

# WISO

Nr. 1/26

Mai 2026

49. Jahrgang

WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

## Schwerpunkt: Stellschrauben am Arbeitsmarkt

**Manuel Kaufmann, Rudolf Moser, Dennis Tamesberger:** Industrie in der Rezession • **Mario Becksteiner:** KI und Arbeitsmarktqualifikation • **Hubert Eichmann, Wolfgang Mayer:** Grüne Berufswanderkarten für Beschäftigte in der Fahrzeug-Branche • **Thomas Pilgerstorfer:** Diskriminierung Älterer am österreichischen Arbeitsmarkt • **Franz Ferdinand Eiffe, Karel Fric, Dragos Adascalitei, Tina Weber:** Arbeitsqualität Älterer in der EU • **Carina Altreiter, Vera Glassner:** Grenzen der Verfügbarkeit • **Torben Krings:** Zuwanderung im Spannungsfeld • **Thomas Lankmayer, Sandra Rigler:** Bedürfnisse Langzeitbeschäftigungsloser in OÖ • **Rainer Eppel, Helmut Mahringer:** Temporäre Layoffs in Österreich

## WISO Praxisforum

**Katharina Mitterlehner:** Arbeitslose Menschen: Sanktionieren oder wirksam unterstützen? • **Robert Walasinski:** Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Essenzustellung • **Timna Reisenberger:** Unterstützungsbedarfe junger Menschen beim Übergang in den Arbeitsmarkt • **Laura Wiednig:** Gleichstellung von Frauen

AK OBERÖSTERREICH

# WISO

Nr. 1/26  
Mai 2026  
49. Jahrgang

WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Mit Ausnahme für den persönlichen Gebrauch bedarf jede Reproduktion und jeder Nachdruck von Textteilen und Bildstatistiken der schriftlichen Genehmigung der Redaktion.



# INHALTSVERZEICHNIS

Die österreichische Industrie in der Rezession – Arbeitsmarktfolgen und industriepolitische Handlungsmöglichkeiten <i>Manuel Kaufmann, Rudolf Moser, Dennis Tamesberger</i>	19
KI und Arbeitsmarktqualifikation <i>Mario Becksteiner</i>	47
Grüne Berufswanderkarten für Beschäftigte in der Fahrzeug-Branche <i>Hubert Eichmann, Wolfgang Mayer</i>	63
Diskriminierung Älterer am österreichischen Arbeitsmarkt <i>Thomas Pilgerstorfer</i>	81
Integration älterer Arbeitnehmer:innen – ein Fokus auf Arbeitsqualität in der EU <i>Franz Ferdinand Eiffe, Karel Fric, Dragos Adascalitei, Tina Weber</i>	95
Grenzen der Verfügbarkeit. Eine Kritik der Forderungen nach Arbeitszeitverlängerung <i>Carina Altreiter, Vera Glassner</i>	115
Zuwanderung nach Österreich im Spannungsfeld von Höherqualifizierung und prekärer Beschäftigung <i>Torben Krings</i>	133
Erfahrungen und Bedürfnisse von langzeitbeschäftigungslosen Personen in Oberösterreich <i>Thomas Lankmayer, Sandra Rigler</i>	151
Trennung auf Zeit: Struktur und Bedeutung temporärer Layoffs in Österreich <i>Rainer Eppel, Helmut Mahringer</i>	169
<b>WISO Praxisforum</b>	
Arbeitslose Menschen: Sanktionieren oder wirksam unterstützen? <i>Katharina Mitterlehner</i>	194
Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Essenzustellung <i>Robert Walasinski</i>	199
Ausbildungsoffensive als Erfolgsmodell: Unterstützungsbedarfe junger Menschen beim Übergang in den Arbeitsmarkt <i>Timna Reisenberger</i>	206
Gleichstellung von Frauen - eine Frage der Gerechtigkeit <i>Laura Wiednig</i>	212

# EDITORIAL

## **WISO-Schwerpunkt „Stellschrauben am Arbeitsmarkt“**

Am Arbeitsmarkt werden zentrale politisch-ökonomische und gesellschaftliche Transformationen sichtbar, die jedoch häufig widersprüchlich, nicht eindeutig und ungleichzeitig stattfinden. Der Arbeitsmarkt ist gleichzeitig Marktgeschehen und soziales Kräfteverhältnis – seine gesellschaftliche Rahmung, Einhegung und Gestaltung ist Voraussetzung für sein Funktionieren. Damit ist der geschichtliche Spielraum für Arbeitsmarktpolitik eröffnet, welche die Entwicklung des Arbeitsmarktes wiederum entscheidend geprägt hat.

Wie die WISO-Ausgabe „Stellschrauben am Arbeitsmarkt“ verdeutlicht, ist der Arbeitsmarkt von stark asymmetrischen Machtverhältnissen geprägt. Dies erfordert dessen politische Gestaltung, bei der die Interessen der Vielen, der Arbeitnehmer:innen und ihrer Familien, im Mittelpunkt stehen. Damit der Arbeitsmarkt seine zentrale Funktion als Ort der ökonomischen, sozialen (und letztlich auch politischen) Teilhabe erfüllen kann, müssen die zentralen Widersprüche bearbeitet und entscheidende Stellschrauben (ein-)gesetzt werden.

Manuel Kaufmann, Rudolf Moser und Dennis Tamesberger analysieren die Lage am Industriearbeitsmarkt und geben eine erste Einschätzung zur Industriestrategie der österreichischen Bundesregierung. Die Autoren plädieren für ein differenziertes Bild der Lage der Industrie und warnen davor, Managementfehler und Sondersituationen in einzelnen Marktsegmenten, die für geballte Arbeitsplatzverluste verantwortlich sind, zu verallgemeinern. Dass nun endlich eine Industriestrategie vorliegt und sich die öffentliche Hand damit als strategischer, industriepolitischer Akteur begreift, wird von den Autoren ausdrücklich begrüßt – sie benötigt jedoch eine weitere Konkretisierung im Sinne einer „road map“, wie sie die britische Regierung vorgelegt hat.

Mario Becksteiner widmet sich dem Thema „KI und Arbeitsmarktqualifikation“. Als Grundlage dient ein tiefgehendes analytisches Verständnis des soziotechnischen Charakters von KI. Darauf aufbauend werden potenzielle Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in den Blick genommen und Katastrophen- wie utopische Szenarien kritisch

---

relativiert. Becksteiner kommt zum Schluss, dass es wenig sinnvoll ist, KI im Schnellschuss als einen zusätzlichen Lehrinhalt in Ausbildungen additiv hinzuzufügen, weil Computational Thinking als eine Schlüsselqualifikation vielmehr mit Befähigung zur Selbstreflexion zu tun hat. Der Autor plädiert für Rechtsansprüche auf Weiterbildung zur Aneignung eines kompetenten und reflektierten Umgangs mit KI sowie für ein umfassendes Qualifizierungsgeld, das Arbeitssuchenden und Arbeitnehmer:innen auch länger dauernde Aus- und Weiterbildungen ermöglicht.

Vor dem Hintergrund der geopolitischen Zeitenwende und schwieriger werdender gesamtwirtschaftlicher Rahmenbedingungen benötigen Beschäftigte, insbesondere in den vielen Klein- und Mittelbetrieben der Automotive-Zulieferindustrie in Österreich, Orientierungswissen. Hubert Eichmann und Wolfgang Mayer haben grüne Berufswanderkarten für Beschäftigte in der Fahrzeug-Branche herausgearbeitet. So werden machbare Umstiegswege für vom Strukturwandel betroffene Arbeitnehmer:innen in umweltfreundlichere Berufsfelder aufgezeigt. Die Autoren kommen zum Schluss, dass viele Umschulungen kürzer und mit weniger Aufwand bewältigbar sind, als oft vermutet wird, aber ein universeller Zugang zu Weiterbildung sowie mehr Lehrkräfte und Bildungsangebote in allen Regionen Österreichs wichtig wären.

Thomas Pilgerstorfer analysiert die in vielerlei Hinsicht herausfordernde Situation älterer Arbeitnehmer:innen am österreichischen Arbeitsmarkt, die wesentlich durch Altersdiskriminierung und Langzeitarbeitslosigkeit geprägt ist. Er verweist auf die Diskrepanz zwischen der geringen Bereitschaft der Unternehmen, ältere Arbeitnehmer:innen zu beschäftigen – in Studien mit experimentellen Settings begann die Rückrufquote bereits zwischen 40 und 45 Jahren abzunehmen –, und der Forderung von neoliberaler Seite, länger zu arbeiten. Stattdessen plädiert er dafür, die demografische Entwicklung offensiv dafür zu nützen, Altersdiskriminierung und Altersarbeitslosigkeit zu bekämpfen.

Der Beitrag des Autorenteams rund um Franz Ferdinand Eiffe von Eurofound Dublin – einer sozialpartnerschaftlich mitgestalteten EU-Agentur zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen – weist darauf

# EDITORIAL

hin, dass die Gesamtbeschäftigung in Europa zunehmend von älteren Arbeitnehmer:innen geprägt ist und daher die Verbesserung von deren Arbeitsbedingungen essenziell ist. Ein wesentliches Ergebnis ihrer Analysen auf Basis des European Working Conditions Survey (EWCS) ist, dass zwei Drittel der Älteren in körperlich belastenden Hochrisikojobs oder in Arbeitsverhältnissen mit geringen Entwicklungsanreizen arbeiten.

Carina Altreiter und Vera Glassner bringen sich in die Arbeitszeitdebatte ein und setzen sich mit den irreführenden und unpassenden Begriffen kritisch auseinander, mit denen Wirtschaftsvertreter:innen ebendiese führen. Die Autorinnen interpretieren die Erwerbs- und Teilzeitquote in Österreich aus einer geschlechterkritischen Perspektive und argumentieren, dass Arbeit(szeit) auch an Lebensqualität, Gemeinwohl, sozialen Zusammenhalt und Sorge um Menschen und Umwelt ausgerichtet werden sollte. Eine Politik, die Teilzeitbeschäftigung sanktioniert, verkennt deren geschlechterstrukturelle Ursachen und trägt dazu bei, bestehende Ungleichheiten zu vertiefen.

Torben Krings nimmt eine der wesentlichen Dynamiken des österreichischen Arbeitsmarkts der letzten 15 Jahre in den Blick: die stark gestiegene Bedeutung von erwerbsbezogener Zuwanderung. Dequalifizierung, das Arbeiten zu Niedriglöhnen und die besondere Betroffenheit von atypischen Beschäftigungen prägen wesentlich die Lage von Beschäftigten mit anderer Staatsbürgerschaft. Mit dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) hat Österreich einen der europaweit tiefgreifendsten Regulierungsansätze, dennoch gibt es an den Rändern des Arbeitsmarkts ein Durchsetzungsproblem, so Krings. Arbeits- und Sozialstandards sind durch eine breit angelegte Informationspolitik zu stärken, schreibt der Autor.

Das Thema der herausfordernden Lage Älterer am Arbeitsmarkt setzen Thomas Lankmayer und Sandra Rigler fort. Sie thematisieren anhand einer von Arbeiterkammer Oberösterreich und Wirtschaftskammer Oberösterreich gemeinsam getragenen Befragung unter dem Betroffenenkreis in Oberösterreich Problemlagen, Bedürfnisse und Wünsche von langzeitbeschäftigungslosen Menschen. Aus Sicht der häufig älteren Betroffenen sind mehr passende Arbeitsplätze das Gebot der Stunde – die Unternehmen sind hier also stärker in

---

die Pflicht zu nehmen, so Lankmayer und Rigler. Die Autor:innen plädieren für einen multiplen Ansatz zur Reduktion der Langzeitarbeitslosigkeit, der dabei sowohl am Individuum als auch an den strukturellen Rahmenbedingungen ansetzt.

Rainer Eppel und Helmut Mahringer beschäftigen sich eingehend mit dem Phänomen, dass in Österreich ein wesentlicher Anteil der registrierten Arbeitslosigkeit infolge bloß vorübergehender Beschäftigungsunterbrechungen entsteht. Durch diese temporären Layoffs – besser bekannt als „Zwischenparken“ von Beschäftigten beim AMS – lagern die Unternehmen ihr wirtschaftliches Risiko auf die Beschäftigten und die sozialen Sicherungssysteme aus. Trotz Arbeitskräftemangel und Herausforderungen bei der Personalbindung in vielen Betrieben ist das Ausmaß temporärer Layoffs bemerkenswert hoch, so Mahringer und Eppel. Um diesem individuell wie gesellschaftlich kostspieligen Phänomen gegenzusteuern, plädieren die Autoren für die Schaffung von stärkeren Anreizen für kontinuierliche Beschäftigung, zum Beispiel durch ein Ein-Monats-Experience-Rating. Bei diesem würden Betriebe im ersten Monat nach der Kündigung einer Person das Arbeitslosengeld für diese tragen.

Mit der problematischen Praxis der Sanktionierung von Arbeitssuchenden nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz beschäftigt sich AK-Sozialrechtsberaterin Katharina Mitterlehner, die Ansprüche der Betroffenen gegenüber dem AMS vertritt. Sanktionierung bedeutet die vorübergehende oder gänzliche Einstellung des Bezugs von Arbeitslosengeld – eine für Arbeitssuchende also drastische Maßnahme. In ihrer Beratungspraxis stellt sie fest, dass die Betroffenen wieder schnell am Arbeitsmarkt Fuß fassen möchten, dass die überschießende Sanktionierung die Menschen dagegen in existenzielle materielle und psychische Krisen treibt.

Robert Walasinskis Beitrag beginnt mit einer Warnung: „Bleibe nicht als Essenzusteller, wenn du kannst, mach etwas anderes!“ Dieses Zitat stammt von einem „Rider“, der seit sechs Jahren in prekären Vertragsverhältnissen arbeitet. Der Praxisbericht macht deutlich, wie digitale Arbeitsplattformen von der Verzweiflung der Menschen leben und wie das System darauf aufbaut, dass Fahrradbot: innen in

# EDITORIAL

Konkurrenz zueinander gestellt werden. Doch Walasinski berichtet auch von ermutigendem, kollektivem Widerstand: vom gemeinsamen Kampf um korrekte Anstellungsverhältnisse und um Kollektivverträge.

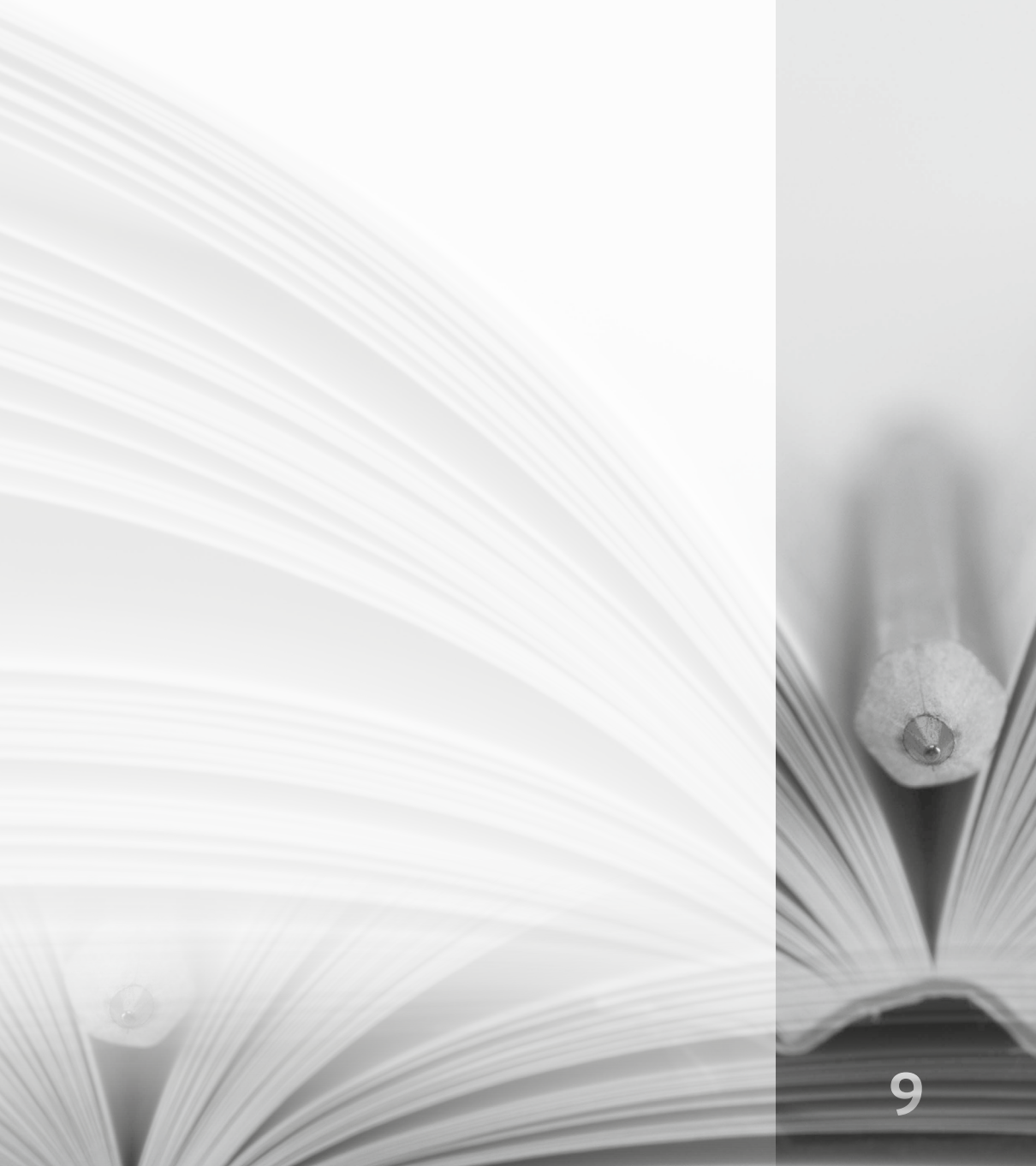
Timna Reisenberger beschreibt ihre wesentlichen Erkenntnisse als Projektverantwortliche des AK-Ausbildungsfonds (2022–2024). Dieser wurde ins Leben gerufen, um vor dem Hintergrund disruptiver gesellschaftlicher Umbrüche junge Menschen zu stärken, sie dabei zu unterstützen, gut und zuversichtlich in der Arbeitswelt anzukommen. Gleichzeitig legen die Schwerpunkte der realisierten Projekte offen, in welchen Bereichen besonders hoher Unterstützungsbedarf besteht, den die politischen Verantwortlichen adressieren müssen, so Reisenberger. Diese reichen vom Aufbau niederschwelliger Versorgungsstrukturen für psychosoziale Gesundheit über die Unterstützung bei der Berufsorientierung von Jugendlichen unter Berücksichtigung besonderer Aspekte wie Migrationsgeschichte oder Fluchterfahrung bis zur Verbesserung der Bedingungen für junge Frauen in technischen (Lehr-)Berufen.

Laura Wiednig setzt sich in ihrem Text mit den unterschiedlichen Ebenen der Diskriminierung von Frauen in der Arbeitswelt auseinander. Diese beginnt mit oft subtiler Alltagsdiskriminierung in Form von stereotypen Zuschreibungen, die häufig auch gar nicht als solche wahrgenommen werden, setzt sich fort in der mangelnden Einkommenstransparenz und – damit eng verbunden – der geringeren Bezahlung. Die alltägliche Diskriminierung verknüpft Wiednig mit der ungerechten Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern. Die Autorin plädiert für eine konsequente Stärkung des Gleichbehandlungsansatzes inklusive weitergehender arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitischer Strategien. Gleichstellung ist eine zentrale Gerechtigkeitsfrage und zugleich die Voraussetzung für ökonomische Effizienz und soziale Nachhaltigkeit, so Wiednig.

Die WISO-Ausgabe „Stellschrauben am Arbeitsmarkt“ ist eine Handreichung für Lösungsansätze zu zentralen Problemstellungen am Arbeitsmarkt und bietet zugleich Inspiration für ein Nachdenken über die Organisation der gesellschaftlichen Arbeit.

*Die WISO-Redaktion*

# KURZFASSUNGEN



## **Die österreichische Industrie in der Rezession – Arbeitsmarktfolgen und industriepolitische Handlungsmöglichkeiten**

*Manuel Kaufmann, Rudolf Moser, Dennis Tamesberger*

Der Beitrag analysiert die Auswirkungen der Industrierezession 2023 bis 2025 auf dem Arbeitsmarkt. Dabei werden erhebliche Beschäftigungsverluste und Arbeitslosigkeitsanstiege festgestellt, die aber regional sehr konzentriert sind, wie z. B. im Bundesland Oberösterreich. Bei einer längerfristigen Perspektive weisen die aktuellen Entwicklungen nicht auf einen radikalen Strukturwandel oder auf ein Ende der Industrie in Österreich hin. Darauf aufbauend wird die Industriestrategie 2035 beurteilt und es werden weiterführende industriepolitische Handlungsmöglichkeiten vorgeschlagen.

*Schlagwörter: Industrie, Rezession, Arbeitsmarkt, Qualifikation, Industriestrategie*

## **Austrian Industry in Recession – Labour Market Consequences and Industrial Policy Options**

*Manuel Kaufmann, Rudolf Moser, Dennis Tamesberger*

The article analyses the impact of the industrial recession from 2023 to 2025 on the labour market. It identifies substantial employment losses and rising unemployment, which are, however, highly regionally concentrated, for example in the federal state of Upper Austria. From a longer-term perspective, current developments do not indicate a radical structural transformation or the end of industry in Austria. Building on this assessment, the paper evaluates the Industrial Strategy 2035, and extended industrial policy options are proposed.

*Keywords: Industry, Recession, Labour Market, Qualifications, Industrial Strategy*

## KI und Arbeitsmarktqualifikation

*Mario Becksteiner*

Künstliche Intelligenz (KI) ist zunehmend Teil vieler Lebensbereiche und beeinflusst besonders die Arbeitswelt. Prognosen des Einflusses von KI auf die Arbeitswelt reichen vom Ende der Arbeitsgesellschaft bis hin zur Abschaffung von Lohnarbeit. Bei genauerem Hinsehen zeigt sich aber, dass KI vor allem Routinetätigkeiten automatisieren kann, kreative und soziale Aufgaben jedoch bestehen bleiben. Zukünftige Qualifikation erfordert daher Reflexionsfähigkeit und „Computational Thinking“, um mit KI-Systemen effektiv zu interagieren. Weiterbildung und anpassungsfähige KI sind dafür essenziell.

*Schlagwörter: KI, Arbeitsgesellschaft, Informatisierung, Qualifikation, Computational Thinking, Reflexionsfähigkeit, KI-Assistent*

## AI and labour market skills

*Mario Becksteiner*

Artificial intelligence (AI) is increasingly becoming part of many areas of life and is having a particular impact on the world of work. Predictions regarding the impact of AI on the world of work range from the end of the working world to the abolition of wage labour. On closer inspection, however, it becomes clear that AI is primarily capable of automating routine tasks, whilst creative and social tasks remain. Future skills will therefore require the ability to reflect and “computational thinking” in order to interact effectively with AI systems. Continuing professional development and adaptable AI are essential for this.

*Keywords: AI, Labour Centered Society, Digitalisation, Skills, Computational Thinking, Reflective Ability, AI Assistant*

## **Grüne Berufswanderkarten für Beschäftigte in der Fahrzeug-Branche**

*Hubert Eichmann, Wolfgang Mayer*

Der Text erörtert zunächst die herausfordernde Situation in der österreichischen Automotive-Zulieferindustrie, bedingt v. a. durch den zögerlichen Umstieg auf E-Mobilität. In weiterer Folge wird ein Forschungsprojekt vorgestellt, in dem sogenannte „grüne Berufswanderkarten“ entwickelt wurden, d. h. Umstiegspfade in tendenziell ökologische Berufsfelder und dazu passende Weiterbildungsmaßnahmen. Zwei dieser Berufswanderkarten – für Kfz-Techniker:innen bzw. Metalltechniker:innen – skizzieren Wechsel aus dem Automotive-Sektor.

*Schlagwörter: Grüne Transformation, Berufswechsel, Weiterbildungspfade, KFZ-Zulieferindustrie, KFZ-Techniker:innen, Metalltechniker:innen*

## **Green career paths for employees in the automotive sector**

*Hubert Eichmann, Wolfgang Mayer*

The text first discusses the challenging situation in the Austrian automotive supply industry, mainly due to the hesitant switch to e-mobility. Subsequently, a research project is presented in which so-called “green career paths” were developed, i. e. transition paths and corresponding further training measures in occupational fields that tend to be ecological. Two of these career maps – for automotive technicians and metal technicians respectively – outline changes from the automotive sector.

*Keywords: occupational change, training and transition parts, green career paths, automotive supply industry, automotive technician workers, metal technician workers*

## **Diskriminierung Älterer am österreichischen Arbeitsmarkt**

*Thomas Pilgerstorfer*

Ältere Arbeitnehmer:innen sind häufig von Arbeitslosigkeit betroffen und schaffen seltener den Wiedereinstieg in Beschäftigung. Ab etwa 50 Jahren nimmt die Dauer der Arbeitslosigkeit rapide zu. Ein Grund ist, dass Ältere am Arbeitsmarkt diskriminiert werden. Stereotype Einstellungen führen dazu, dass Unternehmen Jüngere bevorzugen. Debatten um Personalmangel könnten genutzt werden, um Altersdiskriminierung zu bekämpfen und Chancen für ältere Beschäftigte zu eröffnen.

*Schlagwörter: Arbeitsmarkt, Diskriminierung, Personalmangel, Pension, Demografie*

## **Age Discrimination in the Austrian Labour Market**

*Thomas Pilgerstorfer*

Older workers are often affected by unemployment and are less likely to re-enter employment. From around the age of 50, the duration of unemployment increases rapidly. One reason is that older individuals face discrimination in the labour market. Stereotypical attitudes lead companies to favour younger workers. Debates about labour shortages could be leveraged to combat age discrimination and create opportunities for older employees.

*Keywords: Labour Market, Discrimination, Labour Shortage, Pension, Demography*

## **Integration älterer Arbeitnehmer:innen – ein Fokus auf Arbeitsqualität in der EU**

*Franz Ferdinand Eiffe, Karel Fric, Dragos Adascalitei,  
Tina Weber (Eurofound)*

Dieser Artikel untersucht zunächst das Altersprofil der Erwerbsbevölkerung und zeigt anschließend Arbeitsmarkttrends in verschiedenen Altersgruppen. Er bietet eine Analyse der Beschäftigungsentwicklungen und untersucht Unterschiede in der Arbeitsqualität zwischen verschiedenen Altersgruppen und innerhalb der Gruppe älterer Arbeitnehmer:innen. Der Artikel behandelt auch die von den Mitgliedstaaten eingeführten Richtlinien und Praktiken, um ältere Arbeitnehmer:innen im Arbeitsmarkt zu halten. Er endet mit einer Zusammenfassung und einigen Reflexionen über die Implikationen der Ergebnisse.

*Schlagwörter: Arbeitsqualität, Ältere Arbeitnehmer:innen, Gesundheit und Wohlbefinden*

## **How to keep older workers in the labour market – a focus on job quality in the EU**

*Franz Ferdinand Eiffe, Karel Fric, Dragos Adascalitei,  
Tina Weber (Eurofound)*

This article first explores the age profile of the workforce and then shows labour market trends across different age groups. It provides a comprehensive analysis of employment developments. It examines job quality differences across various age groups and analyses differences in job quality within the group of older workers. The article also delves into the policies and practices implemented by Member States to keep older workers in the workforce. It concludes with a summary and some reflections on the implications of the findings.

*Keywords: Job Quality, Older Workers, EU, Health and Wellbeing*

## **Grenzen der Verfügbarkeit Eine Kritik der Forderungen nach Arbeitszeitverlängerung**

*Carina Altreiter, Vera Glassner*

Der Beitrag nähert sich der arbeitgeberseitigen Forderung nach einer Arbeitszeitverlängerung aus einer kritischen Geschlechterperspektive. Nachdem auf der Grundlage der empirischen Fakten gezeigt wird, dass das Arbeitsvolumen (längerfristig) nicht gesunken ist, sondern sich auf mehr Beschäftigte verteilt, werden die Arbeitsbedingungen und gesundheitlichen Belastungen in den Blick genommen, die einer Arbeitszeitverlängerung de facto entgegenstehen. Die Analyse verweist auf die (persistent) ungleiche Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit als strukturelle Grenze der Verfügbarkeit für Erwerbsarbeit. Als Gegeninstrument wird das Konzept der „kurzen Vollzeit“ eingebracht.

*Schlagwörter: Teilzeit, Arbeitszeit, Geschlechterverhältnisse, Unbezahlte Arbeit, Sorgearbeit*

## **Limits of availability A critique of demands for longer working hours**

*Carina Altreiter, Vera Glassner*

This article takes a critical gender perspective on employers' demands for longer working hours. After demonstrating, on empirical grounds, that the volume of work has not decreased (in the long term) but has been distributed across more employees, it examines the working conditions and health risks that effectively counteract longer working hours. The analysis points to the (persistent) unequal distribution of unpaid care work as a structural barrier to the availability of paid work. The concept of "short full-time" is introduced as an alternative.

*Keywords: Part-time Work, Working Time, Gender Inequalities, Care Work, Unpaid Labour*

## **Zuwanderung nach Österreich im Spannungsfeld von Höherqualifizierung und prekärer Beschäftigung**

*Torben Krings*

Dieser Beitrag untersucht die Arbeitsmarktintegration von Migrant:innen im Kontext jüngerer Zuwanderung nach Österreich. Es wird gezeigt, dass sich die Erwerbslage der Zuwander:innen erheblich nach Herkunft, Geschlecht, Branche und beruflicher Position unterscheidet. Diese Unterschiede spiegeln zum Teil unterschiedliche Qualifikationen wider, aber auch einen segmentierten Arbeitsmarkt. Letzterer zeigt sich in einem hohen Anteil atypischer Beschäftigung bei Zuwander:innen. An den Rändern des Arbeitsmarktes hat sich ein prekäres Niedriglohnsegment verfestigt, welches in enger Wechselwirkung mit Migrationsbewegungen steht.

*Schlagwörter: Zuwanderung, Arbeitsmarktintegration, Qualifikation, Prekäre Beschäftigung*

## **Migration to Austria Between Higher Qualifications and Precarious Employment**

*Torben Krings*

This contribution examines the labour market integration of migrants in the context of recent inflows to Austria. It shows that their employment differs according to origin, gender, sector and occupational position. These differences reflect in part different qualifications but also a segmented labour market. The latter is visible in relation to a high share of migrants in atypical employment. At the margins of the labour market a precarious low-wage segment has been reinforced in the context of recent migrant inflows.

*Keywords: Migration, Labour Market Integration, Qualification, Precarious Employment*

## **Erfahrungen und Bedürfnisse von langzeitbeschäftigungslosen Personen in Oberösterreich**

*Thomas Lankmayer, Sandra Rigler*

In diesem Beitrag werden die Ergebnisse einer Befragung von langzeitbeschäftigungslosen Personen in Oberösterreich vorgestellt. Dabei werden die Zielgruppe sowie deren Erfahrungen mit der Arbeitssuche und dem Arbeitsmarktservice (AMS) beleuchtet. Aufbauend auf den Angaben der Befragten zu ihren Bedürfnissen und Problemlagen bei der Arbeitssuche werden Schlussfolgerungen zu möglichen Handlungsfeldern zur Förderung der Reintegration langzeitbeschäftigungsloser Personen abgeleitet.

*Schlagwörter: Langzeitbeschäftigungslosigkeit, Langzeitarbeitslosigkeit*

## **Experiences and Needs of Individuals with Long-Term Unemployment in Upper Austria**

*Thomas Lankmayer, Sandra Rigler*

This article presents the results of a survey of long-term unemployed individuals in Upper Austria. It highlights the characterization of the target group as well as their experiences with job searching and the Public Employment Service (AMS). Based on the respondents' information regarding their needs and challenges in finding work, conclusions are drawn on potential areas of action to support the reintegration of long-term unemployed persons.

*Keywords: Long-term Unemployment*

## **Trennung auf Zeit: Struktur und Bedeutung temporärer Layoffs in Österreich**

*Rainer Eppel, Helmut Mahringer*

Temporäre Layoffs – die vorübergehende Beendigung eines Arbeitsverhältnisses mit späterer Wiedereinstellung nach einer Phase der Arbeitslosigkeit – sind ein häufig von Betrieben eingesetztes, bislang jedoch wenig beachtetes Flexibilisierungsinstrument in Österreich. Mehr als 10 Prozent aller Beschäftigungsaufnahmen entfallen auf Wiedereinstellungen innerhalb eines Jahres. Temporäre Layoffs tragen rund einen Prozentpunkt zur Arbeitslosenquote bei und gehen – einschließlich der vom Arbeitsmarktservice (AMS) übernommenen Sozialversicherungsbeiträge – mit jährlichen Aufwendungen von 600 bis 700 Millionen Euro in der Arbeitslosenversicherung einher.

*Schlagwörter: Temporäre Layoffs, Wiedereinstellung, Personalpolitik, Arbeitsmarktpolitik, Arbeitslosenversicherung, Arbeitsmarktflexibilität*

## **A Break in the Relationship: Structure and Significance of Layoff Recalls in Austria**

*Rainer Eppel, Helmut Mahringer*

Temporary layoffs – the suspension of an employment relationship with subsequent reemployment by the same employer after a spell of registered unemployment – are a widely used yet still under-recognized flexibility instrument among Austrian firms. More than 10 percent of all new employment spells reflect recalls within one year. Temporary layoffs account for around 1 percentage point of the unemployment rate and, including the social security contributions paid by the Public Employment Service Austria (AMS), are associated with annual expenditures of 600–700 million Euro in the unemployment insurance system.

*Keywords: Temporary Layoffs, Recalls, Personnel Policy, Unemployment Insurance, Labour Market Flexibility*

# Die österreichische Industrie in der Rezession – Arbeitsmarktfolgen und industriepolitische Handlungsmöglichkeiten

1. Einleitung	20
2. Datenbeschreibung	21
3. Beschäftigungsentwicklung	21
3.1 Österreich	21
3.2 Regionale Unterschiede	22
4. Entwicklung der Wertschöpfung	26
5. Entwicklung der Arbeitslosigkeit	28
5.1 Regionale Unterschiede	31
5.2 Sozialstruktur der Arbeitslosen in der Industrie	33
6. Industriestrategie als Lösung	35
6.1 Die Herausforderungen in der Industrie	35
6.2 Die Industriestrategie Österreich 2035	35
6.3 Österreich braucht eine High-Road-Industriestrategie	38
7. Fazit	41

*Manuel Kaufmann, Rudolf Moser und Dennis Tamesberger*

*Die Autoren arbeiten in der Abteilung Wirtschafts-, Sozial- und Gesellschaftspolitik der Arbeiterkammer Oberösterreich: Mag. Manuel Kaufmann ist Referent für Industriepolitik, Mag. Rudolf Moser ist Referent für Arbeitsmarktpolitik, MMag. Dr. Dennis Tamesberger ist der Leiter des Teams Sozialpolitik.*

## 1. Einleitung

In Österreich arbeiten über 600.000 Menschen in der Industrie – genauer gesagt in der Wirtschaftsklasse Herstellung von Waren. Hinzu kommen noch rund 80.000 Menschen, die indirekt über die Arbeitskräfteüberlassung in der Industrie tätig sind. D. h., rund jeder sechste unselbständig Beschäftigte in Österreich ist in der Industrie angestellt. Dies ist international ein relativ hoher Wert (ILO 2025). Die starke industrielle Basis trägt maßgeblich zur Wertschöpfung bei. Die Industrieproduktion in Österreich hat zwischen den Jahren 2000 und 2023 um fast 70 Prozent zugenommen. Das ist eine deutlich bessere Performance, als z. B. Deutschland oder auch Dänemark aufweisen (Marterbauer 2025).

*Industrie  
in der Krise?  
Pauschalaussagen  
erschweren die  
Entwicklung einer  
Lösungsstrategie*

Seit 2023 befindet sich Österreich jedoch in einer Rezession und die Industrieproduktion ist rückläufig. Es überschlagen sich die Krisenmeldungen für Arbeitsmarkt, Industrie und besonders betroffene Bundesländer wie Oberösterreich. Insolvenz- bzw. Kündigungsmeldungen von großen Betrieben wie von KTM oder Lenzing sind durch eine ideologisch geführte Diskussion über einen Verlust der Wettbewerbsfähigkeit durch die Lohnentwicklung (Marterbauer 2025) geprägt und vermitteln den Eindruck eines Niedergangs der Industrie in Österreich. Die Diskussion (Rauscher 2025) verschleiert, dass es nach wie vor hohe Gewinne<sup>1</sup> gibt und dass die Folgen der Rezession regional sehr unterschiedlich sind. Gleichzeitig erschweren die Pauschalaussagen und Krisenmeldungen die Entwicklung einer längerfristigen Lösungsstrategie.

Der vorliegende Beitrag versucht, diese Lücke zu schließen und ein differenziertes Bild über die Industrieentwicklung der letzten Jahre zu zeichnen. Dabei legen wir einen Fokus auf den Arbeitsmarkt. Leitend hierfür sind folgende Fragestellungen.

- Wie hat sich die Beschäftigung in der Industrie entwickelt?
- Wie hat sich die Arbeitslosigkeit entwickelt?
- Welche regionalen Unterschiede lassen sich feststellen?

Aufbauend auf diesem analytischen Teil und der Einordnung der aktuellen Situation der Industrie in Österreich entwickeln wir einige strategische Überlegungen, die für eine längerfristige, prosperierende Industrieentwicklung förderlich sind. Der Artikel wirft einen ersten

differenzierten Blick auf die von der Bundesregierung veröffentlichte Industriestrategie (BMIMI 2026) und versucht, Stärken und Lücken zu identifizieren. Dadurch sollen faktenbasiert Denkanstöße rund um die Diskussion über die Zukunft der Industrie in Österreich eröffnet werden.

## 2. Datenbeschreibung

Die verwendeten Arbeitsmarktdaten sind Registerdaten des Arbeitsmarktservice (AMS) bzw. des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger, die von AMIS (Arbeitsmarktinformationssystem) abgerufen wurden. Die Definitionen von „unselbständig beschäftigt“ oder „arbeitslos“ folgen der nationalen Definition in Österreich (siehe dazu im Detail Gumbrecht 2016). Zudem werden einige Indikatoren aus der Konjunkturstatistik herangezogen, die regelmäßig von der Statistik Austria erhoben und publiziert werden. Dabei ist es üblich, dass die Branchen Bergbau und Herstellung von Waren gemeinsam dargestellt werden.

Da wir in diesem Artikel Daten aus dem Zeitraum 2008 bis 2025 analysieren, müssen wir auf Zeitreihenbrüche hinweisen. So gilt seit 1.1.2025 die ÖNACE-2025 Klassifikation mit Veränderungen bei der Branchen-Zuordnung. Herstellung von Waren ist die Wirtschaftsklasse C. Die Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften war bis 2024 N 78 und ist ab 2025 O 78. Hierbei kommt es in der Zeitreihe zu Unschärfen bei Darstellungen auf Wirtschaftsklassen- oder auf ÖNACE-2-Ebene. Die generelle Aussagekraft bleibt aber weitgehend unverändert.

## 3. Beschäftigungsentwicklung

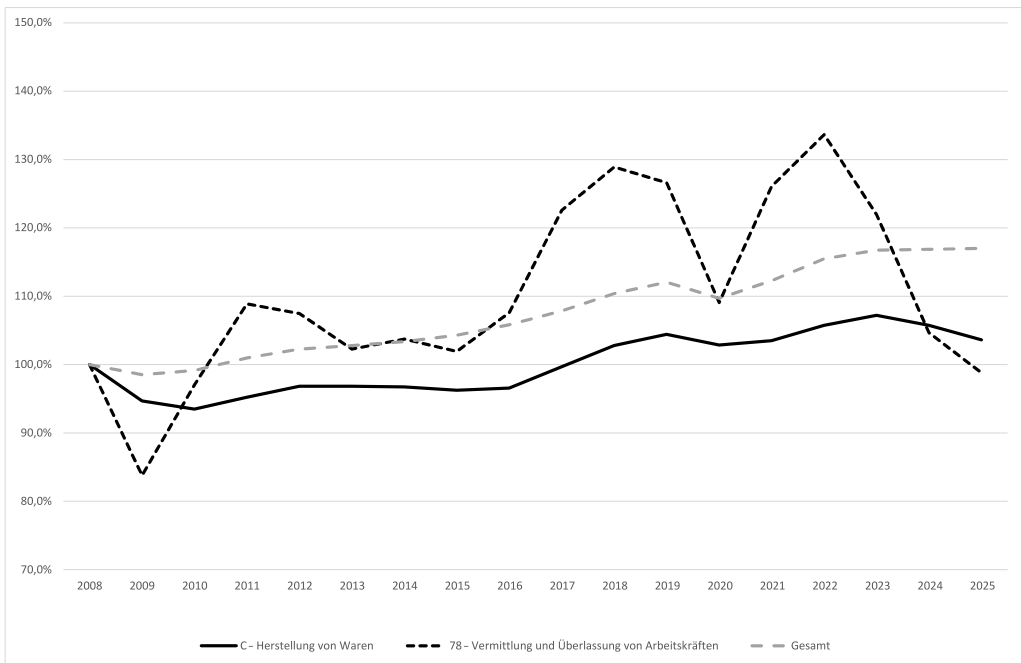
### 3.1 Österreich

Betrachtet man nicht nur die Medienberichte über wirtschaftliche Schwierigkeiten und damit verbunden drohende Kündigungen bei einzelnen Unternehmen, sondern betrachtet man ganz Österreich, so ergibt sich folgendes Bild: Trotz Konjunkturflaute ist auch 2025 die Gesamtbeschäftigung minimal gestiegen. Im Bereich der Herstellung von Waren jedoch sind im vergangenen Jahr rund 13.000 Arbeitsplätze verloren gegangen. In Relation zur gesamten Beschäftigung in der Branche bedeutet das einen Rückgang um 2 Prozent. Im Jahr 2024

*Verlust von 13.000  
Arbeitsplätzen im  
Produktionssektor*

– ebenfalls schon ein Rezessionsjahr – sank die Beschäftigung in der Industrie um 1,3 Prozent. Zur besseren Einordnung ist es hilfreich, einen längeren Zeitraum zu betrachten – in der Abbildung 1 ist die Beschäftigungsentwicklung seit 2008 dargestellt. Dabei sieht man, dass der Beschäftigungsverlust im Gefolge der Finanzkrise 2008 deutlich markanter war und dass die aktuelle Entwicklung alles andere als erfreulich, aber die Sachgüterproduktion kein Auslaufmodell in Österreich oder Europa ist. Von den Konjunkturschwankungen stark betroffen ist vor allem auch die Arbeitskräfteüberlassung, da ja viele Unternehmen überlassene Arbeitnehmer:innen gezielt zum Ausgleich von Auftragschwankungen einsetzen.

**Abbildung 1:**  
*Beschäftigungsentwicklung in Österreich*



Quelle: AMIS Arbeitsmarktinformationssystem, unselbständig Beschäftigte, Basis 2008

### 3.2 Regionale Unterschiede

Betrachtet man Oberösterreich als „Industriebundesland Nr. 1“, so erkennt man eine grundsätzlich ähnliche Entwicklung mit ein paar Besonderheiten. So fällt auf, dass die Beschäftigungsentwicklung

im Bereich der Warenherstellung sich nur geringfügig von jener in der Gesamtwirtschaft unterscheidet, was mit dem hohen Anteil der Sachgütererzeugung zusammenhängt. 2025 gingen rezessionsbedingt rund 4.500 Industriearbeitsplätze in Oberösterreich verloren (während in den anderen Wirtschaftsbereichen die Beschäftigung stabil blieb). Trotz der anhaltenden Rezession liegt die Beschäftigung in Oberösterreich – auch in der Warenherstellung und der Arbeitskräfteüberlassung – nach wie vor über dem Niveau der Jahre 2008 bis 2016.

**Abbildung 2:**  
*Beschäftigungsentwicklung in Oberösterreich*



Quelle: AMIS Arbeitsmarktinformationssystem, unselbständig Beschäftigte, Basis 2008

Betriebe können auf Auftragsrückgänge mit Beschäftigtenabbau reagieren, aber auch durch Abbau von Überstunden bzw. Umstieg von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung das Arbeitsvolumen anpassen.

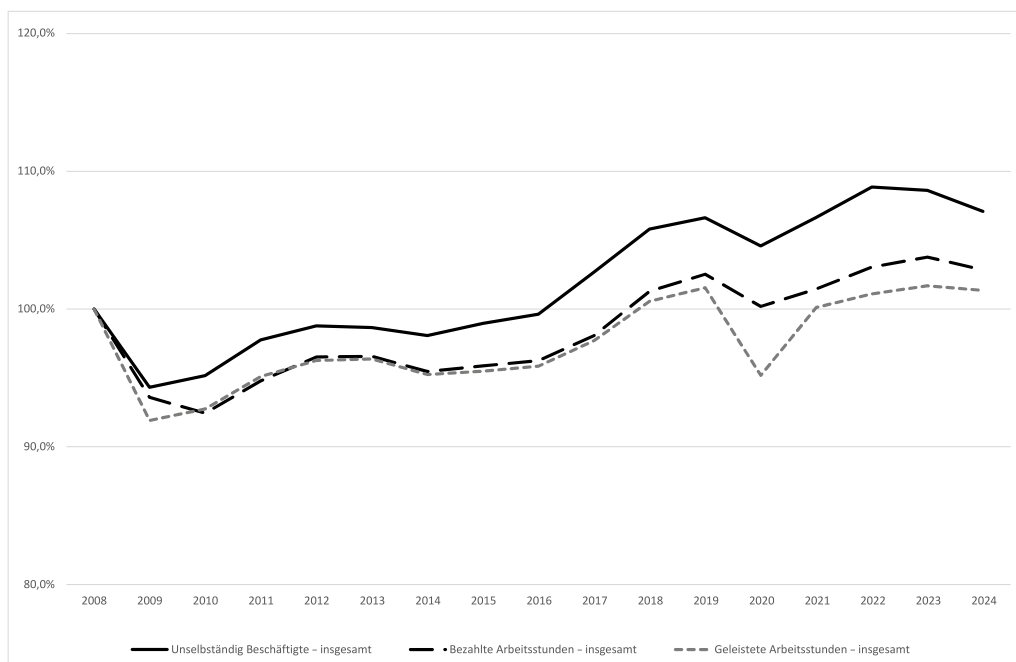
Die Daten aus der Konjunkturstatistik zeigen für den Bereich der Warenherstellung inklusive Bergbau keinen auffälligen Rückgang beim Arbeitsvolumen. Als längerfristiger Trend ist erkennbar, dass das Arbeitsvolumen langsamer wächst als die Zahl der Beschäftigten

*Beschäftigung und Arbeitsvolumen in Oberösterreich sind weiterhin über dem Vor-Corona-Niveau*

und im Vergleich zum Jahr 2008 stabil blieb. Dass die Differenz zwischen bezahlten und geleisteten Stunden minimal ist, überrascht nicht. Einziger „Ausreißer“ diesbezüglich ist die Corona-Phase aufgrund der Kurzarbeit und Lockdowns.

Betrachtet man wiederum das Industriebundesland Oberösterreich, so fällt auf, dass sich sowohl Beschäftigung als auch Arbeitsvolumen nach der Finanzkrise 2008 rascher und deutlich stärker erholt haben als bundesweit. Der „Corona-Einschnitt“ verläuft parallel, der anschließende Aufschwung in Oberösterreich wiederum ausgeprägter als in Gesamtösterreich. Von einem Ende der Industrieära in Oberösterreich ist in der Abbildung nichts zu sehen – Beschäftigung und Arbeitsvolumen liegen derzeit über dem Vor-Corona-Niveau und auch erheblich über dem Niveau von 2008.

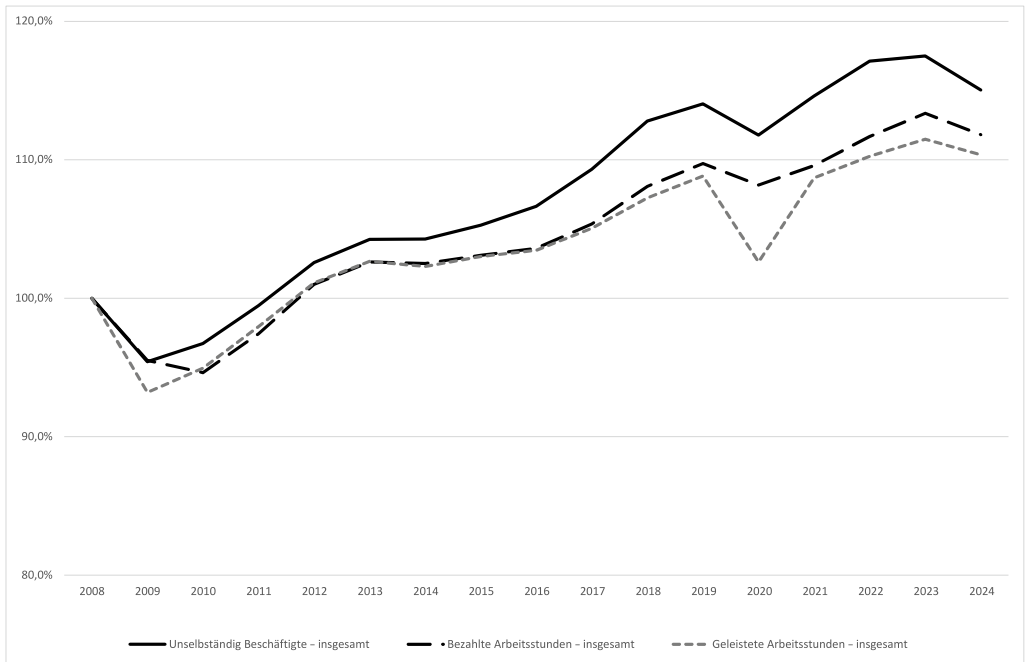
**Abbildung 3:**  
*Beschäftigte und Arbeitsvolumen im Bereich Warenherstellung und Bergbau – Österreich*



Quelle: Statistik Austria, Konjunkturstatistik STATcube, Jahresdurchschnitte – Basis 2008

**Abbildung 4:**

*Beschäftigte und Arbeitsvolumen im Bereich Warenherstellung und Bergbau – Oberösterreich*



Quelle: Statistik Austria, Konjunkturstatistik STATcube, Jahresdurchschnitte – Basis 2008

Eine ähnliche Entwicklung wie in Oberösterreich zeigt sich auch in Vorarlberg und der Steiermark – beides ebenfalls Bundesländer mit starkem Produktionssektor. Die niederösterreichische Sachgüterproduktion brauchte länger, um die Auswirkungen der Finanzkrise 2008 zu überwinden – die Beschäftigung liegt derzeit auf dem Niveau von 2008, das Arbeitsvolumen sogar darunter. Eine stetige positive Entwicklung, die sogar bis 2024 anhielt, verzeichnete die Warenherstellung in Tirol: Sowohl Beschäftigung als auch Arbeitsvolumen liegen deutlich über dem Niveau von 2008 und etwa auf dem Niveau vor Ausbruch der Corona-Pandemie. Salzburg und das Burgenland weisen eine stabile Entwicklung auf. In Wien hingegen sind die Beschäftigung und auch das Arbeitsvolumen nahezu kontinuierlich über den Beobachtungszeitraum gesunken.

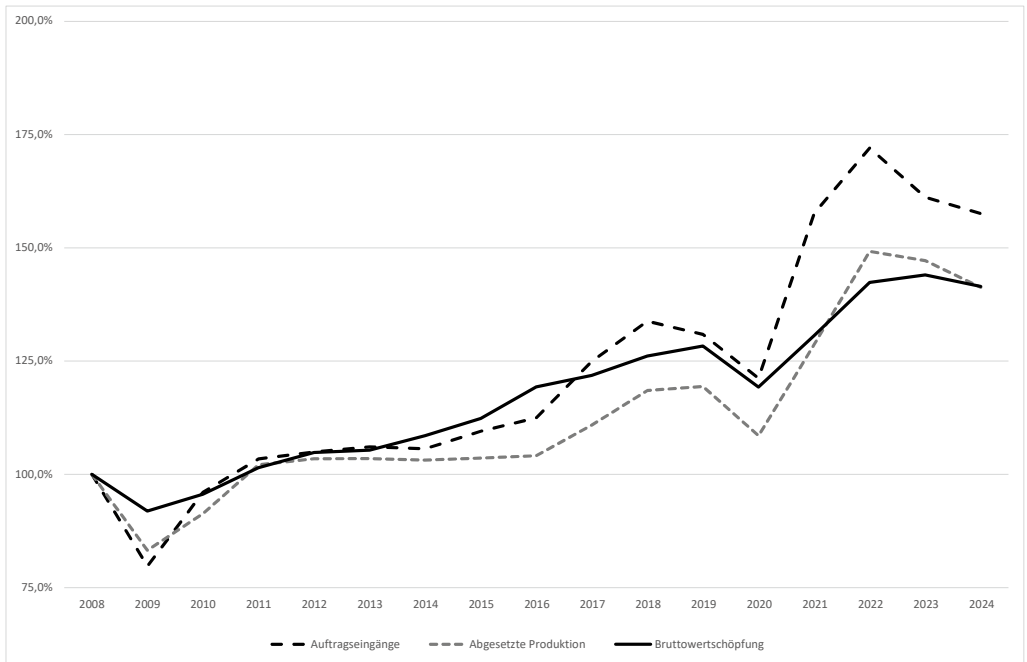
#### 4. Entwicklung der Wertschöpfung

*Management-  
fehler und  
Sondersituationen  
in einzelnen  
Marktsegmenten  
sind für geballte  
Kündigungen  
verantwortlich*

Die mediale Aufmerksamkeit, die die massiven wirtschaftlichen Probleme einzelner Firmen ausgelöst haben, führt gelegentlich zu nicht zulässigen Verallgemeinerungen. Viele Unternehmen im Bereich der Sachgütererzeugung haben die Rezession gut und erfolgreich bewältigt – davon liest und hört man nur wenig. Offensichtlich sind Insolvenzen bzw. Kündigungswellen eher auf Managementfehler (KSV 2025) oder Sondersituationen in einzelnen Marktsegmenten zurückzuführen als auf massiven, generellen Verlust der Wettbewerbsfähigkeit des Industriestandorts Österreich. Bei wesentlichen wirtschaftlichen Indikatoren für den Bereich der Herstellung von Waren (inklusive Bergbau) verursacht die aktuelle, anhaltende Rezession zweifellos einen markanten Dämpfer, der allerdings nicht ausgeprägter ist als jener in der Finanzkrise 2008/09 oder in der Corona-Phase 2020. Typischerweise unterliegen die Auftragseingänge stärkeren Schwankungen als die – zeitverzögert – tatsächlich produzierten und abgesetzten Güter. Den glattesten Verlauf dieser Kennzahlen weist die Bruttowertschöpfung auf. Nominell liegen alle diese Indikatoren 40 bis 60 Prozent über dem Ausgangsniveau 2008. Auch unter Berücksichtigung der Preissteigerungen in diesem Zeitraum ist diese Entwicklung als „Erfolgsstory“ einzustufen.

**Abbildung 5:**

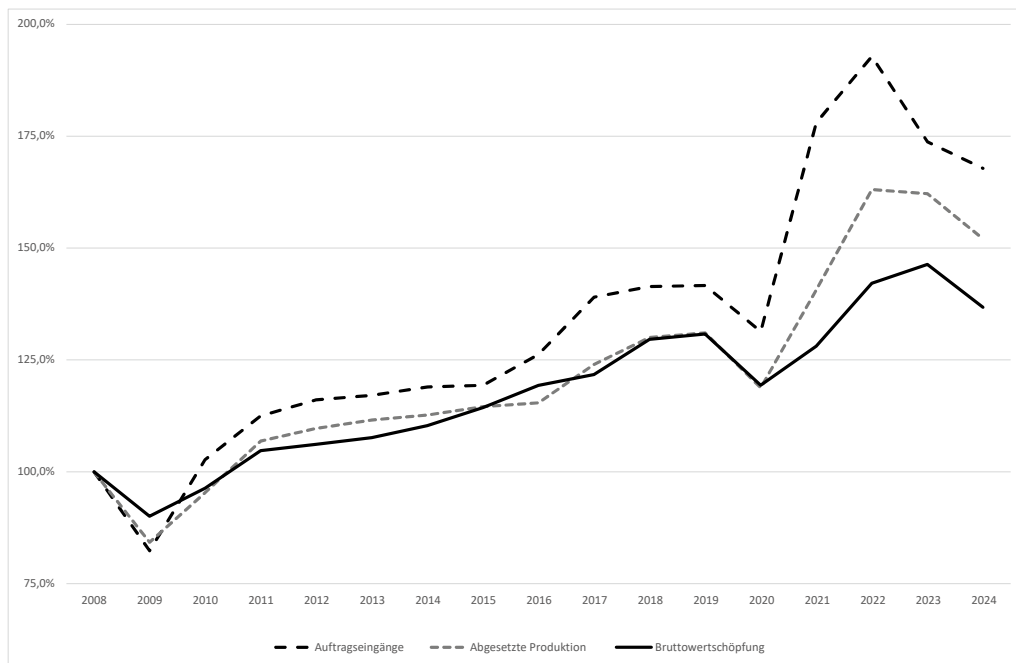
*Konjunkturentwicklung im Bereich Herstellung von Waren und Bergbau – Österreich*



Quelle: Statistik Austria, Konjunkturstatistik STATcube (ÖNACE Wirtschaftsklassen B + C)

Erwartungsgemäß sind die aktuellen rezessionsbedingten Auswirkungen im Industriebundesland Oberösterreich ausgeprägter als im Gesamtdurchschnitt von Österreich. Ein Vergleich der Entwicklungen in den Bundesländern zeigt wiederum einige Parallelen, aber auch bemerkenswerte Unterschiede. Dies lässt sich am plausibelsten damit erklären, dass einzelne (bedeutende) Unternehmen bzw. Branchen unterschiedlich erfolgreich mit der aktuellen Rezession zurechtkommen, wobei anzumerken ist, dass in manchen Branchen die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen wesentlich günstiger sind als in anderen (Beispiel Pharmaindustrie gegenüber Autoindustrie).

**Abbildung 6:**  
*Konjunkturentwicklung im Bereich Herstellung von Waren und Bergbau – Oberösterreich*



Quelle: Statistik Austria, Konjunkturstatistik STATcube (ÖNACE Wirtschaftsklassen B + C)

### 5. Entwicklung der Arbeitslosigkeit

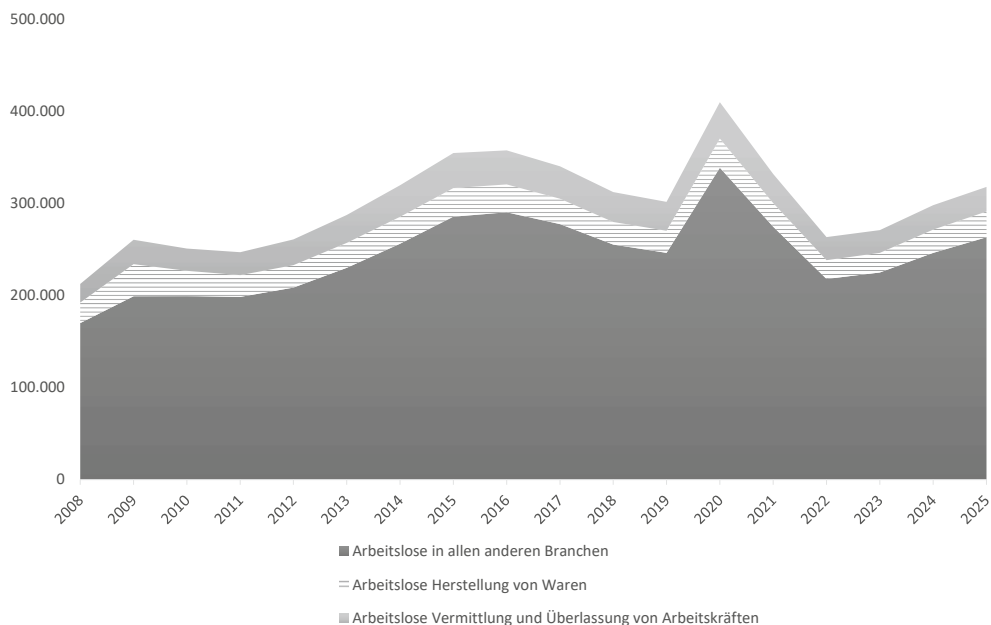
Dieser Abschnitt widmet sich der Entwicklung der Arbeitslosigkeit und insbesondere wird die Entwicklung der Arbeitslosigkeit in den Industriebranchen analysiert. Unter der Industrie fassen wir grob die Wirtschaftsklasse Herstellung von Waren und zusätzlich auf ÖNACE-2-Ebene die Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften zusammen. Die Berücksichtigung dieser zwei Branchen ermöglicht ein grobes Bild über die Betroffenheit der Industrie im aktuellen Wirtschaftseinbruch; wie sich aber auch zeigen wird, gibt es bei diesen beiden Branchen Unterschiede, die beachtet werden müssen.

Im Jahresdurchschnitt 2025 waren 317.540 Menschen in Österreich beim AMS als arbeitslos gemeldet. Nicht berücksichtigt sind hier die Schulungsteilnehmer:innen (das waren 76.496 Personen) und jene Personen, die „out of labour force“ oder in der stillen Reserve (siehe dazu Bacher et al. 2022) sind. In den drei Jahren Rezession bzw. Stagnation stieg die Arbeitslosigkeit um 54.419 Personen bzw. 21 Prozent. Dies ist ein erheblicher Anstieg, aber bei einer längerfristigen Betrachtung zeigt sich, dass es einige Jahre gegeben hat, wo das Problemausmaß größer war (z. B. 2015–2017 oder 2020–2021).

*Erheblicher Anstieg  
der Arbeitslosigkeit  
in drei Jahren  
Rezession*

In Bezug auf die Industrie zeigt sich folgendes Bild: In der gesamten Industrie waren im Jahr 2025 54.518 Menschen arbeitslos. Im Vergleich zum Jahr 2022 vor der Rezession ist dies ein Anstieg um rund 9.000 Arbeitslose bzw. 19,8 Prozent. In der Herstellung von Waren waren im Jahresdurchschnitt 2025 rund 27.800 Menschen von Arbeitslosigkeit betroffen. Im Vergleich zum Jahr 2022 ist dies ein Anstieg um rund 7.400 Personen bzw. um 36 Prozent, was die überdurchschnittliche Betroffenheit der Industrie verdeutlicht. Deutlich höhere Arbeitslosigkeit in dieser Branche gab es in den Jahren 2009, 2014–2016 und im Corona-Jahr 2020. In der Arbeitskräfteüberlassung waren 2025 26.700 Menschen in Arbeitslosigkeit. Im Vergleich zu vor der Rezession ist dies ein Anstieg um 1.622 Personen bzw. um 6 Prozent. In Summe sind somit rund 17 Prozent aller Arbeitslosen aus dem Industriebereich. Im Vergleich zur Vergangenheit ist dieser Anteil im Österreichschnitt sogar rückläufig.

**Abbildung 7:**  
Arbeitslose in Österreich nach Branchen



Quelle: AMIS Arbeitsmarktinformationssystem, eigene Darstellung

Eine Analyse des AMS (2025) hat gezeigt, dass es im Speziellen der Automotivsektor ist, der vom Wirtschaftseinbruch betroffen ist. Der Befund reicht bis zum 1. Halbjahr 2025. Der Bestand an arbeitslosen Personen im gesamten Automotivsektor stieg im 1. Halbjahr 2025 um fast 50 Prozent (gegenüber dem 1. Halbjahr 2024), die Arbeitslosenquote lag bei 5,6 Prozent, was dasselbe Niveau wie 2009 ist. Im Jahresdurchschnitt 2024 lag die Arbeitslosenquote im Automotivsektor bei 3,8 Prozent – also 1,8 Prozentpunkte niedriger als im 1. Halbjahr 2025. Hinzu kommt eine regionale Konzentration des Automotivsektors. Über 70 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse im Automotivsektor entfielen im 1. Halbjahr 2025 auf die Bundesländer Oberösterreich mit rund 12.700 und die Steiermark mit 11.600 unselbständig Beschäftigten (AMS 2025).

## 5.1 Regionale Unterschiede

Die regionale Konzentration zeigt sich ebenfalls in der Struktur der Arbeitslosigkeit. Den höchsten Anteil der Arbeitslosen aus der Industrie mit knapp 29 Prozent hat das Bundesland Oberösterreich. Hier sind 16,4 Prozent der Arbeitslosen aus dem Bereich Herstellung von Waren. Dies ist ein Anstieg um 3,1 Prozentpunkte seit dem Jahr 2022 und einer der höchsten Werte seit dem Jahr 2008. Lediglich in den Jahren 2009 und 2010 war der Anteil der Arbeitslosen aus diesem Bereich höher. Anders gestaltet sich die Entwicklung in der Arbeitskräfteüberlassung. Diese Branche verantwortet 12,4 Prozent der Arbeitslosen in Oberösterreich im Jahr 2025. Dies ist der geringste Wert seit dem Jahr 2008, was aber mit Vorsicht zu genießen ist, weil die Gesamtanzahl an Arbeitslosen seit 2023 deutlich zugenommen hat, was sich entsprechend auf die Anteile auswirkt.

*Oberösterreich ist das Bundesland mit dem höchsten Anteil an Arbeitslosen aus der Industrie*

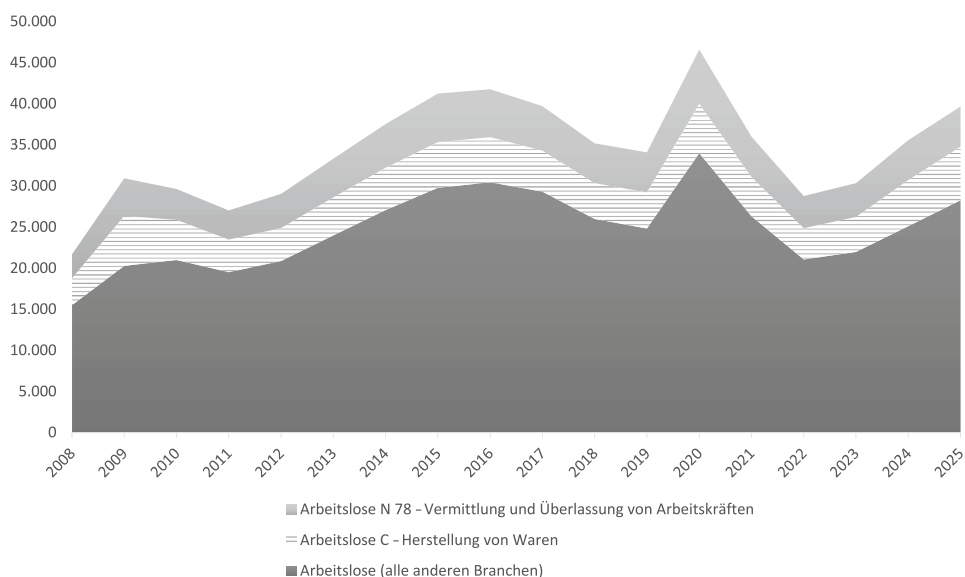
Den zweithöchsten Anteil an Industriearbeitslosen hat das Bundesland Vorarlberg mit 24,5 Prozent. Vorarlberg ist von der aktuellen Rezession jedoch nicht so betroffen wie Oberösterreich. Der Anteil der Industriearbeitslosen ist im Vergleich zu 2022 nur marginal um 0,3 Prozentpunkte gestiegen – ähnlich in der Steiermark, wo der Anteil der Industriearbeitslosen seit 2022 in etwa gleichgeblieben ist. Absolut gab es zwar einen Anstieg der Arbeitslosen in der Industrie um ca. 1.800 Personen, jedoch ist auch die Gesamtarbeitslosigkeit in der Steiermark deutlich gestiegen.

Den niedrigsten Anteil an Industriearbeitslosen mit nur 11,9 Prozent hat das Bundesland Wien und dies kann auf einen Strukturwandel hindeuten. Es gilt jedoch zu berücksichtigen, dass hier nur die Arbeitslosen berücksichtigt sind, die in Wien wohnhaft sind. Wien weist gleichzeitig einen hohen Anteil an Einpendler:innen auf, die in der Arbeitslosenstatistik von Wien nicht aufscheinen. Im Vergleich zum Jahr 2022 ist die Arbeitslosigkeit in Wien absolut um fast 21.000 Personen gestiegen. Die Anzahl der Arbeitslosen im Bereich Herstellung von Waren ist in Wien lediglich um 900 Personen und in der Arbeitskräfteüberlassung um 10 Personen gestiegen. Damit erscheint der Anteil der Industriearbeitslosen geringer, da die Gesamtarbeitslosigkeit in Wien stärker gestiegen ist.

*Rund 6.500  
Arbeitslose in der  
Industrie und rund  
5.000 Arbeitslose in  
der Arbeitskräfte-  
überlassung leben  
in Oberösterreich*

Aufgrund der hohen Betroffenheit von Oberösterreich wird auf dieses Bundesland noch mal detaillierter eingegangen. Im Jahresdurchschnitt 2025 waren 11.401 Menschen aus der Industrie arbeitslos. Dies ist der höchste Wert im Betrachtungszeitraum seit dem Jahr 2008. Im Vergleich zum Jahr 2022 ist dies ein Anstieg um 3.678 Arbeitslose. Dies bedeutet, dass mehr als 40 Prozent des gesamten Anstieges der Industriearbeitslosigkeit im Bundesland Oberösterreich zu verzeichnen sind. Alleine in der Herstellung von Waren waren im Jahr 2025 6.503 Menschen in Oberösterreich arbeitslos. Dies ist absolut der höchste Wert aller Bundesländer. Rund jeder fünfte Arbeitslose aus dem Bereich Herstellung von Waren lebt in Oberösterreich. Nicht ganz so stark ausgeprägt ist der Bereich Arbeitskräfteüberlassung mit 4.898 Arbeitslosen in Oberösterreich. Hier kam es seit 2022 zu einem Anstieg von rund 1.000 Personen bzw. 25 Prozent. Eine deutliche höhere Anzahl Arbeitsloser aus der Arbeitskräfteüberlassung weist mit 10.333 das Bundesland Wien auf. Interessanterweise gab es im Vergleich zu 2022 in der Arbeitskräfteüberlassung in Wien keinen Anstieg der Arbeitslosen. Offensichtlich ist die Arbeitskräfteüberlassung in Wien weniger in der Industrie tätig oder die Industrie in Wien war weniger von der Rezession betroffen.

