

Arbeitskräftemangel kostet 150 Mrd. € bis 2040.

Politik wälzt viele Ideen. Warum vergisst man auf die Betriebliche Vorsorge?

Zum Einstieg ein launiges Zitat von **AMS-Chef Johannes Kopf**: „Österreich hat ein Problem durch demografischen Wandel und Alterung. Wenn wir nicht gegensteuern, könnte das langfristig den Wohlstand bedrohen. Tun wir nichts, werden wir zu einem Venedig für die Welt“. Und: "Dann leben hier irgendwann die alten Leute zwar inmitten einer schönen Landschaft und eines reichhaltigen Kulturangebots. Aber die wirkliche Wirtschaft ist dann woanders". Quelle Videodiskussion „STANDARD Mitreden“.

Im letzten BAV-Newsletter präsentierten wir eine eindrucksvolle Graphik von Österreich, die zeigte, dass **durch den bevorstehenden demographischen Wandel** in fast allen Regionen bis 2050 die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter kräftig zurückgehen wird, in Kärnten und in der Steiermark sogar um über zehn Prozent. **Zum Nachlesen [hier klicken...](#)**

Welche finanziellen Folgen diese Entwicklung haben würde, erhob die **Synthesis Forschung** für die Wirtschaftskammer Österreich. Ergebnis ist, dass den heimischen Betrieben bis 2040 rund **363.000 Arbeitskräfte fehlen** werden. Würden man nicht gegensteuern, würde das BIP (also das Bruttosozialprodukt) durch Nicht-Aufnahme von Aufträgen sinken und sich die Kosten des Arbeitskräftemangels auf 150 Mrd. Euro belaufen.

Dazu WKO-Präsident Mahrer:

„Der Arbeitskräftemangel kostet die Volkswirtschaft mehr als die gesamten Steuereinnahmen eines Jahres ausmachen“. Diese Kosten seien „vorhersehbar und vermeidbar“ und, man müsse „sofort gegensteuern, um sie in den kommenden Jahren nicht real werden zu lassen“.

Und Mahrer fordert etwa ein „steuerfreies Einkommen für jene, die nach der Pension weiterarbeiten wollen und mehr Anreize für Mehrarbeit durch steuerfreie Überstunden“. Auch die Kinderbetreuung soll - wieder einmal - ausgebaut werden.

Alte aus Pension zurückholen?

Immer öfter hört und liest man – beispielsweise Lehrer oder Straßenbahn-Fahrer in Wien – dass an Pensionisten appelliert wird, doch wieder in den Job zurück zu kehren.

Auch diesen Gedanken greift WKO-Präsident Mahrer auf: „Es gelte Anreize zu schaffen, wenn jemand länger arbeiten will“. „Die Älteren nehmen niemandem den Job weg“, sagt der WKO-Chef. Im Gegenteil: Es fehlen aktuell 220.000 Arbeitskräfte.“

Dazu berichtet **Seniorenbund-Präsidentin Ingrid Korosec** in einem aktuellen Standard-Gastkommentar, dass es dazu eine **Arbeitsgruppe** gebe, in der „Möglichkeiten erarbeitet werden sollen, wie man einerseits pensionsberechtigte Seniorinnen und Senioren länger im Arbeitsprozess halten und wie man sie andererseits dazu motivieren kann, aus dem Ruhestand in den "Unruhestand" zu wechseln.“

Um das zu erreichen, müssten **drei Stellhebel gleichzeitig betätigt werden. Erstens** müssten **altersgerechte Arbeitsplätze** entstehen und mehr Gesundheitsprävention betrieben werden, damit die Menschen auch noch im Alter arbeiten können.

Zweitens muss es **attraktiver werden, über den gesetzlichen Pensionsstichtag hinaus zu arbeiten**. Im aktuellen Bonus-Malus-System würden sich die Menschen eher für die Frühpension als fürs Weiterarbeiten entscheiden. Da müsste man Zu- und Abschläge als Anreize setzen.

