

**PRESSE-
KONFERENZ**
13.10.2023

ARBEITSKRÄFTE GIBT'S GENUG!

AK und WIFO präsentieren Ergebnisse und Schlussfolgerungen einer Studie zum ungenutzten Potenzial an Arbeitskräften in Österreich – Politik und Unternehmen müssen umdenken, um dieses Potenzial zu heben.

SILVIA HOFBAUER

Leiterin der Abteilung Arbeitsmarkt und Integration, AK Wien

HELMUT MAHRINGER

Ökonom und Arbeitsmarktexperte des WIFO

MARKUS MARTERBAUER

Leiter der Abteilung Wirtschaftswissenschaft, AK Wien

WIFO 



Arbeitsmarkt im Wandel

Der steigende Bedarf an Arbeitskräften wird derzeit heftig diskutiert. Unternehmen beklagen den „Fachkräftemangel“ und einige Regierungsvertreter:innen wollen entweder gegen Teilzeitbeschäftigung vorgehen oder sehen in Zuwanderung und strengeren Sanktionen für Arbeitssuchende das Allheilmittel. Ein wesentlicher Aspekt bleibt in der Debatte aber unbeleuchtet: Das große Potenzial an Arbeitskräften, das in Österreich bereits vorhanden ist, aber nicht genutzt wird. Im Sinne einer zukunftsorientierten Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik wäre es sinnvoll, auf diese Gruppen, darunter die sogenannte „Stille Reserve“, aktiv zuzugehen.

Aber wer sind die Menschen, die das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial bilden? Menschen in der Stillen Reserve geben an, arbeiten zu wollen, suchen aber nicht aktiv nach Arbeit, z.B. weil sie entmutigt sind, da sie am Arbeitsmarkt oder bei Bewerbungen schlechte Erfahrungen gemacht haben. Dazu kommen noch „Unterbeschäftigte“, also unfreiwillige Teilzeitkräfte, die gerne mehr Stunden arbeiten würden. Die meisten davon möchten in ihrem jetzigen Job gerne aufstocken - im Schnitt sogar um 11 Stunden pro Woche. Es gibt mehr Menschen in der Stillen Reserve oder unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte (nämlich bis zu 450.000) als Arbeitslose (221.000).

Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund sind deutlich öfter unfreiwillig in Teilzeit - die meisten finden keine Vollzeitbeschäftigung. Bei Frauen kann ein Viertel wegen Betreuungspflichten nicht Vollzeit arbeiten.

Silvia Hofbauer, Leiterin der AK Abteilung Arbeitsmarkt und Integration, erklärt: *„Wir erleben derzeit einige Widersprüche, wenn es um Arbeitsmarktpolitik geht. Auf der einen Seite gibt es die Unternehmer, die sehr lautstark beanstanden, keine Arbeitskräfte zu finden. Auf der anderen Seite stellen wir fest, dass es für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen, Ältere, Frauen mit kleinen Kindern oder für Migrantinnen und Migranten, immer schwieriger wird, einen guten Job zu finden. Gleichzeitig nimmt auch die Aus- und Weiterbildungsbereitschaft der Unternehmen stark ab – aber wer Fachkräfte braucht, muss sie auch ausbilden. Um diese Gruppen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, muss an mehreren Schrauben gedreht werden: Neben guten Arbeitsbedingungen und fairer Bezahlung geht es z.B. auch um die öffentliche Erreichbarkeit von Arbeitsplätzen, bezahlbaren Wohnraum oder soziale Infrastruktur wie Kinderbetreuung. Hier sind Wirtschaft und Politik gleichermaßen gefragt.“*

