

# **Demografie und Arbeitskräfteknappheit im (inter)nationalen Kontext**

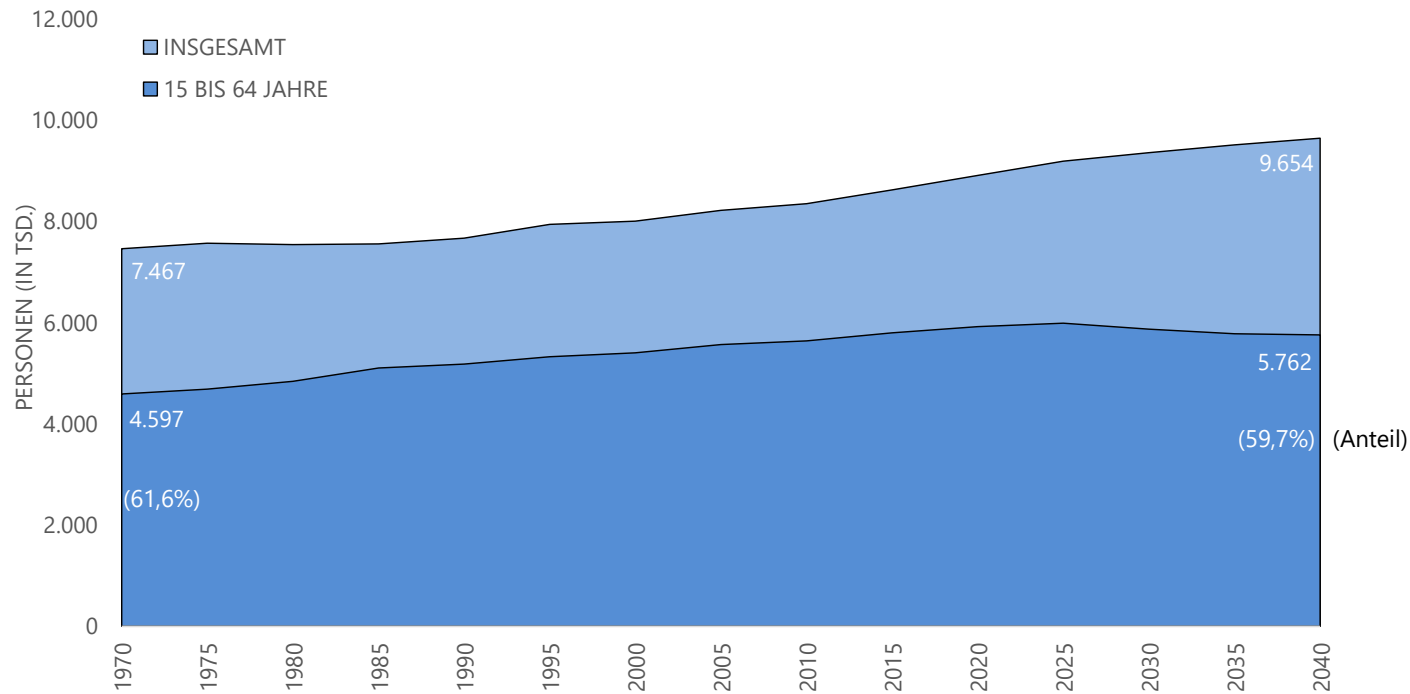
Welche unausgeschöpften Arbeitskräftepotenziale gibt es?

**Michael Schwingsmehl**



## Demografische Ausgangslage

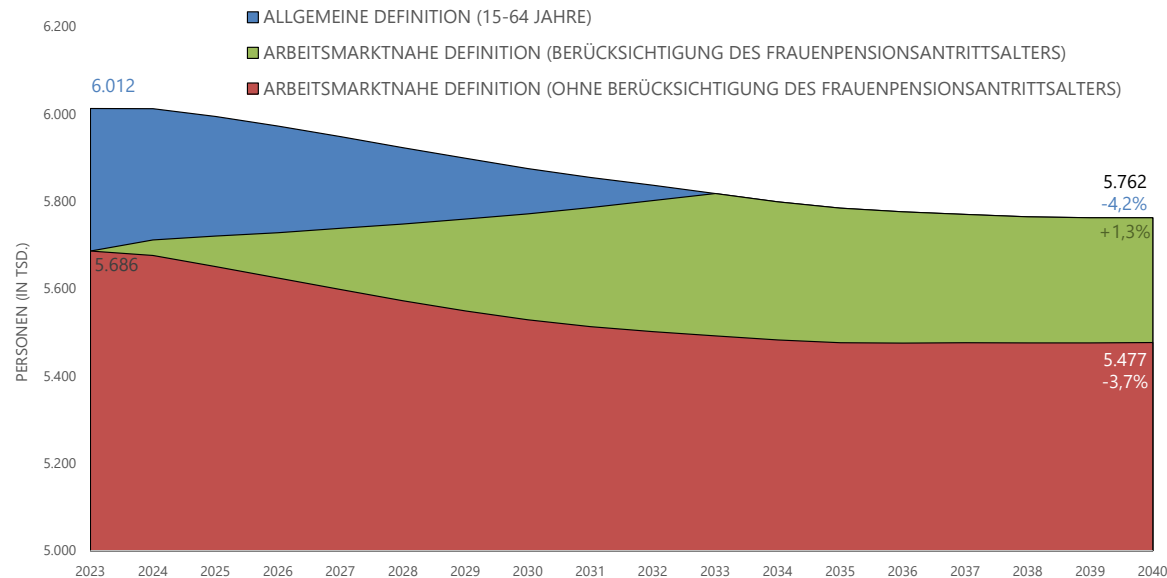
Entwicklung der Bevölkerung zum Jahresdurchschnitt und der Zahl an Personen im erwerbsfähigen Alter (15–64), Österreich, 1970–2040 (Fünfjahresschritte)



Quelle: Statistik Austria

## Erwerbsfähige Bevölkerung – Rückgang oder Anstieg?

Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter nach allgemeiner und arbeitsmarkt-  
naher Definition sowie mit und ohne Berücksichtigung des höheren  
Frauenpensionsantrittsalters, 2023–2040



