

DER PLAN



**WIE WIR DEN ARBEITSMARKT
WIEDER ANKURBELN**

Die österreichische Wirtschaft leidet unter Personalmangel. Zugleich nimmt die Arbeitslosigkeit wieder zu und die Teilzeitjobs werden immer mehr. Die nächste Regierung hat es in der Hand, den toxischen Cocktail, der sich auf dem Arbeitsmarkt zusammenbraut, von der Karte zu nehmen.

Es ist nicht ganz einfach, auf dem Arbeitsmarkt den Überblick zu behalten. In den vergangenen Jahren gab es abwechselnd zu wenige und zu viele freie Stellen. Erst war die hohe Arbeitslosigkeit das große Problem, dann war es plötzlich der Arbeitskräftemangel.

Blicken wir kurz zurück: Nach der Finanz- und Schuldenkrise ab 2008 gingen die Arbeitslosenraten fast überall in Europa deutlich nach oben. Vor allem junge Menschen fanden in vielen Ländern kaum noch Jobs. Zu allem Überfluss drohte der technologische Fortschritt Menschen zu ersetzen.¹ „Sie sind entlassen! Wie uns Computer und Roboter die Arbeit wegnehmen“, titelte das deutsche Magazin „Der Spiegel“ im Jahr 2016. Zwar entstanden danach mit dem wirtschaftlichen Aufschwung wieder mehr Jobs. Aber die Arbeitslosigkeit blieb hoch. Dann kam Corona und die Katastrophe schien perfekt. Über ein „Pleitevirus“, das „Jobs und Wohlstand frisst“, schrieb „Der Spiegel“. Doch im Aufschwung gab es dann plötzlich zu wenige Jobanwärter. „Wo sind die nur alle hin?“, fragte dasselbe Magazin, das nur sechs Jahre zuvor die große Massenarbeitslosigkeit an die Wand gemalt hatte (vgl. Abbildung 1).

Abb. 1: „Der Spiegel“-Titelblätter zum Arbeitsmarkt²



Die schwache Konjunktur seit 2022 lässt die Arbeitslosenrate aktuell wieder (leicht) steigen. Trotzdem können allein in Österreich rund 100.000 beim Arbeitsmarktservice (AMS) registrierte Stellen nicht be-

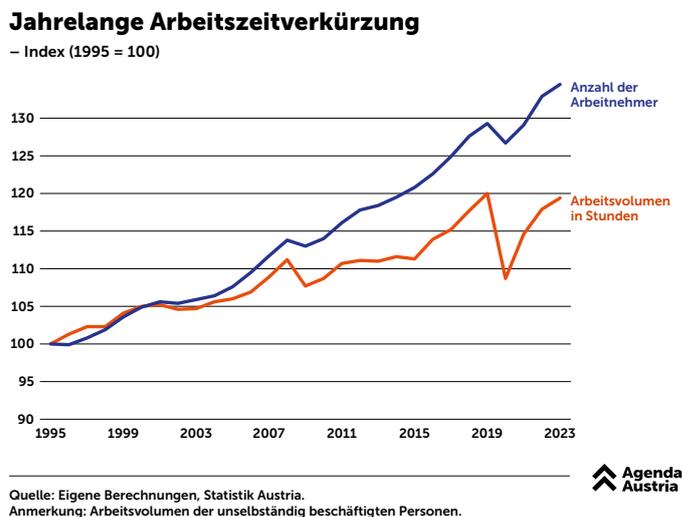
¹ Vgl. z. B. Bowles (2014); Frey & Osborne (2017).
² „Sie sind entlassen!“ entstammt der Ausgabe 36 vom 02.09.2016, „Das Pleitevirus“ der Ausgabe 15 vom 03.04.2020 und „Wo sind nur alle hin?“ der Ausgabe 29 vom 16.07.2022.

setzt werden. Hinzu kommen laut Statistik Austria noch einmal knapp 75.000 offene Stellen, die nicht beim AMS gemeldet sind. Für Unternehmen ist das eine enorme Belastung – die sich wohl nicht von selbst auflösen wird. Schuld daran ist nämlich eine gefährliche Gemengelage aus demografischen Veränderungen, gesellschaftlichen Trends, misslungener Steuerpolitik, Zuwanderung und einem regionalen Mismatch. Es wird auch an der Politik liegen, die richtigen Lösungen zu finden.

>> Herausforderung #1: Teilzeitrepublik Österreich

Die Babyboomer-Generation geht in Pension, immer weniger Junge kommen nach. Allein diese Entwicklung würde auf dem Arbeitsmarkt schon für reichlich Spannung sorgen. Verschärft wird die Problematik aber zusätzlich dadurch, dass die von einigen Politikern geforderte Arbeitszeitverkürzung längst im Gange ist – ganz ohne rechtliche Vorgaben.

