
FIW-Research Reports

Jänner 2025

Executive Summary N° 01/25

Beschäftigungswirkungen der österreichischen Exportwirtschaft und demografische Szenarien

Autor:innen: Robert Stehrer und Stella Zilian

Abstract:

Dieser Bericht untersucht die Beschäftigungswirkungen der österreichischen Exportwirtschaft im Vergleich zur Gesamtwirtschaft seit dem Jahr 2011. Diese werden dazu nach Beschäftigungskategorien, wie Alter, Geschlecht, Bildungsabschlüssen und Berufsklassen, analysiert. Besonderes Augenmerk wird dabei auf die Zusammensetzung der Beschäftigung nach Alterskohorten gelegt. Der Grund dafür ist, dass bis Anfang der 2030er-Jahre die sogenannte Babyboomer-Generation zu einem großen Teil aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden wird, was zu Arbeitskräfteknappheiten führen kann. Dazu werden rezente Szenarien der Entwicklung der österreichischen Bevölkerung und der Erwerbspersonen – und somit des Arbeitskräfteangebotes – nach den oben genannten Kategorien über die nächsten zehn Jahre gezeigt. Werden diese Szenarien hinsichtlich der potenziellen Entwicklung des Arbeitsangebotes mit jenen der Entwicklung der Arbeitsnachfrage verknüpft, zeigen sich mögliche zukünftige Engpässe am Arbeitsmarkt, falls das Wachstum der Nachfrage nach Arbeitskräften aufgrund der demografischen Entwicklungen größer als jenes des Angebotes ist. Gemäß den sich ergebenden Szenarien für die Altersgruppe der 15- bis 64-Jährigen kommt es tatsächlich zu signifikanten Knappheiten ab Beginn der 2030er-Jahre. Es wird auch – da ähnliche demografische Trends für die meisten EU-Mitgliedsstaaten zu erwarten sind – auf europäischer Ebene nicht nur zu einem stärkeren Wettbewerb um Talente, sondern zu einem allgemeinen Wettbewerb um Arbeitskräfte kommen, bei dem z. B. Löhne, Arbeitsbedingungen sowie das sozioökonomische Umfeld für Migranten und Migrantinnen eine wichtige Rolle spielen werden. Sich daraus ergebende wirtschaftspolitische Schlussfolgerungen sowie Limitationen der Studie werden am Ende zusammengefasst.

Keywords: Handel und Beschäftigung, Input-Output-Analyse, demografische Trends, Szenarien von Arbeitsangebot und -nachfrage

JEL-Codes: C53, C67, F14, F16, J11

Im Auftrag von:

Beschäftigungswirkungen der österreichischen Exportwirtschaft und demografische Szenarien

Robert Stehrer und Stella Zilian

Im Auftrag von:



