



**GESUCHT!
WAS GEGEN DEN
ARBEITSKRÄFTEMANGEL ZU TUN IST**

Die zentralen Aussagen

- Die Einkommenskluft zu den meisten osteuropäischen Nachbarstaaten ist deutlich kleiner geworden. Das macht es für österreichische Unternehmen in wirtschaftlich schwierigen Zeiten schwerer, von dort Mitarbeiter anzuwerben.
- Die Pandemie hat bereits zu nachhaltigen Verschiebungen beim Arbeitskräftepotenzial geführt. Allein in der Gastronomie und in der Beherbergung wollten rund 12.000 Menschen weniger arbeiten als vor der Krise.
- Die regionalen Unterschiede am Arbeitsmarkt sind enorm. In Oberösterreich und Salzburg gibt es mehr als doppelt so viele offene Stellen wie Arbeitslose, in Wien nur 0,3 offene Stellen pro Arbeitslosem. In der Bundeshauptstadt sind gleichzeitig fast 53 Prozent der Arbeitslosen langzeitbeschäftigungslos, in Tirol nur 18,5 Prozent.
- Um Österreichs Wettbewerbsposition zu stärken und die Nettoeinkommen zu erhöhen, braucht es weitere Steuersenkungen. Eine Abgabenquote, wie sie Holland hat, brächte zehn Milliarden Euro an Entlastung. Die kalte Progression muss abgeschafft werden.
- Ein degressives Arbeitslosengeld-Modell kann Anreize liefern, weiter entfernte Jobs anzunehmen. Im Wettbewerb um die klügsten Köpfe müssen bürokratische Hürden bei der Rot-Weiß-Rot-Karte beseitigt werden. Das Anheben der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer auf schwedisches Niveau würde fast 300.000 zusätzliche Beschäftigte bedeuten.

Die Herausforderung

Nach dem vierten österreichweiten Lockdown dominieren aktuell wieder die Sorgen um Rückschläge am Arbeitsmarkt. Die Zahl der Arbeitslosen steigt wieder – wenn auch bisher moderat – und auch die Zahl der Betriebe, die auf Kurzarbeit zurückgreifen, wird wieder größer.

Gleichzeitig suchen aber viele Unternehmen händeringend neue Mitarbeiter. Bereits seit dem Frühjahr ist die Zahl der offenen Stellen von Monat zu Monat auf neue Rekordstände geklettert. Allein beim AMS waren seit Juni in jedem Monat mehr als 100.000 offene Stellen gemeldet. Viele Unternehmen suchen allerdings gar nicht über das Arbeitsmarktservice. Laut einer Auswertung aller Jobinserate des Wirtschaftsbundes gab es im Oktober sogar 247.000 verfügbare Stellen.

Die häufig formulierte Befürchtung, wonach uns durch die digitale Transformation die Arbeit ausgehen könnte, hat bisher glücklicherweise wenig mit der Realität zu tun. Allein im IT-Sektor geben in Österreich 74 Prozent der Unternehmen an, Schwierigkeiten bei der Suche nach Mitarbeitern zu haben (vgl. Eurostat: Statistics on hard-to-fill vacancies in enterprises). Einen Arbeitskräftemangel gibt es aber nicht nur bei hochspezialisierten Fachkräften, sondern auch in zahlreichen Dienstleistungsbranchen bzw. bei Jobs mit niedrigeren oder mittleren Qualifikationserfordernissen.

Zu den strukturellen Problemen (Stichwort Überalterung der Gesellschaft), die es seit Jahren gibt, kommen nun auch noch selbstgemachte. Das chaotische Pandemiemanagement droht den Arbeitskräftemangel weiter zu verschärfen. Angesichts der großen Unsicherheiten, die es in zahlreichen Branchen gibt, werden sich Fachkräfte – vor allem auch jene aus anderen Ländern – sehr genau überlegen, wo sie zu welchen Konditionen arbeiten wollen.

Acht Thesen des Neos Lab, warum der Fachkräftemangel jetzt ein noch größeres Problem für Österreichs Wirtschaft wird:

Fachkräftemangel – das große Problem für Österreichs Wirtschaft

1. Die Einkommenskluft zu den östlichen Nachbarstaaten ist kleiner geworden
2. Das Mismatch-Problem wird größer
3. Die Krise hat bereits nachhaltige Verschiebungen ausgelöst
4. Die Demografie arbeitet gegen uns
5. Die Arbeitswelt verändert sich pandemiebedingt noch schneller
6. Ausländische Fachkräfte sind besonders stark von den Einbrüchen am Arbeitsmarkt betroffen
7. Die Arbeitskosten sind zu hoch
8. Das Vertrauen ist dahin

Empfehlungen

Niedrigere Steuern: Österreich ist bei der Belastung des Faktors Arbeit ein Hochsteuerland. Es braucht daher eine weitere Senkung der Lohnnebenkosten. Der von der Regierung angekündigten Halbierung des Beitrags zum Insolvenzentgeltfonds müssen weitere Schritte folgen – etwa über die Abschaffung der Kammerumlage 2. Eine Entlastung des Faktors Arbeit würde nicht nur international agierenden Unternehmen helfen, sondern wäre auch ein Beitrag zur Senkung der Arbeitslosenquote von Niedrigqualifizierten, bei denen niedrigere Gesamtkosten die Automatisierung von Jobs verhindern oder zumindest verzögern können.

Um die Nettogehälter dauerhaft zu erhöhen, sollte die schon oft angekündigte Abschaffung der kalten Progression endlich umgesetzt werden. Die Tarifstufen sollten also an die Inflation angepasst werden. Angesichts der aktuell gerade sehr hohen Inflation wäre auch ein Vorziehen der nächsten Entlastungsschritte (die dritte Tarifstufe sinkt 2022 de facto nur von 35 auf 32,5 Prozent, die vierte 2023 von 42 auf 41 Prozent) ein Beitrag zur Kaufkraftstärkung. Würde man die Steuerlast auf niederländisches Niveau senken, würden die Steuerzahler und Steuerzahlerinnen um rund zehn Milliarden Euro entlastet. Zudem soll der Steuertarif keine Anreize zu Teilzeit liefern, wie das jetzt der Fall sein kann, wenn die Reduktion der Arbeitszeit zu effektiv höheren Stundenlöhnen führt.

Offene Jobs besetzen: Aktuelle Förderungen zur Steigerung der Mobilität von Arbeitnehmern sollten mit internationalen Best-Practice-Modellen verglichen und nach Verbesserungsmöglichkeiten evaluiert werden. Auch degressive Arbeitslosengeld-Modelle können einen Anreiz liefern, weiter entfernte Jobs anzunehmen. Gemäß wissenschaftlicher Empirie sind sie geeignet, die Arbeitslosigkeit zu verkürzen. AMS-Kursmaßnahmen sowie Bildungskarenzen sollten möglichst gut auf die realen Bedürfnisse der Betriebe abgestimmt sein. Die Bemühungen zur Bewerbung nachgefragter Lehrplätze müssen verstärkt werden.

Mehr zum Thema: Policy-Brief „Wie Kündigungen reduziert werden können“. Link: <https://lab.neos.eu/research/themenschwerpunkte/Arbeitslosenversicherung>

Standort für Talente: In Zeiten von Remote-Work und Gig-Economy muss Standortpolitik breiter gedacht werden. Hochqualifizierte Arbeitnehmer werden international mobiler. Unnötig komplizierte Verfahren bei der Rot-Weiß-Rot-Karte sind ebenso ein Hindernis im Kampf um die klügsten Köpfe wie Kindergärten mit unpraktischen Öffnungszeiten, bürokratische Hürden für Selbstständige oder ein unflexibles Arbeitsrecht. Zudem wird auch die Steuerpolitik in Arbeitnehmer-Märkten wichtiger.

Das Potenzial von Älteren nutzen: Österreich lässt viel Potenzial bei der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer liegen. Wenn es gelingt, die Erwerbsbeteiligung der 55- bis 64-Jährigen auf schwedisches Niveau zu heben, würde das rund 294.000 zusätzliche Beschäftigte in dieser Altersgruppe bedeuten. Allein bei den Frauen läge das Beschäftigungsplus bei knapp 184.000. Statt neue Schlupflöcher im Pensionssystem einzuführen, braucht es ein gesellschaftliches Commitment, dass sich Weiterbildung auch für ältere Arbeitnehmer rentiert. Die Tatsache, dass ein späterer Austritt aus dem Erwerbsleben in Zukunft die Regel sein wird, muss für die Bürger transparent sein. Transparenz schafft Planbarkeit. Das Pensionsantrittsalter muss heute an die Lebenserwartung gekoppelt werden, damit sich die Menschen darauf einstellen können. Die geblockte Form der Altersteilzeit sollte kritisch hinterfragt werden.



Analyse

1. Die Einkommenskluft zu den östlichen Nachbarstaaten ist kleiner geworden

Österreich war in den vergangenen Jahrzehnten für ausländische Arbeitskräfte hochattraktiv. Vor allem Menschen aus ost- und südosteuropäischen Nachbarstaaten konnten im Vergleich zu ihren Herkunftsländern deutliche Einkommenssteigerungen erreichen. Dank der guten geografischen Lage Österreichs mussten und müssen dafür keine allzu großen Wegstrecken zurückgelegt werden. Von den etwa 4,2 Millionen Erwerbstätigen im zweiten Quartal 2021 hatten 732.000 eine andere als die österreichische Staatsbürgerschaft.

Diese Vorteile bestehen zwar teilweise immer noch, nicht zuletzt dank der EU-Osterweiterung haben die neuen Mitglieder aber aufgeholt. Die folgende Grafik vergleicht die Nettoeinkommen mit umliegenden Ländern bzw. Staaten, aus denen traditionell viele Arbeitskräfte nach Österreich kommen. Für die Frage, ob man einen Job im Ausland annimmt, ist aber natürlich nicht nur die absolute Höhe des Einkommens relevant, sondern auch, was man sich damit kaufen kann. Die Daten wurden daher kaufkraftbereinigt, beruhen also auf Kaufkraftstandards (KKS). Mit KKS werden Unterschiede zwischen den nationalen Preisniveaus ausgeglichen. Es wird unterstellt, dass man sich mit einer Währungseinheit überall dieselbe Menge an Waren und Dienstleistungen kaufen kann.

