw. im Jahr 1971 rund die Hälfte (47%) der Männer im zentralen Erwerbsalter (30-54 Jahre) keine über den Pflichtschulabschluss hinausgehende formale Ausbildung abgeschlossen. Bei den Frauen lag dieser Anteil damals bei 74%, war also um die Hälfte höher. Im Laufe von 50 Jahren hat sich dieses Bild deutlich verändert: Nunmehr (2021) liegt der Anteil jener Personen mit lediglich Pflichtschulabschluss bei den Männern bei 8% und somit gleichauf mit jenem der Frauen mit 9%.

Abbildung 20: Geschlechtstypische Differenzen der höchsten formalen Abschlüsse im Zeitablauf (1971 bis 2021)

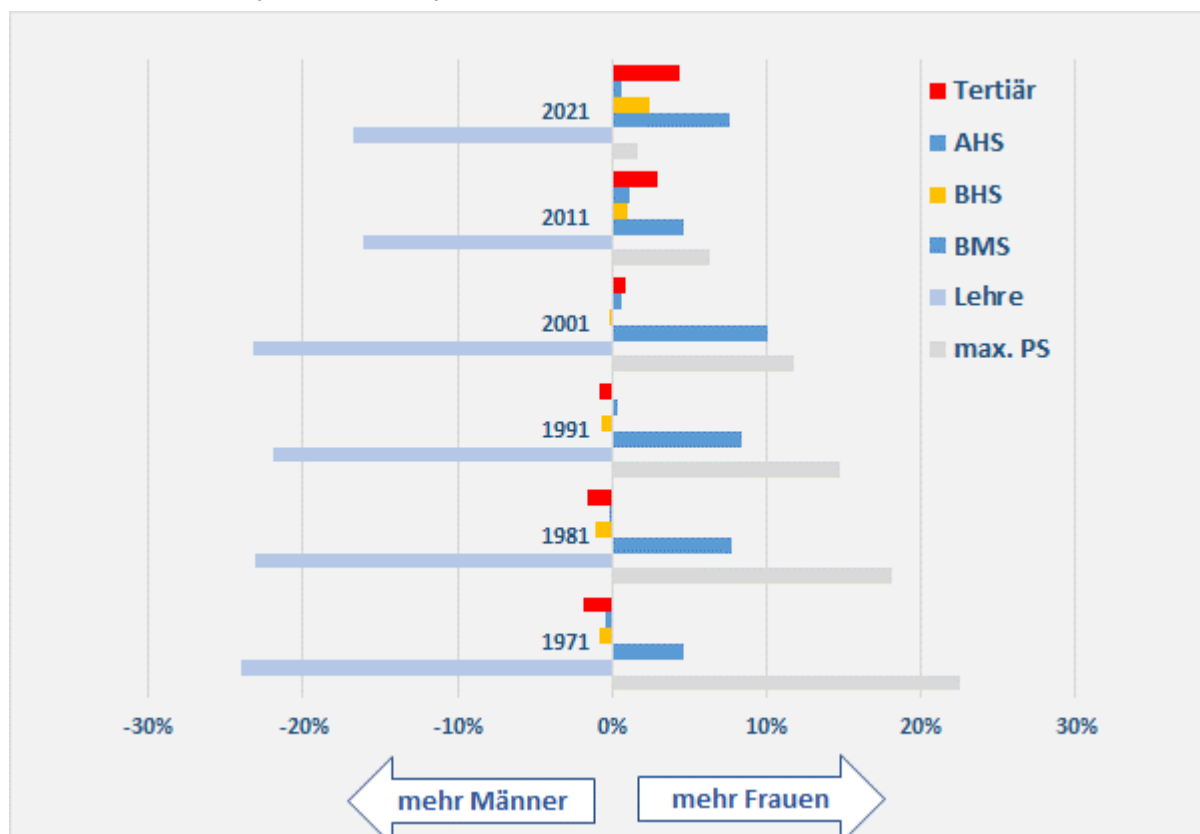
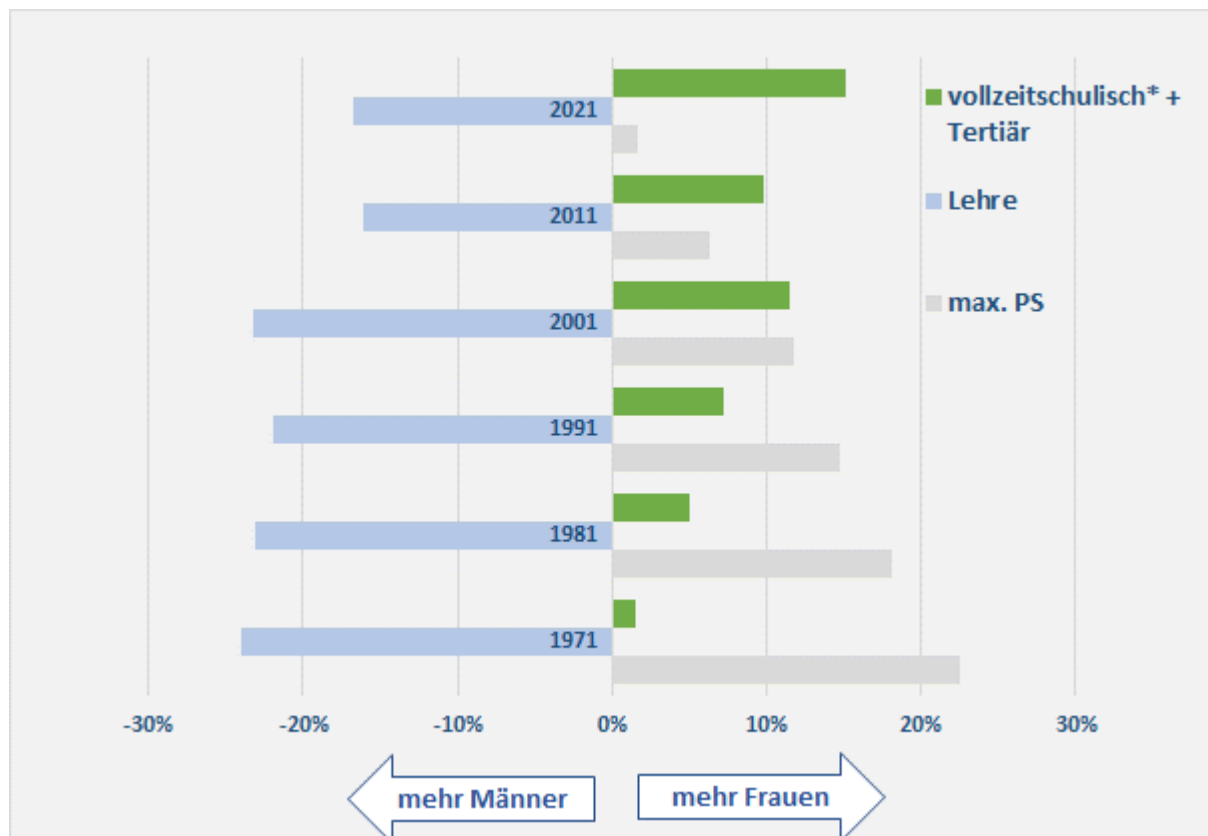


Abbildung 21: Geschlechtstypische Differenzen der höchsten formalen Abschlüsse im Zeitablauf; vollzeit- und hochschulische Abschlüsse zusammengefasst



Quelle für beide Abbildungen: Statistik Austria, Volkszählungen, Registerzählungen, Mikrozensus 2021 (Jahresdatensatz); ibw-Auswertungen und Darstellung

Anmerkung: * vollzeitschulisch = Summe aus AHS, BMS, BHS + akademischen Abschlüssen

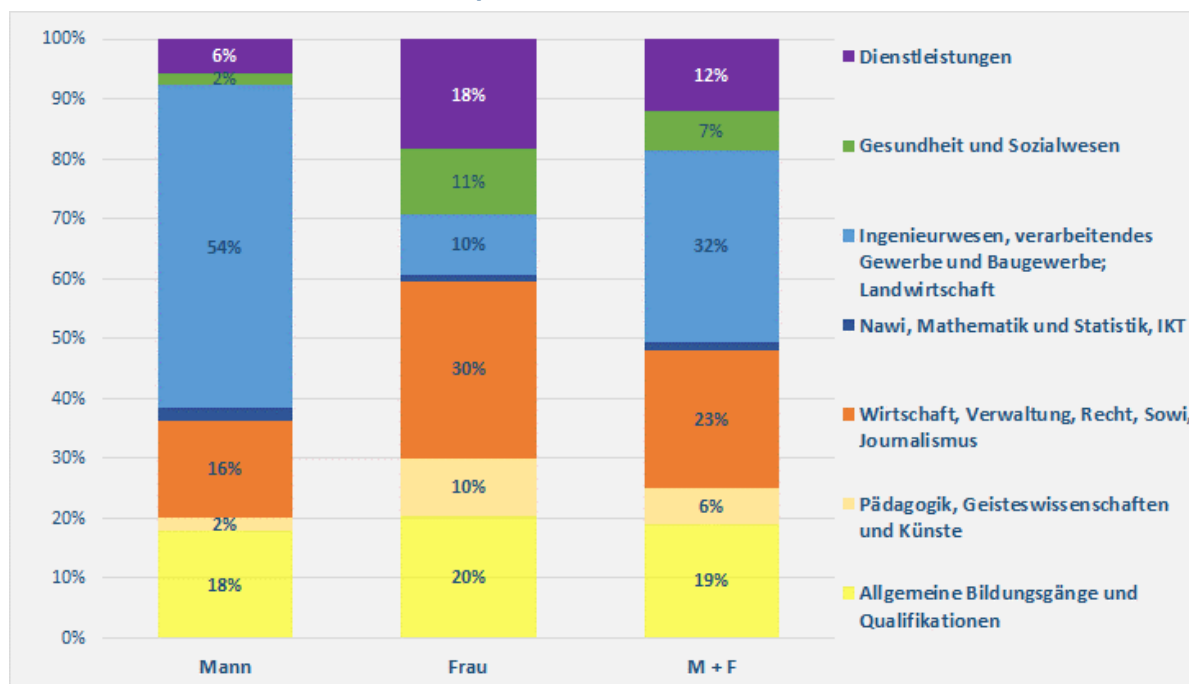
Grundsätzlich haben sich im Zeitverlauf die formalen Qualifikationsstrukturen der beiden Geschlechter angenähert, was ihre Bildungsniveaus betrifft. Wie schon erwähnt, erreichen mittlerweile über 90% der jüngeren Alterskohorten zumindest einen Abschluss der Sekundarstufe II. Die gewählten Bildungswege sind jedoch nach wie vor sehr unterschiedlich: Männer absolvieren deutlich häufiger eine Lehre – Frauen eine vollzeitschulische sowie hochschulische (Aus-)Bildung (vgl. Abbildung 20). Im Zeitablauf haben sich die geschlechtstypischen Differenzen die Lehre betreffend etwas verringert (von 24 Prozentpunkten auf 17 Prozentpunkte) – jene der vollzeit- und hochschulischen jedoch erhöht (von einem ausgeglichenen Verhältnis der beiden Geschlechter auf aktuell 15 Prozentpunkte für die Frauen) (vgl. Abbildung 21).

Die Formalqualifikationen unterscheiden sich aber nicht nur nach dem Alter und dem Geschlecht – auch die Ausbildungsfelder sind stark geschlechtstypisch geprägt (vgl. Abbildung 22). Männer haben ihren Ausbildungsschwerpunkt im technisch-produzierenden Segment und Ingenieurwesen, Frauen hingegen deutlich stärker in Wirtschaft, Verwaltung, Dienstleistungen und Gesundheit/Sozialwesen. Auffallend ist auch der geschlechtsunabhängig sehr geringe Anteil an Personen mit Ausbildungen in Mathematik, Naturwissenschaften und IKT.

Während der letzten 20 Jahre haben sich die geschlechtstypischen Verteilungen der Ausbildungsfelder nur wenig verändert (vgl. Abbildung 23). Bei den Männern ist praktisch keine Veränderung beobachtbar – bei den Frauen eine Tendenz zu höheren Anteilen an Dienstleistungen sowie Gesundheit und Sozialwesen und eine Abnahme im Ausbildungsfeld „Allgemeine Bildungsgänge und Qualifikationen“.

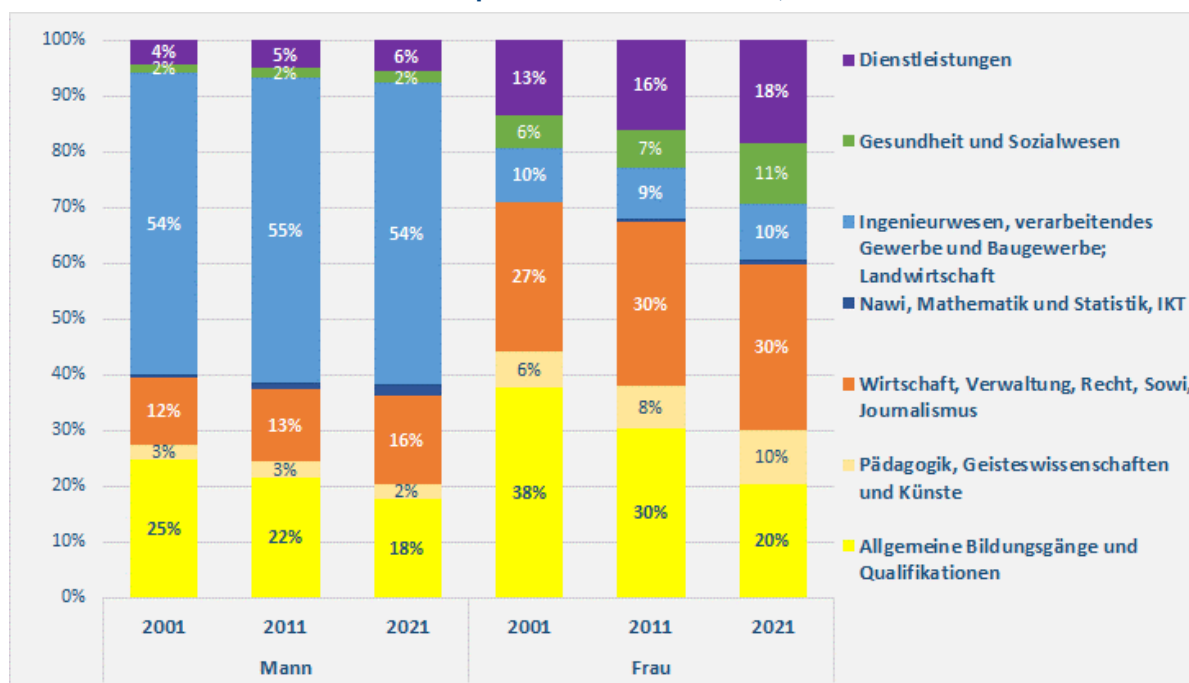
Die Ausbildungswahl weist somit nicht nur nach Ausbildungsformen und Abschlüssen, sondern insbesondere auch nach Ausbildungsinhalten persistente geschlechtstypische Unterschiede und Muster auf.

Abbildung 22: Geschlechtstypische Ausbildungsfelder (des höchsten formalen Abschlusses) des Kärntner Erwerbspotenzials 2021, relativ



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2021 (Jahresdatensatz); ibw-Auswertungen und Darstellung

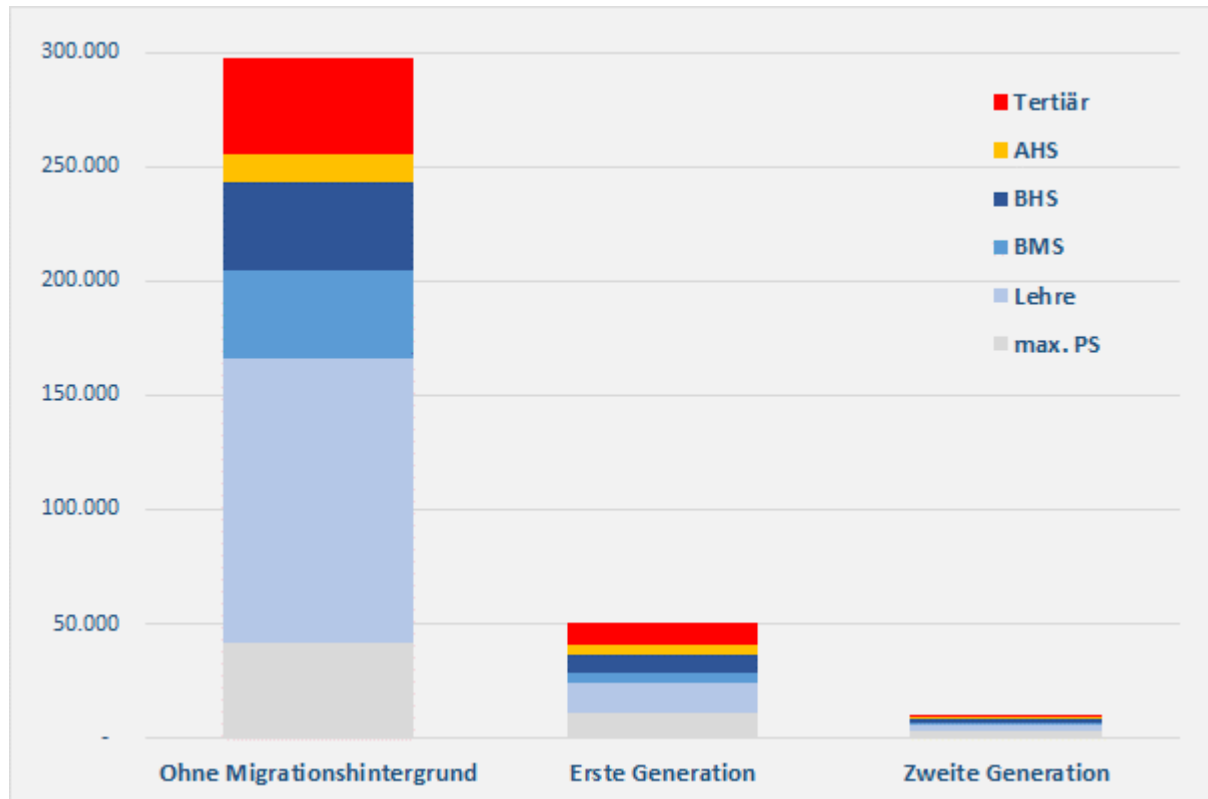
Abbildung 23: Geschlechtstypische Ausbildungsfelder (des höchsten formalen Abschlusses) des Kärntner Erwerbspotenzials im Zeitablauf, relativ



Quelle: Statistik Austria, Registerzählungen, Mikrozensus 2021 (Jahresdatensatz); ibw-Auswertungen und Darstellung

14% des aktuellen Kärntner Erwerbspotenzials haben **migrantischen Background**. In Absolutzahlen sind dies ca. 60.700 Menschen. Die meisten davon sind der ersten Generation zuzurechnen (50.800 Personen und somit 84% aller Personen mit Migrationshintergrund) (vgl. Abbildung 24).

Abbildung 24: Formale Qualifikationsstruktur des Kärntner Erwerbspotenzials 2021, differenziert nach dem Migrationshintergrund; Absolutwerte

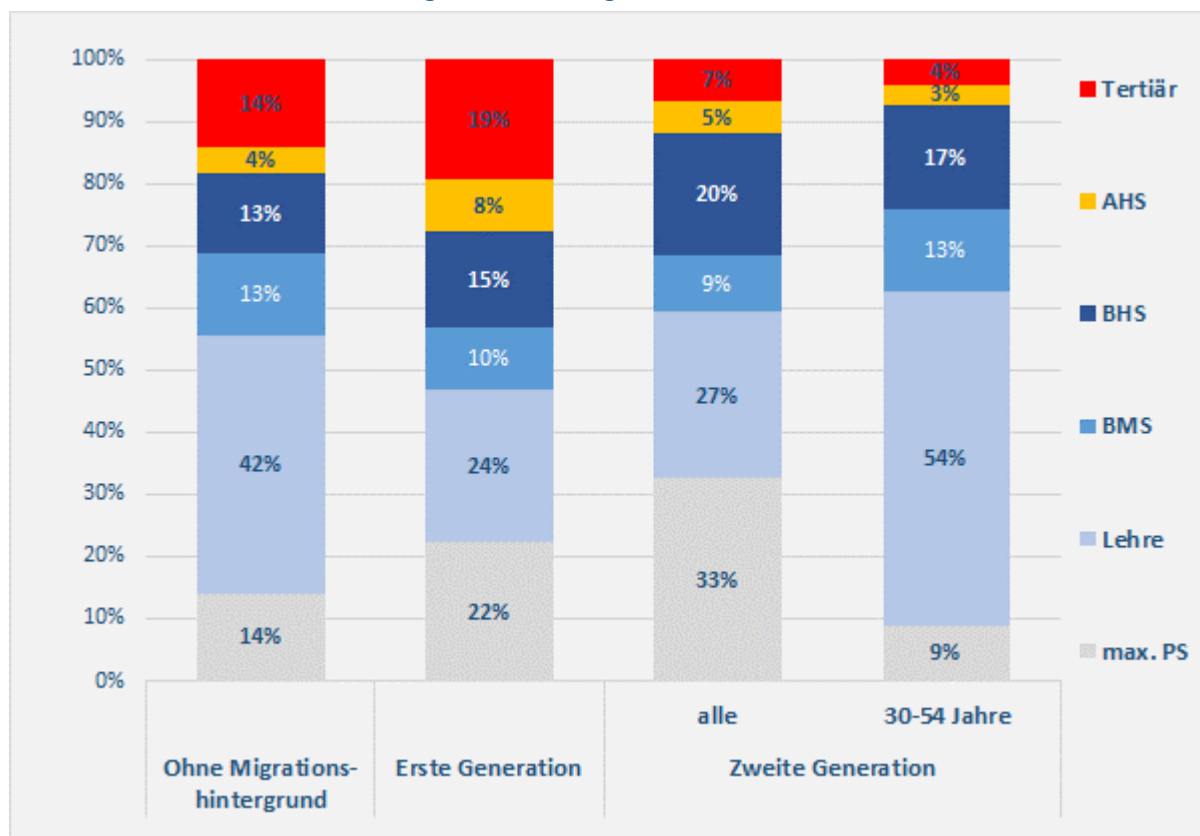


Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2021 (Jahresdatensatz); ibw-Auswertungen und Darstellung

Vergleicht man die formalen Qualifikationsstrukturen dieser Personengruppen, dann fällt auf, dass diese sich weniger unterscheiden, als weit verbreitete Narrative dies nahelegen (vgl. Abbildung 25). Zwar ist der Anteil der Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss in der ersten Generation etwas höher als bei den Personen ohne Migrationshintergrund, dafür ist aber auch deren Akademiker-Anteil höher. Aufgrund der in vielen Ländern nicht existenten oder deutlich weniger wichtigen Lehrlingsausbildung¹⁹ ist dieser Anteil bei den Personen der ersten Generation vergleichsweise gering. Bei der Interpretation der Verteilung der höchsten Bildung für die zweite Generation muss bedacht werden, dass diese sich aus einem deutlich höheren Anteil von „Jungen“ zusammensetzt und diese oftmals ihre Ausbildung noch nicht beendet haben, was den hohen Anteil an Personen mit (derzeit noch) höchstens Pflichtschulabschluss erklärt. Würde man nur jene Personen der zweiten Generation betrachten, die älter als 30 Jahre sind, dann verschieben sich die Anteile zwischen höchstens Pflichtschulabschluss und Lehre (auf 9% maximal Pflichtschulabschluss und 54% Lehre). In der Vergangenheit war somit insbesondere die Lehre die primäre Qualifizierungsschiene für diese Personengruppe.

¹⁹ Lediglich 14% aus der Gruppe der ersten Generation kommen aus Deutschland und somit aus einem Land mit einer ausgeprägten beruflichen Qualifizierung durch ein duales System.

Abbildung 25: Formale Qualifikationsstruktur des Erwerbspotenzials in Kärnten 2021, differenziert nach dem Migrationshintergrund; relativ



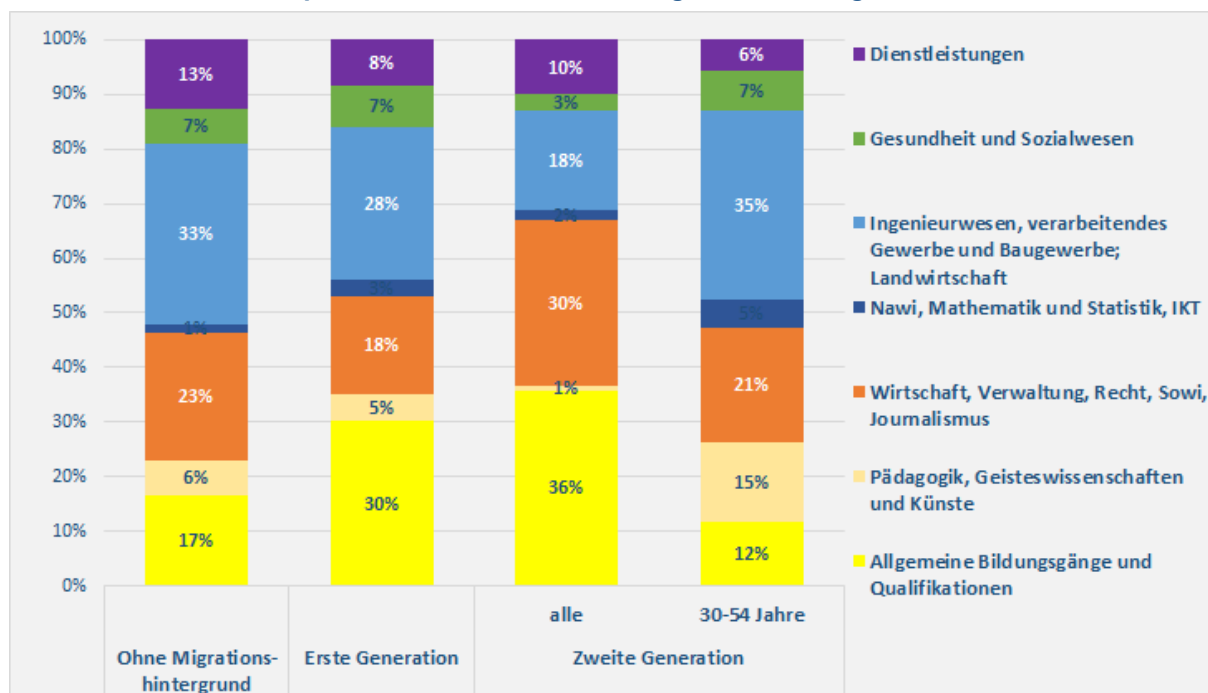
Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2021 (Jahresdatensatz); ibw-Auswertungen und Darstellung

Anmerkung: Die zweite Generation setzt sich überwiegend aus Personen der Altersgruppe der 15- bis 29-Jährigen zusammen. Viele dieser Personen sind demnach noch in ihrer Erstausbildung, weshalb sie ihre höchste formale Qualifikation noch nicht erreicht haben.

Mit Blickwinkel auf die Ausbildungsfelder zeigt sich, dass anteilmäßig mehr Zugewanderte (erste Generation) verglichen mit den Personen ohne Migrationshintergrund den „allgemeinen Bildungswegen und Qualifikationen“ zuordenbar sind (vgl. Abbildung 26). Wie schon zuvor bei der Analyse des höchsten formalen Bildungsabschlusses muss bei der zweiten Generation berücksichtigt werden, dass viele sich noch in einer Ausbildung befinden. Wiederum wurde daher zusätzlich die Altersgruppe der 30- bis 54-Jährigen mitdargestellt. Man erkennt, dass die Struktur der Ausbildungsfelder sich jener der Personengruppe ohne Migrationshintergrund annähert.

Abschließend noch ein kurzer Blick auf den Zusammenhang zwischen migrantischen Herkunft und „mitgebrachter“ formaler Qualifizierung. Die mengenmäßig größte Gruppe sind Personen aus den Nicht-EU Balkanstaaten sowie der Türkei. Sie stellen fast die Hälfte (44%) und sind auch die Subgruppe mit den deutlich höchsten Anteilen bei Lehr- oder höchstens Pflichtschulabschlüssen. In Summe stellen Personen aus diesen Ländern mit den erwähnten Abschlüssen rund ein Viertel der gesamten migrantischen Bevölkerung Kärntens dar (vgl. Tabelle 2). Personen aus anderen osteuropäischen EU-Mitgliedsländern stellen 22% des migrantischen Erwerbspotenzials, ihr formaler Qualifikationsmix ist deutlich gleichmäßiger verteilt. Personen aus Deutschland machen 13% aus, mit qualifikatorischen Schwerpunkten einer Lehre oder tertiärer Abschlüsse. Umfangmäßig gleich groß ist der Anteil von Personen aus der „restlichen Welt“. Sie zeichnen sich durch eine deutlich bipolare Qualifikationsstruktur aus: Die beiden Personengruppen von mit höchstens Pflichtschulabschluss bzw. Akademiker:innen sind nahezu gleich groß.

Abbildung 26: Ausbildungsfelder (des höchsten formalen Abschlusses) des Kärntner Erwerbspotenzials 2021 nach dem Migrationshintergrund, relativ



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2021 (Jahresdatensatz); ibw-Auswertungen und Darstellung

Tabelle 2: Kärntner Erwerbspotenzial – Subgruppe der Personen mit Migrationshintergrund: höchster formaler Bildungsabschluss des im Ausland geborenen Elternteils

Höchster formaler Bildungsabschluss des im Ausland geb. Elternteils	Deutschland	restl. west-europ. EU + EFTA	osteurop. EU	"non-EU Balkan" + Türkei	restl. Welt	Randsumme
max. PS	2%	2%	3%	12%	5%	24%
Lehre	5%	2%	5%	12%	2%	25%
BMS	1%	1%	2%	6%	1%	10%
BHS (inkl. Kollegs)	1%	1%	5%	9%	1%	16%
AHS	2%	1%	2%	2%	1%	8%
Tertiär	3%	2%	5%	4%	4%	17%
Randsumme	13%	7%	22%	44%	13%	100%

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2021 (Jahresdatensatz); ibw-Auswertungen und Darstellung

Kurzfasit: das migrantische Erwerbspotenzial Kärntens ist vom Volumen her betrachtet vergleichsweise „klein“ (14% oder 60.700 Personen) und sehr heterogen, was ihre migrantischen Herkünfte und formalen Qualifikationen betrifft.

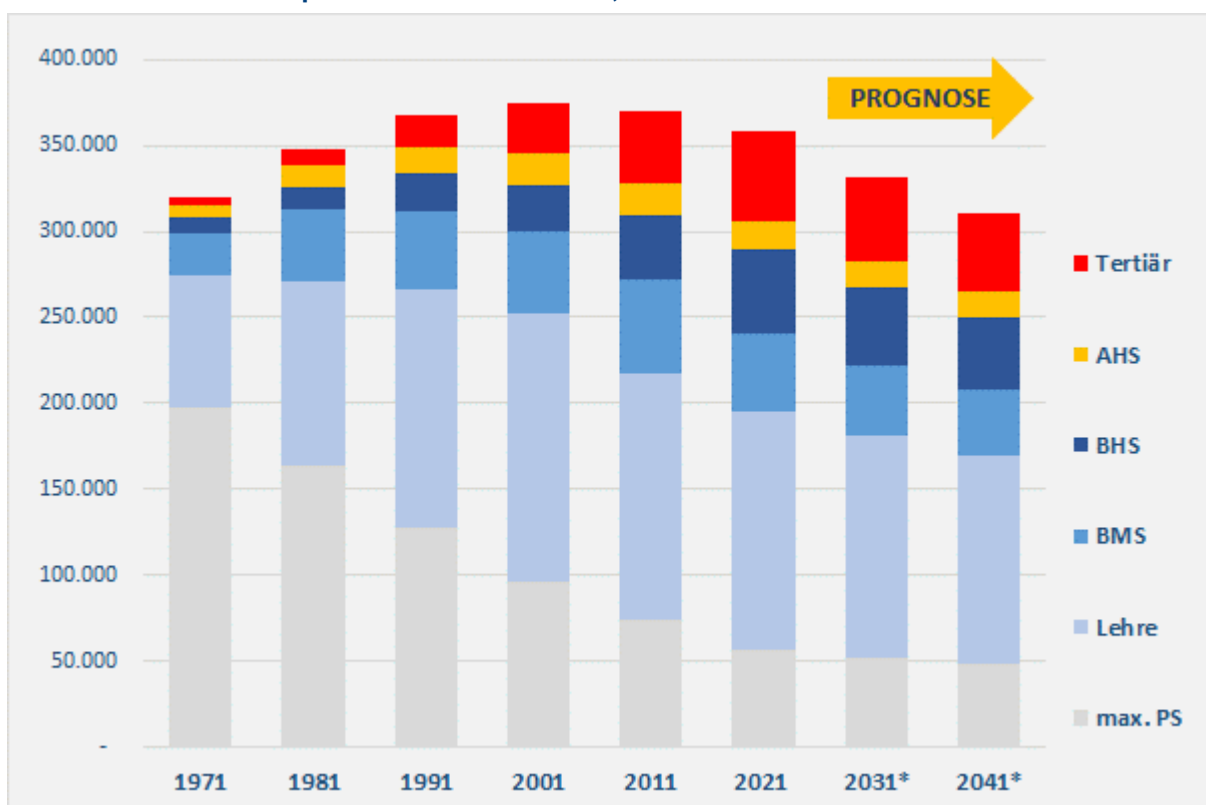
3.2.5 ibw-Prognosen²⁰ der (formalen) Qualifikationsstruktur des Kärntner Erwerbspotenzials

Mit welchen absoluten und relativen Veränderungen ist zu rechnen, sollten sich die Trends der letzten Jahrzehnte betreffend die Ausbildungswahl auch in Zukunft weiter fortsetzen?

Als **Benchmark-Variante** wird zunächst von einem Szenario ausgegangen, bei dem das aktuelle Ausbildungswahlverhalten als konstant angenommen wird („**konstante Variante**“). Die aktuelle Verteilung der formalen Qualifikationsstruktur wird dabei für die Zukunft fortgeschrieben. Quantitative Veränderungen des Erwerbspotenzials sind somit lediglich durch dessen demografische Entwicklung bedingt.

Ändert sich in den nächsten Jahren nichts an der Qualifizierungsdynamik, dann würde sich das Mengengerüst des Erwerbspotenzials in Kärnten gemäß der Abbildung 27 entwickeln (die relative Verteilung ist im Anhang in Abbildung 45 wiedergegeben).

Abbildung 27: Benchmark – konstante Variante: Formale Qualifikationsstruktur des Kärntner Erwerbspotenzials 1971 bis 2041; Absolutwerte



Quelle: Statistik Austria, Statistik des Bevölkerungsstandes (zu Jahresbeginn), ÖROK-Bevölkerungsprognose (Hauptvariante); ibw-Prognosemodell und Darstellung

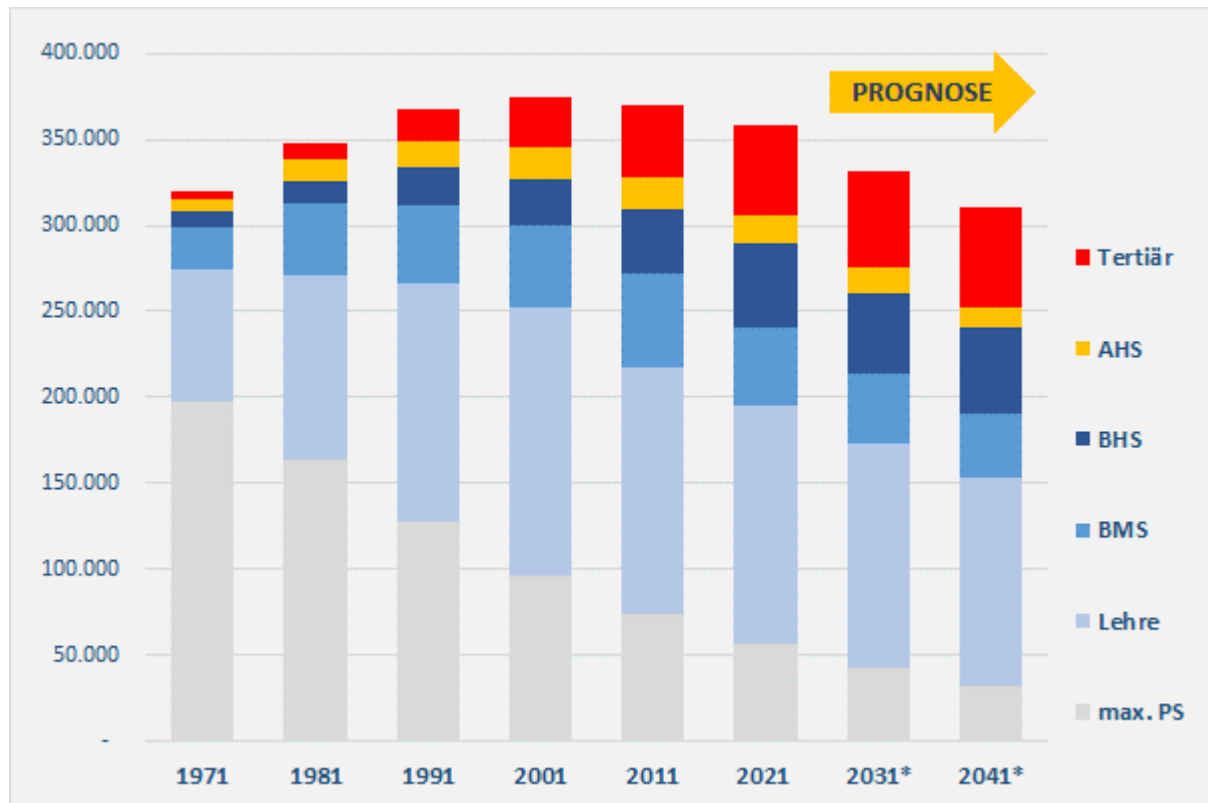
Die alternative **Trendvariante** beruht demgegenüber auf der Annahme, dass sich die Qualifizierungstrends der letzten 50 Jahre mit gleichbleibender Dynamik fortsetzen (die diesbezüglichen Annahmen sind der Abbildung 46 im Anhang zu entnehmen). Die quantitativen Veränderungen des zukünftigen Erwerbspotenzials sind somit bedingt durch die zusammengesetzten Effekte aus demografischer

²⁰ Die Prognosen wurden für die beiden Geschlechter gesondert durchgeführt. Insbesondere für die Trendvariante war dies aufgrund der zuvor schon dargestellten unterschiedlichen Ausbildungswahl und -dynamiken zwischen den Geschlechtern relevant. Alle geschlechtstypischen Abbildungen sind im Anhang dargestellt. Die Annahmen für die Trendvarianten in

Abbildung 46. Die Abbildungen im Haupttext für beide Geschlechter ergeben sich als Summe der separaten Prognosen nach dem Geschlecht.

Entwicklung und Trends der Erstausbildung (sowohl hinsichtlich der ins Erwerbspotenzial eintretenden „jungen“ Alterskohorten als auch bezgl. der Qualifikationsstruktur der aus dem Erwerbspotenzial aufgrund der Alterung ausscheidenden „älteren“ Kohorten) sowie der (beruflichen) Weiterbildung (falls diese eine formale Höherqualifizierung im Vergleich zum formalen Erstausbildungsabschluss bewirkt).

Abbildung 28: Trendvariante: Formale Qualifikationsstruktur des Kärntner Erwerbspotenzials 1971 bis 2041; Absolutwerte

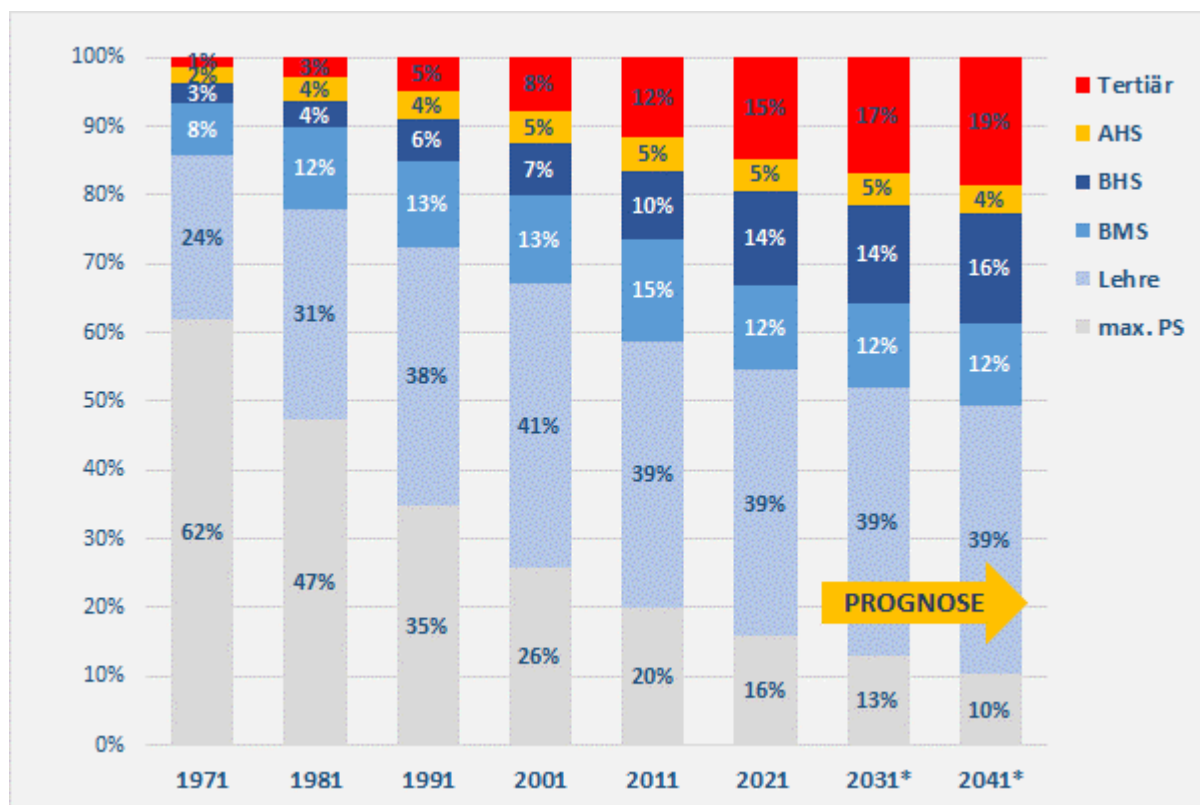


Quelle: Statistik Austria, Statistik des Bevölkerungsstandes (zu Jahresbeginn), ÖROK-Bevölkerungsprognose (Hauptvariante); ibw-Prognosemodell und Darstellung

Bis zum Jahr 2041 wird sich laut demografischer Prognose (Hauptvariante der Bevölkerungsprognose der Statistik Austria) das Kärntner Erwerbspotenzial um knapp 50.000 Personen verringern (bezogen auf das Jahr 2021). In der Benchmarkvariante – bei Fortschreibung der aktuellen Qualifikationsstruktur – werden für alle Qualifikationsabschlüsse rückläufige Zahlen vorhergesagt: Für die Lehre in Summe (d.h. im Zeitraum der nächsten 20 Jahre) ca. minus 19.000, für BMS, BHS sowie Tertiärabschlüsse jeweils ebenfalls rund minus 6.000-7.000 Personen. Auch die Anzahl der Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss würde in dieser Größenordnung sinken (vgl. Tabelle 3 Benchmarkvariante).

Sollten sich die Qualifizierungstrends der letzten 50 Jahre fortsetzen, so würde das gesamte Erwerbspotenzial demografisch bedingt bis 2041 logischerweise ebenfalls um knapp 50.000 Personen zurückgehen. In der Trendvariante wären die Veränderungen im Vergleich zum Benchmark für die einzelnen Qualifikationssegmente (Ausbildungsabschlüsse) aber unterschiedlich: Starke Rückgänge werden für die Lehre (minus 18.000) sowie den Personenkreis mit höchstens Pflichtschulabschluss vorhergesagt (um ca. minus 25.000). Auch die BMS-Zahlen würden sinken (um minus 8.000). Demgegenüber sollte sich aber das Erwerbspotenzial von Personen mit akademischen Abschlüssen um 5.000 erhöhen. Laut Trendvariante würden die BHS-Abschlüsse stagnieren und sich bei den AHS-Abschlüssen ein Rückgang um 4.000 abzeichnen (vgl. Tabelle 3 Trendvariante).

Abbildung 29: Trendvariante: Formale Qualifikationsstruktur des Kärntner Erwerbspotenzials 1971 bis 2041; relativ



Quelle: Statistik Austria, Statistik des Bevölkerungsstandes (zu Jahresbeginn), ÖROK-Bevölkerungsprognose (Hauptvariante); ibw-Prognosemodell und Darstellung

Tabelle 3: Kärntner Erwerbspotenzial nach formaler Bildung – prognostizierte Veränderungen zur Vordekade für die Jahre 2031 und 2041; Benchmark- und Trendvariante

Höchster formaler Bildungsabschluss	Benchmarkvariante			Trendvariante		
	2031*	2041*	Σ 2021 - 2041	2031*	2041*	Σ 2021 - 2041
max. PS	-4.266	-3.338	-7.604	-13.738	-10.779	-24.517
Lehre	-10.440	-8.137	-18.577	-9.306	-8.205	-17.511
BMS	-3.403	-2.672	-6.075	-3.763	-3.907	-7.671
BHS (inkl. Kollegs)	-3.698	-2.895	-6.593	-1.507	2.324	817
AHS	-1.271	-994	-2.265	-1.613	-2.625	-4.238
Tertiär	-3.999	-3.133	-7.132	3.015	2.064	5.078
Erwerbspotenzial gesamt	-27.076	-21.170	-48.246	-27.076	-21.170	-48.246

Quelle: ibw-Prognosemodell und Darstellung (Datenbasis Statistik Austria, Statistik des Bevölkerungsstandes)

Die Bandbreite bzw. der Korridor zwischen diesen beiden Prognosevarianten ist in Tabelle 4 explizit ausgewiesen: Laut Trendvariante wären die Rückgänge in den Qualifizierungssegmenten BMS und höchstens Pflichtschulabschluss mit Abstand prononcierter als im Benchmark. Für BHS und Akademiker:innen werden demgegenüber laut Trendvariante deutlichere Zuwächse vorhergesagt. Die Prognosen für die Personen mit Lehrabschluss unterscheiden sich nur marginal, da im Wesentlichen ein stabiler Wachstumstrend erwartet wird.

Tabelle 4: Kärntner Erwerbspotenzial nach formaler Bildung – Differenzen zwischen den Prognosevarianten

Höchster formaler Bildungsabschluss	Differenzen zwischen Benchmark- und Trendvariante		
	2031*	2041*	Σ 2021 - 2041
max. PS	-9.472	-16.913	-26.385
Lehre	1.134	1.066	2.201
BMS	-360	-1.595	-1.955
BHS (inkl. Kollegs)	2.191	7.410	9.601
AHS	-343	-1.973	-2.316
Tertiär	7.013	12.210	19.224

Quelle: ibw-Prognosemodell und Darstellung (Datenbasis Statistik Austria, Statistik des Bevölkerungsstandes)

Als Endergebnis sind in der nachstehenden Tabelle 5 die prognostizierten Werte für die Jahre 2031 und 2041 differenziert nach der Prognosevariante und der höchsten formalen Qualifikation ausgewiesen.

Tabelle 5: Kärntner Erwerbspotenzial nach formaler Bildung – prognostizierte Werte für die Jahre 2031 und 2041; Benchmark- und Trendvariante

Höchster formaler Bildungsabschluss	2021*	Benchmarkvariante		Trendvariante	
		2031*	2041	2031	2041
max. PS	56.418	52.152	48.814	42.680	31.901
Lehre	139.082	128.642	120.505	129.776	121.571
BMS	44.703	41.300	38.628	40.940	37.032
BHS (inkl. Kollegs)	48.859	45.161	42.266	47.352	49.676
AHS	16.799	15.528	14.534	15.186	12.561
Tertiär	52.751	48.752	45.619	55.766	57.829
Erwerbspotenzial gesamt	358.612	331.536	310.366	331.536	310.366

Quelle: ibw-Prognosemodell und Darstellung (Datenbasis Statistik Austria, Statistik des Bevölkerungsstandes)

3.3 Arbeitskräfteangebot in Kärnten

Wie wird sich nun das Arbeitskräfteangebot in Kärnten in mittelfristiger Perspektive entwickeln? Basierend auf dem im vorigen Kapitel prognostizierten Erwerbspotenzial und seiner Qualifikationsstruktur werden nun Szenarien für das **Arbeitskräfteangebot in Kärnten mit Prognosehorizont 2040** entworfen.

Im ersten Unterkapitel werden zunächst die **aktuelle Struktur** sowie die **Entwicklungstrends der Erwerbsbeteiligung** dargestellt und ausgewertet. Im nachfolgenden Unterkapitel werden auf diesen Analysen aufbauend die **Prognosen des Arbeitskräfteangebots in Kärnten mit Prognosehorizont 2040** erstellt – wiederum „binär“ als konstante und Trendvariante. Ausschöpfungs- und Steigerungspotenzial des Arbeitskräfteangebots werden im Anschluss anhand relevanter Einflussparameter wie der Frauenerwerbsbeteiligung und des Teilzeitverhaltens, dem Übergang von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt, der Pensionierungsdynamik²¹ sowie der Arbeitsmigration bzw. des Brain Drain von Abgänger:innen der Kärntner Sekundarstufe zum Zweck eines Hochschulstudiums bzw. der „Arbeitsmigration“ in ein anderes Bundesland (Binnenwanderung) erörtert. Diese Analyse- und Darstellungs-

²¹ Die Inklusion dieses Parameters ist insbesondere aufgrund der Kohortenstärke der Baby-Boomer der 1960er Jahre, für die derzeit das Zeitfenster ihres Pensionsantritts gilt, relevant.

weise erlaubt es, sowohl Bandbreite als auch Sensitivität der Einflussfaktoren auf das erwartbare Arbeitskräfteangebot abzubilden.

3.3.1 Erwerbspotenzial, qualifikationsbedingte Erwerbsbeteiligung, Arbeitskräfteangebot

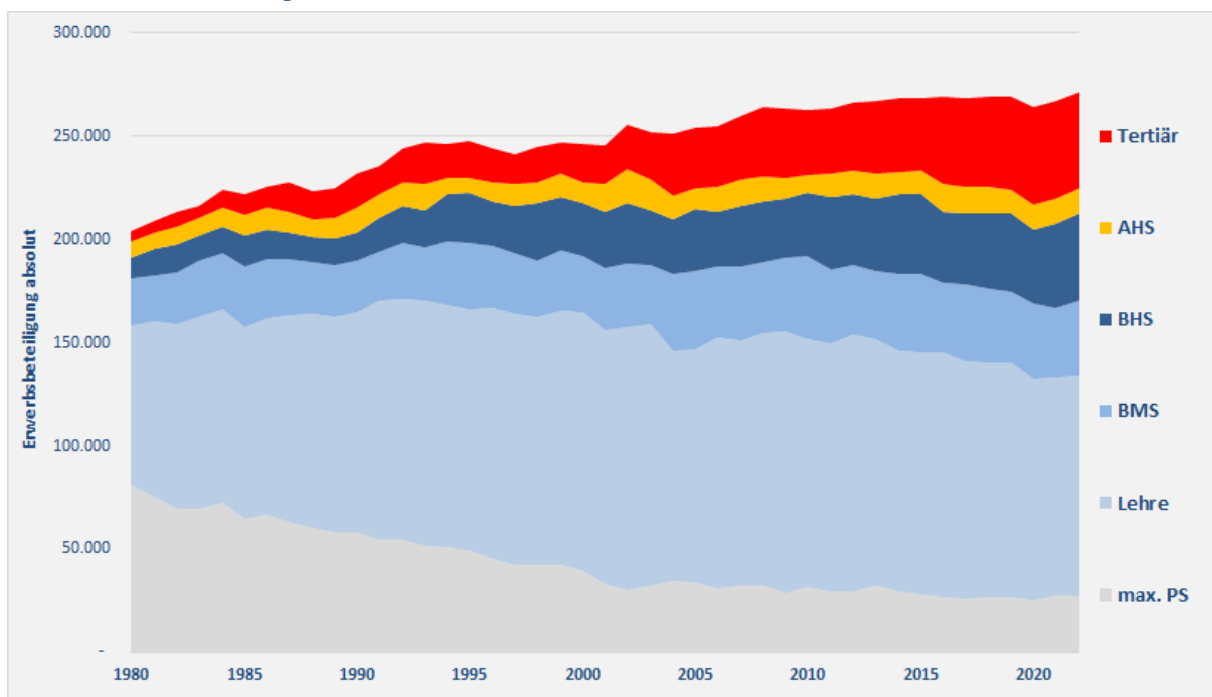
Wie hat sich das Arbeitskräfteangebot in Kärnten während der letzten vier Dekaden – also seit Beginn der 1980er Jahre – entwickelt?