**Abbildung 8:**  
*Arbeitslose in Oberösterreich nach Branchen*



Quelle: AMIS Arbeitsmarktinformationssystem, eigene Darstellung

## 5.2 Sozialstruktur der Arbeitslosen in der Industrie

Sowohl arbeitsmarktpolitisch als auch in Hinblick auf die Entwicklung einer wirkungsvollen Industriestrategie erscheint eine nähere Betrachtung der Sozialstruktur der Industriearbeitslosen sinnvoll. In Bezug auf das Alter zeigt sich, dass der Anteil an älteren Arbeitslosen in den Bereichen Herstellung von Waren (36,3 Prozent) und in der Arbeitskräfteüberlassung (37,8 Prozent) deutlich höher ist als der Durchschnitt aller Arbeitslosen.

*Industriearbeitslosigkeit betrifft gehäuft ältere Arbeitnehmer*

Der Anteil der Männer unter den Arbeitslosen aus der Arbeitskräfteüberlassung ist mit 75,5 Prozent deutlich höher als der Gesamtdurchschnitt. Ebenfalls einen sehr hohen Männer-Anteil findet man im Bereich Herstellung von Waren mit fast 69 Prozent.

Ein diverses Bild zeigt sich in Bezug auf die Bildung der Arbeitslosen. So ist der Anteil der Arbeitslosen mit keiner abgeschlossenen Schule oder maximal Pflichtschule deutlich geringer ist als der Durchschnitt aller Arbeitslosen, aber auch im Vergleich zur Arbeitskräfteüberlassung. Fast 40 Prozent der Arbeitslosen in der Herstellung von Waren haben eine Lehrausbildung abgeschlossen. 11 Prozent haben eine höhere Schule und 9 Prozent eine akademische Ausbildung abgeschlossen. Die Arbeitslosen in der Arbeitskräfteüberlassung weisen generell ein geringeres Bildungsniveau auf, wobei auch hier die Lehrausbildung überdurchschnittlich repräsentiert ist.

In Bezug auf die Staatsbürgerschaft zeigt sich, dass der Ausländer:innenanteil in der Herstellung von Waren mit 30 Prozent unterdurchschnittlich ist. In der Arbeitskräfteüberlassung ist der Anteil an Arbeitslosen mit nichtösterreichischer Staatsbürgerschaft hingegen mit fast 45 Prozent deutlich über dem Durchschnitt von 40,6 Prozent.

**Tabelle 1:**  
Sozialstruktur der Arbeitslosen nach Branchen

Jahresdurchschnitt 2025 Österreich	Herstellung von Waren		Arbeitskräfteüberlassung		Alle Arbeitslose	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Alter						
bis 24 Jahre	2.705	9,7	2.524	10,1	34.034	10,7
25 bis 49 Jahre	15.009	54,0	16.573	56,2	185.822	58,5
50 Jahre und älter	10.105	36,3	7.603	37,8	97.684	30,8
Geschlecht						
Frauen	8.685	31,2	6.540	24,5	138.882	43,7
Männer u. altern. Geschlecht	19.134	68,8	20.161	75,5	178.658	56,3
Bildung						
Keine abgeschlossene Schule	1.068	3,8	2.167	8,1	19.684	6,2
Pflichtschule	9.228	33,2	12.682	47,5	120.179	37,8
Lehrausbildung	10.627	38,2	7.632	28,6	88.467	27,9
Mittlere Ausbildung	1.173	4,2	968	3,6	15.816	5,0
Höhere Schule	3.103	11,2	2.167	8,1	39.469	12,4
Akademische Ausbildung	2.505	9,0	1.047	3,9	32.781	10,3
Ungeklärt	114	0,4	36	0,1	1.144	0,4
Staatsbürgerschaft						
Inländer:innen	19.479	70,0	14.746	55,2	188.583	59,4
Ausländer:innen	8.339	30,0	11.954	44,8	128.957	40,6
Dauer der Arbeitslosigkeit						
bis unter 3 Monate	13.250	47,6	10.952	41,0	154.475	48,6
3 Monate bis unter 6 Monate	5.978	21,5	5.645	21,1	64.682	20,4
6 Monate bis unter 1 Jahr	4.976	17,9	5.179	19,4	53.584	16,9
1 Jahr und länger	3.616	13,0	4.925	18,4	44.799	14,1

Quelle: AMIS Arbeitsmarktinformationssystem, eigene Darstellung

*Keine (Re-) Integration in den Arbeitsmarkt: Langzeitarbeitslosigkeit in der Arbeitskräfteüberlassung*

Überraschend sind die Branchenunterschiede in Bezug auf die Dauer der Arbeitslosigkeit. So ist der Anteil der Arbeitslosen mit einer Arbeitslosigkeitsdauer unter drei Monaten in der Arbeitskräfteüberlassung, aber auch in der Herstellung von Waren niedriger als der Gesamtdurchschnitt. Die Annahme wäre gewesen, dass Arbeitslose in der Arbeitskräfteüberlassung relativ schnell wieder eine Arbeit finden und somit die Arbeitslosigkeitsdauer besonders kurz ist. Ganz im Gegenteil ist der Anteil der Arbeitslosen in der Arbeitskräfteüberlassung mit einer Arbeitslosigkeitsdauer zwischen sechs Monaten und unter einem Jahr (19,4 Prozent), aber auch bei einer Arbeitslosigkeitsdauer von einem Jahr und länger mit 18,4 Prozent deutlich

über dem Durchschnitt aller Arbeitslosen. Anzunehmen ist, dass die Reintegration in den Arbeitsmarkt in der Arbeitskräfteüberlassung vor allem im Konjunkturaufschwung funktioniert.

## **6. Industriestrategie als Lösung**

### **6.1 Die Herausforderungen in der Industrie**

Seit Sommer 2023 zeigte sich eine anhaltende Schwäche der österreichischen Industrie. Rückläufige Produktion, schrumpfende Auftragsbestände und wachsende Unsicherheiten prägten die Lage vieler Betriebe. Was zunächst als Reaktion auf einzelne externe Schocks erschien, hat sich zu einer breiter angelegten Schwächephase entwickelt, die zentrale industrielle Wertschöpfungsbereiche erfasste. Im Verlauf des Jahres 2025 zeigten sich zwar vereinzelt leichte Erholungen, die Entwicklung blieb jedoch volatil sowie regional und branchenbezogen uneinheitlich.

Insgesamt ergibt sich ein komplexes Bündel an Herausforderungen. Schwache Nachfrage, hohe Energie- und Finanzierungskosten sowie ausbleibende Investitionen mit negativen Folgen für die Produktivitätsentwicklung greifen ineinander. Hinzu kommen Technologierückstände in wichtigen Leitbranchen (etwa in der deutschen Automobilindustrie) und protektionistische Maßnahmen, die den internationalen Wettbewerbsdruck weiter erhöhen. Die Herausforderungen unterstreichen die Notwendigkeit eines gut ausgearbeiteten Industrieplans.

### **6.2 Die Industriestrategie Österreich 2035**

Mit der Industriestrategie Österreich 2035 (BMIMI 2026) liegt erstmals seit Jahren wieder ein umfassendes industriepolitisches Grundsatzpapier einer Bundesregierung vor. Das war höchst an der Zeit, denn in den vergangenen Jahren hat sich deutlich gezeigt, dass unkoordinierte Einzelmaßnahmen der Wirtschaftspolitik teuer und ineffektiv sind. Die Arbeiterkammer Oberösterreich fordert schon seit langem „eine Industriestrategie, die Infrastruktur, Bildung und Forschung, Arbeitsmarkt und Regionalpolitik in einem Zukunftskonzept vereint“ (Heindl 2021).

*Ambitionierte Ziele  
brauchen konkrete  
Instrumente*

Die Strategie formuliert ambitionierte Ziele: Österreich soll bis 2035 zu den Top 10 der wettbewerbsfähigsten OECD-Volkswirtschaften zählen. Der Industrieanteil an der Wirtschaftsleistung soll von derzeit rund 16,9 Prozent auf über 20 Prozent steigen. Das ist ein klares industriepolitisches Bekenntnis – allerdings ohne ausreichend darzulegen, mit welchen konkreten Instrumenten dieses Ziel realistisch erreicht werden soll.

Insgesamt umfasst das Papier 114 Maßnahmen. Viele davon bleiben jedoch auf der Ebene von Absichtserklärungen. Wirtschaftsminister Hattmannsdorfer hat bei der Präsentation anerkannt, dass Österreich kein Niedriglohnland ist und seine Stärken vor allem in Forschung, Innovation und Export liegen. Gleichzeitig räumte er ein, dass bestimmte Industriezweige langfristig schwer in Österreich zu halten sein werden. Zu diesen Branchen zählen für ihn unter anderem die Papier- und die Textilindustrie (ORF 2026). Wie die Beschäftigten in den betroffenen Bereichen abgesichert werden sollen, ließ er dabei offen – auch in der Industriestrategie bleibt diese Frage ungeklärt.

Die Strategie definiert konkret sechs zentrale Zielbereiche:

- **Stärkung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit:** Die Bundesregierung will Energie-, Bürokratie- und Lohnnebenkosten senken. Ein konkreter Pfad dafür fehlt noch. Fest steht die Ankündigung eines Industriestrompreises ab 2027.
- **Weiterentwicklung der wirtschaftlichen Handlungsfähigkeit in und mit Europa:** Österreich soll die Chancen der EU-Handelspolitik besser nutzen.
- **Erhöhung von Leistungsfähigkeit und Innovationskraft:** Förderung von Forschung, Entwicklung und Weiterbildung in neun Schlüsseltechnologien
- **Ausbau der wirtschaftlichen Resilienz:** Ein „patriotisches Vergaberecht“ soll nationale und europäische Betriebe bevorzugen; zudem soll der Zugang zu kritischen Rohstoffen gesichert und die digitale Souveränität (z. B. Rechenzentren) ausgebaut werden.

- **Stärkung nachhaltiger und zirkulärer Produktion:** Kreislaufwirtschaft und Ausbau erneuerbarer Energien werden befürwortet.
- **Entwicklung des Fachkräftepotenzials:** Neue Lehrberufe, Weiterbildung und qualifizierte Zuwanderung (Reform der Rot-Weiß-Rot-Karte)

Ein zentraler Baustein der Industriestrategie ist die Definition von neun Schlüsseltechnologien, in die bis 2029 rund 2,6 Milliarden Euro aus dem FTI-Pakt fließen sollen: Genannt sind künstliche Intelligenz und Dateninnovation, Chips und Halbleiter, fortgeschrittene Produktions- und Robotiktechnologien, Quantentechnologie und Photonik, neue Werkstoffe, Life Sciences und Biotech sowie Energie-, Umwelt-, Mobilitäts-, Weltraum- und Luftfahrttechnologien (ORF 2026).

*Definition von  
neun Schlüssel-  
technologien*

Die vorgesehenen Mittel zur Förderung von Schlüsseltechnologien kommen ausschließlich der Förderung von Forschung und Entwicklung zugute. Die angekündigten 2,6 Milliarden Euro bis 2029 stellen dabei keinen großen Betrag dar. Dies wird im Vergleich mit den bisherigen öffentlichen Fördermitteln für Forschung und Entwicklung deutlich: Allein über die bestehenden Programme der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) wurden im Jahr 2024 öffentliche Mittel in Höhe von 1,23 Milliarden Euro vergeben. Damit wurde in nur einem Jahr im Rahmen der FFG-Programme fast die Hälfte jener Mittel bereitgestellt, die bis 2029 für Schlüsseltechnologien vorgesehen sind. Auch in bestehenden Programmen, etwa bei der FFG, zählen viele der nun genannten Schlüsseltechnologien bereits seit Jahren zu den Förderschwerpunkten. Es handelt sich daher weniger um eine tatsächliche Neuausrichtung. Entsprechend sind kurzfristig weder beachtliche Innovationsimpulse noch eine breite industrielle Dynamik allein daraus zu erwarten.

Als relevante industriepolitische Maßnahme wird der geplante Industriestrompreis von 5 Cent/kWh ab 2027 dargestellt. Er soll stromintensive Betriebe entlasten, gilt aber nur für 50 Prozent des Verbrauchs und richtet sich an die größten Stromverbraucher. Das ist eine relativ kleine Gruppe von Betrieben. Vom Stromkostenausgleichsgesetz (SAG) profitierten zuletzt 44 Unternehmen; unter Berücksichtigung von Konzernzugehörigkeiten reduziert sich die Zahl auf 33 (BMK 2024).

Durch die Maßnahme bleiben die Stromkosten für kleine und mittlere Unternehmen sowie für Betriebe mit hohem Energiebedarf in anderer Form (z. B. Gas) unberührt. Die gesamtwirtschaftliche Wirkung des Industriestrompreises ist unklar – belastbare Studien dazu fehlen (Szigetvari 2026). Damit wird ein kostenintensives Instrument (rund 250 Millionen Euro pro Jahr) eingeführt, ohne sicher zu wissen, ob es Beschäftigung sichert, Investitionen auslöst oder lediglich bestehende Strukturen subventioniert.

Eine gravierende Schwäche der Industriestrategie ist das Fehlen einer integrierten Just-Transition-Strategie. Zwar betont die Strategie die „Triple Transition“ – ökologisch, digital und sozial –, doch konkrete Konzepte für einen gerechten Übergang fehlen. Offen bleibt, wie vor dem Hintergrund der mehrfachen Transformation langfristig Beschäftigung sowie Qualifizierung gesichert und finanziert werden können. Ebenso unklar ist, wie besonders betroffene Regionen unterstützt werden.

*Die Industriestrategie ist derzeit vor allem ein Katalog von Vorhaben und Absichtserklärungen*

Die Industriestrategie ist derzeit vor allem ein Katalog von Vorhaben und Absichtserklärungen. Was fehlt, sind konkrete, zeitlich und finanziell unterlegte Roadmaps mit klar definierten Meilensteinen, Zuständigkeiten und Evaluationskriterien. Damit bleibt unklar, wie die formulierten Ziele tatsächlich erreicht und wie der notwendige Strukturwandel aktiv gesteuert werden soll. Im Gegensatz dazu verfügt etwa die Industriestrategie der Labour-Regierung in Großbritannien über konkrete Fahrpläne sowie Sektorpläne für mehrere prioritäre Industriesektoren (The UK's Modern Industrial Strategy 2025).

### **6.3 Österreich braucht eine High-Road-Industriestrategie**

Wie das vorangegangene Kapitel gezeigt hat, enthält die Industriestrategie 2025 viele sinnvolle Ziele, setzt zur Zielerreichung aber stark auf preisliche Wettbewerbsfähigkeit, Förderpolitik und Kostenentlastung für Unternehmen. Eine konsistente High-Road-Industriestrategie (Schratzenstaller 2015), wie sie für die hoch entwickelte, kleine, offene Volkswirtschaft Österreich adäquat erscheint, ist sie noch nicht. Dies müsste folgende Eckpunkte umfassen:

### **Ausreichend Strom aus erneuerbaren Energien als zentraler Standortfaktor**

Eine zukunftsgerichtete Industriepolitik setzt eine verlässliche, leistbare und klimaneutrale Energieversorgung voraus. Der beschleunigte Ausbau der Stromerzeugung aus erneuerbaren Quellen, der Netzinfrastruktur sowie von Speicherlösungen – insbesondere Pumpspeichern – bildet die Grundlage für Investitionen in energieintensive Branchen und industrienaher Wertschöpfung. Verbindliche Ausbaupfade geben Staat, Netzbetreibern und Energieerzeugern klare und rechtlich abgesicherte Vorgaben für Tempo und Umfang des Ausbaus. Zusammen mit langfristigen Stromabnahmeverträgen und Kapazitätsmechanismen schaffen sie Planungssicherheit, machen den Umstieg von kohlenstoffbasierter Energie auf die Elektrifizierung industrieller Produktionsprozesse kalkulierbar und verwandeln Energie von einem Kostenrisiko in einen strategischen Wettbewerbsvorteil. Mit den richtigen energiepolitischen Maßnahmen wird die Standort- und Wettbewerbsfähigkeit der österreichischen Industrie tatsächlich gestärkt. Einer möglichen Produktionsverlagerung ins Ausland kann auf diesem Weg entgegengewirkt werden und das Erreichen der gesteckten Klimaziele wird realistischer.

*Planungssicherheit für Umstieg auf Elektrifizierung industrieller Produktionsprozesse schaffen*

### **Aktive und zielgerichtete Investitionen der öffentlichen Hand – Transformationsfonds**

Der Staat setzt glaubwürdige Nachfragesignale durch gezielte Investitionsprogramme. Infrastrukturprojekte wie Energie-, Verkehrs- und Digitalinfrastruktur stärken die Gesamtwirtschaft und können auch KMU (kleine und mittlere Unternehmen) neue Marktchancen und Wachstumswege eröffnen. Eine wichtige Rolle für die industrielle Entwicklung kann ein staatlicher Transformationsfonds einnehmen, der über reine Förderungen hinausgeht und sich strategisch an Unternehmen beteiligt – sei es an etablierten Schlüsselunternehmen oder an (jungen) Unternehmen, die das Potenzial haben, solche zu werden. Transformationsprozesse sind mit öffentlichen Zuschüssen allein nur begrenzt steuerbar. Mit öffentlichen Beteiligungen hingegen ist eine langfristige Einflussnahme auf Standort-, Investitions- und Beschäftigungsentscheidungen möglich. Weiters wird dadurch die Teilhabe der Allgemeinheit an Wertsteigerungen von Unternehmen gewährleistet und es kommt zu einer fairen Verteilung von Risiken und Erträgen. So werden öffentliche Mittel wirksamer eingesetzt und industriepolitische Ziele besser erreicht als durch eine reine Förderlogik (Mazzucato & Schäfer 2023).

*Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik hin zu einer Politik der Ermutigung und Förderung*

*Neues Fachkräfte-stipendium für soziale Absicherung der industriellen Transformation*

### **Soziale Verankerung und gute Arbeit**

Produktivitätsgewinne sind nur dann nachhaltig, wenn sie in faire Einkommen, stabile Beschäftigung und Aufstiegschancen münden. Industriepolitik muss daher eng mit Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik verzahnt sein. Zentrales Instrument ist neben einer auf Vollbeschäftigung ausgerichteten Wirtschaftspolitik (Lichtenberger et al. 2024) eine aktive Beschäftigungs- und Qualifizierungspolitik. Neben Kurzarbeit und Stiftungsmodellen für Menschen, die von Arbeitsplatzverlust betroffen sind, geht es vor allem auch um eine aktive Arbeitsmarktpolitik, die erfolgreichen Industriebetrieben verlässlich gut qualifizierte Arbeitskräfte vermittelt und bei der Weiterbildung von Beschäftigten sowie von Arbeitssuchenden unterstützt (Marterbauer 2025). Dafür wird es eine Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik des AMS benötigen. Es braucht eine Arbeitsmarktpolitik weg von der Angst und den Sanktionen hin zu einer Arbeitsmarktpolitik des Mutes und der Förderung. Dies ist eine wesentliche Voraussetzung für einen erfolgreichen Strukturwandel und dafür, dass die Menschen sich auf Veränderungsprozesse einlassen (Moser & Tamesberger 2025). Hierfür wird das AMS mehr Budget und mehr Personal benötigen. Es sollte aber auch über neue Instrumente nachgedacht werden, die für die sozial-ökologische Transformation als zweckmäßig erscheinen. Ein neues Fachkräftestipendium, das Arbeitnehmer:innen mit Weiterbildungsbedarfen im aufrechten Dienstverhältnis, aber auch Arbeitssuchende finanziell absichert könnte hierfür entwickelt werden. Eine aktive Arbeitsmarktpolitik sollte die spezifische Sozialstruktur von Industriebeschäftigten berücksichtigen und auf Lebensstandard- und Statuserhalt abzielen. So wird industrielle Transformation sozial abgesichert und gesellschaftlich mitgetragen.

### **Forschung und Innovation als Kern der Strategie**

High-Road-Industriepolitik setzt auf Wissen, Qualifikation und Innovationsfähigkeit entlang ganzer Wertschöpfungsketten. Missionsorientierte Forschungsprogramme, stabile Finanzierungswege von der Grundlagenforschung bis zur industriellen Skalierung, starke Technologietransferstrukturen sowie enge Kooperationen zwischen Hochschulen und Betrieben sind dafür zentral. Förderinstrumente sollen nicht nur Forschungsaktivitäten, sondern insbesondere auch Marktreife, Skalierbarkeit und Beschäftigungswirkungen von Innovationen adressieren. In einer kleinen, offenen Volkswirtschaft wie

Österreich müssen begrenzte Ressourcen gezielt eingesetzt werden: Statt flächendeckender öffentlicher Förderungen sind klare Prioritäten nötig. Durch Konzentration von Wissen, enger Kooperation zwischen Forschung, Wirtschaft und Staat sowie gezielte Förderung lässt sich eine kritische Masse für marktfähige Innovationen erreichen und die internationale Wettbewerbsfähigkeit auch kleiner Nischenakteure sichern.

### **Strategische öffentliche Nachfrage und Beschaffung**

In Österreich belaufen sich öffentliche Aufträge auf rund 70 Milliarden Euro jährlich (in etwa ein Achtel der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage) und bieten ein wichtiges Gestaltungsinstrument für Industrie, Innovation und Arbeitsplätze (Soder & Wixforth 2025). Öffentliche Beschaffung und Daseinsvorsorge stärken die inländische Wertschöpfung, wenn Vergaben gezielt auf heimische und europäische Anbieter ausgerichtet werden. Dazu sollten das Billigstbieterprinzip überwunden und stattdessen soziale, ökologische, regionale sowie qualitative Kriterien (Knock-out-Prinzip) berücksichtigt werden. Regionale Wirtschaftskreisläufe profitieren besonders, wenn KMU durch geeignete Losbildung, vereinfachte Verfahren und transparente Ausschreibungen gefördert werden. Durch die Verknüpfung von Vergabekriterien mit Förderprogrammen für Digitalisierung und Klimaschutz können KMU die Anforderungen erfüllen, ihre Prozesse modernisieren und ihre Marktchancen verbessern.

*Regionale  
Wirtschaftskreis-  
läufe und soziale  
wie ökologische  
Kriterien*

## **7. Fazit**

Nach fast drei Jahren Rezession, die vor allem den Industriesektor traf, hat sich dieser Artikel den Folgen am Arbeitsmarkt gewidmet. Dabei wurde den Fragen nachgegangen, wie sich Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in der Industrie entwickelt haben und ob es relevante regionale Unterschiede gibt.

Im Vergleich zum Jahr 2022 sind in der Herstellung von Waren 13.000 Jobs verloren gegangen, was volkswirtschaftlich problematisch ist, da dies häufig gut bezahlte und qualifizierte Jobs sind. In der Arbeitskräfteüberlassung ist die Betroffenheit noch größer, da hier um rund 27.000 Arbeitnehmer:innen weniger beschäftigt sind. Die Analyse hat aber auch gezeigt, dass der Beschäftigungsverlust im Gefolge der

Finanzkrise 2008 deutlich markanter war und dass die Sachgüterproduktion kein Auslaufmodell in Österreich ist.

*Aktuelle Insolvenzen auf Managementfehler zurückzuführen*

Bei wesentlichen wirtschaftlichen Indikatoren für den Bereich der Herstellung von Waren verursacht die Rezession (2022–2025) einen markanten Dämpfer, der allerdings nicht ausgeprägter ist als jener in der Finanzkrise 2008/09. Die aktuellen Insolvenzen sind eher auf Managementfehler (KSV 2025) oder Sondersituationen in einzelnen Marktsegmenten zurückzuführen als auf einen generellen Verlust der Wettbewerbsfähigkeit des Industriestandorts Österreich.

Die Arbeitslosigkeit im Bereich Herstellung von Waren ist im Vergleich zum Jahr 2022 um rund 7.400 Personen gestiegen. Auch hier zeigt sich, dass dies längerfristig kein Höchst- oder Extremwert ist. In der Arbeitskräfteüberlassung ist die Arbeitslosigkeit im Zeitraum 2022 bis 2025 um rund 1.600 Personen gestiegen. Vergleicht man den Beschäftigungsrückgang mit dem Anstieg der Arbeitslosigkeit, wird deutlich, dass ehemalige Industriearbeiter:innen in anderen Branchen eine Wiederbeschäftigung gefunden haben oder „out of labour force“ (siehe dazu Bacher et al. 2022) sind, z. B. Weiterbildungen machen oder auch in die Pension gewechselt sind.

*Industrieära in Oberösterreich geht weiter*

Regional zeigen sich folgende Unterschiede: Rezessionsbedingt sind ca. 30 Prozent aller Industriejobs, die seit 2022 verloren gegangen sind, in Oberösterreich zu verzeichnen. Für ein Ende der Industrieära in Oberösterreich gibt es jedoch keine Anzeichen. Eine ähnliche Entwicklung wie Oberösterreich zeigt sich in Vorarlberg und der Steiermark. Eine stetige positive Entwicklung, die sogar bis 2024 anhielt, verzeichnete die Tiroler Warenherstellung: Sowohl Beschäftigung als auch Arbeitsvolumen liegen deutlich über dem Niveau von 2008. In Wien hingegen sind die Industrie-Beschäftigung und auch das Arbeitsvolumen nahezu kontinuierlich über den Beobachtungszeitraum gesunken. Markanter sind die regionalen Unterschiede in Bezug auf die Entwicklung der Arbeitslosigkeit. Mehr als 40 Prozent des gesamten Anstieges der Industriearbeitslosigkeit sind in Oberösterreich zu verzeichnen. Rund jede:r fünfte Arbeitslose aus dem Bereich Herstellung von Waren lebt in Oberösterreich. Den zweithöchsten Anteil an Industriearbeitslosen hat das Bundesland Vorarlberg. Vorarlberg ist von der aktuellen Rezession jedoch nicht so betroffen wie Oberösterreich – ähnlich wie die Steiermark, wo der Anteil der

Industriearbeitslosen seit 2022 in etwa gleichgeblieben ist. Den niedrigsten Anteil an Industriearbeitslosen hat das Bundesland Wien.

Die Bundesregierung hat auf diese Entwicklung nun mit einer umfassenden Industriestrategie (BMIMI 2026) reagiert. Was jedoch fehlt, sind konkrete Umsetzungspläne mit konkreten Maßnahmen und Meilensteinen sowie eine verbindliche Verknüpfung mit arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Instrumenten. Die Industriestrategie 2035 ist ein notwendiger erster Schritt, bleibt aber deutlich hinter dem Anspruch zurück, einen konkreten und sozial ausgewogenen Transformationspfad vorzugeben. Sie setzt stark auf preisliche Wettbewerbsfähigkeit, Förderpolitik und Kostenentlastung für Unternehmen, vernachlässigt jedoch die Perspektive der Beschäftigten und die soziale Gestaltung des Strukturwandels.

Aus unserer Sicht sollte sich die Industriestrategie 2035 stärker an einer High-Road-Strategie für Österreich orientieren. Im Zentrum stehen ausreichend Strom aus erneuerbaren Energien, zielgerichtete Investitionen der öffentlichen Hand, eine strategische öffentliche Beschaffung, Forschung und Innovation sowie die soziale Verankerung von Produktivitätsgewinnen und gute Arbeit. Die Wirksamkeit dieser fünf Aktionsfelder hängt entscheidend von einer kohärenten Verantwortungs- und Steuerungsarchitektur ab. Erforderlich sind missionsorientierte Strukturen, in denen Staat, Unternehmen, Beschäftigtenvertretungen und Wissenschaft systematisch zusammenarbeiten. Diese Gremien brauchen klare Mandate, sollen sektorale Transformationsziele festlegen und deren Umsetzung entlang verbindlicher Zeit-, Investitions- und Umsetzungspfade begleiten.

## *Österreich braucht eine High-Road-Industriestrategie*

Die Umsetzung einer High-Road-Industriestrategie erfordert politische Durchsetzungsfähigkeit. Der Umbau von Energie-, Industrie- und Wertschöpfungssystemen ist mit Zielkonflikten verbunden und stößt auf Widerstände etablierter Interessen. Staatliche Industriepolitik muss daher mutig und gestaltend wirken – durch klare Prioritätensetzung und Planungssicherheit für Unternehmen und Beschäftigte.

## Anmerkungen

- 1 Der AK-Branchenreport der Metallindustrie 2025 zeigt, dass österreichweit 79 Prozent der untersuchten Betriebe im vergangenen Geschäftsjahr einen positiven operativen Gewinn und unter Berücksichtigung von Finanz- und Beteiligungserträgen einen Gesamtgewinn von 2,7 Milliarden Euro erzielten (AK 2025).

## Literatur

- » AK (2025): Branchenreport. Metallindustrie 2025, [online] Branchenanalyse\_Metall\_gesamt\_2025.pdf [abgerufen am 22.01.2026].
- » AMS (2025): AMS-Spezialthema Juli 2025. Automotive – eine Branche im Umbruch, [online] 001\_spezialthema\_0725.pdf [abgerufen am 08.01.2026].
- » Bacher, Johann / Broederbauer, Sandra / Pilgerstorfer, Thomas / Tamesberger, Dennis (2022): Die Stille Reserve in Österreich – ein ungenütztes Arbeitskräftepotenzial, in: Momentum Quarterly 11/3, S. 143–163.
- » BMIMI (2026): Industriestrategie Österreich 2035: Gemeinsam Zukunft Produzieren, [online] Industriestrategie Österreich 2035: Gemeinsam Zukunft Produzieren [abgerufen am 22.01.2026].
- » BMK (2024): Bericht zum Stromkosten-Ausgleichsgesetz 2022, Anhang II, [online] [https://www.parlament.gv.at/dokument/XXVII/III/1213/imfname\\_1652863.pdf](https://www.parlament.gv.at/dokument/XXVII/III/1213/imfname_1652863.pdf) [abgerufen am 22.01.2026].
- » Government of the United Kingdom, Department for Business and Trade (2025): The UK's Modern Industrial Strategy, [online] <https://www.gov.uk/government/publications/industrial-strategy>.
- » Gumbrecht, Daniela (2016): Arbeitslos ist nicht gleich arbeitslos. Internationale und nationale Definition von Arbeitslosigkeit in Österreich. Statistische Nachrichten 5/2016, S. 336–347.
- » Heindl, Nora (2021): „AKOÖ fordert Zukunftsinvestitionen statt dogmatischer Nullschulden-Politik“, in: Tips, 13.12.2021, [online] <https://www.tips.at/nachrichten/ooe/blaulicht/553577-akooe-fordert-zukunftsinvestitionen-statt-dogmatischer-nullschulden-politik> [abgerufen am 5.2.2026].
- » ILO (2025): ILOSTAT Database, Employment by economic activity (Manufacturing), [online] <https://ilostat.ilo.org/data/> [abgerufen am 22.01.2026].
- » Kowall, Nikolaus (2024): Raus aus der Globalisierungsfalle. Wie wir die sozial-ökologische Transformation schaffen. Wien.
- » KSV (2025): „Knapp zwei Drittel der Pleiten gehen auf das Konto des Managements“ (Presseaussendung 15.7.2025), [online] KSV1870\_Insolvenzursachen\_Unternehmen\_2024 [abgerufen am 26.1.2026].
- » Lichtenberger, Andreas / Heimberger, Philipp / Arsenev, Aleksandr / Gökten, Meryem (2024): Vollbeschäftigung: Theorie, Empirie und Policy-Programme. WIIW Forschungsbericht 28. Wien.
- » Marterbauer, Markus (2025): Österreichs Industrie: Wie es nach jahrzehntelanger Erfolgsstory zur Rezession kam, [online] <https://www.awblog.at/Wirtschaft/Oesterreichs-Industrie-Rezession> [abgerufen am 11.12.2025].
- » Mazzucato, Mariana / Schäfer, Ursel (2023): Das Kapital des Staates: Eine andere Geschichte von Innovation und Wachstum. Frankfurt/New York.

- » Moser, Rudolf / Tamesberger, Dennis (2025): *Ist die Industrie tot?*, [online] <https://www.awblog.at/Wirtschaft/Ist-die-Industrie-tot> [abgerufen am 11.12.2025].
- » ORF (2026): *Regierungspaket für schwächelnde Industrie*, [online] <https://orf.at/stories/3417320/> [abgerufen am 22.01.2026].
- » Produktivitätsrat (2025): *Produktivitätsbericht 2025*. Wien, [online] <https://www.produnktivaetsrat.at/publikationen/prod-jahresberichte/2025001.html>.
- » Rauscher, Hans (2025): *„Industrieproduktion in Europa ist tot“*. Kampfansagen aus verschiedenen Ecken des Globalen Südens, in: *DerStandard*, 5.9.2025.
- » Schratzenstaller, Margit (2015): *Eine „High-Road“-Strategie für ein besseres Europa*, [online] <https://www.wifo.ac.at/publication/66712/> [abgerufen am 22.01.2026].
- » Soder, Michael / Wixforth Susanne (2025): *Der Staat schafft an: öffentliche Beschaffung und Leitmärkte als industriepolitisches Instrument*, [online] <https://www.awblog.at/Wirtschaft/Oeffentliche-Beschaffung-und-Leitmaerkte> [abgerufen am 22.01.2026].
- » Szigetvari, András (2026): *Geschenk an Unternehmer oder Turbo für Jobs und Standort: Was kann der Industriestrompreis?* *Der Standard*, 14.01.2026, [online] <https://www.derstandard.at/story/3000000304114/geschenk-an-unternehmer-oder-turbo-fuer-jobs-und-standort-was-kann-der-industriestrompreis> [abgerufen am 22.01.2026].



# KI und Arbeitsmarktqualifikation

---

1. Einleitung	48
2. Ein Ordnungsversuch	51
2.1 Informatisierung und KI	52
2.2 Eine doppelte Qualifikation	57
2.3 Ein konkretes Beispiel	59

*Mario Becksteiner*

*Mario Becksteiner ist Arbeitssoziologe und leitet das Team Transformation der Arbeitswelt in der Arbeiterkammer Oberösterreich. Seine Arbeitsschwerpunkte sind Digitalisierung der Arbeitswelt und Techniksoziologie.*

## 1. Einleitung

Es vergeht zurzeit kein Tag, an dem in den Medien nicht über Künstliche Intelligenz (KI) berichtet, gesprochen oder diskutiert wird. Ob Print, Fernsehen, Radio, Podcast oder soziale Medien, KI ist omnipräsent. Auch wenn mediale Diskurse über andere Themen im Fokus der Öffentlichkeit stehen, so ist in den meisten Fällen KI Teil dieser Debatte. Ob Wirtschaftspolitik, Geopolitik, Krieg, Klimawandel, Energie, Verkehr, Medizin etc. – KI ist immer Teil der Themen. Um einen Begriff aus der Astrophysik zu bemühen: Künstliche Intelligenz wird zusehends zu einem „Hintergrundrauschen“ unserer Welt.

Nicht anders sieht es in Bezug auf Debatten rund um Arbeit und deren Zukunft aus. Kaum ein Tag vergeht, an dem wir nicht Heilsversprechen oder Hiobsbotschaften in Bezug auf KI, Arbeit und Arbeitsmärkte lesen können. Das ist nicht verwunderlich, denn Arbeit, Lohnarbeit und nicht bezahlte Arbeit sind für unsere Gesellschaften eine tragende Säule sowohl auf Ebene des Individuums als auch auf Ebene der Ökonomie und auf Ebene der staatlichen Verfasstheit unsere Gesellschaften. Die Soziologie spricht in diesem Kontext von einer Arbeitsgesellschaft.

*Lohnarbeit ist auch weiterhin eine zentrale Voraussetzung für monetäre und politische Teilhabe*

Auf Ebene des Individuums ist Lohnarbeit weiterhin das wichtigste Element von Existenzsicherung. Lohnarbeit ist in unseren Gesellschaften auch weiterhin zentrale Voraussetzung für monetäre, aber auch politische Teilhabe an und Integration in die Gesellschaft. Psychologisch ist Arbeit wesentlicher Bestandteil der Erfahrung von Selbstwirksamkeit und Anerkennung.

Auch aus volkswirtschaftlicher und betriebswirtschaftlicher Perspektive bleibt Lohnarbeit eine zentrale Kategorie ökonomischer Funktionalität. Die Einbindung von Arbeitskraft, aber auch das an das Individuum gekoppelte Erfahrungswissen in ökonomischen Prozessen sind grundlegende Voraussetzungen für die Bildung von Mehrwert, Profit und Innovation.

Betrachtet man die staatliche Ebene, so bilden bis heute lohnsummenbezogene Beiträge eine der wichtigsten Finanzierungssäulen des Staates. Indirekt sind auch Konsumsteuern maßgeblich abhängig von Lohnarbeit. In sozialen Sicherungssystemen, in der Infrastruktur, kurzum der gesamten Funktionalität von Staat schreibt

sich der Faktor Lohnarbeit ein. Auch die Legitimation staatlicher Politik kommt um den Faktor Lohnarbeit nicht herum.

Auf den Punkt gebracht, der Faktor Arbeit ist eines der wichtigsten und, historisch betrachtet, eines der zentraleren und stabilsten Gravitationszentren bürgerlich-kapitalistischer Gesellschaften.

Umso interessanter ist es, dass wissenschaftlich fundierte Analysen, aber auch weniger fundierte Prophezeiungen immer wieder das Ende dieser Arbeitsgesellschaft verkünden oder für möglich halten.

Kursorisch kann man diese Diskussion bis in die 1980er-Jahre zurückverfolgen. Am 21. deutschen Soziologentag 1982 in Bamberg diskutierten die Teilnehmer:innen darüber, ob die sogenannte Arbeitsgesellschaft in eine tiefgreifende Krise gerutscht sei. Der Begriff der Arbeitsgesellschaft geht auf Hannah Arendt zurück und wird in den unterschiedlichsten Kontexten immer wieder aufgegriffen und reinterpretiert. Das, was die Soziologie damals diskutierte, war die Frage: Ist (Lohn-)Arbeit noch das prägendste Strukturmerkmal kapitalistischer Gesellschaften? Eröffnet wurde die Tagung mit Vorträgen von Ralf Dahrendorf („Wenn der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgeht“) und Klaus Offe („Arbeit als soziologische Schlüsselkategorie?“). Im Kern wurde diskutiert, ob Arbeit noch das wichtigste Gravitationszentrum kapitalistischer Gesellschaften darstellt, angesichts fortschreitender Automatisierung und – im Vergleich zu Jahren des Wirtschaftswunders – steigender struktureller Arbeitslosigkeit. Ende der 1970er-Jahre konstatierten viele Gewerkschaften, aber auch die Soziologie und andere Wissenschaften Anzeichen für eine Krise dieser Arbeitsgesellschaft. Ohne an dieser Stelle ausführlich darauf eingehen zu können, kann festgehalten werden, dass es vielfältige Ursachen für diese Krisendiagnose gab. Eine der wichtigsten ist sicherlich, dass unisono eine Erosion der dominanten Rolle des industriellen Wachstumsmodells konstatiert wurde, mit damit einhergehenden Veränderungen am Arbeitsmarkt und den Auswirkungen auf die Integrationsfähigkeit der Arbeitsgesellschaft in Bezug auf Teilhabe und Identität der Arbeitssubjekte.

*Krise der Arbeit  
oder Krise des  
industriellen  
Wachstumsmodells?*

In eine ähnliche Kerbe schlägt eine vielbeachtete Studie aus dem Jahr 2013, ohne dabei den Begriff der Arbeitsgesellschaft anzustreifen. Die Kernaussage dieser Studie von Frey und Osborne war, dass, unter Berücksichtigung von spezifischen Tätigkeiten in unterschiedlichen

Berufen, 47 Prozent aller Jobs durch Computertechnologien voll automatisiert werden könnten (die Studie bezog sich auf die USA, doch im Kern würden die Daten in allen entwickelten westlichen Ökonomien ähnlich aussehen). In den Medien wurde aus der Studienaussage dann „50 Prozent aller Jobs fallen weg“. Dies wäre eine katastrophale Entwicklung nicht nur für betroffene Arbeitnehmer:innen, sondern auch für das Funktionieren staatlicher Institutionen und natürlich auch für soziale Sicherungssysteme. Retrospektiv können wir heute festhalten, es kam nicht so.

Machen wir einen Sprung in die 2020er-Jahre, so radikalisiert sich derartige Prophezeiungen. Dies hat zum einen damit zu tun, dass wir eine neue Technologie diskutieren, der ein umfänglicher disruptiver Charakter zugeschrieben wird, nämlich KI. Der zweite Grund, warum

*Der öffentliche Diskurs rund um das disruptive Potenzial von KI ist nicht von einer analytisch-wissenschaftlichen Perspektive getragen*

wir hier eine Radikalisierung beobachten können, ist, dass der öffentliche Diskurs rund um das disruptive Potenzial von Künstlicher Intelligenz weniger aus einer analytisch-wissenschaftlichen Perspektive dominiert wird, sondern

von mächtigen Propheten der KI, respektive den Bossen von Big Tech.

Sprechen wir heute von Propheten, die eine Disruption unserer Gesellschaft durch KI verkünden, ist am auffälligsten Elon Musk.

Besonders augenscheinlich wird dies, wenn er über die Zukunft der Arbeit spricht: Im berühmten Podcast von Joe Rogan ließ Elon Musk tief in seine Vorstellungen zur Disruption der Arbeitswelt durch KI blicken. Im besagten Podcast kündigt Musk an, dass Arbeit künftig optional werden würde. Künstliche Intelligenz und humanoide Roboter können Arbeit und Geld abschaffen, so Elon Musk. An die Stelle eines arbeitsbezogenen Einkommens sollten künftig Regierungen ein universelles Einkommen verteilen. Formell sollte dieses Einkommen einem universellen Grundeinkommen entsprechen, also nicht nur eine Grundversorgung sein, sondern ein hohes Einkommen. „In einem günstigen Szenario werden wir ein universelles hohes Einkommen haben“, sagte Musk. „Jeder kann alle Produkte und Dienstleistungen haben, die er will. Aber auf dem Weg dorthin wird es eine Menge Traumata und Störungen geben.“ (Chandonnet 2025)

Was ist das für eine Prophezeiung, die Musk kundtut? Verkündet er hier ernsthaft den Techno-Kommunismus des 21. Jahrhunderts, frei nach Marx: „Ich kann morgens jagen, nachmittags fischen, abends Viehzucht betreiben, nach dem Essen kritisieren, wie ich gerade Lust habe, ohne jemals Jäger, Fischer, Hirte oder Kritiker zu werden.“ Natürlich nicht. Erstens bezieht sich Musk auf ein teleologisches Verständnis von Gesellschaftsentwicklung, das nicht den göttlichen Plan im Zentrum hat, sondern die technische Machbarkeit. Zweitens, das geht, glaube ich, recht deutlich aus dem oben Zitierten hervor, die Traumata und Störungen sind Elemente, die es zu ertragen gilt und die im Endeffekt unhintergebar sind. Anstatt eines göttlichen Schicksals ist es nun das technische Schicksal. Diesem prophetischen Zugang von Elon Musk kann man getrost eine Liedzeile aus der „Internationalen“ entgegenhalten: „Es rettet uns kein höh'eres Wesen, kein Gott, kein Kaiser noch Tribun ...“ und auch KI wird es nicht tun.

*KI als technisches Schicksal?*

Nun kann man wissenschaftlich basierte Prognosen natürlich nicht gleichsetzen mit interessengeleiteten Aussagen von Elon Musk, doch man muss festhalten, weder sind wir Zeugen des Endes der Arbeitsgesellschaft geworden, noch gab es den von Frey und Osborne prognostizierten Einbruch am Arbeitsmarkt durch Digitalisierung oder – so viel kann man, glaube ich, behaupten – wird es die technolibertäre Gesellschaft aus der Fantasiewelt von Elon Musk geben. Wenn all diese Prognosen etwas gemeinsam haben, dann kann das mit dem Sozialphilosophen Jürgen Habermas beschrieben werden. 1985 konstatierte Habermas, dass die westlichen Gesellschaften von einer neuen Unübersichtlichkeit geprägt seien, die sich auf politische, gesellschaftliche, ökonomische, arbeitspolitische, kurzum auf alle gesellschaftlichen Bereiche anwenden lässt. Mit dem Boom digitaler Technologien und insbesondere von KI scheint diese Zeitdiagnose im Jahr 2026 aktueller denn je.

*Westliche Gesellschaften sind von einer neuen Unübersichtlichkeit geprägt*

## 2. Ein Ordnungsversuch

Gerade im Kontext von KI scheinen Entwicklungsdynamiken, Entwicklungspfade, Anwendungen und Einführungen KI-basierter Systeme zusehends chaotischer und unübersichtlich. Um Ordnung in dieses diskursive, technische und wirtschaftliche Chaos zu bringen, steht man allerdings vor einer großen Herausforderung. Zum einen haben KI-Technologien einen spezifischen Charakterzug, der sie besonders macht. Es ist eine unglaublich anpassungsfähige, adaptive

und dementsprechend beinahe universelle Technologie. Sie kann überall dort eingesetzt werden, wo Daten vorhanden und analysiert werden, sie kann menschliche Sprache nachahmen und begleitet uns zusehends durch Lebens- und Arbeitsalltag.

*Tiefergehendes  
analytisches  
Verständnis des  
soziotechnischen  
Charakters von KI  
erforderlich*

Dieser universelle Charakter der Technologie macht es schwer, KI mit herkömmlichen, stark empirisch oder quantitativ orientierten Methoden einzuschätzen. Es fehlen dazu schlicht (noch) empirisch haltbare Zahlen. Trotzdem gibt es einen Weg, eine Einschätzung der Auswirkungen für KI auf den Arbeitsmarkt vorzunehmen. Dazu braucht es aber tiefergehendes analytisches Verständnis des soziotechnischen Charakters von KI. Im Folgenden soll diese Einschätzung vorgenommen werden, um darauf aufbauend potenzielle Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt abseits quantitativer Zahlen vorzunehmen.

## **2.1 Informatisierung und KI**

*KI stellt  
aus arbeits-  
soziologischer  
Perspektive eine  
neue Phase in der  
Produktivkraftent-  
wicklung dar*

Wenn man die Entwicklung von Technik verstehen will, so ist es nicht nur wichtig, die grundlegenden funktionalen Möglichkeiten von Technik in den Blick zu nehmen, sondern man muss Technik als Ergebnis gesellschaftlicher Auseinandersetzungen verstehen und Entwicklungen verstehen und sie in historische Prozesse einordnen. Solche Ansätze werden als soziotechnische Perspektiven bezeichnet. In einer soziotechnischen Perspektive wird KI als Teil einer viel längeren gesellschaftlichen Entwicklung verstanden, nämlich als Teil von Informatisierung. Im Kern bedeutet Informatisierung die Bedeutungszunahme von Information in Prozessen der Steuerung gesellschaftlicher und ökonomischer Abläufe. Aus arbeitssoziologischer Perspektive kann in diesem Kontext von einer neuen Phase in der Produktivkraftentwicklung (PKE) gesprochen werden. Marx fasst im ersten Band des „Kapitals“ in einer Passage sein Verständnis von Produktivkraft zusammen. Produktivkräfte werden „durch mannigfache Umstände bestimmt, unter anderem durch den Durchschnittsgrad des Geschickes der Arbeiter, die Entwicklungsstufe der Wissenschaft und ihrer technologischen Anwendbarkeit, die gesellschaftliche Kombination des Produktionsprozesses, den Umfang und die Wirkungsfähigkeit der Produktionsmittel, und durch Naturverhältnisse“ (MEW 23, 54). Marx entwickelte den Begriff der PKE im Kontext seiner Analyse der „großen Industrie“, was oft bis heute unser dominantes Bild von PKE ist.

Im Gegensatz zur Manufakturperiode, in der in erster Linie die Arbeitskraft im Zentrum der Produktionsweise stand, analysierte Marx, dass in der Phase der industriellen Produktivkraftentwicklung die Werkzeugmaschine der dominante Moment ist. Doch dabei ist nicht die einzelne Maschine gemeint, sondern es ist ein sozio-technisches System, das den qualitativen Unterschied macht. Im Zentrum steht eine spezifische Logik: die Transformation von Energie in mechanische Kraft. Natürlich ist es nicht nur ein Prozess, der durch Technik und Maschine angeleitet ist, sondern auch durch Formen der Unternehmens- und Arbeitsprozessorganisation, wie zum Beispiel die von Taylor entwickelte Praxis der „wissenschaftlichen Betriebsführung“. Dass Prozessorganisation und Technik keine unabhängigen Variablen sind, kann gut illustriert werden. Zielen die technischen Möglichkeiten darauf ab, Energie in Kraft zu verwandeln, also eine Energie-Kraft-Transformation zu optimieren, so zielt die Integration des Faktors menschliche Arbeitskraft darauf ab, diese in einen reibungslosen technischen Prozess der Energie-Kraft-Transmission zu integrieren.

*Arbeitsprozesse  
erfordern  
Organisation*

Im Rahmen der industriellen Produktivkraftentwicklung – die in unserer Vorstellung dominiert wird von rauchenden Fabriksschloten, Massenproduktion und Fließband – und sozusagen an ihrer „Unterseite“ entwickelten sich sukzessive Informationssysteme, die in ihrer Bedeutung immer mehr an Gewicht zulegen. Der Wirtschaftshistoriker Beniger arbeitet in seinem Buch „The Control Revolution“ (Beniger 1986) heraus, dass zum Zweck der Skalierung der Produktivkräfte umfassende Informationssysteme in Form betrieblicher Bürokratien notwendig wurden. Dieser Prozess der Bedeutungszunahme von Informationssystemen wird von unterschiedlichen Autoren eben als Prozess der Informatisierung bezeichnet (exemplarisch dazu: Schmiede 1996). „Mit der Herausbildung von Informationssystemen schaffen die Unternehmen und die öffentlichen Verwaltungen seit Beginn des 20. Jahrhunderts eine strukturelle Verdopplung [...] der materiellen Wirklichkeit der Produktionsprozesse, wobei die Welt der Informationen neben der materiell-stofflichen Welt eine eigenständige Form annimmt“ (Boes & Kämpf 2012: 322–323 XX). In diese Zeit fällt die Entwicklung umfassender Controllingsysteme und Managementmethoden, die sich auf Informationssysteme stützen und daraus steuerungsrelevante Informationen ableiten. „Das Informationssystem war zum bestimmenden Instrument der Realitätskonstruktion für das Management und zum dominanten

*Informatisierung:  
Kontinuierliche  
Bedeutungs-  
zunahme von  
Informationssystemen*

Bezugssystem der Steuerung und Kontrolle der immer komplexeren Maschinensysteme und Produktionsprozesse geworden [...]“ (ebd.).

*Nutzung von Information als Prozess des „Unterrichtens“ der auf Formierung von Wahrnehmung und Handlungsweisen anderer abzielt*

Diese Bedeutungszunahme von Information und deren steuerungsrelevante Nutzung als einem neuen Gravitationszentrum der Produktivkraftentwicklung ist unter anderem auf die soziale Funktion von Information zurückzuführen. Zum einen ist es ein geistiger Prozess, in dem Daten formiert werden, um die daraus gewonnenen Informationen mit anderen zu teilen. Gleichzeitig ist es aber auch ein Prozess des „Unterrichtens“, der darauf abzielt, die Wahrnehmung und darauf aufbauende erwünschte Handlungsweisen anderer zu formieren.

In den 1980er-Jahren kann man den Bedeutungszugewinn von Informatisierung als den Kern eines neuen flexiblen Rationalisierungstyps bezeichnen, nämlich der systemischen Rationalisierung. Systemische Rationalisierung zielt nicht mehr darauf ab, Einzelsegmente zu reorganisieren, sondern systemische, übergreifende und permanente Optimierungsprozesse einzuführen. Das technische Rückgrat dieser Prozesse bilden hochintegrierte und zusehends digital gestützte betriebliche Informationssysteme. Wird also von Informatisierung gesprochen, so darf dies nicht unbedingt mit Informations- und Kommunikationstechnologie gleichgesetzt werden, sondern derartige digitale Technologien sind nur eine Komponente größerer soziotechnischer Komplexe, in deren Zentrum die Unternehmens- und Prozessteuerung via Information (im oben genannten doppelten Sinne) steht.

*Betriebliche Steuerungsmodelle basieren auf immer intensiverer Informationsnutzung*

Zugespitzt kann man sagen, das, was früher der soziotechnische Komplex rund um die Energie-Kraft-Transformation mit Werkzeugmaschine und Co. für die Steuerung von Arbeitsprozessen geleistet hat, erledigen nun zusehends Information und Informationsnutzung. Viele moderne betriebliche Steuerungsmodelle wie Agile, Scrum, Balanced Scorecards usw. basieren auf einer immer intensiveren Informationsnutzung.

Aus dieser historischen Perspektive kann ein erster Schluss gezogen werden in Bezug auf PKE. Gleichzeitig mit der Industriellen Revolution entwickelten sich Informationssysteme, die für die Skalierung und Beherrschung der industriellen Produktivkraftentwicklung maßgeblich waren. Mit der Ausweitung der Informationssysteme

und der immer intensiveren Nutzung von Informationen verlagerte sich das Gravitationszentrum der PKE zusehends auf die Ebene der Informationsnutzung. Digitale Technologien sind eine technische Komponente dieser neuen Epoche der soziotechnischen Produktivkraftentwicklung.

KI-Technologien sind in dieser Betrachtung „nur“ die neueste Entwicklung einer langen Geschichte der Informatisierung. Doch gerade KI-Technologien machen sehr klar, welche Bedeutung dieser neuen Etappe der Produktivkraftentwicklung zugestanden werden muss. Mit Hilfe von KI und anderen digitalen Technologien erleben wir erstmals in der Menschheitsgeschichte, dass potenziell nicht nur manuelle Arbeit, sondern auch kognitiv-geistige Arbeit automatisiert und rationalisiert werden kann.

*KI-Technologien sind die neueste Entwicklung einer langen Geschichte der Informatisierung*

Die meisten ernstzunehmenden Untersuchungen zur Frage des Automatisierungspotenzials in Verbindung mit KI-Technologien gehen davon aus, dass Routinetätigkeiten (kognitiver Art) einem Automatisierungspotenzial unterliegen, aber man kann auch klare Grenzen dieses Potenzials erkennen.

KI basiert vereinfacht gesprochen auf statistischen Verfahren. Anders als bei früheren Software-Anwendungen, die klar regelbasiert arbeiteten, können moderne KI-Systeme über statistische Lernverfahren Lösungswege für Problemlagen „erarbeiten“. Grundsätzlich eröffnet sich damit ein breites Anwendungsspektrum. Giering schreibt dazu: „Auf Tätigkeitsebene wird vor allem die Ersetzung von routinehaften Tätigkeiten diskutiert. [...] Grenzen von KI werden vor allem in kreativen, logischen und sozialen Tätigkeiten vermutet, zudem wird die Rolle von Erfahrungswissen bei bestimmten Tätigkeiten betont“ (Giering 2021: 60). Diese Grenze von heutigen KI-Systemen benannte auch der Google-DeepMind-Chef kürzlich am Weltwirtschaftsforum 2026 in Davos: „Große Sprachmodelle sind phänomenal in der Mustererkennung, aber sie haben kein Verständnis von Kausalität“, betont Hassabis. „Sie wissen nicht, warum A nach B führt. Sie prognostizieren das nächste Token anhand statistischer Korrelationen, mehr nicht.“ (Proschofsky 2026)

*Grenzen von (heutigen) KI-Systemen*

Ein klassisches Beispiel für betriebliche KI sind Systeme wie zum Beispiel ChatGPT oder andere, die gemeinhin unter dem Begriff der Generativen KI (GKI) gefasst werden. GKI-Anwendungen können

vielfältig eingesetzt werden und verändern die Tätigkeit vieler Berufsfelder. Ein Beispiel stellt die Tätigkeit von Werbetexter:innen dar. Ein Teil der Tätigkeiten besteht darin, in regelmäßigen Abständen Werbetexte für ein sich nicht wesentlich veränderndes Produkt zu verfassen. Als Beispiel kann hier eine Kreuzfahrt auf der Hurtigruten-Route in Norwegen betrachtet werden. Natur, Landschaft, Flora, Fauna, kulinarische Spezialitäten und die angefahrenen 34 Häfen ändern sich nicht wesentlich. Ein Großteil solcher Texte kann und wird schon heute von KI-Programmen verfasst. Es bedeutet allerdings nicht, dass es künftig keine Werbetexter:innen mehr geben wird. Aber für viele wird sich ihre Tätigkeit verändern. Ein KI-Programm braucht Anweisungen, was es tun soll (Prompting), es braucht kreativen Input und es braucht Qualitätskontrolle. Das bedeutet, die Tätigkeit von Werbetexter:innen verändert sich zwar gravierend, wahrscheinlich wird es auch weniger Beschäftigte in dieser Berufsgruppe geben, aber es wird noch immer jemanden brauchen, der die Prompts gut verfasst und nacharbeitet. Doch diese Routinearbeiten werden teilautomatisiert sein. Ein anderes vielleicht etwas überraschendes Automatisierungspotenzial ist im Kerngebiet digitaler Arbeit zu erwarten. Einfache programmiertätigkeiten werden in wenigen Jahren nicht mehr auf der Beherrschung einer Programmiersprache basieren, sondern auf der Fähigkeit, einem Programm zu erklären, was es programmieren soll. Ähnliche Phänomene der Teilautomatisierung von Routine-Tätigkeiten durch GKI sind auch im Bereich von Verwaltung, Buchführung/Controlling und ähnlich gelagerten Tätigkeitsfeldern zu erwarten. In den wenigsten Fällen allerdings ist zu erwarten, dass wir eine Vollautomatisierung erleben, da die Problemlösungskompetenz von KI vorwiegend dort greift, wo sie statistisch auswerten kann. Eine Forschungsgruppe am Berliner Weizenbaum Institut fasst zu erwartende Veränderungen durch GKI in der Arbeitswelt wie folgt zusammen: „(1) Trotz technischer Durchbrüche stellt GKI kein Äquivalent zu menschlicher Intelligenz dar; (2) GKI wird durch menschliche Arbeit nutzbar; (3) GKI stellt eine neue Qualität der Interaktion zwischen Mensch und Maschine dar; (4) die Einführung von GKI macht Arbeit; (5) generative KI erfordert neue Antworten im Sinne guter Arbeit“ (Butollo et al. 2024: 3).

*KI erfordert neue Antworten im Sinne guter Arbeit*

*Wie können wir arbeitsmarktpolitisch und auf Ebene zukunftsfähiger Qualifizierung dafür sorgen, dass Arbeitskräfte mit KI sinnvoll und souverän interagieren können?*

Was wir aus dem bisher Gesagten ableiten können, ist, dass wir von der Prophezeiung eines Elon Musk anscheinend noch weit entfernt sind. Trotzdem wird KI unsere Tätigkeit im Rahmen von Jobs

verändern, es werden auch einige Berufsbilder wegfallen und neue entstehen. Doch was auf jeden Fall zu klären ist: Wie können wir arbeitsmarktpolitisch und insbesondere auf Ebene zukunftsfähiger Qualifizierungen dafür sorgen, dass Arbeitskräfte mit der „Kollegin KI“ – welche beinahe in alle Berufsfelder Einzug halten wird – sinnvoll und souverän interagieren könne.

## 2.2 Eine doppelte Qualifikation

Wir sprechen in Sachen Qualifikation zumeist davon, wie sich der Mensch an neue Arbeitsumgebungen und technische Neuerungen anpassen muss. Dies kann subsumiert werden mit einem Begriff, der an Antonio Gramsci angelehnt werden kann, nämlich mit dem Begriff der psycho-physischen Zurichtung. Im Kern besagt er, wie der Mensch, der Träger der Arbeitskraft ist, psychisch und physisch aufgestellt sein muss, um mit einer sich verändernden Arbeitswelt umgehen zu können. Dies ist eine eindimensionale Sicht.

Gerade im Kontext von KI muss man mehrere Dimensionen berücksichtigen, denn diese Technologie besitzt das Potenzial, nicht nur als permanenter Begleiter der Lohnabhängigen omnipräsent zu sein und sich in jede Pore des Arbeitstages zu drängen, sie hat auch das Potenzial, uns die Arbeit zu erleichtern und uns Routinetätigkeiten abzunehmen. Schon heute zeichnet sich ab, dass aufgrund der Universalität der Technologie und wegen ihrer Flexibilität in sehr vielen Jobs KI als ein maschineller Assistent eingesetzt werden kann. Und ähnlich wie bei menschlichen Assistenten müssen wir als „Chefs“ der KI dieser sagen, was sie zu tun hat, und sie trainieren. Doch hier beginnt schon das Problem. Viele Tätigkeiten, gerade Routinetätigkeiten, erledigen wir, ohne darüber nachzudenken. Wenn wir solche Tätigkeiten von einem KI-Assistenten erledigt haben wollen, dann müssen wir erklären können, was wir eigentlich in unserer Routinetätigkeit tun. Das ist schwieriger als gedacht. Das verlangt Reflexionsfähigkeit und die Fähigkeit, einen Blick auf das eigene Tun zu werfen. Das heißt, es braucht analytische Fähigkeiten, die uns erlauben, das eigene Tun vom konkreten Prozess ein Stück weit zu abstrahieren, um sowohl uns selbst als auch einer Maschine „vor Augen“ zu führen, was wir tun. Dies wird als Computational Thinking bezeichnet. „Computational Thinking ist der Gedankenprozess, der sowohl die Formulierung eines Problems als auch die Repräsentation

*Wenn KI-Assistenten Routinetätigkeiten übernehmen sollen, müssen wir erklären können, was wir eigentlich in unserer Routinetätigkeit tun – das ist schwieriger als gedacht*

*Fähigkeit, Probleme so darstellen zu können, dass sie auch von Maschine gelöst werden können*

der Problemlösung so darstellt, dass sie von Menschen oder durch Maschinen ausgeführt werden könnte“ (Lobe 2017).

Dies wäre ein Teil zukünftiger Qualifikation: Die Befähigung, abstrakt über unsere eigene Tätigkeit nachzudenken, eine Formalisierung unseres eigenen Tuns zu bewerkstelligen, was die Basis dafür ist, es anderen Menschen, aber auch einem KI-System zu erklären.

Doch dies ist nur die Schiene einer grundlegenden menschlichen Qualifikation für eine Arbeitswelt, die uns die Möglichkeit für stark individualisierte und an uns angepasste KI-Assistenten bietet.

*Menschenzentrierte  
Gestaltung von  
KI als künftige  
Leitlinie*

Eine zweite Schiene der Qualifikation betrifft nicht den Menschen, sondern die KI-Systeme. Damit Menschen eine KI ihren Bedürfnissen im Arbeitsalltag anpassen und sie trainieren können, müssen diese Systeme dafür ausgelegt sein, mit uns und ohne technische Hürden in Interaktion treten zu können. Hier kann als eine Leitlinie das sogenannte Human-centered Design herangezogen werden. „Im Kern zielt Human-centred Design (HCD) darauf ab, Technologie, also Produkte, Systeme oder Services und deren User Interfaces so an die Bedürfnisse und Ziele von Menschen anpassen zu können, dass sich diese möglichst nicht an die verwendete Technologie anpassen müssen, um ihre Ziele zu erreichen“ (Polkehn 2024). Mit anderen Worten: KI-Systeme müssen so gestaltet werden, dass diese verstehen, was wir von ihnen wollen.

Vielleicht ist diese Perspektive überraschend, aber die doppelte Qualifikation bedeutet im Kern, dass Menschen gar nicht so sehr lernen müssen, KI-Technik zu verstehen, sondern eher sich selbst und ihre Tätigkeiten. KI-Systeme müssen gleichzeitig aus den Vorstellungen und Logiken von Systementwicklern befreit werden und in die Realität gruppenspezifischer und individueller Prozesse eingebettet werden. Eine derartig gelagerte doppelte Qualifikation ist ein Sich-aufeinander-Zubewegen, wobei der Mensch immer als Leader oder primärer Akteur gedacht werden muss – es ist keine Einbahnstraße, sondern ein iterativer und gegenseitiger Lernprozess.

### 2.3 Ein konkretes Beispiel

7:30, Montag. Ich bin Teamleiter in der AK OÖ. Mein Team zeichnet verantwortlich für Thematiken rund um die Transformation der Arbeitswelt, mein persönlicher Arbeitsschwerpunkt ist KI in der Arbeitswelt. Ich beginne einen Kommunikationsprozess mit einem KI-System, das mir als persönlicher Assistent langwierige Routine-tätigkeiten abnimmt. „Assistent, erstelle mir meine persönliche To-do-Liste für die nächsten zwei Tage. Priorisiere mir die unterschiedlichen Aufgaben. Verwende dafür zwei Arten der Priorisierung. Einmal Organisations-Prioritäten und einmal persönlich-inhaltliche Priorisierung.“ Das wäre ein Paradebeispiel für ein Arbeitspaket, für das ein KI-Assistent prädestiniert wäre. Allerdings ist die Erfüllung dieser Aufgabe voraussetzungsvoll und benötigt einen Lernprozess des Systems. Das System muss wissen, was sind Prioritäten der Organisation, was ist individuell-inhaltliche Prioritätensetzung. Dazu müssen aber sowohl die Organisation als auch ich selbst ein klares Bild davon haben, nach welchen Logiken und Prinzipien Prioritäten gesetzt werden. Im Kern ist es ein Denkprozess, der die eigene Tätigkeit vom Einzelfall abstrahiert und versuchen muss, Logiken und Prioritäten unabhängig vom Einzelfall zu definieren, damit das System einzelfallübergreifend arbeiten kann. Das ist ein Beispiel für Computational Thinking. Es hat beinahe nichts zu tun mit dem Verstehen eines technischen Systems, sondern vielmehr mit einer Klarheit und einem Verstehen des eigenen Tuns und der dahinterliegenden Motivationen.

*KI-Assistenten sind voraussetzungsvoll und benötigen einen Lernprozess des Systems*

Gleichzeitig müssen KI-Systeme so aufgebaut sein, dass sie möglichst barrierefrei von jedem genutzt werden können. Sie müssen offen gestaltet sein, damit sie individuell und ohne großes Vorwissen im Sinne der Technik interaktiv genutzt werden können. Das beginnt bei der Fähigkeit, die Varianten menschlicher Sprache verarbeiten zu können, bis hin zur Gestaltung der Interface-Schnittstelle zwischen Mensch und System. Die Systeme müssen offen für kritische Anmerkungen sein und es muss klare Regeln geben für die Verantwortlichkeit bei Falschaussagen des Systems.

*Die ausschlaggebende Kompetenz in der Arbeitswelt der Zukunft ist die Fähigkeit des Menschen, über sein eigenes Tun zu reflektieren*

Es ist vielleicht überraschend, dass im Zeitalter von KI nun nicht ein technisches Fachwissen bezüglich der Systeme die ausschlaggebende Kompetenz in der Arbeitswelt der Zukunft ist, sondern die Fähigkeit des Menschen, über sein eigenes Tun zu reflektieren.

Aus dieser Perspektive ist es wenig sinnvoll, KI im Schnellschuss als einen zusätzlichen Lehrinhalt in schulische Curricula oder Berufsausbildungen additiv hinzuzufügen. Computational Thinking als eine Schlüsselqualifikation der zukünftigen Arbeitswelt hat viel mehr mit Befähigung zur Selbstreflexion und Selbstwirksamkeit zu tun. Es wird eine Herausforderung darstellen, Lehrberufe, schulische Ausbildung, aber auch akademische und andere weiterführende Bildung derart zu gestalten, dass Computational Thinking eine Querschnittsmaterie unserer Art zu lernen darstellt.

Dringend notwendig – und hier sprechen wir von Zeithorizonten, die gestern begonnen haben – sind Rechtsansprüche auf Weiterbildung in diese Richtung. Für die Arbeitswelt gilt, Betriebe müssen auch im eigenen Interesse innerbetriebliche und außerbetriebliche Weiterbildungen fördern und ermöglichen, denn ansonsten werden Betriebe auch nicht die Produktivitätsreserven heben können, die abseits von relativ plumpen Automatisierungspotenzialen schlummern. Im besten Fall brauchen wir auch eine einheitliche Zertifizierung dieser Weiterbildung, was insbesondere angesichts eines zu erwartenden generationalen „digital gaps“ in Bezug auf Technologie der Künstlichen Intelligenz notwendig sein wird. Dazu einen Rechtsanspruch auf Qualifizierung und Schaffung eines umfassenden Qualifizierungsgeldes, das Arbeitslosen und Arbeitnehmer:innen auch länger dauernde Aus- und Weiterbildungen ermöglicht.

*Qualitäten einer umfassenden humanistischen Bildung rücken wieder in den Vordergrund*

Aus der hier entwickelten analytischen Perspektive geht es nicht darum, KI als ein weiteres technisches System unter vielen zu verstehen, sondern als ein soziotechnisches System, das eigentlich alte Qualitäten einer umfassenden humanistischen Bildung wieder in den Vordergrund rücken wird, gleichzeitig die Formen der Interaktion am Arbeitsplatz stärker in Richtung Anleitung von kognitiv „begabten“ technischen Systemen entwickeln wird.