Drittens muss sich Arbeit in der Pension stärker lohnen. Viele sind nicht bereit in der Pension zu arbeiten, weil sie **mehrere Hundert Euro an Pensionsbeiträgen** und sonstigen Abgaben zahlen müssen, um ein paar Euro mehr an Pension zu erhalten. So Korosec.

Politik wälzt viele Ideen. Umfragen zeigen Möglichkeiten auf!

Neben der eingangs zitierten Studie hat die WKO kürzlich auch eine **aktuelle Market-Umfrage** in Auftrag gegeben, um zu hören, welche Lösungen sich die betroffenen Unternehmen wünschen würden. Ergebnis der Umfrage war, dass die Stimmung nicht schlecht sei. Trotz Corona-Nachwirkungen, Inflation, stark gestiegener Energiekosten nach dem russischen Überfall auf die Ukraine.

Aber der **Arbeitskräftemangel** wird auch hier als das Hauptthema angegeben, wo der Schuh drückt.

Als Lösung schlagen **82%** der befragten 1.000 Unternehmer und 2.000 Privatpersonen den **Ausbau der Kinderbetreuung** und die besseren Kinderbetreuungszeiten als zentralen Schlüssel zur Reduktion des Fachkräftemangels vor. 72 % der Unternehmer und **81%** der Privaten wünschen sich die **Steuerbefreiung von Überstunden** im Kampf gegen den Fachkräftemangel.

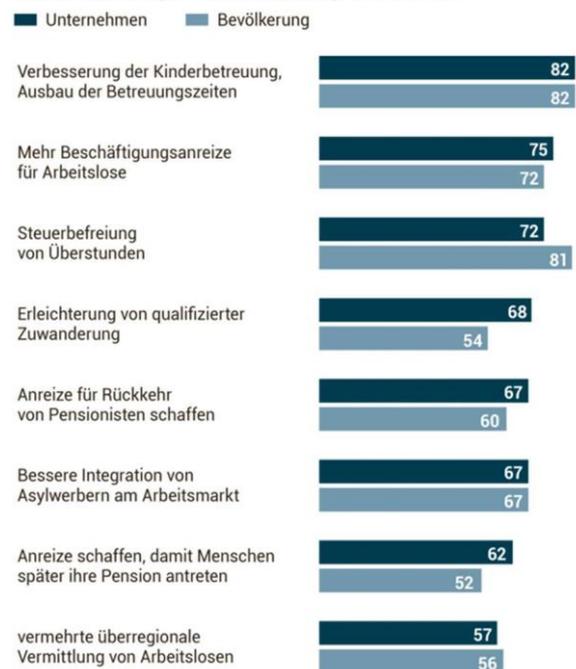
Ähnlich hoch sind die Werte bei „Mehr Beschäftigungsanreize für Arbeitslose“ bzw. „Anreize für Rückkehr von Pensionisten“ oder „Integration Asylwerber am Arbeitsmarkt“.

© Bild: Grafik Kurier

Wie der Fachkräftemangel behoben werden kann



Welche Maßnahmen die österreichischen Unternehmen und die Bevölkerung für sinnvoll halten, Angaben in Prozent



Grafik: Breineder, Quelle: WKO, Befragte: 1.066/Basis: Unternehmen & Bevölkerung

Studie: „Mehr Betreuungsplätze bedeuten nicht, dass Mütter mehr arbeiten gehen“.

Es ist sicher hilfreich, die Steuern und Abgaben für Menschen abzuschaftern, die länger als bis zum 65. Geburtstag arbeiten (wollen). Möglicherweise lassen sich auch mehr Menschen motivieren, mehr Überstunden zu leisten, wenn man sie steuerlich günstiger behandelt.

Die **Hoffnung auf mehr Kindergartenplätze** zu setzen könnte sich **als trügerisch erweisen**. Wir haben bereits im Jahr 2020 aus einer Studie der Universität Zurich zitiert, an der auch Forscher von der London School of Economics, der University of Princeton und der University of Edinburgh mitgearbeitet hatten.

