



# Was lässt sich aus der Altersstruktur von Belegschaften für den Arbeitskräftebedarf der Zukunft ableiten?

Eine Altersstrukturanalyse österreichischer Unternehmen (Modul 2)

**Julia Bock-Schappelwein, Ulrike Huemer, Walter Hyll**

---

EDV: Georg Böhs

Wissenschaftliche Assistenz: Anna Brunner

Oktober 2021

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

# Was lässt sich aus der Altersstruktur von Belegschaften für den Arbeitskräftebedarf der Zukunft ableiten?

Eine Altersstrukturanalyse österreichischer Unternehmen  
(Modul 2)

**Julia Bock-Schappelwein, Ulrike Huemer, Walter Hyll**

**Oktober 2021**

---

**Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung  
Im Auftrag des Beirates für Wirtschafts- und Sozialfragen**

Begutachtung: Thomas Horvath  
EDV: Georg Böhs  
Wissenschaftliche Assistenz: Anna Brunner

Die vorliegende Studie beleuchtet den Veränderungsprozess in der Alterszusammensetzung der unselbständig Beschäftigten in Österreich im Zeitverlauf sowie spezifische Merkmalausprägungen zur Altersstruktur der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene. Aus diesem Perspektivenmix werden Hinweise auf die Schwerpunkte in der Alterszusammensetzung in betrieblichen Belegschaften dargestellt, Auffälligkeiten angezeigt bzw. vorausschauend abgeleitet, wo aufgrund der gegenwärtigen Altersstruktur der Beschäftigung potentieller Handlungsbedarf mit Blick auf den Arbeitskräftebedarf in den nächsten Jahren entstehen wird.

2021/2/S/WIFO-Projektnummer: 13219

© 2021 Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Medieninhaber (Verleger), Herausgeber und Hersteller: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung,  
1030 Wien, Arsenal, Objekt 20 • Tel. (+43 1) 798 26 01-0 • <https://www.wifo.ac.at/> • Verlags- und Herstellungsort: Wien

Verkaufspreis: 50 € • Kostenloser Download: <https://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/66842>

|  |            |
|--|------------|
| <b>Inhalt</b>  |            |
| <b>Executive Summary – Deutsch</b>   | <b>III</b> |
| <b>Executive Summary – English version</b>                                     | <b>V</b>   |
| <b>1. Einleitung</b>   | <b>1</b>   |
| <b>2. Literaturüberblick</b>   | <b>2</b>   |
| <b>3. Ausgangspunkt: Zahlen und Fakten zur demographischen Entwicklung</b>     | <b>3</b>   |
| 3.1 Wohnbevölkerung  | 3          |
| 3.2 Erwerbsbeteiligung   | 4          |
| 3.3 Unselbständige Beschäftigung   | 13         |
| 3.4 Vorausschau bis 2040   | 14         |
| <b>4. Merkmale der Alterszusammensetzung betrieblicher Belegschaften</b>       | <b>15</b>  |
| 4.1 Eigenschaften  | 16         |
| 4.2 Handlungsbedarf  | 18         |
| <b>5. Altersstrukturmerkmale der unselbständig Beschäftigten in Österreich</b> | <b>18</b>  |
| 5.1 Zeitverlauf  | 18         |
| 5.2 Branchen   | 20         |
| 5.3 Bundesländer   | 25         |
| 5.4 Berufe   | 27         |
| <b>6. Altersstrukturanalyse auf Betriebsebene</b>                              | <b>29</b>  |
| 6.1 Daten  | 29         |
| 6.2 Kategorisierung  | 30         |
| 6.3 Ergebnisse   | 33         |
| 6.3.1 Betriebliche Merkmale: Personalumschlag und Unternehmensdemographie      | 35         |
| 6.3.2 Branche  | 39         |
| 6.3.3 Betriebsgröße  | 41         |
| 6.3.4 Bundesland   | 43         |
| 6.3.5 Merkmalskombinationen  | 44         |
| <b>7. Schlussfolgerungen und Ableitungen</b>                                   | <b>57</b>  |
| <b>Literaturhinweise</b>   | <b>60</b>  |
| <b>Anhang</b>  | <b>62</b>  |

## Verzeichnis der Abbildungen

|               |   |    |
|---------------|---|----|
| Abbildung 1:  | Lebendgeborene in Österreich  | 3  |
| Abbildung 2:  | Österreichische Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren                                 | 4  |
| Abbildung 3:  | Entwicklung des Pensionsantrittsalters (Direktpensionen in der Pensionsversicherung insgesamt)                    | 5  |
| Abbildung 4:  | (Potenzielles) Einstiegsalter in den Arbeitsmarkt   | 7  |
| Abbildung 5:  | Erwerbsquoten nach Alter und Geschlecht in Österreich   | 17 |
| Abbildung 6:  | Erwerbsquoten nach Alter, Geschlecht und höchster abgeschlossener Ausbildung in Österreich                        | 18 |
| Abbildung 7:  | Erwerbstätigenquoten nach Alter, Geschlecht und höchster abgeschlossener Ausbildung in Österreich                 | 20 |
| Abbildung 8:  | Altersstruktur der unselbständig Beschäftigten in Österreich nach (breiten) Altersgruppen                         | 23 |
| Abbildung 9:  | Bevölkerungsvorausschau bis 2040  | 24 |
| Abbildung 10: | Idealtypische Altersstrukturen von Belegschaften  | 27 |
| Abbildung 11: | Altersstruktur der unselbständig Beschäftigten in Österreich  | 29 |
| Abbildung 12: | Altersstruktur der unselbständig Beschäftigten nach Branchen  | 31 |
| Abbildung 13: | Altersstruktur der unselbständig Beschäftigten nach Bundesländern   | 35 |
| Abbildung 14: | Altersstruktur der unselbständig Beschäftigten in ausgewählten Berufsgruppen                                      | 37 |
| Abbildung 15: | Verteilung der Beschäftigung nach Altersstrukturtypen   | 44 |
| Abbildung 16: | Verteilung der Personalumschlagsdynamik nach Altersstrukturtyp  | 46 |
| Abbildung 17: | Verteilung der Betriebe nach Bestandsdauer und Altersstrukturtyp  | 47 |
| Abbildung 18: | Verteilung der Altersstrukturtypen nach Personalumschlagsdynamik und Betriebsalter                                | 47 |
| Abbildung 19: | Verteilung der Altersstrukturtypen nach Branche   | 49 |
| Abbildung 20: | Verteilung der Altersstrukturtypen nach Betriebsgröße   | 51 |
| Abbildung 21: | Altersstruktur der unselbständigen Beschäftigung nach Betriebsgröße   | 51 |
| Abbildung 22: | Altersstruktur der unselbständig Beschäftigten in Kleinbetrieben  | 52 |
| Abbildung 23: | Verteilung der Altersstrukturtypen nach Bundesland  | 53 |
| Abbildung 24: | Verteilung der Altersstrukturtypen nach Branche und Betriebsgröße   | 57 |
| Abbildung 25: | Verteilung der Altersstrukturtypen nach Betriebsgröße und Bundesland  | 60 |
| Abbildung 26: | Verteilung der Altersstrukturtypen nach Branche und Bundesland in der Betriebsgrößenklasse 10 bis 49 Beschäftigte | 64 |