Das Arbeitskräfteangebot wird für diese Studienzwecke folgendermaßen „definiert“: Es setzt sich zusammen aus den Erwerbstätigen und Arbeitslosen, welche zusammen die Erwerbspersonen ergeben. Nicht berücksichtigt wird die sogenannte „stille Reserve“²², da auf Bundesländerebene nicht die für die Prognose erforderliche Differenzierung nach Geschlecht, höchster formaler Bildung etc. durchgeführt werden kann. Die Stichprobenumfänge im MZ-Datensatz aus der Arbeitskräfteerhebung (AKE) für diese Subgruppen sind nämlich zu klein, um statistisch abgesicherte Befunde ermitteln zu können.

Als Datenbasis zur Abschätzung des Arbeitskräfteangebots werden ausschließlich Mikrozensusdaten der Statistik Austria (Arbeitskräfteerhebung) verwendet.

In Absolutwerten betrachtet ist das Arbeitskräfteangebot in Kärnten von rund 200.000 Erwerbspersonen im Jahr 1980 sukzessive auf nunmehr rund 271.000 angewachsen (vgl. Abbildung 30).

Abbildung 30: Erwerbspersonen in Kärnten von 1980 bis 2022 nach dem höchsten formalen Bildungsabschluss; Absolutwerte



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Zeitreihe nach StatCube; ibw-Darstellung

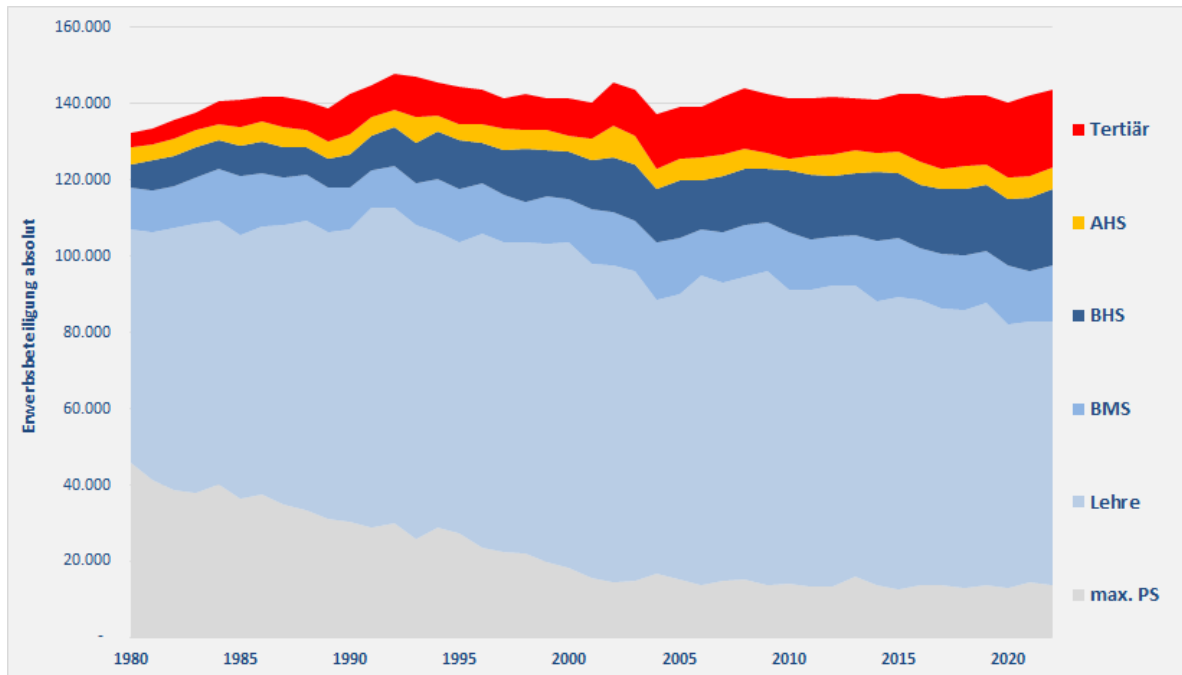
Das Wachstum des Arbeitskräfteangebots in Kärnten wurde wesentlich durch die Zunahme der **Frauen-erwerbstätigkeit** getragen (vgl. Abbildung 31). Augenfällig wird dies am kontinuierlich steigenden Frauenanteil am Arbeitskräfteangebot: Anfang der 1980er Jahre lag er noch bei lediglich 35%. Im Zeitablauf ist er sukzessive auf 47% angestiegen. Frauen stellen somit derzeit fast die Hälfte aller Erwerbspersonen. Nach Köpfen betrachtet ist somit fast Geschlechter-Parität erreicht – aufgrund der

²² Die „stille Reserve“ definiert Personen, welche dem Arbeitsmarkt potenziell zur Verfügung stehen. Diese Nicht-Erwerbspersonen (weder erwerbstätig noch arbeitslos) im Alter von 15 bis 74 Jahren suchen entweder nach Arbeit, sind aber nicht kurzfristig verfügbar oder wären kurzfristig verfügbar, obwohl sie nicht nach Arbeit gesucht haben. Sh. <https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitslosigkeit/arbeitswunsch-stille-reserve> (16.05.2023).

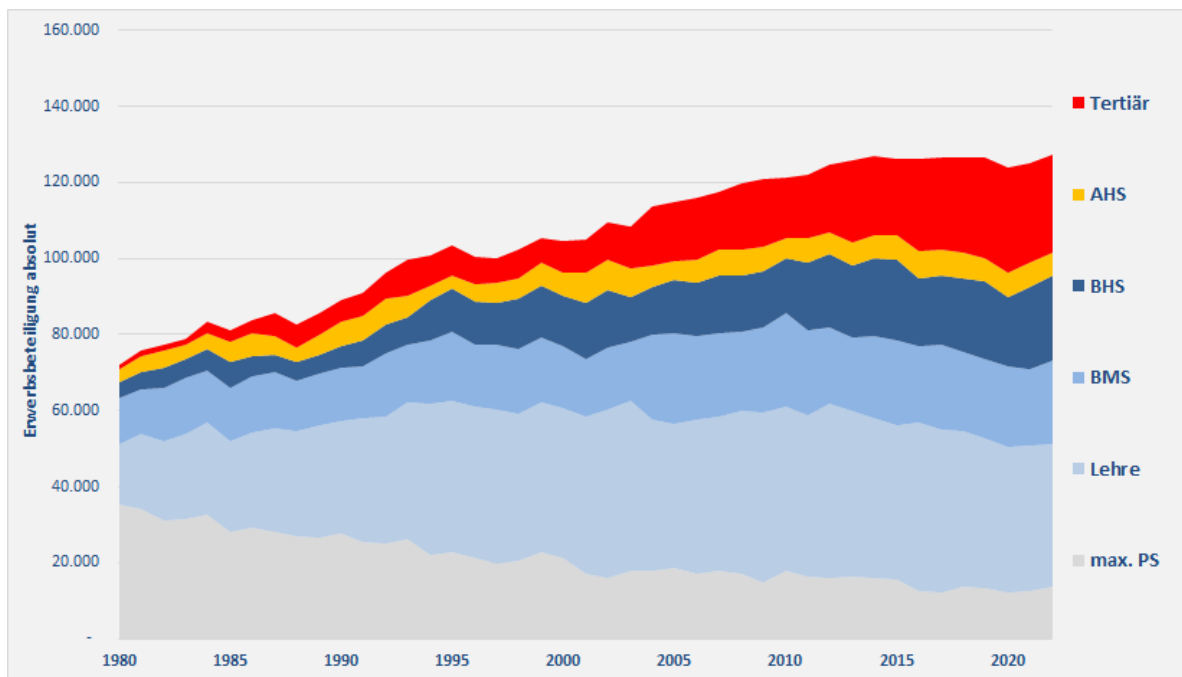
ausgeprägten geschlechtstypischen Teilzeitquoten liegt aber das Arbeitsvolumen (umgerechnet auf Vollzeitäquivalente) der Frauen nach wie vor deutlich unter jenem der Männer.

Abbildung 31: Geschlechtsspezifische Entwicklung der Erwerbspersonen in Kärnten von 1980 bis 2022 nach dem höchsten formalen Bildungsabschluss; Absolutwerte

Männer



Frauen



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Zeitreihe nach StatCube; ibw-Darstellung

Anmerkung: die y-Achse ist bei beiden Grafiken gleich skaliert, um die unterschiedlichen Entwicklungsdynamiken nach dem Geschlecht zu verdeutlichen

Weitergehende Detailanalysen²³ verdeutlichen (vgl. Tabelle 6), dass die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit nicht nur die Inländerinnen betraf, sondern mit einer ähnlichen Dynamik und auf einem ähnlichen Niveau auch für die Gruppe der nichtösterreichischen Staatsbürgerinnen (Ausländerinnen) beobachtbar ist. Als dritte Subgruppe sind es die männlichen Ausländer gewesen, die das Beschäftigungswachstum der letzten Jahrzehnte mitgetragen haben – im Gegensatz dazu ist der Beschäftigtenstand der männlichen Inländer zwischen 1980 und Anfang der 2020er Jahre sogar etwas zurückgegangen.

Zusammengenommen entfällt rund die Hälfte der Beschäftigungszunahmen 1980 - 2022 im Zeitvergleich auf die Gruppe der Inländerinnen, weitere 25 % betrafen Ausländerinnen und das restliche Viertel männliche Ausländer. Somit lassen sich rund drei Viertel des Beschäftigungswachstums auf die gestiegene Frauenerwerbstätigkeit zurückführen, 50% auf die gestiegene **Ausländerbeschäftigung/Arbeitsmigration**.

Tabelle 6: Veränderungen des Standes an Kärntner Erwerbspersonen 1980 versus 2022 – differenziert nach Geschlecht und Staatszugehörigkeit

Erwerbspersonen	Veränderung des Beschäftigtenstandes 1980 - 2022		
	absolut	relativ ¹	relativ ²
Inländer	- 6.700	-10 %	-
Ausländer	17.800	27 %	25 %
Inländerinnen	38.100	59 %	53 %
Ausländerinnen	15.600	24 %	22 %
Gesamtveränderung	64.800	100 %	-
∑ Beschäftigungszuwächse	71.500	-	100 %

1... Anteile bezogen auf Gesamtveränderung

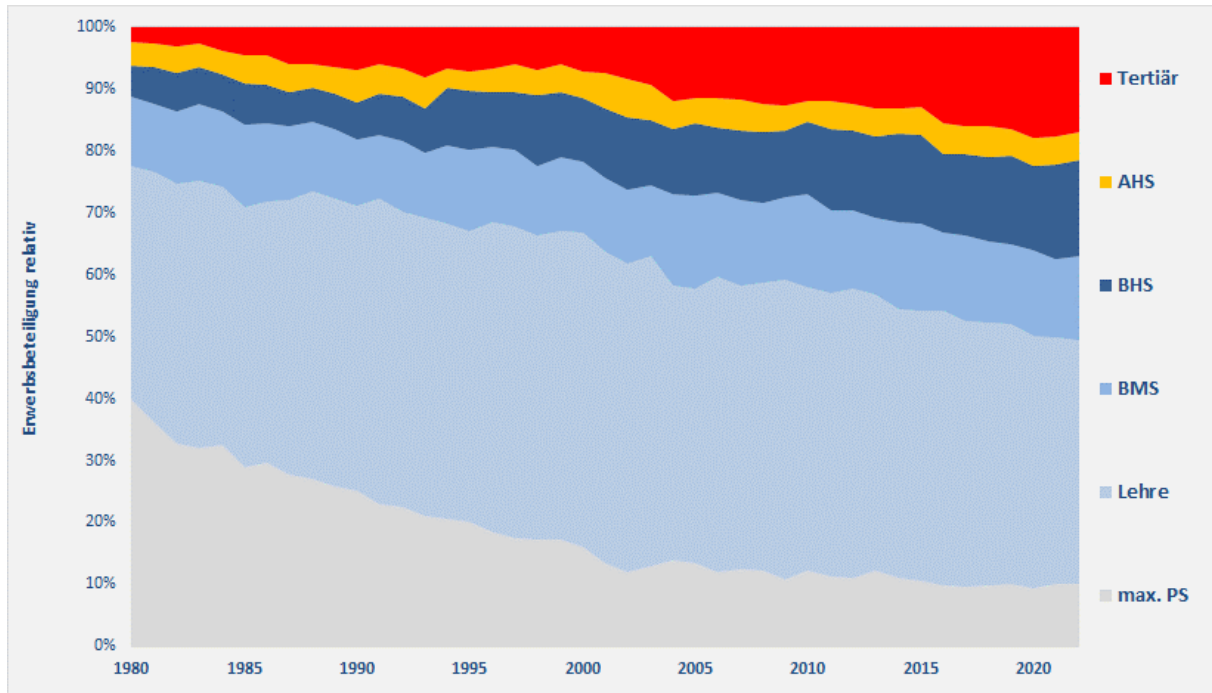
2... Anteile bezogen auf Summe der Beschäftigungszuwächse

Quelle: ibw-Detailanalyse anhand Statistik Austria StatCube-Abfrage (basierend auf den Mikrozensusdaten 1980 und 2022)

²³ Aufgrund der Erhebungsumstellung im Jahr 2021 liegt bei den hier präsentierten Daten ein Zeitreihenbruch vor. Ein unmittelbarer Vergleich mit Ergebnissen vor 2021 ist gemäß Statistik Austria nur eingeschränkt möglich – für die hier skizzierte Thematik jedoch aus Sicht der Studienautor:innen zulässig (auch deshalb, da keine andere Datenquelle vorliegt, die einen differenzierten Blick für die regionale Ebene auf die Dimensionen Erwerbstätigkeit, Geschlecht und Nationalität erlaubt).

Die Veränderung der Qualifikationsstruktur der Erwerbspersonen (vgl. Abbildung 32) folgt überwiegend dem Entwicklungsmuster (also dem formalen Höherqualifizierungstrend) des Erwerbspotenzials. Wiederum mit gewissen geschlechtsspezifischen Unterschieden aufgrund der schon thematisierten anhaltend stark ausgeprägten geschlechtstypischen Muster der (Aus)Bildungswahl (vgl. Abbildung 33).

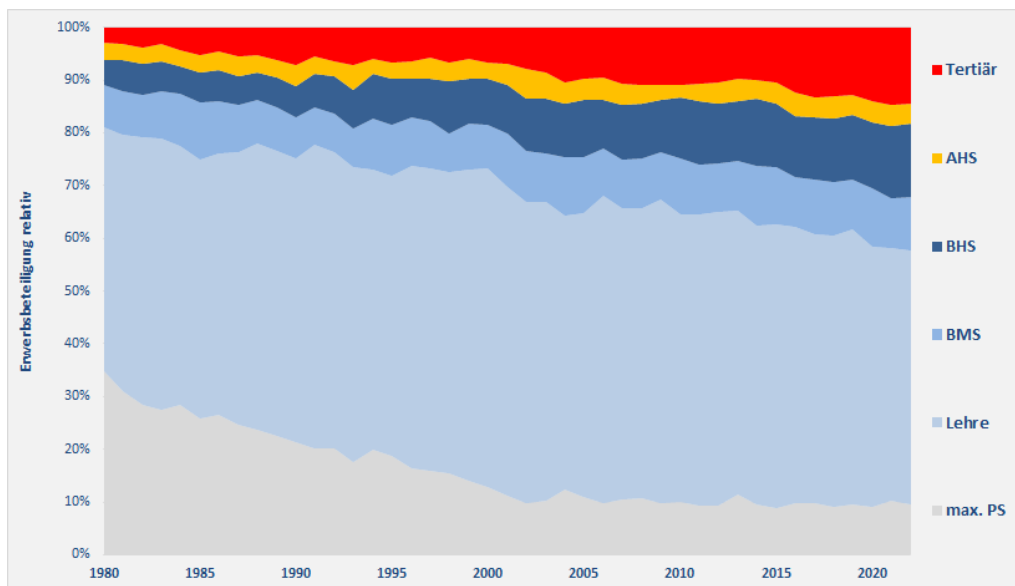
Abbildung 32: Qualifikationsstruktur der Erwerbspersonen in Kärnten 1980 bis 2022; relativ



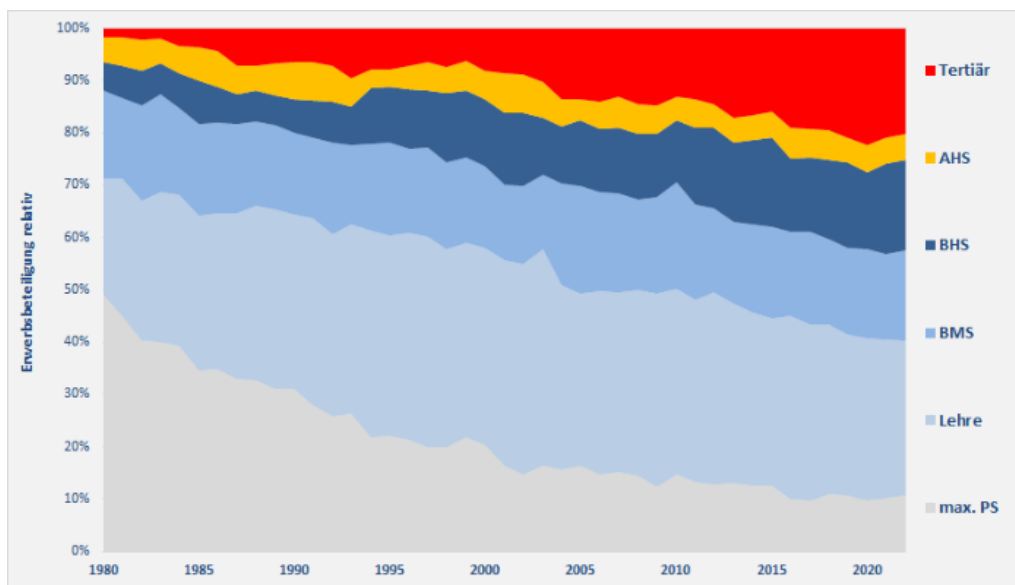
Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Zeitreihe nach StatCube; ibw-Darstellung

Abbildung 33: Geschlechtsspezifische Entwicklung der Qualifikationsstruktur der Erwerbspersonen in Kärnten 1980-2022; relativ

Männer



Frauen

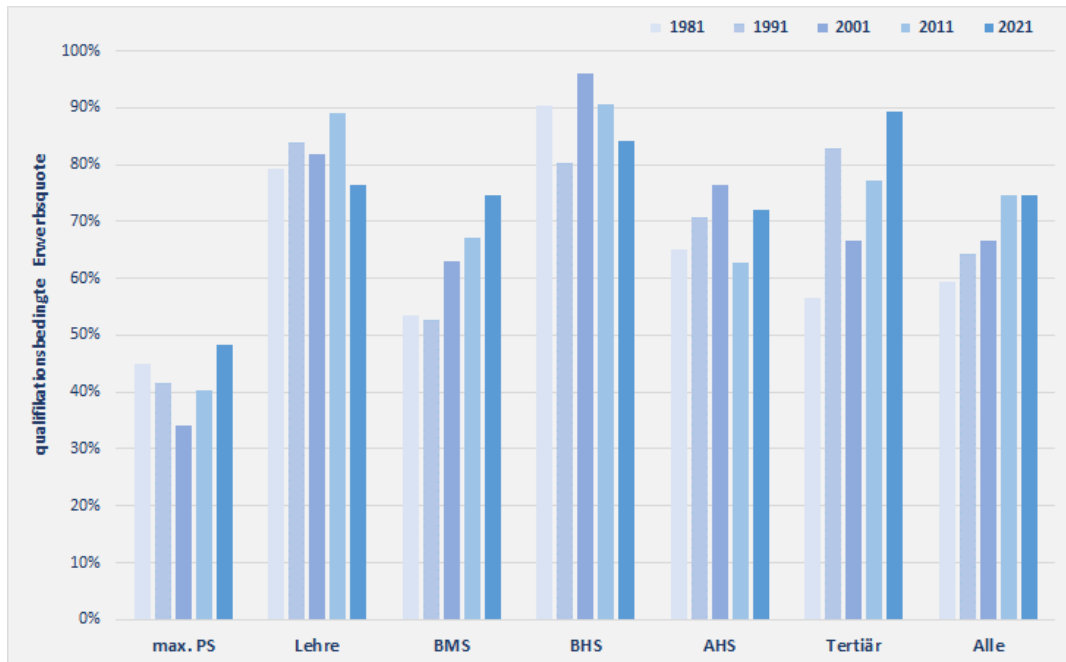


Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Zeitreihe nach StatCube; ibw-Darstellung

Qualifikationsbedingte Erwerbsbeteiligung

Grundsätzlich zeigen sich sehr stabile Strukturen, was die Wahrscheinlichkeit betrifft, mit einem formalen Bildungsabschluss auch erwerbstätig und damit Teil des Arbeitskräfteangebots zu sein. Die qualifikationsbedingten Erwerbsquoten (als Anteile der Erwerbspersonen am Erwerbspotenzial für bestimmte formale Qualifikationen) verdeutlichen dies – vgl. dazu Abbildung 34. So sind Personen im erwerbsfähigen Alter (15-64 Jahre), die über keinen über die Pflichtschule hinausgehenden höheren formalen Bildungsabschluss verfügen, deutlich seltener erwerbstätig. Ihre Erwerbsbeteiligungsquote liegt zwischen einem Drittel und maximal 50%. Demgegenüber stehen üblicherweise rund 80-90% aller Personen mit einem Lehrabschluss sowie jene mit einem BHS-Abschluss dem Arbeitsmarkt als Erwerbspersonen zur Verfügung. Die Erwerbsbeteiligung/-neigung der BMS-Absolvent:innen (hier spiegelt sich u.a. die gestiegene Frauenerwerbsbeteiligung wider) sowie der Akademiker:innen dürfte im Zeitablauf angestiegen sein.

Abbildung 34: Qualifikationsspezifische Erwerbsquoten in Kärnten (Dekadenvergleich)



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Zeitreihe nach StatCube; ibw-Berechnungen und Darstellung

Anmerkung: Die Anteile sind als Tendenzen zu interpretieren, insbesondere bei jenen Bildungsabschlüssen mit vergleichsweise geringen Stichprobenumfängen/Fallzahlen (wie bspw. BMS oder AHS).

In Summe (also über alle formalen Qualifikationen) ist ein Anstieg der Erwerbsbeteiligung von rund 60% im Jahr 1980 auf derzeit rund 75% beobachtbar. Getragen wurde diese Zunahme wesentlich durch die erhöhte Erwerbsneigung bei den Frauen (quer über alle formalen Abschlüsse, wenngleich in unterschiedlichem Ausmaß).

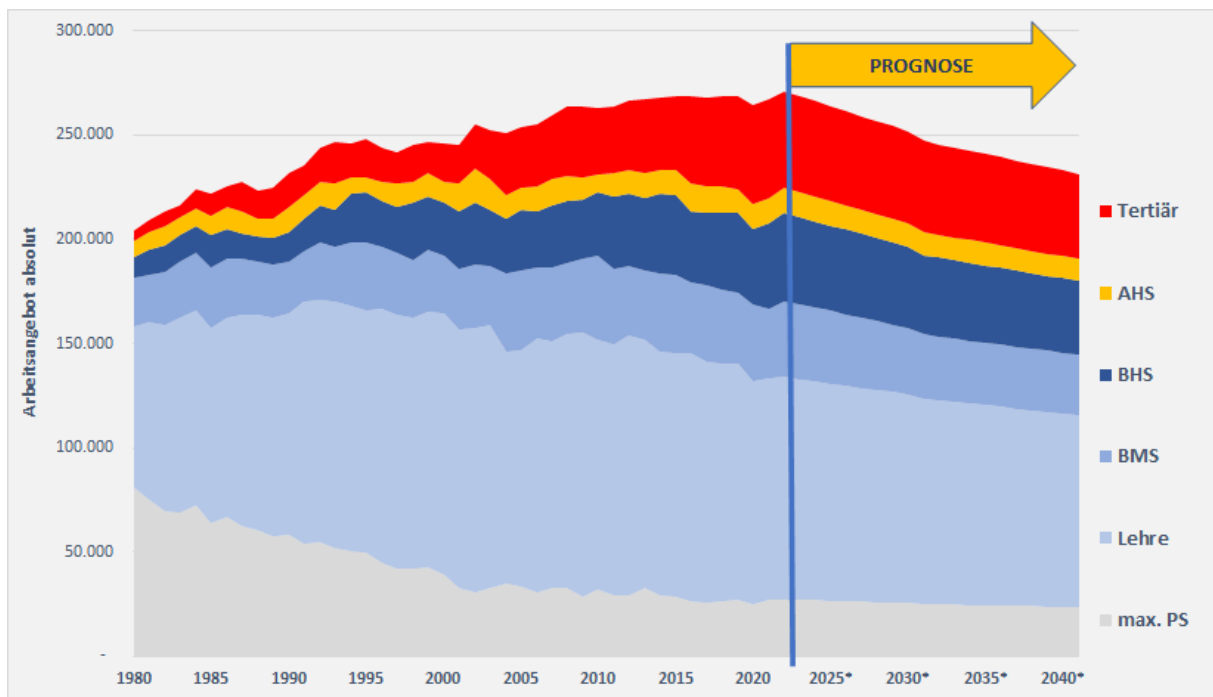
3.3.2 Prognosen des Arbeitskräfteangebots für Kärnten bis 2041

Für die Prognose des Arbeitskräfteangebots werden die geschlechtstypischen und qualifikationsbedingten Erwerbsbeteiligungsquoten (also Erwerbspersonen bezogen auf das Erwerbspotenzial, differenziert nach dem höchsten formalen Bildungsabschluss und Geschlecht) fortgeschrieben. Diese Methodik ist nicht zuletzt darin begründet, dass aufgrund der vorhandenen Datenlage keine statistisch abgesicherten tiefer-/weitergehenden Differenzierungsdimensionen in die Prognose miteinbezogen werden können (bspw. Teilzeitarbeit bei den Frauen, unterschiedliche Pensionsübertrittsmuster zwischen den Geschlechtern und Qualifikationsebenen u.v.m.). Etliche die Erwerbsneigung betreffende Parameter werden im Folgekapitel näher thematisiert. Und zwar unter zwei Gesichtspunkten. Einmal hinsichtlich ihrer Entwicklungstrends in der Vergangenheit, welche bis zu einem gewissen Grad auch die Prognose beeinflussen bzw. „determinieren“. Und zum Zweiten, um auszuloten, welche Relevanz/Hebelwirkung ihnen überhaupt aus prognostischer Perspektive für das Arbeitskräfteangebot zukommen dürfte.

In der **konstanten Variante** wird angenommen, dass sich diese aktuellen geschlechts- und qualifikationsbedingten Erwerbsbeteiligungsquoten zukünftig auf dem aktuellen Niveau stabilisieren werden. Veränderungen des Arbeitskräfteangebots sind in diesem Szenario daher durch strukturelle Verschiebungen des qualifikatorischen Erwerbspotenzials (und somit aus dem kombinierten Effekt von Demografie und formaler Bildungsexpansion) bedingt.

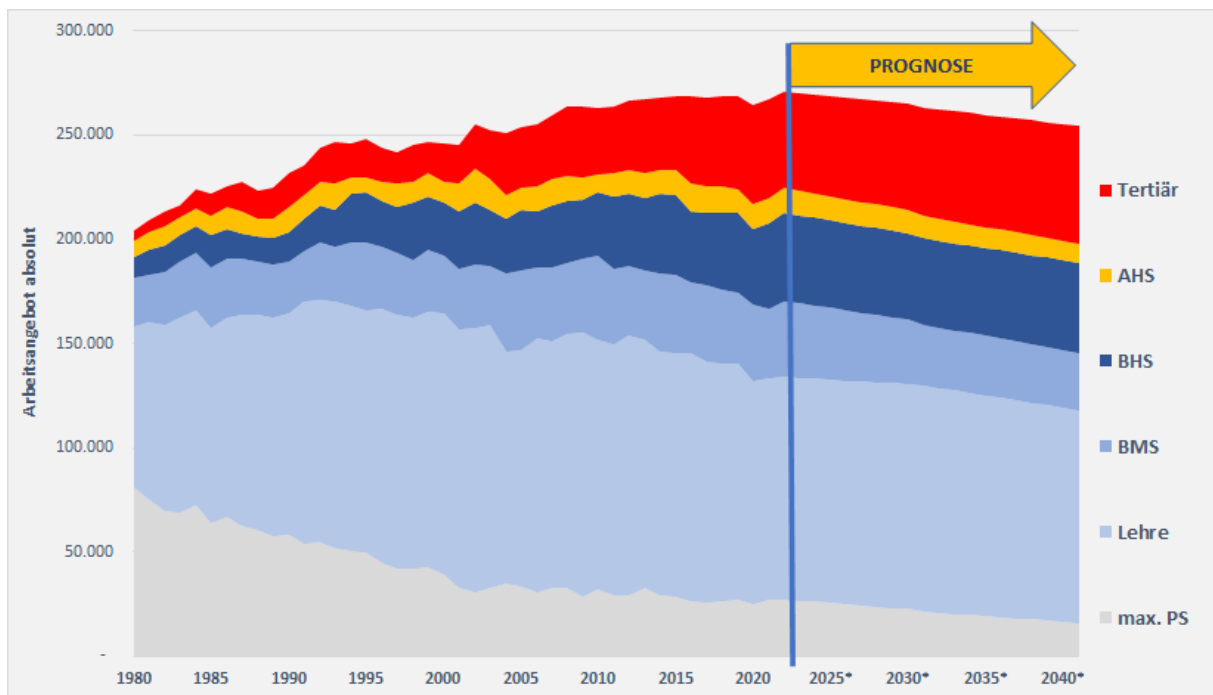
In der **Trendvariante** werden die während der letzten 40 Jahre beobachtbaren Trends der Erwerbsbeteiligungsquote fortgeschrieben/extrapoliert. Veränderungen des Arbeitskräfteangebots sind in diesem Szenario somit durch die strukturellen Verschiebungen des qualifikatorischen Erwerbspotenzials UND die Trends der Erwerbsbeteiligung bedingt (und somit aus dem kombinierten Effekt von Demografie, formaler Bildungsexpansion und Erwerbsneigung).

Abbildung 35: Benchmark – konstante Variante: Formale Qualifikationsstruktur des Kärntner Arbeitskräfteangebots 1980 bis 2040; Absolutwerte



Quelle: ibw-Prognosemodell (Datenbasis Statistik Austria, Mikrozensus-Zeitreihen); Hauptvariante der Bevölkerungsprognose; Prognoseeckwerte des Arbeitskräfteangebots für 2031 und 2041 – Jahre dazwischen extrapoliert

Abbildung 36: Trendvariante: Formale Qualifikationsstruktur des Kärntner Arbeitskräfteangebots 1980 bis 2040; Absolutwerte



Quelle: ibw-Prognosemodell (Datenbasis Statistik Austria, Mikrozensus-Zeitreihen), Hauptvariante der Bevölkerungsprognose; Prognoseeckwerte des Arbeitskräfteangebots für 2031 und 2041 – Jahre dazwischen extrapoliert

Bis zum Jahr 2040 würde sich gemäß Benchmarkvariante des **ibw-Prognosemodells** das Arbeitskräfteangebot in Kärnten um rund 40.000 Erwerbspersonen verringern. Diese Rückgänge würden (annahmebedingt) für alle Qualifikationsebenen schlagend werden. Im Zeitraum der nächsten 20 Jahre würden dem Arbeitsmarkt in Kärnten in Summe d.h. ca. 15.000 weniger Lehrabsolvent:innen zur Verfügung stehen, für BMS-, BHS- sowie Tertiärabschlüsse jeweils ebenfalls rund minus 6.000-8.000 Personen. Auch die Anzahl der Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss würde um rund 4.000 Erwerbspersonen sinken (vgl. Tabelle 7 Benchmarkvariante).

Tabelle 7: Kärntner Arbeitskräfteangebot – prognostizierte Veränderungen zur Vordekade für die Jahre 2031 und 2041; Benchmark- und Trendvariante

Höchster formaler Bildungsabschluss	Benchmarkvariante			Trendvariante		
	2031*	2041*	Σ 2021 - 2041	2031*	2041*	Σ 2021 - 2041
max. PS	-2.161	-1.601	-3.762	-5.852	-5.246	-11.098
Lehre	-8.303	-6.206	-14.509	1.601	-6.398	-4.796
BMS	-5.681	-1.986	-7.668	-7.128	-2.027	-9.155
BHS (inkl. Kollegs)	-4.236	-2.430	-6.666	-891	2.159	1.268
AHS	-804	-717	-1.521	-1.188	-1.759	-2.947
Tertiär	-2.715	-2.796	-5.511	5.703	4.285	9.988
Arbeitskräfteangebot gesamt	-23.901	-15.736	-39.636	-7.755	-8.986	-16.740

Quelle: [ibw-Prognosemodell und Darstellung \(auf Basis der Hauptvariante der Bevölkerungsprognose\)](#)

Sollten sich gemäß der Trendvariante die Trends der letzten 40 Jahre sowohl hinsichtlich Qualifizierung als auch Erwerbsbeteiligung fortsetzen, würde sich das gesamte Arbeitskräfteangebot bis 2040 um lediglich knapp 17.000 Personen reduzieren. Für die einzelnen Qualifikationssegmente (Ausbildungsabschlüsse) wären die Veränderungen im Vergleich zum Benchmark aber unterschiedlich: Deutlich weniger starke Rückgänge würden für Lehrabsolvent:innen (minus 5.000) eintreten. Das Angebot an Erwerbspersonen mit BHS- bzw. Tertiär-Abschlüssen würde nicht zurückgehen, sondern zunehmen (um 1.300 bzw. 10.000 Personen). Eine moderate Abnahme (minus 3.000 Personen) würde sich beim Angebot an AHS-Absolvent:innen ergeben. Deutlich stärkere Rückgänge werden für die Erwerbspersonen mit höchstens Pflichtschul- und BMS-Abschluss (minus 11.000 bzw. minus 9.000 Personen) prognostiziert (vgl. Tabelle 7 Trendvariante).

Der **ibw-Arbeitskräfteangebotsprognose** liegt die Hauptvariante der Bevölkerungsprojektion der Statistik Austria zugrunde. Zur **Abschätzung**, welche **Bandbreite an zukünftiger Entwicklung** möglich erscheint, werden nunmehr folgende „Extrem“-Szenarien berechnet:

- Upper-Limit Szenario für das Arbeitskräfteangebot: Dieses Szenario fußt auf der Wachstumsvariante der Bevölkerungsprojektion in Kombination mit der Trendvariante des Erwerbspotenzials und der Erwerbsneigung.
- Lower-Limit Szenario für das Arbeitskräfteangebot: Dieses Szenario geht von der Alterungsvariante der Bevölkerungsprojektion aus und kombiniert diese mit der Benchmarkvariante des Erwerbspotenzials und der Erwerbsneigung.

Gemäß des Lower-Limit Szenarios würde das Arbeitskräfteangebot in Kärnten bis zum Jahr 2040 um ca. 43.000 Erwerbspersonen im Vergleich zum aktuellen Stand sinken (vgl. Tabelle 8 sowie Abbildung 38). Das wäre ein Rückgang um 16%.

Das Upper-Limit Szenario geht von positiven Bevölkerungs- und daher Erwerbspotenzialwachstumseffekten aus, kombiniert mit den Trends der Höherqualifizierung und der Erwerbsneigung (letztere insb. relevant bei den Frauen). Die Verknüpfung dieser Trends würde bedeuten, dass das Arbeitskräfte-

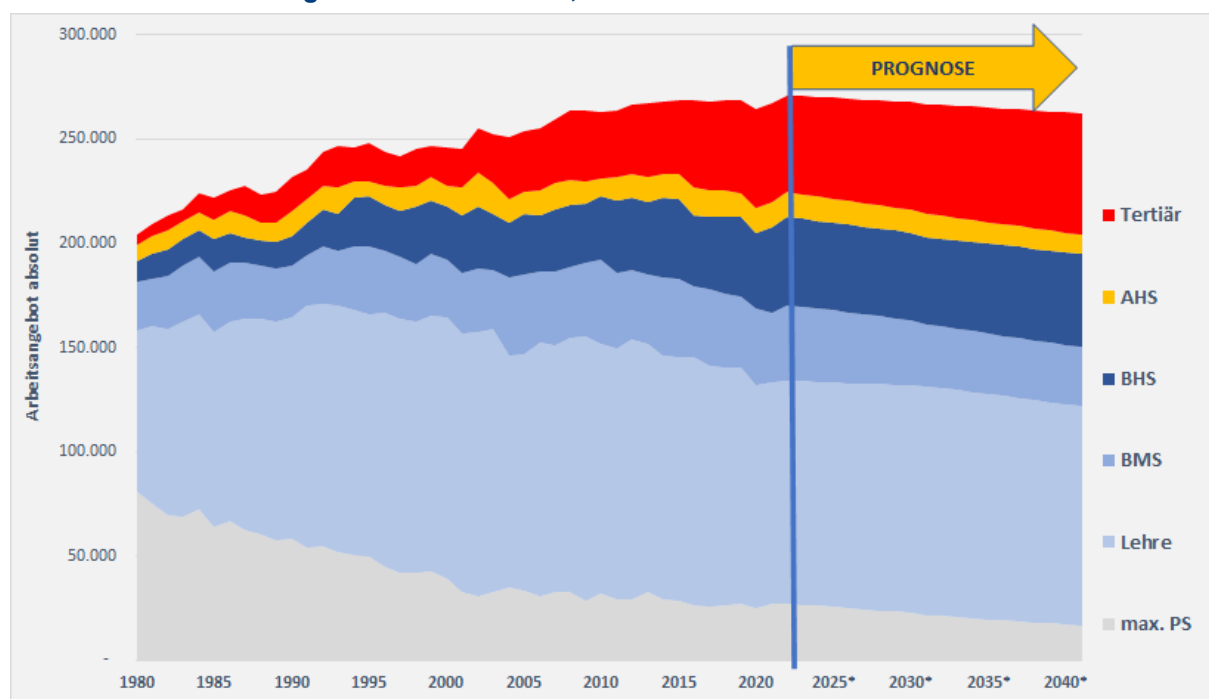
angebot rein quantitativ betrachtet bis zum Jahr 2040 mit kleinen Einbußen nahezu auf dem aktuellen Stand verbleiben dürfte (das Minus beträgt lediglich knapp 9.000 Erwerbspersonen oder 3%) (vgl. Tabelle 8 sowie Abbildung 37). Die Zusammensetzung des Arbeitskräfteangebots wäre 2040 aber deutlich stärker durch formal höher qualifizierte Personen (+12.000 Akademiker:innen, -11.000 Personen mit maximal Pflichtschulabschluss, -8.000 BMS-Absolvent:innen) sowie durch anteilmäßig etwas mehr Frauen geprägt (2022: 46,9% => 2040: 48,2%).

Tabelle 8: Kärntner Arbeitskräfteangebot – prognostizierte Veränderungen zur Vordekade für die Jahre 2031 und 2041; Lower- und Upper-Limit Szenarien

Höchster formaler Bildungsabschluss	Lower-Limit Szenario			Upper-Limit Szenario		
	2031*	2041*	Σ 2021 - 2041	2031*	2041*	Σ 2021 - 2041
max. PS	-2.463	-1.962	-4.425	-5.565	-5.020	-10.585
Lehre	-9.052	-7.066	-16.118	3.051	-4.608	-1.558
BMS	-5.826	-2.152	-7.978	-6.734	-1.566	-8.300
BHS (inkl. Kollegs)	-4.450	-2.675	-7.125	-337	2.973	2.636
AHS	-867	-789	-1.655	-1.044	-1.616	-2.660
Tertiär	-2.946	-3.062	-6.007	6.401	5.359	11.759
Arbeitskräfteangebot gesamt	-25.602	-17.705	-43.308	-4.228	-4.479	-8.707

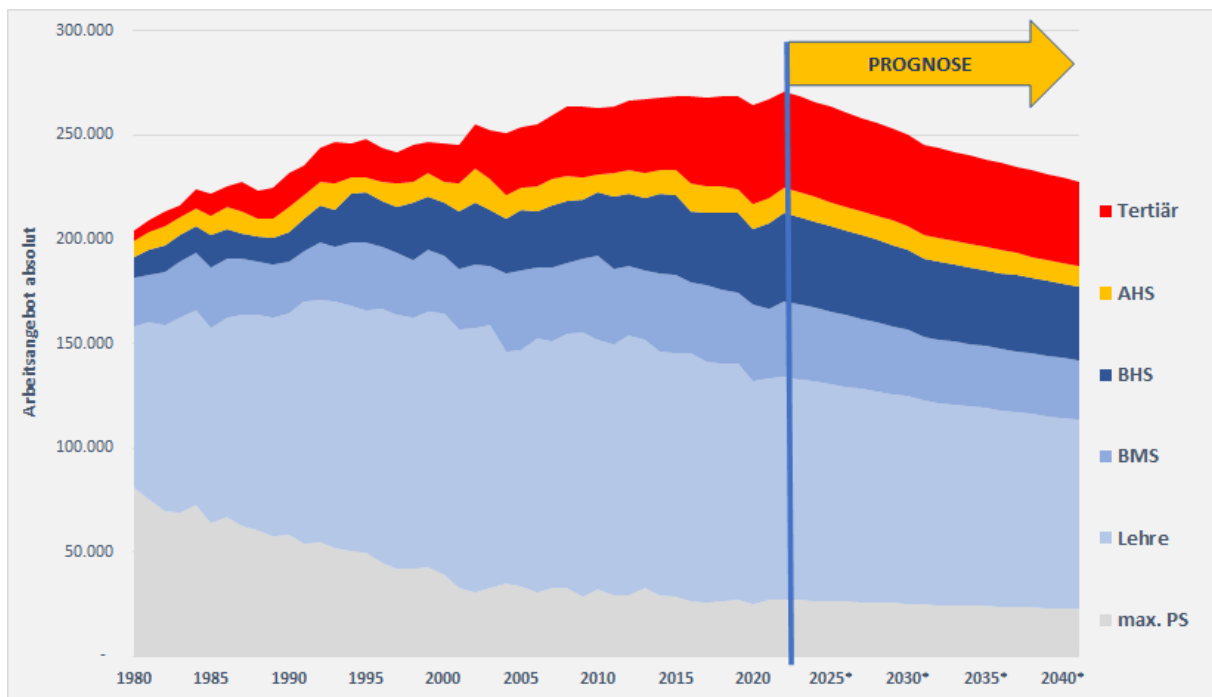
Quelle: ibw-Prognosemodell und Darstellung (auf Basis der Hauptvariante der Bevölkerungsprognose)

Abbildung 37: Upper-Limit-Szenario: Formale Qualifikationsstruktur des Kärntner Arbeitskräfteangebots 1980 bis 2040; Absolutwerte



Quelle: ibw-Prognosemodell (Datenbasis Statistik Austria Mikrozensus-Zeitreihen), Wachstumsvariante der Bevölkerungsprognose; Trendvarianten zur Entwicklung des Erwerbspotenzials und der Erwerbsneigung; Prognoseeckwerte des Arbeitskräfteangebots für 2031 und 2041 – Jahre dazwischen extrapoliert.

Abbildung 38: Lower-Limit-Szenario: Formale Qualifikationsstruktur des Kärntner Arbeitskräfteangebots 1980 bis 2040; Absolutwerte



Quelle: ibw-Prognosemodell (Datenbasis Statistik Austria Mikrozensus-Zeitreihen), Alterungsvariante der Bevölkerungsprognose; Konstante Varianten zur Entwicklung des Erwerbspotenzials und der Erwerbsneigung; Prognoseeckwerte des Arbeitskräfteangebots für 2031 und 2041 – Jahre dazwischen extrapoliert

4 Sensitivitätsaspekte, Ausschöpfungs- und Steigerungspotenziale

Vor dem Hintergrund der vorliegenden Szenarien zum mittelfristigen Arbeitskräfteangebot in Kärnten stellt sich die Frage, welche Dimensionen und Stellschrauben das Potenzial haben, einen Beitrag zur Aufrechterhaltung bzw. Anhebung des Arbeits-/Fachkräfteangebots zu leisten. Thematisch kann dies anhand von drei „Strategiebündeln“ verortet werden. Aufgrund der jeweils begrenzten und für sich als Einzelmaßnahme nicht ausreichenden Wirkmächtigkeit empfiehlt es sich, diese Optionen im Sinne einer „konzertierten Aktion“ anzudenken und ggf. umzusetzen.

Strategische Option I: Reversed Brain Drain & (qualifizierte) Zuwanderung

Aufgrund des inhaltlich vergleichsweise engen tertiären Bildungsangebots in Kärnten ist ein gewisses Ausmaß an **Brain Drain** unumgänglich, insbesondere der Wegzug während der Studienzeiten in ein anderes Bundesland. Die Größenordnung liegt bei jährlich rund 1.000 Kärntner:innen, die ihr Universitätsstudium außerhalb Kärntens abschließen, und weitere jährlich rund 200 Kärntner:innen graduieren an einer FHS außerhalb Kärntens. Der Brain Drain ist insbesondere bei den Universitätsstudien ausgeprägt (61% aller universitätsgraduierten Kärntner schließen ihr Studium außerhalb Kärntens ab – bei deren Fachhochschulen beträgt dieser Anteil lediglich 25%). Über die Jahre hat sich hier sicherlich ein beträchtliches Ausmaß an **potenziell „rückholbaren Kärntner:innen“** angesammelt. Diese müssten jedoch aktiv angesprochen und es müssten konkrete Job- (auch für den/die Partner:in) und Wohnangebote unterbreitet werden. Diesbezügliche Überlegungen und konkrete Vorschläge zu Maßnahmen sind u.a. vom Wirtschaftspolitischen Beirat des Landes Kärnten ausgearbeitet worden²⁴

²⁴ Diese Vorschläge sind kongruent mit Ideen und Forderungen seitens der IV Kärnten, der WK Kärnten sowie einer aktuellen Standortstudie Südösterreich (vgl. Joanneum Research Policies 2021).

(vgl. dazu Kapitel 5.2). Die erwartbaren/möglichen Effekte auf die Beschäftigung durch die Eröffnung der Koralmbahn werden ebenfalls in Kapitel 5.2 thematisiert.

Weiteres Potenzial an Arbeits-/Fachkräften, das bislang nicht/wenig angesprochen wurde, stellen laut genanntem Beirat die **Zuwanderung und/oder Pendler:innen aus Slowenien** dar. Vorteilhaftes Verkehrsnetz und das gute Ausbildungsniveau in Slowenien sprechen dafür. Aus Perspektive slowenischer Arbeits-/Fachkräfte könnte Kärnten mit einem höheren Lohnniveau und Slowenisch als Amtssprache punkten. Aber auch für diese Personengruppe müssten aus Sicht des Beirats aktiv Maßnahmen konzipiert und beworben werden.

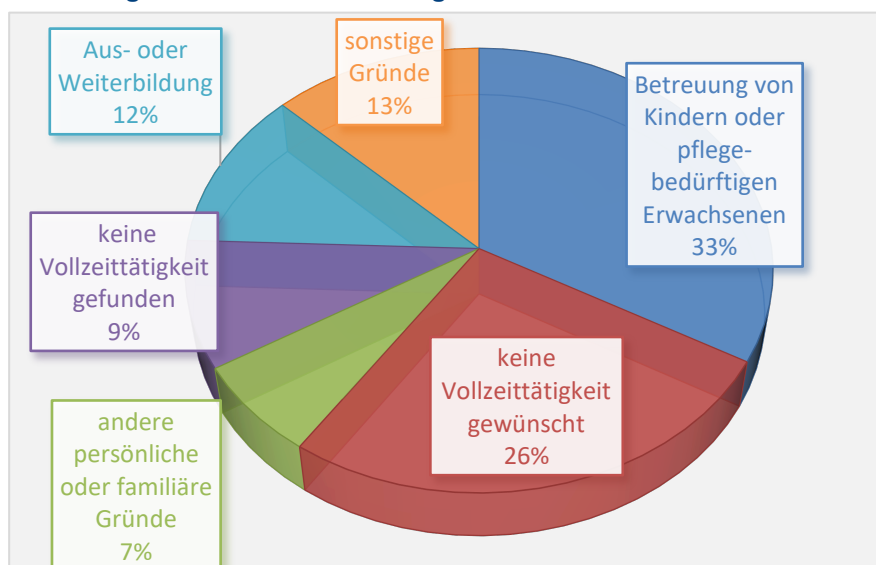
(Qualifizierte) Zuwanderung aus der Europäischen Union sowie aus Drittstaaten: Erstere ist ja aufgrund des EU-Grundrechts auf Personenfreiheit – die auch die Arbeitnehmerfreizügigkeit und die Niederlassungsfreiheit miteinschließt²⁵ – schon seit langem möglich. Aktuell stehen knapp 8.000 Personen mit deutscher Staatsbürgerschaft und weitere rund 18.000 Personen mit einer anderen (zumeist ost-/südosteuropäischen) Staatsbürgerschaft dem Kärntner Arbeitskräftepotenzial zur Verfügung. Ob hier wesentliche Steigerungen zu erzielen wären, ist eine offene Frage. Hinsichtlich der (qualifizierten) Zuwanderung aus Drittstaaten besteht für Kärnten nur ein geringer eigener Gestaltungsspielraum, da diese Regelungen überwiegend in Bundeskompetenz liegen (Stichworte Rot-Weiss-Rot Karte und Aufenthaltsbestimmungen) und derzeit (trotz jüngster Verbesserungen) aus Perspektive internationaler Anwerbung wenig attraktiv sind.

Strategische Option II: Hebung der Erwerbsbeteiligung

Diese Maßnahmen fokussieren darauf, die Erwerbsneigung und damit auch die -beteiligung zu erhöhen.

Aktuell liegt die **Teilzeitquote** in Kärnten laut Statistik Austria²⁶ bei 28,1% (der Erwerbstätigen). Das sind 74.300 Personen, 60.400 (81 %) davon sind **Frauen**. Teilzeitbeschäftigung ist somit auch in Kärnten ein primär frauenspezifisches Phänomen. Anhand österreichweiter Daten zeigt sich, dass bei einem Drittel der Teilzeitbeschäftigten **Betreuungspflichten** (von Kind/ern oder pflegebedürftigen Angehörigen) verantwortlich zeichnen. Umgelegt auf Kärnten wären dies rund 20.000 in Teilzeit arbeitende Personen.

Abbildung 39: Teilzeiterwerbstätige in Österreich nach Grund für Teilzeitarbeit, relativ



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2021 Auswertungen; ibw-Darstellung

²⁵ Als Resultat dürfen sich alle Bürger:innen der Europäischen Union im gesamten Gebiet der EU als Arbeitnehmer:innen anstellen lassen oder, bei entsprechenden fachlichen und formalen Voraussetzungen, niederlassen.