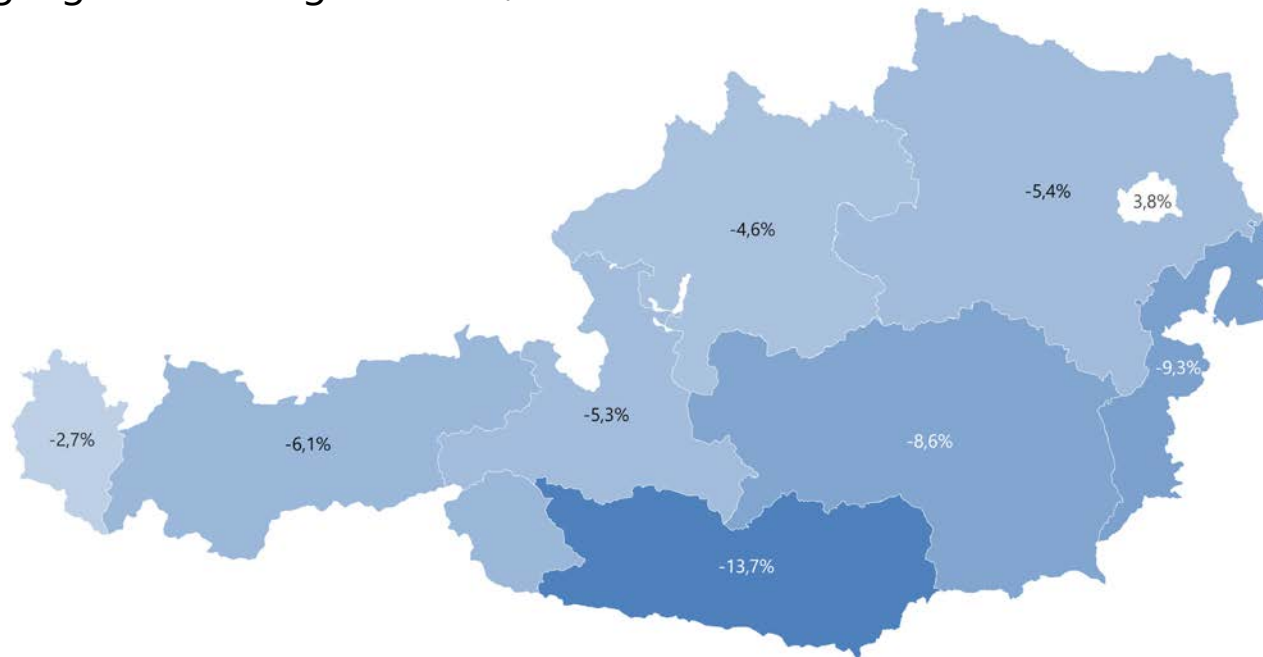
Anmerkung: Nach Hauptvariante der Bevölkerungsprognose.

Quelle: Statistik Austria

## Anstieg der demografischen Basis lediglich in Wien

Entwicklung der Zahl der 15- bis 64-Jährigen zum Jahresdurchschnitt (in %), nach den Bundesländern Österreichs, 2040/2023