**Bundesministerium
Arbeit und Wirtschaft**

Deutsch

- › Die vorliegende Studie untersucht die potenziellen Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt seit 2011. Dabei wird besonderes Augenmerk auf die Exportwirtschaft gelegt, die für Österreich von großer Bedeutung ist. Rund ein Drittel des Bruttoinlandsprodukts und der Beschäftigung in Österreich ist auf Exportaktivitäten zurückzuführen.
- › Der demografische Wandel stellt den österreichischen Arbeitsmarkt vor große Herausforderungen. Bis 2032 wird ein großer Teil der Babyboomer-Generation diesen verlassen; allein zwischen 2022 und 2027 werden etwa 540.000 Personen altersbedingt ausscheiden. Dies könnte in vielen Branchen und Berufsfeldern zu einem Mangel an Arbeitskräften führen.
- › Der Anteil älterer Arbeitnehmer:innen an der Gesamtbeschäftigung ist in den letzten zehn Jahren deutlich gestiegen. Zwischen 2012 und 2022 stieg der Anteil der 55- bis 64-Jährigen von etwa 10 % auf 17 %, wobei es kaum Unterschiede zwischen der Gesamt- und der Exportwirtschaft gibt. Die geburtenstarken Alterskohorten 40–44 und 45–49 im Jahr 2012 verschoben sich in die Alterskohorten 50–54 und 55–59. Diese werden im laufenden Jahrzehnt zu den Alterskohorten 60–64 bzw. 65–69. Dies verdeutlicht, dass bis Anfang der 2030er-Jahre die geburtenstarken Jahrgänge zu einem gewissen Teil (abhängig vom Anstieg der Partizipationsrate der jeweiligen Alterskohorten) aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden werden, jedoch aufgrund der demografischen Entwicklung nicht notwendigerweise durch die jüngeren Kohorten ersetzt werden können (insbesondere dann, wenn von einer weiterhin wachsenden Wirtschaft ausgegangen wird).
- › Eine Gegenüberstellung von Angebots- und Nachfrageszenarien bis 2032 weist deutlich auf die Entstehung eines Arbeitskräfteengpasses ab Beginn der 2030er-Jahre hin. Selbst unter optimistischen Annahmen zur Bevölkerungsentwicklung (Obere Wanderungsvariante der Bevölkerungsprognose der Statistik Austria) und zur Entwicklung der Erwerbsbeteiligung (Aktivierungsszenario) könnte das Arbeitskräfteangebot den zukünftigen Bedarf nicht vollständig decken. Der bevorstehende Arbeitskräftemangel ist besonders ausgeprägt bei Frauen, mittleren und höheren Bildungsabschlüssen, in akademischen Berufen, im Bereich der Fachkräfte in der Land- und Forstwirtschaft und der Fischerei sowie bei Bedienern und Bedienerinnen von Anlagen und Maschinen und in Montageberufen.
- › Obwohl die Exportwirtschaft aufgrund ihrer Beschäftigungsstruktur generell weniger stark betroffen ist, ist sie nicht immun gegen die allgemeinen Trends auf dem Arbeitsmarkt. Die Exportindustrie konkurriert mit anderen Sektoren um die gleichen Arbeitskräfte, weshalb Engpässe in anderen Bereichen auch die Exportwirtschaft betreffen. Insbesondere die Exporte des verarbeitenden Gewerbes (Güterexporte), die in etwa 17 % der Gesamtbeschäftigung generieren, werden von Knappheiten in den mittleren und höheren Bildungssegmenten betroffen sein sowie von Knappheiten bei Berufskategorien wie Fachkräften in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei sowie Bedienenden von Anlagen und Maschinen und Montageberufen.
- › Das Ausmaß des Arbeitskräftemangels ist naturgemäß größer (bzw. tritt früher ein) bei weniger dynamischer Angebotsentwicklung, wie bei einer negativen bzw. schwächeren Trendentwicklung hinsichtlich der Erwerbsquoten oder in einem Szenario geringer Zuwanderung (Untere Wanderungsvariante der Bevölkerungsprognose der Statistik Austria).