## Literatur

- » Beniger, J. R. (1986): *The Control Revolution. Technological and Economic Origins of the Information Society*. Harvard University Press.
- » Boes, A./Kämpf, T. (2012): *Informatisierung als Produktivkraft: Der informatisierte Produktionsmodus als Basis einer neuen Phase des Kapitalismus*, in: Dörre K. / Sauer D. / Wittke, V. (Hrsg.): *Kapitalismustheorie und Arbeit. Neue Ansätze soziologischer Kritik*. Campus S. 322–323.
- » Butollo, F. et al. (2024): *Weizenbaum Discussion Paper: Die Symbiose von generativer KI und Arbeit. Erweiterung der Horizonte oder Erosion menschlicher Kompetenz?*, [online] [https://www.weizenbaum-institut.de/media/Publikationen/Weizenbaum\\_Discussion\\_Paper/Weizenbaum\\_Discussion\\_Paper\\_41.pdf](https://www.weizenbaum-institut.de/media/Publikationen/Weizenbaum_Discussion_Paper/Weizenbaum_Discussion_Paper_41.pdf).
- » Chandonnet, Henry (2025): *In der Zukunft werden Geld und Arbeit irrelevant sein, sagt Elon Musk*, [online] <https://www.businessinsider.de/zukunft/in-der-zukunft-werden-geld-und-arbeit-irrelevant-sein-sagt-elon-musk/>.
- » Frey, C. / Osborne, M. (2013): *The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?*, [online] [https://www.researchgate.net/publication/271523899\\_The\\_Future\\_of\\_Employment\\_How\\_Susceptible\\_Are\\_Jobs\\_to\\_Computerisation](https://www.researchgate.net/publication/271523899_The_Future_of_Employment_How_Susceptible_Are_Jobs_to_Computerisation).
- » Giering, O. (2021): *Künstliche Intelligenz und Arbeit: Betrachtungen zwischen Prognose und betrieblicher Realität*, [online] <https://api-depositonce.tu-berlin.de/server/api/core/bitstreams/9b045599-560d-4c53-881e-d2fcb82080d6/content>.
- » Habermas, J. (1985): *Die neue Unübersichtlichkeit*. Suhrkamp.
- » Lobe, Adrian (2017): *Nicht nachdenken, programmieren!*, [online] <https://www.nzz.ch/feuilleton/soll-der-mensch-wie-ein-computer-denken-ld.1292090>.
- » Marx, K.: MEW 23. Dietz.
- » Polkehn, Knut (2024): *Was versteht man unter dem Begriff "Human-centred Design"?* [online] <https://www.artop.de/was-versteht-man-unter-dem-begriff-human-centred-design/>.
- » Proschofsky, Andreas (2026): *Google-Deepmind-Chef Hassabis sieht aktuelle KI-Modelle als Sackgasse, warnt vor KI-Blase*, [online] <https://www.derstandard.at/story/3000000305742/google-deepmind-chef-hassabis-sieht-aktuelle-ki-modelle-als-sackgasse-warnt-vor-ki-blase>
- » Schmiede, R. (Hrsg.) (1996): *Virtuelle Arbeitswelten: Arbeit, Produktion und Subjekt in der „Informationsgesellschaft“*. Ed. Sigma.



# Grüne Berufswanderkarten für Beschäftigte in der Fahrzeug-Branche

---

1. Einleitung	64
<hr/>	
2. Berufswanderkarten zum Fahrzeug- und Automotive-Sektor	66
2.1 Eckdaten zur Fahrzeug- bzw. Automotive-Branche in Österreich	67
2.2 Berufswanderkarte für Kfz-Techniker:innen	69
2.3 Berufswanderkarte für Metalltechniker:innen	72
2.4 Geopolitische Zeitenwende	74
<hr/>	
3. Zukunfts-Checks und Zukunftstarifverträge in deutschen Kfz-Zulieferbetrieben	76
<hr/>	
4. Schlussfolgerungen	77

*Hubert Eichmann,  
Wolfgang Mayer*

*Hubert Eichmann, Dr.,  
Soziologe, langjähriger  
Mitarbeiter in der  
Forschungs- und  
Beratungsstelle  
Arbeitswelt, forscht zu  
Wandel und Zukunft  
der Arbeitswelt, seit  
ca. zehn Jahren Fokus  
auf sozialökologische  
Transformation  
in Branchen und  
Betrieben.  
Wolfgang Mayer hat  
das Masterstudium  
Soziologie an der  
Karl-Franzens-Uni-  
versität Graz absolviert  
und ist seither in der  
außeruniversitären  
Forschung tätig. In  
seiner Forschung  
widmet er sich dem  
Wandel der Arbeitswelt  
mit besonderem Fokus  
auf sozialökologische  
Transformation.*

## 1. Einleitung

Schwieriger werdende gesamtwirtschaftliche Rahmenbedingungen infolge des Krieges in der Ukraine mitsamt den damit einhergehenden hohen Energiekosten, mehr Konkurrenz durch chinesische E-Auto-Hersteller sowie ferner die verschärfte US-Zollpolitik der Trump-Administration u. a. m. haben zu einer mehrjährigen Industrie-rezession in Österreich geführt, die insbesondere für viele heimische Zulieferbetriebe der Fahrzeugindustrie (im Schlepptau v. a. der deutschen Auto-Hersteller) herausfordernd ist. Diese Entwicklungen sind aufgrund der quantitativen Bedeutsamkeit der Kfz-Branche in hohem Maße arbeitsmarktrelevant und machen Weiterbildungs- und Berufswechselfade für Beschäftigte in Betrieben mit Stellenabbau (wie etwa KTM in Mattighofen/OÖ, Schaeffler in Berndorf/NÖ, Magna Steyr oder AVL List in der Steiermark u. a. m.) unmittelbar praxisrelevant. Beispielsweise ergibt eine Analyse des Instituts ASCII zur Erforschung von Lieferketten, dass 2024 ca. 135 Betriebe in Österreich deutsche VW-Werke belieferten und insofern 6.300 Jobs in Österreich direkt von VW-Aufträgen abhängig waren (Der Standard 2024). Damit trifft der Personalabbau in der Autoindustrie in Ländern wie Deutschland und Österreich ein Beschäftigungssegment, das bislang durch eine vergleichsweise hohe Arbeitsplatzsicherheit, innerbetriebliche Aufstiegsmöglichkeiten und überdurchschnittlich hohe Löhne gekennzeichnet war.

*Prognosen sagen eine grundlegende Änderung der Tätigkeitsstruktur in der Fahrzeugindustrie voraus*

Doch schon vor der jüngsten Negativentwicklung stand die Fahrzeugindustrie als Folge der beiden Megatrends Ökologisierung und Digitalisierung unter hohem Anpassungsdruck (A3PS 2022, BMK 2022). Modellprognosen sagen angesichts dieser „doppelten Transformation“ eine Stagnation oder einen Rückgang der Beschäftigung in auf den Verbrenner-Antrieb fokussierten Subbranchen voraus, vor allem aber eine grundlegende Änderung der Tätigkeitsstruktur in Richtung Komponentenentwicklung für E-Mobilität, Batterie und Software (Fraunhofer Austria 2020; Fraunhofer Austria 2022; Boston Consulting Group & Agora Verkehrswende 2021; Jost & Nivorozhkin 2023).

Vor diesem Hintergrund benötigen Beschäftigte, insbesondere in den vielen Klein- und Mittelbetrieben der Automotive-Zulieferindustrie in Österreich, Orientierungswissen, auch und vor allem für selbst-initiierte Umstiege. Was ist zu tun, wenn absehbar eine Krise droht?

Abwarten und aussitzen? Oder proaktiv vorgehen? Generell sollten Unternehmen vorausschauend neue Strategien entwickeln, bevor sie Personal abbauen oder gänzlich Standorte schließen müssen. Hier gilt allerdings für kleinere und mittlere Unternehmen (KMU), dass es im Vergleich zu Großbetrieben oft an internen Arbeitsmärkten und an Weiterbildungsprogrammen fehlt, um im Fall herannahender Auslastungsschwierigkeiten Auffangbecken bereitzustellen. Am (realen) Beispiel eines im Herbst 2025 analysierten Produktionsunternehmens mit etwa 500 Beschäftigten, das als Zulieferer metalltechnische Komponenten v. a. aus Aluminium für Abnehmer aus der Fahrzeugindustrie herstellt, die aktuelle Absatzkrise der Branche massiv zu spüren bekommt und daher aus Kostengründen die Verlagerung eines Produktionsteils in ein osteuropäisches Land erwägt: Was sollen die etwa 100 bis 150 betroffenen Beschäftigten, sowohl Facharbeiter:innen als auch angelernte Arbeitskräfte, tun, nachdem ihr langjähriger und durchaus geschätzter Arbeitsplatz gefährdet ist?

Das geschilderte Beispiel ist nur eine von vielen unterschiedlichen Konstellationen, in denen mittelfristig ein absehbarer Wegfall von Beschäftigung droht. Solche Ausgangskonstellationen in Kombination mit der Herausforderung, machbare Umstiegspfade für Wechselwillige in umweltfreundlichere Berufsfelder zu beschreiben, dies mit speziellem Blick auf die dafür nötigen Zusatzqualifikationen, war Gegenstand des von der Arbeiterkammer Wien initiierten Projekts „Grüne Berufswanderkarten“, das von den Forschungsinstituten FORBA und abif durchgeführt wurde (vgl. Eichmann et al. 2024). In diesem Text stellen wir Befunde aus zwei Berufswanderkarten vor, die sich mit der Fahrzeugbranche beschäftigen.

*Das Projekt „Grüne Berufswanderkarten“ zeigt machbare Umstiegspfade für Wechselwillige in umweltfreundlichere Berufsfelder auf*

Zielgruppen dieser Berufswanderkarten sind in der Regel keine Berufseinsteiger:innen, sondern Personen ab ca. 35 Jahren und/oder mit langjähriger beruflicher Erfahrung, für die eine Veränderung inkl. der damit anfallenden Anforderungen in Frage kommt oder notwendig wird – und auch erreichbar ist. Adressat:innen im Projekt sind vorrangig Personen mit mittlerer Formalqualifikation, d. h. in erster Hinsicht Fachkräfte mit Lehrabschluss v. a. in manuellen Berufen. Für die zu erarbeitenden Berufswanderkarten wurden auf Basis von Daten zu Arbeitsmarkt und Beschäftigungsbedingungen berufskundliche Informationen zu Weiterbildungsmaßnahmen recherchiert, die durch Brancheninformationen und durch Interviews mit Branchenkenner:innen ergänzt wurden. Die

so entwickelten – beispielhaften – Wanderkarten sollen Personen mit beruflichem Veränderungsbedarf als Orientierungsstütze dienen und Perspektiven aufzeigen, wie vorhandene Qualifikationen und Kompetenzen mit ökologischem Know-how anzureichern (Up-Skilling) oder als Basis für Requalifizierung (Re-Skilling) für andere Berufe nutzbar zu machen sind – und wie die konkreten Weiterbildungspfade dafür aussehen könnten.

Insgesamt wurden zehn solcher Berufswanderkarten erarbeitet, konkret für: 1. Installations- und Gebäudetechnik (Modulberuf Gas- und Sanitätstechnik), 2. Fachhelfer:innen Bau- und Baunebengewerbe, 3. Lehre nach Matura (v. a. für die Baubranche), 4. Kfz-Techniker:innen, 5. Metalltechniker:innen in der Fahrzeug-Industrie, 6. Flugbegleiter:innen, 7. Beschäftigte im Wintertourismus mit Fokus auf Seilbahntechniker:innen und Liftwart:innen, 8. Tankstellenpersonal mit Fokus auf technischem Service, 9. Quereinstiege in pädagogische (MINT-)Berufe mit sozialökologischer Fachkompetenz, 10. Wechsel in wissensbasierte ökologische Dienstleistungen.

## **2. Berufswanderkarten zum Fahrzeug- und Automotive-Sektor**

Für die Fahrzeugbranche wurden Berufswanderkarten für Kfz-Techniker:innen und Metalltechniker:innen entworfen, zwei in der Automotive-Branche weit verbreitete Lehrberufe. Für beide Gruppen ist anzunehmen, dass mittelfristig ein geringerer Bedarf an Arbeitskräften in den verbrennungsmotorspezifischen Subbranchen bestehen wird. Insofern wurden für Kfz-Techniker:innen unter anderem Umstiege in verwandte Branchen aufgezeigt, die ebenfalls Kfz-Techniker:innen benötigen, wie z. B. im Bereich der Schienenfahrzeuge oder mit Bezug auf die Antriebswende (Hochvolttechnik, Wasserstoff). Für Metalltechniker:innen im Fahrzeugbau werden ebenfalls Branchenwechsel, Kurz- und Spezialausbildungen sowie ferner zweite Lehrberufe vorgeschlagen, wobei Metalltechniker:innen von einer größeren Zahl verwandter Lehrberufe profitieren können, was eine Umqualifizierung erleichtert.

In den zu entwickelnden Berufswanderkarten wurden exemplarische Weiterbildungspfade sowohl innerhalb der Fahrzeugbranche (Up-Skilling) als auch für mögliche Berufswechsel im engeren Sinne (Re-Skilling) skizziert. Dabei werden sowohl klassische Weiterbildungsangebote (Kurse, Schulungen, Kurzausbildungen) als auch

*Umstieg in  
verwandte  
Branchen und  
zweiter Lehrberuf*

mit mehr Fortbildung verbundene „Out of the box“-Wechsel in neue Berufsfelder thematisiert (v. a. zweiter Lehrabschluss mit verkürzter Ausbildungsdauer). Angemerkt wird, dass der Fokus auf Personen mit vorhandenem Lehrabschluss gerichtet ist. Für die formal niedriger qualifizierte Ebene von Hilfsarbeit oder angelernter Arbeit, die im Bereich der Automobilzuliefererindustrie ebenfalls einen nicht unerheblichen Teil der Beschäftigung ausmacht, ginge es bei registrierten Arbeitsplatzrisiken ebenfalls um Kurzausbildungen sowie um einen zukunftsrelevanten Lehr- oder Schulabschluss und eine Unterstützung auf diesem Pfad, etwa durch AMS-Instrumente wie dem Fachkräftestipendium oder die Facharbeiter:innen-Intensivausbildung.

*Weiterbildungsperspektiven für angelernte Arbeiter:innen schaffen*

## **2.1 Eckdaten zur Fahrzeug- bzw. Automotive-Branche in Österreich**

Pichler et al. (2021) beschreiben die Grundcharakteristika und Spezifika der österreichischen Autoindustrie, deren Produktionsvolumen sich in den letzten 20 Jahren verdreifacht hat, wie folgt: Es handelt sich um eine Zuliefererindustrie, die größtenteils für internationale Konzerne produziert, wodurch die Exportabhängigkeit sehr ausgeprägt ist. Weitere Kennzeichen sind eine hohe F&E-Quote und eine hohe Abhängigkeit vom Verbrennungsmotor (v. a. Motorenteile und Getriebe). Diese Exportorientierung und der hohe Anteil von Zulieferung erschweren die Abschätzung des zukünftigen Personalbedarfs der österreichischen Fahrzeugindustrie erheblich, da es neben der Ökologisierung der Antriebsstränge auch von wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen in den Importländern abhängen wird, ob es zu weiteren beschäftigungsrelevanten Umstrukturierungen kommt. Da es in Österreich mit Ausnahme von (noch) KTM und (ansatzweise) Magna Steyr keine „Original Equipment Manufacturer“ (OEM) an der Spitze der Lieferkettenhierarchie gibt, werden Entscheidungen über das Ausmaß der Automobilproduktion und der Beschäftigung zum überwiegenden Teil in den Führungsetagen transnationaler Konzerne getroffen. Insbesondere die Nachfrage der deutschen Autoindustrie ist für die österreichischen Zuliefererbetriebe ausschlaggebend. 2023 wurden 70 Prozent der in Österreich hergestellten Motoren- und Fahrzeugteile nach Deutschland exportiert (Der Standard 2023), wobei die Risiken am Markt für Motorenteile zum Teil als existenzgefährdend zu bezeichnen sind. Ein Beispiel hierfür ist die endgültige Schließung des auf Getriebefertigung spezialisierten Stellantis-Werkes (ehemals Opel) in Wien-Aspern im Jahr 2023. Die Verlagerung der europäischen Automobilproduktion

*Die Nachfrage der deutschen Autoindustrie ist für die österreichischen Zulieferbetriebe ausschlaggebend*

ins Ausland betrifft laut einer Befragung deutscher Unternehmen zunehmend nicht nur die Bauteilfertigung, sondern auch Teile der Vormontage, Lagerhaltung und die Produktion im Allgemeinen (Deloitte & BDI 2024).

*Jedes zehnte  
Beschäftigungs-  
verhältnis der  
Industrieproduktion  
in Österreich  
entfällt auf die  
Fahrzeugindustrie*

Die genauen Grenzen der Fahrzeugbranche, die sich sowohl aus Kfz-Industrie als auch Dienstleistungssektoren wie Kfz-Handel und -Reparatur zusammensetzt, variieren, je nachdem, ob auch Unternehmen, die über die verschiedenen Vorleistungsstufen hinweg an der Wertschöpfungskette „Fahrzeug“ beteiligt sind, miteinbezogen sind, z. B. in der Fahrzeugindustrie die Metall-, Gummi-, Kunststoff-, Chemie- sowie die Elektro- und Softwareindustrie. Vor allem Elektronik und Software nehmen in der automobilen Wertschöpfung einen immer größeren Stellenwert ein. Die Gesamtgröße des Fahrzeugsektors in Österreich inkl. aller vor- und nachgelagerten Wirtschaftsbereiche wurde vom WKO-Fachverband Fahrzeugindustrie im Jahr 2022 auf 355.000 Beschäftigte geschätzt, wovon (nur) 93.000 auf die Automobilproduktion im engeren Sinn fielen (WKO 2023). Pichler et al. (2021) schätzen auf Basis der Fachverbandstatistiken, dass ca. jedes zehnte Beschäftigungsverhältnis in der Industrieproduktion Österreichs auf die Fahrzeugindustrie entfällt (vgl. Pichler et al. 2021).

Aufgrund der genannten Entwicklungen spricht mittelfristig sowohl normativ im Sinne einer Erreichung von Klima- und Ökologiezielen als auch aufgrund der für den Verbrennungsmotor negativen Gesamtentwicklung viel für zunehmende Qualifikationsbedarfe im Fahrzeugsektor. Dies muss nicht zwangsläufig zu Massenentlassungen führen, insbesondere dann nicht, wenn proaktiv Weiterbildungsschritte gesetzt werden. Dennoch muss vorausschauend damit gerechnet werden, dass durch die Umstellung der globalen Automobilproduktion auf E-Autos Stellen in den österreichischen Zuliefererbetrieben abgebaut werden, insbesondere bei Exporteuren von Otto- und Dieselmotorenteilen und anderen verbrennungsmotorspezifischen (Vor-)Produkten. Davon sind Produktionsmitarbeiter:innen unterschiedlicher Berufsgruppen, darunter Kfz-Techniker:innen und Metalltechniker:innen, aber auch zahlreiche Hilfsarbeitskräfte betroffen. Für Kfz-Techniker:innen in Autowerkstätten kommt hinzu, dass die sinkende Zahl von Verbrennungsmotoren auf Österreichs Straßen und die Zunahme von alternativen Hochvolt-Antriebstechnologien und von komplexerem Software-Equipment andere Instandhaltungs-, Wartungs- und Reparaturarbeiten erfordert als jene, die in den auf

Otto- und Dieselmotor spezialisierten Kfz-Werkstätten gebraucht wurden. Darüber hinaus ist denkbar, dass die Digitalisierung sowie der Ausbau des öffentlichen Verkehrs bzw. von Sharing-Angeboten zu einem Gesamtrückgang des Kfz-Bestandes und damit des Servicevolumens in Kfz-Werkstätten und Autohäusern führen könnten.

## 2.2 Berufswanderkarte für Kfz-Techniker:innen

Der Beruf Kfz-Techniker:in kann als exemplarischer Fall eines von Ökologisierung und Digitalisierung betroffenen Berufsbildes gelten. Kfz-Fachkräfte sind auf den motorisierten Individualverkehr (v. a. Pkw) angewiesen und üben darüber hinaus jene manuellen Tätigkeiten am Fahrzeug aus, die mit zunehmend komplexer werdendem Softwareeinsatz und durch die Zunahme von E-Autos in der Fahrzeugflotte langfristig weniger gefragt erscheinen, wie die folgende Tätigkeitsbeschreibung zeigt: „Kraftfahrzeugtechniker\*innen arbeiten vor allem in KFZ-Werkstätten und führen Wartungs- und Reparaturarbeiten an Kraftfahrzeugen (PKWs, LKWs, Bussen, Motorrädern usw.) durch. Eigenständig oder im Team bauen sie schadhafte und unbrauchbar gewordene Teile aus und ersetzen diese durch neue. Sie beraten die Kundinnen und Kunden über die erforderlichen Reparaturen und Servicearbeiten und kontrollieren, warten, reparieren und montieren mechanische, elektrische und elektronische Bauteile, wie z. B. Motoren, Fahrwerk, Beleuchtungs-, Zünd- und Starteranlagen oder Alarmanlagen. Sie nehmen Einstellungen am Motor, an den Bremsen, an der Lenkung oder an der Lichtanlage vor und führen das für Kraftfahrzeuge vom Hersteller vorgeschriebene Service bzw. die gesetzlich vorgeschriebene Sicherheits- und Umweltüberprüfung (Pickerlprüfung) durch. Bei ihrer Arbeit hantieren sie mit elektronischen Mess- und Prüfgeräten, aber auch mit Handwerkzeugen wie Schraubenzieher, Schraubenschlüssel, Feilen, Zangen usw. In Industriebetrieben arbeiten Kraftfahrzeugtechniker\*innen auch in der Herstellung von Kraftfahrzeugen mit.“ (BIC 2025)

*Kfz-Techniker:in als gutes Beispiel für ein von Ökologisierung und Digitalisierung betroffenes Berufsbild*

Möglicher Weiterbildungsbedarf spiegelt sich auch in der Ausbildungsverordnung des Lehrberufs wider (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit 2008). In den vergangenen Jahren wurde diese bereits um ökologische und digitale Aspekte erweitert. Bereits das zweijährige Grundmodul vermittelt demnach Wissen über alternative Antriebskonzepte und nach Absolvierung des Hauptmoduls (in Pkw-, Nutzfahrzeug- oder Motorradtechnik) kann in der vierjährigen

*Die Ausbildungsverordnung des Lehrberufs Kfz-Techniker:in wurde um ökologische und digitale Aspekte erweitert*

Ausbildungsvariante das Spezialmodul Systemelektronik oder Hochvolt-Antriebe gewählt werden. Die verbrennungsmotorspezifischen Ausbildungsinhalte sind aber nach wie vor dominierend: Dazu zählen Prüf-, Ausbau-, Montage-, Instandsetzungs- und Wartungsarbeiten an Diesel- und Otto-Motoren und an verbrennungsmotorspezifischen Einzelbaugruppen (Kolben, Lager, Kurbelwellen, Zylinderkopf mit Ventilen, Motorsteuerung, Kraftstoffversorgungsanlagen, Gemisch-Aufbereitungsanlagen, Einspritzanlagen, Auspuff- und Abgasreinigungsanlagen) und Kraftübertragungseinrichtungen (Antriebe, Kupplung, Getriebe) sowie Kenntnisse zu Kraftstoffen und bestimmten Hilfsstoffen (Schmieröle).

*Vorhandene  
Kompetenzen und  
Stärken für andere  
Berufsfelder nützen  
können*

Für ältere Fachkräfte, die in ihrer Ausbildung weniger Inhalte zu alternativen Antriebstechnologien hatten, sind Weiterbildungsbedarfe vermutlich größer. Daher stellt sich die Frage, wie sich Kfz-Techniker:innen einerseits im erlernten Beruf weiterbilden können und andererseits vorhandene Kompetenzen und Stärken, darunter die Begeisterung für Technik, die Arbeit mit Werkzeug und Maschinen, gutes räumliches Vorstellungsvermögen, handwerkliche Geschicklichkeit, körperliche Belastbarkeit und Genauigkeit (vgl. dazu BIS 2025), auch außerhalb der Kfz-Branche zum Einsatz kommen können.

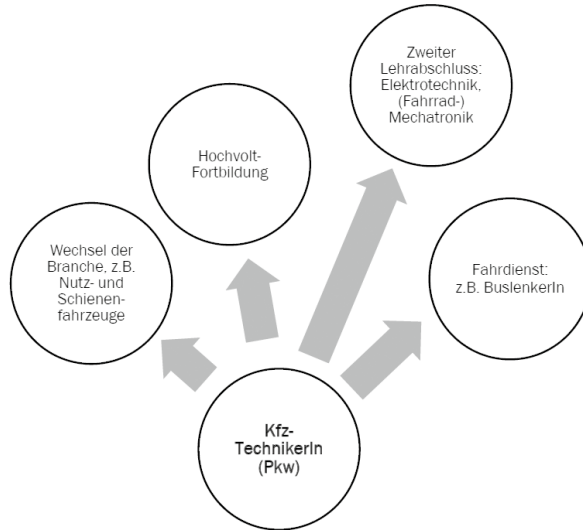
Eine erste Strategie wäre der Wechsel in ökologischere Branchen unter Beibehaltung des erlernten Berufs, z. B. als Kfz-Techniker:in in die für die österreichische Wirtschaft quantitativ bedeutende Schienenfahrzeugproduktion, die darüber hinaus ein hohes zukünftiges Industriepotenzial aufweist (Cserian et al. 2025). Eine Up-Skilling-Strategie könnte demgegenüber darin bestehen, Kurzausbildungen für Instandhaltung und Reparatur von E-Autos zu absolvieren. Diese Hochvolt-Kurzausbildungen, meist am privaten Weiterbildungsmarkt angeboten, sind in der Regel dreistufig (HV1- bis HV3-Kurse) aufgebaut und umfassen insgesamt ca. 60 Lerneinheiten. Sie vermitteln facheinschlägiges Wissen zu E-Fahrzeugen, darunter das Austauschen und Reparieren von E-Motoren und den sicheren Umgang damit. Kurzausbildungen existieren auch für andere Antriebstechnologien (wie z. B. für Wasserstoffantriebe, für deren Tausch und Reparatur besondere Sicherheitsvorkehrungen und technisches Know-how benötigt wird).

Neben diesen eher inkrementellen Anpassungen wurde der Erwerb eines gleichwertigen Lehrabschlusses (der im Zuge des außerordentlichen Lehrabschlusses verkürzt erfolgen kann) als möglicher Berufswechselfad analysiert. Eine mögliche Requalifizierungsstrategie von Kfz-Fachkräften könnte etwa darin bestehen, in einen verwandten Lehrberuf zu wechseln, der womöglich eine breiteres Einsatzspektrum als die Fahrzeugtechnik ermöglicht, z. B. in Elektrotechnik oder Mechatronik. Auch Lehrberufe mit explizitem Ökologiebezug (z. B. Fahrradmechatronik) können als Alternativen infrage kommen. Die Ausbildung in einem verwandten Lehrberuf kann – nicht verpflichtend, aber vielfach erforderlich – über Vorbereitungslehrgänge auf den außerordentlichen Lehrabschluss am privaten Weiterbildungsmarkt im Umfang von ca. 300 Lehreinheiten absolviert werden.

Als weitere Strategie kommen die weniger zeitaufwendigen, wenn gleich potenziell mit Lohnverlusten verbundenen Quereinstiege in Berufe in Frage, die keinen Lehrabschluss oder schulischen Abschluss voraussetzen, aber für die Ökologisierung hochrelevant sind, etwa Fahrdienste (Lokführer:innen, Straßenbahn- oder Busfahrer:innen), wo der (Quer-)Einstieg in der Regel über eine betriebliche Kurzausbildung erfolgt. (Generell wird sich der Ausbau des öffentlichen Verkehrs in einem erhöhten Beschäftigungsbedarf niederschlagen, da für den weiteren Ausbau abgesehen von Mobilitätsdienstleister:innen wie Buslenker:innen und Zugbegleiter:innen z. B. auch mehr Tiefbauer:innen oder Gleisbautechniker:innen benötigt werden.)

*Der Ausbau des öffentlichen Verkehrs wird sich in einem erhöhten Beschäftigungsbedarf niederschlagen*

**Abbildung 1:**  
*Berufswanderkarte für Kraftfahrzeugtechniker:innen*



### 2.3 Berufswanderkarte für Metalltechniker:innen

*Wechsel innerhalb der Metallbranche sollten durch betriebliche Ein- bzw. Umschulungen relativ zeitschonend möglich sein*

Noch eher als für Kfz-Techniker:innen ist für Fachkräfte mit Lehrabschluss Metalltechnik ein Branchenwechsel innerhalb der Metallindustrie, also von der Autoindustrie zu ökologisch nachhaltigeren Produktgruppen wie Schienenfahrzeugen oder technischen Anlagen für die Energiewende (z. B. in der Batterieproduktion, bei Heiztechnologien, Großmotoren oder Wasserkraftwerken) ein naheliegender Wechsel. Solche Wechsel innerhalb der Metallbranche sollten durch betriebliche Ein- bzw. Umschulungen, eventuell ergänzt um Kurz- und Spezialausbildungen, relativ zeitschonend möglich sein. Kurzausbildungen für die Metallindustrie, die beispielsweise von privaten Weiterbildungseinrichtungen wie BFI, WIFI und TÜV angeboten werden, sind breitgefächert und umfassen etwa Inhalte wie Umweltschutz und Ressourcenmanagement, Energie- und Ressourceneffizienz, Lebenszyklen und Produktkreisläufe. Auf regionaler Ebene sind zudem speziell für Schweißtechniker:innen die Schweißtechnische Zentralanstalt (SZA) in Wien sowie die Akademie des steirischen Automobilclusters (AC Styria Academy) zu erwähnen, die ebenfalls Kurse mit Ökologie-Schwerpunkt anbieten.

Auch Zweitabschlüsse in einem verwandten Lehrberuf, wie z. B. Elektronik, Maschinenbau, Mechatronik oder Werkstoffbautechnik kommen (ähnlich wie bei den Kfz-Techniker:innen) für Wechselinteressierte infrage. Die Liste der verwandten Lehrberufe enthält für Metalltechnik unter anderem die klimarelevanten Lehrberufe Elektronik, Elektrotechnik, Maschinenbau, Mechatronik, Sonnenschutztechnik und Prozesstechnik, die entweder im Betrieb oder durch berufsbegleitende Vorbereitungslehrgänge (ca. 300 Lehreinheiten) am privaten Weiterbildungsmarkt absolviert werden können. Insbesondere Elektrotechnik wäre hier eine interessante Option für Fachkräfte, die in die Solar-, oder Photovoltaiktechnik wechseln oder Wärmepumpen installieren wollen, da hierfür in der Regel ein Abschluss in Elektrotechnik erforderlich ist, der zur Installation und Inbetriebnahme von Energieanlagen befähigt.

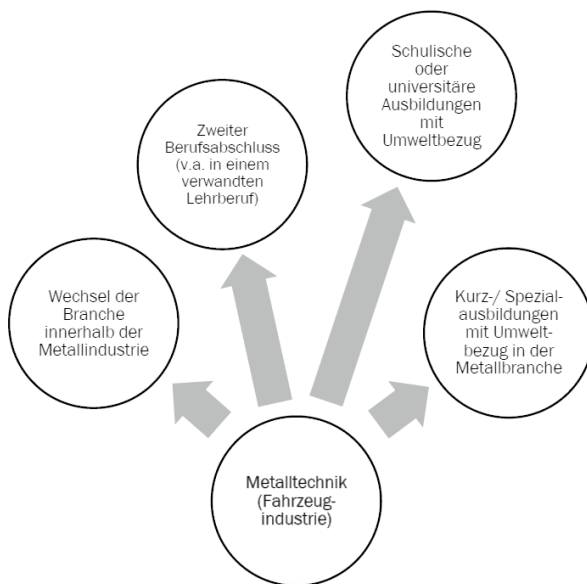
Deutlich aufwendiger, aber im Zuge einer Höherqualifizierung ebenfalls möglich, sind schulische oder akademische Metalltechnik-Ausbildungen mit Umweltbezug, etwa die zwei- bis dreijährigen Aufbaulehrgänge an den HTL bzw. an HTL-Kollegs (z. B. in den Fächern Elektrotechnik, Maschinenbau oder Mechatronik), die in weiterer Folge zu einem facheinschlägigen Universitäts- oder FH-Studium mit Umweltbezug führen könnten. In zeitlicher Hinsicht gehen diese Berufswanderwege deutlich über die in der Studie fokussierten niedrigschwelligen Umstiege hinaus. Aufbaulehrgänge können zwar berufsbegleitend absolviert werden, dauern jedoch ca. zwei bis drei Jahre. Soll zudem berufsbegleitend ein Studium (z. B. an einer Fachhochschule) absolviert werden (beispielsweise in Maschinenbau, Werkstoffwissenschaften oder Fertigungstechnik), steigt die Dauer des Wanderwegs auf mehrere Jahre.

Eine schulische oder akademische Ausbildung ist vor dem Hintergrund der Antriebswende jedoch auch deshalb als sinnvoll zu bewerten, weil im Kontext der Antriebswende die ohnehin hohe Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften für die Elektromobilität laut Prognosen weiter steigen wird, und zwar in allen Bereichen (F&E, Vertrieb/Kundenbetreuung, Fertigung, Einkauf/Beschaffung, Management und Verwaltung) sowie in allen MINT-Ausbildungen. Bei den Berufsausbildungen sind das z. B. Elektronik, Leistungselektronik, Mechatronik, Informatik und Systemintegration; bei den akademischen MINT-Abschlüssen insbesondere Elektrotechnik, Elektronik,

*Im Kontext der Antriebswende wird die ohnehin hohe Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften für die Elektromobilität weiter steigen*

Automatisierungstechnik, Energiesysteme, Informatik und Mechatronik (Fraunhofer Austria 2020).

**Abbildung 2:**  
Berufswanderkarte für Metalltechniker:innen in der Fahrzeugindustrie



## 2.4 Geopolitische Zeitenwende

*Ein Teil der industriellen Revitalisierung wird darin liegen müssen, den EU-Binnenmarkt als Absatzmarkt noch stärker zu forcieren*

An dieser Stelle und mit Bezug auf die Automotive-Branche als zentralen Bereich des deutschen und österreichischen Exportmodells: Angesichts der geopolitischen Veränderungen – China auf der Überholspur, Krieg in der Ukraine, die USA kündigen Europa die Kooperation auf – wird die Antwort unter anderem „mehr Europa“ und „mehr Ökologisierung“ heißen müssen, gerade wenn es um Industrie- und Wirtschaftspolitik geht. Der Technologievorsprung der deutschen Automobilhersteller, die für viele österreichische Zulieferbetriebe der zentrale Absatzmarkt (gewesen) sind, ist vielen Einschätzungen zufolge verloren gegangen (stellvertretend: Menez & Rabe 2025; Janson & Herdin 2025). Das wird v. a. auf die zögerliche Haltung beim Umstieg vom Verbrennungsmotor auf die E-Mobilität zurückgeführt bzw. auf die kurzfristige Ertragsoptimierung durch Verschleppungstaktiken beim Ausstieg aus dem Verbrennungsmotor. Entscheidend

sind heute Batterie und Software, und hier sind europäische Player gegenüber den chinesischen E-Auto-Produzenten gegenwärtig in der Defensive; dazu kommt, dass gerade der Absatzeinbruch auf dem chinesischen Markt schmerzt. Weil am europäischen Automotive-Sektor direkt oder indirekt mehr als zehn Millionen Jobs hängen und ein Schrumpfungsprozess auch in angrenzenden Branchen zu Exporteinbußen führt, wird ein Teil der industriellen Revitalisierung darin liegen müssen, den EU-Binnenmarkt als Absatzmarkt noch stärker zu forcieren, insbesondere mit innovativen Produkten, wie z. B. im Draghi-Report dargelegt (European Commission 2024). Als zweite Antwort zeichnet sich ab: Die günstigen Energiekosten dank russischem Erdgas wird es wohl nicht mehr geben, umso mehr spricht für die endogene Energieversorgung v. a. mit Erneuerbaren sowie für einen allgemeinen massiven Ausbau sozialökologischer Infrastrukturen und Produktportfolios. Der Kfz-Sektor könnte bei einer weitreichenden Umstellung des Individualverkehrs auf E-Mobilität plus Stromversorgung mit erneuerbaren Energien sogar eine zentrale Rolle einnehmen: über die Speicherfunktion von Batterien, die bidirektionales Laden ermöglichen und damit die ansonsten volatile Energiegewinnung aus Sonne, Wind (und in Zukunft auch Wasser) stabilisieren können. Und drittens: Die bislang vergleichsweise günstige Verteidigungspolitik durch den NATO-Schutzschirm für Europa und implizit auch für Österreich bröckelt angesichts der Verwerfungen mit der US-Regierung. In beschäftigungspolitischer Hinsicht wären (ebenso wie beim Argument der Steigerung der heimischen Wertschöpfung bei Erneuerbaren anstatt Import von Öl und Gas) die steigenden Budgets für Rüstung und Sicherheit vor allem in Europa zu investieren. Ungeachtet des Ansatzes, nach Beschäftigungspotenzialen vor allem in ökologischen Berufsfeldern zu fahnden und ungeachtet des Zielkonflikts zwischen Aufrüstung und sozialökologischem Umbau (siehe z. B. Raza 2025) dürfte nach derzeitigem Trend die europäische Rüstungsindustrie zumindest einen Teil der Beschäftigten absorbieren, die in der Metallbranche bzw. in der Fahrzeug-Zulieferindustrie durch den Strukturwandel weg vom Verbrenner ins Abseits geraten könnten.

*Kfz-Sektor kann bei der Umstellung des Individualverkehrs auf E-Mobilität eine zentrale Rolle spielen*

### **3. Zukunfts-Checks und Zukunftstarifverträge in deutschen Kfz-Zulieferbetrieben**

Angesichts der vielen Schlagzeilen zu Unternehmen im Fahrzeugsektor, die Stellenkürzungen oder Standortschließungen vornehmen – sei dies in Österreich oder mit Auswirkungen auf Österreich –, ist der Transformationsbedarf in dieser Branche offenkundig. Ähnlich offenkundig sind die Grenzen eines Ansatzes, gerade in einer kriselnden und zugleich beschäftigungsintensiven Branche, der nur auf individuelle Umstiege setzen würde. Insofern und gleichsam quer zum Zugang „Berufswanderkarten“, wo vorrangig individuelle Entscheidungen zu Berufs- oder Jobwechsel in den Blick genommen werden, sind die Betriebe im Automotive-Sektor als die maßgeblich Verantwortlichen nicht aus der Pflicht zu entlassen, zumal die Entscheidungsträger:innen etwa in Deutschland den Antriebswechsel vom Verbrenner zur E-Mobilität lange hinausgezögert haben – auch

*Ein proaktiver und beteiligungsorientierter Planungsprozess bindet Beschäftigte und deren Interessenvertretung möglichst frühzeitig ein*

zulasten der Beschäftigten. Hier sollten proaktiv, d. h., bevor Betriebe Personal abbauen oder gänzlich Standorte schließen müssen, neue Strategien für die Zukunft reflektiert und rechtzeitig die notwendigen Pfade eingeschlagen werden – sei dies über maßgeschneiderte Weiterbildung oder z. B. eine Kfz-Stiftung, um die Arbeitslosigkeit gering zu halten. Ein weiterer Vorschlag ist die möglichst frühzeitige Einbindung der Beschäftigten und deren Interessenvertretung, um Transformationspfade nicht erst dann – reaktiv – verhandeln zu müssen, wenn die Umsätze und Erträge im Sinkflug sind, sondern schon Jahre davor in einem proaktiven und beteiligungsorientierten Planungsprozess.

Ein Instrument, das in den letzten Jahren in der deutschen Autozulieferbranche Bekanntheit erlangt hat – und wohl auch auf Österreich übertragbar ist –, ist das von der IG Metall in Baden-Württemberg entwickelte Workshop-Format „Zukunfts-Check“, das den Mitbestimmungsakteur:innen z. B. in großen Zulieferbetrieben wie Bosch, Mahle oder ZF Friedrichshafen neue Perspektiven eröffnen konnte und in weiterer Folge zu mehreren „Zukunftstarifverträgen“ geführt hat (vgl. z. B. Scheytt 2025). Der „Zukunfts-Check“ für Betriebsrät:innen und Vertrauensleute unterstützt diese dabei, die Zukunftsfähigkeit ihrer

Ein Instrument, das in den letzten Jahren in der deutschen Autozulieferbranche Bekanntheit erlangt hat – und wohl auch auf Österreich übertragbar ist –, ist das von der IG Metall in Baden-Württemberg entwickelte Workshop-Format „Zukunfts-Check“, das den Mitbestimmungsakteur:innen z. B. in großen Zulieferbetrieben wie Bosch, Mahle oder ZF Friedrichshafen neue Perspektiven eröffnen konnte und in weiterer Folge zu mehreren „Zukunftstarifverträgen“ geführt hat (vgl. z. B. Scheytt 2025). Der „Zukunfts-Check“ für Betriebsrät:innen und Vertrauensleute unterstützt diese dabei, die Zukunftsfähigkeit ihrer

Unternehmen oder Standorte und damit auch der Arbeitsplätze besser einzuschätzen (IG Metall o. J.; Re-Tra-Netz 2024). Das Workshop-Format bietet eine geführte Reflexion, um die strategisch richtigen Fragen zu stellen. Wie gut ist der Betrieb für den anstehenden Wandel aufgestellt? Wie wertschöpfend sind die Produkte und Dienstleistungen und werden sie künftig noch nachgefragt? Hat das Unternehmen eine belastbare Unternehmensstrategie und wie wird sie umgesetzt? Welche Qualifikationen werden benötigt, um voraussehbare Herausforderungen erfolgreich bewältigen zu können? Daraus entsteht ein aktivierender Handlungsansatz, um den technologischen und ökonomischen Entwicklungen nicht ausgeliefert zu sein, sondern proaktiv nach Lösungen zu suchen – d. h., um agieren und nicht nur reagieren zu können. Im Kern geht es darum, Betriebsrät:innen und Beschäftigte zu Mitwirkenden bei der Suche nach neuen Produkten und Geschäftsideen zu machen. Inzwischen ist dieses Format fest in der betriebspolitischen Arbeit der IG Metall Baden-Württemberg verankert. Über verschiedene Branchen und Betriebsgrößen hinweg wurden z. B. im Jahr 2022 über 30 Zukunfts-Checks durchgeführt (IG Metall 2023). Das resultierte in einer Reihe sogenannter Zukunfts-tarifverträge, die als Prozessvereinbarungen mit Phasen und Meilensteinen konzipiert sind, um in einem systematischen Austausch zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat z. B. jährlich standortspezifische Zielbilder und Zukunftskonzepte zu entwickeln.

*In „Zukunfts-Checks“ geht es darum, Betriebsrät:innen und Beschäftigte zu Mitwirkenden bei der Suche nach neuen Produkten und Geschäftsideen zu machen*

#### **4. Schlussfolgerungen**

Als ein wichtiges Fazit der eigenen Recherchen zu Berufswechselfaden lässt sich festhalten, dass viele Umschulungen kürzer und mit weniger Aufwand bewältigbar sind, als oft vermutet wird. Empirische Studien wie jene von Sabine Pfeiffer (2024) belegen zudem, dass Beschäftigte in Branchen wie der Automobilindustrie durchaus in der Lage sind, die im Zuge der „twin transition“ entstehenden zusätzlichen Anforderungen (Digitalisierung, Ökologisierung) zu bewältigen. Mit Bezug auf selbstinitiierte Wechsel des Arbeitsplatzes, des Arbeitgebers oder des Berufs braucht es zugleich mehr Informationen über passende Qualifizierungswege – und freilich auch passende Aus- und Weiterbildungsangebote sowie finanzielle Unterstützung. In den Analysen zu Wechselfaden, die mit vertretbarem Aufwand realisierbar erscheinen, zeigt sich unter anderem, dass selbst vermeintliche „low-hanging fruits“, wie etwa der Umstieg zwischen zwei Lehrberufen oder Quereinstiege mithilfe betrieblicher

*Viele Umschulungen sind kürzer und mit weniger Aufwand bewältigbar, als oft vermutet wird*

*Ein universeller  
Zugang zu Weiter-  
bildung sowie mehr  
Lehrkräfte und  
Bildungsangebote  
in allen Regionen  
Österreichs wären  
wichtig*

Ausbildungen aus Sicht der Betroffenen in zeitlicher, organisatorischer und finanzieller Hinsicht vielfach mit Hürden bzw. finanziellen Einbußen verbunden sind. Ein Manko ist das oft geringe Wissen über die Inanspruchnahme geeigneter Weiterbildungsformate, etwa bei Personen in „normaler“ Beschäftigung, aber mit erkennbarem Bedarf an Auf- und Umschulungen, die in Handwerksberufen bei Innovationssprüngen wie im Fall der Dekarbonisierung typischerweise anfallen. Abgesehen von „training on the job“ oder unternehmensseitig veranlassten Kurzausbildungen ist die Karezierung des bestehenden Jobs oft die Voraussetzung für eine ambitioniertere Weiterbildung. Weil mit einer längeren Karezierung und AMS-Bezug allerdings Einkommensverluste verbunden sind, wird dieser Pfad von Personen in aktiver Beschäftigung eher zögerlich aufgegriffen. Insgesamt kann festgehalten werden, dass organisatorische Hürden auf Seiten von Berufswechsel-Interessent:innen (d. h. vielfach berufsbegleitende Selbstorganisation und -finanzierung von Weiterbildung) auf eine mangelnde Durchlässigkeit auf bestimmten Stufen der beruflichen Bildung und auf ein fragmentiertes Weiterbildungs- und Weiterbildungsförderungsangebot treffen, die zusammen eine schnellere ökologische Transformation der Arbeitswelt erschweren. Abhilfe würden ein universeller Zugang zu Weiterbildung (Recht auf Weiterbildung über Instrumente wie Bildungskonten oder Qualifizierungsgeld) sowie mehr Lehrkräfte und Bildungsangebote in allen Regionen Österreichs schaffen; weiters adäquate Förderangebote, die wechselbereite Erwerbstätige für die Zeit ihrer Umqualifizierung finanziell besser absichern helfen.

### **Literatur**

- » *Austrian Association for Advanced Propulsion Systems – A3PS (2022): Austrian Roadmap for Sustainable Mobility – a long-term perspective. Wien.*
- » *BIC (2025): Kraftfahrzeugtechnik (Modullehrberuf) – Lehrzeit: 3 1/2 bzw. 4 Jahre, [online] <https://www.bic.at/berufsinformation.php?brfid=2106>.*
- » *BIS (2025): AutomechanikerIn, [online] <https://bis.ams.or.at/bis/beruf/1269-AutomechanikerIn>.*
- » *Boston Consulting Group & Agora Verkehrswende (2021): Automobile Arbeitswelt im Wandel: Jobeffekte in Deutschland bis 2030, [online] <https://web-assets.bcg.com/15/a7/7991fab749438a5df30fb7ad9773/de-automobile-world-of-work-2030.pdf>.*
- » *Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie – BMK (2022): Mobilitätsmasterplan 2030. Wien, [online] <https://www.bmk.gv.at/themen/mobilitaet/mobilitaetsmasterplan/mmp2030.html>.*

- » Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2008): Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit über die Berufsausbildung im Lehrberuf Kraftfahrzeugtechnik, [online] [https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA\\_2008\\_II\\_408/BGBLA\\_2008\\_II\\_408.pdf](https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2008_II_408/BGBLA_2008_II_408.pdf).
- » Cserian, Lukas / Eder, Julia / Hornykewycz, Anna / Porak, Laura / Pühringer, Stephan (2025): *Mobilitätswende produzieren. Produktionsbedingungen der österreichischen Bahnindustrie und industrielle Potenziale durch den Ausbau des öffentlichen Verkehrs*. ICAE Working Paper Series, No. 162, Johannes Kepler University Linz, Institute for Comprehensive Analysis of the Economy (ICAE), Linz.
- » Deloitte / BDI (2024): *Lieferketten und Margen unter Druck – Technologie als Hoffnungsträger*. Supply Chain Pulse Check 2024, [online] <https://www2.deloitte.com/de/de/pages/energy-and-resources/articles/supply-chain-pulse-check.html>.
- » Der Standard (2023): *Österreichs Autobranche droht Bedeutungsverlust*, 19.4.2023, [online] <https://www.derstandard.at/story/2000145675781/oesterreichs-autobrauche-braucht-hilfe>.
- » Der Standard (2024): *6300 Jobs in Österreich laut einer Studie direkt von VW abhängig*, 6.12.2024, [online] <https://www.derstandard.at/story/3000000247290/auto-krise-6300-jobs-in-214sterreich-direkt-von-vw-abh228ngig>.
- » Eichmann, Hubert / Mayer, Wolfgang / Steiner, Karin (2024): *Grüne Berufswanderkarten für den sozialen und ökologischen Umbau*. Studie im Auftrag der AK Wien, [online] <https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitsmarkt/Berufswanderkarten.pdf>.
- » European Commission (2024): *The future of European competitiveness: Report by Mario Draghi*, [online] [https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/draghi-report\\_en#paragraph\\_47059](https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/draghi-report_en#paragraph_47059).
- » Fraunhofer Austria (2020): *E-MAPP 2. E-Mobility – Austrian Production Potential, Qualification and Training needs*. Fraunhofer Austria Research GmbH, TU Wien, Smart Mobility Power GmbH, [online] [https://www.klimafonds.gv.at/wp-content/uploads/2024/10/2020\\_E-MAPP2\\_-FhA\\_TU\\_SMP\\_v2.3-1.pdf](https://www.klimafonds.gv.at/wp-content/uploads/2024/10/2020_E-MAPP2_-FhA_TU_SMP_v2.3-1.pdf).
- » Fraunhofer Austria (2022): *Transformation der österreichischen Fahrzeugindustrie*, [online] [https://www.fahrzeugindustrie.at/sites/default/files/uploads/news/2022\\_fraunhofer\\_austria\\_studie\\_transformation\\_der\\_oesterreichischen\\_fahrzeugindustrie.pdf](https://www.fahrzeugindustrie.at/sites/default/files/uploads/news/2022_fraunhofer_austria_studie_transformation_der_oesterreichischen_fahrzeugindustrie.pdf).
- » IG Metall (o.J.): *Zukunftscheck für Betriebsrät:innen und Vertrauensleute*, [online] <https://www.bw.igm.de/static/extra/solidaritaet-gewinnt/29.zukunftscheck.pdf>.
- » IG Metall (2023): *Die Zukunft wartet nicht*. Bezirk metall 1/2 2023, [online] [https://www.igmetall.de/download/20230103\\_Bezirk\\_BaWue\\_01\\_02\\_2023\\_900\\_komplett\\_a365da0eb7bba9437f5397d7c85e2a1b-4d0fed3e.pdf](https://www.igmetall.de/download/20230103_Bezirk_BaWue_01_02_2023_900_komplett_a365da0eb7bba9437f5397d7c85e2a1b-4d0fed3e.pdf).
- » Janson, Hauke / Herdin, Gunvald (2025): *Kompetenzentwicklung in der Automobilbranche. Weniger Jobs, neue Anforderungen*. Bertelsmann Stiftung, [online] <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/beschaeftigung-im-wandel/projektnachrichten/weniger-jobs-neue-anforderungen-so-veraendert-sich-die-automobilindustrie>.

- » Jost, Oskar / Nivorozhkin, Anton Jost (2023): *Beschäftigung in der Auto-industrie wandelt sich*, in: *Wirtschaftsdienst* 103/1, S. 38–42.
- » Menez, Raphael / Rabe, Daniel (2025): *Transformation der Automobil- und Zulieferindustrie. Ansätze der IG Metall Baden-Württemberg*. Präsentation in der AK Wien im Oktober 2025.
- » Pfeiffer, Sabine (2024): *Kein Schachmatt für den Beruf in der doppelten Transformation*; in: Schlögl et al. (Hg.) *Krie und Nachhaltigkeit. Herausforderungen für berufliche Bildung*, 27-37, [online] <https://www.wbv.de/shop/Krise-und-Nachhaltigkeit-Herausforderungen-fuer-berufliche-Bildung-176713>.
- » Pichler, Melanie / Krenmayr, Nora / Maneka, Danyal / Brand, Ulrich / Högelberger, Heinz / Wissen, Markus (2021): *Beyond the jobs-versus-environment dilemma? Contested social-ecological transformations in the automotive industry*, in: *Energy Research & Social Science*, 79, 102180.
- » Raza, Werner (2025): *Industriepolitik und doppelte Transformation – es braucht jetzt eine progressive Agenda!*, [online]: <https://www.awblog.at/Europa/Industriepolitik-und-Transformation>
- » Re-Tra-Netz (2024): *Zukunfts-Check*, [online] <https://retranetz-bb.de/download/zukunfts-check-1>.
- » Scheytt, Stefan (2025): „Mitwirken, wie wir es bisher nicht kannten“. *Magazin Mitbestimmung*, Ausgabe 3/2025, [online] <https://www.boeckler.de/de/magazin-mitbestimmung-2744-mitwirken-wie-wir-es-bisher-nicht-kannten-69415.htm>.
- » WKO (2023): *Statistische Jahrbuch 2023 Fachverband Fahrzeugindustrie*, [online] [https://www.fahrzeugindustrie.at/fileadmin/content/Zahlen\\_\\_\\_Fakten/Statistikjahrbuch/Seite4.15.pdf](https://www.fahrzeugindustrie.at/fileadmin/content/Zahlen___Fakten/Statistikjahrbuch/Seite4.15.pdf).

# Diskriminierung Älterer am österreichischen Arbeitsmarkt

---

1. Die Lage älterer Beschäftigter am Arbeitsmarkt	82
1.1 Beschäftigung und Arbeitslosigkeit im Alter	82
1.2 Übergangsraten von älteren Arbeitnehmer:innen	84
1.3 Längere Arbeitslosendauer bei älteren Beschäftigten	86

---

2. Diskriminierung von älteren Arbeitnehmer:innen	88
2.1 Gründe für Altersdiskriminierung	90

---

3. Altersdiskriminierung, Fachkräftemangel und Pensionen	90
--	----

*Thomas  
Pilgerstorfer*

*Thomas Pilgerstorfer,  
BSc MSc ist Referent  
in der Abteilung Wirt-  
schafts-, Sozial- und  
Gesellschaftspolitik der  
Arbeiterkammer Ober-  
österreich mit dem  
Arbeitsschwerpunkt  
Pensions- und Sozial-  
staatsfinanzierung.*

Für ältere Arbeitnehmer:innen ist die Lage am Arbeitsmarkt besonders herausfordernd. In zahlreichen Zeitungsartikeln wird von älteren Arbeitnehmer:innen berichtet, die zig Bewerbungen geschrieben und trotzdem keine oder kaum Einladungen zu Bewerbungsgesprächen oder eine Jobzusage bekommen haben (Peric 2025; Pollak 2025). Eine Auswertung<sup>1</sup> der AK Oberösterreich zeigt, dass 41 Prozent der Betriebe mit mehr als vier Mitarbeiter:innen keine einzige Person über 60 Jahre eingestellt haben (AK OÖ 2025). Parallel zu diesen Befunden gibt es Debatten über einen Fachkräfte- bzw. Personal-mangel (Corazza 2026) und – vor allem von Unternehmensvertreter:innen – die Forderung nach einer Erhöhung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters (nachrichten.at 2025). Der Artikel greift einen Teil dieser Debatte auf und beleuchtet tatsächliche und scheinbare Widersprüche.

Im ersten Teil wird die Lage von älteren Arbeitnehmer:innen am Arbeitsmarkt analysiert. Hauptaugenmerk dabei liegt auf Übergangsraten zwischen Erwerbsstadien und auf dem Einfluss von Alter auf die Dauer der Arbeitslosigkeit. Im zweiten Teil wird Altersdiskriminierung am Arbeitsmarkt beleuchtet. Wie das scheinbar widersprüchliche gleichzeitige Auftreten von Personal-mangel und Altersdiskriminierung erklärt werden kann, wird im letzten Teil diskutiert.

## **1. Die Lage älterer Beschäftigter am Arbeitsmarkt**

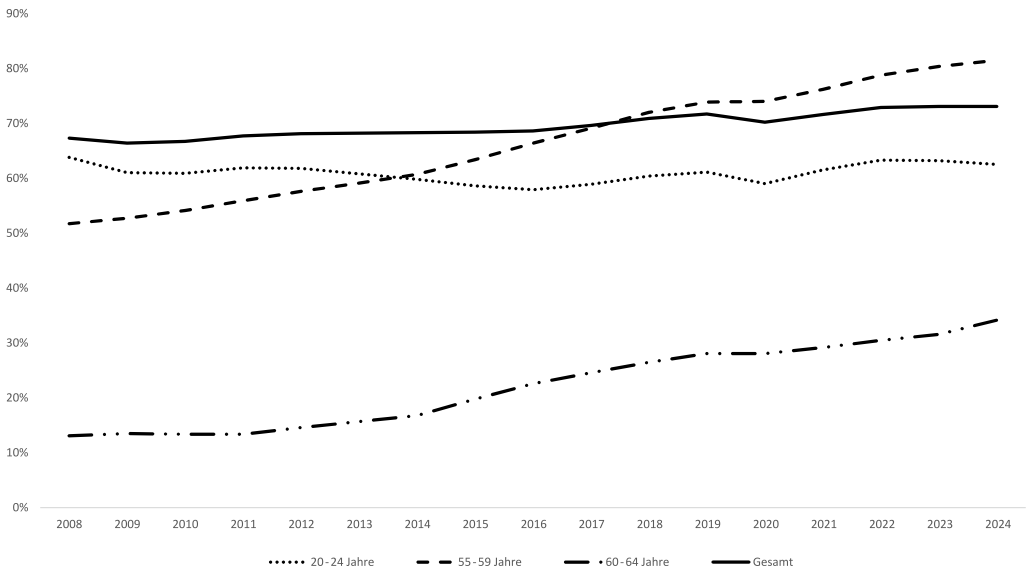
### **1.1 Beschäftigung und Arbeitslosigkeit im Alter**

*Beschäftigungs-  
quoten von älteren  
Beschäftigten sind  
in den letzten  
Jahren stetig  
gestiegen*

Positiv aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive ist, dass die Beschäftigungsquote von älteren Beschäftigten in den letzten Jahren stetig gestiegen ist. Ein immer größerer Anteil der Wohnbevölkerung (15–64 Jahre) ist selbständig oder unselbständig in Beschäftigung. Im Jahr 2008 waren rund 52 Prozent der 55- bis 59-Jährigen in Beschäftigung. 16 Jahre später im Jahr 2024 waren es bereits 81,6 Prozent. Ein Anstieg um fast 30 Prozentpunkte. Ähnlich fällt die Steigerung bei den 60- bis 64-Jährigen aus. Während die Beschäftigungsquote 2008 bei 13,1 Prozent lag, kletterte sie um rund 21 Prozentpunkte bis 2024 auf ca. 34 Prozent. Die Gesamtbeschäftigungsquote erhöhte sich im selben Zeitraum von rund 67 auf 73 Prozent. Dies zeigt, dass die Steigerung der Beschäftigung vor allem auch vom Anstieg der Beschäftigungsquote der Älteren

getrieben wird. Erkennbar ist dabei aber auch, dass die Quote der 60- bis 64-Jährigen noch weit unter der Gesamtquote liegt.

**Abbildung 1:**  
*Beschäftigungsquote nach Alter*

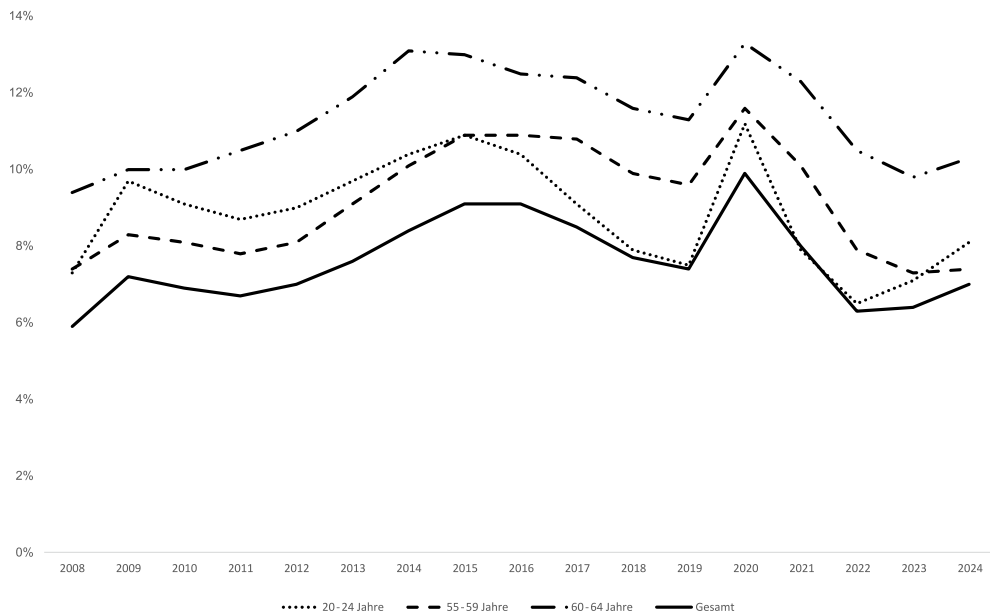


Quelle: Amis Datenbank, Anteil der unselbständigen und selbständigen Beschäftigten (auf Registerdatenbasis; 15–64 Jahre) an der Wohnbevölkerung (15–64 Jahre), Jahresdurchschnitt

Trotz dieses Anstiegs kann aber noch nicht von gleichen Arbeitsmarktchancen für ältere Beschäftigte gesprochen werden. Ein Blick auf die Arbeitslosenquote zeigt ältere Beschäftigte seit vielen Jahren an der Spitze (siehe Abbildung 2). Die Gruppe der 55- bis 59-Jährigen und jene der 60- bis 64-Jährigen verzeichnet stetig höhere Arbeitslosenquoten als der Gesamtdurchschnitt. Ältere Arbeitnehmer:innen sind häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als alle anderen Altersgruppen. Sie sind zudem auch anders von Arbeitslosigkeit betroffen. Im Gegensatz zu jüngeren Altersgruppen werden ältere Beschäftigte zwar weniger wahrscheinlich arbeitslos. Gleichzeitig gelingt aber der Austritt aus der Arbeitslosigkeit und der Wiedereinstieg in Beschäftigung weniger häufig – wie das folgende Kapitel zeigt.

*Ältere Arbeitnehmer:innen sind anders und häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen*

**Abbildung 2:**  
*Registerarbeitslosenquote nach Alter*



Quelle: Amis Datenbank, Bestand arbeitsloser Personen im Verhältnis zu arbeitslosen Personen und unselbständig Beschäftigten, Jahresdurchschnitt

## 1.2 Übergangsraten von älteren Arbeitnehmer:innen

Neben Bestandsgrößen (Zahl der Beschäftigten oder Arbeitslosen bzw. die Quoten davon) können auch Übergangsraten betrachtet werden, um Arbeitslosigkeit zu analysieren. Im Fokus liegt dabei der Wechsel des Erwerbsstatus (Gumprecht & Langer 2023: 931). Übergänge aus der Beschäftigung in die Arbeitslosigkeit werden hier als Zugangsrisiko in Arbeitslosigkeit bezeichnet. Dafür werden Beschäftigte, die arbeitslos werden (Zugang in Arbeitslosigkeit), und Beschäftigte des Vormonats ins Verhältnis gesetzt. Zur Bereinigung saisonaler Effekte können rollierende Durchschnitte<sup>2</sup> verwendet (Schnabel & List 2025) werden. Das Zugangsrisiko in Arbeitslosigkeit (siehe Abbildung 3) lag im 12-Monats-Durchschnitt für 15- bis 64-Jährige (Gesamt) bei 1,98 Prozent. Die Altersgruppe der 20- bis 24-Jährigen ist mit 3,65 Prozent im Vergleich einem deutlich höheren Risiko ausgesetzt. Ältere Altersgruppen weisen im Gegensatz dazu geringere Risiken auf. Das Risiko, aus Beschäftigung arbeitslos zu werden, liegt für 55- bis 59-Jährige bei 1,55 Prozent. Für 60- bis 64-Jährige liegt es fast ident bei 1,45 Prozent.

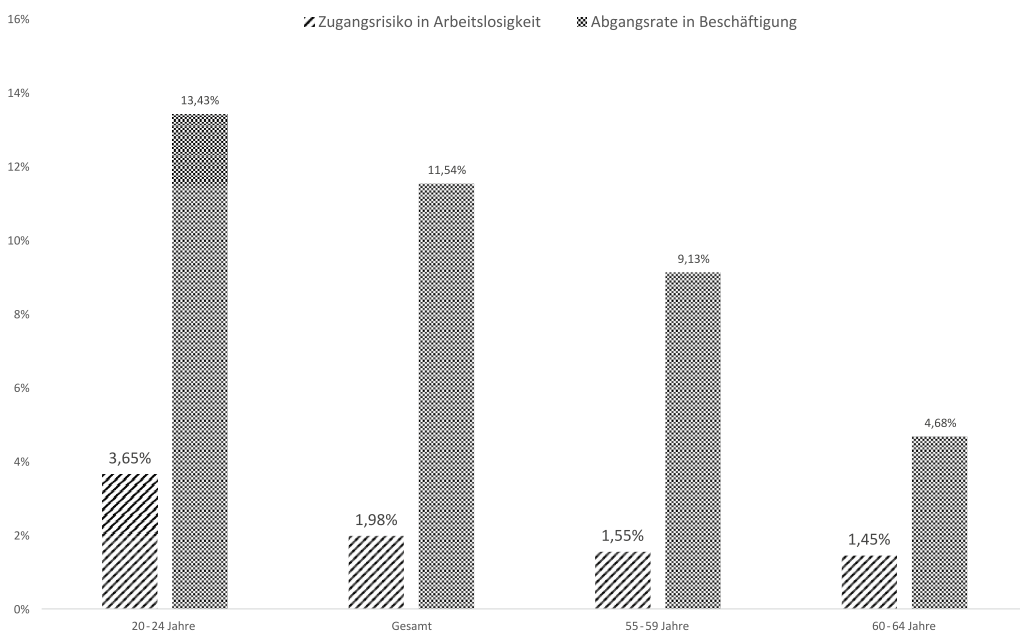
*Geringeres  
Zugangsrisiko in  
Arbeitslosigkeit ...*

Das genau entgegengesetzte Bild ergibt sich bei der Betrachtung von Abgangsraten. Hier wird der Abgang aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung mit dem Bestand an Arbeitslosen aus dem Vormonat ins Verhältnis gesetzt. Um saisonale Effekte zu bereinigen, wird hier wiederum ein rollierender Durchschnitt verwendet. Die Abgangsrate für 15- bis 64-Jährige (Gesamt) liegt bei 11,54 Prozent und für 20- bis 24-Jährige bei 13,43 Prozent. Ältere Gruppen haben deutlich niedrigere Abgangsraten und schaffen es demnach weniger oft aus der Arbeitslosigkeit in Beschäftigung. Für 55- bis 59-Jährige liegt die Abgangsrate demnach bei 9,13 Prozent, für 60- bis 64-Jährige bei nur 4,68 Prozent.<sup>3</sup>

*... aber auch geringere Abgangsrate in Beschäftigung*

### Abbildung 3:

*Zugangsrisiko & Abgangsrate im Dezember 2025 (rollierender 12-Monats-Durchschnitt)*



Quelle: Zugangsrisiko: AMIS Datenbank, Verhältnis aus Zugängen in Arbeitslosigkeit und Beschäftigten aus dem Vormonat; Abgangsrate: AMIS Datenbank & AMS Sonderauswertung, Verhältnis aus Abgängen in Beschäftigung und Bestand an Arbeitslosen aus dem Vormonat; jeweils rollierender 12-Monats-Durchschnitt

### 1.3 Längere Arbeitslosendauer bei älteren Beschäftigten

Ältere Beschäftigte bleiben länger in Arbeitslosigkeit und bekommen weniger häufig eine Chance, am Arbeitsmarkt wieder Fuß zu fassen. Dies zeigt sich auch an der Verweildauer in Arbeitslosigkeit. Je höher das Alter, desto länger die Verweildauer – also die Zeit in Arbeitslosigkeit. Für die folgenden Analysen werden Monatsdaten zur Verweildauer aus der AMIS Datenbank von 2008 bis einschließlich 2025 verwendet. Die Monatsdaten liegen in aggregierter Form vor. Das heißt, dass die durchschnittliche Verweildauer je Alter dargestellt ist. In der Analyse wird in einer linearen Regressionsanalyse der Einfluss des Alters auf die Verweildauer geschätzt. Durch Time-Fixed-Effects (Dummyvariablen für jedes Monat und jedes Jahr) werden Unterschiede zwischen den unterschiedlichen Jahren und Monaten, wie Konjunktur oder Saisonalität, kontrolliert (Gösser & Moshgbar 2020). Somit kann der Effekt des Alters ohne zeitliche Einflüsse betrachtet werden. Die Analyse zeigt, dass mit jedem zusätzlichen Jahr Lebensalter die Verweildauer in Arbeitslosigkeit um 3,12 Tage steigt. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass der Zusammenhang zwischen Alter und Verweildauer nicht linear ist. Es ist nicht intuitiv, dass eine 30-jährige Person um 31,2 Tage länger in Arbeitslosigkeit ist als eine 20-jährige Person. Der Grund dafür ist, dass Arbeitslosigkeit bzw. die Dauer in Arbeitslosigkeit in manchen Altersgruppen stärker steigt.