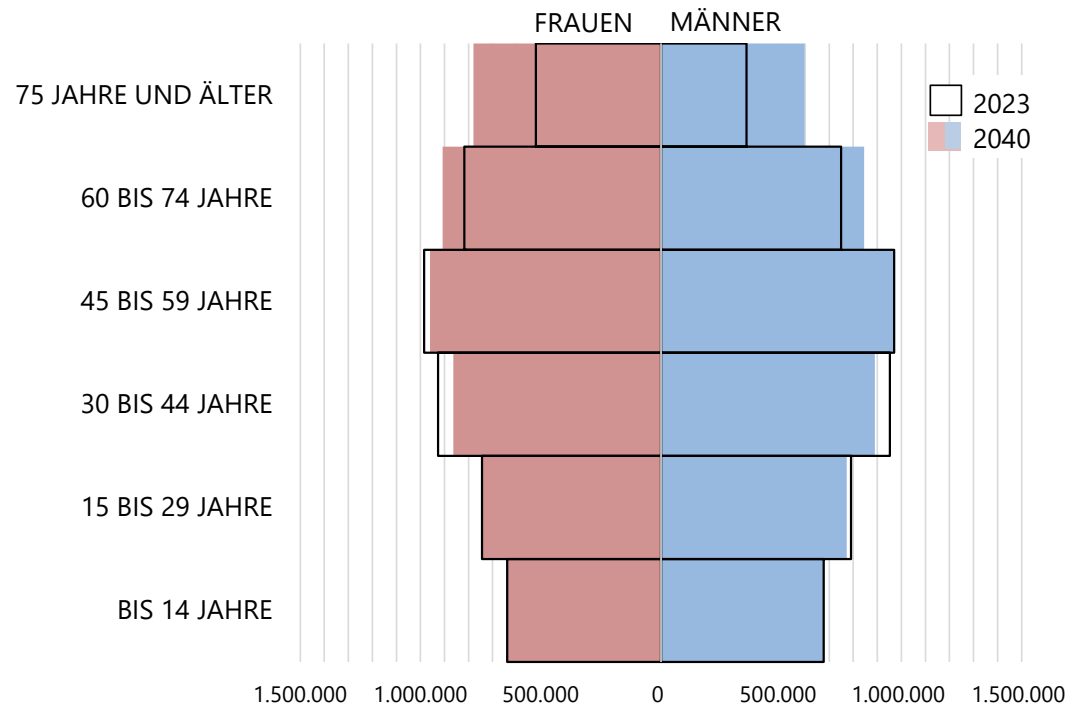
Rückgang Österreich gesamt: -4,2%



Quelle: Statistik Austria

# Langfristig anhaltende Alterung der Bevölkerung

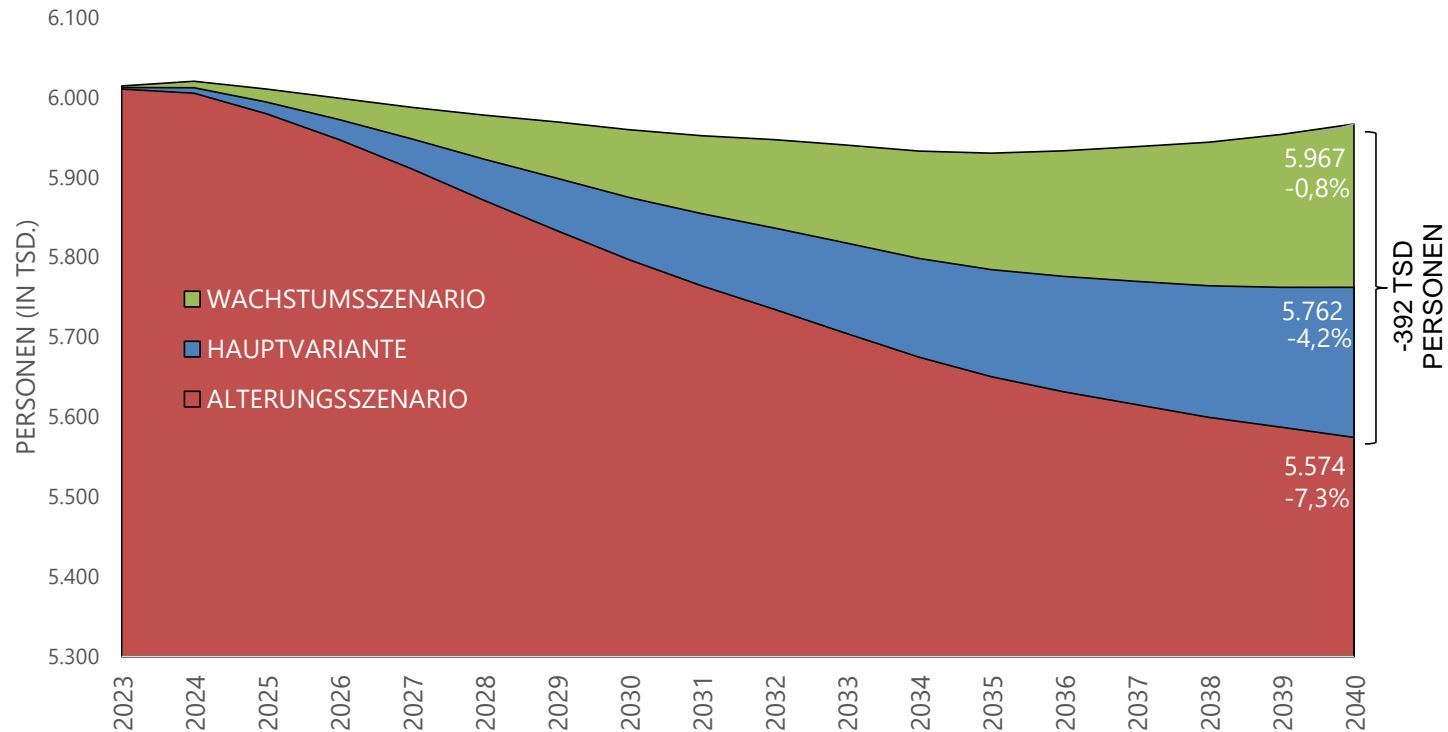
Bevölkerung zum Jahresdurchschnitt nach Altersgruppen und Geschlecht, 2023 und 2040



Quelle: Statistik Austria

## Alternative Entwicklung: Wachstums- und Alterungsszenario

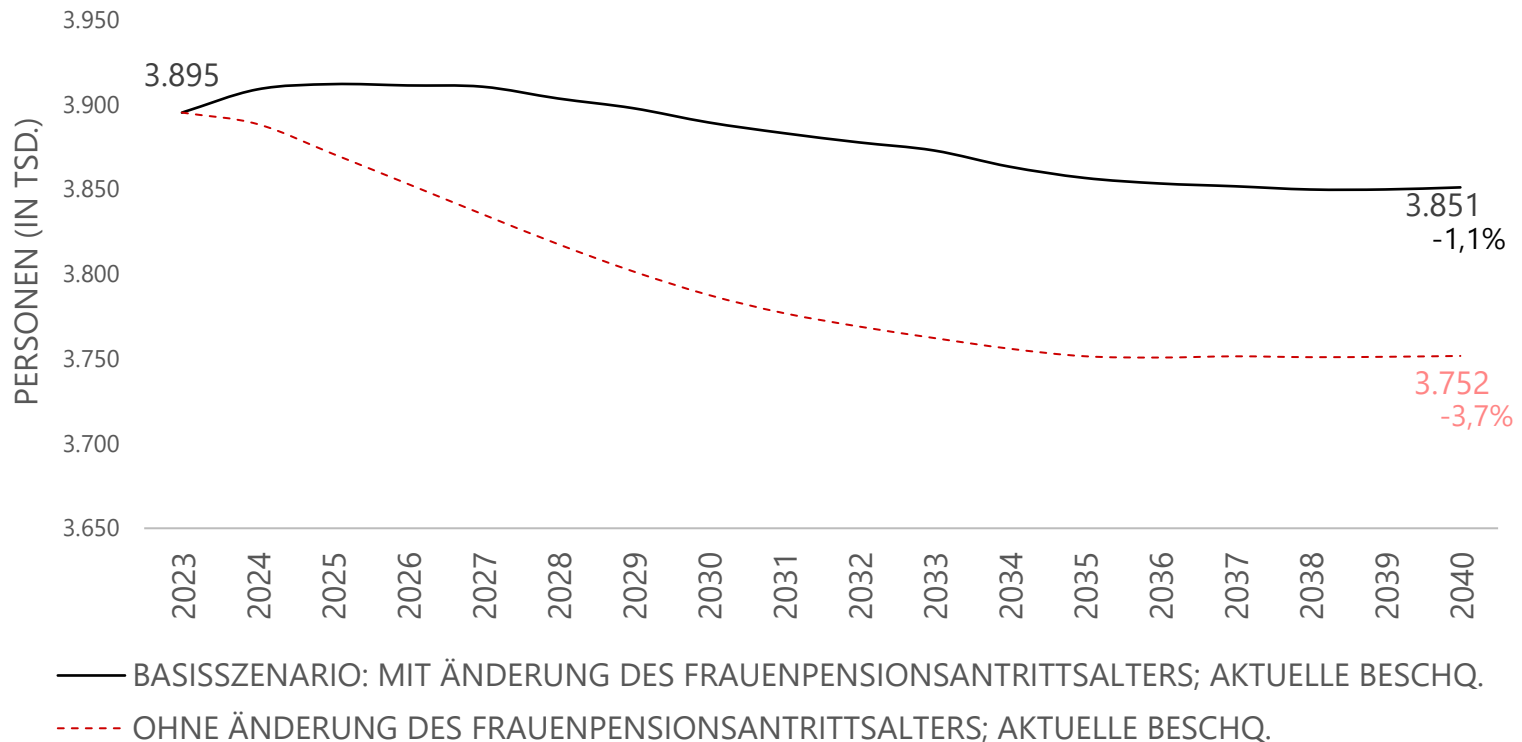
Zahl der 15- bis 64-Jährigen Österreicher\*innen laut Hauptvariante, Wachstums- und Alterungsszenario der Bevölkerungsprognose der Statistik Austria, 2023–2040