Abb. 2: Entwicklung der Zahl der Arbeitnehmer und Arbeitsstunden



Zwar eilen wir von einem Beschäftigungsrekord zum nächsten, die gesamte, von allen Angestellten geleistete Arbeitszeit im Land ist in den letzten zehn bis fünfzehn Jahren jedoch nur leicht gestiegen. In Summe arbeiten die Österreicher heute sogar weniger als noch 2019. Die Zahl der Arbeitnehmer hat seither um vier Prozent zugenommen, das Arbeitsausmaß hingegen sank um 0,5 Prozent (vgl. Abbildung 2). Für 60 Prozent der weiblichen und 20 Prozent der männlichen Teilzeitbeschäftigten ist die Vier-Tage-Arbeitswoche längst

Realität.³ Diese Entwicklung beeinträchtigt nicht nur die heimische Wertschöpfung, auch das Sozialsystem kommt unter Druck, wenn die entsprechenden Beiträge niedriger ausfallen.

Teilzeit ist ein gesellschaftlicher Trend, der sich nicht nur in Österreich zeigt. Hierzulande ist er aber besonders stark ausgeprägt – nirgendwo in der EU ist das Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung gegenüber 2019 stärker gestiegen. Gleichzeitig ist das Ausmaß der Vollzeitbeschäftigung nur in Tschechien, Bulgarien und Rumänien stärker gesunken als bei uns. Obwohl Betreuungspflichten hier natürlich eine Rolle spielen, liegt es nicht nur daran. Dass es einen Ausbau der ganztägigen Kinderbetreuung und auch der Ganztagschulen gerade im ländlichen Bereich braucht, ist kein Geheimnis. Aber auch Frauen und zunehmend Männer ohne Kinder entscheiden sich für Teilzeit.

// Es ist eine individuelle Entscheidung, nur Teilzeit zu arbeiten. Es ist aber Aufgabe der Politik, dafür zu sorgen, dass Vollzeitarbeit nicht finanziell bestraft wird.

Das heimische Steuersystem wirkt hier wie ein zusätzlicher Verstärker. Denn eine Reduktion der Arbeitszeit bringt nur vergleichsweise leichte Einkommenseinbußen mit sich. Oder anders formuliert: Halbiert ein Durchschnittsverdiener seine Arbeitszeit von 40 auf 20 Wochenstunden, bleiben ihm derzeit noch immer rund 60 Prozent seines Nettoeinkommens – obwohl er die Arbeitsleistung um 50 Prozent reduziert hat. Damit bekommen Vollzeitbeschäftigte in Österreich einen der schlechtesten Deals in der gesamten Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD). Denn umgekehrt bedeutet das auch, dass das Nettoeinkommen nach einer deutlichen Erhöhung der Arbeitszeit nur leicht steigen würde: Wenn zum Beispiel eine Person mit 20 Wochenstunden ihre Arbeitszeit um 100 Prozent erhöht (auf 40 Wochenstunden), steigt das Einkommen nach Steuern lediglich um 68 Prozent. Dieser Wert ist so niedrig wie in kaum einem anderen Land. Teilzeit wird damit auch finanziell attraktiv.

Es ist eine individuelle Entscheidung, nur Teilzeit zu arbeiten. Es ist aber Aufgabe der Politik, dafür zu sorgen, dass Vollzeitarbeit nicht finanziell bestraft wird.

³ Anteil der Arbeitnehmer in Teilzeit mit weniger als 32 Wochenstunden.

>> Empfehlungen, um der Teilzeit einen Riegel vorzuschieben:

Wie wäre es mit einem Steuersystem auf Stundenbasis?

In den letzten Jahren hat sich die Politik immer wieder damit gerühmt, dass sie niedrige Einkommen steuerlich entlastet. Sogar für Menschen, die gar keine Steuern zahlen, wurden mittels Negativsteuer Entlastungspakete geschnürt. Was nach einem sozialpolitischen Erfolg klingt, bringt in Wirklichkeit das Sozialsystem mächtig ins Wanken. Steuerlich wurde damit nämlich auch die Teilzeitbeschäftigung immer attraktiver. Nach Steuern liegt der Stundenlohn der Teilzeitbeschäftigten nicht selten höher als jener der Vollzeitkräfte. Auf Frauen trifft dies sogar im Durchschnitt zu.⁴ Wer so ein System konzipiert, darf sich eben auch nicht wundern, wenn die Arbeitnehmer entsprechend reagieren und weniger arbeiten.

