



Aktivierbare Arbeitsmarktpotenziale und "Stille Reserven" in Österreich

**Stefan Angel, Benjamin Bittschi,
Thomas Horvath, Marion Kogler,
Helmut Mahringer**

Wissenschaftliche Assistenz: Paul Höfle

Oktober 2023

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Aktivierbare Arbeitsmarktpotenziale und "Stille Reserven" in Österreich

Stefan Angel, Benjamin Bittschi, Thomas Horvath,
Marion Kogler, Helmut Mahringer

Oktober 2023

**Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung
Im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

Wissenschaftliche Assistenz: Paul Höfle

Die Studie bietet neben einem Literaturüberblick eine detaillierte Analyse ungenutzter Arbeitskräftepotenziale sowohl in der erwerbsinaktiven Bevölkerung als auch bei unterbeschäftigten Teilzeitarbeitenden. Neben der Größe dieser Gruppen werden auch deren Struktur und die Gründe für die fehlende oder geringe Erwerbsteilnahme analysiert. Darüber hinaus bietet eine modellgestützte Simulation einen Ausblick über die Entwicklung ungenutzter Arbeitskräftepotenziale bis ins Jahr 2040. Es zeigt sich, dass auch über die Gruppe der Arbeitslosen hinaus erhebliche Potenziale für zusätzliche Erwerbstätigkeit bestehen. Um diese zu nutzen, ist jedoch ein Abbau von Erwerbshindernissen erforderlich. Aktivierungsstrategien müssen dabei auf die unterschiedlichen Bedarfslagen in der sehr heterogenen Gruppe der Erwerbsinaktiven und Teilzeiterwerbstätigen Bedacht nehmen.

2023/2/S/WIFO-Projektnummer: 11521

© 2023 Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Medieninhaber (Verleger), Herausgeber und 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

Verkaufspreis: 60 € • Kostenloser Download: <https://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/70889>

Inhalt

Verzeichnis der Übersichten	II
Verzeichnis der Abbildungen	III
Executive Summary	V
1. Einleitung	1
2. Literaturüberblick	2
2.1 Ausmaß des ungenützten Arbeitskräftepotenzials	2
2.2 Zusammensetzung des ungenützten Arbeitskräftepotenzials	4
2.3 Frauen	4
2.4 Ältere	5
2.5 Migrant:innen	7
2.6 Jüngere bzw. NEETs	8
3. Definition von Gruppen (Mikrozensus-Analysen)	10
4. Stille Reserven bei Nicht-Erwerbspersonen	13
4.1 Gruppengröße und Erwerbstundenpotenzial	13
4.2 Soziodemografische Merkmale der Stillen Reserve	18
4.3 Vor- und Nachkarrieren der Stillen Reserve (SRV)	21
4.4 Hindernisse für die Erwerbsintegration der Stillen Reserve	25
4.5 Exkurs: NEETs und Entmutigte	28
5. Nicht genutzte Erwerbspotenziale bei Erwerbstätigen	30
5.1 Gruppengröße und Erwerbstundenpotenzial	30
5.2 Soziodemografische Merkmale der zeitbezogen Unterbeschäftigten	35
5.3 Gründe für Teilzeiterwerbstätigkeit bei zeitbezogen Unterbeschäftigten	36
5.4 Exkurs: Geringfügig Beschäftigte und Überqualifizierte	37
6. Simulation bis 2040	40
6.1 Methodischer Zugang zur Abschätzung künftiger Veränderungen der Erwerbsbevölkerung	40
6.2 Annahmen in der Simulation	41
6.3 Bevölkerung im Erwerbsalter nach Erwerbsstatus	43
6.4 Entwicklung der Erwerbspersonen 2022 bis 2040	46
6.5 Entwicklung der Nicht-Erwerbspersonen 2022 bis 2040	50
6.6 Geringfügig Beschäftigte 2022 bis 2040	56
6.7 Zusammensetzung der Bevölkerung im Erwerbsalter im Zeitverlauf	58
Literaturhinweise	62
Anhang	64

Verzeichnis der Übersichten

Übersicht 1	Subgruppen des Arbeitsmarktpotenzials	11
Übersicht 2	Bevölkerung nach Erwerbsstatus im Jahr 2022	12
Übersicht 3	Soziodemografische Struktur der Stillen Reserven, 2004 bis 2022	19
Übersicht 4	Wie lange bzw. oft sind Personen in der Stillen Reserve?	20
Übersicht 5	Letzter Status vor SRV im Vergleich zu Erwerbstätigen	20
Übersicht 6	SRV-Status im vorherigen Quartal	22
Übersicht 7	SRV-Vorkarriere	23
Übersicht 8	SRV-Status im nächsten Quartal	24
Übersicht 9	SRV-Nachkarriere	25
Übersicht 10	Wichtigster Grund für Personen in der SRV, keine Arbeit zu suchen, nach Geschlecht	26
Übersicht 11	Wichtigster Grund für Personen in der SRNV, keine Arbeit zu suchen, nach Geschlecht und Alter	27
Übersicht 12	Wichtigster Grund, warum ein Arbeitsbeginn für Personen in der SRSNV innerhalb von zwei Wochen nicht möglich ist, nach Geschlecht und Alter	27
Übersicht 13	Soziodemografische Struktur der Entmutigten und NEETs	28
Übersicht 14	Wichtigster Grund, warum NEETs keine Arbeit suchen, nach Geschlecht	29
Übersicht 15	Soziodemografische Struktur der zeitbezogenen Unterbeschäftigten	35
Übersicht 16	Wichtigster Grund für Teilzeitarbeit bei TUBV, 2021 bis 2022	36
Übersicht 17	Wichtigster Grund für Teilzeitarbeit bei SUB, 2021 bis 2022	37
Übersicht 18	Soziodemografische Struktur der geringfügig Beschäftigten und Überqualifizierten	38
Übersicht 19	Wichtigster Grund für Teilzeitarbeit bei geringfügig Beschäftigten, die mehr Stunden arbeiten möchten, 2021 bis 2022	39
Übersicht A 1	Personen in Stillen Reserven und nicht genutzten Erwerbspotenzialen	64
Übersicht A 2	Vollzeiterwerbstätigkeit und Betreuungspflichten bei TZUB und SUB	64

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1	Gruppen am Arbeitsmarkt (LFK)	10
Abbildung 2	Zahl der Personen in Stillen Reserven, indexiert, 2004 bis 2022	14
Abbildung 3	Anteil der Stillen Reserven an den Erwerbstätigen, 2004 bis 2022	15
Abbildung 4	Imputierte Wochenarbeitsstunden der Stillen Reserven in % der Wochenarbeitsstunden der Erwerbstätigen, 2013 bis 2022	16
Abbildung 5	Differenz zwischen gewünschten und tatsächlichen Wochenarbeitsstunden, 2014 bis 2022	21
Abbildung 6	Vorkarriere von Personen in der SRV	23
Abbildung 7	Nachkarriere von Personen in der SRV	24
Abbildung 8	Wichtigster Grund für Personen in der SRV, keine Arbeit zu suchen, nach Alter	26
Abbildung 9	Anteil der Erwerbstätigen, die mehr Stunden als derzeit arbeiten möchten, 2005 bis 2022	30
Abbildung 10	Wunsch nach mehr Arbeitsstunden: In welcher Form?, 2004 bis 2020	31
Abbildung 11	Anteil der zeitbezogen Unterbeschäftigten an den Erwerbstätigen, 2004 bis 2022	32
Abbildung 12	Stundenpotenzial bei zeitbezogen Unterbeschäftigten: Abweichung zwischen gewünschten und tatsächlichen Wochenstunden, 2014 bis 2022	33
Abbildung 13	Stundenpotenzial bei zeitbezogen Unterbeschäftigten: Stundensumme und VZÄ, 2014 bis 2022	34
Abbildung 14	Erwerbs- und Arbeitslosenquote, 2022 bis 2040	43
Abbildung 15	Gliederung der Erwerbsstatus	44
Abbildung 16	Erwerbspositionen der Bevölkerung im Erwerbsalter (15 bis 64 Jahre) nach Geschlecht, 2022	45
Abbildung 17	Bevölkerungsentwicklung nach breiten Altersgruppen, 2022 bis 2040	46
Abbildung 18	Erwerbspersonen nach breiten Altersgruppen, 2022 bis 2040	47
Abbildung 19	Erwerbspersonen, Erwerbstätige und Arbeitsvolumen, 2022 bis 2040	48
Abbildung 20	Erwerbspersonen nach Erwerbsstatus, relative Veränderung 2022 bis 2040	49
Abbildung 21	Teilzeitbeschäftigte Frauen nach Alter des jüngsten Kindes, 2022 bis 2040	50
Abbildung 22	Nicht-Erwerbspersonen nach Grund der Nicht-Erwerbstätigkeit und Geschlecht, 2022 bis 2040	51
Abbildung 23	Nicht-Erwerbspersonen nach Grund der Inaktivität, relative Veränderung 2022 bis 2040	52
Abbildung 24	Sonstige Nicht-Erwerbspersonen nach Alter, 2022 bis 2040	53
Abbildung 25	Sonstige Nicht-Erwerbspersonen nach Geburtsland, 2022 bis 2040	54
Abbildung 26	Sonstige Nicht-Erwerbspersonen nach Gesundheitszustand, 2022 bis 2040	55
Abbildung 27	Sonstige weibliche Nicht-Erwerbspersonen nach Alter des jüngsten Kindes, 2022 bis 2040	56
Abbildung 28	Geringfügig Beschäftigte nach sonstigem Erwerbsstatus, 2022 bis 2040	57
Abbildung 29	Geringfügig Beschäftigte nach Geschlecht und Erwerbsstatus, absolute Veränderung 2022 bis 2040	58
Abbildung 30	Bevölkerung im Erwerbsalter nach Erwerbsstatus, 2022 bis 2040	59
Abbildung 31	Bevölkerung im Erwerbsalter nach Geschlecht und Erwerbsposition, absolute Veränderung 2022 bis 2040	60
Abbildung 32	Erwerbspositionen nach Geschlecht, 2022 und 2040	61

Abbildung A 1	Zahl der zeitbezogenen Unterbeschäftigten, 2004 bis 2020	65
Abbildung A 2	Pensionszugänge von Frauen nach Pensionsart, 2022 bis 2040	65
Abbildung A 3	Erwerbsquoten nach Geschlecht, 2022 und 2040	66
Abbildung A 4	Teilzeitquoten 2006 bis 2021 und Simulation bis 2040	67
Abbildung A 5	Nicht-Erwerbspersonen nach Geschlecht und Grund der Inaktivität, relative Veränderung 2022 bis 2040	68
Abbildung A 6	Geringfügig Beschäftigte nach Geschlecht und Erwerbsstatus, relative Veränderung 2022 bis 2040	69
Abbildung A 7	Bevölkerung im Erwerbsalter nach Erwerbsstatus nach Geschlecht, 2022 bis 2040	70

Executive Summary

Der kräftige Konjunkturaufschwung im Zuge der wirtschaftlichen Erholung nach der COVID-19-Krise, der plötzliche Rekrutierungsbedarf nach Ende der Lockdowns und Produktionseinschränkungen, die Beschäftigungseffekte der öffentlichen Ausgaben im Zuge der Pandemiebekämpfung sowie der saisonal hohe Besetzungsbedarf führten ab dem Jahr 2021 zu einem deutlichen Anstieg der offenen Stellen, einem spürbaren Rückgang der Arbeitslosigkeit und in einigen Bereichen der Wirtschaft zu Engpässen bei geeigneten Arbeitskräften. Zugleich zeichnet sich eine schwächere Zunahme des Arbeitskräfteangebots ab, die durch den Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung im Inland und trotz steigender Erwerbsbeteiligung (v. a. bei älteren Arbeitskräften) zu erwarten ist. Damit tritt auf dem Arbeitsmarkt neben Unterbeschäftigungsphänomenen auch die Frage nach der ausreichenden Verfügbarkeit von Arbeitskräften in den Vordergrund. Aus Sicht der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik gewinnt die Aktivierung von derzeit nicht oder nicht voll genutzten Teilen des Arbeitskräfteangebots sowie einer "Stillen Reserve", d. h. von potenziellen Arbeitskräften, die weder beschäftigt noch arbeitslos gemeldet sind, teilweise entmutigt und marginalisiert sind, oder aus den unterschiedlichsten Gründen nicht (mehr) aktiv nach Arbeit suchen, an Bedeutung.

Die vorliegende Studie fasst zunächst verfügbare Ergebnisse zur Größe und Struktur des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials zusammen. In einer analytischen Bestandsaufnahme werden daraufhin die Stille Reserve und die arbeitszeitbezogene Unterbeschäftigung von bereits erwerbstätigen Personen näher betrachtet. Darauf aufbauend bietet eine Simulation des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials – auf Basis eines Mikrosimulationsmodells, das Veränderungen in der Bevölkerungsstruktur und im Erwerbsverhalten abbildet – eine Abschätzung der Entwicklung bis 2040.

Was wird unter ungenutztem Arbeitskräftepotenzial und Stiller Reserve verstanden?

Die Stille Reserve (in der Definition von Eurostat: "potential labour force") ist eine Teilgruppe der Nicht-Erwerbspersonen (in Abgrenzung zu Erwerbstätigen und Arbeitslosen). Sie wird unterteilt in die **nicht verfügbare Stille Reserve** – Personen mit Arbeitswunsch, die nach Arbeit suchen, aber dem Arbeitsmarkt nicht binnen zwei Wochen zur Verfügung stehen würden – und die **verfügbare Stille Reserve** – Personen mit Arbeitswunsch, die nicht aktiv nach Arbeit suchen, aber binnen zwei Wochen verfügbar wären. Neben diesen beiden Gruppen umfasst das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial die **Teilzeit-Unterbeschäftigten** ("time-related underemployment"), d. h. Erwerbstätige, die laut Selbstzuordnung Teilzeit arbeiten, aber einen höheren Arbeitswunsch angeben (Eurostat, 2023).

Bisherige Evidenz in der Literatur

Wie groß ist das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial bzw. die Stille Reserve in Österreich?

2022 setzte sich die Stille Reserve (in der von Eurostat verwendeten Bezeichnung die "potential labour force") aus 156.400 Personen zusammen, wobei 72.400 Personen der nicht verfügbaren und 84.000 Personen der verfügbaren Stillen Reserve angehörten. Von der nicht verfügbaren Stillen Reserve hatten knapp 47,4% der Personen eine Einstellungszusage für eine Arbeitsstelle. Einen höheren Arbeitswunsch gaben 107.600 teilzeitarbeitende Personen (15 bis 74 Jahre, Teilzeit-Unterbeschäftigung gemäß Eurostat-Definition) bzw. 139.400 Personen ab 15 Jahren mit

einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von weniger als 40 Stunden (Unterbeschäftigung gemäß nationaler Definition) an (Klapfer, 2023). Die Stille Reserve blieb über die letzten zwei Jahrzehnte relativ konstant, wobei es nach der Wirtschaftskrise 2008/09 zu einem leichten und im COVID-19-Krisenjahr 2020 zu einem deutlichen Anstieg gekommen sein dürfte.

Im europäischen Vergleich liegt das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial gemäß Eurostat-Definition (Arbeitslose, Stille Reserve und Teilzeit-Unterbeschäftigte) in Österreich mit 9,3% der 15- bis 74-Jährigen unter dem EU-28-Schnitt von 10,1% (Stand 2017). Während die Arbeitslosenquote unter dem EU-28-Schnitt liegt, macht die Teilzeit-Unterbeschäftigung – aufgrund der hohen Teilzeitquote – einen vergleichsweise großen Anteil des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials aus. Die Stille Reserve liegt im EU-28-Schnitt (Fasching, 2019).

Wie setzt sich das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial in Österreich zusammen?

Die Stille Reserve kann in fünf Personengruppen unterteilt werden: (1) Personen unter 30 Jahren in beruflicher oder schulischer Ausbildung, (2) arbeitswillige Personen im Ruhestand, (3) Personen mit der Aussicht, an ihren vorherigen Arbeitsplatz zurückzukehren, (4) Frauen mit Betreuungspflichten für Kinder unter 15 Jahren sowie (5) Personen, die aus sonstigen Gründen keine Arbeit suchen. Migrant:innen der ersten Zuwanderungsgeneration machen in den letzten beiden Gruppen jeweils mehr als die Hälfte der Besetzung aus. Das Verhältnis zwischen den Geschlechtern ist ausgewogen (Bacher et al., 2022). Im Hinblick auf das Alter sind unter 30-Jährige und über 55-Jährige überrepräsentiert. Im Haupterwerbsalter setzt sich das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial hingegen hauptsächlich aus Teilzeit-Unterbeschäftigten und Arbeitslosen zusammen (Fasching, 2019). Zudem sind Personen mit maximal Pflichtschulabschluss in allen Gruppen des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials überrepräsentiert.

Bei der Betrachtung von vier Personengruppen mit hohem ungenutzten Arbeitskräftepotenzial im Detail zeigt sich Folgendes:

- **Frauen** sind – trotz steigender Erwerbsbeteiligung – nach wie vor sowohl unter den Nicht-Erwerbspersonen als auch unter den Teilzeit-Unterbeschäftigten überrepräsentiert. Trotz durchschnittlich höherer Bildung sind Frauen zudem seltener bildungsadäquat beschäftigt als Männer. Betreuungspflichten für Kinder im gemeinsamen Haushalt sind der Hauptgrund für die geringere Erwerbsbeteiligung von Frauen. Das Fehlen einer mit Vollzeitarbeit kompatiblen Kinderbetreuungsinfrastruktur ist der wesentlichste Faktor, auf den die hohe Teilzeitquote von Frauen zurückzuführen ist, insbesondere in ländlichen Regionen.
- Bei den **Älteren** (55- bis 64-Jährige) waren in Österreich im Jahr 2022 fast jeder dritte Mann (30,7%) und fast jede zweite Frau (47,6%) erwerbsinaktiv, also weder beschäftigt noch als arbeitslos registriert. Die niedrigere Erwerbsquote älterer Frauen im Vergleich zu Männern ist einerseits dem früheren Regelpensionsalter der Frauen geschuldet und stellt andererseits eine Folge der höheren Belastung der Frauen mit Betreuungspflichten dar, die auch in der weiteren Erwerbskarriere die Erwerbsteilnahme reduzieren. Ältere Arbeitskräfte haben ein hohes Arbeitslosigkeitsrisiko, das vor allem durch die geringe Chance älterer Arbeitsloser auf Reintegration in Beschäftigung entsteht. Gesundheitliche Probleme, die im höheren Erwerbsalter deutlich häufiger auftreten, verstärken die Schwierigkeiten einer aktiven Teilnahme am Erwerbsleben. Umgekehrt ist ein guter Gesundheitszustand eine zentrale

Voraussetzung für den Verbleib am Arbeitsmarkt im Alter. Auf betrieblicher Ebene können sowohl Maßnahmen zum Gesundheitsschutz als auch zur altersgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen die Beschäftigung älterer Arbeitskräfte unterstützen. Der Faktor Gesundheit spiegelt sich auch bei den erwerbsinaktiven Personen im Ruhestand wider, bei denen – sofern sie sich gesund fühlen – teilweise noch der Wunsch nach Erwerbstätigkeit besteht und die somit zur Stillen Reserve zählen.

- Zuwanderung rückt mit dem Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zunehmend in den Fokus der Arbeitsmarktpolitik. Es zeigt sich jedoch, dass das bereits bestehende Arbeitskräftepotenzial von Personen sowohl der ersten als auch der nachfolgenden Zuwanderungsgenerationen nicht ausreichend genutzt wird. **Migrant:innen** sind in allen arbeitsmarktfernen Gruppen – insbesondere unter den Arbeitslosen, in der Stillen Reserve und unter den sonstigen Nicht-Erwerbspersonen – überrepräsentiert. Für Zugewanderte aus Nicht-EU-Staaten, insbesondere für Geflüchtete, ist der rasche Erwerb der deutschen Sprache eine zentrale Voraussetzung für den erfolgreichen Einstieg in den Arbeitsmarkt. In der Gruppe der Migrant:innen sind zudem die Geschlechterunterschiede in Bezug auf das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial größer als unter Personen ohne Migrationshintergrund: Frauen mit ausländischer Staatsbürgerschaft bleiben besonders oft dem Arbeitsmarkt fern.
- **Jugendliche**, die weder an Bildungsmaßnahmen noch am Arbeitsmarkt teilnehmen, werden gemeinhin als NEETs ("young people neither in employment nor education or training") bezeichnet. In Österreich lag die NEET-Rate 2019 bei rund 8%; im COVID-19-Krisenjahr 2020 kam es zu einem leichten Anstieg auf knapp 10%. Im Jahr 2022 sank die NEET-Rate wieder auf 8,1%. Im EU-Vergleich zählt Österreich zu den Ländern mit einer eher niedrigen NEET-Rate. Frühe Schulabgänger:innen haben die höchste Wahrscheinlichkeit, zu den NEETs zu zählen. Bei diesen handelt es sich meist um Personen mit multiplen Risikofaktoren – männliches Geschlecht, Migrationshintergrund, ein bildungsfernes Elternhaus sowie körperliche oder psychische Belastungen bzw. Behinderungen.

Analyse des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials auf Basis des Mikrozensus

Definition und Größe des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials

Datengrundlage für die Analysen des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials bis 2022 ist der Mikrozensus der Statistik Austria. Es werden grundsätzlich Entwicklungen von 2004 bis 2022 betrachtet (mit geringen und ggf. ausgewiesenen Abweichungen je nach Datenverfügbarkeit bei einzelnen Variablen). Als Ausgangspunkt für die Identifizierung des Erwerbspotenzials wird das Labour Force-Konzept (LFK) herangezogen, das eine strikte Abgrenzung der drei Gruppen Erwerbstätige, Arbeitslose und Nicht-Erwerbspersonen vorsieht. Auf Grundlage dieser Einteilung werden sechs überschneidungsfreie Subgruppen von Personen mit ungenutztem Arbeitskräftepotenzial abgegrenzt, von denen vier der Stillen Reserve und zwei den Erwerbstätigen mit Wunsch nach einer höheren Arbeitszeit zuzuordnen sind. Um eine Beobachtung im Zeitverlauf zu ermöglichen, erfolgt die Analyse auf Basis möglichst durchgängig beobachtbarer Informationen aus dem Mikrozensus und orientiert sich daher an den bislang national verwendeten Indikatoren zur Stillen Reserve und arbeitszeitbezogener Unterbeschäftigung, welche von den Eurostat-Indikatoren (siehe oben) abweichen.

Innerhalb der **Stillen Reserve** – die eine Subgruppe der erwerbsinaktiven Bevölkerung bildet – stellt die Gruppe der sofort verfügbaren Stillen Reserve mit rund 77.600 Personen oder 0,9% der Bevölkerung die größte Gruppe dar. Diese Personen suchen zwar nicht aktiv nach Arbeit, geben jedoch an, arbeiten zu wollen und unmittelbar verfügbar zu sein. Innerhalb dieser Gruppe sind rund 7.700 Personen 65 Jahre oder älter. Die sofort verfügbare Stille Reserve würde, so sie für die Erwerbstätigkeit aktiviert würde, das geleistete Arbeitsvolumen in Stunden um rund 1% heben.

Weitere 34.400 Personen (0,4% der Bevölkerung) wünschen zu arbeiten und suchen auch aktiv nach Möglichkeiten dafür, sind aber nicht unmittelbar, d. h. innerhalb von zwei Wochen, für eine Erwerbstätigkeit verfügbar. Diese Gruppe ließe im Falle einer Aktivierung für Erwerbstätigkeit einen Anstieg des geleisteten Arbeitsvolumens um rund 0,4% erwarten.

Zusätzlich möchten 234.000 Personen aus der Gruppe der erwerbsinaktiven Bevölkerung (2,6% der Bevölkerung) zwar arbeiten, suchen jedoch nicht aktiv nach Möglichkeiten dafür und wären auch nicht unmittelbar für eine Erwerbstätigkeit verfügbar (Details siehe Übersicht E 1). Im Fall einer erfolgreichen Aktivierung für Erwerbstätigkeit könnte diese Gruppe das Arbeitsvolumen um rund 3,2% steigern.

Innerhalb der Gruppe der **Erwerbstätigen** lassen sich zwei – überwiegend teilzeitbeschäftigte – Gruppen abgrenzen, die angeben, mit ihrer aktuellen Arbeitszeit unterbeschäftigt zu sein. Diese Gruppe teilt sich zu etwa gleichen Teilen (je rund 140.000 Personen oder je 1,4% der Bevölkerung) in eine Gruppe sofort verfügbarer Unterbeschäftigter in Teilzeitbeschäftigung und in eine zweite Gruppe jener, die entweder nicht sofort (innerhalb von zwei Wochen) zusätzliche Stunden erbringen könnten oder bereits Vollzeit arbeiten, auf (Details siehe Übersicht E 1). Eine Nutzung dieser Potenziale zur Erhöhung des Beschäftigungsausmaßes würde das Ausmaß der geleisteten Arbeitsstunden um jeweils rund 1% erhöhen.

Arbeitslose, die gemeinhin als jene Gruppe mit ungenutztem Arbeitskräftepotenzial betrachtet werden, umfassen nach Zählung im Mikrozensus nach dem Labour Force-Konzept rund 221.000 Personen (2,5% der Bevölkerung). Sie sind nicht erwerbstätig, suchen aktiv nach Arbeit und sind sofort für den Antritt einer Arbeitsstelle verfügbar. Der Anteil des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials am Arbeitskräfteangebot wird durch die Arbeitslosenquote ausgedrückt. Diese betrug 2022 4,8%.

Übersicht E 1: Subgruppen des Arbeitsmarktpotenzials

			In % der Bevölkerung	Personen
Gruppe der Nicht-Erwerbspersonen (15 Jahre oder älter) exkl. Präsenz- und Zivildienstler				
SRV	Stille Reserve, sofort verfügbar, 15 bis 64 Jahre (nationale Definition)	Nicht-Erwerbspersonen zwischen 15 bis 64 Jahren, die a) in der Referenzwoche und den drei Wochen davor nicht nach Arbeit suchen, aber grundsätzlich gerne arbeiten würden und b) innerhalb der nächsten beiden Wochen nach der Referenzwoche zu arbeiten beginnen könnten.	0,8	69.840
SRV65	Stille Reserve, sofort verfügbar, 65 Jahre oder älter	Definiert wie SRV, aber nur Personen ab 65 Jahren.	0,1	7.712
SRSNV	Stille Reserve, aktiv arbeitssuchend, aber nicht sofort verfügbar	Personen ab 15 Jahren, die aktiv Arbeit suchen, aber nicht sofort verfügbar sind gemäß Labour Force-Konzept aus einem der folgenden Gründe: 1) persönliche oder familiäre Verpflichtungen, 2) Krankheit oder Arbeitsunfähigkeit, 3) andere Gründe.	0,4	34.368
SRNV	Stille Reserve, weder aktiv arbeitssuchend noch sofort verfügbar	Personen ab 15 Jahren, die weder aktiv Arbeit suchen noch sofort verfügbar sind gemäß Labour Force-Konzept, jedoch einen Arbeitswunsch äußern.	2,6	234.212
Gruppe der Erwerbstätigen (15 Jahre oder älter)				
TUBV	Sofort verfügbare Teilzeit-Unterbeschäftigte (nationale Definition, bis 2021 publiziert)	Als teilzeitbezogen unterbeschäftigt gelten Erwerbstätige, die 15 Jahre oder älter sind, mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von weniger als 40 Stunden, die eine höhere wöchentliche Arbeitszeit wünschen und diese innerhalb von zwei Wochen erbringen könnten.	1,6	139.377
SUB	Sonstige zeitbezogen Unterbeschäftigte	Erwerbstätige, die 15 Jahre oder älter sind, eine höhere wöchentliche Arbeitszeit wünschen, diese aber nicht innerhalb von zwei Wochen erbringen könnten, sowie Erwerbstätige, die innerhalb von zwei Wochen verfügbar wären und bereits 40 oder mehr Stunden pro Woche erwerbstätig sind.	1,6	140.325
Gruppe der Arbeitslosen (15 bis 74 Jahre)				
	Arbeitslose	Arbeitslose sind gemäß Labour Force-Konzept Nicht-Erwerbstätige, die innerhalb von zwei Wochen nach der Referenzwoche eine Arbeit aufnehmen können und während der Referenzwoche und den drei Wochen davor aktiv nach Arbeit gesucht haben oder bereits eine Jobzusage haben und diese Arbeitsstelle in höchstens drei Monaten antreten.	2,5	221.108
Gesamtbewölkerung			100,0	8.900.823

Q: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – Stand: 2022.

Aus welchen Personengruppen setzt sich das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial zusammen?

Wird die Zusammensetzung der **Stillen Reserve** mit jener der Erwerbstätigen verglichen, so zeigt sich generell, dass Frauen, Geringqualifizierte und Alleinerziehende sowie jüngere und in geringerem Ausmaß ältere Arbeitskräfte (im Vergleich zu Personen im Haupterwerbsalter zwischen 35 und 55 Jahren) überrepräsentiert sind. Der stärkste Unterschied zu den Erwerbstätigen zeigt sich jedoch beim Migrationshintergrund bzw. bei der Staatsbürgerschaft. Personen mit Migrationshintergrund oder Staatsbürgerschaft eines Nicht-EU-Landes sind in der verfügbaren Stillen Reserve sowie unter jenen, die aktiv Arbeit suchen, aber nicht sofort verfügbar sind, ungefähr doppelt so häufig repräsentiert wie unter den Erwerbstätigen. Anders strukturiert ist die sofort verfügbare Stille Reserve der ab 65-Jährigen, in der österreichische Staatsbürger:innen und Höherqualifizierte leicht überrepräsentiert sind.

Die Stille Reserve stellt keine zeitkonstante Personengruppe dar: Der überwiegende Teil der Personen in der Stillen Reserve gehört dieser nur vorübergehend und kurz (maximal ein Quartal) an. Werden berufsbezogene Merkmale vor der ersten Zugehörigkeit zur Stillen Reserve mit berufsbezogenen Merkmalen der derzeit Erwerbstätigen verglichen, so zeigt sich, dass ehemalige Arbeiter:innen deutlich über- und ehemalige Angestellte, Beamte:innen und Vertragsbedienstete deutlich unterrepräsentiert sind. Ebenso waren Personen aus der Stillen Reserve zuletzt häufiger teilzeitbeschäftigt, und viele Personen äußerten vor ihrem Eintritt in die Stille Reserve einen stark ausgeprägten Wunsch nach Arbeitszeitreduktion. Weiterführende Analysen mit einer eingeschränkten Stichprobe zeigen darüber hinaus, dass nur ein geringer Anteil aus der sofort verfügbaren Stillen Reserve dauerhaft in Erwerbstätigkeit wechselt und ein großer Anteil später erneut in die sofort verfügbare Stillen Reserve zurückkommt. Umgekehrt wechselt nur ein kleiner Anteil (knapp ein Drittel) aus einem Zustand längerer durchgehender Erwerbstätigkeit in die stille Reserve.

In der sofort verfügbaren Stillen Reserve zeigen sich deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede in den Gründen, warum keine aktive Arbeitssuche betrieben wird. Zwar werden sowohl von Männern als auch von Frauen die mangelnde Verfügbarkeit einer passenden Arbeit sowie Aus- oder Weiterbildung am häufigsten genannt; danach folgt jedoch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen bei Frauen als häufigster Hinderungsgrund für die Erwerbsteilnahme, während diese bei Männern kaum eine Rolle spielt.

Eine Analyse nach Altersgruppen weist bei Älteren als wichtigsten Grund für die aktuell eingestellte Arbeitssuche aus, dass keine passende Arbeit verfügbar sei. Dieser Anteil der sogenannten "Entmutigten" (Personen, die denken, dass keine geeignete oder passende Arbeitsstelle für sie verfügbar ist) steigt mit dem Alter. Bei Jüngeren werden am häufigsten Ausbildungsaktivitäten als Grund für das Unterbleiben einer Arbeitssuche angeführt.

Wie schon in der Stillen Reserve zeigt sich auch bei den **Unterbeschäftigten** (sofort verfügbare Unterbeschäftigte in Teilzeit sowie sonstige erwerbstätige Unterbeschäftigte) ein höherer Frauenanteil als bei den Erwerbstätigen insgesamt, ebenso wie eine Überrepräsentanz jüngerer Personen (bis 34 Jahre) sowie von Personen mit Migrationshintergrund bzw. Staatsbürgerschaft eines Nicht-EU-Landes.

Die beiden wichtigsten Gründe für Teilzeitarbeit bei sofort verfügbaren Teilzeit-Unterbeschäftigten sind für Frauen die Betreuung von Kindern oder Angehörigen und dass keine Vollzeitarbeit gefunden werden konnte. Keine Vollzeitarbeit gefunden zu haben ist auch für Männer der mit Abstand am häufigsten genannte Grund, Betreuungspflichten hingegen nur für eine Minderheit der Männer. Rund ein Zehntel der Befragten möchte zwar mehr Stunden erwerbstätig sein, strebt jedoch keine Vollzeitarbeit an. Bei den sonstigen Unterbeschäftigten sind Betreuungspflichten für Frauen in noch viel stärkerem Ausmaß ausschlaggebend für Teilzeitbeschäftigung. Bei Männern ist die Aus- oder Weiterbildung der am häufigsten genannte Grund.

Auch geringfügig Beschäftigte stellen ein Potenzial für den Arbeitsmarkt dar. Von allen nach Mikrozensus-Definition geringfügig Beschäftigten (mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von weniger als zwölf Stunden) wollten rund 17% im Jahr 2022 mehr Stunden arbeiten. Vor allem Frauen, Personen unter 35 Jahren, Personen mit Migrationshintergrund bzw. Staatsbürgerschaft eines Nicht-EU-Landes, Alleinerziehende sowie Personen mit jüngeren Kindern sind bei geringfügig Beschäftigten im Vergleich zur Gruppe der voll versicherungspflichtig Erwerbstätigen deutlich überrepräsentiert.

Der wichtigste Grund für Teilzeitarbeit bei geringfügig Beschäftigten, die mehr Stunden arbeiten möchten, ist für Frauen und Personen im Alter von 35 bis 44 Jahren die Betreuung von Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen. Männer geben hingegen am häufigsten an, keine Vollzeitarbeit gefunden zu haben. Dieser Grund dominiert auch bei den ab 45-Jährigen. Nur 10% der Befragten möchten keine Vollzeitarbeit, wobei dieser Anteil mit dem Alter steigt und in der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen bei rund einem Fünftel liegt.

Wie wird sich das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial in Zukunft entwickeln?

Für den Zeitraum 2022 bis 2040 wird eine Abschätzung der künftigen Entwicklung der Bevölkerung im Erwerbsalter (15 bis 64 Jahre) vorgenommen. Neben der Darstellung der Entwicklung der Erwerbspersonen wird die Größe und Zusammensetzung der Personengruppe analysiert, die keiner (Vollzeit-)Beschäftigung nachgeht. Diese Abschätzung basiert auf einer Simulation der künftigen Bevölkerungsentwicklung unter Verwendung des dynamischen Mikrosimulationsmodells microDEMS. Dieses simuliert die künftige Bevölkerungsentwicklung analog zur Hauptvariante der Bevölkerungsprognose von Statistik Austria. Um Aufschluss über die Veränderungen in der Zusammensetzung der Bevölkerung hinsichtlich vorhandener bzw. ungenutzter Arbeitskräftepotenziale zu erhalten, wird für jede Person in der Simulation der jeweilige Erwerbsstatus betrachtet: Vollzeitbeschäftigung, Teilzeitbeschäftigung, Arbeitslosigkeit, Nicht-Erwerbstätigkeit aufgrund von Ausbildung, geringfügige Beschäftigung, Inaktivität aufgrund von Invalidität, Pension oder sonstige Nicht-Erwerbstätigkeit.

Steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen, vor allem im höheren Erwerbsalter, bei zunehmendem Anteil von Teilzeitbeschäftigung

Insgesamt setzt sich im Simulationszeitraum der bereits im letzten Jahrzehnt insbesondere in den höheren Altersgruppen beobachtete Anstieg der Erwerbsbeteiligung beider Geschlechter in abgeschwächter Form fort. Somit steigt im Basisszenario die Zahl der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Arbeitslose) im Betrachtungszeitraum 2022 bis 2040 um 1% bzw. 61.000 Personen, wobei gegen Ende des Betrachtungszeitraumes insbesondere die Zahl der älteren

Erwerbspersonen (ab 50 Jahren) – auch aufgrund des steigenden Pensionsantrittsalters der Frauen – deutlich zunimmt. Bedingt durch einen – in der Simulation unterstellten – Rückgang der Arbeitslosenquote steigt die Zahl der Erwerbstätigen deutlich stärker als jene der Erwerbspersonen. Unter der Annahme einer weiter steigenden Teilzeitquote überträgt sich der Anstieg der Erwerbstätigen jedoch nicht vollständig in einen Anstieg des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens. Dennoch steigt das Arbeitsvolumen in diesem Szenario trotz zunehmender Teilzeitquoten bis 2027 deutlich und liegt auch 2040 um knapp 0,6% über dem Niveau von 2022. Während in der Simulation die Zahl der Teilzeitbeschäftigten bis 2040 im Vergleich zu 2022 um etwa 14% zunimmt (+175.000 Personen), geht die Zahl der Vollzeitbeschäftigten leicht zurück (–3% bzw. -80.000 Personen).

Rückgang der Nicht-Erwerbspersonen 2022 bis 2040

Ausgehend von einem deutlich höheren Niveau im Jahr 2022 sinkt die Zahl der weiblichen Nicht-Erwerbspersonen deutlich stärker als jene der männlichen: Während im Jahr 2022 in der Altersgruppe der 15- bis 64-Jährigen noch rund 840.000 Frauen zur Gruppe der Nicht-Erwerbspersonen gezählt wurden, sinkt diese Zahl bis 2040 auf rund 631.000 Frauen. Bei den Männern sinkt die Zahl der Nicht-Erwerbspersonen im selben Betrachtungszeitraum von 453.000 Personen im Jahr 2022 auf 398.000 Personen im Jahr 2040. Der Rückgang ist bei Frauen wie Männern insbesondere auf einen Rückgang der Zahl der Pensionist:innen und der sonstigen Nicht-Erwerbspersonen zurückzuführen. Zudem sinkt die Zahl der ausschließlich geringfügig beschäftigten Personen im Betrachtungszeitraum leicht.

Innerhalb der Gruppe der Nicht-Erwerbspersonen zeigt sich eine deutliche Zunahme der Zahl der Personen, die aufgrund einer (dauerhaften) gesundheitlichen Beeinträchtigung nicht am Erwerbsleben teilnehmen (+35% gegenüber 2022), während die Zahl der Pensionist:innen in der betrachteten Altersgruppe markant zurückgeht (–57%). Neben demografischen Veränderungen (Rückgang der Bevölkerung im Alter von 60 bis 64 Jahren um rund 60.000 Personen) spielt hier insbesondere die Angleichung des Pensionsantrittsalters von Frauen an jenes der Männer eine wesentliche Rolle.