Quelle: Statistik Austria

## Rückgang der Beschäftigten im Basisszenario

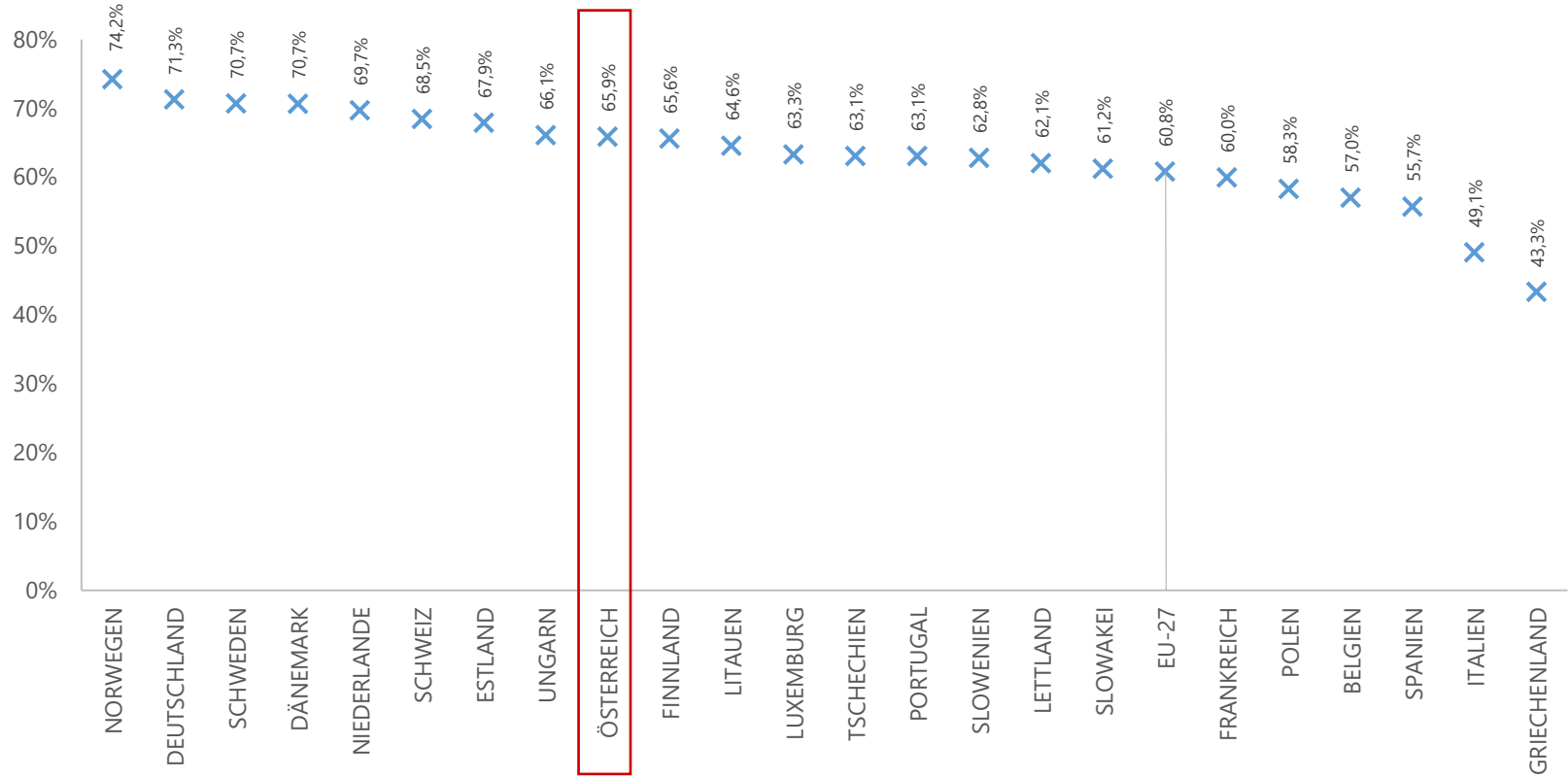
Entwicklung der Zahl an unselbstständig Beschäftigten im Vergleich mit und ohne Anhebung des Frauenpensionsantrittsalters, 2023–2040



Quelle: Statistik Austria; eigene Berechnungen

# Österreichs Beschäftigungsquote deutlich hinter Vorreiterländern

Beschäftigungsquote der unselbstständig Beschäftigten (15 bis 64 Jahre), ausgewählte Länder, 2023





# Österreichs Ausgangssituation

- Bis 2040:
  - Anstieg der Gesamtbevölkerung (+5%)
  - Rückgang der Zahl an Personen im erwerbsfähigen Alter nach allgemeiner Definition bis 2040 (−4%)
  - Anstieg der Zahl an Personen im erwerbsfähigen Alter nach arbeitsmarktnaher Definition (+1,3%) aufgrund der Erhöhung des Frauenpensionsantrittsalters
  - Rückgang der Zahl an unselbstständig Beschäftigten laut Basisszenario (−1,1%)
- Derzeit:
  - Österreichs Beschäftigungsquote der unselbstständig Beschäftigten mit 65,9% deutlich hinter Vorreiterländern

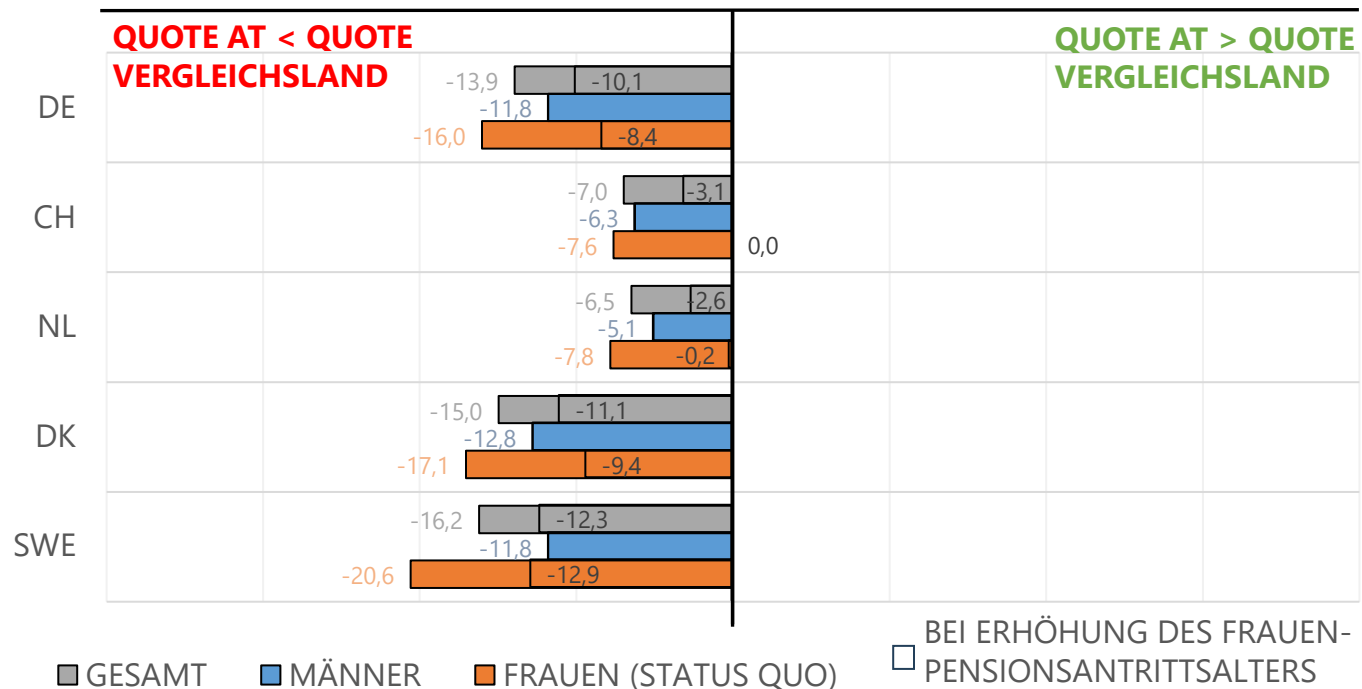
# Best-Practice-Länder und »Hoffnungsgruppen«