Eine Auswertung des Neos Lab auf Basis von Eurostat-Daten zeigt dann folgendes Bild: Zwar verdient man in Österreich im Schnitt noch immer wesentlich mehr, die Kluft ist in den vergangenen 20 Jahren aber deutlich kleiner geworden (außer zur Slowakei). In Polen und der Türkei kamen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Vorjahr bereits auf gut 60 Prozent des hiesigen Einkommenslevels.

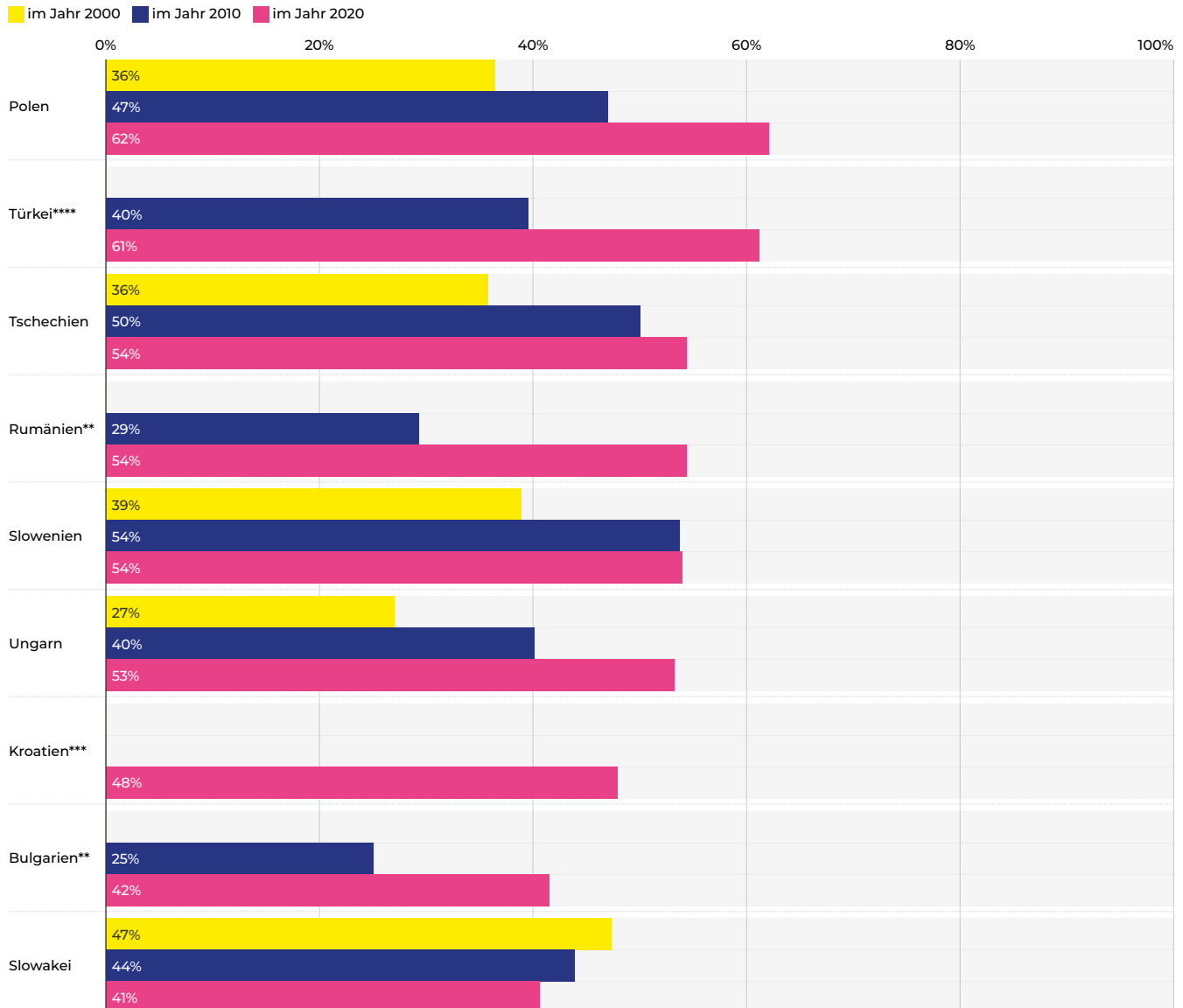
In Tschechien, Rumänien, Slowenien und Ungarn haben durchschnittliche Nettoeinkommen einen Wert von rund 53 bis 54 Prozent eines österreichischen Durchschnittsnettoeinkommens. Das entspricht in etwa der Höhe des österreichischen Arbeitslosengeldes (die Ersatzrate liegt bei 55 Prozent des Nettoeinkommens). In Kroatien, Bulgarien und der Slowakei liegen die durchschnittlichen Nettoeinkommen gemessen in Kaufkraftstandards noch knapp unter 50 Prozent des österreichischen Niveaus.

Deutlich höher liegen die Werte natürlich für die „alten“ EU-Länder Deutschland (102,9 Prozent) und Italien (73,2 Prozent) sowie die Schweiz (137,2 Prozent). Für Arbeitskräfte aus diesen Ländern spielen aber ohnehin spezifische Chancen in einer Branche oder in einem Unternehmen eine größere Rolle als die generellen Möglichkeiten, in Österreich ein deutlich höheres Einkommen zu erzielen.

Fazit: Für Menschen aus Ost- und Südosteuropa ist es angesichts der Unsicherheiten am heimischen Arbeitsmarkt und dem gestiegenen Wohlstand in den Herkunftsländern attraktiver geworden, sich in der Heimat einen Job zu suchen, der zwar etwas schlechter bezahlt ist als eine Stelle in Österreich, dafür aber mehr Planungssicherheit bietet. Im Tourismus, der in Österreich besonders unter der Krise leidet, bietet es sich zudem für viele Arbeitskräfte an, in die Schweiz auszuweichen. Das Nachbarland war mit Einschränkungen in diesem Wirtschaftsbereich deutlich zurückhaltender. Die Einkommen sind bei den Eidgenossen ohnehin deutlich höher.

Wie viel verdienen Arbeitnehmer netto in diesen Ländern im Vergleich zu Österreich

In Prozent eines durchschnittlichen österreichischen Nettoeinkommens (Single, kein Kind), kaufkraftbereinigt*. Lesebeispiel: Ein Pole mit durchschnittlichem Einkommen konnte sich im Vorjahr 62,1 Prozent der Waren und Dienstleistungen eines Arbeitnehmers in Österreich leisten. Zehn Jahre zuvor waren es nur 47 Prozent, im Jahr 2000 waren es nur 36,4 Prozent



*Der Kaufkraftstandard (KKS) ist eine künstliche Währungseinheit, die die Unterschiede zwischen den nationalen Preisniveaus ausgleicht. Man kann mit 1 KKS in allen Ländern dieselbe Menge an Waren und Dienstleistungen kaufen. ** Daten erst ab 2008 *** Daten erst ab 2013 **** Währungsreform 2005

2. Das Mismatch-Problem wird größer

Schon in den vergangenen Jahren hat sich das Problem verschärft, dass angebotenen Stellen und Qualifikationen von Arbeitslosen immer häufiger nicht zusammengepasst

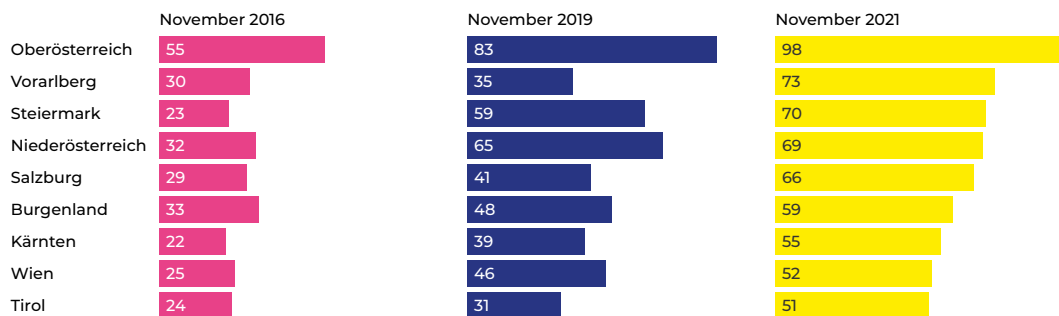
haben. Ökonomen sprechen von einem „Qualifikationsmismatch“. Während die steigende Arbeitslosigkeit nach 2011 vor allem vom wachsenden Arbeitskräfteangebot durch die Öffnung des heimischen Arbeitsmarktes für Bürger aus mehreren ost- und südosteuropäischen Staaten (u.a. Ungarn, Polen, Tschechien, Slowakei, Slowenien) getrieben wurde, ging der Anstieg der Arbeitslosigkeit nach 2014 „fast ausschließlich“ auf den Rückgang der Matching-Effizienz zurück, konstatierte etwa der Ökonom Michael Christl (vgl. „A Beveridge curve decomposition

for Austria“). Der Autor stellte auch eine „deutliche Zunahme des regionalen Qualifikationsmismatches“ in Österreich fest.

