

DISKUSSIONSPAPIER

Demografie als Wachstumshemmnis

Arbeitsmarktszenarien für Österreich



Von
Markus Hoch
Philipp Kreuzer

Abschlussdatum
November 2025

Demografie und Arbeitsmarkt: ein Risiko für Österreichs Wachstum

Die demografische Entwicklung gefährdet das Wachstum Österreichs. Zwar gehen aktuelle Prognosen bis 2030 von einem Wachstum der Wirtschaft aus. Hierfür wird aber unter anderem ein steigendes Arbeitsangebot unterstellt. Dies ist vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung alles andere als sicher und erfordert eine stärkere Erwerbsbeteiligung. Wir haben für unterschiedliche Berufe anhand einer Szenariorechnung untersucht, wie sich der Arbeitskräftemarkt bei konstanten Erwerbsquoten und Arbeitszeiten entwickeln würde. Das vorliegende Papier zeigt: Arbeitskräfteengpässe nehmen zu und gefährden das Wachstum. Nicht alle Berufe sind jedoch gleich stark betroffen.

Verschiedene Prognosen gehen davon aus, dass Österreich sowohl beim Bruttoinlandsprodukt (BIP) als auch bei der Beschäftigung Zuwächse verzeichnen wird. So werden bis 2030 für das reale BIP-Wachstum Größenordnungen von rund 1,2 Prozent pro Jahr genannt.¹ Damit verbunden ist ein Beschäftigungsplus von insgesamt gut 200.000 Arbeitsplätzen bzw. 0,7 Prozent jährlich. Diese zusätzlichen Arbeitskräfte tragen wesentlich zur Ausweitung des Arbeitsvolumens bei und leisten somit einen bedeutenden Beitrag zum Wirtschaftswachstum.

Unter den gesetzten Annahmen ist dieses Szenario realistisch. Eine zentrale Voraussetzung ist jedoch die Steigerung des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens. Diese kann entweder durch längere Arbeitszeiten der bereits Beschäftigten und/oder durch eine höhere Zahl an Erwerbstätigen erreicht werden – etwa durch eine bessere Integration von Arbeitslosen oder eine Steigerung der Erwerbsquoten. Beide Wege setzen jedoch voraus, dass ausreichend Personen im erwerbsfähigen Alter zur Verfügung stehen. In Österreich sinkt deren Zahl jedoch deutlich. Ohne eine verstärkte Zuwanderung von Arbeitskräften aus dem Ausland sind für einen Anstieg des Arbeitsvolumens künftig also höhere Erwerbsquoten und/oder längere Arbeitszeiten nötig.

Das vorliegende Papier zeigt anhand einer modellgestützten Szenariorechnung, wie sich das Arbeitskräfteangebot entwickelt, wenn ausschließlich demografische Faktoren berücksichtigt werden – die Erwerbsquoten, Arbeitszeiten und die Integration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt aber konstant bleiben. Auch werden im Zusammenspiel mit der Arbeitsnachfrage die potenziell entstehenden Ungleichgewichte dieses pessimistischen Szenarios aufgezeigt.

Ziel der Analyse ist es, dafür zu sensibilisieren, dass eine Ausweitung des Arbeitskräfteangebots politische und gesellschaftliche Anstrengungen erfordert. Bleiben diese aus, drohen Engpässe am Arbeitsmarkt und Wachstumsverluste. Zudem müssen diese Maßnahmen differenziert gestaltet werden: Es existiert eine Vielzahl von Berufen mit unterschiedlichen Herausforderungen und Entwicklungsperspektiven. Eine pauschale Betrachtung greift daher zu kurz. Modellgestützte Szenarien wie etwa mit dem Prognos-Fachkräftemodell können dabei Orientierung geben.

¹ Arbeitsmarktservice Österreich (2025): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich bis 2030 ([Link](#)).

