

Geschäftszahlen:

BMAW: 2023-0.021.924

BMF: 2023-0.021.920

BMSGPK: 2023-0.022.151

43a/10

Zur Veröffentlichung bestimmt

Vortrag an den Ministerrat

Maßnahmen gegen den Arbeitskräftemangel – „Leistungspaket“

Die österreichische Wirtschaft hat sich gut von der Corona-Pandemie erholt. Durch ein Wirtschaftswachstum in den Jahren 2021 und 2022 von jeweils deutlich über 4 % liegt das Wirtschaftsniveau mittlerweile deutlich über dem Vorkrisenniveau. Insbesondere am Arbeitsmarkt waren Beschäftigungsrekorde und ein Höchststand an offenen Stellen zu verzeichnen.

Um dem Mangel an Arbeits- und Fachkräften Abhilfe zu leisten, hat die Bundesregierung eine Reihe von Maßnahmen auf den Weg gebracht, um unterschiedliche Zielgruppen wie, u.a. Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose durch Qualifizierung und Vermittlung sowie internationale Fachkräfte durch einfacheren und rascheren Arbeitsmarktzugang über die Rot-Weiß-Rot – Karte in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Darüber hinaus bedarf es weiterer Maßnahmen, welche die Effizienz am Arbeitsmarkt stärken und die Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeits- und Fachkräften erhöhen. Sowohl kurzfristig, um den aktuellen Engpass zu lösen, als auch langfristig, um die demografischen Entwicklungen, die in den kommenden Jahrzehnten zu einem Rückgang der Bevölkerung im Erwerbsalter führen werden, abzufedern und auszugleichen. Deshalb sollen positive Anreize zur Leistungserbringung gesetzt werden, welche jene Menschen belohnen, die durch ihre Mehrarbeit einen Beitrag zur Leistungsfähigkeit des Arbeitsmarktes erbringen und dadurch demographische Entwicklungen für den Arbeitsmarkt abfedern.

Die Abdeckung von Mehrbedarf durch Überstunden und Mehrarbeit kann helfen, den Übergang zu einem nachhaltigen Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Einrichtung einer Reformgruppe zur Erarbeitung von Positivanreizen

Daher soll eine Reformgruppe mit den Bundesministern Martin Kocher, Johannes Rauch und Magnus Brunner sowie Wirtschafts- und Arbeitsmarktexperten eingerichtet werden, in denen weitere Maßnahmen diskutiert werden. Diese Reformgruppe soll sich vor allem den aktuell diskutierten Themenfeldern zu Anreizen und damit zur Erhöhung der Zahl der Beschäftigten und des Arbeitsvolumens widmen.

Ein wichtiger Faktor bei der Beschäftigung ist die Erwerbsdauer. Derzeit befinden sich rund 163.000 unselbstständig Beschäftigte über 60, davon rund 18.000 über 65 auf dem heimischen Arbeitsmarkt. Der OECD Vergleich zeigt, dass die Beschäftigungsquoten von 60-64-jährigen mit rund 30 %, sowie von über 65-jährigen mit rund 8 % deutlich unter dem OECD Durchschnitt von 51 % bzw. 20 % liegen und jeweils weniger als halb so hoch sind wie in Deutschland, Schweden oder der Niederlande. Wie viele Menschen dem Arbeitsmarkt länger zur Verfügung stehen würden, hängt von den jeweiligen Voraussetzungen ab. Hier können steuerliche, aber auch andere Aspekte eine Rolle spielen.

Der bestehende Arbeits- und Fachkräftemangel und die hohe Anzahl unbesetzter Stellen werden derzeit unter anderem durch Überstunden der Beschäftigten abgedeckt. Allein im Jahr 2021 wurden laut Statistik Austria 190,6 Millionen Überstunden geleistet, das entspricht in etwa 2,8 Prozent des insgesamt geleisteten Arbeitsvolumens bzw. über 100.000 Jahresvollzeitäquivalenten, die dem Arbeitsmarkt sonst zusätzlich zum bestehenden Arbeits- und Fachkräftemangel fehlen würden.

Eine befristete Besserstellung von Menschen, die Überstunden leisten, kann den notwendigen Handlungsspielraum bieten, der notwendig ist, um der eigentlichen Problematik – dem Mangel an Arbeitskräften – entgegenzuwirken.