Wie unterschiedlich die regionalen Herausforderungen aktuell sind, lässt sich anhand mehrerer Indikatoren ablesen. Einer ist die Zeitspanne, wie lange es dauert, bis Arbeitgeber über das AMS offene Stellen besetzen können. Im Industrieland Oberösterreich dauert es derzeit 98 Tage länger als von den Betrieben gewünscht. Mehr als 50 Tage dauert es mittlerweile in allen Bundesländern, bis offene Stellen besetzt werden können. Noch vor fünf Jahren war die Zeitspanne es nur halb so lang, wie diese Grafik zeigt:

Es dauert immer länger, bis offene Stellen besetzt werden können

Wie viele Tage es dauert, bis eine beim AMS gemeldete offene Stelle besetzt werden kann

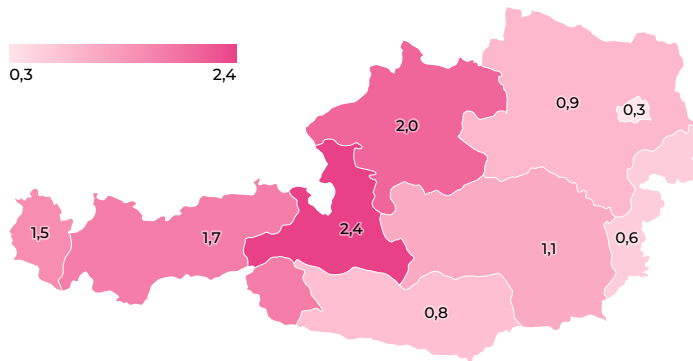


Ein weiterer Indikator für das Mismatch-Problem ist die Gegenüberstellung von Arbeitslosen und offenen Stellen. Die beim AMS gemeldeten offenen Stellen bilden immer nur einen Teil der Realität ab, vor allem Jobs mit höheren Qualifikationsanforderungen werden häufig gar nicht über das Arbeitsmarktservice gesucht. Die Statistik Austria veröffentlicht quartalsweise Daten, die auf Unternehmensbefragungen basieren. Demnach gab es im dritten Quartal 2021 mit 162.400 um gut 50.000 offene Stellen mehr als in der AMS-Datenbank gelistet. Der ÖVP-Wirtschaftsbund bezifferte die offenen Stellen auf Basis aller Stellenanzeigen im Oktober mit gut 247.000 noch deutlich höher. Da es von der Statistik Austria keine Untergliederung nach Bundesländern gibt, wurden für diese Auswertungen die Wirtschaftsbund-Daten verwendet.

Die erste Grafik zeigt, dass es gemessen an der Zahl der arbeitslos vorgemerkten Personen in Salzburg (2,4 Stellen pro Arbeitslosem) und Oberösterreich (2,0 Stellen pro Arbeitslosem) im Oktober die meisten Jobs gab. In Wien, dem Burgenland und Kärnten gab es weniger offene Stellen als Arbeitslose. Am eklatantesten ist das Missverhältnis in der Bundeshauptstadt. Gleichzeitig ist in Wien die Arbeitslosenquote mit 10,9 Prozent mit Abstand am höchsten. Sie ist dort mehr als zweieinhalb Mal so hoch wie in Oberösterreich oder Salzburg.

Wo es viele offene Stellen gibt

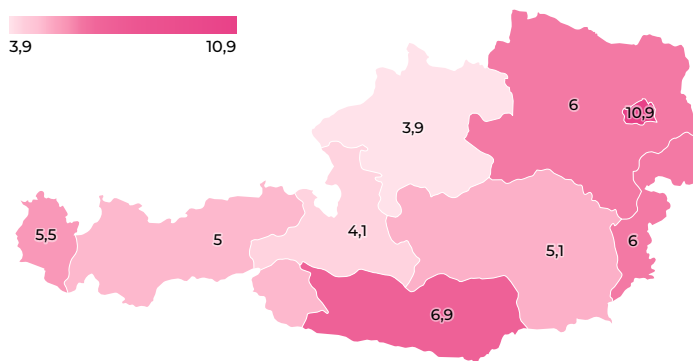
Offene Stellen* pro arbeitslos vorgemerkter Person, Werte für Oktober 2021



*laut Wirtschaftsbund-Stellenmonitor
Quelle: AMS, Wirtschaftsbund

Arbeitslosenquoten im Bundesländervergleich

in Prozent, Werte Oktober 2021



Quelle: Amis, AMS

Das regionale Qualifikationsungleichgewicht zeigt sich auch besonders bei der Betrachtung der Langzeitbeschäftigungslosen. Bei dieser Kennzahl werden, im Gegensatz zur Langzeitarbeitslosigkeit, Schulungszeiten berücksichtigt, ebenso Dienstverhältnisse, die bereits in den ersten zwei Monaten wieder aufgelöst werden. Langzeitbeschäftigungslosigkeit liegt somit immer dann vor, wenn jemand mehr als ein Jahr lang arbeitslos ist, auch wenn dazwischen Kurse oder Praktika absolviert werden. Es ist ein ehrlicherer Indikator dafür, wie viele Menschen dauerhaft Probleme am Arbeitsmarkt haben.

Ein regionaler Vergleich für Oktober 2021 (vgl. AMS-Spezialthema: „Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitbeschäftigungslosigkeit“) zeigt, dass in Wien mehr als die Hälfte aller arbeitslos gemeldeten Personen langzeitbeschäftigungslos ist. In Tirol sind es hingegen nur 18,5 Prozent, in Salzburg und Vorarlberg liegt der Wert ebenfalls nur halb so hoch wie in der Bundeshauptstadt.

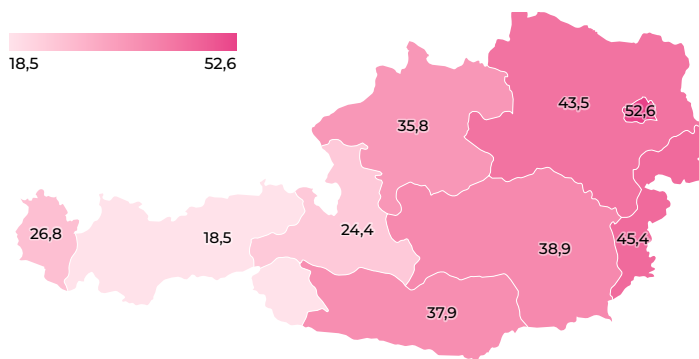
Die Gründe für das Mismatch-Problem sind vielfältig:

Braindrain: Das Anwerben qualifizierter Talente über die Rot-Weiß-Rot-Karte ist in Österreich seit Jahren verbesserungswürdig. Die Verfahren sind aufwendig und bürokratisch, wie Praktiker beklagen. Vor allem dem IT-Sektor bzw. der Start-up-Szene (vgl. Der Standard: „Österreichs Problem, Fachkräfte ins Land zu bekommen“), die besonders im internationalen Wettbewerb stehen, wird es so unnötig schwer gemacht, die besten Köpfe ins Land zu holen.

Verbesserungen, die im aktuellen Regierungsprogramm angekündigt wurden (u.a. die Senkung von Gehaltsgrenzen und die Einführung eines One-Stop-Shops), harren bisher der

Wo es viele Langzeitbeschäftigungslose gibt

Anteil der Langzeitbeschäftigungslosen an allen arbeitslos gemeldeten Personen, in Prozent, Daten Oktober 2021



Quelle: AMS

Umsetzung. In vielen Fällen würde es auch schon reichen, wenn es gelingen würde, jene Migranten im Land zu halten, die in Österreich ihr Studium absolvieren, dann aber wieder zurück in ihre Herkunftsländer gehen. Drei Jahre nach dem Studium sind beispielsweise 56 Prozent der deutschen Doktoranden nicht mehr im Land, bei Nicht-EU-Bürgern sind es fast drei Viertel (vgl. Wiener Zeitung: „Man sollte nicht zusätzliche Hürden auferlegen“).

Unterm Strich führt das Zusammenspielen verschiedener Faktoren in Österreich zu einem Braindrain. Die Analyse von Wegzügen österreichischer Staatsbürger ins Ausland zeigt laut Statistik Austria eine besonders hohe Abwanderungsrate bei Hochschulabsolventen und -absolventinnen – vor allem mit naturwissenschaftlicher Ausbildung. Personen mit geringem Qualifikationsniveau gehen hingegen seltener ins Ausland. Konkret: Von den knapp 17.000 Österreichern und

Österreicherinnen, die im Jahr 2019 das Land verließen und älter als 15 Jahre waren, waren 22,6 Prozent Akademiker, und weitere 18 Prozent hatten Matura. „Damit lag das Qualifikationsniveau der ins Ausland weggezogenen Personen deutlich über jenem der Gesamtbevölkerung ab 15 Jahren, wobei dieses Muster im Zeitverlauf relativ stabil ist“, heißt es im Bericht „Bildung in Zahlen 2019/20“.

Auf der anderen Seite zeigt sich bei jenen Menschen, die aus dem Ausland nach Österreich kommen, folgendes Bild: Migranten und Migrantinnen sind sowohl in den höchsten als auch in den niedrigsten Bildungsschichten überdurchschnittlich stark vertreten. Im Jahr 2019 verfügten 42 Prozent der 25- bis 64-Jährigen mit Migrationshintergrund über Matura oder einen akademischen Abschluss. Bei Menschen ohne Migrationshintergrund waren es nur 36 Prozent. Gleichzeitig hatten 25 Prozent der Menschen mit Migrationshintergrund maximal einen Pflichtschulabschluss. Bei Migranten und Migrantinnen aus der Türkei waren es sogar 58 Prozent. Zum Vergleich: Bei der inländischen Bevölkerung hatten im Jahr 2019 nur 9 Prozent maximal einen Pflichtschulabschluss.

Es gelingt nicht ausreichend, die Mobilität zu erhöhen:

Neben verbesserten Kursangeboten könnten finanzielle Anreize dazu beitragen, weiter entfernte Jobs anzunehmen. Eine Evaluierung entsprechender Förderungen in Deutschland kam zu dem Ergebnis, dass Teilnehmer an diesen Programmen in weiterer Folge höhere Einkommen und stabilere Jobverhältnisse erzielen konnten als Jobsuchende, die nicht an entsprechenden Programmen teilnahmen (vgl. Caliendo, M. et al. 2015).