Bis 2035 sinkt das Arbeitskräfteangebot demografisch bedingt

Das Arbeitskräfteangebot hängt wesentlich von demografischen Faktoren ab. Durch die Alterung der österreichischen Bevölkerung und die anstehenden Pensionierungen der geburtenstarken Jahrgänge sinkt die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter von 5,57 Millionen Personen im Jahr 2023 auf 5,31 Millionen Personen im Jahr 2035. Das entspricht einem Rückgang von 263.000 Personen². In der zugrundeliegenden Hauptvariante der Bevölkerungsprognose ist dabei bereits eine jährliche Nettozuwanderung nach Österreich in Höhe von etwa 30.000 Personen pro Jahr berücksichtigt. Die demografische Entwicklung deutet daher auf einen Rückgang des Arbeitskräfteangebots hin.

Neben dem demografischen Wandel sind in der Realität weitere Faktoren für die Entwicklung des Arbeitskräfteangebots entscheidend. Dazu zählen beispielsweise die Erwerbsquote, der Umfang der präferierten Arbeitszeiten oder das Bildungswahlverhalten. Hierbei unterstellen wir im Rahmen der Szenarien zukünftig bewusst unveränderte Präferenzen und Strukturen.³ Durch die Setzung dieser Annahmen ist die Vorausberechnung des Arbeitskräfteangebots ausschließlich durch demografische Faktoren getrieben. Entsprechend handelt es sich nicht um eine Prognose der wahrscheinlichsten Entwicklung. Stattdessen wird eine hypothetische „was passiert, wenn nichts passiert“-Situation aufgezeigt, in der das Arbeitskräfteangebot lediglich von der demografischen Entwicklung getrieben ist, sich strukturell jedoch nicht an die sich zukünftig verändernde Nachfrage anpasst.

Ausnahme bildet die Berücksichtigung der gesetzlichen Anpassung des Pensionsantrittsalters für Frauen. Seit dem Jahr 2024 wird dieses in Österreich bis zum Jahr 2033 kontinuierlich auf 65 Jahre angehoben.⁴ In den vorliegenden Szenariorechnungen führt dies zu einer steigenden Erwerbsquote von Frauen im Alter von 60 bis 65 Jahren. Datengrundlage dieses modellierten Anstiegs bilden Prognosen von Statistik Austria zu Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Arbeitslose) und zur Bevölkerungszahl insgesamt nach Altersjahren. Dabei wird das Verhältnis von Erwerbstätigen zu Erwerbspersonen konstant gehalten.

Im Ergebnis sinkt das Arbeitskräfteangebot im Zeitraum von 2023 bis 2035 um fast 46.000 Personen auf etwa 4,47 Millionen Personen (Abbildung 1) und damit knapp 84 Prozent der Personen im erwerbsfähigen Alter. Damit handelt es sich gegenüber den letzten Jahren um eine deutliche Trendumkehr, denn abgesehen vom Einbruch aufgrund der Corona-Pandemie sind sowohl das Arbeitskräfteangebot als auch die Beschäftigung seit 2013 konstant gestiegen.

² Statistik Austria (2024): Bevölkerungsprognose 2024, Hauptvariante (gerundete Ergebnisse). Erstellt am 27.11.2024.

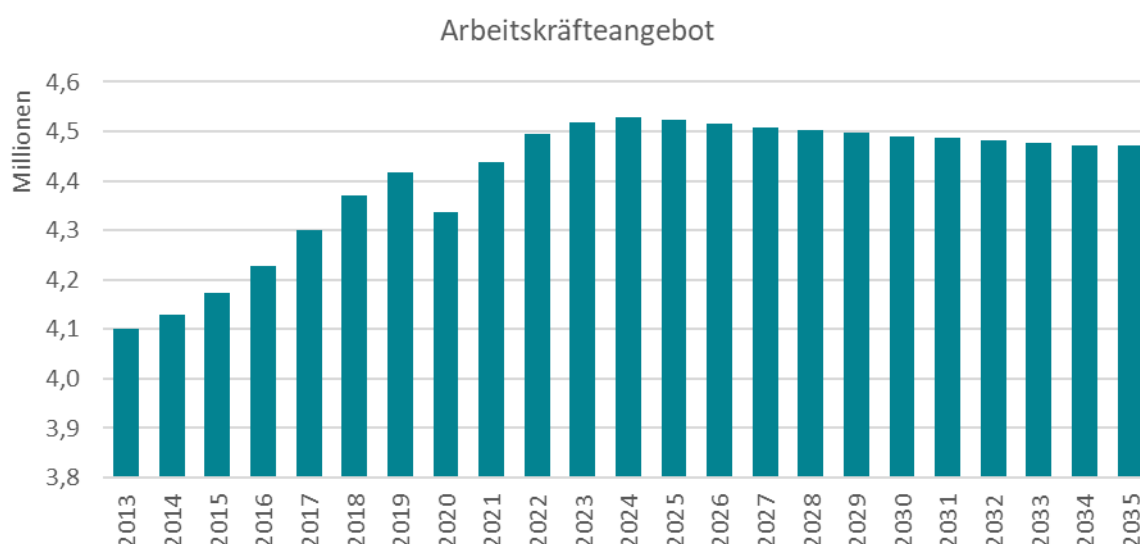
³ Konkret werden die aktuell beobachteten Arbeitszeiten und Erwerbsquoten konstant gehalten. Auch findet kein verstärkter Abbau der Arbeitslosigkeit statt. Zusätzlich unterstellen wir, dass die Bildungspräferenzen der zukünftig in den Arbeitsmarkt eintretenden Nachwuchskräfte den Präferenzen der aktuell 25 bis 35 Jahre alten Personen entsprechen.