## Verzeichnis der Übersichten

|              |  |    |
|--------------|--|----|
| Übersicht 1: | Verteilung der Betriebe nach Betriebsgröße und Versicherungsträger     | 30 |
| Übersicht 2: | Altersstrukturtypen in den untersuchten Betrieben                      | 33 |
| Übersicht 3: | Durchschnittsalter bei Neuzuerkennungen von Pensionen                  | 62 |
| Übersicht 4: | Verteilung der Altersstrukturtypen nach betrieblichen Merkmalen (2019) | 63 |

## Executive Summary – Deutsch

Die vorliegende Studie beleuchtet den Veränderungsprozess in der Alterszusammensetzung der unselbständig Beschäftigten in Österreich im Zeitverlauf sowie spezifische Merkmalsausprägungen zur Altersstruktur der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene. Aus diesem Perspektivenmix werden Hinweise auf die Schwerpunkte in der Alterszusammensetzung in betrieblichen Belegschaften dargestellt, Auffälligkeiten angezeigt bzw. vorausschauend abgeleitet, wo aufgrund der gegenwärtigen Altersstruktur der Beschäftigung potenzieller Handlungsbedarf mit Blick auf den Arbeitskräftebedarf in den nächsten Jahren entstehen wird.

Kernelement der Analyse der Altersstruktur auf betrieblicher Ebene ist die Typologisierung der Alterszusammensetzung der Belegschaft im Betrieb. Die für die vorliegende Analyse angepasste Typologie unterscheidet zwischen sechs verschiedenen Altersstrukturtypen: jugend-, mitten-, alterszentriert, balanciert, bipolar und unspezifisch. Betriebe mit jugendzentrierter Altersstruktur zeichnen sich durch einen sehr hohen Anteil an jungen Arbeitskräften aus, während der Anteil älterer Arbeitskräfte vergleichsweise niedrig ausfällt. Bei der mittenzentrierten Altersstruktur liegt der Schwerpunkt auf der mittleren Altersgruppe, bei der alterszentrierten Altersstruktur bei den älteren Arbeitskräften. Die balancierte Altersstruktur kennzeichnet annähernd gleich stark vertretene Altersgruppen. In Betrieben mit bipolarer Belegschaftsstruktur konzentriert sich die Belegschaft sowohl auf jüngere als auch ältere Arbeitskräfte. Betriebe mit einer unspezifischen Altersstruktur haben weder einen ausgeprägten Fokus auf jüngere und/oder ältere Arbeitskräfte bzw. Arbeitskräfte im mittleren Alter, noch ist das Haupterwerbssalter innerhalb ihrer Belegschaft stark akzentuiert.

Die Analyse umfasst alle Betriebe in Österreich im Jahr 2019, deren Arbeitskräfte bei der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) versichert sind und mindestens 10 Arbeitskräfte beschäftigen, d. s. 45.217 Betriebe mit insgesamt 2,566 Mio. unselbständig Beschäftigten (das entspricht gut 80% der unselbständigen Beschäftigung).

Zwei Drittel dieser Betriebe weisen eine Altersstruktur mit ausgeprägtem Schwerpunkt auf – ihre Belegschaft ist entweder jugendzentriert (29,5%), mittenzentriert (24,0%) oder alterszentriert (13,9%). Balancierte Betriebe, für die eine ausgewogene Altersverteilung der Beschäftigten kennzeichnend ist, stellen nur 3,6% aller untersuchten Betriebe. Eine bipolare Altersstruktur haben lediglich 2,4% der Betriebe. Die verbleibenden 26,6% der Betriebe weisen keinen spezifischen Altersschwerpunkt auf, d. h. ihre Altersstruktur gestaltet sich unspezifisch.

Betriebe mit einer jugendzentrierten Belegschaftsstruktur haben nicht nur eine vergleichsweise junge Belegschaft, sondern oftmals auch einen relativ hohen Personalumschlag (vor allem im Tourismus) oder finden sich häufig in Wirtschaftsbereichen, die an Bedeutung gewinnen und entsprechenden Arbeitskräftebedarf haben (z. B. freiberufliche und wissenschaftliche Dienstleistungen, IKT-Bereich). Demgegenüber haben Betriebe mit einer alterszentrierten Belegschaft vergleichsweise seltener einen hohen Personalumschlag; sie zeichnen sich vielmehr durch eine stabile Beschäftigungssituation aus, in der Belegschaft und Betrieb gemeinsam älter geworden sind. Betriebe mit einer jugendzentrierten Belegschaftsstruktur sind oftmals auch eher erst seit kürzerer Zeit bestehende Betriebe, wohingegen alterszentrierte Betriebe auch relativ häufiger alteingesessene Betriebe sind. Bei den Betrieben mit einer balancierten Altersstruktur handelt es sich ebenfalls relativ häufig um alteingesessene Betriebe.

Die Verteilung der altersspezifischen Betriebstypen zeigt klare branchenspezifische Muster. Allerdings gibt es auch innerhalb von Branchen eine Heterogenität, die mithin auch einen gewissen Gestaltungsspielraum von Betrieben zum Ausdruck bringt. Differenziert nach Branchen ist der Anteil von Betrieben mit jugendzentrierter Altersstruktur im Tourismus am höchsten und in der Energieversorgung, im Verkehr und bei den Finanzdienstleistungen vergleichsweise am niedrigsten; mittenzentrierte Betriebe finden sich vergleichsweise häufig in der Wasserversorgung, im Verkehrswesen und in den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, am seltensten im Tourismus. Alterszentrierte Belegschaften finden sich neben der öffentlichen Verwaltung in der Energieversorgung, bei den Finanzdienstleistungen, im Verkehrswesen, im Grundstücks- und Wohnungswesen, in den sonstigen Dienstleistungen, aber auch im Gesundheits- und Unterrichtswesen und kaum im Tourismus, im Bauwesen, im IKT-Bereich, in den freiberuflichen und sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen. Nach Betriebsgrößenklassen zeigen sich dagegen kaum nennenswerte Unterschiede in der Verteilung der Altersstrukturtypen nach Betriebsgröße außer bei der Bedeutung balancierter Altersstrukturen, die in größeren Betrieben vergleichsweise häufiger auftreten.