Identifikation unausgeschöpfter Arbeitskräftepotentiale im internationalen Vergleich

- Fünf Vergleichsländer:
  - Deutschland
  - Schweiz
  - Niederlande
  - Dänemark
  - Schweden
- Drei »Hoffnungsgruppen«
  - 50- bis 64-Jährige
  - Frauen mit Betreuungspflichten
  - Personen mit Fluchthintergrund

## Potenzial »50- bis 64-Jährige« – quantitative Dimension

Differenzial der Beschäftigungsquoten unselbstständig Beschäftigter im Alter zwischen 50 und 64 Jahren zwischen Österreich und ausgewählten Best-Practice-Ländern, 2023, in Prozentpunkten



## Potenzial »50- bis 64-Jährige« – Einflussfaktoren

Push- und Pull-Faktoren relevant

- »Pull« (in die Pension ziehend) und »Push« (aus der Beschäftigung schiebend) Faktoren relevant
- Zu den Pull-Faktoren gehören etwa die administrativen Rahmenbedingungen des Pensionsübertritts oder die Frage, ob man sich in Beschäftigung oder in der Arbeitslosigkeit befindet
- Zu den Push-Faktoren zählen etwa schlechte Arbeitsbedingungen, hohe psychische und physische Belastungen und daraus folgende gesundheitliche Beeinträchtigungen sowie Veränderungen im Arbeitsablauf
- Um das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial älterer Personen zu erschließen, sind Maßnahmen erforderlich, die sowohl die Pull- als auch die Push-Faktoren berücksichtigen

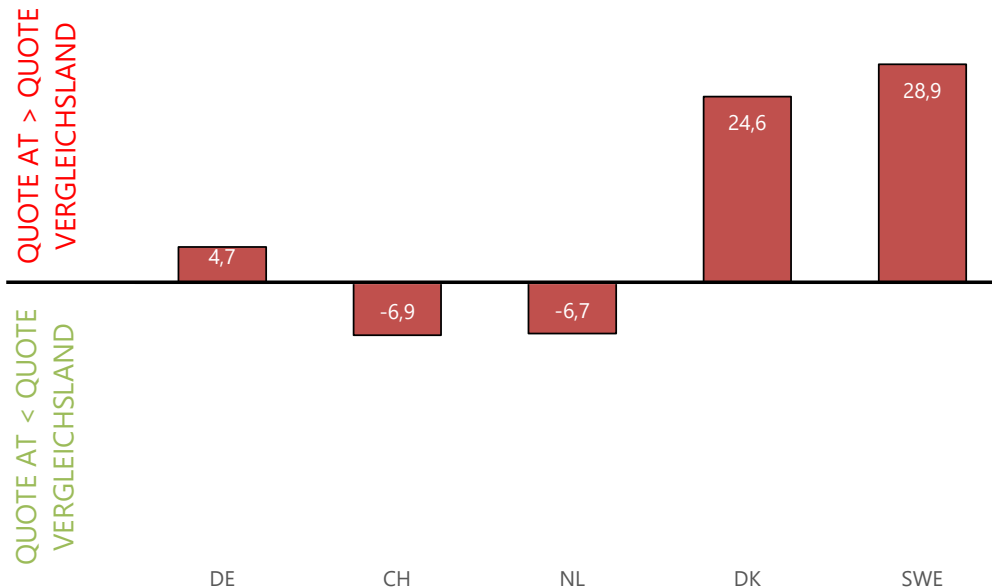
# Potenzial »50- bis 64-Jährige« – wie es gelingen kann

## Best-Practice-Beispiele

- Schweden
  - hohe Flexibilität des Pensionssystems
  - Kultur des »aktiven Alterns«
  - »Working Environment Act« (»Arbetsmiljölagen«)
  - »Feminisierung der Arbeitswelt«
- Deutschland
  - betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
  - Information und Unterstützung durch Netzwerkarbeit und Initiativen
- Dänemark
  - hohe finanzielle Anreize für einen späteren Pensionsantritt
  - umfassende Programme zur Weiterbildung und beruflichen Umschulung älterer Arbeitnehmer\*innen