- › Es ist jedoch anzumerken, dass insbesondere die Projektion von Wanderungssalden schwierig ist. Laut Bevölkerungsprognosen wird die Nettozuwanderung im Jahr 2032 in der optimistischen Wanderungsvariante um etwa 100.000 Personen im erwerbsfähigen Alter (15–64 Jahre) höher ausfallen als in der Standardprognose. Im Vergleich dazu lag der Wanderungssaldo bei dieser Personengruppe im Jahr 2023 jedoch bei etwa 55.000 Personen (gemäß der Wanderungsstatistik der Statistik Austria). Sollte dieser Saldo über die untersuchte Periode beibehalten werden können, könnte dies durchaus den potenziellen Arbeitskräftemangel ausgleichen. Allerdings sind auch hier die Unsicherheiten groß. Aufgrund der demografischen Trends in den EU-Mitgliedstaaten wird das Arbeitskräfteangebot auch in Europa insgesamt eher schrumpfen. Insbesondere Länder, die bisher als Quellen für Arbeitskräfte in Österreich dienten, wie viele osteuropäische Länder, sind gleichermaßen von diesen Trends betroffen, was den Wettbewerb um Arbeitskräfte innerhalb der EU zusätzlich verschärft.
- › Ein weiterer Hebel, um den drohenden Arbeitskräftemangel abzumildern, ist eine substantielle Steigerung der Arbeitsproduktivität. Um die Größenordnung zu verdeutlichen: Für ein Wirtschaftswachstum von 1,5 % pro Jahr – wie es in den Jahren 2011 bis 2019 erreicht wurde – wäre bei einem optimistischen Arbeitsangebotswachstum (Obere Wanderungsvariante und Aktivierungsszenario) von nur 0,4 % pro Jahr eine Steigerung der Produktivität um mehr als 1 % notwendig. Zwischen 2011 und 2019 lag zum Vergleich das Produktivitätswachstum lediglich bei 0,4 %. Dies bedeutet, dass die Produktivitätsentwicklung etwa dreimal so stark ansteigen müsste. Eine solche Steigerung wäre nur durch den massiven Einsatz neuer Technologien, erhöhten Kapitaleinsatz und eine deutliche Verbesserung der Gesamtfaktorproduktivität zu erreichen.
- › Die vorliegende Studie macht deutlich, dass der demografische Wandel Österreichs Arbeitsmarkt in den kommenden Jahren vor erhebliche Herausforderungen stellt. Diese Veränderungen werden nicht nur Engpässe im Arbeitskräfteangebot hervorrufen, sondern auch zu einem verstärkten Wettbewerb um Talente und Fachkräfte auf nationaler und europäischer Ebene führen. Die wesentlichen Handlungsempfehlungen umfassen:
 - Erhöhung der Erwerbsbeteiligung: Die Arbeitsmarktpolitik sollte darauf abzielen, die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer:innen, von Frauen und Migranten bzw. Migrantinnen zu steigern. Dazu gehört auch die Aktivierung der Stillen Reserve am Arbeitsmarkt.
 - Migration: Angesichts des schrumpfenden Arbeitskräfteangebots in der EU sollte Österreich im Zuge des Wettbewerbs um Arbeitskräfte in- und außerhalb der EU ein gutes sozioökonomisches Umfeld mit attraktiven Löhnen und Arbeitsbedingungen schaffen, um diese Arbeitskräfte zu gewinnen und langfristig an das Land zu binden.
 - Produktivitätssteigerung durch Technologieförderung: Die Erhöhung der Produktivität ist entscheidend, um die zukünftigen Engpässe zu bewältigen. Dies erfordert Investitionen in neue Technologien, Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und die Förderung der Innovationskraft der Unternehmen.
 - Maßnahmen auf Unternehmensebene: Unternehmen sollten Maßnahmen wie *Employer-Branding*, flexible Arbeitsbedingungen, Aus- und Weiterbildungsangebote sowie die Anwerbung von Quereinsteigern und -steigerinnen sowie Fachkräften aus dem Ausland verstärken, um im Wettbewerb um Talente erfolgreich zu sein. Exportierende Unternehmen haben zwar einen potenziellen Vorteil im Wettbewerb um Arbeitskräfte, da sie oft höhere Löhne zahlen. Angesichts des Arbeitskräftemangels und des zunehmenden Wettbewerbs um Talente ist es jedoch entscheidend, dass auch sie gezielte Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung und -gewinnung ergreifen.

English

- › This study examines the impact of demographic change on the labour market since 2011, with a particular focus on the export industry, which is of great importance to Austria. Around one third of gross domestic product and employment in Austria is directly attributable to export activities.
- › Demographic change poses major challenges for the Austrian labour market. A large proportion of the baby boomer generation will leave the labour market by 2032. Between 2022 and 2027 alone, around 540,000 people will leave the labour market for age-related reasons. This could lead to labour shortages in many sectors, particularly among older people and in certain occupational fields.
- › The share of older workers in total employment has risen significantly over the past 10 years. Between 2012 and 2022, the proportion of those aged 55 to 64 increased from about 10% to 17%, with no differences between the overall economy and the export sector. The large birth cohorts of 40-44 and 45-49 years old in 2012 shifted to the 50-54 and 55-59 age groups. These will further transition into the 60-64 and 65-69 age groups over the course of the current decade. This indicates that, by the early 2030s, these larger birth cohorts will to some extent (depending on the increase in participation rates of their respective age cohorts) exit the labour market. However, due to demographic trends, they may not necessarily be replaced by younger cohorts, especially if economic growth continues.
- › Comparing scenarios for labour supply and demand up to 2032 indicates that significant labour shortages may arise starting in the early 2030s. Even under optimistic assumptions regarding population development (the upper migration scenario of the population scenario, as provided by Statistics Austria) and the development of labour force participation (the activation scenario), the labour supply would not be able to fully meet future demand. The impending labour shortage is particularly pronounced among women; those with intermediate and higher educational qualifications; those in academic professions; skilled workers in agriculture, forestry and fisheries; and plant and machinery operators and assemblers.
- › Although the export industry is to some extent less affected due to its employment structure, it is not immune to the general trends in the labour market. The export industry competes with other sectors for the same workers, which is why bottlenecks in other sectors also affect the export industry. In particular, manufacturing exports (exports of goods), which generate around 17% of total employment, will be affected by shortages in the medium and higher educational attainment categories as well as shortages in various occupational categories, such as skilled labour in agriculture, forestry and fisheries as well as plant and machinery operators and assemblers. The extent of the labour shortage will naturally be greater (or emerge sooner) in the case of less dynamic supply development, such as with declining or stagnant labour force participation or in scenarios of low immigration (the lower migration variant of the population scenario, as provided by Statistics Austria).
- › However, it should be noted that the projection of net migration is particularly difficult. According to population forecasts, under the optimistic migration variant, net immigration in 2032 will be approximately 100,000 people of working age (15-64 years) higher than the standard forecast. In comparison, however, net migration for this age group was around 55,000 (according to the migration statistics from Statistics Austria) in 2023. If this balance can be maintained over the period under consideration, this could help to compensate for the potential labour shortage. However, the