Innerhalb der Gruppe der sonstigen Nicht-Erwerbspersonen, also jenen Personen, die weder aufgrund einer Erkrankung, laufender Ausbildungsaktivitäten oder eines Pensionsbezugs nicht im Erwerbsleben stehen und die auch keiner geringfügigen Beschäftigung nachgehen, zeigen sich im Zeitverlauf deutliche Strukturverschiebungen:

- Der Rückgang in dieser Gruppe (–64.000 Personen) erfolgt ohne nennenswerte Reduktion der Zahl der Jugendlichen (sonstige Nicht-Erwerbspersonen unter 25 Jahren).
- Der Rückgang ist fast ausschließlich auf eine abnehmende Zahl der in Österreich geborenen sonstigen Nicht-Erwerbspersonen zurückzuführen, während sich die Zahl der im Ausland geborenen sonstigen Nicht-Erwerbspersonen kaum verändert.
- Der Rückgang bei den sonstigen Nicht-Erwerbspersonen mit gesundheitlichen Einschränkungen ist deutlich geringer als bei jenen ohne derartige Einschränkungen.
- Bei den Frauen zeigt sich der stärkste Rückgang der sonstigen Nicht-Erwerbspersonen bei jenen Frauen, deren jüngstes Kind entweder älter als 15 Jahren ist oder die keine Kinder haben, und der schwächste Rückgang bei den Frauen mit Kindern unter drei Jahren.

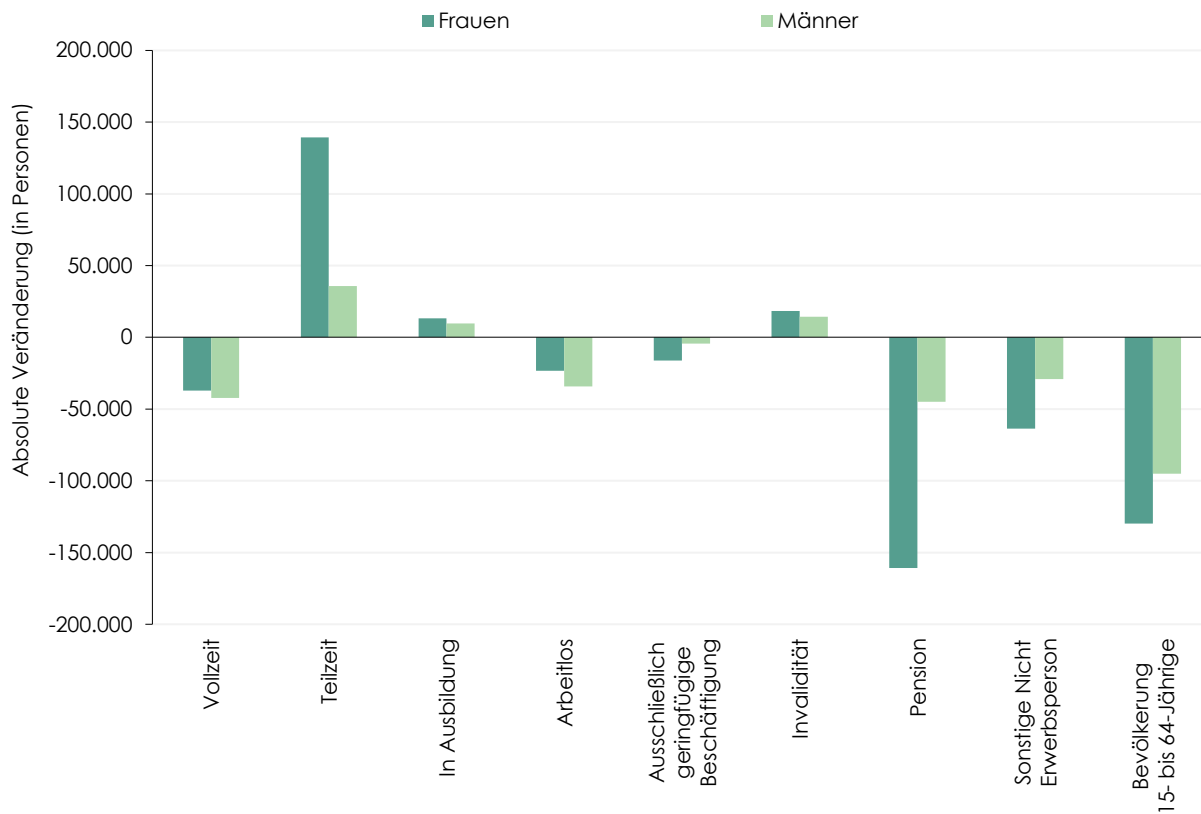
Entwicklung bei den geringfügig Beschäftigten

Zum Stichtag 1. Juli 2022 gingen etwa 316.000 Personen in Österreich einer geringfügigen Beschäftigung nach. Verstärkt durch die Angleichung des Pensionsantrittsalters von Frauen an jenes der Männer dürfte die Zahl der geringfügig beschäftigten Pensionist:innen bis 2040 deutlich abnehmen (–33.000 Personen bzw. –54% bis 2040), während die Zahl der geringfügig Beschäftigten in Ausbildung nur wenig zurückgeht (–3.000 Personen bzw. –7%). Begleitet vom – im Szenario unterstelltem – Rückgang der Arbeitslosigkeit ist auch die Zahl geringfügig beschäftigter Arbeitsloser rückläufig (–6.000 Personen bzw. –19%). Auch bei jenen Personen, die ausschließlich geringfügig beschäftigt sind, zeigt sich in den Simulationen bis 2040 ein Rückgang (–17.000 Personen bzw. –18%).

Zusammenschau der Veränderungen 2022 bis 2040

Gemäß der Hauptvariante der Bevölkerungsprognose von Statistik Austria nimmt im Betrachtungszeitraum 2022 bis 2040 die Bevölkerung im Erwerbsalter um rund -204.000 Personen ab. Als Folge der weiter steigenden Teilzeitquoten von Frauen und Männern nimmt in der Simulation auch die Zahl der Vollzeitbeschäftigten im Zeitverlauf leicht ab (–80.000 Personen bzw. –2,5% gegenüber 2022). Gleichzeitig dürfte die Zahl der Teilzeitbeschäftigten weiter zunehmen (+175.000 Personen bzw. +14%). Ein markanter Rückgang zeigt sich auch bei der Zahl der Pensionist:innen (siehe Abbildung E 1), insbesondere in Folge des steigenden Pensionsantrittsalters von Frauen ab dem Jahr 2024 (–206.000 Personen bzw. –57%). Durch den in der Simulation unterstellten Rückgang der Arbeitslosenquote ist zudem die Zahl der Arbeitslosen deutlich rückläufig (–57.000 Personen bzw. –17%).

Abbildung E 1: **Bevölkerung im Erwerbsalter nach Geschlecht und Erwerbsposition, absolute Veränderung 2022 bis 2040**

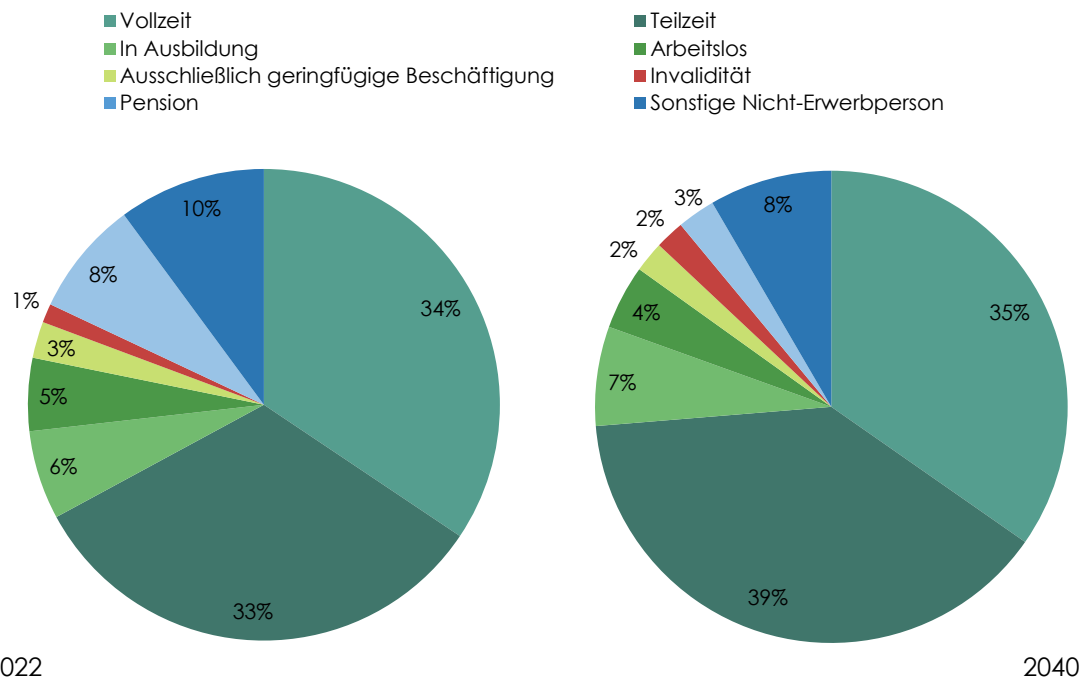


Q: WIFO, microDEMS.

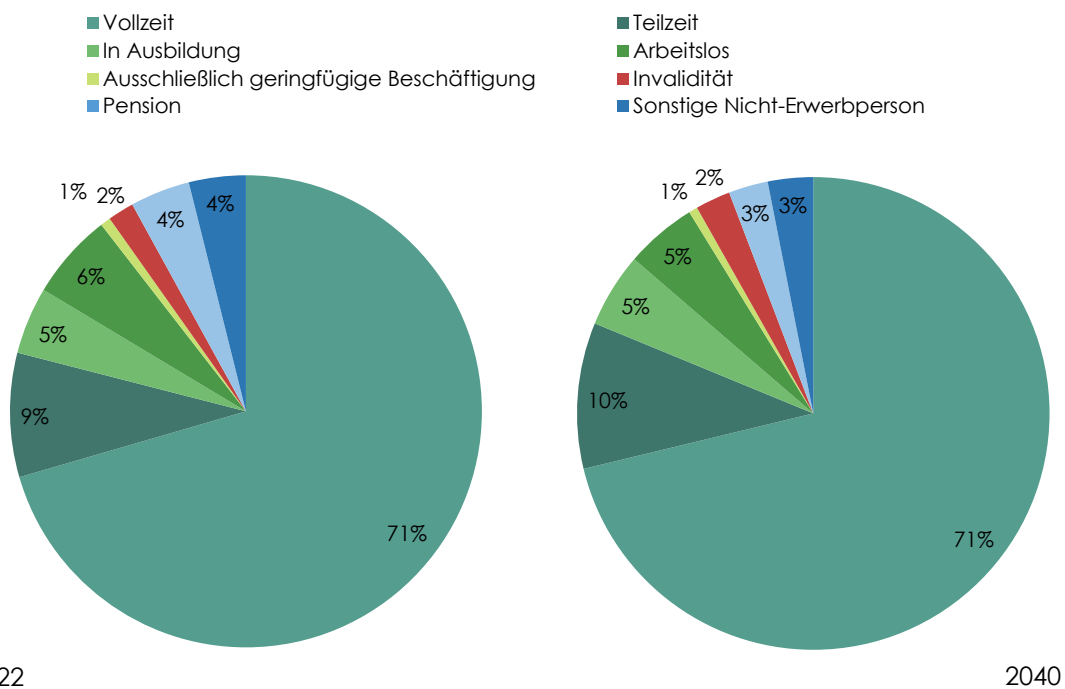
Während sich an der relativen Bedeutung der verschiedenen Erwerbspositionen bei den Männern im Zeitverlauf nur geringe Veränderungen zeigen, sind diese bei Frauen deutlicher ausgeprägt. Der Anteil vollzeitbeschäftigter Frauen steigt bis 2040 nur marginal, während der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen um 6 Prozentpunkte steigt (Männer: +1 Prozentpunkt). Gleichzeitig sinkt der Anteil der Pensionist:innen in der Altersgruppe der 15- bis 64-Jährigen bei den Frauen um etwa 5 Prozentpunkte (Männer: –1 Prozentpunkt). Sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern steigt in der Simulation der Anteil der Personen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung jeweils um etwa einen Prozentpunkt (siehe Abbildung E 2).

Abbildung E 2: **Erwerbspositionen der Bevölkerung im Erwerbsalter (15 bis 64 Jahre) nach Geschlecht, 2022 und 2040**

Frauen



Männer



Q: WIFO, microDEMS.

Handlungsfelder für die verstärkte Aktivierung ungenutzten Arbeitskräftepotenzials

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.

Die Evidenz zum quantitativen Ausmaß dieser Potenziale, zu deren Struktur und den Gründen für die fehlende bzw. nur geringe Erwerbsbeteiligung weist auf mögliche Handlungsfelder für deren bessere Nutzung für den Arbeitsmarkt hin. Frauen, Alleinerziehende, Migrant:innen, Geringqualifizierte und Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen sind in den betrachteten Gruppen mit ungenutztem Beschäftigungspotenzial klar überrepräsentiert. Aktivierungsstrategien müssen daher bei deren spezifischen Ursachen für ihre Erwerbsinaktivität ansetzen.

Bei Frauen stellt die Wahrnehmung von Betreuungspflichten einen Hauptgrund für die fehlende bzw. geringe Erwerbsaktivität dar. Neben Betreuungspflichten wird auch das Fehlen geeigneter Arbeitsplätze als wichtiger Grund genannt, warum Frauen nicht oder wenig erwerbsaktiv sind. Folglich dürften sowohl ein quantitativ und qualitativ besseres Angebot an Betreuungsinfrastruktur als auch eine Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsbedingungen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungsaufgaben erleichtern, zur Aktivierung des bestehenden Erwerbspotenzials beitragen. Von einer Senkung der mit Erwerbstätigkeit verbundenen Betreuungskosten gehen für Frauen mit Kindern erhebliche Erwerbsanreize aus (für Österreich z. B. Mahringer & Zulehner, 2015). Sowohl für eine Steigerung der Arbeitszeit teilzeitbeschäftigter Frauen als auch für eine Zunahme der Erwerbsquote von Müttern besteht in Österreich angesichts hoher Teilzeitquoten und geringer Erwerbsbeteiligung von Müttern (vgl. Horvath et al., 2022) erhebliches Potenzial.

Einen spezifischen Ansatzpunkt für die Erhöhung der Erwerbsteilnahme Teilzeitbeschäftigter stellt der Abbau von Anreizfallen dar, die durch hohe implizite Besteuerung entstehen, wie dies in Österreich besonders bei geringfügiger Beschäftigung auftritt. Hier sollten sowohl für Arbeitnehmer:innen als auch für Arbeitgeber:innen Regelungen, die eine Teilzeitbeschäftigung in geringem Ausmaß begünstigen, vermieden werden.

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. Koordinierte Integrations- und Bildungsstrategien könnten hier zur Hebung von Erwerbspotenzialen und damit gleichzeitig zur Reduktion sozialer und gesellschaftlicher Problemlagen beitragen.

Zunehmende Beschäftigungsprobleme Geringqualifizierter schlagen sich nicht nur in einer hohen Arbeitslosigkeit dieser Gruppe nieder, sondern auch in deren überproportionalen

Repräsentanz in der Stillen Reserve. Ebenso wie in der aktiven Arbeitsmarktpolitik für Arbeitslose können hier Bildungsmaßnahmen – vielfach mit niedrighschwelligen Zugangsmöglichkeiten – die Erwerbsintegration unterstützen (vgl. Eppel et al., 2022). Auch hier sollte der wachsende Anteil von Jugendlichen in der Stillen Reserve – insbesondere bei frühen Schulabgänger:innen –, der erhebliche ungelöste Probleme einer Gruppe junger Menschen in der Eintrittsphase ins Berufsleben verdeutlicht, Beachtung finden.

Die Ergebnisse der Studie weisen insgesamt auf ein hohes Potenzial zur Hebung der Erwerbsteilnahme hin. Häufig ist die Aktivierung dieses Potenzials nur mit dem Abbau von Erwerbshindernissen (seien sie in der Unvereinbarkeit mit Betreuungsaufgaben, mangelnden Kompetenzen, einem Mangel an geeignet ausgestalteten Arbeitsplätze für gesundheitlich Beeinträchtigte oder schlechten Sprachkenntnissen gelegen) zu erreichen. Zugleich zeigt die Studie jedoch auch auf, dass Erwerbsinaktivität häufig vorübergehend ist und – etwa im Fall von Aus- und Weiterbildungsphasen – mittelfristig arbeitsmarktintegrationsfördernd genutzt werden kann. In letzterem Fall könnten beschäftigungspolitische Strategien durchaus Phasen temporärer oder reduzierter Erwerbstätigkeit in Kauf nehmen oder diese sogar durch Einkommensersatzleistungen unterstützen, um etwa Weiterbildungschancen zu eröffnen.

1. Einleitung

Der kräftige Konjunkturaufschwung im Zuge der wirtschaftlichen Erholung nach der COVID-19-Krise, der plötzliche Rekrutierungsbedarf nach Ende der Lockdowns und Produktionseinschränkungen, die Beschäftigungseffekte der öffentlichen Ausgaben im Zuge der Pandemiebekämpfung sowie der saisonal hohe Besetzungsbedarf führten ab dem Jahr 2021 zu einem deutlichen Anstieg der offenen Stellen, einem spürbaren Rückgang der Arbeitslosigkeit und in einigen Bereichen der Wirtschaft zu Engpässen bei geeigneten Arbeitskräften. Zugleich zeichnet sich eine schwächere Zunahme des Arbeitskräfteangebots ab, die durch den Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung im Inland und trotz steigender Erwerbsbeteiligung (v. a. bei älteren Arbeitskräften) zu erwarten ist. Damit tritt auf dem Arbeitsmarkt neben Unterbeschäftigungsphänomenen auch die Frage nach der ausreichenden Verfügbarkeit von Arbeitskräften in den Vordergrund. Aus Sicht der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik gewinnt die Aktivierung von derzeit nicht oder nicht voll genutzten Teilen des Arbeitskräfteangebots sowie einer "Stillen Reserve", d. h. von potenziellen Arbeitskräften, die weder beschäftigt noch arbeitslos gemeldet sind, teilweise entmutigt und marginalisiert sind, oder aus den unterschiedlichsten Gründen nicht (mehr) aktiv nach Arbeit suchen, an Bedeutung.

Die vorliegende Studie fasst zunächst verfügbare Ergebnisse zu Größe und Struktur des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials zusammen (Kapitel 2). Daraufhin werden die in der Studie untersuchten Gruppen näher definiert (Kapitel 3) und anschließend die Größe, Zusammensetzung und Hindernisse für das (nicht vollständig genutzte) Erwerbspotenzial der Stillen Reserve (Kapitel 4) sowie der arbeitszeitbezogen unterbeschäftigten bereits erwerbstätigen Personen (Kapitel 5) betrachtet. Darauf aufbauend bietet eine Simulation des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials – auf Basis eines Mikrosimulationsmodells, das Veränderungen in der Bevölkerungsstruktur und im Erwerbsverhalten abbildet – eine Abschätzung der Entwicklung bis 2040 (Kapitel 6). Damit soll eine empirische Grundlage zur Abschätzung der Größe des aktuellen und zukünftigen eventuell aktivierbaren Arbeitskräftepotenzials aus dem Bereich der Stillen Reserve sowie bei Teilzeitbeschäftigten mit Wunsch nach einem höheren Erwerbsausmaß geschaffen werden. Zudem werden Informationen aufbereitet, die über die Struktur dieser Gruppen und die Gründe für ihre fehlende bzw. geringe Erwerbsteilnahme Auskunft geben.

2. Literaturüberblick

Der nachstehende Literaturüberblick fasst zunächst bestehende Schätzungen zum Ausmaß des ungenützten Arbeitskräftepotenzials zusammen. Anschließend wird die Zusammensetzung des ungenützten Arbeitskräftepotenzials beschrieben. In der Folge werden Frauen, Ältere, Personen mit Migrationshintergrund sowie niedrig qualifizierte Jüngere als die vier Personengruppen mit hohem ungenutzten Arbeitskräftepotenzial näher diskutiert.

2.1 Ausmaß des ungenützten Arbeitskräftepotenzials

Zur Abgrenzung und Schätzung der Größe des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials stehen nationale sowie internationale Indikatoren zur Verfügung. International werden seit 2011 von Eurostat Indikatoren zum "labour market slack" publiziert, die auf dem Labour Force-Konzept der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) basieren: Erwerbstätige, Arbeitslose und Nicht-Erwerbspersonen. Die Bezugsgröße bildet die 15- bis 74-jährige Bevölkerung. Die Stille Reserve ("potential labour force") ist eine Teilgruppe der Nicht-Erwerbspersonen. Sie wird unterteilt in die **nicht verfügbare Stille Reserve** – Personen mit Arbeitswunsch, die nach Arbeit suchen, aber dem Arbeitsmarkt nicht binnen zwei Wochen zur Verfügung stehen würden!) – und die **verfügbare Stille Reserve** – Personen mit Arbeitswunsch, die nicht aktiv nach Arbeit suchen, aber binnen zwei Wochen verfügbar wären. Neben diesen beiden Gruppen umfasst das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial die **Teilzeit-Unterbeschäftigten** ("time-related underemployment"), d. h. Erwerbstätige, die laut Selbstzuordnung Teilzeit arbeiten, aber einen höheren Arbeitswunsch haben (Eurostat, 2023).

Nationale Berechnungen weichen fallweise von der Eurostat-Definition ab. In Österreich wurden von Statistik Austria bis 2021 nur Zahlen zur verfügbaren Stillen Reserve publiziert, ebenso wie Zahlen zu Unterbeschäftigung, wozu – anders als in der Eurostat-Definition – nicht nur Teilzeitbeschäftigte, sondern alle Arbeitnehmer:innen mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von weniger als 40 Stunden befragt wurden. 2021 wurden im Zuge der Umstellung der Arbeitskräfteerhebung des Mikrozensus die nationalen Definitionen an die Eurostat-Indikatoren angeglichen (Klapfer, 2023). Schätzungen des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials in Deutschland basieren ebenfalls auf der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Neben den vom Statistischen Bundesamt veröffentlichten Eurostat-Indikatoren²⁾ veröffentlicht das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) eigene Schätzungen zur Stillen Reserve, in denen die Erwerbsquote (laut Mikrozensus) in Abhängigkeit von der Arbeitsmarktlage modelliert und daraus ein Vollbeschäftigungswert ermittelt wird. Die Stille Reserve ergibt sich hier aus der Abweichung der geschätzten Erwerbsquote von der Erwerbsquote bei Vollbeschäftigung (genaue Berechnung siehe Fuchs & Weber, 2021). In Berechnungen des IAB sowie in älteren Arbeiten zu Österreich

1) Dies umfasst auch Personen, die bereits eine Stelle gefunden, aber noch nicht angetreten haben.

2) Das deutsche Statistische Bundesamt verwendet die Begrifflichkeiten Stille Reserve A (arbeitssuchend, nicht verfügbar) und Stille Reserve B (verfügbar, nicht arbeitssuchend). Zudem führt das Statistische Bundesamt eine dritte Gruppe an, die Stille Reserve C (Personen, die weder nach Arbeit suchen noch binnen zwei Wochen wären, aber einen grundsätzlichen Arbeitswunsch haben) (Destatis, 2023). Diese fällt jedoch nicht unter die Eurostat-Definition.

bildet allerdings die 15- bis 64-jährige Bevölkerung die Bezugsgröße (anders als bei Eurostat die 15- bis 74-jährige Bevölkerung).

Nach den jüngsten Berechnungen von Statistik Austria (Klapfer, 2023) setzte sich die Stille Reserve in Österreich 2022 aus 156.400 Personen zusammen, wobei 72.400 Personen der nicht verfügbaren und 84.000 Personen der verfügbaren Stillen Reserve angehörten. Von der nicht verfügbaren Stillen Reserve hatten knapp 47,4% der Personen eine Einstellungszusage für eine Arbeit, die sie binnen drei Monaten (47.100 Personen) oder später (9.000 Personen) antreten würden. Einen höheren Arbeitswunsch gaben 107.600 teilzeitarbeitende Personen (15 bis 74 Jahre, Teilzeit-Unterbeschäftigung gemäß Eurostat-Definition) bzw. 139.400 Personen ab 15 Jahren mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von weniger als 40 Stunden (Unterbeschäftigung gemäß nationaler Definition) an.

Die Stille Reserve blieb in Österreich über die letzten zwei Jahrzehnte relativ konstant, wobei es nach der Wirtschaftskrise 2008/09 zu einem leichten und im COVID-19-Krisenjahr 2020 zu einem starken Anstieg kam. Für 2016 bis 2020 schätzen Bacher et al. (2022), dass die verfügbare Stille Reserve pro Jahr rund 100.000 bis 155.000 Personen (15- bis 64-Jährige) umfasste, was 2,1% der erwerbsfähigen Personen dieser Altersgruppe entspricht. Würden diese Personen als arbeitslos gezählt, würde sich die Arbeitslosenquote um bis zu 3,2 Prozentpunkte erhöhen. Für 2017 bezieht Fasching (2019) die verfügbare Stille Reserve mit rund 133.200 Personen bzw. 3,0% der 15- bis 74-jährigen Wohnbevölkerung. Inklusiv der nicht verfügbaren Stillen Reserve erhöht sich diese Zahl auf 184.500 Personen bzw. 4,1% der Wohnbevölkerung. Die Gruppe der Teilzeit-Unterbeschäftigten ist mit 181.800 Personen beinahe gleich groß. Bezogen auf die Gesamtheit der Teilzeitbeschäftigten gaben im Jahr 2017 15% an, einen höheren Arbeitswunsch zu haben.

In Berechnungen für Deutschland anhand des Mikrozensus ergibt sich im Jahr 2015 ein ungenutztes Arbeitskräftepotenzial (aus Arbeitslosen, Unterbeschäftigten und Stiller Reserve) von rund 5,7 Mio. Personen oder 13,2% der Personen im Alter von 15 bis 74 Jahren. Die Stille Reserve macht mit 1,0 Mio. Personen etwas weniger als ein Sechstel davon aus. 2,7 Mio. Personen bzw. 6,8% der Erwerbstätigen würden gerne mehr Stunden arbeiten, wovon 1,5 Mio. Personen in Teilzeit und 1,2 Mio. Personen in Vollzeit (laut Selbsteinschätzung) arbeiten (Rengers, 2016). In neueren Berechnungen für 2019 schätzen Rengers und Fuchs (2022) das Ausmaß der Unterbeschäftigung (Teilzeit- und Vollzeitarbeitende) auf 2,1 Mio. Personen und jenes der Stillen Reserve auf 850.000 Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren. Werden Nicht-Erwerbspersonen mit Arbeitswunsch, die weder nach Arbeit suchen noch kurzfristig verfügbar sind³⁾, ebenfalls zur Stillen Reserve gezählt, erhöht sich diese Zahl um weitere 1,2 Mio. Personen. Laut den jüngsten Zahlen des Statistischen Bundesamtes kam es bis 2021 zu einem Anstieg der Stillen Reserve in Deutschland auf 1,4 Mio. Personen, zuzüglich 1,8 Mio. Nicht-Erwerbspersonen mit Arbeitswunsch, die weder nach Arbeit suchen noch kurzfristig verfügbar sind (Destatis, 2023). Der starke Anstieg im Vergleich zu den Zahlen für 2019 von Rengers und Fuchs (2022) ergibt sich jedoch zum Teil daraus, dass in den Zahlen des Statistischen Bundesamtes die 15- bis 74-jährige Bevölkerung die

³⁾ Stille Reserve C, siehe Fußnote 2.

Bezugsgröße bildet. Der starke Rückgang zwischen 2010 und 2019 dürfte insbesondere auf die wirtschaftliche Erholung nach der Wirtschafts- und Finanzkrise 2009 zurückzuführen sein.

Insgesamt belief sich das ungenützte Arbeitskräftepotenzial gemäß Eurostat-Definition (Arbeitslose, Stille Reserve und Teilzeit-Unterbeschäftigte) 2017 in Österreich auf 9,3% und in Deutschland auf 6,4% der Bevölkerung (15- bis 74-Jährige), womit beide Länder unter dem EU-28-Schnitt von 10,1% lagen. Während die Arbeitslosenquote in beiden Ländern unter dem EU-28-Schnitt lag, machte die Teilzeit-Unterbeschäftigung – aufgrund der hohen Teilzeitquoten in Österreich und Deutschland – einen vergleichsweise großen Anteil des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials aus. Die Stille Reserve lag in Österreich im EU-28-Schnitt, in Deutschland darunter (Fasching, 2019).

2.2 Zusammensetzung des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials

Sowohl in Österreich als auch in Deutschland sind Personen mit Migrationshintergrund, insbesondere die erste Zuwanderungsgeneration, in der Stillen Reserve überrepräsentiert. Das Verhältnis zwischen den Geschlechtern ist ausgewogen (Bacher et al., 2022; Rengers & Fuchs, 2022). Im Hinblick auf das Alter sind unter 30-Jährige und über 55-jährige überrepräsentiert. Im Haupterwerbsalter setzt sich das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial hingegen hauptsächlich aus Teilzeit-Unterbeschäftigten und Arbeitslosen zusammen (Fasching, 2019). Mit Blick auf den Bildungshintergrund sind Personen mit maximal Pflichtschulabschluss in allen Gruppen des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials überrepräsentiert. Einige Studien weisen jedoch auch einen hohen Anteil an Nicht-Erwerbspersonen unter Akademiker:innen aus (z. B. Boll et al., 2013).

Die Stille Reserve wird in Österreich im Wesentlichen von fünf Personengruppen gebildet. Es sind dies (1) Personen unter 30 Jahren in beruflicher oder schulischer Ausbildung, (2) arbeitswillige Personen im Ruhestand, (3) Personen mit der Aussicht, an ihren vorherigen Arbeitsplatz zurückzukehren, (4) Frauen mit Betreuungspflichten für Kinder unter 15 Jahren sowie (5) Personen, die aus sonstigen Gründen keine Arbeit suchen. Migrant:innen der ersten Zuwanderungsgeneration machen in den letzten beiden Gruppen jeweils mehr als die Hälfte der Personen aus (Bacher et al., 2022).

Regional betrachtet ist die Stille Reserve mit 3,0% der 15- bis 64-Jährigen am höchsten in Wien und mit 1,6% bis 1,7% am geringsten in Ober- und Niederösterreich sowie in Vorarlberg (Bacher et al., 2022). Auch insgesamt fällt das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial in Wien am höchsten und in den westlichen Bundesländern am niedrigsten aus (Fasching, 2019). In Deutschland ist es in den neuen Bundesländern höher als in den alten (Rengers, 2016).

Im Folgenden werden vier Personengruppen mit hohem ungenutzten Arbeitskräftepotenzial näher betrachtet: Frauen, Ältere, Personen mit Migrationshintergrund sowie niedrig qualifizierte Jüngere.

2.3 Frauen

Die Erwerbsquote der österreichischen Frauen hat sich in der Vergangenheit zunehmend jener der Männer angenähert, insbesondere unter Frauen mit höherem Bildungsabschluss. Dennoch ist das ungenützte Arbeitsmarktpotenzial der Frauen nach wie vor höher als jenes der Männer. Einerseits sind Frauen sowohl unter den Nicht-Erwerbspersonen als auch unter den Teilzeit-

Unterbeschäftigten überrepräsentiert, andererseits werden ihre Qualifikationen am Arbeitsmarkt auch weniger effektiv eingesetzt: Trotz durchschnittlich höherer Bildung sind Frauen seltener bildungsadäquat beschäftigt als Männer, d. h. sie gehen seltener einer Beschäftigung nach, die ihrem Bildungsniveau entspricht (Fasching, 2019; Völkerer et al., 2014).

Betreuungspflichten für Kinder im gemeinsamen Haushalt sind der Hauptgrund für die geringere Erwerbsbeteiligung von Frauen. Boll et al. (2013) berechnen für Deutschland, dass fast die Hälfte der Frauen mit Kindern unter drei Jahren sowie jede siebte Frau mit Kindern über zehn Jahren zu den sonstigen Nicht-Erwerbspersonen zählen, d. h. zu den Personen, die weder nach Arbeit suchen noch kurzfristig verfügbar sind. Bei Männern erhöhen Kinder im gemeinsamen Haushalt hingegen die Beschäftigungsquote (Bock-Schappelwein et al., 2022).

Die starke Überrepräsentation von Frauen bei den Teilzeit-Unterbeschäftigten ist auf den hohen Teilzeitanteil bei Frauen zurückzuführen. Im Durchschnitt der Jahre 2016 bis 2020 war etwa jede zweite Frau in Österreich teilzeitbeschäftigt (Himmelbauer et al., 2021). In relativer Hinsicht sind Frauen hingegen seltener von Teilzeit-Unterbeschäftigung betroffen: Während jeder fünfte teilzeitbeschäftigte Mann in Österreich mehr Stunden arbeiten möchte, trifft dies auf weniger als jede siebte teilzeitbeschäftigte Frau zu (Fasching, 2019). Hauptgrund für die hohe Teilzeitquote von Frauen ist das Fehlen einer mit Vollzeitarbeit kompatiblen Kinderbetreuungsinfrastruktur, insbesondere in ländlichen Regionen. In einer Befragung teilzeitarbeitender Frauen in Niederösterreich nannten drei Viertel der Befragten Kinderbetreuung als Motiv (Sorger et al., 2020). Für Deutschland schätzen Boll et al. (2013), dass durch einen Ausbau von Ganztagschulen sowie Ganztagsbetreuung für Kinder vor dem schulpflichtigem Alter ein Arbeitskräftepotenzial von 850.000 nicht bzw. unterbeschäftigten Müttern aktiviert werden könnte.

Neben Kinderbetreuungseinrichtungen beeinflussen auch andere institutionelle Faktoren das Erwerbsausmaß von Frauen. Mangelnde Weiterbildungsangebote und fehlende öffentliche Verkehrsmittel für den Arbeitsweg stellen vor allem für Frauen auf dem Land Hindernisse für die Erwerbsarbeit dar (Bock-Schappelwein et al., 2022). Die Entscheidung für eine Voll- oder Teilzeitarbeit wird zudem durch das Arbeitsplatzangebot mitbestimmt. In Branchen mit hohem Frauenanteil fehlt es oft an Vollzeit Arbeitsplätzen (z. B. im Handel); in Branchen, in denen Vollzeitbeschäftigung die Norm ist (z. B. Produktion, öffentliche Verwaltung), ist Elternteilzeit hingegen oft die einzige Möglichkeit für Frauen mit Kindern, erwerbstätig zu sein. In Branchen mit belastenden Arbeitsbedingungen und hohem Frauenanteil (z. B. im Sozial- und Gesundheitssektor) berichten Frauen zudem, dass sie ihre Arbeitszeit bewusst reduzieren, um den Herausforderungen des Arbeitsalltags besser standhalten zu können (Sorger et al., 2020).

2.4 Ältere

In Österreich waren 2022 fast jeder dritte Mann (30,7%) und fast jede zweite Frau (47,6%) im Alter von 55 bis 64 Jahren erwerbsinaktiv, also weder beschäftigt noch als arbeitslos registriert. Die niedrigere Erwerbsquote älterer Frauen im Vergleich zu Männern ist einerseits dem früheren

Regelpensionsalter der Frauen geschuldet⁴⁾ und stellt andererseits eine Folge der in Kapitel 2.3 beschriebenen höheren Belastung der Frauen mit Betreuungspflichten dar. Frauen, deren Erwerbsbiografie von langen Abwesenheiten vom Arbeitsmarkt bzw. Teilzeitepisoden gekennzeichnet ist (meist bedingt durch Betreuungspflichten für Kinder und ältere Familienmitglieder), sind im Alter mit größerer Wahrscheinlichkeit erwerbsinaktiv (Mayrhuber et al., 2021).

Einer der Hauptgründe für den vorzeitigen Wechsel in die Erwerbsinaktivität im Alter ist Arbeitslosigkeit. Ältere Arbeitnehmer:innen haben im Vergleich zu jüngeren ein geringeres Risiko, arbeitslos zu werden, aber ein höheres Risiko, in Arbeitslosigkeit zu bleiben. Gründe für die schlechteren Chancen auf Wiederbeschäftigung sind unter anderem Altersdiskriminierung, hohe Reservationslöhne sowie veraltetes Humankapital (Boll et al., 2013; Nivorozhkin & Nivorozhkin, 2021). Eine deutsche Studie zeigt beispielsweise, dass nur 12,6% der Arbeitslosen mit Sozialleistungsbezug zwischen 44 und 63 Jahren im Zeitraum 2007 bis 2015 innerhalb eines Jahres eine Beschäftigung fanden, unabhängig von der Intensität ihrer Arbeitssuche. Die Autor:innen schätzen, dass etwa 11% die Arbeitssuche aufgrund von Entmutigung dauerhaft einstellten (Nivorozhkin & Nivorozhkin, 2021).

Ein zweiter Hauptgrund für das vorzeitige Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt liegt in gesundheitlichen Problemen, die oft mit Arbeitslosigkeit Hand in Hand gehen. In Österreich bezeichnet ein Drittel der erwerbsfähigen Bevölkerung zwischen 40 und 64 Jahren die eigene Gesundheit als mittelmäßig bis schlecht; bei Arbeitslosen ist dieser Anteil zwei- bis dreimal höher als bei Beschäftigten (Stand 2014) (Eppel et al., 2016). Die Kausalität kann dabei in beide Richtungen verlaufen: Einerseits besteht ein Selektionseffekt, wonach Personen mit gesundheitlichen Problemen ein höheres Risiko haben, arbeitslos zu werden, andererseits können Arbeitslosigkeitsepisoden zur Verschlechterung der physischen und mentalen Gesundheit beitragen (z. B. Stauder, 2019). Ein guter Gesundheitszustand ist zentrale Voraussetzung für den Verbleib am Arbeitsmarkt im Alter. Auf betrieblicher Ebene kann dieser einerseits durch den Einsatz technischer Hilfsmittel bei körperlich anspruchsvollen Tätigkeiten und den Abbau von Stressoren in der Arbeitsorganisation, beispielsweise durch die autonome Einteilung von Diensten und die Reduktion von Zeitdruck, gefördert werden. Auf politischer Ebene stellen Maßnahmen wie der Ausbau von Altersteilzeit, aber auch eine allgemeine Verkürzung der Arbeitszeit potenzielle Stellenschrauben dar (Mayrhuber et al., 2021).

Analysen zu Österreich (Bacher et al., 2022) und Deutschland (Rengers, 2016) zeigen zudem, dass – bei ausreichender Gesundheit – bei einem Teil der Personen, die bereits den Ruhestand angetreten haben, noch ein Arbeitswunsch besteht, ohne dass eine Arbeitssuche unternommen wird (verfügbare Stille Reserve). Um dieses Arbeitskräftepotenzial zu aktivieren, empfehlen sich Maßnahmen, die einen flexibleren Übergang zwischen Erwerbsleben und Ruhestand

⁴⁾ Ab 2024 wird das Regelpensionsalter der Frauen schrittweise von derzeit 60 Jahren auf 65 Jahre angehoben und damit an jenes der Männer angeglichen (Dachverband der Sozialversicherungsträger & Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK), 2023).

ermöglichen sowie die Abschaffung bzw. Anhebung von Zuverdienstgrenzen bei vorzeitigen und krankheitsbedingten Alterspensionen (Boll et al., 2013; Famira-Mühlberger et al., 2015)⁵⁾.