*Je älter, desto länger arbeitslos*

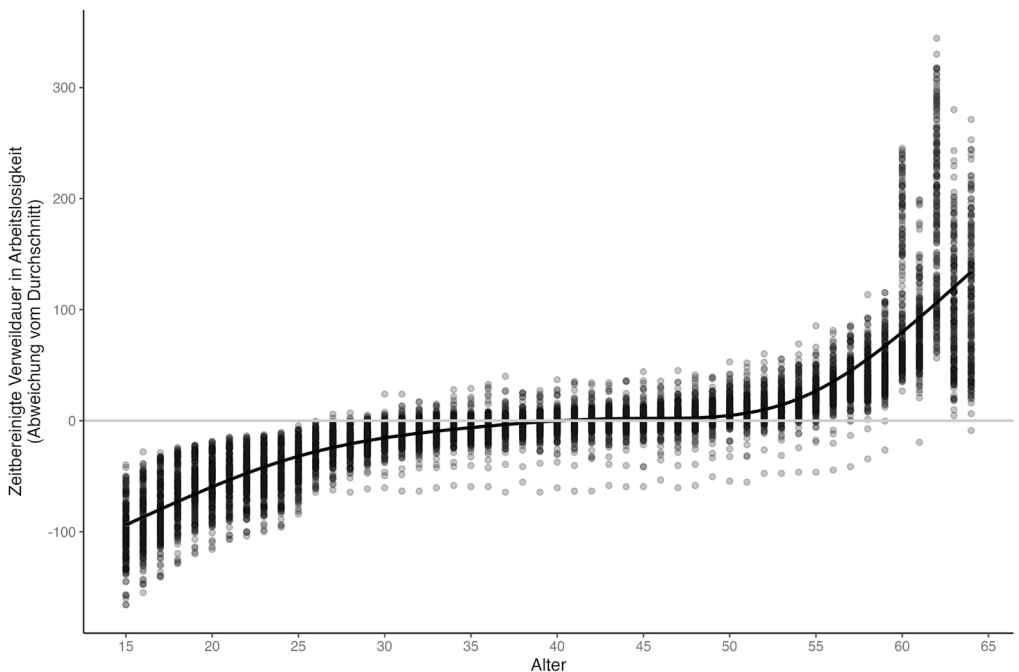
Deshalb wird in folgender Grafik ein nicht linearer Zusammenhang durch die Verwendung von Splines (Durrleman & Simon 1989; Perperoglou et al. 2019) dargestellt. Basis ist dabei wiederum der zeitbereinigte Zusammenhang zwischen Alter und Verweildauer. Punkte unter der Nulllinie stellen eine unterdurchschnittliche Verweildauer (in Tagen) dar, Punkte über der Nulllinie eine überdurchschnittliche Verweildauer. Die Grafik zeigt somit die Abweichung vom monats- und jahresspezifischen Mittelwert. Wenn Personen im gleichen Monat und Jahr arbeitslos werden, zeigt die Grafik, wie stark sich ihre Verweildauer mit dem Alter unterscheidet. Sämtliche Einflüsse, die über die Zeit variieren oder sich ändern können, sind demnach bereinigt. Bis zum Alter von ca. 30 Jahren ist ein Anstieg der Verweildauer erkennbar. 30-Jährige haben also eine höhere Verweildauer als 15-Jährige. Zwischen 30 und ungefähr 50 Jahren wird ein Plateau erreicht. Die Verweildauer bleibt in diesem Zeitraum relativ gleich. Ab dem Alter von ungefähr 50 Jahren steigt die Verweildauer dann extrem stark an. Dieser Anstieg ist auch stärker als jener bei den unter 30-Jährigen.

*Ergebnis der Analyse: Starker Anstieg der Verweildauer in Arbeitslosigkeit ab etwa 50 Jahren*

Die Ausschläge im Alter von 60 und 62 hängen mit spezifischen Pensionierungsmöglichkeiten zusammen. Wer länger arbeitslos ist und keinen Job findet, wird beim erstmöglichen Termin in Pension gehen und somit die Arbeitslosigkeit beenden. Dadurch wird es vermehrt längere Verweildauern in jenen Altersgruppen geben, in denen man zum ersten Mal pensionsberechtigt ist. Auffallend ist aber jedenfalls, dass die Verweildauer schon weit vor dem Alter der ersten Pensionierungsmöglichkeiten steigt. Die Analyse beruht auf aggregierten Daten. Merkmale wie Bildung oder Branche, die wahrscheinlich einen Einfluss auf die Verweildauer haben, werden dabei nicht berücksichtigt. Trotzdem kann gezeigt werden, dass die Verweildauer ab einem gewissen Alter stark steigt und dass sich Arbeitslosigkeit verfestigt. Diese Erkenntnis ist nicht überraschend und in der Literatur (siehe z. B. Trentini 2024) oft beobachtet.

#### Abbildung 4:

*Zusammenhang zwischen Alter und Verweildauer in Arbeitslosigkeit; zeitbereinigt (Monat & Jahr)*



Quelle: Eigene Berechnung, AMIS Datenbank, Verweildauer (Abgang)

## 2. Diskriminierung von älteren Arbeitnehmer:innen

Die spezielle Lage von älteren Arbeitnehmer:innen und vor allem die geringen Wiedereinstiegschancen können wahrscheinlich nicht ausschließlich auf Altersdiskriminierung zurückgeführt werden. Trotzdem gibt es zahlreiche Hinweise, dass es Altersdiskriminierung gibt und dass sich diese auf die Arbeitsmarktlage von älteren Arbeitnehmer:innen auswirkt (für einen Überblick siehe z. B. Schnabel & List 2025).

In Österreich machen sich laut dem Jobportal Stepstone 84 Prozent der über 50-Jährigen Sorgen, dass sie keine Beschäftigung mehr finden, weil sie als zu alt gelten. Rund 60 Prozent der Frauen und 74 Prozent der 60- bis 64-jährigen Männer in Österreich geben an, Diskriminierung aufgrund ihres Alters erfahren zu haben (Stepstone 2025). Neben diesen subjektiven Selbsteinschätzungen gibt es noch andere Methoden, mögliche Altersdiskriminierung erforschen zu können. Das AMS führte mit SORA sogenannte Korrespondenztests durch. Dabei werden – etwas vereinfacht erklärt – idente Lebensläufe, die sich nur am Merkmal des Alters unterscheiden, an Unternehmen versandt. Durchgeführt wurde diese Studie für Unternehmen im Lebensmitteleinzelhandel und in der Elektroinstallation. Beide Branchen waren zum Zeitpunkt von einer hohen Arbeitskräftenachfrage geprägt. 12 Prozent der Unternehmen luden nur die jüngere, nicht aber die ältere Person zum Bewerbungsgespräch ein. Zusätzlich wurden ältere Personen oft auch erst kontaktiert, nachdem die jüngere Person ein Bewerbungsgespräch abgesagt hatte (Felix et al. 2023). Aus diesen Ergebnissen kann auf Altersdiskriminierung geschlossen werden. Ähnliche Studien gibt es auch für andere Länder. Eine Metaanalyse, die 13 Studien zwischen 2010 und 2019 untersucht, kommt zum Ergebnis, dass es Altersdiskriminierung in Bezug auf Einstellungsverfahren gibt und dass diese mit dem Alter ansteigt (Batinovic et al. 2023).

*Korrespondenztests  
legen Altersdis-  
kriminierung in der  
Praxis offen*

*„Nicht mehr jung  
genug“ – Rückgang  
der Rückrufquote  
beginnt bereits  
zwischen 40 und  
45 Jahren*

Eine spannende Frage ist, ab welchem Alter sich Altersdiskriminierung bemerkbar macht. Eine Studie aus Schweden (Carlsson & Eriksson 2019) verwendet zur Beantwortung dieser Frage 6.000 fiktive Bewerbungen. Dabei wird festgestellt, dass die Rückrufquote mit dem Alter drastisch abnimmt. Ein starker Rückgang dieser Rückrufquote beginnt dabei etwas vor dem Alter von 40 bis 45 Jahren. Da der Anstieg unerwartet früh beginnt, ist der Hauptgrund für

Altersdiskriminierung am Arbeitsmarkt laut den Autor:innen nicht jener, „zu alt“, sondern „nicht jünger“ zu sein (Carlsson & Eriksson 2019: 10). Die Autor:innen stellen außerdem einen Zusammenhang zur Verweildauer in Arbeitslosigkeit her. Zu dem ungefähr gleichen Zeitpunkt, an dem die Rückrufrate stark abnimmt, steigt die Dauer in Arbeitslosigkeit. Laut Abbildung 4 steigt die Verweildauer in Arbeitslosigkeit in Österreich ab ungefähr 50 Jahren. Es könnte also angenommen werden, dass sich die Rückrufquote auch in Österreich ähnlich verhalten würde.<sup>4</sup> Als Grund für die Altersdiskriminierung werden Altersstereotype festgemacht. In einer Befragung im Rahmen dieser Studie geben Arbeitgeber:innen an, dass sie befürchten, dass Beschäftigte bereits in ihren 40ern anfangen, ihre Fähigkeiten, neue Dinge zu lernen, zu verlieren, und weniger flexibel oder motiviert sind (Carlsson & Eriksson 2019: 10). Empirisch haltbar ist diese Annahme aber nicht. Die meisten wissenschaftlichen Arbeiten finden keine signifikanten Unterschiede zwischen jungen und älteren Beschäftigten bezüglich Produktivität (Börsch-Supan & Weiss 2016; Viviani et al. 2021).

Wenn Personalverantwortliche davon ausgehen, dass ältere Bewerber:innen unflexibler oder weniger produktiv sind, könnte Altersdiskriminierung mit einem Informationsdefizit erklärt werden. Das Alter würde daher stellvertretend für geringe Produktivität (geringere Gesundheit, weniger Motivation etc.) stehen. Hätten Arbeitgeber:innen sämtliche Infos zur Produktivität, könnten sie ihre Bewerber:innen nach diesen Informationen auswählen und müssten sich nicht auf die Variable „Alter“ verlassen. Diesen Ansatz untersucht eine Studie für neun OECD-Länder<sup>5</sup> (Lössbroek et al. 2021). Dabei wird getestet, ob der Effekt der Altersdiskriminierung verschwindet, wenn zusätzliche Informationen zur Produktivität (Ausbildung, Erfahrung, Motivation, Performance, Gesundheit, Pensionierungswünsche) von Bewerber:innen vorgelegt werden. Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass, selbst wenn die Produktivität zwischen jüngeren und älteren Bewerber:innen ident ist, bevorzugt Jüngere eingestellt werden. Die Autor:innen bringt das zum Schluss, dass „*Manager weniger bereit sind, ältere Arbeitnehmer:innen einzustellen, weil sie diese einfach weniger mögen als jüngere Arbeitnehmer:innen*“<sup>6</sup> (Lössbroek et al. 2021: 59).

*Altersdiskriminierung: Manager:innen präferieren jüngere Arbeitnehmer:innen auch bei gleicher Produktivität*

## 2.1 Gründe für Altersdiskriminierung

Wenn also auch bei gleicher Produktivität ältere Arbeitnehmer:innen diskriminiert werden, sind Vorurteile tief verankert. Um Altersdiskriminierung besser zu verstehen, können individuelle Einstellungen von Personen oder die Organisation und Struktur von Unternehmen (Unternehmensgröße, Hierarchie, Diversität etc.), die Diskriminierung beeinflussen, betrachtet werden. Ein weiterer Ansatz ist es, die Makroebene in den Blick zu nehmen. Damit sind einerseits bestimmte gesellschaftliche Normen und Werte (Naegele et al. 2018: 74–75), aber auch ökonomische Großwetterlagen, die diese beeinflussen, gemeint. Während der 50er- und 60er-Jahre waren Erwerbsquoten von älteren Arbeitnehmer:innen noch vergleichsweise hoch (Ebbinghaus 2008: 88). Mit zunehmender Arbeitslosigkeit ab den 70er-Jahren in Europa bzw. ab den 80er-Jahren in Österreich und einem stark ausgebauten Sozialstaat wurden Frühpensionierungen als Instrument genutzt, um ältere Arbeitnehmer:innen aus dem Arbeitsmarkt zu bringen. Einerseits wurde dadurch Arbeitslosigkeit begrenzt (Mirkin 1987: 30), andererseits nutzten Unternehmen diese Möglichkeit für äußerst flexibles Personalmanagement (Ebbinghaus & Hofäcker 2013: 834). Die hohe Arbeitslosigkeit war natürlich nicht der einzige Grund für ausgebaute Pensionssysteme und Frühpensionierungsmöglichkeiten. Sie trug aber jedenfalls dazu bei, dass auch Player, die grundsätzlich nicht im Interesse von Arbeitnehmer:innen handeln, Frühpensionierungen als Option sahen (Ebbinghaus 2008: 41–43). Durch das gewollte frühe Ausscheiden von Arbeitnehmer:innen aus dem Arbeitsmarkt – das auch von der Arbeitslosenquote getrieben war – wurden Menschen ab 50 zunehmend als zu alt für den Arbeitsmarkt angesehen (Stypińska & Nikander 2018: 99–100). Dieser Einstellungswandel wirkt bis heute. Ähnliches kann aber auch in jüngerer Vergangenheit beobachtet werden. In Zeiten wirtschaftlicher Krisen, in denen Altersarbeitslosigkeit steigt (Axelrad et al. 2018), steigen auch Formen von Altersdiskriminierung (Stypińska & Nikander 2018: 98).

*Hohe Arbeitslosigkeit und Frühpensionierungspolitik trugen dazu bei, dass Menschen ab 50 zunehmend als zu alt für den Arbeitsmarkt angesehen wurden*

## 3. Altersdiskriminierung, Fachkräftemangel und Pensionen

Altersdiskriminierung wird demnach von ökonomischen Entwicklungen geprägt. Deshalb könnte es widersprüchlich erscheinen, dass Unternehmensvertreter:innen seit Jahren einen „Fach- oder

Personalmangel“<sup>7</sup> thematisieren (exemplarisch z. B.: Corazza 2026), ältere Beschäftigte aber gleichzeitig kaum Chancen bekommen. Teil dieser Debatte ist der Hinweis auf eine prognostizierte sinkende Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und die Forderung nach einer Erhöhung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters – um diese Effekte auszugleichen. Spätestens hier wird erkennbar, dass diese Debatte nicht nur von technischen oder demografischen Gesetzmäßigkeiten, sondern auch stark von Macht- und Verteilungsargumenten geprägt ist. Letztere sollten – vor allem aus Arbeitnehmer:innenperspektive – nicht außer Acht gelassen werden.

Arbeitslosigkeit ist ein wesentlicher Bestandteil des Kapitalismus. Je höher die Zahl der Arbeitslosen, desto stärker werden Löhne gedrückt und desto stärker wirken disziplinierende Effekte gegenüber Beschäftigten (Haunschmied & Tamesberger 2017). Sinkt hingegen die Zahl der potenziell Erwerbstätigen bei gleichbleibender Arbeitskräftenachfrage der

Unternehmen, erhöht sich die Macht der Arbeitnehmer:innen. Bei Forderungen nach einer Erhöhung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters

*Demografische Entwicklung nützen,  
um Altersdiskriminierung und Alters-  
arbeitslosigkeit effektiv zu bekämpfen*

geht es deshalb, dieser Sichtweise folgend, nicht nur um zusätzliche Arbeitskräfte, die scheinbar benötigt werden.<sup>8</sup> Vielmehr kann die Forderung als Bestreben verstanden werden, einen absehbaren Machtverlust der Unternehmen durch den demografischen Wandel auf dem Arbeitsmarkt zu kompensieren (Milan 2020: 296). Für diese Sichtweise würde eben die Tatsache sprechen, dass Altersarbeitslosigkeit hoch ist und ältere Arbeitnehmer:innen nach wie vor diskriminiert werden. Auch Fragen zur Finanzierung des Pensionssystems können aus dieser Sichtweise betrachtet werden. Statt durch eine Erhöhung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters könnten Finanzierungsprobleme auch über höhere Löhne und dadurch steigende Sozialversicherungsbeiträge, Steuern auf Vermögen oder die Aktivierung vorhandener Arbeitsmarktpotenziale (Bacher et al. 2022) gelöst werden. Diese Ansätze würden aber das Machtverhältnis in Richtung Arbeitnehmer:innen verschieben. Die aktuelle bzw. bevorstehende demografische Entwicklung könnte dazu genutzt werden, genau das zu machen. In Zeiten eines knappen Arbeitskräfteangebots ist es leichter, Maßnahmen umzusetzen, die Arbeitnehmer:innen stärken

(Milan 2020: 286–287). Eine Erhöhung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters würde hingegen das Arbeitskräfteangebot erhöhen und die Verhandlungsmacht von Arbeitnehmer:innen schwächen. Stattdessen sollte die Chance genutzt werden, um Maßnahmen zu setzen, die die Gesundheit von (älteren) Arbeitnehmer:innen fördern, die Arbeitssuchende über Jobgarantien (Moder et al. 2024) Chancen bieten oder die Unternehmen in die Pflicht nehmen, eine bestimmte Anzahl an älteren Arbeitnehmer:innen einzustellen. Die demografische Entwicklung kann genutzt werden, um Altersarbeitslosigkeit und Altersdiskriminierung effektiv zu bekämpfen.

### Anmerkungen

- 1 *In der Auswertung sind ausschließlich Mitglieder der AK OÖ enthalten.*
- 2 *Ein rollierender 12-Monats-Durchschnitt ist ein gleitender Mittelwert, bei dem für jeden Zeitpunkt der Durchschnittswert der letzten zwölf Monate betrachtet wird.*
- 3 *Hier kann angemerkt werden, dass der Abgang in Beschäftigung in dieser Altersgruppe auch deshalb so niedrig ist, weil viele aus der Arbeitslosigkeit in die Pension wechseln.*
- 4 *Vor allem auch, weil Schweden eine höhere Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer:innen hat als Österreich und das darauf schließen lässt, dass es in Schweden grundsätzlich geringere Altersdiskriminierung gibt.*
- 5 *Bulgarien, Finnland, Deutschland, Ungarn, Niederlande, Portugal, Spanien, Schweden, Vereinigtes Königreich*
- 6 *Aus dem Englischen übersetzt*
- 7 *Inwiefern es sich dabei nicht eher um ein Problem von schlechten Arbeitsbedingungen und einer zu geringen Entlohnung handelt, wird hier nicht weiter diskutiert, kann aber hier nachgelesen werden: Wimmeler 2023.*
- 8 *Branchen und einzelne Berufsgruppen sind dabei unterschiedlich betroffen. Ursachen für den Arbeitskräftemangel liegen vor allem in der geringeren Zahl an Lehrstellen sowie in ungünstigen Arbeitsbedingungen (Schmid 2024).*

### 4 Literatur

- » *AK OÖ (2025): AK-Präsident Stangl: „Ältere Menschen in Beschäftigung bringen statt höheres Pensionsalter“. AK OÖ, Presseaussendung, 25.11.2025 [online] <https://ooe.arbeiterkammer.at/service/presse/Wer-gibt-Aelteren-eine-Chance-.html>.*
- » *Axelrad, H. / Sabbath, E. L. / Hawkins, S. S. (2018): The 2008–2009 Great Recession and employment outcomes among older workers, in: European Journal of Ageing 15/1, S. 35–45, [online] <https://doi.org/10.1007/s10433-017-0429-0>.*
- » *Bacher, J. / Broederbauer, S. / Pilgerstorfer, T. / Tamesberger, D. (2022): The hidden labor force in Austria – an unused workforce. Die Stille Reserve in Österreich – ein ungenutztes Arbeitskräftepotenzial, [online] <https://doi.org/10.15203/MOMENTUMQUARTERLY.VOL11.NO3.P143-163>.*

- » *Batinovic, L. / Howe, M. / Sinclair, S. / Carlsson, R. (2023): Ageism in Hiring: A Systematic Review and Meta-analysis of Age Discrimination, in: Collabra: Psychology 9/1, 82194, [online] <https://doi.org/10.1525/collabra.82194>.*
- » *Börsch-Supan, A. / Weiss, M. (2016): Productivity and age: Evidence from work teams at the assembly line, in: The Journal of the Economics of Ageing, 7, 30–42, [online] <https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2015.12.001>.*
- » *Carlsson, M. / Eriksson, S. (2019): Age discrimination in hiring decisions: Evidence from a field experiment in the labor market, in: Labour Economics 59, S. 173–183, [online] <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.03.002>.*
- » *Corazza, J. (2026): Personalmangel und hohe Kosten: Kitzbühels Kampf um qualifizierte Mitarbeiter, in: Kurier, 17.01.2026, [online] <https://kurier.at/wirtschaft/karriere/kitzbuehel-fachkraeftemangel-gastronomie-hotellerie-hahnenkammrennen-personalsuche/403121657>.*
- » *Durrleman, S. / Simon, R. (1989): Flexible regression models with cubic splines, in: Statistics in Medicine 8/5, S. 551–561, [online] <https://doi.org/10.1002/sim.4780080504>.*
- » *Ebbinghaus, B. (2008): Reforming early retirement in Europe, Japan and the USA (1. publ. in paperback). Oxford Univ. Press.*
- » *Ebbinghaus, B. / Hofäcker, D. (2013): Reversing Early Retirement in Advanced Welfare Economies. A Paradigm Shift to Overcome Push and Pull Factors, in: Comparative Population Studies 38/4, [online] <https://doi.org/10.12765/CPoS-2013-24>.*
- » *Felix, C. / Putz, S. / Schönherr, D. / Bohrn, K. (2023): Ungleichbehandlung von Älteren und Langzeitarbeitslosen bei Bewerbungen auf offene Stellen. Ergebnisse eines Korrespondenztests im Lebensmitteleinzelhandel und in der Elektroinstallation 2023. AMS & SORA.*
- » *Gösser, N. / Moshgbar, N. (2020): Smoothing time fixed effects, [online] <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/222263/1/1713935163.pdf>.*
- » *Gumprecht, D. / Langer, V. (2023): Dynamiken des österreichischen Arbeitsmarktes 2021 und 2022 (Statistische Nachrichten No. 12). Statistik Austria, [online] [https://www.statistik.at/fileadmin/pages/54/Dynamiken\\_des\\_oesterreichischen\\_Arbeitsmarktes\\_2021\\_2022.pdf](https://www.statistik.at/fileadmin/pages/54/Dynamiken_des_oesterreichischen_Arbeitsmarktes_2021_2022.pdf).*
- » *Haunschmied, P. / Tamesberger, D. (2017): Zum Verhältnis von Macht und Arbeitslosigkeit: Marxistische, keynesianische und neoklassische Perspektiven, in: WISO 1.*
- » *Lössbroek, J. / Lancee, B. / Van Der Lippe, T. / Schippers, J. (2021): Age Discrimination in Hiring Decisions: A Factorial Survey among Managers in Nine European Countries, in: European Sociological Review 37/1, S. 49–66, [online] <https://doi.org/10.1093/esr/jcaa030>.*
- » *Milan, M. (2020): Demographic Changes, Pension Reforms, and Absolute Surplus Value: Intertemporal Exploitation in Contemporary Capitalism? In: M. Silver (Hrsg.): Confronting Capitalism in the 21st Century. Springer International Publishing, S. 281–309, [online] [https://doi.org/10.1007/978-3-030-13639-0\\_15](https://doi.org/10.1007/978-3-030-13639-0_15).*
- » *Mirkin, B.A. (1987): Early retirement as a labor force policy: An international overview, in: Monthly Labor Review 110/3, S. 19–33.*

- » Moder, C. / Quinz, H. / Tamesberger, D. / Theurl, S. / Witzani-Haim, D. (Hrsg.) (2024): *Mit einer Jobgarantie zum Recht auf gute Arbeit: Ansätze fortschrittlicher Arbeitsmarktpolitik in Österreich*. ÖGB Verlag.
- » *nachrichten.at* (2025): *Pensionsantrittsalter auf 70 Jahre anheben? Aufregung um Sager von IV-Präsident Knill*, in: *OÖNachrichten*, 5.6.2025 [online] <https://www.nachrichten.at/wirtschaft/pensionsantrittsalter-auf-70-jahre-anheben-aufregung-um-sager-von-iv-praesidenten;art15,4057767>.
- » Naegele, L. / De Tavernier, W. / Hess, M. (2018): *Work Environment and the Origin of Ageism*. In: L. Ayalon / C. Tesch-Römer (Hrsg.): *Contemporary Perspectives on Ageism* (Bd. 19). Springer International Publishing, S. 73–90. [online] [https://doi.org/10.1007/978-3-319-73820-8\\_5](https://doi.org/10.1007/978-3-319-73820-8_5).
- » Peric, T. (2025): *Warum die Jobsuche für ältere Frauen schwieriger wird*, in: *Mein Bezirk*, 11.3.2025, [online] [https://www.meinbezirk.at/c-wirtschaft/warum-die-jobsuche-fuer-aeltere-frauen-schwieriger-wird\\_a7196189?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.meinbezirk.at/c-wirtschaft/warum-die-jobsuche-fuer-aeltere-frauen-schwieriger-wird_a7196189?utm_source=chatgpt.com).
- » Perperoglou, A. / Sauerbrei, W. / Abrahamowicz, M. / Schmid, M. (2019): *A review of spline function procedures in R*, in: *BMC Medical Research Methodology* 19/1, 46 [online] <https://doi.org/10.1186/s12874-019-0666-3>
- » Pollak, M. (2025): *„Alter ist größtes Problem“. Viele Bewerbungen, kein Job*, in: *Heute*, 19.11.2025, [online] [https://www.heute.at/s/alter-ist-groesstes-problem-viele-bewerbungen-kein-job-120142305?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.heute.at/s/alter-ist-groesstes-problem-viele-bewerbungen-kein-job-120142305?utm_source=chatgpt.com).
- » Schmid, G. (2024): *Fachkräfte offensiv ausbilden, aufspüren, holen. Whitepaper Fachkräftebedarf in Österreich – Analyse der Ursachen, Status der Quantifizierung und steuernde politische Maßnahmen aus Arbeitnehmer:innensicht*. Arbeiterkammer Wien, [online] <https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitsmarkt/AK-Whitepaper-Fachkraeftebedarf-2024.pdf>.
- » Schnabel, C. / List, J. (2025): *Altersdiskriminierung trotz Arbeitskräftemangel?*, in: *Wirtschaftsdienst* 105/6, S. 444–448, [online] <https://doi.org/10.2478/wd-2025-0113>.
- » Stepstone (2025): *Recruiting ohne Altersgrenzen. Vorurteile überwinden und starke Zielgruppe erschließen*, [online] [https://www.stepstone.at/e-recruiting/blog/altersdiskriminierung-in-stellenanzeigen/?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.stepstone.at/e-recruiting/blog/altersdiskriminierung-in-stellenanzeigen/?utm_source=chatgpt.com).
- » Stypińska, J. / Nikander, P. (2018): *Ageism and Age Discrimination in the Labour Market: A Macrostructural Perspective*. In: L. Ayalon / C. Tesch-Römer (Hrsg.): *Contemporary Perspectives on Ageism* (Bd. 19). Springer International Publishing, S. 91–108 [online] [https://doi.org/10.1007/978-3-319-73820-8\\_6](https://doi.org/10.1007/978-3-319-73820-8_6).
- » Trentini, M. (2024): *Labour market trajectories and unemployment of older workers in Europe after the Great Recession*, in: *Sociology Compass* 18/5, e13215, [online] <https://doi.org/10.1111/soc4.13215>.
- » Viviani, C. A. / Bravo, G. / Lavallière, M. / Arezes, P. M. / Martínez, M. / Dianat, I. / Bragança, S. / Castellucci, H. I. (2021): *Productivity in older versus younger workers: A systematic literature review*, in: *Work* 68/3, S. 577–618, [online] <https://doi.org/10.3233/WOR-203396>.
- » Wimpler, L. (2023): *Wer hat Angst vorm Fachkräftemangel?*, in: *A&W Blog*, 29.3.2023 [online] <https://www.awblog.at/Arbeit/wer-hat-angst-vorm-fachkraeftemangel>.

# Integration älterer Arbeitnehmer:innen – ein Fokus auf Arbeitsqualität in der EU

1. Einleitung und politischer Kontext	96
2. Entwicklungen auf dem EU-Arbeitsmarkt	97
2.1 Altersprofil der Beschäftigten	97
2.2 Beschäftigungstrends	98
3. Arbeitsqualität und Alter	104
3.1 Was sagt die Forschung?	104
3.2 Arbeitsqualitätsprofile älterer Beschäftigter	105
4. Gesundheits- und Wohlbefindensunterschiede in den vier Gruppen	109
5. Schlussfolgerungen	110
6. Politische Handlungsfelder	112

*Franz Ferdinand Eiffe, Karel Fric, Dragos Adascalitei, Tina Weber (Eurofound)*

*Franz Ferdinand Eiffe, Karel Fric, Dragos Adascalitei und Tina Weber sind Expert:innen für Arbeitsmarkt und Arbeitsbedingungen bei Eurofound, Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Dublin.*

*Verbesserung  
der Arbeits-  
bedingungen  
im Laufe des  
Erwerbslebens ist  
essenziell*

## 1. Einleitung und politischer Kontext

In Europa leben die Menschen länger, während die Geburtenraten rückläufig sind. Der Kontinent hat in den letzten zehn Jahren einen natürlichen Populationsrückgang erlebt, der lediglich durch positive Nettomigration abgefedert wurde. Die demografische Alterung wird allen Prognosen zufolge anhalten. Dies impliziert, dass die erwerbsfähige Bevölkerung schrumpft, während die Zahl der älteren Personen wächst. Entscheidender ist allerdings die wirtschaftliche Abhängigkeitsquote, welche die tatsächliche Zahl der Leistungsbezieher:innen in Relation zur Zahl der tatsächlichen Beitragszahler:innen (Erwerbstätigen) setzt.

Obwohl Europa einen stetigen Anstieg der Zahl älterer Arbeitnehmer:innen ab 55 Jahren auf dem Arbeitsmarkt verzeichnet, besteht weiterhin das Potenzial, die Erwerbsbeteiligung in dieser Altersgruppe zu erhöhen. Diese demografische Gruppe in der Arbeitswelt zu halten, ist ein vielschichtiges Unterfangen; Unternehmenskultur, Einstellungen, Arbeitspraktiken und Arbeitsqualität sind diesbezügliche Schlüsselfaktoren.

Eine wirksame Verlängerung des Arbeitslebens erfordert mehr als nur rechtliche Maßnahmen; sie erfordert die Berücksichtigung der Faktoren, die zur Frühpensionierung führen, und eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Laufe des Lebens. Unternehmen müssen ermutigt werden, ältere Arbeitnehmer:innen zu halten und die Arbeitsbedingungen zu verbessern, um diesbezügliche Anreize zu schaffen. Die Analyse der Faktoren, die nachhaltige Arbeit unterstützen und ältere Personen motivieren, länger erwerbstätig zu bleiben, ist seit 2013 ein zentraler Forschungsschwerpunkt von Eurofound.

Die EU beschäftigt sich seit mehr als zwei Jahrzehnten mit demografischen Veränderungen und deren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Basierend auf den EU-Verträgen und der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, verfolgt sie verschiedene politische Ansätze und implementiert entsprechende Instrumente.

Die Europäische Säule der sozialen Rechte (ESSR)<sup>1</sup> bietet einen Rahmen, um Mitgliedstaaten zu unterstützen, sich an neue Herausforderungen anzupassen, während gleichzeitig Fairness und Solidarität zwischen den Generationen gefördert werden. Die ESSR betont das Recht auf ein Arbeitsumfeld, das an die beruflichen Bedürfnisse der Arbeitnehmer:innen angepasst werden sollte, deren Gesundheit und Work-Life-Balance es ihnen ermöglicht, weiterhin am Arbeitsmarkt aktiv zu bleiben.

*ESSR: Recht auf ein den Bedürfnissen der Arbeitnehmer:innen angepasstes Arbeitsumfeld*

Im Oktober 2023 stellte die Europäische Kommission einen Demografie-Werkzeugkasten vor, der politische Handlungsoptionen für die Mitgliedstaaten im Hinblick auf generationenübergreifende Gerechtigkeit, Nichtdiskriminierung und Geschlechtergleichstellung aufzeigt. Der Rat der Europäischen Union begrüßte den Werkzeugkasten, insbesondere seine Analyse der demografischen Herausforderungen in den Mitgliedstaaten sowie den darin enthaltenen Aufruf zu einem umfassenden Ansatz für den Umgang mit dem demografischen Wandel.

Der vorliegende Beitrag basiert auf Eurofound (2025) und fasst mehrere qualitative und quantitative Quellen zusammen: Interviews mit Expert:innen in allen EU-Mitgliedstaaten (siehe auch Eurofound Country Reports), Beiträge des Eurofound-Netzwerks nationaler Korrespondent:innen sowie Datenanalysen der EU-Arbeitskräfteerhebung und des European Working Conditions Telephone Surveys von 2021.

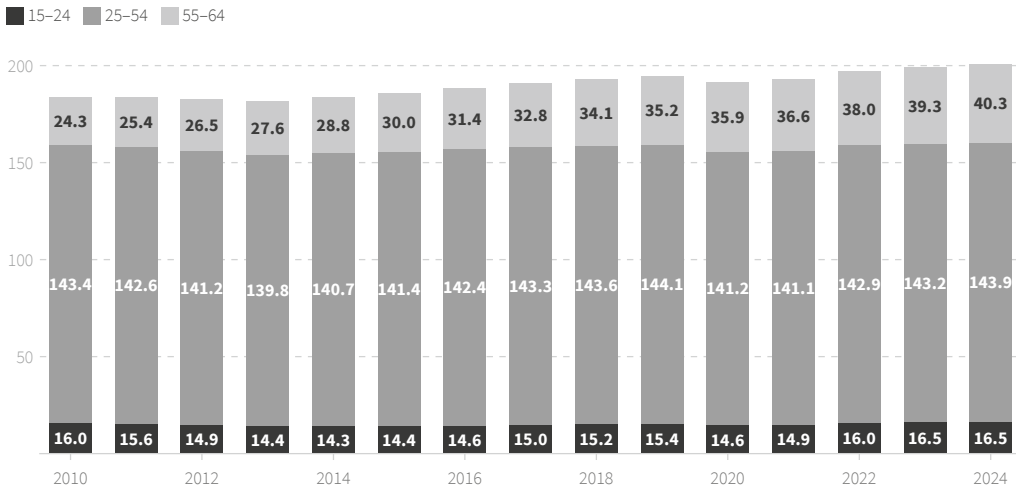
## 2. Entwicklungen auf dem EU-Arbeitsmarkt

### 2.1 Altersprofil der Beschäftigten

Im Jahr 2024 lag die Zahl der Beschäftigten ab 15 Jahren in der Europäischen Union bei rund 200 Millionen (siehe Abbildung 1). Vor dem Hintergrund einer raschen Erholung von der globalen Finanzkrise hat der europäische Arbeitsmarkt zwischen 2010 und 2024 17 Millionen neue Arbeitsplätze geschaffen. Allerdings ist die Gesamtbeschäftigung zunehmend von älteren Arbeitnehmer:innen geprägt. Im Vergleich zur Zahl der Beschäftigten ab 15 Jahren, die seit 2010 relativ stabil blieb, stieg die Zahl der Beschäftigten ab 55 Jahren von 23,8 Millionen im Jahr 2010 auf 40,3 Millionen im Jahr 2024 an.

*Die Gesamtbeschäftigung in Europa ist zunehmend von älteren Arbeitnehmer:innen geprägt*

**Abbildung 1:**  
*Erwerbstätige nach Altersgruppen, EU-27, in Millionen*



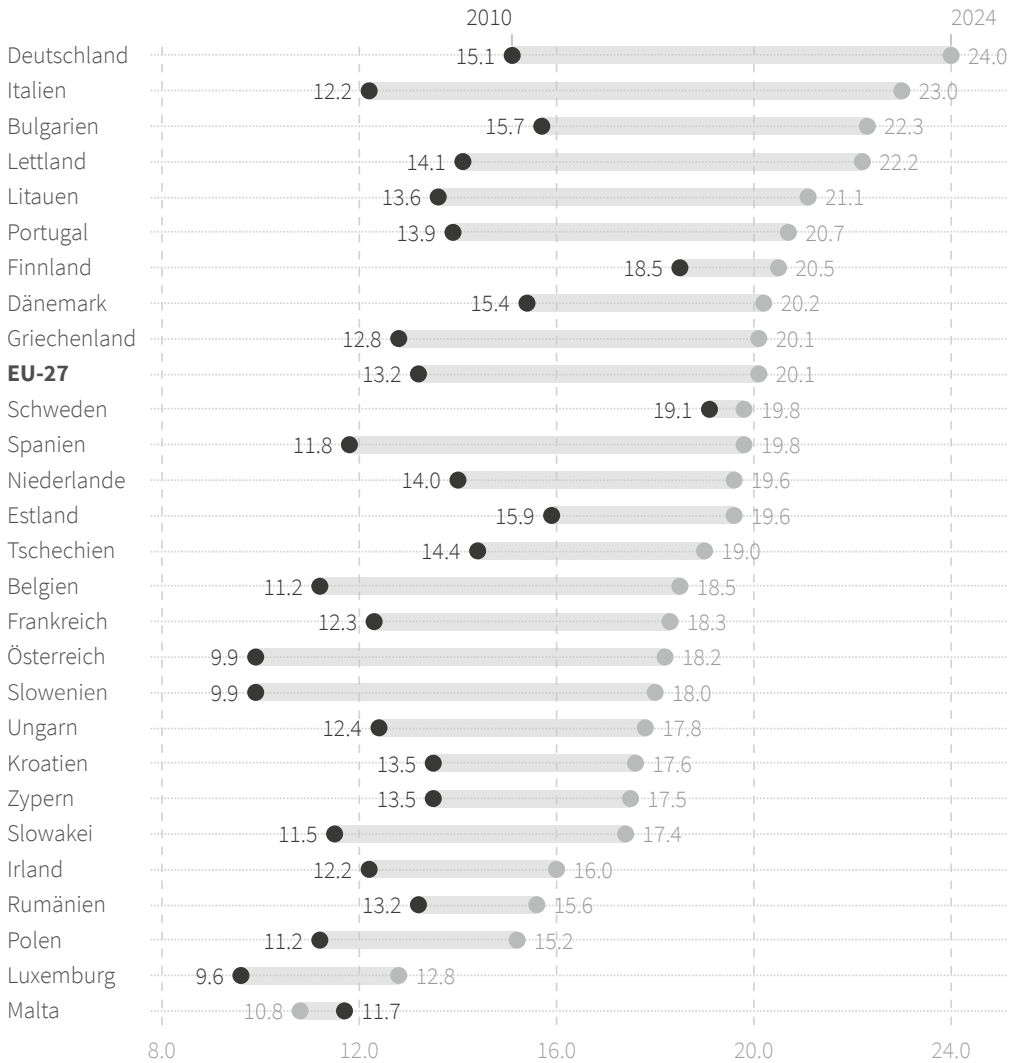
Quelle: Eurostat, EU-Arbeitskräfteerhebung (AKE)

## 2.2 Beschäftigungstrends

Der Anteil älterer Beschäftigter an der gesamten Erwerbsbevölkerung stieg in allen EU-Mitgliedstaaten deutlich, mit Ausnahme von Malta, wo er sank (siehe Abbildung 2). In neun Ländern (Bulgarien, Dänemark, Finnland, Deutschland, Griechenland, Italien, Litauen, Lettland und Portugal) machten ältere Arbeitnehmer:innen im Jahr 2024 mehr als ein Fünftel der Gesamtbeschäftigung aus. Die Abbildung zeigt außerdem, dass ältere Arbeitnehmer:innen in allen bis auf zwei Mitgliedstaaten (Malta und Luxemburg) mehr als 15 Prozent der Beschäftigung ausmachen. Mit Italien und Deutschland verzeichneten zwei der größten Volkswirtschaften der EU den deutlichsten Anstieg (11 und 9 Prozentpunkte). In Italien lässt sich der rasche Anstieg seit 2010 durch eine Kombination mehrerer Faktoren erklären, darunter die Nettomigration und dauerhaft niedrige Geburtenraten. Diese haben zu einem Rückgang der jüngeren Alterskohorten sowie zu besonders niedrigen Erwerbsquoten in jungen Altersgruppen beigetragen.

**Abbildung 2:**

Der Anteil der Arbeitnehmer:innen im Alter von 55 bis 64 Jahren in den EU-Mitgliedstaaten entspricht Prozent der Gesamtbeschäftigung

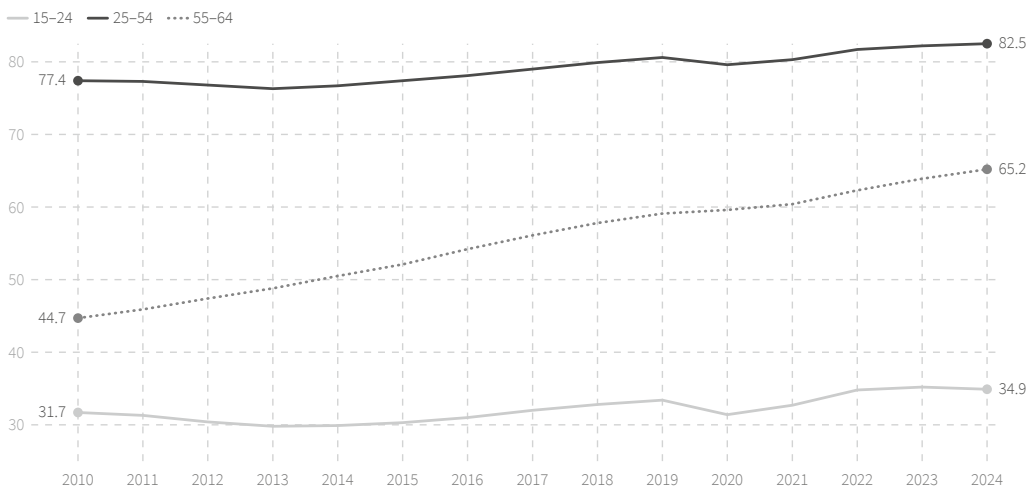


Quelle: Eigene Berechnungen basierend auf Eurostat, EU-AKE

*Stetiger Anstieg der Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer:innen*

Neben der Alterung der Erwerbsbevölkerung zählt der stetige Anstieg der Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer:innen zu den wichtigsten Entwicklungen des vergangenen Jahrzehnts (siehe Abbildung 3). Während die Veränderungen in anderen Altersgruppen vergleichsweise moderat ausfielen, erhöhte sich die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen zwischen 2010 und 2024 um fast 20 Prozentpunkte. Diese Entwicklung lässt sich durch eine Kombination institutioneller und individueller Faktoren erklären. Einerseits zielten Rentenreformen, die Anfang der 2000er-Jahre in etlichen Mitgliedstaaten umgesetzt wurden, darauf ab, längere Erwerbsbiografien zu fördern, indem das gesetzliche Rentenalter angehoben und der Umfang von Frühverrentungsregelungen eingeschränkt wurde. Andererseits verschieben Arbeitnehmer:innen vor dem Hintergrund steigender Lebenserwartung den Eintritt in den Ruhestand zunehmend, um zusätzliche Pensionsansprüche zu erwerben und ihre finanzielle Absicherung im Alter zu verbessern.

**Abbildung 3:**  
*Beschäftigungsquote nach Altersgruppen, EU-27, Prozent*



Quelle: Eurostat, EU-AKE

Die Geschlechterunterschiede in der Erwerbsbeteiligung variieren erheblich zwischen den Mitgliedsländern der EU. Wie Abbildung 4

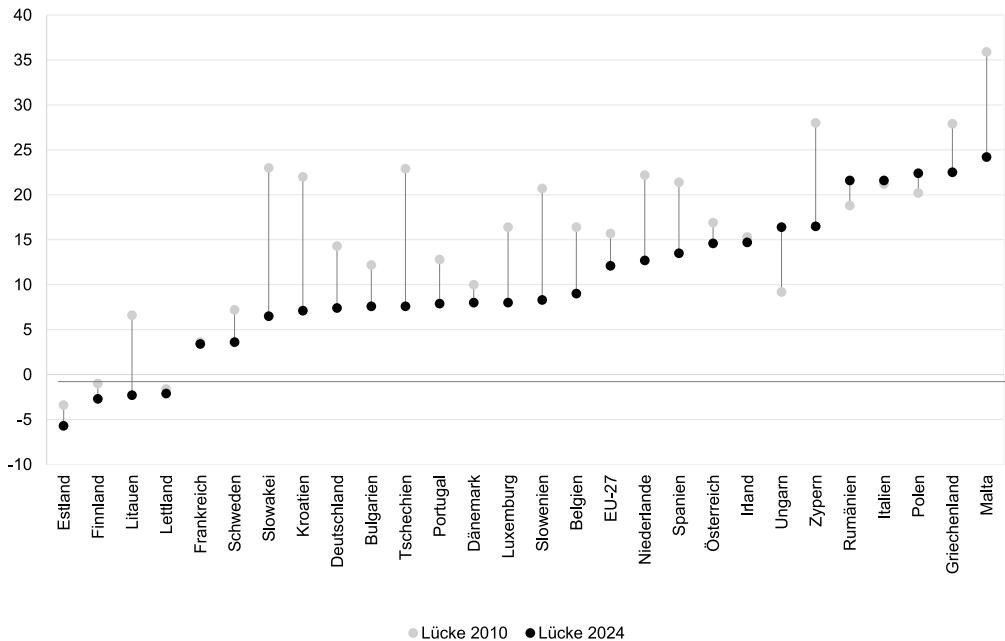
zeigt, sind sie in einigen ost- und südeuropäischen Staaten – darunter Griechenland, Italien, Rumänien, Malta und Polen – besonders ausgeprägt. In diesen Ländern beträgt die Geschlechterlücke bei der Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer:innen mehr als 20 Prozentpunkte. Der EU-Durchschnitt liegt bei rund 12 Prozentpunkten. In den baltischen Staaten sowie in Finnland sind die Erwerbsquoten beider Geschlechter insgesamt hoch; dort weisen ältere Frauen teilweise sogar höhere Beschäftigungsquoten auf als ihre männlichen Pendanten. Österreich befindet sich hinsichtlich der Geschlechterunterschiede im oberen Drittel. Dies ist vor allem auf das bislang unterschiedliche gesetzliche Pensionsantrittsalter von Frauen und Männern zurückzuführen, das in den meisten EU-Ländern bereits angeglichen wurde. In Österreich wird diese Angleichung bis 2033 abgeschlossen sein. Dies ist zu begrüßen, da ein niedrigeres Pensionsantrittsalter für Frauen mit negativen Folgen verbunden ist, insbesondere mit geringeren Pensionsansprüchen und einem erhöhten Risiko von Altersarmut sowie ökonomischer Abhängigkeit. Andere arbeitsmarktrelevante Faktoren, wie z. B. der Gender Pay Gap, sind aber ebenso zu berücksichtigen, wenn Geschlechterunterschiede beseitigt werden sollen.

Seit 2010 ist der Abstand in den meisten Mitgliedstaaten deutlich geschrumpft, insbesondere in der Slowakei, Tschechien, Kroatien, Slowenien und Malta, wo der Rückgang über 10 Prozentpunkte betrug. Insbesondere in Ungarn, aber auch in Rumänien und Polen ist die Lücke hingegen größer geworden.

Unterschiede in den Ländern bei der Arbeitsmarktbeteiligung entlang der Geschlechtergrenzen werden weitgehend durch nationale institutionelle Strukturen erklärt. Im Allgemeinen sind günstigere familienfreundliche Politiken sowie Flexicurity-Ansätze bei der Arbeitsmarktregulierung, wie in Dänemark (niedrigere Einstiegschancen in den Arbeitsmarkt kombiniert mit höherem sozialen Schutzniveau), mit höheren Beschäftigungsraten von Frauen verbunden (Cipollone et al. 2014).

*Flexicurity-Ansätze  
tragen zu höheren  
Beschäftigungs-  
raten von Frauen  
bei*

**Abbildung 4:**  
*Beschäftigungslücke (Gap) der Geschlechter, 55- bis 64-Jährige nach EU-Mitgliedstaaten, Prozentpunkte*



Quelle: Eurostat, EU-LFS

### Langzeitarbeitslosigkeit im Alter

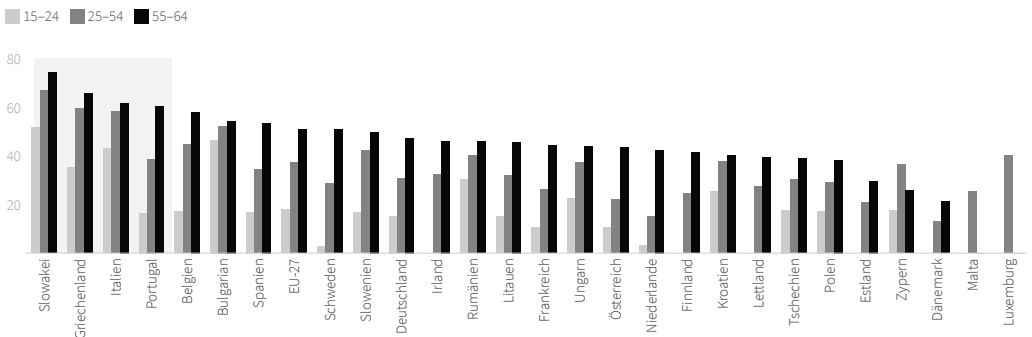
Die Arbeitslosenquote von Personen im Alter von 55 bis 64 Jahren in der EU lag 2023 bei 4,6 Prozent und damit deutlich unter dem Wert von 7,1 Prozent im Jahr 2010. Über den gesamten Zeitraum hinweg war die Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer:innen niedriger als jene der 25- bis 54-Jährigen. Verlieren ältere Arbeitnehmer:innen jedoch ihre Beschäftigung, sind sie einem deutlich erhöhten Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit ausgesetzt (siehe Abbildung 5). Im Jahr 2023 lag der Anteil der Langzeitarbeitslosen unter älteren Arbeitnehmer:innen in der EU um 13,5 Prozentpunkte über jenem der mittleren Altersgruppe und war nahezu dreimal so hoch wie bei der jüngeren Erwerbsbevölkerung.

Mit der Ausnahme von Zypern haben in allen Mitgliedstaaten ältere Arbeitnehmer:innen im Vergleich zu jüngeren Altersgruppen ein höheres Risiko von Langzeitarbeitslosigkeit. In Griechenland, Italien, Portugal und der Slowakei sind ältere Arbeitnehmer:innen besonders gefährdet, mit Quoten von mehr als 60 Prozent. Langzeitarbeitslosigkeit bringt eine Reihe negativer Folgen für Einzelpersonen mit sich, darunter ein höheres Risiko von Armut und sozialer Ausgrenzung, Einkommensverluste selbst bei Wiederbeschäftigung und geringere soziale Mobilität (Miyamoto & Suphaphiphat 2020; OECD 2024).

*Ältere tragen ein höheres Risiko von Langzeitarbeitslosigkeit*

### Abbildung 5:

*Prävalenz der Langzeitarbeitslosigkeit nach EU-Mitgliedstaaten und Altersgruppen in Prozent der Gesamtarbeitslosigkeit*



Quelle: Eurostat, EU-AKE 2023

Anmerkung: Für Dänemark, Estland, Finnland, Irland, Lettland, Luxemburg und Malta fehlen Daten für die Altersgruppe 15–24. Auch in Luxemburg und Malta fehlen Daten für die Altersgruppe 55–64.

Die ungünstigeren Arbeitsmarktaussichten älterer Arbeitssuchender spiegeln sich auch in ihrer geringeren Wahrscheinlichkeit wider, nach einer Phase der Arbeitslosigkeit erneut in den Arbeitsmarkt einzutreten. In den meisten Mitgliedstaaten kehrte im Jahr 2023 weniger als jede fünfte arbeitslose Person in der Altersgruppe der 55- bis 74-Jährigen in eine Beschäftigung zurück. Generell ist die Rückkehrwahrscheinlichkeit älterer Arbeitnehmer:innen in Ländern wie Österreich, Dänemark, den Niederlanden und Lettland vergleichsweise hoch. Demgegenüber ist sie in mehreren süd- und osteuropäischen Staaten – darunter Bulgarien, Griechenland, Rumänien und die Slowakei – äußerst gering. Dieser Befund ist jedoch weniger auf das Alter selbst zurückzuführen als vielmehr auf insgesamt schwache Arbeitsmarktaussichten für Arbeitslose in diesen Ländern.

*Rückkehrwahrscheinlichkeit ist in Ländern wie Österreich noch vergleichsweise höher*

### 3. Arbeitsqualität und Alter

#### 3.1 Was sagt die Forschung?

Die Arbeitsqualität hat sich als ein zentraler Faktor für die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer:innen erwiesen (Stiller et al. 2023). Eine umfassende Literaturübersicht für den Zeitraum 1995 bis 2016 zeigt systematisch, dass Arbeitsanforderungen, Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten, Autonomie am Arbeitsplatz, Anerkennung und Respekt, Mentoringangebote, ein unterstützendes Organisationsklima sowie soziale Unterstützung maßgebliche Einflussfaktoren in Bezug auf die Arbeitsmarkteteiligung älterer Arbeitnehmer:innen sind (Chen & Gardiner 2019). Besonders ausgeprägt ist der Beschäftigungsrückgang bei älteren Beschäftigten in manuellen Tätigkeiten und in Arbeitsverhältnissen mit geringer Qualität. Arbeitnehmer:innen mit hoher körperlicher Belastung scheiden deutlich früher aus dem

*Arbeitsqualität ist ein zentraler Faktor für die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer:innen*

Arbeitsmarkt aus als Personen mit geringen physischen Anforderungen (Blekesaune & Solem 2005).

Überzeugende Evidenz für einen Zusammenhang zwischen körperlichen Arbeitsanforderungen und dem Zeitpunkt des Ruhestandseintritts liefern etwa Pohl und Hasselhorn (2015), die eine Vielzahl empirischer Studien ausgewertet haben. Im Gegensatz dazu fanden Scharn et al. (2018) in ihrer Literaturübersicht nur zwei Studien, die keinen Zusammenhang zwischen körperlich anstrengender Arbeit und dem Ruhestandszeitpunkt feststellen konnten. Die Autor:innen verweisen jedoch auf den sogenannten *Healthy-Worker-Effekt*: Beschäftigte, die den körperlichen Anforderungen oder dem Arbeitsdruck nicht mehr gewachsen sind, wechseln frühzeitig den Arbeitsplatz oder scheiden vorzeitig aus dem Erwerbsleben aus. Diese Selbstselektion beeinflusst sowohl die Zusammensetzung als auch die durchschnittliche Arbeitsqualität der verbleibenden älteren Erwerbsbevölkerung.

Darüber hinaus zeigen Converso et al. (2018), dass Arbeitsressourcen – wie Entscheidungsautonomie und die Sinnhaftigkeit der Arbeit – den Zusammenhang zwischen Alter und Arbeitsfähigkeit moderieren. Ein ressourcenreiches Arbeitsumfeld fördert das Arbeitsengagement und erhöht damit sowohl die Arbeitszufriedenheit als auch die

Bereitschaft, länger im Erwerbsleben zu verbleiben. Dies unterstreicht die Bedeutung gezielter Investitionen in Arbeitsressourcen zur nachhaltigen Unterstützung der Arbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmer:innen (Guglielmi et al. 2016).

### 3.2 Arbeitsqualitätsprofile älterer Beschäftigter

Die Forschung legt nahe, dass ältere Beschäftigte im Durchschnitt eine bessere Arbeitsqualität als ihre jüngeren Kolleg:innen haben, selbst nach Neutralisierung anderer relevanter Einflussfaktoren wie Beruf oder Branche. Obwohl solche Analysen nützlich für die vergleichende Analyse von jüngeren und älteren Arbeitnehmer:innen sind, verschleiern sie jedoch die Unterschiede in der Arbeitsqualität *unter* den älteren Arbeitnehmer:innen. Diese sind von Interesse, da Richtlinien zur Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer:innen gezielt auf schutzbedürftige Gruppen ausgerichtet sein müssen. Da die meisten EU-Mitgliedstaaten die Anspruchsvoraussetzungen für den vorzeitigen Ruhestand verschärft haben, ist es besonders wichtig, dass sowohl politische Entscheidungsträger:innen als auch Arbeitgeber:innen sich auf die Arbeitsqualität und jene Arbeitsbedingungen der älteren Arbeitnehmer:innen konzentrieren, die der Gesundheit und somit der Arbeitsfähigkeit schaden (z. B. d'Errico et al. 2022).

*Richtlinien zur Beschäftigungsfähigkeit müssen gezielt auf schutzbedürftige Gruppen ausgerichtet werden*

Daher wurden mittels latenter Klassenanalyse unterschiedliche Profile älterer Beschäftigter basierend auf den verschiedenen Dimensionen der Arbeitsqualität nach der Definition von Eurofound (siehe Eurofound 2017, 2022), identifiziert. Jedes Profil hebt eine (latente) Gruppe mit gemeinsamen Arbeitsmerkmalen innerhalb der größeren Gruppe älterer Arbeitnehmer:innen hervor. Im Folgenden werden diese Berufsprofile beschrieben und ihr Zusammenhang mit Gesundheit und Wohlbefinden hervorgehoben.

Die Gruppen:

#### **Hochautonome, inklusive Jobs (befähigt)**

Ältere Beschäftigte in diesen Profilen zeichnen sich durch die höchste Autonomie, Aufgabenermessensspielraum und Partizipation aus allen Berufsprofilen aus. Die Jobs bieten hohe Ausbildungs- und Lernmöglichkeiten, die mit hohen intrinsischen Belohnungen und höchsten Chancen verbunden sind. Mitarbeiter in diesem Profil nehmen ihr

*Nur etwa ein Drittel der älteren Arbeitnehmer:innen ist in inklusiven Jobs*

Gehalt am ehesten als angemessen wahr. Sie genießen außerdem ein höheres Maß an sozialer Unterstützung als Beschäftigte in anderen Profilen. Hochautonome zeichnen sich zudem durch geringe physische Risiken und Anforderungen, moderate Flexibilität der Arbeitszeiten und relativ hohe Arbeitsintensität aus. Sie machen etwa ein Drittel (35 Prozent) der älteren Beschäftigten aus.

### **Niedrige Intensität, geringe Autonomie, geringe Entwicklung (statisch)**

Das Profil ist durch geringe physische Risiken und Anforderungen sowie – im Vergleich zu anderen Arbeitsqualitätsprofilen – durch eine deutlich niedrigere Arbeitsintensität gekennzeichnet. Zudem weist es eine relativ geringe Häufigkeit unsozialer Arbeitszeiten und moderate Flexibilität der Arbeitszeiten auf. Gemeinsam mit den Hochautonomen bietet dieses Profil die besten Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung. Gleichzeitig fehlt es jedoch an intrinsischen Anreizen; zudem sind die Ausbildungs- und Weiterentwicklungsoptionen, der Aufgabenspielraum, die Autonomie sowie die Mitsprache am Arbeitsplatz am geringsten ausgeprägt. Rund jede fünfte ältere beschäftigte Person (20 Prozent) arbeitet in einem statischen Stellenprofil.

*Geringe Aus- und  
Weiterbildungs-  
optionen*

### **Hohe Intensität, wenige Chancen auf Jobs (geringe Entwicklungsanreize)**

Zusammen mit risikoreichen Jobs (siehe unten) weist dieses Profil die höchste Arbeitsintensität, geringe Flexibilität bei den Arbeitszeiten und vergleichsweise unsoziale Arbeitszeiten auf. Diese Jobs bieten geringe Chancen und sehr geringe intrinsische Anreize. Nach risikoreichen Jobs sind Arbeitnehmer:innen in dieser Gruppe auch am häufigsten von negativem sozialen Verhalten am Arbeitsplatz betroffen. Beschäftigte in diesem Profil haben nur moderate Mitsprache, wenig Aufgabenermessensspielraum und geringe Autonomie. Andererseits ist das Profil von sehr geringen physischen Risiken und Anforderungen geprägt. Fast ein Viertel (23 Prozent) der älteren Arbeitnehmer:innen gehört zu dieser Kategorie.

### **Nicht-diskretionäre, körperlich belastende Jobs (Hochrisiko)**

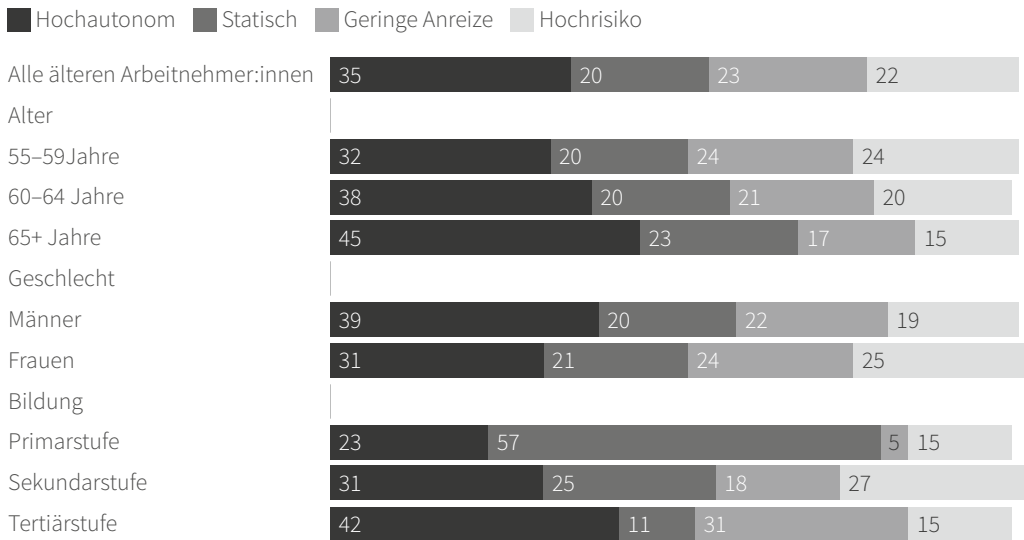
Ältere Arbeitnehmer:innen in diesem Profil zeigen die höchste Prävalenz von physischen Risiken, körperlichen Anforderungen und Betroffenheit von adversen sozialen Verhalten. Sie haben außerdem die höchste Arbeitsintensität aller Profile. Der Aufgabenermessungsspielraum, die Autonomie in der Arbeit und die Mitsprache am Arbeitsplatz sind in diesem Profil nur schwach ausgebildet. Ältere Arbeitnehmer:innen in diesem Profil haben am ehesten unsoziale Arbeitszeiten und geringe Flexibilität in Bezug auf ihre Arbeitszeiten. Das Profil bietet nur moderate Weiterbildungsmöglichkeiten und sehr geringe intrinsische Anreize. Beschäftigte in diesem Profil fühlen sich außerdem am seltensten angemessen bezahlt. Hochrisikojobs belaufen sich auf 22 Prozent der älteren Arbeitnehmer:innen.

*Physische Risiken, hohe Arbeitsintensität und Betroffenheit durch unsoziales Verhalten*

Abbildung 6 zeigt die Verteilung der Profile unter älteren Arbeitnehmer:innen. Der Anteil der Hochautonomen wächst mit dem steigenden Alter der Beschäftigten an, während die Anteile an Hochrisiko- und wenig lohnenden Jobs schrumpfen. Dies könnte wiederum auf Selbstselektion hinweisen (siehe Einleitung), da Arbeitnehmer:innen, die körperlich anstrengende Arbeit verrichten, früher aus dem Erwerbsleben ausscheiden (Blekesaune & Solem 2005). Im Vergleich zu Frauen haben Männer eher hochautonome, aber seltener risikoreiche Jobs. Überraschenderweise sind Frauen in Stellenprofilen mit geringerer Arbeitsqualität (wenig lohnend und Hochrisiko) überrepräsentiert, obwohl die Arbeitsqualität für den Übergang der Frauen in den Ruhestand relevanter ist als bei den Männern (Schmalzberger et al. 2014). Bei Beschäftigten mit Grundschulbildung sind statische Jobs am häufigsten (57 Prozent), während es bei jenen mit weiterführender Bildung in erster Linie hochautonome (31 Prozent) und risikoreiche (27 Prozent) Jobs gibt. Arbeitnehmer:innen mit tertiärer Ausbildung haben am häufigsten hochautonome (42 Prozent) bzw. Jobs mit geringen Entwicklungsanreizen (31 Prozent).

*Frauen sind in Stellenprofilen mit geringer Arbeitsqualität überrepräsentiert*

**Abbildung 6:**  
Berufsprofile nach Mitarbeiter:innenmerkmalen, EU-27, Prozent



Quelle: EWCTS 2021

Anmerkung: Jobprofile umfassen nur Mitarbeiter:innen im Alter von 55+ Jahren. Balken < oder > 100% aufgrund von Rundungsdifferenzen.

Deutliche Unterschiede bei den Prävalenzen von Berufsprofilen sind auch in den EU-Mitgliedstaaten zu beobachten. Ältere Arbeitnehmer:innen sind am häufigsten in Hochautonomie-Jobs in Dänemark (52 Prozent), Malta (50 Prozent) und Deutschland (49 Prozent) tätig. Andererseits haben die Slowakei (32 Prozent), Lettland und Frankreich (beide 29 Prozent) die höchsten Anteile an Hochrisikojobs, die durch die geringste Arbeitsqualität gekennzeichnet sind. Statische Arbeitsplätze, bei denen die Arbeitnehmer:innen im Grunde ein Plateau erreicht haben, sind am häufigsten in Lettland (38 Prozent) und Rumänien (37 Prozent) zu finden. Arbeitsplätze mit geringen Anreizstrukturen finden sich schließlich vor allem bei älteren Arbeitnehmer:innen in Polen (40 Prozent), Griechenland (39 Prozent), Tschechien (31 Prozent) und Italien (30 Prozent).

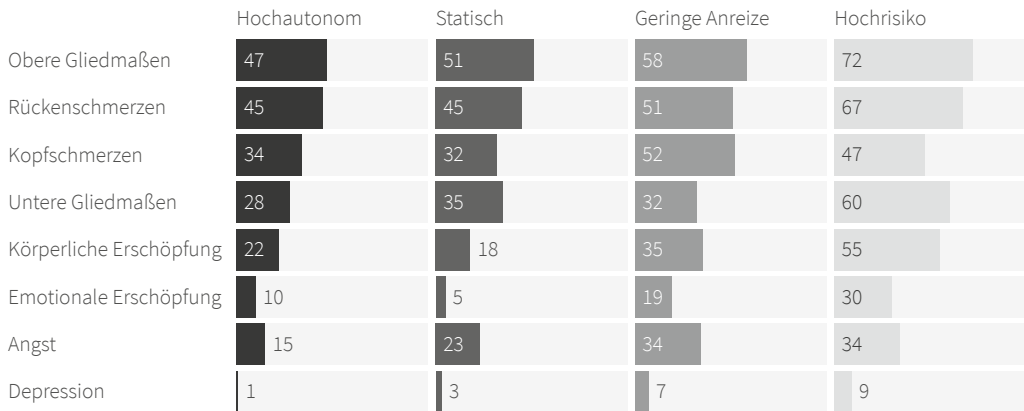
#### 4. Gesundheits- und Wohlbefindensunterschiede in den vier Gruppen

Niedhammer et al. (2021) zeigen, dass hohe Arbeitsbelastungen und ungünstige psychosoziale Arbeitsfaktoren negative Auswirkungen auf die körperliche und psychische Gesundheit haben und einen sich selbst verstärkenden Kreislauf erzeugen, der sowohl die Arbeitsfähigkeit als auch die Produktivität beeinträchtigt. Die Europäische Telefon-Erhebung zu den Arbeitsbedingungen (EWCTS) 2021 erfasste sowohl die körperliche Gesundheit als auch das psychische Wohlbefinden der Beschäftigten, darunter körperliche Symptome wie Rücken- und Kopfschmerzen sowie Indikatoren des psychischen Wohlbefindens, gemessen anhand des WHO-5-Wohlbefindensindex. Darüber hinaus enthält die EWCTS Informationen zu körperlicher und emotionaler Erschöpfung infolge der Arbeit.

Die EWCTS-Daten belegen einen starken Zusammenhang zwischen Arbeitsqualität und Wohlbefinden der Beschäftigten. Hochrisikojobs sind bei älteren Arbeitnehmer:innen mit einer deutlich höheren Prävalenz gesundheitlicher Beeinträchtigungen verbunden. Am häufigsten wurden Schmerzen in den oberen Gliedmaßen (72 Prozent), Rückenschmerzen (67 Prozent) sowie Schmerzen in den unteren Gliedmaßen (60 Prozent) berichtet. Demgegenüber gaben Hochautonome und – in geringerem Maße – Personen in statischen Jobs die niedrigsten Beschwerderaten an, mit deutlich geringeren Anteilen bei Schmerzen in den oberen Gliedmaßen (47 Prozent), Rückenschmerzen (45 Prozent) und Schmerzen in den unteren Gliedmaßen (28 Prozent). Besonders besorgniserregend sind die hohen Anteile körperlicher (55 Prozent) und emotionaler (30 Prozent) Erschöpfung unter älteren Arbeitnehmer:innen in risikoreichen Jobs, was die Notwendigkeit einer Verbesserung der Arbeitsqualität und eines verstärkten Arbeitnehmerschutzes unterstreicht (siehe Abbildung 7).

*Hohe Anteile körperlicher und emotionaler Erschöpfung unter Älteren in risikoreichen Jobs*

**Abbildung 7:**  
*Gesundheitsprobleme nach Berufsprofil, EU-27, Prozent*



Quelle: EWCTS 2021

Anmerkung: Jobprofile umfassen nur Arbeitnehmer:innen im Alter von 55+ Jahren. Das psychische Wohlbefinden der Beschäftigten wurde anhand des WHO-5-Wohlfühlindex gemessen, der Werte auf einer Skala von 0 bis 100 annimmt.

### 5. Schlussfolgerungen

*Altersdiskriminierung, schlechtes Altersmanagement und das Fehlen systematischer Altersstrategien*

Die ältere Erwerbsbevölkerung treibt heute aktiv und verantwortungsvoll einen Großteil der Wirtschaft von Produktion und Dienstleistungen bis hin zur Bildung in ganz Europa voran. Viele ältere Arbeitnehmer:innen stehen jedoch weiterhin vor Hindernissen, bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter oder darüber hinaus im Berufsleben zu verbleiben. Altersdiskriminierung am Arbeitsplatz und in der Personalvermittlung, schlechtes Altersmanagement in vielen Unternehmen und das Fehlen kohärenter systematischer Altersstrategien sind nur einige Beispiele. Die alternde Erwerbsbevölkerung hat Nachteile bei der beruflichen Weiterbildung und in Bezug auf Karriereaussichten und – nach Jobverlust – ein höheres Risiko, in Langzeitarbeitslosigkeit zu geraten. Im Jahr 2022 kehrten weniger als eine:r von fünf älteren Arbeitssuchenden in der EU nach Arbeitslosigkeit in den Arbeitsmarkt zurück. Dies spiegelt nicht zuletzt auch gesellschaftliche Stereotype und Barrieren wider, denen ältere Arbeitnehmer:innen bei der Suche nach neuen Jobs begegnen.

Seit 2010 ist der Anteil der Arbeitnehmer:innen ab 55 Jahren erheblich gestiegen. Befördert durch institutionelle Veränderungen in den Pensionssystemen nach der globalen Finanzkrise, die das durchschnittliche Rentenalter in der EU-27 erhöhten, hat auch die Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer:innen einen Aufwärtstrend verzeichnet.