²⁶ Statistik Austria Mikrozensus-AKE 2022; https://www.statistik.at/fileadmin/pages/263/11_Teilzeitarbeit_Teilzeitquote_2022.ods

Kärnten hat im Bundesländervergleich derzeit eine der niedrigsten Kinderbetreuungsquoten bei den unter Dreijährigen von rund 28 %. Aber auch bei älteren Kindern sind die Öffnungszeiten und Ferienregelungen von Kindergärten (und Schulen) oftmals derart gestaltet, dass sie eine Vollzeitbeschäftigung betreuungspflichtiger Elternteile nur schwer möglich machen bzw. deren Wahlfreiheit limitieren. Mittelfristig stünde mit einem entsprechenden Ausbau des Betreuungsangebots ein Hebel zur Verfügung, der nicht nur ein mehr an Vollzeitbeschäftigung (primär bei Frauen), sondern auch eine generelle Erhöhung der Frauenerwerbsquote bewirken könnte.

Ein weiterer Ansatzpunkt bestünde grundsätzlich darin, Personen aus dem **Pool des ungenützten Arbeitskräftepotenzials** für den Arbeitsmarkt in Kärnten zu aktivieren. Neben den Arbeitslosen (laut AMS Kärnten²⁷ im Jahr 2022 rund 17.000 Personen sowie weitere 2.500 Personen in Schulungen; ca. 3.000 Langzeitarbeitslose) sind dies rund 5.000 bis 6.000 Personen, die teilzeitbeschäftigt sind, jedoch angeben, mehr Stunden arbeiten zu wollen. Zu diesen wäre ggf. auch noch die „**stille Reserve**“ hinzuzuzählen, also jene Nicht-Erwerbspersonen, die zwar nach Arbeit suchen, aber nicht kurzfristig verfügbar sind (stille Reserve, nicht verfügbar) bzw. um Personen, die zwar kurzfristig zu arbeiten beginnen könnten, aber nicht nach Arbeit suchen, obwohl sie gerne arbeiten würden (stille Reserve, verfügbar). Für Kärnten macht diese Gruppe derzeit rund 8.000 Personen aus.

Anhand der Größenordnung dieser Zahlen und unter der realistischen Annahme, dass bestenfalls nur ein Teil dieser Personenkreise „dauerhaft“ bzw. nachhaltig für den Arbeitsmarkt aktivierbar sein dürfte, ist aus mittelfristiger Perspektive rein quantitativ betrachtet zwar ein gewisse – jedoch keine wesentliche – Hebelwirkung auf das zukünftige Arbeitskräfteangebot zu erwarten. Zudem dürfte der Großteil des aktivierbaren Personenkreises derzeit – vermutlich auch aufgrund der aktuellen Arbeitsmarktlage (Stichwort Fachkräfte- und Arbeitskräftemangel) – schon im Erwerb stehen (Vergleichswerte für das Jahr 2017 kamen auf eine Größenordnung von rund 12.000 Personen in der stillen Reserve und weitere 10.000 Teilzeitunterbeschäftigte; vgl. Fasching 2019).

Eine zwar schwer in Erwerbsbeteiligung zu bringende, grundsätzlich jedoch wichtig zu adressierende Gruppe, sind jene Jugendliche (im Alter zwischen 15 und 24 Jahren), die weder erwerbstätig noch in Ausbildung oder Weiterbildung sind (**NEET**; Young People neither in employment nor education or training). Aufgrund der 2017 eingeführten Ausbildungspflicht bis 18 sind derzeit laut der Koordinierungsstelle Kärnten jährlich lediglich rund neuen Jugendliche bis 18 Jahre ohne Ausbildung/Betreuung beim Mas vorgemerkt bzw. bekannt. Somit reduzieren sich die NEETs auf die Gruppe der 19- bis 24-Jährigen. Grob geschätzt (und basierend auf der EU-NEETs-Definition) dürfte diese Gruppe in Kärnten etwa 4.600 Jugendliche (zwischen 19 und 24 Jahren) umfassen. Die Größenordnung verdeutlicht, dass hier ebenfalls kein wesentlicher Hebel im Sinne einer Ausweitung des Arbeitskräfteangebots zu erwarten ist. Zudem sind für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration zumeist umfangreiche sozialintegrative und basis- und daran anschließende berufsqualifizierende Maßnahmen erforderlich, die mit entsprechenden Zeitaufwänden einhergehen.

Eine weitere Gruppe mit Potenzial für das Arbeitskräfteangebot liegt in der Steigerung der Erwerbsbeteiligung von **Zugewanderten im erwerbsfähigen Alter, die jedoch keiner Beschäftigung nachgehen**. Insbesondere bei **Frauen aus der Türkei sowie etlichen anderen Drittstaaten** sind vergleichsweise niedrige Erwerbsbeteiligungsquoten auffallend. Diese Gruppe dürfte in Kärnten etwa 5-7.000 Personen umfassen. Die Gründe für deren Nichterwerbstätigkeit sind vielfältig, oftmals sind es (auch) Defizite in deutschsprachlichen und beruflichen Kompetenzen.

Jährlich treten österreichweit derzeit rund 86.000 Personen ihre **Pension** an (vgl. BMSGPK 2022, S/16). Nach Abzug der Individualitätspensionen und umgelegt auf den Bevölkerungsanteil Kärntens kann man

²⁷ AMS Jahresbericht 2022, S/2;

https://www.ams.at/content/dam/download/arbeitsmarktdaten/k%C3%A4rnten/Jahresbericht_2022.pdf

somit von einer Größenordnung von jährlich rund 5.000.-6000 Kärntner:innen ausgehen, die ihre Alterspension antreten²⁸. Mit dem sukzessiven Anheben des gesetzlichen ASVG-Pensionsantrittsalters bei den Frauen²⁹ bis zum Jahr 2033 werden sukzessive etwas mehr Frauen länger in Erwerbstätigkeit bleiben. Ein zweiter Hebel läge darin, Maßnahmen zu setzen, das faktische Pensionsantrittsalter (bei beiden Geschlechtern) anzuheben, die Älteren also länger in Beschäftigung zu halten (und/oder Anreize zu setzen, Beschäftigung auch während der Pension attraktiv zu ermöglichen/zu gestalten). Bislang haben aber derartige Ansätze auch aufgrund ihres vereinzelt Vorkommens erst begrenzt Erfolg gehabt. Somit ist also auch hinsichtlich der Pensionsantrittsdynamik mengenmäßig (fürs Erste) keine wesentliche Entlastung hinsichtlich des Arbeitskräfteangebots zu erwarten.

Strategische Option III: (bedarfsorientierte) Qualifizierung

Oftmals bedingt die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung vorab bzw. flankierende Qualifizierungsmaßnahmen, wie schon an den zuvor skizzierten Gruppen (NEETs, (Langzeit)Arbeitslose, erwerbsferne Frauen aus der Türkei und etlichen anderen Drittstaaten) ausgeführt wurde. In den hier als Option III adressierten Ansätzen geht es aber weniger um diesen Konnex von Qualifizierung und Erwerbsneigung/-beteiligung, sondern stärker um eine Besser- bzw. Höherqualifizierung des Arbeitskräfteangebots an sich.

Anzusprechen wären hier zum einen Reformen im Pflichtschulbereich (Stichwort Reduktion der PISA-Risikogruppe und somit auch der NEETs), verstärkter Fokus auf Reduktion von Bildungsabbrüchen und -wechsel in der Sekundarstufe II sowie ausgebaut und aufsuchende Angebote einer nachholenden Qualifizierung für Zugewanderte (insb. auch der Frauen). Grundsätzlich bedingt der demografische Wandel auch eine Veränderung der Qualifikationskomponente: Mit dem Austritt der Älteren (die formal tendenziell geringer qualifiziert sind) aus der Erwerbstätigkeit und dem Eintritt der jungen (und tendenziell höher qualifizierten) Kohorten ins Erwerbsleben ist eine tendenzielle Höherqualifizierung verbunden. In Kombination mit den unterschiedlichen Größenordnungen (mehr Ältere verlassen den Arbeitsmarkt, als Junge neu eintreten) bewirkt dies auch eine Anspannung am Arbeitsmarkt für mittlere Qualifikationen. Schon derzeit sind die ausgeprägten Rekrutierungsschwierigkeiten vor allem von Personen mit Lehrabschluss evident (vgl. dazu Kapitel 5.1), eine Situation, die sich zukünftig noch verschärfen dürfte³⁰.

Mit anderen Worten: Ein „Erneuerungspotenzial“ durch den Zustrom der jungen Kohorten kann praktisch ausschließlich durch eine „**Intensivierung“ der Ausbildungsleistung des Erstausbildungssystems** erreicht werden. Bildungspolitischer Handlungsbedarf kann dabei vor allem bezüglich der Schüler:innenleistungen am Ende der Pflichtschulzeit (Stichwort PISA) sowie hinsichtlich der Ausschöpfung der Potentialreserven (möglichst) aller Jugendlichen und insbesondere von Jugendlichen mit Migrationshintergrund verortet werden. Aufgrund der demografischen Trends (insbesondere des Alterungsprozesses) kommt der **(beruflichen) Weiterbildung als zweiter Komponente der Qualifizierung** eine wesentliche und wichtiger werdende Funktion zu. Neben einer Erhöhung der Beteiligungsquoten im Bereich der Anpassungs- aber auch Höherqualifizierung ist dabei insbesondere auch die ergänzende und nachholende Ausbildung im Segment der Fachkräfte sowie für zugewanderte Arbeitskräfte anzusprechen. Mit dem Aufrücken der Baby-Boomer in Richtung Pensionierung wird auch die Bedeutung der dritten Komponente einer Qualifikationsstrukturerneuerung deutlich: **Weiterbildung im Segment der „älteren Arbeitnehmer:innen“** wird immer wichtiger³¹.

²⁸ Diese Größenordnung deckt sich gut mit Daten aus dem Jahr 2017 (KIHS 2019, S/39), wo 5.600 Pensionsneuantritte für Kärnten ausgewiesen werden. Das durchschnittliche Antrittsalter lag zu diesem Zeitpunkt in Kärnten knapp unter dem Österreichschnitt, konkret bei 61,2 Jahren (62,9 bei den Männern und 60,2 bei den Frauen).

²⁹ Ab 2024 wird das Regelpensionsalter für Frauen schrittweise an jenes der Männer angeglichen, bis 2033 steigt es von 60 auf 65 Jahre.

³⁰ Vgl. dazu auch die Ergebnisse einer aktuellen WIFO-Mikrosimulationsstudie für Österreich (vgl. Horvath et al. 2022, S/106).

³¹ Zu einer analogen Einschätzung kam schon die Studie von Schmid et al. aus dem Jahre 2012.

Ideen und Forderungen zu einer stärker **bedarfsorientierten regionalen Qualifizierung** – vor allem auch in Hinblick auf Digitalisierung, Green Skills, Nachhaltigkeit und Steigerung der regionalen Innovations- und Forschungsleistungen³² – sind in den schon zitierten Studien und seitens der wirtschaftspolitischen Interessensvertretungen (v.a. IV Kärnten und WK Kärnten) prägnant angeführt. Aus Sicht der vorliegenden Angebotsprognosen und auch des ibw-Fachkräftenradars lässt sich jedenfalls die **große Bedeutung des mittleren Qualifikationssegmentes der Fachkräfte** für den Wirtschaftsstandort Kärnten betonen.

Prägnant formuliert: Zwar wächst die Nachfrage nach formal höherqualifizierter Beschäftigung, dieser steht aber zumeist ein ebenfalls wachsendes Angebot gegenüber. Wobei für Kärnten auf zwei Problemfelder verwiesen werden muss: einerseits den FK-Mangel im MINT-Bereich sowie den Brain-Drain als regionales Spezifikum. Hinsichtlich der Fachkräftenachfrage auf dem mittleren Qualifikationssegment (Lehre, BMHS-Abschlüsse) dürften aber weiterhin Engpässe strukturell zu erwarten sein: das Angebot wird vermutlich zurückgehen, die Nachfrage aber anhaltend hoch bleiben.

³² Bspw. MINT-Schwerpunkte, Etablierung eines zentralen tertiären Bildungs-Campus, Bildungs-Hubs (u.a. auch für berufliche Weiterbildung), Stärkung des Images der Lehre, Innovationsförderungen und Ausarbeitung einer eigenen Innovations- und F&E-Strategie etc.). Vgl. auch Joanneum Research (2022)

5 Die Prognoseergebnisse im Lichte von mittelfristigen Nachfragetrends/-erwartungen

Die beiden nachfolgenden Subkapitel bereiten zentrale Ergebnisse von zwei Primärerhebungen des ibw für das Bundesland Kärnten auf. Konkret handelt es sich um eine Sonderauswertung des ibw-Fachkräftebarometers 2022 für das Bundesland Kärnten. Auch 2022 hat das ibw im Auftrag der WKÖ eine österreichweite Online-Erhebung bei Unternehmen durchgeführt. Daran haben 287 Unternehmen mit Standort/Niederlassung in Kärnten teilgenommen (7,3 % von abs. 3.936 Unternehmen).

Die (in weiterer Folge hochgerechneten) Daten lassen nicht nur Rückschlüsse auf aktuelle und kurzfristig erwartbare bundesland- und regionsspezifische Problemlagen auf dem Arbeitsmarkt zu, sondern lassen in Konturen auch jene Risiken erkennen, welche von anhaltenden und sich verschärfenden Fachkräfte- und Personalengpässen für den wirtschaftlichen Erfolgs- und Prosperitätskurs von Kärntner Unternehmen ausgehen.

Die mittel-/längerfristige Perspektive wird anhand persönlicher Interviews mit Führungskräften von zehn Kärntner Leitbetrieben (Branchen-, Größen- und Regionalmix) akzentuiert. Konturen der unternehmensspezifischen Problem- aber auch Lösungssicht werden dadurch herausgearbeitet. Der „Leitfragenkatalog“ umfasst mehrere Bereiche, welche je nach Interesse/Relevanz für das Unternehmen thematisiert/gewichtet werden. Fixpunkt sind Fragen zu den Bereichen Ausbildung, Fachkräftesicherung und auch das kompetitive Umfeld zur Gewinnung von Talenten und Mitarbeiter:innen und die Rolle der Belegschaften als Standortfaktor.

Diese methodische Vorgangsweise wurde gewählt, da vorliegende empirische Befunde zur Nachfrage am Arbeitsmarkt überwiegend kurzfristiger Natur sind. Als „mittelfristig“ werden dabei Prognosezeiträume von 5-7 Jahren angesetzt (vgl. bspw. die mittelfristigen Beschäftigungsprognosen des WIFO wie Fink et al. aus dem Jahr 2019 mit dem Prognosehorizont 2018-2025). Dies begründet sich primär aus den diesen Prognosen zugrundeliegenden Informationen/Daten sowie dem methodischen Ansatz. Kurzfristige Prognosen basieren zumeist auf Stelleninseraten, Indikatoren zur Auftragslage und/oder Investitionen bzw. Konjunkturanalysen. Nachfrageprognosen mit etwa fünfjährigem Horizont leiten sich zumeist aus makroökonomischen Wirtschaftsprognosen ab bzw. schreiben sektorale, regionale und oder qualifikationsdefinierte Beschäftigungstrends der Vergangenheit (bspw. in Shift-Share-Analysen) fort. Zuletzt genannter Ansatz ist aber schon die Realisierung der Angebots- und Nachfragekonstellationen und der Matchingprozesse auf den Arbeitsmärkten – und kann daher nicht als Nachfragekomponente interpretiert werden.

In der hier verfolgten Studie wurde aber der Prognosezeithorizont bis zum Jahr 2040, also fast 20 Jahre, angesetzt. Empirisch abgesicherte Befunde und Einschätzungen zur Nachfrageentwicklung für einen derart langen Zeitraum liegen nicht vor, weder seitens der Unternehmen (so weit in die Zukunft plant kein Unternehmen seine Beschäftigungsentwicklung) noch durch Fortschreibungen von in der Vergangenheit beobachtbaren Trends. Daher werden für vorliegende Studie die sich aus der Angebotsprognose ergebenden Befunde im Lichte großer potenziell wirkmächtiger Trends (Energiewende, Digitalisierung/Automatisierung etc.) und regionaler Spezifika (Koralmbahn, Zollkorridor Adria – Kärnten, interregionale Wirtschaftskooperationen etc.) kritisch reflektiert – dies aus Sicht federführender Kärntner Leitbetriebe.

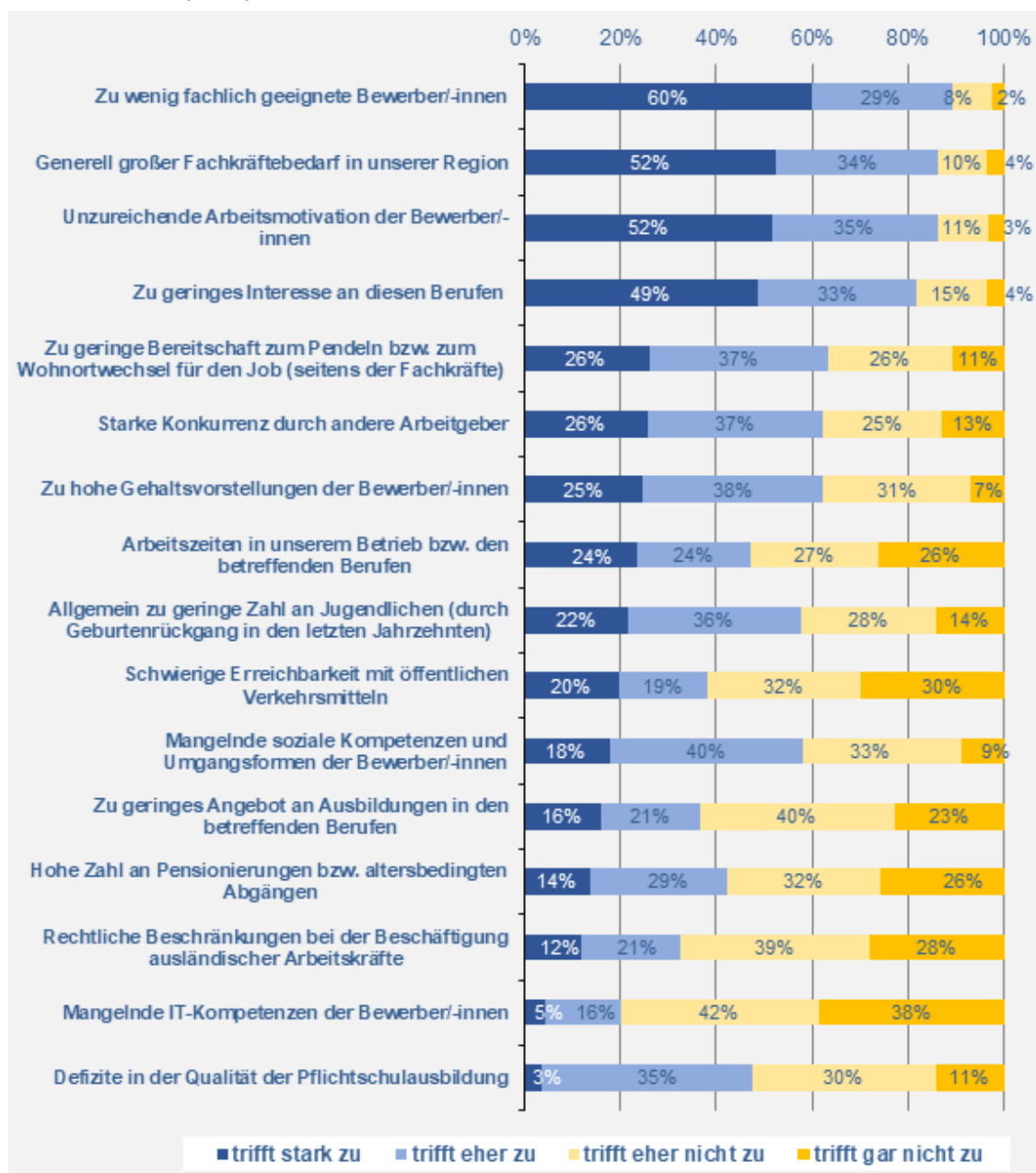
5.1 ibw- Fachkräfte-Radar – Sonderauswertung für Kärnten

Seit 2018 wird vom ibw jährlich eine breit angelegte Online-Unternehmensbefragung (Stichprobenumfang rund 4.000-4.600 Unternehmen österreichweit) zu den Rekrutierungsschwierigkeiten und insbesondere Ausmaß, Ursachen und Folgen des Fachkräftemangels durchgeführt. Für die derzeit aktuell verfügbare Studie (Dornmayr und Riepl 2022) lassen sich die Ergebnisse für Kärnten folgendermaßen fokussiert zusammenfassen:

Im März/April 2022 gab rund die Hälfte der Kärntner Firmen an, von Fachkräftemangel „sehr stark“ betroffen zu sein, und weitere 29% „eher stark“. Lediglich jedes zehnte Unternehmen zeigt sich gar nicht davon betroffen (vgl. Dornmayr und Riepl 2022, S/61). Kärnten liegt damit im Spitzenfeld der Bundesländer, was das Ausmaß an Fachkräftemangel betrifft.

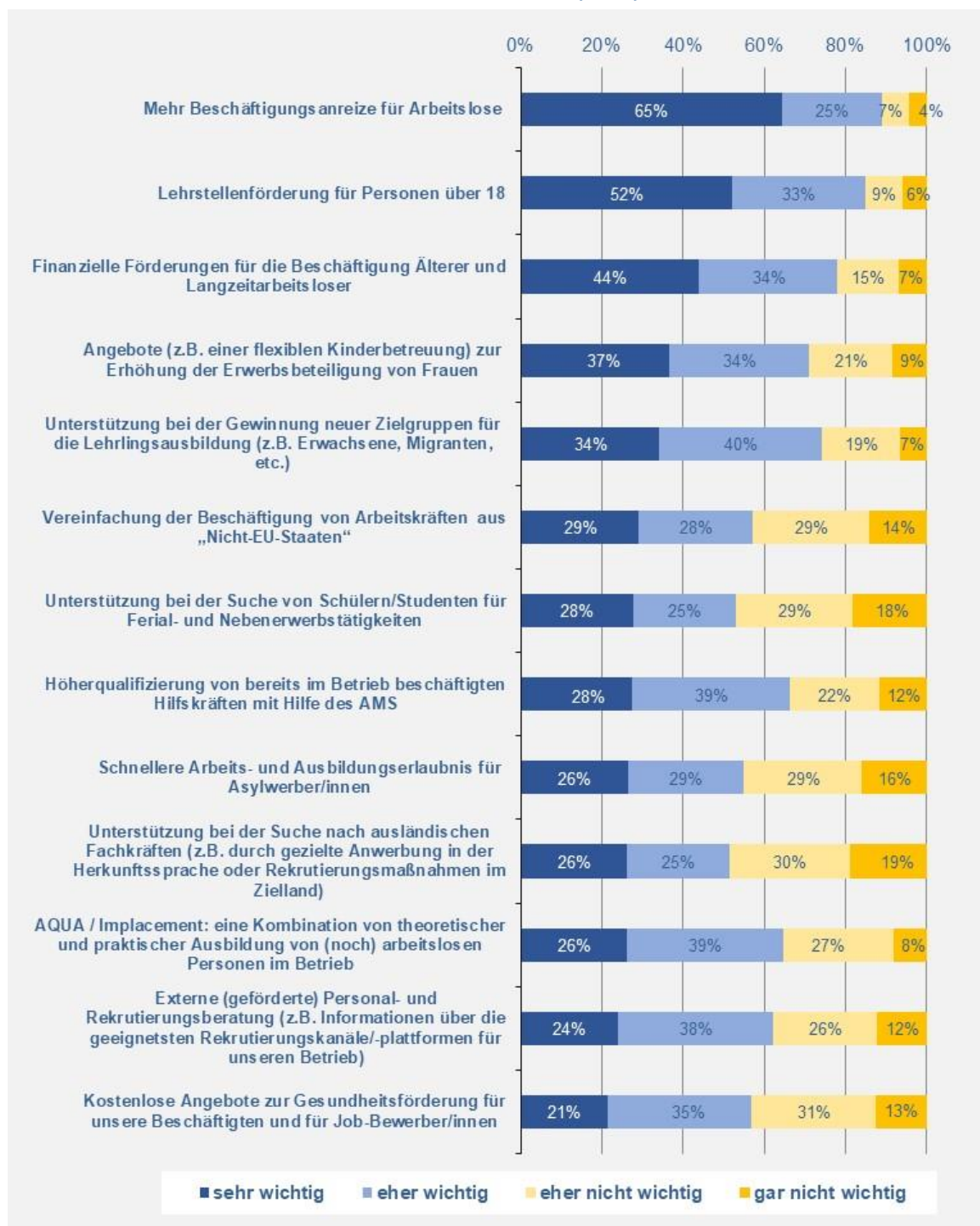
Aus Unternehmensperspektive zeichnet dafür ein ganzes Bündel an Ursachen verantwortlich (vgl. Abbildung 40). Demnach spielen (regional) demografische, qualifikatorische und auch motivationale Faktoren eine große Rolle. Folgt man dieser Einschätzung, dann kann dies einerseits als Widerspiegelung komplexer, multifaktorieller und teilweise interdependenter Ursachenkonstellationen interpretiert werden. Gleichzeitig liegen darin aber auch Potenzial bzw. Ansatzpunkte – zumindest teilweise – „zur Abhilfe“. Entsprechende Bewertungen seitens der befragten Kärntner Unternehmen zu vorgeschlagenen Maßnahmen – aus kurz- und mittelfristiger Perspektive – sind in Abbildung 41 präsentiert und entsprechend ihres Zustimmungsgrades ranggereiht.

Abbildung 40: Ursachen des Fachkräftemangels aus Perspektive von Kärntner Unternehmen (2022)



Quelle: eigene Abbildung nach Dornmayr und Riepl 2022, S/65.

Abbildung 41: Kurz- und mittelfristige Maßnahmen zur Abmilderung des Fachkräftemangels aus Sicht von Kärntner Unternehmen (2022)



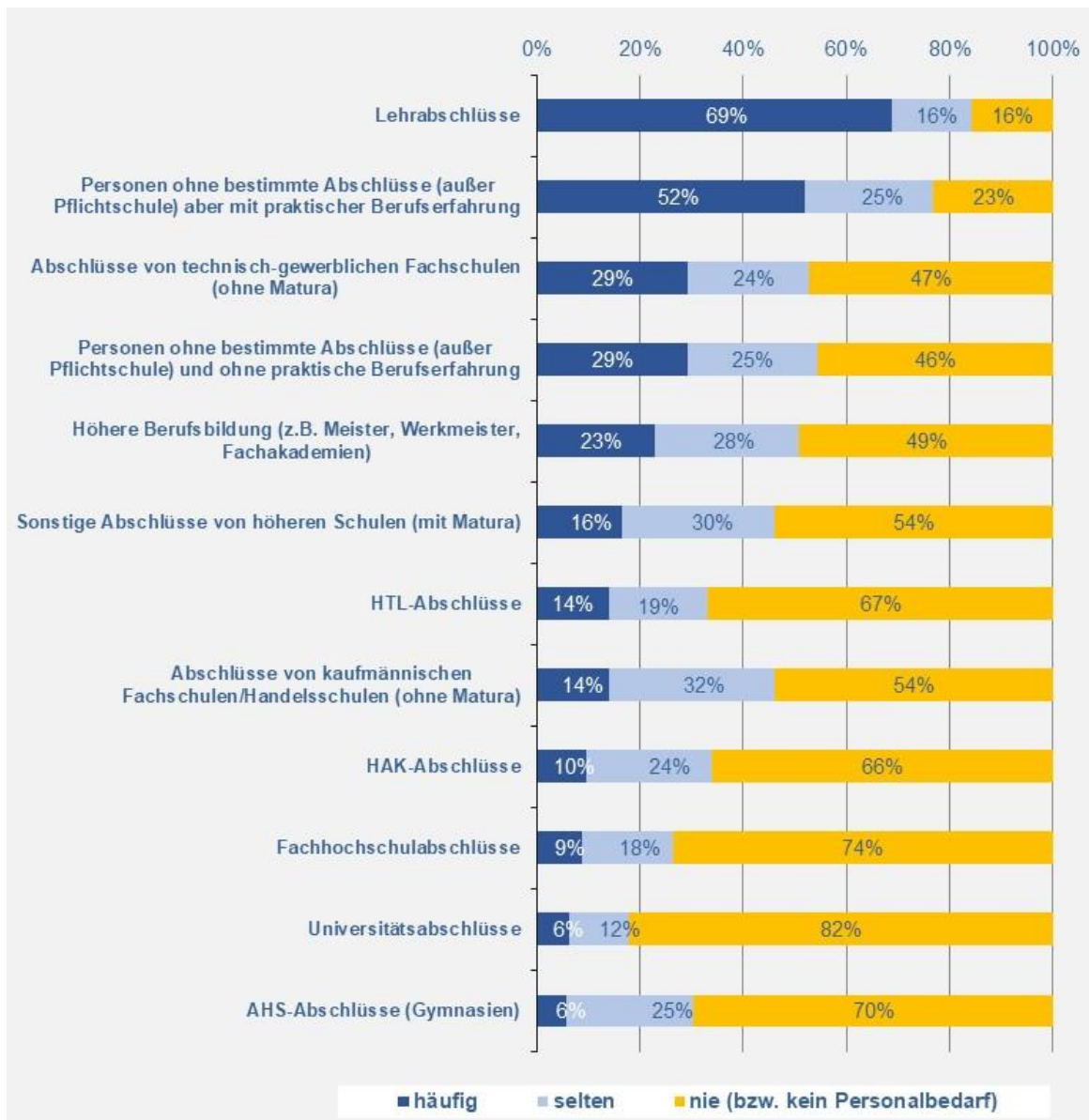
Quelle: eigene Abbildung nach Dornmayr und Riepl 2022, S/65.

Die Auswirkungen des Fachkräftemangels sind evident (vgl. Abbildung 59 im Anhang). Einerseits führt er zu deutlichen Mehr-/Zusatzbelastungen/Überstunden und Steigerungen der Arbeitsintensität bei Firmeninhaber:innen und Beschäftigten, andererseits schlägt er sich in reduzierter Innovationskraft sowie Umsatz- und Qualitätseinbußen nieder. Aus Sicht der Beschäftigung führt er zu verstärkten Rekrutierungsanstrengungen (auch gering Qualifizierter), zu Gehaltssteigerungen und verstärkten Anstrengungen bei Qualifizierung/Weiterbildung/Lehrlingsausbildung. Rund jede dritte Firma versucht dem Fachkräftemangel auch durch Rationalisierungsmaßnahmen und Automatisierung (knapp 8% „trifft

stark oder eher zu“) zu begegnen. Auslagerung von Produktion oder Leistungserbringung ins Ausland ist demgegenüber deutlich seltener (knapp 8% „trifft stark oder eher zu“).

Bemerkenswert ist auch, dass sich der Fachkräftemangel stark bei den mittleren Qualifikationen, insbesondere der Lehre und bei Angelernten, manifestiert (vgl. Abbildung 42 und Abbildung 43). Die vergleichsweise geringeren Schwierigkeiten der Rekrutierung von formal höher qualifizierten Personen (bspw. BHS-Absolvent:innen, FH- und Universitätsgraduierte) sind ursächlich dem Fakt geschuldet, dass hier nicht nur die Nachfrage, sondern auch das Angebot wächst: eine steigende Nachfrage trifft somit auf ein ebenfalls steigendes Angebot. Die Herausforderungen der Rekrutierung sind in dieser Konstellation anders und vergleichsweise geringer als in einer Situation mit steigender Nachfrage und stagnierendem (oder gar rückläufigem) Angebot. Aussagen und Befunde zu Dynamik und Ausmaß der Nachfrage nach Arbeits-/Fachkräften müssen somit konzeptionell und interpretatorisch unterschieden werden von Aussagen zu Rekrutierungsschwierigkeiten.

Abbildung 42: Qualifikationen bzw. Bildungsabschlüsse, für welche Kärntner Unternehmen Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Mitarbeiter:innen haben; 2022
Rangreihung nach „häufig Schwierigkeiten“

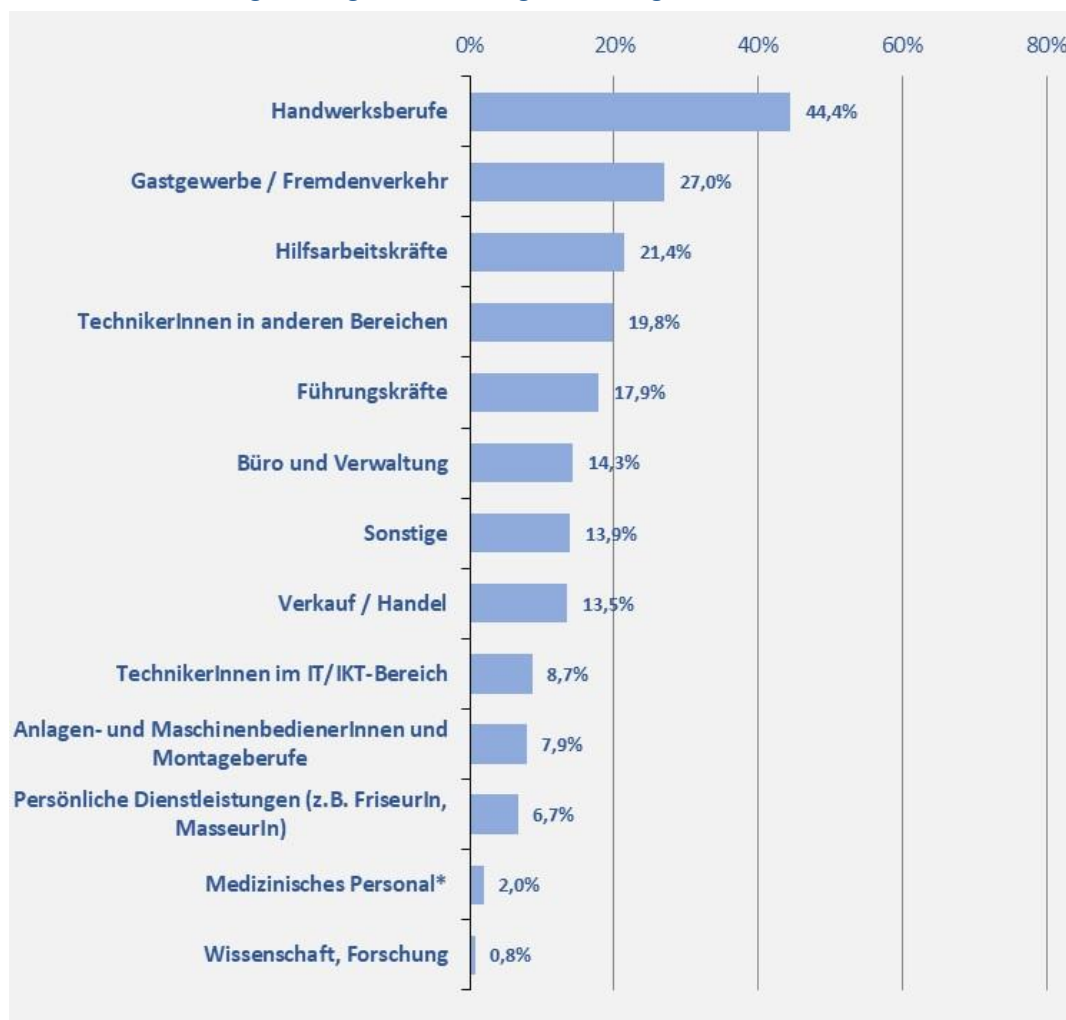


Quelle: eigene Abbildung nach Dornmayr und Riepl 2022, S/69f.

Quer über alle formalen Qualifizierungsniveaus zeigt sich eine Tendenz, dass sich die Rekrutierung von Personen im Ausbildungsfeld MINT sowie von Techniker:innen schwieriger gestaltet als in vielen anderen (bspw. kaufmännischen) Ausbildungszuschnitten. Das Rekrutierungsprozedere und Finden geeigneter Mitarbeiter:innen ist zudem besonders herausfordernd sowie zeit- und ressourcenintensiv im Handwerk, im Gastgewerbe aber auch für Hilfsarbeiten. Dieser Befund verweist auch darauf, dass für die Kongruenz von Angebot und Nachfrage nach Arbeits-/ Fachkräften nicht nur die qualifikatorische Komponente relevant ist. Rekrutierungsschwierigkeiten stehen auch in Zusammenhang mit der Realität am Arbeitsmarkt und gewissen negativen Generalimages von Branchen bzw. Berufen in der gesellschaftlichen Wahrnehmung. Zu nennen sind hier Arbeitsbedingungen, wie Arbeitszeiten (Randzeiten [Abend, Wochenende, Feiertage] und/oder saisonale und regionale Beschäftigungsdynamiken) und täglicher Workload aber auch das Lohnniveau sowie der Beschäftigtenumschlag. Derartige Negative/ Zuschreibungen wirken sich nicht nur aktuell negativ auf den Wettbewerb um Fachkräfte aus, sondern sind auch mittel- und längerfristig unvorteilhaft, weil sie nicht nur das Interesse an berufen und ganzen Branchen negativ tangieren, sondern auch die Partizipationsbereitschaft an der Aus- und Weiterbildung senken. Derart beeinflussen sie à la longue auch das Arbeitsangebot sowie die laufende Kompetenzentwicklung.

Abbildung 43: Aus der Sicht von Kärntner Unternehmen: Berufsgruppen, für welche es aktuell besonders schwierig ist, geeignete Mitarbeiter:innen zu finden (MF-Nennung möglich), 2022

Rangreihung nach „häufig Schwierigkeiten“



Quelle: eigene Abbildung nach Dornmayr und Riepl 2022, S/68.

Vor dem Hintergrund des aktuellen Umfangs der Lehrlingsausbildung in Kärnten mit derzeit rund 7.300 Lehrlingen in knapp 2.300 Lehrbetrieben (bezogen auf die Arbeitgeberbetriebe, also Firmen mit zumindest einem unselbstständig Beschäftigten, daraus ergibt sich eine Lehrbetriebsausbildungsquote³³ von ca. 15 %) verdeutlicht die ibw-Studie, dass seitens der Firmen ein nachhaltiges und sogar steigendes Interesse an der eigenen betrieblichen Fachkräfteausbildung besteht: 44% der befragten Kärntner Unternehmen würden sogar mehr Lehrlinge ausbilden (unter der Bedingung, dass sich dafür ausreichend geeignete und interessierte Jugendliche finden). Weitere 19% der Firmen sind sich unsicher/ unentschieden, 19% der Firmen bilden derzeit keine Lehrlinge aus und 19% der aktuell ausbildenden Lehrbetriebe würden keine zusätzlichen Bewerber:innen aufnehmen.

Rund zwei Drittel (68%) der Kärntner Unternehmen gingen 2022 davon aus, dass in den nächsten drei Jahren der Fachkräftemangel sogar noch „stark“, und weitere 12%, dass er „etwas“ zunehmen wird (vgl. Dornmayr und Riepl 2022, S/79).

Kurzfazit: Der ibw-Fachkräftesektor fokussiert auf die aktuelle (und kurzfristig prognostische) Situation in Bezug auf die Fachkräfterekrutierung. Für die gegenständliche Studie relevant ist, dass die Befunde für Kärnten zum einen grosso modo im österreichweiten Schnitt liegen. Zum Zweiten zeigt sich prägnant, wie relevant insbesondere die mittlere Qualifikationsebene für die Aufrechterhaltung des Fachkräftepools aus Sicht der Kärntner Unternehmen ist, und zum Dritten, dass die Firmen kurzfristig keinesfalls von einer Entspannung der Lage ausgehen. Das Ausmaß an Rekrutierungsschwierigkeiten sind Ergebnis und Spiegelbild von berufs-, qualifikations-, branchenspezifischen Konstellationen und somit von Angebots- und Nachfragedynamiken, nicht zu vergessen auch von Realitäten und ggf. Zuschreibungen zu branchenspezifischen Arbeitsbedingungen. Diese Ergebnisse sind durchaus kompatibel mit jenen der nachstehenden explorativen ibw-Leitbetriebebefragung (vgl. Kapitel 5.2).

Der ibw-Fachkräftesektor skizziert zudem Maßnahmen, wie aus Sicht der befragten Firmen dieser Situation begegnet werden könnte. Die Ergebnisse liegen im Spektrum der in Kapitel 4 skizzierten Vorschläge.

5.2 Kärntner Leitbetriebe im Interview

Für die Studie wurden 11 ausgewählte Kärntner Leitbetriebe³⁴ im Rahmen von Leitfragen-Interviews (Interviewleitfaden sh. 7.4 im Anhang) um ihre Einschätzungen zu Stärken, Schwächen und Potenzialen des Wirtschaftsstandortes und Arbeitsmarktes in Kärnten gebeten. Tabelle 9 listet die teilnehmenden Firmen und die jeweiligen Unternehmenscharakteristika auf.

Die Auswahl der insgesamt 24 per E-Mail kontaktierten Unternehmen beruht zum einen auf persönlicher ibw-interner Vermittlung eines Berufsbildungsexperten und zum anderen auf dem Verzeichnis der Mitgliedsbetriebe der Industriellenvereinigung Kärnten (sh. Industrielandkarte Kärnten im Anhang) nach einem ibw-Auswahlsplitting (möglichst repräsentativ im Ergebnis nach Region, Branche, Betriebsgröße).

Die Interviews wurden im Zeitraum 13.6. bis 26.07.2023 durchgeführt („Realisierungsquote“ von 46 %).

Die **Kärntner Leitbetriebe-Befragung** wurde ergänzend und im Sinne einer **explorativen Unternehmenserhebung** zur beispielhaften Abbildung bzw. Reflexion der **„Nachfrage“ nach Arbeitskräften seitens der Wirtschaft** durchgeführt.

³³ Für Gesamtösterreich liegt diese Quote bei ca. 12,5 %. Die Lehrbetriebsausbildungsquote ist in Vorarlberg mit 17 % am höchsten im Vergleich aller Bundesländer. Kärnten rangiert an dritter Stelle – nur knapp hinter Oberösterreich (mit ca. 16 %).

³⁴ Bei den Leitbetrieben handelt es sich um eigenständige Unternehmen bzw. um eigenständige/netzwerkzugehörige Kärntner Firmenstandorte von international operierenden Unternehmen.

Tabelle 9: Interviewserie mit ausgewählten Kärntner Leitbetrieben (alphabetisch gereiht)

Kärntner Leitbetrieb	Interview-partner:in	IP Funktion	Branche	Unternehmensgröße (MA)**	
				Kärnten	insg.
Anton Paar ShapeTec GmbH Wolfsberg	Johannes Bernsteiner	GF	Produktion u. Vertrieb mechan. & elektr. Komponenten, Baugruppen und Komplettgeräte für Medizintechnik, Luft- und Raumfahrt, Bahntechnik und Messgerätebau	KMU (40)	240 (dav. 200 in Graz)
Bäckerei Wienerroither Pörtschach & Klagenfurt	Martin Wienerroither	GF & ET	Bäckerei und Konditorei; Handel mit Backwaren; Betrieb von Cafés	KMU	-
Fleischmann & Petschnig Dachdeckungs-GesmbH, Klagenfurt	Otmar Petschnig	GF & ET	Industrie – Dachdeckerei, Bauspenglerei u. Handel mit Dachbaustoffen	GU	> 350 (inkl. STMK)-
Flexotronics International GesmbH Althofen	René Wallner	Leiter Lehrwerkstätte & überbetriebl. ABZ	Industrie – Elektro und Elektronik	GU (> 1.000)	170.000 (2018)
go-e GesmbH Feldkirchen	Michael Pagitz	HR-Verantwortlicher	Elektro- u. Elektronikindustrie (E-Mobilität)	KMU (100)	-
HERMES PHARMA GesmbH, Wolfsberg Interview geplant: 26.07.2023	David Brauchart	GF	Herstellung und Vertrieb Pharma- und Arznei-, Nahrungs- und Genussmittel	GU (340)	1.000 (2023)
Infineon Technologies Austria AG Villach	Sigrun Alten	Lehrlingsbeauftragte & Diversity Managerin	Elektro- u. Elektronik-Industrie (Halbleiter)	GU (~ 3.900)	56.0000 (2022)
Mahle Filtersysteme Austria GmbH Völkermarkt	Corinna Maria Schleschitz	HR Verantwortliche für AT & UK	Industrie - Herstellung von Kraftwagen/-motoren/-komponenten	GU (> 1.100)	> 70.000 (2022)
Malerei Wieser Hermagor	Ernst Wieser	GF & ET	Gewerbe – Maler und Anstreicher	KMU	-
Parkhotel Pörtschach	Christopher Zavodnik	GF und Direktor	Hotellerie & Tourismus	KMU	-
Spedition Gebrüder Weiss GesmbH Maria Saal	Markus Ebner	GF Air & Sea-Terminal Klagenfurt	Transport / Logistik / Spedition	GU	8.400 (3/2023)

Abkürzungen und Erläuterungen:

/ IP=Interviewpartner:in / MA=Mitarbeiter:in / GF=Geschäftsführer:in / ET=Eigentümer:in / KMU=Kleine und mittlere Unternehmen / GU=Großunternehmen (>250 MA) / ABZ=Überbetriebliches Ausbildungszentrum / - Kategorie nicht zutreffend bzw. keine Daten verfügbar

Quelle: ibw-Auswahl und Zusammenstellung

Mit der Leitbetriebe-Befragung ist die Intention verknüpft, die Studienergebnisse mit Unternehmen als wichtigen Akteur:innen insbesondere vor dem Hintergrund erwartbarer (Mega-)Trends³⁵ (Energie-wende, Digitalisierung, Breitbandoffensive etc.) und aktueller Projekte/Initiativen im Bereich Modernisierung der Verkehrsinfrastruktur (Koralmbahn, Übernahme und Ausbau des Flughafens Klagenfurt durch das Land Kärnten, Zollkorridor Adria – Kärnten) und interregionaler Wirtschaftskooperationen (wie zB mit der Steiermark im „Wirtschafts- und Innovationsraum Südösterreich“ etc.) kritisch zu reflektieren und nachzuschärfen.

Die Interviews als empirisch-exemplarische Direkt-Befunde vom Unternehmens- und Arbeitsmarktstandort Kärnten werden in weiterer Folge nach inhaltlichen Schwerpunkten analog und systematisch zu den Leitfragen ausgewertet und aufbereitet.

Den mitwirkenden Firmen – also allen Eigentümer:innen, Geschäftsführer:innen, Ausbildungsverantwortlichen – möchten die Studienautor:innen an dieser Stelle großen Dank für ihre kostbare Zeit, Unterstützung und Antizipationsbereitschaft aussprechen. Sie haben mit ihren spannenden Einblicken in und Reflexionen aus der unternehmerischen Praxis die Entstehung dieses Kapitels zur Arbeitskräftenachfrage der Kärntner überhaupt erst ermöglicht.

5.2.1 Mittelfristige Nachfrageentwicklung nach Arbeits- und Fachkräften bis 2030/40

Leitfrage 1: Wie wird sich aus Ihrer Unternehmenssicht die Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften bis 2030/40 entwickeln?

Was die aktuelle Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften betrifft, berichten 10 von 11 Unternehmen von ausgeprägten Rekrutierungsschwierigkeiten. Diese sind schon seit längerer Zeit manifest und spitzen sich immer mehr zu: zum einen, was saisonale, kurzfristige, temporäre Bedarfe betrifft – zum anderen berichten sie von schon seit einigen Jahren sich intensivierenden **Fachkräfteengpässen** für den eigenen Betrieb (bzw. auch genereller der jeweiligen Branche). Diese Engpässe lassen sich zwar in den meisten Fällen „irgendwie umschieben“, werfen aber für die nahe Zukunft, wo der pensionierungsbedingte Abgang von langjährigen Fachkräften (als wichtigen Stützen des Betriebes) absehbar ist, bereits jetzt ihre Schatten voraus.

Was die im Interview mit der Leitfrage 1 thematisierte **mittelfristige Nachfrageentwicklung nach Arbeits- und Fachkräften** anbelangt, ist der vergleichsweise (für die gegenständliche Studie ange-setzte) lange Prognosehorizont bis 2040 aus der Warte der Mehrheit der Unternehmen kaum realistisch einschätzbar. Aufgrund der Vorbehalte der Gesprächspartner:innen, eine Gesamteinschätzung in Anbe-tracht von beschleunigter Digitalisierung und demografischen Entwicklungen zur Qualifikations(bedarfs) entwicklung für den Zukunftsrahmen von 20 Jahren abzugeben, wurde den Interviews eine **Perspektive bis 2030** als angemessene(re) Zeitachse für die unternehmerischen Einschätzungen zugrunde gelegt. Selbst „Vorhersagen“ für diese nächsten sieben bis zehn Jahre – also ca. bis 2030/33 – sind aus Warte der befragten Unternehmer:innen, Geschäftsführer:innen, Personalist:innen und Ausbildungs-leiter:innen aber mit erheblichen Unsicherheitsfaktoren betreffend die **Marktentwicklung** etc. behaftet. Die Unternehmen betonten daher immer wieder, dass ihre Aussagen stark annahmegestützt und im Sinne von (Ein)Schätzungen zu werten sind.

Bei Fortschreibung der primär demografisch bedingten Trends „**schrumpfender Arbeitskräftekontin-gente**“ gehen fast alle befragten Betriebe von sich weiter zuspitzenden Fachkräfteengpässen aus:

³⁵ Die Auflistung möglicher (Mega-)Trends ließe sich weiter fortsetzen, wobei sich deren spezifische Implikationen für Kärnten zum heutigen Zeitpunkt nicht wirklich (realistisch) abschätzen lassen: Künstliche Intelligenz (KI), Industrie 4.0, Green Tech, Engineered Evolution (zB im Bereich Energie- und Verkehrsdiversifikation), Exponential Industries (zB Smart Materials, Robotik, Machine Sensing, 3-D-Druck, Resilient Supply Chains), Intelligent Infrastructure vor allem pct. Energieversorgung, Mobilität und Urbanisierung (Smart Grids, Green IT, Smart Cities) und damit einhergehend neue Geschäftsmodelle für nachhaltiges Wirtschaften unter Einsatz von Technologien für die „Post Fossile Ära“.

Das Gros der Unternehmen gibt wie der zitierte Gewerbebetrieb (KMU) an, dass *„die Arbeitskraftlage sicher weiter angespannt bleiben wird. Die Nachfrage nach Fachkräften ist absolut da – wie wir in unserem Betrieb sehen – leider fehlen die Bewerber:innen sowohl für Positionen als Hilfs- als auch gewerbliche Fachkräfte.“* (IP9) Der Geschäftsführer eines Produktionsbetriebes der Chemischen Industrie konstatiert seit 10 Jahren einen ebenfalls konstanten Anstieg von ca. 5 % jährlich zusätzlich benötigten Fachkräften mit weiter steigendem Bedarf. Hinsichtlich der **Rekrutierungsschwierigkeiten und -aufwände** sind **Differenzierungen nach Qualifikationslevels** angebracht. Während es bei den Mitarbeiter:innen für das produktionsnahe Umfeld aufgrund der guten regionalen Verankerung des Betriebes und seiner Attraktivität in der Region kaum Rekrutierungsschwierigkeiten gibt, ist die Situation bei den Fachkräften eine gänzlich andere. Insbesondere was Fachkräfte wie Elektriker:innen, Mechaniker:innen für die unmittelbare Produktion oder auch pharmazeutische Spezialqualifikationen wie eine Laborleitung betrifft, muss das Unternehmen mittlerweile erhebliche Aufwände für eine erfolgreiche Stellenausschreibung betreiben. Daher hat sich das Unternehmen auch dazu entschlossen, ein **„Arbeitgebermarkenstärkungsprogramm“** auf die Beine zu stellen. Als Initiative und Antwort auf Entwicklungen, wo *„eine ständig größer werdende Arbeitgeberkonkurrenz im immer kleiner werdenden Arbeitskräftepool fischt.“* (IP11) Und als (vorläufige) Erkenntnis aus der Rückschau in die erfolgreiche Unternehmenshistorie: *„Die Zeiten wie noch vor etwa 15 Jahren – wo es für einen namhaften Betrieb wie unseren ganz einfach war, Arbeitskräfte zu rekrutieren – sind vorbei.“* (IP11)

Neben der regionalen Lage / dem/n Firmenstandort/en und den nachgefragten Beschäftigtengruppen sowie der Branchenzugehörigkeit als wichtige **Einflussfaktoren** für das Ausmaß und den Umgang mit Fachkräftebedarfs- und Mangellagen spielt auch die Stellung des Unternehmens im Wertschöpfungsprozess bzw. den Wertschöpfungs- und Lieferketten eine Rolle³⁶.