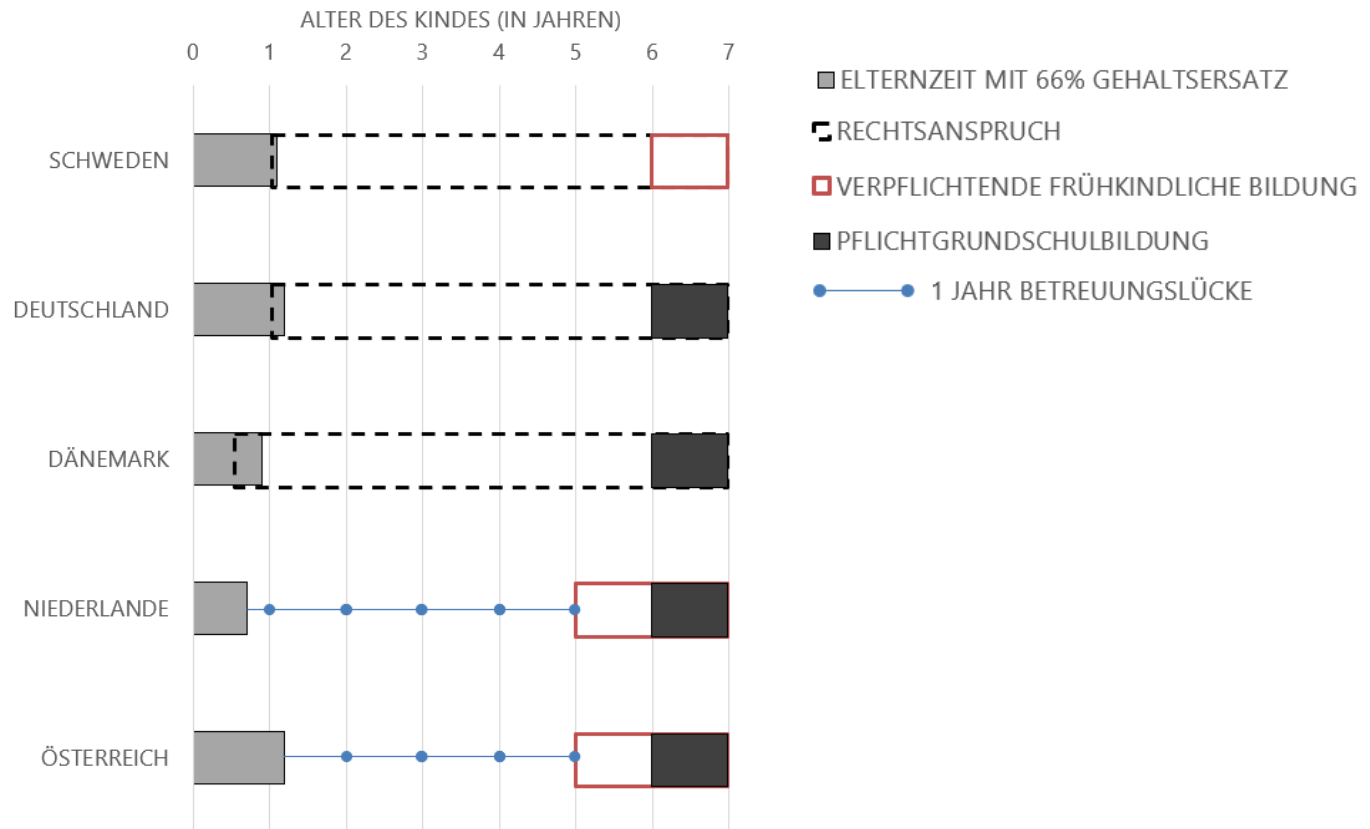
## Potenzial »Frauen mit Betreuungspflichten« (Teilzeit)

Differenzial der Teilzeitquoten unselbstständig beschäftigter Frauen im Alter zwischen 25 und 49 Jahren zwischen Österreich und ausgewählten Best-Practice-Ländern, 2023, in Prozentpunkten



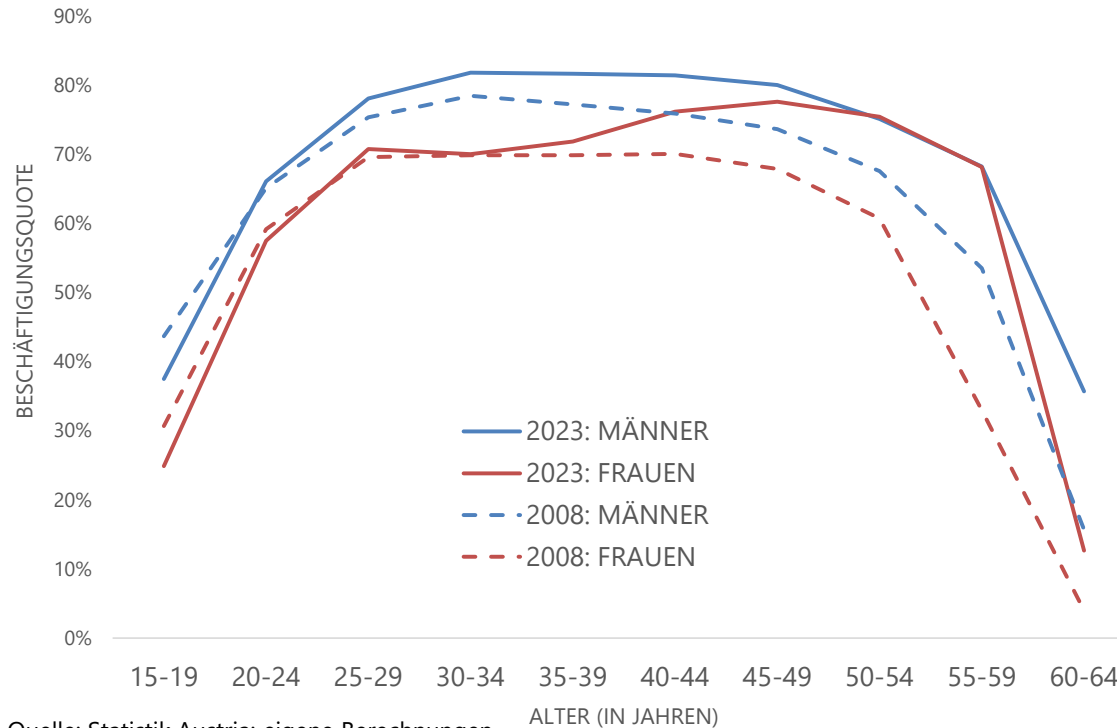
## Betreuungslücke im Vergleich

Lücke zwischen dem Ende der »gut bezahlten« Elternzeit und dem frühesten Beginn einer allgemeinen Betreuungsplatzgarantie, einer verpflichtenden frühkindlichen Bildung und/oder Primärbildung, Vergleich ausgewählter Länder, 2022/23



## Kinderbetreuung weitgehend von Frauen übernommen

Beschäftigungsquote der unselbstständig Beschäftigten im erwerbsfähigen Alter (15–64), nach Alter und Geschlecht, 2008 und 2023