## Executive Summary – English version

This study examines the process of change in the age composition of the employed workforce in Austria over time as well as specific characteristics of the age structure of the workforce at the company level. From this mix of perspectives, indications of the focal points in the age composition of company workforces are presented, conspicuous features are indicated, and it is derived in a forward-looking manner where potential need for action will arise in the next few years regarding the demand for labour due to the current age structure of employment.

The core element of the analysis of the age structure at the company level is the typology of the age composition of the workforce in the company in order to highlight specific characteristics contained therein. The typology adapted for the present analysis distinguishes between six different age structure types: youth-centred, middle-centred, elderly-centred, balanced, bipolar and non-specific. The youth-centred age structure is characterised by a very high proportion of young workers, while the proportion of older workers is comparatively low. The middle-centred age structure focuses on the middle age group, while the elderly-centred age structure focuses on older workers. The balanced age structure is characterised by almost equally represented age groups. In enterprises with a bipolar workforce structure, the workforce is concentrated in both younger and older workers. Companies with an unspecific age structure have neither a pronounced focus on younger and/or older workers nor middle-aged workers, nor is the main working age strongly accentuated within their workforce.

The analysis covers all companies in Austria in 2019 whose employees are insured with the Austrian Health Insurance Fund (ÖGK) and employ at least 10 workers, i. e. 45,217 companies with a total of 2.566 million dependent employees (this corresponds to a good 80% of dependent employment).

Two-thirds of these enterprises have an age structure with a pronounced focus – their workforce is either youth-centred (29.5%), middle-centred (24.0%) or elderly-centred (13.9%). Only 3.6% of all enterprises surveyed have a balanced age distribution of employees and only 2.4% of the companies have a bipolar age structure. The remaining 26.6% of the companies do not have a specific age focus, i. e. their age structure is unspecific.

Youth-centred enterprises not only have a comparatively young workforce, but often also a relatively high turnover of staff (especially in tourism) or are found in economic sectors that are gaining in importance and have a corresponding need for labour (e. g. freelance and scientific services). In contrast, companies with an elderly-centred workforce are comparatively less likely to have a high turnover of staff, but rather are characterised by a stable employment situation in which the workforce and the company have grown older together. Youth-centred enterprises are often also more likely to be young or younger enterprises, whereas elderly-centred firms are also relatively more often firms that have been in existence for longer. Enterprises with a balanced age structure are also relatively often older firms.

Differentiated by sectors, the share of enterprises with a youth-centred age structure is highest in tourism, and comparatively lowest in energy and water supply, transport or financial services; centre-centred enterprises are found comparatively often in water supply, transport and other business services, and least often in tourism. Elderly-centred workforces are found along with



public administration in energy and water supply, financial services, transport, real estate and housing, other services, but also in health and education; against that, hardly any are found in tourism, construction, ICT, professional and other economic services. By contrast, there are barely any noteworthy differences in the distribution of age structure types by company size, except for the importance of balanced age structures, which occur comparatively more frequently in larger companies.

## 1. Einleitung

In vielen Betrieben stellt die "Baby-Boom-Generation", d. h. die geburtenstarken Jahrgänge der 1960er-Jahre, einen wesentlichen Teil der Belegschaft. Gleichzeitig verbleiben sie auch länger als frühere Generationen im Erwerbsprozess (Richter – Mühlenbrock, 2018), was u. a. auf institutionelle Rahmenbedingungen wie Pensionsregelungen und qualifikationspezifische Aspekte wie die Höherqualifizierung zurückzuführen ist. Dementsprechend altert die betriebliche Belegschaft mit ihnen. Dieser Trend wird auch in den kommenden Jahren anhalten. Den Projektionen von Fink – Horvath – Spielauer (2020) in der Zeitspanne 2014 bis 2040 folgend wird die Zahl der Erwerbspersonen nicht im Gleichklang mit der schrumpfenden Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter abnehmen, sondern sich positiver entwickeln (siehe dazu auch (Horvath – Mahringer, 2014, 2016). Treibende Kraft dürfte laut Simulation die steigende Erwerbsbeteiligung Älterer (allen voran die der Ab-55-Jährigen) sein. Unabhängig von der Entwicklung der Gesamtzahl an Erwerbspersonen werden Betriebe mit einer sich wandelnden Altersstruktur von (potenziellen) Arbeitskräften bzw. Belegschaften konfrontiert (Bellmann – Brandl – Matuschek, 2018).

Mit der Verschiebung der Altersstruktur der Erwerbspersonen werden zahlreiche etablierte Mechanismen und Strukturen in den Betrieben wie beispielsweise die Personalrekrutierung oder die Ausgestaltung von internen Arbeitsmärkten infrage gestellt werden. Die Personalrekrutierung wird in einem solchen Umfeld für jene Betriebe schwieriger, die nur auf jüngere Arbeitskräfte setzen (Bellmann – Brandl – Matuschek, 2018). Darüber hinaus müssen sich viele Betriebe angesichts des Umstands, dass die geburtenstarken Jahrgänge der 1960er-Jahre mittlerweile in die Altersgruppe der 50- bis 60-Jährigen am Arbeitsmarkt vorgerückt sind, auch auf ein "konzentriertes" Ausscheiden von Belegschaftsteilen in den nächsten zehn Jahren einstellen.

Vor diesem Hintergrund wird in der vorliegenden Studie die Altersstruktur der unselbständig Beschäftigten im Jahr 2019 in Österreich auf Grundlage der Belegschaften der einzelnen Betriebe untersucht. Zentral ist hierbei die Typologisierung der Altersstruktur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Betrieben, wie sie auch im Rahmen von Altersstrukturanalysen angewendet wird. Die Auswertung der Altersstruktur basierend auf den Erkenntnissen auf Betriebsebene erfolgt entlang der betriebspezifischen Merkmale Branche und Betriebsgröße und lässt Rückschlüsse auf die Altersstruktur in verschiedenen Gruppen von Betrieben zu. Vorangestellt wird dieser Detailanalyse eine aggregierte Betrachtung der Alterszusammensetzung der unselbständigen Beschäftigung in Österreich im Zeitverlauf sowie gegliedert nach Branchen und Berufen. Ziel ist es, einen Überblick über altersspezifische Muster der Beschäftigten in Österreich auf Grundlage der Alterszusammensetzung der Belegschaft auf betrieblicher Ebene zu geben, Auffälligkeiten anzuzeigen und vorausschauend abzuleiten, wo aufgrund der gegenwärtigen Altersstruktur der Beschäftigung potenzieller Handlungsbedarf mit Blick auf den Arbeitskräftebedarf in den nächsten Jahren entstehen wird.