Die geschilderte Zunahme der Rekrutierungsschwierigkeiten bei den Arbeits- und insbesondere Fachkräften wird nicht nur seitens der Firmen mit Expansionsplänen erwartet, sondern auch von jenen, die lediglich den aktuellen Produktionsumfang aufrechterhalten wollen. Hintergrund ist – und da besteht große Einigkeit in den Einschätzungen und Erwartungen unter den Interviewpartner:innen, *„dass die Nachfrage nach Fachkräften sicherlich steigen wird, da in den nächsten 10-15 Jahren eine Generation an Fachkräften den Ruhestand antreten wird.“* (IP9)

Und so handelt es sich bei (eher) **gleichbleibenden und stagnierenden Personalbedarfserwartungen** im Rahmen dieses Unternehmenssamples definitiv um eine „Minderheitenmeinung“ eines Ausbildungsleiters eines global tätigen Großindustriunternehmens unter Bezugnahme auf den vergleichsweise „kleinen“ Standort Kärnten (mit > 1.000 MA): *„Vom Personalbedarf werden wir ziemlich auf Status quo bleiben, also in Summe keine großen Steigerungen haben. Aber die Anforderungen werden sich verschieben mit einem Mehrbedarf an besser ausgebildeten Fachkräften. Ich glaube aber nicht, dass es sinnvoll ist, das über akademische Qualifizierung abzubilden, weil wir weniger Leute in Administration und Verwaltung als vielmehr in der Umsetzung brauchen.“* (IP1). **Dieser Trend einer Verschiebung von niedrig(er)en zu höheren Qualifikationslevels** im Rahmen der Arbeitskräfterekrutierung wird von allen Interviewpartner:innen geteilt.

Dass die interviewten Firmen zu 80 % auf Stabilitäts- bzw. Wachstumskurs sind, funktioniert auch in jenen Fällen von internationalen Unternehmensniederlassungen in Kärnten, wo F&E (bzw. **Produktentwicklung**) **als auch Produktion als auch Vertrieb am Kärntner Standort in „relativer Eigen-**

³⁶ So wirkt sich ein Fachkräfteengpass für einen Zulieferbetrieb nicht nur unmittelbar negativ aus – zB als Verlust eines Auftrages – sondern kann mitunter deutlich weitreichendere und massivere negative Konsequenzen nach sich ziehen, wie ein Interviewpartner exemplarisch verdeutlicht hat: Nämlich dann, wenn man – wie beispielsweise in der Elektronikindustrie mit tendenziell eher wachsenden als schrumpfenden Auftragsvolumina – aufgrund fehlender Personal- und damit Produktionskapazitäten als Zulieferunternehmen in Zukunft überhaupt das Nachsehen hat. In einer arbeitsteiligen Wirtschaft, wo immer mehr Auftraggeber:innen ihre Zuliefernetzwerke diversifizieren, um sich gegen Risiken/Krisen eigener Produktionsverzögerungen/-ausfälle durch nicht just in time verfügbare Komponenten abzusichern, wird dieser Druck direkt an die Zulieferunternehmen weitergegeben. (IP10)

ständigkei“ **gebündelt und verankert** sind (IP6), selbst wenn die „großen“ Managemententscheidungen von den Konzernmüttern (im Ausland) getroffen werden.

Von der Mehrheit der Unternehmen sowohl im KMU- als auch Großbetriebssektor (GU) und branchenübergreifend wird im Sinne der Aufrechterhaltung und **Stärkung der Ausbildung am Standort** teilweise auch eine **sukzessive Erhöhung der Ausbildungsquoten** in oft gleich mehreren Lehrberufen angepeilt. Konterkariert wird diese Bereitschaft durch ein Mehr an Fragen & Schwierigkeiten im Zeitverlauf. So zeigen sich bei der Lehrlingsrekrutierung zunehmende Spannungen und Friktionen mit elementaren Fragen und Herausforderungen für die betrieblichen Ausbildungsplanungen (IP6):

- Gibt es auch in Zukunft genügend Bewerber:innen angesichts leicht rückläufiger Interessent:innenzahlen seit einigen Jahren?
- Gibt es in Zukunft noch genügend geeignete Bewerber:innen? Die Ergebnisse bei den betrieblichen (intern und extern organisierten) Eignungstestungen zeigen bereits in den letzten Jahren einen Trend abnehmender Levels bei den Eingangsqualifikationslevels an.

Firmen „antworten“ durchaus proaktiv auf diese Herausforderungen, indem sie versuchen, neue Wege zu gehen, wie sich an folgendem Beispiel eines international etablierten Unternehmens zeigen lässt. Dessen Lehrlingsstruktur ist mittlerweile „äußerst divers“:

- die Altersrange reicht von 15-36 Jahren, die Mehrheit der Lehrlinge ist zwischen 19 und 20 Jahren.
- darunter sind zahlreiche HTL-Abbrecher:innen, welche der Industrie generell – also auch Mitbewerber:innen nicht nur der eigenen Branche – „zugute kommen“.
- seit 2016 werden auch junge Menschen mit Asylstatus als Lehrlinge aufgenommen und ausgebildet, die innerbetrieblich als wertvolle Ressource betrachtet werden
- die Vielfalt der Lehrlinge zeigt sich auch im Herkunftshintergrund von 10 Nationalitäten
- zudem gäbe es zahlreiche Lehrlinge, die bereits einen Lehrabschluss in anderen Bereichen haben und mutige Berufswechsel illustrieren (Beispiel: Konditorin, die dzt. mit 29 Jahren eine (weitere) Lehre als Elektrotechnikerin absolviert) (aber aktuell keine weiblichen Lehrlinge aus der AMS-Qualifizierungsschiene FiT – Frauen in Technik, das allerdings auf einen ersten qualifizierenden Abschluss für Berufstätige ohne Ausbildungsabschluss, Wiedereinsteigerinnen, Branchenwechslerinnen abzielt).

Auch im **Segment der Angelernten** sind ausgeprägte Rekrutierungsschwierigkeiten beobachtbar. So gibt es für das wichtige und **Anlern-Qualifikationsprofil Instandhalter:in** kaum einen Markt von mobilen Arbeitskräften. Dies liegt vor allem daran, dass die Anlernqualifizierung sowohl Produkt- als auch produktionstechnisch hochgradig spezialisiert und nicht ohne weiteres auf andere Produkte und Branchen übertrag- und transferierbar ist. Daher wird als Lösung bei zwei Leitbetrieben bspw. eine **Inhouse-Upgrade-Qualifizierung** für bereits beim Unternehmen beschäftigte (angelernte) Operatoren durchgeführt (IP6, IP8). Bzw. sind sogar eigene Qualifizierungsschienen angedacht bzw. bereits konkret in Planung/Umsetzung (IP6, IP8). Diese soll für langjährige Mitarbeiter:innen in der Produktion mit einem **LAP-Abschluss (im 2. Bildungsweg)** verbunden bzw. möglich sein. Derzeit scheitert es noch am **Schichtarbeitsmodell**, wodurch die Operator:innen nicht ohne weiteres ihren Schichtdienst für den Unterricht verlassen, eine Lösung zeichnet sich ab (IP6), in einem anderen Fall ist sie bereits erreicht (IP8). Die Lehrlingsbeauftragung des erstgenannten Unternehmens legt zudem Wert auf die Feststellung: *„Diese Inhouse-Qualifizierung mit Lehrabschluss wäre auch im Sinne des Territorialen Beschäftigungspakts (TEP), der betrieblichen Höherqualifizierung in Verbindung mit dem Ziel eines qualifizierten beruflichen Abschlusses ausdrücklich befürwortet.“* (IP6)

Für die (inter)nationale **Rekrutierung von Fachkräften** (für morgen) setzen die befragten Unternehmen durchwegs auf einen bunten Mix der Ausschreibung vakanter Stellen. Dies involviert im virtuellen Zeitalter selbstverständlich für die nötige Reichweite schon seit geraumer Zeit **Internet-Job-Plattformen**, mehr aber noch diverse jobkonnotierte **Social-Media-Kanäle** im Idealfall des eigenen Unternehmens bzw. der diversen Standorte. Auch zwischen diesen finden **Mitarbeiter:innentransfers** statt, oft temporär oder alternierend (als Praxiszeit), etwas weniger häufig auch unbefristet, wenn zB der Lebensmittelpunkt gänzlich nach Kärnten verlegt wird. Nicht möglich ist eine internationale

Rekrutierung bei Lehrlingen, da zumeist Minderjährige mit Wohnsitz Kärnten, so eine Personalistin mit Schwerpunkt auf Lehrlingsausbildung. (IP6)

Grundsätzlich betreiben alle befragten Unternehmen – je nach nationaler Eigenständigkeit oder Zugehörigkeit zu internationalen Großkonzernen – eine (möglichst autonome) **strategische Personalplanung**, die bei manifesten **Mangellagen** und Krisenpeaks auch „kreative Lösungen“ einschließt. Dies ist für die betroffenen Unternehmen insbesondere betreffend **mittlere und höhere technische** Qualifikationsniveaus elementar (wichtig), wo sich Mangellagen im **Standortwettbewerb** rasch und nachhaltig sehr standortbelastend bis massiv destruktiv auswirken (können).

Die „Antworten und Rezepte“, um Fachkräftemängel zu beheben oder zu entschärfen, umspannen eine breite Palette von Maßnahmen: Diese reichen von der verstärkten Nutzung von **Automatisierungspotenzialen** im Bereich der **Instandhaltungsarbeiten** mit zumeist angelernten, weitgehend routinisierten und teilweise hochgradig repetitiven Tätigkeiten von sog. Operator:innen (zB in der Produktion von elektronischen Modulen und Bauteilen) bis hin zu zusätzlichen **Standortgründungen** in anderen Regionen bzw. im Ausland, getragen von der Erwartung, dort vor Ort **neue Mitarbeiter:innen** rekrutieren zu können, um eine „stabile(re)“ Arbeitskräfteverfügbarkeit zu erreichen. Für Unternehmen, welche bei schwankender betrieblicher Auslastung zur Bewältigung von Auftrags- und Produktionsspitzen auf **Leiharbeitskräfte** zurückgreifen, gibt es eine weitere wichtige Dimension: Die Leiharbeitskräfte bringen weitestgehend das gewünschte Qualifikationsprofil mit, sodass es keiner aufwendigen Anlernprozesse bedarf. Bei der Besetzung fixer Stellen kommen fallweise auch bewährte Leiharbeiter:innen (nach 1,5-2-jähriger Arbeit für das Unternehmen) zum Zug: „Dennoch werden fixe Stellen bevorzugt extern ausgeschrieben, weil sich auf diesem Wege besser qualifizierte Bewerber:innen rekrutieren lassen.“ (IP11)

Räumliche „Diversifizierung“ durch Eröffnung **zusätzlicher (Produktions)Standorte** und/oder **(Vertriebs)Niederlassungen** in anderen österreichischen Bundesländern oder ins (deutschsprachige) Ausland bilden vor allem die Wachstumsambitionen der (vglw. schnell(er) wachsenden KMUs bzw. Tech-Start ups (sog. size ups) ab, um die teilweise bereits jetzt geschäftslimitierenden Personalknappheiten im Inland (also Kärnten) auszugleichen. Laut den Rückmeldungen weiterer Geschäftsführer:innen bilden die in den vergangenen Jahren neu eingerichteten Standorte auch bei regional langjährig **räumlich verankerten Gewerbeunternehmen** (zB Baubranche) seit geraumer Zeit ein auch personaltechnisch nicht mehr wegzudenkendes Standbein, um im geografischen Einzugsbereich die benötigten Fachkräfte zu finden und zu „halten“ (IP3).

International aufgestellte Unternehmen mit Headquarters in anderen europäischen (Nachbar-)Ländern haben zwar **theoretisch gewisse Vorteile**, wie das Beispiel jenes chemischen Industriebetriebs aufzeigt, der das Arbeitgebermarkenstärkungsprogramm **arbeitsrechtlich** für die beiden Standorte (Wolfsberg und Bayern) feingranuliert hat für den **länderübergreifenden Personaleinsatz/-transfer für Aushilfen oder Spitzenabdeckung** an der jeweils betroffenen Produktionsstätte: *„Nachdem der zwischenstaatliche Arbeitskräfte transfer selbst zwischen unmittelbaren Nachbarstaaten jedoch aus **arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Gründen sowie verrechnungstechnisch** alles andere als einfach sei, wurde es bis jetzt noch nicht konkret umgesetzt.“* (IP11)

Der Geschäftsführer der chemieindustriellen Produktionsstätte betont aber, dass es ihm *„prinzipiell am liebsten ist, wenn der **Standort selber genügend Personal** hat, um seine Aufträge abzuarbeiten. **Zur extremen Spitzenabdeckung** wäre so ein **Transfer-Modell denkbar** und unter anderen rechtlichen Rahmenbedingungen einfacher umsetzbar, unter den jetzigen Bedingungen ist es alles andere als trivial und einfach.“* (IP11)

Unter bestimmten Rahmenbedingungen hat sich für gewisse Bereiche auch der **Einsatz von Leiharbeitskräften gut bewährt**. Von dieser jahrelang erfolgreich gepflogenen Praxis rückt das interviewte Unternehmen aber sukzessive zugunsten von **Fixeinstellungen** von neuen Mitarbeiter:innen ab, *„weil die **Qualität der Bewerber:innen** eine höhere ist, wenn man ein fixes Arbeitsverhältnis in Aussicht stellen kann. Selbst wenn, wie durchaus üblich, die Firma nach 1,5 bis zwei Jahren eine/n bewährte/n*

Leiharbeiter:in in eine fixe Anstellung übernimmt, macht es dennoch einen Unterschied. Wenn ich nämlich eine fixe Stelle ausschreibe, bekomme ich Bewerbungen von entsprechend (hoch)qualifizierten Fachkräften, die bereits bei anderen Firmen fix beschäftigt sind/waren. Diese bekomme ich aber nur, wenn auch die ausgeschriebene Stelle eine fixe ist.“ (IP11)

Alle an der Interviewreihe teilnehmenden und sich zur in-house Ausbildungsphilosophie und -praxis äußernden Leitbetriebe sind unisono der Meinung, das Unternehmen selbst bei kritischen Konstellationen aufgrund von Fachkräftengpässen bestmöglich unter **Beibehaltung des Unternehmenskurses fortzuführen**. Den Risiken weiterer Zuspitzungen am „verfügbaren Arbeitsmarkt“ wird durch vielfältige Maßnahmen der **Arbeitsorganisation** (interne Umschichtungen etc.) und eigene **verstärkte Ausbildungsbemühungen/-leistungen** (Lehrlingsausbildung, eigene Ausbildungsstätten, regionale Firmenverbände der Branche) und **kreative Rekrutierungsansätze** gegengesteuert.

Arbeitskräftengpässe als Hochrisiko für den betrieblichen Fortbestand will dennoch kein/e einzige/r Interviewpartner:in verstanden wissen, zumindest nicht in unmittelbarer Zukunft. Überlegungen zur gänzlichen Standortverlagerung stehen bei keinem der Unternehmen „abrufbereit“ im Raum, selbst wenn sich die Mängellagen vertiefen oder zuspitzen sollten. Die Interviewpartner:innen betonen ihr unternehmerisches Selbstverständnis, allen Hemmnissen und Risiken zum Trotz wie schon in der Vergangenheit so auch in Zukunft ihren Betrieb möglichst erfolgreich aufstellen und führen zu wollen. Dies durchaus mit dem Bekenntnis zu **Standorttreue** und Verbundenheit mit den langjährigen und **loyalen Belegschaften** und teilweise generationenübergreifenden Firmentraditionen und zu Kärnten als Lebens- und Wirtschaftsstandort. Gänzliche Standortverlagerungen allein aus personaltechnischen Kostenüberlegungen – so der unternehmerische Tenor aus den Interviews – werden zumindest derzeit nicht als reelle Option in petto gehalten, sehr wohl die Eröffnung zusätzlicher Standorte oder Kooperationen (mit Partnerunternehmen) in anderen Bundesländern oder vermehrt auch im grenznahen Ausland (insbes. Slowenien mit seinen hohen und durchaus mit Österreich vergleichbaren Qualifikationsniveaus und ausgeprägter Bereitschaft zur Arbeitnehmer:innenmobilität) als „flankierende Maßnahme“. Im Wissen und aus der Überzeugung heraus, dass sich die am Standort Kärnten nicht ausreichend verfügbaren hohen Qualifikationsniveaus, die **stabile Leistungsbereitschaft und Zuverlässigkeit der bewährten Mitarbeiter:innen** nicht „beliebig“ im Ausland rekrutieren lassen.

In der unternehmerischen Wahrnehmung der mitwirkenden Kärntner Leitbetriebe ist die „Drohkulisse“ von sich **ausdünnenden Personaldecken in den mittleren und höheren (vor allem technischen) Qualifikationen** kein absolut neues (Krisen)Problem, sondern kündigt sich schon seit mehr als einem Jahrzehnt an. **Job-Hopping** ist nämlich ein vglw. neuer Trend am Arbeitsmarkt – der relevantere Struktureffekt ist in der (demografisch bedingten) Zunahme der Abgänge von langjährigen Mitarbeiter:innen zu verorten. Diese haben bislang vergleichsweise stabile Belegschaften gebildet und hinterlassen nun schwer nachzubesetzende personelle „**Leerstellen**“. Insbesondere äußert sich dies in der oft schwierigen **Nachbesetzung von (Schlüssel-)positionen**, zB in der Produktion (Vorarbeiter, Werkmeister) oder im (technischen) Vertrieb (Regionalleiter im Verkauf mit versierter Unternehmens- und Marktexpertise), die trotz großen Rekrutierungsaufwänden und der Bereitschaft, Kompetenzlücken betriebsintern nachzuschulen, oft nicht von Erfolg gekrönt ist.

Die befragten Firmen erwarten, dass diese Fachkräftemangelkonstellation durch die im kommenden Jahrzehnt anstehenden **Pensionierungswellen der Babyboomer-Generation** (Alterskohorten 50 Plus) noch zusätzlich befeuert wird. Weitere Brisanz wird durch die **parallele Arbeitskräftenachfrage von Mitbewerber:innen** nicht nur der eigenen, sondern auch weiterer Branchen am wachsenden „**Nachfrager-Markt**“ hereingetragen, da zunehmend mehr Unternehmen in diesen **Wettbewerb um knappe Arbeitskräfte** hineingezogen werden. Im selektiven Wettbewerb der Regionen, mit unterschiedlichen Pull-Faktoren wie Branchenattraktivität, Erreichbarkeit, Verfügbarkeit von Kinderbetreuungsinfrastruktur etc. sind den Unternehmen im Werben um die besten Köpfe auch bei den unterschiedlichen **Verhandlungsspielräumen** (zB bzgl. Gehalt, Arbeitszeit etc.) letztendlich Grenzen gesetzt.

Auch würden sich in der jetzigen Situation von Fachkräftengpässen die **Kehrseiten bildungs-politischer Entwicklungen** (zB „falsch verstandene“ Akademisierung in Richtung Administration und Verwaltung) in ihrer Tragweite zeigen, weil die „**Fachkräfte für die betriebliche Umsetzung fehlen**“, selbst wenn der Fachkräftebedarf quantitativ nicht wesentlich ansteigt, aber die pensionsbedingten Abgänge zumindest ersetzt und verjüngt werden müssen. (IP1)

5.2.2 Rolle von Rahmenbedingungen für das Arbeitskräfteangebot

Leitfrage 2: Welche Rolle spielen diverse Rahmenbedingungen aus Ihrer Warte für das Arbeitskräfteangebot? Also konkret:

*Teilaspekt 2.1: Wie relevant werden **Megatrends** wie **Energiewende, Automatisierung, Digitalisierung (Breitbandoffensive etc.)** für die Nachfrage sein?*

Neben den im Leitfragenkatalog primär und im Teilaspekt 2.1. angesprochenen Aspekten wie quasi-universelle **technische Megatrends** (Digitalisierung, Automatisierung u.a.) haben mehrere Unternehmerpersönlichkeiten, Manager:innen und Ausbildungsverantwortliche von sich aus weitere Faktoren „Made in Austria“ angesprochen, welche für die **Standortqualitäten eines Landes und die Qualifikationen der Humanressourcen** elementar sind. Als wichtige Ressource neben einem arbeitsmarkt- und wirtschaftsfreundlichen Klima ist dies eine vorausschauende und alle (über)regional tätigen Bildungseinrichtungen vernetzende Planung und Bereitstellung qualitativ hochwertiger **(Aus)Bildung und Qualifizierungsangebote** für die Menschen mit guter Passung zu ihren auch lebensabschnittszeitlich und karrieretechnisch unterschiedlichen „Bildungsbedarfen und -ambitionen“ (zB Nachholen von Berufsabschlüssen).

Von den Megatrends in den Bereichen Energie und den techniktreibenden Innovationen im Bereich der Elektronik und IT erwarten sich 9 von 11 Betrieben sehr wohl Auswirkungen auf die Qualifizierungsanforderungen an die Belegschaften, diese fallen im Detail aber recht unterschiedlich aus. Ein riesiger bzw. explodierender Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften wird im Grunde von keinem der an der Leitbetriebe-Interviewreihe teilnehmenden elf Unternehmen erwartet. Sehr wohl aber geben einzelne Betriebe an, dass sie bei entsprechenden Intentionen zur **Umsetzung der Energiewende an „punktuellen Schnittstellen“** vereinzelt neue Mitarbeiter:innen einzustellen bzw. die **Schaffung neuer Personalkapazitäten** auf Umsetzungsebene beabsichtigen, allein aus der **strategischen Überlegung, CO₂- bzw. klimaneutral produzieren und wirtschaften** zu wollen. (zB IP11)

Die Themen **Automatisierung und Digitalisierung** werden – so der einhellige Tenor – die Unternehmen generell „noch lange und ständig“ begleiten und absehbar auch **neue „Spezialjobs“** schaffen. Die Schätzungen zu den Größenordnungen der dadurch benötigten neuen bzw. zusätzlichen hochspezialisierten Mitarbeiter:innen divergieren entsprechend der „Nähe der Branche“ zu Automatisierung und Digitalisierung betrieblicher Abläufe, wenngleich schon jetzt so gut wie kein Unternehmen an der Digitalisierung „vorbeikommt“. Ein Beispiel zur Illustration einer einzelbetrieblichen **Ex-ante-Abschätzung**: „*Hier sprechen wir wahrscheinlich von zehn Personen über die nächsten zehn Jahre*“. (IP11, dzt. 340 MA, was einem Zusatzbedarf von gerade 3 % über 10 Jahre entspricht.)

„*Eine vollautomatisierte Fabrik ist eine andere Welt, in unserer Firma geht ohne Menschen nichts.*“ (IP6) Diese im Original zitierte Einschätzung einer Personalmanagerin ist bei weitem keine Einzelmeinung, wird sie doch von allen Interviewpartner:innen geteilt, und zwar relativ unabhängig davon, wie fortgeschritten die **Automatisierungsdynamik** im jeweiligen Betrieb bereits entwickelt ist. Und weiter: klassische (=angelernete) Operator:innen seien zwar „Hilfskräfte“, die bei den Produktions- bzw. Transportwegen der Werkstücke von A nach B bis zu einem **gewissen Grad** durch (weitgehend) **vollautomatisierte Systeme** ersetzt werden können. Nachdem der Anteil originär Angelerneter (als Erwerbstätige ohne jegliche formale Qualifikation) aber rückläufig ist, weil – wie im gegenständlichen Unternehmen erfolgreich praktiziert – ein **Berufsabschluss** (zB Fleischer, Maurer, Kfz-Mechaniker, die Beruf und/oder Branche wechseln) als Voraussetzung für eine Fixanstellung als Operator:in gilt. Das über die **mitgebrachten beruflichen „Erstkompetenzen“** aufgewertete Qualifikationsniveau sei

jedenfalls nicht zu unterschätzen. (IP6) Auch für **Gewerbe- und damit klassische Handwerksbetriebe** „spielen Trends wie Automatisierung sicher eine Rolle, im Sinne von Maschinen, die eine **Arbeitskraft entlasten oder ersetzen**. Wobei in unserer Branche sicherlich auch **weiterhin Handarbeit eine große Rolle spielen wird.**“ (IP9)

Absehbar und bis zu einem gewissen Grad als unausweichlich wahrgenommen wird der weitere Bedeutungszugewinn sowie die funktionale Ausschöpfung der **Chancen durch Automatisierung**. **Substitutionspotenziale** für die „menschliche Arbeitskraft“ werden in den betrieblichen Produktionsabläufen insbesondere für **Instandhaltung und Maintenance** verortet. (IP6)

Wenn man die **demografische Entwicklung** ebenfalls als Megatrend definieren möchte, so gehen schrumpfende Kohorten von jungen Menschen und stark wachsende Kohorten von Älteren mit der Folge quantitativ bedeutsamer pensionierungsbedingter Abgänge der sog. Baby-Boomer an keinem Betrieb spurlos vorüber. So auch nicht in jenen Unternehmen, die versuchen ihre „älteren“ Mitarbeiter:innen so lange wie möglich (jedenfalls bis zum gesetzlichen Pensionsalter) **im Betrieb zu halten**. Potenzial für Beschäftigung über das gesetzliche Regelpensionsalter hinaus wird nicht gesehen, da dies seitens der Mitarbeiter:innen nicht gewünscht wird. Ausnahme bilden vereinzelt vor allem Mitarbeiter:innen mit hohen technischen Qualifikationen und entsprechender Bedeutung/Verankerung im Unternehmen, wie zB **(Ingenieur)Konsulent:innen**, die „dem Unternehmen länger erhalten bleiben“, um zB ihre Kolleg:innen und Nachfolger:innen oder auch den **technischen Nachwuchs** in der Einstiegsphase fachlich zu begleiten. (IP6) Änderungen in der **betrieblichen Alter(ung)skultur**, wo Ältere (ab 50+/60+) als wichtige Ressource zB für die Nachwuchsfachkräftebildung bzw. als „Mentor:in“ für jüngere Kolleg:innen (und deren fachlich-soziale Qualifizierung) wahrgenommen und auch nach außen hin geschätzt werden, würden – einem Interviewten zufolge – jedoch gesetzliche Änderungen (Pensionsrecht) und den Abbau finanzieller Nachteile (Pensionsabzug, Besteuerung) voraussetzen.

*Teilaspekt 2.2: Welche Effekte erwarten Sie von der Modernisierung der **Verkehrsinfrastruktur** (Koralmbahn, Übernahme und Ausbau des Flughafens Klagenfurt durch das Land Kärnten, Zollkorridor **Adria – Kärnten**) und **interregionalen Wirtschaftskooperationen** (wie zB mit der Steiermark im „Wirtschafts- und Innovationsraum Südösterreich“ etc.)?*

Was die Frage der Bedeutung der neuen und modernisierten **Verkehrsinfrastruktur** insgesamt betrifft, kommen seitens der Interviewpartner:innen **differenzierte bzw. differenzierende Antworten**. Dies hängt vor allem von der geografischen Betriebslage (Zentral- oder Randraum) ab und vor allem von deren Erschließung durch bzw. Anbindung an das öffentliche Verkehrsnetz sowohl die Verfügbarkeit von Verkehrsmitteln auch in Tagesrandlagen (sehr früh, sehr spät am Tag) betreffend. Schichtdienst ist ein eigenes aber insbesondere für verkehrstechnisch nicht an das öffentliche Netz angeschlossene Produktionsstandorte ein wichtiges und mitunter brisantes Thema. Auch hier gibt es funktionierende Beispiele, wo große Produktionsbetriebe (>1.000 MA) in (eher) peripheren Lagen in Kooperation mit städtischen Verkehrsbetrieben für die Mitarbeiterwege wichtige Anschlussverbindungen bis auf das Werksgelände organisieren. (IP8)

Bezüglich der Verkehrsinfrastruktur wird insbesondere die **Koralmbahn** im Großen und Ganzen von allen Unternehmen begrüßt. Schließlich habe sie den großen Vorteil, dass damit der Raum Graz auch zeittechnisch mit seiner Erreichbarkeit binnen einer Stunde nahe an das Lavanttal bzw. den Großraum Klagenfurt und Villach heranrückt (IP11, IP10 ua). Daher ist auch für so gut wie alle Unternehmen vorstellbar, dass dadurch Mitarbeiter:innen aus dem (Groß)Raum Graz dazu bewegt werden können, nach Kärnten arbeiten zu gehen. Dass es sich dabei um ein durchaus „zweischneidiges Schwert“ handelt, ist allen Unternehmen ebenso deutlich bewusst: „*Im Prinzip ist man innerhalb 45 Minuten von Graz in Wolfsberg, aber umgekehrt natürlich auch. D.h. wir müssen schon auch aufpassen, dass unsere Mitarbeiter:innen nicht in den Großraum Graz abwandern.*“ (IP11, IP3 ua). Probleme könnten insbesondere dann virulent werden, wenn sich die Unternehmen im gesamten „Wirtschaftsraum Süd“ mit entsprechenden Anreizen gegenseitig „konkurrenzieren“ und Arbeitnehmer:innen aus anderen Bereichen „abziehen“, zB indem eine Anreise von Mitarbeiter:innen an den Arbeitsplatz mit dem Zug bereits

als Arbeitszeit verbucht und entsprechend gehaltsmäßig abgegolten oder ein zusätzlicher Homeoffice-Tag angeboten wird.“ (IP11) Des Weiteren könnte die Koralmbahn die Abwanderungsbewegungen und insbesondere den Brain Drain von Kärntner:innen nach Graz und Leoben (Montanuni) durch die Möglichkeit des **Tagespendelns in beide Richtungen** noch weiter attraktivieren. (IP3) Eine Lehrlingsauszubildnerin stellt fest, dass „auf diesem Wege Lehrlinge aus dem Lavanttal mit der Koralmbahn nahezu gleich schnell an ihrer Ausbildungsstätte in Graz sein könnten, wie an jener in Villach.“ (IP6)

Was die genutzte Verkehrsinfrastruktur betrifft, werden derzeit die Waren und Produkte überwiegend durch **eigene LKW-Flotten oder Speditionen** zu den Kund:innen bzw. Bestimmungsorten befördert. Inwieweit das Bahnnetz der ÖBB mit der neuen Koralmbahn oder der Zollkorridor Adria – Kärnten für Gütertransporte genutzt werden kann, ist aus Warte des Gros der Betriebe also (noch) nicht erfahrungsbasiert zu beantworten, vor allem wenn es sich dabei um **hochempfindliche Produkte** handelt: „Unsere Produkte müssen zur Gänze, also vom Werk bis zu unserem Kunden, von dort bis zum Großhändler, dann bis zu dessen Kund:innen (zB Apotheken) temperaturkontrolliert mit einer unterbrechungsfreien Kühlkette transportiert werden. Ob die Bahn sog. Thermo-Transporte innerhalb der zulässigen Temperaturbereiche durchführen kann, ist allein schon **logistisch schwierig** zu bewerkstelligen.“ (IP11)

Die nachstehende Aussage eines Handwerksmeisterbetriebs illustriert jedoch „Knackpunkte“ trotz grundsätzlicher Verfügbarkeit **öffentlicher Verkehrsmittel**: „Die Verkehrsinfrastruktur spielt für uns im Moment schon eine Rolle, da wir in der Nacht keine regelmäßige Zugverbindung für die Mitarbeiter haben. Wir befinden uns zwar in unmittelbarer Bahnhofsnähe, auch die Anbindung ist da, aber leider **keine regelmäßige Verbindung** (vor allem nachts).“ (IP9)

Was die **Koralmbahn** betrifft, werden in dieser neuen und schnellen Zugverbindung der ÖBB in der Südregion Österreichs von allen Interviewpartner:innen **neue Chancen für Personenverkehr** als leistungsfähigem Zubringer für Personen gesehen; und damit auch für Kund:innen, Firmenpartner:innen sowie (potenzielle) Mitarbeiter:innen. Insbesondere für jene Unternehmen mit guter verkehrsräumlicher Anbindung entlang des Streckennetzes ist dies von **Vorteil**, vor allem wenn die Betriebe bereits Standorte für Produktion, Vertrieb aber auch Produktentwicklung und F&E in der Steiermark haben, was auf gleich mehrere der teilnehmenden Unternehmen zutrifft. (zB IP3, IP6)

Zum seitens des Landes Kärnten von einem privaten Betreiber wieder zurückgekauften **Flughafen Klagenfurt** haben die Leitbetriebe höchst unterschiedliche **Einschätzungen**. So ist er für einen „sowohl aus ökologischen Gesichtspunkten als auch durch den Umstand, mit den beiden von Kärnten aus rasch und direkt erreichbaren **Flughafenalternativen Laibach und Graz** mit zudem internationaler Anbindung vor allem aus der persönlichen Warte nicht hochrelevant als „Zubringer“ bzw. Drehscheibe“ für das betreffende Unternehmen mit Wirtschaftsstandort Villach. (IP6)

Für Unternehmen mit einem intraregionalen und ausgeklügelten Straßentransportnetz (von Personen und Gütern) sei der Flughafen Klagenfurt „sowieso (eher) nicht relevant, zumal wenn man sich als Firma ein „grünes Etikett“ gibt und für diesbezügliche Glaubwürdigkeit (ein)steht.“ (IP6)

Ob der Flughafen Klagenfurt die seitens der Politik in ihn gesetzten Erwartungen auch für die internationale Standortattraktivierung Kärntens erfüllen kann, wird die Zukunft zeigen, konkreter wollte sich aufgrund des erst kürzlich erfolgten Rückkaufs des Flughafens durch das Land nach jahrlanger Inaktivität kein/e Interviewpartner:in näher äußern. Dass eine internationale Flugaanbindung Kärntens für Firmenbesuche internationaler Manager:innen/Bewerber:innen durchaus eine gewisse „Signalwirkung“ hätte, wurde von zwei Interviewpartner:innen angemerkt.

5.2.3 Maßnahmen zur ausreichenden Verfügbarkeit von Arbeits- und Fachkräften für die Kärntner Wirtschaft

Leitfrage 3: Welche Maßnahmen müssten aus Ihrer Sicht gesetzt werden, damit der Kärntner Wirtschaft zukünftig bestmöglich und ausreichend Arbeits- und Fachkräfte zur Verfügung stehen?

Diese Frage löst bei den Gesprächsteilnehmer:innen der befragten Kärntner Leitbetriebe eine Vielzahl an Einschätzungen und Antworten aus, welche wichtige und immanente Handlungsbedarfe für die Gegenwart und unmittelbare Zukunft aufzeigen.

Der grundsätzliche Tenor ist, dass für einen Ausblick auf **Maßnahmen und Instrumente zur Arbeits- und Fachkräftesicherung** die Leitfragen 1 und 2 und deren branchenspezifische Beantwortung bereits wichtige Ansatzpunkte thematisieren. Einigkeit besteht in der Einschätzung, dass die sinnvollerweise zu ergreifenden Maßnahmen **von Branche zu Branche spezifiziert** und nicht generalisiert anwendbar sein sollten, zumal hier gesamtösterreichische Ansätze und Antworten für die Wirtschaft und Arbeitsmarktregulation gefordert sind, mit regional/lokal konsensfähigen und lösungsorientierten Konzepten zur **wirtschaftlich aber auch sozial verträglichen Implementierung** (zB im Ausgleich der Generationen und auch zwischen den (konkurrierenden) Regionen).

Das Antwortspektrum ist sehr breit gefächert und enthält unter anderem die Kernaussage (=Kernforderung), dass die Bildungs-, Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik als „Gemeinschaftsaufgabe“ im Allgemeininteresse, *„die Absicherung höherer technischer Ausbildungen mit ausreichend Interessierten und genügend Absolvent:innen und Menschen für die Unternehmen sicherzustellen hätten.“* (IP6)

Ein Vorschlag bzw. eine Empfehlung an die Politik, die von Unternehmen mit steigendem Bedarf an Hochqualifizierten vor allem in MINT-Branchen wiederholt eingebracht wird, ist Aktionen im Sinne von „Rückholprogrammen“³⁷ insbesondere in jenen Bundesländern bzw. an jenen österreichischen Universitätsstandorten wie Graz und Wien, aber auch Salzburg und Innsbruck zu starten, einfach um die niedrige Rückkehrer:innenquote von unter zehn Prozent auf ein höheres Niveau zu heben. Es geht darum, den *„Exil-Kärntner:innen die Möglichkeiten im eigenen Herkunftsbundeland schmackhaft zu machen, dies es ja zweifelsfrei gibt.“* (IP11)

Ein zweiter Ansatzpunkt für Maßnahmen zur Arbeitskräftesicherung bzw. konkreter Ratschlag einzelner Geschäftsführer:innen und Unternehmer:innen zielt auf die **forcierte Stärkung der Industrien**, was den Industriestandort Kärnten als solchen stärken und darüber hinaus für **Arbeitnehmermobilität**

³⁷ Da der primäre Brain Drain aus Kärnten zu großen Anteilen an die Studiendestination Graz erfolgt, zeige dies laut Rückmeldungen der mitwirkenden Leitbetriebe auch mögliche Lösungsansätze zur Ansprache der „Exil-Kärntner:innen“ auf. „Rückholinitiativen“ sollten sich auf jene in Graz und Wien als Zentren mit den am meisten außerhalb Kärntens lebenden Kärntner:innen konzentrieren. Kärnten hätte insbesondere hochqualifizierten jungen Menschen insbesondere in Phasen der Familiengründung einiges anzubieten. Für konkrete Glaubwürdigkeit wären nach Sicht der Unternehmer:innen einige wichtige Voraussetzungen seitens der Kärntner Politik im Sinne einer „Welcome (back) culture“ in Gestalt konkreter Einladungsofferte zB im Rahmen einer „Welcome Einladung & Tour“ zu erfüllen (IP3): Dies würde neben – so der konkrete Vorschlag eines befragten großbetrieblichen Geschäftsführers *„drei potenzielle Jobangebote plus Job-Angebote für die/den Partner:in einschließen, von denen Kärnten mehr als genug zu bieten hat“* (IP3, ähnlich IP6). Eine Interviewpartnerin aus der Elektronikbranche sieht aber auch mögliche Schwierigkeiten für Frauen in der Passung ihrer Qualifikationen für den Kärntner Arbeitsmarkt: *„Der Frauenanteil in Technik und technischen Gewerben ist in Kärnten gering, wie ja auch generell der MINT-Anteil von weiblichen Absolventinnen. Mit einem Studium in Jus oder Philosophie ist man in Kärnten aber schon weniger chancenreich“* (IP6), weil die entsprechenden Arbeitsplätze (in der Größenordnung) fehlen.

Allem Anschein nach wird der als „Werbeargument“ ins Treffen geführte vergleichsweise erschwingliche Wohnungsmarkt – als gerade ein für Jungfamilien wichtiger Kostenfaktor – zunehmend auch in Kärnten von einer Preis(steigerungs)dynamik erfasst. *„Auch am Wohnungsmarkt in Kärnten sind die Mieten im Steigen begriffen, mit m²-Preisen in Villach von 700 EUR/30 m² sind sie ähnlich hoch wie bereits in Salzburg, Wien und Innsbruck.“* (IP6)

Als grundsätzlich vorteilhaft für die persönliche Entwicklung – nicht zuletzt auch im Hinblick auf die spätere wirtschaftliche Mobilität(sbereitschaft) – sieht eine Personalmanagerin Phasen fernab von Zuhause nach der Matura oder einem Berufsabschluss als ein *„über den Tellerrand blicken“* als Positivum, was aber eine „Heimkehr“ zu keinem Zeitpunkt ausschließen sollte. (IP6)

attraktivieren würde. Der Weg des Wandels Kärntens von einem Tourismusland hin zu einem **gemischten Industrie-Tourismus-Land** sollte im Rahmen gezielter **wirtschaftspolitischer Entwicklungsstrategien** fortgesetzt werden, allein, um wichtige **Industriezweige in Europa zu halten oder verstärkt retour zu holen**, wovon auch der **Großraum Kärnten-Steiermark** profitieren könnte. Mit guten Industrien steigt das Angebot guter Arbeitsplätze als **Fachkräftemagneten**. (IP11)

Auch der „**qualifizierte Zuzug**“ aus dem Ausland wird seitens der Leitbetriebe als „generelles Thema“ wahrgenommen, dem man sich als Wirtschaftsstandort und als Gesellschaft aufgrund des demografischen Wandels (Alterung + schrumpfende junge Alterskohorten) stellen muss, „*weil uns prinzipiell die Arbeitskräfte ausgehen werden.*“ (IP11)

Daher – so die überwiegende Aussage der Leitbetriebe, die mehrheitlich auch Lehrbetriebe sind – bleibt es auch in Zukunft essenziell, aktiv Lehrlinge für den **eigenen Fachkräftenachwuchs** auszubilden. Als Hemmschuh wird die zunehmende Schwierigkeit ins Treffen geführt, „gute Lehrlinge zu finden.“ (IP11) Daher sehen alle interviewten Repräsentant:innen der Leitbetriebe es als notwendig an, einen breiten gesellschaftlichen Diskurs zur Lehrlingsausbildung zu befördern. Positiv wird vermerkt, dass bereits jetzt angesichts zutage tretender **Mangelberufe** etc. ein gewisses Umdenken stattfindet. Zudem gleiche sich das Lohnniveau zwischen Angestellten und Arbeiter:innen immer mehr an und ein/e Lehrabsolvent:in habe beträchtliche Karrierechancen. „*Das Standing in der Gesellschaft ist jedoch (noch) nicht dort, wo es sein sollte.*“ (IP11)

Auch gelte es – so ein weiterer Maßnahmen-Wunsch – „**die Facharbeiter- und Lehrlingsausbildung, die als Stiefkind behandelt wird, zu forcieren, weil sie sichere Arbeitsplätze garantiert, mit TOP-Gehalt bereits während der Ausbildung**“. (IP6) Als Beispiel führt dieselbe Interviewpartnerin die aktuelle Lehrlingsentschädigung für den Lehrberuf Elektrotechnik an, beginnend mit 1.105 EUR im ersten Lehrjahr, 1.381 EUR im zweiten Lehrjahr und entsprechenden Zuschlägen für Lehrlinge mit Matura (in Anerkennung ihrer Ausbildungsleistungen). (IP6)

Ein Interviewter bewertet die Gleichstellung zB der Meisterprüfung mit dem akademischen Bachelor-Abschluss im Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) auf NQR-Stufe 6 und die „**Idee einer Höheren Berufsbildung**“, welche seitens „diverser Akteure aus der Wirtschaft“ entsprechend forciert wurde, als durchaus wichtige und längst überfällige Weichenstellungen zur **Aufwertung und Attraktivierung beruflicher Aus- und Weiterbildung**. Ob dies „als Trend“ ausreicht, sei aber dahingestellt, weil die theoretische oder auch akademische Bildung nach wie vor einen mit Abstand höheren Stellenwert im Bildungssystem hätten als praktische am Arbeitsmarkt erworbene Kompetenzen. (IP1)

Die **Chancen und Potenziale einer Lehrausbildung** sowie die **hohe Arbeitsmarktakzeptanz** von Lehrabsolvent:innen und Fachkräften mit Lehrabschluss werden ausnahmslos von allen Gesprächspartner:innen auch in der Zukunft als sehr gut aber punkto sozialer Anerkennung als durchaus ausbaufähig eingeschätzt. So bedürfe die Lehre und insbesondere ihre Absolvent:innen dringend einer **Aufwertung in der gesellschaftspolitischen Wertschätzung** samt notwendiger **Imagepflege** (IP1, IP9). Als mögliche Maßnahmen werden medial und breitenwirksame Darstellungsformate von **Best Practices und Unternehmerpersönlichkeiten** mit Lehrabschluss (als Karriere-Sprungbrett) mit vielen Möglichkeiten der Höherqualifizierung (zB Meister im Gewerbe, Industriemeister in der Industrie) sowie **Durchlässigkeit zur Tertiärbildung im Modell „Lehre mit Matura“** mit sehr positiver Entwicklung gerade im Bereich der Industrielehren und der berufsbegleitenden Option Berufsreifeprüfung genannt. (IP1)

Beide Qualifizierungsmodelle parallel zur Lehre bzw. Berufsausübung von Lehrabsolvent:innen haben den Vorteil, keine Laufbahnverluste zu generieren, und die Weiterbildungsbereitschaft der Teilnehmer:innen wird staatlich gefördert. Das wichtigste Argument: „*Eine Lehre bzw. ein Lehrabschluss garantiert [nahezu] Arbeitsplatz- und Einkommenssicherheit.*“ (IP6) Zudem sollten die Bemühungen verstärkt werden, das gesellschaftlich tief verankerte „**Sympathiegefälle**“ **von berufspraktischen im Vergleich zu akademischen Qualifizierungen** in der Ausbildungs- und Berufswahl sukzessive auch

im Sinne einer umfassenderen Wahlfreiheit für nachfolgende Generationen zu hinterfragen und abzubauen.

Die Maßnahmen- und Entwicklungsvorschläge bzw. präsentierten Rezepte hierfür sind sehr vielfältig und reichen von der Ermutigung zur Arbeitswilligkeit durch entsprechend **treffsichere Anreizsysteme** (zB AMS-Unterstützungen) zur Erhöhung der je individuellen **Beschäftigungsfähigkeit** insbesondere bei Kompetenz-, Motivations- und Teilnahmelücken am Arbeitsmarkt. Beispiel: *„Die Arbeitslosenunterstützung ermöglicht aufgrund ihrer Höhe gemeinsam mit einer geringfügigen Beschäftigung mitunter bereits eine Existenzsicherung, wie sich bei den Vorstellungsgesprächen des Öfteren herausstellt.“*(IP9)

Auch würden die (Teilnehmer:innenzahlen der) Kurse/Umschulungen die Zahlen zu den am Arbeitsmarkt verfügbaren Arbeitskräften komplett verfälschen und die **Kursinhalte** wären häufig nicht relevant für die Bedarfe der Wirtschaft bzw. Unternehmen. Sie dienen oft mehr der Aufrechterhaltung einer grundsätzlichen „Beschäftigungsfähigkeit“ als einer tatsächlich **kompetenzbasierten besseren „Vermittelbarkeit“ am Arbeitsmarkt**, zumal wenn die Arbeitsmotivation als solche fehlt (Auskunft der Bewerber:innen in Vorstellungsgesprächen). (IP9) Daher richtet sich ein dringlicher **Appell an Arbeitsmarkteinrichtungen**: *„Wir sind nicht gegen eine Arbeitslosenunterstützung, doch hier MUSS rasant und konsequent eine für beide Seiten praktikablere Lösung her. Personen in saisonalen Arbeitsstellen (Winter/Sommersaison) sollten besser begleitet werden. Es ist zur Zeit viel schwieriger, nach der Rückkehr aus der Saison eine Arbeitsstelle zu finden. Arbeitssuchende mit nicht wechselndem Wohnsitz haben es weit einfacher und werden dadurch langfristig beim „Nicht-Arbeiten“ unterstützt.“* (IP9)

Viele Arbeitgeberbetriebe würden sich eine *„bessere Unterstützung bei der Auswahl von Bewerber:innen wünschen, vor allem in Handwerksbranchen, wo eine Arbeitserprobung für beide Seiten wichtig wäre. Diese sollte ohne großen Aufwand durchgeführt werden können, im Moment ist dafür ein langer bürokratischer Aufwand nötig.“* (IP9)

Fazit:

Aus einer übergreifenden und holzschnittartigen Perspektive lässt sich aus den elf Unternehmensinterviews folgendes Fazit in Form einer notwendigerweise stark verkürzten Punktation ziehen:

- 10 von 11 Unternehmen berichten von einer **angespannten Arbeitsmarktlage**, ausgeprägten bis massiven und sich absehbar durch Pensionierungsschübe der Baby Boomer-Generation intensivierenden Rekrutierungsschwierigkeiten von Fachkräften. Die Personalengpässe sind branchenabhängig entweder situativ-saisonal (zB Tourismus) bzw. „generalisiert“ und damit ein strukturelles Arbeitsmarktproblem (Stichwort gewerblich-technische „Mangelberufe“).
- Die überwiegende Mehrheit der teilnehmenden Betriebe befürchtet branchenübergreifend eine **weitere Zuspitzung der personellen Engpässe** für das eigenen Unternehmen sowohl bei Hilfs-, Anlern- und am stärksten bei hochqualifizierten (technischen) Fachkräften. Diese Dynamik verschärft sich nahezu zwangsläufig durch die ungünstige demographische Entwicklung bei nachwachsenden Generationen/Fachkräften und anhaltenden Abwanderungsbewegungen (Stichwort Kärntner Brain Drain). Der Wettbewerb um knapper werdende Arbeitskräfte bekommt durch die Konkurrenz der eigenen sowie weiterer Branchen (Absaugeffekt und Poaching der Betriebe untereinander) eine zusätzliche Risikodimension für die Wirtschaftskraft der Unternehmen.
- Mit den Rekrutierungsschwierigkeiten verbunden sind teilweise **massiv gestiegene Rekrutierungsaufwände/-kosten** für das Bewerber:innen-„Screening“ (zeitlicher, personeller und finanzieller Ressourceneinsatz) insbesondere für (hoch)qualifizierte technisch-gewerbliche Fachkräfte selbst für renommierte Unternehmen mit entsprechender Sogwirkung. In der Folge verstärken die Unternehmen ihre Anreizsysteme (Reisezeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln werden als Arbeitszeiten gewertet, großzügige Homeoffice-Regelungen etc.), auch um den eigenen Betrieb auch als „Arbeitgebermarke“ stärker in der Region und darüber hinaus sichtbar zu machen.

