

WIFO ■ RESEARCH BRIEFS
14/2025

**Abschätzung des altersbedingten
Abgangs von Fachkräften
auf regionaler Ebene**

Sandra Bilek-Steindl
Julia Bock-Schappelwein
Thomas Url

Abschätzung des altersbedingten Abgangs von Fachkräften auf regionaler Ebene

Sandra Bilek-Steindl, Julia Bock-Schappelwein, Thomas Url

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Begutachtung: Alexander Daminger

Wissenschaftliche Assistenz: Martina Einsiedl

WIFO Research Briefs 14/2025

Dezember 2025

Inhalt

Die Bevölkerungsprognose von Statistik Austria erwartet in Österreich ab 2025 einen Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre). Diese Entwicklung wird auch von einem Wandel in der Bildungsstruktur der unselbstständig Beschäftigten begleitet. Erstens sind nachrückende bzw. neu in den Arbeitsmarkt eintretende Kohorten schwächer besetzt und zweitens weisen sie höhere Bildungsabschlüsse auf. Aufbauend auf der Studie "Auswirkungen des Nicht-Handelns: Mögliche Kosten des altersbedingten Abgangs von Fachkräften" im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien wird hier das Szenario ohne Ausgleichsmechanismen auf dem Arbeitsmarkt um regionale Aussagen ergänzt. In diesem Szenario wird angenommen, dass die bis 2029 ausscheidenden älteren Jahrgänge mit einem Lehrabschluss ausschließlich durch die nachrückenden jungen Geburtsjahrgänge mit einem Lehrabschluss nachbesetzt werden, wodurch sich eine Fachkräftelücke auftut.

E-Mail: sandra.bilek-steindl@wifo.ac.at, julia.bock-schappelwein@wifo.ac.at, thomas.url@wifo.ac.at

2025/1/RB/24123

© 2025 Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Medieninhaber (Verleger), Hersteller: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung
1030 Wien, Arsenal, Objekt 20 | Tel. (43 1) 798 26 01 0 | <https://www.wifo.ac.at>
Verlags- und Herstellungsort: Wien

Kostenloser Download: <https://www.wifo.ac.at/publication/pid/65098352>

Abschätzung des altersbedingten Abgangs von Fachkräften auf regionaler Ebene

Sandra Bilek-Steindl, Julia Bock-Schappelwein, Thomas Url

1. Einleitung

Die Verbreitung neuer Technologien, der zunehmende internationale Handel, geopolitische Spannungen, der demographische Wandel sowie die grüne Transformation sind derzeit die treibenden Kräfte des Strukturwandels in Europa. Dieser Strukturwandel verursacht eine Verschiebung der wirtschaftlichen Aktivität zwischen einzelnen Wirtschaftsbereichen und Regionen; es entstehen neue Produkte und Dienstleistungen, Arbeitsprozesse ändern sich und damit verbunden auch die Anforderungen an Qualifikationen und Kompetenzen der Arbeitskräfte. Das Jahrestatistik 2025 des deutschen Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung prognostiziert für Deutschland eine Verschiebung der Beschäftigung vom verarbeitenden Gewerbe hin zu Dienstleistungsberufen und höher qualifizierten Arbeitskräften¹⁾, wenngleich die demographisch bedingte Verschiebung der Qualifikationsstruktur des Arbeitsangebotes die Folgen der polarisierten Arbeitsnachfrage abfedern wird. Studien für Österreich zeigen zuletzt eine Verschiebung der Beschäftigung hin zu höheren Qualifikationen statt einer Polarisation (Bock-Schappelwein (2016), Hofer et al. (2017), Martinaitis et al. (2021) und Zilian et al. (2021)). Horvath et al. (2024) erwarten mittelfristig eine tendenzielle Verknappung bei Arbeitskräften mit mittlerer Ausbildung, weil der Rückgang des Arbeitskräfteangebots stärker ausfallen dürfte als der Nachfragerückgang.

Die geburtenstarken Jahrgänge – die Altersgruppe ab 55 Jahren stellt derzeit fast ein Fünftel aller unselbstständig Beschäftigten – werden in den nächsten zehn Jahren pensionsbedingt den Arbeitsmarkt verlassen²⁾. Sie konzentrieren sich stärker auf das mittlere Qualifikationssegment und sind häufig in systemrelevanten Bereichen tätig³⁾.

¹⁾ Diese "Polarisierung" der beruflichen Anforderungen (Kroeger et al., 2025) wurde bereits von Autor et al. (2006) für den US-Arbeitsmarkt nachgewiesen. Die empirische Prüfung der Polarisierungshypothese ist schwierig, da automatisierbare Routinearbeiten nur ungenau messbaren Qualifikationen zugeordnet werden können und stark von der Arbeitsorganisation abhängen (Hunt & Nunn, 2022; Tichy, 2018).