Eine Gleichbehandlung von Teilzeit und Vollzeit lässt sich herstellen, wenn das Steuersystem nicht mehr auf die Höhe des Jahreseinkommens, sondern auf jene des Stundenlohns abzielt. Es sollte steuerlich einen Unterschied machen, ob ein Arbeitnehmer mit 38 oder mit 15 Wochenstunden 2.000 Euro brutto verdient. Wie könnte das Modell aussehen? Zum Beispiel so: Die ersten zehn Euro pro Stunde sind steuerfrei, für die darüber liegenden 40 Euro fällt ein Steuertarif von 17 Prozent an. Ein Stundenlohn von über 50 Euro wird mit einem Grenzsteuersatz von 50 Prozent belastet.⁵ Das hätte den Vorteil, dass eine gut verdienende Teilzeitkraft höhere Steuersätze zahlen müsste als eine Vollzeitkraft mit dem gleichen Monatseinkommen.

Oder mit einer Flat Tax?

Eine Alternative zur Stundenbesteuerung, die das bisherige System weniger stark verändern würde, wäre die Einführung einer zweistufigen Flat Tax.⁶ Nach der Steuerfreigrenze, die aktuell bei 12.816 Euro brutto im Jahr liegt, würde dann ein Steuersatz von 17 Prozent bis zur Höchstbeitragsgrundlage (entspricht einer Steuerbemessungsgrundlage von 59.448 Euro brutto im Jahr) gelten. Das darüberliegende Einkommen würde mit

⁴ Einem Stundenlohn bei Frauen von netto 12,30 Euro steht ein Nettostundenlohn in Vollzeit von 11,67 Euro gegenüber.

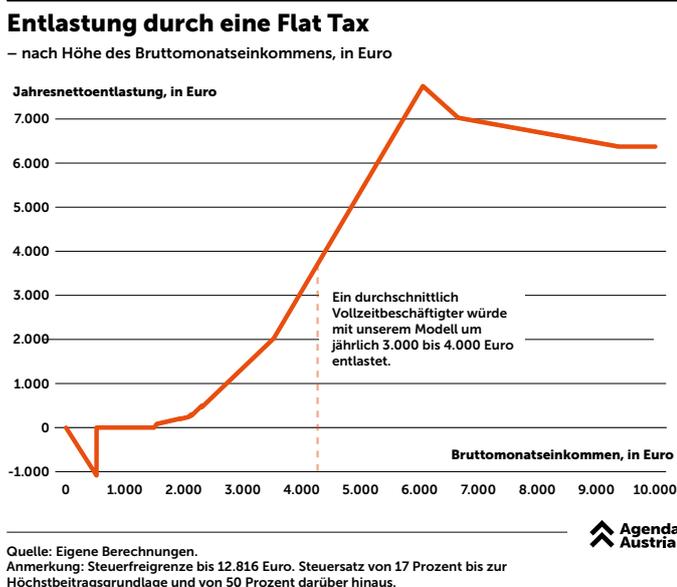
⁵ Auch das aktuelle Steuersystem mit Freigrenzen, Absetzbeträgen und Progression könnte auf Stundenbasis umgestellt werden.

⁶ Vgl. z. B. Peichl (2014); Carroll et al. (2021).

50 Prozent besteuert. Der steuerfreie Zuverdienst bis zur Geringfügigkeitsgrenze würde abgeschafft. Arbeit – und insbesondere Vollzeitarbeit – könnte so deutlich attraktiver werden. Ein durchschnittlicher Vollzeitbeschäftigter würde mit unserem Modell um jährlich 3.000 bis 4.000 Euro, Personen mit einem Einkommen an der Höchstbeitragsgrundlage um maximal 7.700 Euro im Jahr entlastet werden (vgl. Abbildung 3).

In Summe würde dies die Steuerlast der Österreicher um rund 12 Milliarden Euro im Jahr verringern. Das ist eine Menge Geld. Dennoch würde die Besteuerung des Faktors Arbeit damit lediglich auf den EU-Durchschnitt gesenkt. Zur Gegenfinanzierung braucht es eine strikte Ausgabenbremse, eine Rückführung der Förderungen und eine Pensionsreform.