2.5 Migrant:innen

Angesichts der demografischen Alterung und des damit verbundenen Rückgangs der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter rückt Zuwanderung zunehmend in den Fokus der Arbeitsmarktpolitik. Fuchs et al. (2022) prognostizieren für Deutschland selbst unter der Annahme steigender Erwerbsquoten von Frauen und über 60-Jährigen einen Rückgang des Erwerbspotenzials zwischen 2020 und 2060 um 29%, der nur durch eine jährliche Nettozuwanderung von 400.000 Personen ausgeglichen werden könnte. Dem steigenden Bedarf an zugewanderten Arbeitskräften stehen jedoch zahlreiche Befunde gegenüber, wonach das Arbeitskräftepotenzial von Personen sowohl der ersten als auch der nachfolgenden Zuwanderungsgenerationen nicht ausreichend genutzt wird. Migrant:innen sind in allen arbeitsmarktfernen Gruppen – insbesondere unter den Arbeitslosen, in der Stillen Reserve und unter den sonstigen Nicht-Erwerbspersonen – überrepräsentiert (Bacher et al., 2022; Boll et al., 2013; Fasching, 2019; Rengers & Fuchs, 2022). Ein besonders hohes Risiko, erwerbsinaktiv zu sein, haben Zugewanderte aus Nicht-EU-Staaten (Bartik et al., 2015) sowie Geflüchtete – beispielsweise waren in einer 2017 durchgeführten, nicht-repräsentativen Befragung von Geflüchteten aus Syrien, Afghanistan, dem Irak und Iran mit vollem Arbeitsmarktzugang in Österreich nur 17% der Befragten erwerbstätig. Bei 28% handelte es sich um Arbeitslose und bei 54% um Nicht-Erwerbspersonen (Haindorfer et al., 2021).

Das höhere ungenutzte Arbeitskräftepotenzial von Migrant:innen im Vergleich zu Personen ohne Migrationshintergrund lässt sich zum Teil durch Bildungsunterschiede erklären: Migrant:innen sind in den niedrigsten Bildungsgruppen häufiger und in den mittleren Bildungsgruppen seltener vertreten. Zugewanderte der ersten Generation, insbesondere Personen, die im Haupterwerbssalter nach Österreich gekommen sind, verfügen allerdings auch häufiger über einen Tertiärabschluss als Personen ohne Migrationshintergrund (Bartik et al., 2015). Im Vergleich zu im Inland erworbenen Qualifikationen sind Bildungsabschlüsse aus dem Ausland schwerer am österreichischen Arbeitsmarkt verwertbar, sodass Zugewanderte mit höherer Bildung besonders häufig von Überqualifikation betroffen sind (Baumgartner et al., 2023).

Für Zugewanderte aus Nicht-EU-Staaten, insbesondere für Geflüchtete, ist der rasche Erwerb der deutschen Sprache eine zentrale Voraussetzung für den erfolgreichen Einstieg in den Arbeitsmarkt. Eine in Österreich durchgeführte Studie, bei der Asylwerber:innen von der Ankunft im Erstaufnahmезentrum bis zum Asylbescheid begleitet wurden, zeigt beispielsweise, dass Asylwerber:innen, die bereits während des Asylverfahrens – während dem sie faktisch vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind – in Eigeninitiative Deutsch gelernt und soziale Kontakte über Hilfstätigkeiten geknüpft haben, später eher am Arbeitsmarkt Fuß fassen konnten (Hofer, 2013).

⁵⁾ In Österreich ist im Fall einer vorzeitigen Alterspension sowie einer Berufsunfähigkeits-, Invaliditäts- oder Erwerbsunfähigkeitspension nur ein Zuverdienst bis zur Geringfügigkeitsgrenze (2023: 500,91 € pro Monat) erlaubt. Darüber hinaus werden Abschläge bei der Pensionshöhe fällig (Arbeiterkammer (AK), 2023). In Deutschland wurde mit 1. Jänner 2023 die Zuverdienstgrenze (davor 6.300 € pro Jahr) bei der vorzeitigen Alterspension abgeschafft. Bei anderen Pensionsarten wie der Erwerbsminderungs- oder Hinterbliebenenrente wird das Einkommen weiterhin angerechnet (Deutsche Rentenversicherung, 2023).

Soziale Kontakte zur Aufnahmegesellschaft wurden auch in anderen Studien als einer der Hauptfaktoren für die Erwerbsbeteiligung von Geflüchteten identifiziert (Haindorfer et al., 2021).

Eine besonders arbeitsmarktferne Gruppen bilden zudem Frauen mit ausländischer Staatsbürgerschaft, insbesondere Geflüchtete (Baumgartner et al., 2023; Bock-Schappelwein & Huber, 2016), aber auch Frauen in der ersten und zweiten Zuwanderungsgeneration (Bock-Schappelwein et al., 2022; Boll et al., 2013). In der Gruppe der Migrant:innen sind die Geschlechterunterschiede in Bezug auf das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial somit größer als unter Personen ohne Migrationshintergrund. Ein möglicher Grund hierfür ist die Sozialisierung in Herkunftskulturen mit einem traditionelleren Frauenbild. Außerdem haben zugewanderte Frauen im Vergleich zu zugewanderten Männern schlechtere Voraussetzungen für den Erwerb von Humankapital – einerseits, weil sie weniger Möglichkeiten haben, die Sprache zu erlernen und Netzwerke aufzubauen, und andererseits, weil sie stärker von Diskriminierung am Arbeitsmarkt betroffen sind (z. B. Frauen mit Kopftuch) (Baumgartner et al., 2023; Bock-Schappelwein et al., 2022).

2.6 Jüngere bzw. NEETs

Personen unter 30 Jahren sind sowohl in Österreich (Bacher et al., 2022; Fasching, 2019) als auch in Deutschland (Rengers & Fuchs, 2022) unter den Nicht-Erwerbspersonen überrepräsentiert. Hauptgrund ist in dieser Altersgruppe die Teilnahme an schulischer bzw. beruflicher Ausbildung. Studierende, die grundsätzlich Interesse an einer Erwerbstätigkeit hätten, aber aufgrund von finanzieller Absicherung keine Notwendigkeit haben, aktiv nach Arbeit zu suchen, zählen beispielsweise zur (verfügbaren) Stillen Reserve (Bacher et al., 2022).

Während bei jungen Nicht-Erwerbspersonen, die aufgrund ihrer Ausbildung erwerbsinaktiv sind, ein späterer Arbeitsmarkteintritt zu erwarten ist, stellen jene Jugendlichen, die weder an Bildungsmaßnahmen noch am Arbeitsmarkt teilnehmen, eine besondere Problemgruppe der Arbeitsmarktpolitik dar. Auf europäischer Ebene hat sich hierfür der NEET-Indikator ("young people neither in employment nor education or training") etabliert. Dieser berücksichtigt – anders als die Jugendarbeitslosigkeitsquote – auch Jugendliche, die nicht nach Arbeit suchen bzw. nicht unmittelbar verfügbar sind, also der Stillen Reserve angehören (Koblbauer et al., 2015).

In Österreich lag die NEET-Rate 2019 bei rund 8%; im COVID-19-Krisenjahr 2020 kam es zu einem leichten Anstieg auf knapp 10%. Im Jahr 2022 lag die NEET-Rate wieder bei 8,1% (siehe Abschnitt 4.5). Im EU-Vergleich zählt Österreich – ebenso wie Deutschland – damit zu den Ländern mit einer eher niedrigen NEET-Rate (Tamesberger & Bacher, 2021). Dennoch befindet sich eine beträchtliche Zahl junger Personen in Österreich weder in Beschäftigung noch in Ausbildung oder Training. Berechnungen von Koblbauer et al. (2015) zufolge konnten in den Jahren 2006 bis 2013 jeweils durchschnittlich 75.100 Jugendliche als NEETs klassifiziert werden. Die NEET-Rate lag in dem Zeitraum österreichweit bei 7,4%, mit Schwankungen zwischen den Bundesländern von 5,9% in Salzburg bis 10,9% in Wien (ähnliche Zahlen finden sich auch bei Tamesberger et al., 2014). Nach der COVID-19-Pandemie ging die NEET-Rate zudem in Österreich langsamer zurück als in vielen europäischen Vergleichsländern (Peneder et al., 2022).

Nach einer Analyse von Tamesberger et al. (2014) haben frühe Schulabgänger:innen die höchste Wahrscheinlichkeit, zu den NEETs zu zählen. Bei diesen handelt es sich meist um

Personen mit multiplen Risikofaktoren – männliches Geschlecht, Migrationshintergrund, ein bildungsfernes Elternhaus sowie körperliche oder psychische Erkrankungen bzw. Behinderungen (Boll et al., 2013). Frühe Schulabgänge wirken sich direkt auf das Risiko, zu den NEETs zu gehören, aus und korrelieren zudem mit weiteren Risikofaktoren wie Jugendarbeitslosigkeit, Krankheit und Betreuungspflichten für Kinder. Frühe Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit erhöhen das Risiko für spätere Arbeitslosigkeitsepisoden. Bei Krankheit ist von einem multikausalen Zusammenhang auszugehen, d. h. Behinderungen (z. B. Lernschwächen) und Erkrankungen einerseits und schlechte schulische Leistungen andererseits wirken bereits während der Schulzeit wechselseitig aufeinander (Esch et al., 2014) und später negativ auf die Erwerbschancen. Für junge Frauen führen zudem frühe Schwangerschaften häufig zum vorzeitigen Schulabbruch. Betreuungspflichten für Kinder unter drei Jahren sind für junge Frauen, jedoch nicht für junge Männer, einer der wichtigsten Risikofaktoren für den NEET-Status (Tamesberger et al., 2014).

Eigene Auswertungen auf Basis des Mikrozensus zur soziodemografischen Struktur der NEETs sowie den wichtigsten Gründen, weshalb keine Arbeitssuche stattfindet, finden sich in Kapitel 4.5.

3. Definition von Gruppen (Mikrozensus-Analysen)

Datengrundlage für alle Auswertungen in Kapitel 4 und 5 dieser Studie ist der Mikrozensus der Statistik Austria. Es werden grundsätzlich Entwicklungen von 2004 bis 2022 betrachtet (mit geringen und ggf. ausgewiesenen Abweichungen je nach Datenverfügbarkeit bei einzelnen Variablen). Im Jahreswechsel 2020/21 gab es einige Umstellungen in den Befragungsinstrumenten des Mikrozensus, was den direkten Zeitvergleich davor und danach für bestimmte Variablen einschränkt (insbesondere bei den Gründen für Erwerbsinaktivität und Teilzeit; Kapitel 4.4 und 5.3). In diesen Fällen werden die Ergebnisse für 2004 bis 2020 und 2021 bis 2022 jeweils separat tabelliert bzw. grafisch dargestellt.

Als Ausgangspunkt für die Identifizierung von Erwerbspotenzial wird das Labour Force-Konzept (LFK) herangezogen, das eine strikte Abgrenzung der drei Gruppen Erwerbstätige, Arbeitslose und Nicht-Erwerbspersonen vorsieht. In der österreichischen Gesamtbevölkerung ist die Gruppe der Erwerbstätigen 2022 um rund 2 Prozentpunkte größer als die Gruppe der Nicht-Erwerbspersonen. Im Zeitverlauf seit 2004 hat der Anteil der Erwerbstätigen um 4 Prozentpunkte zugenommen und übersteigt seit 2012 geringfügig den Anteil der Nicht-Erwerbspersonen (Abbildung 1).

Abbildung 1: **Gruppen am Arbeitsmarkt (LFK)**



Q: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – Zeitreihenbruch 2020/21 (Definition der Beschäftigten). – Bezogen auf die Gesamtbevölkerung. – LFK: Labour Force-Konzept.

Sechs überschneidungsfreie Subgruppen des Arbeitsmarktpotenzials werden auf dieser Basis abgegrenzt (Übersicht 1).

Übersicht 1: Subgruppen des Arbeitsmarktpotenzials

Gruppe der Nicht-Erwerbspersonen (15 Jahre oder älter) exkl. Präsenz- und Zivildienstler (Kapitel 4)			
1	SRV	Stille Reserve, sofort verfügbar, 15 bis 64 Jahre (nationale Definition)	Nicht-Erwerbspersonen zwischen 15 bis 64 Jahren, die a) in der Referenzwoche und den drei Wochen davor nicht nach Arbeit suchen, aber grundsätzlich gerne arbeiten würden und b) innerhalb der nächsten beiden Wochen nach der Referenzwoche zu arbeiten beginnen könnten.
2	SRV65	Stille Reserve, sofort verfügbar, 65 Jahre oder älter	Definiert wie SRV, aber nur Personen ab 65 Jahren.
3	SRSNV	Stille Reserve, aktiv arbeitssuchend, aber nicht sofort verfügbar	Personen ab 15 Jahren, die aktiv Arbeit suchen, aber nicht sofort verfügbar sind gemäß Labour Force-Konzept aus einem der folgenden Gründe: 1) persönliche oder familiäre Verpflichtungen, 2) Krankheit oder Arbeitsunfähigkeit, 3) andere Gründe.
4	SRNV	Stille Reserve, weder aktiv arbeitssuchend noch sofort verfügbar	Personen ab 15 Jahren, die weder aktiv Arbeit suchen noch sofort verfügbar sind gemäß Labour Force-Konzept, jedoch einen Arbeitswunsch äußern.
Gruppe der Erwerbstätigen (15 Jahre oder älter) (Kapitel 5)			
5	TUBV	Sofort verfügbare Teilzeit-Unterbeschäftigte (nationale Definition, bis 2021 publiziert)	Als teilzeitbezogen unterbeschäftigt gelten Erwerbstätige, die 15 Jahre oder älter sind, mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von weniger als 40 Stunden, die eine höhere wöchentliche Arbeitszeit wünschen und diese innerhalb von zwei Wochen erbringen könnten.
6	SUB	Sonstige zeitbezogen Unterbeschäftigte	Erwerbstätige, die 15 Jahre oder älter sind, eine höhere wöchentliche Arbeitszeit wünschen, diese aber nicht innerhalb von zwei Wochen erbringen könnten, sowie Erwerbstätige, die innerhalb von zwei Wochen verfügbar wären und bereits 40 oder mehr Stunden pro Woche erwerbstätig sind.

Q: WIFO-Darstellung.

Voraussetzung für die vier Typen von Reserven bei der Gruppe der Nicht-Erwerbspersonen (Gruppen 1 bis 4) ist ein Arbeitswunsch (entweder explizit geäußert oder indirekt abgeleitet aufgrund einer laufenden Arbeitssuche). Dies ist der zentrale Unterschied zu den sonstigen Nicht-Erwerbspersonen.

Diese Vorgehensweise bei der Unterteilung des Arbeitsmarktpotenzials ermöglicht unter anderem eine Anknüpfung an die bestehende Literatur in Österreich, die sich vor allem auf Daten aus dem Mikrozensus und auf die dort verwendeten Definitionen und Operationalisierungen stützt (siehe Kapitel 2)⁴⁾.

Übersicht 2 veranschaulicht die relative Größe der sechs Gruppen in der Gesamtbevölkerung. Personen aus der Stillen Reserve und Teilzeit-Unterbeschäftigte kommen im Jahr 2022 in Summe auf einen Anteil von rund 7% der Gesamtbevölkerung bzw. rund 626.000 Personen.

⁴⁾ Aus diesem Grund werden für diesen Bericht auch die nationalen Definitionen der TUBV und der SRV, wie sie bis 2021 publiziert wurden, verwendet (vgl. Klapfer, 2023).

Übersicht 2: **Bevölkerung nach Erwerbsstatus im Jahr 2022**

		In %	Personen
LFK-Gruppe: Nicht-Erwerbstätige			
SRV	Stille Reserve (Arbeitswunsch), sofort verfügbar, 15 bis 64 Jahre	0,8	69.840
SRV65	Stille Reserve (Arbeitswunsch), sofort verfügbar, 65 Jahre oder älter	0,1	7.712
SRSNV	Stille Reserve (Arbeitswunsch), nicht sofort verfügbar, aktiv arbeitssuchend, 15 Jahre oder älter	0,4	34.368
SRNV	Stille Reserve (Arbeitswunsch), nicht sofort verfügbar, keine Arbeitssuche, 15 Jahre oder älter	2,6	234.212
	Präsenz- und Zivildienstler	0,3	22.988
	Personen unter 15 Jahren	14,6	1.299.050
	Sonstige Nicht-Erwerbspersonen unter 15 Jahren (u. a. Arbeitswunsch = nein)	28,9	2.568.959
LFK-Gruppe: Erwerbstätige			
TUBV	Teilzeit-Unterbeschäftigte, 15 Jahre oder älter (nationale Definition), sofort verfügbar	1,6	139.377
SUB	Teilzeit-Unterbeschäftigte, 15 Jahre oder älter (restliche)	1,6	140.325
	Sonstige Erwerbstätige	46,8	4.162.885
LFK-Gruppe: Arbeitslose			
	Arbeitslose	2,5	221.108
Gesamtbevölkerung		100,0	8.900.823

Q: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – LFK: Labour Force-Konzept. – Definitionen der Gruppen siehe Übersicht 1.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass die Analysen in Kapitel 6 auf Simulationen durch das dynamische Mikrosimulationsmodell microDEMS basieren, in dem verschiedene Datenquellen genutzt werden, um Aussagen über künftige Veränderungen in der Größe und Struktur der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter treffen zu können. Neben den Individualdaten des Mikrozensus fließen dabei auch verschiedene Verwaltungsdaten in die Simulation mit ein. Während das Modell eine Simulation künftiger Veränderungen der Erwerbsbevölkerung erlaubt, die vollständig konsistent mit den Bevölkerungsprognosen von Statistik Austria ist, bedingt der methodische Zugang eine andere Gruppenabgrenzungen als in Übersicht 2.

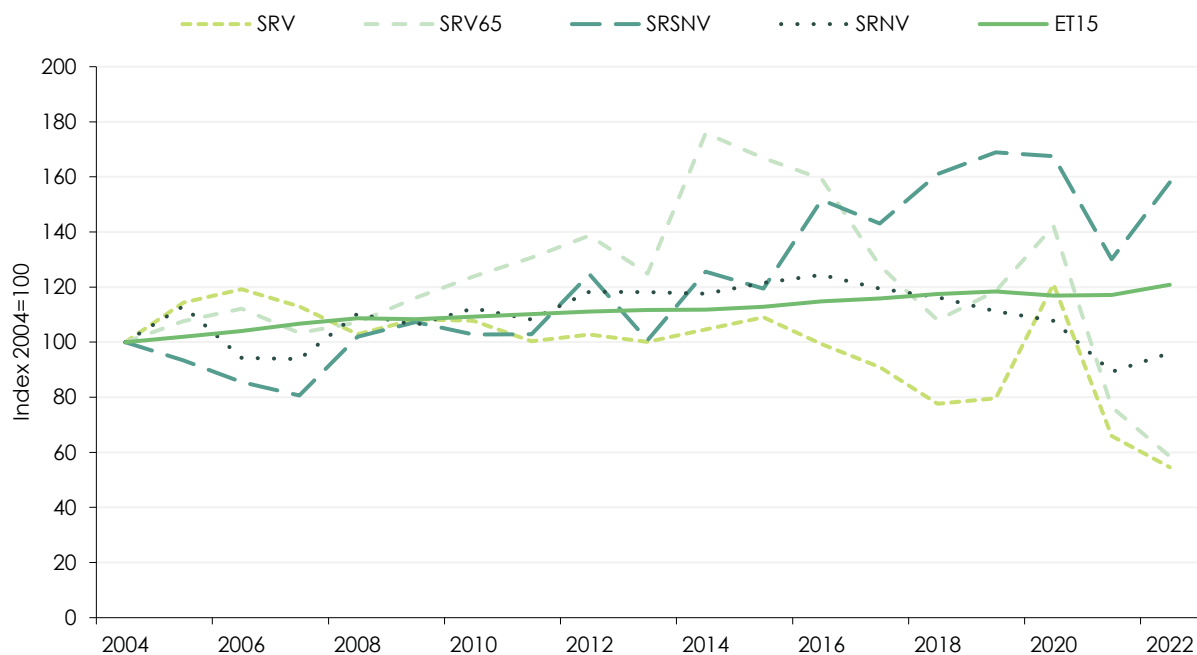
4. Stille Reserven bei Nicht-Erwerbspersonen

In diesem Kapitel liegt der Fokus auf Nicht-Erwerbspersonen gemäß Labour Force-Konzept (d. h. ohne Arbeitslose). Zudem werden Personen unter 15 Jahren sowie Präsenz- und Zivildienstler für die nachfolgenden Analysen ausgeschlossen. Das Ziel dieser Darstellungen ist, einen quantitativen Überblick über die Erwerbspotenziale aus dem Bereich der Nicht-Erwerbspersonen zu gewinnen.

4.1 Gruppengröße und Erwerbstundenpotenzial

Die Zahl der Personen in der sofort verfügbaren Stillen Reserve (SRV) wies von 2004 bis 2015 nur geringe Schwankungen auf, fiel dann aber kontinuierlich bis 2018 und lag im Jahr 2019 vor der COVID-19-Krise unter dem Niveau von 2004 (Abbildung 2 sowie Übersicht A 1 im Anhang). Von 2019 auf 2020 kam es zum stärksten Anstieg seit 2004 sowie zu einem neuen Höchstwert, im Jahr danach jedoch wieder zu einem deutlichen Rückgang, sodass die SRV 2022 auf ihrem niedrigsten Niveau seit 2004 lag. Ein ähnlicher Verlauf mit einem kontinuierlichen Rückgang seit Mitte der 2010er Jahre, der nur durch die COVID-19-Krise kurzfristig unterbrochen wurde, zeigt sich für die sofort verfügbare Stille Reserve im Alter ab 65 Jahren (SRV65) sowie bis 2021 für die nicht sofort verfügbare Stillen Reserve (SRNV). Für letztere Gruppe ist während der COVID-19-Krise kein Anstieg zu beobachten. In der Gruppe der aktiv arbeitssuchenden, aber nicht sofort verfügbaren Stillen Reserve (SRSNV) ist hingegen ein systematischer Anstieg seit 2007 zu beobachten, der im COVID-19-Krisenjahr 2020 nur geringfügig abflachte und sich danach weiter fortsetzte.

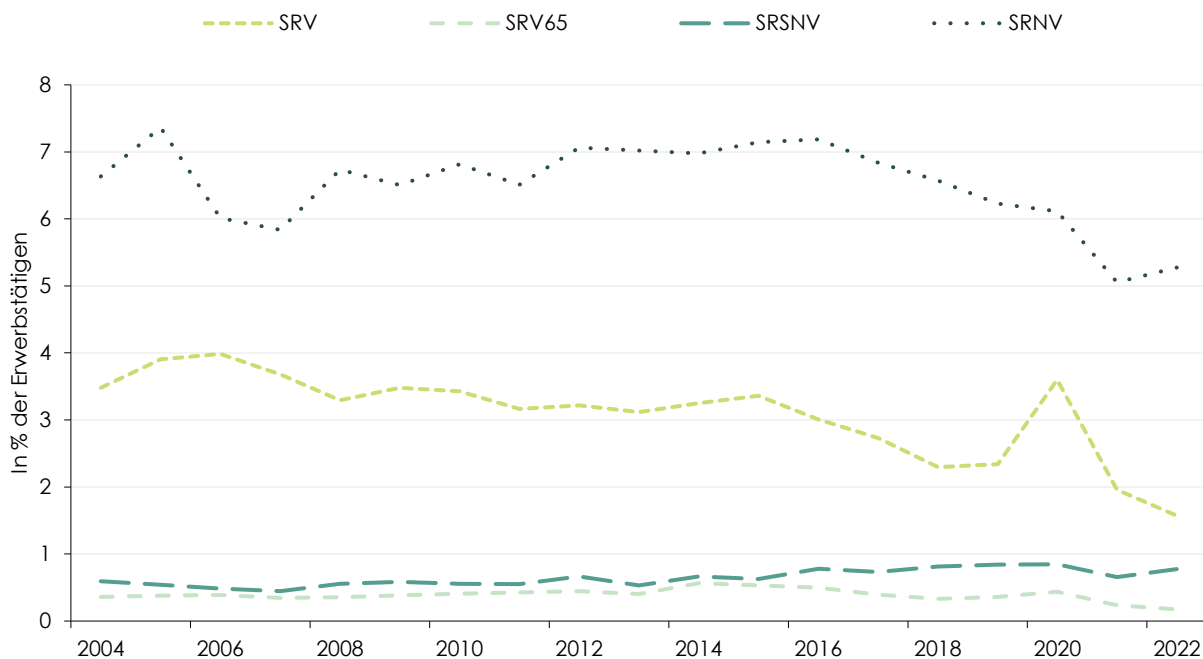
Abbildung 2: Zahl der Personen in Stillen Reserven, indexiert, 2004 bis 2022



Q: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – Definitionen der Gruppen siehe Übersicht 1. – ET15: alle Erwerbstätigen ab 15 Jahren.

Diese Verläufe ergeben sich auch bei einer prozentualen Betrachtung, welche die gesamte Beschäftigungsentwicklung mitberücksichtigt (Abbildung 3). Im Jahr 2022 lagen die Anteile der Stillen Reserven an allen Erwerbstätigen im Alter ab 15 Jahren bei 1,6% (SRV), 0,2% (SRV65), 0,8% (SRSNV) bzw. 5,3% (SRNV).

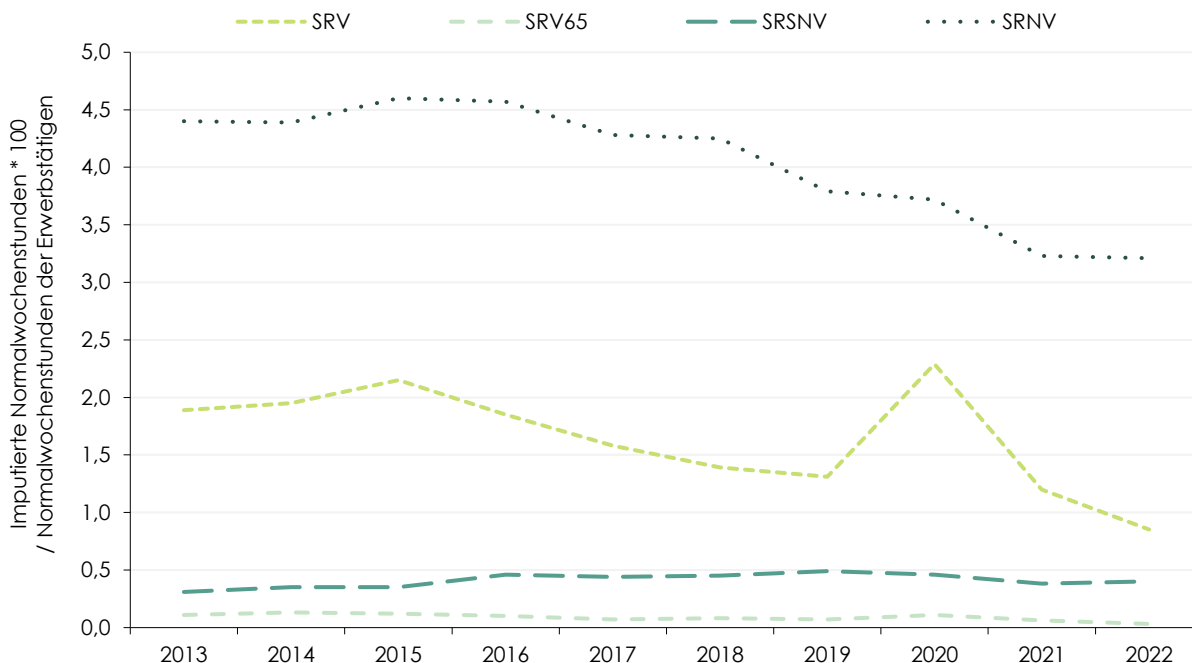
Abbildung 3: Anteil der Stillen Reserven an den Erwerbstätigen, 2004 bis 2022



Q: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – Definitionen der Gruppen siehe Übersicht 1.

Abbildung 4 zeigt für eine normale Arbeitswoche, um wie viel Prozent sich die Erwerbsarbeitsstunden erhöhen würden, wenn die imputierten Stunden einer normalen Woche der stillen Reserven herangezogen werden (Erklärung der Berechnung siehe Textkasten). Der stärkste prozentuelle Anstieg ergäbe sich in der Gruppe der nicht sofort für den Arbeitsmarkt verfügbaren Stillen Reserve (SRNV), gefolgt von den sofort verfügbaren Personen unter 65 Jahren (SRV).

Abbildung 4: **Imputierte Wochenarbeitsstunden der Stillen Reserven in % der Wochenarbeitsstunden der Erwerbstätigen, 2013 bis 2022**



Q: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – Bezogen auf eine normale Arbeitswoche. – Zeitreihenbruch 2020/21 (betrifft die Definition der Normalarbeitszeit). – Definitionen der Gruppen siehe Übersicht 1.

Methodik zur Imputation von Stunden bei der sofort verfügbaren Stillen Reserve unter 65 Jahren (SRV)

Um die möglichen Arbeitsstunden von Personen der Stillen Reserve imputieren zu können, müssen Annahmen über deren Ausmaß der Erwerbsbeteiligung getroffen werden. Übersicht 3 (Kapitel 4.2) zeigt, dass sich die soziodemografische Struktur der Stillen Reserve deutlich von jener der übrigen Erwerbstätigen unterscheidet. Insofern würde eine Bewertung des potenziellen Stundenausmaßes der Stillen Reserve mit den Durchschnittswerten aller Erwerbstätigen eine verzerrte Darstellung ergeben. Um diese Problematik zu umgehen, wurden die potenziellen Stunden von Personen der Stillen Reserve durch einen Vergleich mit dem Stundenausmaß von Erwerbstätigen in ähnlicher soziodemografischer Lage durchgeführt. Mittels "coarsened exact matching" (CEM, Iacus et al., 2012) wird somit eine Vergleichsgruppe für die Stille Reserve bestimmt, welche mit dieser hinsichtlich Alter, Geschlecht, Bildung, Rechtsverhältnis und Größe der Wohnung sowie der Rotationsnummer des Mikrozensus ident ist. Zudem wurde eine Einschränkung auf Personen im Alter von 25 bis 64 Jahren getroffen. Personen mit einer stark schwankenden Anzahl von Arbeitsstunden wurden für die Analyse nicht berücksichtigt. Die Zahl der potenziellen Stunden wurde mit dem Mittelwert der normalen Wochenarbeitsstunden der Vergleichsgruppe imputiert.

Das Matching erfolgt dabei zugleich "coarsened", also grob und exakt. Grob bedeutet, dass nicht ein vollständiges exaktes Matching durchgeführt wird, sondern bestimmte Variablen in Kategorien eingeteilt werden. Folgende Kategorien wurden für das Matching gebildet:

Alter: acht Kategorien, fünfjährige Altersgruppen: (1) 25 bis 29 Jahre, (2) 30 bis 34 Jahre, (3) 35 bis 39 Jahre, (4) 40 bis 44 Jahre, (5) 45 bis 49 Jahre, (6) 50 bis 54 Jahre, (7) 55 bis 59 Jahre, (8) 60 bis 64 Jahre.

Geschlecht: zwei Kategorien: (1) männlich, (2) weiblich.

Haushaltsgröße: sechs Kategorien: (1) Ein-Personen-Haushalt, (2) Zwei-Personen-Haushalt, (3) Drei-Personen-Haushalt, (4) Vier-Personen-Haushalt, (5) Fünf-Personen-Haushalt, (6) Sechs-Personen-Haushalt und größer.

Bildung: fünf Kategorien: (1) Pflichtschule/keine Pflichtschule, (2) Lehrabschluss (Berufsschule), (3) Berufsbildende Mittlere Schule (BMS), (4) Berufsbildende Höhere Schule (BHS), Allgemeinbildende Höhere Schule (AHS), BHS-Abiturientenlehrgang, Kolleg, (5) Hochschulverwandte Lehranstalten, Universitätslehrgänge, Universität, Fachhochschule.

Rechtsverhältnis der Wohnung: zwei Kategorien: (1) Hauseigentum, Wohnungseigentum, (2) Hauptmiete/Genossenschaft, Untermiete, sonstiges (un)entgeltliches Rechtsverhältnis.

Wohnungsgröße pro Kopf (laut Wert der letzten Befragungswelle): zwei Kategorien: (1) Wohnungsgröße unterhalb des Median, (2) Wohnungsgröße oberhalb des Median.

Rotationsnummer des Panels: 80 Kategorien je nach Befragungswelle. Im Mikrozensus nimmt eine Person an maximal fünf aufeinanderfolgenden Quartalen bei der Befragung teil. Ab dem Einstieg in das Panel bekommt jede befragte Person eine Rotationsnummer, die für sie bis zu ihrem Ausscheiden aus dem Panel identisch bleibt. Rotationsnummern werden fortlaufend vergeben und beginnen nach der fünften Rotationsgruppe nicht wieder beim Wert 1, sondern beim Wert 6. Wir matchen innerhalb derselben Rotationsgruppe (zusätzlich zu den anderen Variablen). Aus diesem Grund entspricht das Matching auf die Rotationsgruppe de facto einem time (oder konkreter "year-quarter") fixed effect.

Insgesamt ergibt sich dadurch ein theoretischer Maximalwert von 153.600 Strata ($8 \times 2 \times 6 \times 5 \times 2 \times 2 \times 80$). Aufgrund dieses hohen Detailgrades ist allerdings nicht jedes Stratum besetzt und zur Imputation werden letztendlich weniger als die Hälfte dieser Strata herangezogen.

Über die Stratifizierung ist somit sichergestellt, dass die hypothetische Stundenzahl der Stillen Reserve dem Mittelwert der Stunden der Personen der gleichen Altersgruppe, des gleichen Geschlechts, der gleichen Bildungskategorie, des gleichen Wohnverhältnisses (nach Rechtsverhältnis und Größe) sowie zum gleichen vierteljährlichen Zeitpunkt (durch die Rotationsnummer) entspricht.

Für die anderen drei Gruppen der Stillen Reserve wird grundsätzlich dieselbe Methodik angewandt. Definitionsbedingt variiert die Zahl der Strata jedoch (z. B. weniger Kategorien beim Alter für die SRV65).

4.2 Soziodemografische Merkmale der Stillen Reserve

Übersicht 3 gibt die soziodemografische Struktur der Stillen Reserve im Vergleich zu jener der Erwerbstätigen (exklusive der Teilzeit-Unterbeschäftigten) wieder. Allgemein ist die soziodemografische Struktur in drei der vier Subgruppen der Stillen Reserve ähnlich; nur die Gruppe der sofort verfügbaren Personen im Alter ab 65 Jahren weicht in Bezug auf ihre soziale Zusammensetzung von den typischen Mustern der anderen vier Subgruppen oftmals ab. Dies ist unter anderem beim Frauenanteil erkennbar: Frauen sind in allen Gruppen der Stillen Reserve (mit Ausnahme der Gruppe der SRV65) im Vergleich zu den Erwerbstätigen überrepräsentiert, am stärksten bei den nicht sofort verfügbaren Personen ohne aktive Arbeitssuche (SRNV). Personen im Alter von 15 bis 34 Jahren stellen (abgesehen von der SRV65) in allen Gruppen der Stillen Reserve den höchsten Anteil.

Übersicht 3 zeigt auch, dass relativ mehr Personen mit maximal Pflichtschul-, Lehr- oder BMS-Abschluss der Stillen Reserve zugeordnet sind als den Erwerbstätigen. Einzig in der Gruppe der SRV65 entspricht die Bildungsstruktur in etwa jener der Erwerbstätigen. Der stärkste Unterschied zu den Erwerbstätigen zeigt sich aber beim Migrationshintergrund⁷⁾ und bei der Staatsbürgerschaft. Personen mit Migrationshintergrund bzw. Staatsbürgerschaft eines Nicht-EU-Landes sind in der verfügbaren Stillen Reserve (SRV) sowie unter jenen, die aktiv Arbeit suchen, aber nicht sofort verfügbar sind (SRSNV), ungefähr doppelt so häufig repräsentiert wie bei den Erwerbstätigen. Im Hinblick auf Kinder im Haushalt lässt sich festhalten, dass sich die Zusammensetzung der Stillen Reserve von jener der Erwerbstätigen bei Haushalten ohne Kinder de facto nicht unterscheidet. Alleinerziehende sowie Ein-Personenhaushalte sind in der Stillen Reserve hingegen leicht überrepräsentiert. Das Alter der Kinder scheint aber kaum eine Rolle für die Gruppenzugehörigkeit zu spielen.

⁷⁾ Im Mikrozensus werden Personen, bei denen beide Eltern im Ausland geboren wurden, als Personen mit Migrationshintergrund bezeichnet.

Übersicht 3: **Soziodemografische Struktur der Stillen Reserven, 2004 bis 2022**

	Erwerbstätige (exkl. Erwerbs- potenzial) ¹⁾	SRV	SRV65	SRSNV	SRNV
Anteile in %					
Geschlecht					
Männer	54,6	46,4	57,0	46,8	43,2
Frauen	45,4	53,6	43,0	53,2	56,8
Alter					
15 bis 34 Jahre	34,1	44,7	0,0	39,2	44,6
35 bis 44 Jahre	25,7	17,2	0,0	23,1	14,2
45 bis 54 Jahre	26,4	17,3	0,0	23,9	18,2
55 bis 64 Jahre	12,1	20,8	0,0	13,4	16,4
65 Jahre und älter	1,7	0,0	100,0	0,3	6,6
Höchste abgeschlossene Bildung					
Pflichtschule, Lehre, Berufsbildende Mittlere Schule ²⁾	65,2	70,7	64,5	77,5	74,9
Matura, Universitätslehrgang	19,8	20,8	18,8	14,4	18,3
Universität, Fachhochschule	15,0	8,4	16,7	8,1	6,8
Migrationshintergrund					
Kein Migrationshintergrund ³⁾	77,6	58,5	83,7	57,4	63,8
Migrationshintergrund	22,4	41,5	16,3	42,6	36,2
Staatsbürgerschaft					
Österreich	87,7	73,0	93,7	75,4	79,6
EU-25 (ohne Bulgarien, Rumänien)	5,3	6,7	3,7	6,6	5,4
Drittstaat	7,0	20,2	2,6	18,0	15,0
Haushaltsgröße					
Ein-Personen-Haushalte	17,8	21,4	36,7	28,4	23,3
(Ehe-)Paare mit Kindern	53,3	49,1	9,8	41,7	46,9
(Ehe-)Paare ohne Kinder	21,2	19,2	49,6	14,9	18,2
Alleinerziehende Elternteile	7,7	10,3	3,9	15,0	11,7
Alter des jüngsten Kindes					
Mind. ein Kind jünger als 3 Jahre	8,0	7,8	0,0	10,3	8,3
Mind. ein Kind jünger als 6 Jahre	14,0	13,7	0,1	18,4	13,1
Mind. ein Kind jünger als 15 Jahre	30,9	28,7	0,6	32,8	26,8
Mind. ein Kind jünger als 18 Jahre	38,2	37,4	1,1	38,2	37,1

Q: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – Gepoolte Daten 2004-2022. – Definitionen der Gruppen siehe Übersicht 1. – ¹⁾ exklusive Teilzeit-Unterbeschäftigte (siehe Übersicht 2). ²⁾ Daten ab 2005.