- **Megatrends** wie Automatisierung, Digitalisierung und Energie- bzw. Klimaneutralität befeuern den Prozess der **Verschiebung der Arbeitskräftenachfrage von niedrig(er)en zu höheren Qualifikationslevels**. Das heißt aber nicht, dass niedrigere Anlernqualifikationen verzichtbar werden, es heißt nur, dass niedrig Qualifizierte durch Weiterbildung eine höhere Qualifikation erreichen (können). Auf- und Umschulungen werden von den Unternehmen mehrheitlich proaktiv insbesondere für die Stammbeschäftigten beworben, finanziert oder finanziell unterstützt, bis hin zur Entwicklung firmenspezifischer Qualifizierungsprogramme für angelesene Anlagenbediener:innen im Schichtdienst zu Operator:innen mit anerkanntem Lehrabschluss.
- Alle Unternehmen der Interview-Stichprobe sind auch als überzeugte **Lehrbetriebe** in zumindest einem Lehrberuf (Kleinstbetrieb), aber zumeist in mehreren Lehrberufen aktiv, um den eigenen Fachkräftebedarf durch betriebsinterne Ausbildung des Fachkräftenachwuchses zumindest zum Teil vorausschauend abzudecken. Es gibt aber durchaus „Fragezeichen“, welche die Zukunft der Lehrlingsausbildung im eigenen Betrieb begleiten. Dies sind zum einen rückläufige Bewerber:innenzahlen für Lehrstellen (selbst für regionale Leitbetriebe, die sich früher nicht vor Lehrstellenbewerber:innen „retten konnten“)³⁸, und zum anderen die empirisch (im Rahmen von Lehrlingsauswahlverfahren) beobachtbaren abnehmenden Eingangsqualifikationen der Bewerber:innen (Eignungsaspekt der Bildungswahl). Vor dem Hintergrund des immer prägnanter werdenden Fachkräftemangels führt diese Konstellation aber nicht zu einer „Ausbildungsmüdigkeit“, sondern (eher) zu einer **Verstärkung der Bemühungen** um „atypische“, aber an einer Lehre interessierte Jugendliche (BMHS-Drop-outs, junge Frauen mit Interesse an typischen „Männer-Berufen“, junge Wiedereinsteiger:innen mit abgebrochener Lehre, ältere Mitarbeiter:innen, die den Lehrabschluss nachholen wollen, ausländische Jugendliche, seit 2016 Jugendliche mit Asylstatus und entsprechenden Deutsch-Kompetenzen).
- Für die **regionale, überregionale und (inter)nationale Rekrutierung von Fachkräften** setzen die befragten Unternehmer:innen durchwegs auf einen bunten Mix der Ausschreibung vakanter oder zusätzlicher neuer Stellen, welche via Inserierung und Bewerbung auf Job-Börsen im Internet und auf Social Media erst die nötige Reichweite erzielen. Hat ein Unternehmen die Zentrale im Ausland bzw. verfügt über diverse Produktionsstandorte, werden zur Abfederung von Auftragsspitzen oder Sonderaufträgen Mitarbeiter:innen „transferiert“, dies hat aber zumeist temporären Charakter (Praktika, Traineeships, Job-Rotation in verschiedenen Abteilungen). D.h. „mobile Personalpools“ für internationale Einsätze an diversen Unternehmensstandorten sind – zumindest bei den befragten internationalen Unternehmen – nicht die Regel, sondern die Ausnahme. Die Arbeitskräfterekrutierung und deren Einsatz vor Ort wird von den Unternehmen aus personalstrategischen Gründen favorisiert. Die Errichtung weiterer Standorte im Ausland dient dem Aufbau weiterer Produktionsstandorte oder der Erweiterung von Vertriebsnetzen (und bedingt daher in Folge auch aufwendige Suche nach Arbeitskräften für den neuen Standort, was im Ausland ebenfalls aufgrund vergleichbarer Mangellagen schwierig genug ist).
- Die internationale bzw. transnationale Arbeitskräfterekrutierung, wie sie auch in diversen europäischen Initiativen zur Arbeitnehmermobilität (als „europäisches“ Grundrecht in der Personenfreizügigkeit) zum Ausdruck kommt, scheitert in der Realität selbst mit EU-Mitgliedsstaaten wie Slowenien, zumeist an arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtlichen (Doppelbesteuerung der/des Arbeitnehmer:in) Gründen. Etlliche Unternehmensvertreter:innen haben hier den zeitdringlichen Modernisierungsbedarf der involvierten Gesetzesmaterien bzw. den Abschluss von Länderabkommen moniert, will der Wirtschaftsstandort Österreich gegenüber zB der Konkurrenz in Skandinavien, Asien etc. nicht (weiter) ins Hintertreffen gelangen.

³⁸ Der Rückgang hat demografische Gründe, er ist aber zusätzlich mitbeeinflusst durch die Präferenz schulischer Bildungswege (AHS, BMHS) auf Sekundarstufe 2 (Neigungsaspekt der Bildungswahl).

Was die Rolle von **Rahmenbedingungen für das Arbeitskräfteangebot** betrifft, wurden vor allem zwei Teilaspekte in den Interviews thematisiert: zum einen technologische Megatrends (Digitalisierung, Automatisierung ua) und umwelt- bzw. klimaschutzbezogene (Energiewende) Faktoren, welche als politische „Mega-Themen“ auch die Wirtschaftspolitik prägen/steuern:

- Von den **Megatrends** in den Bereichen Energie(wende) erwarten 9 von 11 Betrieben Auswirkungen auf die Qualifizierungsanforderungen an die Belegschaften, ein großer Bedarf an zusätzlichen Fachkräften wird aus ihrer Warte dadurch aber nicht induziert, sehr wohl auch **punktuell personeller Zusatzbedarf bzw. neue Stellen** für die betriebliche Umsetzung der Energiewende auf strategischen Ebenen für Unternehmen, die klimaneutral werden/sein wollen. Die Themen Automatisierung und Digitalisierung sind allgegenwärtig, werden die Unternehmen – so der einhellige Tenor – die Unternehmen generell „noch lange“ begleiten und absehbar auch neue „Spezialjobs“ schaffen, die weitere Technologiedurchdringung von Produktion / Fertigung / Dienstleistung (auch im Tourismus kommen vermehrt Putzroboter zum Einsatz) geschieht in Permanenz. Auch wenn die Automatisierungsdynamik immer weiter in Betriebe vordringt, sieht kein einziges der befragten Unternehmen – nicht einmal jene der Elektronikindustrie – eine vollautomatisierte Fabrik als die Quasi-Produktionsstätte der Zukunft. Angelernte Operator:innen sind zwar leichter durch vollautomatisierte Systeme ersetzbar, aber hochqualifizierte Fachkräfte in der Systemwartung etc. werden dafür unverzichtbarer denn je.
- Was den Teilaspekt **„Erwartete Effekte aus der Modernisierung der Verkehrsinfrastruktur**, wie Koralmbahn, Flughafen Klagenfurt, Zollkorridor Adria – Kärnten betrifft, sind sich die Betriebe in der Hinsicht einig: dass die stabile Verfügbarkeit von Verkehrsmitteln auch in Wochen- und Tagesrandlagen für alle Branchen mit Nachtarbeitszeiten/-schichten die Fachkräfteverfügbarkeit unmittelbar positiv beeinflusst und auch die Attraktivität des Unternehmens für Arbeitnehmer:innen. Die **Koralmbahn** ist als Verbindungsachse vor allem (bis ausschließlich) für den Personenverkehr als hochrelevant in ihrem Potenzial angesehen. Der Grazer Großraum rückt damit an den Klagenfurter Großraum und darüber hinaus, was große Chancen für die Arbeitskräfterekrutierung eröffnet, zugleich aber auch unerwünschte Effekte – fortgesetzter Brain Drain von Kärnten in die Steiermark – hervorbringen könnte. Im besten Fall kommt es zu einer für beide Bundesländer fruchtbaren Mobilitätsachse für tagespendelnde Arbeitnehmer:innen, Studierende (auch Steirer mit Studienort in Kärnten) und Rückkehrer:innen nach Kärnten. Reicht hier das vorhandene öffentliche Verkehrsnetz absolut nicht aus, gibt es für randständigere Regionen erste vielversprechende Pilot-Projekte mit vernetzten Mobilitätskonzepten, wo sich Gemeinden gemeinsam mit den ansässigen (Groß-) Unternehmen und Verkehrsträgern organisieren, um sowohl die lokale Beschäftigung als auch die Attraktivität von Randlagen als Lebensräumen (als Gegenbewegung zur Abwanderung) auch für nachkommende Generationen abzusichern bzw. wieder zu steigern.

Was die dritte und damit Abschlussfrage in den Interviews zu den gewünschten **„Maßnahmen zur ausreichenden Verfügbarkeit von Arbeits- und Fachkräften für die Kärntner Wirtschaft“** betrifft, sind es vor allem vier Anliegen, die genannt wurden:

- Die „Wunschliste“ umfasst zum einen, explizite und glaubwürdige Einladungen an jene 10 % Kärntner zu senden, die in anderen Bundesländern (insbesondere jenen mit Universitätsstandorten) leben (wie Graz, Wien, Salzburg oder Innsbruck) mit konkreten **Angeboten für eine Rückübersiedlung nach Kärnten**. Beschäftigungs-, Karriere- und Wohnoptionen wären dabei auch für den/die jeweilige:n Partner:in anzubieten.
- Ein zweiter Vorschlag zielt auf die forcierte Stärkung der Industrien zur Attraktivierung des Standortes Kärnten. Kärnten hat demzufolge längst den Wandel von einem Fremdenverkehrshotspot zu einem gemischten Industrie-Tourismus-Land vollzogen und spielt im Konzert der europäischen Hochtechnologieregionen (insbes. betreffend Elektronikcluster – sh Silicon Alps) bereits mit. Der Großraum Kärnten-Steiermark könnte von seinen industriellen Stärkefeldern (auch im (Holz)Bauwesen, im Maschinenbau, in der Holzverarbeitung etc.) mit einer Bündelung der Kräfte durch die

Steiermark und Kärnten – wie in der gemeinsamen Agenda „Wirtschafts- und Innovationsraum Südösterreich“ programmatisch bekundet – noch viel stärker profitieren und sich zu einem Fachkräftemagneten „mausern“. Im Kern lassen sich diese Ideen als Forderung nach einer **expliziten Wirtschafts- bzw. Industriepolitik** für Kärnten zusammenfassen.

- Die Leitbetriebe plädieren zudem für einen gesteuerten „**qualifizierten Zuzug**“ **aus dem Ausland**, nicht zuletzt deshalb, „*weil uns prinzipiell die Arbeitskräfte ausgehen werden.*“
- Last but not least bringen die interviewten Unternehmen das **Thema „Image der Lehre“** auf das Tapet. Die Lehrlingsausbildung ist und bleibt demnach der fundamentale Hebel für die Sicherung des Fachkräftenachwuchses für das eigene Unternehmen, die Region, das Land Kärnten und den Wirtschaftsstandort Österreich insgesamt. Alle Repräsentant:innen der teilnehmenden Leitbetriebe sehen es als hohe Notwendigkeit an, einen breiten gesellschaftlichen Diskurs zum Thema „Aufwertung“ der Lehrlingsausbildung zu führen bzw. anzustoßen (Stichwort nachgefragte Mangelberufe, gute Verdienst- und Karriereaussichten bis hin zum eigenen Unternehmen, zunehmende Angleichung der Lohnniveaus von Angestellten und Arbeiter:innen, Bezahlung und Krisensicherheit schon während der Ausbildung). Zur Illustration ein abschließendes Zitat: „*Das Standing der Lehre in der Gesellschaft ist (noch) nicht (wieder) dort, wo es sein sollte.*“

6 Literatur- und Quellenverzeichnis

Relevante rezente Forschungsliteratur, Studien und sonstige Informationsquellen (Fokus ab 2017)

Addendum (2018): Abwanderung – Wie Kärnten seine Zukunft verliert, 26.02.2018. Download: <https://www.addendum.org/kaernten/abwanderung/> (16.12.2022)

Aigner-Walder Birgit, Putz Stefanie (2023): Brain Gain in Kärnten – Ergebnisse einer empirischen Erhebung zur Binnenzuwanderung, FH Kärnten, Studienbereich Wirtschaft & Management, Institute for Applied Research on Ageing iA der Kärntner Landesregierung, Feber 2023. Download: <https://ktn-app.spoe.at/public/share/webpub/cf902ce9706834d48f47981464152b13.pdf> (18.02.2023)

Aigner-Walder Birgit (2018b): „Kärnten im Bundesländervergleich“. In: Bericht zur Wirtschaftslage des Landes Kärnten 2017/18, S. 133-158; KIHS-Kärntner Institut für Höhere Studien und wissenschaftliche Forschung in Zusammenarbeit mit der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt iA der Kärntner Landesregierung, September 2018.

Aigner-Walder Birgit, Luger Albert (2018a): „Demographischer Wandel und Arbeitsmarkt – Was ist in Kärnten zu erwarten“. In: Sammelband 2008-2018 „10 Jahre Netzwerk Arbeit und Alter in Kärnten – Eine Zwischenbilanz“, S. 1-16; TEP-Territorialer Beschäftigungspakt Kärnten (Hrsg.), Klagenfurt, Mai 2018.

Aigner-Walder Birgit, Klinglmair Robert (2015): Brain Drain – Hintergründe zur Abwanderung aus Kärnten. Studie Institut für Höhere Studien (IHS) Kärnten in Zusammenarbeit mit der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt. Klagenfurt, Verlag Mohorjeva Hermagoras, 2015. Abstract: https://www.researchgate.net/publication/350802132_Brain_Drain_-_Hintergrunde_zur_Abwanderung_aus_Karnten (15.12.2022)

Aigner-Walder Birgit, Klinglmair Robert (2014): Brain Drain in Kärnten – Zentrale Ergebnisse einer empirischen Untersuchung zur Abwanderung in Kärnten. In: Wirtschaftspolitische Blätter, Sonderausgabe Wirtschaftsraum Südösterreich, S. 107-126; Wien, September 2014.

AMS Österreich (Hrsg.) (2020): AMS-Qualifikationsstrukturbericht 2019 für das Bundesland Kärnten. Redaktion: 3s Unternehmensberatung (Plaimauer Claudia, Goldbeck Johanna); Wien, September 2020. Download: <https://ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/QSB-Bericht-2019-Kaernten.pdf> (07.12.2022)

AMS Österreich (Hrsg.) (2019): Jugendarbeitslosigkeit und Migration im ländlichen Raum – Analyse am Beispiel des Bundeslandes Kärnten. Autorinnen: Aigner-Walder Birgit, Gruber Marika; AMS report Nr. 136. Download: <https://ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS%20report%20136.pdf> (16.12.2022)

Amt der Kärntner Landesregierung – Abteilung 7 – Wirtschaft (Hrsg.) (2023): Bündelung der Kräfte – Empfehlungen für die wirtschaftspolitische Entwicklung in Kärnten aus Sicht des Wirtschaftspolitischen Beirats Land Kärnten, Klagenfurt, März 2023. Download: <https://news.wko.at/news/kaernten/WIPOL-Endbericht.pdf> (22.06.2023)

Bock-Schappelwein Julia, Huemer Ulrike, Hyll Walter (2021): Was lässt sich aus der Altersstruktur von Belegschaften für den Arbeitskräftebedarf der Zukunft ableiten? Eine Altersstrukturanalyse österreichischer Unternehmen (Modul 2). WIFO-Studie iA des Beirats für Wirtschafts- und Sozialfragen; Wien, Oktober 2021. Download: https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=66842&mime_type=application/pdf (14.12.2022)

Bock-Schappelwein Julia, Böheim Michael, Christen Elisabeth, Ederer Stefan, Firgo Matthias, Friesenbichler Klaus S., Hölzl Werner, Kirchner Mathias, Angela Köppl, Kügler Agnes, Mayrhuber Christine, Piribauer Philipp, Schratzenstaller Margit (2018): Politischer Handlungsspielraum zur optimalen Nutzung der Vorteile der Digitalisierung für Wirtschaftswachstum, Beschäftigung und Wohlstand. WIFO-

Studie iA des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort; Wien, August 2018. Download: https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=61256&mime_type=application/pdf (14.12.2022)

Bock-Schappelwein Julia, Famira-Mühlberger Ulrike, Leoni Thomas (2017): Arbeitsmarktchancen durch Digitalisierung. WIFO-Studie; Wien, Dezember 2017. Download: https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=60909&mime_type=application/pdf (21.12.2022)

BMSGPK Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2022): Wege des Übertritts in die Pension im Jahr 2021. Download: <https://www.sozialministerium.at/dam/jcr:07859b9e-83d6-4d24-a3e6-6ae517f37c0f/%C3%9Cbertritte%20in%20die%20Pension%20Jahr%202021.pdf> (21.07.2023)

Dornmayr Helmut, Riepl Marlies (2022): Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel 2022 – Fachkräft radar 2022. ibw-Studie iA der WKÖ, ibw-Forschungsbericht Nr. 210; Wien 2022. Download: <https://ibw.at/resource/download/2432/ibw-forschungsbericht-210.pdf> (15.12.2022)

Fasching Melitta (2019): Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial. Ergänzende Indikatoren zur Arbeitslosenquote aus der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Statistische Nachrichten. Download: https://www.statistik.at/fileadmin/pages/262/Ungenutztes_Arbeitskraeftepotential.pdf (21.07.2023)

Fink Marian, Horvath Thomas, Huber Peter, Huemer Ulrike, Lorenz Christoph, Mahringer Helmut, Piribauer Philipp, Sommer Mark (2019b): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer – Berufliche und sektorale Veränderungen 2018 bis 2025. WIFO-Studie iA des AMS Österreich; Wien, Dezember 2019. Download: https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=66159&mime_type=application/pdf (14.12.2022); Kurzfassung: https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=66160&mime_type=application/pdf (14.12.2022)

Fink Marian, Horvath Thomas, Huber Peter, Huemer Ulrike, Lorenz Christoph, Mahringer Helmut, Piribauer Philipp, Sommer Mark (2019a): Mittelfristige Beschäftigungsprognose – Berufliche und sektorale Veränderungen 2018 bis 2025, Teilbericht Kärnten. WIFO-Studie iA des AMS Österreich; Wien, Dezember 2019. Download: https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=66165&mime_type=application/pdf (07.12.2022)

Firgo Matthias, Mayerhofer Peter, Peneder Michael, Piribauer Philipp, Reschenhofer Peter (2019): Regionale Beschäftigungseffekte der Digitalisierung; WIFO-Monatsberichte, 2019, 92(6), S. 459-469. Download: https://wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=61864&mime_type=application/pdf (14.12.2022)

Firgo Matthias, Mayerhofer Peter, Peneder Michael, Piribauer Philipp, Reschenhofer Peter (2018): Beschäftigungseffekte der Digitalisierung in den Bundesländern sowie in Stadt und Land. WIFO-Studie iA der Verbindungsstelle der Österreichischen Bundesländer; Wien, Dezember 2018. Download: https://wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=61633&mime_type=application/pdf (14.12.2022)

Horvath Thomas, Hyll Walter, Mahringer Helmut, Lutz Hedwig, Spielauer Martin (2022): Ältere am Arbeitsmarkt: Eine Vorausschau bis 2040 als Grundlage für wirtschaftspolitische Maßnahmen. WIFO-Studie, Wien. Download: https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=69701&mime_type=application/pdf (21.07.2023)

Huber Peter, Piribauer Philipp (2022): Prognose der Beschäftigung, Arbeitslosenquote und Lohnsumme der Österreichischen Gesundheitskasse nach Bundesländern für die Jahre 2022 bis 2027. WIFO-Bericht iA des Dachverbands der Sozialversicherungsträger, ÖGK; Wien, November 2022. Download: https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=69822&mime_type=application/pdf (14.12.2022)

Huemer Ulrike (2022): Qualifizierung als Mittel zur Hebung der Beschäftigungsquote; WIFO-Monatsberichte, 7/2022, S. 457-466. Download: https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=69738&mime_type=application/pdf (14.12.2022)

IV Kärnten (2023): Wer füllt die Lücken am Kärntner Arbeitsmarkt, Pressemitteilung zur Diskussionsveranstaltung am 14.06.2023 in Klagenfurt, <https://kaernten.iv.at/Presse/Pressemeldungen/Weg-der-kleinen-Schritte.de.html> (21.07.2023)

IV Kärnten (2023): 20-Punkte-Programm für den 5-Sterne-Industriestandort. Download: <https://kaernten.iv.at/IV-News/IV-News-Kaernten/20-Punkte-programm-IV-Kaernten.pdf> (28.03.2023)

Joanneum Research Policies (2022): Zukunft Wirtschaftsraum Süd, Teil I. Studie iA der WK Kärnten und WK Steiermark erstellt in Kooperation mit dem Institut für Wirtschafts- und Standortentwicklung (IWS) und der Universität Graz. AutorInnen: Kirschner Eric, Niederl Andreas, Kaltenecker Christina, Verhounig Ewald, Steinegger Robert, Simone Harder, Schönbacher Kerstin, Krautner Thomas; Research Report Series 225/2022, Graz/Klagenfurt, Jänner 2022. Download: <https://dat.wkk.or.at/s/65CYZQR27SSQt5K?dir=undefined&openfile=31214> Projektpräsentation, 21.03.2022: <https://dat.wkk.or.at/s/65CYZQR27SSQt5K?dir=undefined&openfile=31224> Presseinfo, 21.03.2022: https://www.joanneum.at/fileadmin/POLICIES/news/PA_Wirtschaftsraum_Sued_FINAL_002_.pdf_-_WKK_Cloudstore.pdf (jeweils 19.12.2022)

Joanneum Research Policies (2021): Ergebnisse der Konjunkturumfrage Kärnten 2021 – Kärnten im Aufschwung, Präsentation von Kirschner Eric et al. iA der AK Kärnten am 03.11.2021 in Klagenfurt. Download: https://kaernten.arbeiterkammer.at/service/presse/pressemappe/konjunktur/2021/Konjunkturerhebung_3_11_21_online.pdf (16.12.2022)

Joanneum Research Policies (2022): Strategie Betriebsansiedlungen Kärnten. Download: <https://www.joanneum.at/policies/referenzprojekte/zukunftskonferenz-2016/strategie-betriebsansiedlungen-kaernten> (28.03.2023)

KIHS-Kärntner Institut für Höhere Studien und wissenschaftliche Forschung (2022): Konjunkturreport, Ausgabe 4, Dezember 2022. Download: http://kihs.at/konjunkturreport/Konjunkturreport_Dez_2022.pdf (16.12.2022)

KIHS-Kärntner Institut für Höhere Studien und wissenschaftliche Forschung (2019): Seniorinnen und Senioren in Kärnten. Download: <https://www.ktn.gv.at/DE/repos/files/ktn.gv.at/Abteilungen/Abt13/Dateien/K%C3%A4rntner%20Seniorenreport%202019.pdf?exp=833318&fps=c8270f384563975bd3a7066ccf86cae88333d240>

Kurier (2020): Der schrumpfende Süden: Kärntens Problem mit der Bevölkerung. Als einziges Bundesland verliert Kärnten laut Prognose Einwohner. Was kann das Land dagegen tun? Autor: Puschautz Andreas, 20.01.2020. Download: <https://kurier.at/chronik/oesterreich/der-schrumpfende-sueden-kaerntens-problem-mit-der-bevoelkerung/400729500> (16.12.2022)

Land Kärnten (2021): Strategiebericht des Landes Kärnten für die Jahre 2022-2025. Download: <https://www.ktn.gv.at/DE/repos/files/ktn.gv.at/Abteilungen/Abt2/Dateien/BUDGET/LANDESVORANSCHLAEGE/LVA%202022%20inkl.%20Strategiebericht/Strategiebericht%202022-2025%5fweb%2epdf?exp=990260&fps=3f8a7ef83dfb1e9dd0377610536ab4f327c9744f> (16.12.2022)

Land Kärnten (2020): Wirtschaftsbericht des Landes Kärnten für das Jahr 2020; Klagenfurt, Dezember 2021. Download: <https://www.ktn.gv.at/DE/repos/files/ktn.gv.at/Abteilungen/Abt7/Dateien/Wirtschaft/Wirtschaftspolitischer%20Beirat/Wirtschaftsbericht%202020%5fBerichtsteile%20Abteilungen%20Land%20K%C3%A4rnten%2epdf?exp=1019113&fps=b252a038d10d25b47abd561d18f75e66648f41cb> (15.12.2022)

Müller Martin (2023): Zeitenwende durch Fachkräftemangel: Die Ära des gesicherten Wohlstandes ist vorbei. Studie KfW Research Nr.: 414. Download: <https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/>

[Konzerntemen/Research/PDF-Dokumente-Fokus-Volkswirtschaft/Fokus-2023/Fokus-Nr.-414-Januar-2023-Fachkräftemangel.pdf](#) (01.02.2023)

Peneder Michael, Bittschi Benjamin, Köppl Angela, Mayerhofer Peter, Url Thomas (2021): Das WIFO-Radar der Wettbewerbsfähigkeit der österreichischen Wirtschaft 2021; WIFO-Monatsberichte, 12/2021, S. 869-881. Download: https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=69241&mime_type=application/pdf (14.12.2022)

Reinstaller Andreas (OeNB), Friesenbichler Klaus, Hölzl Werner, Kügler Agnes (WIFO) (2022): Herausforderungen und Bestimmungsfaktoren der Wettbewerbsfähigkeit österreichischer Industrieunternehmen. Ergebnisse der WIFO-Industriebefragung 2022; WIFO-Monatsberichte, 7/2022, S. 467-476. Download: https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=69737&mime_type=application/pdf (14.12.2022)

Schmid Kurt, Gruber Benjamin, Petanovitsch Alexander (2012): Bildungsstruktur und Qualifikationsbedarf in Kärnten – Mit Fokus auf den produzierenden Sektor. ibw-Studie iA der Industriellenvereinigung Kärnten und der Wirtschaftskammer Kärnten. ibw-Forschungsbericht Nr. 169, Wien 2012. Download: <https://ibw.at/resource/download/280/ibw-forschungsbericht-169.pdf> (15.12.2022); ibw-research brief Nr. 76 DE: <https://ibw.at/resource/download/966/ibw-researchbrief-76-de.pdf> (15.12.2022)

Statistik Austria (2023): Arbeitsmarktstatistiken 2022 - Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offene-Stellen-Erhebung. Wien, 2023. Dokumentendownload: https://www.statistik.at/fileadmin/user_upload/Arbeitsmarktstatistiken-2022_Web-barrierefrei.pdf (21.08.2023)

Statistik Austria (2022): Methodische Änderungen bei den Bevölkerungsprognosen ab 2022; Wien, Statistik Austria Download: https://www.statistik.at/fileadmin/pages/414/Methodische_AEnderungen_2022.pdf (31.01.2023)

Statistik Austria (2021): Kurzbericht über die Ergebnisse des bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitoring (BibEr) iA von BMA und AMS für die Schuljahre 2008/09 bis 2017/18; Wien, Dezember 2021. Download: https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2021_bibEr-Kurzbericht2021_AMS.pdf (16.12.2022)

Tikvic Marco, Wohlgemuth Norbert (2021): IKT-Statusreport 2021. Studie KIHS-Kärntner Institut für Höhere Studien und wissenschaftliche Forschung iA des Fachverbands Unternehmensberatung, Buchhaltung und Informationstechnologie (UBIT) der WKÖ; Klagenfurt, Dezember 2021. Download: <https://ubitoesterreich.files.wordpress.com/2022/02/ikt-endbericht-2021-pdf.pdf> (07.12.2022)

Referenzberichte für Bundesländer-Vergleich

Business Upper Austria – OÖ Wirtschaftsagentur GmbH und Amt der OÖ. Landesregierung (Hrsg.) (2019): Kurzüberblick Arbeitsplatzstrategie 2030: https://www.arbeitsplatz-oberoesterreich.at/fileadmin/user_upload/Projektwebsites/arbeitsplatz-oberoesterreich/Downloads/2019/20190301_arbeitsplatz_ooe2030_web_2Seiter.pdf (14.12.2022) und Folder Arbeitsplatzstrategie 2030: https://www.arbeitsplatz-oberoesterreich.at/fileadmin/user_upload/Projektwebsites/arbeitsplatz-oberoesterreich/Downloads/2019/arbeitsplatz_ooe2030_web_einzelseiten.pdf (14.12.2022)

Krautzer Thomas (2018): Stärkefeldmatrix Steiermark 2018 – Zusammenfassender Projektbericht iA innoregio styria (Hrsg.); Bearbeitungskonsortium aus IV-Steiermark, innoregio styria, Joanneum Research Policies, Universität Graz. Graz, Oktober 2018. Download: <https://steiermark.iv.at/-Dokumente-/Publikationen/2018-09-starkefeldmatrix-innoregio-iv.pdf> (14.12.2022)

Oberholzner Thomas, Dorr Andrea, Enichlmair Christina, Heckl Eva, Petzlberger Karin (2019): Arbeitsplatz OÖ 2030 – Strategie zur Sicherung der Fachkräfte für den Standort Oberösterreich,

Arbeitspaket 1: Synthesedokument. Studie der KMU Forschung Austria iA der Business Upper Austria – OÖ. Wirtschaftsagentur GmbH; Wien, Jänner 2019. Download: https://www.arbeitsplatz-oberoesterreich.at/fileadmin/user_upload/Projektwebsites/arbeitsplatz-oberoesterreich/Downloads/2019/arbeitsplatz_ooe2030_synthesedokument.pdf (14.12.2022)

Akteure, Stakeholder und Serviceeinrichtungen (Auswahl):

Kärntner Betriebsansiedlungs- und Beteiligungsgesellschaft m.b.H. BABEG <https://www.babeg.at>: „... hat die Aufgabe, die Ansiedlung von neuen internationalen Betrieben zu unterstützen und strategisch zu begleiten. Sie beteiligt sich an außeruniversitären Institutionen, um technische Forschung und Innovationen im Süden Österreichs zu stärken.“

KWF-Kärntner Wirtschaftsförderungs Fonds: <https://kwf.at/>

Das auf strategische Wirtschaftsentwicklung ausgerichtete Aufgabenspektrum zielt insbesondere auf die Förderung der Kärntner Wirtschaft zur Hebung der Leistungskraft und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben, die Unterstützung bei der Gründung und beim Ausbau von Unternehmen, die Forcierung von Hightech- und Leitprojekten sowie das Setzen von Impulsen zur Förderung von Wachstum, Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen und Verbesserung der Innovationsfähigkeit von Klein- und Mittelunternehmen (KMU).

Wirtschaftsnetzwerk Kärnten: <https://www.carinthia.com/de/wirtschaft> Standortmarketing der Kärntner Landesregierung mit Infos zu den Bereichen Wirtschaft & Technologie, Forschung & Innovation, Investieren & Gründen, Aus- & Weiterbildung, Beratungs- und Serviceangebote; Netzwerke zwischen Wirtschaft und Wissenschaft werden als Erfolgsfaktoren für den Wirtschaftsstandort Kärnten hervorgehoben, zB Infineon als Katalysator für smarte Spezialisierung, Ansiedlung von Spitzenunternehmen und Erfolgsgeschichten heimischer Unternehmen in HighTech-Branchen, Aufschwung der Universität Klagenfurt durch Gründung der Technischen Fakultät, Lakeside Science & Technology Park etc.

WIBIS – Wirtschaftspolitisches Berichts- und Informationssystem Kärnten: <https://wibis.kwf.at/> mit Regionaldaten zu den Themen Bevölkerung, Bildung, Arbeit und Wirtschaft

Forschungsprojekt zum Thema Fachkräftebedarf-Screening

IHS-Institut für Höhere Studien: Aufbau eines Fachkräftebedarf-Screenings für Österreich: Analyse eines möglichen Fachkräftemangels anhand ökonomischer Knappheitsindikatoren und Vorschläge für ein zukünftiges Screening-System, Laufzeit: März 2022 – März 2023, Finanzierung: Statistik Austria: <https://www.ihs.ac.at/de/ru/bildungsforschung-und-beschaeftigung/projekte/aufbau-eines-fachkraeftebedarf-screenings-fuer-oesterreich/> (15.12.2022)

ÖROK (2022): ÖROK-Regionalprognosen 2021 bis 2050: Bevölkerung. ÖROK Schriftenreihe Nr. 212 https://www.oerok.gv.at/fileadmin/user_upload/publikationen/Schriftenreihe/212/O_ROK_212_OERO_K-BevPrognose_2021-2050.pdf (15.12.2022)

7 Anhänge

7.1 Datentabellen zu den Grafiken im Haupttext

Tabelle 10: Bevölkerungsentwicklung 1981 – 2040 nach Bundesländern, Absolutwerte

JAHR	Burgen-land	Kärnten	NÖ	OÖ	Salz-burg	Stmk	Tirol	Vbg	Wien	Gesamt-Ö
1981	269.676	536.215	1.426.370	1.267.402	440.707	1.187.684	585.727	304.400	1.535.145	7.553.326
1982	270.727	537.047	1.438.696	1.276.309	444.517	1.192.097	589.574	306.496	1.528.631	7.584.094
1983	270.322	538.772	1.433.617	1.277.225	447.689	1.185.632	593.390	306.904	1.510.634	7.564.185
1984	269.629	540.010	1.432.903	1.278.779	450.585	1.184.024	596.537	307.302	1.499.866	7.559.635
1985	269.691	540.693	1.434.192	1.280.699	453.819	1.181.617	599.370	308.278	1.494.874	7.563.233
1986	269.362	540.847	1.435.570	1.282.404	456.388	1.179.434	601.979	309.796	1.490.956	7.566.736
1987	269.128	541.787	1.438.207	1.284.125	459.201	1.176.659	605.568	312.693	1.485.484	7.572.852
1988	269.473	542.291	1.439.192	1.284.374	461.572	1.173.177	608.263	313.719	1.484.258	7.576.319
1989	269.613	542.841	1.443.026	1.288.271	464.512	1.170.801	612.383	317.091	1.485.777	7.594.315
1990	270.670	544.983	1.455.968	1.296.826	471.835	1.169.578	618.459	323.863	1.492.636	7.644.818
1991	271.604	547.752	1.471.624	1.311.277	480.766	1.171.663	624.114	329.310	1.502.772	7.710.882
1992	274.259	552.345	1.486.756	1.329.858	488.833	1.177.385	632.471	334.543	1.522.449	7.798.899
1993	275.633	558.114	1.504.072	1.346.059	498.611	1.184.813	639.956	337.738	1.537.523	7.882.519
1994	276.300	559.735	1.512.388	1.355.548	503.848	1.186.112	645.858	339.521	1.549.436	7.928.746
1995	277.529	560.708	1.518.489	1.360.051	506.626	1.186.136	649.875	341.408	1.542.667	7.943.489
1996	277.843	561.845	1.522.804	1.361.888	508.253	1.185.538	653.369	342.525	1.539.002	7.953.067
1997	277.566	561.549	1.524.239	1.363.368	510.023	1.184.587	657.694	343.749	1.542.191	7.964.966
1998	277.210	561.012	1.526.848	1.364.332	510.973	1.184.039	660.864	344.963	1.540.875	7.971.116
1999	276.732	560.938	1.530.745	1.366.578	511.233	1.183.374	664.067	346.542	1.542.252	7.982.461
2000	276.226	560.696	1.535.083	1.370.035	512.854	1.182.930	667.459	348.366	1.548.537	8.002.186
2001	275.956	559.571	1.539.416	1.373.134	514.851	1.182.441	671.492	350.129	1.553.956	8.020.946
2002	276.673	559.933	1.544.667	1.377.802	517.050	1.188.117	675.701	352.574	1.571.123	8.063.640
2003	276.542	558.623	1.549.269	1.382.532	517.084	1.189.315	679.457	354.605	1.592.846	8.100.273
2004	276.792	558.026	1.557.291	1.387.488	519.691	1.192.168	683.639	357.068	1.610.410	8.142.573
2005	278.032	558.926	1.568.949	1.394.726	522.369	1.196.780	688.954	360.054	1.632.569	8.201.359
2006	279.127	559.277	1.580.501	1.400.287	524.920	1.200.854	694.253	362.630	1.652.449	8.254.298
2007	280.062	559.393	1.588.567	1.403.663	526.048	1.202.483	697.253	364.269	1.661.246	8.282.984
2008	280.977	559.715	1.595.503	1.405.762	525.944	1.203.701	699.588	365.578	1.671.221	8.307.989
2009	282.777	559.462	1.602.958	1.408.619	526.699	1.204.795	702.502	367.056	1.680.135	8.335.003
2010	283.697	557.998	1.605.897	1.409.253	526.730	1.205.045	704.662	368.366	1.689.995	8.351.643
2011	284.581	556.718	1.609.474	1.410.222	527.886	1.206.611	707.517	369.300	1.702.855	8.375.164
2012	285.782	556.027	1.614.455	1.413.866	529.704	1.208.696	711.581	370.926	1.717.084	8.408.121
2013	286.691	555.473	1.618.592	1.418.498	531.898	1.210.971	715.888	372.603	1.741.246	8.451.860
2014	287.416	555.881	1.625.485	1.425.422	534.270	1.215.246	722.038	375.282	1.766.746	8.507.786
2015	288.356	557.641	1.636.778	1.437.251	538.575	1.221.570	728.826	378.592	1.797.337	8.584.926
2016	291.011	560.482	1.653.691	1.453.948	545.815	1.232.012	739.139	384.147	1.840.226	8.700.471
2017	291.942	561.077	1.665.753	1.465.045	549.263	1.237.298	746.153	388.752	1.867.582	8.772.865
2018	292.675	560.898	1.670.668	1.473.576	552.579	1.240.214	751.140	391.741	1.888.776	8.822.267
2019	293.433	560.939	1.677.542	1.482.095	555.221	1.243.052	754.705	394.297	1.897.491	8.858.775
2020	294.436	561.293	1.684.287	1.490.279	558.410	1.246.395	757.634	397.139	1.911.191	8.901.064
2021	296.010	562.089	1.690.879	1.495.608	560.710	1.247.077	760.105	399.237	1.920.949	8.932.664
2022	296.727	562.043	1.697.155	1.502.498	562.958	1.249.780	763.857	401.372	1.935.950	8.972.340
2023	297.394	561.817	1.702.976	1.508.699	564.849	1.251.969	767.114	403.256	1.948.499	9.006.573
2024	298.106	561.591	1.708.817	1.514.811	566.688	1.254.121	770.314	405.099	1.960.666	9.040.215
2025	298.851	561.360	1.714.627	1.520.796	568.480	1.256.197	773.431	406.902	1.972.458	9.073.102
2026	299.612	561.116	1.720.371	1.526.631	570.203	1.258.176	776.441	408.651	1.983.864	9.105.065
2027	300.379	560.836	1.726.018	1.532.296	571.872	1.260.027	779.337	410.347	1.994.891	9.136.004
2028	301.157	560.525	1.731.544	1.537.778	573.475	1.261.757	782.119	411.997	2.005.523	9.165.876
2029	301.934	560.173	1.736.934	1.543.066	574.999	1.263.355	784.788	413.588	2.015.819	9.194.656
2030	302.707	559.783	1.742.181	1.548.148	576.443	1.264.818	787.343	415.119	2.025.796	9.222.339
2031	303.470	559.347	1.747.269	1.553.037	577.820	1.266.151	789.789	416.601	2.035.482	9.248.966
2032	304.230	558.875	1.752.214	1.557.738	579.125	1.267.371	792.147	418.040	2.044.899	9.274.639
2033	304.966	558.364	1.757.052	1.562.243	580.361	1.268.489	794.417	419.438	2.054.087	9.299.415
2034	305.681	557.811	1.761.791	1.566.584	581.539	1.269.500	796.605	420.786	2.063.107	9.323.402
2035	306.377	557.221	1.766.440	1.570.773	582.664	1.270.425	798.728	422.084	2.071.985	9.346.698
2036	307.056	556.592	1.771.022	1.574.818	583.740	1.271.270	800.787	423.333	2.080.745	9.369.361
2037	307.708	555.935	1.775.563	1.578.728	584.770	1.272.039	802.780	424.536	2.089.390	9.391.448
2038	308.344	555.265	1.780.053	1.582.500	585.758	1.272.740	804.709	425.701	2.097.923	9.412.994
2039	308.966	554.589	1.784.505	1.586.158	586.713	1.273.367	806.580	426.840	2.106.353	9.434.070
2040	309.574	553.902	1.788.886	1.589.685	587.624	1.273.911	808.397	427.949	2.114.691	9.454.620

Quelle: Statistik Austria, Bevölkerungsfortschreibung und -prognose (Hauptvariante)

Tabelle 11: Bevölkerungsentwicklung für KÄRNTEN 2022 – 2100 nach Prognosevarianten, Absolutwerte

JAHR	Haupt-variante	Wachs-tums-szena-rio	Alte-rungs-szena-rio	Hohe Wan-de-rung	Niedrige Wan-de-rung	Hohe Fertilität	Niedrige Fertilität	Hohe Lebens-erwar-tung	Niedrige Lebens-erwar-tung	Kon-stante Variante
2022	564.513	564.513	564.513	564.513	564.513	564.513	564.513	564.513	564.513	564.513
2023	566.617	566.781	566.528	566.753	566.564	566.654	566.586	566.617	566.617	566.736
2024	567.180	567.718	566.413	567.575	566.510	567.305	567.058	567.208	567.150	565.754
2025	567.512	568.797	566.385	568.439	566.530	567.771	567.255	567.632	567.398	565.133
2026	566.097	568.443	564.481	567.726	564.641	566.550	565.667	566.392	565.792	564.606
2027	565.568	569.052	563.347	567.837	563.450	566.262	564.917	566.145	564.941	564.050
2028	565.752	570.506	562.650	568.657	562.665	566.739	564.839	566.678	564.721	563.330
2029	565.898	572.049	562.031	569.490	561.930	567.192	564.684	567.246	564.417	562.446
2030	565.575	573.479	561.197	570.157	561.022	567.264	564.016	567.347	563.657	561.382
2031	565.513	574.974	560.351	570.770	560.100	567.609	563.524	567.680	563.103	560.187
2032	565.281	576.403	559.341	571.261	559.090	567.797	562.893	567.896	562.382	558.897
2033	564.916	577.637	558.326	571.516	558.046	567.888	562.087	568.027	561.536	557.530
2034	564.514	578.943	557.248	571.849	556.958	567.996	561.207	568.093	560.612	556.098
2035	564.075	580.203	556.030	572.029	555.766	568.118	560.246	568.108	559.645	554.420
2036	563.544	581.453	554.846	572.223	554.617	568.181	559.144	568.054	558.562	552.691
2037	562.970	582.725	553.585	572.360	553.412	568.218	558.021	567.980	557.420	550.956
2038	562.430	583.986	552.204	572.425	552.144	568.327	556.828	567.925	556.344	549.037
2039	561.776	585.219	550.750	572.430	550.842	568.369	555.549	567.767	555.100	546.998
2040	561.083	586.448	549.214	572.365	549.440	568.351	554.163	567.594	553.812	544.911
2041	560.368	587.743	547.636	572.379	548.094	568.446	552.768	567.353	552.539	542.982
2042	559.628	589.015	545.868	572.370	546.566	568.542	551.284	567.138	551.203	540.894
2043	558.737	590.282	544.200	572.245	545.109	568.487	549.679	566.727	549.755	538.923
2044	557.904	591.578	542.553	572.212	543.656	568.509	548.037	566.411	548.345	536.778
2045	556.996	592.702	540.737	571.856	542.100	568.467	546.311	565.988	546.822	534.359
2046	556.062	593.856	538.837	571.562	540.430	568.477	544.477	565.607	545.311	531.923
2047	555.092	595.065	536.879	571.347	538.704	568.434	542.709	565.148	543.785	529.354
2048	553.990	596.277	534.798	571.082	536.998	568.340	540.691	564.519	542.145	526.860
2049	552.986	597.385	532.669	570.719	535.266	568.242	538.737	564.035	540.571	524.281
2050	551.796	598.354	530.336	570.113	533.371	568.050	536.605	563.343	538.853	521.687
2051	550.689	599.255	527.923	569.573	531.401	567.932	534.537	562.672	537.163	519.142
2052	549.519	600.243	525.480	569.069	529.539	567.810	532.299	561.955	535.487	516.611
2053	548.123	601.096	522.972	568.382	527.645	567.555	529.851	560.934	533.733	513.991
2054	546.669	601.925	520.378	567.695	525.714	567.254	527.416	559.862	531.855	511.575
2055	545.320	602.853	517.874	566.994	523.793	567.116	524.958	558.819	530.103	509.097
2056	544.060	603.632	515.106	566.239	521.818	567.113	522.622	557.866	528.476	506.588
2057	542.668	604.357	512.408	565.452	519.830	566.947	520.105	556.788	526.738	504.119
2058	541.285	605.312	509.649	564.673	517.962	566.930	517.693	555.645	525.058	501.833
2059	539.921	606.379	506.783	564.164	515.954	566.822	515.145	554.493	523.394	499.693
2060	538.715	607.539	503.931	563.629	514.059	566.945	512.734	553.488	521.990	497.588
2061	537.453	608.626	501.027	563.044	512.092	566.985	510.176	552.420	520.627	495.543
2062	536.302	609.915	498.085	562.599	510.192	567.362	507.753	551.377	519.262	493.497
2063	535.472	611.393	495.163	562.332	508.309	567.958	505.682	550.653	518.194	491.608
2064	534.517	612.807	492.336	561.999	506.576	568.539	503.424	549.777	517.094	489.714
2065	533.557	614.434	489.575	561.876	504.961	569.176	501.154	548.866	515.966	487.957
2066	532.677	616.218	486.898	561.845	503.441	569.966	498.936	548.057	514.907	486.162
2067	532.063	618.159	484.392	561.843	502.076	571.024	496.995	547.504	514.131	484.684
2068	531.566	620.027	481.918	561.870	500.795	572.184	494.996	547.073	513.417	483.116
2069	531.134	622.117	479.461	562.045	499.682	573.473	493.110	546.684	512.821	481.792
2070	530.672	624.406	477.032	562.348	498.515	574.714	491.269	546.322	512.135	480.414
2071	530.355	626.808	474.779	562.735	497.501	576.196	489.606	546.072	511.576	479.116
2072	530.012	629.431	472.584	563.200	496.509	577.606	487.715	545.820	511.033	478.036
2073	529.853	632.107	470.387	563.744	495.528	579.212	486.111	545.755	510.629	476.839
2074	529.735	634.915	468.134	564.295	494.594	581.008	484.492	545.791	510.298	475.667
2075	529.600	637.830	465.977	564.891	493.720	582.788	482.818	545.814	509.924	474.522
2076	529.547	640.620	463.791	565.672	492.905	584.772	481.170	545.853	509.609	473.474
2077	529.367	643.558	461.887	566.259	492.350	586.529	479.420	545.812	509.166	472.358
2078	529.172	646.501	459.637	566.731	491.574	588.486	477.676	545.751	508.820	471.249
2079	529.213	649.467	457.541	567.385	490.835	590.558	476.071	545.887	508.668	470.315
2080	529.175	652.496	455.394	568.038	490.072	592.661	474.358	546.074	508.456	469.209
2081	529.113	655.548	453.134	568.611	489.260	594.762	472.594	546.168	508.227	468.134
2082	529.008	658.557	450.821	569.221	488.397	596.949	470.893	546.096	508.002	467.238

Fortsetzung

Jahr	Haupt- variante	Wachs- tums- szena- rio	Alte- rungs- szena- rio	Hohe Wande- rung	Niedrige Wande- rung	Hohe Fertilität	Niedrige Fertilität	Hohe Lebens- erwar- tung	Niedrige Lebens- erwar- tung	Kon- stante Variante
2083	529.060	661.450	448.554	569.855	487.633	599.084	469.182	546.150	507.938	466.281
2084	528.877	664.461	446.188	570.424	486.793	601.141	467.348	546.023	507.748	465.441
2085	528.678	667.525	443.747	571.040	485.839	603.137	465.441	545.784	507.511	464.705
2086	528.566	670.244	441.229	571.520	484.948	605.172	463.542	545.614	507.415	463.882
2087	528.344	673.304	438.727	572.070	484.057	607.347	461.580	545.276	507.188	463.102
2088	528.222	676.241	436.295	572.553	483.192	609.644	459.709	545.023	506.975	462.380
2089	528.038	679.396	433.769	573.162	482.353	611.815	457.765	544.834	506.828	461.661
2090	527.873	682.420	431.294	573.539	481.534	614.136	455.950	544.607	506.749	461.043
2091	527.832	685.342	428.899	573.905	480.785	616.465	454.113	544.450	506.769	460.545
2092	527.742	688.504	426.355	574.407	480.026	618.947	452.217	544.321	506.725	460.077
2093	527.696	691.725	423.979	574.800	479.344	621.449	450.348	544.220	506.732	459.503
2094	527.668	695.218	421.471	575.533	478.637	623.986	448.511	544.014	506.840	459.269
2095	527.830	698.729	419.080	576.190	477.976	626.761	446.748	544.088	506.990	458.947
2096	527.922	702.326	416.673	576.913	477.405	629.415	444.997	544.057	507.142	458.662
2097	528.000	705.945	414.482	577.637	476.826	632.258	443.321	544.130	507.267	458.257
2098	528.088	709.632	412.253	578.342	476.218	635.177	441.604	544.231	507.459	457.929
2099	528.272	713.230	410.035	579.111	475.732	638.129	439.992	544.380	507.565	457.695
2100	528.515	717.139	407.938	580.013	475.367	641.096	438.360	544.623	507.813	457.176

Quelle: Statistik Austria, Bevölkerungsprognose

Anmerkungen:

Hauptvariante: mittlere Fertilität, Lebenserwartung und Zuwanderung

Wachstumsszenario: hohe Fertilität, Lebenserwartung und Zuwanderung

Alterungsszenario: niedrige Fertilität, hohe Lebenserwartung, niedrige Zuwanderung

Hohe Wanderung: mittlere Fertilität und Lebenserwartung

Niedrige Wanderung: mittlere Fertilität und Lebenserwartung

Hohe Fertilität: hohe Fertilität, mittlere Lebenserwartung und Zuwanderung

Niedrige Fertilität: niedrige Fertilität, mittlere Lebenserwartung und Zuwanderung

Hohe Lebenserwartung: mittlere Lebenserwartung und Zuwanderung

Niedrige Lebenserwartung: mittlere Lebenserwartung und Zuwanderung

Konstante Variante: konstante Fertilität, Lebenserwartung und Zuwanderung

Tabelle 12: Bevölkerungsentwicklung in Kärnten 1981 – 2040 nach Komponenten, Absolutwerte

JAHR	Bevölkerung am 1.1.	Geburtenbilanz	Wanderungsbilanz	Binnen-WB	Außen-WB
1981	536.215	1.007	-175		
1982	537.047	1.268	457		
1983	538.772	1.023	215		
1984	540.010	1.206	-523		
1985	540.693	867	-713		
1986	540.847	1.011	-71		
1987	541.787	610	-106		
1988	542.291	829	-279		
1989	542.841	835	1.307		
1990	544.983	975	1.794		
1991	547.752	979	3.614		
1992	552.345	1.144	4.625		
1993	558.114	919	702		
1994	559.735	1.087	-114		
1995	560.708	940	197		
1996	561.845	864	-1.160		
1997	561.549	344	-881		
1998	561.012	314	-388		
1999	560.938	-114	-128		
2000	560.696	-122	-1.003		
2001	559.571	-76	-323		
2002	559.933	-507	-889	367	428
2003	558.623	-408	-291	501	679
2004	558.026	-368	1.129	684	1.921
2005	558.926	-642	-224	729	700
2006	559.277	-437	491	809	1.279
2007	559.393	-605	795	1.149	1.452
2008	559.715	-667	401	1.068	1.081
2009	559.462	-985	-497	688	842
2010	557.998	-879	-456	481	1.040
2011	556.718	-894	200	720	1.523
2012	556.027	-1.156	476	911	1.701
2013	555.473	-1.157	1.447	1.106	2.558
2014	555.881	-1.038	2.757	1.312	3.755
2015	557.641	-1.380	4.197	189	6.709
2016	560.482	-1.089	1.682	-1.090	5.453
2017	561.077	-1.193	1.028	1.434	1.896
2018	560.898	-1.493	1.557	1.839	1.594
2019	560.939	-1.546	1.957	1.695	2.138
2020	561.293	-2.258	3.061	2.512	2.405
2021	562.089	-1.865	4.310	2.501	4.039
2022	562.043	-1.928	1.702		
2023	561.817	-1.984	1.758		
2024	561.591	-2.050	1.819		
2025	561.360	-2.128	1.884		
2026	561.116	-2.213	1.933		
2027	560.836	-2.300	1.989		
2028	560.525	-2.385	2.034		
2029	560.173	-2.471	2.080		
2030	559.783	-2.554	2.119		
2031	559.347	-2.631	2.159		
2032	558.875	-2.705	2.193		
2033	558.364	-2.778	2.225		
2034	557.811	-2.843	2.254		
2035	557.221	-2.903	2.273		
2036	556.592	-2.958	2.301		
2037	555.935	-3.005	2.335		
2038	555.265	-3.052	2.377		
2039	554.589	-3.101	2.414		
2040	553.902	-3.151	2.436		

Quelle: Statistik Austria, Bevölkerungsfortschreibung und -prognose (Hauptvariante). Für 1981-2011 liegen keine offiziellen Daten vor.