Abb. 3: Entlastungsszenario durch eine Flat Tax



Raus aus der Geringfügigkeitsfalle

Nicht nur die klassische Teilzeitbeschäftigung stellt das Steuer- und Sozialsystem vor Herausforderungen. Auch die Möglichkeit zur geringfügigen Beschäftigung ist ein Systemfehler, der noch dazu Arbeitgeber wie Arbeitnehmer zur Schwarzarbeit einlädt.⁷ Die Geringfügigkeit wurde eingeführt, um Menschen ohne Job ein Sprungbrett zurück in den Arbeitsmarkt zu bieten. Sie sollten ihre Qualitäten auf diese Art unbürokratisch unter Beweis stellen und in den Arbeitsmarkt reintegriert werden können; Langzeitarbeitslosigkeit würde sich damit eher verhindern lassen, dachte man. Was in

⁷ Vgl. Kucsera et al. (2024).

der Theorie gut klingt, hat in der Realität allerdings ein paar große Haken. Das vermeintliche Sprungbrett wird häufig zur Sackgasse, aus der Arbeitslose nicht mehr herausfinden. Aktuell dürfen Arbeitslose monatlich 518,44 Euro steuerfrei dazuverdienen, ohne ihren Anspruch auf staatliche Unterstützung zu verlieren. Eine Vollzeitbeschäftigung bringt in vielen Fällen nur leichte Einkommenszuwächse gegenüber der Kombination aus Arbeitslosengeld und Zuverdienst. Das hält viele Menschen davon ab, sich wieder einen richtigen Job zu suchen. Daher sollte der geringfügige Zuverdienst abgeschafft werden.

>> Herausforderung #2: Die Arbeitslosen sind nicht dort, wo die Jobs sind

Der österreichische Arbeitsmarkt weist ein starkes West-Ost-Gefälle auf. In den westlichen Bundesländern werden jene Arbeitskräfte gesucht, die im Osten keinen Job finden. Ein paar Zahlen aus dem Sommer 2022: Rund 15 Prozent der Arbeitslosen hätten in einem anderen Bundesland offene Stellen in Mangelberufen⁸ gefunden. Eine höhere Mobilität hätte also die Zahl der Arbeitssuchenden und der offenen Stellen um rund 43.000 reduziert. Die nächste Regierung wird etwas unternehmen müssen, um diesen regionalen Mismatch zu reduzieren. Dafür gibt es im Prinzip zwei Möglichkeiten: Mehr Druck auf Arbeitslose ausüben und/oder mehr finanzielle Unterstützung beim Wechsel des Wohnortes gewähren. In jedem Fall müssen die Arbeitssuchenden zu den Arbeitsstellen, weil die Jobs meist nicht mobil sind.

>> Empfehlungen für mehr Dynamik im Land:

Den Druck erhöhen ...

Eine Stellschraube für die Politik sind etwa die Zumutbarkeitsbestimmungen. Gegenwärtig gilt ein Job nur dann als zumutbar, wenn die Entlohnung zumindest 80 Prozent des Einkommens im vorherigen Dienstverhältnis beträgt. Erst nach mehr als 120 Tagen in der Arbeitslosigkeit sinkt diese Grenze auf 75 Prozent. Besser wäre eine frühere, stufenweise Absenkung (wie in Deutschland), weil die Chance auf einen neuen Job mit

⁸ Ein Mangelberuf ist dann gegeben, wenn das Verhältnis von Arbeitslosen zu offenen Stellen unter 1,5 liegt.

Fortdauer der Arbeitslosigkeit immer geringer wird. Nach einer Arbeitslosigkeit von 240 Tagen sollte die Zumutbarkeitsschwelle auf die Höhe des Arbeitslosengeldes herabgesetzt werden. Darüber hinaus wäre es gut, die zumutbaren Wegzeiten (Hin- und Rückfahrt) von derzeit zwei Stunden pro Tag auf drei Stunden auszuweiten. Nicht zuletzt müsste für Langzeitarbeitslose ein Job grundsätzlich auch dann zumutbar sein, wenn dafür ein Umzug notwendig ist. Natürlich wird es hier Ausnahmen geben müssen, etwa für Menschen mit Familie.

... und mehr Unterstützung leisten

Positive Anreize sind oft besser als Zwang. Eine gute Idee wäre etwa ein Mobilitätsbonus für Arbeitslose, die einen Umzug auf sich nehmen und einen Job in einem Mangelberuf antreten. Sie könnten eine Steuergutschrift analog zum Familienbonus erhalten, die über drei Jahre gilt und sukzessive abschmilzt.