²⁾ Im Jahr 2024 waren es 17% aller unselbstständig Beschäftigten (686.200), 2014 waren es nur 10% (354.167), 2004 6% (204.362) und 1994 4% (129.782).

³⁾ Laut Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria hatte 2024 gut jede zweite ältere Arbeitskraft ab 55 Jahren eine mittlere Ausbildung (Lehre, BMS) abgeschlossen (52,0%), wohingegen dieser Anteil unter den in den Arbeitsmarkt nachrückenden Altersgruppen, die ihre Ausbildung bereits abgeschlossen haben, deutlich geringer ausfiel: 39,4% für die Gruppe im Alter von 25 bis 34 Jahren. Dafür hatte jede zweite jüngere Arbeitskraft im Alter zwischen 25 und 34 Jahren zumindest einen Maturaabschluss (53,5%), während in der Altersgruppe ab 55 Jahren nur 35,6% einen Bildungsabschluss mit zumindest Matura hatten. Arbeitskräfte ab 55 Jahren sind überdurchschnittlich oft in systemrelevanten Bereichen tätig (44,4%; Frauen 52,7%, Männer 37,4%; alle Altersgruppen: 38,0%, Frauen 47,8%, Männer 29,6%).

2. Szenarien für die zukünftige Entwicklung des Arbeitsangebots

Vor dem Hintergrund der potentiellen Verknappung mittlerer Qualifikationen in den nächsten Jahren hat das WIFO in einer Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien (Bock-Schappelwein et al., 2025)⁴⁾ in zwei Szenarien, einerseits die Auswirkungen einer Höherqualifizierung zur Abdeckung des Bedarfs an Arbeitskräften im mittleren Qualifikationssegment und andererseits die Folgen einer potentiellen Lücke im Angebot an Fachkräften, analysiert.

Im **ersten Szenario** wird die Auswirkung einer Höherqualifizierung von 40.000 unselbstständig Beschäftigten mit höchstens Pflichtschulabschluss auf eine mittlere Ausbildung (Lehre) auf die Wirtschaftsleistung abgeschätzt. In diesem Szenario bleibt die Zahl der unselbstständig Beschäftigten gegenüber der Basislösung aus der mittelfristigen Wirtschaftsprägnose des WIFO vom März 2025 unverändert (Baumgartner & Kaniovski, 2025), aber es sinkt der Anteil der formal geringqualifizierten Arbeitskräfte an der Gesamtbeschäftigung von 12% (Abbildung 1), einem seit Mitte der 2010er-Jahre nahezu unveränderten Wert, um gut einen Prozentpunkt auf 11%. Die Modellschätzung für dieses Szenario zeigt eine positive Wirkung der Aufqualifizierung auf die Wirtschaftsleistung; das Bruttoinlandsprodukt liegt nach sechs Jahren um 0,1% über dem Basisszenario aus der mittelfristigen Prognose des WIFO. Hierbei gilt es allerdings zu berücksichtigen, dass längerfristig positive Effekte wie etwa eine geringere Arbeitslosigkeitswahrscheinlichkeit oder auch eine höhere Erwerbsintegration noch nicht eingepreist sind. Auch der Produktivitätsrat weist auf positive gesamtwirtschaftliche Effekte einer Verbesserung des Qualifikationsniveaus in der Bevölkerung hin (Molnárová, 2024; Produktivitätsrat, 2024).

Für diese Höherqualifizierung mit Schwerpunkt auf mittlere Abschlüsse eignen sich auf Basis der aktuellen Ausbildungsstruktur vor allem die Wirtschaftsbereiche Beherbergung und Gastronomie sowie die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (z. B. Arbeitskräfteverleih, Reinigung). Auch im Bauwesen besteht Potential, insbesondere für benötigte Qualifikationen zur forcierung der Ökologisierung der Wirtschaft (Abbildung 2).