⁴ Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2025): Alterspension. ([Link](#)).

Bei der Interpretation dieser Ergebnisse gilt es zu beachten, dass das Angebot ohne die im Szenario erfolgte Anpassung der Erwerbsquote bei Frauen zwischen 60 und 65 Jahren im betrachteten Zeitraum noch deutlich stärker zurückgehen würde.

Abbildung 1: Das Arbeitskräfteangebot sinkt bis 2035

Entwicklung des Arbeitskräfteangebots in Österreich unter Berücksichtigung des steigenden Pensionsalters für Frauen und der Annahme ansonsten konstanter Erwerbsquoten und Arbeitszeiten, in Tsd. Personen



Quelle: eigene Berechnungen auf Grundlage von LFS und STATCube 2025

© Prognos 2025

Selbst bei einer pessimistischen Entwicklung der Nachfrage entstehen Engpässe

Der zu erwartende Rückgang des Arbeitskräfteangebots erscheint zunächst gering. Ob das Arbeitskräfteangebot künftig einen limitierenden Faktor für das österreichische Wirtschaftswachstum darstellen wird, hängt jedoch zum einen von der Höhe der Arbeitskräftenachfrage seitens der heimischen Unternehmen ab. Ein rückläufiges Angebot wird aus Unternehmenssicht vor allem dann kritisch, wenn offene Stellen nicht mehr mit ausreichend qualifizierten Arbeitskräften besetzt werden können. Zum anderen hängt es von der Veränderung in der Zusammensetzung der verfügbaren Arbeitskräfte ab (s. nächster Abschnitt).

Darüber hinaus ist die Bedeutung des Arbeitsmarktes für das Wirtschaftswachstum eng mit der Entwicklung der Arbeitsproduktivität verknüpft. So kann es – etwa durch Investitionen in effizientere Technologien und Maschinen – auch bei konstanter oder sinkender Beschäftigung zu

Wirtschaftswachstum kommen, sofern die Produktivitätssteigerungen entsprechend hoch ausfallen.

Um zu prüfen, ob die im vorangegangenen Abschnitt skizzierte Entwicklung des Arbeitskräfteangebots zu Ungleichgewichten und damit zu einem Risiko für das Wirtschaftswachstum führen könnte, wird im Folgenden ein hypothetisches Nachfrageszenario entworfen. Dieses wird auf Ebene einzelner Berufe dem erwarteten Angebot gegenübergestellt.

Hypothetisches Szenario einer konstanten Arbeitskräftenachfrage

Die Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage seitens der Unternehmen hängt von einer Vielzahl von Rahmenbedingungen sowie der Einschätzung der Unternehmen zum wirtschaftlichen Ausblick ab. Insbesondere vor dem Hintergrund der aktuellen geopolitischen Lage sowie der Diskussionen über Zölle und Handelshemmnisse bestehen derzeit große Unsicherheiten. Entsprechend unterschiedlich fallen die Einschätzungen zur künftigen Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage aus – zudem sind einzelne Branchen in unterschiedlichem Maße betroffen.