Auch Unternehmen können einiges tun, um als Arbeitgeber attraktiv zu sein – etwa mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, der Möglichkeit zum Homeoffice, Mitarbeiterbeteiligung etc. Dazu gehört natürlich auch, Hilfe bei der Übersiedelung und insbesondere bei der Wohnungssuche anzubieten, um die überregionale Mobilität zu erhöhen. Auch Betriebswohnungen bieten eine Möglichkeit, müssten aber steuerlich besser gestellt werden, als das derzeit der Fall ist. Um Saisonarbeitskräfte zu gewinnen oder zu halten, wäre eine ganzjährige Beschäftigung von Vorteil, wobei abseits der Saison dann andere Tätigkeiten ausgeübt werden könnten. Der Gesetzgeber sollte darüber hinaus die Arbeitszeit für Saisoniers flexibilisieren, sodass längere Arbeitszeiten in der Saison in den ruhigeren Monaten ausgeglichen werden können.

Steigender Anreiz beim Arbeitslosengeld

Wer in Österreich seinen Job verliert, muss finanziell sofort kürzertreten. Das Arbeitslosengeld in Höhe von 55 Prozent des vorherigen Nettoeinkommens ist im internationalen Vergleich eher niedrig. Dafür kann die staatliche Unterstützung (nach spätestens 52 Wochen geht das Arbeitslosengeld in die etwas niedrigere Notstandshilfe über) praktisch unbegrenzt bezogen werden. Nach einem Jahr ist die Unterstützung innerhalb der EU nur mehr in Finnland, Frankreich, Italien, Spanien und den Niederlanden höher. Nach zwei Jahren zahlt kein Land der OECD mehr als Österreich.⁹ In Kombination mit geringfügigem Zuverdienst und der einen oder ande-

ren Tätigkeit am Fiskus vorbei ist das Nettoeinkommen in der Arbeitslosigkeit oft zu attraktiv – gerade im Vergleich zu einer Vollzeitbeschäftigung.

Wer schon lange arbeitslos ist, hat wenig finanziellen Anreiz, sich wieder einen Job zu suchen.

Viele europäische Länder gehen einen anderen Weg als Österreich und zahlen zu Beginn der Arbeitslosigkeit mehr Geld aus. Das soll dem Arbeitssuchenden die Gelegenheit bieten, in Ruhe einen zu seinen Qualifikationen passenden Job zu finden. Lässt er sich allerdings zu viel Zeit, wird die Unterstützung reduziert. Das Arbeitslosengeld hat also einen degressiven Verlauf. Der Vorteil liegt darin, dass sich Betroffene früher bemühen, einen Job zu finden, wenn die Hilfen anfangen zu sinken. Das ist wichtig, weil mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit und Abwesenheit vom Arbeitsplatz Fähigkeiten verloren gehen und eine Neuanstellung deutlich schwieriger werden kann. Die scheidende österreichische Regierung hat lange über ein solches Modell verhandelt, konnte sich aber letztlich nicht einigen. Bis auf Weiteres bleibt alles beim Alten. Der große Nachteil: Wer schon lange arbeitslos ist, hat wenig finanziellen Anreiz, sich wieder einen Job zu suchen.

Ein Vorschlag der Agenda Austria: In den ersten 17 Wochen soll das Arbeitslosengeld bei 65 Prozent des letzten Nettobezugs liegen (statt derzeit 55 Prozent). Die finanzielle Fallhöhe nach dem Verlust der Beschäftigung ist damit geringer, die Suche nach einem adäquaten Job leichter. Danach soll die Ersatzrate wie bisher 55 Prozent betragen. Nach einer Bezugsdauer von insgesamt 35 Wochen würde das Arbeitslosengeld auf 45 Prozent absinken. Nach zwei Jahren entfällt das Arbeitslosengeld und Betroffene landen in der Sozialhilfe, die eine absolute Untergrenze darstellt.¹⁰ Das Existenzminimum kann also nicht unterschritten werden. Die Notstandshilfe wäre nach unserem Modell nicht mehr notwendig. Dies würde auch das Problem der Geringfügigkeitsgrenze bei gleichzeitigem Bezug von Arbeitslosengeld entschärfen.

¹⁰ Sollte die Ersatzrate unter die Sozialhilfe fallen und die Menschen Anspruch auf diese haben, wird das Arbeitslosengeld auf die Höhe der Sozialhilfe aufgestockt.

⁹ Durchschnittsverdiener ohne Berücksichtigung anderer Sozialleistungen.