Das nachfolgende Kapitel 2 bietet einen Literaturüberblick zur Altersstruktur von Belegschaften, bevor in Kapitel 3 die demographischen Rahmenbedingungen mit Blick auf Wohnbevölkerung, Erwerbsbeteiligung, unselbständige Beschäftigung einschließlich einer Vorausschau bis 2040 skizziert werden. Kapitel 4 behandelt die Merkmale, die die Altersstruktur einer Belegschaft auf betrieblicher Ebene beschreiben und kategorisieren. In Kapitel 5 werden diese Merkmale

einleitend für die unselbständige Beschäftigung in Österreich graphisch im Zeitverlauf nachgezeichnet, bevor in Kapitel 6 eine Detailanalyse zu den Kennzeichen der Alterszusammensetzung einer Belegschaft in einem Betrieb nach Branchen und Betriebsgröße durchgeführt wird. Abschließend werden Schlussfolgerungen formuliert<sup>1)</sup>.

## 2. Literaturüberblick

In der Literatur wird das Thema der demographischen Alterung der Beschäftigung vielfach aus dem Blickwinkel der alters- und altersgerechten Beschäftigung diskutiert. Vergleichsweise wenige Arbeiten setzen sich mit der Analyse betrieblicher Belegschaftsstrukturen auseinander. *Wimmer – Wittke-Lemm – Holzhausen (2012)* zufolge haben Industriebetriebe häufig eine Altersstruktur, die von der "Baby-Boom-Generation" geprägt ist. *Bellmann – Gewiese – Leber (2006)* etwa zeigen mit Blick auf Betriebsgrößen- und Altersstrukturmerkmale einer Belegschaft für Deutschland, dass ältere Arbeitskräfte eher in größeren Unternehmen beschäftigt werden. Außerdem sind Betriebe mit einem hohen Anteil an älteren Arbeitskräften vor allem im Bereich des öffentlichen Sektors anzutreffen, was auch von *Hammermann – Niendorf – Schmidt (2017)* für die öffentliche Verwaltung und in der Energieversorgung beschrieben wird.

*Lehmann (2011)* bezieht sich mit Blick auf die Betriebsgröße auf eine bereits ältere Studie von *Brussig (2005)*, wonach (im zugrundeliegenden Analysezeitraum) kleinere Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten tendenziell sehr wenige bis keine älteren Arbeitskräfte beschäftigen bzw. sich die Altersstruktur in solchen Betrieben aufgrund der geringen Anzahl an Arbeitskräften sehr unausgewogen gestaltet.

*Lehmann (2011)* verweist zudem auf eine Arbeit von *Boockmann – Zwick (2004)*, die Unternehmen in Baden-Württemberg mit mindestens 20 Beschäftigten untersuchten, wonach weniger die Betriebsgröße ausschlaggebend dafür ist, dass ältere Arbeitskräfte beschäftigt werden, als vielmehr ein hohes Betriebsalter, das Vorhandensein eines Betriebsrates, bestehende Überzahlung und einer hoher Teilzeitbeschäftigungsanteil, wohingegen ein hoher Frauenanteil, Beschäftigung von Lehrlingen und der Einsatz moderner Technologien dem gegenläufig. Unterstrichen wird der Befund zum Betriebsalter von *Wimmer – Wittke-Lemm – Holzhausen. (2012)*, wonach jüngere Unternehmen häufig auch eher jüngere Arbeitskräfte beschäftigen.

*Wolter et al. (2018)* führen sich auf *Buck – Dworschak (2003)* beziehend und fokussierend auf die Alterszusammensetzung von Belegschaften an, dass es noch Anfang der 2000er Jahre in mehr als der Hälfte der Betriebe in Deutschland keine Arbeitskräfte gab, die älter als 50 Jahre waren.

---

<sup>1)</sup> Eine detaillierte Analyse der zur erwartenden Entwicklung der Erwerbspotentiale (insbesondere der Personengruppe ab 50) wird in Modul 1 des Projektes „Auswirkungen der demographischen Alterung auf ältere Arbeitskräfte und die Belegschaftsstruktur von Betrieben“ auf Basis unterschiedlicher Szenarien erstellt, bei der etwa auch das Ausmaß der Erwerbsintegration von Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen betrachtet wird.

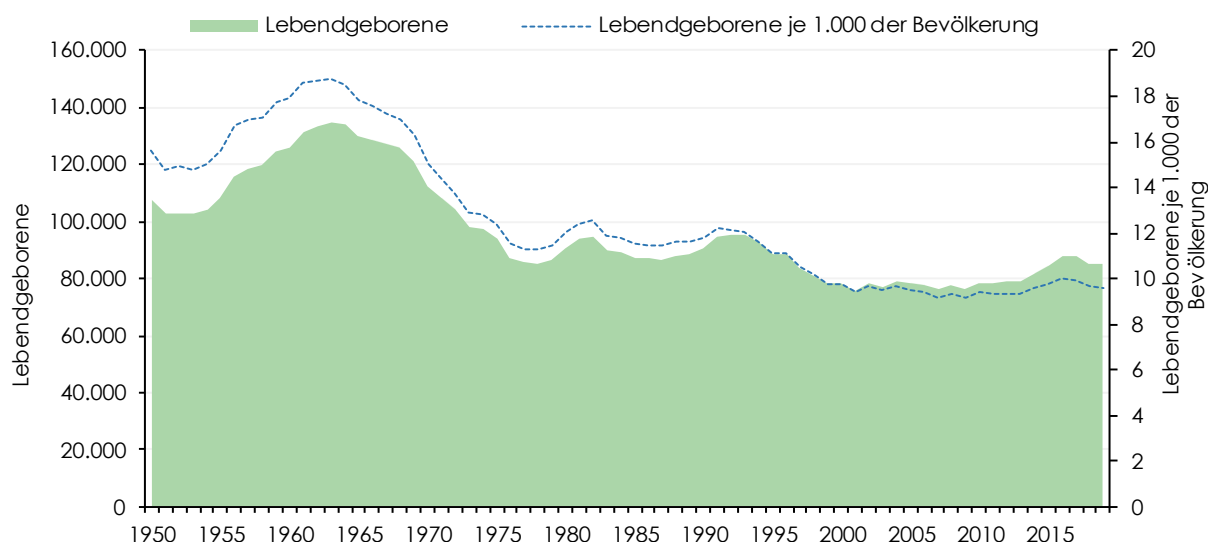
### 3. Ausgangspunkt: Zahlen und Fakten zur demographischen Entwicklung