Tabelle 13: Bevölkerungsentwicklung 2002-40 nach Kärntner Regionen, Absolutwerte

JAHR	Klagenfurt & Villach	Oberkärnten	Unterkärnten	Ktn GESAMT
2002	269.612	131.654	158.667	559.933
2003	269.590	131.153	157.880	558.623
2004	269.828	130.918	157.280	558.026
2005	271.119	130.848	156.959	558.926
2006	272.384	130.287	156.606	559.277
2007	273.328	129.931	156.134	559.393
2008	274.537	129.632	155.546	559.715
2009	275.475	129.117	154.870	559.462
2010	275.707	128.387	153.904	557.998
2011	276.005	127.649	153.064	556.718
2012	276.915	126.936	152.176	556.027
2013	277.846	126.187	151.440	555.473
2014	279.347	125.600	150.934	555.881
2015	281.395	125.338	150.908	557.641
2016	283.941	125.474	151.067	560.482
2017	285.523	124.975	150.579	561.077
2018	286.579	124.389	149.930	560.898
2019	287.528	124.252	149.159	560.939
2020	288.814	123.824	148.655	561.293
2021	290.424	123.463	148.202	562.089
2022	291.327	122.980	147.736	562.043
2023	292.078	122.486	147.253	561.817
2024	292.786	122.018	146.787	561.591
2025	293.458	121.567	146.335	561.360
2026	294.090	121.134	145.892	561.116
2027	294.667	120.711	145.459	560.836
2028	295.196	120.296	145.033	560.525
2029	295.673	119.885	144.615	560.173
2030	296.100	119.478	144.205	559.783
2031	296.480	119.074	143.793	559.347
2032	296.824	118.670	143.382	558.875
2033	297.131	118.266	142.966	558.364
2034	297.403	117.862	142.546	557.811
2035	297.639	117.455	142.127	557.221
2036	297.840	117.046	141.706	556.592
2037	298.019	116.633	141.283	555.935
2038	298.184	116.223	140.858	555.265
2039	298.343	115.813	140.433	554.589
2040	298.488	115.408	140.007	553.902

Quelle: Statistik Austria, Bevölkerungsfortschreibung & -prognose (Hauptvariante)

Tabelle 14: Bevölkerungsentwicklung in Kärnten 1952 – 2040 nach Altersgruppen, Absolutwerte

JAHR	Kindheit, Jugend, Grundbildung (bis 14 J.)	Ausbildung, Berufseinstieg & frühes Erwerbsalter (15-29 J.)	Zentrales Erwerbsalter (30-54 J.)	Spätes Erwerbsfrühes Rentenalter (55-64 J.)	typisches Pensionsalter (65+ J.)
1952	132.807	106.202	152.494	41.597	40.446
1953	133.414	103.867	153.154	42.464	41.252
1954	134.112	102.568	153.814	43.496	41.885
1955	132.508	103.452	154.576	44.693	42.667
1956	130.556	104.577	154.724	46.218	43.084
1957	130.292	104.350	154.196	47.460	43.691
1958	132.120	105.792	154.390	48.927	44.346
1959	133.515	104.677	154.126	50.046	45.180
1960	135.122	104.473	153.684	51.316	45.992
1961	138.605	102.927	153.790	52.219	46.822
1962	139.651	104.048	153.349	53.427	47.977
1963	140.777	105.261	152.978	54.143	49.129
1964	142.091	106.785	151.970	54.944	50.293
1965	143.684	108.313	150.701	55.812	51.669
1966	144.905	110.231	149.414	56.572	53.041
1967	146.170	112.406	149.203	57.010	54.691
1968	147.266	114.740	148.470	57.804	56.214
1969	147.482	113.993	146.843	58.052	57.368
1970	147.740	112.761	148.287	57.846	58.490
1971	146.850	111.114	151.301	56.558	59.725
1972	145.615	112.784	155.200	54.029	61.392
1973	144.073	116.567	158.383	51.837	62.837
1974	141.811	119.990	161.056	49.709	64.371
1975	138.592	121.649	161.411	48.707	65.831
1976	134.528	124.487	158.396	48.599	67.430
1977	130.860	126.603	158.564	49.023	68.859
1978	127.295	128.784	159.119	49.205	70.552
1979	123.561	130.639	159.462	49.607	71.826
1980	119.818	132.497	159.508	50.395	72.860
1981	117.166	134.348	159.721	52.176	72.804
1982	114.363	136.260	160.225	54.720	71.479
1983	111.781	138.300	161.283	57.034	70.374
1984	109.052	139.969	162.056	59.458	69.475
1985	106.250	140.870	163.049	60.552	69.972
1986	104.206	140.268	164.348	60.736	71.289
1987	102.720	138.794	166.966	60.433	72.874
1988	101.083	136.968	169.836	59.881	74.523
1989	100.280	134.416	173.098	58.845	76.202
1990	100.046	132.292	177.185	57.660	77.800
1991	100.295	130.038	181.533	56.342	79.544
1992	101.461	128.164	186.315	55.465	80.940
1993	102.694	126.820	191.920	54.508	82.172
1994	102.688	123.749	195.837	53.856	83.605
1995	102.506	120.212	197.391	55.349	85.250
1996	101.848	117.646	198.002	57.363	86.986
1997	100.863	114.641	198.994	58.758	88.293
1998	99.268	111.908	201.206	59.336	89.294
1999	97.785	109.366	203.472	60.308	90.007
2000	96.312	106.660	205.851	61.505	90.368

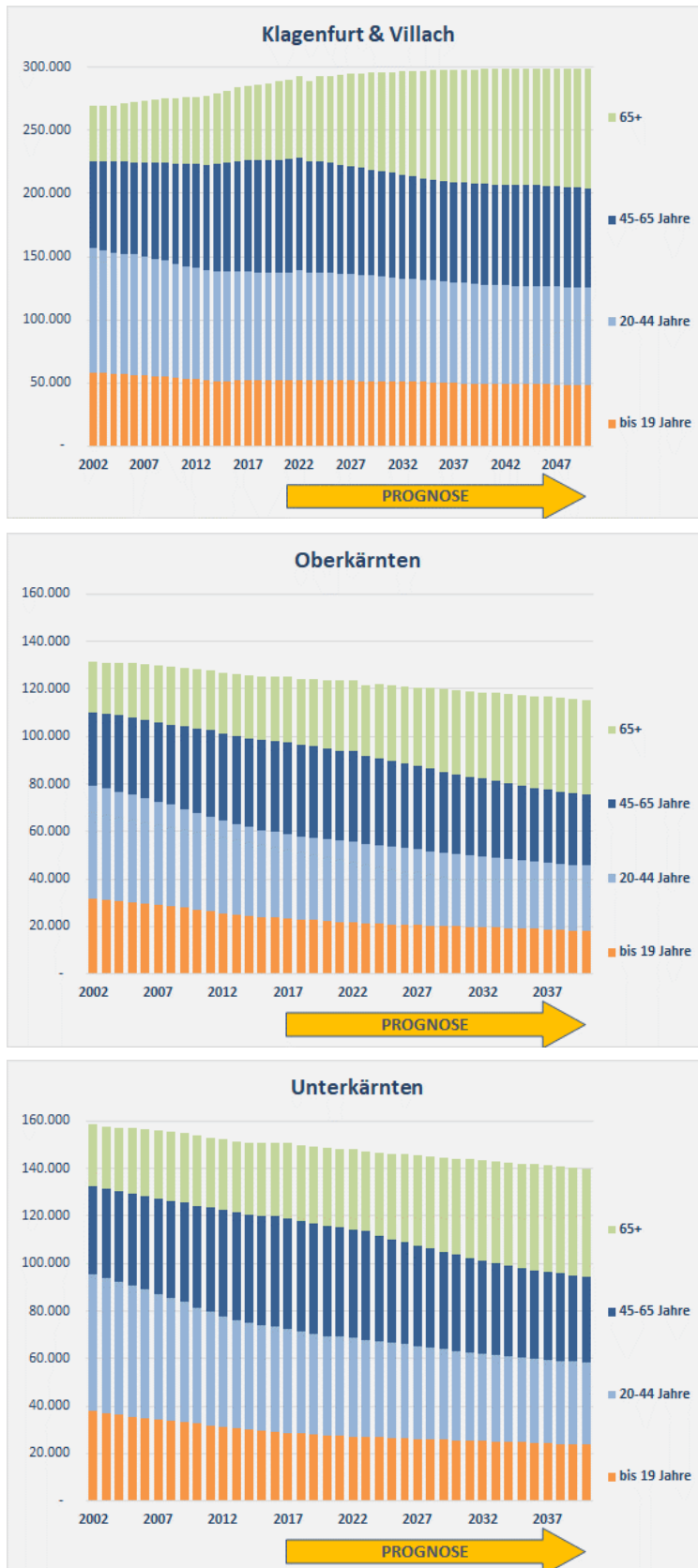
Fortsetzung

JAHR	Kindheit, Jugend, Grundbildung (bis 14 J.)	Ausbildung, Berufs-einstieg & frühes Erwerbsalter (15-29 J.)	Zentrales Erwerbsalter (30-54 J.)	Spätes Erwerbs- frühes Rentenalter (55- 64 J.)	typisches Pensionsalter (65+ J.)
2001	94.473	104.370	208.759	61.229	90.740
2002	92.614	103.015	209.628	62.909	91.767
2003	91.148	101.230	209.488	64.768	91.989
2004	89.551	100.224	209.212	66.031	93.008
2005	88.206	100.037	209.147	65.395	96.141
2006	86.535	100.081	209.034	64.109	99.518
2007	84.618	100.072	208.622	63.823	102.258
2008	82.970	100.207	207.779	64.873	103.886
2009	81.463	99.902	206.740	65.871	105.486
2010	79.720	99.037	205.381	66.874	106.986
2011	78.217	97.722	203.917	69.858	107.004
2012	76.764	96.559	202.193	71.522	108.989
2013	75.855	94.998	200.666	73.009	110.945
2014	75.139	93.738	199.455	74.658	112.891
2015	74.871	92.736	198.376	76.695	114.963
2016	75.360	92.320	197.334	78.928	116.540
2017	75.511	90.883	195.066	81.441	118.176
2018	75.505	89.350	192.278	83.791	119.974
2019	75.134	87.957	189.611	86.446	121.791
2020	74.709	86.509	187.511	88.696	123.868
2021	74.470	85.447	186.096	90.356	125.720
2022	74.514	85.130	185.102	91.228	128.539
2023	75.137	84.209	183.667	92.218	131.391
2024	75.302	83.172	181.611	92.829	134.221
2025	75.338	82.228	179.371	93.237	137.275
2026	74.551	81.013	177.366	92.714	140.314
2027	74.133	79.882	175.899	91.450	143.992
2028	73.882	79.181	174.481	89.806	147.970
2029	73.684	78.646	173.441	87.593	151.974
2030	73.325	78.200	172.478	85.171	155.704
2031	72.905	77.987	171.688	82.887	159.288
2032	72.336	77.978	170.906	80.390	162.737
2033	71.699	78.140	170.109	77.943	166.052
2034	71.224	78.102	169.189	75.653	169.218
2035	70.890	77.743	168.480	73.427	172.345
2036	70.446	77.598	167.244	72.313	174.638
2037	70.118	77.231	165.914	71.766	176.552
2038	69.871	77.047	164.394	71.476	178.122
2039	69.494	76.988	162.967	71.492	179.219
2040	69.189	76.924	161.591	71.589	179.958

Quelle: Statistik Austria, Bevölkerungsfortschreibung und -prognose (Hauptvariante)

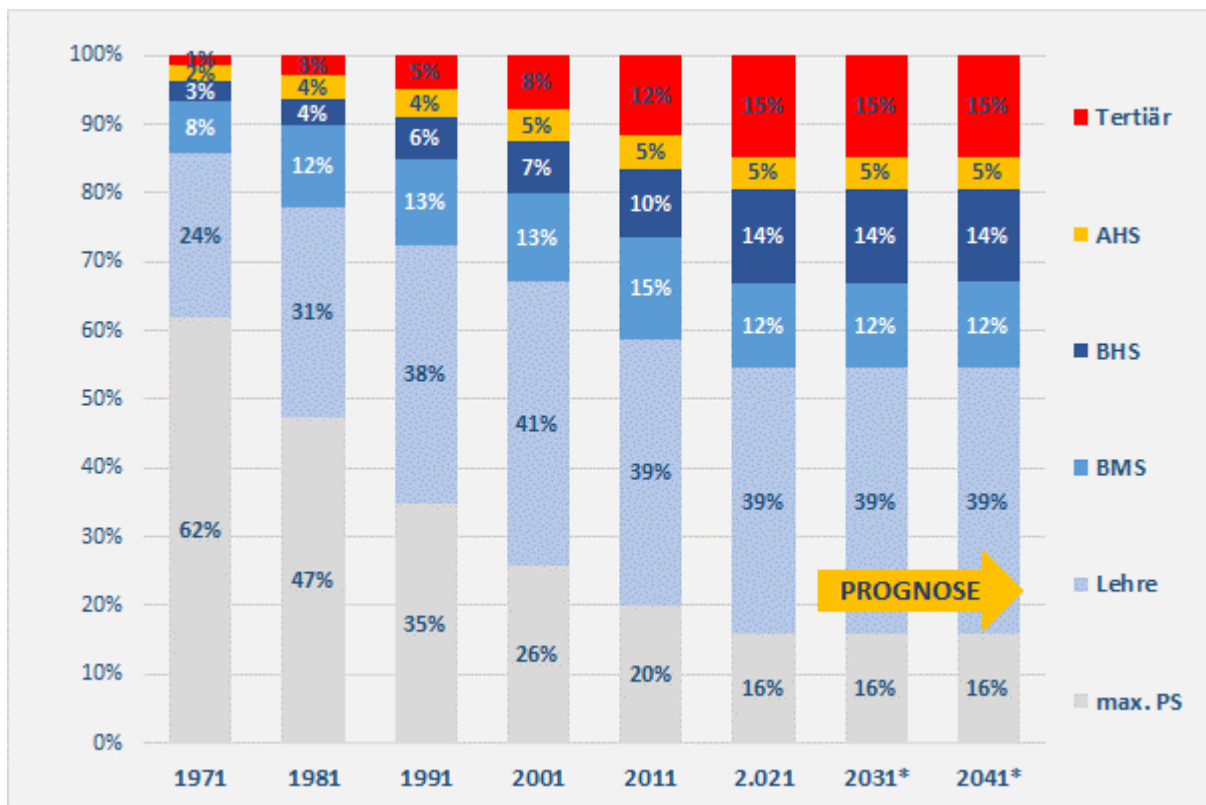
7.2 Sonderauswertungen

Abbildung 44: Altersstruktur der Bevölkerung in den Innerkärntner Regionen 2002 bis 2050; Bevölkerung zu Jahresbeginn; Absolutwerte



Quelle: Statistik Austria, Statistik des Bevölkerungsstandes (zu Jahresbeginn), ÖROK-Bevölkerungsprognose (Hauptvariante); ibw-Berechnungen und Darstellung

Abbildung 45: Benchmark – konstante Variante: Formale Qualifikationsstruktur des Kärntner Erwerbspotenzials 1971 bis 2041; relativ



Quelle: Statistik Austria, Statistik des Bevölkerungsstandes (zu Jahresbeginn), ÖROK-Bevölkerungsprognose (Hauptvariante); ibw-Prognosemodell und Darstellung

Tabelle 15: Erwerbspotenzial in Kärnten 1971 – 2041 nach höchster formaler Qualifizierung, Geschlecht, Dekaden und Szenarien; Absolutwerte

Var.	JAHR	max. PS	Lehre	BMS	BHS	AHS	Tertiär	Σ
MANN	1971	77.335	56.016	8.158	5.203	3.774	3.755	154.241
	1981	64.563	72.372	13.313	7.414	6.292	6.144	170.098
	1991	50.081	89.347	15.279	11.321	7.542	9.510	183.080
	2001	37.204	99.156	14.400	14.042	8.301	13.861	186.964
	2011	31.209	86.391	23.235	17.188	8.427	18.555	185.005
	2021	26.739	84.676	15.533	22.254	7.880	22.494	179.576
Bench- mark	2031*	24.774	78.454	14.392	20.619	7.301	20.841	166.381
	2041*	23.261	73.661	13.512	19.359	6.855	19.568	156.217
Trend- variante	2031*	21.679	79.799	12.706	20.482	8.167	23.693	166.381
	2041*	17.307	74.924	10.681	21.652	7.905	23.901	156.217
FRAU	1971	120.537	20.491	16.363	4.286	3.253	978	165.908
	1981	99.644	34.634	27.735	5.877	6.452	3.562	177.904
	1991	77.354	49.357	30.734	10.110	8.282	8.123	183.960
	2001	59.396	55.915	33.377	13.858	9.483	15.605	187.634
	2011	43.033	56.748	31.911	19.095	10.527	24.171	185.485
	2021	29.679	54.406	29.170	26.605	8.919	30.257	179.036
Bench- mark	2031*	27.378	50.188	26.908	24.542	8.227	27.911	165.155
	2041*	25.553	46.843	25.115	22.907	7.679	26.051	154.149
Trend- variante	2031*	21.001	49.977	28.233	26.871	7.019	32.073	165.155
	2041*	14.594	46.647	26.352	28.024	4.655	33.928	154.149
M + F	1971	197.872	76.507	24.521	9.489	7.027	4.733	320.149
	1981	164.207	107.006	41.048	13.291	12.744	9.706	348.002
	1991	127.435	138.704	46.013	21.431	15.824	17.633	367.040
	2001	96.600	155.071	47.777	27.900	17.784	29.466	374.598
	2011	74.242	143.139	55.146	36.283	18.954	42.726	370.490
	2021	56.418	139.082	44.703	48.859	16.799	52.751	358.612
Bench- mark	2031*	52.152	128.642	41.300	45.161	15.528	48.752	331.536
	2041*	48.814	120.505	38.628	42.266	14.534	45.619	310.366
Trend- variante	2031*	42.680	129.776	40.940	47.352	15.186	55.766	331.536
	2041*	31.901	121.571	37.032	49.676	12.561	57.829	310.366

Quelle: Statistik Austria, Statistik des Bevölkerungsstandes (zu Jahresbeginn), ÖROK-Bevölkerungsprognose (Hauptvariante); ibw-Prognosemodelle

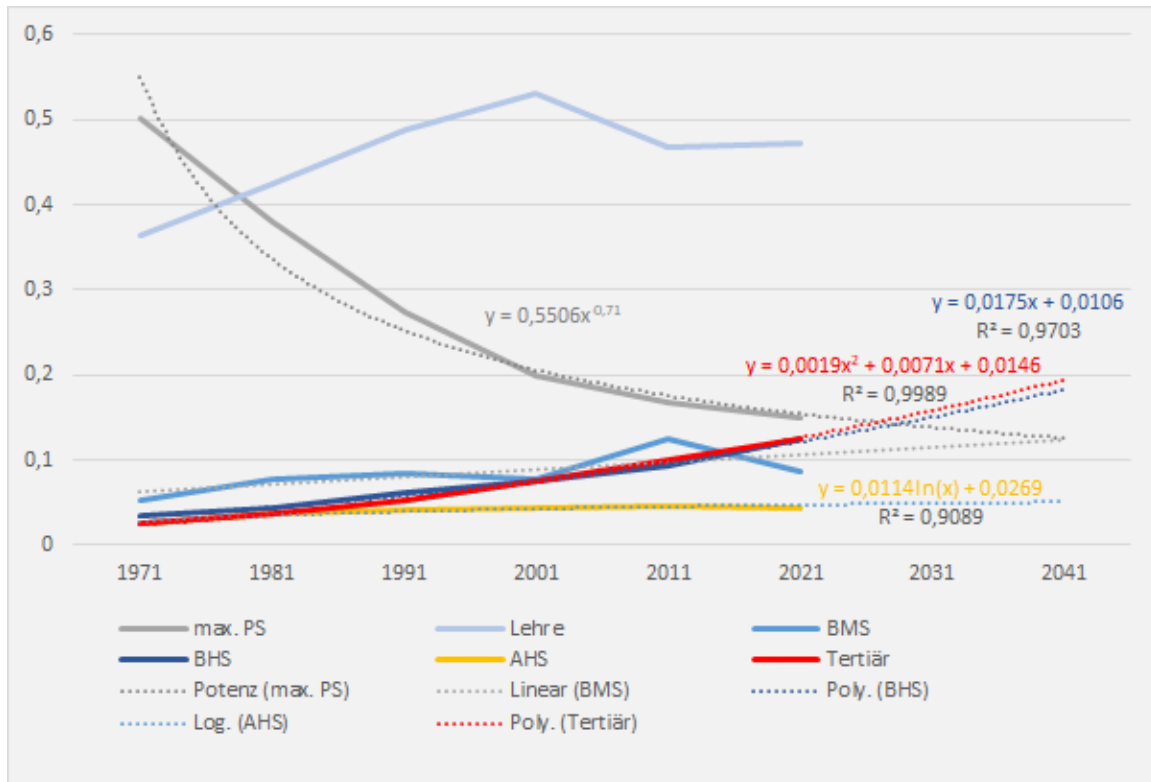
Tabelle 16: Erwerbspotenzial in Kärnten 1971 – 2041 nach höchster formaler Qualifizierung, Geschlecht, Dekaden und Szenarien; relativ

Var.	JAHR	max. PS	Lehre	BMS	BHS	AHS	Tertiär	Σ
MANN	1971	50%	36%	5%	3%	2%	2%	100%
	1981	38%	43%	8%	4%	4%	4%	100%
	1991	27%	49%	8%	6%	4%	5%	100%
	2001	20%	53%	8%	8%	4%	7%	100%
	2011	17%	47%	13%	9%	5%	10%	100%
	2021	15%	47%	9%	12%	4%	13%	100%
Bench- mark	2031*	15%	47%	9%	12%	4%	13%	100%
	2041*	15%	47%	9%	12%	4%	13%	100%
Trend- variante	2031*	13%	48%	8%	12%	5%	14%	100%
	2041*	11%	48%	7%	14%	5%	15%	100%
FRAU	1971	73%	12%	10%	3%	2%	1%	100%
	1981	56%	19%	16%	3%	4%	2%	100%
	1991	42%	27%	17%	5%	5%	4%	100%
	2001	32%	30%	18%	7%	5%	8%	100%
	2011	23%	31%	17%	10%	6%	13%	100%
	2021	17%	30%	16%	15%	5%	17%	100%
Bench- mark	2031*	17%	30%	16%	15%	5%	17%	100%
	2041*	17%	30%	16%	15%	5%	17%	100%
Trend- variante	2031*	13%	30%	17%	16%	4%	19%	100%
	2041*	9%	30%	17%	18%	3%	22%	100%
M + F	1971	62%	24%	8%	3%	2%	1%	100%
	1981	47%	31%	12%	4%	4%	3%	100%
	1991	35%	38%	13%	6%	4%	5%	100%
	2001	26%	41%	13%	7%	5%	8%	100%
	2011	20%	39%	15%	10%	5%	12%	100%
	2021	16%	39%	12%	14%	5%	15%	100%
Bench- mark	2031*	16%	39%	12%	14%	5%	15%	100%
	2041*	16%	39%	12%	14%	5%	15%	100%
Trend- variante	2031*	13%	39%	12%	14%	5%	17%	100%
	2041*	10%	39%	12%	16%	4%	19%	100%

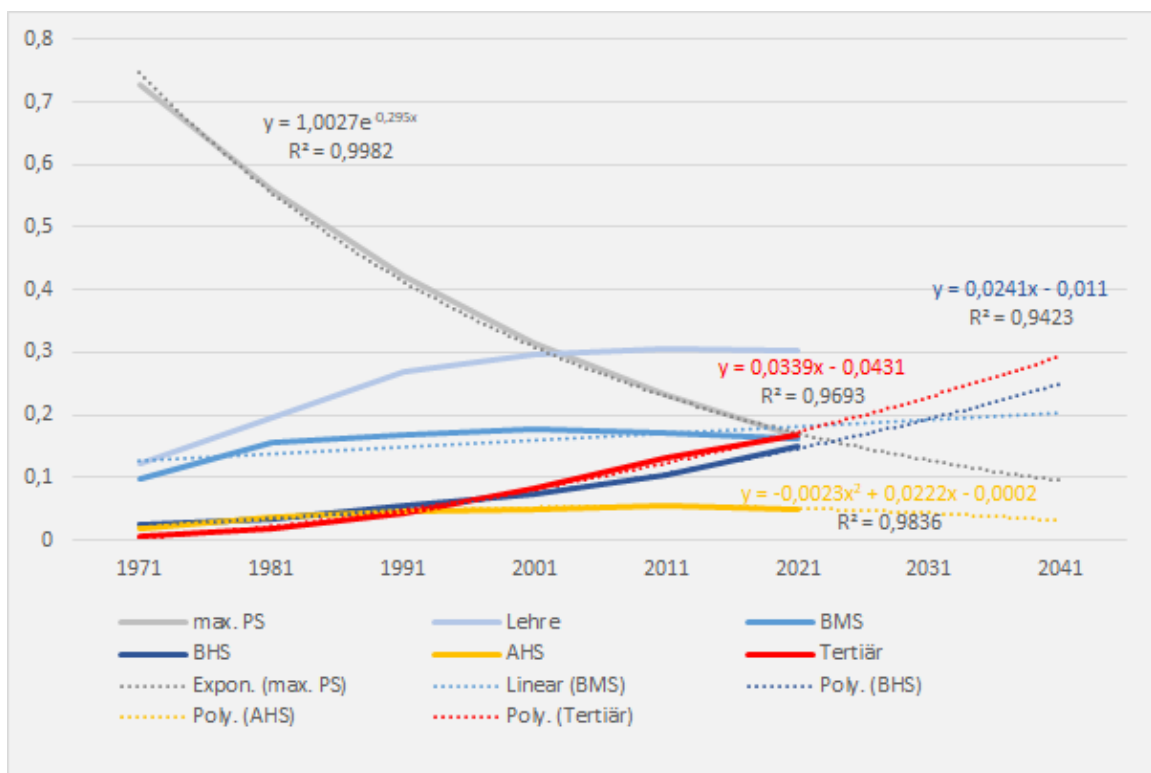
Quelle: Statistik Austria, Statistik des Bevölkerungsstandes (zu Jahresbeginn), ÖROK-Bevölkerungsprognose (Hauptvariante); ibw-Prognosemodelle

Abbildung 46: Annahmen zur Schätzung der Trendvarianten für das Kärntner Erwerbspotenzial nach Geschlecht 1971 bis 2041

Mann



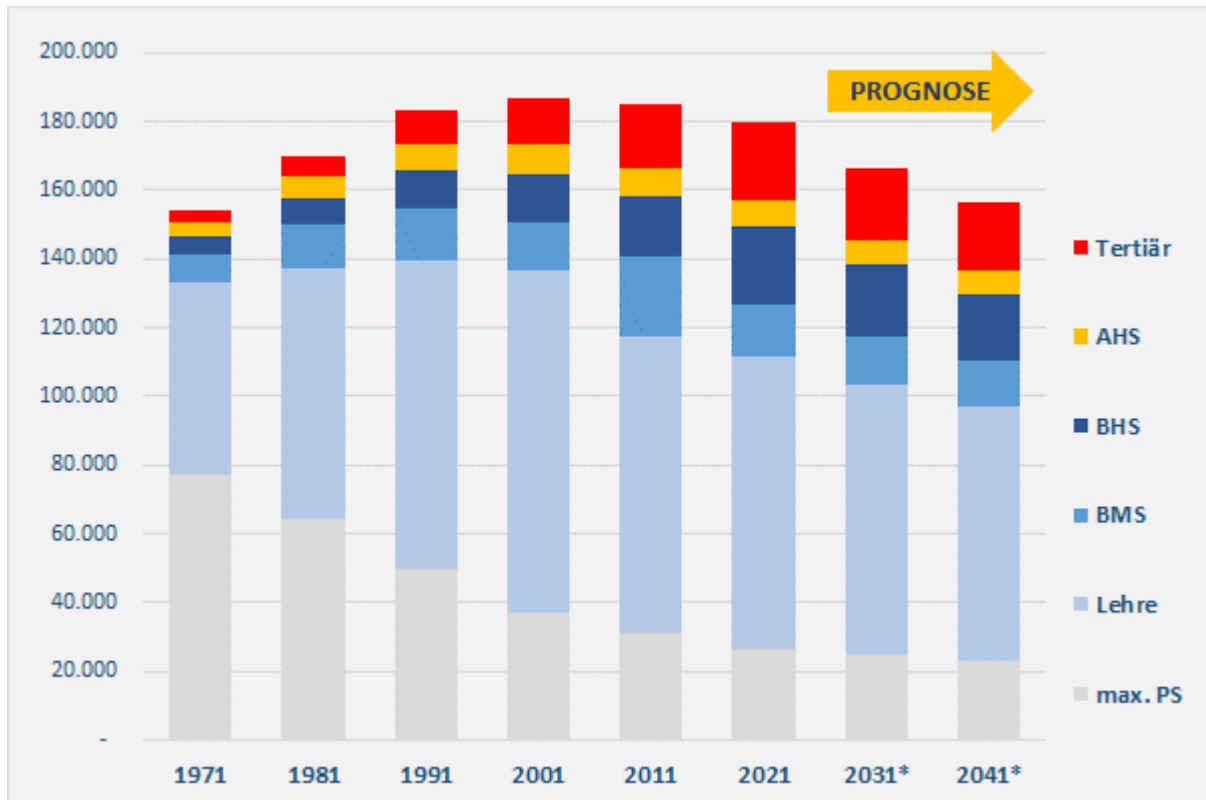
Frau



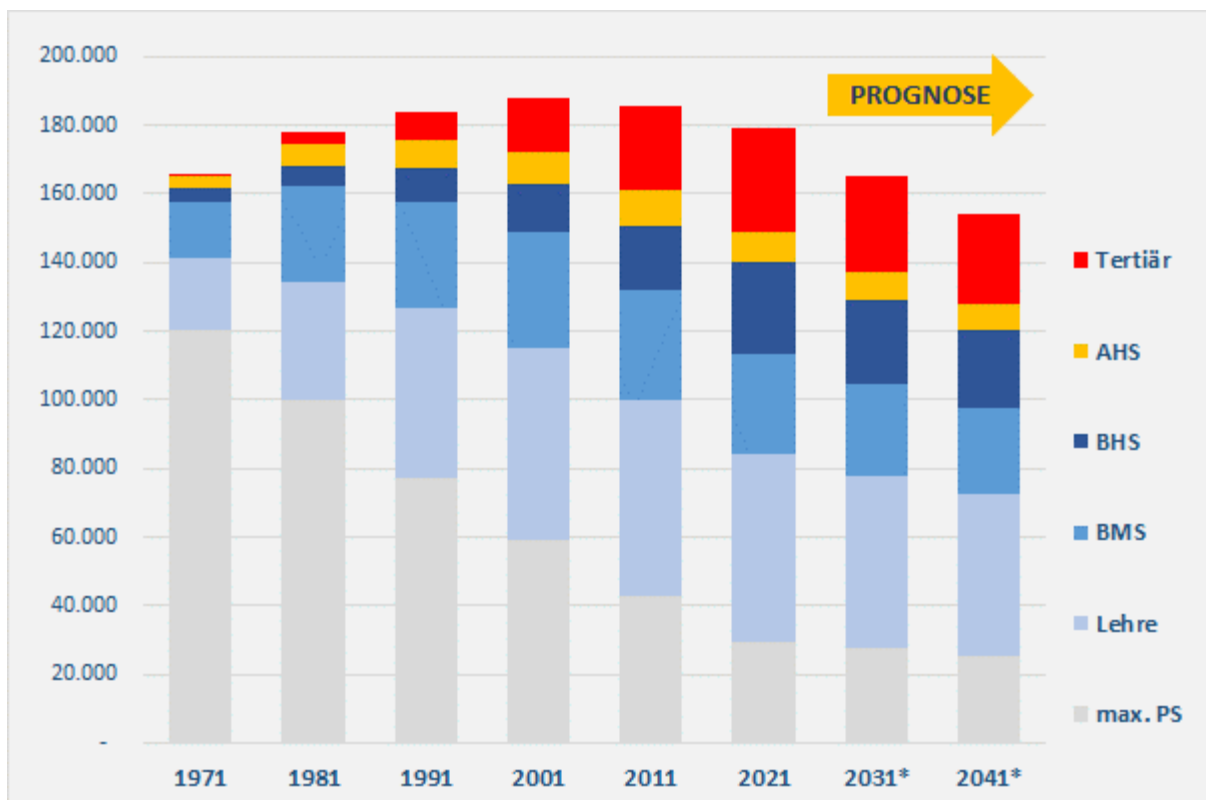
Quelle: Statistik Austria, Statistik des Bevölkerungsstandes (zu Jahresbeginn), ÖROK-Bevölkerungsprognose (Hauptvariante); ibw-Prognosemodell und Darstellung

Abbildung 47: Benchmark – konstante Variante: Formale Qualifikationsstruktur des Kärntner Erwerbspotenzials 1971 bis 2041 nach Geschlecht; absolut

Mann



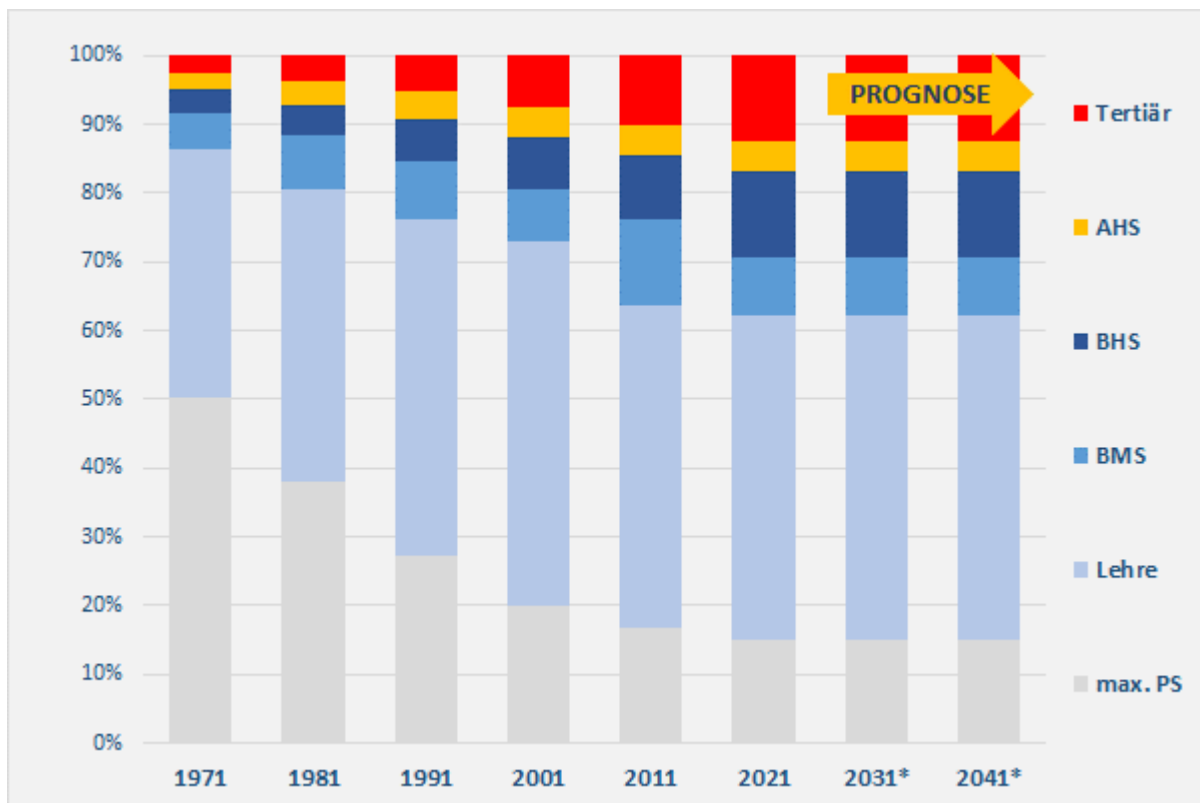
Frau



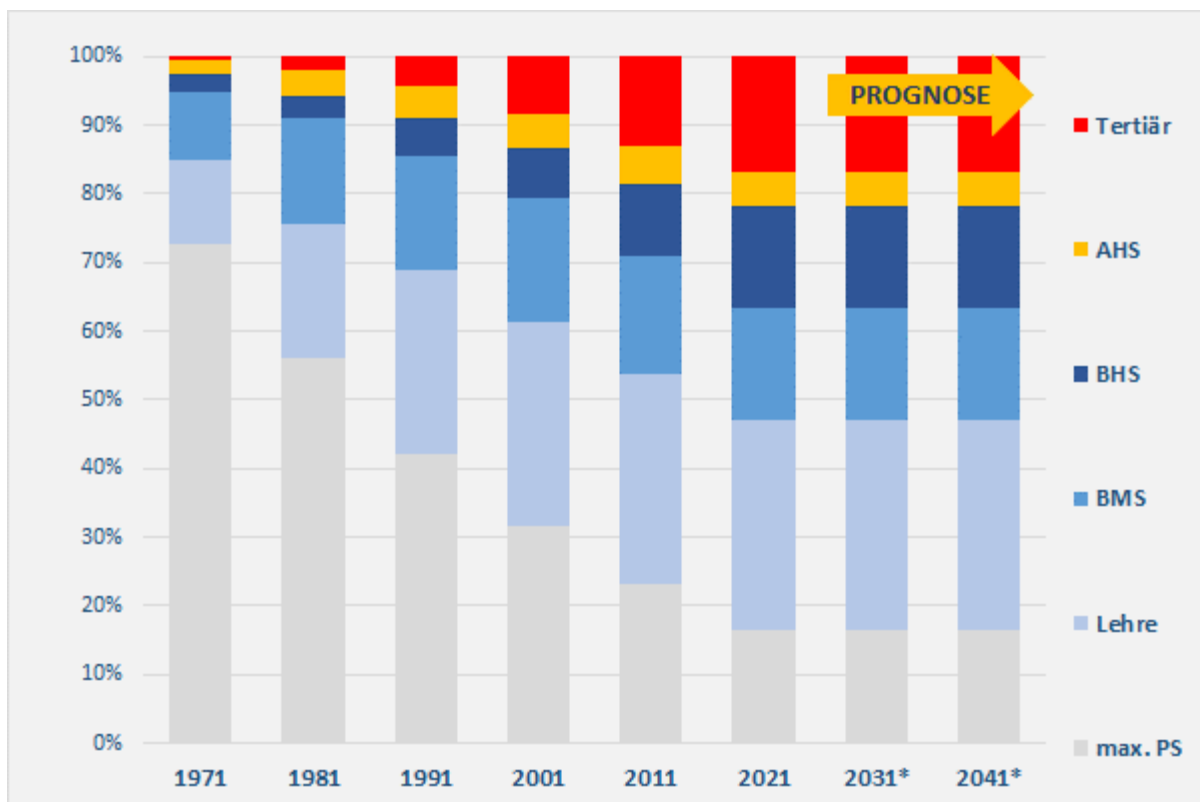
Quelle: Statistik Austria, Statistik des Bevölkerungsstandes (zu Jahresbeginn), ÖROK-Bevölkerungsprognose (Hauptvariante); ibw-Prognosemodell und Darstellung

Abbildung 48: Benchmark – konstante Variante: Formale Qualifikationsstruktur des Kärntner Erwerbspotenzials 1971 bis 2041 nach Geschlecht; relativ

Mann



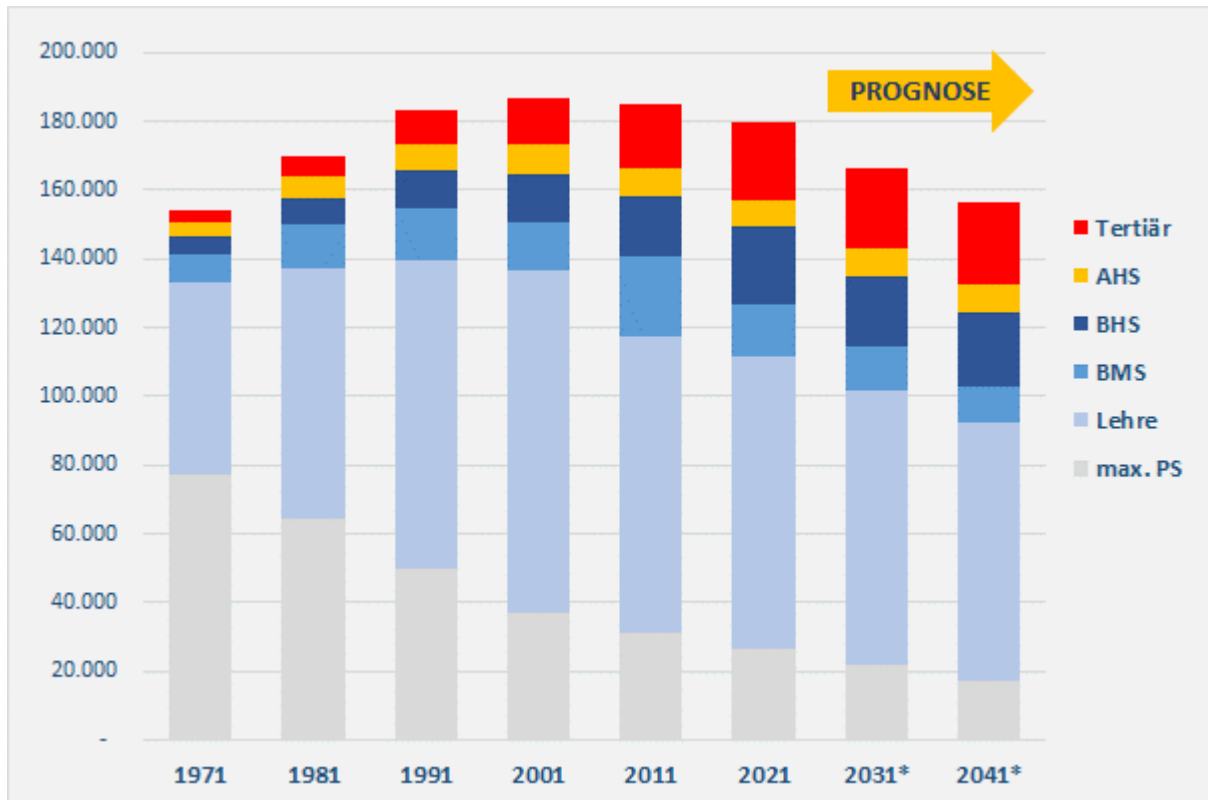
Frau



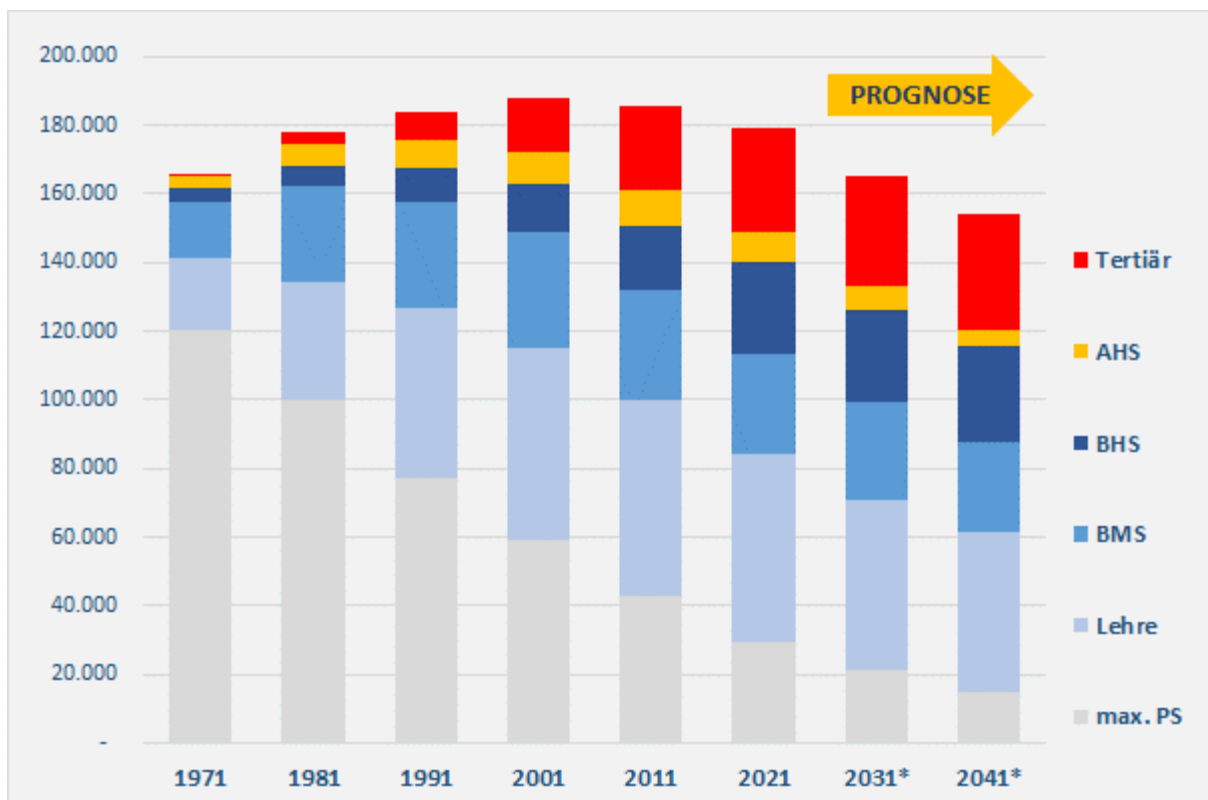
Quelle: Statistik Austria, Statistik des Bevölkerungsstandes (zu Jahresbeginn), ÖROK-Bevölkerungsprognose (Hauptvariante); ibw-Prognosemodell und Darstellung

Abbildung 49: Trendvariante: Formale Qualifikationsstruktur des Kärntner Erwerbspotenzials 1971 bis 2041 nach Geschlecht; absolut

Mann



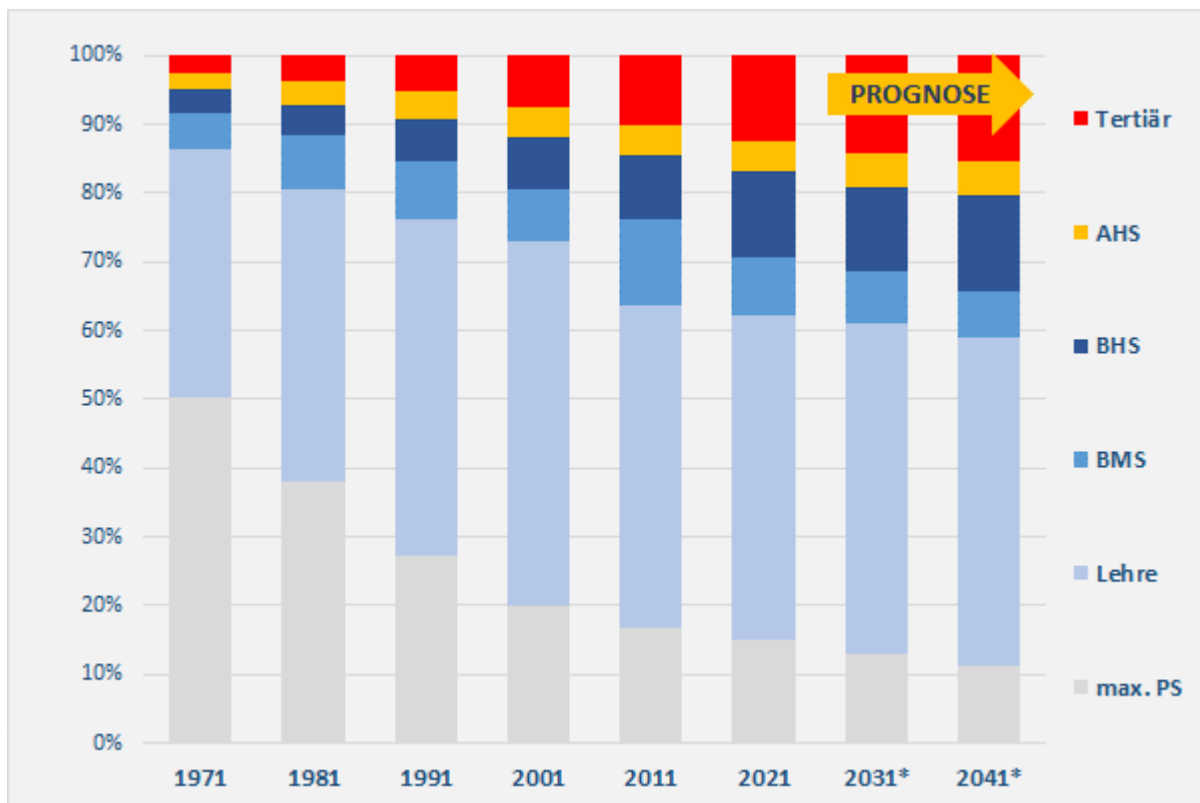
Frau



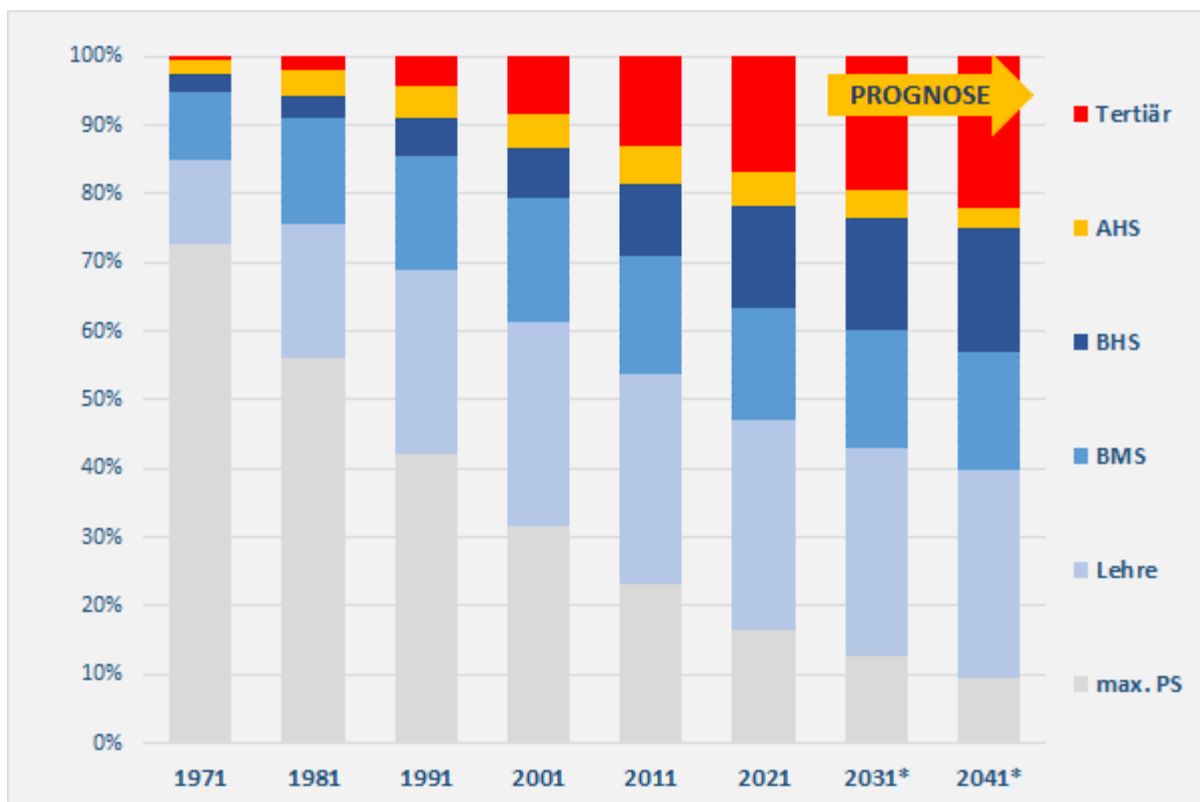
Quelle: Statistik Austria, Statistik des Bevölkerungsstandes (zu Jahresbeginn), ÖROK-Bevölkerungsprognose (Hauptvariante); ibw-Prognosemodell und Darstellung

Abbildung 50: Trendvariante: Formale Qualifikationsstruktur des Kärntner Erwerbspotenzials 1971 bis 2041 nach Geschlecht; relativ