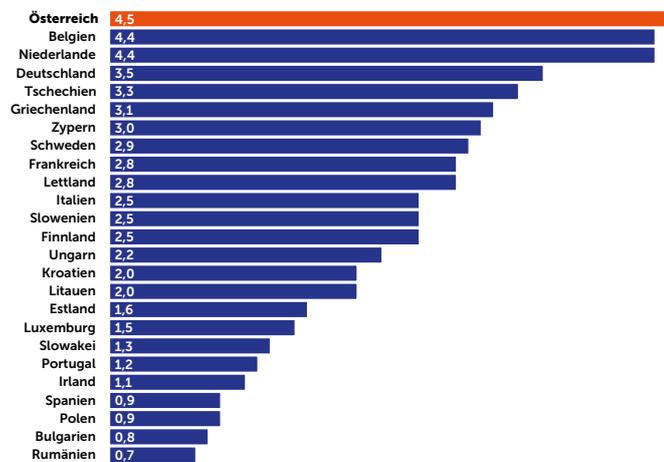
>> Herausforderung #3: Das ungenutzte Potenzial am Arbeitsmarkt

Auf Österreich kommen massive demografische Veränderungen zu. Bis zum Jahr 2050 wird die Zahl der Menschen über 65 Jahre um rund 50 Prozent steigen, während die Zahl der 20- bis 65-Jährigen deutlich abnimmt. In Kombination mit der stagnierenden Produktivität und dem Trend zur Teilzeit wird das zu noch größerer Personalnot führen. Dabei ist die Lage in Österreich schon jetzt kritisch: In keinem anderen Land der EU ist der Mangel an Arbeitskräften so ausgeprägt wie bei uns, nirgendwo sonst ist die Rate an offenen Stellen in Relation zu allen Arbeitsplätzen so hoch wie hierzulande (vgl. Abbildung 4). Wir müssen also – neben den schon genannten Maßnahmen – möglichst alle noch im Arbeitsmarkt schlummernden Potenziale heben.

Abb. 4: Anteil der offenen Stellen im EU-Vergleich

Arbeitskräftemangel im EU-Vergleich

– Anteil der offenen Stellen an allen Stellen im ersten Quartal 2024, in Prozent



Quelle: Eurostat.
Anmerkung: Berücksichtigt sind die Branchen Industrie, Baugewerbe und Dienstleistungen. Die Offene-Stellen-Quote ist die Anzahl der offenen Stellen, ausgedrückt als Prozentsatz der Summe der besetzten und offenen Stellen.



>> Empfehlungen, um die Möglichkeiten am Arbeitsmarkt voll auszuschöpfen

Arbeitsmarktbeteiligung im Alter erhöhen

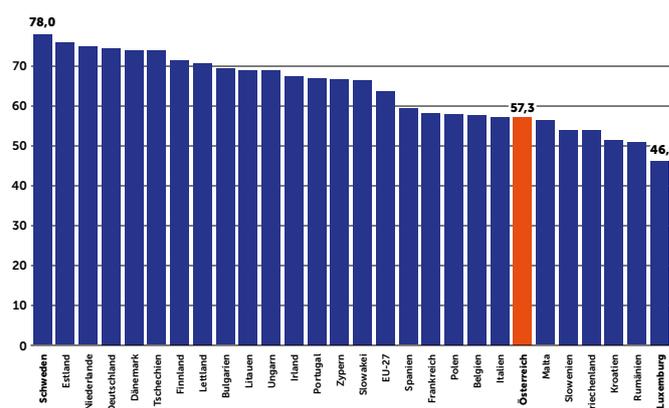
Bei der Arbeitsmarktbeteiligung älterer Menschen gibt es in Österreich noch viel Luft nach oben. Zwar führte der Personalbedarf bereits in den vergangenen Jahren zu einer steigenden Beschäftigungsquote bei Älteren.

Aber da geht noch wesentlich mehr, wie andere Länder zeigen (vgl. Abbildung 5). Würden in Österreich anteilig genauso viele 55- bis 64-Jährige arbeiten gehen wie in Schweden, stünden dem Arbeitsmarkt mehr als 275.000 Menschen zusätzlich zur Verfügung.

Abb. 5: Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen im EU-Vergleich

Viel Potenzial im Alter

– Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen im EU-Vergleich im Jahr 2023, in Prozent



Quelle: Eurostat.



In einem ersten Schritt sollte das gesetzliche Pensionsantrittsalter erhöht und an die zunehmende Lebenserwartung gekoppelt werden. Damit wir zumindest ab dem Jahr 2033 das gleiche Antrittsalter bei Männern und Frauen haben, müsste der Anpassungspfad für Frauen entsprechend nachjustiert werden. Diese Maßnahmen würden zu einer Verhaltensänderung und dadurch zu steigenden Beschäftigungsraten im Alter führen, wie das Beispiel Schweden gezeigt hat.

Wichtig wäre zudem, das Senioritätsprinzip in vielen Branchen weiter zu lockern und die Entlohnung stärker an der Produktivität als am Alter festzumachen. Damit würden die Unterschiede in den Arbeitskosten zwischen den Altersgruppen sinken und die Beschäftigungschancen Älterer erhöht.