Im Rahmen dieses Diskussionspapiers wird ein hypothetisches Szenario betrachtet, in dem der wirtschaftliche Ausblick der Unternehmen pessimistisch ausfällt, kein weiterer Personalaufbau stattfindet und stattdessen von einer konstanten Nachfrage nach Arbeitskräften ausgegangen wird. Diese Annahme ist bewusst pessimistisch und stark vereinfacht, im Kontext der zentralen Fragestellung des Diskussionspapiers aber sehr zweckmäßig. So wird deutlich, in welchen Segmenten des Arbeitsmarkts selbst ohne zusätzliche Nachfrage bereits Engpässe entstehen werden – sofern es nicht gelingt, den im Szenario angenommenen Rückgang des Arbeitskräfteangebots abzumildern. In einem optimistischeren wirtschaftlichen Ausblick würde die Arbeitskräftenachfrage der Unternehmen steigen.

Strukturelle Arbeitsmarkttrends der vergangenen Jahre werden jedoch auch in diesem vereinfachten Nachfrageszenario auf Branchen- und Berufsebene berücksichtigt. Die Umsetzung erfolgt in zwei Schritten:

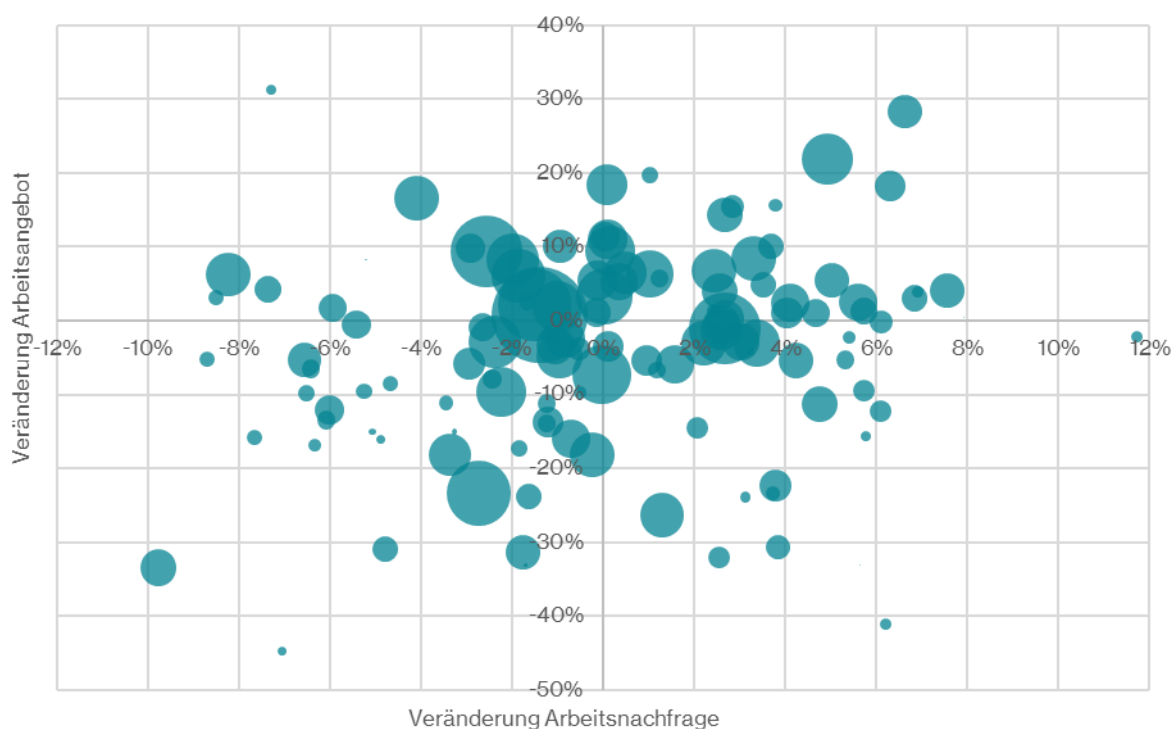
1. **Branchenanteile:** Zunächst werden die zuletzt beobachteten Entwicklungen bei den Anteilen einzelner Branchen an der Gesamtbeschäftigung fortgeschrieben. Steigt beispielsweise der Anteil einer Branche von 3 auf 4 Prozent, wird angenommen, dass sich dieser Trend zunächst fortsetzt, jedoch im Zeitverlauf graduell abschwächt.
2. **Berufsspezifische Entwicklung:** Anschließend wird innerhalb jeder Branche die berufsspezifische Nachfrageentwicklung weitergeführt. So ist etwa der Anteil von IT-Berufen in verschiedenen Branchen deutlich gestiegen. Für diese Berufsuntergruppen wird im Szenario ein weiterhin wachsender Anteil unterstellt – ebenfalls mit einer allmählichen Abschwächung des Trends über die Zeit.