Im **zweiten Szenario** werden die Folgen einer potentiellen Lücke im Angebot an Fachkräften analysiert: Die ausscheidenden älteren Jahrgänge mit einem Lehrabschluss werden in dieser Variante ausschließlich durch die nachrückenden jungen Geburtsjahrgänge mit einem Lehrabschluss nachbesetzt, weitere Ausgleichsmechanismen (berufliche Mobilität, Qualifizierungsmaßnahmen, Lohnanpassungen usw.) fehlen. Da die nachrückenden Jahrgänge kleiner sind und gleichzeitig höhere Abschlüsse haben, entsteht ein Fachkräftebedarf. Dieser wächst von Jahr zu Jahr weiter, weil die Zahl der Abgänge laufend die Zahl der Zugänge übertrifft. Unter diesen Annahmen würde bis zum Jahr 2029 im mittleren Qualifikationssegment eine kumulierte Lücke im Ausmaß von insgesamt 51.000 Arbeitskräften entstehen (Übersicht 1). Das fehlende Arbeitsangebot würde das durchschnittliche Wirtschaftswachstum um jährlich rund 0,1 Prozentpunkte dämpfen; d. h. nach sechs Jahren würde das BIP um rund 0,5% unter dem Basisszenario liegen. Hier sind auch sektorale Unterschiede zu erwarten, da etwa in systemrelevanten Beschäftigungsbereichen, im Bauwesen, in den Bereichen Energie und Wasser oder auch im öffentlichen Verkehr erhöhter Bedarf sichtbar wäre.

⁴⁾ <https://www.wifo.ac.at/publication/427875/>

Dieses Szenario wäre zu erwarten, wenn die Unternehmen keine zusätzlichen Anstrengungen zur Fortbildung junger Beschäftigter setzen, Anreize in Form höherer Lohnsätze für Lehrlinge nicht gesetzt werden und im Vergleich zur Gegenwart gesteigerte Fortbildungsaktivitäten des Arbeitsmarktservice ausbleiben.

Übersicht 1: Berechnung des Nettoeffektes auf das Arbeitsangebot für das Szenario mit fehlenden Ausgleichsmechanismen am Arbeitsmarkt

	Bevölkerung im Alter von 19 Jahren		Nachrückende mit Lehrabschluss		Nettoeffekt auf das Arbeitsangebot		Kumulierter Nettoeffekt	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
	Personen							
2023	48.076	44.813	13.991	8.337	–	–	–	–
2024	48.723	45.234	14.179	8.415	– 1.624	– 5.813	– 1.624	– 5.813
2025	47.372	44.702	13.786	8.316	– 1.434	– 5.386	– 3.058	– 11.199
2026	46.361	44.418	13.492	8.263	– 1.734	– 5.445	– 4.792	– 16.644
2027	46.645	43.950	13.574	8.176	– 1.724	– 5.597	– 6.516	– 22.241
2028	46.405	43.984	13.504	8.182	– 3.694	– 7.302	– 10.210	– 29.543
2029	46.886	44.563	13.644	8.290	– 3.702	– 7.327	– 13.912	– 36.870

Q: Alterssicherungskommission (2024), Statistik Austria, Pensionsversicherungsanstalt (2024), WIFO-Berechnungen.

3. Abschätzung des möglichen Fachkräftebedarfs auf regionaler Ebene

Die Aufteilung der potentiellen Fachkräftelücke auf die neun Bundesländer kann anhand der regionalen Bildungsstruktur der unselbständig Erwerbstätigen im Jahr 2023 und der Bevölkerungsprognose ermittelt werden. Sie bildet die demographie- und bildungsstrukturbedingten Änderungen im regionalen Angebot mit mittleren Qualifikationen ab, wobei sich regionale Lohnniveaus, die Standortwahl der Unternehmen und deren Arbeitsnachfrage in der mittleren Frist nicht systematisch anpassen (komparativ-statische Analyse)⁵⁾. Der Nettoeffekt aus den erwarteten Übertritten von Fachkräften mit mittlerer Ausbildung in den Ruhestand und dem Nachrücken von Fachkräften durch Lehrlingsausbildung ist in Übersicht 2 dargestellt. Die Spannweite zwischen den einzelnen Bundesländern ist groß: Kumuliert könnten bis 2029 zwischen 490 Fachkräften in Vorarlberg und 10.230 Fachkräften in der Steiermark bzw. 14.400 Fachkräften in Niederösterreich im Arbeitsangebot fehlen.

Im unteren Teil von Übersicht 2 sind die Veränderungsraten in Bezug auf das Ausgangsjahr 2023 dargestellt. Die Spannweite zwischen den Bundesländern ist groß, z. B. werden 2029 in Kärnten um 6,7% und im Burgenland um 6,5% weniger Fachkräfte zur Verfügung stehen als 2023, in Wien dagegen um 2,0% weniger, in Vorarlberg um 0,7% und österreichweit um 3,7% weniger.

⁵⁾ In einem räumlichen Gleichgewichtsmodell würden Migration und Pendelverflechtungen, geänderte Immobilienpreise bzw. Mieten und regionale Lohndifferentialen mittelfristig lokale Unterschiede ausgleichen (Wrede, 2015).