³⁾ Daten ab 2015. Von Personen mit Migrationshintergrund wurden beide Elternteile im Ausland geboren.

Übersicht 4 zeigt, dass die meisten betroffenen Personen nur eine sehr kurze Verweildauer in der Stillen Reserve aufweisen (maximal ein Quartal). Werden berufsbezogene Merkmale vor der ersten Zugehörigkeit zur Stillen Reserve mit berufsbezogenen Merkmalen der derzeit Erwerbstätigen verglichen, zeigt sich, dass ehemalige Arbeiter:innen deutlich über- und ehemalige

Angestellte, Beamt:innen und Vertragsbedienstete deutlich unterrepräsentiert sind (Übersicht 5). Ebenso waren Personen aus der Stillen Reserve zuletzt häufiger teilzeitbeschäftigt. Schichtarbeit und Leitungsfunktionen waren bei Personen aus der Stillen Reserve hingegen seltener als im Durchschnitt aller aktuell Erwerbstätigen.

Übersicht 4: **Wie lange bzw. oft sind Personen in der Stillen Reserve?**

	SRV	SRV65	SRSNV	SRNV
	Anteile in %			
1 Quartal	77,0	70,9	84,7	61,4
2 Quartale	16,6	18,7	12,2	22,0
3 Quartale	4,7	7,0	2,5	9,7
4 oder 5 Quartale	1,7	3,4	0,6	7,0
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0

Q: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – Gepoolte Daten 2004-2022. – 100% = alle Personen, die in maximal fünf aufeinanderfolgenden Quartalen (= maximaler Verbleib in der Befragung) mindestens einmal in der Stillen Reserve waren und die an allen fünf Panelwellen teilgenommen haben. – Definitionen der Gruppen siehe Übersicht 1.

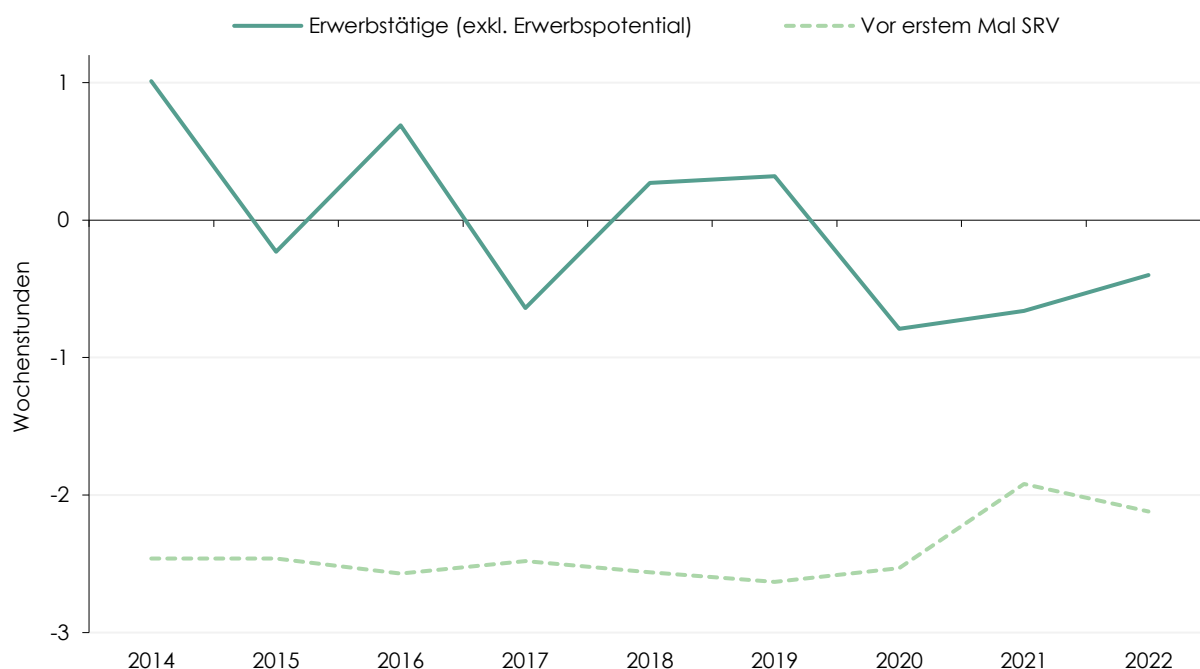
Übersicht 5: **Letzter Status vor SRV im Vergleich zu Erwerbstätigen**

	Letzter Status vor SRV	Aktueller Status Erwerbstätige
	In %	
Schichtarbeit, ja (vs. nein)	13,6	18,7
Leitungsfunktion, ja (vs. nein)	16,1	25,3
	Anteile in %	
Arbeitszeitausmaß¹⁾		
Vollzeit	29,6	24,0
Teilzeit	69,4	75,5
Stark schwankend ²⁾	1,0	0,5
Berufliche Stellung		
Angestellte:r	32,4	49,2
Arbeiter:in	54,9	25,7
Beamtete:r	0,8	5,6
Vertragsbedienstete:r	1,4	5,1
Freie:r Dienstnehmer:in	2,5	0,9
Selbständig ohne Arbeitnehmer:innen	4,7	6,7
Selbständig mit Arbeitnehmer:innen	1,7	5,0
Mithelfende:r Familienangehörige:r	1,5	1,7

Q: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – Gepoolte Daten 2004-2022. – SRV: Stille Reserve (sofort verfügbar). – ¹⁾ Teilzeit: bis maximal 35 Stunden, Vollzeit: mehr als 35 Stunden; regelmäßige Wochenarbeitszeit. ²⁾ Kategorie nur bis 2020 erhoben.

Personen in der Stillen Reserve äußerten darüber hinaus bevor sie in der SRV waren oftmals einen stark ausgeprägten Wunsch nach Arbeitszeitreduktion (Abbildung 5). Im Jahr 2022 lag diese Wochenstundenpräferenz um rund zwei Stunden unter der tatsächlichen Wochenarbeitszeit ihrer letzten Tätigkeit (Normalwoche), wohingegen diese Differenz für Erwerbstätige im Durchschnitt nur rund 0,4 Stunden betrug.

Abbildung 5: **Differenz zwischen gewünschten und tatsächlichen Wochenarbeitsstunden, 2014 bis 2022**



Q: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – Bezogen auf eine Normalwoche. – SRV: Sofort verfügbare Stille Reserve (nationale Definition).

4.3 Vor- und Nachkarrieren der Stillen Reserve (SRV)

Übersicht 4 zeigt, dass die meisten Personen aus der SRV innerhalb des Beobachtungszeitraumes von maximal fünf Quartalen, der im Mikrozensus zur Verfügung steht, nur ein einziges Mal in diese Gruppe fallen, aber sehr selten häufiger als zwei von fünf Quartalen in der SRV verbleiben. In den nachfolgenden Auswertungen betrachten wir genauer, woher Personen in der sofort verfügbaren Stillen Reserve (SRV) kommen und welche Erwerbszustände folgen. Wir verwenden dafür eine eingeschränkte Stichprobe von einerseits Personen, die im letzten (fünften) Quartal in der SRV sind, und andererseits Personen, die im ersten Quartal in der Stillen Reserve sind. Dadurch sind auch Abweichungen zu den Ergebnissen und Häufigkeiten in Kapitel 4.2 zu erklären.

Personen in der Stillen Reserve kommen aus verschiedenen Erwerbsstatus (Übersicht 6): Erwerbstätigkeit (32%), Arbeitslosigkeit (10%), Nicht-Erwerbstätigkeit (40%). Nur ein kleiner Anteil wechselt aus einem Zustand längerer durchgehender Erwerbstätigkeit in die Stille Reserve

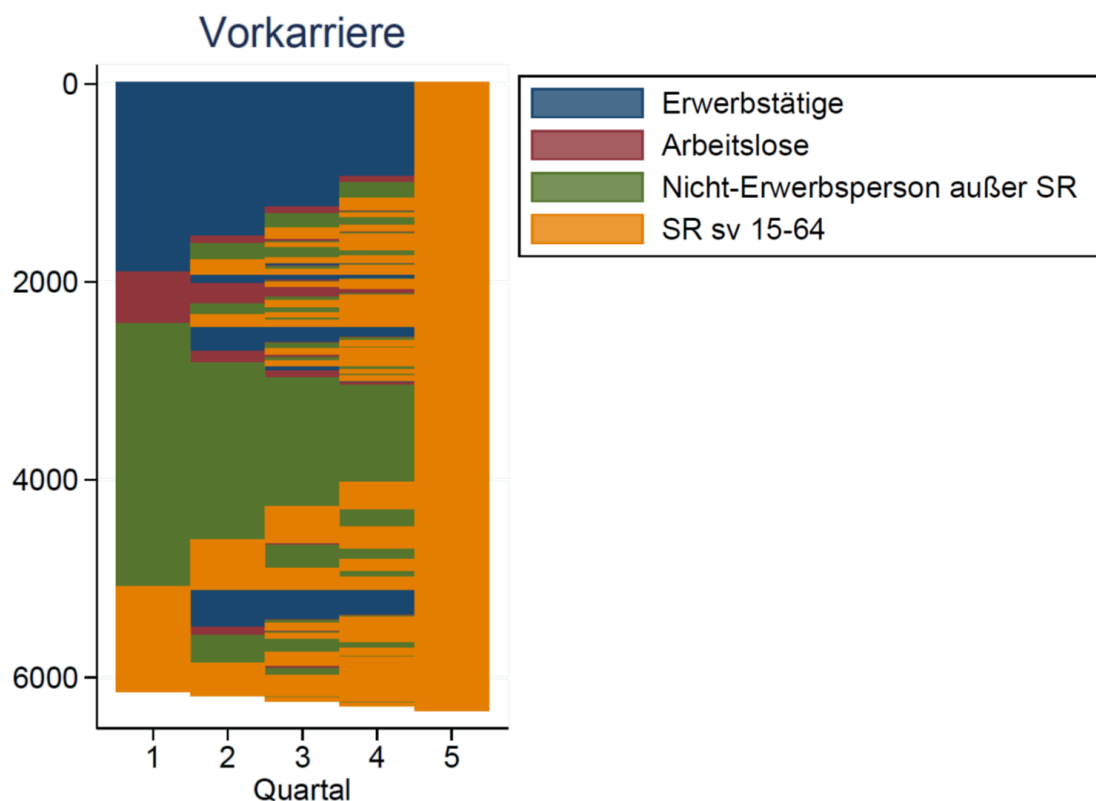
(Abbildung 6, Übersicht 7). Nur sehr wenige Personen verweilen weiters durchgehend in der Stillen Reserve. Gleichzeitig befindet sich ein großer Anteil (44%) zumindest zwei Mal in der Stillen Reserve (SRV) – jedenfalls innerhalb der fünf verfügbaren Beobachtungen, die im kurzen Beobachtungsfenster des Mikrozensus zur Verfügung stehen.

Übersicht 6: **SRV-Status im vorherigen Quartal**

	Personen, die in ihrem letzten Beobachtungsquartal den Status SRV hatten: Welcher Status im Vorquartal?¹)	Gesamtpopulation²)
	In %	In %
LFK-Gruppe: Nicht-Erwerbstätige exklusive SRV	39,7	21,2
SRV: Stille Reserve (Arbeitswunsch), sofort verfügbar, 15 bis 64 Jahre	18,2	2,1
LFK-Gruppe: Erwerbstätige	32,3	72,9
LFK-Gruppe: Arbeitslose	9,9	3,8

Q: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – LFK: Labour Force-Konzept. Nur Personen von 20 bis 64 Jahren. – ¹) Häufigkeitsverteilung für Personen, die an allen fünf Wellen teilgenommen haben und in der letzten Welle den Status SRV hatten. Gepoolte Daten 2004-2022. ²) Häufigkeitsverteilung für gepoolte Daten 2004-2022.

Abbildung 6: **Vorkarriere von Personen in der SRV**



Q: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – Nur Personen von 20 bis 64 Jahren, die an allen fünf Wellen teilgenommen haben und in der letzten Welle den Status SRV hatten. Gepoolte Daten 2004-2022. Ungewichtete Personenzahl. N=6.321 Personen.

Übersicht 7: **SRV-Vorkarriere**

	In %
Durchgehend erwerbstätig vor Stiller Reserve	14,4
Durchgehend arbeitslos vor Stiller Reserve	1,4
Durchgehend Nicht-Erwerbsperson vor Stiller Reserve	15,0
Durchgehend Stille Reserve	1,6
Mindestens in zwei Quartalen, aber nicht durchgehend in der Stillen Reserve	44,0
Sonstige (hohe Fluktuation im Status)	23,6

Q: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – Nur Personen von 20 bis 64 Jahren.

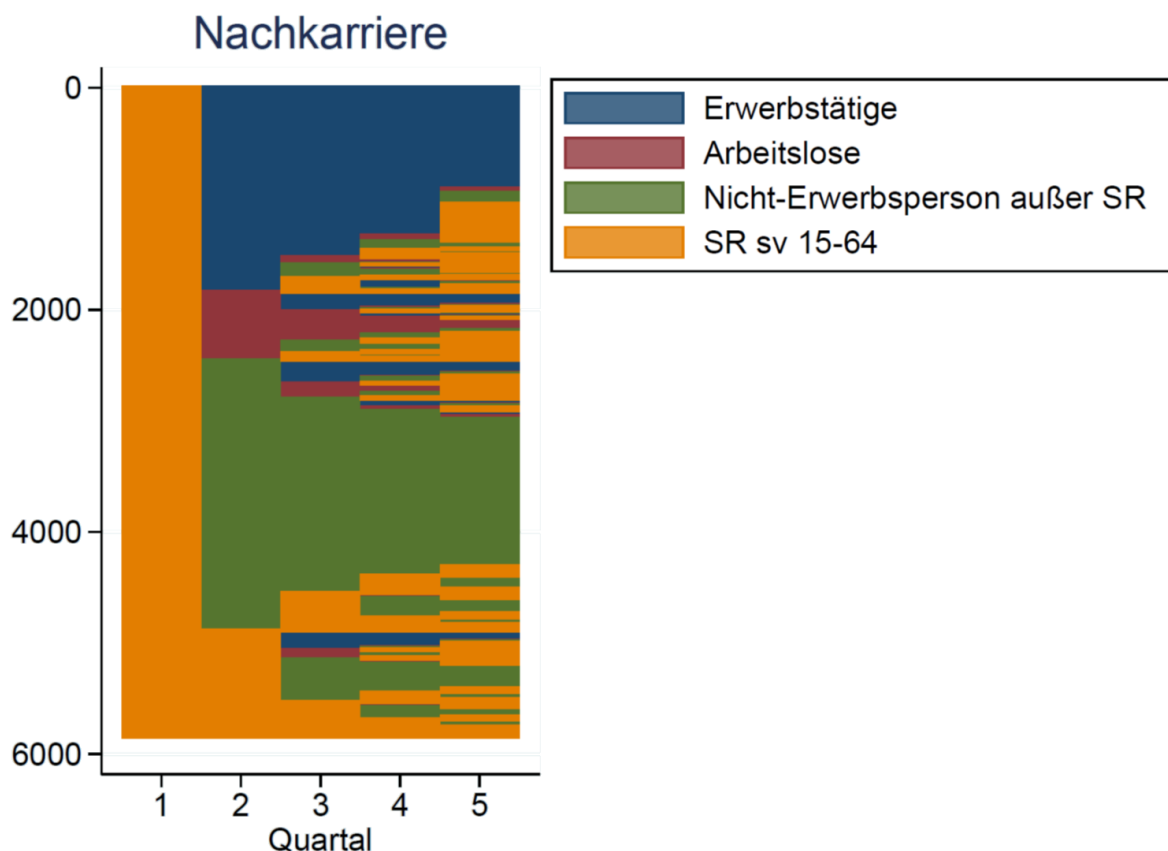
Übergänge nach der Stillen Reserve finden in alle Richtungen statt (Übersicht 8): Erwerbstätigkeit (32%), Arbeitslosigkeit (11%) oder Nicht-Erwerbstätigkeit (42%). Nur ein geringer Anteil (rund 15%) wechselt aus der sofort verfügbaren Stillen Reserve dauerhaft in Erwerbstätigkeit (Abbildung 7, Übersicht 9). Nur sehr wenige Personen verweilen weiters durchgehend in der Stillen Reserve. Gleichzeitig kommt ein großer Anteil (37%) während des Beobachtungszeitraums, das uns im Mikrozensus zur Verfügung steht, später erneut in die SRV zurück.

Übersicht 8: SRV-Status im nächsten Quartal

	Personen die in ihrem ersten Beobachtungsquartal den Status SRV hatten: Welcher Status im darauffolgenden Quartal?¹)		Gesamtpopulation²)	
	In %	In %	In %	In %
LFK-Gruppe: Nicht-Erwerbstätige exklusive SRV	41,9	21,2		
SRV: Stille Reserve (Arbeitswunsch), sofort verfügbar, 15 bis 64 Jahre	15,5	2,1		
LFK-Gruppe: Erwerbstätige	32,1	72,9		
LFK-Gruppe: Arbeitslose	10,6	3,8		

Q: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – LFK: Labour Force-Konzept. Nur Personen von 20 bis 64 Jahren. – ¹) Häufigkeitsverteilung für Personen, die an allen fünf Wellen teilgenommen haben und in der ersten Welle den Status SRV hatten. Gepoolte Daten 2004-2022. ²) Häufigkeitsverteilung für gepoolte Daten 2004-2022.

Abbildung 7: **Nachkarriere von Personen in der SRV**



Q: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – Nur Personen von 20 bis 64 Jahren, die an allen fünf Wellen teilgenommen haben und in der ersten Welle den Status SRV hatten. Gepoolte Daten 2004-2022. Ungewichtete Personenzahl. N=5.845 Personen.

Übersicht 9: **SRV-Nachkarriere**

	In %
Durchgehend erwerbstätig nach Stiller Reserve	14,9
Durchgehend arbeitslos nach Stiller Reserve	1,9
Durchgehend Nicht-Erwerbsperson nach Stiller Reserve	22,1
Durchgehend Stille Reserve	1,7
Mindestens in zwei Quartalen, aber nicht durchgehend in der Stillen Reserve	37,4
Sonstige (hohe Fluktuation im Status)	22,0

Q: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – Nur Personen von 20 bis 64 Jahren.

In Summe zeigt sich bei dieser explorativen Betrachtung eines Zeitraumes von vier Quartalen⁸⁾ vor Eintritt in die SRV bzw. vier Quartalen nach Austritt aus der SRV einerseits das Potenzial der Stillen Reserve für Übergänge in alle Richtungen, auch in Erwerbstätigkeit, aber andererseits auch, dass Positionen in der Stillen Reserve bei einem Großteil der Betroffenen wiederholt auftreten. Auch Positionswechsel zwischen Arbeitslosigkeit und Stiller Reserve und umgekehrt haben eine gewisse Bedeutung. Diese hohe Fluktuation in den Erwerbspositionen von Personen in der Stillen Reserve (SRV) bedeutet für die Arbeitsmarktpolitik, dass es zwar eine gewisse Persistenz in der sofort verfügbaren Stillen Reserve (SRV) gibt, aber auch Übergänge in aktive Beschäftigung durchaus realistisch sind. Somit kann das gezielte Ansprechen von Personen in der Stillen Reserve für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zielführend sein.

4.4 Hindernisse für die Erwerbsintegration der Stillen Reserve

Zwischen Männern und Frauen in der SRV zeigen sich teilweise starke Unterschiede bei den angegebenen Gründen⁹⁾, warum derzeit trotz Arbeitswunsch nicht nach Arbeit gesucht wird (Übersicht 10). Von Männern werden die fehlende Verfügbarkeit einer passenden Arbeit, Aus- oder Weiterbildung und sonstige Gründe am häufigsten genannt. Keine verfügbare passende Arbeit sowie Aus- oder Weiterbildung stellen auch für Frauen in der SRV die zwei am häufigsten genannten Gründe für die derzeitige Erwerbsinaktivität dar, danach folgt jedoch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen. In starkem Gegensatz dazu werden Betreuungspflichten von Männern aus der sofort verfügbaren Stillen Reserve (SRV) am seltensten als Hindernis für die Erwerbsarbeit angeführt.

⁸⁾ Durch Verlinkung des Mikrozensus mit entsprechenden Registerdaten zum Arbeitsmarktstatus wären vertiefende Analysen mit deutlich längerer Beobachtungsdauer auf der Individualebene möglich.

⁹⁾ Von 2020 auf 2021 gab es einige Umstellungen bei den Antwortmöglichkeiten. Die meisten Antwortmöglichkeiten sowie die prozentuelle Verteilung der Antwortmöglichkeiten sind deshalb mit den Jahren vor 2021 nicht vergleichbar.

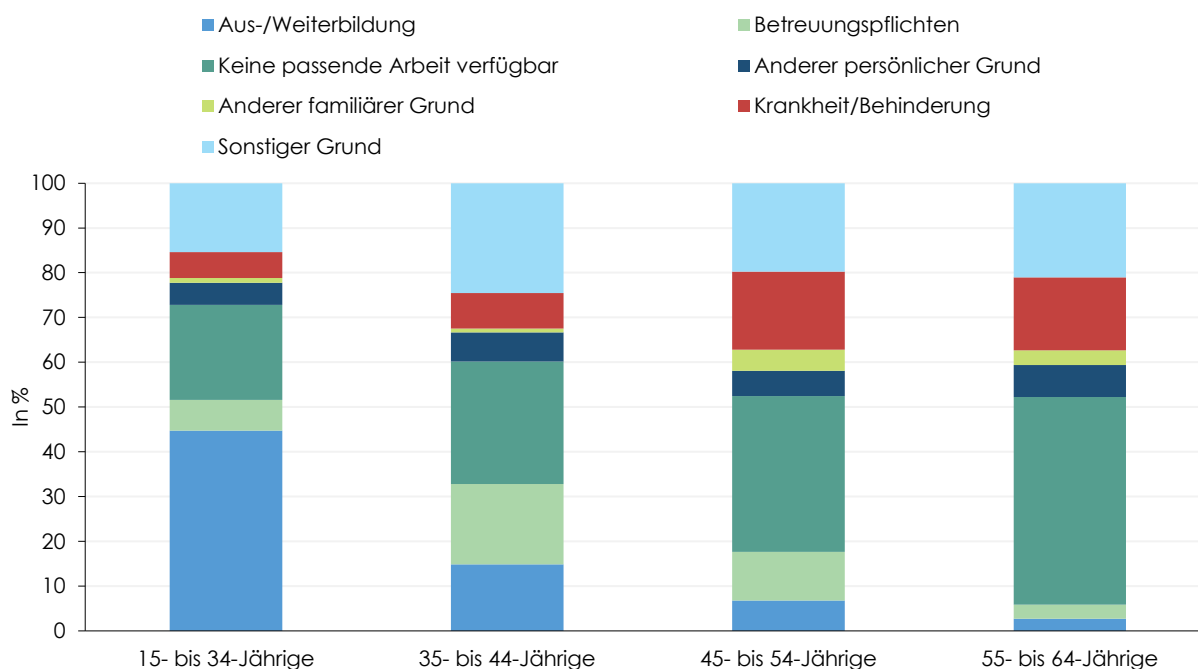
Übersicht 10: Wichtigster Grund für Personen in der SRV, keine Arbeit zu suchen, nach Geschlecht

	Männer	Frauen
	Anteile in %	
Keine passende Arbeit verfügbar	31,6	26,3
Aus- oder Weiterbildung	27,1	25,6
Krankheit oder Behinderung	11,1	8,7
Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen	1,2	15,4
Anderer familiärer Grund	1,4	2,5
Anderer persönlicher Grund	5,7	5,7
Sonstiger Grund	21,9	15,8

Q: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – Gepoolte Daten 2021-2022. – 100% = Sofort verfügbare Stille Reserve (SRV; nationale Definition).

Die Analyse nach Altersgruppen (Abbildung 8) ergibt für Ältere als wichtigsten Grund für die aktuell eingestellte Arbeitssuche, dass keine passende Arbeit verfügbar ist. Dieser Anteil der sogenannten "Entmutigten" (Personen, die denken, dass keine geeignete oder passende Arbeitsstelle für sie verfügbar ist) steigt zudem mit dem Alter. Bei Jüngeren werden am häufigsten Ausbildungsaktivitäten angeführt. Bei den dazwischenliegenden Altersgruppen sind zusätzlich Betreuungspflichten häufig genannte Erklärungsfaktoren. Bei der sofort verfügbaren Stillen Reserve im Alter ab 65 Jahren (SRV65) ist der am häufigsten genannte Grund in dieser Gruppe, dass keine passende Arbeit verfügbar sei (Männer 53%, Frauen 44%; ohne Abbildung).

Abbildung 8: Wichtigster Grund für Personen in der SRV, keine Arbeit zu suchen, nach Alter



Q: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – Gepoolte Daten 2021-2022. – 100% = Sofort verfügbare Stille Reserve (SRV; nationale Definition).

Ähnlich wie in der sofort verfügbaren stillen Reserve (SRV), jedoch in noch stärkerem Ausmaß (67%), wird auch in der nicht sofort verfügbaren stillen Reserve (SRNV) in der jüngsten Altersgruppe (15 bis 34 Jahre) die Aus- oder Weiterbildung als wichtigster Hinderungsgrund genannt (Übersicht 11). Ab 35 Jahren spielt dieser Aspekt jedoch bereits eine deutlich weniger relevante Rolle. Familiäre Gründe werden von den mittleren Altersgruppen (35 bis 64 Jahre) sehr häufig erwähnt, ebenso wie Betreuungspflichten bei den 35- bis 44-Jährigen. Auffällig ist auch der mit dem Alter steigende Anteil jener in der SRNV, die angeben, dass keine passende Arbeit verfügbar sei; Dieser liegt bei den über 65-Jährigen bei 82%. Bei den Betreuungspflichten zeigen sich dieselben geschlechtsspezifischen Unterschiede wie in der SRV.

Übersicht 11: Wichtigster Grund für Personen in der SRNV, keine Arbeit zu suchen, nach Geschlecht und Alter

	Männer	Frauen	15 bis 34 Jahre	35 bis 44 Jahre	45 bis 54 Jahre	55 bis 64 Jahre	65 Jahre und älter
Anteile in %							
Keine passende Arbeit verfügbar	19,4	14,2	0,3	4,3	14,6	45,2	82,0
Aus- oder Weiterbildung	33,8	30,2	66,6	11,1	3,6	0,5	0,0
Krankheit oder Behinderung	1,6	8,6	3,4	9,0	9,1	5,4	2,6
Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen	0,5	12,8	9,1	17,9	3,6	1,2	0,4
Anderer familiärer Grund	34,6	25,4	10,0	42,6	60,3	42,0	14,1
Anderer persönlicher Grund	0,5	0,4	0,4	0,7	0,5	0,3	0,0
Sonstiger Grund	0,4	0,3	0,2	0,4	0,3	0,8	0,2

Q: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – Gepoolte Daten. 2021-2022. – 100% = nicht sofort verfügbare Stille Reserve (SRNV).

Auch in der Gruppe jener, die aktiv Arbeit suchen, aber nicht sofort verfügbar sind (SRSNV), geben Frauen den Hinderungsgrund Betreuungspflichten mehr als fünf Mal häufiger an als Männer (Übersicht 12). Zudem spielen Krankheit oder Arbeitsunfähigkeit mit steigendem Alter eine zunehmend wichtigere Rolle. Allerdings dürfte es eine Selbstselektion gesünderer Personen in die Gruppe der SRNSV geben, da Krankheit oder Arbeitsunfähigkeit bei Personen ab 65 Jahren nur mehr der zweithäufigste Grund ist, warum ein Arbeitsbeginn kurzfristig nicht möglich ist.

Übersicht 12: Wichtigster Grund, warum ein Arbeitsbeginn für Personen in der SRSNV innerhalb von zwei Wochen nicht möglich ist, nach Geschlecht und Alter

	Männer	Frauen	15 bis 34 Jahre	35 bis 44 Jahre	45 bis 54 Jahre	55 bis 64 Jahre	65 Jahre und älter
Anteile in %							
Krankheit oder Behinderung	53,0	37,2	27,4	36,1	62,7	69,2	34,0
Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen	4,4	23,3	17,4	27,9	6,0	4,5	0,0
Anderer familiärer Grund	2,9	2,9	3,4	3,3	2,9	1,6	0,0
Anderer persönlicher Grund	7,7	12,5	17,5	7,0	4,9	5,3	14,6
Sonstiger Grund	32,0	24,0	34,4	25,7	23,4	19,3	51,4

Q: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – Gepoolte Daten 2021-2022. – 100% = aktiv arbeitssuchende, aber nicht sofort verfügbare Stille Reserve (SRSNV).

4.5 Exkurs: NEETs und Entmutigte

In Österreich waren 2022 insgesamt 8,1% aller jungen Erwachsenen im Alter von 15 bis 24 Jahren (exkl. Präsenz-/Zivildienstler) weder erwerbstätig noch in Aus- oder Weiterbildung und gehörten somit zur Gruppe der NEETs ("young people neither in employment nor education or training") (Statistik Austria, 2023). Übersicht 13 zeigt die soziodemografische Struktur der NEETs im Durchschnitt von 2006 bis 2022. Abweichungen zur Erwerbsbevölkerung, die nicht weitgehend auf die Alterseinschränkungen zurückzuführen sind (etwa ein höherer Anteil von Personen mit maximal Pflichtschul- oder Lehrabschluss), finden sich unter anderem beim Migrationshintergrund: NEETs haben doppelt so häufig Migrationshintergrund bzw. überproportional häufiger eine nicht-österreichische Staatsbürgerschaft. Darüber hinaus sind NEETs deutlich häufiger alleinerziehend bzw. leben häufiger mit jüngeren Kindern im Haushalt.

Sogenannte "Entmutigte" (hier definiert als Personen ab 15 Jahren, die glauben, dass es keine geeignete Arbeitsstelle für sie gibt und dies als Hauptgrund dafür angeben, warum sie derzeit keine Arbeit suchen) haben ebenfalls deutlich öfter Migrationshintergrund bzw. eine Staatsbürgerschaft eines Nicht-EU-Landes und sind vergleichsweise häufiger alleinerziehend bzw. älter (ab 55 Jahren).

Übersicht 13: **Soziodemografische Struktur der Entmutigten und NEETs**

	Erwerbstätige (exkl. Erwerbs- potenzial) ¹⁾	Entmutigte 2004-2020 ²⁾	Entmutigte 2021-2022 ²⁾	NEETs 2006-2022 ³⁾
	Anteile in %			
Geschlecht				
Männer	54,7	51,7	48,6	49,8
Frauen	45,3	48,3	51,4	50,2
Alter				
15 bis 34 Jahre	34,3	18,3	32,9	100,0
35 bis 44 Jahre	26,0	13,7	14,6	0,0
45 bis 54 Jahre	26,5	22,8	15,8	0,0
55 bis 64 Jahre	11,5	41,5	21,4	0,0
65 Jahre und älter	1,7	3,7	15,3	0,0
Höchste abgeschlossene Bildung				
Pflichtschule, Lehre, Berufsbildende Mittlere Schule ⁴⁾	66,1	82,1	69,0	83,6
Matura, Universitätslehrgang	19,7	11,5	17,3	15,0
Universität, Fachhochschule	14,2	6,5	13,7	1,5
Migrationshintergrund				
Kein Migrationshintergrund ⁵⁾	78,6	62,3	50,8	57,2
Migrationshintergrund	21,4	37,7	49,2	42,8
Staatsbürgerschaft				
Österreich	88,4	72,8	64,4	72,6
EU-25 (ohne Bulgarien, Rumänien)	4,6	5,6	12,7	3,8
Drittstaat	7,0	21,6	22,9	23,6

	Erwerbstätige (exkl. Erwerbs- potenzial) ¹⁾	Entmutigte 2004-2020 ²⁾	Entmutigte 2021-2022 ²⁾	NEETs 2006-2022 ³⁾
	Anteile in %			
Haushaltsgröße				
Ein-Personen-Haushalte	17,8	29,6	25,2	12,4
(Ehe-)Paare mit Kindern	53,3	30,2	41,8	59,1
(Ehe-)Paare ohne Kinder	21,2	28,3	22,6	8,3
Alleinerziehende Elternteile	7,7	11,9	10,4	20,2
Mind. ein Kind jünger als 6 Jahre	13,9	4,8	10,5	20,6

Q: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – Gepoolte Daten 2004-2020, 2021-2022 bzw. 2006-2022. – ¹⁾ exklusive Teilzeit Unterbeschäftigte (siehe Übersicht 2). ²⁾ Alle Personen ab 15 Jahren, die glauben, dass es keine geeignete Arbeitsstelle für sie gibt und dies als Hauptgrund dafür angeben, warum sie derzeit keine Arbeit suchen. Änderung der Frageformulierung 2021. ³⁾ Mikrozensus-Definition (Statistik Austria, 2023): Jugendliche zwischen 15 und 24 Jahren, die nicht erwerbstätig sind (d. h. Arbeitslose oder Nicht-Erwerbspersonen) und innerhalb der vier Wochen vor der Erhebung an keiner formalen oder non-formalen Ausbildung oder Weiterbildung teilgenommen haben. Berechnung ohne Zivil- und Präsenzdüener. Jugendliche, die aufgrund von Ferien ihre Ausbildung nicht besucht haben, gelten als in Ausbildung stehend. ⁴⁾ Daten ab 2005. ⁵⁾ Daten ab 2015. Von Personen mit Migrationshintergrund wurden beide Elternteile im Ausland geboren.

Der größte Unterschied zwischen Männern und Frauen bei den Gründen, warum keine Arbeit gesucht wird, ist in der Gruppe der NEETs die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen (Übersicht 14). Bei Frauen ist dies der am häufigsten genannte Grund, bei Männern ist er hingegen nahezu irrelevant. Für Männer sind gesundheitliche Probleme und sonstige Gründe am häufigsten ausschlaggebend.

Übersicht 14: **Wichtigster Grund, warum NEETs keine Arbeit suchen, nach Geschlecht**

	Männer	Frauen
	Anteile in %	
Keine passende Arbeit verfügbar	24,7	15,5
Aus- oder Weiterbildung	12,4	8,5
Krankheit oder Behinderung	25,5	22,3
Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen	0,0	24,0
Anderer familiärer Grund	1,1	1,8
Anderer persönlicher Grund	7,3	8,9
Sonstiger Grund	29,0	18,9

Q: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – Gepoolte Daten 2021-2022. – 100% = NEETs, die derzeit nicht auf Arbeitssuche sind.

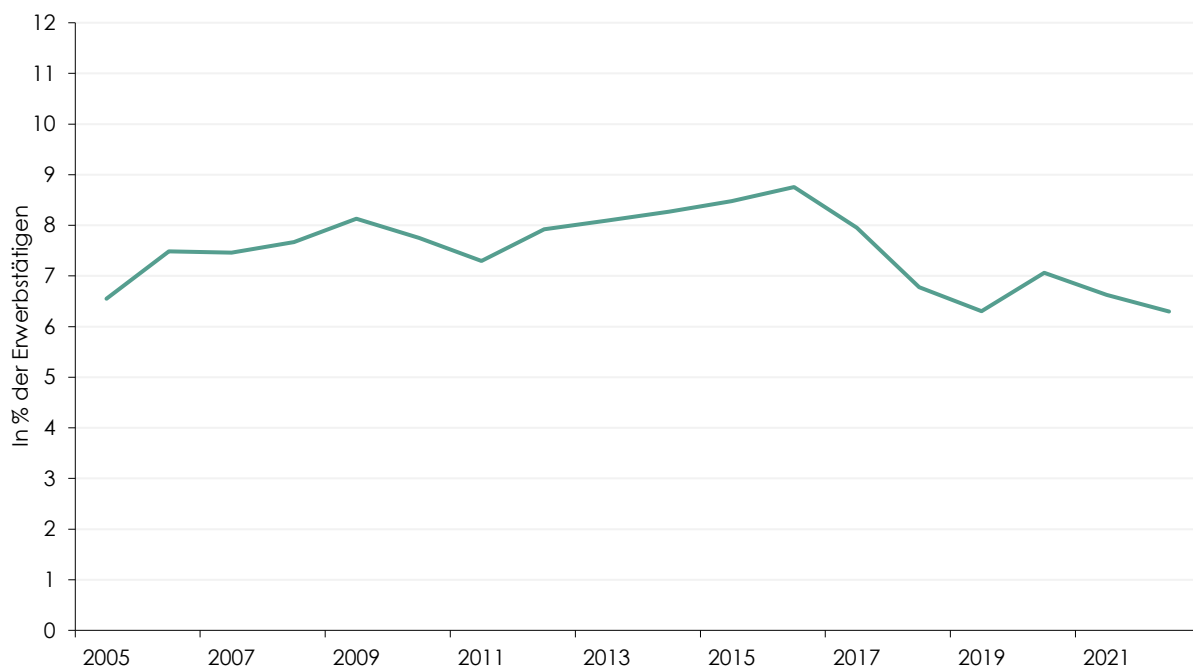
5. Nicht genutzte Erwerbspotenziale bei Erwerbstätigen

In diesem Kapitel werden die Erwerbspotenziale in der Gruppe der Erwerbstätigen (nach LFK) analysiert.

5.1 Gruppengröße und Erwerbstundenpotenzial

Der Anteil der Erwerbstätigen, die mehr Stunden pro Woche arbeiten möchten, lag von 2006 bis 2016 zwischen 7% und 9% (Abbildung 9). Seither ist ein leichter Rückgang zu beobachten, der nur im COVID-19-Krisenjahr 2020 vorübergehend unterbrochen wurde.