In den nachfolgenden Abschnitten wird einleitend ein kurzer Überblick über die Entwicklung, Größe und Zusammensetzung der österreichischen Wohnbevölkerung, des Anteiles der Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter und der Personen, die in den Arbeitsprozess integriert bzw. beschäftigt sind, gegeben. Abschließend folgt ein cursorischer Ausblick dieser Kenngrößen bis 2040.

#### 3.1 Wohnbevölkerung

Geburten, Sterbefälle sowie internationale Wanderungsbewegungen, die neben zeitlich begrenzter und dauerhafter Arbeitsmigration auch Familienzusammenführungen, Bildungs- und Asylmigration umfassen, beeinflussen die Bevölkerungsgröße und die Alterszusammensetzung der Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Bezogen auf die Geburten sind es die starken Jahrgangsbesetzungen der "Babyboomer" rund um die frühen 1960er Jahre, die die Alterszusammensetzung der Wohnbevölkerung in den letzten Jahrzehnten maßgeblich bestimmten (Abbildung 1). Nachdem sich diese Generation zwischen Mitte der 1980er Jahre und Ende der 1990er Jahre auf das Haupterwerbsalter (25 und 49 Jahre) konzentrierte, geht sie seit Mitte der 2000er Jahre in die Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen über (Abbildung 2).

Abbildung 1: **Lebendgeborene in Österreich**  
1950 bis 2019



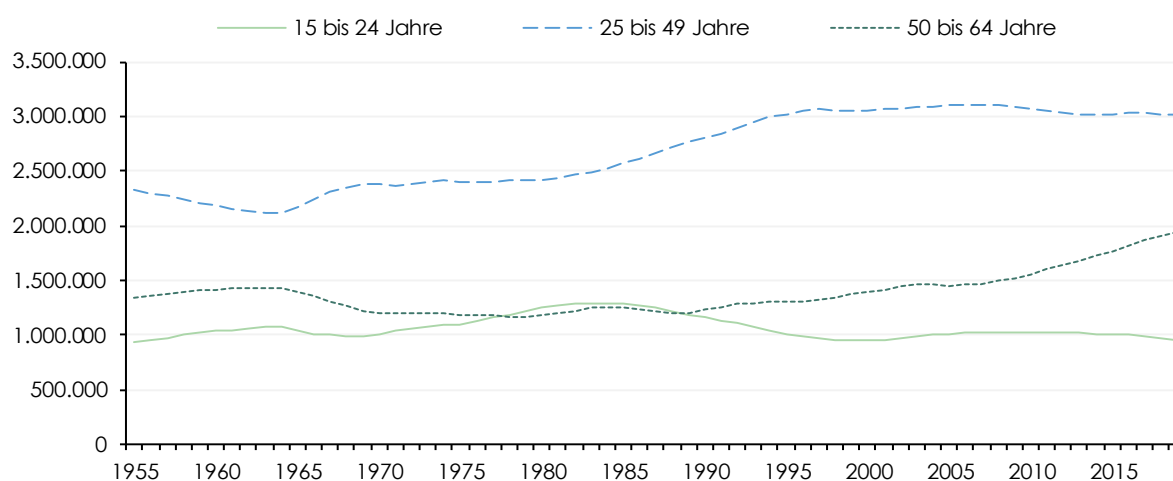
Q: Statistik Austria, Statistik der natürlichen Bevölkerungsbewegung. Erstellt am 06.07.2020. Ab 2015 inklusive im Ausland Geborene von Müttern mit Hauptwohnsitz in Österreich.

Die Zahl der in Österreich wohnhaften Menschen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren belief sich im Jahr 2019 laut Statistik Austria auf 5,916 Mio. – das waren um 343.000 Menschen oder 6,1% mehr als noch im Jahr 2005. Getrieben wurde der Zuwachs in diesem Zeitraum durch die stark steigende Zahl der 50- bis 64-Jährigen (+490.000 oder +33,6% auf 1,945 Mio. Menschen). Parallel dazu kletterte der Anteil der 50- bis 64-Jährigen an der Bevölkerung im

erwerbsfähigen Alter um 6,8 Prozentpunkte auf 32,9%, und hatte eine Verschiebung zur Folge, die insbesondere zulasten der mittleren Altersgruppe der 25- bis 49-Jährigen stattfand. Der Anteil der Personen im Haupterwerbsalter zwischen 25 und 49 Jahren verringerte sich im Zeitraum 2005 bis 2019 um –4,8 Prozentpunkte auf 50,9%; in Absolutzahlen reduzierte sich ihre Anzahl um –94.000 bzw. –3,0% auf 3,010 Mio. Auch die Zahl Jugendlicher und junger Erwachsener im Alter zwischen 15 und 24 Jahren ging in dieser Zeitspanne etwas zurück; anteilig belief sich der Rückgang auf –1,9 Prozentpunkte auf 16,2%; in Absolutzahlen um –53.000 bzw. –5,2% auf 961.000. Abgesehen von den Personen im erwerbsfähigen Alter verringerte sich in den 2000er Jahren bis 2013 auch die Zahl der Kinder und Jugendlichen (Altersgruppe bis 15 Jahre), die künftig in den Erwerbsprozess übertreten. Seit 2014 steigt deren Zahl wieder an.

Abbildung 2: **Österreichische Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren**

1955 bis 2019



Q: Statistik Austria.