Übersicht 2: Kumulierter Nettoeffekt auf das Arbeitsangebot für die Simulation des vollständigen Entfalls von Ausgleichsmechanismen am Arbeitsmarkt nach Bundesländern und Geschlecht

	Burgen-land	Kärnten	Nieder-öster-reich	Ober-öster-reich	Salzburg	Steier-mark	Tirol	Vorarl-berg	Wien	Öster-reich
Personen										
Männer										
2024	– 215	– 387	– 736	+ 106	– 13	– 424	+ 11	+ 162	– 128	– 1.624
2025	– 418	– 752	– 1.422	+ 235	– 17	– 812	+ 35	+ 326	– 233	– 3.058
2026	– 630	– 1.134	– 2.162	+ 301	– 42	– 1.246	+ 29	+ 472	– 380	– 4.792
2027	– 843	– 1.517	– 2.902	+ 371	– 66	– 1.679	+ 25	+ 620	– 525	– 6.516
2028	– 1.133	– 2.044	– 4.048	+ 78	– 218	– 2.435	– 154	+ 679	– 935	– 10.210
2029	– 1.424	– 2.574	– 5.199	– 213	– 370	– 3.194	– 332	+ 740	– 1.346	– 13.912
Frauen										
2024	– 246	– 597	– 1.477	– 852	– 447	– 1.122	– 516	– 187	– 369	– 5.813
2025	– 478	– 1.160	– 2.869	– 1.626	– 862	– 2.172	– 992	– 354	– 686	– 11.199
2026	– 712	– 1.727	– 4.267	– 2.413	– 1.282	– 3.231	– 1.474	– 525	– 1.013	– 16.644
2027	– 950	– 2.304	– 5.691	– 3.231	– 1.712	– 4.313	– 1.971	– 704	– 1.365	– 22.241
2028	– 1.240	– 3.009	– 7.445	– 4.370	– 2.267	– 5.673	– 2.630	– 965	– 1.944	– 29.543
2029	– 1.532	– 3.718	– 9.208	– 5.510	– 2.824	– 7.040	– 3.291	– 1.226	– 2.521	– 36.870
Insgesamt										
2024	– 461	– 984	– 2.213	– 746	– 460	– 1.546	– 505	– 25	– 497	– 7.437
2025	– 896	– 1.912	– 4.291	– 1.391	– 879	– 2.984	– 957	– 28	– 919	– 14.257
2026	– 1.342	– 2.861	– 6.429	– 2.112	– 1.324	– 4.477	– 1.445	– 53	– 1.393	– 21.436
2027	– 1.793	– 3.821	– 8.593	– 2.860	– 1.778	– 5.992	– 1.946	– 84	– 1.890	– 28.757
2028	– 2.373	– 5.053	– 11.493	– 4.292	– 2.485	– 8.108	– 2.784	– 286	– 2.879	– 39.753
2029	– 2.956	– 6.292	– 14.407	– 5.723	– 3.194	– 10.234	– 3.623	– 486	– 3.867	– 50.782
Veränderung gegen 2023 in %										
Männer										
2024	– 0,7	– 0,6	– 0,4	+ 0,1	– 0,0	– 0,3	+ 0,0	+ 0,4	– 0,1	– 0,2
2025	– 1,3	– 1,3	– 0,8	+ 0,1	– 0,0	– 0,6	+ 0,0	+ 0,8	– 0,2	– 0,3
2026	– 2,0	– 1,9	– 1,2	+ 0,2	– 0,1	– 0,9	+ 0,0	+ 1,1	– 0,3	– 0,5
2027	– 2,6	– 2,5	– 1,6	+ 0,2	– 0,1	– 1,2	+ 0,0	+ 1,5	– 0,4	– 0,7
2028	– 3,5	– 3,4	– 2,3	+ 0,0	– 0,4	– 1,8	– 0,2	+ 1,6	– 0,8	– 1,2
2029	– 4,4	– 4,3	– 2,9	– 0,1	– 0,6	– 2,3	– 0,4	+ 1,8	– 1,1	– 1,6
Frauen										
2024	– 1,9	– 1,7	– 1,6	– 0,9	– 1,2	– 1,4	– 1,0	– 0,8	– 0,5	– 1,2
2025	– 3,6	– 3,3	– 3,1	– 1,6	– 2,3	– 2,8	– 2,0	– 1,5	– 0,9	– 2,2
2026	– 5,4	– 4,9	– 4,6	– 2,4	– 3,4	– 4,1	– 2,9	– 2,2	– 1,4	– 3,3
2027	– 7,2	– 6,6	– 6,1	– 3,3	– 4,5	– 5,5	– 3,9	– 2,9	– 1,9	– 4,4
2028	– 9,4	– 8,6	– 8,0	– 4,4	– 5,9	– 7,2	– 5,2	– 4,0	– 2,6	– 5,9
2029	– 11,6	– 10,6	– 9,9	– 5,6	– 7,4	– 9,0	– 6,5	– 5,0	– 3,4	– 7,3
Insgesamt										
2024	– 1,0	– 1,0	– 0,8	– 0,3	– 0,5	– 0,7	– 0,4	– 0,0	– 0,3	– 0,5
2025	– 2,0	– 2,0	– 1,6	– 0,5	– 0,9	– 1,4	– 0,7	– 0,0	– 0,5	– 1,0
2026	– 3,0	– 3,0	– 2,4	– 0,8	– 1,4	– 2,1	– 1,1	– 0,1	– 0,7	– 1,6
2027	– 4,0	– 4,0	– 3,2	– 1,1	– 1,8	– 2,8	– 1,5	– 0,1	– 1,0	– 2,1
2028	– 5,3	– 5,3	– 4,2	– 1,6	– 2,5	– 3,7	– 2,1	– 0,4	– 1,5	– 2,9
2029	– 6,5	– 6,7	– 5,3	– 2,1	– 3,3	– 4,7	– 2,8	– 0,7	– 2,0	– 3,7