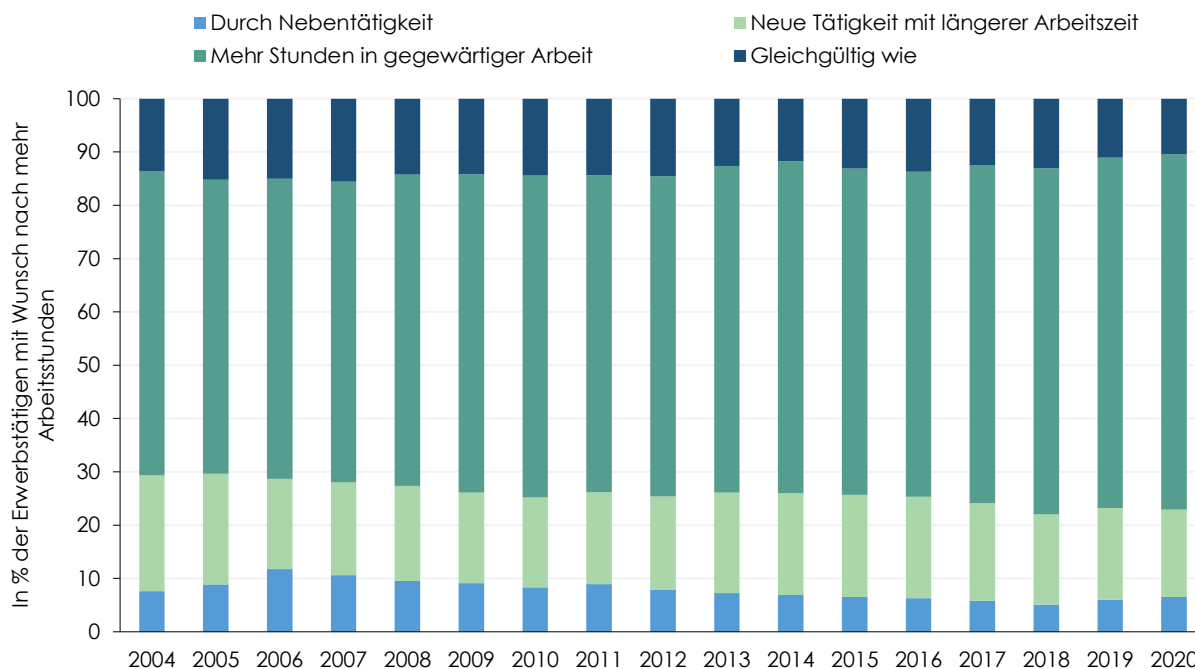
Abbildung 9: Anteil der Erwerbstätigen, die mehr Stunden als derzeit arbeiten möchten, 2005 bis 2022



Q: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen.

Die Form, in der Arbeitsstunden ausgeweitet werden sollen, hat sich zwischen 2004 und 2020 jedoch verändert. Erwerbstätige wollen die Stundenaufstockung am aktuellen Rand (Daten nur bis 2020 verfügbar) deutlich häufiger in ihrer derzeitigen Arbeitsstelle umsetzen und weniger häufig durch einen Stellenwechsel erzielen (Abbildung 10). Das innerbetriebliche Arbeitsangebotspotenzial ist also durchaus erheblich.

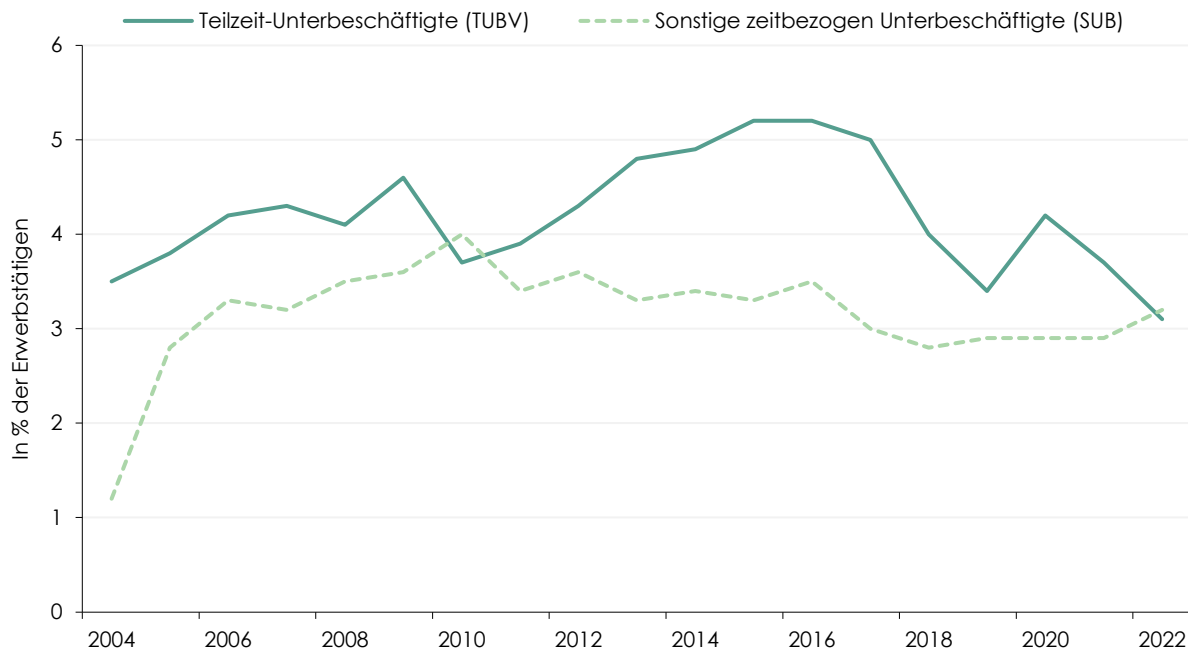
Abbildung 10: **Wunsch nach mehr Arbeitsstunden: In welcher Form?, 2004 bis 2020**



Q: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – Daten nur bis 2020 verfügbar.

Abbildung 11 zeigt die Entwicklung des Anteils der sofort verfügbaren Teilzeit-Unterbeschäftigten (TUBV) sowie der sonstigen zeitbezogenen Unterbeschäftigten (SUB) an den Erwerbstätigen (Entwicklung der Personenzahlen siehe Abbildung A 1 im Anhang). Ein Zusammenhang mit wirtschaftlichen Krisen ist erkennbar. Sowohl der Anteil als auch die absolute Zahl der Personen stiegen im Zuge der Finanzkrise 2008/09 und der COVID-19-Krise 2020 und gingen danach jeweils wieder zurück. Für die TUBV wurde darüber hinaus Mitte der 2010er Jahre ein vorläufiger Höchststand erreicht. Für die SUB sind hingegen nur kleinere Schwankungen im Zeitablauf zu beobachten. Der Anteil der SUB an allen Erwerbstätigen liegt in den meisten Jahren zwischen 3% und 4%.

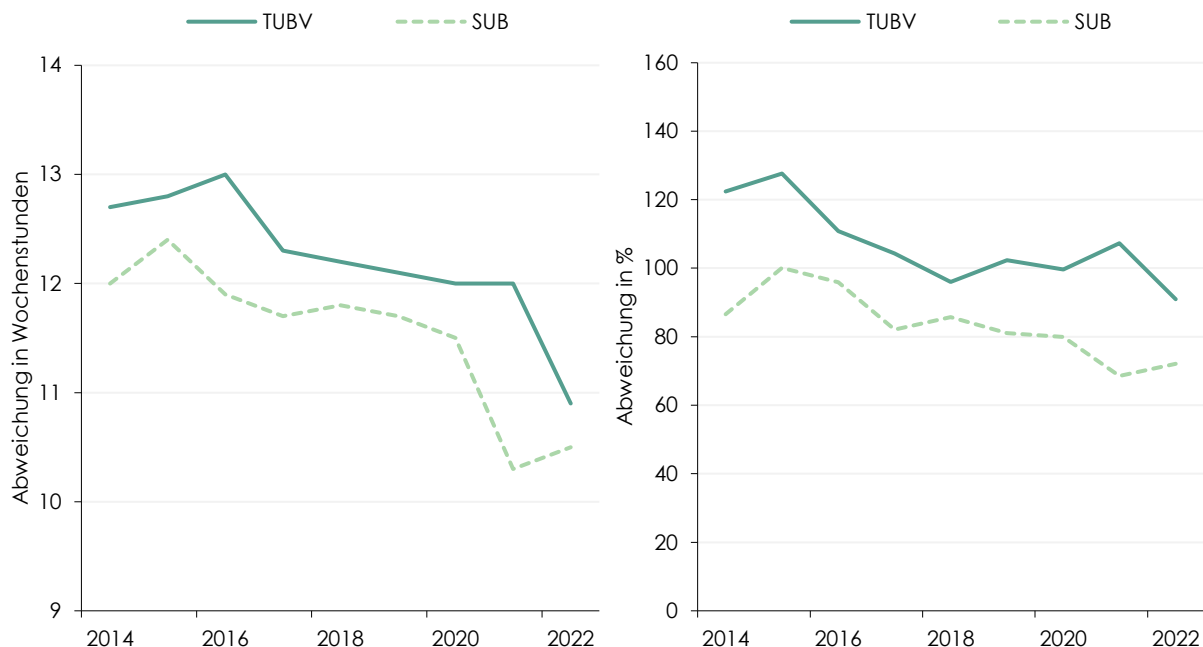
Abbildung 11: Anteil der zeitbezogen Unterbeschäftigten an den Erwerbstätigen, 2004 bis 2022



Q: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen.

Im Jahr 2022 lag die durchschnittliche Abweichung zwischen gewünschten und tatsächlichen Wochenstunden in einer typischen Woche in der Gruppe der TUBV bei +10,9 Stunden bzw. +91% und in der Gruppe der SUB bei +10,5 Stunden bzw. +72% pro Woche (Abbildung 12). In beiden Gruppen ist die durchschnittliche Differenz zwischen gewünschten und derzeit realisierten Wochenstunden seit 2014 rückläufig. Dieses Muster unterscheidet sich von der Gesamtheit aller Erwerbstätigen, wo sich die absoluten Stundenunterschiede zwischen Wunsch und Realität seit 2014 nicht merklich geändert haben (Angel et al., 2023).

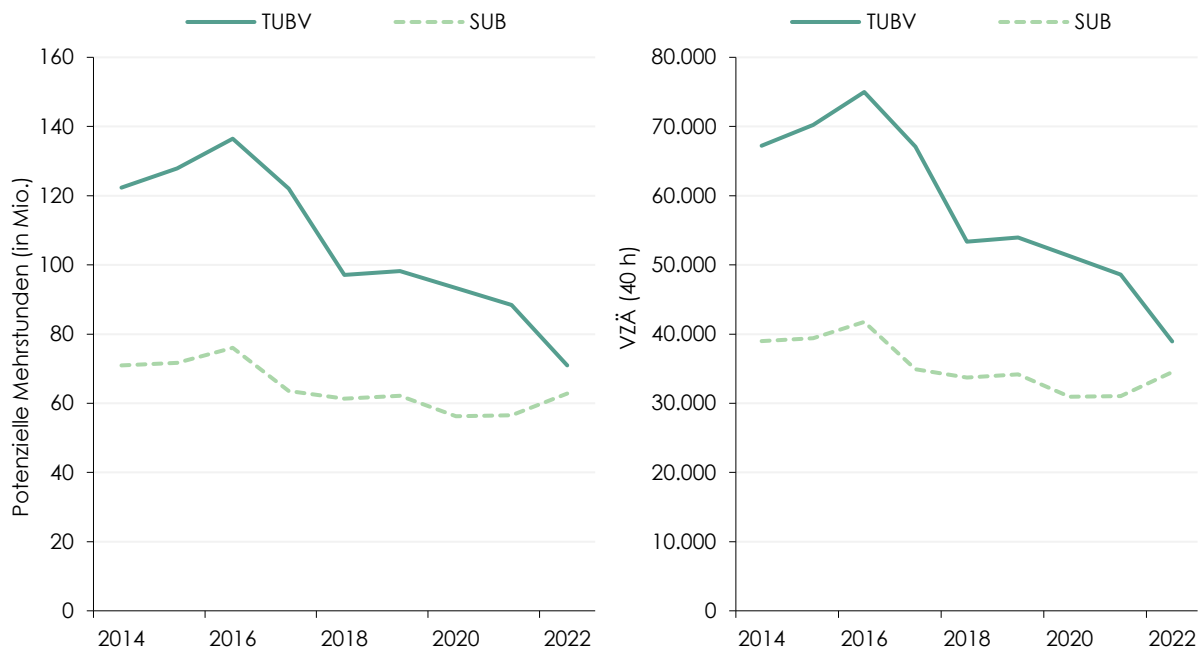
Abbildung 12: **Stundenpotenzial bei zeitbezogen Unterbeschäftigten: Abweichung zwischen gewünschten und tatsächlichen Wochenstunden, 2014 bis 2022**



Q: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – Definitionen der Gruppen siehe Übersicht 1. – Lesebeispiel: Die durchschnittliche Abweichung zwischen gewünschten und tatsächlichen Wochenstunden in einer typischen Woche lag 2014 in der Gruppe der SUB bei +12 Stunden bzw. +87% pro Woche.

In Abbildung 13 werden die Ergebnisse der Schätzung des Stundenpotenzials bei zeitbezogen Unterbeschäftigten (TUBV, SUB) dargestellt. Könnten alle zeitbezogen Unterbeschäftigten mit Aufstockungswunsch ihre Erwerbsarbeitsstunden vollständig gemäß ihren bekundeten Präferenzen aufstocken, würde dies das Angebot des Arbeitsvolumens im Jahr 2022 um 71 Mio. Stunden (TUBV) bzw. 63 Mio. Stunden (SUB) erhöhen. Dies entspräche rund 39.000 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) bei den TUBV und 35.000 VZÄ bei den SUB (Details siehe Textkasten).

Abbildung 13: **Stundenpotenzial bei zeitbezogen Unterbeschäftigten: Stundensumme und VZÄ, 2014 bis 2022**



Q: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – Links: Potenzielle Mehrstunden werden durch prozentuellen Aufschlag die individuell geleisteten Arbeitsstunden in der Referenzwoche (tatsächliche Arbeitszeit) approximiert und auf Jahressumme hochgerechnet. Rechts: Jahressumme potenzieller Mehrstunden, umgerechnet in hypothetische Vollzeitäquivalente (VZÄ). Unter Annahme einer 40-Stunden-Woche, fünf Urlaubswochen und 1,5 Wochen gesetzliche Feiertage.

Methodik zur Schätzung des Stundenpotenzials bei zeitbezogen Unterbeschäftigten (TUBV, SUB)

Befragte im Mikrozensus, die erwerbstätig sind und grundsätzlich gerne mehr Stunden arbeiten würden, geben an, in welchem Umfang sie Stunden aufstocken würden. Dadurch lässt sich auf individueller Ebene eine absolute und prozentuelle Differenz zur derzeitigen Stundenzahl in einer normalen Arbeitswoche bilden. Diese prozentuelle Abweichung wird verwendet, um potenzielle Mehrstunden auf das gesamte individuell geleistete Arbeitsvolumen der Befragten pro Jahr (basierend auf der tatsächlichen Arbeitszeit in der Referenzwoche) aufzuschlagen und für die jeweils relevante Population hochzurechnen.

Um die Dimension des potenziellen zusätzlichen Stundenvolumens anschaulicher zu machen bzw. eine einfachere Skalierung vorzunehmen, werden aus diesem potenziellen gesamten Stundenvolumen pro Jahr hypothetische Vollzeitäquivalente berechnet, indem das Arbeitsvolumen durch 45,5 Arbeitswochen und 40 Wochenstunden dividiert wird (Annahme einer 40-Stunden-Woche, fünf Urlaubswochen und 1,5 Wochen gesetzliche Feiertage).

5.2 Soziodemografische Merkmale der zeitbezogen Unterbeschäftigten

Sowohl bei den TUBV als auch bei den SUB liegt der Frauenanteil höher als bei den Erwerbstätigen (Übersicht 15). Jüngere Personen (bis 34 Jahre) sowie Personen mit Migrationshintergrund bzw. Staatsbürgerschaft eines Nicht-EU-Landes sind deutlich überrepräsentiert. Hinsichtlich Bildung zeigen sich jedoch kaum Unterschiede zu den Erwerbstätigen. Weiters ist der Anteil der Alleinerziehenden bei den TUBV und SUB höher. Die Anteile von Personen mit Kindern verschiedenen Alters fallen bei den Erwerbstätigen und bei den TUBV relativ ähnlich aus. Bei den SUB finden sich hingegen deutlich öfter Personen mit Kindern, die jünger als 18 Jahre sind.

Übersicht 15: **Soziodemografische Struktur der zeitbezogen Unterbeschäftigten**

	Erwerbstätige (exkl. Erwerbspotenzial) ¹⁾	TUBV	SUB
	Anteile in %		
Geschlecht			
Männer	54,6	33,9	46,2
Frauen	45,4	66,1	53,8
Alter			
15 bis 34 Jahre	34,1	40,8	45,4
35 bis 44 Jahre	25,7	28,3	30,7
45 bis 54 Jahre	26,4	24,0	18,4
55 bis 64 Jahre	12,1	6,3	5,1
65 Jahre und älter	1,7	0,6	0,4
Höchste abgeschlossene Bildung			
Pflichtschule, Lehre, Berufsbildende Mittlere Schule ²⁾	65,2	62,6	60,8
Matura, Universitätslehrgang	19,8	21,6	22,2
Universität, Fachhochschule	15,0	15,8	17,0
Migrationshintergrund			
Kein Migrationshintergrund ³⁾	77,6	61,7	65,6
Migrationshintergrund	22,4	38,3	34,4
Staatsbürgerschaft			
Österreich	87,7	76,6	79,4
EU-25 (ohne Bulgarien, Rumänien)	5,3	8,3	7,7
Drittstaat	7,0	15,1	12,9
Haushaltsgröße			
Ein-Personen-Haushalte	17,8	20,8	20,5
(Ehe-)Paare mit Kindern	53,3	49,6	54,1
(Ehe-)Paare ohne Kinder	21,2	17,7	14,2
Alleinerziehende Elternteile	7,7	11,9	11,2
Alter des jüngsten Kindes			
Mind. ein Kind jünger als 3 Jahre	8,0	6,3	13,9
Mind. ein Kind jünger als 6 Jahre	14,0	13,8	24,1
Mind. ein Kind jünger als 15 Jahre	30,9	33,4	43,8
Mind. ein Kind jünger als 18 Jahre	38,2	41,2	49,2

Q: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – Gepoolte Daten 2004-2022. – Definitionen der Gruppen siehe Übersicht 1. – ¹⁾ exklusive Teilzeit-Unterbeschäftigte (siehe Übersicht 2). ²⁾ Daten ab 2005.

³⁾ Daten ab 2015. Von Personen mit Migrationshintergrund wurden beide Elternteile im Ausland geboren.

5.3 Gründe für Teilzeiterwerbstätigkeit bei zeitbezogen Unterbeschäftigten

Die beiden wichtigsten Gründe für Teilzeitarbeit bei sofort verfügbaren Teilzeit-Unterbeschäftigten (TUBV) (Übersicht 16) sind für Frauen die Betreuung von Kindern oder Angehörigen (26%) und dass keine Vollzeitarbeit gefunden werden konnte (39%). Bei den Männern ist der am häufigsten genannte Grund mit rund der Hälfte der Befragten, keine Vollzeitarbeit gefunden zu haben. Betreuungspflichten werden nur von 3% der Männer angeführt. Rund ein Zehntel der befragten Männer und Frauen möchte zwar mehr Stunden erwerbstätig sein, strebt jedoch keine Vollzeitarbeit an.

Übersicht 16: **Wichtigster Grund für Teilzeitarbeit bei TUBV, 2021 bis 2022**

	Männer	Frauen	15 bis 34 Jahre	35 bis 44 Jahre	45 bis 54 Jahre	55 bis 64 Jahre	65 Jahre und älter
Anteile in %							
Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen	3,0	26,4	13,8	37,3	16,8	5,1	0,0
Aus- oder Weiterbildung	12,6	6,3	18,8	2,6	1,4	0,6	4,0
Krankheit oder Behinderung	2,2	1,7	1,3	1,6	2,2	3,5	0,0
Konnte keine Vollzeitarbeit finden	51,5	38,7	43,1	34,7	47,8	49,3	20,1
Möchte keine Vollzeitarbeit	10,2	11,6	8,3	8,2	12,3	22,2	44,2
Anderer familiärer Grund	0,5	1,5	0,4	1,2	2,5	1,6	2,6
Anderer persönlicher Grund	2,9	2,5	2,5	2,0	3,0	3,4	3,8
Sonstiger Grund	17,1	11,3	11,8	12,4	14,0	14,3	25,3

Q: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – Gepoolte Daten 2021-2022. – 100% = alle sofort verfügbaren Teilzeit-Unterbeschäftigten (TUBV).

Bei den sonstigen Unterbeschäftigten (SUB) sind Betreuungspflichten¹⁰⁾ für Frauen in noch viel stärkerem Ausmaß ausschlaggebend für Teilzeitbeschäftigung (Übersicht 17). Bei Männern ist die Aus- oder Weiterbildung der am häufigsten genannte Grund (rund ein Drittel). Keine Vollzeitarbeit finden zu können ist für die SUB im Vergleich zu den TUBV deutlich weniger oft relevant, am öftesten jedoch in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen (28%).

¹⁰⁾ Unter der Annahme, dass es entsprechende Betreuungseinrichtungen gäbe, würden zwischen der Hälfte und zwei Drittel dennoch Teilzeit arbeiten wollen bzw. ihre Kinder dennoch zu Hause betreuen wollen, Männer etwas häufiger als Frauen (siehe Übersicht A 2 im Anhang).

Übersicht 17: **Wichtigster Grund für Teilzeitarbeit bei SUB, 2021 bis 2022**

	Männer	Frauen	15 bis 34 Jahre	35 bis 44 Jahre	45 bis 54 Jahre	55 bis 64 Jahre	65 Jahre und älter
Anteile in %							
Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen	7,1	50,4	33,1	66,0	27,6	10,2	3,7
Aus- oder Weiterbildung	34,8	13,2	36,4	6,6	3,5	5,4	0,0
Krankheit oder Behinderung	9,3	4,3	1,9	3,6	11,5	15,7	13,6
Konnte keine Vollzeitarbeit finden	17,6	12,2	12,4	7,4	19,2	28,3	6,0
Möchte keine Vollzeitarbeit	7,5	5,5	3,6	5,2	10,6	9,9	20,0
Anderer familiärer Grund	1,2	1,3	0,3	1,7	2,8	1,8	0,0
Anderer persönlicher Grund	2,4	2,2	1,7	1,6	3,8	3,4	15,4
Sonstiger Grund	20,0	11,0	10,6	8,0	21,0	25,3	41,5

Q: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – Gepoolte Daten 2021-2022. 100% = alle sonstigen zeitbezogenen Unterbeschäftigten (SUB).

5.4 Exkurs: Geringfügig Beschäftigte und Überqualifizierte

Auch geringfügig Beschäftigte und Überqualifizierte stellen ein Potenzial für den Arbeitsmarkt dar. Geringfügigkeit wird im Mikrozensus mangels entsprechend detaillierter Einkommensdaten definitorisch durch eine wöchentliche Normalarbeitszeit von weniger als zwölf Stunden approximiert. Gemäß dieser Definition waren im Jahr 2022 rund 5% aller Erwerbstätigen geringfügig beschäftigt (eigene Berechnungen anhand des Mikrozensus). Von allen nach dieser Definition geringfügig Beschäftigten wollten rund 17% (rund 41.000 Personen) im Jahr 2022 mehr Stunden arbeiten (eigene Berechnungen). Dies entspricht 30% der Teilzeit-Unterbeschäftigten (siehe Übersicht 2). Die soziodemografische Struktur dieser Gruppe findet sich in Übersicht 18. Es fällt auf, dass vor allem Frauen, Personen unter 35 Jahren, Personen mit Migrationshintergrund bzw. Staatsbürgerschaft eines Nicht-EU-Landes, Alleinerziehende sowie Personen mit jüngeren Kindern im Vergleich zur Gruppe der Erwerbstätigen deutlich überrepräsentiert sind.

Überqualifizierte werden für diesen Bericht als Hilfsarbeitskräfte gemäß ISCO08 mit Matura oder Hochschulabschluss definiert. Sie nehmen einen Anteil von 1,4% an allen Erwerbstätigen im Jahr 2022 ein. Im Vergleich zur Gruppe der Erwerbstätigen sind Frauen bei den Überqualifizierten deutlich häufiger zu finden als Männer. Ebenso überrepräsentiert sind Personen unter 35 Jahren und Personen mit Migrationshintergrund bzw. nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (Übersicht 18).

Übersicht 18: Soziodemografische Struktur der geringfügig Beschäftigten und Überqualifizierten

	Erwerbstätige (exkl. Erwerbspotenzial) ¹⁾	Geringfügig Beschäftigte ²⁾ , die mehr Stunden arbeiten möchten Anteile in %	Überqualifizierte ³⁾
Geschlecht			
Männer	54,6	31,3	40,5
Frauen	45,4	68,7	59,5
Alter			
15 bis 34 Jahre	34,1	46,3	42,7
35 bis 44 Jahre	25,7	25,3	25,0
45 bis 54 Jahre	26,4	18,3	22,8
55 bis 64 Jahre	12,1	8,3	8,7
65 Jahre und älter	1,7	1,7	0,8
Höchste abgeschlossene Bildung			
Pflichtschule, Lehre, Berufsbildende Mittlere Schule ⁴⁾	65,2	54,1	0,0
Matura, Universitätslehrgang	19,8	27,9	77,8
Universität, Fachhochschule	15,0	18,0	22,2
Migrationshintergrund			
Kein Migrationshintergrund ⁵⁾	77,6	59,6	19,4
Migrationshintergrund	22,4	40,4	80,6
Staatsbürgerschaft			
Österreich	87,7	76,1	33,6
EU-25 (ohne Bulgarien, Rumänien)	5,3	9,2	25,3
Drittstaat	7,0	14,7	41,2
Haushaltsgröße			
Ein-Personen-Haushalte	17,8	21,7	20,3
(Ehe-)Paare mit Kindern	53,3	53,2	49,0
(Ehe-)Paare ohne Kinder	21,2	14,8	22,7
Alleinerziehende Elternteile	7,7	10,3	8,0
Mind. ein Kind jünger als 6 Jahre	14,0	21,9	17,8

Q: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – Gepoolte Daten 2004-2022 bzw. 2011-2022 (Überqualifizierte). – ¹⁾ exklusive Teilzeit-Unterbeschäftigte (siehe Übersicht 2). ²⁾ Geringfügige Erwerbstätigkeit wird im Mikrozensus nicht durch die Geringfügigkeitsgrenze (monatliches Einkommen laut Dachverband der Sozialversicherungsträger 2022: 485,85 €) festgestellt, sondern durch eine wöchentliche Normalarbeitszeit von unter zwölf Stunden angenähert (Statistik Austria, 2023). ³⁾ Definiert als Hilfsarbeitskräfte gemäß ISCO08 mit Matura oder Hochschulabschluss. ⁴⁾ Daten ab 2005. ⁵⁾ Daten ab 2015. Von Personen mit Migrationshintergrund wurden beide Elternteile im Ausland geboren.

Der wichtigste Grund für Teilzeitarbeit bei geringfügig Beschäftigten, die mehr Stunden arbeiten möchten (Übersicht 19), ist für Frauen und Personen im Alter von 35 bis 44 Jahren die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen. Männer geben hingegen am häufigsten an, keine Vollzeitarbeit gefunden zu haben. Dieser Grund dominiert auch bei den Altersgruppen der 45- bis 54-Jährigen sowie der 55- bis 64-Jährigen. Nur 10% der Befragten möchten keine Vollzeitarbeit. Dieser Anteil steigt mit dem Alter und liegt in der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen bei rund einem Fünftel.

Übersicht 19: Wichtigster Grund für Teilzeitarbeit bei geringfügig Beschäftigten, die mehr Stunden arbeiten möchten, 2021 bis 2022

	Männer	Frauen	15 bis 34 Jahre	35 bis 44 Jahre	45 bis 54 Jahre	55 bis 64 Jahre	65 Jahre und älter
	Anteile in %						
Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen	2,5	34,7	20,0	44,6	19,0	4,3	0,0
Aus- oder Weiterbildung	23,4	19,5	40,2	7,0	5,1	3,5	2,4
Krankheit oder Behinderung	6,6	2,9	1,5	3,7	7,9	10,4	0,0
Konnte keine Vollzeitarbeit finden	36,0	18,9	17,9	22,0	37,1	42,7	8,2
Möchte keine Vollzeitarbeit	10,3	10,1	5,8	5,3	14,6	20,2	58,1
Anderer familiärer Grund	0,5	1,6	0,3	2,4	1,7	0,9	3,9
Anderer persönlicher Grund	2,1	2,5	1,8	1,6	3,3	3,5	6,1
Sonstiger Grund	18,6	9,9	12,5	13,4	11,3	14,5	21,4

Q: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – Gepoolte Daten 2021-2022. – 100% = alle geringfügig Beschäftigten, die mehr Stunden arbeiten möchten.

6. Simulation bis 2040

Ausgehend von der obigen Bestandsaufnahme wird im folgenden Kapitel eine Abschätzung der künftigen Entwicklung der Bevölkerung im Erwerbsalter (15 bis 64 Jahre) vorgenommen. Dabei soll neben der Darstellung der Entwicklung der Erwerbspersonen insbesondere die Größe und Zusammensetzung der Personengruppe erfolgen, die keiner (Vollzeit-)Beschäftigung nachgeht. Diese Abschätzung basiert auf einer Simulation der künftigen Bevölkerungsentwicklung unter Verwendung des dynamischen Mikrosimulationsmodells microDEMS. Dieses simuliert die künftige Bevölkerungsentwicklung analog zur Hauptvariante der Bevölkerungsprognose von Statistik Austria. Betrachtet wird dabei der Zeitraum 2022 bis 2040. Im Modell werden individuelle Lebens- und Erwerbsverläufe simuliert, die Aufschluss über die Veränderung vorhandener bzw. nicht vollständig genutzter Arbeitskräftepotenziale im Betrachtungszeitraum erlauben.

6.1 Methodischer Zugang zur Abschätzung künftiger Veränderungen der Erwerbsbevölkerung

Die quantitative Abschätzung der künftigen Entwicklung der Arbeitskräftepotenzials bzw. der Zahl der Personen, die nicht im Erwerbsleben stehen, erfolgt durch den Einsatz des dynamischen Mikrosimulationsmodells microDEMS (vgl. Horvath et al., 2022), das die demografischen Veränderungen im Prognosezeitraum bis 2040 entsprechend der Hauptvariante der Bevölkerungsprognose von Statistik Austria (Stand: November 2022) integriert. Mit dem dynamischen Mikrosimulationsmodell lassen sich künftig erwartbare Veränderungen in der Größe und Zusammensetzung der Bevölkerung hinsichtlich ihres Erwerbsstatus abschätzen, wobei umfangreiche statistische Analysen der Erwerbskarrieren der Personen im erwerbsfähigen Alter in Österreich mit detaillierten demografischen Prognosen und soziodemografischen Prozessen (wie Bildungskarrieren und -abschlüsse, Partnerschaftskarrieren und Fertilität) verbunden werden. Die Projektionen der künftigen Veränderung des Arbeitskräfteangebotes bzw. der Nicht-Erwerbspersonen sind damit konsistent mit externen demografischen Prognosen (Bevölkerungsprognose von Statistik Austria), reichern diese aber um relevante Aspekte (bildungsabhängige Lebenserwartung und Fertilität, Herkunft und Ausbildungsniveau von Zugewanderten) an.

Die simulierte Erwerbskarriere einer Person basiert dabei auf geschätzten Übergangsraten, bei denen individuelle Merkmale (Alter, Ausbildung, Geschlecht, Gesundheitszustand, Alter des jüngsten Kindes und die bisherige Erwerbskarriere) die Verbleibswahrscheinlichkeit in einem Erwerbszustand bestimmen und etwaige Übertitte in andere Erwerbszustände beeinflussen können. So erhöht etwa eine Verschlechterung des Gesundheitszustandes die Ausgrenzungsrisiken am Arbeitsmarkt (erhöhte Wahrscheinlichkeit eines Erwerbsaustrittes, verringerte Austrittswahrscheinlichkeit aus Arbeitslosigkeit), während eine höhere Ausbildung die Erwerbsstabilität erhöht. Der methodische Ansatz gewährleistet, dass in der Realität beobachtete Pfadabhängigkeiten und Einflüsse verschiedener soziodemografischer Faktoren auf die Erwerbskarriere in der Prognose abgebildet werden. Somit werden in microDEMS realistische Erwerbskarrieren auf Personenebene simuliert und in Folge auch eine plausible Akkumulation von Beitrags- und Versicherungszeiten, die für die Anwartschaft für eine vorzeitige Alterspension – und damit für eine realistische Abbildung des Übertrittes in die Pension – benötigt werden. Neben dem Erwerbseintritt (dessen Zeitpunkt etwa von der jeweiligen Ausbildungsform einer Person abhängt)

modelliert microDEMS den altersbedingten Erwerbsaustritt im Detail und berücksichtigt dabei die aktuell gültige Rechtslage in Bezug auf kohortenspezifische Regelungen hinsichtlich der Zugangsbestimmungen (Mindestantrittsalter und benötigte Beitrags- und Versicherungszeiten abhängig vom Geburtsjahrgang) zu verschiedenen Pensionsarten (krankheitsbedingte Pensionen, Schwerarbeitspensionen, Langzeitversichertenregel, Korridor pensionen und reguläre Alterspensionen). microDEMS erlaubt es zudem, durch die Veränderung einzelner Modellparameter (z. B. internationale Wanderungen, Sterblichkeit, Gesundheit, Einfluss diverser Faktoren auf Übergangsrisiken zwischen Erwerbszuständen) unterschiedliche Szenarien zur künftigen Veränderung des Arbeitskräfteangebotes zu berechnen.

6.2 Annahmen in der Simulation

Die Annahmen für die im Folgenden dargestellte Simulation bauen im Wesentlichen auf dem Basisszenario der Studie von Horvath et al. (2022) auf, aktualisieren dieses aber in Bezug auf die zugrundeliegende Bevölkerungsprognose. Als Ausgangsjahr der Simulation wird das Jahr 2022 gewählt. Konkret werden folgende Annahmen in der Simulation getroffen:

- Die Bevölkerungsprognose von Statistik Austria in der Hauptvariante vom November 2022 bildet die Eckwerte der künftigen Bevölkerungsentwicklung ab (Zahl der Zu- und Abwandernden, altersspezifische Fertilität und Mortalität).
- Die Annahmen zur Herkunftsstruktur der Zu- und Abwandernden sowie zu deren Altersstruktur werden ebenfalls direkt aus den Annahmen der Bevölkerungsprognose übernommen.
- Aufbauend auf der Bevölkerungsprojektion wird ein bildungsspezifisches Sterberisiko modelliert, entsprechend der unterschiedlichen Lebenserwartung je nach Bildung. Der größte Unterschied besteht zwischen Männern mit Universitätsabschluss gegenüber Männern mit Pflichtschulabschluss: Bei ersteren ist die Lebenserwartung etwa sechs Jahre länger (Klotz, 2007).
- Das Ausbildungsniveau für die bereits ansässige Bevölkerung ist teilweise in den zugrundeliegenden Daten des Mikrozensus in der Ausgangsbevölkerung enthalten. Für Personen, die gegenwärtig noch in Ausbildung sind, werden Übergangswahrscheinlichkeiten von Schul- und Ausbildungsformen geschätzt, wobei der Bildungshintergrund der Eltern miteinfließt.
- Simuliert werden ausschließlich Bildungsabschlüsse im Erstausbildungssystem. Das bedeutet, dass etwaige Höherqualifizierungen im Rahmen der Erwachsenenbildung im Szenario unberücksichtigt bleiben.
- Bildungs- und altersspezifische Veränderungen im Gesundheitszustand und damit verbundene Invaliditätsrisiken werden im Zeitverlauf konstant gehalten.
- Das individuelle Risiko einer gesundheitlichen Beeinträchtigung oder permanenten Invalidität in Abhängigkeit von Alter, Geschlecht und Ausbildungsniveau wird im Simulationszeitraum annahmegemäß konstant gehalten. Eine 45-jährige Frau mit Universitätsabschluss weist im Jahr 2022 mit derselben Wahrscheinlichkeit eine gesundheitliche Beeinträchtigung auf wie eine Akademikerin desselben Alters im Jahr 2040.

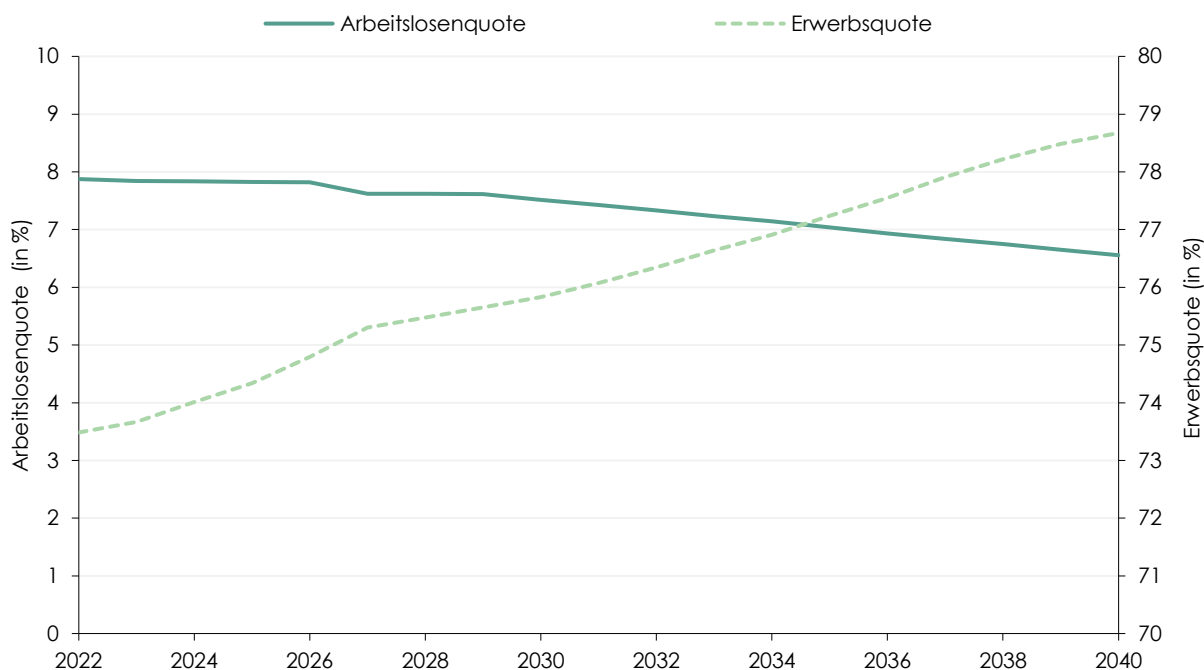
- Veränderungen in den Pensionszugangsvoraussetzungen sind nach geltender Rechtslage (insbesondere die Angleichung des Regelpensionsalters von Frauen an jenes der Männer im Zeitraum 2024 bis 2033 (Dachverband der Sozialversicherungsträger & Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK), 2023)) berücksichtigt.
- Der Einfluss der verschiedenen Bestimmungsfaktoren für die Erwerbsbeteiligung (etwa Alter, Geschlecht, Ausbildung und Gesundheitszustand) wird aus dem Basisszenario von Horvath et al. (2022) unverändert übernommen. Diese bleiben mit Ausnahme persistenter Kohortentrends¹¹⁾ sowie der kohortenspezifischen Pensionszugangsvoraussetzungen – analog zum Basisszenario in Horvath et al. (2022) – im weiteren Zeitverlauf unverändert.
- Die ökonomische Entwicklung und damit die Beschäftigungsentwicklung orientiert sich an den aktuellen langfristigen Projektionen des makroökonomischen Modells A-LMM (Kaniovski et al., 2021) sowie des Langfristgutachtens der Alterssicherungskommission (2021).
- Mit Ausnahme der pensionsnahen Altersgruppen entwickeln sich die Erwerbsquoten ähnlich zu jenen in der A-LMM-Projektion.