Wie ältere Menschen erfolgreich im Arbeitsmarkt gehalten werden können, zeigen auch die Niederländer: Sie setzen auf sogenanntes „Experience Rating“. ¹¹ Dabei wird die gesundheitspolitische Verantwortung gleichermaßen auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber verteilt. Die Beiträge zur Krankenkasse werden in einen fixen

¹¹ Vgl. z. B. Mayrhuber & Rocha Akis (2013).

und einen unternehmensspezifischen Anteil gesplittet. So müssen Betriebe mit vielen Ausfällen höhere Beiträge bezahlen. Im Ergebnis investieren Arbeitgeber präventiv mehr in die Gesundheit, entlasten damit das Sozialsystem und binden die Mitarbeiter länger an sich.

Nicht zuletzt müssten auch Menschen, die nach dem – in Hinkunft an die Lebenserwartung angepassten – Pensionsantrittsalter weiterarbeiten, stärker profitieren. Für das erzielte Erwerbseinkommen sollte künftig bis zur Höchstbeitragsgrundlage eine Flat Tax in Höhe von zehn Prozent gelten;¹² Arbeitseinkommen würden von Sozialversicherungsbeiträgen befreit, auf die Pensionseinkünfte wären Krankenversicherungsbeiträge und wie bisher Lohnsteuern zu entrichten. Sowohl für den Staat als auch für die arbeitswilligen Älteren eine Win-win-Situation.

Zuwanderer besser integrieren

Österreichs Bevölkerung wächst nur noch durch Zuwanderung. Umso wichtiger ist es, die neuen Landsleute so gut wie möglich in den Arbeitsmarkt zu integrieren. In diesem Sinn muss nicht nur für Kinder die Sprachausbildung verbessert werden, sondern auch für erwachsene Zuwanderer aus Drittstaaten. Für die erfolgreiche Integration ist es wichtig, dass sich keine Parallelgesellschaften bilden, in die alle Zuwanderer gleicher Herkunft strömen.

Österreichs Bevölkerung wächst nur noch durch Zuwanderung. Umso wichtiger ist es, die neuen Landsleute so gut wie möglich in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Daher braucht es für Asylberechtigte eine Residenzpflicht wie in Dänemark, die erst nach erfolgreicher Integration fällt.¹³ In der jeweiligen Gemeinde sollte dann binnen vier Wochen nach der Ankunft ein verpflichtender Deutschkurs im Ausmaß von fünf Stunden pro Tag beginnen.¹⁴ Parallel dazu würden alle einen Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten, wobei bis zum Spracherwerb auf dem Niveau von B1¹⁵ die

¹² Einkommen darüber hinaus sind wie alle anderen Einkommen zu versteuern.

¹³ Die Integrationsleistung ist erbracht, sobald die Person fünf Jahre ununterbrochen in Österreich in Beschäftigung gewesen ist.

¹⁴ Die Kosten dafür liegen allerdings nur bei einem Bruchteile dessen, was eine verfehlte Integration verursacht.

¹⁵ Gleichbedeutend mit dem Verständnis der Hauptpunkte bei Verwendung einfacher Sprache, beim Lesen und Hören beziehungsweise, dass die Verständigung im Alltag möglich ist.

Sprachkurse weiterhin obligatorisch wären. Sozialleistungen sollten bei Integrationsverweigerung auf das rechtliche Minimum reduziert werden.¹⁶

Nach der erfolgreichen Absolvierung der Sprachkurse müssten im Gegenzug alle Hürden auf dem Arbeitsmarkt fallen und Zuwanderer in der Jobvermittlung den inländischen Arbeitssuchenden gleichgestellt werden. Sozialleistungen und Weiterbildungsangebote sollten über das AMS harmonisiert abgewickelt werden. Sprachkurse sind regional und den Bedürfnissen entsprechend durch das AMS zu realisieren, um so einen organisierten Alltag und bestmögliche Integration zu erreichen. Bei Schutzsuchenden sollte die Verteilung regional ausgewogen erfolgen und sich an der jeweiligen Arbeitsmarktsituation orientieren. Wie auch bei Langzeitarbeitslosen sollte eine Arbeitsvermittlung in andere Gemeinden zumutbar sein.