Q: Alterssicherungskommission (2024), Statistik Austria, Pensionsversicherungsanstalt (2024), WIFO-Berechnungen.

Quer durch Österreich ist der Rückgang weiblicher Fachkräfte stärker ausgeprägt als für Männer, wobei Wien einen kleineren Geschlechterunterschied aufweisen dürfte als die anderen Bundesländer. In Oberösterreich, Tirol und Salzburg geht das Arbeitsangebot von weiblichen Fachkräften zurück, während von einer stabilen Entwicklung bei den Männern ausgegangen wird.

Am geringsten wäre im Jahr 2029 Vorarlberg von einer potentiellen Fachkräftelücke betroffen ($-0,7\%$), weil dort der Rückgang weiblicher Fachkräfte ($-5,0\%$) durch einen Anstieg der Männer ($+1,8\%$) teilweise kompensiert wird. Überproportional könnten dagegen Kärnten und das Burgenland unter einem Fachkräftbedarf leiden, weil sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern im Bundesländervergleich demographiebedingt ein deutlicher Rückgang im Arbeitsangebot zu erwarten ist.

4. Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

Das mittlere Qualifikationssegment steht vor der Herausforderung, dass in den nächsten Jahren die Zahl der Erwerbspersonen mit mittlerer Ausbildung aufgrund des demographischen Wandels und der Bildungsexpansion in den letzten Jahrzehnten massiv zurückgehen wird, weshalb eine tendenzielle Verknappung von Arbeitskräften in diesem Ausbildungssegment nicht auszuschließen ist. Die durchgeföhrten Simulationen zeigen eine mögliche Dämpfung des durchschnittlichen Wirtschaftswachstums um jährlich rund 0,1 Prozentpunkte; nach sechs Jahren würde das BIP um rund 0,5% unter dem Basisszenario liegen, wenn es nicht gelingt, im mittleren Qualifikationssegment aufzuqualifizieren. Auch in Zukunft braucht es in Österreich das mittlere Qualifikationsniveau (insbesondere manuelle Nicht-Routinetätigkeiten, Bock-Schappelwein, 2016) damit es mittelfristig keine Friktionen am Arbeitsmarkt gibt, die auch mit einem allgemeinen Rückgang der wirtschaftlichen Leistung verbunden wären.

Diese Friktionen sind nicht gleichmäßig über alle Wirtschaftsbereiche und Regionen verteilt, da unterschiedliche Anpassungsfähigkeiten zu erwarten sind. Sie konzentrieren sich etwa auf systemrelevante Beschäftigungsbereiche, das Bauwesen, die Bereiche Energie und Wasser oder auch den öffentlichen Verkehr, und regional, getrieben von den demographischen Rahmenbedingungen, der regionalen Qualifikationsstruktur und der peripheren Lage, auf die Bundesländer Burgenland und Kärnten. Die kleinsten Fachkräftelücken sind in Vorarlberg, Oberösterreich und Wien zu erwarten, wo teilweise auch Agglomerationsvorteile eine Rolle spielen. Es werden auch erhebliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern auftreten, weil die Lücke bei den Frauen wesentlich stärker ausgeprägt ist als bei den Männern. Da viele Tätigkeiten geschlechtsspezifische Unterschiede aufweisen, werden Branchen mit einem überproportional hohen Frauenanteil potentiell stärker betroffen sein.