Auch in Österreich gab und gibt es Förderschienen, die aber bisher bescheidene Ergebnisse erzielten. Die Übersiedlungsprämie, die es zwischen 2008 und 2016 gab und mit der Umzugskosten mit bis zu 4.632 Euro gefördert wurden, wurde nur von einigen hundert Personen in Anspruch genommen. Von zumindest 2.000 bis 4.000 Personen jährlich wird die Entfernungsbeihilfe in Anspruch genommen, über die Pendelkosten (bis zu 260 Euro monatlich) bzw. Mietkosten (bis zu 400 Euro) maximal zwei Jahre lang gefördert werden können.

Da die Programme bisher nicht wissenschaftlich evaluiert wurden (vgl. Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 2014–2019), wäre das unbedingt nachzuholen, um etwaige Verbesserungsmöglichkeiten abzuleiten bzw. aus internationalen Best-Practice-Beispielen zu lernen.

Sinkende Effektivität bei AMS: Umschulungsmaßnahmen des AMS gehen zum Teil an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes vorbei. Die Fördereffektivität sämtlicher Maßnahmen sei ab dem Jahr 2010 stetig gesunken, konstatierte etwa der Rechnungshof in einem Bericht Ende 2017.

Pandemieopfer Jugend: Besonders schwer zu schaffen machte die Pandemie Kindern und Jugendlichen. Während der langen Lockdown-Phasen konnten viele Schüler und Schülerinnen von ihren Lehrern und Lehrerinnen kaum oder nicht erreicht werden. Vor allem benachteiligte Schüler zählen laut einer IHS-Untersuchung (vgl. Lehren und Lernen unter Pandemiebedingungen) zu den Verlierern. Demnach konnten im ersten Lockdown 2020 35,6 Prozent der Schüler dieser Gruppe nicht erreicht werden, aber auch im zweiten Lockdown waren es noch immer 22,1 Prozent.

Welche dramatischen Folgen damit verbunden sind, zeigt sich in einer Folgeauswertung des IHS-Experten Mario Steiner. Demnach gingen rund 5.000 Jugendliche bzw. sechs Prozent des Altersjahrgangs beim Übertritt von der Sekundarstufe 1 in die Lehre bzw. die Oberstufenschulen „verloren“. Diese Jugendlichen, die in „normalen“ Jahren eine Lehre begonnen hätten oder in eine weiterführende Schule gegangen wären, scheinen pandemiebedingt massive Übertrittsprobleme zu haben. Es bedarf noch weiterer Untersuchungen, wie viele davon in überbetrieblichen Lehrlingsausbildungen aufgefangen werden können und wie viele effektiv Bildungsabbrecher sind. Klar ist aber, dass es zu erheblichen Auswirkungen auf die Bildungslaufbahnen junger Menschen gekommen ist. Das wirkt sich dauerhaft auf die Beschäftigungschancen dieser Personen aus und könnte den Qualifikationsmismatch weiter vergrößern.

Fazit: Das regionale Mismatch-Problem kann verkleinert werden, wenn es gelingt, die Mobilität von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu erhöhen. Gezielte Förderungen zur Annahme weiter entfernter Jobs wären eine Möglichkeit. Der geringe Erfolg in der Vergangenheit mit solchen Instrumenten sollte wissenschaftlich aufgearbeitet werden. Zahlreiche andere Staaten setzen auf degressive Modelle beim Arbeitslosengeld. Durch ein Abflachen der Ersatzrate steigt mit der Zeit der Anreiz, auch weiter entfernte Stellen anzunehmen. Durch das höhere Arbeitslosengeld am Anfang besteht aber auch kein Druck, sofort jede offene Stelle anzunehmen. Evidenz aus Ungarn zeigt, dass ein degressives Modell geeignet wäre, die Arbeitslosigkeit zu verkürzen, sich aber nicht negativ auf die Gehälter oder die Dauer neuer Jobs auswirkt (vgl. Lindner, A. et al., 2016). AMS-Kurse müssen sich stärker an den realen Bedürfnissen der Unternehmen orientieren.

Eine praxisnahe Rot-Weiß-Rot-Karte wäre ein weiterer Beitrag zur Verringerung des Fachkräftemangels. Es ist ökonomisch unsinnig, wenn junge Menschen, die mit Steuergeld in Österreich ausgebildet wurden, wieder in ihre Heimatländer zurückkehren. Bürokratische Hürden bei der Beantragung der Rot-Weiß-Rot-Karte müssen möglichst beseitigt werden. Zuwanderung sollte dort, wo das möglich ist, gezielt gesteuert werden.

3. Die Krise hat bereits nachhaltige Verschiebungen ausgelöst

Wirtschaftliche Verwerfungen beschäftigen nicht nur im Abstrakten Politiker und Wirtschaftswissenschaftler, sondern im ganz Konkreten jeden Arbeitnehmer. Wiederkehrende Kündigungs- und Kurzarbeitswellen, Umsatzeinbrüche in Unternehmen oder Branchen und die daraus resultierenden Einkommenseinbußen für die betroffenen Mitarbeiter fließen natürlich in die persönliche Karriere- bzw. Zukunftsplanung ein.

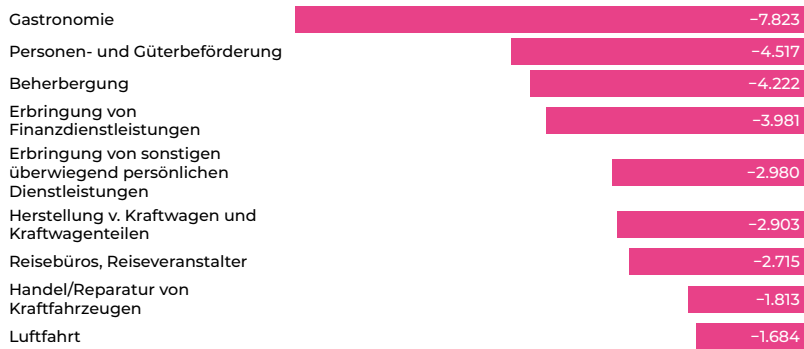
Das wirkt sich auf die Attraktivität von Berufen oder Branchen aus. Die phasenweise äußerst schwierigen letzten eineinhalb Jahre haben bereits zu einigen Verschiebungen geführt. Konkret

ablesen lässt sich das im sogenannten Arbeitskräftepotenzial. Dabei handelt es sich um die Summe aus und den unselbstständig beschäftigten Personen in einer Branche. Diese Kennziffer ist also ein Indikator dafür, wie viele Menschen in einer Branche arbeiten wollen.

Die folgende Grafik zeigt jene Branchen mit dem größten Minus beim Arbeitskräftepotenzial. Verglichen wurde dabei der Oktober 2021 mit dem Vergleichsmonat im Vorkrisenjahr 2019. Allein in der Gastronomie und in der Beherbergung wollten rund 12.000 Menschen weniger arbeiten als vor der Krise. Aber auch

In welchen Branchen weniger Menschen arbeiten oder arbeiten wollen

Vergleich Arbeitskräftepotenzial* Oktober 2021 mit Oktober 2019



*Das Arbeitskräftepotenzial ist die Summe aus Arbeitssuchenden und unselbstständig Beschäftigten einer Branche. Es misst also, wie viele Menschen in einer Branche arbeiten oder arbeiten wollen.

Quelle: Amis/AMS

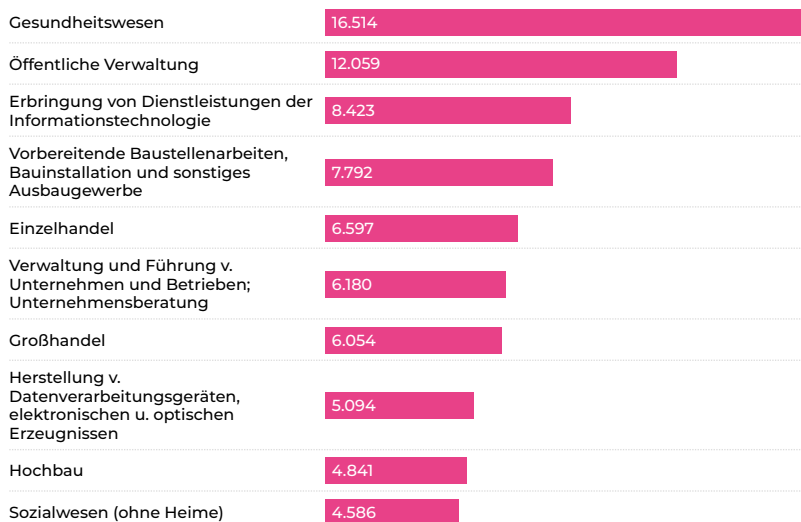
im Verkehrssektor (Personen- und Güterbeförderung) ist das Arbeitskräftepotenzial um rund 4.500 zurückgegangen. Gar nicht so groß ist das Minus bei Reisebüros oder im Luftverkehr. Der Finanzsektor wiederum gehört zu jenen Branchen, die sich bereits vor Corona in einem massiven Strukturwandel (Stichwort Digitalisierung) befanden. Hier ist das Arbeitskräftepotenzial um fast 4.000 zurückgegangen.

Auf der anderen Seite gibt es natürlich auch Branchen, in die deutlich mehr Menschen strömen. Das größte Plus beim Arbeitskräftepotenzial (wieder Vergleichswerte Oktober 2021

mit Oktober 2019) gibt es im Gesundheitswesen und in der öffentlichen Verwaltung. Dazu kommen generell boomende Branchen wie der IT- und der Bausektor sowie der Handel, der trotz der pandemiebedingten Herausforderungen ein Plus beim Arbeitskräftepotenzial verzeichnen kann.