Mann



Frau



Quelle: Statistik Austria, Statistik des Bevölkerungsstandes (zu Jahresbeginn), ÖROK-Bevölkerungsprognose (Hauptvariante); ibw-Prognosemodell und Darstellung

Tabelle 17: Arbeitskräfteangebot in Kärnten 1980 – 2040 nach höchster formaler Qualifizierung, Geschlecht und Dekaden, Prognosevarianten und Szenarien; Absolutwerte

Var.	JAHR	max. PS	Lehre	BMS	BHS	AHS	Tertiär	Σ
MANN	1980	46.000	61.100	10.700	6.200	4.400	3.800	132.200
	1990	30.400	76.700	11.000	8.400	5.600	10.300	142.400
	2000	18.200	85.400	11.400	12.400	4.300	9.500	141.200
	2010	14.000	77.200	15.000	16.300	3.200	15.600	141.300
	2020	12.800	69.100	15.600	17.500	5.500	19.800	140.300
Bench- mark	2030*	13.499	64.401	12.668	18.431	5.374	19.747	134.119
	2040*	12.685	59.773	11.515	17.047	5.001	18.436	124.458
Trend- variante	2030*	12.039	69.837	10.701	18.339	5.781	22.647	139.344
	2040*	9.291	65.956	8.410	18.659	5.752	24.326	132.395
Lower Limit	2030*	13.372	63.802	12.552	18.260	5.324	19.562	132.872
	2040*	12.362	58.251	11.221	16.612	4.874	17.967	121.287
Upper Limit	2030*	12.162	70.584	10.805	18.530	5.842	22.894	140.818
	2040*	9.570	67.955	8.664	19.228	5.927	25.068	136.411
FRAU	1980	35.300	15.900	12.200	3.900	3.400	1.200	71.900
	1990	27.600	29.800	14.000	5.600	6.400	5.800	89.200
	2000	21.200	39.600	16.300	13.200	5.800	8.500	104.600
	2010	17.900	43.000	24.700	14.400	5.400	16.000	121.400
	2020	12.200	38.200	21.200	18.200	6.500	27.700	124.000
Bench- mark	2030*	12.072	35.657	19.287	20.380	5.983	24.381	117.761
	2040*	11.013	33.038	17.516	18.730	5.550	22.632	108.479
Trend- variante	2030*	10.580	38.144	20.096	23.148	5.269	28.216	125.453
	2040*	7.435	36.587	19.137	24.593	3.477	31.534	122.764
Lower Limit	2030*	11.958	35.657	19.287	20.380	5.983	24.381	117.646
	2040*	10.709	33.038	17.516	18.730	5.550	22.632	108.176
Upper Limit	2030*	10.686	38.556	20.308	23.400	5.323	28.527	126.800
	2040*	7.647	37.648	19.693	25.311	3.575	32.456	126.330

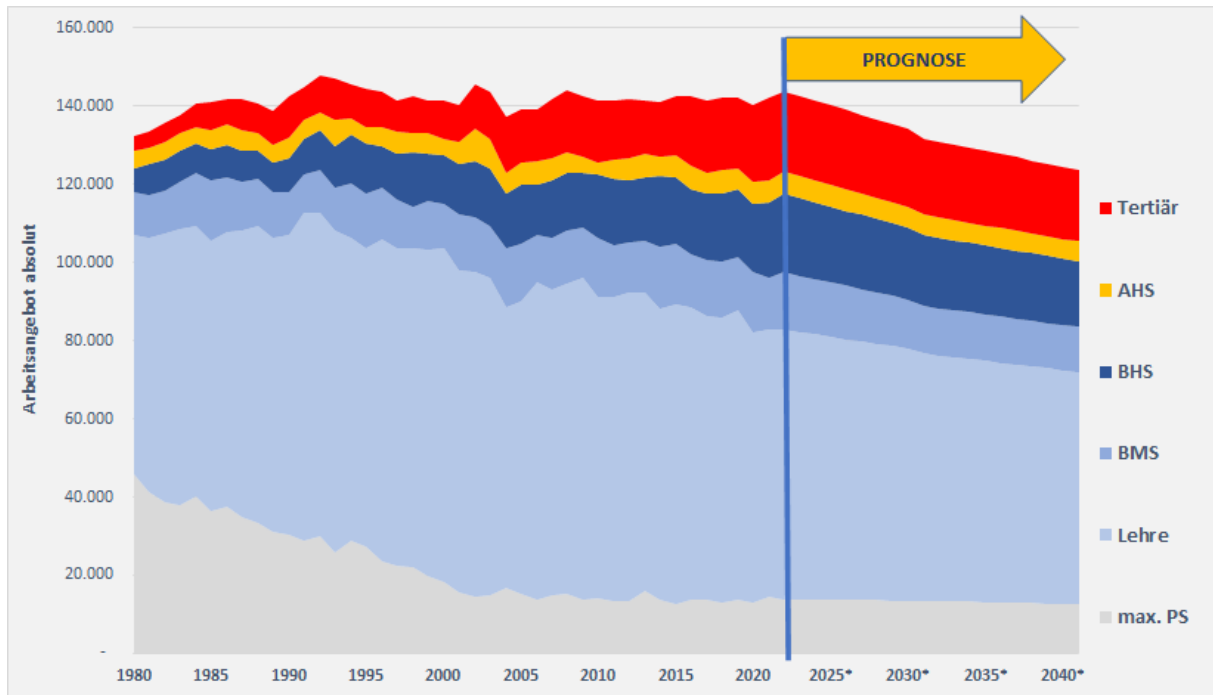
Fortsetzung:

Var.	JAHR	max. PS	Lehre	BMS	BHS	AHS	Tertiär	Σ
M + F	1980	81.300	77.000	22.900	10.100	7.800	5.000	204.100
	1990	58.000	106.500	25.000	14.000	12.000	16.100	231.600
	2000	39.400	125.000	27.700	25.600	10.100	18.000	245.800
	2010	31.900	120.200	39.700	30.700	8.600	31.600	262.700
	2020	25.000	107.300	36.800	35.700	12.000	47.500	264.300
Bench- mark	2030*	25.571	100.057	31.955	38.811	11.357	44.128	251.879
	2040*	23.698	92.811	29.031	35.777	10.551	41.069	232.937
Trend- variante	2030*	22.618	107.981	30.797	41.487	11.049	50.863	264.796
	2040*	16.727	102.543	27.548	43.252	9.229	55.860	255.158
Lower Limit	2030*	25.329	99.459	31.839	38.640	11.307	43.944	250.518
	2040*	23.071	91.289	28.738	35.343	10.424	40.599	229.463
Upper Limit	2030*	22.848	109.141	31.113	41.930	11.165	51.421	267.618
	2040*	17.217	105.603	28.356	44.539	9.502	57.523	262.741

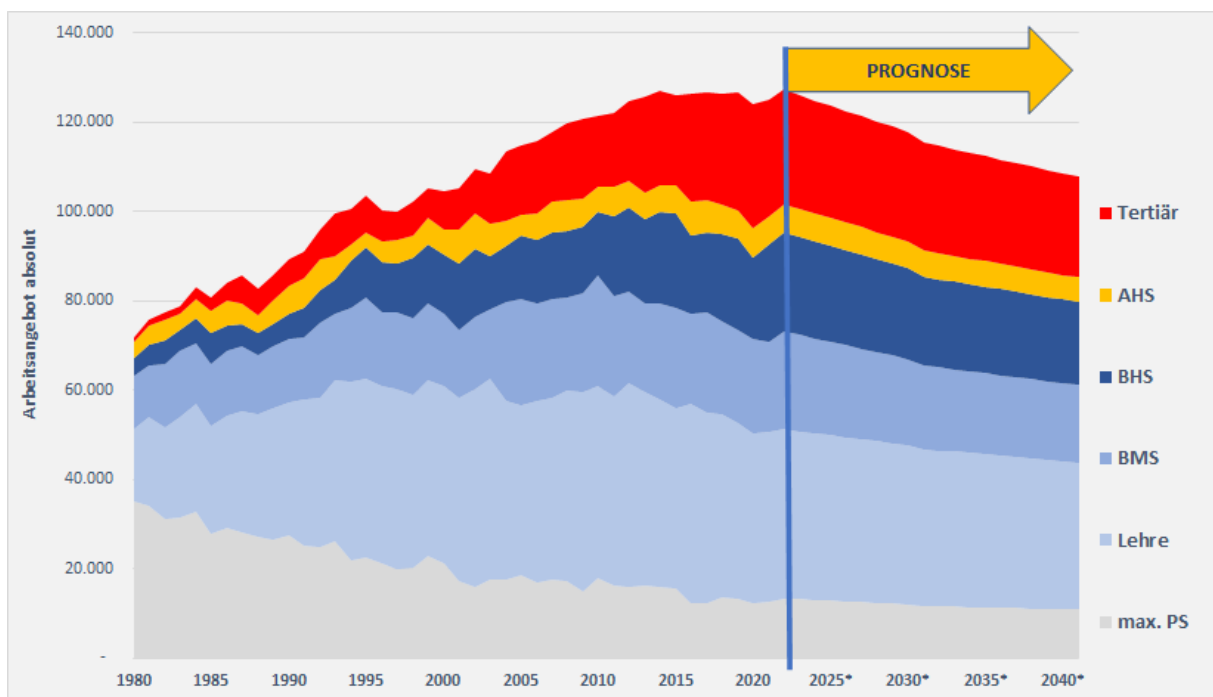
Quelle: Statistik Austria, Statistik des Bevölkerungsstandes (zu Jahresbeginn), ÖROK-Bevölkerungsprognose (Hauptvariante); ibw-Prognosemodelle

Abbildung 51: Formale Qualifikationsstruktur des Kärntner Arbeitskräfteangebots 1980 bis 2040 – Benchmark (konstante Variante) nach Geschlecht; absolut

Mann



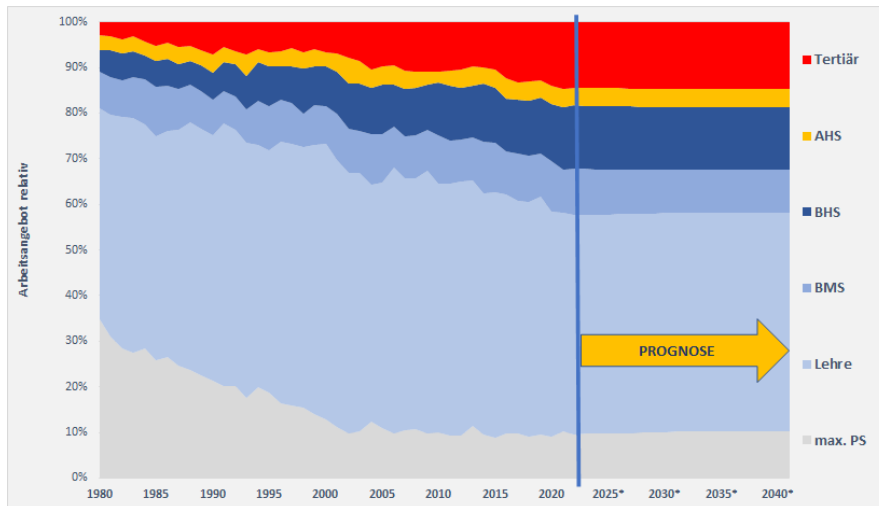
Frau



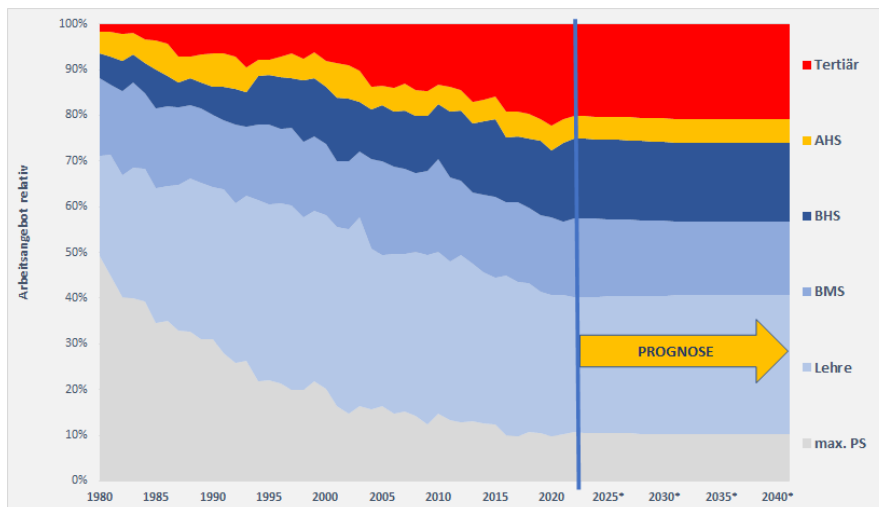
Quelle: Statistik Austria, Statistik des Bevölkerungsstandes (zu Jahresbeginn), ÖROK-Bevölkerungsprognose (Hauptvariante); ibw-Prognosemodell (Benchmark-Variante für Erwerbspotenzial und konstante Variante für Erwerbsneigung) und Darstellung

Abbildung 52: Formale Qualifikationsstruktur des Kärntner Arbeitskräfteangebots 1980 bis 2040 – Benchmark (konstante Variante) nach Geschlecht und Gesamt; relativ

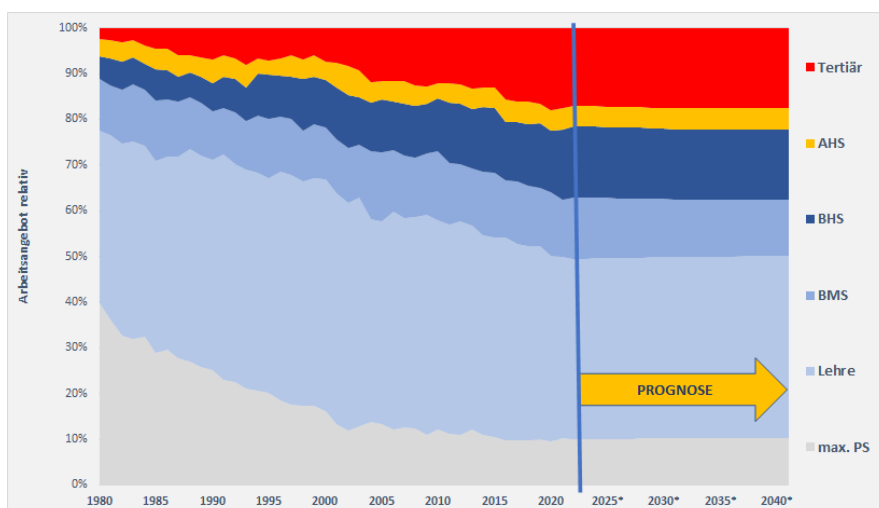
Mann



Frau



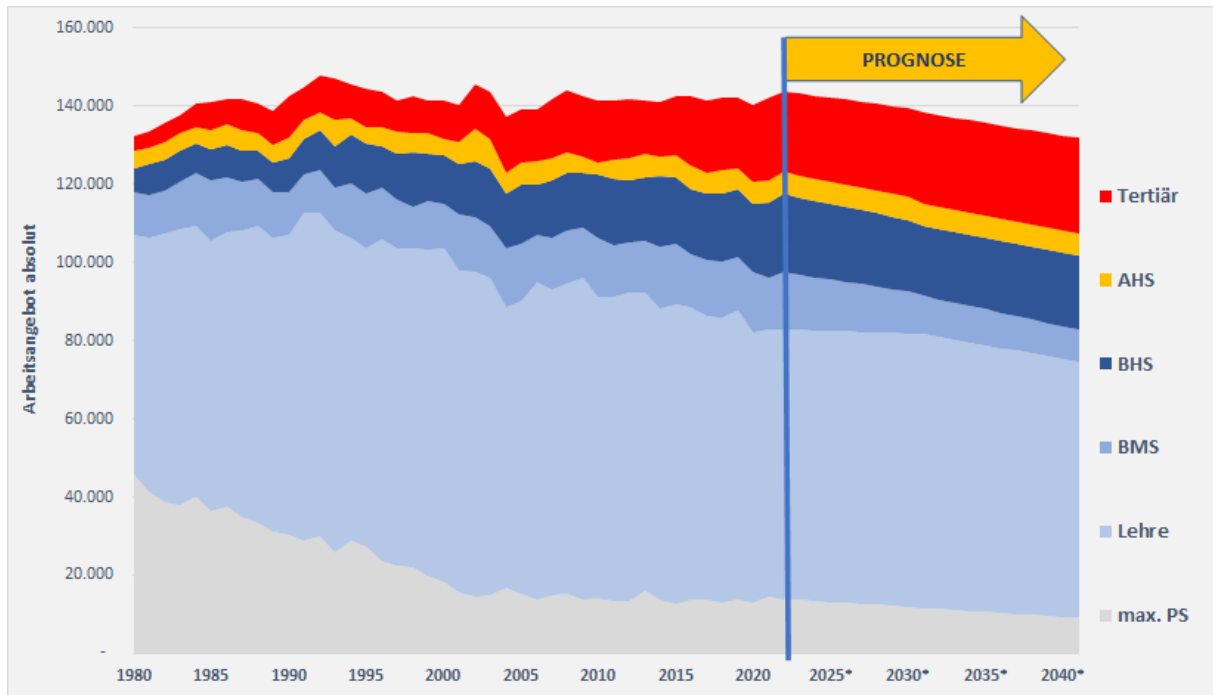
Mann + Frau



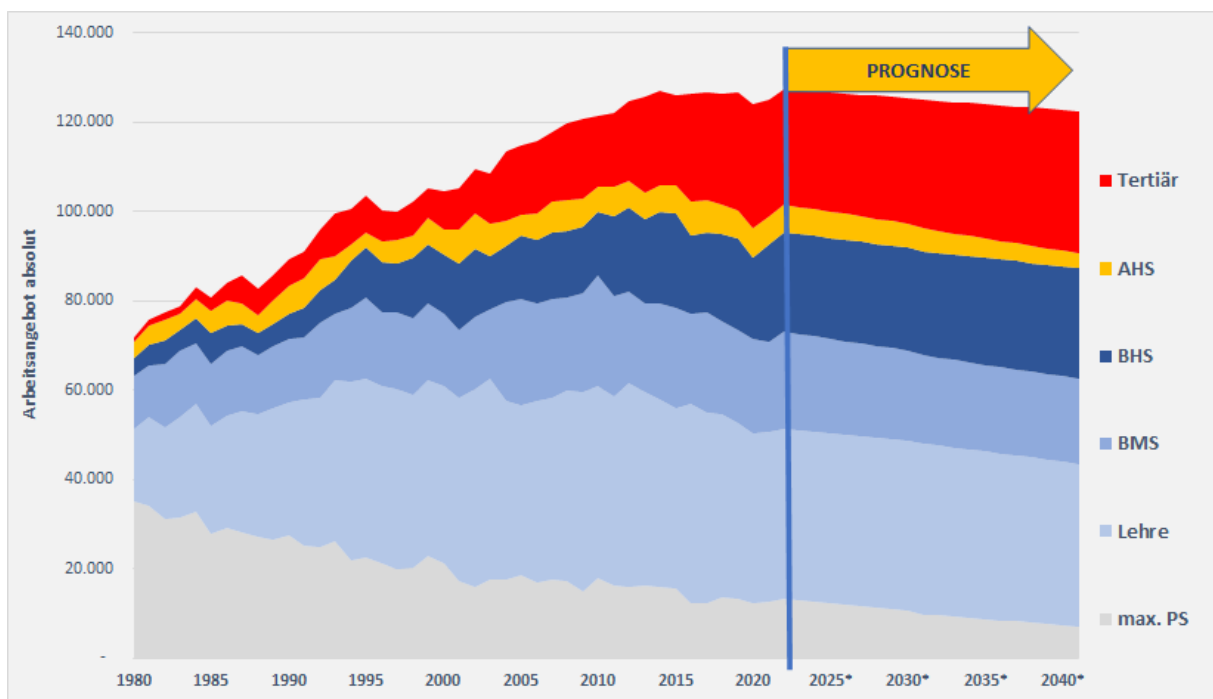
Quelle: Statistik Austria, Statistik des Bevölkerungsstandes (zu Jahresbeginn), ÖROK-Bevölkerungsprognose (Hauptvariante); ibw-Prognosemodell (Benchmark-Variante für Erwerbspotenzial und konstante Variante für Erwerbsneigung) und Darstellung

Abbildung 53: Formale Qualifikationsstruktur des Kärntner Arbeitskräfteangebots 1980 bis 2040 – Trendvariante nach Geschlecht; absolut

Mann



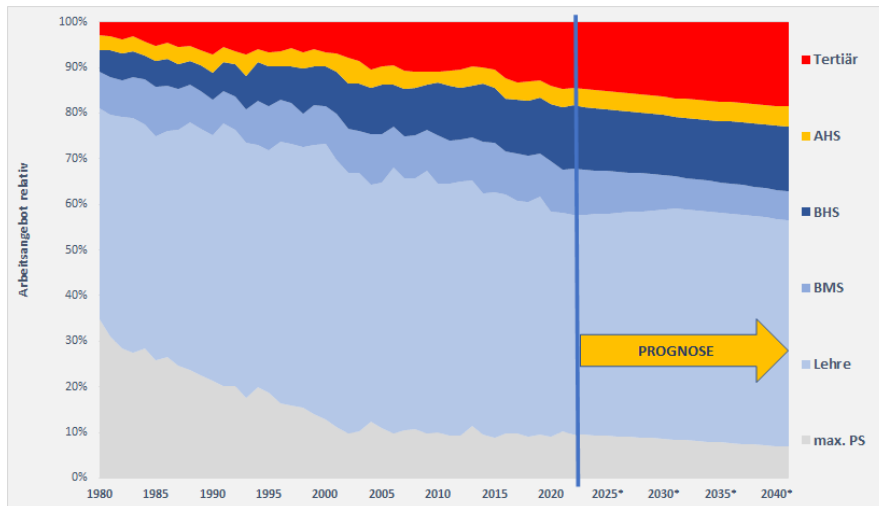
Frau



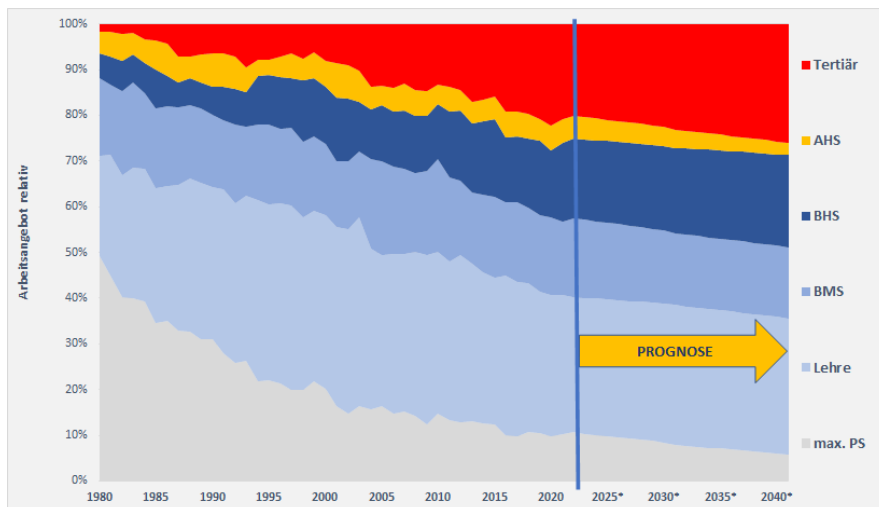
Quelle: Statistik Austria, Statistik des Bevölkerungsstandes (zu Jahresbeginn), ÖROK-Bevölkerungsprognose (Hauptvariante); ibw-Prognosemodell (Trendvarianten für Erwerbspotenzial und für Erwerbsneigung) und Darstellung

Abbildung 54: Formale Qualifikationsstruktur des Kärntner Arbeitskräfteangebots 1980 bis 2040 – Trendvariante nach Geschlecht und Gesamt; relativ

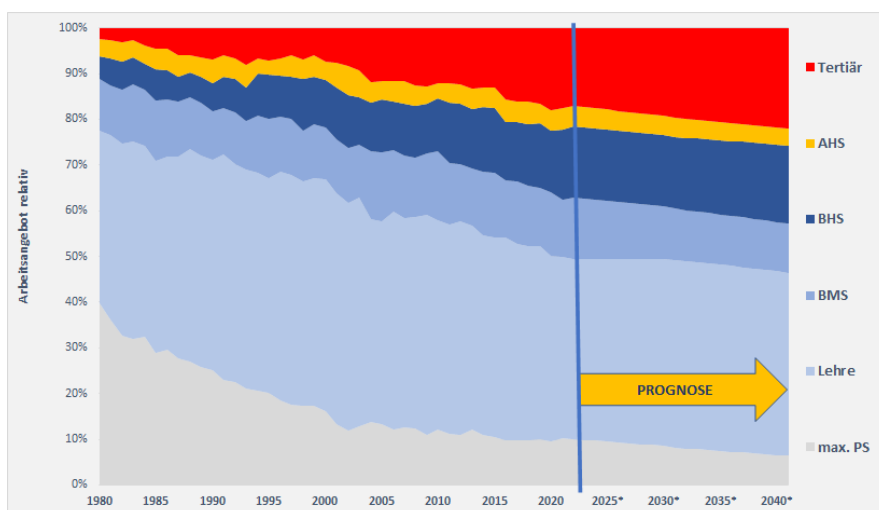
Mann



Frau



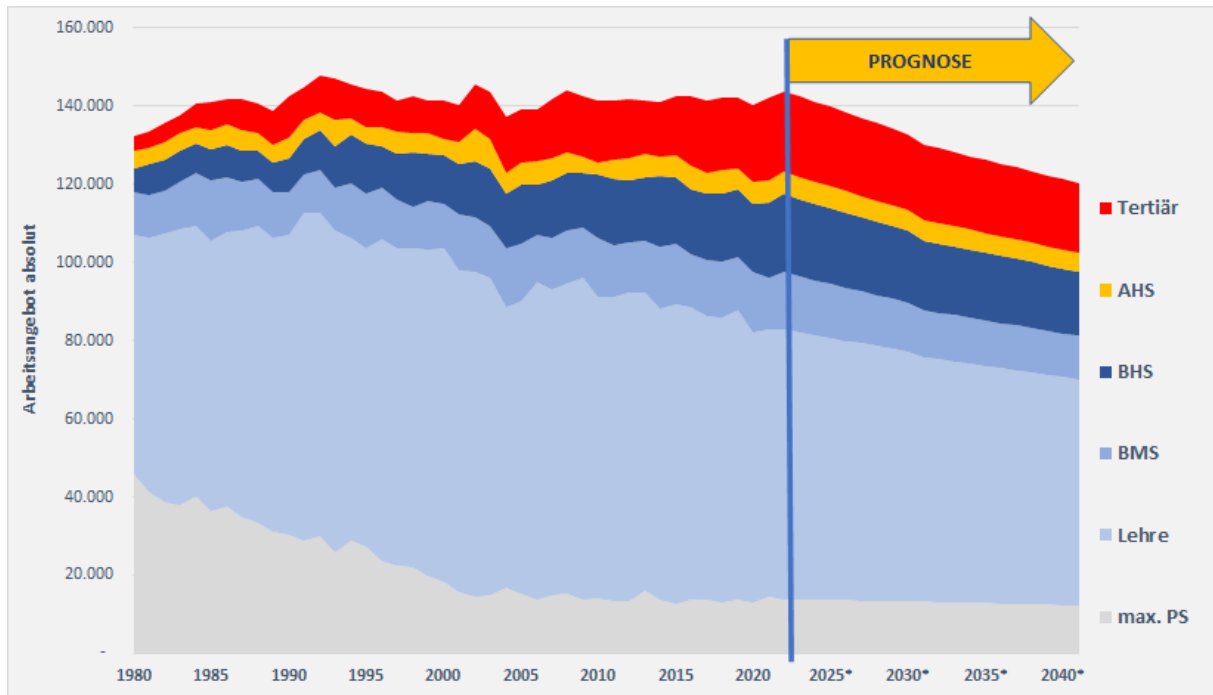
Mann + Frau



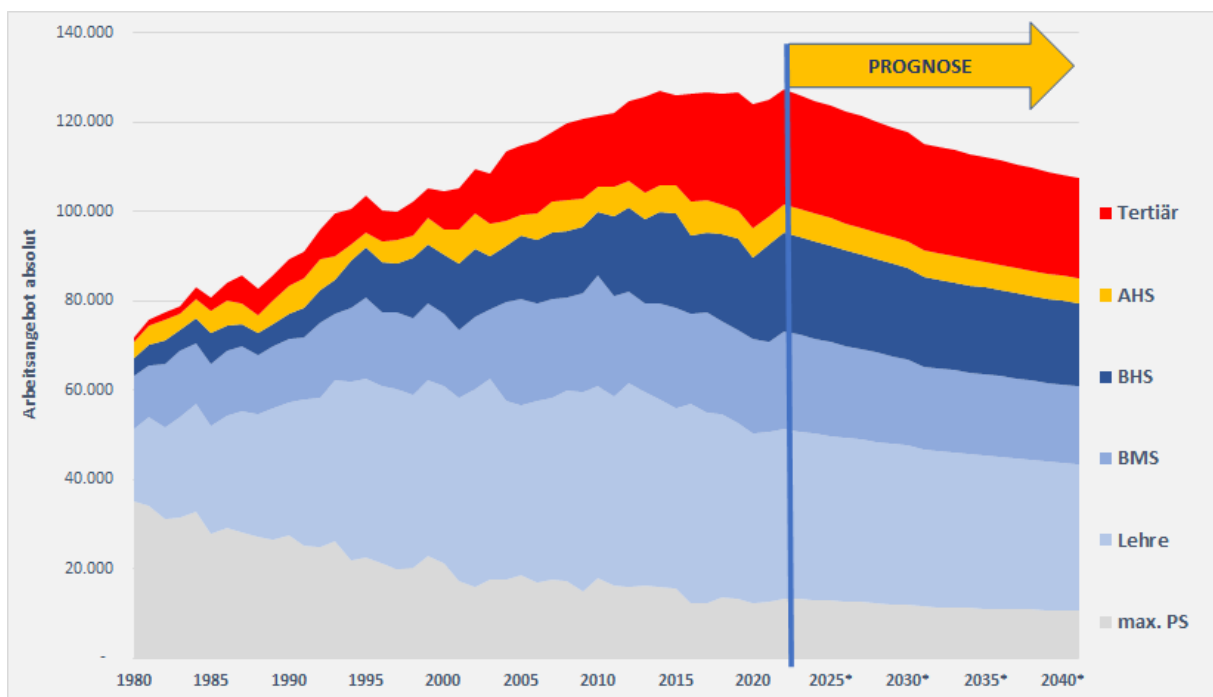
Quelle: Statistik Austria, Statistik des Bevölkerungsstandes (zu Jahresbeginn), ÖROK-Bevölkerungsprognose (Hauptvariante); ibw-Prognosemodell (Trendvarianten für Erwerbspotenzial und für Erwerbsneigung) und Darstellung

Abbildung 55: Formale Qualifikationsstruktur des Kärntner Arbeitskräfteangebots 1980 bis 2040 – Lower Limit Szenario nach Geschlecht; absolut

Mann



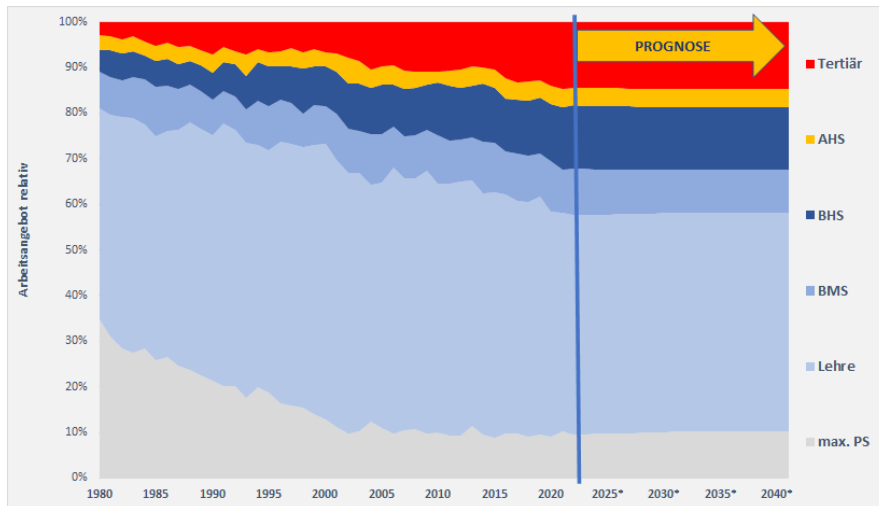
Frau



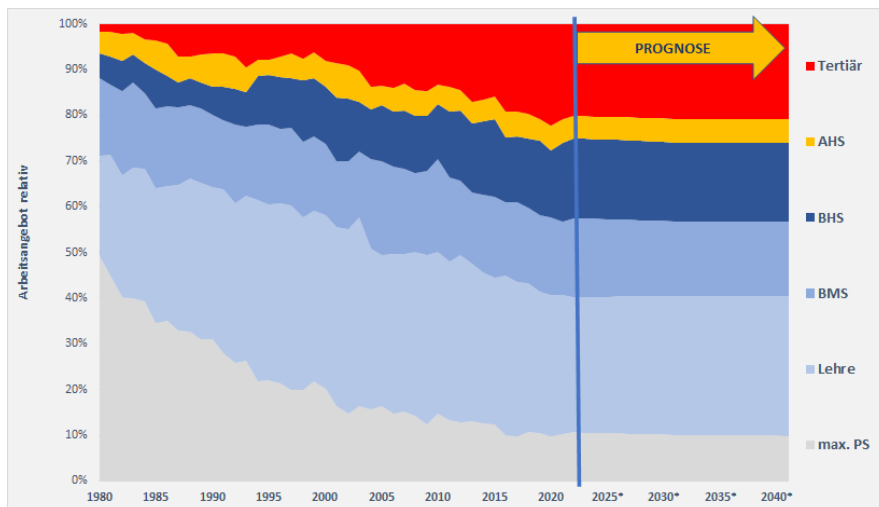
Quelle: Statistik Austria, Statistik des Bevölkerungsstandes (zu Jahresbeginn), ÖROK-Bevölkerungsprognose (Alterungsvariante); ibw-Prognosemodell (Benchmark-Variante für Erwerbspotenzial und konstante Variante für Erwerbsneigung) und Darstellung

Abbildung 56: Formale Qualifikationsstruktur des Kärntner Arbeitskräfteangebots 1980 bis 2040 – Lower Limit Szenario nach Geschlecht und Gesamt; relativ

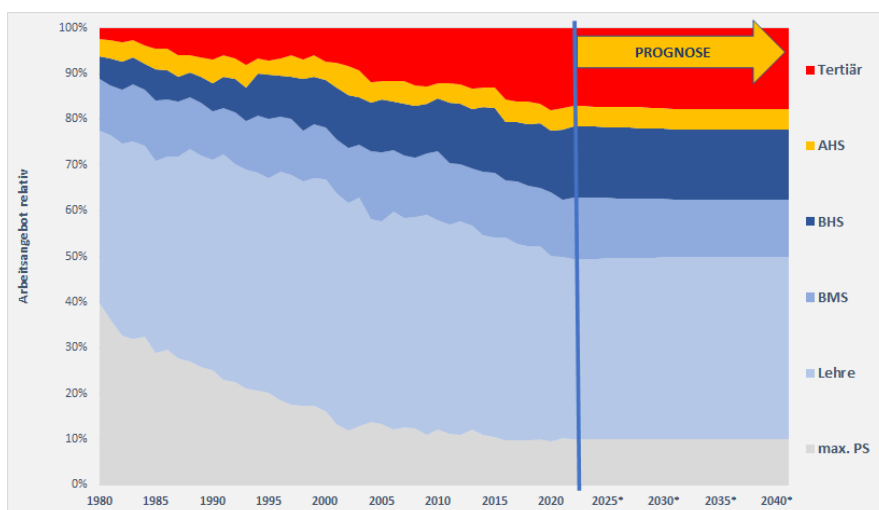
Mann



Frau



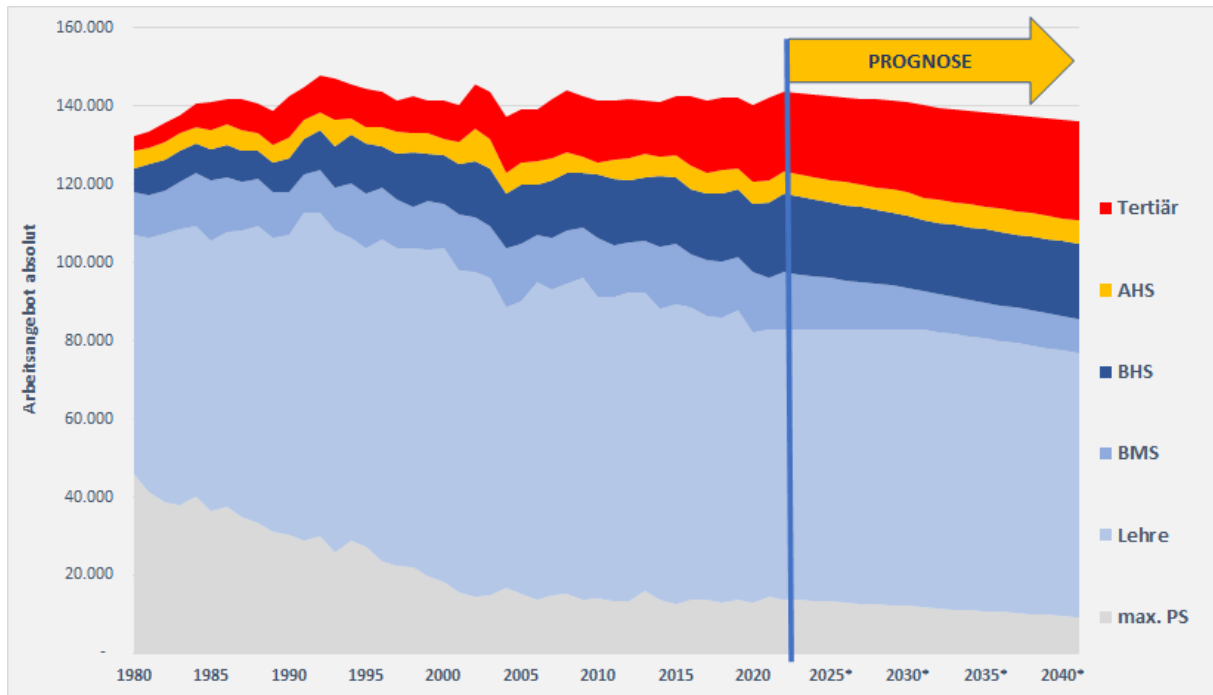
Mann + Frau



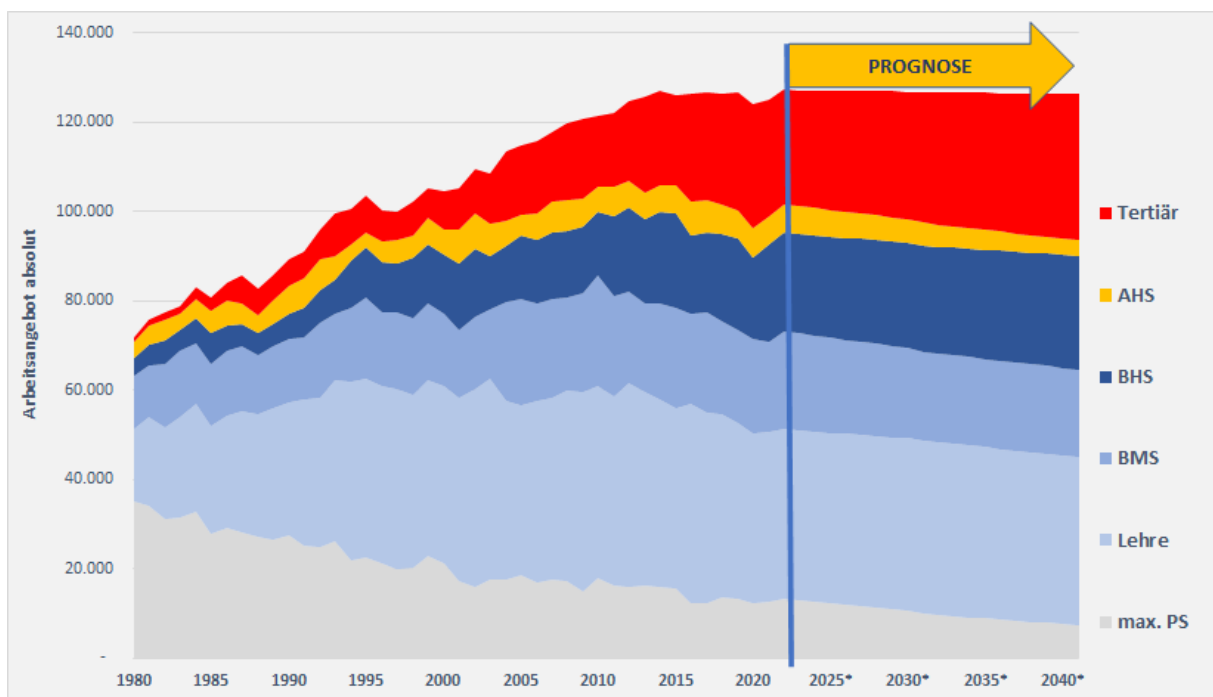
Quelle: Statistik Austria, Statistik des Bevölkerungsstandes (zu Jahresbeginn), ÖROK-Bevölkerungsprognose (Alterungsvariante); ibw-Prognosemodell (Benchmark-Variante für Erwerbspotenzial und konstante Variante für Erwerbsneigung) und Darstellung

Abbildung 57: Formale Qualifikationsstruktur des Kärntner Arbeitskräfteangebots 1980 bis 2040 – Upper Limit Szenario nach Geschlecht; absolut

Mann



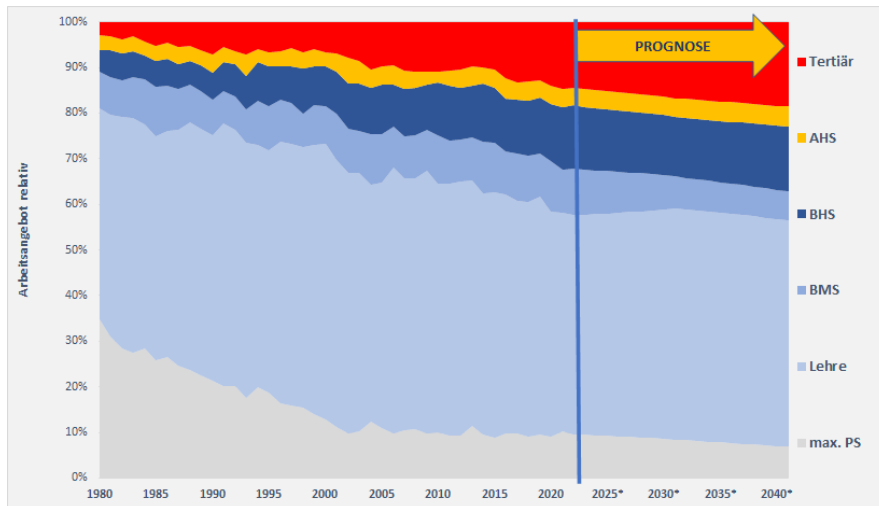
Frau



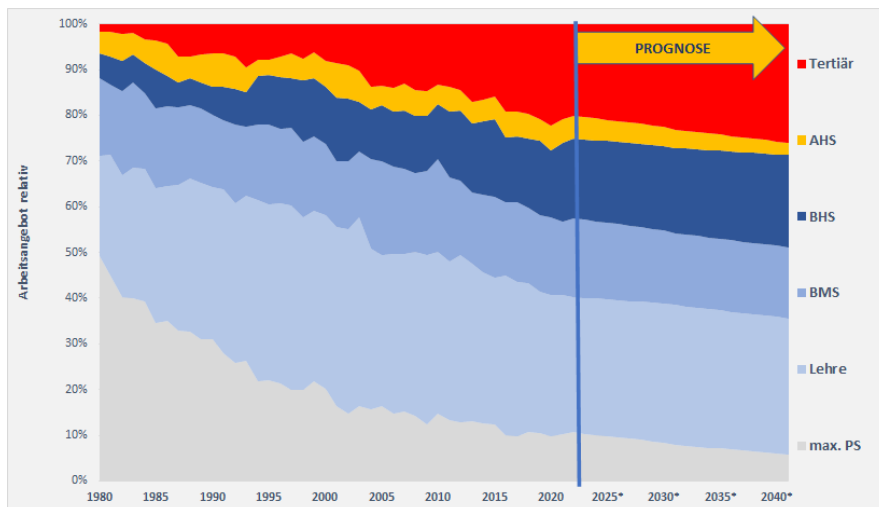
Quelle: Statistik Austria, Statistik des Bevölkerungsstandes (zu Jahresbeginn), ÖROK-Bevölkerungsprognose (Wachstumsvariante); ibw-Prognosemodell (Trendvarianten für Erwerbspotenzial und für Erwerbsneigung) und Darstellung

Abbildung 58: Formale Qualifikationsstruktur des Kärntner Arbeitskräfteangebots 1980 bis 2040 – Upper Limit Szenario nach Geschlecht und Gesamt; relativ

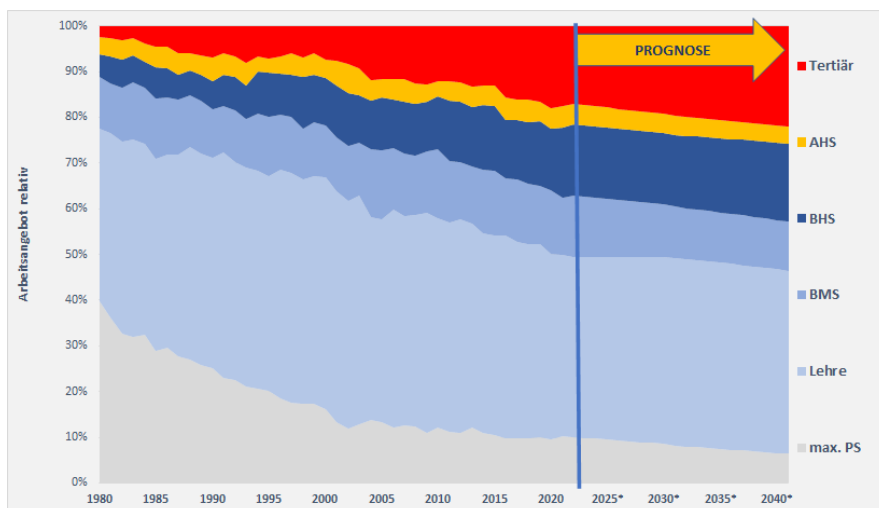
Mann



Frau

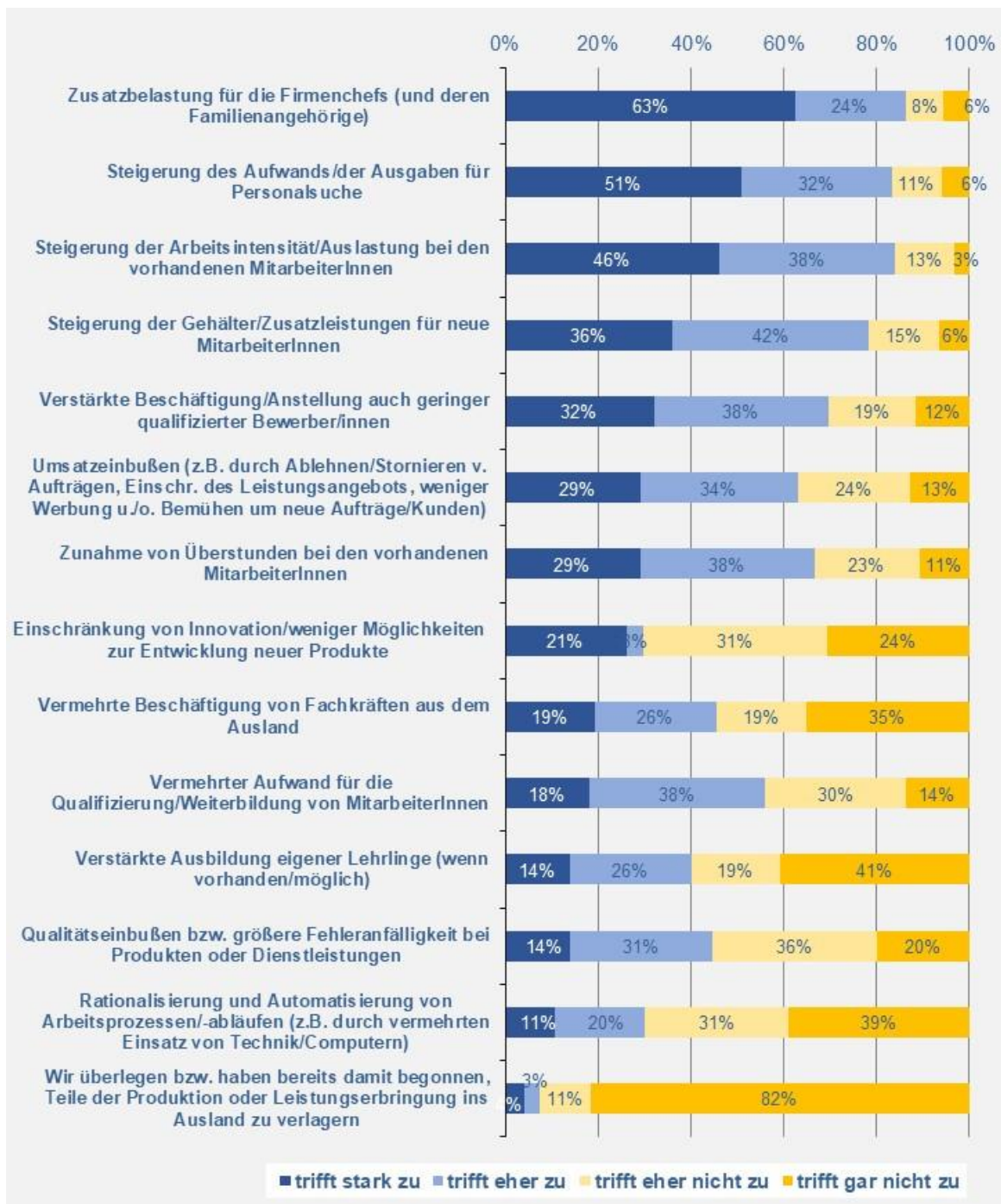


Mann + Frau



Quelle: Statistik Austria, Statistik des Bevölkerungsstandes (zu Jahresbeginn), ÖROK-Bevölkerungsprognose (Wachstumsvariante); ibw-Prognosemodell (Trendvarianten für Erwerbspotenzial und für Erwerbsneigung) und Darstellung

Abbildung 59: Auswirkungen des Fachkräftemangels aus Sicht von Kärntner Unternehmen (2022)



Quelle: eigene Abbildung nach Dornmayr und Riepl 2022, S/65.

7.3 Literaturreview zu Arbeitsangebot und -nachfrage

Gegenstand dieses Kapitels ist die Sichtung und Auswertung rezenter Studien und Publikationen mit hoher Relevanz für den Projektkontext. Ziel ist es, die zentralen Rahmenbedingungen, Einflussfaktoren für die Entwicklung des Arbeitskräfteangebots und die Kernaussagen nach dem „state of the art“ der angewandten Forschung mit Arbeitsmarktfokus zu umreißen.

Daraus ergibt sich folgerichtig, dass sich die Forschung maßgeblich auch auf statistische Datenkontingente und -projektionen der Statistik Austria zu Demographie, Arbeitsmarkt, Wanderung etc. und eigene Sonderauswertungen stützt, um ihre vertiefenden deskriptiven Analysen und Projektionen entsprechend abzusichern.