Mögliche Instrumente zur Gegensteuerung umfassen eine Kombination aus Standortpolitik, Verkehrsinfrastruktur und Maßnahmen zur Aufqualifizierung von Beschäftigten mit höchstens Pflichtschulabschluss auf das mittlere Qualifikationsniveau. Solche Bemühungen könnten von der öffentlichen Hand durch Maßnahmen zur Aktivierung des Arbeitskräftepotentials im erwerbsfähigen Alter sowie zur Festigung von Basisqualifikationen, Sprachkenntnissen und digitalen Grundkompetenzen über Maßnahmen zum Abbau von Informationsdefiziten sowie zur Bereitstellung von niederschwelligem Ausbildungsangeboten bis hin zu finanzieller Absicherung und Nachbetreuung nach abgeschlossener Ausbildung unterstützt werden.

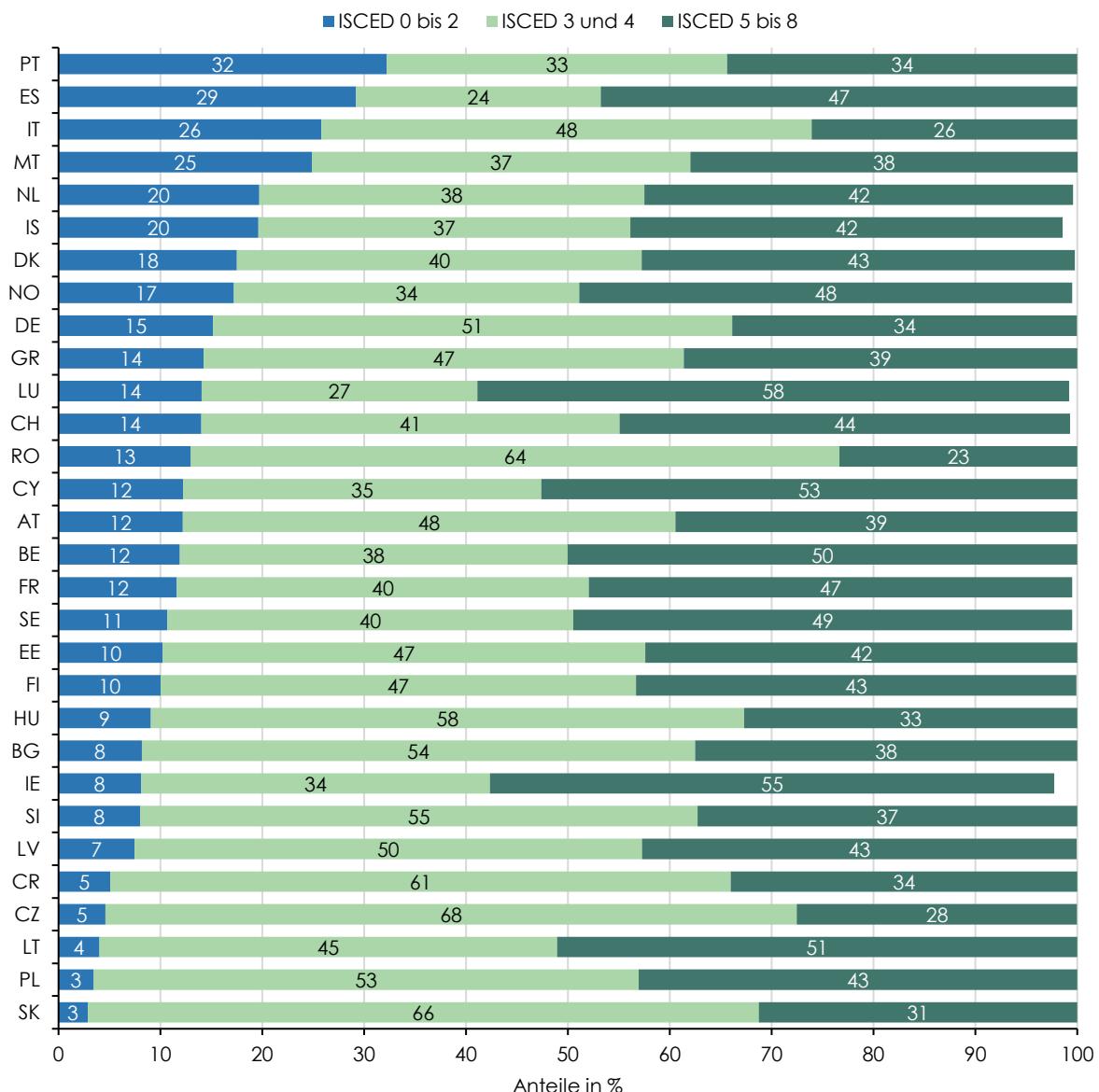
Literatur

- Alterssicherungskommission (2024). Gutachten über die voraussichtliche Gebarung der gesetzlichen Pensionsversicherung in den Jahren 2024-2029. <https://www.sozialministerium.at/Themen/Soziales/Sozialversicherung/Alterssicherungskommission.html>
- Autor, D. H., Katz, L. F., & Kearney, M. S. (2006). The Polarization of the U.S. Labor Market. *American Economic Review*, 96(2), 189–194. <https://doi.org/10.1257/000282806777212620>
- Baumgartner, J., & Kaniowski, S. (2025). Handelskonflikte, Spardruck und Strukturprobleme hemmen das Wirtschaftswachstum in Österreich. Update der mittelfristigen Prognose 2025 bis 2029. *WIFO-Monatsberichte*, 98(4), 179–190.
- Bock-Schappelwein, J. (2016). Digitalisierung und Arbeit, In: Peneder, M. (Koordination), Bock-Schappelwein, J., Firgo, M., Fritz, O. & Streicher, G., Österreich im Wandel der Digitalisierung, Studie des WIFO im Auftrag von A1 Telekom Austria AG, WIFO-Gutachtenserie, Wien, S. 110-126.
- Bock-Schappelwein, J., Bilek-Steindl, S., & Url, T. (2025). Auswirkungen des (Nicht-)Handelns: Mögliche Kosten des altersbedingten Abgangs von Fachkräften. WIFO. <https://www.wifo.ac.at/publication/pid/60301916>
- Cazzaniga, M., Jaumotte, F., Li, L., Melina, G., Panton, A. J., Pizzinelli, C., Rockall, E., & Tavares, M. M. (2024). Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work. <https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2024/01/14/Gen-AI-Artificial-Intelligence-and-the-Future-of-Work-542379>