### 3.2 Erwerbsbeteiligung

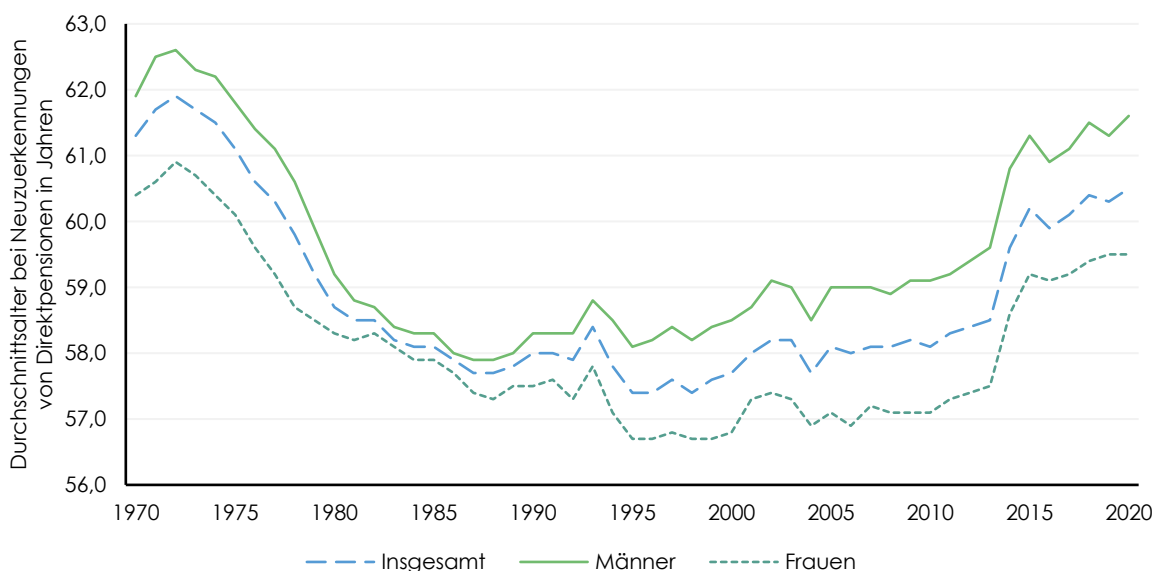
Das Ausmaß der Integration der Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter ins Beschäftigungssystem steigt – nach einer Seitwärtsbewegung in den Jahrzehnten davor – seit Ende der 1990er Jahren kontinuierlich an: Im Jahr 2019 lag die Erwerbsquote im Alter zwischen 15 und 59 (Frauen) bzw. 64 (Männer) Jahren laut WIFO bei 80,0% und war damit um 9,1 Prozentpunkte höher als vor 20 Jahren (1999: 70,9%). Ein detaillierterer Blick auf die Zahlen zeigt folgende spezifische Trends: Nach Geschlecht betrachtet steigt die Erwerbsquote von Frauen und nähert sich jener der Männer an. Nach Altersgruppen betrachtet nimmt die Erwerbsquote älterer Arbeitskräfte zu, während die der jüngeren sinkt (bzw. bei den Männern stagniert).

Die kräftig steigende Frauenerwerbsbeteiligung der 15- bis 59-Jährigen seit Ende der 1990er Jahre (1999: 63,2%, 2019: 77,1%) ist Veränderungen im traditionellen geschlechtsspezifischen Rollenverständnis in Paarhaushalten, der Höherqualifizierung von Frauen, den Frauen begünstigenden Strukturwandel hin zur Dienstleistungsgesellschaft, wachsenden Möglichkeiten zur

Teilzeitbeschäftigung, dem Ausbau von Betreuungsinfrastruktur, der sinkenden Stabilität von Partnerschaften, geänderten sozialen Normen und mitunter der ökonomischen Notwendigkeit der Einkommenserzielung in Paarhaushalten geschuldet. Zudem hat sich das Arbeitsmarktintegrationsverhalten jener Frauen zusehends gewandelt, die bereits in den Erwerbsprozess integriert waren. Vielfach haben sie sich in der Vergangenheit in Abhängigkeit von konjunkturellen Einflüssen in Abschwungphasen bei Arbeitsplatzverlust (auch temporär) aus dem Erwerbsprozess zurückgezogen (Falk, 2005). Nunmehr bleiben sie, auch aufgrund des Aufbrechens traditioneller Familienstrukturen und sozialer Aspekte (z. B. Auswirkung von Arbeitslosigkeitszeiten auf die Pensionshöhe im Alter), im Falle von Arbeitslosigkeit dem Arbeitsangebot vielfach erhalten.

Abbildung 3: **Entwicklung des Pensionsantrittsalters (Direktpensionen in der Pensionsversicherung insgesamt)**

1970-2020



Q: DVS, Statistische Daten aus der Sozialversicherung, Pensionsversicherung.

Die steigende Erwerbsbeteiligung Älterer ist (nachdem sie insbesondere bei den Männern bis in die 1990er Jahre gesunken war) der zunehmenden Höherqualifizierung sowie institutionellen Faktoren, wie Reformen im Pensionsversicherungsrecht, geschuldet. Vorzeitige Ausstiegspfade aus dem Arbeitsmarkt, wie sie bis in die 1990er Jahren genutzt wurden, wurden im Rahmen von Pensionsreformen geschlossen, Altersgrenzen angehoben und/oder Zugangsvoraussetzungen in Pension bzw. Konditionen der Pensionshöhe verschärft<sup>2)</sup>. Das Durchschnittsalter bei Neuzuerkennungen von Direktpensionen sank ab Mitte der 1990er Jahre nicht weiter, nachdem es laut

<sup>2)</sup> Anfang der 2000er Jahre wurden umfassende Pensionsreformen durchgeführt (Mayrhuber – Knittler, 2010; Mayrhuber, 2006). Es erfolgte eine Abschaffung bzw. Einschränkung der vorzeitigen Pensionsübertrittsmöglichkeiten und eine Erhöhung der Abschläge bei der Korridor pension als verbleibende vorzeitige Alterspension. Im Jahr 2017 ist auch die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer ausgelaufen.

Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger von 61,3 Jahre im Jahr 1970 um fast 4 Jahre auf 57,4 Jahre im Jahr 1995 zurückgegangen war (Männer -4,0 Jahre auf 57,9 Jahre im Jahr 1987, Frauen -3,7 Jahre auf 56,7 Jahre im Jahr 1995)<sup>3)</sup>. Nach einer Seitwärtsbewegung in den darauffolgenden Jahren bis in die 2000er Jahre ist in den letzten zehn Jahren, insbesondere 2013/14, wieder ein Anstieg des Durchschnittsalters bei Neuzuerkennungen von Direktpensionen zu erkennen. Im Jahr 2020 lag das durchschnittliche Eintrittsalter bei 60,5 Jahren (Männer 61,6 Jahre, Frauen 59,5 Jahre) und war damit um 3,1 Jahre höher als Mitte der 1990er Jahre bzw. um 0,8 Jahre niedriger als zu Beginn der 1970er Jahre, bei den Männern nur noch um 0,3 Jahre niedriger, bei den Frauen um 0,9 Jahre niedriger (Abbildung 3, Übersicht 3 im Anhang)<sup>4)</sup>.