Quelle: Statistik Austria; eigene Berechnungen



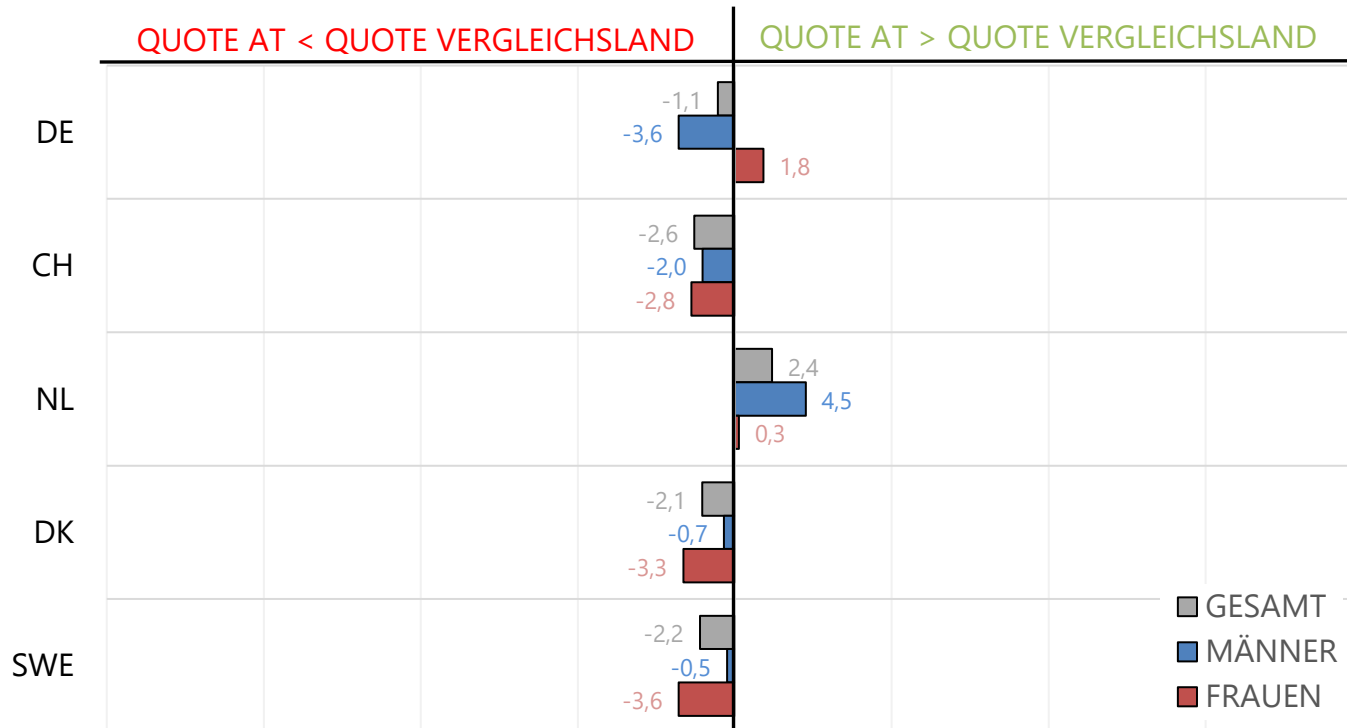
# Best-Practice-Beispiele

## Vorreiterland Schweden

- Höchste Beschäftigungsquote der Frauen (71,6%) und niedrigster Anteil an Frauen zwischen 25 und 49 Jahren, die in Teilzeit arbeiten
- »Feminisierung der Arbeitswelt« und umfassendes familienpolitisches Maßnahmenpaket
  - Platzgarantie in einer frühkindlichen Betreuung
  - gute Leistbarkeit
  - breites Netz an Ganztagschulen mit anschließender Freizeitbetreuung
  - Pflegefreistellung von 120 Tagen pro Kind und Jahr
- Temporäre Arbeitskräfte und Personalpools als Überbrückungsmaßnahmen

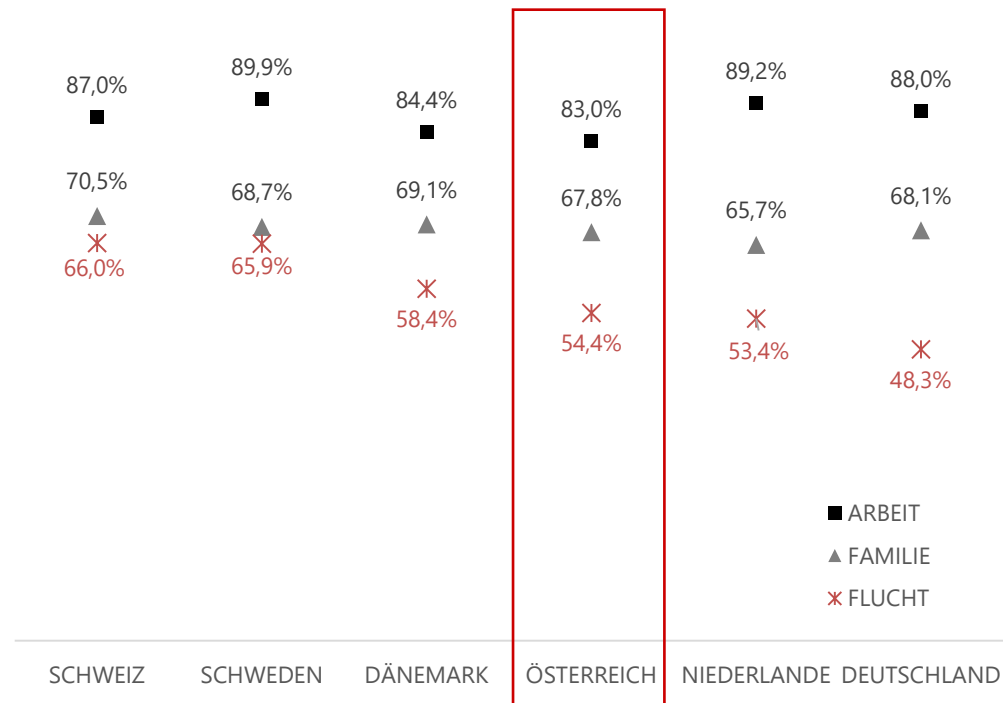
## Potenzial von im Ausland geborenen Personen

Differenzial der Beschäftigungsquoten im Ausland geborener Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen Österreich und ausgewählten Best-Practice-Ländern, 2023, in Prozentpunkten



## Potenzial »Personen mit Fluchthintergrund« – Ausmaß der Arbeitsmarktintegration

Beschäftigungsquoten von im Ausland geborenen Personen (15–64 Jahre) im Vergleich ausgewählter Länder, nach Migrationsgrund, 2021