uncertainties remain significant. Due to the demographic trends across EU member states, the labour supply is also expected to shrink throughout Europe. In particular, countries that have previously served as sources of labour in Austria, such as many Eastern European countries, are equally affected by these trends, which further intensifies competition for workers.

- › Another way to mitigate the impending labour shortage is through a substantial increase in labour productivity. To illustrate the scale: For economic growth of 1.5% per year, as seen between 2011 and 2019, an optimistic labour supply growth (the upper migration variant and activation scenario) of only 0.4% per year would require an increase in productivity of more than 1%. By comparison, productivity growth was only 0.4% between 2011 and 2019. This means that productivity growth would have to increase by a factor of three. Such an increase could only be achieved through significant deployment of new technologies, increased capital investment and substantial improvements in total factor productivity.
- › This study makes it clear that demographic change will present Austria's labour market with considerable challenges in the years ahead. In addition to creating labour supply bottlenecks, these changes will also lead to increased competition for talent and skilled workers at both the national and European levels. The main recommendations for action are:
 - Increasing labour force participation: Labor market policy should aim to increase participation among older workers, women and migrants. This includes activating the hidden reserve in the labour market.
 - Migration: Given the shrinking labour supply in the EU, Austria should create a favourable socioeconomic environment with attractive wages and working conditions in order to attract and retain workers from both within and outside the EU.
 - Increasing productivity by promoting technology: Boosting productivity will be crucial to overcoming future bottlenecks. This will require investment in new technologies, training and education as well as strengthening companies' innovative capacities.
 - Measures at company level: To remain competitive in the market for talent, companies should enhance employer branding, offer flexible working conditions, provide training programs, and recruit lateral entrants and skilled workers from abroad. Export-oriented companies have a potential advantage in the competition for labour, as they often offer higher wages. However, given the labour shortage and increasing competition for talent, these companies must also implement targeted measures to attract and retain employees.

IMPRESSUM

Herausgeber, Verleger, Eigentümer und Hersteller:

Verein „Wiener Institut für Internationale Wirtschaftsvergleiche“ (wiiw),
Wien 6, Rahlgasse 3

ZVR-Zahl: 329995655

Postanschrift: A 1060 Wien, Rahlgasse 3, Tel: [+431] 533 66 10, Telefax: [+431] 533 66 10 50
Internet Homepage: www.wiiw.ac.at

Nachdruck nur auszugsweise und mit genauer Quellenangabe gestattet.

Offenlegung nach § 25 Mediengesetz: Medieninhaber (Verleger): Verein "Wiener Institut für Internationale Wirtschaftsvergleiche", A 1060 Wien, Rahlgasse 3. Vereinszweck: Analyse der wirtschaftlichen Entwicklung der zentral- und osteuropäischen Länder sowie anderer Transformationswirtschaften sowohl mittels empirischer als auch theoretischer Studien und ihre Veröffentlichung; Erbringung von Beratungsleistungen für Regierungs- und Verwaltungsstellen, Firmen und Institutionen.



wiiw.ac.at