In welchen Branchen mehr Menschen arbeiten oder arbeiten wollen

Vergleich Arbeitskräftepotenzial* Oktober 2021 mit Oktober 2019



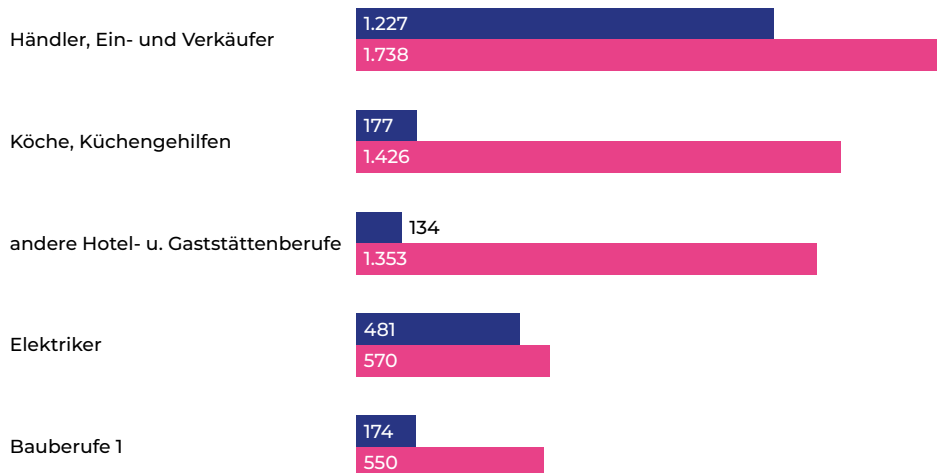
*Das Arbeitskräftepotenzial ist die Summe aus Arbeitssuchenden und unselbständig Beschäftigten einer Branche. Es misst also, wie viele Menschen in einer Branche arbeiten oder arbeiten wollen.

Quelle: Amis/AMS

Top 5 Berufe mit den meisten offenen Lehrstellen

Werte Oktober 2021

Lehrstellensuchende offene Lehrstellen



Quelle: Amis/AMS

Das Missverhältnis zwischen angebotenen und nachgefragten Stellen zeigt sich auch in der Lehrlingsstatistik. In den fünf Berufen mit den meisten offenen Lehrstellen (Werte für Oktober) gibt es nicht annähernd so viele Lehrstellensuchende. Bei Köchen/Küchengehilfen ist das Verhältnis in etwa 1:8, bei anderen Hotel- und Gaststättenberufen 1:10.

Fazit: Die Pandemie hat dazu geführt, dass einige Branchen eindeutig weniger attraktiv für Arbeitskräfte geworden sind. Da sich dieser Trend auch bereits beim beruflichen Nachwuchs (den Lehrlingen) widerspiegelt, ist eine Verfestigung des Problems zu befürchten. Es ist wohl kein Zufall, dass die öffentliche Verwaltung in unsicheren Phasen das zweitgrößte Plus beim Arbeitskräftepotenzial zu verzeichnen hat.

4. Die Demografie arbeitet gegen uns

Kein Rückenwind kommt von der demografischen Seite.

Die Geburtenrate ist in Österreich nicht besonders hoch. Derzeit liegt die Fertilitätsrate bei unter 1,5, und sie wird in den kommenden Jahrzehnten laut aktuellen Prognosen auch nur geringfügig steigen. Da die Lebenserwartung glücklicherweise langfristig weiter steigt, führt das zwangsläufig dazu, dass sich das Verhältnis zwischen erwerbsfähiger Bevölkerung und der Generation 65+ verschiebt. Laut aktueller Prognose der Statistik Austria (vgl. Bevölkerungsprognose) wird die Gruppe der 20- bis 64-Jährigen von aktuell knapp 5,5 Millionen auf 5,3 Millionen im Jahr 2030 und unter 5,2 Millionen ab dem Jahr 2040 sinken. Die Zahl der über 65-Jährigen steigt hingegen von aktuell 1,7 Millionen auf 2,1 Millionen im Jahr 2030. In 50 Jahren wird diese Gruppe schließlich 2,8 Millionen Personen zählen, also fast eine Million mehr als heute.

Da aber voraussichtlich auch die Erwerbsquote (vor allem bei den Frauen) weiter steigt, wird sich das tatsächliche Missverhältnis nicht ganz so dramatisch entwickeln. Die Alterssicherungskommission, die die Entwicklungen des Pensionssystems überwacht, geht in ihrem aktuellen Langfristgutachten davon aus, dass die Zahl der Erwerbspersonen bei etwa 5 Millionen stagniert, die Zahl der unselbstständig Beschäftigten in den nächsten zehn Jahren leicht von 4,1 auf 4,3 Millionen steigt (langfristig aber wieder sinkt) und die Zahl der Pensionsbezieher von aktuell 2,4 Millionen auf 2,8 Millionen im Jahr 2030 und auf über 3,5 Millionen im Jahr 2070 steigen wird.

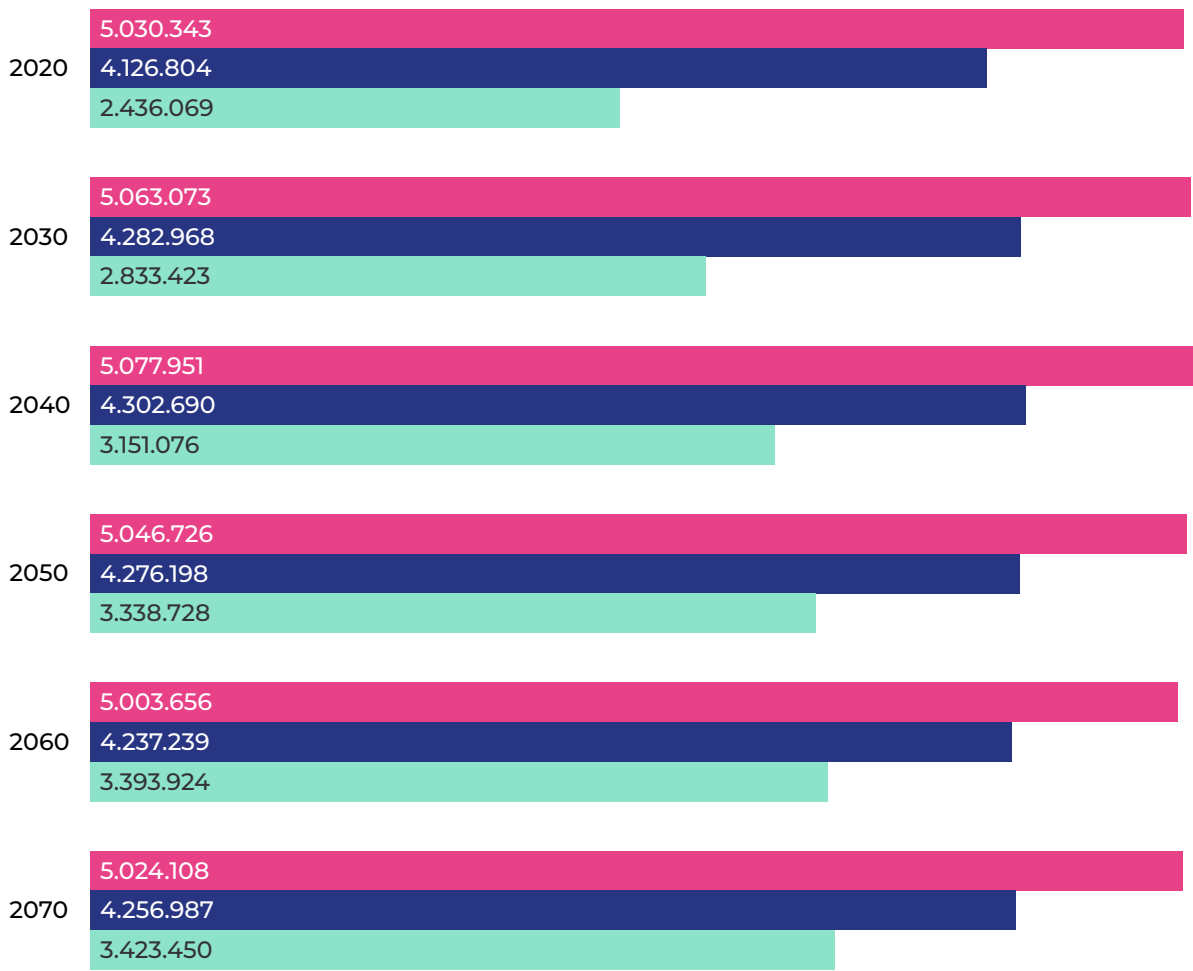
Wie sich die Zusammensetzung der Bevölkerung verändert



Deutlich mehr Pensionisten, gleich viele Erwerbspersonen

Zahl an Erwerbspersonen, unselbständig Beschäftigten und Pensionisten in der aktuellen Prognose, 2020–2070

Erwerbspersonen Unselbständige Pensionisten



Bei diesen nationalen Prognosen ist aber bereits ein gewisser Optimismus eingepreist. Eurostat geht in seiner Langfristprognose für Österreich von deutlich weniger Zuwanderung aus und erwartet infolgedessen einen Rückgang der Erwerbspersonen bis 2070 um rund 340.000 Personen. Eine einigermaßen stabile Entwicklung der Zahl der Erwerbstätigen, die für die heimischen Arbeitgeber nötig wäre, kann nur dann gesichert werden, wenn es gelingt, ausreichend qualifizierte Mitarbeiter aus dem Ausland zu bekommen. Andernfalls wird die große Nachfrage nach Arbeitskräften einem immer kleineren Angebot gegenüberstehen.

Zudem ist auch die prognostizierte Steigerung der Erwerbsquoten kein Selbstläufer. Falsche steuerliche und arbeitsmarktpolitische Anreize können Hindernisse sein, dass Frauen Vollzeitjobs annehmen. In Österreich ist die Teilzeitquote bei Frauen sehr hoch. 47 Prozent der Erwerbstätigen waren im Vorjahr nur in Teilzeit beschäftigt, bei den Männern lag dieser Wert nur bei 10 Prozent. Nur in Holland, Deutschland und der Schweiz lag die Teilzeitquote noch höher.