Die Nachfrage- und Angebotsentwicklung unterscheiden sich stark je Beruf

In der folgenden Abbildung wird für jede Berufsuntergruppe die zukünftige Entwicklung von Arbeitsangebot und -nachfrage basierend auf den zugrunde liegenden Szenarioannahmen gegenübergestellt. Jeder Punkt in der Grafik steht für einen spezifischen Beruf. Die Größe des Punktes zeigt, wie viele Menschen aktuell in diesem Beruf tätig sind: Je größer der Punkt, desto mehr Beschäftigte gibt es derzeit in diesem Berufsfeld. Die Position im Koordinatensystem wiederum veranschaulicht die prozentuale Veränderung von Angebot und Nachfrage für den jeweiligen Beruf im betrachteten Zeitraum.

Abbildung 2: In einigen Berufsuntergruppen entsteht ein potenzieller Arbeitskräftemangel

Veränderung von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage in Österreich zwischen 2023 und 2035, in Prozent, nach 130 Berufsuntergruppen



Quelle: eigene Berechnungen auf Grundlage von LFS und STATCube 2025

© Prognos 2025

Die Spannweite der Angebotsveränderungen reicht von -45 Prozent bis +31 Prozent, die der Nachfrageveränderungen von -10 Prozent bis +12 Prozent. Deutlich wird, dass die Bandbreite der prozentualen Veränderungen auf Seiten des Angebots wesentlich ausgeprägter ist als auf Seiten der Nachfrage.⁵ Potenzielle Ungleichgewichte in den betrachteten Szenarien entstehen demnach überwiegend durch Veränderungen im Angebot – primär durch die demografischen Entwicklungen, sich dadurch ergebende strukturelle Verschiebungen in der

⁵ Dies wäre in ähnlichem Ausmaß auch der Fall, wenn im betrachteten Szenario keine Konstanz bei der aggregierten Arbeitskräftenachfrage unterstellt würde. Stattdessen würde sich die Bandbreite in einem Szenario mit stärkerer (schwächerer) Arbeitskräftenachfrage lediglich nach oben (unten) verschieben.

Qualifikationslandschaft oder die Berücksichtigung des erhöhten Pensionsantrittsalters der Frauen. Ebenfalls wird sichtbar, dass in mehr Berufsuntergruppen mit einem sinkenden als einem steigenden Angebot zu rechnen ist. Auch handelt es sich dabei oft um Berufe mit vielen Beschäftigten.

Während einige Berufsuntergruppen sowohl beim Angebot als auch bei der Nachfrage wachsen, zeigen andere Berufsuntergruppen Rückgänge oder gegenläufige Entwicklungen. So lässt sich die Abbildung entsprechend der vier verschiedenen möglichen Kombinationen aus jeweils steigender/sinkender Nachfrage und steigendem/sinkendem Angebot in vier Quadranten aufteilen.

Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass ein rückläufiges Arbeitsangebot nicht zwangsläufig kritisch zu bewerten ist – insbesondere dann nicht, wenn auch die Nachfrage nach der entsprechenden Berufsuntergruppe sinkt. Genau dieses Muster zeigt sich bei den Berufsuntergruppen im unteren linken Quadranten der Abbildung: Hier gehen sowohl das Angebot als auch die Nachfrage spürbar zurück. In solchen Fällen kann sich der Arbeitsmarkt trotz rückläufiger Zahlen in einem ausgewogenen Zustand befinden, da Angebot und Nachfrage sich im Gleichklang entwickeln.