- Hofer, H., Titelbach, G., & Vogtenhuber, S. (2017). Polarisierung am Österreichischen Arbeitsmarkt? *Wirtschaft Und Gesellschaft*, 43(3), 379–404.
- Horvath, T., Mahringer, H., & Spielauer, M. (2024). Die Entwicklung des Arbeitskräfteangebotes in Österreich bis 2040. WIFO. <https://www.wifo.ac.at/publication/pid/51695515>
- Hunt, J., & Nunn, R. (2022). Has U.S. employment really polarized? A critical reappraisal. *Labour Economics*, 75, 102117. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102117>
- Kroeger, T., Runschke, B., & Simon, L. (2025). Arbeitsmarkt im Wandel: Polarisierung, Fachkräfteengpässe und Labour Hoarding. *Wirtschaftsdienst*, 105(10), 695–706. <https://doi.org/10.2478/wd-2025-0181>
- Martinaitis, Ž., Christenko, A., & Antanavičius, J. (2021). Upskilling, Deskilling or Polarisation? Evidence on Change in Skills in Europe. *Work, Employment and Society*, 35(3), 451–469. <https://doi.org/10.1177/0950017020937934>
- Molnárová, Z. (2024). Macroeconomic effects of demographic transition, mobilization of the labor force potential and labor productivity. Büro des Produktivitätsrates. <https://www.produktivitaetsrat.at/publikationen/reports/2024002.html>
- Pensionsversicherungsanstalt (2024). Jahresbericht 2023. Wien.
- Produktivitätsrat (2024). Produktivitätsbericht 2024: Nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit Österreichs. <https://www.produktivitaetsrat.at/publikationen/prod-jahresberichte/2024001.html>
- Sachverständigenrat (2025). Perspektiven für morgen schaffen – Chancen nicht verspielen. Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. https://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/gutachten/jg202526/JG202526_Gesamtausgabe.pdf
- Tichy, G. (2018). Polarisierung der beruflichen Anforderungen durch die Digitalisierung? *WIFO Monatsberichte*, 91(3), 177–190.
- Wrede, M. (2015) Wages, Rents, Unemployment and the Quality of Life: A Consistent Theory-based Measure. *Journal of Regional Science*, 55(4), 609-625. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jors.12176>
- Zilian, L. S., Zilian, S. S., & Jäger, G. (2021). Labour market polarisation revisited: Evidence from Austrian vacancy data. *Journal for Labour Market Research*, 55(1), 7. <https://doi.org/10.1186/s12651-021-00290-4>