Zuwanderung von Fachkräften forcieren

Österreich bemüht sich schon länger darum, Fachkräfte aus dem Ausland anzuwerben, ist damit aber nicht allein unterwegs und muss sich dem internationalen Wettbewerb stellen. Da trotz Reform der Rot-Weiß-Rot-Karte die bürokratischen Hürden hoch, die Anerkennung von Qualifikationen langwierig und die (Netto-)Einkommensperspektiven überschaubar sind, muss auch hier nachgeschärft werden. Länder wie Dänemark, Finnland, Norwegen, Spanien oder Schweden bieten Zuwanderern eine zeitlich begrenzte Steuerbegünstigung an.¹⁷ Das wäre auch für Österreich eine Option. So könnten qualifizierte Zuwanderer in Mangelberufen¹⁸ beispielsweise in den ersten fünf Jahren eine Flat Tax von zehn Prozent in Anspruch nehmen. Anschließend gelten die gleichen Steuersätze wie für Inländer.

Bei der Suche nach Fachkräften im Ausland ist es natürlich sinnvoll, zu Beginn den Fokus auf bestimmte Mangelberufe und jene Herkunftsländer zu legen, mit denen Österreich in engen Beziehungen steht und deren Migranten schon in Österreich integriert sind.

¹⁶ Als Verweigerung ist auch zu werten, wenn das Sprachniveau nach zwei Jahren nicht erreicht wird.

¹⁷ Folgende Steuervergünstigungen existieren in den genannten Ländern: Dänemark: 27 Prozent, maximal sieben Jahre; Finnland: 32 Prozent, maximal sieben Jahre; Norwegen: 25 Prozent, maximal ein Jahr; Spanien: 24 Prozent, maximal fünf Jahre; Schweden: 25 Prozent, maximal sieben Jahre.

¹⁸ Damit keine inländischen Arbeitnehmer verdrängt werden.

Viele Berufe der Sparte Gastronomie und Beherbergung gehören in fast ganz Österreich zu den Mangelberufen.¹⁹ Bewährte Herkunftsländer für Arbeitsmigranten sind etwa Bosnien und Herzegowina sowie Serbien. Die Anwerbung von Arbeitskräften aus diesen Ländern könnte noch intensiviert werden – etwa durch den Ausbau von Anlaufstellen vor Ort, die leichtere Anerkennung von Qualifikationsnachweisen und die Ausweitung oder sogar Abschaffung der Saisonkontingente für diese Länder.

Die nächste Regierung hat es also in der Hand, das Arbeitsmarktpotenzial voll auszuschöpfen. Grundstein dafür ist eine finanzielle Entlastung, damit sich Arbeit wieder lohnt. Nur so wird sich Österreich in Zukunft von seinem Image als Teilzeitrepublik verabschieden können.

Literatur

- Bowles, J. (2014).** The Computerization of European Jobs. Online verfügbar unter: <https://www.bruegel.org/blog-post/computerisation-european-jobs> (abgerufen am: 13.08.2024).
- Böheim R., Christl M. (2022).** Mismatch unemployment in Austria: the role of regional labour markets for skills. In: *Regional Studies* 9, (1), 208–222.
- Carroll, D., Dolmas, J., Young, E. R. (2021).** The politics of flat taxes. In: *Review of Economic Dynamics*, 39, 174–201.
- Frey, C. B., Osborne, M. A. (2017).** The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? In: *Technological forecasting and social change*, 114, 254–280.
- Kucsera, D., Lorenz, H., Nagl, W. (2024).** Monetary Work-Incentives within the Austrian Tax and Benefit System. In: *Empirica* (forthcoming).
- Mayrhuber, C., Rocha-Akis, S. (2013).** Anreizsysteme zur Weiterbeschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Wien. Online verfügbar unter: https://www.wifo.ac.at/wp-content/uploads/upload-1155/s_2013_weiterbeschaeftigung_46905.pdf (abgerufen am 13.08.2024).
- Peichl, A. (2014).** Flat-rate tax systems and their effect on labor markets. *IZA World of Labor*. Online verfügbar unter: <https://wol.iza.org/articles/flat-rate-tax-systems-and-their-effect-on-the-economy/long> (abgerufen am 13.08.2024).

¹⁹ Vgl. z. B. Böheim & Christl (2022).

**Eine wissenschaftliche Publikation
der Agenda Austria**

Herausgeber

Dr. Franz Schellhorn

Autoren

Dr. Dénes Kucsera
Mag. Hanno Lorenz
Carmen Tremel, MSc.

Begutachtung

PD Dr. Gerhard Reitschuler

Lektorat

MMag.a Judith Kreiner

Infografiken

Ksenia Pogorelova, MA

Agenda Austria

Türkenstraße 25/1/10
1090 Wien
Österreich

T +43 1 361 99 61-0
office@agenda-austria.at