Die zunehmende Bildungsexpansion trägt ebenso zum Anstieg der Erwerbsintegration Älterer bei. Die erhebliche Zunahme der Bildungsbeteiligung in den letzten Jahrzehnten – einerseits die steigende Zahl von Personen im Bildungssystem, andererseits die steigende Beteiligung in längerdauernden Ausbildungszweigen – hat den Anteil der Geringqualifizierten sinken und den Anteil der Arbeitskräfte mit Matura oder darüberhinausgehendem Ausbildungsabschluss steigen lassen. Da das Erwerbsverhalten maßgeblich vom Bildungsniveau abhängt und mit dem Bildungsabschluss die Erwerbsneigung zunimmt, steigt die Erwerbsbeteiligung in der Gruppe der Älteren. Gleichzeitig impliziert die steigende Bildungsbeteiligung eine rückläufige Erwerbsquote und damit ein höheres Einstiegsalter in den Arbeitsmarkt unter Jugendlichen und jungen Erwachsenen.

Ein Anhaltspunkt zur Darstellung der Höherqualifizierung und damit verbundenem steigenden Eintrittsalter in den Arbeitsmarkt lässt sich annäherungsweise aus der Qualifikationsstruktur der Bevölkerung im Alter zwischen 25 und 64 Jahren auf Grundlage von Daten der Statistik Austria und Referenzwerten zum Abschlussalter einer spezifischen Ausbildung ableiten, die sich am Aufbau des österreichischen Bildungssystems orientieren. Unter der (technischen) Annahme, dass das Einstiegsalter in den Arbeitsmarkt zwischen 15 Jahren unter Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss und Lehrausbildung<sup>5)</sup>, 17 Jahren unter Personen mit berufsbildender mittlerer Schule, 18,5 Jahren unter Personen mit allgemeinbildender bzw. berufsbildender höherer

---

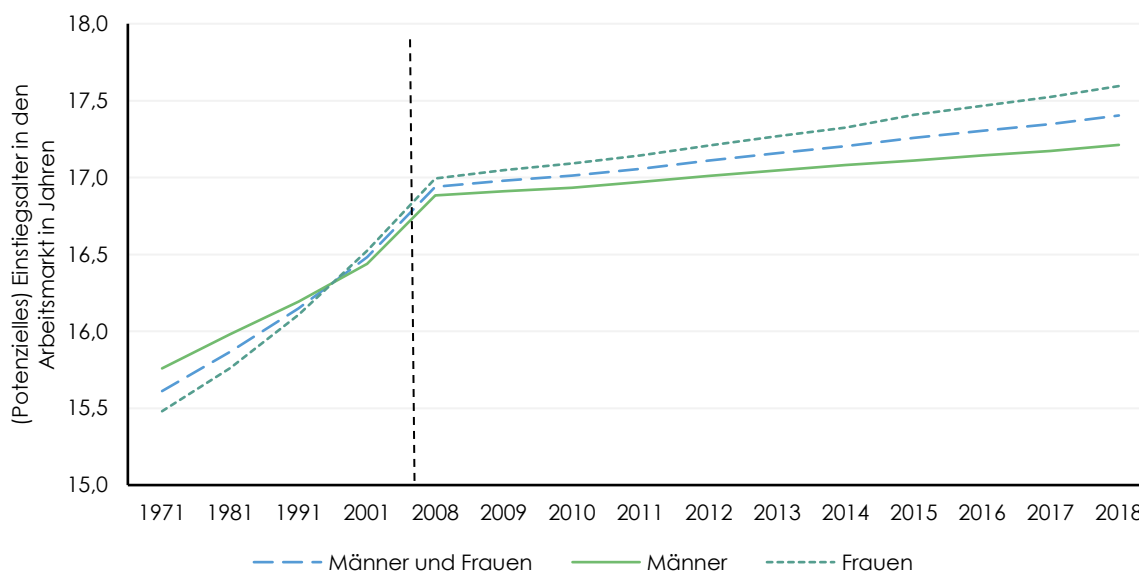
<sup>3)</sup> Allerdings gilt es zu berücksichtigen, dass der Übergang in Pension nicht immer aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung erfolgt. In diesen Fall, wo nicht direkt aus der letzten versicherungspflichtigen Beschäftigung in den Pensionsbezug übergegangen wurde, kann dieser aus Arbeitslosigkeit oder Nicht-Erwerbstätigkeit erfolgen und sich in einer Differenz zwischen Erwerbsaustrittsalter und Pensionsantrittsalter niederschlagen (*Budimir – Mayrhuber, 2009, Horvath – Url, 2013*).

<sup>4)</sup> Laut Statistik Austria hatten im Jahr 1970 Männer im Alter von 60 Jahren statistisch noch 14,85 weitere Lebensjahre zu erwarten, Frauen im selben Alter 18,80 Jahre. Bis zum Jahr 2020 erhöhte sich die Lebenserwartung in dieser Alter um fast 7 Jahre auf 21,84 weitere Lebensjahre für Männer, 25,55 für Frauen.

<sup>5)</sup> *Dommayr – Nowak (2020)* zufolge lag das tatsächliche Durchschnittsalter der Lehrlinge im 1. Lehrjahr (Ende Dezember des jeweiligen Jahres) im Jahr 2019 allerdings bei 16,8 Jahre und war damit um fast ein Jahr höher als zu Beginn der 2000er Jahre (2002: 15,9 Jahre). Eine potenzielle Unterschätzung des Einstiegsalters in den Arbeitsmarkt, die daraus resultiert, dass für die Lehrausbildung bislang ein Einstiegsalter von 15 Jahren angenommen wurde, ist allerdings gegenwärtig noch als gering anzunehmen, da die betroffenen Jahrgänge erst zeitverzögert in der Bevölkerung im Alter zwischen 25 und 64 Jahren aufscheinen werden.