Das erste Studienkapitel widmet sich der vergleichenden Inhaltsbilanz einschlägiger rezenter Studien (ab 2017), die im Kontext Arbeitsmarkt – Beschäftigung – Fachkräftemangel als Wachstumshemmnis – internationaler Standortwettbewerb wichtige analytische Erklärungsansätze, Befunde und Trendverläufe aufzeigen. Dazu zählen neben zahlreichen institutionellen Makrostudien (insbes. Wifo, IHS, AMS) auch kleiner dimensionierte Auftragsstudien zB für Landesregierungen mit dem Fokus auf implementationsfähigen Konzepten / Expertisen zB für (über)regionales Standortmarketing oder möglichen Zukunftsszenarien für nachhaltiges Wirtschaften.

Für die inhaltliche Auswertung der ausgewählten Studien und Publikationen wurden Indikatoren und Einflussvariablen definiert, welche sowohl bei der Theoriebildung als auch für empirisch fundierte Handlungsansätze von grundlegender Bedeutung sind. Zentrale Strukturvariablen sind Demografie und Alterung, Erwerbsbeteiligung und Arbeitslosigkeit, Mobilität und Wanderung (inkl. Stadt-Land-Gefälle), weshalb das Berichtskapitel diese gleich zu Beginn in den Mittelpunkt der Darstellung rückt.

Auch Ausbildungstrends (Wertigkeit beruflicher Bildung, steigende Studierquoten etc.) sowie Übergangsmuster von Ausbildung in Beschäftigung (zB Teilzeitarbeit, „strukturelle“ Jugendarbeitslosigkeit) sowie die steigende Bedeutung von lebenslanger Aus- und Weiterbildung sind wichtige Determinanten für die Struktur des verfügbaren Arbeitskräfteangebots. Selbstverständlich sind nicht alle Berufe und Branchen in einem vergleichbaren Ausmaß von Arbeitskräfteengpässen oder veritablem Arbeitskräftemangel betroffen. Auch Faktoren wie Geschlecht und Alter sowie der Einfluss veränderter Arbeitsorganisation (zB massive Ausweitung von Home Office, Remote Arbeiten als Folge der Coronapandemie) auf die Planbarkeit individueller Lebensentwürfe spielen eine maßgebliche Rolle für die qualifikatorische und situative Verfügbarkeit von Arbeitskräften einer Stadt, Region oder eines Bundeslandes.

Hinzu kommen weitere Themen wie zB spezifische Herausforderungen für KMU als Beschäftigungssäule und -motor. Für sie ist das Stadt-Land-Gefälle im Fachkräftemangel, offensive Digitalisierung, die Verfügbarkeit von Breitbandinfrastruktur, betriebliches Age Management für 50+, überregionale Rekrutierung und qualifizierte Zuwanderung von geradezu vitalem Interesse für wirtschaftliche Prosperität.

Um sich Kärnten als dem südlichsten von neun österreichischen Bundesländern in einem Kurzauftritt „anzunähern“, wird an dieser Stelle ein prägnanter Bundesländervergleich mit ausgewählten Eckdaten präsentiert. Mit Indikatoren betreffend Wirtschaftskraft, Arbeitsmarkt, Standortqualitäten sollen auch mögliche Wettbewerbsvor- und -nachteile sowie Pull- und Push-Faktoren Kärntens gegenüber anderen Bundesländern schlüssig aufgezeigt werden.

7.3.1 Ausgewählte Eckdaten zu Kärnten im Bundesländervergleich

Kärnten ist das südlichste und mit einer Fläche von 9.537 km² (11 %) nach Oberösterreich das flächenmäßig fünftgrößte Bundesland Österreichs. Mit einer **Wohnbevölkerung** von 565.000 Personen

(6,3 %) stellt es einwohnermäßig knapp vor Salzburg das sechstgrößte Bundesland (Stand 1.1.2022)³⁹ dar. Was die Bevölkerungsentwicklung zwischen 2002-2021 anbelangt, war Kärnten jenes Bundesland mit der mit großem Abstand geringsten Bevölkerungszunahme (+0,7 %), während die Wachstumsraten in den anderen Bundesländern zwischen 5 % in der Steiermark und 22 % in Wien lagen⁴⁰.

Im Jahresschnitt 2022 hatte Kärnten 264.800 Erwerbstätige (Labour-Force-Konzept), was einem gesamtösterreichischen Anteil von 6 % entspricht. Betrachtet man die Entwicklung der **Erwerbstätigkeit** im Zehnjahresintervall 2013-2022, wird ersichtlich, dass Kärnten trotz einer Zunahme von +8 % das österreichische Schlusslicht bildet, alle anderen Bundesländer kommen hier auf zweistellige Zuwachsraten von zwischen 10 % (Salzburg) und 15 % (Burgenland)⁴¹.

Das AMS berechnete 2022 (Jahresdurchschnitt) für Kärnten eine **Arbeitslosenquote** von 7 %, das Burgenland und Niederösterreich liegen im Bundesschnitt (6 %), deutlich höher fällt die Arbeitslosigkeit in Wien aus (11 %), während OÖ, Salzburg und Tirol auf günstigere Werte (4 %) kommen⁴². Was den Anteil **ausländischer Arbeitskräfte** in % der Gesamtbeschäftigung betrifft, markierte Kärnten 2022 (Jahresdurchschnitt) mit 17 % die untere Grenze, knapp gefolgt von der Steiermark (19 %), sowie Nieder- und Oberösterreich (20 %). Die westlichen Bundesländer Tirol, Salzburg und Vorarlberg kommen auf Werte zwischen 25 und 27 %. Wien liegt mit 31 % am weitesten über dem Österreichmittel von 24%⁴³.

Eine weitere volkswirtschaftliche Kennzahl sind **Unternehmensgründungen** und deren zahlenmäßige Entwicklung. Auch diesbezüglich zeigt ein Bundesländervergleich deutliche Differenzen auf. Während das Österreichmittel eine Wachstumsrate von + 7 % zwischen 2013-2022 (vorläufige Daten) hat, weist neben dem Burgenland (-12 %) auch Kärnten knapp (-0,4 %) ein Negativwachstum puncto Unternehmensgründungs“dynamik“ auf. Im Gegensatz dazu sind Tirol (+30 %), die Steiermark und Vorarlberg (+11 %) deutlich im Plus⁴⁴. Ein zusätzlicher Blickwinkel ergibt sich im Zusammenhang mit nachteiligen Geschäftsverläufen, wie zB Firmeninsolvenzen. Im Zeitraum 2013-2022 weist Kärnten mit einem Minus von 42 % österreichweit die relativ günstigste **Insolvenzentwicklung** auf, gefolgt von Salzburg und der Steiermark (- 34%). 2022 haben allein die östlichen Bundesländer (Wien +7 %, NÖ +10 %) im Vergleich zu 2013 ein deutliches Plus bei den Insolvenzen verzeichnet.⁴⁵

Puncto **regionales Bruttoinlandsprodukt** (BIP) je Einwohner:in (nominell in EUR) für 2021 liegt Kärnten (40.300 EUR) in etwa gleichauf mit Niederösterreich (38.400 EUR) und der Steiermark (41.300 EUR) unter dem Bundesmittel von 45.400 EUR.⁴⁶ Im Zeitvergleich von 20 Jahren hat sich das BIP in Kärnten stark positiv entwickelt, mit einem Zuwachs von +82 % zwischen 2000-2021. Diesen Wert teilen sich Kärnten und Oberösterreich und werden nur vom Burgenland (+84 %) mit seinem beachtlichen wirtschaftlichen Aufholprozess und von Vorarlberg (+89 %) übertroffen, was nicht zuletzt durch die enge wirtschaftliche Verflechtung mit Deutschland und der Schweiz begünstigt wird. Die relative Zunahme in Gesamtösterreich im Zeitraum 2000-2021 beträgt +70 %, was auch für Tirol gilt (+69 %) mit den kleinsten Zuwächsen für Wien (+43 %).⁴⁷

³⁹ <https://www.statistik.at/services/tools/services/regionales/regionale-gliederungen>, 30.03.2023

⁴⁰ Das Bevölkerungswachstum 2002-2021 betrug (in aufsteigender Reihenfolge) für die STMK +5,1 %, das BGLD +7,3 %, SLBG +8,6 %, OÖ +8,7 %, NÖ +9,6 %, TIR +12,5 %, VLBG +13,2 % und Wien +21,5 %. Quelle: <https://wko.at/statistik/bundesland/basisdaten.pdf> (30.03.2023)

⁴¹ Ebd. Die Beschäftigungsquote im Zeitraum 2013-2022 legte zwischen 12 % (NÖ, OÖ, Tirol) und 13 % (Steiermark, Vorarlberg, Wien) zu, im Österreichmittel um 12,4 %.

⁴² Ebd.

⁴³ Ebd.

⁴⁴ Ebd. Im „Mittelfeld“ der Unternehmensgründungen zwischen 2013-2022 finden sich Salzburg und Wien (je +7 %).

⁴⁵ Ebd. Daten zu Insolvenzen sagen jedoch nichts zu „Überlebensraten“ von neu gegründeten Betrieben aus.

⁴⁶ Ebd. Das Burgenland positioniert sich mit 32.000 EUR am unteren Ende der regionalen BIP-Skala. Exakt im Bundesmittel liegt Tirol (45.500 EUR), OÖ knapp darüber (46.700 EUR). Jenseits der 50.000 EUR-Marke finden sich Vorarlberg (51.700 EUR), Wien (53.000 EUR) und Salzburg (53.300 EUR) wieder.

⁴⁷ Ebd. Salzburg und die Steiermark kommen auf ein Plus von 80 %.

Das **Wirtschaftswachstum** als Kennziffer für die reale Veränderung des Bruttoregionalprodukts hat sich in Kärnten nach einem Jahrzehnt kleiner und vereinzelt negativer Wachstumsraten (zuletzt -4,9 % 2020) mit 2021 deutlich ins Plus (+7,3 %) gedreht. Dies gilt in dieser Größenordnung singulär für Kärnten, gefolgt von Oberösterreich (+6,1 %), Niederösterreich (+5,4 %), der Steiermark (+4,6 %, zugleich Bundesmittel) und Wien (+4,5 %).⁴⁸

Als abschließende Kennzahl für die internationale Innovations- und damit Wettbewerbsfähigkeit sollen hier aktuelle Daten zu **Forschung und experimentelle Entwicklung (F&E)** sowie **Patenterteilungen** (Patentinhaber mit Wohnsitz Inland) präsentiert werden. 2019 lag die Forschungsquote in % des Bruttoregionalprodukts (BRP) in Kärnten mit 3,2 % knapp über dem Bundesdurchschnitt von 3,1 %. Drei Bundesländer wiesen 2019 eine deutlich stärkere F&E-Intensität auf: Mit 5,2 % führt die Steiermark das Spitzenfeld an, gefolgt von Wien mit einer F&E-Quote von 3,6 % und Oberösterreich mit 3,5 %.⁴⁹ Von den insgesamt 910 in Österreich im Jahr 2021 erfolgten Patenterteilungen (PE) entfielen 34 (4 %) auf Patentinhaber mit Wohnsitz Kärnten. Die mit großem Abstand meisten Patenterteilungen entfallen auf Oberösterreich (255 PE) und die Steiermark (232 PE) als traditionsreiche Industrieländer mit hoher Technologieintensität, die zusammen mehr als die Hälfte der Patenterteilungen auf sich vereinen. Wien positioniert sich an dritter Stelle (158 PE, 17 %).⁵⁰

In Kärnten ist die Qualifikationsstruktur deutlich stärker auf die mittlere Qualifikationsebene gerichtet, auf welche 69,7 % der Aktivbeschäftigten im Jahr 2013 entfielen (Österreich: 65,6 %). Umgekehrt liegt der Anteil der Hochqualifizierten an der Gesamtbeschäftigung in Kärnten mit 11,8 % unter dem Niveau von Österreich (13,5 %; vgl. WIBIS-Datenbank, 2015, online). Dies hat zur Folge, dass sich für höher Qualifizierte aufgrund der Wirtschafts- und Qualifikationsstruktur in Kärnten eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt als vergleichsweise schwierig herausstellt. Umgekehrt bieten sich Personen mit Lehrabschluss günstigere Arbeitsmarktchancen, da bereits gegenwärtig ein Fachkräftemangel beklagt wird, der sich in Zukunft weiter verstärken wird (vgl. Schmid/Gruber/Petanovitsch, 2012, S. 58, 89 und 187; Bliem/Aigner-Walder/Klinglmair, 2012, S. 62f.).

7.3.2 Bevölkerungsentwicklung und Alterung

In Bezug auf die demographische Entwicklung besteht Einigkeit in der ausgewerteten Forschungsliteratur und den Studien, dass sich gemäß mittel- bzw. längerfristiger Prognosen der Statistik Austria bis 2025 bzw. 2050 in Kärnten als einzigem Bundesland die rückläufige Bevölkerungsentwicklung fortsetzen wird.

Die kausale Ursache hierfür sind jedoch nicht allein rückläufige Geburtenzahlen bei gleichzeitig schwach positiver Binnenwanderungsbilanz als vielmehr eine „chronifizierte“, weil seit Jahrzehnten (1970er) wachsende Abwanderungsbewegung vor allem aus Gründen der Absolvierung einer höheren und mehrheitlich hochschulischen Ausbildung.

Bei retrospektiver Betrachtung hat bereits die 2013 seitens des IHS Kärnten und der Alpe-Adria-Universität Klagenfurt (AAUK) im Auftrag der Kärntner Sozialpartner und Kärntner Landesregierung erstellte Studie zum „**Brain Drain in Kärnten**“ in einer empirischen Untersuchung zur Abwanderung aus Kärnten anhand von Zeitreihen zur Bevölkerungsentwicklung (Statistik Austria) aufgezeigt, dass Kärnten als einziges Bundesland Österreichs im Untersuchungszeitraum 2003-2013 eine stagnierende bzw. leicht rückläufige Bevölkerungsentwicklung von -0,5 % verzeichnete, bei einem gesamtösterreichi-

⁴⁸ Ebd. Schwächere Wachstumsraten verzeichneten 2021 Vorarlberg (+4,1 %), das Burgenland (+3,7 %) und Salzburg (+3,4 %). Einzig Tirol (-0,2 %) hat 2021 einen negativen Wachstumspfad beschritten.

⁴⁹ Ebd. Auf den hinteren Plätzen folgen Tirol (2,8 %), Niederösterreich und Vorarlberg (1,8 %) und weit abgeschlagen das Burgenland mit 0,9 %, was aber zum Teil mit der engen wirtschaftlichen Verflechtung und unternehmensspezifischen F&E-Konzentration in der Metropolregion Wien erklärbar sein dürfte.

⁵⁰ Ebd. Auf die restlichen Bundesländer verteilen sich die Patente 2021 wie folgt: NÖ=86, Tirol=50, Salzburg=48, Vorarlberg=39, Burgenland=8.

schen Anstieg von +3,8 %. Prognosen gingen für Kärnten von einem Bevölkerungsrückgang von 1,7 % bis 2030 aus, für alle anderen Bundesländer hingegen von einem Wachstum und einem Bevölkerungszugewinn von 6,2 % für Gesamtösterreich. Als zentral für die kärntenspezifische Entwicklung nennen die beiden Autor:innen die seit 1999 bestehende **negative Geburtenbilanz**, welche auch maßgeblich zur **Alterung einer Gesellschaft** beiträgt.⁵¹

Zu ähnlichen Schlussfolgerungen kommt ua auch eine aktuellere AMS-Studie aus 2020, wonach Kärnten zu jenen Bundesländern zählt, wo die über 65-Jährigen die absolut am stärksten wachsende Altersgruppe sind (Wien +5 %, Bundesländer zwischen +8 % und +10 %). Im Vergleich dazu wächst die Kohorte der unter 20-Jährigen deutlich schwächer (Wien +3 %, knapp 1 % im Bundesschnitt).⁵² Die Annahme geht von einem deutlichen Bevölkerungswachstum – getragen durch Zuwanderung – für Gesamtösterreich aus, mit Schwerpunkt in der Bundeshauptstadt Wien und moderaten Zuwächsen in den Bundesländern.

7.3.3 Binnenwanderungsbewegungen und -bilanzen

Eine negative Geburtenbilanz führt in mittelfristiger Perspektive aber nicht zwangsläufig zu schrumpfenden Bevölkerungszahlen, wenn andere Einflüsse – wie zB eine positive (Binnen)Wanderung – diese Entwicklung abfedern bzw. „bremsen“. Die bereits erwähnte IHS & AAUK-Studie (2013, kurz IHS-Studie) führt dazu aus, dass auch das Burgenland, Niederösterreich und die Steiermark im Vergleichszeitraum 2003-2012 eine negative Geburtenbilanz aufweisen, aber **Wanderungsgewinne** den Bevölkerungsrückgang „(über)kompensieren“. Anders ist die Konstellation in Kärnten, wo die Bevölkerungszugewinne durch Binnenwanderung für eine positive Bevölkerungsentwicklung nicht ausreichen, sich also ein **Binnenwanderungsdefizit** aufbaut. Während das Bundesland Kärnten von 2003-2012 einen durchschnittlichen positiven Wanderungssaldo von 202 Personen pro Jahr verzeichnete, gab es in vier Jahren Wanderungsdefizite. Zum Abfragezeitpunkt 2013 wurde nach den Prognosemodellen der Statistik Austria für Kärnten bis 2030 ein mittlerer jährlicher Zuwachs aus Wanderungen von 908 Personen prognostiziert. Dies reicht jedoch bei weitem nicht aus, um den (wachsenden) **Bevölkerungsrückgang** aus der negativen Geburtenbilanz auszugleichen.⁵³

Bei den Wanderungen wiederum ist zwischen **Wanderungen mit dem Ausland** (Außenwanderungsbilanz) sowie **Wanderungen innerhalb Österreichs** (Binnenwanderungsbilanz) zu unterscheiden. So zeigt die Außenwanderungsbilanz für Kärnten im Betrachtungszeitraum 2003-2030 einen positiven Verlauf. Zwischen 2003-2012 wanderten jährlich durchschnittlich 4.355 Personen aus dem Ausland nach Kärnten zu, was mit einer jährlichen Abwanderung ins Ausland von durchschnittlich 3.133 Personen einen positiven **Wanderungssaldo** von 1.222 Personen/Jahr ergab. Laut Bevölkerungsprognose der Statistik Austria bis 2030 würde der jährliche Zuzug 4.511 Personen und die Wegzüge ins Ausland durchschnittlich 2.871 Personen/Jahr betragen, was theoretisch einen jährlichen „Zuwanderungsgewinn“ von 1.640 Personen bedeuten würde. Auf den **Unsicherheitsfaktor** bei der Vorhersage von Wanderungsbewegungen weisen die Studien-Autor:innen explizit hin.⁵⁴

Die positive Außenwanderungsbilanz Kärntens hatte jedoch kein Pendant bei der Binnenwanderung. Zwar verzeichnete Kärnten zwischen 2003-2012 durchschnittlich 4.222 Zuzüge aus anderen Bundesländern, was jedoch bei durchschnittlich 5.241 Wegzügen ein **Binnenwanderungsdefizit** von 1.019 Personen pro Jahr ergab. Auch wenn 2013 erstellte Prognosen bis 2030 von einer verstärkten Binnenwanderung ausgingen, reicht diese für eine ausgeglichene **Binnenwanderungsbilanz** nicht aus. Zudem schwächt sich der Trend der Binnenzuwanderung nicht nur merklich ab – von 1.231 zuziehen-

⁵¹ Aigner-Walder / Klinglmair 2014, S. 107ff.

⁵² AMS 2020, S. 12ff.

⁵³ Aigner-Walder / Klinglmair 2014, S. 108ff.

⁵⁴ Ebd., S. 108ff.

den Personen 2013 auf 385 im Jahr 2030 – sondern es steigt parallel die Anzahl der Kärnten Richtung andere Bundesländer verlassenden Personen.⁵⁵

Soziodemographie und Zielländer der Abwanderung aus Kärnten

Die IHS Kärnten-Studie aus 2013 kommt bei Betrachtung nach soziodemografischen Merkmalen zum Schluss, dass zwischen 2003 und 2012 mehrheitlich **junge Personen** Kärnten Richtung andere Bundesländer verlassen haben, davon rund zwei Drittel (von insgesamt 35.000 Personen) im Alter zwischen 15-34 Jahren. Männer und Frauen halten sich zahlenmäßig die Waage, wobei sich doppelt so viele junge Frauen wie Männer im Alter zwischen 15-19 Jahren zur Abwanderung entschließen. Die bevorzugten **Zielländer** sind Wien (34 %) und Steiermark (33 %), womit sich mehr als zwei Drittel der Wegzüge von jungen Menschen auf nur zwei Bundesländerdestinationen konzentrieren.⁵⁶

Motive für (Binnen)Wanderung in Theorie und Praxis

Die Autor:innen der Kärnten-Studie (IHS & AAUK, 2013) verweisen auf das sogenannte „**Push-Pull-Paradigma**“ aus der **Motivtheorie** (Kröhnert 2007, Breinbauer 2008), wo Abstoßungsfaktoren (Push) einer Herkunftsregion in Kombination mit „Anziehungsfaktoren“ (Pull) eines Ziellandes das Wanderungsverhalten steuern, oder theoriegeschichtlich 25 Jahre früher wie bei Lee (1972), **individuelle und mikroökonomische** Entscheidungen.⁵⁷ So verweisen diverse Szenario-Modelle auf die Arbeitsmarkt- bzw. Ausbildungssituation (Treibel 2008, Gerloff 2004, Parnreiter 2000 ua), Einkommensunterschiede oder fehlende Karriere- oder Weiterbildungsmöglichkeiten, Individualmotive wie Alter oder familiäre Gründe oder auch makroökonomische Momente wie Lebensstandard und Arbeitslosenquoten als zentrale bzw. ausschlaggebende Push-Pull-Faktoren für eine Wanderung.⁵⁸

Die Studie hat für Kärnten folgende empirisch relevante Push-Pull-Faktoren identifiziert: **Strukturschwächen einer Region**, geografische Randlagen sowie die Distanz zu wirtschaftsstarken Zentren, eine schwächer ausgeprägte **Arbeitskräftenachfrage** insbesondere nach Hochqualifizierten, was – gemessen am Bruttoregionalprodukt (BRP) pro Kopf – auch (tendenziell) in einer unterdurchschnittlichen Wirtschaftsleistung zum Ausdruck kommt. Der Kärntner Arbeitsmarkt ist seit geraumer Zeit durch eine stark **saisonabhängige Beschäftigung** mit entsprechend ausgeprägter saisonaler Arbeitslosigkeit und generell überdurchschnittlichen Arbeitslosenquoten (2013: 10 %, höchste AL im Bundesländervergleich, Bundesmittel 8 %) gekennzeichnet. Davon sind die einzelnen **Arbeitsmarktbezirke** in unterschiedlichem Ausmaß betroffen, mit entsprechend differenzierten Auswirkungen und Rückkoppelungen auf regionale Wirtschaftsstruktur und -dynamik.⁵⁹

Neben individuellen Einkommenserwartungen spielen auch **Einkommens- und Kaufkraftdifferenzen** als Abwanderungsmotiv eine Rolle, wo Kärnten mit einem Bruttomedianeinkommen von 24.700 EUR (2011) eine vergleichsweise ungünstige Ausgangskonstellation im Bundesländervergleich aufweist (Österreichmedian 25.300 EUR). Hinsichtlich der Kaufkraft, welche die regional unterschiedlichen Lebenshaltungskosten berücksichtigt, lag Kärnten 2012 mit 17.800 EUR/Einwohner:in deutlich hinter dem Bundesdurchschnitt von 18.800 EUR. Im Kaufkraftindex 2012 rangierte Kärnten mit einem Wert von 94,5 an letzter Stelle im Bundesländervergleich (Wien 104).⁶⁰

⁵⁵ Ebd., S. 109ff.

⁵⁶ Ebd., S. 110.

⁵⁷ Ebd., S. 110.

⁵⁸ Ebd., S. 111.

⁵⁹ Ebd., S. 111.

⁶⁰ Ebd., S. 112.

7.3.4 „Brain Drain“-Studie für Kärnten 2013 – Zentrale Ergebnisse und Fazit

Um den Hintergründen für die Abwanderung aus Kärnten auf den Grund zu gehen, hat das IHS Kärnten in Kooperation mit der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt 2013 im Auftrag des Landes Kärnten erstmals in einer **repräsentativen schriftlichen Stichproben-Erhebung** Personen befragt, die von Kärnten in ein anderes Bundesland gezogen sind. Im Zentrum des Interesses standen Fragen zu Abwanderungsmotiven und allfälligen Rückkehrabsichten bzw. -voraussetzungen.⁶¹ Ohne den Detailergebnissen vorgreifen zu wollen, gibt es eine klare Evidenz, welche die Wichtigkeit der Themenstellung für die vorliegende AMS Kärnten-Studie des ibw und entsprechende Potenziale einer neuen Dynamik für Arbeitsmarkt und Wirtschaft in Kärnten aufzeigt: Gemäß Selbstauskunft wäre mehr als die Hälfte der Respondierenden (52 %) in **retrospektiver Einschätzung** bei besseren Erwerbs- und Karriereoptionen NICHT aus Kärnten abgewandert. Während zum Befragungszeitpunkt 2013 44 % der Antwortenden dezidiert kein Interesse an einer Rückkehr nach Kärnten deklarierten, war ein ebenso großer Anteil (43 %) unentschlossen („weiß nicht“). Zirka jede:r Zehnte (12 %) bejaht den Rückkehrwunsch in die Heimat ausdrücklich.⁶² Die Ergebnisse zeigen eine markante Zweiteilung zwischen „Rückkehraversen“ (44 %) und manifest oder latent „Rückkehraffinen“ (55 %) auf.

Personencharakteristika zur Abwanderung aus Kärnten

70 % der Befragten hatten zum Erhebungszeitpunkt ihren **Hauptwohnsitz** in Wien oder der Steiermark, 23 % davon nach dem Wegzug mit Zwischenstationen in einem anderen Bundesland oder dem Ausland. Drei Viertel (74 %) der Befragten haben vor ihrem **Wegzug** aus Kärnten zwischen 10 und 29 Jahren in Kärnten gelebt, davon 40 % zwischen 20 und 29 Jahren (Altersmittel 20,5 Jahre). Nur jede:r Zehnte (12 %) war zum Zeitpunkt des Wegzugs aus Kärnten 30 Jahre und älter. Im Geschlechtervergleich haben Frauen Kärnten mehrheitlich (44 %) früher und in jüngerem Alter (zwischen 10 und 19 Jahren) verlassen als Männer (46 % zwischen 20 und 29 Jahren).⁶³ Mehr als die Hälfte (53 %) der Befragten hatte ihren Wohnsitz im **Kärntner Zentralraum** (Klagenfurt Stadt, Villach Stadt, Klagenfurt Land, Villach Land), wie es auch der realen Bevölkerungsverteilung (52 %) entspricht. Es hat entgegen dem „landläufigen“ Trend keine erhöhte Abwanderung aus Klein- und Kleinstgemeinden stattgefunden. Was das **(Aus)Bildungsniveau** der Befragten anbelangte, verfügte die Hälfte (51 %) über einen tertiären Bildungsabschluss, während laut Statistik Austria der Tertiäranteil der Bevölkerung im Haupterwerbssalter (25-64 Jahre) 2020 in Kärnten bei 13 % und im Österreichschnitt bei 15 % lag. Mehr als ein Viertel (29 %) hatte die Matura (AHS, BHS), fast 20 % der Befragten einen Berufsabschluss, davon 11 % einen Lehrabschluss.⁶⁴ Somit lag die Tertiärquote der abgewanderten Kärntner:innen in der Stichprobe um fast das Vierfache über dem „ansässigen“ Kärntenschnitt.

Motive der Abwanderung

Fast die Hälfte (48 %) der abgewanderten Kärntner:innen gaben als Hauptmotiv für den Wegzug aus Kärnten **Ausbildungszwecke** (Frauen 50 %, Männer 46 %) an. Für jede/n Fünfte/n (23 %) war der **Antritt einer Arbeitsstelle** maßgeblich (Männer 27 %, Frauen 20 %). Die Arbeitssuche war für lediglich 3 % der Primärgrund, nur in einem von 100 Fällen gab die Aufnahme einer Lehrlingsausbildung den Ausschlag zum Wegzug in ein anderes Bundesland. Jede/r Fünfte (20 %) führte **familiäre Gründe** (Partnerschaft etc.) ins Treffen. Knapp 6 % der Rückmeldungen entfallen auf sonstige Begründungen

⁶¹ Als Zielgruppe bzw. Grundgesamt wurden jene Kärntner:innen definiert, welche am 1.1.2003 ihren Hauptwohnsitz in Kärnten, am 1.1.2013 in einem anderen Bundesland hatten und zum Zeitpunkt des Wohnortwechsels mindestens 15 Jahre alt waren. Aus der Grundgesamtheit (N=46.900) lt. Zentralem Melderegister [ZMR] wurde eine repräsentative 5 %-Zufallsstichprobe (n=2.350) gezogen. Von 617 retournierten Fragebögen (Rücklaufquote von 26 %) konnten letztlich 605 Fragebögen in die statistische Auswertung einbezogen werden.

⁶² Ebd., S. 120f.

⁶³ Aigner-Walder / Klinglmair 2014, S. 113ff.

⁶⁴ Ebd., S. 114ff. Knapp 5 % haben eine BMS (Fachschule), 0,7 % eine Meisterprüfung, 1,5 % eine Berufsreifeprüfung / Lehre mit Matura absolviert.

wie zB die politische Situation in Kärnten, mangelnde Zukunftsperspektiven oder Wohnungs-/Hausübernahme in einem anderen Bundesland, die tendenziell von älteren Personen geäußert wurden.⁶⁵ Diese Verteilung nach Abwanderungsmotiven macht deutlich, dass Ausbildungswünsche und berufliche Ambitionen in drei von vier Fällen den Ausschlag für den Wegzug in ein anderes Zielland gegeben haben. Dieser sich über Jahrzehnte verfestigende und vertiefende Prozess von „brain drain“ und „qualifizierter“ Abwanderung stellte Kärntens Wirtschaft und Arbeitsmarkt in Zeiten wachsender Arbeitskraftknappheiten vor zunehmende Herausforderungen.

Berufliche Situation der Abgewanderten

Die Erwartung besserer **beruflicher Rahmenbedingungen** beruht vielfach auf der Erwartung bzw. Überzeugung, dass eine bessere Berufslaufbahn nur abseits des derzeitigen Niederlassungsortes möglich sei, im konkreten Fall außerhalb des Bundeslandes Kärnten. Die subjektiven Erfahrungen – so die Ergebnisse der Erhebung aus 2013 – scheinen diese Annahme in hohem Maße zu bestätigen. So ist fast die Hälfte (44 %) der Respondierenden mit ihrer beruflichen Situation außerhalb Kärntens „sehr zufrieden“, weitere fast 50 % „zufrieden“. Diese Selbsteinschätzungen korrespondieren mit weiteren positiven Beschäftigungswirkungen zB in Bezug auf die erreichte berufliche Stellung, den Einkommensstatus oder auch das realisierte Beschäftigungsmaß. So arbeiten aus Kärnten abgewanderte Frauen deutlich häufiger in Vollzeit als im Durchschnitt der amtlichen Statistik. Mehr als drei Viertel der „Exil-Kärntner:innen“ sind in qualifizierter beruflicher Stellung als (leitende) Angestellte in anderen Bundesländern tätig, 5 % als Facharbeiter:innen, mehr als jede:r Zehnte (12 %) als Beamte:r bzw. Vertragsbedienstete:r. Was die berufliche Einmündung nach Branchen betrifft, waren die „outgoing“ Kärnter:innen 2013 überwiegend in „dynamischen“, jedenfalls hochqualifizierten Wirtschaftssektoren tätig, allein 10 % der Befragten in „Wissenschaft und Forschung“.⁶⁶

Berufliche Mobilität und Rückkehrabsichten

Die IHS-Erhebung (2013) hat auch das Thema Rückkehrabsichten nach Kärnten aufgegriffen. Dass mehr als die Hälfte der Befragten (52 %) in retrospektiver Einschätzung bei besseren Erwerbs- und Karriereoptionen NICHT aus Kärnten abgewandert wäre, macht die (anhaltende) Ambivalenz zu Kärnten als Lebensmittelpunkt nachvollziehbar. Die aktuellen beruflichen Rahmenbedingungen und positiven Arbeitsmarkterfahrungen außerhalb Kärntens bzw. im Zielland sind gewichtige „Hemmfaktoren“ für eine Rückverlegung des Lebensmittelpunktes zurück nach Kärnten. 44 % hatten zum Befragungszeitpunkt dezidiert keine Intention, nach Kärnten zurückzukehren, ein beinahe ebenso großer Anteil (43 %) hat hierzu keine abschließende Meinung („weiß nicht“). Zirka jede:r Zehnte (12 %) hat sich zu einem klaren Rückkehrwunsch bekannt.⁶⁷

Jene Minderheit (12 %), welche eine Rückkehr nach Kärnten anstreben, gaben als häufigsten Grund (MF-Nennungen möglich) die höhere Lebensqualität in Kärnten (67 %) an, sowie soziale / familiäre Bindungen (64 %). Fast die Hälfte nannten attraktive Freizeitmöglichkeiten. Der Wunsch, die Kinder in Kärnten aufzuziehen ist für mehr als 40 % relevant, ein attraktives Wohnangebot sowie ein Ausbildungsabschluss für jeweils fast ein Drittel (31 % / 29 %). Für jede:n Vierte:n sind familiäre Gründe maßgeblich. Über ein Drittel hegt den Zukunftsplan, im Ruhestand nach Kärnten zurückzukehren. Bei den Rückkehrbereiten spielen hingegen berufliche Beweggründe (13 %) oder ein (attraktives) Stellenangebot in Kärnten (11 %) für sich genommen eine untergeordnete Rolle⁶⁸, ergeben jedoch summativ bei jeder/m Vierten ein Rückkehrargument.

⁶⁵ Ebd., S. 116ff.

⁶⁶ Ebd., S. 118 ff. Ein weiteres Ergebnis der Studie: Die positive berufliche Stellung korrespondiert mit einem Nettomedianeinkommen der Kategorie 1.501-2.000 EUR, was deutlich über dem statistischen Referenzwert der Statistik Austria von 1.345 EUR (2014) liegt.

⁶⁷ Ebd., S. 120 f.

⁶⁸ Ebd., S. 120f.

Die Mehrheit der Respondent:innen ohne (45 %) oder mit ungeklärtem Rückkehrwunsch (43 %) wurden nach den **Voraussetzungen bzw. Rahmenbedingungen** für eine allfällige Verlegung des **Lebensmittelpunktes zurück nach Kärnten** befragt, mit folgendem Ergebnis (MF-Nennungen möglich): Mehr als die Hälfte erachten ein ausreichendes Angebot an adäquaten Stellen als notwendig, für 40 % inkludiert dies auch einen passenden Arbeitsplatz für die/den Partner/in. Ebenfalls 40 % nennen bessere Einkommensperspektiven und Karrieremöglichkeiten. Auf das Vorhandensein des beruflichen Tätigkeitsbereichs sowie die gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf entfallen ebenfalls jeweils mehr als 25 % der Nennungen, für mehr als jede:n Fünfte:n müsste Arbeitsplatzsicherheit gewährleistet sein. Hohe Relevanz kommt einem attraktiven Wohnangebot (24 %) zu, eine wesentliche Rolle spielen auch gute Freizeitmöglichkeiten (20 %). 10 % entfallen auf sonstige Nennungen/Voraussetzungen, wie Änderungen der politischen Situation, der Ausbau des öffentlichen Verkehrs sowie ein Einstellungswandel in der Bevölkerung (mehr Toleranz und Aufgeschlossenheit).⁶⁹

Fazit

Die Abwanderung (von Hochqualifizierten) hatte für Kärnten – mit einem Binnenwanderungsdefizit von durchschnittlich 1.000 Personen pro Jahr zwischen 2003 und 2013 – so das Fazit der IHS-Studienautor:innen, folgenschwere negative Konsequenzen für die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit insbesondere bei humankapitalintensiver Produktion, gebremste Entwicklungschancen, Steuerausfälle von Besserverdienenden und fehlende Innovationen zur Folge.⁷⁰

Die Ergebnisse zeigen auch eine große „Ambivalenz“, aber auch die Komplexität der Rückkehrfrage auf, sowohl bei jenen ohne Heimkehrabsicht als auch bei den „Indifferenten“ (in Summe ca. 90 %), und machen deutlich, dass Kärnten bei entsprechenden Anreizen wie zB konzertierten Strategien und Weichenstellungen der Politik (Arbeitsmarkt, Bildung, Wirtschaft) für manche sehr wohl eine **reelle Zukunftsoption** und neuer Lebensmittelpunkt sein könnte.⁷¹

Die Verfasser:innen der Brain Drain-Studie resümieren, dass aufgrund der arbeitsmarktspezifischen Pull-Faktoren (zB adäquates Stellenangebot, Einkommens- und Karriereperspektiven) als wesentlichen Voraussetzungen für eine allfällige Rückkehr nach Kärnten, **Bildung und Arbeitsmarkt** nicht nur die **zentralen Anknüpfungspunkte** sondern auch „Profiteure“ sind: Die „**Brain Circulation**“ (Abwanderung – Rückwanderung) von Personen ist aufgrund der außerhalb Kärntens gemachten Erfahrungen und erworbenen Kompetenzen ein großer Pluspunkt und Gewinn für das Land und den Wirtschaftsstandort Kärnten.⁷²

Die abschließend formulierten (potenziellen) Handlungsempfehlungen für wirtschaftspolitische Maßnahmen können hier leider mangels (Online)Verfügbarkeit nicht wiedergegeben werden.

7.3.5 „Brain Gain“-Studie für Kärnten 2023 – Zentrale Ergebnisse und Fazit

Zehn Jahre nach der Brain Drain-Studie hat die FH Kärnten 2023 im Auftrag des Landes Kärnten eine repräsentative empirische Erhebung (n=1.245)⁷³ zur **Binnenzuwanderung nach Kärnten** erstellt und Mitte Feber 2023 präsentiert/veröffentlicht. Damit ist ein direkter Abgleich von soziodemografischen

⁶⁹ Ebd., S. 121f.

⁷⁰ Ebd., S. 115.

⁷¹ Dies kam auch in zwei zufälligen persönlichen Gesprächen zum Ausdruck: Die forcierte Ausweitung flexibler Arbeitsplatz- und -zeitmodelle im Zuge der Coronaepidemie hat die Ortsgebundenheit an Wien gelockert und mit Familiengründung kam ein weiteres Argument für das Rücksiedeln nach Kärnten dazu.

⁷² Aigner-Walder / Klinglmair 2014, S. 123.

⁷³ Die im Zeitraum 29. September bis 11. November 2022 durchgeführte Online-Erhebung richtete sich an Personen, welche im Zeitraum 1.1.2022-31.12.2020 ihren Hauptwohnsitz von einem anderen Bundesland nach Kärnten verlegt haben und zum Zeitpunkt der Verlegung mindestens 15 Jahre alt waren. Abermals wurde eine Zufallsstichprobe (n=6.750 Personen, 14 % von N) aus dem Zentralen Melderegister (ZMR) gezogen. Mit 1.245 verwertbaren Fragebögen betrug die bereinigte Responsequote 18 %.

Daten gepaart mit neuen Parametern (Motive für und Zufriedenheit mit Zuzug) zur Vorgängerstudie möglich, und es lassen sich wichtige Hinweise für die vorliegende ibw-Studie ableiten.

Die Ausgangssituation für den Untersuchungszeitraum 2011-2020 skizzieren die beiden Studienautorinnen anhand der offiziellen **Wanderungsstatistik**.⁷⁴

- Positiver Außenwanderungssaldo von durchschnittlich 2.970 Personen pro Jahr
- Binnenwanderungssaldo von durchschnittlich -1.140 Personen pro Jahr. 2020 und 2021 setzte turn-around mit positivem Binnenwanderungssaldo (660 bzw. 270 Personen) ein.
- Zuzug von 53.900 Personen aus anderen Bundesländern mit folgenden Merkmalen: > 80 % jünger als 45 Jahre, mehr Männer (53 %) als Frauen (47 %), größte Zuwanderung aus der Steiermark (30 %) und Wien (25 %) mit stärkstem Zuzug nach Klagenfurt (28 %), Villach (12 %) und Spittal/Drau (11 %).

Die **Respondent:innen der FH Kärnten-Erhebung** weisen folgende **Personencharakteristika** auf:⁷⁵

- Die Hälfte (51 %) sind Rückkehrer:innen, welche mehrheitlich zu Ausbildungszwecken aus Kärnten abgewandert waren.
- Formale Abschlüsse: 48 % Hochschulabschlüsse (überdurchschnittlich), 17 % Lehrabschluss und 15 % Höhere Abschlüsse (AHS+BHS) (unterdurchschnittlich)
- Erwerbstätigenquote von 75 %, 15 % in Pension
- 58 % haben Kinder, davon sind 90 % im betreuungspflichtigen Alter

Als **Hauptgrund für den Zuzug nach Kärnten** stehen familiäre Gründe (58 %) absolut an erster Stelle, gefolgt vom Antritt einer Arbeitsstelle (13 %) bzw. die Pension / Umzug im Ruhestand (9 %). Andere Motive (Ausbildung, Unternehmensgründung, Arbeits- bzw. Lehrstellensuche) kommen zusammen auf 7 % der Nennungen, 13 % entfallen auf sonstige aber im Bericht nicht näher konkretisierte Umzugsgründe.⁷⁶

Gleichwohl sehen sich die Rückkehrer:innen mit **Schwierigkeiten beim Zuzug** konfrontiert: eingeschränkte Arbeitsmöglichkeiten nimmt mehr als ein Viertel (29 %) der Antwortenden wahr, 10 % eine mangelhafte öffentliche Verkehrsinfrastruktur, weshalb Verbesserungen in diesen Bereichen für ein „noch besseres Leben in Kärnten“ befürwortet werden. Für fast jede:n zehnte:n (9 %) Befragungsteilnehmer:in fehlt/e eine bedarfsgerechte Wohnsituation.

Die Gründe für den Weggang aus Kärnten verteilen sich in beiden Studien sehr ähnlich, **Ausbildungszwecke dominieren** mehr denn je („Rückkehrer“-Studie 2023/2013: 53 % / 48 %).⁷⁷

Für die **Rückkehr nach Kärnten** (MF-Nennung) gab es eine große Bandbreite an Faktoren, wobei drei **Beweggründe** herausragen: soziale Bindungen (17 %) und höhere Lebensqualität (16 %) und der Wunsch, die Kinder in Kärnten aufzuziehen (9 %). Ein „attraktives Stellenangebot“ findet lediglich 5 % Zustimmung, ex aequo mit „attraktives Wohnangebot“.⁷⁸

Befragt nach den **Verbleibsabsichten in Kärnten**, beabsichtigen zwei Drittel (67%) der Respondent:innen, in Kärnten sesshaft zu bleiben, ein Viertel gibt sich unschlüssig („weiß nicht“), fast jede:r Zehnte (8 %) erwägt einen (erneuten) Wegzug aus Kärnten. Es sind primär die besseren Einkommensperspektiven (12 %), niedrigere Lebenshaltungskosten und das attraktive Wohnangebot (je 11 %), welche für einen weiteren Aufenthalt in Kärnten (bei den Unentschlossenen) sprechen. Im Überlegungsprozess spielen auch weitere Argumente, wie zB die Zufriedenheit mit der Infrastruktur, eine Rolle. Während mit den öffentlichen Verkehrsmitteln die Hälfte der Antwortenden wenig (20 %) bis nicht

⁷⁴ Aigner-Walder / Putz, 2023, S. 1.

⁷⁵ Ebd., S. 3ff.

⁷⁶ Ebd., S. 2f.

⁷⁷ Ebd., S. 4ff.

⁷⁸ Ebd., S. 5.

zufrieden (30 %) sind, überwiegen bei der Kinderbetreuung zu zwei Dritteln die Zufriedenen (44 % zufrieden, 22 % sehr zufrieden).

Was die „**Bewerbung**“ von Kärnten als Wahlland der Niederlassung betrifft, würden mehr als drei Viertel (76 %) der Befragten (bereit sein,) andere Personen zu einem Umzug nach Kärnten (zu) bewegen.⁷⁹

⁷⁹ Ebd., S. 6f.

7.4 Leitbetriebeinterviews – Leitfragen und Kurzinfor



Kurzinfor zu den Hauptergebnissen der Prognose und Leitfragen für das Interview

Wenn sich die demografischen Trends der letzten Jahre fortsetzen, wird das **Erwerbspotenzial** in Kärnten (Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren) bis 2040 laut Prognose um rund 50.000 Personen auf rund 310.000 Personen zurückgehen.

In Absolutwerten betrachtet ist das **Arbeitskräfteangebot** (Erwerbstätige + Arbeitslose) in Kärnten von rund 200.000 Erwerbspersonen im Jahr 1980 sukzessive auf nunmehr rund 271.000 angewachsen (überwiegend begründet durch die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit)¹.

Zukünftig ist mit Rückgängen zu rechnen. Die Bandbreite liegt zwischen -9.000 und -43.000 Erwerbspersonen, je nachdem welche Trendannahmen hinsichtlich Demografie (insb. Brain-Drain, Außenzuwanderung), Qualifizierung und Frauenerwerbstätigkeit getroffen werden. Tendenziell werden sowohl das Erwerbspotenzial als auch das Arbeitsangebot dann formal höher qualifiziert sein (mehr Akademiker*innen, weniger Personen mit Lehr-, BMS- sowie höchstens Pflichtschulabschluss).

Kurz gesagt: Bis 2040 ist in Kärnten davon auszugehen, dass sowohl das Erwerbspotenzial als auch das Arbeitskräfteangebot deutlich zurückgehen wird. Grosso modo wird es formal etwas höher qualifiziert sein.

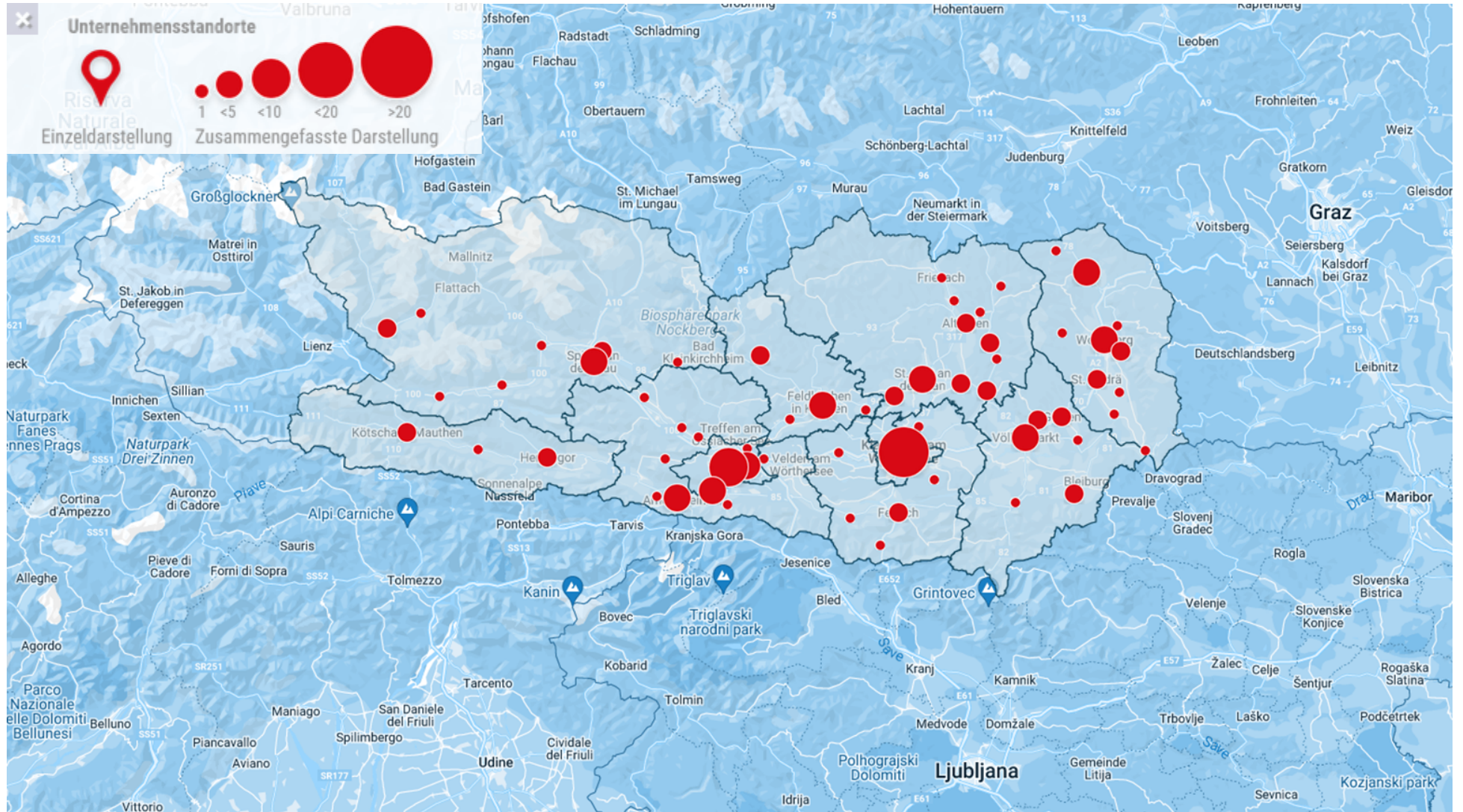
Leitfragen

- Wie wird sich aus Ihrer Sicht die **Nachfrage nach Arbeits-/Fachkräften** bis 2040 entwickeln?
Welche Erwartungen haben Sie aus Ihrer persönlichen Unternehmenswarte zur mittelfristigen (bis ca. 2040) Entwicklung der Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften?
- Welche Rolle spielen diverse **Rahmenbedingungen** aus Ihrer Warte für das Arbeitskräfteangebot?
Also konkret:
Wie relevant werden Megatrends wie Energiewende, Automatisierung, Digitalisierung (Breitbandoffensive etc.) für die Nachfrage sein?
Welche Effekte erwarten Sie von der Modernisierung der Verkehrsinfrastruktur (Koralmbahn, Übernahme und Ausbau des Flughafens Klagenfurt durch das Land Kärnten, Zollkorridor Adria – Kärnten) und interregionalen Wirtschaftskooperationen (wie zB mit der Steiermark im „Wirtschafts- und Innovationsraum Südösterreich“ etc.)?
- Welche **Maßnahmen** müssten aus Ihrer Sicht gesetzt werden, damit der Kärntner Wirtschaft zukünftig bestmöglich und ausreichend Arbeits- und Fachkräfte zur Verfügung stehen?

Selbstverständlich können wir im Gespräch flexibel auf Ihre Interessensschwerpunkte eingehen.

¹ In diesen Zahlen nicht berücksichtigt ist die sogenannte „stille Reserve“. Das sind Personen, die dem Arbeitsmarkt zwar potenziell zur Verfügung stehen, jedoch weder erwerbstätig noch arbeitslos sind. Sie suchen entweder nach Arbeit, sind aber nicht kurzfristig verfügbar oder wären kurzfristig verfügbar, obwohl sie nicht nach Arbeit gesucht haben. Für Kärnten macht diese Gruppe derzeit rund 8.000 Personen aus.

ANHANG: INDUSTRIELANDKARTE KÄRNTEN



Quelle: <https://www.industrielandkarte-ktn.at/> (29.05.2023); die Industriellenvereinigung Kärnten (IV KTN) hat insges. 227 Unternehmen (100%) ausgewiesen, davon entfallen 88 Unt. (39 %) auf Klagenfurt (Stadt und Land), 41 Unt. (18 %) auf Villach (Stadt und Land), 32 Unt. (14 %) auf Oberkärnten sowie 68 Unt. (30 %) auf Unterkärnten.