Geschlechterungleichheiten in der Arbeitswelt, insbesondere in frauendominierten Bereichen wie dem Gesundheitswesen, führen zu ungünstigen Bedingungen, psychischen Herausforderungen, Lohnunterschieden, Arbeitsplatzunsicherheit und verstärkten Nachteilen gegenüber der Karriere von Männern. Da Frauen relativ früh in ihrer Karriere auf solche Herausforderungen stoßen, können die nachteiligen Auswirkungen institutioneller Vorurteile während der gesamten Karriere von Frauen anhalten und sich verstärken, was sich negativ auf die Beschäftigung von Frauen im höheren Alter auswirkt. Obwohl die Geschlechterbeschäftigungslücke in der Altersgruppe 55–64 seit 2005 kontinuierlich schrumpft, herrscht sie weiterhin in den meisten Mitgliedstaaten vor, insbesondere in Malta, Griechenland und Polen.

Geschlechtsunterschiede in allen Altersgruppen spiegeln sich auch in der Arbeitsqualität wider. Ältere Frauen haben im Durchschnitt eine schlechtere Arbeitsqualität als ältere Männer. Forschungsergebnisse deuten zudem darauf hin, dass Arbeitsqualitätsprofile mit der Gesundheit und dem Wohlbefinden der Arbeitnehmer:innen zusammenhängen. Es sind vor allem jene in *Hochrisiko*- und in geringerem Maße in *wenig lohnenden* Berufsprofilen, deren Gesundheits- und mentales Wohlbefinden leidet. Zeitnahe Verbesserungen am Arbeitsplatz sind notwendig, um die Beschäftigungsbeteiligung bei guter Gesundheit zu erhöhen und so die Effizienz und Fairness von Maßnahmen zur Förderung eines längeren Erwerbslebens zu erhöhen.

*Fokus auf Hochrisiko- und wenig lohnende Berufsprofile notwendig*

## 6. Politische Handlungsfelder

*Längeres Halten  
von älteren  
Beschäftigten  
und Bewahrung  
ihrer körperlichen  
und geistigen  
Gesundheit*

Die Steigerung der Beschäftigung und das längere Halten von älteren Beschäftigten in der Arbeitswelt sind unerlässlich, um auf eine insgesamt alternde Bevölkerung sowie den damit verbundenen Arbeits- und Fachkräftemangel zu reagieren und die EU-Mitgliedstaaten bei der Finanzierung von Wohlfahrts- und Sozialschutzsystemen zu unterstützen. Dies erfordert in erster Linie einen Fokus auf Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen sowie Karrierewege, die den Arbeitnehmer:innen helfen, ihre körperliche und geistige Gesundheit, Motivation und Produktivität über den Zeitraum eines verlängerten Berufslebens zu bewahren (Eurofound 2015, 2019, 2022).

Die Chancen, die eine altersdiverse Belegschaft mit sich bringt, müssen in den Unternehmen stärker beworben werden: Ältere Arbeitnehmer:innen verfügen über Erfahrung und implizites Wissen über die Funktionsweise der Organisationen, in denen sie arbeiten, bringen wertvolle Einsichten, Mentoring und Problemlösungskompetenzen mit. Mit angemessener Unterstützung und altersgerechtem Personalmanagement können ältere Arbeitnehmer:innen hohe Produktivitätsniveaus aufrechterhalten und den Arbeitsplatz gemeinsam mit ihren jüngeren Kolleg:innen kreativ gestalten. Investitionen in ältere Mitarbeiter:innen sind daher nicht verloren, sondern eine Chance, diese Eigenschaften zu nutzen und sie voll entfalten zu lassen. Im Allgemeinen ist ein Lebenszyklus-Ansatz im Personalmanagement wünschenswert, da er von Anfang an gute Aussichten auf ein längeres Arbeitsleben gewährleistet.

*Rechte älterer  
Beschäftigter  
stärken und  
Arbeitsplätze  
nachhaltiger  
gestalten*

Maßnahmen zur nachhaltigeren Gestaltung von Arbeitsplätzen konzentrieren sich hauptsächlich auf wirtschaftliche Anreize, den Einsatz neuer Technologien, Tele- und Hybridarbeit, Personalpraktiken und die Bekämpfung von Altersdiskriminierung. Regionale oder länderspezifische Politiken richten sich entweder an das Renten- und Arbeitsmarktsystem, indem sie beispielsweise das gesetzliche Rentenalter anheben, den frühen Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt bestrafen, längere Berufskarrieren durch flexible Altersvorsorgeoptionen fördern oder die Rechte älterer Arbeitnehmer:innen stärken. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und Fähigkeiten durch Qualifikationsunterstützung, Anreize und Finanzierung oder durch den Fokus auf digitale Fähigkeiten älterer Arbeitskräfte.

Obwohl all diese Maßnahmen die Beschäftigung älterer Menschen auf unterschiedliche Weise beeinflussen, fehlen meist systematische Evaluierungen. Diese sind jedoch unerlässlich, um Best Practices zu identifizieren und eine Rangordnung wirksamer Politiken zu etablieren. Ebenso wichtig wäre die Entwicklung ganzheitlicher Beschäftigungs- und Arbeitsstrategien für ältere Arbeitnehmer:innen. Wissenschaftliche Erkenntnisse zu Wirkungsfaktoren und Barrieren, die Menschen länger im Erwerbsleben halten, liegen bereits vor, müssen aber systematischer genutzt werden. Der regelmäßige Austausch zwischen den Mitgliedstaaten sollte gefördert werden, ebenso wie die Etablierung bewährter Praktiken, die Evaluierung politischer Maßnahmen auf allen Ebenen und die Einbindung aller relevanten Akteur:innen – von Regierungen über Sozialpartner bis hin zur EU-Kommission.

### Anmerkungen

1 *European Pillar of Social Rights*, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1226&langId=en>

### Literatur

- » Blekesaune, M. / Solem, P.E. (2005): *Working conditions and early retirement: a prospective study of retirement behavior*, in: *Research on Aging* 27/1, S. 3–30, [online] <https://doi.org/10.1177/0164027504271438>.
- » Chen, M. K. L. / Gardiner, E. (2019): *Supporting older workers to work: a systematic review*, in: *Personnel Review* 48/5, S. 1318–1335.
- » Cipollone, A. / Patacchini, E. / Vallanti, G., 2014. *Female labour market participation in Europe: novel evidence on trends and shaping factors*, in: *IZA Journal of European Labor Studies* 3, S. 1–40.
- » Converso, D. / Sottimano, I. / Guidetti, G. / Loera, B. / Cortini, M. / Viotti, S. (2018): *Aging and work ability: the moderating role of job and personal resources*, in: *Frontiers in Psychology* 8, [online] <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02262>.
- » d’Errico, A. / Ardito, C. / Leombruni, R. / Ricceri, F. / Costa, G. / Sacerdote, C. / Odone, A. (2022): *Working conditions and health among Italian ageing workers*, in: *Social Indicators Research* 162/3, S. 1043–1067.
- » Eurofound (2012): *Trends in job quality in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- » Eurofound (2015): *Sustainable work over the life course: Concept paper*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- » Eurofound (2019a): *Working conditions and sustainable work – Context of sustainable work: Analysing status quo and progress*. Eurofound Working Paper Series WPEF19010, [online] <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef19010.pdf>.

- » Eurofound (2019b): *Working conditions and sustainable work – Context of sustainable work: Analysing status quo and progress*. Eurofound Working Paper Series WPEF19010, [online] <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef19010.pdf>.
- » Eurofound (2022): *Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future (European Working Conditions Telephone Survey 2021 Series)*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, [online] <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2022/working-conditions-time-covid-19-implications-future>.
- » Eurofound (2025a): *Keeping older workers in the labour force*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- » Eurofound Country Reports (2025): *27 Country Reports on Older Workers*.
- » Europäische Kommission (2024a): *Joint Employment Report 2024*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- » Europäische Kommission (2024b): *Ageing Report: Economic / Budgetary Projections for the EU Member States (2022–2070)*. Institutional Paper 279. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- » Guglielmi, D. / Avanzi, L. / Chiesa, R. / Mariani, M. G. / Bruni, I. / Depolo, M. (2016): *Positive aging in demanding workplaces: the gain cycle between job satisfaction and work engagement*, in: *Frontiers in Psychology* 7, S. 1224.
- » Miyamoto, H. / Suphaphiphat, N. (2020): *Mitigating long-term unemployment in Europe*, in: *IZA Journal of Labor Policy* 11/1.
- » Niedhammer, I. / Bertrais, S. / Witt, K. (2021): *Psychosocial work exposures and health outcomes: a meta-review of 72 literature reviews with meta-analysis*, in: *Scandinavian Journal of Work, Environment / Health* 47/7, S. 489–508, [online] <https://doi.org/10.5271/sjweh.3968>.
- » OECD (2024): *Promoting Better Career Choices for Longer Working Lives: Stepping Up Not Stepping Out. Ageing and Employment Policies*. Paris: OECD Publishing, [online] <https://doi.org/10.1787/1ef9a0d0-en>.
- » Pohrt, A. / Hasselhorn, H. M. (2015): *Domain: Work factors*. In: H. M. Hasselhorn / W. Apt (Hrsg.): *Understanding employment participation of older workers: Creating a knowledge base for future labour market challenges*. Berlin: BMAS/BAuA, S. 1–120, [online] <http://www.jp-demographic.eu/about/fast-track-projects/understanding-employment>.
- » Russell, H. / Maître, B. / Watson, D. (2015): *Trends and patterns in occupational health and safety in Ireland*. The Economic and Social Research Institute, 40.
- » Scharn, M. / Sewdas, R. / Boot, C. R. L. / Huisman, M. / Lindeboom, M. / van der Beek, A. J. (2018): *Domains and determinants of retirement timing: a systematic review of longitudinal studies*, in: *BMC Public Health* 18/1, S. 1083, [online] <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5983-7>.
- » Stiller, M. / Ebener, M. / Hasselhorn, H. M. (2023): *Job quality continuity and change in later working life and the mediating role of mental and physical health on employment participation*, in: *Journal for Labour Market Research* 57/1, S. 12, [online] <https://doi.org/10.1186/s12651-023-00339-6>.

# Grenzen der Verfügbarkeit. Eine Kritik der Forderungen nach Arbeitszeitverlängerung

1. Einleitung	116
2. Mehr Menschen verbringen weniger Zeit in Erwerbsarbeit – Fortschritt oder Problem?	117
3. Vom Müssen zum Können: Wie viel Arbeit ist überhaupt möglich?	120
4. Ausweitung der Erwerbsarbeit und Sorgekrise	123
5. Geschlechtergerechte, gemeinwohlorientierte Arbeitszeitpolitik	126
5.1 Kürzer arbeiten ermöglicht Inklusion	126
5.2 Kürzer arbeiten, um Gesundheit zu erhalten	127
5.3 Gerechte Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit	127
5.4 Kurze Vollzeit als neue Norm	128
6. Schlussfolgerungen	129

*Carina Altreiter,  
Vera Glassner*

*Carina Altreiter, Soziologin, ist Referentin in der Abteilung Frauen und Gleichstellungspolitik in der AK Wien und Post-Doc-Researcher an der JKU Linz. Ihre Arbeitsschwerpunkte umfassen Arbeitsbeziehungen, soziale Ungleichheiten entlang von Geschlecht und Klasse sowie sozial-ökologische Transformationsprozesse.  
Vera Glassner ist Soziologin und Referentin in der Abteilung Frauen und Gleichstellungspolitik in der AK Wien. Ihre Interessenschwerpunkte sind vergleichende Arbeitsbeziehungen und Dynamiken sozialer Ungleichheit mit Fokus auf Geschlechterverhältnisse.*

## 1. Einleitung

*Wie viel ihrer Zeit Menschen bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Haus- und Sorgearbeit widmen, ist Ausdruck von Macht- und Herrschaftsverhältnissen*

In der Arbeitsforschung und Arbeitssoziologie wird jener Teil der verfügbaren Zeit, den Menschen mit der „Schaffung von Voraussetzungen für die Reproduktion der Lebensbedingungen einschließlich der Reproduktion der Arbeitskraft“ (Lehndorff & Hermann 2013: 95) widmen, als Arbeitszeit definiert. In dieser Definition sind sowohl die bezahlte Erwerbsarbeit als auch die unbezahlte Haus- und Sorgearbeit enthalten. Wie viel ihrer Zeit Menschen den beiden Bereichen widmen, ist nicht nur eine rein individuelle Angelegenheit, sondern auch Ausdruck von gegenwärtigen Macht- und Herrschaftsverhältnissen (vgl. u. a. Altreiter et al. 2016). Die auf Karl Marx zurückgreifende Arbeitsforschung verweist darauf, dass die Länge der Arbeitszeit sich nicht nur daran bemisst, was notwendig ist, um unsere Lebensgrundlagen zu erhalten, sondern dass in einem erheblichen Teil der Lohnarbeitszeit ein Mehrwert geschaffen wird, der bei den Unternehmen bleibt. Das erklärt u. a. das Interesse von Unternehmensvertreter:innen, Lohnarbeitszeit auszudehnen.<sup>1</sup> Gleichzeitig unterliegt die Verteilung von Zeit auch der herrschenden Geschlechterordnung, die mit einer ungleichen Verantwortungszuschreibung von Haus- und Sorgearbeit an Frauen verknüpft ist.

*Die Konstruktion von „würdigen“ und „unwürdigen“ Bürger:innen dient der Legitimation politischer Sanktionierungen*

Die Kämpfe um Arbeitszeit sind historischen Dynamiken unterworfen. In den vergangenen Jahren zielte die politische Auseinandersetzung um das Ausmaß der Erwerbsarbeitszeit insbesondere auf die Gruppe der Teilzeiterwerbstätigen. Insbesondere von den arbeitgeberseitigen Interessenorganisationen (u. a. Wirtschaftskammer, Industriellenvereinigung, ÖVP, Agenda Austria) wird gegen sogenannte „freiwillige“ Teilzeitarbeit mobil gemacht.<sup>2</sup> Die damit verbundene Konstruktion von „würdigen“ und „unwürdigen“ Bürger:innen (van Oorschot 2000) dient in weiterer Folge der Legitimierung politischer Sanktionierungen. Ins Visier gerieten vor allem jene Teilzeitbeschäftigten, die keine in diesem Weltbild legitimen Gründe (z. B. Betreuungsverpflichtungen) vorweisen können. 2023 legte der damalige Arbeitsminister Martin Kocher (ÖVP) einen Vorschlag auf den Tisch, der vorsah, jenen Personen, die ohne berechtigten Grund keiner Vollzeitarbeit nachgehen, im aliquoten Ausmaß die Familien- und Sozialleistungen zu kürzen.<sup>3</sup> „Gesunde Männer und gesunde Frauen“ hätten Vollzeit zu arbeiten, andernfalls wäre das „asozial“, wie die niederösterreichische Landeshauptfrau Johanna Mikl-Leitner (ÖVP) es formulierte.<sup>4</sup> Für diese Gruppe hat Wirtschaftsminister Wolfgang Hattmannsdorfer (ÖVP)

auch den Begriff der „Life-Style-Teilzeit“ geprägt.<sup>5</sup> Es wird dabei der Eindruck erweckt, die Zahl der „arbeitsunwilligen“ Menschen nehme stetig zu, wodurch die Finanzierbarkeit des Sozialstaates und der Wohlstand gefährdet seien. Mit Verweis auf den Fachkräftemangel, die Sicherung des Wettbewerbsstandorts sowie die demografische Alterung und die damit steigenden Sozialkosten fordern wirtschaftsliberale Stimmen, dass alle mehr und länger arbeiten müssten.<sup>6</sup>

Der Beitrag unterzieht diese Argumentation einer kritischen Analyse, wobei wir insbesondere auf die Teilzeiterwerbstätigkeit fokussieren, da dieser Aspekt zuletzt die politischen Debatten dominiert hat. Die Analyse erfolgt vor allem aus einer geschlechterkritischen Perspektive, da der überwiegende Teil der Teilzeitbeschäftigten weiblich ist. Dazu gehen wir im ersten Abschnitt der Frage nach, ob das eingangs skizzierte Narrativ einer sinkenden Beteiligung an der Erwerbsarbeit der empirischen Realität standhält. Im zweiten Abschnitt kontextualisieren wir die Forderung nach einer Arbeitszeitverlängerung mit aktuellen Arbeitsbedingungen. Denn das Ausmaß dessen, wie viel wir arbeiten können, hängt einerseits davon ab, wie betriebliche Rahmenbedingungen gestaltet sind, andererseits aber auch davon, wie viel der Zeit bereits mit anderen gesellschaftlich notwendigen Tätigkeiten verwendet wird. Der dritte Abschnitt nimmt eine Perspektivenveränderung vor und richtet den Blick weg vom Muss der wirtschaftlichen Notwendigkeiten hin zur Frage, wie viel wir arbeiten wollen: Wie muss Arbeit verteilt und organisiert sein, damit sie möglichst vielen Menschen eine sinnstiftende Partizipation am Erwerbsleben unter guten Bedingungen ermöglicht?

## **2. Mehr Menschen verbringen weniger Zeit in Erwerbsarbeit – Fortschritt oder Problem?**

In der Langzeitbetrachtung geht die Zeit, die Menschen in Erwerbsarbeit verbringen, tendenziell zurück. Zumindest in den westlichen Industriestaaten ist in den letzten Jahrzehnten die durchschnittliche tatsächlich geleistete Arbeitszeit gesunken. Das liegt einerseits an einem Rückgang der durchschnittlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten, aber auch an der deutlich gestiegenen Teilzeitquote.

Die Betrachtung von Durchschnittswerten ist jedoch problembehaftet, insbesondere wenn von der Erwerbsbeteiligung abstrahiert wird. In den letzten Jahrzehnten ist die Erwerbsquote angestiegen,

insbesondere bei den Frauen. Waren 2004 63,5 Prozent der Frauen erwerbstätig, lag die Quote 2024 bei 74,2 Prozent (Männer: 2004: 77,4 Prozent, 2024: 82,1 Prozent) (Statistik Austria 2024b). Der deutlichste Erwerbszuwachs zeigt sich bei Frauen mit Kindern. Während 2004 67 Prozent der Frauen im Alter von 25 bis 49 Jahren mit minderjährigen Kindern erwerbstätig waren, stieg deren Anteil 2024 auf rund 80 Prozent. Bei der Vergleichsgruppe der Männer ging die Erwerbsquote im Beobachtungszeitraum von rund 96 Prozent auf rund 93 Prozent zurück (Statistik Austria 2024b). Ein besonders deutlicher Anstieg der Erwerbsquote von Frauen lässt sich seit den frühen 2000er-Jahren erkennen, der mit der Einführung der Elternteilzeit zusammenfällt. Die Elternteilzeit unterstützt somit Mütter, rascher wieder erwerbstätig zu werden (Stadler 2019).

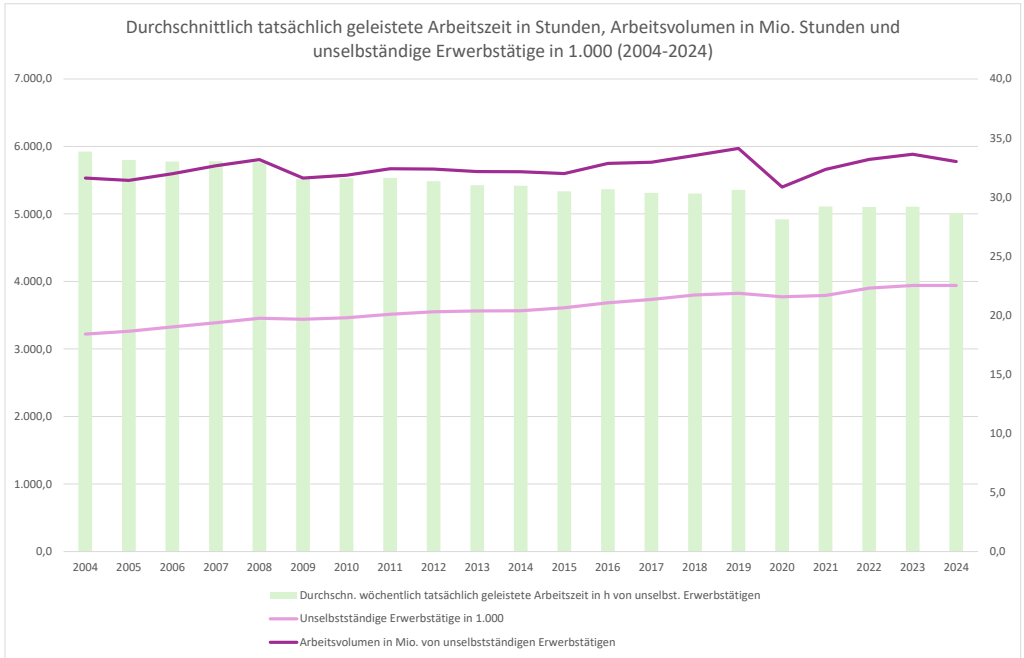
*Der Anstieg der Erwerbsquote wird vor allem durch die verstärkte Erwerbsintegration von Frauen, insbesondere jener mit Kindern, angetrieben*

Der Anstieg der Erwerbsquoten ging mit einem Anstieg der Teilzeitarbeit einher. Eine Entwicklung, die vor allem durch die Teilzeitbeschäftigung von Frauen angetrieben wird (Baierl & Kapella 2014; Riederer & Berghammer 2020). Beispielsweise arbeiteten 1994 rund 40 Prozent der Frauen mit minderjährigen Kindern in Teilzeit, während es 2024 über 70 Prozent waren. Bei der Vergleichsgruppe der Männer mit Kindern ist der Teilzeitanteil deutlich niedriger und ist von rund 2 Prozent (1994) auf 8 Prozent (2024) angestiegen (Statistik Austria 2024b). Die Teilzeitquote von Müttern liegt 2024 deutlich über der Teilzeitquote der Frauen insgesamt (52 Prozent), während die Teilzeitquote der Väter unter jener der Männer insgesamt liegt (13,1 Prozent) (Statistik Austria 2025b).

*Von einer steigenden Teilzeitquote kann nicht auf ein sinkendes Arbeitsvolumen geschlossen werden*

Von einer steigenden Teilzeitquote auf ein sinkendes Arbeitsvolumen zu schließen, wie das in der öffentlichen Diskussion immer wieder suggeriert wird (siehe Einleitung), steht nicht im Einklang mit empirischen Befunden. Die steigende Anzahl von Teilzeitbeschäftigten bedeutet, dass zwar die durchschnittlich geleistete Arbeitszeit pro Person zurückgeht. Aber durch die steigende Erwerbsquote bleibt das Ausmaß des geleisteten Arbeitsvolumens, also die Zahl der insgesamt von den unselbständig Beschäftigten erbrachten Arbeitsstunden (inkl. Mehr- und Überstunden, exkl. Urlaub, Krankenstand, Feiertage etc.), über die Jahre (abgesehen von krisenbedingten Einbrüchen) annähernd stabil (siehe Abbildung 1).

**Abbildung 1:**  
Entwicklung Arbeitsvolumen



Quelle: Statistik Austria 2024

Insgesamt bedeutet der Anstieg der Teilzeitarbeit bei gleichzeitig steigender Erwerbsquote, dass sich das Arbeitsvolumen auf mehr Personen verteilt. Das hat durchaus vorteilhafte Effekte, weil dadurch auch jene am Arbeitsmarkt teilnehmen können, für die eine Vollzeitbeschäftigung eine Hürde darstellt. Teilzeit kann insbesondere Menschen in der „stillen Reserve“ – also arbeitsbereiten Personen, die nicht aktiv suchen, sowie Personen mit Arbeitswunsch, die aber nicht sofort verfügbar sind (Angel et al. 2023) –, älteren Arbeitnehmer:innen sowie Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen einen (Wieder-)Einstieg oder einen längeren Verbleib in Erwerbsarbeit erleichtern. Damit können sie auch von positiven Effekten wie einem eigenen Einkommen, Sinnstiftung und gesellschaftlicher Teilhabe profitieren.

*Teilzeitarbeit ermöglicht Arbeitsmarktbeteiligung für Personen, für die Vollzeit eine Hürde darstellt*

Neben den positiven Effekten der arbeitsmarktpolitischen Inklusion durch Teilzeit verweist die aktuelle Verteilung von Lohnarbeit jedoch auf eine deutliche Schieflage. Während ein Teil der Beschäftigten – überwiegend Männer – sehr viele Arbeitsstunden leistet, arbeiten andere – vor allem Frauen – nur wenige Stunden, häufig gegen ihren Wunsch. Diese Ungleichverteilung ist eng mit der geschlechterungleichen Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit verknüpft und bringt für Frauen zahlreiche Nachteile mit sich. Der Anteil von Frauen in Teilzeit ist in den letzten Jahren stark angestiegen, während der Teilzeitanteil bei Männern nach wie vor niedrig ist. Obwohl auch bei Männern Überstunden und Mehrarbeit zurückgehen (Statistik Austria 2025a), ist das Vollzeitarbeitsverhältnis für Männer die Norm, umso mehr, wenn sie mit Kindern im Haushalt leben. Dieses Missverhältnis wird auch durch die Motive für Teilzeit verdeutlicht: Während für Frauen die Verantwortung für Sorgearbeit der wichtigste Grund ist, ist es für Männer die Aus- und Weiterbildung (Statistik Austria 2025b). Die Schieflage in der Verteilung der Erwerbsarbeit erschwert die Umverteilung der unbezahlten Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern. Während traditionelle Rollenerwartungen Frauen nach wie vor primär für Betreuungs- und Haushaltsarbeit verantwortlich machen, bleibt Männern häufig die Rolle des „Familienernährers“ vorbehalten. In Österreich prägt dieses Rollenverständnis das dominierende Eineinhalb-Verdiener-Modell – mit deutlichen Nachteilen für Frauen: Viele können nicht in jenem Stundenumfang erwerbstätig sein, den sie sich wünschen, sind als „Zuverdienerinnen“ finanziell stärker vom Einkommen des Partners abhängig, erwerben geringere Pensionsansprüche und sind dadurch häufiger von Altersarmut betroffen.

*Das in Österreich dominierende Eineinhalb-Verdiener-Modell hat deutliche Nachteile für Frauen*

### **3. Vom Müssen zum Können: Wie viel Arbeit ist überhaupt möglich?**

Die Darstellung eines dramatischen Rückgangs jener Zeit, die Bürger:innen der Erwerbsarbeitszeit widmen, ist also empirisch nicht haltbar. Vielmehr hat sich die Verteilung des Arbeitsvolumens geändert und die Produktivität pro Arbeitsstunde ist in den letzten Jahrzehnten deutlich gewachsen. Technologischer Fortschritt und Digitalisierung haben tendenziell zu einer Beschleunigung und Intensivierung der Arbeit geführt. Das zeigt sich auch in einer – trotz konjunktureller Schwankungen – deutlichen Steigerung der Arbeitsproduktivität in den letzten Jahrzehnten (vgl. Statistik Austria 2024a). Der Forderung nach Arbeitszeitverlängerungen stehen die

*Die Arbeitsproduktivität ist in den letzten Jahrzehnten – trotz konjunktureller Schwankungen – deutlich gestiegen*

berechtigten Interessen der lohnabhängig Beschäftigten entgegen, Belastungen zu reduzieren und Arbeitskraft langfristig zu erhalten.

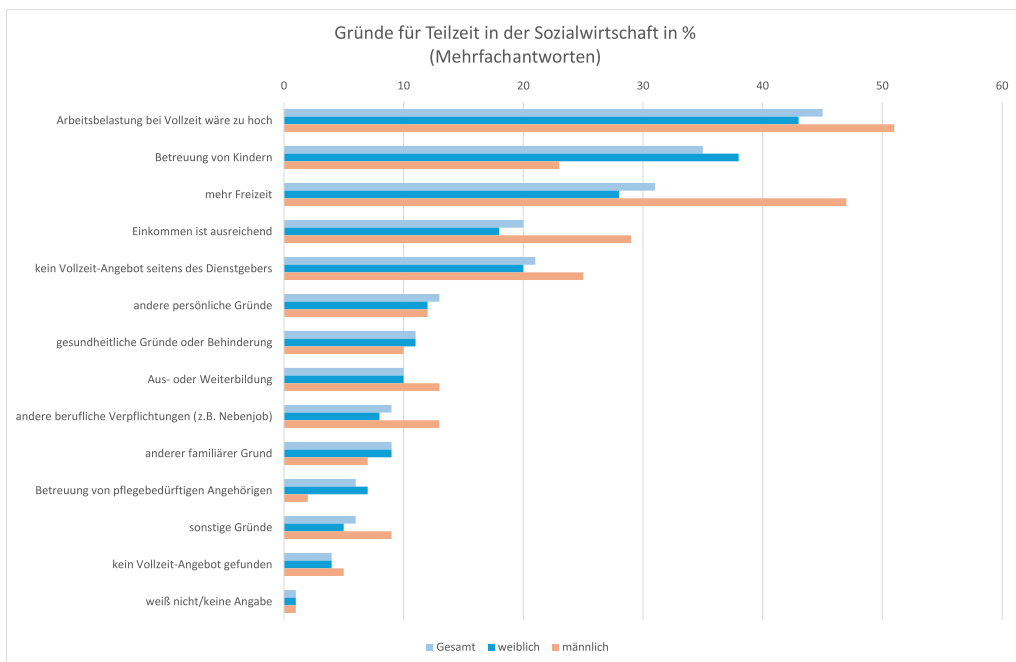
In vielen Branchen und Berufen sind die Arbeitsanforderungen und -belastungen so hoch, dass eine Arbeit in Vollzeit über lange Jahre nicht ohne gesundheitliche Schädigungen möglich ist. Beispielfürhaft dafür stehen der Gesundheits- und Sozialbereich bzw. auch viele sogenannte „systemrelevante“ Berufe. Über 70 Prozent der Beschäftigten über 45 Jahren in der Alten- und Behindertenbetreuung, 75 Prozent in der Reinigung und 60 Prozent der Beschäftigten in Gesundheitsberufen können sich nicht vorstellen, bis zur Pension durchzuhalten (Schönherr & Zandonella 2020).

*In sogenannten „systemrelevanten“ Berufen gibt eine große Zahl an Beschäftigten an, nicht bis zur Pension durchhalten zu können*

Die Covid-Pandemie hat die Arbeitsbedingungen in Branchen wie Gesundheit, Pflege, Soziales und Elementarpädagogik weiter verschlechtert und zu einer starken Arbeitsverdichtung und -intensivierung geführt. Arbeitszeitbezogene Belastungen wie dauerhafte Mehrarbeit, Arbeit auf Abruf oder unregelmäßige Arbeitszeiten (z. B. an Tagesrandzeiten) haben seit der Pandemie in „systemerhaltenden“ Branchen wie Gesundheit, Pflege, Reinigung und Lebensmitteleinzelhandel zugenommen und sich verfestigt (Schönherr & Zandonella 2025). Die Folge sind hohe Fluktuation und Ausstiegsraten aus dem Beruf, geringe Berufseinstiegsraten von Absolvent:innen einschlägiger Ausbildungen und hohe Anteile von geplanten Berufsausstiegen, beispielsweise in der Pflege (Stichwort „Pflexit“, z. B. Löffler et al. 2022; Schönherr 2021; Juraszovich 2023). Aus diesem Grund reduzieren viele Beschäftigte, vor allem Ältere, in diesen Berufsfeldern präventiv Arbeitsstunden, um den gesunden Verbleib im Erwerbsleben zu ermöglichen (Horvath et al. 2022; BMSGPK 2020). Das zeigt auch eine Studie des IFES im Bereich der Sozialwirtschaft: Neben Betreuungsverpflichtungen sind hohe Arbeitsbelastungen der am häufigsten genannte Grund für Teilzeitarbeit (vgl. Abbildung 2; Oppenauer 2024).

*Hohe Arbeitsbelastungen sind neben Betreuungsverpflichtungen der am häufigsten genannte Grund für Teilzeitarbeit in Gesundheits- und Sozialberufen*

**Abbildung 2:**  
*Gründe für Teilzeitbeschäftigung in der Sozialwirtschaft*



Quelle: Oppenauer 2024

*Ab 60 Jahren kommt für Frauen neben der Unterstützung der Enkelkinder oftmals die Pflege von Angehörigen dazu*

Einer Studie des BMSGPK (2020) zufolge äußerte rund ein Drittel der Beschäftigten ab 50 Jahren, die ihren Pensionsantritt noch vor sich haben, den Wunsch, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Für rund ein Viertel der noch Berufstätigen und rund jede zehnte nicht (mehr) erwerbstätige Person hätte eine Arbeitszeitreduktion einen längeren Verbleib in der Erwerbstätigkeit erleichtert. Ab 60 Jahren steigt der Care-Gap auch wieder deutlich an, weil für Frauen neben der Unterstützung für Enkelkinder auch die Pflege von Angehörigen hinzukommt (Mayrhuber & Meierhuber 2021). Vor dem Hintergrund der Anhebung des Frauenpensionsalters sind Maßnahmen, die einen lückenlosen Übergang von der Erwerbstätigkeit in die Alterspension unterstützen, entscheidend. Neben einer verlässlichen und leistbaren Pflegeinfrastruktur und Bedingungen des altersgerechten Arbeitens ist eine verkürzte Arbeitszeit ein wichtiges Instrument.

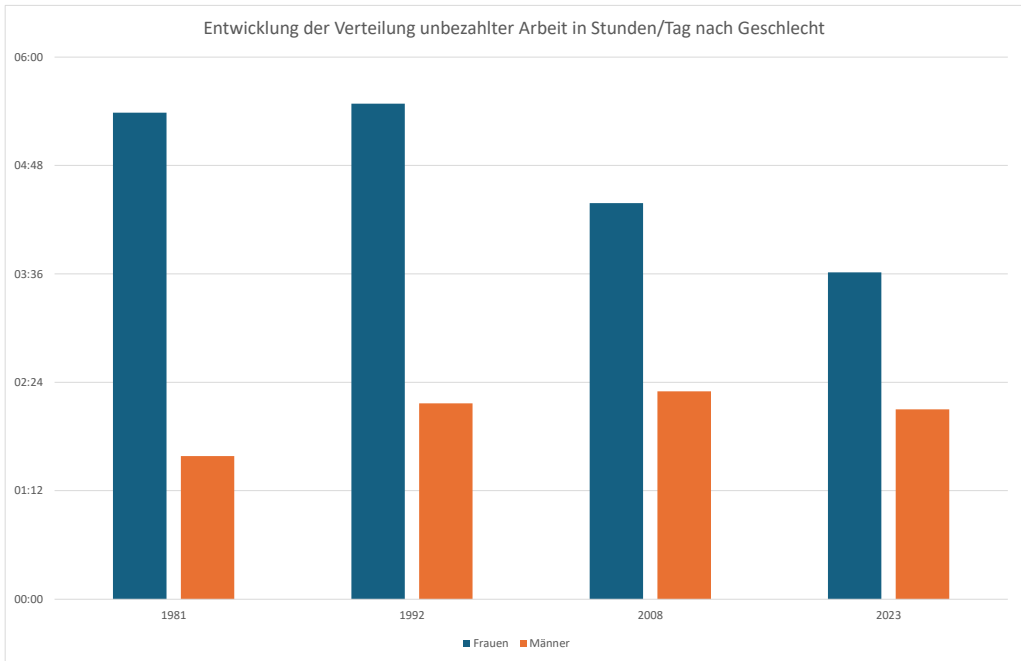
#### 4. Ausweitung der Erwerbsarbeit und Sorgekrise

Neben gesundheitlichen Faktoren ist vor allem die ungleiche Verteilung der unbezahlten Haus- und Sorgearbeit dafür verantwortlich, dass Männer und Frauen in unterschiedlichem Ausmaß am Erwerbsleben partizipieren (siehe Abschnitt 2). Im Durchschnitt verwenden erwachsene Frauen unter 65 Jahren 57 Prozent ihrer Gesamtarbeitszeit für unbezahlte Arbeit und 43 Prozent für Erwerbsarbeit. Männer verwenden hingegen zwei Drittel ihrer Zeit für Erwerbsarbeit und ein Drittel für unbezahlte Arbeit. Werden bezahlte und unbezahlte Haus- und Sorgearbeit zusammengerechnet, weisen Frauen allerdings in allen Altersgruppen ein höheres tägliches Arbeitsvolumen auf als Männer (Statistik Austria 2023).

*Rechnet man bezahlte und unbezahlte Haus- und Sorgearbeit zusammen, weisen Frauen in allen Altersgruppen ein höheres tägliches Arbeitsvolumen auf als Männer*

Die zusätzliche Arbeitsbelastung durch unbezahlte Arbeit ist in den letzten Jahrzehnten zwar gesunken. Ein genauerer Blick zeigt jedoch, dass diese Entwicklung nicht einer gerechteren Verteilung zwischen den Geschlechtern geschuldet ist, sondern vor allem damit zusammenhängt, dass die Zeitverwendung für unbezahlte Arbeit bei Frauen aufgrund des Ausbaus von Betreuungsangeboten und technologischem Fortschritt (Stichwort: Zeitersparnis bei der Hausarbeit) seit den 1990er-Jahren gesunken ist (vgl. Abbildung 3; Berechnungen Momentum Institut 2023).

**Abbildung 3:**  
Entwicklung der Verteilung unbezahlter Arbeit



Quelle: Zeitverwendungserhebung Statistik Austria

*Sparvorhaben zur  
Budgetsanierung  
gefährden  
bereits erzielte  
Fortschritte bzw.  
dringend benötigte  
Investitionen  
in Kinder-  
betreuung und  
Pflegeangebote*

Allerdings bestehen auch im Hinblick auf Betreuungsangebote trotz Fortschritten nach wie vor erhebliche Lücken, insbesondere in ländlichen Regionen. Während in Wien 89 Prozent der Drei- bis Fünfjährigen einen Kinderbetreuungsplatz haben, der mit einer Vollzeit-tätigkeit der Eltern vereinbar ist, liegt dieser Anteil in Oberösterreich bei nur 41 Prozent, in der Steiermark bei 46 Prozent (Statistik Austria 2025c). Hinzu kommt, dass zwei Drittel der schulpflichtigen Kinder keine Nachmittagsbetreuung haben (Mitterer et al. 2022). Zu befürchten ist allerdings, dass die Sparvorgaben zur Budgetsanierung sowohl auf Bundes- als auch auf Landes- und auf Gemeindeebene bereits erzielte Fortschritte gefährden bzw. dringend benötigte Investitionen in Kinderbetreuung und Pflegeangebote nicht in Angriff genommen werden. Insbesondere im Bereich der Langzeitpflege zeigt sich vor dem Hintergrund angekündigter Sparmaßnahmen und angesichts des demografischen Wandels eine besorgniserregende Situation: Bis 2050 werden 70.000 zusätzliche Pflegebeschäftigte benötigt,

allein um den Versorgungsstand von 2019 aufrechtzuerhalten (GÖG 2023). Und auch im Hinblick auf die Beteiligung von Männern bei der Kinderbetreuung zeigen jüngste Daten, dass nach einer Zeit kleiner Fortschritte wieder Rückschritte zu beobachten sind. Daten des AK Wiedereinstiegsmonitorings zeigen, dass der Männeranteil unter den Personen mit Kinderbetreuungsgeldbezug zuletzt rückläufig war. Bei acht von zehn Paaren beteiligt sich der Partner gar nicht an Kinderauszeiten (Riesenfelder & Danzer 2024).

In der gesellschaftlichen Aushandlung über die Ausdehnung von Erwerbsarbeitszeit wird in der Regel die Frage nach Zuständigkeit und Umfang unbezahlter Haus- und Sorgearbeit systematisch ausgeblendet. Dabei ist die täglich oder wöchentlich verfügbare Zeit eine fixe Größe und lässt sich nicht beliebig ausdehnen. Folglich ziehen Ausweitungen in einer Arbeitssphäre unweigerlich Einschränkungen der Verfügbarkeit in anderen Bereichen nach sich. Allerdings kann auf die einseitige Ausweitung der Erwerbsarbeitszeit nur begrenzt mit einer Reduktion der unbezahlten Arbeit reagiert werden. Das liegt in der besonderen Beschaffenheit von Care-Arbeit begründet, die vor allem in bestimmten Lebensabschnitten und für bestimmte soziale Gruppen „lebens- und versorgungsnotwendig“ ist (Gubitzer & Mader 2011: 15). Care-Arbeit kann deshalb nicht bzw. nur zum Preis massiver existenzieller, gesundheitlicher und sozialer Konsequenzen – sowohl für die Betroffenen als auch die Sorgeleistenden – vernachlässigt und unterlassen werden. Die Ausdehnung von Erwerbsarbeitszeit kann damit die reproduktiven Ressourcen einer Gesellschaft erheblich gefährden. Die Schweizer Ökonomin Mascha Madörin rechnet für die Schweiz vor: „Würden Frauen ihre unbezahlte Arbeit nur um 10 Prozent kürzen, entspräche dies – BIP-mässig gesehen – etwa der Schließung sämtlicher Einrichtungen des bezahlten Gesundheits- und Sozialwesens“ (Madörin 2007: 145). Eine ähnliche Größenordnung kann auch für Österreich angenommen werden. Eine erhebliche Reduktion der unbezahlten Arbeit würde einen massiven Bedarf an institutioneller Reproduktionsarbeit nach sich ziehen, den eine Gesellschaft in kurzer Zeit bei weitem nicht abdecken könnte. Im Gegenteil: Der steigende Druck auf Frauen, ihre Erwerbsbeteiligung zu erhöhen, fällt zusammen mit einer Phase, in der aufgrund von Sparzwängen auch der Druck auf öffentliche Budgets und damit auch Sorgeinfrastrukturen wächst. Sorgearbeit ist die Grundlage für das

*Care-Arbeit ist lebens- und versorgungsnotwendig*

Funktionieren unserer Gesellschaft. Einschränkungen haben damit immer erhebliche nachteilige Konsequenzen für jene, die auf Unterstützung angewiesen sind, für Sorgeleistende selbst, aber auch für die Gesellschaft als Gesamtes.

## **5. Geschlechtergerechte, gemeinwohlorientierte Arbeitszeitpolitik**

*Arbeit(szeit) sollte auch an Lebensqualität, Gemeinwohl, sozialen Zusammenhalt und Sorge um Menschen und Umwelt ausgerichtet werden*

Die Frage, wie lange und unter welchen Bedingungen wir Zeit in welchen Arbeitsbereich investieren, darf nicht ausschließlich entlang ökonomischer Kriterien beurteilt werden. Viel wichtiger sollte dabei das Ziel sein, die Gestaltung gesellschaftlich notwendiger Arbeit(szeit) entlang von Aspekten wie Lebensqualität, Gemeinwohl, sozialem Zusammenhalt und der Sorge um Menschen und Umwelt auszurichten. Vor diesem Hintergrund sehen wir insbesondere die Begrenzung der Erwerbsarbeitszeit bei gleichzeitiger Aufwertung der unbezahlten Sorgearbeit als zentrale Weichenstellung für eine geschlechtergerechte und gemeinwohlorientierte Arbeits(zeit)politik.

### **5.1 Kürzer arbeiten ermöglicht Inklusion**

Wirtschaftliche Interessenvertreter:innen forcieren häufig eine Intensivierung der Erwerbsarbeit, etwa in Form von Mehr- und Überstunden oder Arbeitsverdichtung, um einem erhöhten Arbeitskräftebedarf zu begegnen. Dadurch werden jedoch bestehende Belastungen für Beschäftigte und Exklusionsmechanismen am Arbeitsmarkt verstärkt und die gesellschaftlichen Kosten dafür externalisiert. Eine nachhaltigere Lösung bestünde in der Einführung eines Modells der verkürzten Vollzeit, die all jenen Menschen die Chance auf Partizipation am Arbeitsmarkt eröffnet, für welche die 40-Stunden-Vollzeitnorm eine Hürde darstellt. Das gilt nicht nur für Personen mit Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen, sondern auch für Personen mit chronischen oder psychischen Erkrankungen, mit Behinderungen oder auch vom Arbeitsmarkt entmutigte Personen. Gerade in männerdominierten Branchen und auf höheren Hierarchieebenen gelten Vollzeitnormen und Überstunden als Ausdruck beruflicher Leistungsbereitschaft. Zugleich würde eine kurze Vollzeit die strukturellen Nachteile geringerer Arbeitsmarktintegration – etwa in Bezug auf Einkommen und soziale Absicherung – verringern bzw. ausgleichen.

## 5.2 Kürzer arbeiten, um Gesundheit zu erhalten

Die demografische Entwicklung sowie Reformen der Pensionsversicherung (z. B. Anhebung des Pensionsantrittsalters von Frauen, Einschränkungen bei der Altersteilzeit) führen dazu, dass der Anteil älterer Beschäftigter steigt. Um mehr älteren Menschen den gesunden Verbleib im Erwerbsleben zu ermöglichen, müssen Unternehmen die Arbeitsbedingungen altersgerecht, d. h. den Anforderungen der jeweiligen Lebensphasen entsprechend, ausgestalten. Betriebliche Arbeitszeitarrangements sind dabei ein zentrales Element. Arbeitszeitmodelle, die den Bedürfnissen der Beschäftigten, beispielsweise hinsichtlich Familiengründung, Weiterbildung, Gesundheitszustand usw., entsprechen, wirken nicht nur gesundheitspräventiv, sondern ermöglichen auch einen längeren Verbleib in der Erwerbstätigkeit. Die Reduktion der Erwerbsarbeitszeit wird insbesondere auch von älteren Beschäftigten als Möglichkeit gesehen, länger im Job zu bleiben.

*Um mehr älteren Menschen den gesunden Verbleib im Erwerbsleben zu ermöglichen, müssen Unternehmen die Arbeitsbedingungen altersgerecht gestalten*

## 5.3 Gerechte Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit

Arbeitszeitverkürzung ist aber auch ein Beitrag, um die eklatanten Ungleichheiten in der Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern und die damit verbundenen nachteiligen Folgen für Frauen auszugleichen. In der Forschungsliteratur sind die Verteilungseffekte einer Erwerbsarbeitszeitverkürzung uneindeutig (zusammenfassend siehe Dammerer & Himmelbauer 2024). Damit sich positive Effekte einstellen können, braucht es grundlegende Veränderungen in den gesellschaftlichen Institutionen, um eine Verbindung von Erwerbs- und Sorgearbeit – ohne die aktuell bestehenden Hürden und Benachteiligungen – für alle Gesellschaftsmitglieder zu ermöglichen. Entsprechend forderten Feministinnen und Gewerkschafterinnen schon in den 1980er-Jahren die Einführung eines Sechs-Stunden-Tages (Hermann 2008), der, entgegen dem Konzept einer komprimierten Vier-Tage-Woche, tendenziell besser erlaubt, die täglich anfallenden Sorge- und Haushaltstätigkeiten zu erledigen (Dengler & Strunk 2018). In den letzten Jahren haben einige internationale Pilotprojekte Effekte einer Arbeitszeitverkürzung (meist in Form einer „Vier-Tage-Woche“) auf betrieblicher Ebene analytisch in den Blick genommen (z. B. für das Vereinigte Königreich: The Autonomy Institute 2023; für Deutschland: Backmann et al. 2024; für einen Überblick in der EU siehe z. B.: Eurofound 2024).

*Ein überwiegend  
erwerbs-  
konnotierter  
Leistungsbegriff  
soll überwunden  
werden*

Um Geschlechterungleichheiten zu adressieren, sind auf betrieblicher Ebene gezielte Maßnahmen erforderlich, z. B. ein Karenzmanagement, das sich insbesondere an Männer richtet. Im internationalen Vergleich (z. B. OECD, Leavenetwork) zeigt sich, dass rechtliche Hebel, z. B. hohe unübertragbare Partneranteile bei Elternkarenz und Elterngeld (wie etwa in den nordischen Ländern), dazu führen, dass sich geschlechterbezogene Normen und Praktiken ändern. Ziel ist die Überwindung eines überwiegend erwerbskonnotierten Leistungsbegriffs und all der damit verbundenen Abwertungs- und Exklusionsmechanismen, welche die Ungleichverteilung und -bewertung von bezahlter und unbezahlter Arbeit reproduzieren. Gleichzeitig müssen die gesellschaftlich notwendigen Arbeiten des Kümmerns und Versorgens, der Care-Arbeit, aufgewertet und gerecht verteilt werden (Altreiter & Glassner 2023).

#### **5.4 Kurze Vollzeit als neue Norm**

*Rund ein Drittel  
der Teilzeit-  
beschäftigten gibt  
an, die Arbeitszeit  
erhöhen zu wollen*

Umfragen zu Arbeitszeitwünschen zeigen, dass ein größerer Teil der Beschäftigten eine Arbeitszeitverkürzung wünscht, während ein kleinerer Teil der Arbeitnehmer:innen einen Wunsch nach Arbeitszeiterhöhung angibt (z. B. AK OÖ 2023; Schönherr 2025). Seit der Covid-Pandemie ist der Anteil der Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit reduzieren möchten, deutlich gestiegen. Im Jahr 2023 etwa wünschten sich 28 Prozent aller Arbeitnehmer:innen eine Arbeitszeitverkürzung, bei den Vollzeitbeschäftigten sogar rund ein Drittel (AK OÖ 2023). Hingegen gibt rund ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten an, die Arbeitszeit erhöhen zu wollen (AK OÖ 2023). Beschäftigte mit einem Stundenausmaß von 30 Stunden oder weniger wollen ihre Arbeitszeit im Durchschnitt erhöhen, jene mit mehr als 30 Stunden reduzieren. Eine „gesunde Vollzeit“ mit reduzierter Wochenarbeitszeit und das Modell der „Familienarbeitszeit“ (Mader 2022) zur gerechteren Aufteilung der bezahlten und der Care-Arbeit in Familien sind innovative Modelle der Arbeitszeitverkürzung. Viele Versuche und Pilotprojekte (jüngst eines aus Großbritannien) zeigen, dass eine Verkürzung der Vollzeit positive Effekte auf die Gesundheit, Work-Life-Balance und Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten hat, von denen auch Unternehmen wesentlich profitieren: Krankenstände gehen zurück, die Fluktuation sinkt, die Produktivität bleibt annähernd gleich bzw. erhöht sich leicht (The Autonomy Institute 2023).

## 6. Schlussfolgerungen

In der aktuellen wirtschaftspolitischen Debatte ist ein zunehmender Druck zu beobachten, den Einsatz von Arbeitskräften sowohl quantitativ als auch qualitativ zu intensivieren. Diese Diskussion äußert sich gegenwärtig vor allem in Forderungen nach einer Einschränkung oder Sanktionierung sogenannter „freiwilliger“ Teilzeitbeschäftigung. Der vorliegende Beitrag hat gezeigt, dass die dieser Argumentation zugrunde liegenden empirischen Annahmen nicht haltbar sind. Das Arbeitsvolumen hat sich auf mehr Schultern verteilt, es wird aber nicht weniger gearbeitet.

Aus geschlechterkritischer Perspektive stößt die angestrebte Ausweitung der Erwerbsarbeitszeit zudem an deutliche Grenzen. Der Hauptgrund für Teilzeitarbeit bei Frauen liegt nach wie vor in der ungleichen Verteilung unbezahlter Sorgearbeit, gefolgt von belastenden Arbeitsbedingungen. Eine Politik, die Teilzeitbeschäftigung sanktioniert, verkennt die geschlechterstrukturellen Ursachen dieser Arbeitszeitmuster und trägt dazu bei, bestehende Ungleichheiten zu vertiefen. Darüber hinaus lässt sich die Tendenz zur Ausweitung von Erwerbsarbeitszeit als Ausdruck einer tieferliegenden Dynamik des gegenwärtigen, von Nancy Fraser als „kannibalistisch“ beschriebenen Kapitalismus deuten. Dieser ist durch einen beständigen „Hunger“ nach weiblichen Lohnarbeitskräften gekennzeichnet, der auf der fortgesetzten Externalisierung und Entwertung von Sorgearbeit beruht (vgl. Fraser 2023).

*„Kurze Vollzeit“ eröffnet neue  
Möglichkeiten, Erwerbsarbeit und  
Sorgearbeit solidarischer zu verteilen*

Als Gegenentwurf dazu wurde das Konzept der „kurzen Vollzeit“ diskutiert, das sowohl arbeitsmarkt- als auch gleichstellungspolitisch vielfältige Potenziale birgt. Es eröffnet neue Möglichkeiten, Erwerbsarbeit und Sorgearbeit solidarischer zu verteilen und damit zu einer gerechteren Organisation gesellschaftlich notwendiger Arbeit beizutragen. In diesem Zusammenhang ist, wie Christoph Hermann betont, eine „neue Form der Solidarität und der Verteilung sozialer Verantwortung“ erforderlich, um die wachsende Kluft zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit zu überwinden (Hermann 2008: 100). Angesichts einer restriktiven, von Austerität geprägten Budgetpolitik auf Bundes- und föderaler Ebene sowie des demografischen Wandels,

der einen steigenden Bedarf an Pflege und Betreuung erwarten lässt, wird der Druck auf private Haushalte zur Übernahme von Sorgearbeit weiter zunehmen. Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, so schreibt Christoph Hermann, „ist nichts weniger als ein Bruch mit dem gegenwärtigen Gesellschaftssystem und seiner Fixierung auf Konkurrenz notwendig, die sicherstellt, dass die Herrschaft des Kapitals über die Arbeitszeit unangetastet bleibt“ (Hermann 2008: 100).

*Langfristig geht es auch um eine grundlegende Aushandlung dessen, wofür wir unsere Zeit verwenden*

Langfristig stellt sich somit die Frage nach einer Neubestimmung der gesellschaftlich notwendigen Arbeitszeit. Dabei geht es nicht nur um die quantitative Begrenzung von Erwerbsarbeit, sondern um die grundlegende Aushandlung dessen, wofür wir unsere Zeit verwenden, und damit verbunden, „welche und wie viele Güter und Dienstleistungen eine Gesellschaft zur sozialen Reproduktion benötigt, welche Qualität diese haben sollen und wie sie ökologisch nachhaltig erzeugt werden können“ (Hermann 2008: 100f.). Eine solche Debatte würde die Diskussion über Arbeitszeitverkürzung über ökonomische Effizienz hinausführen – hin zu einer normativen Auseinandersetzung über soziale Gerechtigkeit, Geschlechterverhältnisse und ökologische Nachhaltigkeit.

### **Anmerkungen**

- 1 *Neben der einfachen Verlängerung des Arbeitstages oder der Arbeitswoche gibt es noch vielfältige andere Formen der Extensivierung von Erwerbsarbeitszeit, die aus Platzgründen nicht alle in diesem Beitrag besprochen werden können. Neben der Flexibilisierung des Arbeitskräfteeinsatzes, die für Beschäftigte Planungssicherheit verunmöglicht, gibt es v. a. die mit selbstorganisiertem Arbeiten und Technikeinsatz verbundenen Formen der Entgrenzung von Erwerbsarbeitszeit und erwerbsfreier Zeit.*
- 2 <https://www.awblog.at/Frauen/Skandalisierung-Teilzeiterwerbstaetigkeit> [abgerufen am 22.10.2025].
- 3 <https://kurier.at/politik/inland/warum-zu-viel-teilzeit-dem-sozialsystem-schadet/402330555> [abgerufen am 16.10.2025].
- 4 <https://noe.orf.at/stories/3290381/> [abgerufen am 20.10.2025].
- 5 <https://www.derstandard.at/story/3000000281591/teilzeit-hattmannsdorfer-will-geringf252gigkeitsgrenze-einfrieren> [abgerufen am 22.10.2025].
- 6 <https://www.derstandard.at/story/3000000180091/wko-praesident-mahrer-werden-mehr-arbeiten-muessen-nicht-weniger> [abgerufen am 22.11.2025].

### **Literatur**

- » *Altreiter, Carina / Astleithner, Franz / Flecker, Jörg (2016): Arbeitszeit(en) im Wandel, in: Fritz, Judith / Tomaschek, Nino (Hrsg.): Gesellschaft im Wandel: gesellschaftliche, wirtschaftliche und ökologische Perspektiven. Münster: Vienna University Press, S. 15–28.*

- » Altreiter, Carina / Glassner, Vera (2023): *Wie Arbeit bewerten? Überlegungen zur „leistungsgerechten“ Entlohnung von Arbeit*, in: Kaiser, Eva / Schober, Martin (Hrsg.): *Beschäftigung für Alle. Die Zukunft der Arbeit*. Wien: ÖGB-Verlag, S. 260–273.
- » Angel, Stefan / Bittschi, Benjamin / Horvath, Thomas / Kogler, Marion / Mahringer, Helmut (2023): *Aktivierbare Arbeitsmarktpotenziale und „Stille Reserve“ in Österreich*. Wien: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung.
- » Backmann, J. / Hoch, F. / Hüby, J. / Platz, M. / Sinnemann, M. F. (2024): *Die 4-Tage-Woche in Deutschland: Erste Ergebnisse des deutschen Pilotprojekts zur Arbeitszeitreduzierung*. Berlin.
- » Baierl, Andreas / Kapella, Olaf (2014): *Trend zu Teilzeit. Bestandsaufnahme und Auswirkungen für Beruf und Familie*. Working Paper Nr. 81. Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung.
- » Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK) (2020): *Generation 50+: Teilzeitarbeit und Pension. Eine retrospektive Evaluierung auf Grundlage des SHARE-Surveys*. Wien/Linz.
- » Dengler, Corinna / Strunk, Birte (2018): *The monetized economy versus care and the environment: degrowth perspectives on reconciling an antagonism*, in: *Feminist Economics* 24/3, S. 160–183.
- » Eurofound (2024): *Working conditions and sustainable work. Working time reduction with a focus on the four-day week: Literature review*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound).
- » Fraser, Nancy (2023): *Der Allesfresser: Wie der Kapitalismus seine eigenen Grundlagen verschlingt*. Berlin: Suhrkamp.
- » GÖG (2023): *Pflegepersonalbedarfsprognose Update bis 2050. Aktualisierung der Pflegepersonalbedarfsprognose 2030*. Wien. [online] [Pflegepersonalbedarfsprognose\\_2050\\_inklKF\\_Feber24\\_bf](#).
- » Hermann, Christoph (2008): *Kampf um Arbeitszeit. Ein Überblick*, in: *Prokla* 150, S. 83–102.
- » Horvath, Thomas / Hyll, Walter / Mahringer, Helmut / Lutz, Hedwig / Spielauer, Martin (2022): *Ältere am Arbeitsmarkt: Eine Vorausschau bis 2040 als Grundlage für wirtschaftspolitische Maßnahmen (Modul 1)*. Endbericht. Wien: WIFO.
- » International Network on Leave Policies & Research (2025): [online] <https://www.leavenetwork.org/>.
- » Juraszovich, Brigitte / Rappold, Elisabeth / Gyimesi, Michael (2023): *Pflegepersonalbedarfsprognose Update bis 2050. Studie im Auftrag des BMSGPK*. Wien: Gesundheit Österreich GmbH.
- » Lehndorff, Steffen / Hermann, Christoph (2013): *Arbeitszeit*, in: Hirsch-Kreinsen, Hartmut / Minssen, Heiner (Hrsg.): *Lexikon der Arbeits- und Industrie-soziologie*. Berlin: Edition Sigma, S. 95–100.
- » Löffler, Roland / Michitsch, Veronika / Bauer, Verena / Geppert, Corinna / Esterl, Anita / Mayerl, Martin / Petanovitsch, Alexander / Pirstnig, Marina (2022): *Bildungs- und Berufsverläufe von Absolvent/inn/en der Bildungsanstalten und Kollegs für Elementarpädagogik*. Wien: ÖIBF.
- » Mader, Katharina (2022): *Das Familienarbeitszeit-Modell – ein erster Schritt Richtung Arbeitszeitverkürzung*, in: *WISO – Wirtschafts- und Sozialpolitische Zeitschrift* 1/45, S. 29–41.

- » *Mayrhuber, Christine (2023): Auswirkungen von Berufswahl, Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit auf das Lebenseinkommen von Frauen. Wien: WIFO.*
- » *Mitterer, Karoline / Seisenbacher, Marion / Hochholdinger, Nikola (2022): Ausbaupotenziale in der schulischen und außerschulischen Tagesbetreuung. Status Quo und Voraussetzungen für einen weiteren Ausbau. Wien: KDZ.*
- » *OECD (2025): OECD Family Database.*
- » *Oorschoot, Wim van (2000): Who should get what, and why? On deservingness criteria and the conditionality of solidarity among the public, in: Policy & Politics 28, S. 33–48.*
- » *Oppenauer, Martin (2024): Arbeitszeit und Arbeitszeitvorstellungen in der Sozialwirtschaft Österreich. Studie im Auftrag der Sozialwirtschaft Österreich, GPA und VIDA. Wien.*
- » *Riederer, Bernhard / Berghammer, Caroline (2020): The Part-Time Revolution: Changes in the Parenthood Effect on Women's Employment in Austria across the Birth Cohorts from 1940 to 1979, in: European Sociological Review 36/2, S. 284–302.*
- » *Riesenfelder, Andreas / Danzer, Lisa (2024): Wiedereinstiegsmonitoring 2024. Kontinuitäten, Trendbrüche und Nachwirkungen der Covid-Krise. Wien: Arbeiterkammer.*
- » *Schönherr, Daniel (2021): Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen. Wien: Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz.*
- » *Schönherr, Daniel / Zandonella, Martina (2025): Systemrelevant Beschäftigte: Arbeitsbedingungen von „Essential Workers“ in Österreich seit 2020. Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien.*
- » *Stadler, Bettina (2019): Elternteilzeit in Österreich: Entwicklungen und Beschäftigungseffekte. Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien. Wien.*
- » *Statistik Austria (2023): Zeitverwendung 2021/22. Ergebnisse der Zeitverwendungserhebung. Wien.*
- » *Statistik Austria (2024a): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen 1995-2023. Wien.*
- » *Statistik Austria (2024b): Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, StatCube (Vollzeit/Teilzeitbeschäftigung von Männern und Frauen, mit jüngstem Kind unter 15 Jahren). Wien.*
- » *Statistik Austria: (2025a): Geleistete Arbeitszeit, Arbeitsvolumen, Überstunden [abgerufen am 27.11.2025].*
- » *Statistik Austria (2025b): Teilzeitarbeit, Teilzeitquote, [online] <https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit-teilzeitquote> [abgerufen am 27.11.2025].*
- » *Statistik Austria (2025c): Statistiken zur elementaren Bildung 2024/25. Monitoring Bericht, [online] [https://www.statistik.at/fileadmin/publications/KTH-Monitoring\\_2024-25\\_Web-barrierefrei.pdf.pdf](https://www.statistik.at/fileadmin/publications/KTH-Monitoring_2024-25_Web-barrierefrei.pdf.pdf) [abgerufen am 27.11.2025].*
- » *The Autonomy Institute (2023): The results are in: the UK's four-day week pilot, Autonomy Research, Cranbourne, February 2023.*

# Zuwanderung nach Österreich im Spannungsfeld von Höherqualifizierung und prekärer Beschäftigung

1. Einleitung	134
2. Zuwanderung und Arbeitsmarkt	134
3. Die Arbeitsmarktintegration der Zugewanderten	136
4. Atypische und prekäre Beschäftigung	140
5. Die Regulierung von Erwerbsstandards in transnationalen Arbeitsmärkten	143
6. Fazit	146

*Torben Krings*

*Torben Krings arbeitet als Assoziierter Professor an der Abteilung für Wirtschafts- und Organisationssoziologie der Johannes Kepler Universität Linz. Seine Forschungsinteressen sind Arbeit und Beschäftigung, Migration, politische Bewegungen und europäische Gesellschaften.*

## 1. Einleitung

*Erwerbsbezogene  
Zuwanderung ist  
eine der wichtigs-  
ten Entwicklungen  
im österreichischen  
Arbeitsmarkt*

Eine der wichtigsten Entwicklungen im österreichischen Arbeitsmarkt in den letzten fünfzehn Jahren war ein Anstieg der erwerbsbezogenen Zuwanderung. Laut Daten des Dachverbands der Sozialversicherungsträger Österreich gingen über 90 Prozent der neu geschaffenen Jobs zwischen 2010 und 2024 an ausländische Beschäftigte (BMASGPK 2025). Diese Erwerbsmigration hat eine Nachfrage nach qualifizierten und weniger qualifizierten Arbeitskräften bedient. Zuwander:innen kamen vor allem aus den neuen EU-Mitgliedstaaten (NMS), aber auch aus den „alten“ Mitgliedstaaten, ebenso wie aus dem ehemaligen Jugoslawien und aus anderen Drittstaaten innerhalb und außerhalb Europas. Zudem schlägt sich in diesem Beschäftigungsanstieg auch die Fluchtmigration seit 2015 nieder, die mittlerweile auch im Arbeitsmarkt angekommen ist.

Wie gestaltet sich die Arbeitsmarktintegration der Zugewanderten? In welchen Bereichen des Arbeitsmarktes haben sie eine Beschäftigung gefunden? Ist diese Beschäftigung gemäß ihren Qualifikationen? Oder sind sie auf *Dead-End-Jobs* in den Niedriglohnsegmenten des Arbeitsmarktes beschränkt? In diesem Beitrag werden diese Fragen auf Grundlage von Mikrodaten des österreichischen Mikrozensus und der EU-SILC-Erhebung zu Einkommens- und Lebensbedingungen untersucht. Der Beitrag ist wie folgt aufgebaut: Zuerst wird ein Überblick über die Entwicklung der erwerbsbezogenen Zuwanderung seit 2010 und die Arbeitsmarktintegration der Zugewanderten gegeben. Anschließend wird anhand von Indikatoren zu atypischer Beschäftigung und zum Niedriglohnsektor untersucht, inwieweit sich eine Segmentierungstendenz im österreichischen Arbeitsmarkt verfestigt hat. Abschließend wird die Frage nach der politischen Regulierung von Erwerbsstandards in transnationalen Arbeitsmärkten gestellt.

## 2. Zuwanderung und Arbeitsmarkt

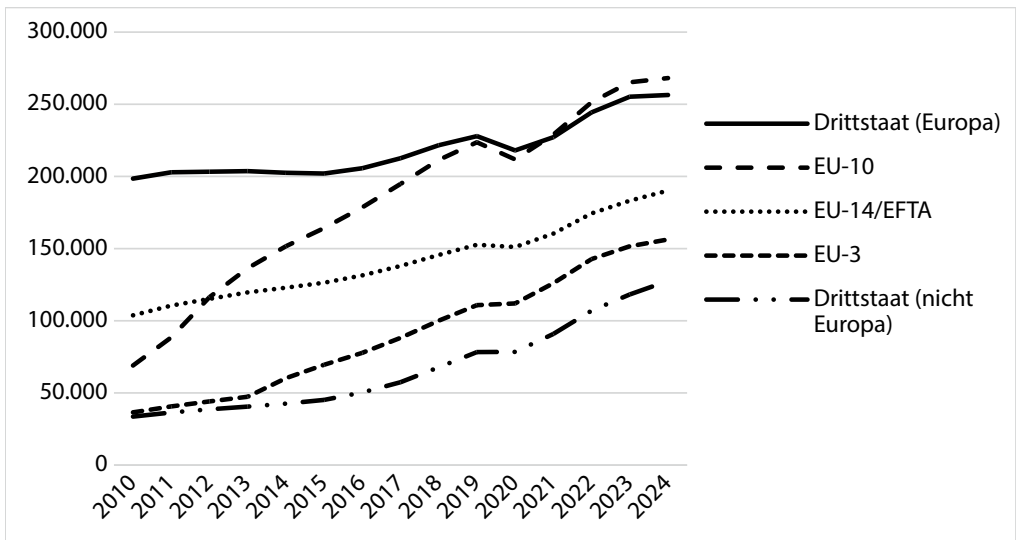
*Die Arbeitsmarkt-  
öffnung hat eine  
neue Dynamik der  
Erwerbsmobilität  
nach Österreich  
ausgelöst*

Erwerbsmobilität nach Österreich zeichnet sich im 21. Jahrhundert durch eine Diversifizierung der Zuwanderung, eine Erhöhung der Qualifikationsstruktur sowie eine „Europäisierung der Migration“ (Verwiebe et al. 2019) aus. Vor allem die EU-Osterweiterungen 2004 und 2007 haben zu einem Anstieg grenzüberschreitender Wanderungen geführt. Neben Ländern wie Deutschland, Italien, Irland, Spanien und

dem Vereinigten Königreich zählte Österreich zu den wichtigsten Destinationen dieser innereuropäischen Migration (Krings 2022). Wie aus Abbildung 1 hervorgeht, haben vor allem die Arbeitsmarktöffnungen 2011 für die 2004-Beitrittsländer (EU-10) sowie 2014 für Bulgarien und Rumänien und 2020 für Kroatien (zusammen EU-3) eine neue Dynamik der Erwerbsmobilität nach Österreich ausgelöst. Gleichzeitig ist auch die Zuwanderung aus der alten EU-14/EFTA angestiegen (vor allem aus Deutschland).<sup>1</sup> Zudem zeigt sich, dass auch die Zahl der ausländischen Beschäftigten aus Drittstaaten innerhalb und außerhalb Europas gestiegen ist. Bei Letzteren dürfte es sich vor allem um Flucht- und Familienmigration handeln, die auch eine Erwerbsdimension besitzt. Im Vergleich dazu ist die Zahl der Drittstaatsangehörigen, die mit einer Rot-Weiß-Rot-Karte für qualifizierte Zuwanderung direkt in den Arbeitsmarkt einwandern, nach wie vor relativ gering.<sup>2</sup>

### Abbildung 1:

*Entwicklung der ausländischen unselbstständigen Beschäftigung (2010–2024)*



Quelle: BMASGPK 2025.