Bei der Erwerbstätigenquote Älterer hat Österreich in den vergangenen Jahren zwar Fortschritte gemacht, im internationalen Vergleich liegen wir aber noch immer schlecht. Konkret: In der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen ist die Beschäftigungsquote zwar von 41,2 Prozent im Jahr 2010 auf 54,2 Prozent im Jahr 2020 geklettert, im EU-Ranking ergibt das aber nur Platz 17 von 27. Die relative Position hat sich sogar leicht verschlechtert (2010 lag man auf Platz 16), weil es auch in vielen anderen Staaten deutliche Fortschritte bei der Arbeitsmarktintegration älterer Personen gab.

Von den besten Staaten sind wir nach wie vor meilenweit entfernt. In Schweden stehen 77,6 Prozent der 55- bis 64-Jährigen noch im Erwerbsleben, auch in Deutschland, Dänemark, Holland, Estland sowie den Nicht-EU-Staaten Island, Schweiz und Norwegen liegen die Werte bei über 70 Prozent. Würde Österreich auf das schwedische Niveau kommen, hieße das rund 294.000 zusätzliche Beschäftigte in der Altersgruppe 55 bis 64.

Fazit: Weniger Beitragszahler müssen mehr Leistungsbezieher erhalten. Wenn hier nicht gegengesteuert wird, und dafür gibt es in der aktuellen Regierung keine Hinweise, engt das den Spielraum für Entlastungen ein. Fehler, die in der Vergangenheit kurz vor Wahlen regelmäßig gemacht wurden, indem abschlagsfreie Frühpensionen („Hacklerregelung“) ermöglicht wurden, dürfen nicht wiederholt werden.

Das effektive Eintrittsalter muss mit der Lebenserwartung mitsteigen. Bei der Ausgestaltung der Altersteilzeit gibt es Verbesserungsbedarf. Das Instrument ist sehr teuer – die Ausgaben sind zwischen 2010 und 2020 von 255 auf 578 Millionen Euro gestiegen – die Beschäftigungsquote von Älteren ist aber weiterhin bescheiden. Die Möglichkeit, Altersteilzeit geblockt in Anspruch zu nehmen, ist de facto eine weitere Form der Frühpension und sollte hinterfragt werden.

Das Angebot an guter Kinderbetreuung mit langen Öffnungszeiten ist derzeit schlecht (vgl. Neos-Lab-Blog „5 verlorene Jahre für die Bildung der Jüngsten“) und muss daher weiter ausgebaut werden, um Frauen, die das wollen, auch Vollzeitarbeit zu ermöglichen. Zudem muss der Steuertarif so aufgebaut sein, dass mit einer Reduktion der Arbeitszeit der effektive Stundenlohn nicht steigt, wie das derzeit der Fall sein kann.

5. Die Arbeitswelt verändert sich pandemiebedingt noch schneller

Die beschriebenen Phänomene der Mismatch-Problematik und der Verschiebungen beim Arbeitskräftepotenzial stellen für sich genommen schon enorme Herausforderungen dar.

In der Post-Corona-Zeit dürfte der Fachkräftemangel aber auch noch durch den Trend zu Remote-Arbeit, der durch die Pandemie massiv beschleunigt wurde, verstärkt werden. Zwar kann nicht jeder Job aus der Ferne erledigt werden, und so manche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden nach längeren Lockdowns auch die Vorzüge der unmittelbaren Zusammenarbeit mit Kollegen und Kolleginnen im Büro wieder zu schätzen gelernt haben, aber dennoch wurden durch das Virus zweifelsohne kulturelle und technologische Barrieren durchbrochen, die in der Vergangenheit Remote-Arbeit eher verhindert hätten.

Bei jenen Jobs bzw. Tätigkeiten, die aber im Grunde von überall aus erledigt werden können, kommt deshalb auf die Unternehmen ein zunehmender Wettbewerb um die begehrtesten Köpfe zu. Das heißt einerseits, dass hier lebende Menschen aus Österreich für ausländische Unternehmen arbeiten können. Das kann aber auch bedeuten, dass mehr Menschen in ein anderes Land ziehen, das für sie attraktivere Rahmenbedingungen liefert. Standortfaktoren, die bisher weitgehend nur für Unternehmen relevant waren, werden somit auch für Unselbstständige oder „neue Selbstständige“ ein Entscheidungsfaktor. Die in Österreich hohe Steuerlast sowie mitunter hohe regulatorische Hürden bei der Ausübung einer selbstständigen Tätigkeit können dabei ebenso eine Rolle spielen wie subjektive Fragen des persönlichen Wohlbefindens (Temperaturen im Winter, Bildungssystem für die Kinder, Lifestyle einer Stadt).

Finanzsektor mit größtem Potenzial

Wie stark die internationale Mobilität steigen wird, ist zwar schwer zu prognostizieren, das Potenzial ist aber jedenfalls groß. Das internationale Beratungsunternehmen McKinsey (vgl. *What's next for remote work*, 2020) ist in einer Analyse von 2.000 Tätigkeiten in 800 Berufen in neun Ländern zum Schluss gekommen, dass mehr als 20 Prozent der arbeitenden Bevölkerung drei bis fünf Tage die Woche remote arbeiten könnten. Grundsätzlich gilt: Je größer der Anteil an hochqualifizierten Mitarbeitern und je höher entwickelt eine Wirtschaft ist, desto größer kann auch der Anteil an Remote Work ausfallen.

Österreich war zwar nicht Teil der McKinsey-Studie, aber das mit uns ganz gut vergleichbare Deutschland. Dort könnten demnach 30 bis 39 Prozent der Jobs theoretisch aus der Ferne erledigt werden. Im Branchenvergleich hat der Finanz- und Versicherungssektor das größte Potenzial, gefolgt von Management-, Beratungs-, Wissenschafts- und IT-Dienstleistungen, wo mehr als zwei Drittel der Jobs remote machbar wären.

Eine Herausforderung wäre dieser Trend aber nicht nur für die Arbeitgeber, sondern auch für den Staat. Das Institut Eco Austria (vgl. „International mobile Arbeitskräfte: Der neue Standortwettbewerb“) hat verschiedene Szenarien simuliert, welche Auswirkungen der Wegzug von international mobilen Erwerbstätigen auf das Lohnsteueraufkommen hätte. Im Szenario mit den wenigsten Wegzügen (5 Prozent der Erwerbstätigen, deren Beruf es erlaubt, ins Ausland zu gehen, machen das auch) käme es zu einem Lohnsteuerausfall von

knapp 500 Millionen Euro. Im Szenario mit den meisten Wegzügen (50 Prozent jener, die können, machen es) würde sich der Steuerausfall auf knapp fünf Milliarden Euro erhöhen.

Fazit: Hybride Modelle der Fernarbeit werden vor allem bei gut ausgebildeten, gut bezahlten Mitarbeitern in einigen Branchen zunehmen. Für diese Gruppe spielen nicht nur konkurrenzfähige Gehälter eine Rolle, sondern auch die Steuerlast. Standortpolitik wird im digitalen Zeitalter nicht nur für die Arbeitgeber, sondern auch für Arbeitnehmer bzw. „neue“ Selbstständige ein Entscheidungsfaktor.

Das muss die Wirtschaftspolitik künftig mitdenken. Bürokratische Hürden wie jene bei der Rot-Weiß-Rot-Karte könnten dadurch ein noch größerer Nachteil werden, als das jetzt schon der Fall ist. Auch ein für Dienstnehmer möglichst flexibles Arbeitsrecht sowie eine gut ausgebaute Infrastruktur zur Kinderbetreuung werden in Branchen mit Arbeitnehmer-Märkten wichtiger. Die Entwicklungen hin zu einer Wissensgesellschaft müssten auch in der Standort- und Steuerpolitik berücksichtigt werden. Nur so wird Österreich im Kampf um die gefragtesten Talente bestehen können.



6. Ausländische Fachkräfte sind besonders stark von den Einbrüchen am Arbeitsmarkt betroffen

Die im internationalen Vergleich langen und harten gesetzlichen Einschränkungen haben in mehreren Wellen zu einem kräftigen Anstieg der Arbeitslosigkeit geführt.

Ausländische Arbeitskräfte waren davon deutlich stärker betroffen als inländische. Grund dafür ist vor allem, dass Zuwanderer häufiger in der Gastronomie und im Beherbergungswesen tätig sind, aber auch in anderen Branchen, die starken Schwankungen unterworfen sind (Bau, Leiharbeiter, Verkehrswesen). Nicht zuletzt deshalb waren auch die Arbeitslosenquoten von Drittstaatsangehörigen und Zuwanderern aus den neuen EU-Mitgliedstaaten bereits vor der Corona-Krise deutlich höher als jene der österreichischen Staatsbürger.