# Potenzial »Personen mit Fluchthintergrund« – wie es gelingen kann

## Best-Practice-Beispiele

---

- Schweden
  - »Fast Track«-Programm für anerkannte Flüchtlinge oder deren Angehörige
- Dänemark
  - »Integrationsgrunduddannelse«-Programm (IGU) für Flüchtlinge und Personen mit Familienzusammenführung: bezahltes Praktikum und zweijährige Ausbildung im Zuge eines regulären Arbeitsverhältnisses

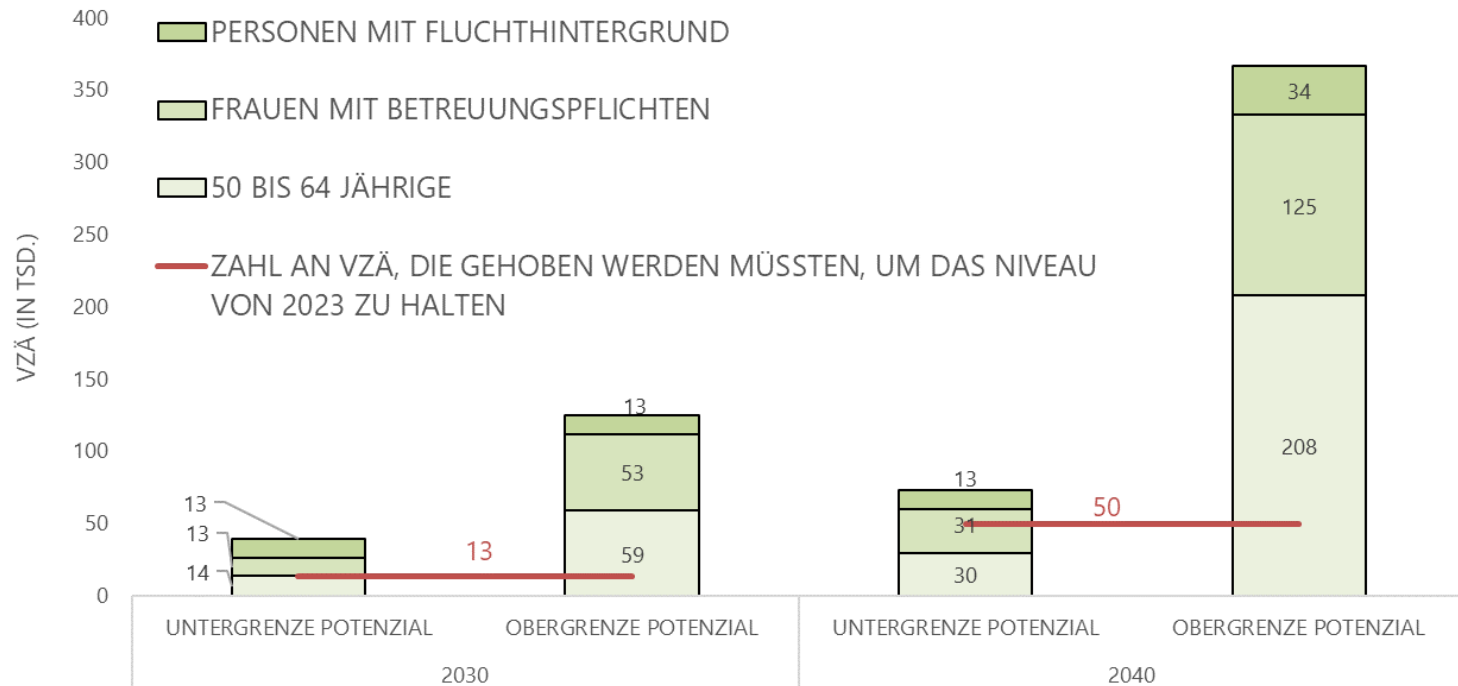
# Szenarien

Szenarien der Ober- und Untergrenze, um die Bandbreite der möglichen Entwicklung bis 2040 abzubilden

- Potenzial »50- bis 64-Jährige« und »Personen mit Fluchthintergrund«
  - Untergrenze: Fortschreibung der historischen Entwicklung unter Berücksichtigung der Tatsache, dass die Beschäftigungsquoten mit steigendem Niveau zunehmend langsamer wachsen.
  - Obergrenze: Die aktuelle Beschäftigungsquote in Schweden wird als Zielwert Österreichs für das Jahr 2040 angenommen.
- Potenzial »Frauen mit Betreuungspflichten«
  - Untergrenze: Trendumkehr des über die vergangenen 17 Jahre beobachtbaren Anstiegs des Teilzeitanteils in Österreich.
  - Obergrenze: Die aktuelle Teilzeitquote in Schweden wird als Zielwert Österreichs für das Jahr 2040 angenommen.

# Quantifizierung des Potenzials

Entwicklung der Vollzeitäquivalente der unselbstständig Beschäftigten nach Szenarien der Unter- und Obergrenze, nach »Hoffnungsgruppen«, 2030/2023 und 2040/2023



# Zusammenfassung

- Die Bevölkerung Österreichs wird bis 2040 weiter ansteigen, die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter (15–64 Jahre) jedoch sinken. Lediglich in Wien wird sich aufgrund des Zuwanderungsüberschusses die demografische Basis bis 2040 ausweiten.
- In den ausgewählten Best-Practice-Ländern ist die Beschäftigungsquote im Vergleich zu Österreich höher. Am höchsten ist sie mit 71,3% in Deutschland, gefolgt von Schweden und Dänemark (jeweils 70,7%). Mit 65,9% liegt sie in Österreich deutlich abgeschlagen.
- Die Zahl der unselbstständig Beschäftigten wird laut Basisszenario bis 2040 um 1,1% (rund 44.000 Personen bzw. 49.500 Vollzeitäquivalente) sinken.
- Das größte Potenzial zeigt sich bei den 50- bis 64-Jährigen. Im Szenario der »Obergrenze« könnten im Jahr 2040 rund 208.300 zusätzliche Vollzeitäquivalente (VZÄ) gehoben werden. Eine Trendfortschreibung im Szenario der »Untergrenze« könnte 29.700 zusätzliche VZÄ generieren. Dies würde jedoch nicht ausreichen, um das Niveau von 2023 stabil zu halten.
- Bei Frauen mit Betreuungspflichten könnte eine Reduzierung der Teilzeitquote auf das schwedische Niveau bis 2040 gegenüber dem Basisszenario rund 124.600 zusätzliche Vollzeitäquivalente schaffen. Das verhältnismäßig geringste Potenzial ergibt sich bei Personen mit Fluchthintergrund: Selbst im optimistischen Szenario würde die Zahl der Vollzeitäquivalente bis 2040 um 0,5% (bzw. rund 15.500) sinken.