Zusätzlich zu den in Horvath et al. (2022) getroffenen Annahmen bedarf die hier dargestellte Simulation der Veränderung von Personen in unterschiedlichen Erwerbszuständen eine explizite Berücksichtigung von unterschiedlichen Arbeitszeitausmaßen. Konkret wird für alle Beschäftigte die Wahrscheinlichkeit einer Teilzeitbeschäftigung basierend auf Daten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung geschätzt, wobei neben dem Alter und dem Geschlecht zusätzlich das Ausbildungsniveau, der Beschäftigungstyp (unselbständige Beschäftigung bzw. Selbständigkeit) und für Frauen das Alter des jüngsten Kindes als Erklärungsfaktoren herangezogen werden. Für Arbeitslose, Pensionsbeziehende sowie sonstige Nicht-Erwerbspersonen wird zudem die Wahrscheinlichkeit einer geringfügigen Beschäftigung in ähnlicher Weise modelliert. Für alle Personen, die einer Beschäftigung nachgehen, wird dann eine durchschnittlich geleistete Arbeitszeit modelliert, wodurch eine Simulation der Veränderung des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens möglich ist.

Die künftige Entwicklung des Arbeitsvolumens bedarf einer expliziten Annahme zur künftigen Entwicklung der Teilzeitquoten sowie der durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit von Voll- und Teilzeitbeschäftigten. Das hier dargestellte Szenario unterstellt, dass sich der in der Vergangenheit beobachtete Trend zu steigenden Teilzeitanteilen auch künftig – jedoch in abgeschwächter Form – fortsetzen wird (Abbildung 14). Konkret wird angenommen, dass sich die Teilzeitquote von rund 28% im Jahr 2022 (Frauen 49%; Männer 11%) auf knapp 32% im Jahr 2040 erhöhen wird (Frauen 53%; Männer 13%). Die durchschnittlich geleistete Arbeitszeit in Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigung wird hingegen konstant gehalten.

¹¹⁾ Die Kohortentrends werden als "kohorten-fixe Effekte" implementiert, d. h. dass für jüngere Geburtsjahrgänge für gegebene Merkmalsausprägungen (Alter, Geschlecht, Ausbildung und Gesundheitszustand) leicht höhere Erwerbsquoten unterstellt werden als für ältere Geburtsjahrgänge. Dadurch lassen sich die in der Vergangenheit beobachteten Anstiege in den Erwerbsquoten einzelner Altersgruppen gut abbilden. Ohne Kohortentrends würde die simulierte Entwicklung der Erwerbsquoten zum Teil deutlich hinter den Realisierungen zurückliegen.

Abbildung 14: **Erwerbs- und Arbeitslosenquote, 2022 bis 2040**



Q: WIFO, microDEMS.

Neben Voll- und Teilzeitbeschäftigung erlaubt das Modell zudem die Berücksichtigung von geringfügiger Beschäftigung, entweder während Arbeitslosigkeit, Pensionsbezug oder Erwerbsinaktivität. Auch die im Rahmen der geringfügigen Beschäftigung geleistete Arbeitszeit wird bei der Berechnung des Arbeitsvolumens berücksichtigt.

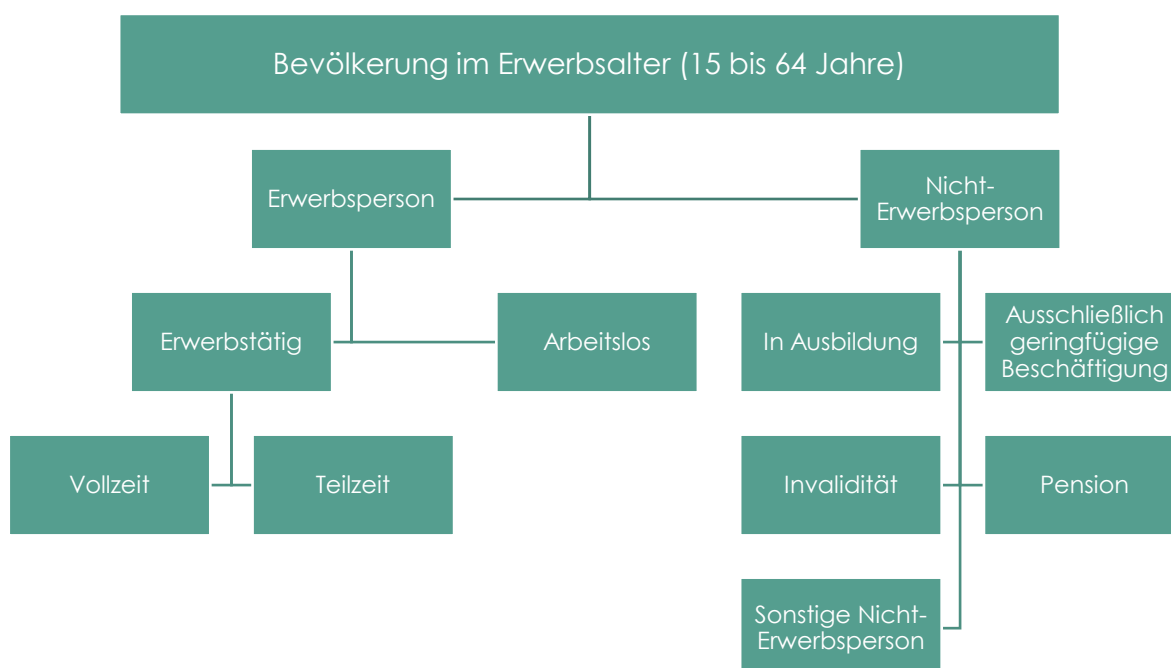
6.3 Bevölkerung im Erwerbsalter nach Erwerbsstatus

Um Aufschluss über die Veränderungen in der Zusammensetzung der Bevölkerung hinsichtlich vorhandener bzw. ungenutzter Arbeitskräftepotenziale im Betrachtungszeitraum zu erhalten, wird für jede Person in der Simulation der jeweilige Erwerbsstatus betrachtet. Konkret werden dabei für die Bevölkerung im Erwerbsalter (15 bis 64 Jahre) folgende Erwerbsstatus unterschieden (Abbildung 15):

1. Vollzeitbeschäftigung (in unselbständiger Beschäftigung oder Selbständigkeit),
2. Teilzeitbeschäftigung (in unselbständiger Beschäftigung oder Selbständigkeit),
3. Arbeitslosigkeit (inklusive Schulungsteilnehmende und Arbeitslosigkeit mit geringfügiger Beschäftigung),
4. Nicht-Erwerbstätigkeit aufgrund von Ausbildung (ohne Lehre),
5. Ausschließlich geringfügige Beschäftigung (ohne parallellaufendem Arbeitslosengeldbezug, Pension oder sonstige Beschäftigung),
6. Inaktivität aufgrund von Invalidität,
7. Pension, sowie
8. sonstige Nicht-Erwerbstätigkeit.

Jede Person in der Bevölkerung im Erwerbsalter (15 bis 64 Jahre) lässt sich so zu jedem Zeitpunkt eindeutig einem Erwerbsstatus zuordnen. Von besonderem Interesse sind in der vorliegenden Studie jene Erwerbspositionen, die mit keiner Vollzeitbeschäftigung verbunden sind. Neben Teilzeitbeschäftigung sollen dabei insbesondere jene Erwerbsstatus näher betrachtet werden, die mit einem sehr geringen (geringfügige Beschäftigung) bzw. keinem Arbeitsvolumen (Arbeitslose sowie Nicht-Erwerbspersonen) verbunden sind. Eine Betrachtung dieser Gruppen kann Aufschluss über das Ausmaß und die zeitliche Entwicklung von nicht (vollständig) genutzten Arbeitskräftepotenzialen geben.

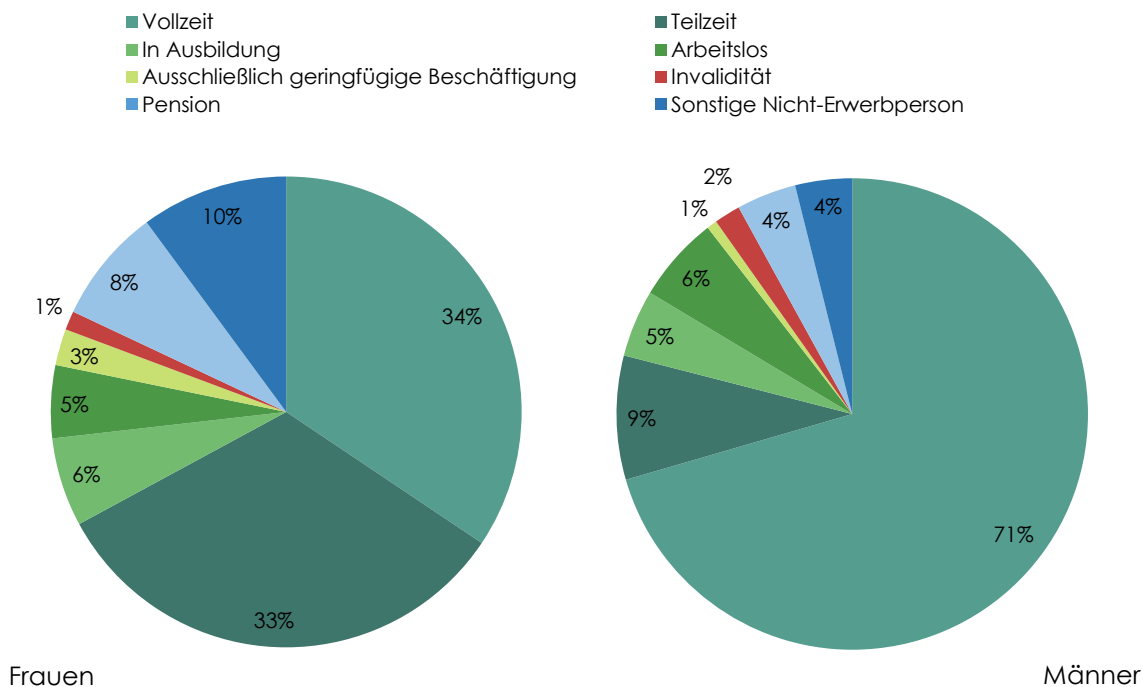
Abbildung 15: **Gliederung der Erwerbsstatus**



Q: WIFO.

Abbildung 16 zeigt, wie sich die Bevölkerung im Jahr 2022 auf die einzelnen Erwerbspositionen verteilte. Dabei zeigen sich markante geschlechtsspezifische Unterschiede in der Relevanz der verschiedenen Erwerbspositionen, insbesondere in Bezug auf das Beschäftigungsausmaß: So waren 2022 71% aller Männer im Alter von 15 bis 64 Jahren Vollzeitbeschäftigte, während bei Frauen nur 34% in diese Kategorie fielen. Umgekehrt lag der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei Frauen mit 33% mehr als vier Mal höher als bei Männern (9%).

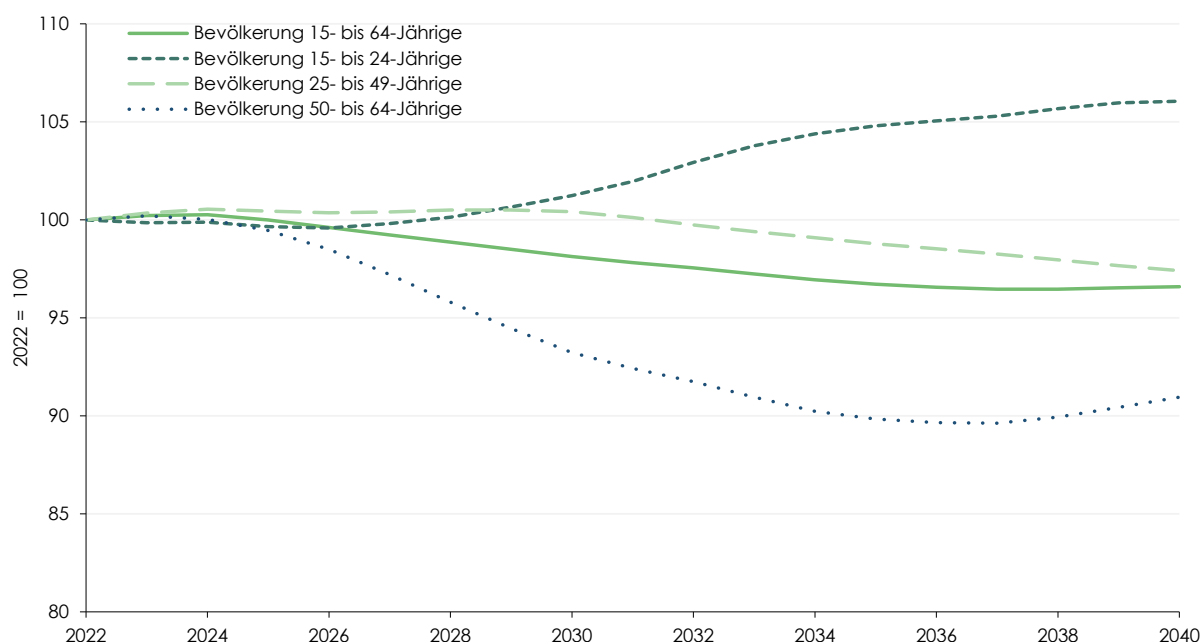
Abbildung 16: **Erwerbspositionen der Bevölkerung im Erwerbsalter (15 bis 64 Jahre) nach Geschlecht, 2022**



Q: WIFO, microDEMS.

Laut Hauptvariante der Bevölkerungsprognose von Statistik Austria vom November 2022 nimmt die Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren bis 2040 um knapp 3% bzw. 204.000 Personen ab. Dahinter steht eine heterogene Dynamik entlang der unterschiedlichen Altersgruppen (Abbildung 17). Dabei nimmt ab dem Jahr 2026 die Zahl der 50- bis 64-Jährigen merklich ab (-9% bzw. -182.000 Personen gegenüber 2022), während insbesondere die Zahl der Jüngeren (15 bis 24 Jahre) deutlich steigt (+6% bzw. +57.000 Personen gegenüber 2022). Im Haupterwerbsalter (25- bis 49-Jährige) zeigt sich in dieser Projektion ein Rückgang um 3% bzw. 79.000 Personen.

Abbildung 17: **Bevölkerungsentwicklung nach breiten Altersgruppen, 2022 bis 2040**



Q: Statistik Austria, Bevölkerungsprognose (November 2022), Hauptvariante, WIFO-Darstellung.

6.4 Entwicklung der Erwerbspersonen 2022 bis 2040

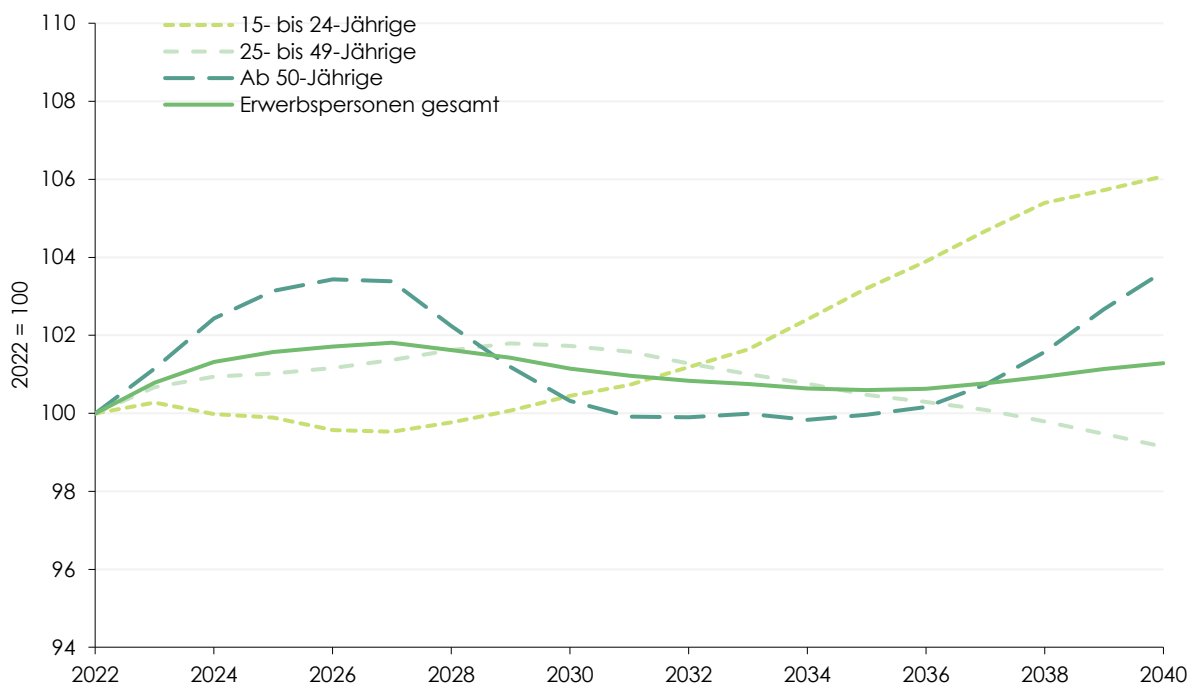
Im Simulationsmodell hängt die individuelle Wahrscheinlichkeit einer Erwerbsbeteiligung von einer Reihe persönlicher Merkmale (Alter, Geschlecht, Bildung und Gesundheit der Personen sowie Dauer des bisherigen Erwerbsstatus) sowie den kohortenspezifischen Pensionsregelungen ab. Die Änderungen im Pensionsrecht sehen für Frauen stärkere Veränderungen vor¹²⁾, während sich im Betrachtungszeitraum für Männer keine legislativen Veränderungen ergeben. Für Frauen ergibt sich aufgrund der geltenden Rechtslage im Zeitverlauf eine deutliche Veränderung im Pensionszugangsverhalten (siehe Abbildung A 2 im Anhang). In Kombination mit den Veränderungen in der Ausbildungsstruktur (bedingt durch das Vorrücken von Kohorten mit höheren Bildungsabschlüssen in höhere Altersgruppen) steigt die Erwerbsquote der Frauen deutlich an. Für Männer zeigen sich geringere Veränderungen, die sich im Wesentlichen auf eine veränderte Bildungszusammensetzung zurückführen lassen (siehe Abbildung A 3 im Anhang).

Insgesamt setzt sich damit im Simulationszeitraum der bereits im letzten Jahrzehnt insbesondere in den höheren Altersgruppen beobachtete Anstieg der Erwerbsbeteiligung beider Geschlechter in abgeschwächter Form fort. Somit steigt im Basisszenario die Zahl der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Arbeitslose) im Betrachtungszeitraum 2022 bis 2040 um 1% bzw. 61.000 Personen (Abbildung 18), wobei gegen Ende des Betrachtungszeitraumes insbesondere die Zahl

¹²⁾ Zwischen 2024 und 2033 wird das Regelpensionsalter der Frauen schrittweise auf 65 Jahre angehoben (siehe Dachverband der Sozialversicherungsträger & Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK), 2023).

der älteren Erwerbspersonen (ab 50 Jahren) – auch aufgrund des steigenden Pensionsantrittsalters der Frauen – deutlich zunimmt.

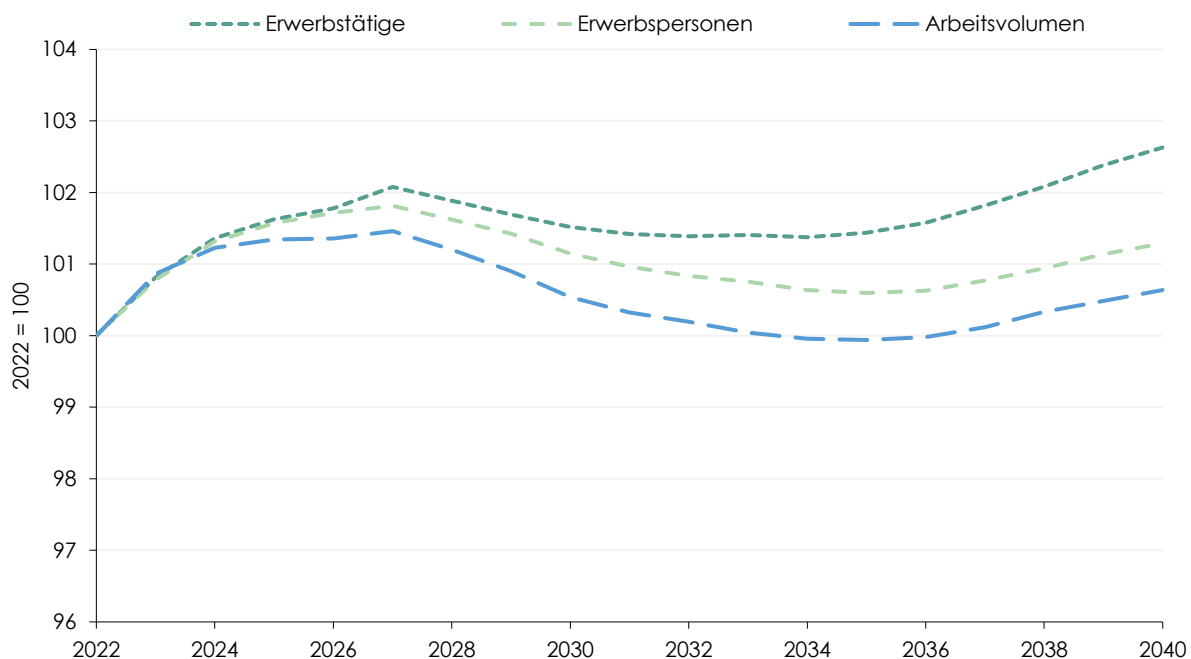
Abbildung 18: **Erwerbspersonen nach breiten Altersgruppen, 2022 bis 2040**



Q: WIFO, microDEMS.

Bedingt durch einen – in der Simulation unterstellten – Rückgang der Arbeitslosenquote (Abbildung 14) steigt die Zahl der Erwerbstätigen deutlich stärker als jene der Erwerbspersonen. Unter der Annahme einer weiter steigenden Teilzeitquote (siehe Abbildung A 4 im Anhang) überträgt sich der Anstieg der Erwerbstätigen jedoch nicht vollständig in einen Anstieg des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens. Dennoch steigt das Arbeitsvolumen in diesem Szenario trotz zunehmender Teilzeitquoten bis 2027 deutlich und liegt auch 2040 um knapp 0,6% über dem Niveau von 2022 (Abbildung 19).

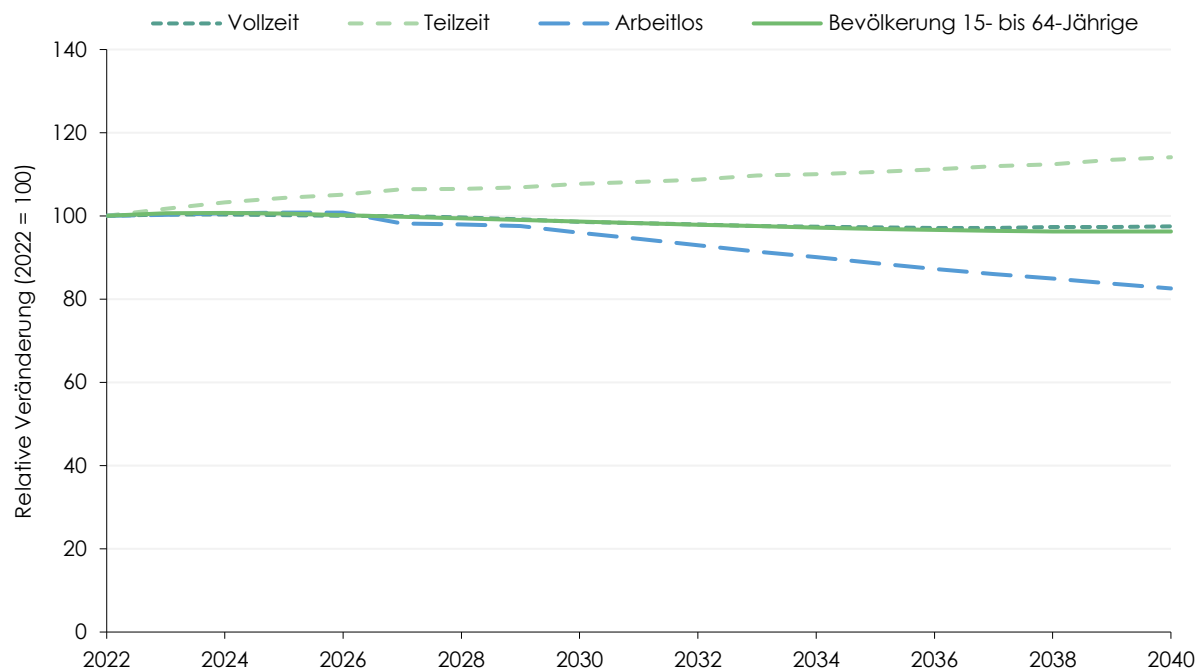
Abbildung 19: **Erwerbspersonen, Erwerbstätige und Arbeitsvolumen, 2022 bis 2040**



Q: WIFO, microDEMS.

Abbildung 20 veranschaulicht das Ausmaß, in dem sich die Zahl der Erwerbspersonen – unterschieden nach deren konkreter Erwerbsposition – bis 2040 entwickelt. Während in der Simulation die Zahl der Teilzeitbeschäftigten bis 2040 im Vergleich zu 2022 um etwa 14% zunimmt (+175.000 Personen), geht die Zahl der Vollzeitbeschäftigten leicht zurück (-3% bzw. -80.000 Personen). Unter der Annahme einer sinkenden Arbeitslosenquote nimmt zudem die Zahl der Arbeitslosen bis 2040 um rund 17% ab (-57.000 Personen).

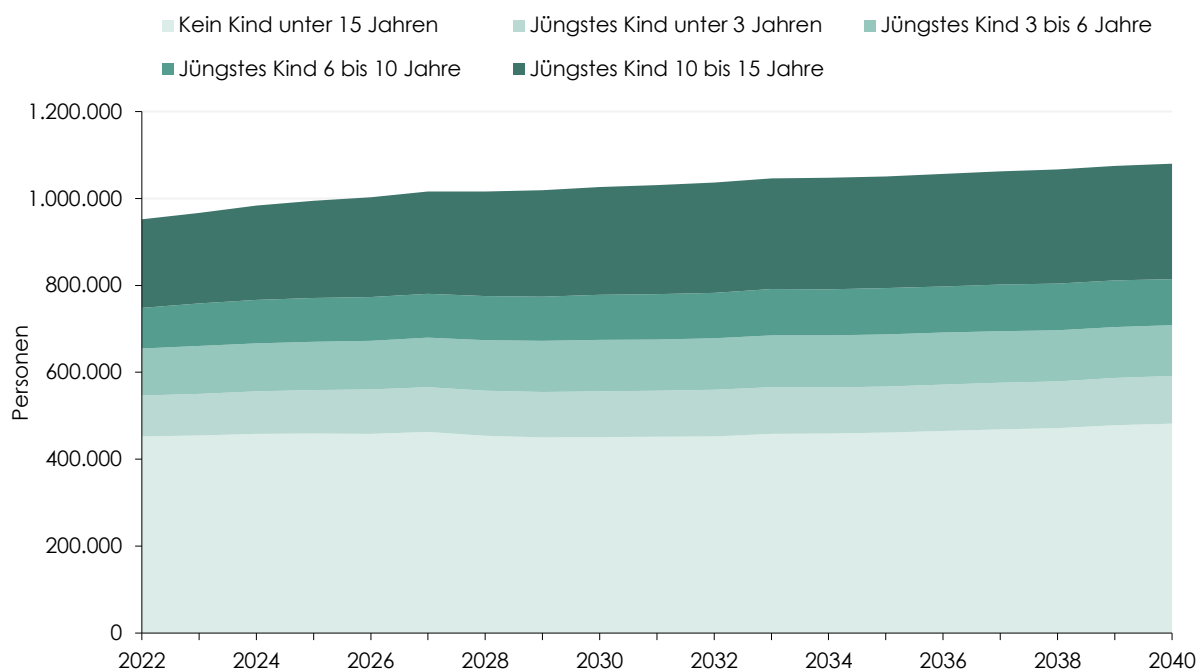
Abbildung 20: **Erwerbspersonen nach Erwerbsstatus, relative Veränderung 2022 bis 2040**



Q: WIFO, microDEMS. – Erwerbspersonen im Erwerbsalter (15 bis 64 Jahre).

Teilzeitbeschäftigung von Frauen ist häufig mit Betreuungspflichten verbunden. Abbildung 21 zeigt die zeitliche Dynamik der Teilzeitbeschäftigung von Frauen, unterschieden nach dem Alter ihres jüngsten Kindes. Mütter von Kindern unter drei Jahren, zwischen vier und sechs Jahren bzw. zwischen sieben und zehn Jahren machen dabei jeweils rund 10% aller teilzeitbeschäftigten Frauen aus. Demgegenüber entfallen knapp 50% auf Frauen, die keine Kinder haben bzw. deren jüngstes Kind älter als 15 Jahre ist.

Abbildung 21: **Teilzeitbeschäftigte Frauen nach Alter des jüngsten Kindes, 2022 bis 2040**



Q: WIFO, microDEMS.

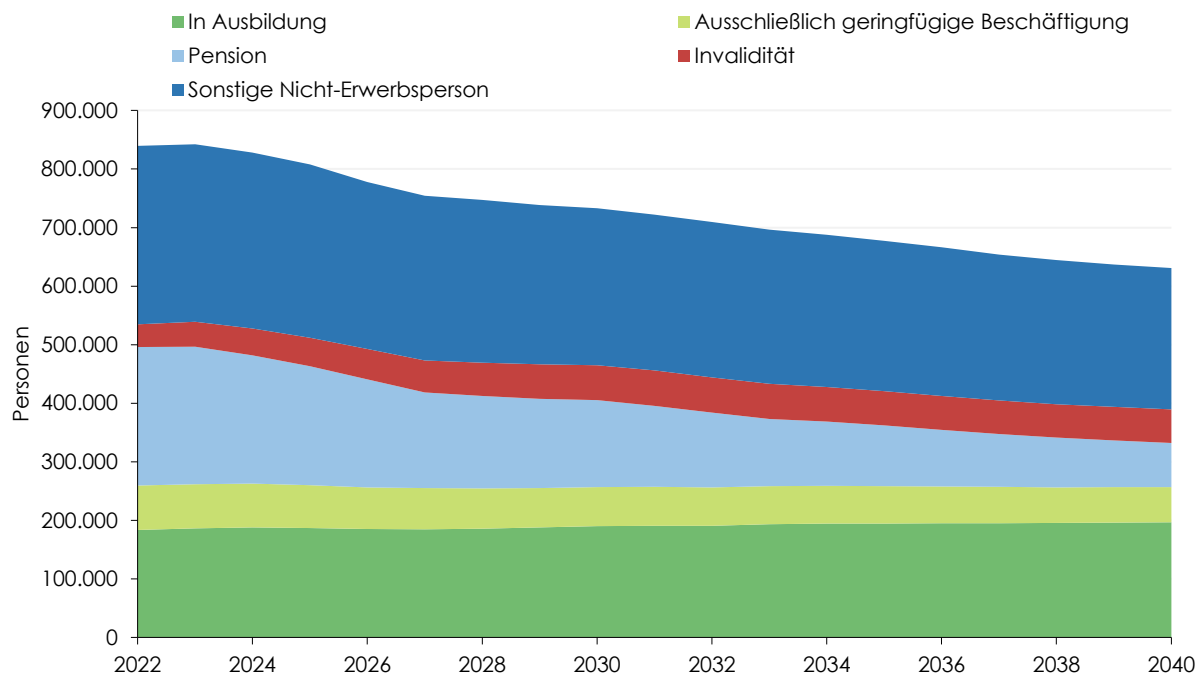
6.5 Entwicklung der Nicht-Erwerbspersonen 2022 bis 2040

Abbildung 22 zeigt die Veränderung der Zahl der Nicht-Erwerbspersonen, unterschieden nach Erwerbsposition und Geschlecht. Neben Pensionist:innen umfasst die Gruppe der Nicht-Erwerbspersonen in der hier verwendeten Klassifikation Personen, die aufgrund einer laufenden Ausbildung erwerbsinaktiv sind; Personen, die aufgrund einer (dauerhaften) gesundheitlichen Beeinträchtigung aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind; Personen, die ausschließlich geringfügig beschäftigt sind (ohne laufende Ausbildung, Arbeitslosigkeit oder Pension) sowie sonstige Nicht-Erwerbspersonen.

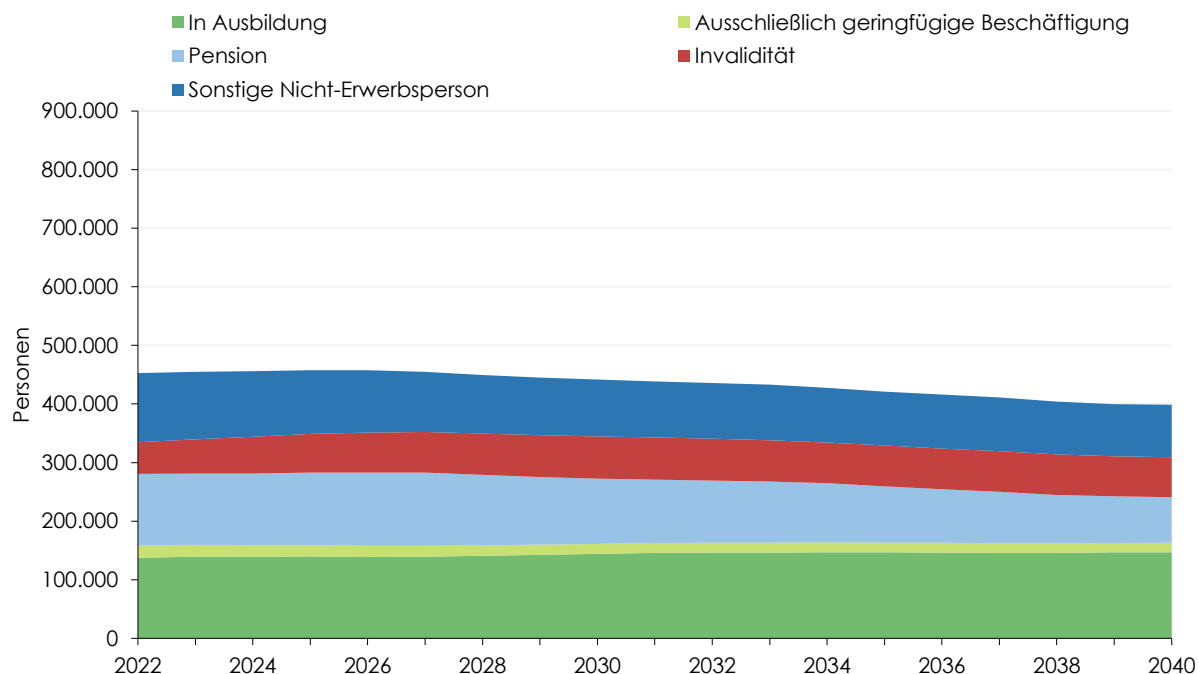
Ausgehend von einem deutlich höheren Niveau im Jahr 2022 sinkt die Zahl der weiblichen Nicht-Erwerbspersonen deutlich stärker als jene der männlichen: Während im Jahr 2022 in der Altersgruppe der 15- bis 64-Jährigen noch rund 840.000 Frauen zur Gruppe der Nicht-Erwerbspersonen gezählt wurde, sinkt diese Zahl bis 2040 auf rund 631.000 Frauen. Bei den Männern sinkt die Zahl der Nicht-Erwerbspersonen im selben Betrachtungszeitraum von 453.000 Personen im Jahr 2022 auf 398.000 Personen im Jahr 2040. Bei den Frauen ist der Rückgang insbesondere auf einen Rückgang der Zahl der Pensionistinnen (–161.000 Personen) und der sonstigen Nicht-Erwerbspersonen (–64.000 Personen) zurückzuführen. Auch die Zahl der männlichen Nicht-Erwerbspersonen ist auf einen Rückgang der Pensionisten (–45.000 Personen) sowie der sonstigen Nicht-Erwerbspersonen (–29.000 Personen) zurückzuführen. Zudem sinkt die Zahl der ausschließlich geringfügig beschäftigten Personen im Betrachtungszeitraum leicht (–16.000 Frauen bzw. –4.000 Männer).

Abbildung 22: **Nicht-Erwerbspersonen nach Grund der Nicht-Erwerbstätigkeit und Geschlecht, 2022 bis 2040**

Frauen



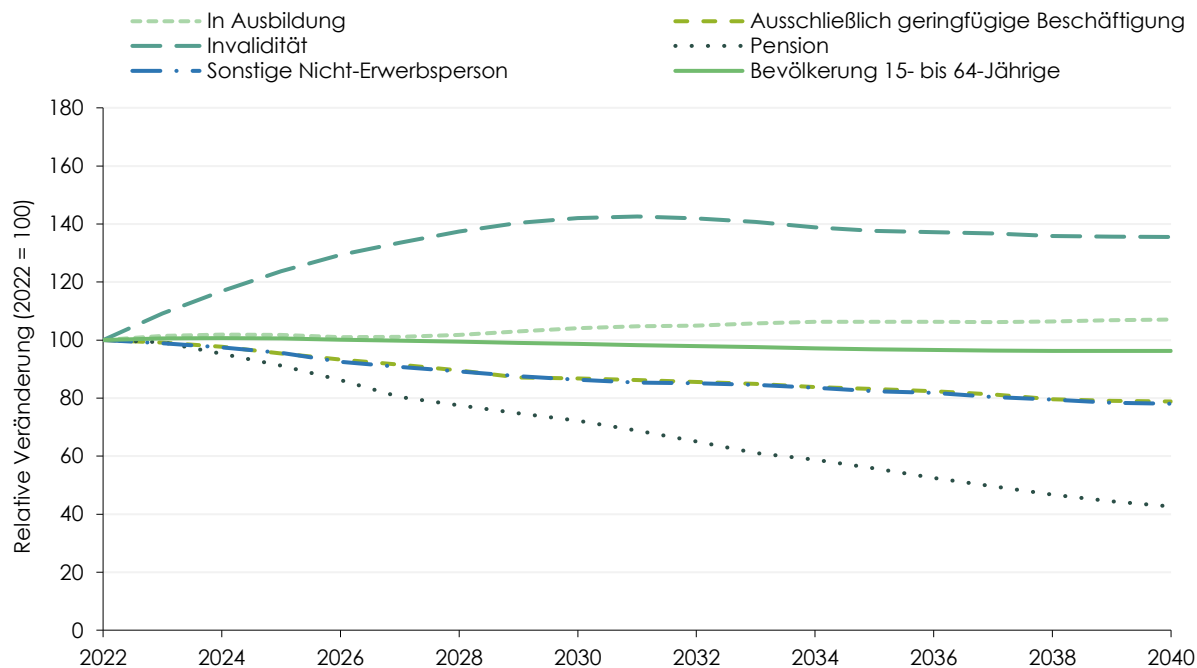
Männer



Q: WIFO, microDEMS.