Diese Beobachtung unterstreicht die Bedeutung einer differenzierten, berufsspezifischen Analyse für die Bewertung zukünftiger Arbeitsmarktentwicklungen und die Ableitung geeigneter Strategien zur Fachkräftesicherung. Pauschale Aussagen greifen hier zu kurz, denn entscheidend ist es, die jeweiligen Konstellationen im Detail zu betrachten.

Je nachdem, in welchem Quadranten sich eine Berufsuntergruppe befindet – ob mit steigendem Angebot und steigender Nachfrage, sinkendem Angebot und sinkender Nachfrage oder mit gegenläufigen Trends – ergeben sich unterschiedliche Handlungsbedarfe. Während in einigen Fällen Qualifizierungsmaßnahmen oder Umschulungen im Vordergrund stehen, können in anderen Bereichen gezielte Anreize zur Berufswahl oder zur Bindung von Fachkräften erforderlich sein.

Relevanz berufsspezifischer Analysen: Zwei konkrete Beispiele

Wie sich diese unterschiedlichen Kombinationen verschiedener Angebots- und Nachfrageentwicklungen konkret auf den Arbeitsmarkt auswirken, lässt sich an ausgewählten Berufsuntergruppen exemplarisch nachvollziehen. Die folgenden Beispiele verdeutlichen die Zusammenhänge zwischen demografischen Strukturen, Qualifikationsprofilen und Nachfragetrends sowie deren Auswirkungen auf das Ausmaß und die Art des Fachkräfteengpasses.

Bei Fahrerinnen und Fahrern schwerer Lastwagen und Busse steigt der Engpass

Die Berufsuntergruppe 833 *Fahrerinnen und Fahrer schwerer Lastwagen und Busse* umfasst in der ÖISCO sowohl Bus- und Straßenbahnfahrerinnen und -fahrer als auch Lastkraftwagenfahrerinnen und -fahrer. Der erwartete Rückgang des Fachkräfteangebots um knapp 18 Prozent bis zum Jahr 2035 steht einer stagnierenden Nachfrage gegenüber. Dieses Ungleichgewicht in der Entwicklung führt zu zunehmenden Fachkräfteengpässen in der Berufsuntergruppe.

Die Projektion eines bis 2035 zunehmenden Fachkräfteengpasses in dieser Berufsuntergruppe lässt sich unmittelbar aus deren demografischer Zusammensetzung ableiten. Bereits im Jahr 2022 zeigte sich eine überdurchschnittlich seniore Beschäftigtenstruktur: Rund 60 Prozent der Erwerbstätigen waren älter als 45 Jahre, während die jüngeren Alterskohorten (unter 35 Jahren) deutlich unterrepräsentiert waren.⁶ Im Vergleich zu anderen Berufsuntergruppen ist diese Altersverteilung überdurchschnittlich unausgewogen und deutet auf einen bevorstehenden, strukturell bedingten hohen Ersatzbedarf hin.

Ergebnis dieser demografischen Entwicklung in der Berufsuntergruppe ist, dass in den kommenden zehn bis fünfzehn Jahren ein erheblicher Teil der derzeit Beschäftigten altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden wird. Der Nachwuchs wird die Abgänge voraussichtlich nicht ausgleichen können. Diese Entwicklung wird durch branchenspezifische Faktoren wie unregelmäßige Arbeitszeiten zusätzlich verstärkt. Rekrutierungsprobleme sind daher bereits heute sichtbar und dürften sich ohne Gegenmaßnahmen bis 2035 deutlich verschärfen.

Für IT-Fachkräfte liegt trotz Nachfragewachstum kein Engpass vor

Die Berufsuntergruppe 251 *Entwicklerinnen und Entwickler, Analytikerinnen und Analytiker von Software und Anwendungen* ist in der ÖISCO eine der Berufsuntergruppen, in die IT-Fachkräfte eingeordnet werden. Die Nachfrage nach IT-Fachkräften nimmt selbst in dem pessimistisch gewählten Szenario aufgrund der weiter zunehmenden Digitalisierung in verschiedenen Branchen bis zum Jahr 2035 um knapp 6 Prozent zu. Dem gegenüber steht im betrachteten Szenario aber ein Wachstum des Fachkräfteangebots um knapp 22 Prozent. Im Ergebnis besteht bis 2035 in der Berufsuntergruppe kein rechnerischer Fachkräfteengpass bzw. aktuell bestehende Engpässe werden abgeschwächt.