Anhang

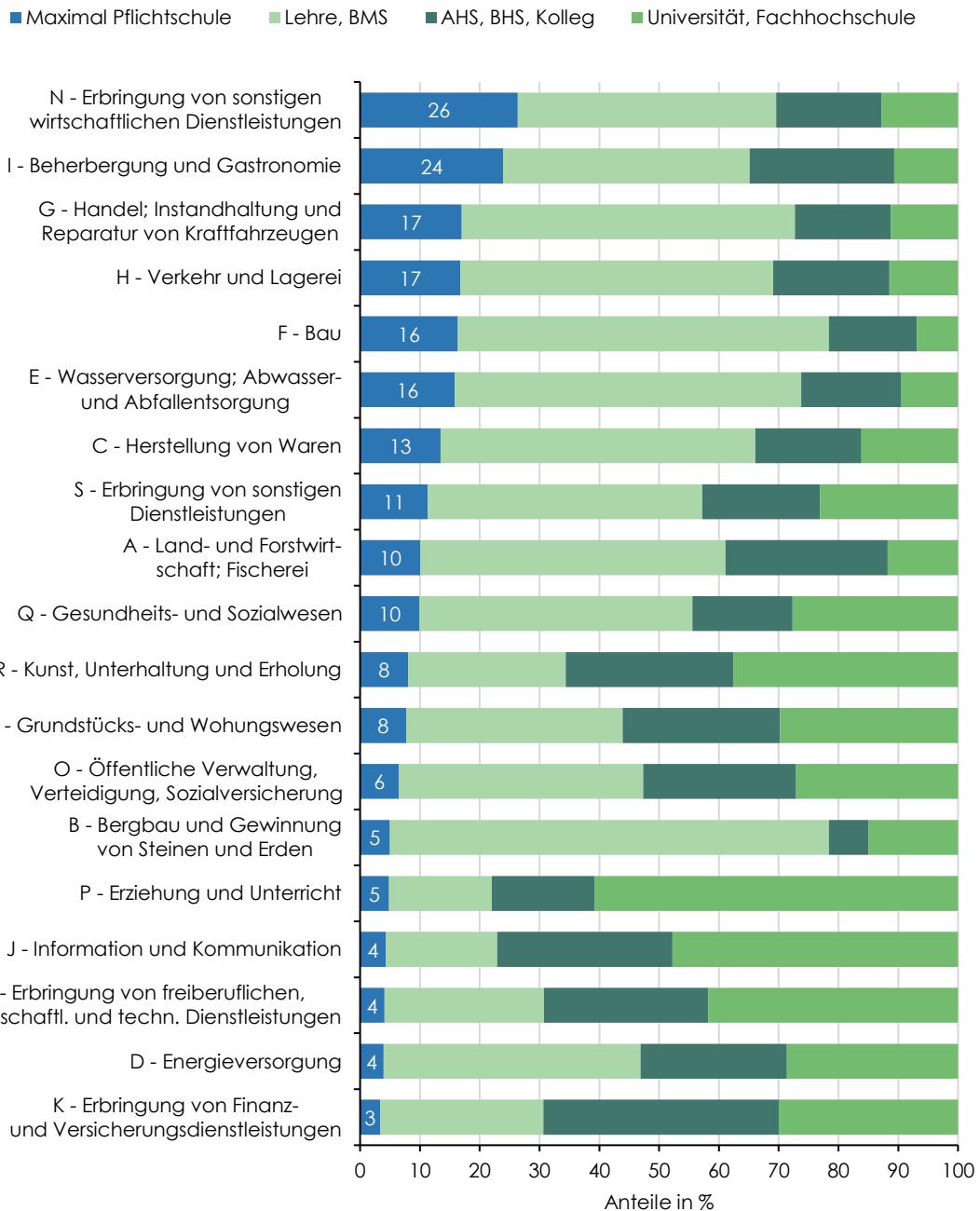
Abbildung 1: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten im Europa-Vergleich

2024



Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen. – Wenn die Querbalken nicht exakt 100 ergeben, liegt dies an fehlenden Werten. –
 ISCED 0 bis 2: Elementarbereich, Primarbereich Schulstufe 1 bis 4, Sekundarbereich Schulstufe 5 bis 8. ISCED 3 und 4:
 Sekundarbereich II Schulstufe 9 und höher, Postsekundarbereich nichttertiär. ISCED 5 bis 8: Nicht universitärer Tertiärbereich, Universitärer Tertiärbereich.

Abbildung 2: Qualifikationsstruktur der unselbständig Beschäftigten in Österreich
2024, ÖNACE 2008



Q: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – Ohne geringfügige Beschäftigung und Karez.