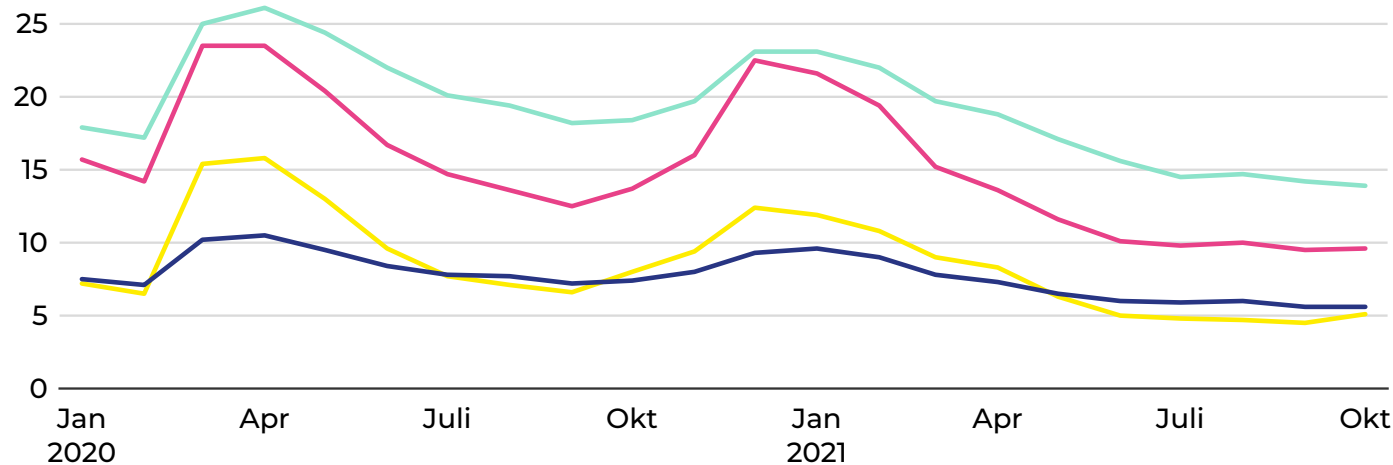
Wie groß die Unterschiede bei den Arbeitslosenzahlen sind, zeigt diese Grafik. Bei Menschen aus Drittstaaten kletterten die Werte während des ersten Lockdowns ab März 2020 auf über 25 Prozent. Bei Staatsbürgern aus den EU-Beitrittsländern des Jahres 2007 (Bulgarien, Rumänien) war die Entwicklung nur geringfügig besser. Aber selbst bei den Beitrittsländern des Jahres 2004 gab es zwischenzeitlich deutlich stärkere Anstiege bei der Arbeitslosenquote als bei Österreichern. Wie stark sich diese Entwicklung in diesem Winter wiederholt, ist noch unklar. Der vierte Lockdown hat bisher noch zu keinem allzu großen Anstieg der Arbeitslosigkeit geführt. Sollte es nach Weihnachten wieder zu Einschränkungen kommen, wie das im Vorjahr der Fall war, ist ein neuerlicher kräftiger Anstieg von Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit aber zu befürchten – und der würde wohl wieder ausländische Arbeitskräfte härter treffen.

Fazit: Die Pandemie führte 2020 zum stärksten Beschäftigungseinbruch in der Zweiten Republik. Für ausländische Arbeitskräfte sind zusätzliche Argumente hinzugekommen, die eine Jobaufnahme in Österreich im Vergleich zu früheren Jahren nicht mehr so attraktiv erscheinen lassen. Sie sind nun noch stärker vom Risiko, arbeitslos zu werden, betroffen (das gilt vor allem für Menschen aus Drittstaaten wie der Türkei oder Serbien), müssen damit rechnen, im Falle weiterer Einschränkungen zuerst abgebaut zu werden, und haben womöglich (zumindest, wenn nicht ausreichend Versicherungsmonate gesammelt werden können) auch keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Krisen am Arbeitsmarkt treffen ausländische Arbeitskräfte härter

Arbeitslosenquoten in Prozent

— EU-Beitrittsländer 2004* — EU-Beitrittsländer 2007** — Österreich — Drittstaaten



* Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn und Zypern ** Rumänien, Bulgarien

Quelle: AMS/Amis

7. Die Arbeitskosten sind zu hoch

Die Nettogehälter der Arbeitnehmer und deren Kaufkraft sind, wie eingangs erwähnt, die eine Sache. Die Möglichkeiten der Unternehmer und Unternehmerinnen, gefragte Mitarbeiter anzuwerben, hängen aber natürlich auch stark mit den Gesamtkosten zusammen, die ebendieser Mitarbeiter verursacht. Vor allem wer im internationalen Wettbewerb steht, ist im Nachteil, wenn die Gesamtkosten des Faktors Arbeit hoch sind. Österreich zählt in dieser Kategorie seit Jahren und Jahrzehnten zu den Hochbelastungsländern. Vor allem die Sozialversicherungsbeiträge, die Arbeitnehmer und Arbeitgeber abzuführen haben, wiegen schwer. Bei Jobs mit geringeren Löhnen und Gehältern können hohe Lohnnebenkosten wiederum ein Grund dafür sein, dass Arbeitsplätze nicht gehalten bzw. automatisiert werden.

Aktuell zahlen die Dienstgeber jährlich noch immer knapp 12 Milliarden Euro an Lohnnebenkosten. Allein in den Familienlastenausgleichsfonds (Flaf) fließen rund sechs Milliarden Euro – zum Teil für familienfremde Leistungen. Die Gemeinden werden über die Kommunalsteuer mit rund 3,3 Milliarden Euro finanziert, für die Unfallversicherung zahlen die Dienstgeber etwa 1,5 Milliarden Euro.

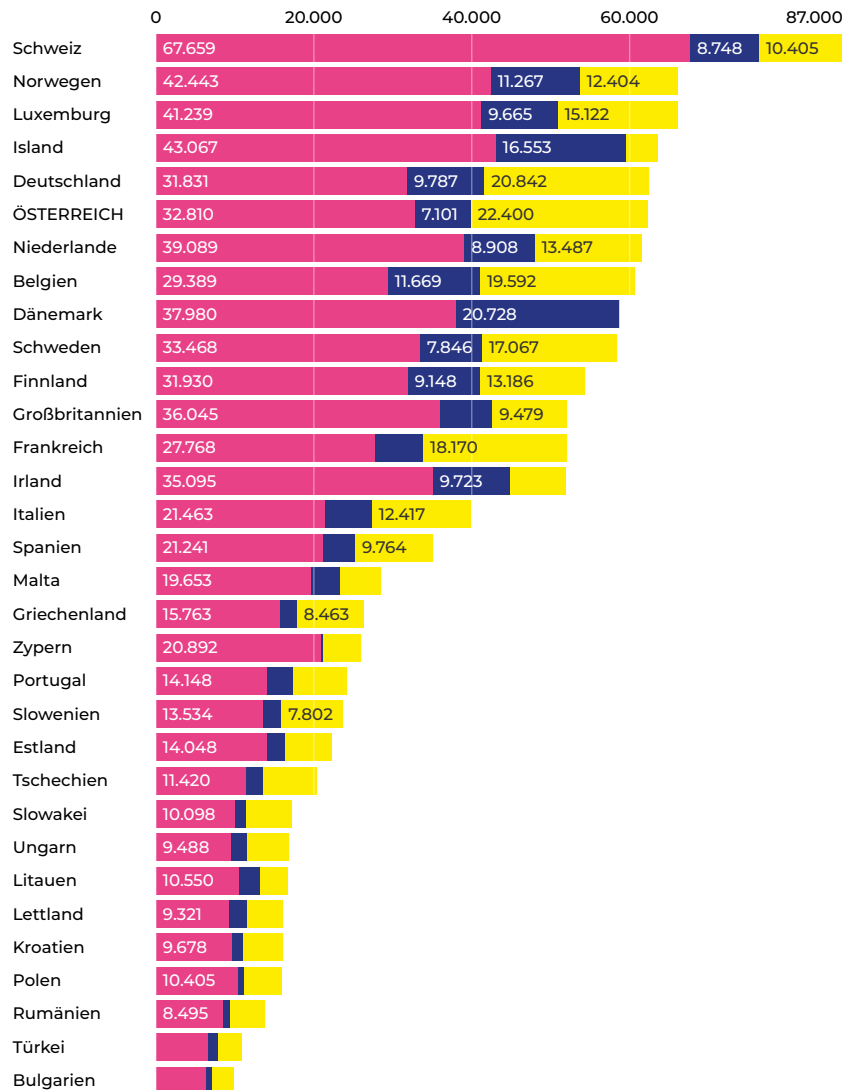
Fazit: Eine Verringerung der Lohnnebenkosten würde einerseits international tätige Unternehmen in ihrer Wettbewerbsposition stärken, könnte aber auch ein Beitrag dazu sein, die Arbeitslosenquote von Niedrigqualifizierten zu senken. Bleibt der Faktor Arbeit in Österreich im Vergleich zu anderen Staaten teurer, wird es den Unternehmen schwermacht, Fachkräfte mit attraktiven (Netto)-Löhnen anzuziehen.

Die nun von der Regierung angekündigte Senkung der Beiträge zum Insolvenzentgeltfonds von 0,2 auf 0,1 Prozent ist ein erster Schritt. Diesem müssen aber weitere folgen. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten wäre die Abschaffung der Kammerumlage 2 ein wichtiges Signal. Die Unternehmen könnten allein damit um 350 Millionen Euro entlastet werden. Für die Wirtschaftskammer wäre die Maßnahme angesichts hoher Rücklagen verkraftbar. Aber auch die Beiträge zur Unfallversicherung könnten angesichts der sinkenden Zahl an Arbeitsunfällen weiter gesenkt werden. Eine Reform der Kommunalsteuer könnte mit einer längst überfälligen Einführung von mehr Steuerwettbewerb auf regionaler Ebene kombiniert werden.