Markus Marterbauer, Leiter der AK Abteilung Wirtschaftswissenschaften, betont: *„Der Arbeitsmarkt steht vor großen Veränderungen, da der starke Anstieg der Bevölkerung im Erwerbsalter vorbei ist. Das ist eine enorme Chance für jene Menschen, die mehr oder unter besseren Bedingungen arbeiten wollen. Die vorliegende WIFO-Studie zeigt, dass das Hunderttausende betrifft. Arbeitskräfteknappheit könnte die Lebens- und Arbeitsbedingungen deutlich verbessern, den Strukturwandel beschleunigen und den Wohlstand erhöhen. Zu diesem Zweck brauchen wir erstens eine Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, die die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Fokus rückt. – weg von der Mentalität „Jeder Job ist besser als kein Job“ hin zu einer Politik der „guten und sinnvollen Arbeitsplätze für alle“. Zweitens müssen die Unternehmen umdenken, auf die Bedürfnisse der Arbeitskräfte eingehen und attraktive Arbeitsplätze, etwa in Form gesunder Vollzeitarbeitsplätze, anbieten. Jene Unternehmen, die das tun, werden im Rennen um die Arbeitskräfte die Nase vorne haben. Die Jammerer werden zurückbleiben. Dieser Strukturwandel erhöht die Produktivität und den Wohlstand.“*

Helmut Mahringer, Ökonom am WIFO, betont: *„Die Analysen zum ungenutzten Arbeitskräftepotenzial weisen darauf hin, dass in der in Österreich lebenden Bevölkerung erhebliche zusätzliche Potenziale an Arbeitskräften bestehen. Neben den bereits deklarierten Arbeitsuchenden in Arbeitslosigkeit bestehen weitere Potenziale in der „Stillen Reserve“ und bei unterbeschäftigten Erwerbstätigen, in erster Linie bei Teilzeitbeschäftigten. Die Nutzung dieser Potenziale gewinnt bei der abzusehenden schwächer werdenden Zunahme des Arbeitskräfteangebots an Bedeutung. Häufig ist die Aktivierung dieses Potenzials nur mit dem Abbau von Erwerbshindernissen, etwa der Unvereinbarkeit mit Betreuungsaufgaben, mangelnder Kompetenzen, einem Mangel an geeignet ausgestalteten Arbeitsplätze für gesundheitlich Beeinträchtigte oder schlechter Sprachkenntnisse zu erreichen.“*

WIFO-Studie „Aktivierbare Arbeitsmarktpotenziale und ‚Stille Reserven‘ in Österreich“: Die wichtigsten Ergebnisse

Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial

- Zum ungenutzten Arbeitskräftepotenzial zählen Arbeitslose, die Stille Reserve und Teilzeitbeschäftigte, die gerne mehr arbeiten möchten.
- Menschen in der Stillen Reserve geben an, arbeiten zu wollen, suchen aber nicht aktiv nach Arbeit. Etwa ein Viertel könnte sofort Arbeit aufnehmen, die anderen drei Viertel nur perspektivisch.
- Die „Stille Reserve“ ist ein großer Teil des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials: **Wir sprechen von bis zu 312.000 Personen.**
- Dazu kommen noch **139.000 unfreiwillige (unterbeschäftigte) Teilzeitkräfte**, also Menschen, die gerne mehr Stunden arbeiten möchten. Die meisten davon wünschen sich mehr Stunden in ihrer bestehenden Arbeit, im Schnitt um 11 Stunden mehr.
- **Es gibt mehr Menschen in der Stillen Reserve oder unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte (nämlich bis zu 450.000) als Arbeitslose (221.000).**

Stille Reserve

- Bestimmte Personengruppen sind in der Stillen Reserve überrepräsentiert: Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen und (ehemalige) Arbeiter:innen.
- Ein Drittel der Menschen in der Stillen Reserve ist entmutigt: Sie glauben nicht, dass es einen für sie passenden Arbeitsplatz gibt. Jede:r Zehnte gibt gesundheitliche Gründe an. Ein Viertel befindet sich in Aus- oder Weiterbildung. 15 Prozent der Frauen sind wegen Betreuungspflichten nicht auf Arbeitssuche.
- Unter den Jungen, die in keinem Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis sind, sucht ein Viertel aus gesundheitlichen Gründen nicht nach Arbeit; ein Viertel der Frauen gibt Betreuungspflichten als Grund an. Männer sind häufiger entmutigt als Frauen und geben häufiger (zu einem Drittel) sonstige Gründe an.
- Die „Stille Reserve“ ist ein Übergangsstadium: Rund drei Viertel der Betroffenen gehören dieser Gruppe bis zu drei Monate an, ein Viertel vier Monate oder länger.

Unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte (Teilzeit-Unterbeschäftigte)

- Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund arbeiten öfter unfreiwillig in Teilzeit.
- Die meisten geben an, keinen Vollzeitjob zu finden. Ein Viertel der Frauen kann wegen Betreuungspflichten nicht Vollzeit arbeiten.

Simulation bis 2040

- Bis 2040 fällt die Zahl der Vollzeitbeschäftigten um 80.000 Personen, die der Arbeitslosen um 57.000 Personen. Die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten steigt um 175.000 Personen.

- Die Zahl der Pensionist:innen in der Bevölkerungsgruppe der bis 64-Jährigen geht um 206.000 zurück. Dafür nehmen um 35 Prozent mehr Menschen aus gesundheitlichen Gründen nicht am Erwerbsleben teil. Auch die Zahl der Personen, die ausschließlich geringfügig beschäftigt sind oder aus sonstigen Gründen nicht am Erwerbsleben teilnehmen, wird voraussichtlich sinken: um 17.000 bzw. 93.000 Personen.

Handlungslinien laut WIFO

- Die Aktivierung der Potentiale in der „Stillen Reserve“ bzw. bei unterbeschäftigten Teilzeitarbeitskräften ist nur mit dem Abbau von Erwerbshindernissen, etwa der Unvereinbarkeit mit Betreuungsaufgaben, mangelnder Kompetenzen, eines Mangels an geeignet ausgestalteten Arbeitsplätzen für gesundheitlich Beeinträchtigte oder schlechter Sprachkenntnisse zu erreichen.
- Die Arbeitsmarktintegration von Migrant:innen stellt in Österreich eine zunehmende Herausforderung dar, einerseits aufgrund ihres steigenden Anteils an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und andererseits wegen eines durch eine veränderte Herkunftsstruktur erhöhten kulturellen und sprachlichen Integrationsbedarfs. Hier besteht Handlungsbedarf besonders bei der Integration von Frauen, die in dieser Gruppe besonders häufig erwerbsinaktiv sind. Auch der steigende Anteil Jüngerer in der „Stillen Reserve“ dürfte mit zunehmendem Integrationsbedarf in Zusammenhang stehen.

AK Schlussfolgerungen: Arbeitskräfte da, aber es muss sich etwas ändern!

Insgesamt zeigt sich, dass es in Österreich einen großen „ungehobenen Schatz“ an Arbeitskräften gibt. Um diese Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, müssen Erwerbshindernisse abgebaut werden. Dazu zählen Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Alter oder Geschlecht, aber auch fehlende Infrastruktur. Es kann von Menschen nicht erwartet werden, einen Arbeitsplatz anzunehmen, der nicht mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar ist und in dessen Umgebung es keinen leistbaren Wohnraum, ganztägige Kinderbetreuungseinrichtungen oder Schulen gibt. Auch Ältere brauchen Angebote, um am Erwerbsleben teilhaben zu können. Dazu gehören etwa Altersteilzeitmodelle, lebensphasenorientierte Arbeitsplätze sowie generationengerechte Arbeitsbedingungen und Weiterbildungen.

Markus Marterbauer: „Wir fordern eine „gesunde Vollzeit“ von 30-35 Wochenstunden für alle Beschäftigten. Die Mindeststandards in der Arbeitswelt müssen angehoben werden. So soll das AMS auf keine Arbeitsplätze unter 2.000 € für Vollzeit vermitteln. Die kollektivvertragliche vereinbarte Lohnuntergrenze soll rasch auf 2.000 € angehoben werden. Die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik soll jene guten Unternehmen unterstützen, die ordentliche Löhne zahlen, flexibel in Bezug auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind und nicht kurzfristige Profitinteressen in den Vordergrund rücken, sondern mit einer Ausrichtung auf hohe Produktivität und gute Arbeitsbedingungen Wohlstand schaffen.“