Wie hat sich der hohe Anstieg der Zuwanderung auf den Arbeitsmarkt ausgewirkt? Bezogen auf den Gesamtarbeitsmarkt gibt es einige Evidenzen dafür, dass das erhöhte Arbeitskräfteangebot zu einem Anstieg der Beschäftigung geführt hat, aber auch von Verdrängungseffekten

*Die Anzahl der verfügbaren Jobs ist keine fixe Größe*

*Länger ansässige Migrant:innen sind stärker von der Neuzuwanderung betroffen als in Österreich Geborene*

begleitet war (Schiman 2021). Zwischen 2010 und 2024 ist die Beschäftigungsquote aller in Österreich ansässigen Personen in der Altersgruppe 20 bis 64 Jahre trotz hoher Zuwanderung von 73,9 Prozent auf 77,4 Prozent angestiegen (Mikrozensus).<sup>3</sup> Dies zeigt, dass es sich bei der Anzahl der verfügbaren Jobs nicht um eine fixe Größe handelt (*lump of labour fallacy*), sondern dass sich der Arbeitsmarkt in einem dynamischen Verhältnis von Angebot und Nachfrage entwickelt. Im selben Zeitraum ist die Arbeitslosenquote (internationale Methode) von 4,8 Prozent auf 5,2 Prozent gestiegen. Hiervon waren inländische und migrantische Beschäftigte in unterschiedlicher Weise betroffen. Während die Arbeitslosenquote von in Österreich geborenen Personen zwischen 2010 und 2024 von 4 Prozent auf 3,7 gesunken ist, ist sie bei im Ausland geborenen Personen von 8,8 Prozent auf 9,2 Prozent gestiegen. Dies legt nahe, dass schon länger ansässige Migrant:innen stärker von der Neuzuwanderung betroffen sind, da sie häufig um die gleichen Jobs in den Niedriglohnssegmenten des Arbeitsmarktes konkurrieren (Biffl & Huber 2023: 35). Auch bei der Lohnentwicklung zeigt sich, dass diese in den Teilarbeitsmärkten gedämpft wurde, die seit 2010 eine hohe Zuwanderung erfahren haben, oftmals im Kontext instabiler Beschäftigung (Eppel et al. 2017). Während die gesamtwirtschaftlichen Effekte der Zuwanderung leicht positiv ausgefallen sein dürften, ist davon auszugehen, dass die Zuwanderung unterschiedliche Verteilungseffekte für Regionen, Branchen und Berufsgruppen hatte. Negative Beschäftigungseffekte betrafen vor allem niedrig qualifizierte Arbeitskräfte in grenznahen Regionen wie dem Burgenland, Niederösterreich und Wien (Schweighofer 2012).

### 3. Die Arbeitsmarktintegration der Zugewanderten

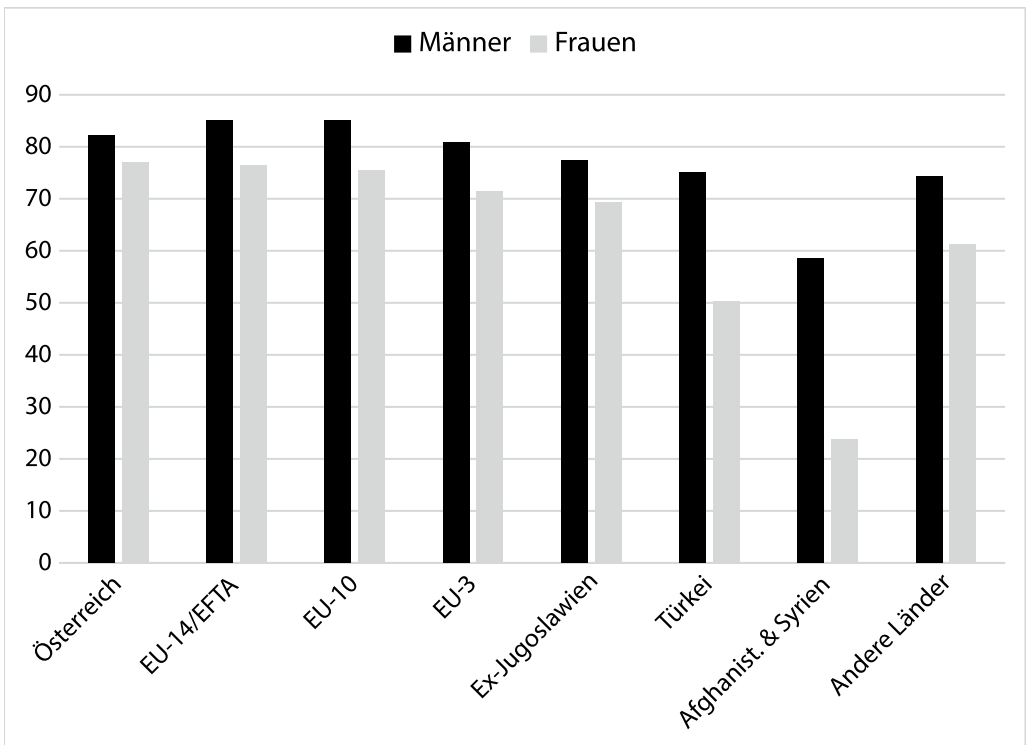
*Beschäftigungsquote: Integration von Migrant:innen in den Arbeitsmarkt ist relativ erfolgreich*

Die Arbeitsmarktsituation von Migrant:innen in Österreich unterscheidet sich erheblich nach Herkunft, Geschlecht, Branche und beruflicher Position. Dies zeigt sich schon bei der Beschäftigungsquote, die im Fall von männlichen Zuwanderern aus der EU-14/EFTA und aus den 2004-Beitrittsländern höher ist als bei inländischen Erwerbstätigen (Abbildung 2). Bei anderen Zuwander:innengruppen ist diese Quote niedriger, wobei die Unterschiede zu inländischen Beschäftigten im internationalen Vergleich relativ gering ausfallen (Huber et al. 2017: 14). Somit kann die Integration in den Arbeitsmarkt als relativ erfolgreich gelten, wenn der Maßstab die Beschäftigungsquote ist. Die einzige Gruppe (neben Frauen aus

der Türkei), die sowohl bei Männern als auch vor allem bei Frauen eine deutlich niedrigere Beschäftigungsquote aufweist, sind Personen aus Afghanistan und Syrien. Bei dieser Gruppe dürfte es sich hauptsächlich um Geflüchtete handeln, die im Vergleich zu anderen Zuwander:innengruppen größere Arbeitsmarktnachteile erfahren, unter anderem aufgrund langer Verfahrensdauern, Sprachbarrieren, traditioneller Rollenbilder und gesundheitlicher Probleme (Kohlenberger et al. 2025).

### Abbildung 2:

*Beschäftigungsquote nach Geburtsland und Geschlecht (2024)*  
(in Prozent)



Quelle: Mikrozensus, Daten gewichtet. Altersgruppe 20–64 Jahre.

In welchen Bereichen des Arbeitsmarktes sind Migrant:innen beschäftigt? Sowohl männliche als auch weibliche Zuwander:innen aus der EU-14/EFTA sind stark in wissensintensiven Dienstleistungen im öffentlichen und privaten Sektor vertreten. Männliche Zuwanderer aus den EU-Beitrittsländern, dem ehemaligen Jugoslawien und der

*Polarisierung der Beschäftigungsstruktur von Migrant:innen*

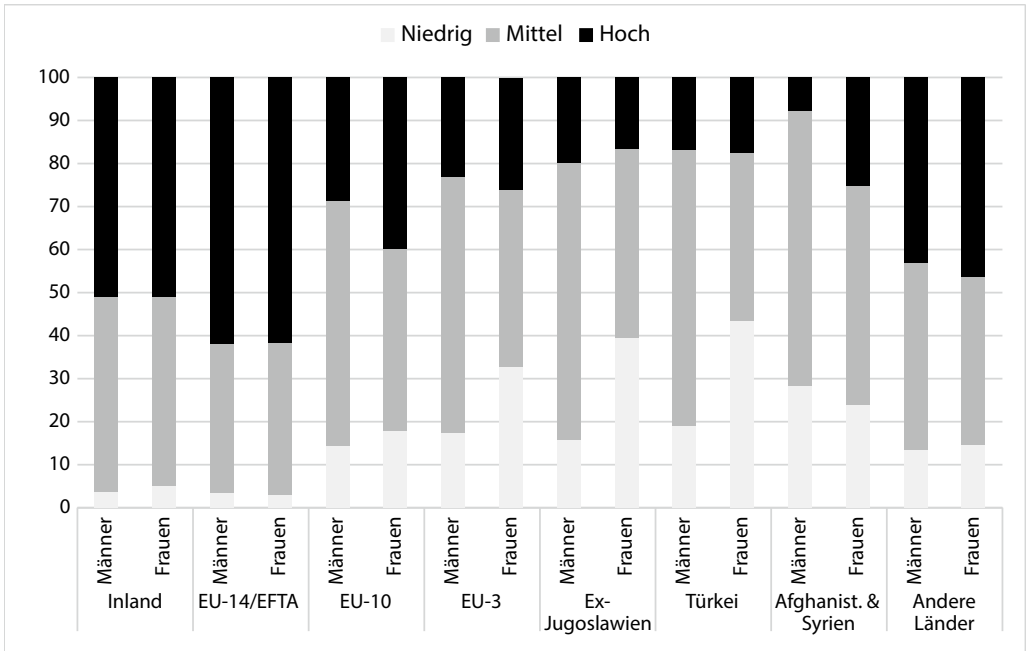
Türkei arbeiten vor allem auf dem Bau, in der Industrie, im Einzelhandel und in der Lagerlogistik. Zuwanderer aus anderen Ländern der Welt sind in der Gastronomie, im Einzelhandel und in der Lagerlogistik überrepräsentiert, aber auch im Bereich wissensintensiver Dienstleistungen, was auf eine Polarisierung ihrer Beschäftigungsstruktur hindeutet. Weibliche Zuwanderinnen aus den neuen EU-Mitgliedsländern und aus Drittstaaten sind vor allem im Einzelhandel, der Gastronomie, der Reinigung und dem Sozial- und Gesundheitswesen vertreten. Zudem sind Zuwanderinnen aus Drittstaaten (exklusive Afghanistan und Syrien) im Bereich wissensintensiver Dienstleistungen überrepräsentiert (Mikrozensus 2024).

Auch bei den beruflichen Positionen zeigen sich erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Gruppen. Zuwander:innen aus der EU-14/EFTA sind vor allem in höher qualifizierten Positionen tätig, was ihr überdurchschnittliches Bildungsniveau widerspiegelt. Alle anderen Zuwander:innengruppen weisen einen überdurchschnittlich hohen Anteil an niedrig qualifizierten Hilfskräften auf (Abbildung 3). Dies ist vor allem bei Frauen aus der EU-3, dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei sowie bei Männern und Frauen aus Afghanistan und Syrien zu beobachten. In Teilen spiegelt diese berufliche Positionierung das niedrigere Bildungsniveau dieser Gruppen wider. Allerdings ist bei Migrant:innen aus der EU-10, der größten Zuwander:innengruppe im österreichischen Arbeitsmarkt, der Anteil an Hilfskräften mehr als doppelt so hoch (16,3 Prozent), als es ihr Anteil an niedrig Qualifizierten (7,7 Prozent) vermuten lassen würde. Auch sind sie in höher qualifizierten Positionen mit ca. einem Drittel unterrepräsentiert, obwohl nahezu die Hälfte von ihnen über einen tertiären Bildungsabschluss verfügt. Dies deutet auf das Phänomen der Dequalifizierung hin, wonach Migrant:innen in Österreich (oder anderswo) unterhalb ihrer beruflichen Qualifikationen und Fähigkeiten beschäftigt werden. Als Gründe für die Dequalifizierung werden unter anderem Schwierigkeiten bei der Anerkennung und Verwertbarkeit von ausländischen Qualifikationen genannt, ebenso wie Sprachkompetenzen (Huber et al. 2017: 53–54).

*Dequalifizierung von Migrant:innen: Berufliche Positionierung spiegelt nur zum Teil niedrigeres Bildungsniveau wider*

**Abbildung 3:**

Anforderungsprofil der beruflichen Tätigkeit nach Geburtsland und Geschlecht (2024) (in Prozent)<sup>4</sup>



Quelle: Mikrozensus, Daten gewichtet.

Qualifikationen, Sprachkenntnisse und Netzwerke sind wichtige Faktoren, die den beruflichen Erfolg von Migrant:innen beeinflussen. Allerdings ist es nicht nur die Ausstattung mit Human- und Sozialkapital, die die Erwerbchancen der Zugewanderten beeinflusst, sondern auch die Struktur des Arbeitsmarktes im Aufnahmeland (Kogan 2007). In dieser Hinsicht wird der Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt nicht nur durch den Stellenwert berufsfachlicher Abschlüsse erschwert, sondern auch durch eine starke Segmentierung nach Geschlecht und Herkunft sowie durch Prozesse der Diskriminierung (Biffl & Huber 2023: 200). Ein Indikator für die Segmentierung von Arbeitsmärkten ist der Anteil an atypischer und prekärer Beschäftigung, wie nun im folgenden Abschnitt untersucht wird.

#### 4. Atypische und prekäre Beschäftigung

*Anstieg migrantischer Beschäftigung in der Leiharbeit*

Grundsätzlich gilt, dass nicht jede atypische Beschäftigung als prekär einzustufen ist, da sie auch in höher qualifizierten Segmenten vorkommt oder im Hinblick auf Teilzeitarbeit oftmals unbefristet ist. Allerdings haben atypische Beschäftigungsverhältnisse ein höheres „Prekaritätspotenzial“ (Keller & Seifert 2013) als das sogenannte Normalarbeitsverhältnis. Dies zeigt sich auch im österreichischen Kontext, wo atypische und prekäre Beschäftigung seit den 1990er-Jahren angestiegen ist (Flecker & Neuhauser 2023). Vor allem im Kontext jüngerer Zuwanderung hat sich eine Prekarisierungstendenz im österreichischen Arbeitsmarkt verfestigt, wovon der Anstieg migrantischer Beschäftigung in der Leiharbeit, die sinnbildlich für ein unsicheres Beschäftigungsverhältnis steht, ein Ausdruck ist. Kamen im Jahr 2010 gut 30 Prozent aller Leiharbeiter:innen aus dem Ausland, waren es im Jahr 2024 bereits 56 Prozent. Neben der Leiharbeit sind Zuwander:innen auch in atypischen Beschäftigungsformen wie Befristungen und unfreiwillige Teilzeitarbeit überrepräsentiert, die ebenfalls ein höheres Prekaritätspotenzial haben (Tabelle 1).<sup>5</sup> Dabei fällt auf, dass Zuwander:innen aus den NMS (EU-10 und EU-3) und aus Drittstaaten vor allem in der Leiharbeit bei Männern und bei Befristungen und unfreiwilliger Teilzeit bei Frauen überrepräsentiert sind. Zudem fällt der überdurchschnittlich hohe Anteil an Befristungen bei Beschäftigten aus der EU-14/EFTA auf. Dies überrascht auf den ersten Blick, da diese Gruppe über das höchste Bildungsniveau im österreichischen Arbeitsmarkt verfügt. Bei näherer Sicht der Daten fällt auf, dass über 70 Prozent der Befristungen von EU-14/EFTA-Zuwander:innen in höher qualifizierten Tätigkeiten sind, vor allem im Bildungssektor. Dies zeigt, dass eine Entstandardisierung von Erwerbsbiografien nicht auf niedrig qualifizierte Segmente im Arbeitsmarkt beschränkt ist (Keller & Seifert 2013).

*Befristungen auch bei hoch qualifizierten Migrant:innen*

**Tabelle 1:**

*Atypische Beschäftigung nach Geburtsland und Geschlecht (2024)*  
(in Prozent)

	Inland	EU-14/ EFTA	EU-10	EU-3	Ex-Jugo- slawien	Türkei	Afghanistan & Syrien	Andere Länder
<b>Befristung</b>								
<i>Frauen</i>	5,9	13,1	6	6,1	4,8	7,7	18,1	11,3
<i>Männer</i>	4,8	12,5	5,1	4,8	3,7	5,7	6,8	8,9
<b>Leiharbeit</b>								
<i>Frauen</i>	0,8	0,9	3,5	6,1	4,9	5	(-)	2,4
<i>Männer</i>	1,5	0,8	5,6	6,7	4,5	7	9,9	3,6
<b>Unfreiwillige Teilzeit</b>								
<i>Frauen</i>	2,3	3	5,9	6,8	8	9	(-)	5,4
<i>Männer</i>	0,9	1,7	1,7	2,5	(-)	1,4	4,4	4

Quelle: Mikrozensus, Daten gewichtet. (-) = < 10 Fälle. Lesebeispiel: 5,9 Prozent aller Arbeitnehmerinnen, die im Inland geboren wurden, sind befristet beschäftigt.

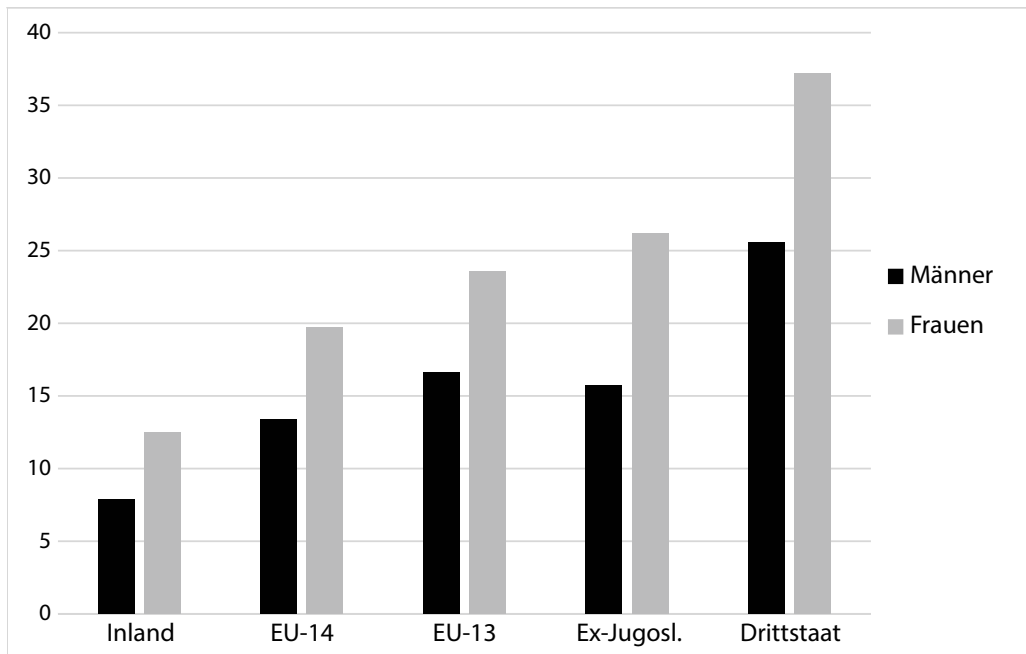
Ein weiterer Indikator für prekäre Beschäftigung ist das Ausmaß des Niedriglohnsektors in Österreich. Dieser ist seit Mitte der 1990er-Jahre vor dem Hintergrund des wirtschaftlichen Strukturwandels und der Arbeitsmarktflexibilisierung moderat gewachsen (Fritsch et al. 2014: 99). Im 21. Jahrhundert hat sich der Niedriglohnanteil bei ca. 14 Prozent aller abhängig Beschäftigten eingependelt und ist zuletzt (2024) leicht auf 13,3 Prozent zurückgegangen (EU-SILC).<sup>6</sup> Wie in anderen Ländern auch, sind bestimmte Gruppen überproportional stark von der Niedriglohnbeschäftigung betroffen, insbesondere niedrig Qualifizierte, Frauen und Migrant:innen. Gleichzeitig ist die Niedriglohnbeschäftigung nicht auf gering Qualifizierte beschränkt. So haben 41 Prozent aller Niedriglohnbezieher:innen einen Berufsabschluss, 25 Prozent haben die Hochschulreife und 15 Prozent haben einen tertiären Abschluss. Bei migrantischen Niedriglohnbezieher:innen haben sogar 21 Prozent einen tertiären Abschluss. Offensichtlich gibt es keine einfache Entsprechung zwischen Qualifikation und prekärer Beschäftigung in einem nach Geschlecht und Herkunft segmentierten Arbeitsmarkt.

*Niedriglohn-  
beschäftigung ist  
nicht auf niedrig  
Qualifizierte  
beschränkt*

*Drittstaats-  
angehörige:  
Unsicherer  
Aufenthaltsstatus  
schränkt Wahlmög-  
lichkeiten auf dem  
Arbeitsmarkt ein*

Insgesamt fällt auf, dass der Anteil von Zuwander:innen an der Niedriglohnbeschäftigung in Österreich zwischen 2010 und 2024 von 33 Prozent auf 43 Prozent gestiegen ist. Dies kann als ein weiterer Indikator dafür gewertet werden, dass es eine zunehmende Wechselwirkung zwischen Migration und Prekarisierung gibt. Abbildung 4 zeigt, dass die aktuelle Niedriglohnbeschäftigung in Österreich in einem erheblichen Ausmaß weiblich und migrantisch ist. Vor allem bei Drittstaatsangehörigen haben Frauen (und auch Männer) einen überdurchschnittlich hohen Niedriglohnanteil. Dies dürfte nicht nur auf einen Mismatch bei vorhandenen Qualifikationen und Sprachbarrieren zurückzuführen sein, sondern auch auf einen oftmals unsicheren Aufenthaltsstatus, der die Wahlmöglichkeiten im Arbeitsmarkt stärker einschränkt, als dies bei EU/EFTA-Zuwander:innen der Fall ist (Flecker & Neuhauser 2023).

**Abbildung 4:**  
*Niedriglohnbeschäftigung in Österreich nach Herkunft und Geschlecht (in Prozent) (2024)<sup>7</sup>*



Quelle: EU-SILC, Daten gewichtet. Lesebeispiel: 7,9 Prozent aller Arbeitnehmer, die im Inland geboren wurden, arbeiten für einen Niedriglohn.

## 5. Die Regulierung von Erwerbsstandards in transnationalen Arbeitsmärkten

Der starke Anstieg von grenzüberschreitender Erwerbsmobilität, sei es als individuelle Zuwanderung oder als arbeitgebergesteuerte Entsendearbeit (die in diesem Beitrag nicht behandelt wurde), hat die Debatte um die Einhaltung von Arbeitsstandards in Österreich neu entfacht. Bereits 2011 wurde unter maßgeblicher Beteiligung der Sozialpartner das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) im Nationalrat beschlossen, welches unter anderem behördliche Lohnkontrollen und Verwaltungsstrafen im Fall von kollektivvertraglicher Unterzahlung einführte. Der Hintergrund war, dass zwar fast alle abhängig Beschäftigten von einem Kollektivvertrag in Österreich abgedeckt sind, es bis dato aber kaum Instrumente gab, um die Einhaltung der Kollektivverträge in Betrieben zu kontrollieren, die über keine Arbeitnehmer:innenvertretungen verfügen. Das LSD-BG war ursprünglich im Arbeitsvertragsrecht-Anpassungsgesetz (AVRAG) verankert, wurde aber im Rahmen einer Novelle, die auch der Implementierung der EU-Durchsetzungsrichtlinie 2014/67/EU diente, 2017 in ein eigenes Gesetz überlassen.<sup>8</sup>

*LSD-BG: Kontrolle der Einhaltung von Kollektivverträgen in Betrieben ohne Arbeitnehmer:innenvertretung*

Mit dem LSD-BG hat Österreich eines der umfassendsten Regulierungsregime in Europa, welches das *Equal-Pay*-Prinzip auf der Basis von Kollektivlöhnen festschreibt. Dennoch zeigt sich vor allem an den Rändern des Arbeitsmarktes ein Durchsetzungsproblem, oftmals im Kontext atypischer Beschäftigung (Leiharbeit, Scheinselbstständigkeit und grenzüberschreitende Entsendearbeit). Als besonders anfällige Branchen für Dumpingpraktiken haben sich neben der Arbeitskräfteüberlassung (Leiharbeit) die Bauwirtschaft, die Gastronomie und die Landwirtschaft erwiesen, die einen hohen Anteil an migrantischen Beschäftigten haben (Flecker & Neuhauser 2023; Krings 2019). In diesen Branchen wurde eine arbeitgeberseitige Nachfrage nach „flexiblen“ Arbeitskräften in den letzten Jahren vor allem von Migrant:innen bedient, die oftmals in einer vulnerablen Position sind und nur über begrenzte Handlungsoptionen im Arbeitsmarkt verfügen.

*Nachfrage nach „flexiblen“ Arbeitskräften in vulnerabler Position*

Die Nichteinhaltung von Arbeitsstandards stellt eine Herausforderung für Gewerkschaften und Betriebsrät:innen dar, die vor dem Dilemma stehen, dass sie in den Bereichen des Arbeitsmarktes, in denen diese Praktiken häufiger vorkommen, oftmals nicht präsent sind. Somit sind neue Beratungs- und Unterstützungsangebote gefragt, die über den klassischen betriebszentrierten Ansatz der Gewerkschaftsbewegung hinausgehen. Beispielhaft sei hier das UNDOK-Projekt genannt, welches beim ÖGB in Wien angesiedelt ist und eine arbeitsrechtliche Beratung für Migrant:innen mit und ohne regulären Status anbietet. In einem grenzüberschreitenden Kontext ist das Projekt „Faire Arbeit“ zu nennen, welches unter maßgeblicher Initiative der Gewerkschaft Bau-Holz ein zweisprachiges Beratungsbüro im Grenzgebiet zwischen der Steiermark und Slowenien eingerichtet hat.<sup>9</sup> Solche Angebote stehen stellvertretend für eine inklusive Ausrichtung gewerkschaftlicher Initiativen, die darauf abzielt, Arbeits- und Sozialstandards durch eine breit angelegte

### *Arbeits- und Sozialstandards durch eine breit angelegte Informationspolitik stärken*

Informationspolitik zu stärken, statt auf Abschottung zu setzen.

Eine weitere wichtige Kontrollfunktion für die Einhaltung von

Arbeitsstandards haben Betriebsrät:innen. In diesem Zusammenhang ist erwähnenswert, dass seit der Reform des Arbeitsverfassungsgesetzes 2006 auch Personen aus Drittstaaten das passive Wahlrecht bei Betriebsratswahlen haben. Hierdurch eröffnen sich neue Möglichkeiten der Mitbestimmung und der sozialen Teilhabe in herkunftsverschiedenen Belegschaften. Durch die Wahl migrantischer Betriebsrät:innen kann nicht nur die Verhandlungsposition der Arbeitnehmer:innenseite gestärkt werden, sondern auch ein Beitrag zur Demokratisierung der Arbeitswelt geleistet werden (Biffel 2010; Kohlrausch 2022). Allerdings setzt das größere Engagement von Migrant:innen in Betriebsräten eine gewerkschaftliche Unterstützung im dualen System der Interessenvertretung voraus, wie Ergebnisse aus Deutschland nahelegen (Behrens et al. 2023; Hinken 2018).

Bei der Durchsetzung von Lohnansprüchen kommt auch dem Rechtssystem eine wichtige Bedeutung zu. Prinzipiell haben Arbeitnehmer:innen in Österreich immer die Möglichkeit, nicht erhaltene Löhne auf dem zivilrechtlichen Weg (mit Unterstützung

der Arbeiterkammer) einzuklagen. Allerdings ist dies gerade bei migrantischen Beschäftigten, die neu im Land sind, oder im Fall von Entsendearbeiter:innen, deren Einsatz zeitlich befristet ist, ein unwahrscheinliches Szenario, da sie oftmals mit der Sprache und den arbeitsrechtlichen Gegebenheiten am Arbeitsort (noch) nicht vertraut sind. Um auch vulnerable Beschäftigte bei der Durchsetzung ihrer Arbeitnehmer:innenrechte zu unterstützen, könnte die Einführung eines Verbandsklagerechts für Gewerkschaften und Arbeiterkammern, wie es schon in Frankreich oder in den Niederlanden existiert, eine Option sein (Bosch et al. 2019: 302–309).

Neben einer verbesserten Durchsetzung von Arbeitsstandards erscheinen auskömmliche Mindestlöhne als ein Weg, um eine prekäre Niedriglohnbeschäftigung einzuhegen. Zwar zeichnet sich der österreichische Arbeitsmarkt durch eine nach wie vor hohe kollektivvertragliche Deckungsrate aus. Allerdings gibt es erhebliche Einkommensunterschiede zwischen den Branchen, die zu einer Verfestigung des Niedriglohnsektors in einigen Dienstleistungsbranchen beigetragen haben (Flecker & Neuhauser 2023). In den vergangenen Jahren zielte die Kollektivvertragspolitik der ÖGB-Gewerkschaften darauf ab, vor allem die unteren Lohngruppen anzuheben. Mittlerweile konnte in fast allen Kollektivverträgen ein Mindestlohn von 2.000 Euro durchgesetzt werden. Allerdings liegt diese Untergrenze immer noch deutlich unter der Niedriglohnschwelle, die im Jahr 2023 bei 2.452 Euro für Vollzeitbeschäftigte lag.<sup>10</sup> Somit erscheint eine weitere Erhöhung kollektivvertraglicher Mindestlöhne geboten, um armutsichere Löhne in Zeiten steigender Lebenshaltungskosten zu sichern. Hier könnte die 2022 beschlossene EU-Mindestlohnrichtlinie eine diskursive Wirkung in der Debatte um die Höhe von Lohnuntergrenzen in Österreich entfalten. Die Richtlinie gibt als Schwellenwerte für Mindestlöhne 60 Prozent des Bruttomedianlohns und 50 Prozent des Bruttodurchschnittslohns an. Zwar gelten diese Kriterien nur für Länder mit einem gesetzlichen Mindestlohn, dennoch könnten sie auch in Österreich „eine neue normative Orientierungsmarke für die Mindestlohnpolitik werden“ (Müller & Schulten 2022: 357). Gemäß den Schwellenwerten der Richtlinie hätte ein Mindestlohn im Jahr 2023 in Österreich 2.207 Euro respektive 2.192 Euro betragen.<sup>11</sup> Dies hätte eine Anhebung der untersten Lohngruppen in vielen Kollektivverträgen bedeutet, von der überdurchschnittlich viele Migrant:innen und Frauen profitiert hätten.

*Weitere Erhöhung  
der kollektiv-  
vertraglichen  
Mindestlöhne ist  
geboten*

## 6. Fazit

*Prekäre Beschäftigung einhegen und Diversität der österreichischen Arbeitnehmer:innenschaft anerkennen*

Dieser Beitrag hat die Arbeitsmarktintegration von Migrant:innen im Kontext jüngerer Zuwanderung nach Österreich untersucht. Es wurde gezeigt, dass sich die Erwerbslage der Zuwander:innen erheblich nach Herkunft, Geschlecht, Branche und beruflicher Position unterscheidet. Während Zuwander:innen aus der „alten“ EU-14/EFTA und aus einigen Drittstaaten in höher qualifizierten Tätigkeiten überrepräsentiert sind, sind Zuwander:innen aus der „neuen“ EU und aus anderen europäischen Ländern relativ stark in Hilfstätigkeiten vertreten. Diese Unterschiede spiegeln zum Teil unterschiedliche Qualifikationen wider, aber auch einen nach Herkunft und Geschlecht segmentierten Arbeitsmarkt. Letzterer zeigt sich unter anderem in einem hohen Anteil atypischer Beschäftigung bei Zuwander:innen aus der „neuen“ EU und aus Drittstaaten. Die Ergebnisse legen nahe, dass sich an den Rändern des Arbeitsmarktes ein prekäres Niedriglohnsegment verfestigt hat, welches in enger Wechselwirkung mit Migrationsbewegungen steht. Die Tatsache, dass die Institutionen der kollektiven Arbeitsbeziehungen in einigen Teilbereichen des Arbeitsmarktes an Prägekraft verloren haben, stellt eine Herausforderung für Gewerkschaften und Betriebsrät:innen dar. Um eine weitere Expansion prekärer Beschäftigung einzuhegen, bedarf es innovativer Unterstützungs- und Beratungsangebote von Seiten der Arbeitnehmer:innenvertretungen, ebenso wie institutionelle Reformen von staatlicher Seite, um der zunehmenden Diversität der österreichischen Arbeitnehmer:innenschaft Rechnung zu tragen.

## Anmerkungen

- 1 EU-14 umfasst die Länder, die bereits vor 2004 Mitglied des Staatenverbunds waren (ohne Österreich). Die Europäische Freihandelsassoziation (EFTA) umfasst Island, Liechtenstein, Norwegen und die Schweiz. Zuwander:innen aus dem Vereinigten Königreich wurden trotz Brexit der EU-14/EFTA zugeordnet.
- 2 Im Jahr 2023 wurden 4.402 Rot-Weiß-Rot-Karten vergeben. Dies ist ein Anstieg um mehr als 50 Prozent seit 2021 (Hadj Abdou & Ebner 2025: 12), ist aber immer noch relativ niedrig im Vergleich zur Gesamtzahl aller Zuwander:innen aus Drittstaaten.
- 3 Alle folgenden Zahlen basieren auf Daten des österreichischen Mikrozensus, wenn nicht anders genannt.
- 4 Das Anforderungsprofil der beruflichen Tätigkeiten basiert auf den Hauptgruppen der International Standard Classification of Occupations (ISCO-08): hoch (1–3) = Führungskräfte, akademische Berufe, Techniker:innen & gleichrangige nichttechnische Berufe; mittel (4–8) = Bürokräfte & verwandte Berufe, Dienstleistungsberufe & Verkäufer:innen, Fachkräfte in der Landwirtschaft & Fischerei, Handwerks- & verwandte Berufe, Anlagen- & Maschinenbediener:innen & Montageberufe; niedrig (9) = Hilfsarbeitskräfte.
- 5 Unfreiwillige Teilzeit wurde operationalisiert als „keine Vollzeitätigkeit gefunden“. Dies erscheint als ein naheliegender Indikator für „unfreiwillig“. Allerdings ist es wichtig zu betonen, dass bei den angegebenen Gründen für Teilzeit im Mikrozensus die Grenze zwischen „freiwillig“ und „unfreiwillig“ häufig verschwimmt, etwa bei der Antwortkategorie „Betreuung von Kindern und Erwachsenen“, die nicht zu trennen ist von dem Angebot an öffentlichen Betreuungseinrichtungen.
- 6 Die folgenden Zahlen zur Niedriglohnbeschäftigung basieren auf der EU-SILC-Erhebung für Österreich (European Union Statistics on Income and Living Conditions). Im Einklang mit der internationalen Konvention wurde die Niedriglohnschwelle bei zwei Dritteln des Medianbruttostundenlohns aller abhängig Beschäftigten gesetzt (Altersgruppe 18 bis 64 Jahre, ohne Auszubildende).
- 7 Aufgrund kleinerer Fallzahlen in der EU-SILC-Erhebung konnte nur zwischen fünf (und nicht wie oben acht) Herkunftsgruppen unterschieden werden.
- 8 Die jüngste LSD-BG-Novelle trat 2021 in Kraft und diente unter anderem der Anpassung des Gesetzes an die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs, der das bisherige Mehrfachstrafprinzip (Kumulationsprinzip) als unverhältnismäßig beurteilt hatte. Fortan gilt bei Unterentlohnung und weiteren Verstößen eine Höchststrafe, die unabhängig von der Zahl der betroffenen Arbeitnehmer:innen ist. Diese Änderung wurde von Arbeitnehmervertreter:innen heftig kritisiert, die von einem „Rückschlag“ bei der Bekämpfung von Lohndumping sprachen (Staudacher 2021).
- 9 Die entsprechenden Webadressen der Projekte sind <https://undok.at> und <https://www.faire-arbeit.at>.
- 10 Diese monatliche Niedriglohnschwelle wurde auf Grundlage des Bruttojahreseinkommens (Median) für ganzjährig Vollzeitbeschäftigte bei 14 Monatsgehältern für das Jahr 2023 berechnet (Statistik Austria 2025).
- 11 Eigene Berechnungen auf Grundlage des Bruttojahreseinkommens für ganzjährig Vollzeitbeschäftigte bei 14 Monatsgehältern (Statistik Austria 2025).

## Literatur

- » Behrens, Martin / Brehmer, Wolfram / Pohlmeier, Merle (2023): *Repräsentation von Migrant\*innen in Betriebsräten*, in: *WSI-Mitteilungen* 76/6, S. 460–469.
- » Biffi, Gudrun (2010): *Gewerkschaften und Zuwanderung in Österreich*, in: Biffi, Gudrun (Hrsg.): *Migration und Integration: Dialog zwischen Politik, Wissenschaft und Praxis (Band 1)*. Bad Vöslau: Omnium, S. 91–101.
- » Biffi, Gudrun / Huber, Peter (2023): *Migration & Arbeit*. Wien: Österreichische Akademie der Wissenschaften.
- » BMASGPK (Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz) (2025): *amis Arbeitsmarktinformationssystem*, [online] [https://www.dnet.at/amis/Datenbank/DB\\_Index.aspx](https://www.dnet.at/amis/Datenbank/DB_Index.aspx) [abgerufen am 13.09.2025].
- » Bosch, Gerhard / Hüttenhoff, Frederic / Weinkopf, C. (2019): *Kontrolle von Mindestlöhnen*. Wiesbaden: Springer VS.
- » Eppel, Rainer / Leoni, Thomas / Mahringer, Helmut (2017): *Österreich 2025: Segmentierung des Arbeitsmarktes und schwache Lohnentwicklung in Österreich*. Wien: WIFO.
- » Flecker, Jörg / Neuhauser, Johanna (2023): *Qualität der Beschäftigung und prekäre Arbeit in Österreich*, in: Buxbaum, Adi / Filipič, Ursula / Pirklbauer, Sybille / Soukup, Nikolai / Wagner, Norman (Hrsg.): *Soziale Lage und Sozialpolitik in Österreich 2023: Entwicklungen und Perspektiven*. Wien: ÖGB-Verlag, S. 55–68.
- » Fritsch, Nina-Sophie / Teitzer, Roland / Verwiebe, Roland (2014): *Arbeitsmarktflexibilisierung und wachsende Niedriglohnbeschäftigung in Österreich*, in: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 39/2, S. 91–110.
- » Hadj Abdou, Leila / Ebner, Prisca (2025): *Arbeitsmigration in Zeiten des Arbeitskräftemangels in Österreich*. Wien: Internationale Organisation für Migration.
- » Hinken, Günter (2018): *Integration durch Mitbestimmung. Das Beispiel der deutschen Automobilindustrie*. Berlin: LIT Verlag.
- » Huber, Peter / Horvath, Thomas / Bock-Schappelwein, Julia (2017): *Österreich als Zuwanderungsland*. Wien: WIFO.
- » Keller, Berndt / Seifert, Hartmut (2013): *Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität*. Berlin: edition sigma.
- » Kogan, Irena (2007): *Working Through Barriers: Host Country Institutions and Immigrant Labour Market Performance in Europe*. Dordrecht: Springer
- » Kohlenberger, Judith / Rengs, Bernhard / Reichelt, Sophie / Buber-Ennser, Isabella / Kalcher, Hannah (2025): *Recent Arrivals in Austria: Neue Geflüchtete aus Syrien am österreichischen Arbeitsmarkt*. Wien: AMS.
- » Kohlrausch, Bettina (2022): *Welche Rechte braucht der „arbeitende Souverän“? Ideen für eine Weiterentwicklung industrieller Staatsbürgerrechte*, in: *WSI-Mitteilungen* 75/4, S. 296–302.
- » Krings, Torben (2019): *Posted Workers in Österreich: Grenzüberschreitende Entsendearbeit im Spannungsfeld von offenen Märkten und (supra-)nationaler Regulierung*, in: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 44/1, S. 21–41.

- » Krings, Torben (2022): *Die Transnationalisierung der Arbeitswelt am Beispiel von Erwerbsmobilität in der Europäischen Union*. Wiesbaden: Springer VS.
- » Müller, Torsten / Schulten, Thorsten (2022): *Die europäische Mindestlohn-Richtlinie – Paradigmenwechsel hin zu einem Sozialen Europa*, in: *Wirtschaft und Gesellschaft* 48/3, S. 335–365.
- » Schiman, Stefan (2021): *Labor supply shocks and the Beveridge Curve – Empirical evidence from EU enlargement*, in: *Review of Economic Dynamics* 40, S. 108–127.
- » Schweighofer, Johannes (2012): *Gab es auf regionalsektoraler Ebene Verdrängungseffekte im Gefolge der Arbeitsmarktöffnung vom Mai 2011?*, in: *Wirtschaft und Gesellschaft* 38/3, S. 601–614.
- » Statistik Austria (2025): *Jährliche Personeneinkommen*, [online] <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/einkommen-und-soziale-lage/jaehrliche-personeneinkommen> [abgerufen am 17.09.2025].
- » Staudacher, Anita (2021): *AK: Neues Gesetz gegen Lohndumping „ein Rückschritt“*, in: *Kurier*, 23.04. 2021.
- » Verwiebe, Roland / Fritsch, Nina-Sophie / Liedl, Bernd (2019): *Der Arbeitsmarkt in Österreich*, in: Aschauer, Wolfgang / Beham-Rabanser, Martina / Bodi-Fernandez, Otto / Haller, Max / Muckenhuber, Johanna (Hrsg.): *Die Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich*. Wiesbaden: Springer VS, S. 113–153.



# Erfahrungen und Bedürfnisse von langzeitbeschäftigungslosen Personen in Oberösterreich

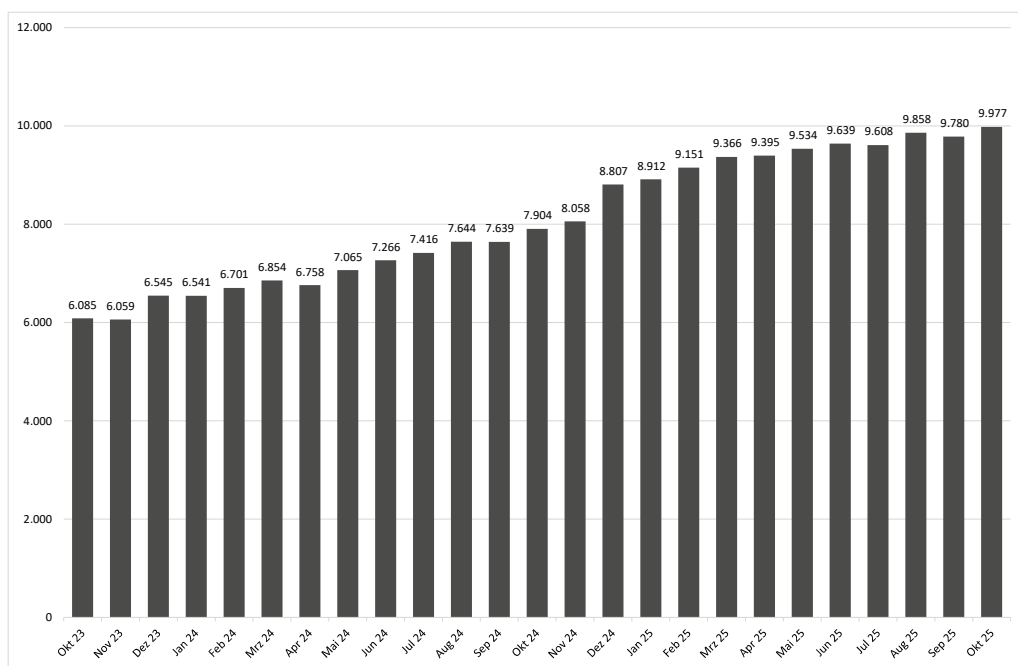
1. Befragungsdesign	153
2. Zielgruppencharakterisierung	154
2.1 Soziodemografie	154
2.2 Arbeitserfahrung	155
2.3 Arbeitslosigkeitserfahrung	156
3. Erfahrung mit der Arbeitssuche	157
3.1 Aktive Arbeitssuche	157
3.2 Bewerbungsaktivitäten und Rückmeldungen von Unternehmen	158
3.3 Einflussfaktoren auf die Wiederbeschäftigung	159
4. Erfahrungen mit dem AMS	162
5. Schlussfolgerungen	163

*Thomas  
Lankmayer,  
Sandra Rigler*

*Thomas Lankmayer:  
Wissenschaftlicher  
Mitarbeiter am Öster-  
reichischen Institut  
für Berufsbildungs-  
forschung (öibf)  
Sandra Rigler:  
Wissenschaftliche  
Mitarbeiterin am  
Österreichischen Insti-  
tut für Berufsbildungs-  
forschung (öibf)*

Im Oktober 2025 betrug die Arbeitslosenquote in Oberösterreich 4,9 Prozent. Von den 35.965 beim AMS OÖ gemeldeten arbeitslosen Personen zählen 9.977 zu den Langzeitbeschäftigungslosen (AMS OÖ 2025). In den letzten zwei Jahren ist die Langzeitbeschäftigungslosigkeit in Oberösterreich relativ kontinuierlich angestiegen, wie in Abbildung 1 ersichtlich wird. Im Oktober 2023 waren 6.085 Personen in Langzeitbeschäftigungslosigkeit, ein Jahr später im Oktober 2024 waren es 7.904 Personen und im Oktober 2025 waren es bereits 9.977 Personen. Dies bedeutet einen Zuwachs an 3.892 langzeitbeschäftigungslosen Personen (+64 Prozent) innerhalb von zwei Jahren.

**Abbildung 1:**  
*Entwicklung der Langzeitbeschäftigungslosigkeit in Oberösterreich, Oktober 2023 bis Oktober 2025*



Quelle: AMS-Daten, eigene Darstellung

Vor dem Hintergrund der Entwicklung der Langzeitbeschäftigungslosigkeit in Oberösterreich beauftragten die Arbeiterkammer Oberösterreich und die Wirtschaftskammer OÖ in Kooperation mit dem

AMS OÖ das Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung am Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf) mit einer Befragung von langzeitbeschäftigungslosen Personen in Oberösterreich. Ziel war es, eine gute Charakterisierung der langzeitbeschäftigungslosen Personen in Oberösterreich zu erhalten, um arbeitsmarktpolitische Ableitungen treffen zu können.

Im Rahmen dieses Beitrages werden ausgewählte Studienergebnisse (Lankmayer & Rigler 2025) entlang der drei Themen (1) Zielgruppencharakterisierung, (2) Erfahrung mit der Arbeitssuche und (3) Erfahrungen mit dem AMS vorgestellt.

## **1. Befragungsdesign**

Zwischen August und September 2024 wurde eine Vollerhebung unter allen langzeitbeschäftigungslosen Personen in Oberösterreich durchgeführt. Als langzeitbeschäftigungslos gilt eine Person, wenn sie in Summe mehr als 365 Tage beim AMS vorgemerkt ist, wobei Unterbrechungen von bis zu 62 Tagen möglich sind.<sup>1</sup>

Die Personen, die dieses Kriterium erfüllten, erhielten postalisch eine Befragungseinladung mit der Möglichkeit einer Teilnahme mittels Papier- oder Onlinefragebogen. Letzterer konnte über einen Link oder QR-Code in mehreren Sprachen (Deutsch, Englisch, Türkisch sowie Kroatisch) aufgerufen werden. Ein Gewinnspiel (100 Gutscheine à 50 €) diente als Anreiz zur Befragungsteilnahme. Insgesamt nahmen 721 Personen teil, was einer Rücklaufquote von 9,8 Prozent entspricht. Die maximale Schwankungsbreite beträgt +/-3,47 Prozent. Während sich die Verteilung der Merkmale Alter und Staatsbürgerschaft bei den Befragungsteilnehmer:innen überwiegend mit jener der Grundgesamtheit deckt, so sind Männer in der Gruppe der Befragten leicht unterrepräsentiert und Personen mit höchstens einem Pflichtschulabschluss deutlich unterrepräsentiert, worauf in weiterer Folge noch näher eingegangen wird.

## 2. Zielgruppencharakterisierung

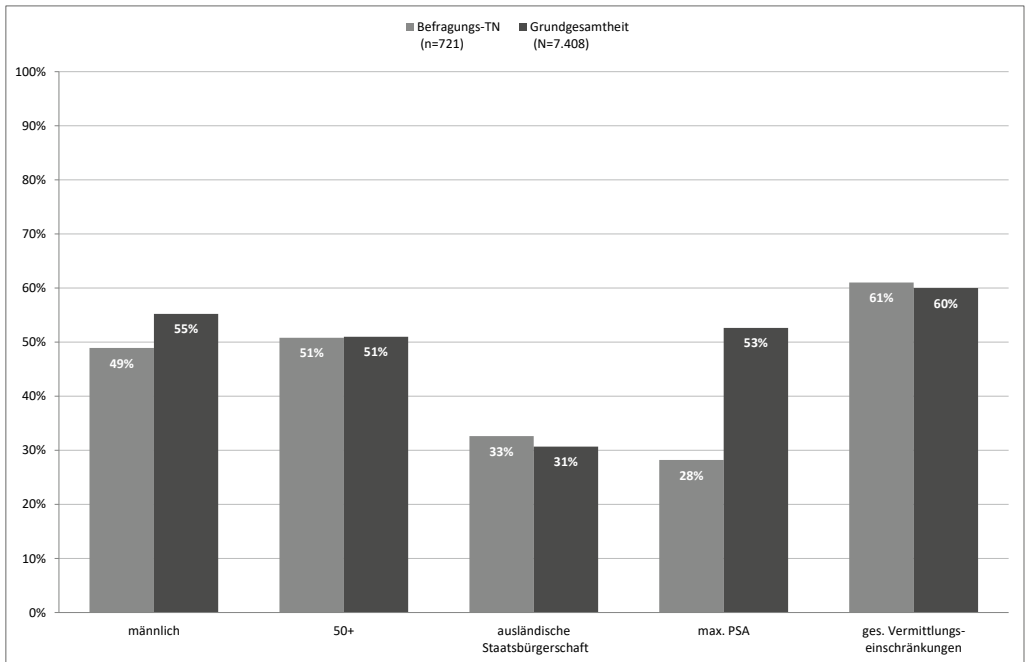
### 2.1 Soziodemografie

*Fortgeschrittenes  
Erwerbsalter,  
gesundheitliche  
Probleme,  
geringe formale  
Bildung*

Ein höheres Erwerbsalter, gesundheitliche Einschränkungen und geringe Qualifikationen sind die zentralen Risikofaktoren für einen Verbleib in der Arbeitslosigkeit bzw. für reduzierte Wiedereinstiegschancen nach Arbeitslosigkeit (u. a. Eppel et al. 2016a; Eppel et al. 2018; Bacher et al. 2023). Diese Befunde aus der empirischen Arbeitsmarktforschung werden auch bei der Betrachtung der Sozialstruktur der langzeitbeschäftigungslosen Personen in Oberösterreich sichtbar: Die Hälfte der Grundgesamtheit ist 50 Jahre oder älter, 61 Prozent weisen gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen auf und 53 Prozent verfügen über höchstens einen Pflichtschulabschluss. Dies zeigt sich auch bei den Befragungsteilnehmer:innen: Insgesamt 51 Prozent sind 50 Jahre oder älter und 61 Prozent weisen den eigenen Angaben zufolge gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen auf. Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss sind mit 28 Prozent bei den Befragungsteilnehmer:innen deutlich unterrepräsentiert.<sup>2</sup> Demgegenüber konnten ausländische Staatsbürger:innen mit der Befragung gut erreicht werden: Rund ein Drittel der Befragungsteilnehmer:innen und der Grundgesamtheit haben eine ausländische Staatsbürgerschaft. Abbildung 2 veranschaulicht soziodemografische Merkmale der Grundgesamtheit in Relation zu den Befragungsteilnehmer:innen.

**Abbildung 2:**

Soziodemografie der langzeitbeschäftigungslosen Personen,  
Befragungsteilnehmer:innen und Grundgesamtheit



Quelle: IBE-Befragungsdaten (August/September 2024) und AMS-Daten (Stichtag 31.7.2024)

Anmerkung: TN = Teilnehmer:innen, 50+ = Personen im Alter von 50 Jahren oder älter, max. PSA = maximal Pflichtschulabschluss, ges. Vermittlungseinschränkungen = gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen

## 2.2 Arbeitserfahrung

Die befragten langzeitbeschäftigungslosen Personen haben den eigenen Angaben zufolge durchschnittlich 18,4 Jahre Arbeitserfahrung. Zwei Drittel (66 Prozent) haben zumindest zehn Jahre Arbeitserfahrung, wobei 16 Prozent eine 20- bis 30-jährige Arbeitserfahrung und 19 Prozent eine 30- bis 40-jährige Arbeitserfahrung aufweisen. Immerhin rund jede zehnte Person (11 Prozent) hat 40 Jahre oder länger gearbeitet. Die letzte Tätigkeit war bei 64 Prozent der Befragten eine Vollzeitbeschäftigung, 30 Prozent haben zwischen 20 und 35 Wochenstunden und 6 Prozent weniger als 20 Wochenstunden gearbeitet. Knapp drei von vier Befragten (74 Prozent) haben im letzten Job eine zumindest teilweise körperliche

*Krankheit als häufigster ausschlaggebender Grund für Arbeitslosigkeit*

Tätigkeit ausgeübt, wobei 27 Prozent eine vorwiegend körperliche Tätigkeit ausübten und 47 Prozent in etwa gleichermaßen geistige und körperliche Tätigkeiten hatten. 26 Prozent haben zuletzt eine vorwiegend geistige Tätigkeit ausgeübt.

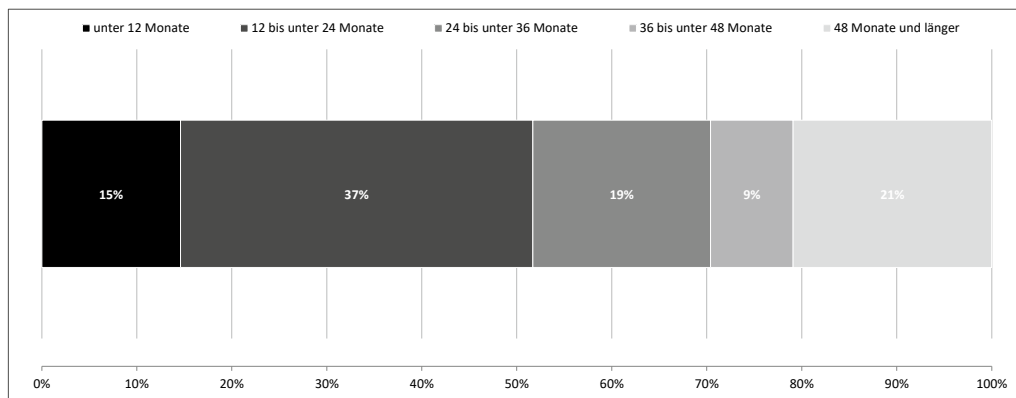
Der häufigste genannte ausschlaggebende Grund für die Arbeitslosigkeit war „Krankheit“, der von 32 Prozent der Befragten angegeben wird. Eine einvernehmliche Auflösung auf Wunsch des Arbeitgebers geben 15 Prozent an. 14 Prozent geben an, vom Arbeitgeber gekündigt worden zu sein, und 13 Prozent geben einen anderen Grund an. Eigene Kündigungen oder Auflösungen durch die Befragten machen nur 13 Prozent aus.

### 2.3 Arbeitslosigkeitserfahrung

Die Befragten sind den eigenen Angaben zufolge durchschnittlich 33,5 Monate arbeitslos. Fast die Hälfte der Befragten (48 Prozent) sind über zwei Jahre (24 Monate oder länger) arbeitslos gemeldet und immerhin rund ein Fünftel (21 Prozent) gibt an, vier Jahre (48 Monate) oder länger arbeitslos zu sein (siehe Abbildung 3).

#### Abbildung 3:

*Wie lange sind Sie schon beim AMS arbeitslos gemeldet (n=657)?*



Quelle: Befragungsdaten

Ältere Personen, Männer, Personen mit geringerem Bildungsniveau und Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft sind dabei signifikant länger arbeitslos. Etwa jede zehnte befragte langzeitbeschäftigungslose Person (11 Prozent) gibt an, neben der Arbeitslosigkeit geringfügig beschäftigt zu sein.

### 3. Erfahrung mit der Arbeitssuche

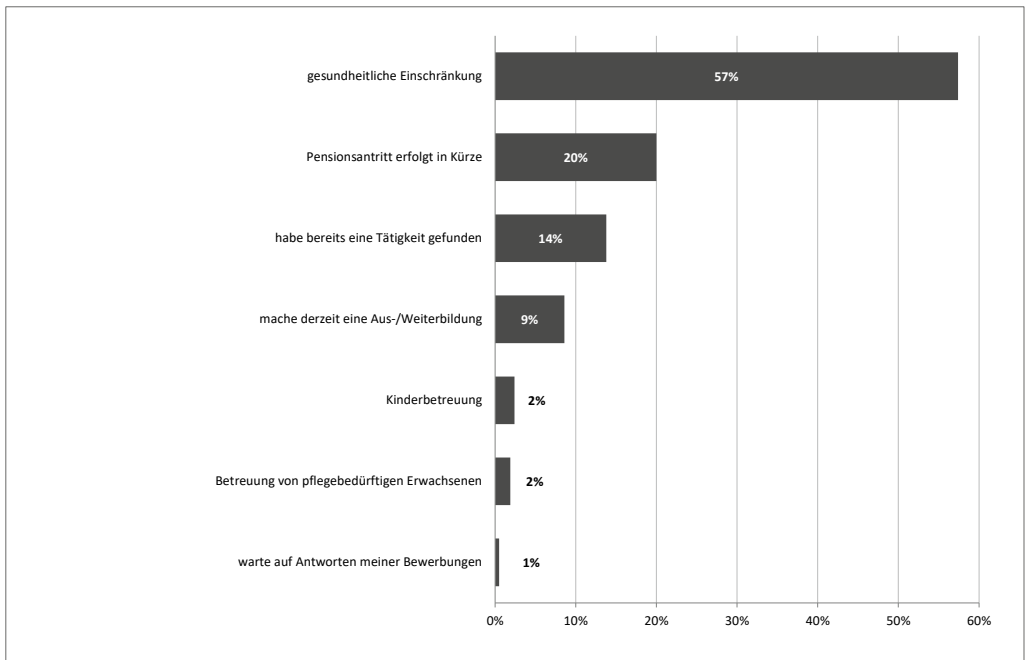
#### 3.1 Aktive Arbeitssuche

Etwa zwei von drei (68 Prozent) der befragten Langzeitbeschäftigungslosen geben an, zum Befragungszeitpunkt aktiv nach einer Arbeitsstelle zu suchen, somit trifft dies auf zirka ein Drittel (32 Prozent) nicht zu. Als Hauptgründe für die ausbleibende Arbeitssuche werden gesundheitliche Einschränkungen (57 Prozent) angegeben. Ein Fünftel (20 Prozent) sucht nicht aktiv nach Arbeit, da der Pensionsantritt in Kürze erfolgt, 14 Prozent haben bereits eine Tätigkeit gefunden und 9 Prozent geben als Grund eine Aus-/Weiterbildung an (siehe Abbildung 4).

*Zwei von drei  
Langzeit-  
beschäftigungs-  
losen suchen aktiv  
eine Arbeit*

#### Abbildung 4:

*Warum suchen Sie aktuell nicht aktiv nach einer Arbeitsstelle?  
(Mehrfachantworten möglich)*



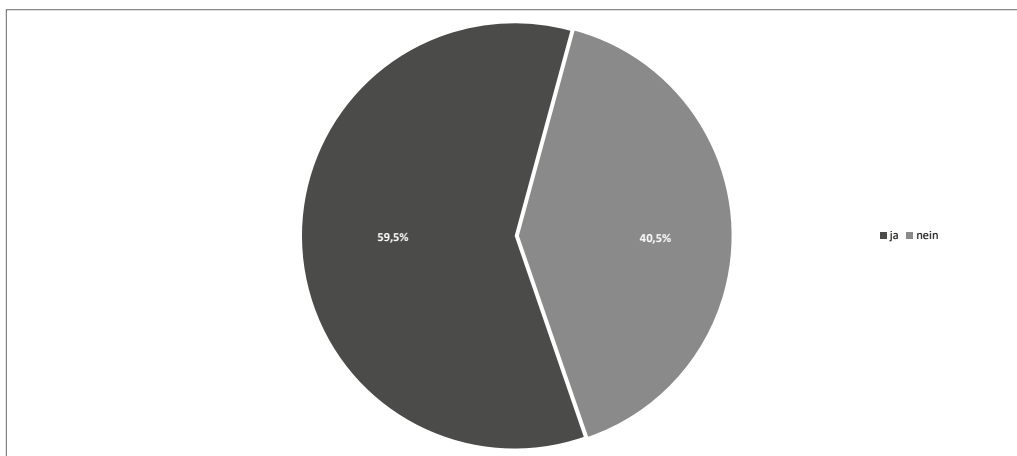
Quelle: IBE-Befragungsdaten

Anmerkung: Befragte: Personen, die angaben, nicht aktiv nach Arbeit zu suchen; n=210; gereiht nach der Häufigkeit der Nennungen.

Von den langzeitbeschäftigungslosen Personen, die aktiv auf Arbeitssuche sind, streben 59,5 Prozent eine Tätigkeit im bisherigen Berufsfeld an, 40,5 Prozent suchen eine andere Tätigkeit als die zuletzt ausgeübte (siehe Abbildung 5). Als Begründungen werden v. a. gesundheitliche Einschränkungen (39 Prozent), der Wunsch nach einer beruflichen Umorientierung (24 Prozent) oder die Arbeitsbedingungen (20 Prozent) im zuletzt ausgeübten Berufsfeld genannt. Weniger als die Hälfte der Befragten (44 Prozent) wünscht sich eine Vollzeitstelle, 42 Prozent möchten zwischen 20 und 35 Stunden und 11 Prozent unter 20 Wochenstunden arbeiten.

**Abbildung 5:**

*Suchen Sie eine Tätigkeit im selben Berufsfeld, in dem Sie bereits beruflich tätig waren?*



Quelle: IBE-Befragungsdaten

Anmerkung: Die Frage erhielten nur jene Personen, die angaben, aktiv nach Arbeit zu suchen; n=442.

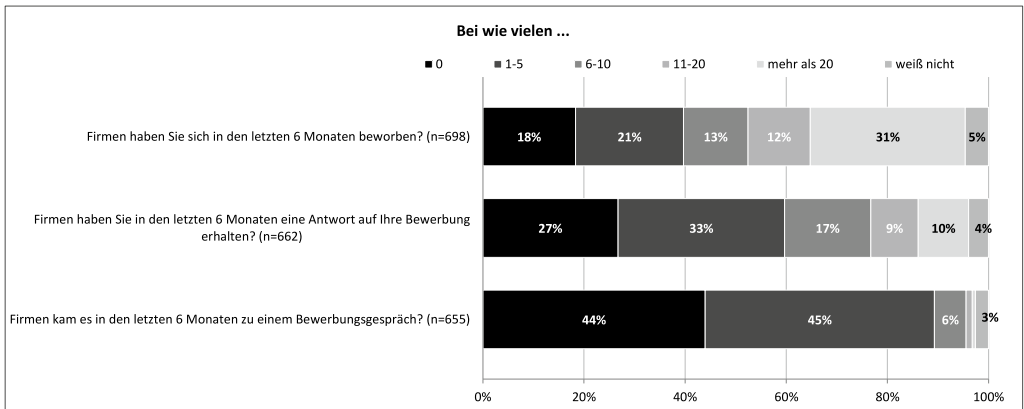
**3.2 Bewerbungsaktivitäten und Rückmeldungen von Unternehmen**

Bezüglich der abgefragten Bewerbungsaktivitäten und Rückmeldungen zu Unternehmen wird sichtbar, dass sich knapp acht von zehn Befragten (77 Prozent) in den letzten sechs Monaten den eigenen Angaben zufolge bei zumindest einer Firma beworben haben (siehe Abbildung 6). 21 Prozent geben an, sich bei 1–5 Firmen beworben zu haben, 13 Prozent bei 6–10 Firmen, 12 Prozent bei 11–20 Firmen und knapp ein Drittel (31 Prozent) gibt an, sich

in den letzten sechs Monaten bei mehr als 20 Firmen beworben zu haben. Sichtbar wird zudem, dass der Anteil der Firmen, von denen die Befragten eine Antwort auf ihre Bewerbung erhielten, niedriger ausfällt als die Anzahl an Bewerbungen. Noch niedriger als der Anteil an Firmen, die Rückmeldungen auf Bewerbungen gaben, fällt der Anteil an Firmen aus, bei denen es zu einem Bewerbungsgespräch kam. Beispielsweise geben 77 Prozent der Befragten an, sich zumindest bei einer Firma beworben zu haben, 69 Prozent geben an, zumindest von einer Firma eine Antwort erhalten zu haben und 53 Prozent geben an, zumindest bei einer Firma ein Bewerbungsgespräch gehabt zu haben.

**Abbildung 6:**

*Bewerbungsaktivitäten und Rückmeldungen von Unternehmen*



Quelle: IBE-Befragungsdaten

**3.3 Einflussfaktoren auf die Wiederbeschäftigung**

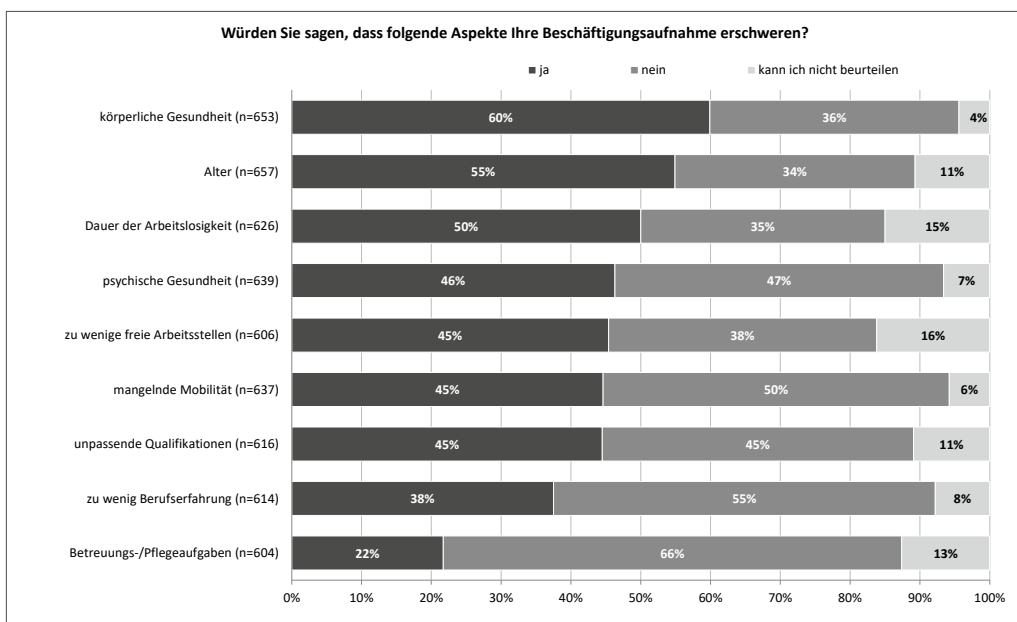
Die langzeitbeschäftigungslosen Personen wurden nach einer Einschätzung gefragt, welche Aspekte ihre Beschäftigungsaufnahme erschweren und was hilfreich wäre, wieder dauerhaft am Arbeitsmarkt Fuß fassen zu können.

Als *erschwerende Faktoren* werden am häufigsten die körperliche Gesundheit (60 Prozent „ja, sehr“ und „eher ja“), das Alter (55 Prozent „ja, sehr“ und „eher ja“), die Dauer der Arbeitslosigkeit (50 Prozent „ja, sehr“ und „eher ja“) und die psychische Gesundheit (46 Prozent „ja, sehr“ und „eher ja“) genannt. Zudem geben je 45 Prozent („ja, sehr“ und „eher ja“) zu wenig freie Arbeitsstellen, eine mangelnde

*Weitere wichtige Faktoren: Altersdiskriminierung und Vorurteile aufgrund von Migrationshintergrund*

Mobilität und unpassende Qualifikationen als erschwerende Faktoren für eine Beschäftigungsaufnahme an (siehe Abbildung 7). In den offenen Rückmeldungen zeigen sich auch weitere Faktoren, häufig werden etwa Vorurteile von Unternehmen (z. B. bezüglich Alter) oder Erschwernisse in Zusammenhang mit einem Migrationshintergrund, v. a. mangelnde Deutschkenntnisse oder auch eine fehlende österreichische Staatsbürgerschaft sowie Vorurteile aufgrund eines Migrationshintergrundes, als mögliche Hürden bei einer Beschäftigungsaufnahme genannt.

**Abbildung 7:**  
*Erschwerende Faktoren für die Beschäftigungsaufnahme*



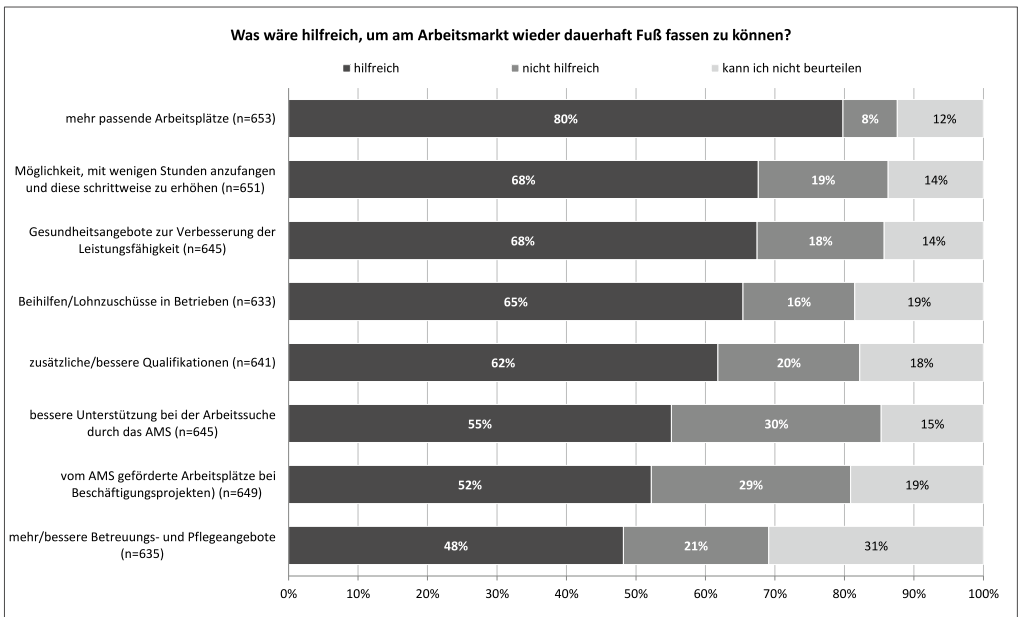
Quelle: IBE-Befragungsdaten

Anmerkung: Die Antworten „ja, sehr“ und „eher ja“ bzw. „eher nein“ und „nein, gar nicht“ wurden in der Darstellung jeweils zu „ja“ bzw. „nein“ zusammengefasst.