Folgende Maßnahmen sollen daher diskutiert werden:

- Attraktivierung der Erwerbstätigkeit parallel zum Bezug einer Eigenpension ab dem Regelpensionsalter
- Erhöhung der Anreize für einen Verbleib im Erwerbsleben über das gesetzliche Pensionsantrittsalter hinaus
- Maßnahmen zur Erhöhung des faktischen Pensionsantrittsalters durch Positivanreize

- Befristete Erhöhung der Anzahl und des Freibetrags für die Steuerbefreiung von Überstundenzuschlägen
- Evaluierung weiterer bestehender Steuerbefreiungen von Lohn- und Gehaltszulagen
- Stipendium für Berufsumsteigerinnen und Berufsumsteiger in die Elementarpädagogik nach dem Vorbild des Pflegestipendiums

Die Reformgruppe soll im ersten Quartal 2023 entsprechende Ergebnisse vorlegen.

Verlängerung, Erhöhung und Ausweitung des Bildungsbonus

Der bereits seit 2020 bewährte Bildungsbonus soll verlängert werden. Die Förderdaten zeigen, dass die durchschnittliche Verweildauer der Personen in den vom AMS beauftragten Kursmaßnahmen im Jahr 2022 um etwa ein Viertel höher war als im Jahr 2019 (ca. 118 vs. 92 Tage). Von besonderer Bedeutung ist dieser Effekt im Hinblick auf die zu bewältigende arbeitsmarktpolitische Herausforderung eines erhöhten Arbeitskräfte- und Fachkräftemangels. In diesem Sinn konnte nach einem vorläufigen Stand der Daten auch die Zahl der in „klassischen“ AMS-Fachkräfteausbildungen (Lehrausbildungen und höhere formale Abschlussformen) geschulten Personen im Jahr 2022 gegenüber dem Vor-Corona-Jahr 2019 um rund 11% auf 57.170 erhöht werden. Seit Einführung des Bildungsbonus im Oktober 2020 haben rund 74.440 Personen bereits davon profitiert, wofür rund 29,3 Mio. Euro ausbezahlt wurden.

Der bestehende Bildungsbonus wird für das Jahr 2023 verlängert werden. Ab dem Jahr 2024 wird der Schulungszuschlag und Bildungsbonus in drei Stufen neu geregelt werden. Für Ausbildungen mit einer Dauer ab vier Monaten gebührt der dreifache Schulungszuschlag (ca. 200€). Für Ausbildungen mit einer Dauer von mindestens einem Jahr der fünffache Schulungszuschlag (ca. 340 Euro), der sich bei einem Grenzbetrag von 1.400 Euro pro Monat einschleift. Menschen mit einem höheren Arbeitslosengeld profitieren jedoch jedenfalls im Ausmaß des dreifachen Schulungszuschlags.

Durch die Verlängerung sowie Erhöhung, jährliche Valorisierung und Ausweitung des Bildungsbonus wird Aus- und Weiterbildung durch AMS-Schulungen attraktiver. Auszubildende werden deutlich besser sozial abgesichert und die Chancen auf einen erfolgreichen Abschluss der Ausbildung wesentlich verbessert. So stellt der Bildungsbonus neu einen wesentlichen Beitrag zur Bewältigung des Arbeitskräftemangels dar.

Auslaufen der geblockten Altersteilzeit

Außerdem soll der Zugang zur geblockten Altersteilzeit schrittweise auslaufen. Die Altersteilzeit wird weiterhin älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglichen, ihre Arbeitszeit für eine gewisse Zeit vor dem Pensionsantritt zu reduzieren, während ein Teil des Lohnunterschiedes durch das Altersteilzeitgeld ausgeglichen wird ohne dass Pensions- oder andere Ansprüche verloren gehen.

Oftmals vereinbaren Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer im Rahmen der Altersteilzeit, dass Beschäftigte eine bestimmte Zeitspanne "voll" weiterarbeiten ("Arbeitsphase") und im darauffolgenden Zeitraum ("Freizeitphase") überhaupt keine Arbeitsleistung mehr erbringen müssen („geblockte Altersteilzeit“). Diese Form der Altersteilzeit entspricht in ihrem Wesen einer vorzeitigen Alterspension, wirkt sich nicht positiv auf den Arbeitsmarkt aus und soll daher nicht weiter aus öffentlichen Mitteln gefördert werden.

Im Übergangsrecht soll der Zugang zu dieser Form der Altersteilzeit durch Anhebung des frühestmöglichen Zugangsalters von derzeit fünf Jahren vor Vollendung des Regelpensionsalters, um sechs Monate pro Kalenderjahr, beginnend mit 1. Jänner 2024, angehoben werden.

Wir stellen daher den

Antrag,

die Bundesregierung wolle diesen Bericht zur Kenntnis nehmen.

11. Jänner 2023

Univ.-Prof. Mag. Dr. Martin
Kocher
Bundesminister

Dr. Magnus Brunner, LL.M.
Bundesminister

Johannes Rauch
Bundesminister