Silva Hofbauer: „Wer Fachkräfte für morgen braucht, muss heute in Qualifizierung investieren. Das ist keine rein staatliche Aufgabe, sondern liegt auch in der Verantwortung der Unternehmen. Arbeitgeber, die Personal suchen, sollten auch jenen Menschen eine Chance geben, die vielleicht nicht sofort perfekt ins Jobprofil passen. Und es sind arbeitsmarktpolitische Maßnahmen notwendig: Wer eine Aus- oder Weiterbildung macht, muss finanziell abgesichert sein. Für Migrantinnen und Migranten muss es einfacher werden, dass ihre mitgebrachten Kompetenzen anerkannt werden. Um Menschen, die es schwer haben, im Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, gezielt und dauerhaft zu vermitteln, muss das AMS auch die notwendigen finanziellen und personellen Ressourcen bekommen.“

Daher fordert die AK

Moderne Arbeitszeiten – gesunde Vollzeit

Der Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung ist bei Vollzeitbeschäftigten sehr ausgeprägt. Die Kolleg:innen in Teilzeit hingegen äußern den Wunsch nach mehr Stunden. Wir fordern deshalb eine gesunde Vollzeit, die den Anliegen der Arbeitnehmer:innen und einer modernen Arbeitswelt gerecht wird. Studien bestätigen, dass das Stundenausmaß einer gesunden Vollzeit zwischen 30 und 35 Wochenstunden liegt. Gleichzeitig müssen die 2018 beschlossenen Regelungen zum 12-Stunden-Tag zurückgenommen werden.

Qualifizierung und Weiterbildung

Recht auf Qualifizierung nach einer entsprechenden Beratung und ausreichende finanzielle Absicherung für Arbeitssuchende, wenn sie eine Aus- oder Weiterbildung machen. Die von der Bundesregierung beschlossene Erhöhung des Bildungszuschlages ab 2024 und die befristete Verlängerung des Bildungsbonus bis Ende 2023 ist ein erster Schritt in die richtige Richtung, aber noch nicht ausreichend.

Einführung eines Qualifizierungsgeldes für Arbeitssuchende und karenzierte Beschäftigte. Ausreichende Angebote im Rahmen der „Ausbildung bis 18“ und der „Ausbildungsgarantie bis 25“, die die Bedürfnisse der Jugendlichen berücksichtigen und diese auch finanziell absichern.

Einrichten eines Aus- und Weiterbildungs-Fonds, in den Unternehmen ein Prozent der Jahres-Brutto-Lohnsumme einzahlen. Davon sollen 20 Prozent zur Weiterbildung der Beschäftigten verwendet werden.

Mehr Ressourcen für das AMS

Der derzeit stattfindende Personalabbau beim AMS muss gestoppt werden. Die Bundesregierung muss im Zuge der Budgetverhandlungen die nötigen Ressourcen für ein personell gut ausgestattetes Arbeitsmarktservice bereitstellen, das in der Lage ist, allen Arbeitssuchenden gute Beratung und Qualifizierung sowie rasche Vermittlung zu garantieren.

Jobgarantie für Langzeitarbeitslose

Menschen, die aufgrund negativer Erfahrungen bereits resigniert haben oder angesichts großer Hürden Unterstützung brauchen, könnten von einem Ausbau der geförderten Beschäftigung in den sozialen Unternehmen bzw. von einer staatlichen Jobgarantie profitieren und so zurück in den Arbeitsmarkt finden.

Ausbau von Kinderbetreuung und Ganztageschule

Für den Ausbau der Kinderbetreuung -und Kinderbildung, muss eine Milliarde Euro mehr pro Jahr für mehr Plätze, längere Öffnungszeiten sowie einen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz ab dem 1. Geburtstag des Kindes investiert werden. Außerdem fordert die AK einen Anspruch auf eine Ganztageschule oder Nachmittagsbetreuung in hoher Qualität in der Wohnumgebung.

Bessere Arbeitsbedingungen

Alle Beschäftigten verdienen einen respektvollen Umgang. Die Beschäftigungs- und Wirtschaftspolitik soll jene Betriebe unterstützen, die, die ein sinnvolles, existenzsicherndes und gesundes Arbeiten bis zur Pension ermöglichen