Bei den Aspekten, die aus Sicht der Befragten hilfreich wären, um wieder dauerhaft am Arbeitsmarkt Fuß fassen zu können, werden am häufigsten „mehr passende Arbeitsplätze“ (80 Prozent „sehr“ und „eher hilfreich“), die „Möglichkeit, mit wenigen Stunden anzufangen und diese schrittweise zu erhöhen“ (68 Prozent „sehr“ und „eher hilfreich“), „Gesundheitsangebote zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit“

(68 Prozent „sehr“ und „eher hilfreich“), „Beihilfen/Lohnzuschüsse in Betrieben“ (65 Prozent „sehr“ und „eher hilfreich“) und „zusätzliche Qualifikationen“ (62 Prozent „sehr“ und „eher hilfreich“) angeführt (siehe Abbildung 8). In offenen Rückmeldungen werden weitere Aspekte beschrieben, z. B. Maßnahmen zur Verbesserung der Deutschkenntnisse, zum Abbau von Vorurteilen bei Unternehmen oder auch die Verbesserung von Entlohnung und Arbeitsbedingungen.

**Abbildung 8:**  
Förderliche Faktoren für eine Beschäftigungsaufnahme



Quelle: IBE-Befragungsdaten

Anmerkung: Die Antworten „ja, sehr“ und „eher ja“ bzw. „eher nein“ und „nein, gar nicht“ wurden in der Darstellung jeweils zu „ja“ bzw. „nein“ zusammengefasst.

Der Großteil der Befragten (58 Prozent) ist zuversichtlich, wieder einen passenden dauerhaften Job zu finden. Demgegenüber ist knapp ein Drittel (32 Prozent) (eher) nicht zuversichtlich und 10 Prozent können diese Frage nicht beurteilen. Die Zuversicht, wieder einen passenden Job zu finden, nimmt signifikant mit der Höhe des Alters sowie mit der Dauer der Arbeitslosigkeit ab.

#### 4. Erfahrungen mit dem AMS

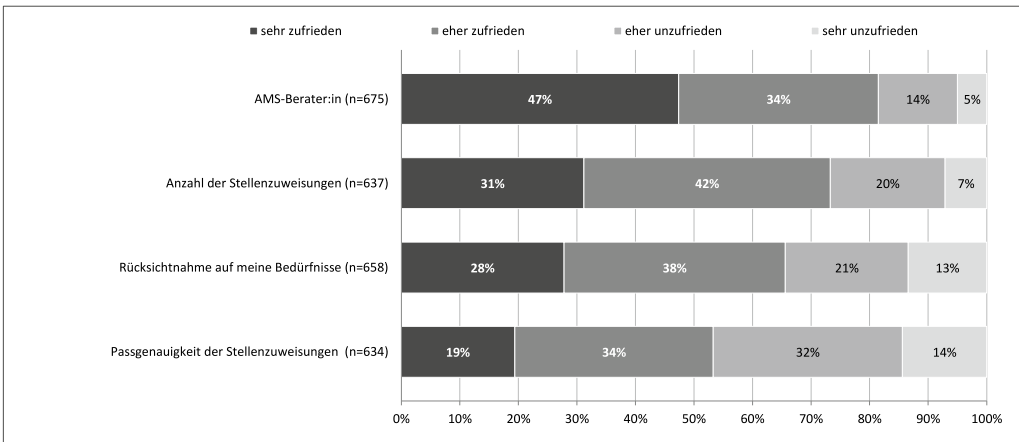
##### *Hohe Zufriedenheit mit AMS-Beratung*

Der Großteil der Befragten steht im regelmäßigen Kontakt mit dem AMS: Vier von zehn Personen (40 Prozent) haben einmal pro Monat Kontakt mit dem AMS, knapp drei von zehn Befragten (27 Prozent) haben mehr als einmal im Monat Kontakt mit dem AMS und ein Drittel (33 Prozent) hat seltener als einmal pro Monat Kontakt mit dem AMS.

Die Zufriedenheit mit der AMS-Beratung ist grundsätzlich hoch ausgeprägt. Wie in Abbildung 9 ersichtlich wird, ist eine hohe Zufriedenheit mit der AMS-Beraterin bzw. dem AMS-Berater gegeben (82 Prozent sehr oder eher zufrieden). Demgegenüber fällt die Zufriedenheit mit der Rücksichtnahme auf die individuellen Bedürfnisse und der Passgenauigkeit der Stellenzuweisungen vergleichsweise geringer aus, wenngleich auch hier die Mehrheit zufrieden ist. 66 Prozent sind zufrieden mit der Rücksichtnahme auf eigene Bedürfnisse und 53 Prozent mit der Passgenauigkeit der Stellenzuweisungen.

#### Abbildung 9:

*Alles in allem, wie zufrieden sind Sie mit folgenden Aspekten der AMS-Beratung?*



Quelle: IBE-Befragungsdaten

Anmerkung: Gereiht nach „sehr zufrieden“.

## 5. Schlussfolgerungen

Die Betrachtung der Soziodemografie der langzeitbeschäftigungslosen Personen in Oberösterreich verdeutlicht enorme Herausforderungen bei der Reintegration dieser Zielgruppe ins Erwerbsleben. Die Hälfte der Zielgruppe ist 50 Jahre oder älter, 61 Prozent haben gesundheitliche Einschränkungen und 53 Prozent verfügen über höchstens einen Pflichtschulabschluss. Als Hauptbarrieren für eine Beschäftigungsaufnahme nennen die Befragten ihr Alter, ihre Gesundheit sowie die Dauer der Arbeitslosigkeit. Trotz dieser Faktoren sind 58 Prozent der Befragten zuversichtlich, wieder einen Job zu finden, und 68 Prozent suchen aktiv nach Arbeit.

Obwohl die Gruppe der langzeitbeschäftigungslosen Personen viele Gemeinsamkeiten aufweist, zeigen die Detailanalysen eine Heterogenität bei den Problemlagen und den Bedürfnissen verschiedener Teilzielgruppen. Unter den langzeitbeschäftigungslosen Personen gibt es beispielsweise einerseits jene mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit, die bereits Pensionsanträge gestellt haben und einen Pensionsantritt anstreben. Andererseits wird eine Gruppe mit hoher Leistungsfähigkeit sichtbar, die zuversichtlich ist, einen Job zu finden. Zudem besteht bei einem Teil der Befragten der Wunsch nach einer Aus- oder Weiterbildung und/oder einer beruflichen Umorientierung. Qualifizierungswünsche sind insbesondere bei den befragten ausländischen Staatsbürger:innen stärker ausgeprägt.

*Heterogenität der  
Problemlagen und  
Bedürfnisse*

Aufgrund der heterogenen Bedarfslagen der Befragten lassen sich multiple Ansätze zur Reduktion der Langzeitbeschäftigungslosigkeit ableiten. Maßnahmen sollten dabei sowohl am Individuum als auch an den strukturellen Rahmenbedingungen ansetzen. Angesichts der soziostrukturellen Zusammensetzung der langzeitbeschäftigungslosen Personen gilt es dabei insbesondere die eingangs genannten Risikogruppen – Personen mit höherem Erwerbssalter, Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen und Personen mit geringeren Qualifikationen – bei Maßnahmen zu adressieren (Eppel et al. 2022: 2).

Die befragten Langzeitbeschäftigungslosen wünschen sich zur Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs vor allem einen Ausbau zielgruppenspezifischer Qualifizierungsmöglichkeiten und beruflicher Umorientierungsangebote. Zudem lässt sich aus den

Befragungsergebnissen der Bedarf nach einer stärkeren Einbindung von Unternehmen ableiten, Wünsche betreffen z. B. stufenweise Wiedereinstiegsprogramme (siehe auch Eppel et al. 2016b) oder Möglichkeiten zu einem „Training on the Job“. Handlungsbedarf sehen Befragte außerdem, was den Umgang von Unternehmen mit der Zielgruppe betrifft, da oftmals Stereotype im Zusammenhang mit höherem Alter bzw. (Langzeit-)Arbeitslosigkeit und geringer Leistungsfähigkeit als Gründe für eine nachteilige Behandlung bei der Arbeitssuche erlebt werden (siehe auch Klehe et al. 2018; Dürr et al. 2018). Die Befragten schlagen diesbezüglich das Schaffen von Anreizsystemen für Betriebe zur Beschäftigung von Älteren oder Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen vor (eine Diskussion über derartige Anreizsysteme findet sich u. a. auch bei Eppel et al. 2018; Eppel et al. 2020). Als hilfreich wird darüber hinaus der Ausbau arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen angesehen (z. B. vermehrt Sozialökonomische Betriebe). Wie eine Wirkungsstudie des Österreichischen Instituts für Wirtschafts-

### *Stärkung von Prävention und Ausbau arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen*

forschung (WIFO) zeigt (Eppel et al. 2022), sind in diesem Kontext fachliche Qualifizierung, Eingliederungsbeihilfen und Transitbeschäftigungen in

Sozialökonomischen Betrieben und gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten für langzeitbeschäftigungslose Personen am treffsichersten. Viele Befragte sehen zudem Gesundheitsangebote zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit als förderlich für eine dauerhafte Beschäftigungsaufnahme (vgl. auch Holleder 2021), sodass eine stärkere strukturelle Verankerung von Gesundheitsangeboten von Vorteil sein könnte (z. B. in Verknüpfung mit AMS-Angeboten).

Thematisiert werden von den Befragten im Rahmen gewünschter Maßnahmen auch Präventionsansätze zur Vorbeugung von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit. Diese erscheinen als besonders essenziell, da die Dauer der Arbeitslosigkeit die Wiedereinstiegschancen maßgeblich reduziert (Bacher et al. 2023).

Individuelle Ansätze zielen auf die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit ab, z. B. durch die laufende Teilnahme an Aus- und Weiterbildungen, die Erweiterung der sozialen Netzwerke, die Förderung und Aufrechterhaltung der eigenen Flexibilität (vgl. Klehe et al. 2018; Dürr et al. 2019) oder individuelle Gesundheitsförderungsmaßnahmen bzw. Maßnahmen zur Förderung der Gesundheitskompetenz

(Griebler et al. 2021). Auf struktureller Ebene können vor allem Unternehmen bei der Prävention einen zentralen Beitrag leisten, etwa durch alternsgerechte Arbeitsplatzgestaltung und betriebliche Gesundheitsförderung (Eppel et al. 2016b; OECD 2022). Ein Optimierungspotenzial lässt sich zudem bezüglich der Intensivierung der AMS-Beratung festhalten, insbesondere für Personen mit geringerem Selbsthilfepotenzial bzw. großen Vermittlungshemmnissen (Dürr et al. 2019).

Schließlich sei noch darauf hingewiesen, dass unter den Befragten Teilgruppen bestehen, bei denen eine Reintegration in den regulären Arbeitsmarkt kaum realisierbar scheint. Dies betrifft insbesondere Personen mit sehr stark ausgeprägten, multiplen gesundheitlichen Einschränkungen, denen jedoch eine Arbeitsfähigkeit bescheinigt wurde. Für diese Zielgruppen gilt es anzudenken, inwieweit alternative Perspektiven geschaffen werden können.

### Anmerkungen

- 1 *Zur Berechnung der Langzeitbeschäftigungslosigkeit werden alle Episoden der Status „Abklärung der Arbeitsfähigkeit/Gesundheitsstraße“, „arbeitslos“, „lehrstellensuchend“, „in Schulung“, „Bezieher:innen eines Fachkräftestipendiums“ und „Schulung Reha mit Umschulungsgeld“ mit Unterbrechungen von  $\leq 62$  Tagen (unabhängig von ihrer Dauer) zu einem Geschäftsfall zusammengeführt. Bis einschließlich Oktober 2013 wurden alle Vormerkepisoden der Status „arbeitslos“, „lehrstellensuchend“ und „in Schulung“ mit Unterbrechungen von  $\leq 62$  Tagen (unabhängig von ihrer Dauer) zu einem Geschäftsfall zusammengeführt. Als Geschäftsfall-Dauer werden die Dauern dieser einzelnen Vormerkepisoden innerhalb des Geschäftsfalls addiert (die Unterbrechungen werden bei der Dauer nicht mitgerechnet). Als langzeitbeschäftigungslos gilt eine Person, wenn sie zum Stichtag eine Geschäftsfall-Dauer von mehr als 365 Tagen hatte, wobei die Unterbrechungen nicht mitgerechnet werden. Näheres siehe: <https://www.ams.at/arbeitsmarktdaten-und-medien/arbeitsmarkt-daten-und-arbeitsmarkt-forschung/fachbegriffe>.*
- 2 *Die Unterrepräsentation von Personen mit niedriger Bildung ist in Befragungen ein häufig beobachtbares Phänomen. Allerdings kann auch eine Diskrepanz zwischen den Angaben zum Bildungsniveau durch die Befragten und der Erfassung des Bildungsniveaus in den AMS-Daten nicht ausgeschlossen werden. Beispielsweise könnten Befragte ihr Bildungsniveau höher einstufen, als dies durch die Erfassung in den AMS-Daten erfolgte (z. B. bei im Ausland erworbenen Qualifikationen, die in Österreich keine entsprechende Anerkennung erlangen).*

## Literatur

- » AMS OÖ (2025): *Arbeitsmarktinformation Oktober 2025*. Linz: AMS OÖ.
- » Bacher, J. / Beham-Rabanser, M. / Bröderbauer, S. / Hiesmair, M. / Lankmayer, T. / Niederberger, K. / Rigler, S. (2023): *Zusammenfassung und Schlussfolgerungen*. In: J. Bacher / M. Beham-Rabanser / T. Lankmayer (Hrsg.): *Geschlechterunterschiede beim beruflichen Wiedereinstieg*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 229–247.
- » Dürr, A. / Egger-Subotitsch / A., Grabowski, L. / Liebeswar, C. / Schmied, G. (2019): *Einflussfaktoren auf die Wiederbeschäftigung älterer Arbeitssuchender*, [online] [https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2019\\_AMS\\_abif\\_Wiederbeschaeftigung\\_Aelterer.pdf](https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2019_AMS_abif_Wiederbeschaeftigung_Aelterer.pdf) [abgerufen am 11.12.2024].
- » Eppel, R. / Horvath, T. / Mahringer, H. / Hausegger, T. / Hager, I. / Reidl, C. (2016a): *Arbeitsmarktferne Personen. Charakteristika, Problemlagen und Unterstützungsbedarf*. Wien: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, [online] [https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person\\_dokument/person\\_dokument.jart?publikationsid=58760&mime\\_type=application/pdf](https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=58760&mime_type=application/pdf) [abgerufen am 19.11.2024].
- » Eppel, R. / Leoni, T. / Mahringer, H. (2016b): *Österreich 2025 – Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit. Status quo und Reformperspektiven*, in: *Wifo-Monatsberichte* 89/11, S. 785–798.
- » Eppel, R. / Famira-Mühlberger, U. / Horvath, T. / Huemer, U. / Mahringer, H. (2018): *Anstieg und Verfestigung der Arbeitslosigkeit seit der Wirtschaftskrise. Entwicklung, Ursachen und Handlungsansätze*. Wien: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, [online] [https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person\\_dokument/person\\_dokument.jart?publikationsid=62227&mime\\_type=application/pdf](https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=62227&mime_type=application/pdf) [abgerufen am 19.11.2024].
- » Eppel, R. / Huemer, U. / Mahringer, H. (2020): *Unternehmensmonitor Arbeitslosigkeit. Rolle der Unternehmen bei der Bekämpfung von Arbeitslosigkeit*. Wien: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, [online] [https://www.wifo.ac.at/wp-content/uploads/upload-1361/s\\_2020\\_unternehmensmonitor\\_arbeitslosigkeit\\_66642\\_-2.pdf](https://www.wifo.ac.at/wp-content/uploads/upload-1361/s_2020_unternehmensmonitor_arbeitslosigkeit_66642_-2.pdf) [abgerufen am 11.12.2024].
- » Eppel, R. / Huemer, U. / Mahringer, H. / Schmoigl, L. (2022): *Evaluierung der Effekte arbeitsmarktpolitischer Interventionen des Arbeitsmarktservice Niederösterreich für langzeitbeschäftigungslose Personen*. Wien: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, [online] [https://www.wifo.ac.at/wp-content/uploads/upload-3866/s\\_2022\\_arbeitsmarktpolitische\\_ma\\_nahmen\\_69831.pdf](https://www.wifo.ac.at/wp-content/uploads/upload-3866/s_2022_arbeitsmarktpolitische_ma_nahmen_69831.pdf) [abgerufen am 19.11.2024].
- » Griebler, R. / Straßmayr, C. / Mikšová, D. / Link, T. / Nowak, P. (2021): *Gesundheitskompetenz in Österreich: Ergebnisse der Österreichischen Gesundheitskompetenzerhebung HLS19-AT*. Wien: Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, [online] [https://jasmin.goeg.at/1833/1/HLS19-AT\\_Prozent20Bericht\\_bf.pdf](https://jasmin.goeg.at/1833/1/HLS19-AT_Prozent20Bericht_bf.pdf) [abgerufen am 11.12.2024].
- » Hollederer, A. (2021): *Gesundheitsförderung und Arbeitslosigkeit*. In: *Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) (Hrsg.): Leitbegriffe der Gesundheitsförderung und Prävention. Glossar zu Konzepten, Strategien und Methoden*, [online] <https://doi.org/10.17623/BZGA:Q4-i149-2.0> [abgerufen am 17.12.2024].

- » Klehe, U. C. / de Pater, I. E. / Koen, J. / Kira, M. (2018): *Too Old to Tango? Job Loss and Job Search Among Older Workers*. In: Klehe, U. C. / van Hooft, E. A. J. (Hrsg.): *The Oxford handbook of job loss and job search*. New York: Oxford University Press, S. 433–464.
- » Lankmayer, T. / Rigler, S. (2025): *Befragung langzeitbeschäftigungsloser Personen in OÖ*, [online] [https://forschungsnetzwerk.ams.at/dam/jcr:617a42dd-812b-4f0b-8c6e-e295f3c98eb5/AMS\\_Prozent200OE\\_Befragung\\_Prozent20LZBL\\_2025.pdf](https://forschungsnetzwerk.ams.at/dam/jcr:617a42dd-812b-4f0b-8c6e-e295f3c98eb5/AMS_Prozent200OE_Befragung_Prozent20LZBL_2025.pdf) [abgerufen am 28.11.2025].
- » OECD (2022): *Promoting Health and Well-being at Work: Policy and Practices*, *OECD Health Policy Studies*. Paris: OECD Publishing, [online] <https://doi.org/10.1787/e179b2a5-en> [abgerufen am 11.12.2024].



# Trennung auf Zeit: Struktur und Bedeutung temporärer Layoffs in Österreich<sup>1</sup>

1. Einleitung	170
2. Quantitative Bedeutung temporärer Layoffs in Österreich	171
2.1 Definition und Abgrenzung	171
2.2 Häufigkeit und Struktur temporärer Layoffs	172
2.3 Zeitliche Entwicklung und konjunkturelle Muster	173
3. Bedeutung für Betriebe und Beschäftigte	175
3.1 Verbreitung in den Betrieben	175
3.2 Betroffene Beschäftigte	178
4. Beitrag temporärer Layoffs zur Arbeitslosigkeit und zu den Kosten der Arbeitslosenversicherung	181
5. Fiskalische Auswirkungen: Kosten der Arbeitslosenversicherung	183
6. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	187

Rainer Eppel,  
Helmut Mahringer

Rainer Eppel ist Ökonom und seit 2008 am Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) im Forschungsbereich „Arbeitsmarkt, Einkommen und soziale Sicherheit“ tätig. Der Schwerpunkt seiner Forschung liegt auf der empirischen Analyse von Arbeitsmarktentwicklungen und der Evaluierung von Arbeitsmarktpolitik auf der Basis von Mikrodaten. Helmut Mahringer ist Ökonom und arbeitet seit 1999 in der Forschungsgruppe „Arbeitsmarktökonomie, Einkommen und soziale Sicherheit“ des WIFO. Seine Arbeiten befassen sich mit Wirkungsanalysen von Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, der Prognose von Arbeitsmarktentwicklungen und des Arbeitskräfteangebotes, der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes sowie mit der Entwicklung und Bekämpfung von Arbeitslosigkeit.

## 1. Einleitung

Unternehmen stehen regelmäßig vor der Aufgabe, ihre Personalkapazitäten an Schwankungen der Nachfrage anzupassen. Gelingt es nicht, eine gleichmäßige Auslastung sicherzustellen, kommen unterschiedliche personalpolitische Instrumente zum Einsatz – von flexiblen Arbeitszeiten über Kurzarbeit bis hin zu befristeten Arbeitsverhältnissen. Neben diesen bekannten Formen existiert jedoch eine Strategie, die in der öffentlichen Wahrnehmung bislang wenig Beachtung findet, obwohl sie in Österreich weit verbreitet ist: temporäre Layoffs. Darunter ist die formelle Beendigung eines Arbeitsverhältnisses zu verstehen, gefolgt von einer späteren Wiedereinstellung durch denselben Arbeitgeber nach einer Phase der Arbeitslosigkeit.

Diese Form des kurzfristigen „Aussetzens“ von Beschäftigung ermöglicht es Betrieben, auf Schwankungen im Personalbedarf zu reagieren, ohne dauerhaft auf eingearbeitete Beschäftigte zu verzichten. Während diese Praxis aus betrieblicher Perspektive Flexibilität schafft und Personalkosten reduziert, sind die Folgen für die betroffenen Personen und das soziale Sicherungssystem potenziell erheblich. Beschäftigte verlieren – wenn auch nur vorübergehend – ihren Arbeitsplatz und damit ihr Erwerbseinkommen. Die Aussicht auf eine spätere Rückkehr schafft zwar eine gewisse Perspektive, bleibt jedoch mit Unsicherheit verbunden, da Wiedereinstellungszusagen nicht immer eingelöst werden.

### *Erhebliche Folgen von temporären Layoffs für Betroffene und das soziale Sicherungssystem*

Über die unmittelbaren Einkommenseinbußen hinaus können sich längerfristige Konsequenzen ergeben. Analysen des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung (WIFO) zeigen, dass betroffene Personen im weiteren Erwerbsverlauf deutlich seltener beschäftigt und häufiger arbeitslos sind als vergleichbare, durchgehend tätige Beschäftigte; die Beeinträchtigungen reichen dabei weit über den ursprünglichen Arbeitsplatz hinaus (Eppel et al. 2026).

Für die Arbeitslosenversicherung entstehen während der Unterbrechungsphasen erhebliche Kosten, da ein Großteil der Betroffenen Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe bezieht und das Arbeitsmarktservice (AMS) zusätzlich pauschale Sozialversicherungsbeiträge abführt. Durch die pauschale Finanzierung der Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung kommt es zudem zu einer unerwünschten Quersubventionierung: Betriebe

mit stabiler Beschäftigungspraxis subventionieren indirekt jene Unternehmen, die häufig auf temporäre Kündigungen und spätere Wiedereinstellungen setzen (Fath & Fuest 2005).

In der internationalen Forschung wird die quantitative Bedeutung temporärer Layoffs seit langem dokumentiert. Studien aus mehreren europäischen Ländern und Nordamerika zeigen Rückkehraten zwischen 30 und über 40 Prozent – also hohe Anteile jener Personen, die nach Übergängen in Arbeitslosigkeit zum letzten Arbeitgeber zurückkehren (z. B. Böheim 2006; Nivorozhkin 2008; Nekoei & Weber 2015; Fujita & Moscarini 2017). Auch für Österreich liegen umfassende Analysen vor, zuletzt von Eppel et al. (2018a, 2018b).

*Die quantitative Bedeutung temporärer Layoffs ist seit langem dokumentiert*

Im Rahmen einer aktuellen Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Oberösterreich hat das WIFO die Bedeutung temporärer Layoffs in Österreich neuerlich untersucht. Der vorliegende Beitrag fasst die zentralen Ergebnisse zusammen, beschreibt Umfang, Struktur und Entwicklung temporärer Layoffs sowie die Merkmale der beteiligten Betriebe und Beschäftigten und zeigt die arbeitsmarktpolitischen Implikationen dieser Personalstrategie auf.

## **2. Quantitative Bedeutung temporärer Layoffs in Österreich**

### **2.1 Definition und Abgrenzung**

Temporäre Layoffs bezeichnen die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses mit späterer Wiedereinstellung derselben Person nach einer Phase registrierter Arbeitslosigkeit. Um dieses Muster präzise abbilden zu können, werden alle Neuaufnahmen unselbständiger, voll sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse herangezogen, wie sie beim Dachverband der österreichischen Sozialversicherung erfasst sind, und mit den Vormerkdaten des AMS verknüpft.

Eine Wiedereinstellung gilt als Recall, wenn eine Person innerhalb eines Jahres nach einer Episode der registrierten Arbeitslosigkeit beim selben Arbeitgeber erneut eine Beschäftigung aufnimmt. Zusätzlich wird eine engere Definition verwendet, bei der die Unterbrechung höchstens zwei Monate beträgt. Diese kurze Frist liegt typischerweise unterhalb üblicher saisonaler Pausen, etwa im Bauwesen, in der Landwirtschaft oder im Tourismus, und ermöglicht es daher, gezielt nicht saisonbedingte Unterbrechungen zu identifizieren.

*Weitere und engere Definition temporärer Layoffs*

Nicht alle Personen sind während der Unterbrechungsphase durchgehend arbeitslos gemeldet. Der Fokus der Analyse liegt jedoch auf jenen Fällen, in denen zumindest ein Tag registrierter Arbeitslosigkeit vorliegt, da nur diese Fälle Leistungen der Arbeitslosenversicherung betreffen.

## 2.2 Häufigkeit und Struktur temporärer Layoffs

Im Jahr 2024 entfielen 11,1 Prozent aller Beschäftigungsaufnahmen auf Wiedereinstellungen nach Unterbrechungen von weniger als einem Jahr. Von insgesamt rund 1,8 Millionen Beschäftigungsaufnahmen waren somit etwa 200.000 Recalls. Betrachtet man ausschließlich kurze Unterbrechungen von höchstens zwei Monaten, lag die Recall-Quote bei 5,3 Prozent (Übersicht 1).

Damit zeigt sich ein stabiles Verhältnis: Rund die Hälfte aller temporären Layoffs entfällt auf saisonale Muster, die andere Hälfte dient der Abfederung sonstiger Schwankungen des Personalbedarfs.

### Übersicht 1:

*Recall-Quote – Anteil der Recalls an den Beschäftigungsaufnahmen im jeweiligen Kalenderjahr*

	Beschäftigungsaufnahmen	Recalls			
		Innerhalb von 2 Monaten		Innerhalb eines Jahres	
	Absolut	Absolut	Anteil in %	Absolut	Anteil in %
1990	1.782.523	86.335	4,8	197.818	11,1
1995	1.751.045	116.225	6,6	248.359	14,2
2000	1.906.753	106.770	5,6	233.994	12,3
2005	1.943.971	118.170	6,1	260.680	13,4
2010	2.025.657	144.249	7,1	286.448	14,1
2015	2.136.708	149.576	7,0	292.391	13,7
2019	1.860.625	113.540	6,1	231.393	12,4
2020	1.629.921	133.962	8,2	284.344	17,4
2021	1.797.742	94.088	5,2	208.272	11,6
2022	1.943.377	100.319	5,2	198.201	10,2
2023	1.909.465	99.828	5,2	200.654	10,5
2024	1.816.561	97.181	5,3	201.259	11,1

Quelle: WIFO-INDI-DV auf Basis von Daten des Dachverbandes der Sozialversicherung und des Arbeitsmarktservice Österreich.

Beschäftigungsverhältnisse werden häufig nicht nur einmal, sondern mehrfach unterbrochen und anschließend erneut aufgenommen. Die Dauer der Unterbrechungen ist überwiegend kurz. Zwei Drittel aller Wiedereinstellungen innerhalb eines Jahres erfolgen nach nicht mehr als drei Monaten, knapp die Hälfte nach höchstens zwei Monaten. Ein gutes Fünftel der Layoffs dauert nicht länger als einen Monat. Nicht selten erfolgen Ab- und Anmeldungen auch nur für wenige Tage. Während der Unterbrechung sind die betroffenen Personen in der Regel durchgehend arbeitslos gemeldet. Im Jahr 2024 verbrachten sie im Durchschnitt 85,4 Prozent ihrer Layoff-Tage in registrierter Arbeitslosigkeit, bei kurzen Unterbrechungen sogar 93,9 Prozent.

*Häufiges Muster:  
mehrfache Unter-  
brechungen mit  
anschließender  
Neuaufnahme*

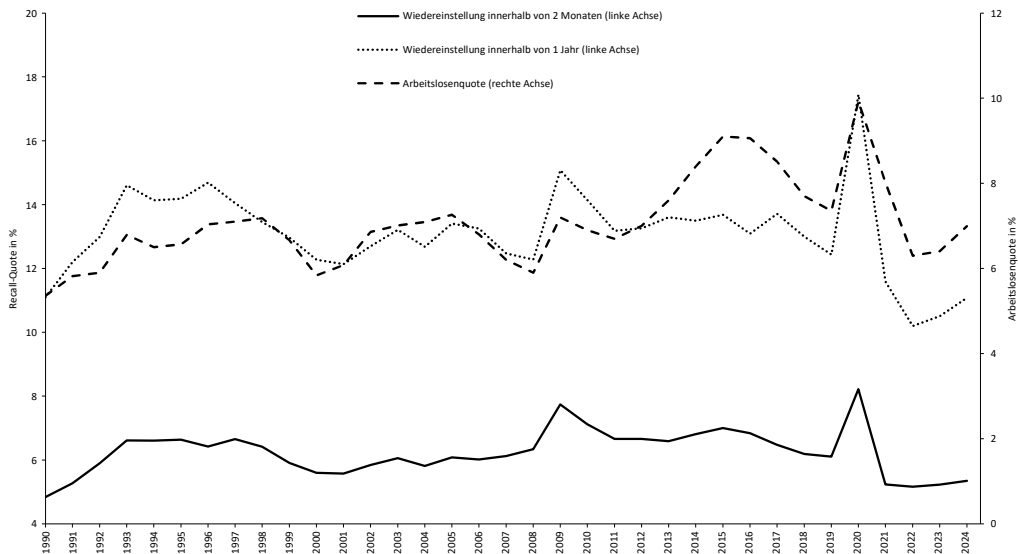
### **2.3 Zeitliche Entwicklung und konjunkturelle Muster**

Abbildung 1 gibt einen Überblick über die zeitliche Entwicklung. Die Recall-Quote liegt – in der breiten Definition – seit Beginn der verfügbaren Zeitreihe im Jahr 1990 durchgehend über 10 Prozent. Kurzfristige Unterbrechungen von nicht mehr als zwei Monaten machen in der Regel über 5 Prozent der Beschäftigungsaufnahmen aus. Damit handelt es sich demnach um ein seit Jahrzehnten strukturell bedeutsames Element des österreichischen Arbeitsmarktes.

Die Recall-Quote reagiert deutlich auf konjunkturelle Schwankungen. In wirtschaftlich schwachen Phasen steigt der Anteil der Wiedereinstellungen typischerweise an, während er im Aufschwung sinkt. Die Entwicklung verläuft damit klar antizyklisch. Die Ursachen hierfür sind zweifach: Erstens sinkt in Rezessionen die Gesamtzahl der Beschäftigungsaufnahmen, wodurch Wiedereinstellungen rechnerisch stärker ins Gewicht fallen. Zweitens greifen Betriebe unter Auslastungsdruck verstärkt auf temporäre Layoffs zurück, um Personalkosten zu reduzieren. Zugleich ist in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit das Risiko geringer, dass Beschäftigte während der Unterbrechung eine Alternativbeschäftigung aufnehmen (Liebig & Hense 2007). Abbildung 1 zeigt die enge Verzahnung zwischen Recall-Quote und Arbeitslosenquote.

*Recalls verlaufen  
klar antizyklisch*

**Abbildung 1:**  
*Recall-Quote und Arbeitslosenquote*



Quelle: WIFO-INDI-DV auf Basis von Daten des Dachverbandes der Sozialversicherungen und des Arbeitsmarktservice Österreich. Recall-Quote: Anteil der Wiedereinstellungen an allen Beschäftigungsaufnahmen im jeweiligen Kalenderjahr.

Besonders ausgeprägt war der antizyklische Anstieg der Recall-Quote in den Krisenjahren 2009 und 2020. Im Frühjahr 2020 kam es aufgrund des ersten COVID-19-Lockdowns zu einem historischen Ausschlag: Viele Betriebe trennten sich kurzfristig von Beschäftigten, stellten diese jedoch mit dem Abklingen der Einschränkungen wieder ein.

Seit Mitte der 2010er-Jahre zeigt sich – trotz konjunktureller Schwankungen – ein moderater Rückgang der Recall-Quote. Die Gründe dafür sind vielfältig:

- *Geänderte Meldevorschriften ab 2017.* Durch den Wegfall der täglichen Geringfügigkeitsgrenze werden sehr kurze Beschäftigungsepisoden seltener gemeldet. Die Anzahl der Beschäftigungsaufnahmen sank um rund 17 Prozent; bei Beschäftigungsverhältnissen mit einer Dauer von höchstens zwei Wochen sogar um etwa zwei Drittel. Dadurch gehen auch kurzfristige Recalls statistisch zurück.

- *Zunahme grenzüberschreitender Beschäftigung.* Mit der Arbeitsmarktöffnung stieg der Anteil an nach Österreich einpendelnden Arbeitskräften. Arbeitslosigkeit während einer Unterbrechung wird bei Grenzgänger:innen oft im Herkunftsland registriert und findet damit keinen Niederschlag in der österreichischen Statistik. Die Recall-Quote wird dadurch tendenziell unterschätzt.
- *Arbeitskräftemangel und Personalbindung.* Der Rückgang des Arbeitskräfteangebots und zunehmende Rekrutierungsschwierigkeiten könnten Betriebe veranlassen, Beschäftigte stärker zu halten und seltener zu unterbrechen.
- *Regulatorische Maßnahmen gegen Meldeverstöße.* Gesetzliche Änderungen – etwa das Sozialbetrugsbekämpfungsgesetz oder die verpflichtende elektronische Anmeldung (In-Kraft-Treten 01.01.2016) – könnten kurzfristige An- und Abmeldungen reduziert haben. Seit 01.07.2018 besteht zudem der Anspruch auf Entgeltfortzahlung auch dann, wenn ein Arbeitsverhältnis im Krankenstand einvernehmlich beendet wird. Diese Änderungen könnten dazu beitragen, dass temporäre Layoffs seltener genutzt werden.

*Trotz strukturellen Rückgangs bleibt das Ausmaß temporärer Layoffs bemerkenswert hoch*

Trotz des strukturellen Rückgangs bleibt das Ausmaß temporärer Layoffs bemerkenswert hoch. Im Jahr 2024 entfielen weiterhin mehr als 10 Prozent aller Beschäftigungsaufnahmen auf Wiedereinstellungen nach Unterbrechungen von weniger als einem Jahr. Die Daten belegen damit ein seit langem und bis heute relevantes arbeitsmarktpolitisches Phänomen.

### **3. Bedeutung für Betriebe und Beschäftigte**

#### **3.1 Verbreitung in den Betrieben**

Temporäre Layoffs sind weit über einzelne Branchen hinaus verbreitet. Im Jahr 2024 meldeten rund 188.000 Betriebe (nach Definition der beim Dachverband der österreichischen Sozialversicherung erfassten Dienstgeberkonten) mindestens eine Beschäftigungsaufnahme. Etwa 46.900 dieser Betriebe – also knapp ein Viertel – nahmen zumindest eine Wiedereinstellung nach einer bis zu einjährigen Unterbrechung vor. Bei der engen Definition (bis zu zwei Monate) war rund ein Achtel aller einstellenden Betriebe betroffen (vgl. Übersicht 2). Damit zeigt

*Temporäre Layoffs sind weit verbreitet*

sich: Temporäre Layoffs sind kein Nischenphänomen, sondern ein breit genutztes Instrument betrieblicher Personalanpassung.

## Übersicht 2:

### *Recall-Anteil an den Betrieben mit Beschäftigungsaufnahmen*

	Betriebe mit Beschäftigungsaufnahmen insgesamt	Betriebe mit Recalls			
		Recall innerhalb von 2 Monaten		Recall innerhalb eines Jahres	
		Absolut	Anteile in %	Absolut	Anteile in %
1990	161.942	17.746	11,0	43.948	27,1
1995	168.494	21.156	12,6	48.982	29,1
2000	180.516	21.077	11,7	48.840	27,1
2005	179.880	22.626	12,6	51.482	28,6
2010	183.585	25.633	14,0	53.635	29,2
2015	188.169	26.652	14,2	54.865	29,2
2019	190.743	24.843	13,0	50.989	26,7
2020	185.515	31.409	16,9	64.516	34,8
2021	189.452	21.947	11,6	46.786	24,7
2022	192.482	23.062	12,0	46.485	24,2
2023	190.461	23.156	12,2	46.984	24,7
2024	188.479	22.722	12,1	46.907	24,9

Quelle: WIFO-INDI-DV auf Basis von Daten des Dachverbandes der österreichischen Sozialversicherung und des Arbeitsmarktservice Österreich. Anteil der Betriebe mit mindestens einem Recall an allen Betrieben mit mindestens einer Beschäftigungsaufnahme. Ungewichtet, das heißt: Jeder Betrieb zählt unabhängig von seiner Größe gleich.

Besonders verbreitet sind temporäre Layoffs in jenen Wirtschaftsbereichen, in denen saisonale Schwankungen stark ausgeprägt sind:

- *Bauwirtschaft*: Recall-Quote 33,4 Prozent; im Tiefbau 46,9 Prozent, im Hochbau 41,0 Prozent
- *Tourismus (Beherbergung und Gastronomie)*: Recall-Quote 14,4 Prozent; in der Beherbergung 17,9 Prozent, in der Gastronomie 11,1 Prozent
- *Arbeitskräfteüberlassung*: Recall-Quote 13,8 Prozent

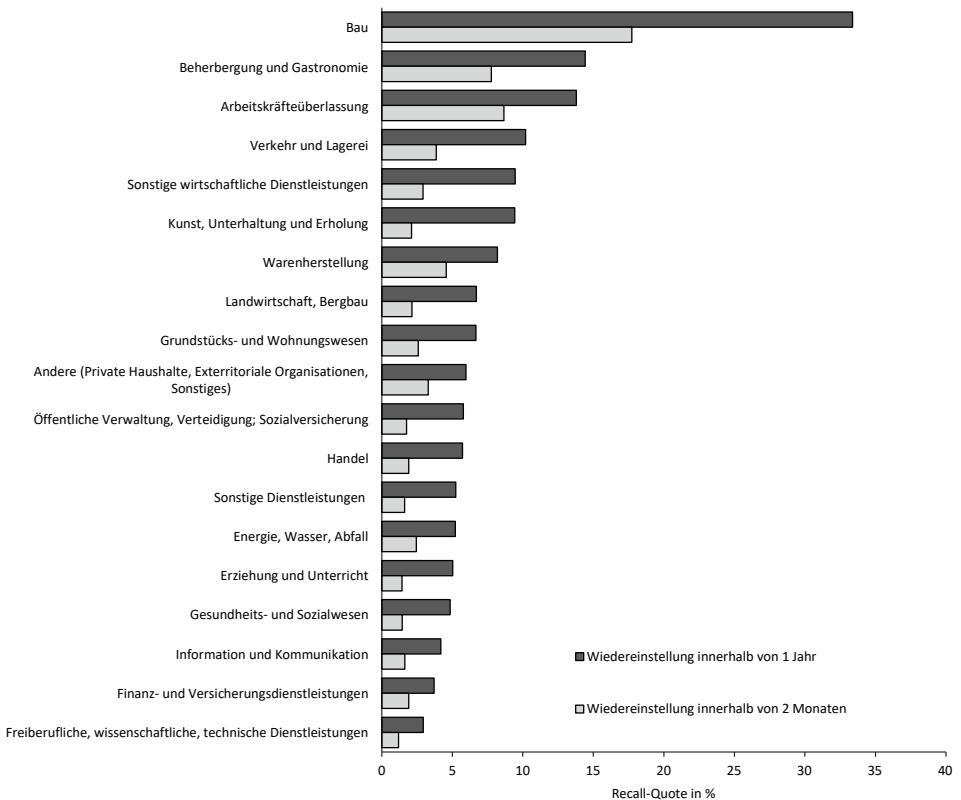
Doch auch außerhalb dieser klassischen Saisonbranchen und der häufig projektbezogenen Arbeitskräfteüberlassung nutzen zahlreiche Betriebe temporäre Layoffs, um kurzfristige Schwankungen

im Personalbedarf abzufedern. In vielen Dienstleistungsbereichen, im Verkehrswesen sowie in Teilen der Industrie treten temporäre Unterbrechungen regelmäßig auf.

Innerhalb einzelner Branchen zeigt sich eine erhebliche Spreizung: In der Warenherstellung reichen die Recall-Quoten von unter 5 Prozent bis über 25 Prozent; in den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen sind Gebäudebetreuung oder Garten- und Landschaftspflege besonders betroffen. Abbildung 2 zeigt die sektorale Vielfalt der Muster.

### Abbildung 2:

*Recall-Quote nach Wirtschaftsbereichen, 2024*

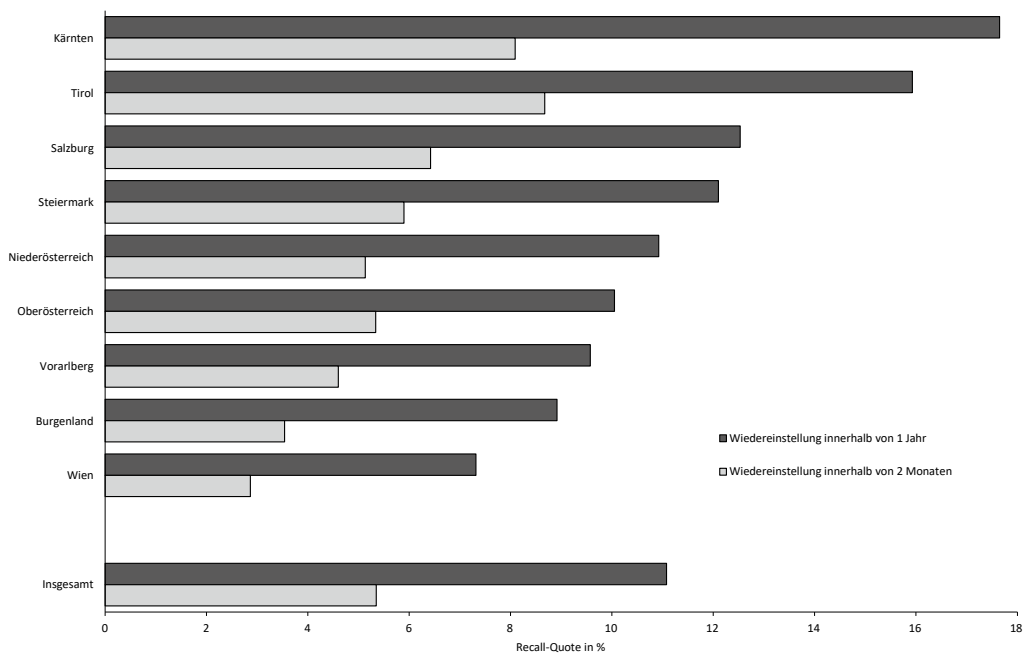


Quelle: WIFO-INDI-DV auf Basis von Daten des Dachverbandes der österreichischen Sozialversicherung und des Arbeitsmarktservice Österreich. Recall-Quote: Anteil der Wiedereinstellungen an allen Beschäftigungsaufnahmen des jeweiligen Jahres.

Auch die regionale Verteilung weist Unterschiede auf: Besonders häufig werden temporäre Layoffs in Kärnten und Tirol eingesetzt, gefolgt von Salzburg und der Steiermark; am seltensten in Wien

(Abbildung 3). Dies spiegelt regionale Wirtschaftsstrukturen, Branchenzusammensetzungen und saisonale Muster wider.

**Abbildung 3:**  
Recall-Quote nach Bundesländern, 2024



Quelle: WIFO-INDI-DV auf Basis von Daten des Dachverbandes der österreichischen Sozialversicherung und des Arbeitsmarktservice Österreich. Recall-Quote: Anteil der Wiedereinstellungen an allen Beschäftigungsaufnahmen des jeweiligen Jahres.

### 3.2 Betroffene Beschäftigte

Jährlich sind rund 170.000 Personen von temporären Layoffs betroffen – etwa ein Achtel aller Personen, die eine neue Beschäftigung aufnehmen. Damit handelt es sich um eine quantitativ bedeutsame Form von Erwerbsunterbrechung. Im Jahr 2024 hatten 12,6 Prozent aller Personen mit Beschäftigungszugang mindestens eine Wiedereinstellung nach einer bis zu einjährigen Unterbrechung. Bei kurzen Unterbrechungen lag der Anteil bei 6,1 Prozent (vgl. Übersicht 3).

**Übersicht 3:***Recall-Anteil an den Personen mit (mind. 1) Beschäftigungszugang*

	Personen mit Beschäftigungszugang insgesamt	Von Recalls betroffene Personen			
		Recall innerhalb von 2 Monaten		Recall innerhalb eines Jahres	
		Absolut	Anteil in %	Absolut	Anteil in %
1990	1.068.161	59.251	5,5	151.989	14,2
1995	1.033.184	75.557	7,3	184.593	17,9
2000	1.147.059	76.177	6,6	183.191	16,0
2005	1.163.654	81.274	7,0	200.468	17,2
2010	1.227.608	101.183	8,2	217.356	17,7
2015	1.294.978	101.359	7,8	215.981	16,7
2019	1.356.577	93.017	6,9	191.115	14,1
2020	1.239.388	113.674	9,2	242.785	19,6
2021	1.335.994	83.743	6,3	177.681	13,3
2022	1.424.416	85.468	6,0	168.308	11,8
2023	1.416.436	84.460	6,0	170.181	12,0
2024	1.349.884	82.362	6,1	170.697	12,6

Quelle: WIFO-INDI-DV auf Basis von Daten des Dachverbandes der österreichischen Sozialversicherung und des Arbeitsmarktservice Österreich. Anteil der Personen mit mindestens einem Recall an allen Personen mit mindestens einer Beschäftigungsaufnahme im Jahr. Ungewichtet, das heißt: Jede Person wird unabhängig von der Dauer ihrer Beschäftigung gleich berücksichtigt.

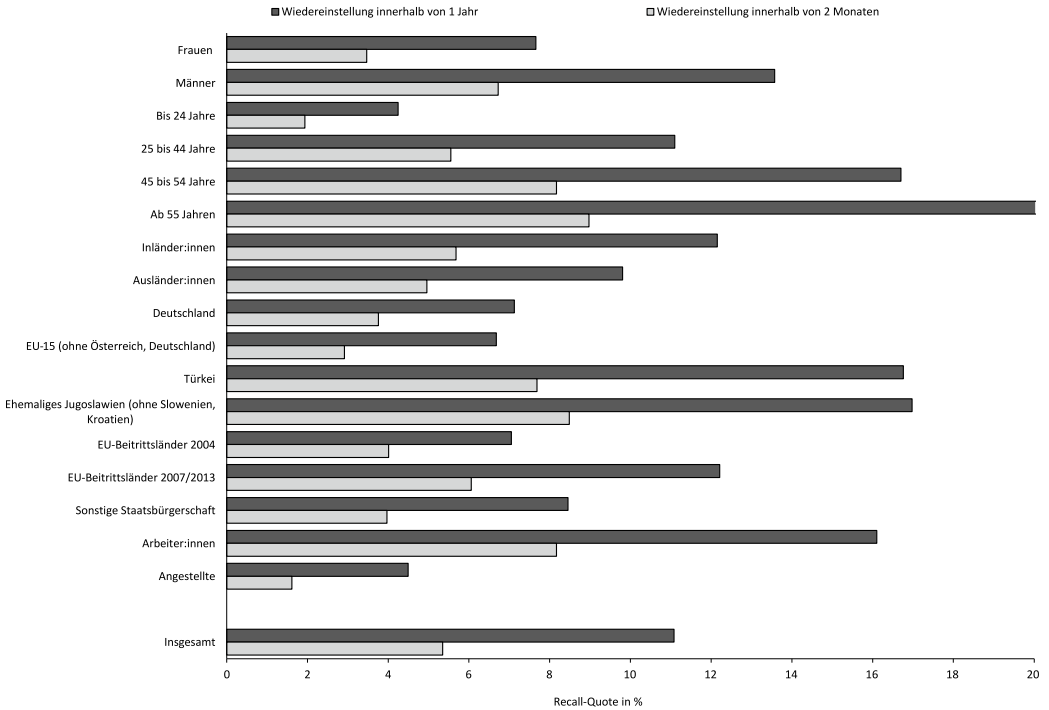
Die Betroffenheit durch temporäre Layoffs unterscheidet sich deutlich zwischen einzelnen Personengruppen (siehe Abbildung 4):

- *Berufsgruppen:* Arbeiter:innen sind wesentlich häufiger betroffen als Angestellte. Dies hängt vor allem mit ihrer stärkeren Präsenz in jenen Branchen zusammen, in denen temporäre Layoffs besonders häufig genutzt werden.
- *Geschlecht:* Männer weisen deutlich höhere Recall-Quoten auf als Frauen. Hauptursache dafür ist der hohe Männeranteil in der Bauwirtschaft, die das insgesamt höchste Recall-Aufkommen verzeichnet.

- *Alter:* Ältere Beschäftigte – insbesondere die Gruppen der 45- bis 54-Jährigen und der 55- bis 64-Jährigen – sind überdurchschnittlich häufig von temporären Layoffs betroffen. Ein wesentlicher Grund dürfte darin liegen, dass ältere Personen insgesamt seltener neue Beschäftigungen aufnehmen und daher weniger Beschäftigungsaufnahmen im Nenner der Quote aufscheinen. Wiedereinstellungen fallen dadurch rechnerisch stärker ins Gewicht. Zugleich deutet die höhere Betroffenheit darauf hin, dass viele ältere Personen längerfristig in instabilen Beschäftigungsmustern verbleiben.
- *Staatsangehörigkeit:* Inländer:innen sind im Gesamtdurchschnitt häufiger von temporären Layoffs betroffen als Ausländer:innen. Unter den ausländischen Arbeitskräften zeigen sich jedoch deutliche Unterschiede. Besonders hohe Recall-Quoten finden sich bei Personen aus den traditionellen Gastarbeiterländern – insbesondere aus der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien – sowie bei Arbeitskräften aus den osteuropäischen EU-Beitrittsländern der Jahre 2007 und 2013 (Bulgarien, Rumänien und Kroatien). Demgegenüber weisen Einpendler:innen aus Deutschland oder aus anderen osteuropäischen EU-Staaten niedrigere Recall-Quoten auf. Dies kann allerdings auch darauf zurückzuführen sein, dass Arbeitslosmeldungen im Herkunftsland erfolgen und daher nicht in den österreichischen Daten erfasst werden.
- *Ausbildungsniveau:* Personen mit geringem Bildungsabschluss sowie Beschäftigte mit Lehrabschluss sind deutlich häufiger von temporären Layoffs betroffen als Personen mit Matura oder tertiären Abschlüssen (Eppel et al. 2018a, 2018b). Eine zentrale Rolle spielt auch hier die Branchenverteilung: Arbeitskräfte mit Lehrabschluss arbeiten überdurchschnittlich häufig in Sektoren mit ausgeprägten saisonalen oder konjunkturellen Schwankungen. Beschäftigte mit höheren Qualifikationen sind hingegen seltener betroffen – möglicherweise auch deshalb, weil Betriebe das Risiko scheuen, deren spezifisches Know-how zu verlieren, falls eine Wiedereinstellung nicht zustande kommt.

*Gering Qualifizierte  
und Beschäftigte  
mit Lehrabschluss  
deutlich häufiger  
betroffen*

**Abbildung 4:**  
*Recall-Quote nach persönlichen Merkmalen 2024*



Quelle: WIFO-INDI-DV auf Basis von Daten des Dachverbandes der österreichischen Sozialversicherung und des Arbeitsmarktservice Österreich. Recall-Quote: Anteil der Wiedereinstellungen an allen Beschäftigungsaufnahmen des jeweiligen Jahres.

#### 4. Beitrag temporärer Layoffs zur Arbeitslosigkeit und zu den Kosten der Arbeitslosenversicherung

Temporäre Layoffs sind in Österreich eng mit Arbeitslosigkeit verknüpft, da ein Großteil der betroffenen Personen während der Unterbrechungsphasen Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe bezieht. Entsprechend leisten temporäre Layoffs einen bemerkenswerten Beitrag zur registrierten Arbeitslosigkeit.

*Ein beträchtlicher Anteil der registrierten Arbeitslosigkeit entsteht infolge vorübergehender Beschäftigungsunterbrechungen*

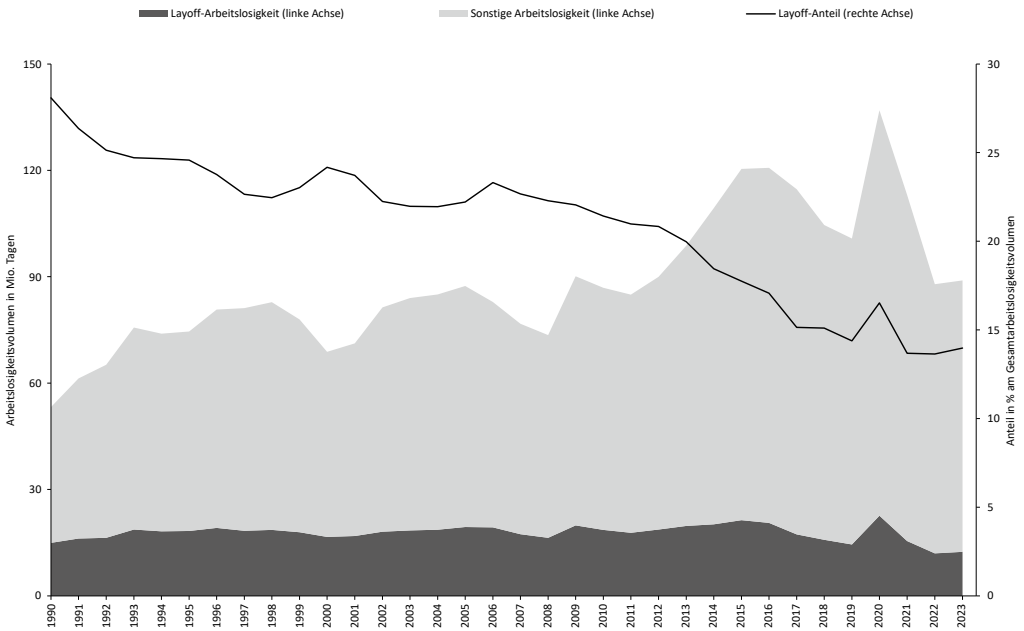
Im Jahr 2023 entfielen 14 Prozent aller registrierten Arbeitslosigkeitstage auf sogenannte Layoff-Arbeitslosigkeit – also jene Zeiten der Arbeitslosmeldung, die zwischen einer Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses und einer Wiedereinstellung beim selben Arbeitgeber liegen (siehe Abbildung 5). Damit waren temporäre Layoffs für rund 1 Prozentpunkt der gesamten Arbeitslosenquote verantwortlich. Ein nicht unbedeutender Anteil der registrierten Arbeitslosigkeit entsteht somit nicht aufgrund dauerhafter Arbeitsplatzverluste, sondern infolge vorübergehender Beschäftigungsunterbrechungen.

Berücksichtigt man ausschließlich kurze Unterbrechungen von höchstens zwei Monaten, entfielen 2023 rund 4 Prozent der gesamten registrierten Arbeitslosigkeit auf diese besonders kurzen Layoff-Episoden. Dies verdeutlicht, dass temporäre Layoffs – trotz häufig kurzer Dauer – die Arbeitslosenquote merklich beeinflussen.

Im längerfristigen Verlauf zeigt sich ein rückläufiger Anteil temporärer Layoffs an der registrierten Arbeitslosigkeit. Dieser Rückgang steht jedoch vor allem im Zusammenhang mit dem gleichzeitigen Anstieg anderer Formen der Arbeitslosigkeit – insbesondere der verfestigten Langzeitarbeitslosigkeit. Die Zahl der durch temporäre Layoffs verursachten Arbeitslosigkeitstage blieb hingegen über viele Jahre erstaunlich stabil. Erst seit 2017 – parallel zum strukturellen Rückgang der Zahl der Recalls infolge der geänderten Meldevorschriften – ist auch ein Rückgang des Volumens der Layoff-Arbeitslosigkeit zu beobachten.

**Abbildung 5:**

Beitrag temporärer Layoffs zur registrierten Arbeitslosigkeit  
Alle Wiedereinstellungen innerhalb eines Jahres (Variante 365)



Quelle: WIFO-INDI-DV auf Basis von Daten des Dachverbandes der österreichischen Sozialversicherung und des Arbeitsmarktservice Österreich. Registrierte Arbeitslosigkeit (Status „arbeitslos“) laut Arbeitsmarktservice Österreich. Layoff-Arbeitslosigkeit: Registrierte Arbeitslosigkeit zwischen Beschäftigungsbeendigung und Wiedereinstellung beim selben Dienstgeber.

## 5. Fiskalische Auswirkungen: Kosten der Arbeitslosenversicherung

Temporäre Layoffs sind mit erheblichen finanziellen Aufwendungen der Arbeitslosenversicherung verbunden, da die betroffenen Personen während der Unterbrechungsphasen überwiegend Leistungen der Arbeitslosenversicherung beziehen und das AMS zusätzlich pauschale Sozialversicherungsbeiträge an die zuständigen Sozialversicherungsträger (für Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung) entrichtet.

In den vergangenen Jahren beliefen sich die Ausgaben für Arbeitslosengeld und Notstandshilfe während registrierter Layoff-Arbeitslosigkeit auf rund 400 bis 500 Millionen Euro pro Jahr. Allein für Wiedereinstellungen innerhalb von zwei Monaten gab das AMS jährlich mehr als 100 Millionen Euro aus.

Werden die vom AMS getragenen Sozialversicherungsbeiträge berücksichtigt – diese betragen rund 47 Prozent des ausgezahlten Arbeitslosengeldes bzw. der Notstandshilfe –, erhöhen sich die jährlichen Gesamtkosten auf etwa 600 bis 700 Millionen Euro (siehe Abbildung 6).

*Temporäre Layoffs resultieren in jährlichen Kosten von 659 Millionen Euro für die öffentliche Hand*

Für das Jahr 2023 ergeben sich Gesamtkosten von 641 Millionen Euro für Arbeitslosengeld und Notstandshilfe, inklusive der Beiträge zur Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung. Wird zusätzlich eine erweiterte Definition von Arbeitslosigkeit herangezogen, die auch Zeiten der Lehrstellensuche oder AMS-Schulungsmaßnahmen umfasst, steigen die Kosten auf 659 Millionen Euro.

Für kurze Unterbrechungen von höchstens zwei Monaten betragen die Ausgaben im Jahr 2023 rund 123 Millionen Euro für Arbeitslosengeld und Notstandshilfe und rund 180 Millionen Euro inklusive der Sozialversicherungsbeiträge. Auch hier erhöht die Einbeziehung weiterer Leistungen den Gesamtbetrag kaum – ein Hinweis darauf, dass das AMS während temporärer Unterbrechungen bisher kaum Qualifizierungsmaßnahmen einsetzt.

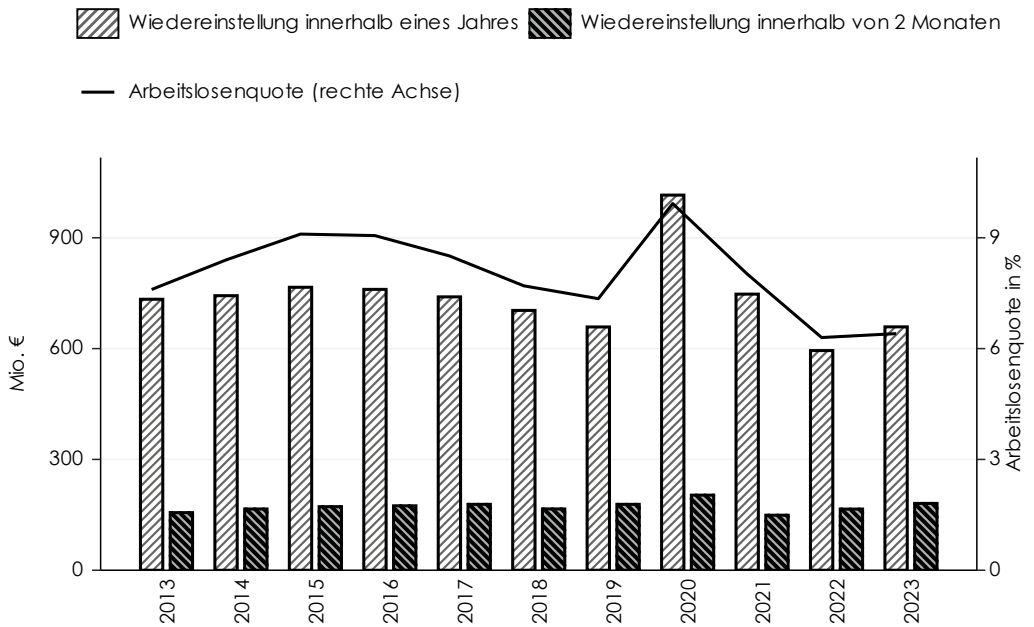
Der langjährige Verlauf der Ausgaben zeigt einen deutlich konjunkturabhängigen Charakter. Besonders hervor sticht das Jahr 2020, in dem die COVID-19-Krise einen historischen Anstieg des Volumens temporärer Layoffs auslöste. In diesem Jahr beliefen sich die Gesamtkosten auf rund eine Milliarde Euro. Dieser hohe Wert belegt, dass temporäre Layoffs – und die währenddessen ausbezahlten Leistungen der Arbeitslosenversicherung – zusätzlich zu anderen staatlichen Unterstützungsmaßnahmen für Unternehmen und private Haushalte einen wesentlichen Beitrag zur Abfederung der Krisenfolgen leisteten.

Die Verteilung der Kosten nach Branchen verdeutlicht die sektorale Konzentration. Rund die Hälfte der gesamten Layoff-Arbeitslosigkeitstage und der damit verbundenen Ausgaben entfiel 2023 auf die Bauwirtschaft sowie die Beherbergung und Gastronomie (siehe Abbildung 7). Danach folgten die Arbeitskräfteüberlassung, der Handel, Verkehr und Lagerei sowie die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen. Damit nutzen Bauwirtschaft, Tourismus und Arbeitskräfteüberlassung temporäre Layoffs – auch im Verhältnis zu ihrem Beschäftigungsvolumen – am intensivsten.

*Rund die Hälfte der Layoff-Arbeitslosigkeitstage entfällt auf Bauwirtschaft und Tourismus*

**Abbildung 6:**

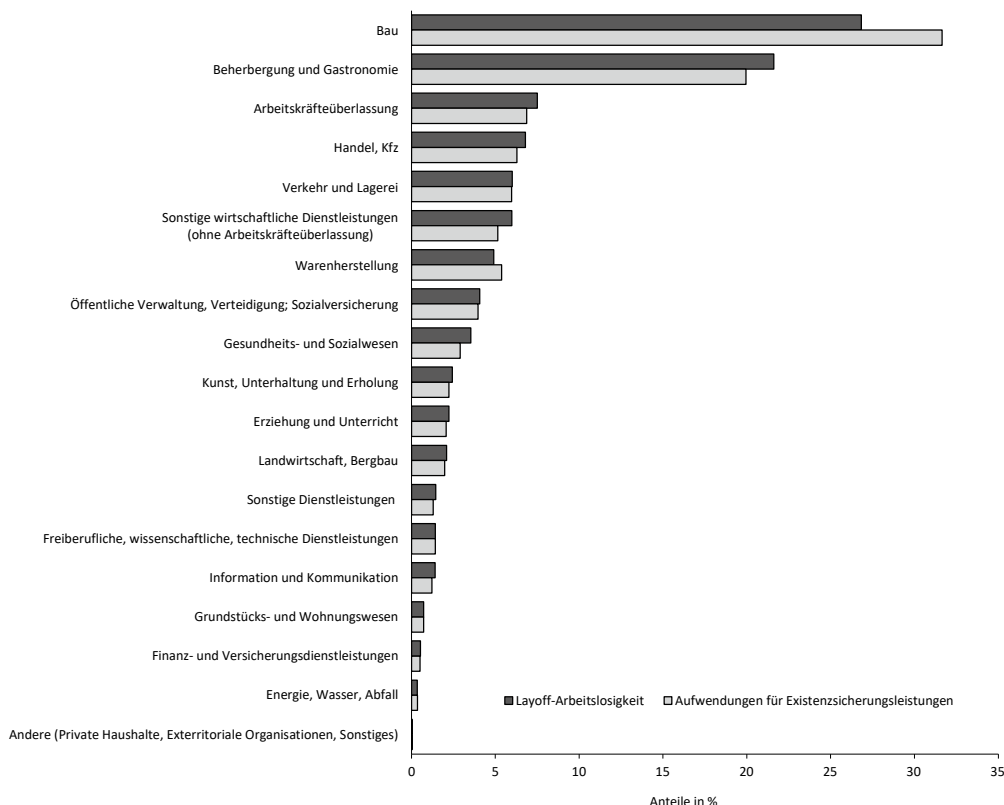
*Aufwendungen für Existenzsicherungsleistungen während temporärer Layoffs*



Quelle: WIFO-INDI-DV auf Basis von Daten des Dachverbandes der österreichischen Sozialversicherung und des Arbeitsmarktservice Österreich. Auszahlungen von Arbeitslosengeld, Notstandshilfe und sonstigen Leistungen der Arbeitslosenversicherung sowie vom AMS für Arbeitslose an die zuständigen Sozialversicherungsträger abgeführte Sozialversicherungsbeiträge.

**Abbildung 7:**

*Anteil der Branchen an Layoff-Arbeitslosigkeit sowie an den Ausgaben für Arbeitslosengeld und Notstandshilfe während temporärer Layoffs (nur registrierte Arbeitslosigkeit), 2023*



Quelle: WIFO-INDI-DV auf Basis von Daten des Dachverbandes der österreichischen Sozialversicherung und des Arbeitsmarktservice Österreich. Layoff-Arbeitslosigkeit: Registrierte Arbeitslosigkeit zwischen Beschäftigungsbeendigung und Wiedereinstellung beim selben Dienstgeber. Auszahlungen von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe während registrierter Arbeitslosigkeit (Status „arbeitslos“) im Rahmen temporärer Layoffs.

## 6. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Temporäre Layoffs – verstanden als Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses mit späterer Wiedereinstellung nach einer Phase registrierter Arbeitslosigkeit – bilden seit Jahrzehnten einen festen Bestandteil der betrieblichen Personalpolitik in Österreich. Obwohl ihre Bedeutung seit Mitte der 2010er-Jahre moderat zurückgegangen ist, handelt es sich nach wie vor um ein quantitativ bedeutendes Phänomen: Mehr als 10 Prozent aller Beschäftigungsaufnahmen sind Wiedereinstellungen nach vorübergehenden Unterbrechungen, jährlich betroffen sind rund 170.000 Personen und etwa ein Viertel aller einstellenden Betriebe.

Betriebe nutzen temporäre Layoffs, um sowohl saisonale als auch andere kurzfristige Schwankungen des Personalbedarfs auszugleichen und dadurch Personalkosten flexibel an wechselnde Auslastungen anzupassen. Diese Anpassungsstrategie verlagert jedoch einen Teil des wirtschaftlichen Risikos auf die betroffenen Beschäftigten und das soziale Sicherungssystem. Die Unterbrechungen führen zu Einkommensverlusten und Unsicherheiten hinsichtlich der Wiedereinstellung. Empirische Befunde zeigen, dass betroffene Personen langfristig instabiler beschäftigt und häufiger arbeitslos sind als vergleichbare, durchgehend beschäftigte Personen, und dadurch erhebliche Einkommenseinbußen verzeichnen (Eppel et al. 2026)

*Temporäre Layoffs verlagern das wirtschaftliche Risiko auf betroffene Beschäftigte und das soziale Sicherungssystem*

Auch für die Arbeitslosenversicherung entsteht eine beträchtliche Belastung. Rund ein Prozentpunkt der Arbeitslosenquote ist auf temporäre Layoffs zurückzuführen. Die daraus resultierenden jährlichen Kosten liegen – einschließlich der vom Arbeitsmarktservice getragenen Sozialversicherungsbeiträge – zwischen 600 und 700 Millionen Euro.

### *Institutionelle Rahmenbedingungen und Fehlanreize*

Die arbeits- und sozialrechtlichen Rahmenbedingungen in Österreich schaffen Anreize, kurzfristige Auslastungsschwankungen übermäßig durch temporäre Beendigungen und spätere Wiedereinstellungen zu überbrücken. Zu den zentralen Faktoren zählen:

- *Geringer Kündigungsschutz:* Unbefristete Beschäftigungsverhältnisse können vergleichsweise leicht – vorübergehend oder endgültig – beendet werden.
- *Risikoverlagerung auf die Arbeitslosenversicherung:* Während der Unterbrechungsphasen gewährleistet das System der Arbeitslosenversicherung die Einkommenssicherung der betroffenen Personen.
- *Geringer Vermittlungsdruck:* Personen mit Wiedereinstellungszusage werden von der öffentlichen Arbeitsvermittlung nur eingeschränkt zu einer alternativen Arbeitsaufnahme angehalten.
- *Pauschale Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung:* Die Beiträge sind nicht risikodifferenziert ausgestaltet. Betriebe zahlen unabhängig von ihrer Kündigungs- und Wiedereinstellungspraxis denselben Beitragssatz. Dadurch entsteht eine unerwünschte Quersubventionierung: Betriebe mit stabiler Personalpolitik tragen überproportional zur Finanzierung jener Unternehmen bei, die Beschäftigungsverhältnisse regelmäßig unterbrechen (Fath & Fuest 2005).