Die günstige demografische Struktur erklärt die stabile Fachkräftesituation der Berufsuntergruppe. Mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil jüngerer Erwerbspersonen und einem vergleichsweise geringen Anteil seniorer Beschäftigter unterscheidet sich diese Berufsuntergruppe deutlich von den meisten traditionellen Industrie- und Handwerksberufen.⁷ Der Altersaufbau ist geprägt durch starke Jahrgänge im mittleren Erwerbsalter (25 bis 44 Jahre) und einen relativ kleinen Anteil älterer Beschäftigter. Gemäß den Szenarioannahmen gibt es hier zukünftig einen kontinuierlichen Zuwachs junger Fachkräfte aus Ausbildung und Hochschulen.

⁶ Eichmann, Hubert et al. Grüne Berufswanderkarten Für Den Sozialen Und Ökologischen Umbau. Wien: Verlag Arbeiterkammer Wien, 2025 ([Link](#)).

⁷ Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (2023): Arbeitsmarkt 2030 – Rückschlüsse für Österreich ([Link](#)).

Die Berufsuntergruppe profitiert von der wachsenden Attraktivität digitaler Berufe. Auch die hohe Anschlussfähigkeit an internationale Arbeitsmärkte und die Möglichkeit ortsunabhängiger Beschäftigung wirken stabilisierend auf das Fachkräftepotenzial. Die zentrale Herausforderung in dieser Berufsuntergruppe liegt vielmehr in der fortlaufenden Anpassung von Kompetenzen an technologische Entwicklungen, weniger in der quantitativen Verfügbarkeit von Arbeitskräften.

Fazit

Verschiedene Prognosen erwarten für die kommenden Jahre ein solides Wachstum der österreichischen Wirtschaft. Voraussetzung für den hierfür benötigten Beschäftigungsanstieg ist jedoch eine Ausweitung des verfügbaren Arbeitskräfteangebots. Dem steht allerdings ein deutlicher Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter gegenüber. Unter der Annahme konstanter Erwerbsquoten und Arbeitszeiten würde dies im gleichen Zeitraum zu einem Rückgang des Arbeitskräfteangebots um knapp 46.000 Personen führen. Wird unterstellt, dass für ein BIP-Wachstum in einer Größenordnung von jährlich rund 1,2 Prozent bis zum Jahr 2035 zusätzlich insgesamt 200.000 Beschäftigte benötigt werden, so fehlen für dieses Ziel etwa 246.000 Arbeitskräfte. Ohne die Erhöhung des Pensionsantrittsalters bei Frauen auf 65 Jahre würde diese Lücke im betrachteten Szenario noch deutlich steigen.

Entsprechend sind gezielte Maßnahmen erforderlich, die das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen erhöhen – etwa durch längere durchschnittliche Arbeitszeiten, eine stärkere Erwerbsbeteiligung oder ein effizienteres Matching von Arbeitslosen und offenen Stellen. Diese Strategien sind jedoch komplex und greifen nur, wenn sie differenziert und berufsbezogen umgesetzt werden. Denn die Herausforderungen am Arbeitsmarkt sind nicht überall gleich: Die Entwicklungen in einzelnen Berufen und Branchen verlaufen höchst unterschiedlich. Die Ergebnisse des Prognos-Fachkräftemodells (Skilled-worker Model) zeigen deutlich, wie vielfältig die berufsspezifischen Teilarbeitsmärkte sind und wie stark ihre jeweiligen Dynamiken voneinander abweichen.

Szenariorechnungen wie diese ermöglichen eine differenzierte Einschätzung individueller Betroffenheiten und bieten politischen Entscheidungsträgern eine fundierte Grundlage für arbeitsmarktpolitische Weichenstellungen. Mit dem Skilled-worker Model können solche Analysen für bis zu 27 Länder und auf Ebene von 130 Berufsuntergruppen der ISCO durchgeführt werden – unter Berücksichtigung sowohl nationaler Rahmenbedingungen als auch länderübergreifender Abhängigkeiten.

Wie kommen wir auf diese Ergebnisse?