Innerhalb der Gruppe der Nicht-Erwerbspersonen zeigt sich eine heterogene Entwicklung, insbesondere eine deutliche Zunahme der Zahl der Personen, die aufgrund einer (dauerhaften) gesundheitlichen Beeinträchtigung nicht am Erwerbsleben teilnehmen (+35% gegenüber 2022), während die Zahl der Pensionist:innen in der betrachteten Altersgruppe markant zurückgeht (-57%; Abbildung 23). Neben demografischen Veränderungen (Rückgang der Bevölkerung im Alter von 60 bis 64 Jahren um rund 60.000 Personen) spielt hier insbesondere die Angleichung des Pensionsantrittsalters von Frauen an jenes der Männer eine wesentliche Rolle. Eine Betrachtung der geschlechtsspezifischen Entwicklung (Abbildung A 5 im Anhang) verdeutlicht dies: Während die Zahl der Pensionisten um knapp 37% zurückgeht, nimmt die Zahl der Pensionistinnen um knapp 68% ab. Umgekehrt fällt der Anstieg der Nicht-Erwerbspersonen aufgrund von gesundheitlichen Beeinträchtigungen bei den Frauen deutlich stärker aus als bei den Männern (+48% bzw. +27% gegenüber 2022).

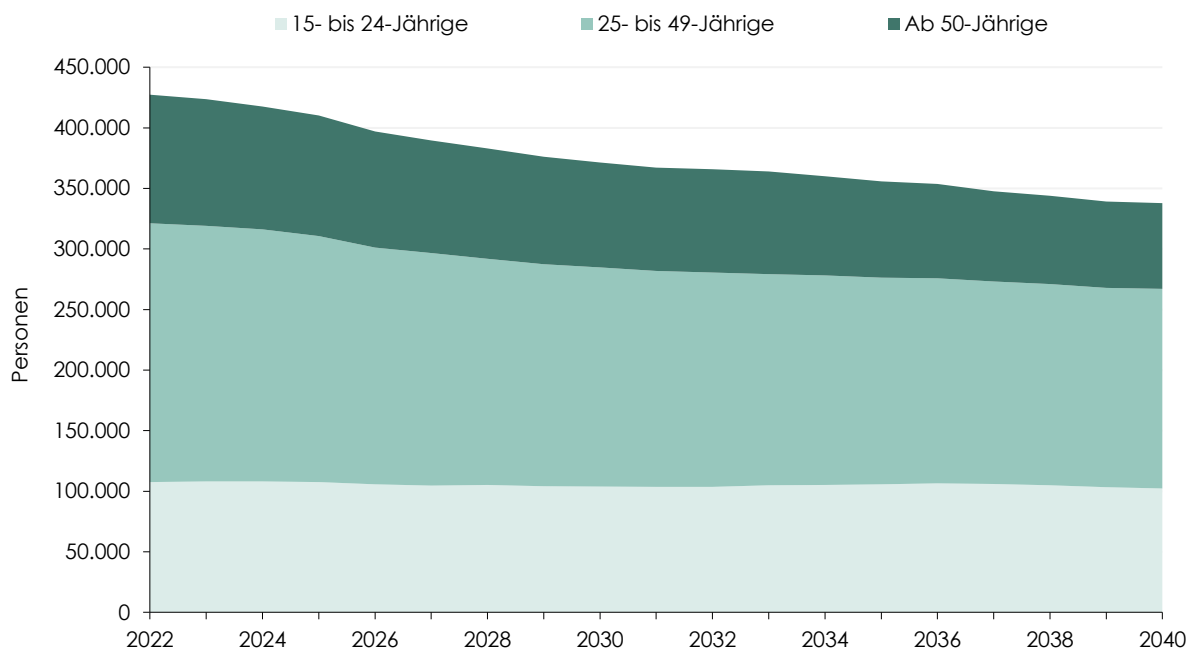
Abbildung 23: **Nicht-Erwerbspersonen nach Grund der Inaktivität, relative Veränderung 2022 bis 2040**



Q: WIFO, microDEMS.

Innerhalb der Gruppe der sonstigen Nicht-Erwerbspersonen, also jenen Personen, die weder aufgrund einer Erkrankung, laufender Ausbildungsaktivitäten oder eines Pensionsbezugs nicht im Erwerbsleben stehen und die auch keiner geringfügigen Beschäftigung nachgehen, zeigt sich im Zeitverlauf eine deutliche Verschiebung der Altersstruktur (Abbildung 24). Dabei nimmt insbesondere die Zahl der Personen im Haupterwerbsalter (25 bis 49 Jahre: -49.000 Personen bzw. -23%) sowie der Älteren (ab 50 Jahren: -35.000 Personen bzw. -33%) deutlich ab, während sich bei den Jüngeren (15 bis 24 Jahre) wenig Veränderung im Zeitverlauf zeigt (2022: 108.000 Personen; 2040: 102.000 Personen).

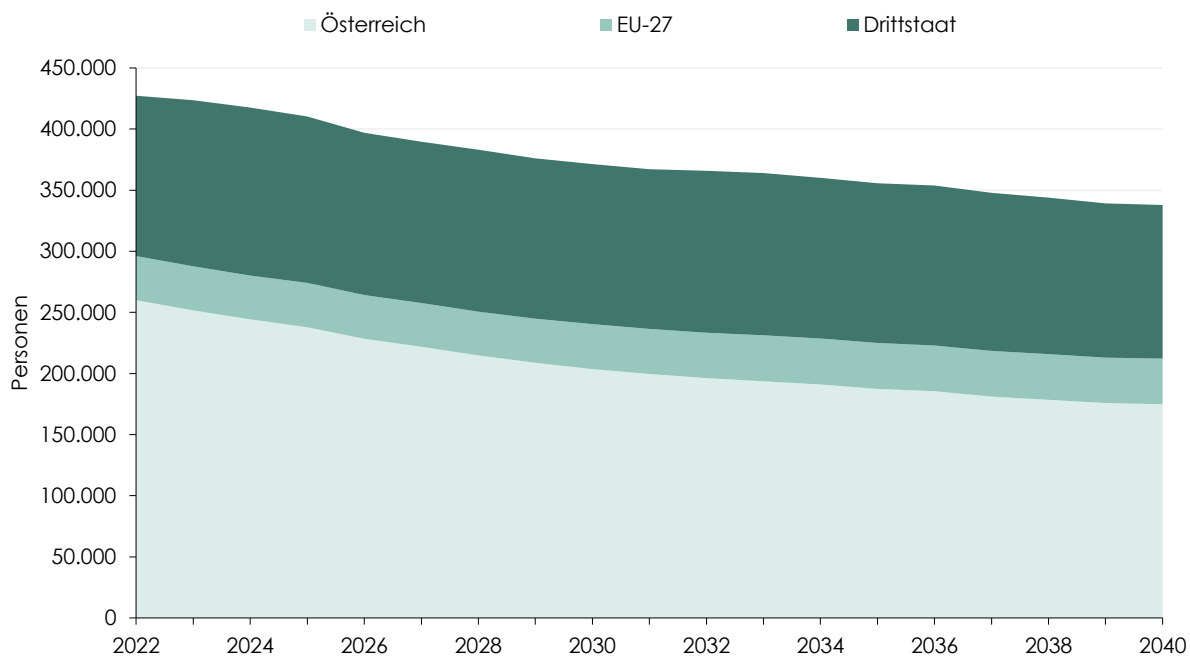
Abbildung 24: **Sonstige Nicht-Erwerbspersonen nach Alter, 2022 bis 2040**



Q: WIFO, microDEMS.

Wird die Zusammensetzung der Gruppe der sonstigen Nicht-Erwerbspersonen nach deren Geburtsland betrachtet, zeigt sich ebenfalls eine markante Verschiebung (Abbildung 25). Während die Zahl der in Österreich geborenen Nicht-Erwerbspersonen deutlich sinkt (-85.000 Personen bzw. -33%), verändert sich die Zahl der im EU-Ausland (+1.300 Personen bzw. +4%) bzw. in Drittstaaten Geborenen (-6.000 Personen bzw. -4%) kaum.

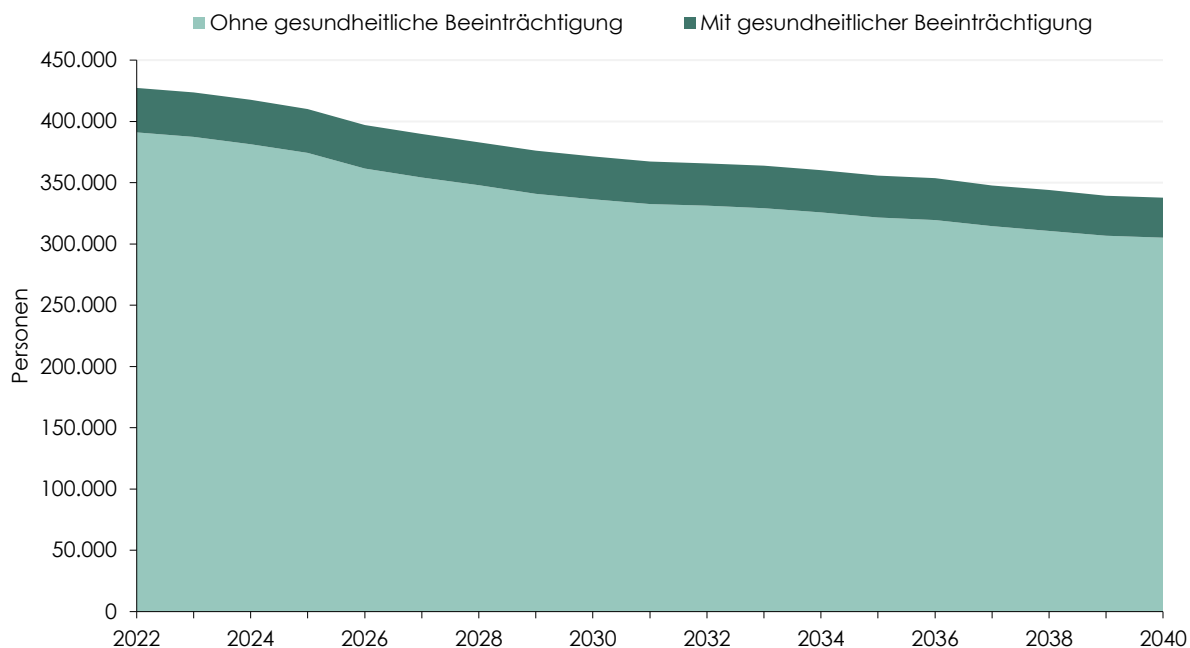
Abbildung 25: **Sonstige Nicht-Erwerbspersonen nach Geburtsland, 2022 bis 2040**



Q: WIFO, microDEMS.

Hinsichtlich des Gesundheitszustandes zeigt sich, dass die Zahl der sonstigen Nicht-Erwerbspersonen ohne gesundheitliche Beeinträchtigung bis 2040 um knapp 22% bzw. 86.000 Personen zurückgeht (Abbildung 26). Bei den sonstigen Nicht-Erwerbspersonen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung fällt der Rückgang deutlich schwächer aus (-10% bzw. -4.000 Personen).

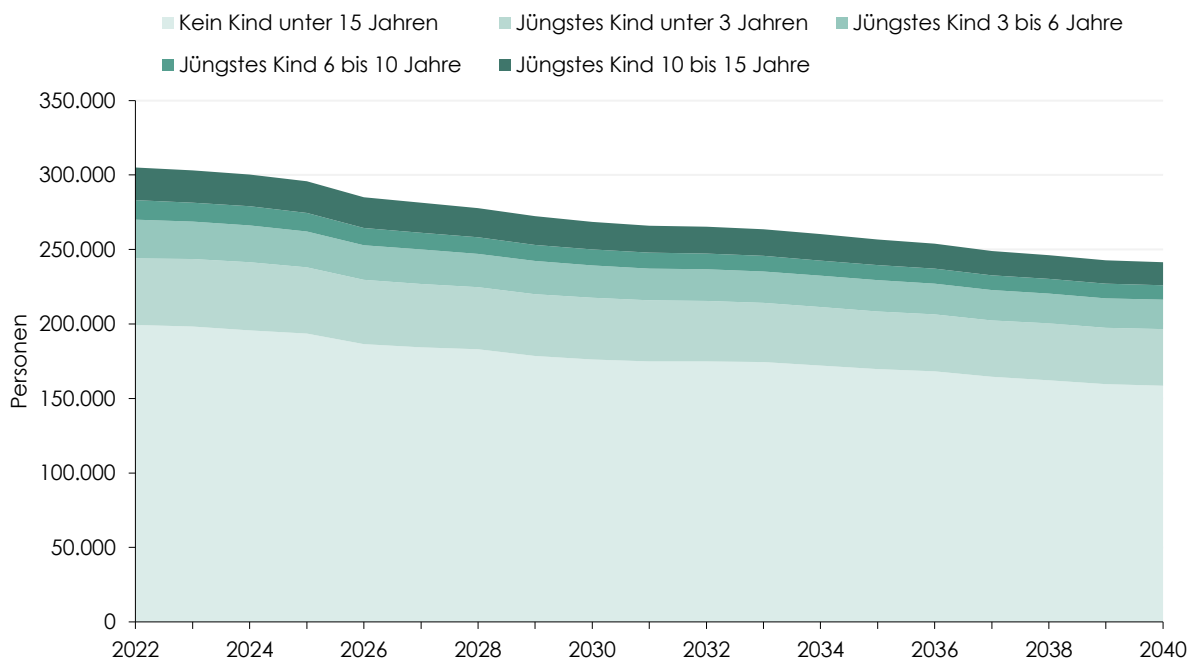
Abbildung 26: **Sonstige Nicht-Erwerbspersonen nach Gesundheitszustand, 2022 bis 2040**



Q: WIFO, microDEMS.

Bei den Frauen zeigt sich der stärkste Rückgang der Zahl der sonstigen Nicht-Erwerbspersonen bei Frauen, deren jüngstes Kind entweder älter als 15 Jahren ist oder die keine Kinder haben (-41.000 Personen bzw. -21%) gegenüber 2022 (Abbildung 27). Bei den Müttern, deren jüngstes Kind jünger als drei Jahre alt ist, fällt der Rückgang hingegen am schwächsten aus (-15% bzw. -7.000 Personen).

Abbildung 27: **Sonstige weibliche Nicht-Erwerbspersonen nach Alter des jüngsten Kindes, 2022 bis 2040**



Q: WIFO, microDEMS.

6.6 Geringfügig Beschäftigte 2022 bis 2040

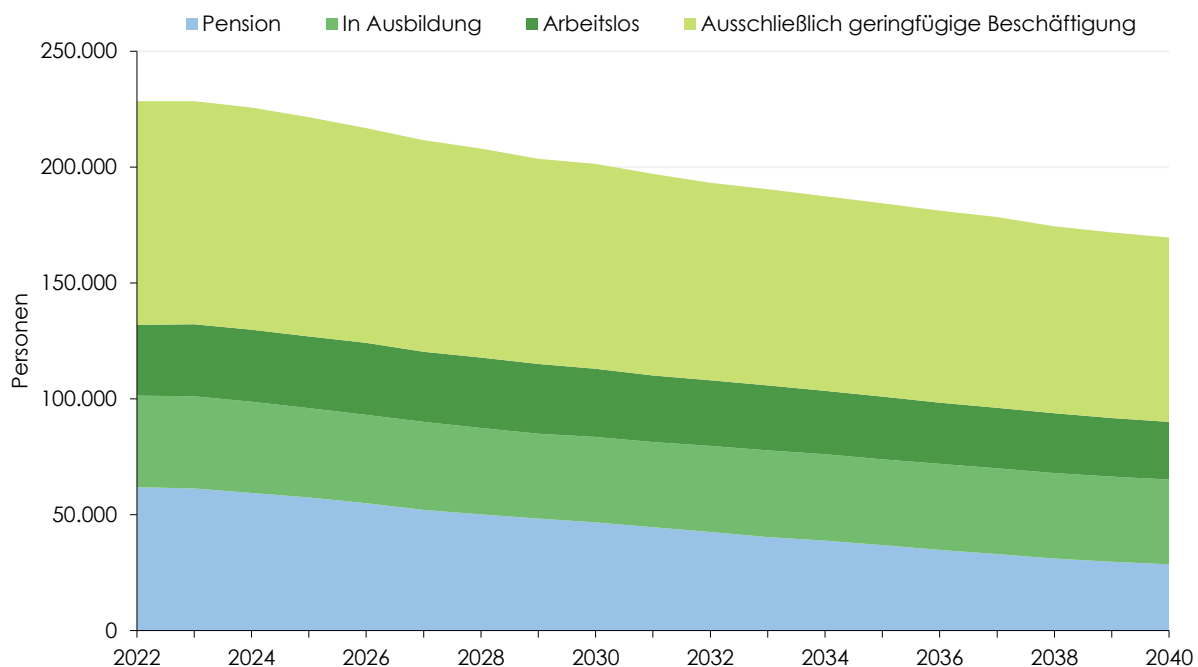
Zum Stichtag 1. Juli 2022 gingen etwa 316.000 Personen in Österreich einer geringfügigen Beschäftigung nach, wobei rund 90.000 geringfügige Beschäftigungsverhältnisse zusätzlich zu einer anderen pensionsversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit ausgeübt wurden (Firzinger & Korn, 2023). Neben jenen (rund 120.000) Personen, die ausschließlich geringfügig beschäftigt waren, arbeiteten auch rund 30.000 Arbeitslose und 60.000 Pensionist:innen geringfügig. Weitere rund 10.000 Personen bezogen neben dem Einkommen aus einer geringfügigen Beschäftigung Kinderbetreuungsgeld und 3.000 Personen wiesen einen Leistungsbezug der Krankenversicherung auf. Um eine Einschätzung bezüglich der künftigen Entwicklung nicht (vollständig) genutzter Arbeitskräftepotenziale zu erhalten, werden im Folgenden nur jene geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse betrachtet, die nicht parallel zu einer anderen pensionsversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit ausgeübt werden.

Geringfügig Beschäftigte werden dabei nach deren (sonstigem) Erwerbsstatus unterschieden:

- ausschließlich geringfügig Beschäftigte,
- geringfügig Beschäftigte mit parallelem Arbeitslosengeldbezug,
- geringfügig Beschäftigte in Pension, sowie
- geringfügig Beschäftigte in Ausbildung.

Abbildung 28 zeigt, wie sich in der Simulation die Zahl der geringfügig Beschäftigten im Zeitverlauf verändert. Verstärkt durch die Angleichung des Pensionsantrittsalters von Frauen an jenes der Männer und dem damit verbundenen Rückgang der Zahl der Pensionist:innen in der Altersgruppe der unter 64-Jährigen dürfte auch die Zahl der geringfügig beschäftigten Pensionist:innen deutlich abnehmen (-33.000 Personen bzw. -54% bis 2040), während die Zahl der geringfügig Beschäftigten in Ausbildung nur wenig zurückgeht (-3.000 Personen bzw. -7%). Begleitet vom – im Szenario unterstelltem – Rückgang der Arbeitslosigkeit ist auch die Zahl geringfügig beschäftigter Arbeitsloser rückläufig (-6.000 Personen bzw. -19%). Auch bei jenen Personen, die ausschließlich geringfügig beschäftigt sind, zeigt sich ein Rückgang (-17.000 Personen bzw. -18%).

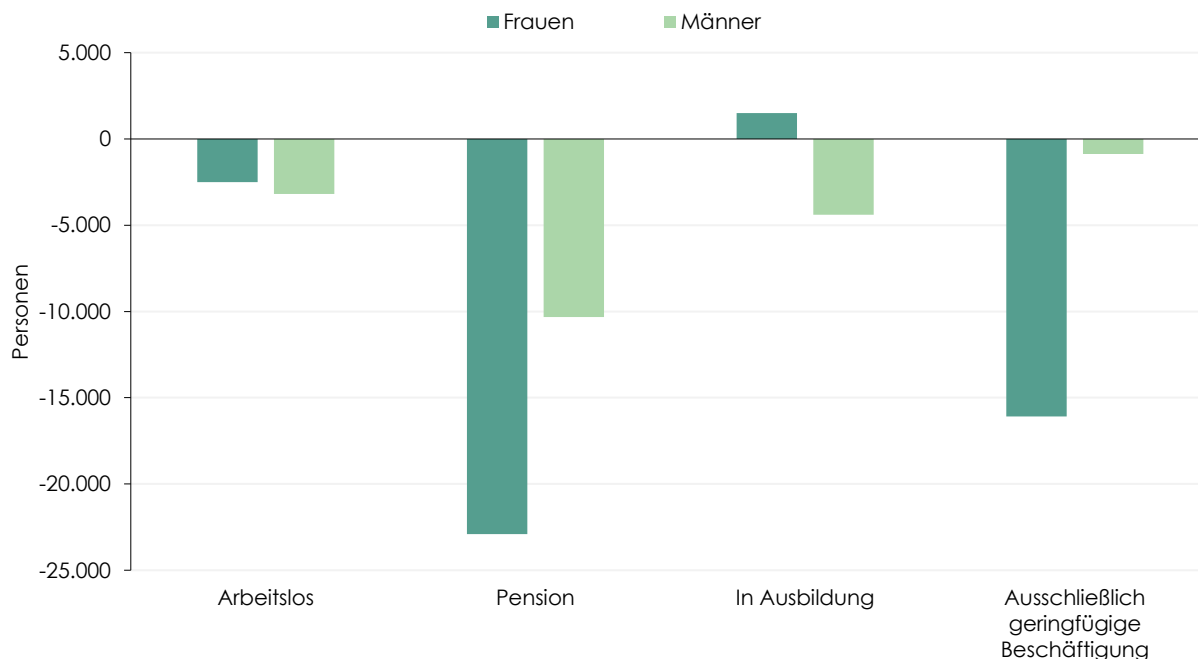
Abbildung 28: **Geringfügig Beschäftigte nach sonstigem Erwerbsstatus, 2022 bis 2040**



Q: WIFO, microDEMS.

Der deutliche Einfluss der Anpassung der Altersgrenzen im Pensionsrecht auf die Zahl der geringfügig beschäftigten Frauen zeigt sich bei einer geschlechtsspezifischen Darstellung deutlich (Abbildung 29, siehe auch Abbildung A 6 im Anhang): Während bei Männern ein Rückgang der geringfügig Beschäftigten Pensionistinnen um rund 37% bzw. 10.000 Personen erwartet wird, beträgt der Rückgang bei Frauen 68% bzw. 23.000 Personen. Auch bei den ausschließlich geringfügig Beschäftigten zeigt sich bei Frauen ein deutlich stärkerer Rückgang als bei Männern.

Abbildung 29: **Geringfügig Beschäftigte nach Geschlecht und Erwerbsstatus, absolute Veränderung 2022 bis 2040**

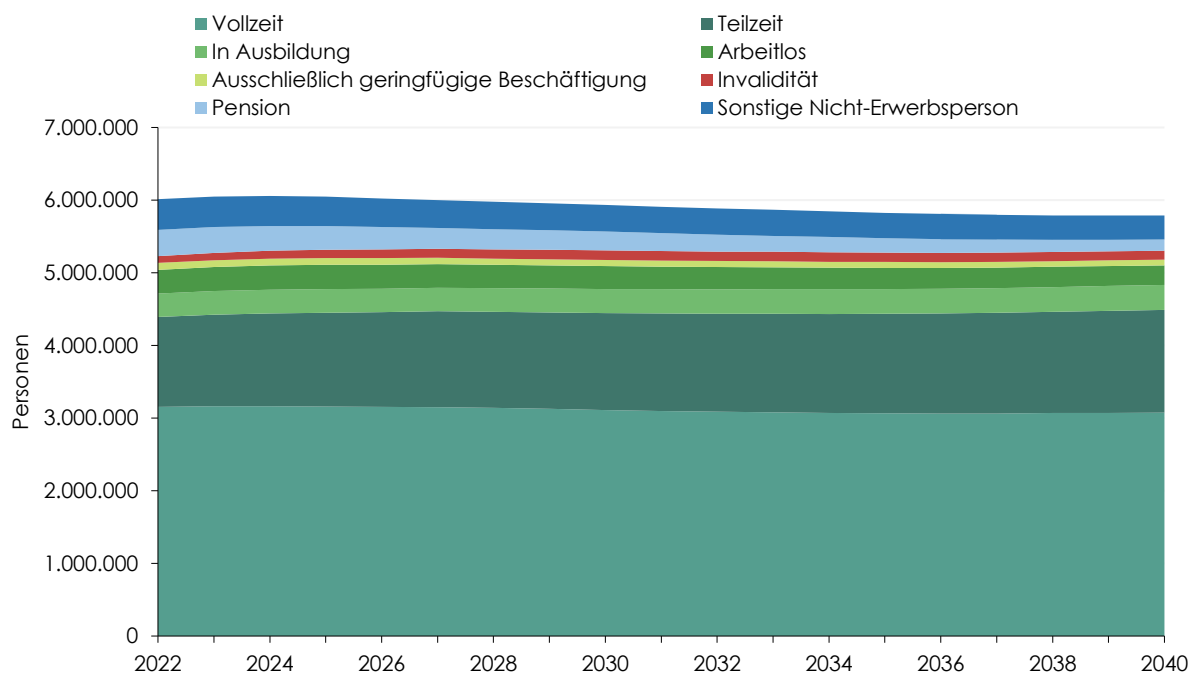


Q: WIFO, microDEMS.

6.7 Zusammensetzung der Bevölkerung im Erwerbsalter im Zeitverlauf

Abbildung 30 fasst zusammen, wie sich die Zusammensetzung der Bevölkerung im Erwerbsalter von 15 bis 64 Jahren hinsichtlich der verschiedenen Erwerbspositionen in der Simulation entwickelt. Gemäß der Hauptvariante der Bevölkerungsprognose von Statistik Austria nimmt im Betrachtungszeitraum 2022 bis 2040 die Bevölkerung im Erwerbsalter um rund 204.000 Personen ab. Als Folge der weiter steigenden Teilzeitquoten von Frauen und Männern nimmt in der Simulation auch die Zahl der Vollzeitbeschäftigten im Zeitverlauf leicht ab (-80.000 Personen bzw. -2,5% gegenüber 2022). Gleichzeitig dürfte die Zahl der Teilzeitbeschäftigten weiter zunehmen (+175.000 Personen bzw. +14%). Ein markanter Rückgang zeigt sich auch bei der Zahl der Pensionist:innen, insbesondere in Folge des steigenden Pensionsantrittsalters von Frauen ab dem Jahr 2024 (-206.000 Personen bzw. -57%). Durch den in der Simulation unterstellten Rückgang der Arbeitslosenquote ist zudem die Zahl der Arbeitslosen deutlich rückläufig (-57.000 Personen bzw. -17%).

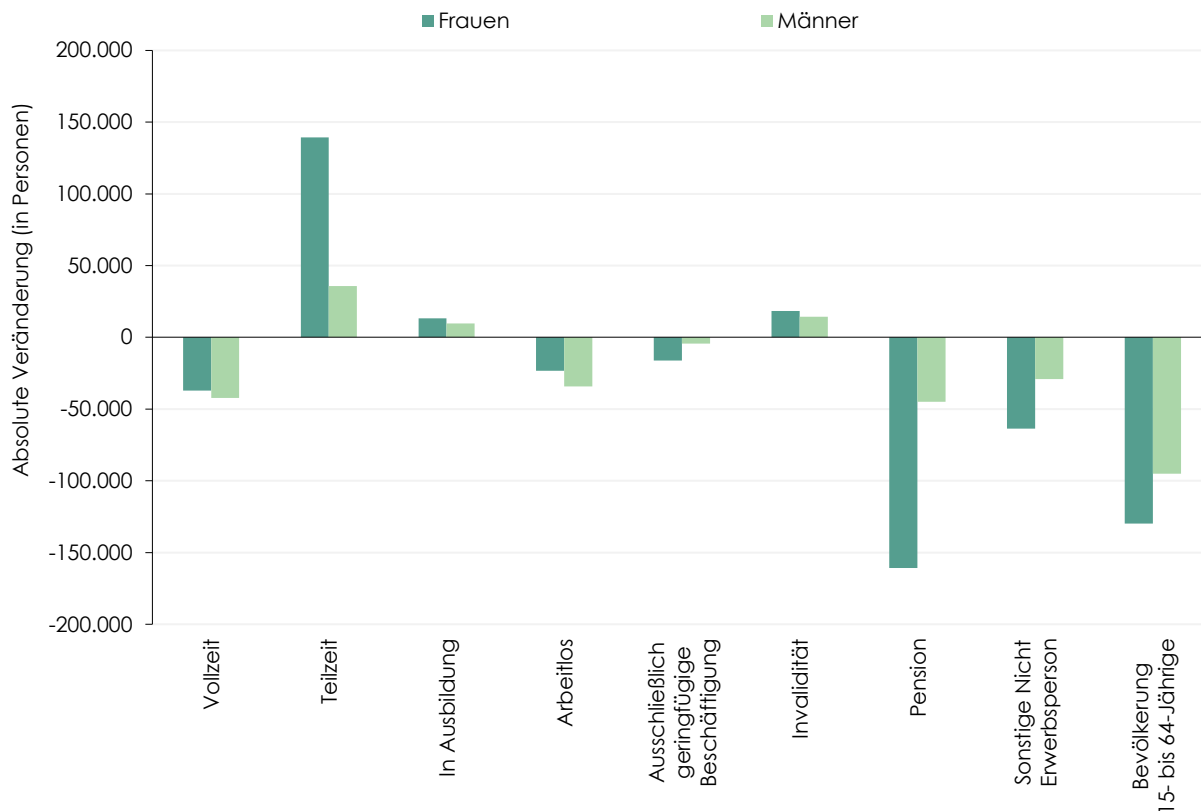
Abbildung 30: **Bevölkerung im Erwerbsalter nach Erwerbsstatus, 2022 bis 2040**



Q: WIFO, microDEMS. – Bevölkerung im Erwerbsalter (15 bis 64 Jahre).

Wird die geschlechtsspezifische Veränderung der Zusammensetzung der 15- bis 64-jährigen Bevölkerung im Zeitverlauf betrachtet, zeigen sich deutliche Unterschiede in der Bedeutung und Dynamik der verschiedenen Erwerbspositionen zwischen den Geschlechtern (Abbildung A 7 im Anhang). Dabei ist insbesondere der deutlichere Rückgang der Zahl der Pensionist:innen sowie die stärkere Zunahme der Zahl der Teilzeitbeschäftigten bei den Frauen im Vergleich zu den Männern auffällig. Abbildung 31 fasst die absoluten Veränderungen der verschiedenen Erwerbspositionen der Bevölkerung im Betrachtungszeitraum zusammen.

Abbildung 31: **Bevölkerung im Erwerbsalter nach Geschlecht und Erwerbsposition, absolute Veränderung 2022 bis 2040**

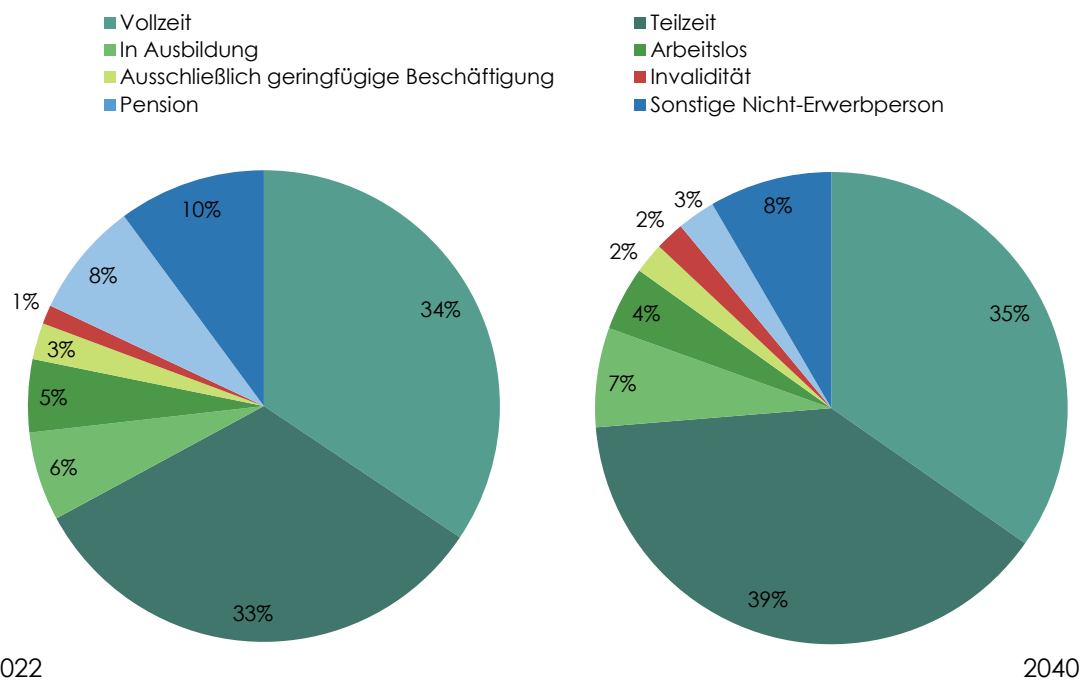


Q: WIFO, microDEMS. – Bevölkerung im Erwerbsalter (15 bis 64 Jahre).

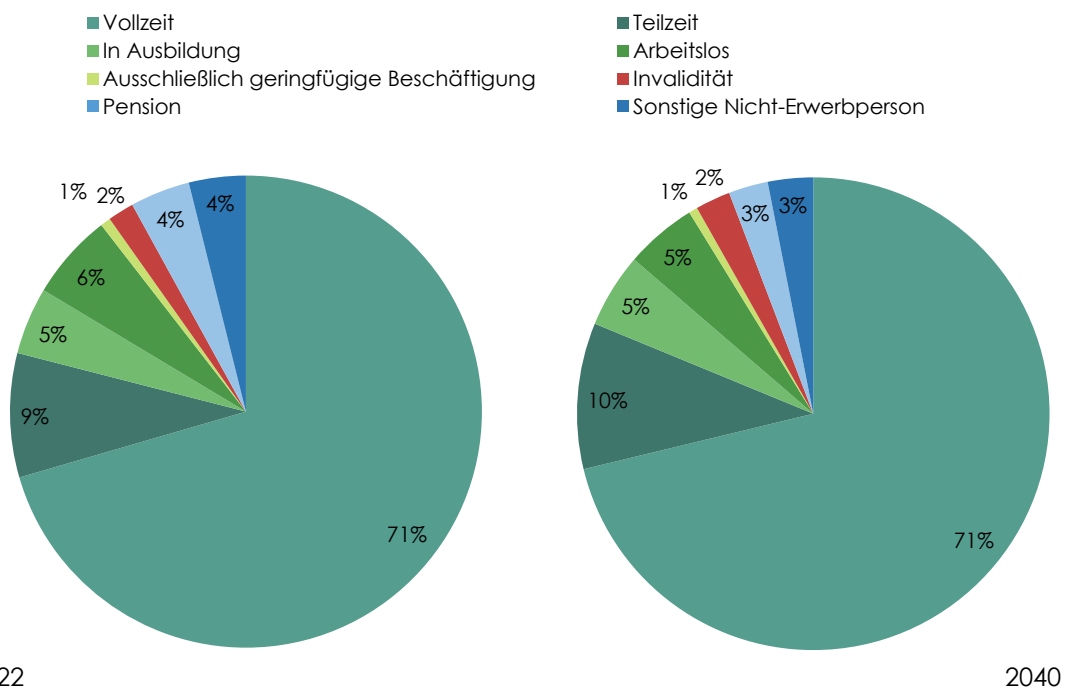
Abbildung 32 verdeutlicht die relative Bedeutung der einzelnen Erwerbspositionen im Ausgangsjahr 2022 und am Ende des Betrachtungszeitraumes (2040). Während sich an der relativen Bedeutung der verschiedenen Erwerbspositionen bei den Männern im Zeitverlauf nur geringe Veränderungen zeigen, sind diese bei Frauen deutlicher ausgeprägt. Der Anteil vollzeitbeschäftigter Frauen steigt bis 2040 nur marginal, während der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen um 6 Prozentpunkte steigt (Männer: +1 Prozentpunkt). Gleichzeitig sinkt der Anteil der Pensionist:innen in der Altersgruppe der 15- bis 64-Jährigen bei den Frauen um etwa 5 Prozentpunkte (Männer: -1 Prozentpunkt). Sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern steigt in der Simulation der Anteil der Personen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung jeweils um etwa einen Prozentpunkt.

Abbildung 32: **Erwerbspositionen nach Geschlecht, 2022 und 2040**

Frauen



Männer



Q: WIFO, microDEMS.