Forschungsthema waren die **Effekte familienpolitischer Maßnahmen in Österreich** der vergangenen 60 Jahren.

Das überraschende Ergebnis: **„Mehr Betreuungsplätze bedeuten nicht, dass Mütter mehr arbeiten gehen“**. Man verglich die Gehaltsentwicklung von Frauen, die ausreichend Betreuungsplätze in ihrem Ort hatten mit Frauen, die auf weniger Betreuungsplätze zurückgreifen konnten. Ergebnis: Die **Gehaltsverluste** der Mütter verlief **in beiden Gruppen gleich**. Der Grund liege darin, dass der größte Teil der Gehaltseinbußen dadurch entstehe, dass Mütter in Karenz gehen und nach der Karenz die Arbeitszeit reduzieren und nur mehr Teilzeit arbeiten, um die Mehrfachbelastung (Job, Familie, Pflege) zu schaffen.

Zum Nachlesen der Fakten zu dieser und einer weiteren Studie, die zeigte, dass **zehn Jahre nach der Geburt** des ersten Kindes das **Erwerbseinkommen** von Frauen in Österreich im Schnitt **um 51 Prozent unter dem Wert** im Jahr **vor der Geburt** liegt, [klicken Sie hier...](#)

Warum vergisst man auf die Betriebliche Vorsorge (BAV)?

Arbeitskräftemangel ist in Österreich ein relativ neues Phänomen. Aber vielleicht hilft es, die **BAV zumindest genauso weit zu verbreiten, wie es im Ausland bereits üblich ist**. Geht es doch darum als Arbeitgeber **für potenzielle Arbeitskräfte attraktiv zu werden** und damit Mitarbeiter anzulocken. Solche Sonderleistungen, im Ausland auch als „fringe benefits“ bezeichnet und üblich, sind häufig der Grund für den Eintritt in ein Unternehmen.

Wir haben in diesem Zusammenhang vor rund einem Jahr das **„Cafeteria-Modell“** vorgestellt und informiert, wie es funktioniert. **Zum Nachlesen** [hier klicken...](#)

Gerade eine betriebliche Vergütungspolitik kann helfen verdiente Mitarbeiter und Fachkräfte **langfristig an das Unternehmen zu binden**. Und könnte vielleicht auch ein Grund dafür sein, warum Mitarbeiter **etwas später in Pension gehen**, weil für jedes Jahr länger arbeiten bekommt man nicht nur ein Mehr an staatlicher Pension, sondern auch das Unternehmen zahlt länger für den Mitarbeiter ein. Und bei wirklich gutverdienenden Angestellten kann die BAV mithelfen, die Pensionslücke jenseits der Höchstbemessungsgrundlage zu reduzieren.

Also eine Fülle von Argumenten für die BAV. Leider hört man hier kaum etwas von der Politik, außer gelegentliche Aussagen, dass man die 2. und 3. Säule attraktiver gestalten sollte.

Somit bleibt es **weiterhin Ihre Aufgabe, werte Berater:innen als aktive Botschafter der Betrieblichen Vorsorge** aufzutreten.

Prüfen Sie, für wen in Ihrer Kundendatei BAV ein nützliches Instrument sein könnte. Erstellen Sie eine Liste an potentiellen BAV-Interessenten und kontaktieren Sie diese. Sollte Ihnen dazu das **Detailwissen oder die Praxis fehlen**, nehmen Sie mit Marktexperten und / oder BAV-Experten der Zurich Kontakt auf. Erarbeiten wir gemeinsam eine Lösung für Ihre Kunden.

Quellen: Kurier.at, DER STANDARD, <http://www.b2b-projekte.at/bav-newsletter.html>

Interessante Links zum Weiterlesen:

- <https://kurier.at/wirtschaft/die-aelteren-nehmen-niemandem-den-job-weg/402356406>
- <https://www.derstandard.at/story/2000145293539/auf-in-den-unruhestand-aber-zu-fairen-konditionen>