RECHENMODELL

Das Prognos-Fachkräftemodell (Skilled-worker Model)

Das Fachkräftemodell von Prognos bildet seit vielen Jahren die quantitative Grundlage unserer Analysen zur Entwicklung des Arbeitsmarkts in Deutschland und seinen Regionen. Auf Basis der bewährten Modellogiken wurden zahlreiche Studien durchgeführt, die wertvolle Erkenntnisse sowohl für relevante Stakeholder als auch für die interessierte Öffentlichkeit geliefert haben. Das Modell wurde nun auf die Länder der Europäischen Union ausgeweitet. Dadurch lassen sich für jedes Land strukturelle Veränderungen in der Nachfrage und im Angebot von Arbeitskräften quantifizieren sowie potenziell entstehende Ungleichgewichte auf Berufsebene identifizieren.

Im ersten Schritt wird die zukünftige Nachfrage nach Arbeitskräften nach Berufsuntergruppen der ISCO (International Standard Classification of Occupations) ermittelt – auf Basis einer branchenspezifischen Prognose der wirtschaftlichen Entwicklung (Die für alle EU-Länder erstellte DINOS-Prognose von Prognos). Hierfür wird u. a. für jedes Land die aus der EU labour force survey errechnete branchenspezifische Aufteilung der Beschäftigten auf Berufsuntergruppen und Qualifikationsniveaus herangezogen. So lässt sich bestimmen, wie sich Umfang und Struktur der Arbeitskräftenachfrage verändern.

Im zweiten Schritt wird das potenzielle Arbeitskräfteangebot projiziert – ebenfalls nach Berufsuntergruppen der ISCO. Dabei wird angenommen, dass die aktuelle Angebotsstruktur konstant bleibt - beispielsweise hinsichtlich der Erwerbsquoten, Berufs- und Ausbildungspräferenzen oder der Arbeitszeiten. Diese Projektion zeigt, wie sich das Angebot allein durch demografische Entwicklung verändert, ohne Anpassungen an die Nachfrage.

Im dritten Schritt werden Angebot und Nachfrage gegenübergestellt, um den Anpassungsbedarf je Berufsuntergruppe zu quantifizieren. So werden Ausmaß und Struktur der potenziell entstehenden Arbeits- und Fachkräfteungleichgewichte sichtbar.

Weitere Informationen und detailliertere Hinweise zur Prognos Modelllandschaft finden sich hier: <https://www.prognos.com/de/modelllandschaft>.

Köpfe bei Prognos

Projektleitung



Markus Hoch
Senior Projektleiter
+49 173 29 25 326
markus.hoch@prognos.com



Philipp Kreuzer
Projektleiter
+49 172 40 22 199
philipp.kreuzer@prognos.com

Kontakt für Presseanfragen



Tina Laubscher
Themenleiterin Pressearbeit
+49 30 58 70 89 118
presse@prognos.com

Impressum

Demografie als Wachstumshemmnis

Arbeitsmarktszenarien für Österreich

Herausgeber

Prognos AG
Heinrich-von-Stephan-Str. 17
79100 Freiburg
Telefon: +49 761 7661164-810
E-Mail: info@prognos.com
www.prognos.com

Kontakt

Markus Hoch (Projektleitung)
Telefon: +49 173 29 25 326
E-Mail: markus.hoch@prognos.com

Satz und Layout: Prognos AG
Bildnachweis: © picture alliance - CHROMORANGE - Michael Bihlmayer
Stand: November 2025
Copyright: 2025, Prognos AG

Alle Inhalte dieses Werkes, insbesondere Texte, Abbildungen und Grafiken, sind urheberrechtlich geschützt. Das Urheberrecht liegt, soweit nicht ausdrücklich anders gekennzeichnet, bei der Prognos AG. Jede Art der Vervielfältigung, Verbreitung, öffentlichen Zugänglichmachung oder andere Nutzung bedarf der ausdrücklichen, schriftlichen Zustimmung der Prognos AG.

Disclaimer: This paper is based on data from Eurostat, EU labour force survey. The responsibility for all conclusions drawn from the data lies entirely with the authors

Zitate im Sinne von § 51 UrhG sollen mit folgender Quellenangabe versehen sein: Prognos AG (2025): Demografie als Wachstumshemmnis - Arbeitsmarktszenarien für Österreich.