Literaturhinweise

- Alterssicherungskommission. (2021). *Bericht über die langfristige Entwicklung der gesetzlichen Pensionsversicherung für den Zeitraum 2020 bis 2070*. <https://www.sozialministerium.at/dam/jcr:343261d3-8fd1-4066-bdcb-d2a88d530018/Langfristgutachten%20Gesetzliche%20PV%202020-2070.pdf>
- Angel, S., Ederer, S., Huemer, U., & Mahringer, H. (2023). *Entwicklung von Arbeitszeit und Beschäftigung in Österreich*. WIFO (im Erscheinen).
- Arbeiterkammer (AK). (2023). *Pension & Zuverdienst*. https://www.arbeiterkammer.at/beratung/steuerundeinkommen/dazuverdien/Pension_und_Zuverdienst.html
- Bacher, J., Broederbauer, S., Pilgerstorfer, T., & Tamesberger, D. (2022). Die Stille Reserve in Österreich – ein ungenütztes Arbeitskräftepotenzial. *Momentum Quarterly. Zeitschrift für sozialen Fortschritt*, 11(3), 143–163. <https://doi.org/10.15203/momentumquarterly.vol11.no3.p143-163>
- Bartik, H., Fröschl, D., & Lutter, J. (2015). *Beschäftigungssituation und Problemlagen von MigrantInnen – Exploration des Status quo in Wien*. Im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien. Europaforum Wien.
- Baumgartner, P., Palinkas, M., & Bilger, V. (2023). *Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen in Österreich. Ergebnisse der fünften Welle des FIMAS-Surveys: FIMAS+Frauen*. International Centre for Migration Policy Development (ICMPD).
- Bock-Schappelwein, J., Egger, A., Kranner, F., & Schmied, G. (2022). *Integration von Frauen auf dem niederösterreichischen Arbeitsmarkt*. Im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich. WIFO – abif. <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/69835>
- Bock-Schappelwein, J., & Huber, P. (2016). Zur Arbeitsmarktintegration von Asylsuchenden in Österreich. *WIFO-Monatsberichte*, 89(3), 157–169. <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/58750>
- Boll, C., Kloss, A., Puckelwald, J., Schneider, J., Wilke, C. B., & Will, A.-K. (2013). *Ungenutzte Arbeitskräftepotenziale in Deutschland: Maßnahmen und Effekte*. Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI).
- Dachverband der Sozialversicherungsträger, & Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK). (2023, Februar 22). *Personen, die ab dem 1. Jänner 1955 geboren sind*. https://www.oesterreich.gv.at/themen/arbeit_und_pension/pension/2/1/Seite.270150.html
- Destatis. (2023, Januar 27). *Stille Reserve am Arbeitsmarkt im Jahr 2021 bei gut 3,1 Millionen Menschen*. *Pressemitteilung 035/2023*. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/01/PD23_035_13.html
- Deutsche Rentenversicherung. (2023, Januar 25). *Rente, Hinzuverdienst und andere Einkommen*. <https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Rente/In-der-Rente/Hinzuverdienst-und-Einkommensanrechnung/hinzuverdienst-und-einkommensanrechnung.html>
- Eppel, R., Huemer, U., Mahringer, H., & Schmoigl, L. (2022). *Evaluierung der Effektivität und Effizienz von Qualifizierungsförderungen des Arbeitsmarktservice Österreich*. WIFO. <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/69250>
- Eppel, R., Leoni, T., & Mahringer, H. (2016). *Österreich 2025 – Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit. Status quo, internationale Erfahrungen und Reformperspektiven*. WIFO. <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/58794>
- Esch, P., Bocquet, V., Pull, C., Couffignal, S., Lehnert, T., Graas, M., Fond-Harmant, L., & Anseau, M. (2014). The Downward Spiral of Mental Disorders and Educational Attainment: A Systematic Review on Early School Leaving. *BMC Psychiatry*, 14(1), 237. <https://doi.org/10.1186/s12888-014-0237-4>
- Eurostat. (2023, Februar 17). *LFS Main Indicators (lfsi)*. https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/lfsi_esms.htm
- Famira-Mühlberger, U., Huemer, U., & Mayrhuber, C. (2015). *Die Beschäftigungsquote Älterer im europäischen Vergleich*. Im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien. WIFO. <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/58532>
- Fasching, M. (2019). Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial. *Statistische Nachrichten*, 6/2019, 444–458.
- Firzinger, K., & Korn, G. (2023). *Personenbezogene Statistiken 2022*. Dachverband der Sozialversicherungsträger.
- Fuchs, J., Söhnlein, D., & Weber, B. (2022). Demografische Alterung führt zu einem stark sinkenden Erwerbspersonenpotenzial. *Wirtschaftsdienst*, 102(2), 148–150. <https://doi.org/10.1007/s10273-022-3118-3>
- Fuchs, J., & Weber, B. (2021). *Neue Schätzungen für die Stille Reserve – erstmalig Anwendung des IAB-Konzepts auf Gesamtdeutschland (IAB-Forschungsbericht 6/2021)*. Institution für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

- Haindorfer, R., Liedl, B., Kittel, B., & Verwiebe, R. (2021). Determinanten der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten am Beispiel der Stadt Wien. In W. Sievers, R. Bauböck, & C. Reinprecht (Hrsg.), *Flucht und Asyl – Internationale und österreichische Perspektiven* (S. 97–116). Verlag der Österreichischen Akademie der Wissenschaften.
- Himmelbauer, C., Klotz, J., & Trap, J. H. (2021). *Entwicklung von Frauenbeschäftigung und Frauenarbeitslosigkeit in der Corona-Krise. Besondere Berücksichtigung der Stadt-Land-Dimension. Im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien*. OGM.
- Hofer, K. (2013). *Ohne Arbeit*. Institut für qualitative Arbeits- und Lebensweltforschung (IQUAL) –Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien.
- Horvath, T., Hyll, W., Mahringer, H., Lutz, H., & Spielauer, M. (2022). *Ältere am Arbeitsmarkt: Eine Vorausschau bis 2040 als Grundlage für wirtschaftspolitische Maßnahmen. Im Auftrag des Beirats für Wirtschafts- und Sozialfragen*. WIFO. <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/69701>
- Iacus, S. M., King, G., & Porro, G. (2012). Causal Inference without Balance Checking: Coarsened Exact Matching. *Political Analysis*, 20(1), 1–24. <https://doi.org/10.1093/pan/mpr013>
- Kaniovski, S., Url, T., Hofer, H., & Garstenauer, V. (2021). *A Long-Run Macroeconomic Model of the Austrian Economy (A-LMM 2.0). New Results (2021)*. WIFO. <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/67377>
- Klapfer, K. (2023). Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial. Messung von Zusatzindikatoren zur Arbeitslosigkeit ab 2022. *Statistische Nachrichten*, 4/2023, 268–274.
- Klotz, J. (2007). Soziale Unterschiede in der Sterblichkeit. Bildungsspezifische Sterbetafeln 2001/2002. *Statistische Nachrichten*, 4/2007, 296–311.
- Koblbauer, C., Tamesberger, D., Bacher, J., & Leitgöb, H. (2015). *Jugendliche weder in Beschäftigung, Ausbildung noch in Training: Ein Bundesländervergleich in Österreich*. Johannes Kepler Universität Linz. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.2623.4325>
- Mahringer, H., & Zulehner, C. (2015). Child-Care Costs and Mothers' Employment Rates: An Empirical Analysis for Austria. *Review of Economics of the Household*, 13(4), 837–870. <https://doi.org/10.1007/s11150-013-9222-9>
- Mayrhuber, C., Lutz, H., & Mairhuber, I. (2021). *Erwerbsaustritt, Pensionsantritt und Anhebung des Frauenpensionsantrittsalters ab 2024. Potentielle Auswirkungen auf Frauen, Branchen und Betriebe. Im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien*. WIFO – Forba. <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/67348>
- Nivorozhkin, A., & Nivorozhkin, E. (2021). Job Search, Transition to Employment and Discouragement Among Older Unemployed Welfare Recipients in Germany. *Social Policy & Administration*, 55(4), 747–765. <https://doi.org/10.1111/spol.12657>
- Peneder, M., Bittschi, B., Köppl, A., Mayerhofer, P., & Url, T. (2022). Das WIFO-Radar der Wettbewerbsfähigkeit der österreichischen Wirtschaft 2022. *WIFO-Monatsberichte*, 95(12), 809–822. <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/70480>
- Rengers, M. (2016). Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial in der Stillen Reserve. Ergebnisse für das Jahr 2015. *Wirtschaft und Statistik*, 6/2016, 6–51.
- Rengers, M., & Fuchs, J. (2022). Stille Reserve in Deutschland: Gemeinsamkeiten und Unterschiede zweier Konzepte. *AStA Wirtschafts- und Sozialstatistisches Archiv*, 16(3), 189–230. <https://doi.org/10.1007/s11943-022-00309-3>
- Sorger, C., Bergmann, N., & Danzer, L. (2020). *Teilzeitbeschäftigung in Niederösterreich: „Teilzeit—Ist das wirklich mein Wunsch?“ ... Im Auftrag der Abteilung Frauenpolitik der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich*. L&R Sozialforschung.
- Statistik Austria. (2023). *Arbeitsmarktstatistiken 2022. Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offene-Stellen-Erhebung*. Statistik Austria.
- Stauder, J. (2019). Unemployment, Unemployment Duration, and Health: Selection or Causation? *The European Journal of Health Economics*, 20(1), 59–73. <https://doi.org/10.1007/s10198-018-0982-2>
- Tamesberger, D., & Bacher, J. (2021). Combating Youth Unemployment with a Fair EU Youth Guarantee. *CESifo Forum*, 22(04), 03–07. <https://www.econstor.eu/handle/10419/250925>
- Tamesberger, D., Leitgöb, H., & Bacher, J. (2014). How to Combat NEET? Evidence from Austria. *Intereconomics*, 49(4), 221–227. <https://doi.org/10.1007/s10272-014-0503-1>
- Völkerer, P., Pirklbauer, S., Hauer, G., & Prenner, P. (2014). *Frauen—Bildung—Arbeitsmarkt*. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien.

Anhang

Übersicht A 1: Personen in Stillen Reserven und nicht genutzten Erwerbspotenzialen

	SRV	SRV65	SRSNV	SRNV	TUBV	SUB
2004	127.864	13.181	21.746	243.884	127.555	43.029
2005	146.275	14.183	20.303	275.918	142.185	103.352
2006	152.462	14.790	18.597	230.023	159.562	126.839
2007	144.432	13.625	17.529	229.010	167.213	125.485
2008	131.616	14.131	22.165	268.923	164.731	141.622
2009	138.549	15.298	23.331	259.011	181.907	141.891
2010	137.719	16.326	22.355	273.791	150.106	161.213
2011	128.271	17.222	22.383	263.856	159.092	136.673
2012	131.429	18.282	27.097	288.522	176.310	147.257
2013	127.970	16.466	21.884	288.201	196.218	136.013
2014	133.730	23.173	27.319	286.869	201.634	138.476
2015	139.432	21.993	25.984	296.335	213.705	138.099
2016	126.933	20.992	32.967	303.342	221.312	148.090
2017	116.362	16.842	31.111	291.378	211.008	127.709
2018	99.290	14.236	35.016	283.725	172.764	119.844
2019	101.828	15.620	36.728	271.160	149.263	125.341
2020	154.735	18.740	36.430	262.699	178.533	124.920
2021	84.359	10.085	28.283	217.667	158.490	126.828
2022	69.840	7.712	34.368	234.212	139.377	140.325

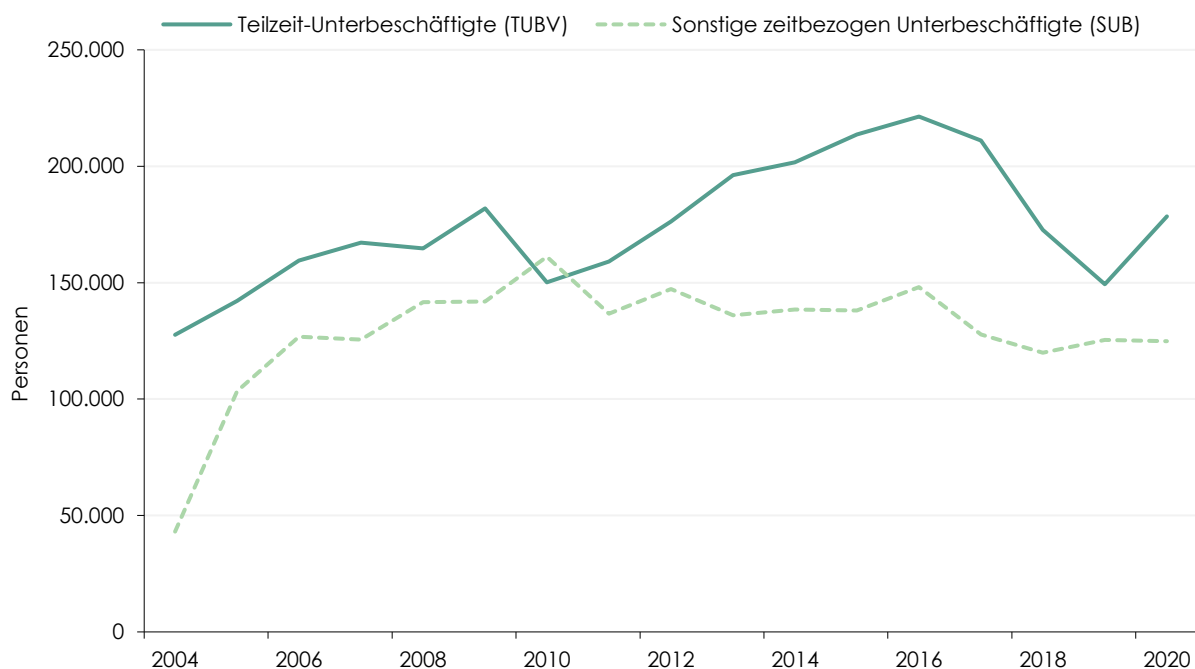
Q: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – Definitionen der Gruppen siehe Übersicht 1.

Übersicht A 2: Vollzeitwerbstätigkeit und Betreuungspflichten bei TZUB und SUB

	TZUB		SUB	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
	In %			
2004-2020: Personen, die Vollzeit arbeiten würden, wenn es entsprechende Betreuungseinrichtungen gäbe	53	40	65	56
2021-2022: Personen, die aus folgenden Gründen keine oder keine zusätzlichen Betreuungsangebote für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige nutzen (Summe = 100%)	Anteile in %			
Das Angebot ist zu teuer	12,5	18,7	9,1	22,3
Es gibt kein passendes Angebot	21,0	14,4	17,4	22,4
Sie möchten selbst betreuen	66,5	63,2	64,9	50,9
Sonstiger Grund	0,0	3,6	8,6	4,5

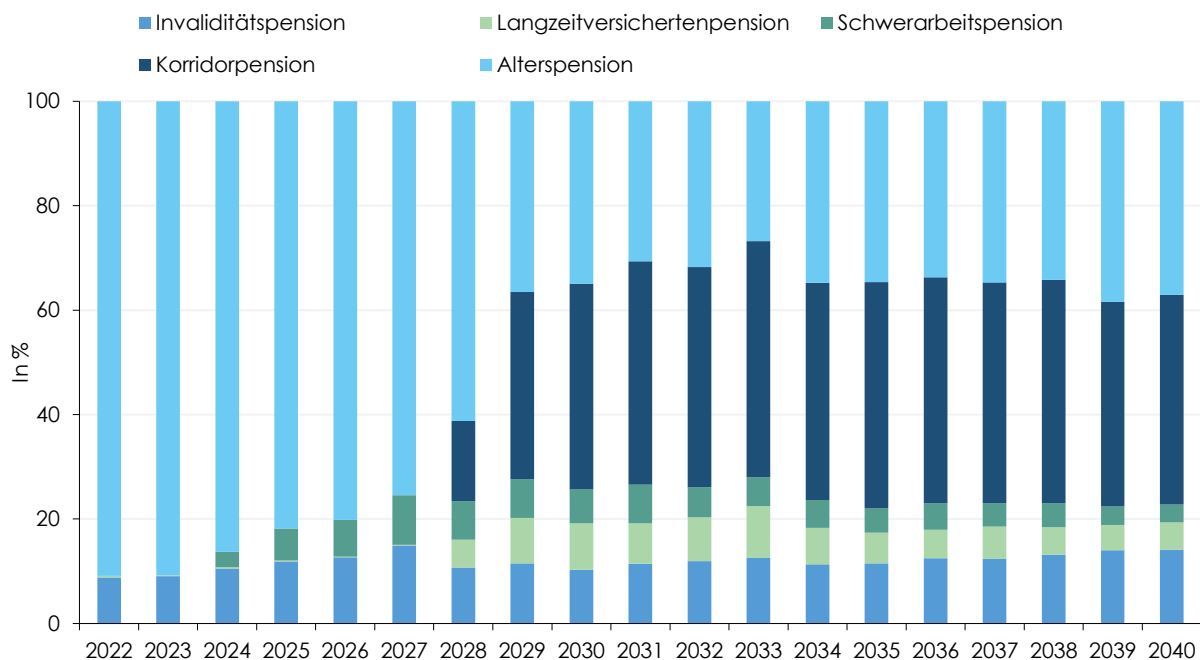
Q: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – Gepoolte Daten 2004-2020 bzw. 2021-2022. – Zeitreihenbruch ab 2021 aufgrund von Änderungen im Fragebogen. – 100% = TZUB bzw. SUB, bei denen der Grund für Teilzeit die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen ist. – Definitionen der Gruppen siehe Übersicht 1.

Abbildung A 1: **Zahl der zeitbezogenen Unterbeschäftigten, 2004 bis 2020**



Q: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen.

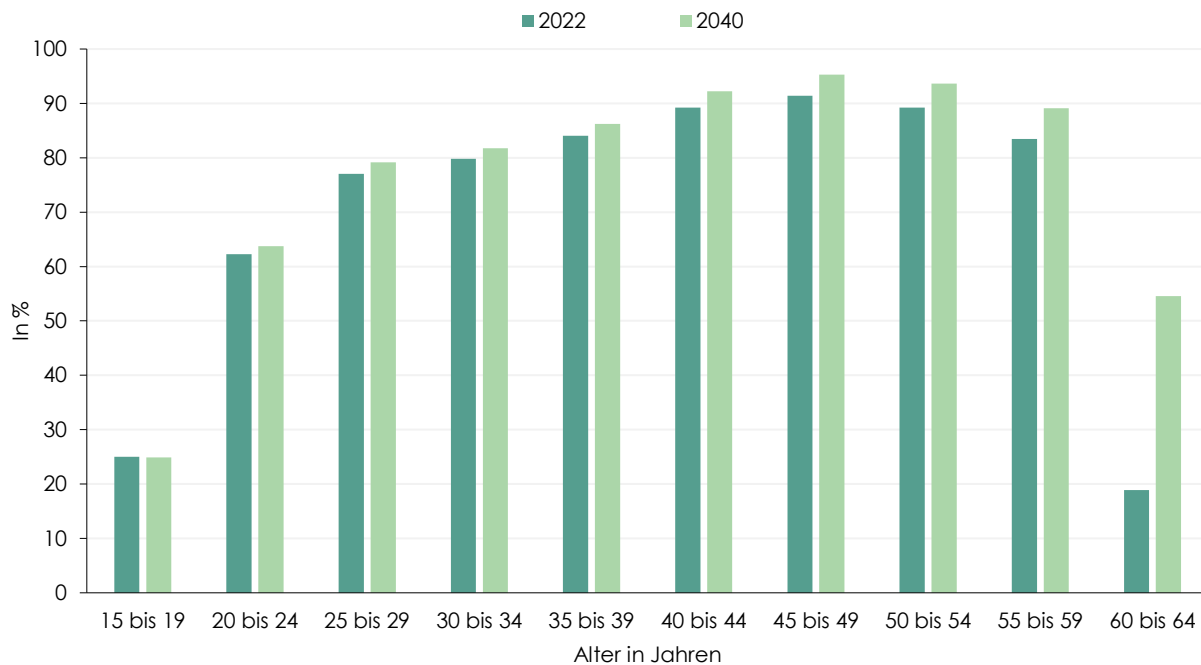
Abbildung A 2: **Pensionszugänge von Frauen nach Pensionsart, 2022 bis 2040**



Q: WIFO, microDEMS.

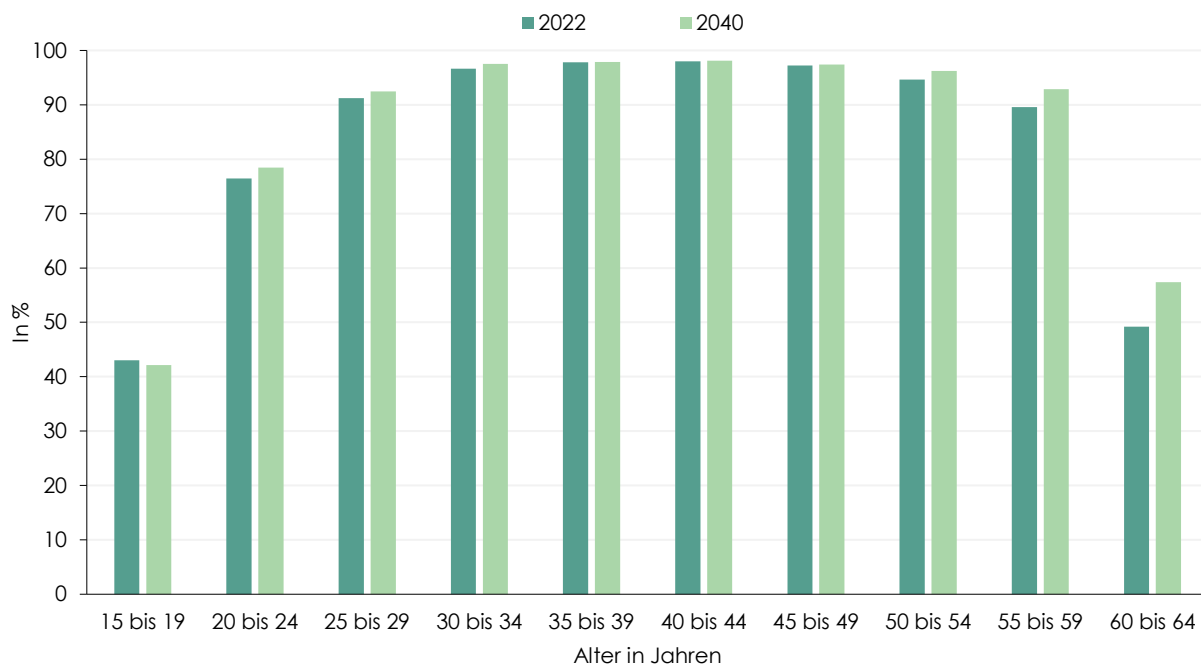
Abbildung A 3: **Erwerbsquoten nach Geschlecht, 2022 und 2040**

Frauen



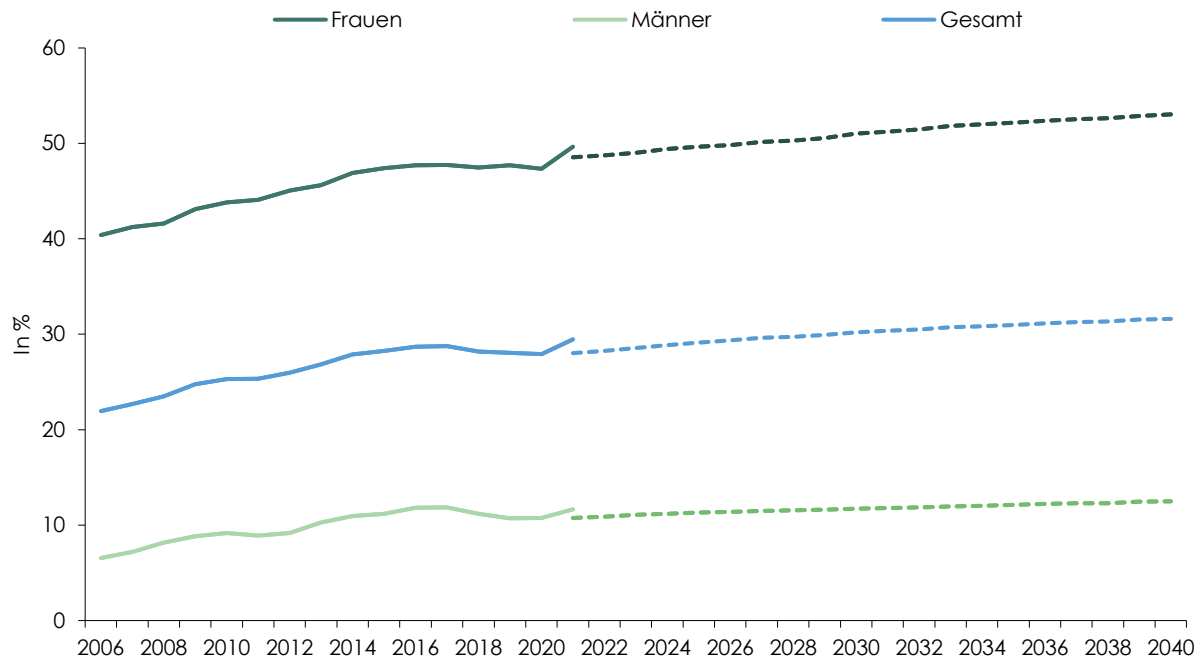
Q: WIFO, microDEMS.

Männer



Q: WIFO, microDEMS.

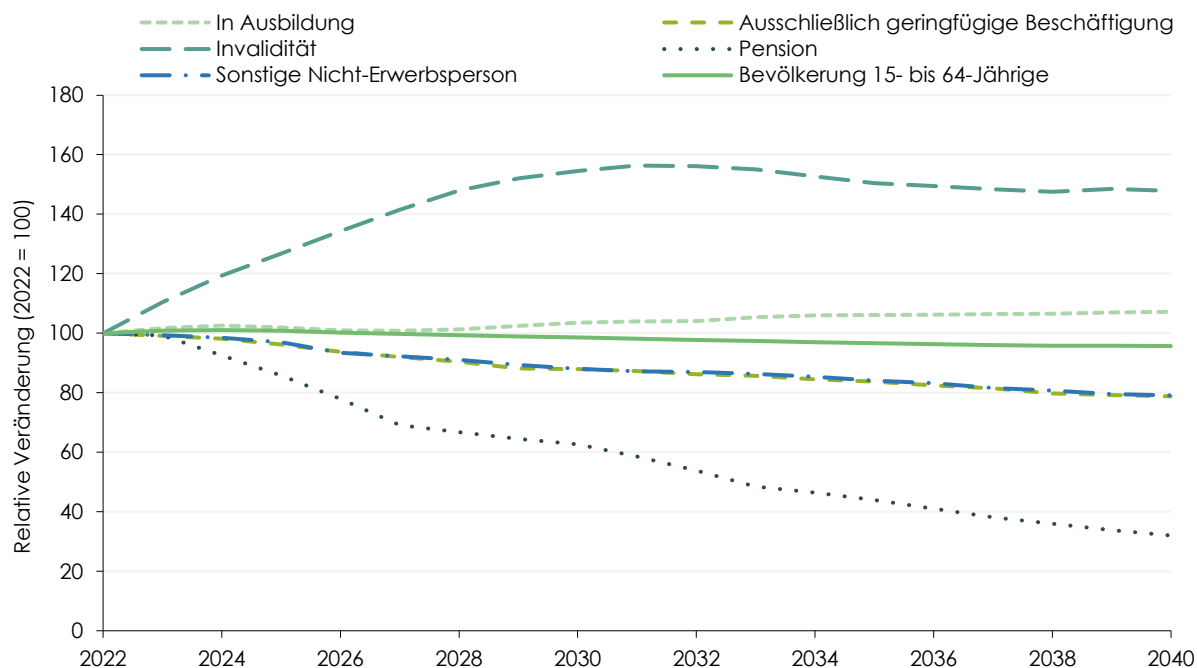
Abbildung A 4: **Teilzeitquoten 2006 bis 2021 und Simulation bis 2040**



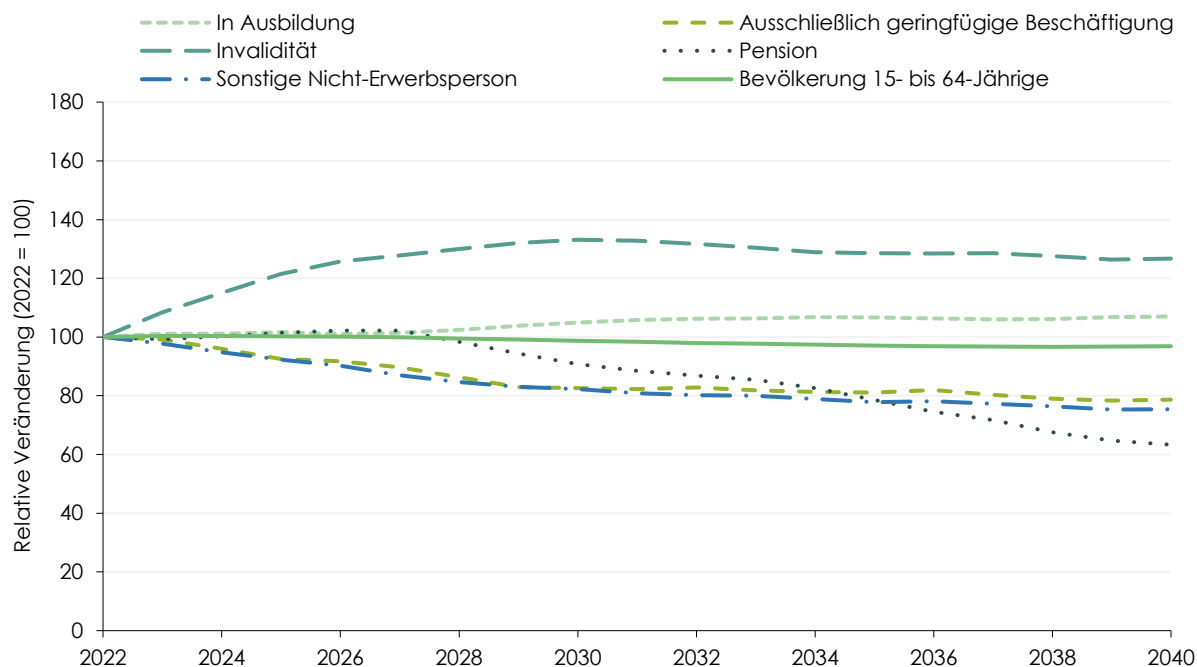
Q: WIFO, microDEMS. – Historische Werte 2006 bis 2021: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.

Abbildung A 5: **Nicht-Erwerbspersonen nach Geschlecht und Grund der Inaktivität, relative Veränderung 2022 bis 2040**

Frauen



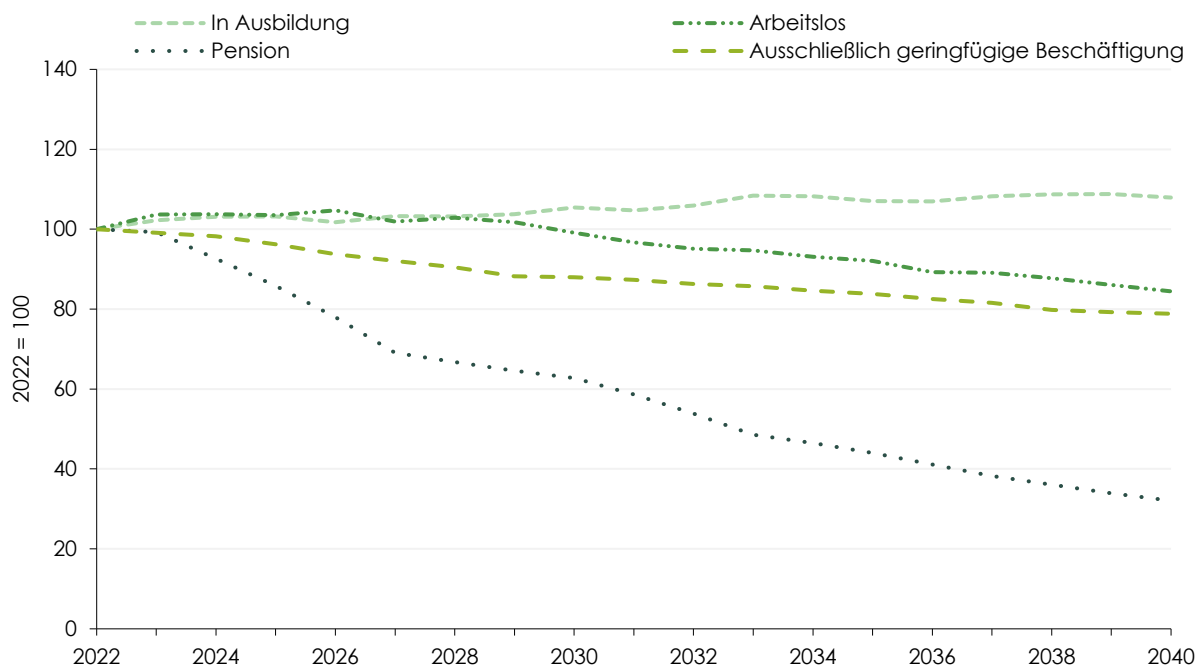
Männer



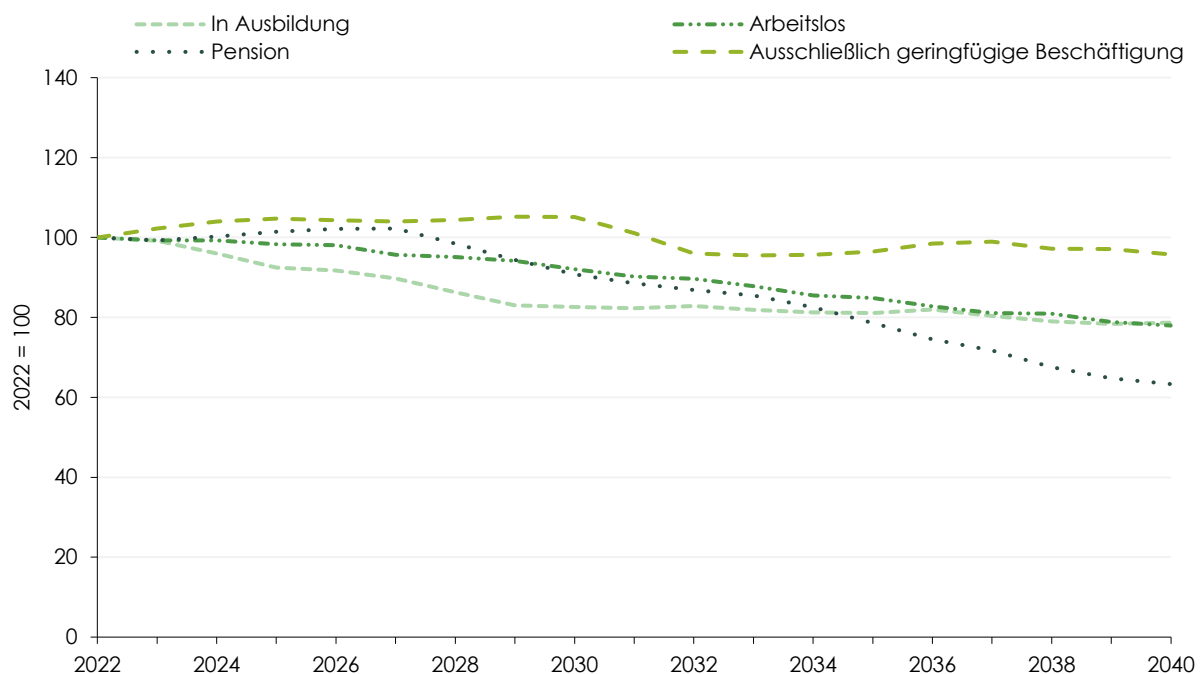
Q: WIFO, microDEMS.

Abbildung A 6: **Geringfügig Beschäftigte nach Geschlecht und Erwerbsstatus, relative Veränderung 2022 bis 2040**

Frauen



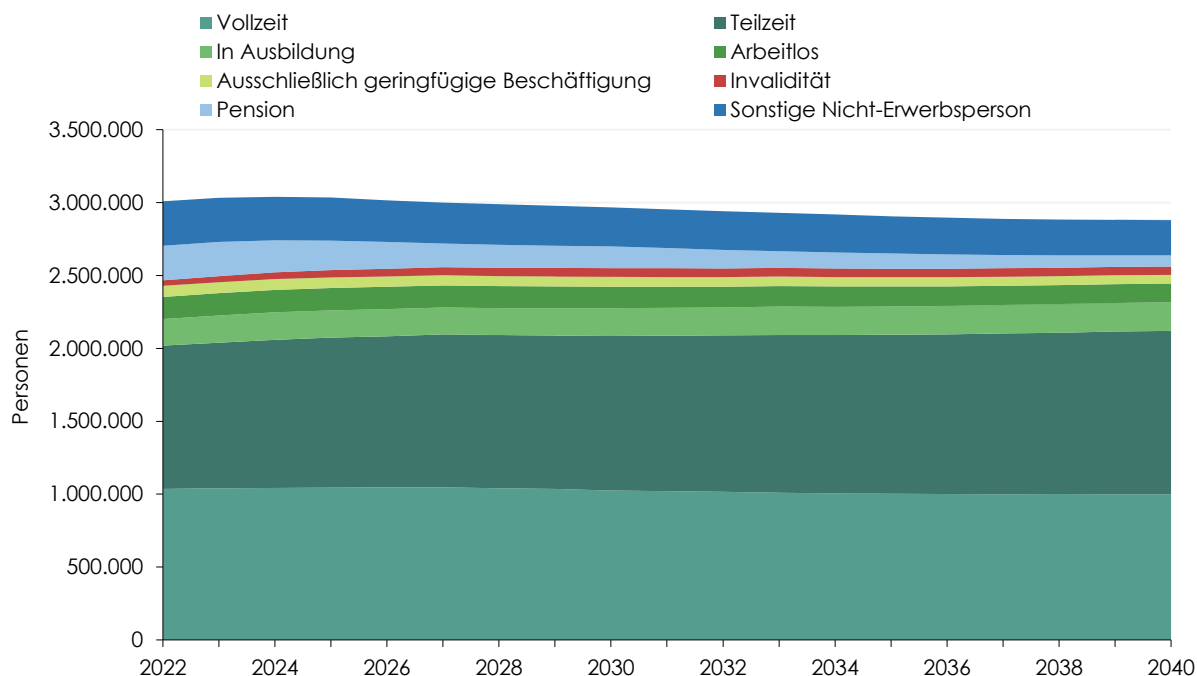
Männer



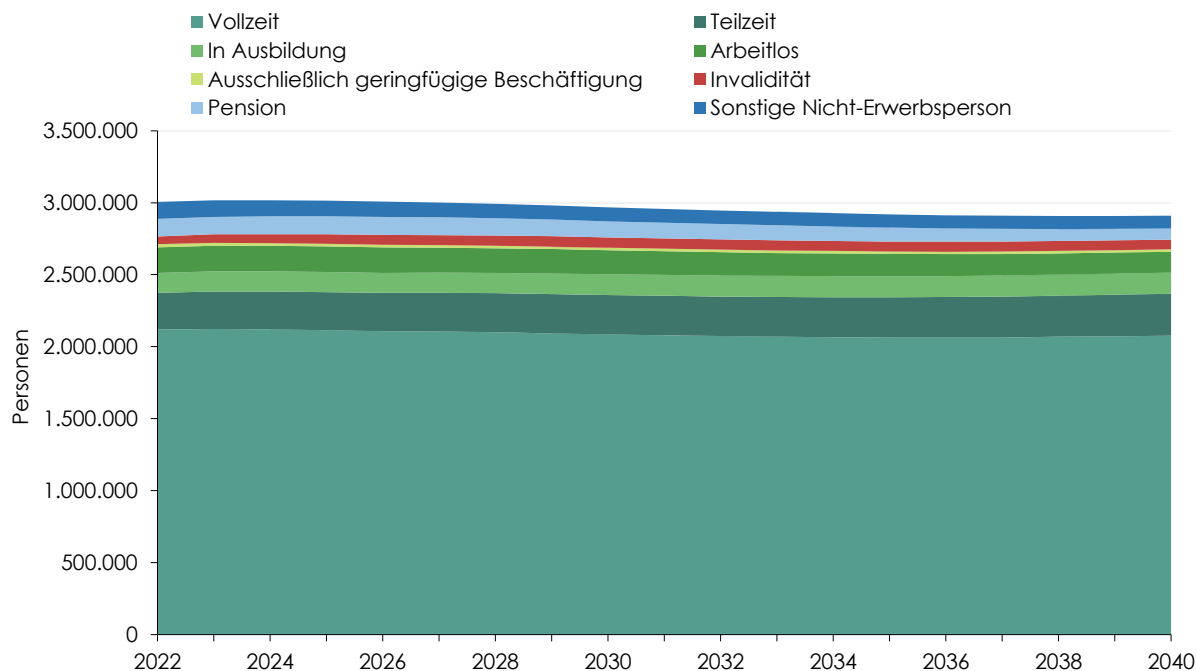
Q: WIFO, microDEMS.

Abbildung A 7: **Bevölkerung im Erwerbsalter nach Erwerbsstatus nach Geschlecht, 2022 bis 2040**

Frauen



Männer



Q: WIFO, microDEMS.