Welche Gesamtkosten ein Mitarbeiter verursacht

Single, kein Kind, 100 % des Durchschnittseinkommens. Werte für 2020 und in Euro

Nettoeinkommen Steuern Beiträge Arbeitgeber und Arbeitnehmer



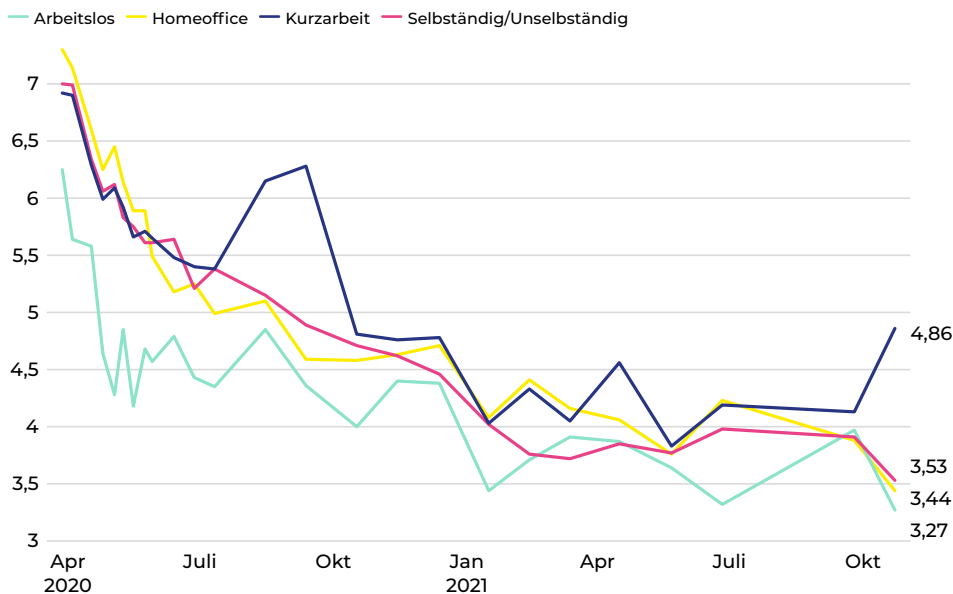
8. Das Vertrauen ist dahin

Das Krisenmanagement der Regierung hat zu einem massiven Vertrauensverlust der Bevölkerung geführt. Diese Entwicklung zeigt sich bereits seit längerem und ist auch im internationalen Vergleich stark ausgeprägt. Während die Österreicher zu Beginn der Pandemie der Regierung noch überdurchschnittlich stark vertrauten, lag man gemäß einer wiederkehrenden Befragung von Eurofound (vgl. „Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year“) im Frühjahr des heurigen Jahres bereits deutlich unter dem EU-Schnitt und weit hinter den skandinavischen Staaten.

Im Herbst dieses Jahres hat sich der Abwärtstrend weiter fortgesetzt. In einer aktuellen Umfrage von Unique Research für die Zeitung Heute gaben 71 Prozent der Befragten an, wenig oder gar kein Vertrauen in die Handlungsfähigkeit der Regierung zu haben (vgl. Heute: „Drei von vier Österreichern trauen der Regierung nichts mehr zu“). Im aktuellen „Demokratie Monitor“ von Sora gaben 58 Prozent der Befragten an, das politische System in Österreich funktioniere „weniger gut“ oder „gar nicht gut“ (vgl. Österreichischer Demokratie Monitor 2021).

Vertrauen in die Regierung

Nach Arbeitsmarktstatus, 0=überhaupt kein Vertrauen, 10=sehr viel Vertrauen



Abfrage in mehreren Wellen, Samples 738 bis 969

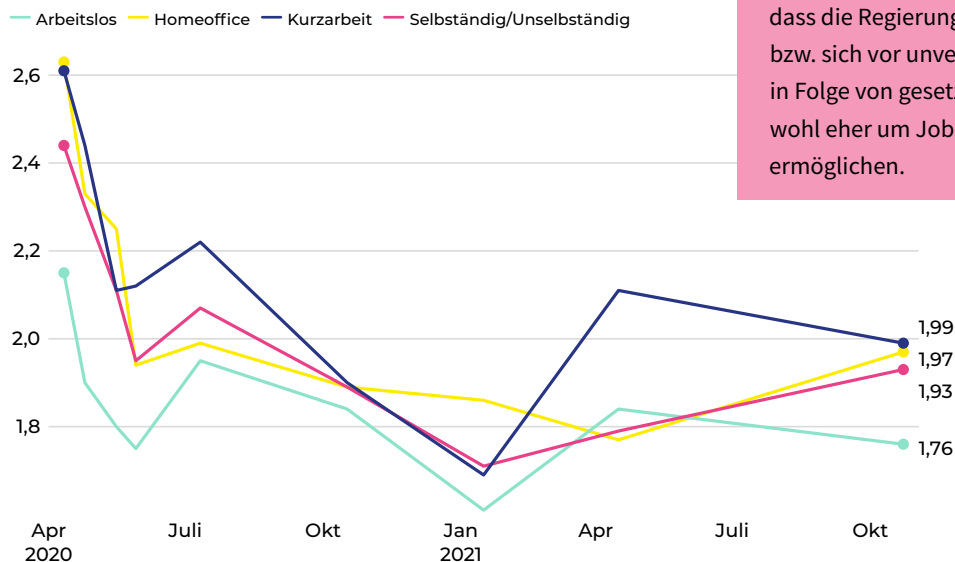
Quelle: Corona Panel Uni Wien

Regelmäßige und noch detailliertere Analysen führt die Uni Wien im Rahmen ihres „Corona Panel Projects“ durch. Auch hier ist das Bild ein eindeutiges. Bereits vor dem vierten bundesweiten Lockdown gab es, gemessen am Arbeitsmarktstatus, quer durch alle Gruppen einen massiven Absturz hinsichtlich des Vertrauens in die Regierung.

Noch deutlich schlechter fallen die Antworten auf Fragen nach der Bewertung von Wirtschaftshilfen aus. Auf einer zehnteiligen Skala (0 = sehr unzufrieden, 10 = sehr zufrieden) gab zuletzt nur mehr Werte um 2. Die Daten stammen von Ende Oktober. Negative Auswirkungen für hunderttausende Arbeitnehmer durch den neuerlichen Lockdown sind in dieser Darstellung noch gar nicht berücksichtigt.

Zufriedenheit mit der Regierung hinsichtlich Stützung der Wirtschaft

Nach Arbeitsmarktstatus, 0=überhaupt kein Vertrauen, 10=sehr viel Vertrauen



Fazit: Wirtschaft braucht Vertrauen. Vor allem in jenen Branchen, die besonders von Betriebsschließungen oder Kurzarbeit betroffen waren und im Falle weiterer Einschränkungen wieder stark betroffen wären, könnte sich der Vertrauensverlust, der in den vergangenen zwei Jahren eingetreten ist, negativ auswirken. Menschen, die bezweifeln, dass die Regierung die Pandemie wirtschaftlich gut managt bzw. sich vor unverschuldeter Arbeitslosigkeit oder Kurzarbeit in Folge von gesetzlichen Auflagen fürchten, werden sich wohl eher um Jobs umsehen, die mehr Planungssicherheit ermöglichen.

Literaturverzeichnis

Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 2014–2019:

Link: <https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=447>

Alterssicherungskommission: Langfristgutachten gesetzliche Pensionsversicherung (2021):

Link: <https://www.sozialministerium.at/Themen/Soziales/Sozialversicherung/Alterssicherungskommission.html>

AMS-Spezialthema: Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitbeschäftigungslosigkeit (2021):

Link: https://www.ams.at/content/dam/download/arbeitsmarktdaten/%C3%B6sterreich/berichte-auswertungen/001_spezialthema_1021.pdf

Caliendo, M. et al. (2015): The Return to Labor Market Mobility: An Evaluation of Relocation Assistance for the Unemployed.

Link: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/114048/1/dp9183.pdf>

Corona Panel Projects (2021):

Link: <https://viecer.univie.ac.at/coronapanel>

Christl M. (2020): A Beveridge curve decomposition for Austria.

Link: <https://labourmarketresearch.springeropen.com/track/pdf/10.1186/s12651-020-00271-z.pdf>

Eco Austria (2021): International mobile Arbeitskräfte: Der neue Standortwettbewerb.

Link: <https://ecoaustria.ac.at/wp-content/uploads/2021/06/PN47.pdf>

Eurofound (2021): Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year.

Link: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21064en.pdf

Eurostat: Link: <https://ec.europa.eu/eurostat/de/home>

Eurostat: Statistics on hard-to-fill vacancies in enterprises.

Link: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=ICT_specialists_-_statistics_on_hard-to-fill_vacancies_in_enterprises

Heute (2021): Drei von vier Österreichern trauen der Regierung nichts mehr zu.

Link: <https://www.unique-research.at/post/heute-umfrage-handlungsf%C3%A4higkeit-der-regierung>

IHS-Untersuchung – Lehren und Lernen unter Pandemiebedingungen (2021):

Link: <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/5873/13/2021-praesentation-steiner-ua-lehren-und-lernen-unter-pandemiebedingungen.pdf>

Lindner, A. et al. (2016): Frontloading the unemployment benefit: An empirical assessment:

Link: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/190451/1/MTDP1627.pdf>

McKinsey Global Institute (2020): What's next for remote work:

An analysis of 2,000 tasks, 800 jobs, and nine countries.

Link: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/whats-next-for-remote-work-an-analysis-of-2000-tasks-800-jobs-and-nine-countries>

Neos-Lab-Blog „5 verlorene Jahre für die Bildung der Jüngsten“.

Link: <https://lab.neos.eu/blog/5-verlorene-jahre-fuer-die-Bildung-der-Juengsten>

Österreichischer Demokratie Monitor 2021:

Link: https://www.demokratiemonitor.at/wp-content/uploads/2021/12/2021_SORA_Praesentation-Demokratie-Monitor-2021.pdf

Rechnungshof-Bericht AMS (2017):

Link: <https://www.rechnungshof.gv.at/rh/home/home/Arbeitsmarktservice.pdf>

Standard: Österreichs Problem, Fachkräfte ins Land zu bekommen (2021): Link: <https://www.derstandard.de/story/2000131711950/oesterreichs-problem-fachkraefte-ins-land-zu-bekommen>**Statistik Austria – Bevölkerungsprognose (2021):**

Link: https://www.statistik.at/web_de/presse/127117.html

Statistik Austria – Bildung in Zahlen 2019/20:

Link: http://www.statistik.at/web_de/services/publikationen/5/index.html?includePage=detailedView§ionName=Bildung&pubId=508

Statistik Austria– Offene Stellen (2021):

Link: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/offene_stellen/index.html

Wiener Zeitung: Man sollte nicht zusätzliche Hürden

auferlegen. (2018): Link: https://www.wienerzeitung.at/nachrichten/politik/oesterreich/945770_Man-sollte-nicht-zusaetzliche-Huerden-auferlegen.html

Impressum:

NEOS Lab

Das offene Labor für neue Politik

Neubaugasse 64–66

1070 Wien

Österreich

neosLAB