#### *Optionen für eine Reform: Stärkere Internalisierung der Kosten*

Eine Reformoption, die in der internationalen Forschung breit unterstützt wird, ist die Einführung eines *Experience Rating* in der Arbeitslosenversicherung. Dabei würden Arbeitgeberbeiträge an die tatsächliche Inanspruchnahme der Versicherung gekoppelt. Unternehmen, die häufig Beschäftigungen unterbrechen, hätten höhere Beiträge zu leisten, während Betriebe mit stabiler Beschäftigung entlastet würden – ein Ansatz, der dem Verursacherprinzip entspricht und Fehlanreize reduziert. Erfahrungen aus den Vereinigten Staaten zeigen, dass Experience-Rating-Systeme die Zahl temporärer Layoffs, die Arbeitslosigkeit und die Kosten der sozialen Sicherung deutlich reduzieren können (z. B. Anderson & Meyer 1993, 1994, 2000; Card & Levine 1994; Topel 1983; O’Leary & Barnow 2016; Lenaerts et al. 2017). Die Arbeitsmarktflexibilität bleibt dabei grundsätzlich erhalten, während zugleich Fehlanreize vermieden werden und eine fairere Verteilung der Beitragslast erreicht wird.

*Experience-Rating-Systeme können die Zahl temporärer Layoffs und die Kosten der sozialen Sicherung deutlich reduzieren*

Eine besonders praktikable Variante wäre ein *Ein-Monats-Experience-Rating*. Dabei würden Betriebe im ersten Monat nach einer Beendigung – analog zur vierwöchigen Sperrfrist für arbeitslose Personen – das Arbeitslosengeld tragen (vgl. Eppel & Mahringer 2020). Diese Belastung wäre sowohl zeitlich als auch im Ausmaß klar begrenzt und würde daher keine übermäßigen Anforderungen an einzelne Betriebe stellen.

Im Gegenzug sollten die Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung reduziert werden, um die Betriebe im Durchschnitt für den Ersatz des Arbeitslosengeldes im ersten Monat der Arbeitslosigkeit ihrer vormaligen Beschäftigten zu kompensieren. Damit würden Unternehmen, die ihre Beschäftigten kontinuierlich halten und folglich wenige Übergänge in Arbeitslosigkeit verursachen, von niedrigeren Kosten profitieren.

Ein solches Modell wäre administrativ einfach, könnte in das bestehende Beitragssystem integriert werden und würde dennoch deutliche Anreize setzen, nicht zwingend notwendige kurzfristige Beschäftigungsunterbrechungen zu vermeiden. Das würde in der Folge auch das Niveau der Arbeitslosigkeit reduzieren. Die dadurch frei werdenden Mittel könnten zur Entlastung der Betriebe (Senkung der Arbeitslosenversicherungsbeiträge), zur Verbesserung der Leistungen für Arbeitslose oder zur Budgetkonsolidierung verwendet werden.

Flankierend könnten eine verstärkte Einbeziehung von Personen mit Wiedereinstellungszusage in Qualifizierungs- und Vermittlungsprogramme oder die Nutzung von Unterbrechungsphasen für Weiterbildung dazu beitragen, nicht zwingend notwendige temporäre Layoffs zu reduzieren.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass temporäre Layoffs ein weit verbreitetes und arbeitsmarktpolitisch bedeutsames Instrument darstellen, das jedoch erhebliche soziale und fiskalische Kosten verursacht. Eine Reform, die betriebliche Flexibilität bewahrt, aber stärkere Anreize für kontinuierliche Beschäftigung schafft, könnte die durch temporäre Layoffs entstehenden Kosten stärker internalisieren und so zu einer effizienteren Ausgestaltung der Arbeitslosenversicherung beitragen.

*Stärkere Anreize für kontinuierliche Beschäftigung und ein ausgewogenes Verhältnis von betrieblicher Flexibilität und Kostenverantwortung schaffen*

## Anmerkungen

- 1 Wir danken Anna Albert, Georg Böhs und Stefan Weingärtner für ihre wertvolle Unterstützung bei der Forschung.

## Literatur

- » Anderson, Patricia M. / Meyer, Bruce D. (1993): *Unemployment Insurance in the United States: Layoff Incentives and Cross Subsidies*, in: *Journal of Labor Economics* 11/1/2, S. 70–95, [online] <https://doi.org/10.1086/298329> [abgerufen am 05.12.25].
- » Anderson, Patricia M. / Meyer, Bruce D. (1994): *The Effects of Unemployment Insurance Taxes and Benefits on Layoffs Using Firm and Individual Data*, in: *NBER Working Papers* 4960, [online] <https://doi.org/10.3386/w4960> [abgerufen am 05.12.25].
- » Anderson, Patricia M. / Meyer, Bruce D. (2000): *The Effects of the Unemployment Insurance Payroll Tax on Wages, Employment, Claims and Denials*, in: *Journal of Public Economics* 78/1–2, S. 81–106, [online] [https://doi.org/10.1016/S0047-2727\(99\)00112-7](https://doi.org/10.1016/S0047-2727(99)00112-7) [abgerufen am 05.12.25].
- » Böheim, René (2006): 'I'll be Back' – Austrian Recalls, in: *Empirica* 33/1, S. 1–18, [online] <https://doi.org/10.1007/s10663-006-0001-1> [abgerufen am 05.12.25].
- » Card, David / Levine, Phillip B. (1994): *Unemployment Insurance Taxes and the Cyclical and Seasonal Properties of Unemployment*, in: *Journal of Public Economics* 53/11, S. 1–29, [online] [https://doi.org/10.1016/0047-2727\(94\)90011-6](https://doi.org/10.1016/0047-2727(94)90011-6) [abgerufen am 05.12.25].
- » Eppel, Rainer / Horvath, Thomas / Mahringer, Helmut / Zulehner, Christine (2026): *Kurze Unterbrechungen, langfristige Folgen: Die Wirkung temporärer Layoffs auf Erwerbsverläufe*. WIFO, [online] <https://www.wifo.ac.at/publication/438301/> [abgerufen am 24.04.26].
- » Eppel, Rainer / Horvath, Thomas / Mahringer, Helmut (2018a): *Das Aussetzen von Beschäftigungsverhältnissen als betriebliche Strategie zum Ausgleich von Schwankungen des Personalbedarfs. Ein Update*, in: *WIFO-Monatsberichte* 91/11, S. 799–810, [online] <https://www.wifo.ac.at/publication/pid/4139480> [abgerufen am 05.12.25].
- » Eppel, Rainer / Horvath, Thomas / Mahringer, Helmut (2018b): *Das Aussetzen von Beschäftigungsverhältnissen als betriebliche Strategie zum Ausgleich schwankenden Personalbedarfs. Ein Update*. WIFO, [online] <https://www.wifo.ac.at/publication/pid/4139460> [abgerufen am 05.12.25].
- » Eppel, Rainer / Mahringer, Helmut (2020): *Die Chancen und Risiken eines Experience rating in der Arbeitslosenversicherung*, in: *Perspektiven der Wirtschaftspolitik* 21/1, S. 90–104, [online] <https://doi.org/10.1515/pwp-2019-0009> [abgerufen am 05.12.25].
- » Fath, Julia / Fuest, Clemens (2005): *Experience Rating of Unemployment Insurance in the US: A Model for Europe?*, in: *CESifo DICE Report*, 3/2, S. 45–50.
- » Fujita, Shigeru / Moscarini, Giuseppe (2017): *Recall and Unemployment*, in: *American Economic Review* 107/12, S. 3875–3916, [online] <https://doi.org/10.1257/aer.20131496> [abgerufen am 05.12.25].

- » Lenaerts, Karolien / Paquier, Félix / Simonetta, Suzanne (2017): *Unemployment Insurance in America: A model for Europe?*, in: *CEPS Policy Insight* 2017/23.
- » Liebig, Stefan / Hense, Andrea (2007): *Die zeitweise Verlagerung von Arbeitskräften in die Arbeitslosigkeit: eine „neue“ personalpolitische Flexibilisierungsstrategie?*, in: *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung* 40/4, S. 399–417.
- » Nekoei, Arash / Weber, Andrea (2015): *Recall Expectations and Duration Dependence*, in: *American Economic Review* 105/5, S. 142–146, [online] <https://doi.org/10.1257/aer.p20151064> [abgerufen am 05.12.25].
- » Nivorozhkin, Anton (2008): *Layoffs, Recalls and Unemployment Duration: Evidence from Sweden*, in: *International Review of Applied Economics* 22/6, S. 725–744, [online] <https://doi.org/10.1080/02692170802407692> [abgerufen am 05.12.25].
- » O'Leary, Christopher J. / Barnow, Burt S. (2016): *Lessons from the American Federal-State Unemployment Insurance System for a European Unemployment Benefits System*. Upjohn Institute Working Paper 16/264, [online] <http://dx.doi.org/10.17848/wp16-264> [abgerufen am 05.12.25].
- » Topel, Robert H. (1983): *On Layoffs and Unemployment Insurance*, in: *The American Economic Review* 73/44, S. 541–559.



# WISO

## Praxisforum

*Katharina Mitterlehner*

Mag.<sup>a</sup> Katharina Mitterlehner ist Juristin und arbeitet als Referentin in der Arbeiterkammer Oberösterreich im Team Sozialrecht. Sie berät im Bereich Arbeitslosenversicherung, Pensionsversicherung, Unfallversicherung und Krankenversicherung und ist spezialisiert auf Pflegegeldangelegenheiten.

**Arbeitslose Menschen: Sanktionieren oder wirksam unterstützen?** 194

*Robert Walasinski*

Robert Walasinski leitet seit 2021 das RidersCollective, ein Projekt, das sich dem Thema Plattformarbeit widmet. Er selbst hat nach dem Studium als Fahrradbote/Essenzusteller gearbeitet und war Mitgründer des ersten Betriebsrates bei Foodora. Der Einsatz für bessere Arbeitsbedingungen und das Informieren der Arbeitnehmer:innen stehen bei RidersCollective im Vordergrund.

**Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Essenzustellung** 199

*Timna Reisenberger*

Timna Reisenberger, BA BSc ist Referentin im Team Transformation der Arbeitswelt der Arbeiterkammer Oberösterreich. Ihre Aufgabenbereiche umfassen die Projektleitung der Ausbildungsinitiative sowie die Koordination des Wissenschaftspreises der Arbeiterkammer Oberösterreich.

**Ausbildungsinitiative als Erfolgsmodell: Unterstützungsbedarfe junger Menschen beim Übergang in den Arbeitsmarkt** 206

*Laura Wiednig*

Laura Wiednig ist Leiterin der Stabsstelle Frauen- und Gleichstellungspolitik in der Arbeiterkammer Oberösterreich. Zu ihren Schwerpunkten zählen die soziale Absicherung von Frauen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Gleichbehandlung und die Gesundheit von Frauen.

**Gleichstellung von Frauen – eine Frage der Gerechtigkeit** 212

## **Arbeitslose Menschen: Sanktionieren oder wirksam unterstützen?**

*Katharina Mitterlehner*

### **Der Bedarf an Beratung ist groß**

Die Arbeiterkammer Oberösterreich bietet ihren Mitgliedern im Bereich der Arbeitslosenversicherung rechtliche Beratung, Interventionshilfe und kostenlose Rechtsvertretung im Rahmen ihres Regulativs an. Die Beratung arbeitsloser Personen bildet einen wesentlichen Teil der sozialrechtlichen Praxis: Allein die Autorin hat 117 Personen im Jahr 2025 persönlich zu Fragen der Arbeitslosenversicherung beraten, zusätzlich zu zahlreichen Mail- und Telefonanfragen.

Schwerpunkt der Beratungen ist meist die Sanktionierung arbeits-suchender Menschen durch das Arbeitsmarktservice (AMS).

### **Gründe für Sanktionierung laut dem Arbeitslosenversicherungs- gesetz (ALVG)**

Neben weiteren Voraussetzungen müssen Personen vor allem arbeitslos, arbeitsfähig und arbeitswillig sein, damit der Bezug einer Leistung aus der Arbeitslosenversicherung möglich ist.

Arbeitswilligkeit liegt im Sinne des Gesetzes u. a. dann vor, wenn Arbeitssuchende bereit sind, die durch das AMS vermittelten zumutbaren Beschäftigungen anzunehmen und vom AMS angeordnete Ausbildungen bzw. Umschulungen zu absolvieren. Es sind auch sich sonst bietende Arbeitsmöglichkeiten anzunehmen und müssen alle gebotenen Anstrengungen zur Erlangung einer Beschäftigung unter-  
nommen werden. Letzteres spielt vor allem auf Eigenbewerbungen an. Ob eine konkrete Beschäftigung für eine konkrete Person zumutbar ist, entscheidet zunächst das AMS. Es müssen im Gesetz definierte Kriterien dabei beachtet werden. Eine Tätigkeit muss zum Beispiel körperlich angemessen sein und darf keine Gefahr für Gesundheit oder Sittlichkeit darstellen. Kinderbetreuungspflichten, Wegzeiten für den Hin- und Rückweg zur Beschäftigungsstätte und eine angemessene Entlohnung sind zu berücksichtigen. Verweigert eine arbeitslose Person einen vom AMS als zumutbar deklarierten Job

*Sanktionierung  
bedeutet, dass das  
Arbeitslosengeld  
für eine bestimmte  
Zeit nicht aus-  
bezahlt wird*

durch Nichtbewerbung oder Vereitelung der Annahme, zieht dies eine Sanktionierung nach § 10 ALVG nach sich.

Im Falle einer selbstverschuldeten Lösung des vorherigen Beschäftigungsverhältnisses, der Verweigerung der ärztlichen Feststellung der Arbeitsfähigkeit oder des Nichterscheinens zu einem Kontrolltermin beim AMS werden ebenfalls Sanktionen nach den §§ 11, 8 und 49 ALVG vom AMS verhängt.

Sanktionierung bedeutet in diesen erwähnten Fällen, dass die Leistung aus der Arbeitslosenversicherung für eine bestimmte Dauer gesperrt und daher nicht ausbezahlt wird. Die Dauer der Sanktion richtet sich nach deren Ursache und beträgt zwischen vier und acht Wochen.

Geht das AMS – aufgrund mehrerer zuvor verhängter Sanktionierungen – von einer generellen Arbeitsunwilligkeit aus, wird keine weitere Sperre verhängt, sondern der Leistungsbezug gänzlich eingestellt.

### **Grundlegendes zum Verfahren gegen das AMS**

Das Verfahren läuft in mehreren Stufen ab. Zunächst informiert das AMS die betroffene Person schriftlich, dass eine Sperre der Leistungen geprüft wird, eine vorläufige Einstellung erfolgt und es eine Gelegenheit zur Stellungnahme gibt. Eine Entscheidung ist zu diesem Zeitpunkt noch nicht getroffen.

Verlangt die betroffene Person einen Bescheid, entscheidet das AMS auf Basis des bekannten Sachverhalts. Gegen diesen Bescheid kann binnen vier Wochen Beschwerde erhoben werden. Darin können Gründe gegen die Sperre dargelegt, der Sachverhalt dargestellt und Beweise vorgelegt werden – etwa, dass die vermittelte Stelle unzumutbar war (z. B. unter kollektivvertraglicher Entlohnung). Auch Nachsichtsgründe, wie die Aufnahme einer zeitnahen und nachhaltigen Beschäftigung, können geltend gemacht werden.

*Beschwerde gegen  
Bescheid des  
AMS binnen vier  
Wochen möglich*

Über die Beschwerde entscheidet das AMS mit einer Beschwerdevorentscheidung, in der es die Sperre ganz oder teilweise aufheben oder die Beschwerde abweisen kann. Dagegen ist binnen zwei Wochen

ein Vorlageantrag möglich, wodurch die Sache dem Bundesverwaltungsgericht vorgelegt wird. Dieses entscheidet mit Erkenntnis oder Beschluss. Bis dahin vertreten üblicherweise die Referent:innen der Arbeiterkammer.

Gegen Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts sind – unter strengen Voraussetzungen – Revisionen an den Verwaltungsgerichtshof oder Beschwerden an den Verfassungsgerichtshof möglich. Hierfür besteht erstmals Anwaltspflicht.

### **Grund zur Vertretung – zwei Beispiele aus der Praxis**

Frau B. bewarb sich auf Vorschlag des AMS als Büroangestellte. Das ausgeschriebene Mindestgehalt betrug EUR 2.200,00. Auf Nachfrage nannte sie ein Wunschgehalt von EUR 3.600,00, entsprechend ihrem früheren Einkommen. Der Arbeitgeber entschied sich daraufhin gegen sie. Das AMS verhängte eine 42-tägige Sperre wegen angeblicher Vereitelung der Beschäftigung. In der Beschwerde wurde vorgebracht, dass die Gehaltsangabe keine Vereitelung darstellte und die Stelle gesundheitlich unzumutbar war. Nach arbeitsmedizinischer Untersuchung wurde die Stelle als unzumutbar eingestuft und der Beschwerde stattgegeben.

Frau M. hatte sich krankgemeldet und hatte eine Arbeitsunfähigkeitsmeldung infolge Krankheit von ihrem Arzt für vier Tage. Seit 1.7.2025 gibt es eine gesetzliche Änderung und muss eine Wiedermeldung bzw. Gesundmeldung direkt am ersten Tag nach Ende der Krankmeldung unverzüglich beim AMS erfolgen. Die Wiedermeldung kann entweder telefonisch, persönlich oder per eAMS-Konto erfolgen. Frau M. hat sich ordnungsgemäß und unverzüglich telefonisch am fünften Tag wiedergemeldet. Ihr wurde dennoch der Bezug eingestellt, da angeblich keine Wiedermeldung erfolgte. Es wurde daraufhin eine Beschwerde eingebracht und konnte die ordnungsgemäße Wiedermeldung nachweislich festgestellt werden. Der Beschwerde wurde stattgegeben.

*Gesetzesverschärfung:  
Gesundmeldung muss unverzüglich am ersten Tag nach Ende der Krankheit erfolgen*

### **Hintergründe für Sanktionierung – eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme**

Die Zahl der Arbeitslosen ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. 2024 waren österreichweit rund 907.000 Personen

zumindest einen Tag arbeitslos gemeldet, in Oberösterreich betraf dies rund 127.000 Personen. In unserem Bundesland stieg die Anzahl der Arbeitslosen inklusive Schulungsteilnehmer:innen und Lehrstellensuchenden 2024 um 15,3 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Die Langzeitarbeitslosigkeit stieg in dem Zeitraum hierzulande sogar um 31,9 Prozent.

Sanktionen sollen bewirken, dass Arbeitslose ihr individuelles Verhalten ändern, sie also für das Nichteinhalten der bereits oben ausgeführten Zumutbarkeitsbestimmungen belangt werden und sie in Zukunft – um weitere Sanktionierungen zu vermeiden – die Bestimmungen einhalten. Strukturelle Faktoren, wie die Einstellungspraktiken von Unternehmen gegenüber Bewerber:innen, die nicht idealtypischen Profilen entsprechen, werden dabei oft außer Acht gelassen und das Nichtzustandekommen eines Arbeitsverhältnisses automatisch den Bewerber:innen zugerechnet. Das übergeordnete Ziel ist, arbeitslose Personen schneller und nachhaltig wieder auf den Arbeitsmarkt zu bringen. Bei Aufnahme einer Beschäftigung erhalten diese ihr monatliches Entgelt vom Arbeitgeber und müssen nicht mit dem Risiko einer Sanktionierung durch das AMS leben, was eine plötzliche finanzielle Einbuße bedeutet. Es wird dabei also davon ausgegangen, dass Sanktionierung die Suchanstrengung der Arbeitslosen steigert bzw. sie schneller einen Job annehmen, um nicht mehr auf Leistungen des AMS angewiesen zu sein.

*Ein Kreislauf: Rasche Annahme von sich als unzumutbar erweisenden Stellen und häufige Rückkehr in Arbeitslosigkeit*

Studien zeigen jedoch, dass schärfere Sanktionen zwar kurzfristig Abgänge aus der Arbeitslosigkeit bewirken, langfristig aber zu schlechterer Jobqualität und instabilen Beschäftigungsverhältnissen führen. In der Praxis nehmen viele Betroffene unter Druck rasch eine Stelle an, die sich oft als gesundheitlich oder persönlich unzumutbar erweist. Dadurch kehren sie häufig erneut in die Arbeitslosigkeit zurück und der Kreislauf beginnt von vorne.

### **Viele Gründe für eine Änderung des Systems sieht die Arbeiterkammer Oberösterreich**

Die Arbeiterkammer Oberösterreich, insbesondere Präsident Andreas Stangl, spricht sich gegen eine Verschärfung von Sanktionen aus und fordert stattdessen eine passgenauere Vermittlung durch das AMS sowie mehr Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Eine gemeinsame Studie von AK OÖ und WKOÖ betont vor allem bei

Langzeitarbeitslosen die Bedeutung kompetenzorientierter Stellenvermittlung (vgl. den Beitrag von Lankmayer und Rigler in diesem Heft).

*Betroffene sind  
mit Digitalisierung  
und Meldepflichten  
überfordert*

Derzeit finden wir uns in der Situation wieder, in der viele Neuerungen betreffend die Arbeitslosenversicherung eingeführt wurden und im Laufe des Jahres 2026 in Kraft treten. Die konkreten Auswirkungen auf arbeitslose Menschen bleiben abzuwarten. Die Neuerungen ab 1.7.2025, nach der sich Arbeitslose nach einer Unterbrechung des Leistungsbezugs, zum Beispiel aufgrund eines Krankenstandes, sofort am nächsten Werktag nach dem Ende der Unterbrechung beim AMS wieder melden müssen, sorgen bereits für zahlreiche Probleme. Es kommt häufiger zu Leistungsunterbrechungen, da viele Betroffene mit der Digitalisierung und den Meldepflichten überfordert sind. Besonders betroffen sind ältere Menschen, Personen mit Beeinträchtigungen und Menschen mit geringen Deutschkenntnissen.

Die Arbeiterkammer setzt sich diesbezüglich dafür ein, dass der persönliche Kontakt zwischen AMS-Berater:innen und Arbeitslosen wieder in den Fokus gelangt. Auch wenn der Kurs aufgrund der Digitalisierung aktuell ein anderer ist, kann aus AK-Berater:innen-Sicht dem nur zugestimmt werden. Viele Streitigkeiten könnten vermieden oder abgekürzt werden, wenn die Kommunikation zwischen Arbeitslosen und dem AMS verbessert werden würde und arbeitslose Personen auf dem Level betreut werden würden, auf dem sie stehen.

Der Großteil der Arbeitslosen ist willig, schnell wieder am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Die oft überschießende Sanktionierung treibt Menschen in finanzielle, persönliche und gesundheitliche Krisen, und das heißt es weiter zu bekämpfen!

## Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Essenzustellung

Robert Walasinski

### Appetit auf Prekariat? Gibt es frisch geliefert!

„Nicht bleiben! Bleibe nicht als Essenzusteller, wenn du kannst, mach etwas anderes!“ – eine ernüchternde Aussage eines Kollegen, der seit sechs Jahren für einen bekannten Anbieter als freier Dienstnehmer arbeitet. Aber wieso bleibt er dann? Wer sind die Menschen, die tagein, tagaus, bei jedem Wetter sich aufs Fahrrad (in Wien mehr E-Moped) schwingen und Essen ausliefern? Welche Bedingungen finden sie vor, wie könnte es anders laufen – und wieso bleibt man?

Essenzustellung – manchmal ist das Thema in aller Munde, meist aber werden die Arbeitsbedingungen ignoriert und man stört sich maximal am Fahrverhalten der Beschäftigten. Statt kontinuierlicher Verbesserungen gab es zuletzt massive Einschnitte, leider nicht unerwartet. Zumindest nicht, wenn man sich mit dem Thema Essenzustellung – oder allgemeiner gesprochen – Plattformarbeit beschäftigt. Als kurze Begriffserklärung: Plattformarbeit umfasst Arbeit, die von einer digitalen Arbeitsplattform (ob Webseite oder App) organisiert, gesteuert und kontrolliert wird. Man kennt Anbieter in der Personenbeförderung bereits länger (frühe 2010er-Jahre), erst danach kamen die Essenzusteller:innen (2015) auf den Markt. Plattformen (Webseiten), über die man Essen bestellen konnte, das vom Restaurant selbst nach Hause geliefert wurde, gab es bereits davor. Erst die eigenen Flotten – und damit die bunten Rucksäcke und Uniformen – sowie insbesondere die Covid-Lockdowns haben die Branche der Essenzustellung richtig groß werden lassen. Es ist diesen Plattformen tatsächlich gelungen, ein Bedürfnis zu kreieren, worüber sich vor einigen Jahren in dem Ausmaß noch niemand Gedanken gemacht hätte. Du willst deine Pizza kalt und verspätet aus deinem Lieblingsrestaurant zugestellt bekommen, weil rausgehen einfach gerade nicht so angenehm ist? Deinen Kaffee vom nächsten Bäcker halb ausgeschüttet vor die Haustür bekommen? Die Katzenstreu endlich nicht mehr selbst die vier Stockwerke hochtragen? Wie du willst! Hier ist deine Armada an prekär Beschäftigten, die nur

*Plattformarbeit umfasst Arbeit, die von einer digitalen Arbeitsplattform organisiert, gesteuert und kontrolliert wird*

darauf wartet, bei Wind und Wetter durch den Verkehr zu hetzen, um sich die Miete und das Leben leisten zu können!

### **Die Maximierung der Flexibilität**

Dynamisch, flexibel, ein praktischer Nebenjob für Studierende oder Personen, die gerne Sport machen und dabei Geld verdienen wollen, war die (Selbst-)Darstellung der Plattformen. Nach außen wirkte das auch tatsächlich wie ein lässiger Nebenverdienst: Ein bisschen radeln und dabei auch noch Geld bekommen, kann ja nicht so schlimm sein, und wenn man nicht will oder unzufrieden ist – man kann sich ja was anderes suchen! Niemand ist gezwungen, diesen Job zu machen. Fahrradbot:innen, das war schon immer prekär, und überhaupt sind das alles Haudegen, die wollen nichts anderes machen. Leider kommen heute noch rassistische Vorurteile dazu, dass man doch froh sein kann, dass die Leute eine Beschäftigung haben. Besser ausgebeutet und auswechselbar als durchgefüttert, lautet leider oft ein Argument, das sich ganz im Sinne der Plattformen gegen die Beschäftigten richtet.

*Lässiger Neben-  
verdienst oder  
Prekariat?*

### **Wer kann, zieht weiter – wer nicht, steckt fest**

Wer aber sind aber die Beschäftigten? Studierende im Nebenjob, Sportler:innen, die ihre Freizeit effizient nutzen? Mitnichten, diese Zeiten sind vorbei, wenn es sie denn je gegeben hat. Und sie waren ohnehin nicht viel mehr als geschicktes Marketing der Plattformen, um von den miserablen Arbeitsbedingungen abzulenken. Pauschal lässt sich nicht sagen, wer diese Menschen sind, die tagein, tagaus im Straßenverkehr mit Essen im Rucksack unterwegs sind. Es handelt sich um eine sehr diverse Gruppe an Beschäftigten, vom Österreicher, der gerade etwas Zeit überbrückt, vereinzelt doch noch begeisterten Radfahrenden bis zu der mittlerweile überwiegend migrantischen Gruppe, die vollkommen lohnabhängig von diesem Beruf ist. Manch eine:r ist auch ganz zufrieden damit, sich nicht von einem Vorgesetzten anschreien lassen zu müssen oder den ganzen Tag in einer staubigen Halle stehen zu müssen und am Ende des Tages auf ein ähnlich (niedriges) Gehalt zu kommen. Häufig handelt es sich mittlerweile um Menschen mit wenig oder keinen Deutschkenntnissen und vor allem wenig Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Die Plattformen leben von der Verzweiflung der Menschen, um hier den langjährigen Kollegen vom Beginn dieses Textes zu zitieren.

*Die Plattformen  
leben von der  
Verzweiflung der  
Menschen*

Sie brauchen die Verzweifelten, die keine oder kaum Unterstützung vom Sozialsystem erhalten, die ihre bisherigen Anstellungen verloren haben und unter massivem ökonomischen Druck stehen, ihre Familien ernähren oder das überbelegte WG-Zimmer in der Substandardwohnung bezahlen zu müssen. Vom Nebenjob, der ruhig etwas prekär sein kann (wieso eigentlich?), sind wir mittlerweile weit weg. Wir sprechen von ca. 6000 Beschäftigten in Österreich, zusätzlich kommen noch Fahrer:innen in Subunternehmerketten, weit mehr als die Hälfte arbeitet Vollzeit oder darüber hinaus.

### **Die Ermöglichung des Prekariats**

Weswegen wir aber von prekärer Beschäftigung mit schlechten Arbeitsbedingungen sprechen, wo es doch Arbeitsrecht, Gewerkschaften und Betriebsräte gibt, ist recht einfach erklärt: Weil es möglich ist. Es ist möglich, dieselbe Arbeit mit verschiedenen Verträgen anzubieten, in diesem Fall mit Anstellungsverhältnissen, freien Dienstverträgen oder gleich „selbstständig“ mit Gewerbeschein, falls die Arbeitserlaubnis noch nicht vorliegt. Es ist möglich, als internationaler Milliardenkonzern zu bestimmen, wie der ausgegebene Vertrag zu lauten hat, und es müssen sich Gewerkschaft oder Arbeiterkammer mit den Gerichten darum kümmern, das Gegenteil zu beweisen – falls sich überhaupt ein:e Arbeitnehmer:in dazu durchringen kann, jahrelange Prozesse vor dem Arbeits- und Sozialgericht durchzuführen, um ein Anstellungsverhältnis einzuklagen und fehlendes Urlaubs- und Weihnachtsgeld, nicht bezahlten Krankenstand oder Urlaub ausbezahlt zu bekommen. Im selben Zuge muss man bereits eine neue Arbeitsstelle haben, und selbst wenn man sein Recht durchgesetzt hat, für Tausende weitere Kolleg:innen wird sich dadurch nichts ändern. Auch der Kollektivvertrag für Fahrradbot:innen, den es von 2020 bis 2024 gab, konnte nicht den gewünschten Effekt von gleichen Voraussetzungen für Unternehmen als auch Sicherheit eines Mindeststandards für Beschäftigte erreichen. Die Absurdität, zwei Arbeitsverträge parallel für denselben Job (im selben Unternehmen) anzubieten und dabei ob des Machtgefälles von Wahlfreiheit zu sprechen, hat leider von Beginn an die Bemühungen, über einen Kollektivvertrag die Arbeitsbedingungen zu verbessern, torpediert. Als Unternehmen konnte und kann man es sich offenbar aussuchen, ob den Mitarbeiter:innen Mindeststandards im Einkommen, demokratische Mitbestimmung über Betriebsräte und Gewerkschaften, bezahlter Krankenstand bei Krankheit oder

*Von 2020 bis  
2024 gab es einen  
Kollektivvertrag für  
Fahrradbot:innen*

Unfall (wir sprechen von Bot:innen, die acht Stunden oder mehr im Straßenverkehr unterwegs sind) ermöglicht werden oder vorenthalten werden. Somit hat jeder Betrieb, der diese in der Arbeitswelt eigentlich als Mindeststandards gesehene Rechte ermöglicht (durch ein simples Anstellungsverhältnis), sehr schnell einen veritablen Wettbewerbsnachteil.

### **Flexibel in die Machtlosigkeit**

Mittlerweile haben wir nur noch ein-, zweihundert Essenszusteller:innen und Fahrradbot:innen, die einen Anstellungsvertrag haben. Die letzte Plattform, die ausschließlich angestellte Bot:innen hatte, hat letztes Jahr verkündet, das Geschäft einzustellen, hat alle Mitarbeiter:innen gekündigt und im selben Atemzug wieder aufgesperrt, aber nur noch freie Dienstverträge angeboten. Bezahlt wird wie bei der Konkurrenz nur noch per Bestellung, Wartezeiten werden nicht vergütet und die Betriebsratskörperschaft wurde zerschlagen. Denn ja, selbst diese diverse Gruppe an Beschäftigten hat es in zwei Unternehmen geschafft, sich zu organisieren und Betriebsräte einzurichten. Das geht nur mit Anstellungsverhältnissen; der dritte große Anbieter in Österreich hat sogleich vermieden, auch nur ein einziges Anstellungsverhältnis auszugeben. Somit haben wir die absurde Situation, Betriebsräte zu haben, die aber für 95 Prozent der Belegschaft rechtlich nicht zuständig sind. Ihnen werden keinerlei Informationen über die Belegschaft mitgeteilt, sobald das Thema angesprochen wird, werden sie abgeschmettert mit dem Hinweis der Nicht-Zuständigkeit. Die Betriebsräte setzen sich trotzdem für ihre Kolleg:innen ein, wobei das meist einen Gang zur Arbeiterkammer bedeutet. Über Einstellungen oder Kündigungen, selbst über die reine Anzahl der Beschäftigten wird geschwiegen. Die Unternehmen haben es geschafft, sich eine Armada an Beschäftigten zu holen, ohne einen Funken Verantwortung für sie übernehmen zu müssen. Es stürzt? Wir liefern! Es gibt keine Bestellungen? Wir zahlen nicht! Es gibt keine Schichten? Nicht unser Problem! Krank oder Unfall? Sehr schade, aber geht uns nichts an – ihr seid ja nicht Teil des Betriebs. Wir haben viel zu viele Fahrer:innen für zu wenige Bestellungen oder Schichten? So etwas kann schon mal passieren, zum Glück kostet es den Konzern nichts, wenn die Beschäftigten arbeitsbereit in der Kälte stehen. Es ist an Absurdität kaum zu überbieten, in einem eng getakteten, lückenlos überwachten und von Pünktlichkeit bei Abholung und Zustellung lebenden (Kundenzufriedenheit!) Betrieb

*Bezahlt wird nur  
per Bestellung,  
Wartezeiten  
werden nicht  
vergütet*

davon zu sprechen, als Beschäftigte:r nicht weisungsgebunden und absolut flexibel zu sein. Das funktioniert nur durch die schiere Menge an Menschen, die bereit sind, jeden Job anzunehmen – und beständig nachrücken. Es gibt keinen Bezug der Unternehmen zu jenen, die die eigentliche Dienstleistung erfüllen. Durch beständigen Wechsel der Beschäftigten fallen die sukzessiven Verschlechterungen auch weniger auf, Netzwerke lösen sich auf, Organisation wird von vornherein verhindert. Das System baut darauf auf, dass die Kolleg:innen in Konkurrenz zueinander gestellt werden – wenn jemand fünf Bestellungen in der Stunde geschafft hat, wird jemand anderer vielleicht nur zwei erhalten haben. Man ist vollkommen abhängig vom Management und vom Wetter, ob heute mehr Fahrer:innen auf die Straße geschickt wurden oder weniger, ob die letzte Marketingkampagne mit Gratiszustellung oder Ähnlichem zu einem Zuwachs an Bestellungen geführt hat, ob es regnet und stürmt und die Kund:innen doch lieber zu Hause bleiben. Als Essenzusteller:in hat man nichts davon in der Hand, vor allem nicht, wenn man gerade neu ist.

*Das System baut darauf auf, dass die Kolleg:innen in Konkurrenz zueinander gestellt werden*

### **Play the game**

Die Arbeitsaufträge werden automatisiert aufs (eigene) Handy geschickt, Distanzen werden kontinuierlich länger, bei den meisten Anbietern ist auch die Bezahlung „dynamisch“, d. h. an Distanz, eventuelle Boni, vielleicht das Wetter oder als Streikbrechmaßnahme (wie 2022) angepasst. Wie der dahinter liegende Algorithmus funktioniert, bleibt ein Geheimnis – und kann sich jederzeit ändern. Nur wer lange dabei ist, kann Muster erkennen und diese eventuell zu seinem oder ihrem eigenen Vorteil nutzen. Wie der bereits zitierte Kollege, womit wir auch bei der Antwort wären, weswegen er noch dabei ist. Die wenigen, die Kündigungswellen, die nach reiner Willkür oder Zufall regelmäßig im Frühjahr losgetreten werden, überstehen, sich vom komplett entmenschlichten System weitestgehend unfallfrei nicht unterkriegen haben lassen, können das System auch für sich selbst nutzen und sich einen relativ guten Stundensatz erarbeiten. Aber das bedeutet im Umkehrschluss, sonntags zu arbeiten, an Feiertagen, (spät)abends, wenn es so richtig unangenehm ist, rauszugehen. Viele bleiben aus Mangel an Alternativen, sie wissen schlicht nicht, wo sie eine andere Arbeitsstelle finden können. Damit hat sich die viel gerühmte Flexibilität eigentlich auch schon wieder von selbst erledigt. Flexibel ist maximal das Einkommen, und das Narrativ, eine Anstellung könne keine Flexibilität beinhalten, wurde

*Jedes Frühjahr kommt es zu Kündigungswellen*

schon widerlegt. Es geht einzig darum, keine Verantwortung für die eigenen Mitarbeiter:innen zu übernehmen, keine Mitbestimmung zuzulassen und die Belegschaft ohne Rechte mundtot zu machen. Wer aufbegehrt, wird gekündigt oder auch mal für zwei Wochen gesperrt – wenn man lohnabhängig ist, eine Katastrophe. Es werden auch angeblich nicht zugestellte Waren Wochen später vom Gehalt abgezogen, Sperren verhängt oder gleich als Kündigungsgrund genannt. Beschwerden ist leider zwecklos, selbst wenn man beispielsweise noch eine Kündigungsfrist hat, wird diese mit einer einfachen Blockade des Accounts ad absurdum geführt. Somit sind Essenslieferplattformen oft eine Drehtür für die Beschäftigten, die nicht selten mit ihren privat angeschafften Gefährten in Vorleistung gegangen sind, ohne zu wissen, ob sie die nächste Kündigungswelle überstehen werden. Auch die von manchen Managern der Zustelldienste stolz vorgebrachte Freiheit, es den Beschäftigten durch den freien Dienstvertrag zu ermöglichen, bei der Konkurrenz zu arbeiten, ist nichts weiter als ein Ausdruck des Prekariats – es braucht mehrere Arbeitgeber, um als Arbeitnehmer:in Durststrecken bei den Bestellungen, Schichtknappheit oder Überbelegung einigermaßen auszugleichen. Working Poor in Reinddefinition.

### **Alles duster, alles schlecht?**

Es ist aber nicht so, als gäbe es keinen Widerstand. Die erwähnten Betriebsräte sind seit 2017 aktiv und kämpfen mit Hilfe der Gewerkschaft für bessere Arbeitsverhältnisse. War es der Kollektivvertrag, der als große Errungenschaft gefeiert wurde, mit dem zunächst deutliche Verbesserungen geschaffen wurden, so konnte doch nicht verhindert werden, dass Unternehmen sich ihrer Freiheit bedienen und schlicht die für sie billigeren freien Dienstverträge ausgaben. Damit wurde das sozialpartnerschaftliche System ad absurdum geführt. Die Möglichkeit, dieselbe Arbeit mit unterschiedlichen Rechten und damit auch Kosten anzubieten, sowie eiskaltes Kalkulieren im Wettbewerb nach unten hat letztes Jahr an die tausend sichere (angestellte) Arbeitsplätze gekostet. Erst wenn es möglich ist, sein Einkommen zu kalkulieren und seine Arbeitszeiten zu planen, kann man versuchen, beruflich weiterzukommen und nicht von Tag zu Tag versuchen zu müssen, das meiste rauszuholen. Es haben sich auch schon die freien Dienstnehmer:innen zu Protesten zusammengeschlossen, ein Dialog wurde aber nur mit ausgewählten Personen geführt und bereits lange geplante Maßnahmen wurden als Änderung bzw. Kompromiss

*Betriebsräte  
kämpfen mit  
Hilfe der Gewerkschaft  
für bessere  
Arbeitsverhältnisse*

präsentiert – ohne auf die Forderungen der Belegschaft ernsthaft einzugehen. Dieses Machtungleichgewicht und die offensichtliche Umgehung von arbeitsrechtlichen Standards sind auch auf europäischer Ebene vor längerem aufgeschlagen. Milliarden schwere, weltweit agierende Konzerne weigern sich, ihrer Belegschaft ein Mindestmaß an Sicherheit und Rechten zu geben. Einfach eine App dazwischenschalten, schon hat man als Arbeitgeber keine Verantwortung mehr, so zumindest das Kalkül. Mittlerweile konnte sich die EU zu einer eigenen Richtlinie durchringen, die Plattformarbeit regulieren soll und den Beschäftigten dieselben Rechte geben soll (und zusätzliche bezüglich algorithmischer Managements) wie jeder:jedem anderen Beschäftigten außerhalb der Plattformökonomie. Essenzstellung wird in der Richtlinie übrigens nicht explizit genannt, sondern allgemein über die Organisation von Arbeit über Plattformen, da diese Form der Arbeitsorganisation in allen möglichen Branchen angewendet werden kann und wird. Diese Richtlinie befindet sich in den Nationalstaaten gerade in der Phase der Umsetzung – wie ambitioniert dies allerdings geschieht, hängt aber davon ab, ob man dem Narrativ der freien, selbstständigen und flexiblen Einzelperson folgt oder doch das sieht, was es ist: ein Arbeitsplatz, der mit allen Rechten und Schutzmechanismen ausgestattet ist, wie jeder andere auch. Egal, wie viele Millionen in Marketing und Lobbyarbeit geflossen sind.

*Eine EU-Richtlinie, die Plattformarbeit regulieren soll, befindet sich in den Nationalstaaten in der Phase der Umsetzung*

## **Ausbildungsoffensive als Erfolgsmodell: Unterstützungsbedarfe junger Menschen beim Übergang in den Arbeitsmarkt**

*Timna Reisenberger*

*Ziel: Gut und  
zuversichtlich in  
der Arbeitswelt Fuß  
fassen können*

Die letzten Jahre waren geprägt von tiefgreifenden gesellschaftlichen Veränderungen – von geopolitischen Krisen, dem Boom Künstlicher Intelligenz bis hin zu den Herausforderungen der Inflation. Vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Umbrüche und disruptiver Ereignisse ist es umso wichtiger, insbesondere junge Menschen zu bestärken und adäquat in ihrem Werdegang zu unterstützen, damit sie gut und zuversichtlich in der Arbeitswelt Fuß fassen können. Mit diesem Ziel wurde die Ausbildungsoffensive der Arbeiterkammer Oberösterreich 2022 ins Leben gerufen und bis 2025 umgesetzt.<sup>1</sup> Das Ergebnis: vier Eigenprojekte der Arbeiterkammer Oberösterreich, drei beauftragte Studien und 35 über den AK-Ausbildungsfonds geförderte Projekte. Dabei umfassen die Maßnahmen eine Vielzahl an Themenbereichen und zeigen, wie unterschiedlich die Unterstützungsbedarfe junger Menschen sind.<sup>2</sup>

### **Die Bandbreite des AK-Ausbildungsfonds**

Wie vielfältig diese Unterstützungsbedarfe sind, wurde insbesondere an der Streuung eingereicherter Projekte im AK-Ausbildungsfonds deutlich. Der Ausbildungsfonds wurde so konzipiert, dass Organisationen wie auch Betriebe Pilotprojekte zur Unterstützung junger Menschen auf ihrem Bildungs- und Ausbildungsweg in vier Calls einreichen konnten. Bewertet wurden die eingereichten Projektkonzepte durch eine externe Fachjury anhand einer Reihe an Kriterien: allem voran die Eignung des geplanten Vorhabens, junge Menschen zielgerichtet auf ihrem Ausbildungsweg zu unterstützen und (Aus-)Bildungsabbrüche zu verhindern, ebenso wie die Einbindung aller relevanten Akteursgruppen in der Projektkonzeption, die Partizipationsmöglichkeit der Zielgruppe in der Projektgestaltung, die Nachhaltigkeit der geplanten Maßnahme, die Innovationskraft der geplanten Maßnahme, die Kosten-Nutzen-Relation und die allgemeine Verfügbarkeit der Projektergebnisse nach Abschluss. Aus insgesamt 47 Einreichungen wurden schlussendlich 35 Projekte für das Förderprogramm ausgewählt und befinden sich nun bis Anfang 2027 in Umsetzung.<sup>3</sup> Der vorliegende Bericht zeigt auf, welche Schwerpunktthemen sich

dabei für die Unterstützung junger Menschen als besonders relevant herausgestellt haben.

### **Psychische Belastungen und notwendige Unterstützungssysteme**

Etwa ein Fünftel aller eingereichten Projekte widmet sich dem Schwerpunktthema „Psychosoziale Unterstützungsangebote im Kontext psychischer Gesundheit“. All diese Projekte zeigen den großen Bedarf am Ausbau adäquater Versorgungsstrukturen in diesem Bereich auf. Die Pilotprojekte umfassen aufsuchendes therapeutisches Angebot für benachteiligte und ausgrenzungsgefährdete junge Menschen<sup>4</sup>, psychoedukative Beratung für das Umfeld der beruflichen Integration<sup>5</sup>, niederschwelliges psychotherapeutisches Beratungsangebot in Berufsschulen<sup>6</sup> sowie Projekte, die sich der Sensibilisierung und Präventionsarbeit zu diesem Thema widmen<sup>7</sup>. Durch die Praxisblicke in die einzelnen Projekte wird deutlich: Psychosoziales Unterstützungsangebot muss niederschwellig, orts- und zeitnah verfügbar sein – sowohl für junge Menschen selbst als auch für deren Umfeld. Dadurch kann zeitgerecht auf herausfordernde Lebenssituationen reagiert und Bildungsabbrüchen vorgebeugt werden. Dies steht im Einklang mit Befunden zur Notwendigkeit einer stärkeren Sensibilisierung für das Thema psychische Gesundheit, um Hemmnisse bei der Inanspruchnahme professioneller Unterstützungsangebote abzubauen (Zandonella 2023: 26).

*Psychosoziales Angebot muss niederschwellig, orts- und zeitnah verfügbar sein*

Diesem Bedarf begegnete die Arbeiterkammer Oberösterreich zudem mit dem Eigenprojekt „Mentale Sicherheit am Übergang Schule – Duale Ausbildung“. Im Zuge dieses Projektes wurden zentrale Themenbereiche erhoben, welche für Ausbilder:innen zur Prävention und Intervention psychischer Gesundheit von Jugendlichen im Arbeits- und Ausbildungskontext von hoher Relevanz waren. Zu diesen Themenschwerpunkten wurden dann in einem Zeitraum von fünf Monaten kostenlose Weiterbildungsformate für Lehrlingsausbilder:innen angeboten. 398 Anmeldungen aus 86 unterschiedlichen Unternehmen mit großer Branchenstreuung<sup>8</sup> machten deutlich, wie dankbar die Lehrlingsausbilder:innen dieses Angebot annahmen, da es in Oberösterreich kaum vergleichbares, vor allem branchenübergreifendes Weiterbildungsangebot für Lehrlingsausbilder:innen gab. FAB Organos führt dieses im Projekt entwickelte Angebot nun in ihrem Regelprogramm fort (FAB Organos 2026).

*Weiterbildung von Lehrlingsausbilder:innen beim Thema mentale Sicherheit*

## Gesundheitspräventive Maßnahmen

Abseits des zentralen Themas der psychischen Gesundheit greifen drei weitere Projekte aus dem Ausbildungsfonds gesundheitspräventive Maßnahmen thematisch noch breiter auf und bieten insbesondere sozial und ökonomisch benachteiligten Jugendlichen eine Bandbreite an Angeboten, um sich niederschwellig mit Gesundheitsthemen auseinanderzusetzen.<sup>9</sup> Die ersten Projektergebnisse zeigen, dass das Interesse unter Jugendlichen sehr groß ist, sich mit diesen Themen zu beschäftigen, und zum Teil sehr hoher Bedarf besteht, Zugänge zu diesen Themen zu schaffen. Dadurch wird deutlich, wie ungleich Zugänge zu gesundheitspräventiven Maßnahmen strukturell verteilt sind, insbesondere wenn in den Familien Zeit, finanzielle Mittel oder Wissen fehlen, um gesunde Lebensweisen zu vermitteln (vgl. dazu den Endbericht der Volkshilfe Arbeitswelt GmbH 2025 sowie Ranftler & Lichtenberger 2023).

## Unterstützung in der Bildungs- und Berufsorientierung

Ein weiterer Cluster an eingereichten Projekten lässt sich dem Schwerpunkt Bildungs- und Berufsorientierung zuordnen. Deutlich wird dabei, dass insbesondere Jugendliche mit erschweren Startbedingungen davon profitieren, wenn Projekte zielgruppen- und stärkenorientiert konzipiert werden. Das daraus resultierende Bildungs- und Berufsorientierungsangebot kommt insbesondere Jugendlichen an Mittelschulen mit hoher Heterogenität und hohem Unterstützungsbedarf<sup>10</sup> (vgl. auch Arbeiterkammer Oberösterreich 2023: 12–13), Jugendlichen in arbeitsmarktpolitischen Projekten<sup>11</sup> und jungen Menschen mit Fluchterfahrung bzw. Migrationsgeschichte<sup>12</sup> zugute. Die Projekte zeigen, dass eine erfolgreiche Begleitung junger Menschen in der Entscheidungsfindung ihrer Berufswahl individuelle Zugänge und vor allem auch Zeit benötigt, um persönliche Stärken und Interessen herauszuarbeiten.

*Berufsorientierung  
für Jugendliche an  
Mittelschulen*

## Zukunftstechnologien

Der größte Anteil an eingereichten Projekten im Ausbildungsfonds beschäftigt sich in der Projektumsetzung mit der Vermittlung von Kompetenzen rund um Zukunftstechnologien. Dies reicht von Projekten zum Thema additive Fertigung in der Lehrlingsausbildung<sup>13</sup>, den Einsatz von AR- und VR-Technologien<sup>14</sup>, Programmieren mit tangiblen

Elementen<sup>15</sup>, Nachhaltigkeitsthemen und Kreislaufwirtschaft in der Produktion<sup>16</sup> bis hin zu digitalen Kompetenzen<sup>17</sup>. Zudem widmeten sich zwei Projekte der Verbesserung struktureller Bedingungen für junge Frauen in technischen Lehrberufen.<sup>18</sup> Insbesondere dieser Schwerpunkt an Projekten zeigt auf, dass die Ausbildung junger Menschen stets weiterentwickelt werden muss, um sie mit den zukünftig notwendigen Kompetenzen für die Veränderungen in der Arbeitswelt vorzubereiten. Dies umfasst neben den fachspezifisch technischen Kompetenzen durchaus auch Querschnittskompetenzen wie kreatives und kollaboratives Arbeiten. Auch dies wird in mehreren Projekten in unterschiedlichster Form aufgegriffen und zeigt den Mehrwert dieser Vermittlungsformate auf.<sup>19</sup>

*Verbesserung  
der Bedingungen  
für junge Frauen  
in technischen  
Lehrberufen*

### **Fazit**

Der Ausbildungsfonds der Arbeiterkammer Oberösterreich hat einige Vorzeigeprojekte hervorgebracht, die aufzeigen, in welchen Bereichen unbedingt in die Zukunft junger Menschen investiert werden muss. Einerseits bedarf es stetiger Weiterentwicklung der Ausbildungsinhalte, um eine fachgerechte Vorbereitung auf die zukünftige Arbeitswelt sicherzustellen. Andererseits braucht es eine umfassende Unterstützung junger Menschen auch in anderen Bereichen, wie etwa in Form psychosozialer Begleitung und Beratung sowie das Angebot gesundheitspräventiver Maßnahmen, um auch für ein gesundes Ankommen und Verbleiben am Arbeitsmarkt zu sorgen. Besonders jungen Menschen in sozioökonomisch benachteiligten Ausgangssituationen sollten entsprechende Ressourcen zur Verfügung gestellt werden, so wie auch im AK-Bildungsmonitor gefordert (Arbeiterkammer Oberösterreich 2023).

*Der Ausbildungsfonds zeigt  
auf, in welche  
Bereiche unbedingt  
investiert werden  
muss*

## Anmerkungen

- 1 2023 erschien zudem eine Schwerpunktausgabe des WISO zum Thema „Generation Krise? Jugend zwischen Pandemie, Teuerung und neuem Arbeitsethos“, in welcher unterschiedliche Aspekte gegenwärtiger und struktureller Herausforderungen für junge Menschen theoretisch analysiert wurden (WISO 2023).
- 2 Siehe dazu auch die Pressekonferenzunterlage der Arbeiterkammer Oberösterreich vom 07.04.2025 (Arbeiterkammer Oberösterreich 2025).
- 3 Stand Jänner 2026 wurden 19 Projekte bereits erfolgreich umgesetzt und weitere 16 Projekte befinden sich noch in Umsetzung. Für einen Überblick zu allen geförderten Projekten siehe <https://ooe.arbeiterkammer.at/ueberuns/akausbildungsfonds/gefoerderteprojekte/index.html> [aufgerufen am 29.12.2025].
- 4 Projekt „Reach Out“ – BBRZ MED GmbH, Laufzeit: 01.09.2023–31.12.2024.
- 5 Projekt „Mental-Health“ – Jugend am Werk GesmbH, Laufzeit: 01.10.2024–30.04.2026.
- 6 Projekt „Psychotherapeutische Beratung im Lebensraum Berufsschule“ – Oberösterreichischer Landesverband für Psychotherapie, Laufzeit: 01.03.2025–28.02.2027.
- 7 Projekt „safe.space“ – pro mente OÖ, Laufzeit: 01.12.2023–30.06.2025; Projekt „Mental-Health-Projekt“ – Bischöfliche Arbeitslosenstiftung, Laufzeit: 01.07.2024–30.06.2026; Projekt „ROOMS“ – ARCUS Sozialnetzwerk Mikado Beratung gGmbH, Laufzeit: 01.01.2025–31.12.2026.
- 8 Es nahmen Lehrlingsausbilder:innen aus den Branchen Bau, Kunststoff-Technik und chemische Industrie, Metall-Technik, Handel, Lebensmittelproduktion, aus Sozial- und Gesundheitseinrichtungen sowie der öffentlichen Verwaltung teil.
- 9 Projekt „Gesundheitswerkstatt“ – Volkshilfe Arbeitswelt GmbH, Laufzeit: 01.01.2025–31.12.2025; Projekt „SEED“ – VSG – Verein für Sozial- und Gemeinwesenprojekte, Laufzeit: 01.01.2024–31.12.2025; Projekt „Gesund durchstarten!“ – PROGES – Wir schaffen Gesundheit, Laufzeit: 01.01.2025–31.12.2026.
- 10 Projekt „Chance4youth“ – Caritas Oberösterreich, Laufzeit: 01.11.2023–31.10.2025; Projekt „Hobby Lobby – Kompetenzerwerb für den Arbeitsmarkt“ – Hobby Lobby Linz, Laufzeit: 01.01.2025–31.12.2026.
- 11 Projekt „Ich kann das“ – Innoviduum GmbH, Laufzeit: 01.06.2023–31.05.2025; Projekt „kaleido.teen“ – migrare, Laufzeit: 01.10.2024–30.09.2026.
- 12 Projekt „JobKlar“ - U-N-D Unabhängige-Nachhaltigkeits-Drehzscheibe, Laufzeit: 01.08.2024-31.10.2025, Projekt „Perspektive JETZT“ – Volkshilfe Flüchtlings- und MigrantInnenbetreuung GmbH, Laufzeit: 01.07.2023–31.10.2024; Projekt „moving on“ – Verein das kollektiv.kritische bildungs; beratungs- und kulturarbeit von und für migrant\*innen, Laufzeit: 01.01.2025–31.03.2026.
- 13 Projekt „ADDducation“ – Ausbildungszentrum Braunau, Laufzeit: 01.05.2023–31.01.2024.
- 14 Projekt „ARducation“ – Ausbildungszentrum Braunau, Laufzeit: 01.10.2024–30.06.2025.
- 15 Projekt „PRIME“ – Berufsförderungsinstitut OÖ, Laufzeit: 01.02.2024–31.07.2024.
- 16 Projekt „Next World Factory“ – FILL GmbH, Laufzeit: 01.05.2024–01.03.2026.
- 17 Projekt „Digitale Selbstverteidigung für Oberösterreichische Lehrlinge“ – epicenter.academy GmbH, Laufzeit: 01.07.2024–30.06.2026.
- 18 Projekt „SocialTechVenture“ – She.works GmbH, Laufzeit: 15.07.2023–30.06.2024; Projekt „TECH GIRLS CHANGE“ – Frauenstiftung Steyr, Laufzeit: 01.10.2023–31.12.2025.
- 19 Projekt „Making als Methode für den Unterricht“ – mkrz lab OG, Laufzeit: 01.11.2024–30.06.2026; Projekt „Räume für Träume“ – Johannes Kepler Universität Linz, Laufzeit: 01.01.2025–31.12.2025.

## Literatur

- » *Arbeiterkammer Oberösterreich (2023): AK-Bildungsmonitor 2023. Soziale Auslese und früher Bildungsabbruch in Österreich, [online] [https://ooe.arbeiterkammer.at/service/broschuerenundratgeber/bildung/B\\_2023\\_AK-Bildungsmonitor-2023.pdf](https://ooe.arbeiterkammer.at/service/broschuerenundratgeber/bildung/B_2023_AK-Bildungsmonitor-2023.pdf) [aufgerufen am 29.12.2025].*
- » *Arbeiterkammer Oberösterreich (2025): Unterstützung für junge Menschen: Die Ausbildungsinitiative der AK OÖ ist eine Erfolgsgeschichte. Pressekonferenzunterlage. Linz, [online] [https://ooe.arbeiterkammer.at/service/presse/PKU\\_2025-04-07\\_Unterstuetzung-fuer-junge-Menschen.pdf](https://ooe.arbeiterkammer.at/service/presse/PKU_2025-04-07_Unterstuetzung-fuer-junge-Menschen.pdf) [aufgerufen am 29.12.2025].*
- » *FAB Organos (2026): Bildungsangebot finden, [online] <https://www.organos.at/bildungsprogramm/> [aufgerufen am 02.01.2026].*
- » *Ranftler, Judith / Lichtenberger, Hanna (2023): „Toastbrot-Zeit“: Armut und Kindergesundheit in Zeiten der Teuerung, in: WISO 46/2, S. 53–68, [online] [https://www.zeitschriftwiso.at/fileadmin/user\\_upload/2023-02\\_LF\\_Ranftler-Lichtenberger.pdf](https://www.zeitschriftwiso.at/fileadmin/user_upload/2023-02_LF_Ranftler-Lichtenberger.pdf) [aufgerufen am 29.12.2025].*
- » *Volkshilfe Arbeitswelt GmbH (2025): Endbericht GesundheitsWerkstatt. Linz.*
- » *Zandonella, Martina (2023): Alle im selben Boot? Ungleichheit und Psyche in der Pandemie, in: WISO 46/2, S. 17–31, [online] [https://www.zeitschriftwiso.at/fileadmin/user\\_upload/2023-02\\_LF\\_Zandonella.pdf](https://www.zeitschriftwiso.at/fileadmin/user_upload/2023-02_LF_Zandonella.pdf) [aufgerufen am 29.11.2025].*

## Gleichstellung von Frauen – eine Frage der Gerechtigkeit

Laura Wiednig

### Zwischen formaler Gleichstellung und gelebter Ungleichheit

Trotz formaler Gleichstellung und umfassender gesetzlicher Schutzbestimmungen ist Geschlechterdiskriminierung im österreichischen Arbeitsleben weiterhin Realität. Insbesondere im Hinblick auf Entlohnung, beruflichen Auf- und Wiedereinstieg, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie den Umgangston am Arbeitsplatz zeigen sich strukturelle Ungleichheiten. Die Erfahrungen aus der Frauen- und Gleichstellungspolitik der Arbeiterkammer Oberösterreich verdeutlichen, dass zwischen rechtlichem Anspruch und gelebter Praxis eine erhebliche Diskrepanz besteht.

Das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) verbietet Diskriminierungen in der Arbeitswelt in Österreich aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung. Seit 2023 schützt das GIBG auch unabhängig vom Geschlecht u. a. vor Diskriminierungen im Zusammenhang mit Elternschaft oder Teilzeitbeschäftigung.

Die Arbeiterkammer Oberösterreich zeigt auf, dass Diskriminierung am Arbeitsplatz häufig nicht offen, sondern subtil erfolgt – etwa durch stereotype Zuschreibungen, informelle Ausschlussmechanismen oder geringere Karriereförderung. Geschlechtsbezogene Belästigung wird dabei oft nicht als solche wahrgenommen. *(Hinweis: Die sexuelle Belästigung ist eine andere Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und ist im § 6 GIBG rechtlich geregelt. Sie ist nicht mit der geschlechtsbezogenen Belästigung zu verwechseln, auch wenn beide Formen häufig gleichzeitig auftreten.)* Zu sehr hat sich diese Form der Diskriminierung in die Alltagssprache und in alltägliche Umgangsformen eingeschrieben und ist für viele zur Normalität geworden. Vorurteile, Klischees und Stereotype werden unreflektiert reproduziert und öffnen Diskriminierung Tür und Tor.

Frauen in männerdominierten Branchen berichten etwa davon, dass ihnen ihre Kompetenzen abgesprochen oder dass diese infrage gestellt werden. Aussagen wie „typisch Frau“ gehören zum Arbeitsalltag,

*Diskriminierung am Arbeitsplatz erfolgt subtil und wird häufig nicht als solche wahrgenommen*

Argumente von Frauen in Besprechungen werden überhört, nicht ernst genommen oder männlichen Kollegen zugeschrieben.

### **Machtverhältnisse und die Normalisierung von Alltagssexismus**

Das Demonstrieren und Ausnützen von Macht und Überlegenheit spielt eine zentrale Rolle. Das Abtun von Belästigungen als harmlosen Scherz ist meist nur vorgeschoben, um das Gegenüber kleinzuhalten bzw. kleinzumachen. Dabei gilt: Nicht die Absicht der handelnden Person ist ausschlaggebend, sondern das subjektive Empfinden der betroffenen Person.

Die rechtliche Durchsetzung bleibt daher oftmals mit individuellen Hürden verbunden. Ungeachtet dessen besteht rechtlicher Schutz und es wird Unterstützung angeboten. Für individuelle Beratungen und juristische Begleitung steht ein Team für Gleichbehandlung im Rechtsschutz der Arbeiterkammer zur Verfügung.

Die Ergebnisse der von der Arbeiterkammer Oberösterreich in Auftrag gegebenen Studie „Tatsächlich(e) Gleichstellung?“ zur Lebens- und Arbeitssituation junger Frauen in Oberösterreich verdeutlichen einmal mehr den Widerspruch zwischen Gesetzesgrundlage und Realität. In einer Befragung von 3.576 Frauen im Alter zwischen 18 und 35 Jahren zeigte sich, dass eine Mehrheit die Gleichstellung im Arbeitsleben als nicht erreicht betrachtet.

Rund 65 Prozent der Befragten sind der Ansicht, dass Männer im Berufsleben bessere Chancen haben. Besonders häufig werden Benachteiligungen beim Einkommen, bei Beförderungen sowie im Bewerbungsprozess genannt. Darüber hinaus berichten viele Frauen von mangelndem Respekt, sexistischen Kommentaren und der Infragestellung fachlicher Kompetenz.

*Zwei Drittel der jungen Frauen in OÖ sehen bessere Chancen für Männer im Berufsleben*

Diese Ergebnisse werden durch weitere Analysen der Arbeiterkammer Oberösterreich bestätigt, wonach Diskriminierungserfahrungen häufig mit traditionellen Geschlechterrollen verknüpft sind. Frauen werden etwa als weniger belastbar oder weniger führungsgerecht wahrgenommen, insbesondere wenn sie Kinder haben oder eine Familiengründung planen. Solche Zuschreibungen wirken sich direkt auf Karriereverläufe und Einkommensentwicklungen aus.

*„Ja, in meiner Branche (IT) bin ich oft die einzige Frau im Team und werde sehr oft aus Projekten ausgeschlossen, weil der männliche Teil denkt, ich bin nicht fähig, die gleichen Aufgaben zu erledigen, obwohl meine Projekte alle erfolgreich abgeschlossen sind. Ist meistens mit älteren Teammitgliedern passiert.“*  
O-Ton aus der Online-Befragung von jungen weiblichen AK-Mitgliedern im Alter von 18 bis 35 Jahren, 3.576 ausgefüllte Fragebögen (Rücklauf 17,1 Prozent); 2022–2023.

### **Einkommensberichte und Transparenz im Betrieb: Warum Offenheit bei Löhnen so wichtig ist**

Frauen verdienen in Oberösterreich nach wie vor deutlich weniger als Männer: 2026 liegt der Einkommensunterschied bei ganzjähriger Vollzeitbeschäftigung bei 12.900 Euro oder 19,1 Prozent. Auch wenn ein Teil dieses Unterschieds durch Faktoren wie Branche oder Position erklärbar ist, bleiben rund zwei Drittel des Gender Pay Gaps „unerklärbar“. Genau hier setzt das Instrument der Einkommensberichte an. Denn Geheimhaltung beim Einkommen schadet Frauen.

*Einkommens-  
transparenz  
in Betrieben:  
Unzureichende  
Umsetzung  
und fehlende  
Sanktionen*

Einkommensberichte helfen, strukturelle Entgeltdiskriminierung innerhalb von Betrieben sichtbar zu machen. Sie unterstützen Betroffene dabei, ihr Recht auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit durchzusetzen. In der Praxis bestehen jedoch zahlreiche Unsicherheiten, insbesondere im Zusammenhang mit Verschwiegenheitspflichten. Ein von der Arbeiterkammer beauftragtes Rechtsgutachten von Univ.-Prof. Elias Felten stellte bereits 2017 klar, dass Einkommensberichte nicht im Verborgenen bleiben dürfen.

Erfahrungen aus der Arbeiterkammer Oberösterreich zeigen, dass viele Betriebe Einkommensberichte nur unzureichend umsetzen: Sie werden nicht erstellt, bleiben in Schubladen liegen oder der Belegschaft wird ihr Inhalt nicht zugänglich gemacht. Zwar sind Unternehmen ab einer bestimmten Größe gesetzlich zur Erstellung verpflichtet, Sanktionen bei Nichteinhaltung fehlen jedoch. Zudem erschwert die verpflichtende Anonymisierung direkte Lohnvergleiche, wodurch Entgeltdiskriminierung weiterhin schwer nachweisbar bleibt.

## **Die EU-Lohntransparenzrichtlinie: Eine Chance für echte Gerechtigkeit**

In Ländern wie Schweden, Island oder Norwegen ist Einkommens-  
transparenz längst etabliert. Dort können Einkommen eingesehen,  
Entgeltsysteme überprüft und zertifiziert werden, und bei Verstößen  
drohen Sanktionen. Diese Länder weisen nachweislich geringere  
Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern auf als  
Österreich.

Die neue EU-Richtlinie zur Lohntransparenz muss bis Mitte 2026 in  
nationales Recht umgesetzt werden und legt damit den Grundstein  
für mehr Fairness am Arbeitsmarkt. Ob sie in Österreich tatsächlich  
zu mehr Gleichstellung führt, hängt maßgeblich von ihrer konkreten  
Umsetzung ab.

## **Strukturelle Ursachen geschlechtsspezifischer Ungleichheit**

Geschlechterdiskriminierung ist nicht primär auf Einzelfälle  
zurückzuführen, sondern strukturell verankert. Sie wird besonders  
deutlich in der Einkommensverteilung, in der Arbeitszeitstruktur  
und in Karriereverläufen. Frauen sind überproportional in Teilzeit  
beschäftigt, übernehmen den Großteil der unbezahlten Sorgearbeit  
und konzentrieren sich in Branchen mit geringerer Entlohnung und  
niedrigerer betrieblicher Bewertung. Diese Faktoren wirken kumu-  
lativ: Reduzierte Arbeitszeiten führen zu niedrigeren laufenden  
Einkommen, geringeren lebenslangen Erwerbseinkommen und in  
weiterer Folge zu einem erhöhten Risiko von Altersarmut. Gleich-  
zeitig verringern unterbrochene oder eingeschränkte Erwerbsver-  
läufe die Chancen auf betriebliche Weiterbildung, beruflichen Auf-  
stieg und Einkommenszuwächse. Geschlechterdiskriminierung und  
ungleiche Karrierechancen lassen sich somit nicht durch individuelle  
Entscheidungen allein erklären, sondern ergeben sich aus vielen  
Aspekten, wie etwa den fehlenden vollzeitauglichen Kinderbil-  
dungs- und -betreuungsangeboten, der ungleichen Verteilung von  
bezahlter und unbezahlter Arbeit – dazu zählt auch die mangelnde  
Karenbeteiligung von Vätern –, der unterschiedlichen Bewertung  
frauendominierter und männerdominierter Tätigkeiten sowie ver-  
alteten Rollenbildern.

*Konsequente  
Stärkung  
des Gleich-  
behandlungs-  
ansatzes ...*

*... und weiter-  
führende  
arbeitsmarkt- und  
gesellschafts-  
politische  
Strategien*

Eine wirksame Gleichstellungspolitik erfordert eine konsequente Stärkung der Durchsetzung des Gleichbehandlungsgesetzes sowie strukturelle Reformen. Dazu zählen insbesondere höhere Mindestschadenersatzbeträge – vor allem bei diskriminierungsbedingtem Jobverlust – und eine Beweislastumkehr, um bestehende Machtasymmetrien im Arbeitsverhältnis auszugleichen. Ebenso notwendig ist eine institutionelle Stärkung der Gleichbehandlungskommission, um einen raschen und niederschweligen Rechtsschutz zu gewährleisten. Diese Maßnahmen sind mit weitergehenden arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitischen Strategien zu verbinden, wie einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, einer deutlich stärkeren Beteiligung von Männern an Karenzzeiten, der Umsetzung der Lohntransparenz, der Aufwertung frauendominierter Branchen sowie gezielter Initiativen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen. Gleichstellung gilt als zentrale Gerechtigkeitsfrage und zugleich als Voraussetzung für ökonomische Effizienz und soziale Nachhaltigkeit.