Schule und 24 Jahren unter Personen mit Hochschulabschluss liegt<sup>6)</sup>, erhöhte sich zwischen 1971 und 2001 innerhalb von 30 Jahren das potenzielle Einstiegsalter der Bevölkerung im Alter zwischen 25 und 64 Jahren in den Arbeitsmarkt von 15,6 Jahre (Männer 15,8 Jahre, Frauen 15,5 Jahre) um 0,9 Jahre auf 16,5 Jahre (Männer 16,4 Jahre, Frauen 16,5 Jahre). In den darauffolgenden fast 20 Jahren betrug der Anstieg des Eintrittsalters in den Arbeitsmarkt bereits abermals 0,9 Jahre. Im Jahr 2018 lag das potenzielle Einstiegsalter bei 17,4 Jahren (Männer 17,2 Jahre, Frauen 17,6 Jahre)<sup>7)</sup>. Zudem treten seit Beginn der 2000er Jahre Frauen potenziell etwas später als Männer in den Arbeitsmarkt ein, da sie häufiger vollzeitschulische Ausbildungswege im Anschluss an die Pflichtschulausbildung wählen; diese Entwicklung verstärkte sich in den letzten Jahren zusehends (Abbildung 4)<sup>8)</sup>.

Abbildung 4: **(Potenzielles) Einstiegsalter in den Arbeitsmarkt**



Q: Statistik Austria, WIFO-Berechnungen.

Besonders markant erhöhte sich seit den frühen 2000er-Jahren die Erwerbsbeteiligung von Frauen im Alter von 50 und mehr Jahren; Männer in derselben Altersgruppe zogen ab Mitte der 2000er-Jahre nach. Bei den Frauen im Alter zwischen 50 und 59 Jahren verdoppelte sich die

<sup>6)</sup> Eine Erhöhung des angenommenen Einstiegsalters je Ausbildungsebene in den Arbeitsmarkt würde zwar eine Niveauverschiebung begründen, allerdings den Pfadverlauf, wie in Abbildung 4 dargestellt, nur wenig beeinflussen.

<sup>7)</sup> Allerdings gilt es in dieser Darstellung zu berücksichtigen, dass sich das Einstiegsalter in einem Jahr aus der Qualifikationsstruktur der Bevölkerung im Alter zwischen 25 und 64 errechnet und Trends am aktuellen Rand wie die Höherqualifizierung unter jüngeren Personen darin nur eine Teilmenge darstellen. Für das Jahr 2018 zeigt sich beispielsweise, dass das potenzielle Einstiegsalter in den Arbeitsmarkt, das für die Bevölkerung im Alter zwischen 25 und 64 Jahren 17,4 Jahre beträgt (Männer 17,2 Jahre, Frauen 17,6 Jahre), in der Altersgruppe 25 bis 34 Jahre um 0,6 Jahre darüber liegt (18,0 Jahre; Männer 17,6 Jahre, Frauen 18,5 Jahre), in der Altersgruppe 35 bis 64 Jahre dagegen um 0,2 Jahre darunter (17,2 Jahre; Männer 17,1 Jahre, Frauen 17,4 Jahre).

<sup>8)</sup> Insbesondere in den Altersgruppen zwischen 25 und 39 Jahren.

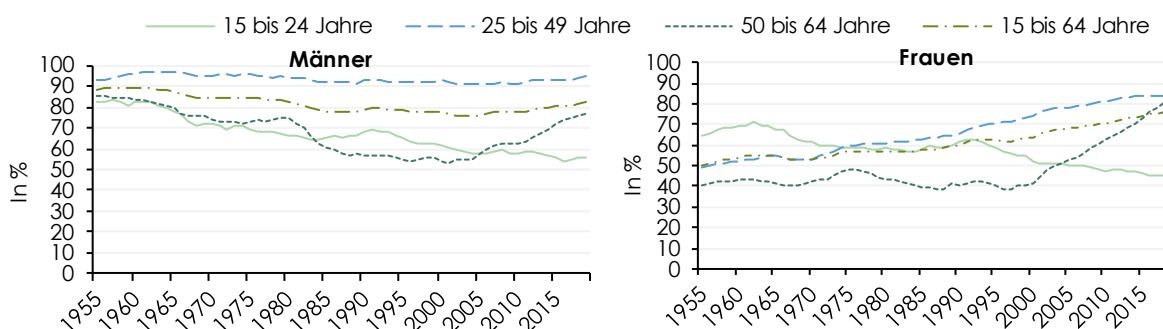


Erwerbsquote zwischen 2000 und 2019 auf 82,6%, bei den Männern im Alter zwischen 50 und 64 Jahre nahm diese in diesem Zeitraum um +22,6 Prozentpunkte auf 76,9% zu. Vergleichsweise starke Zuwächse in der Erwerbsbeteiligung verzeichneten beide Geschlechter unter Personen mit abgeschlossener Matura. Der Abstand zu Personen mit abgeschlossener Hochschulabschulung konnte sich seit dem Jahr 2004 in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen mehr als halbieren. Die weitaus niedrigste Erwerbsbeteiligung findet sich, wie auch in allen übrigen Altersgruppen, unter Personen, die höchstens die Pflichtschule abgeschlossen haben; die höchste unter Personen mit Hochschulabschluss. Außerdem ist, anders als im Haupterwerbsalter, ein Abstand der Lehrausbildung zu den anderen Ausbildungsabschlüssen zu erkennen; die Erwerbsbeteiligung ist merklich niedriger als unter Personen mit abgeschlossener Matura (Abbildung 5, Abbildung 6<sup>9)</sup>).

Im Haupterwerbsalter zwischen 25 und 49 Jahren stieg die Erwerbsquote der Frauen auf 84,6% im Jahr 2019, jene der Männer auf 94,8%. Das geschlechtsspezifische Erwerbsquotengefälle blieb mit rund 10 Prozentpunkten in den letzten 10 Jahren nahezu konstant. Vergleichsweise niedrig fällt die Erwerbsbeteiligung unter Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss aus, wohingegen alle übrigen Ausbildungszweige eine vergleichsweise ähnlich hohe Erwerbsbeteiligung aufweisen, insbesondere in der Altersgruppe zwischen 35 und 44 Jahren (Abbildung 5, Abbildung 6).

Bei den jüngeren Frauen (unter 25-Jährige) zeigt sich ein kontinuierlicher Rückgang in der Erwerbsbeteiligung, sie lag für diese Gruppe 2019 mit 44,7% um 5,9 Prozentpunkte unter dem Wert Mitte der 2000er-Jahre; bei den jüngeren Männern stabilisierte sich die Erwerbsbeteiligung in den letzten Jahren weitgehend und betrug 2019 56,1% und war damit nur um 1,3 Prozentpunkte niedriger als 2005 bzw. ähnlich hoch wie zuletzt 2015 (Abbildung 5, Abbildung 6).

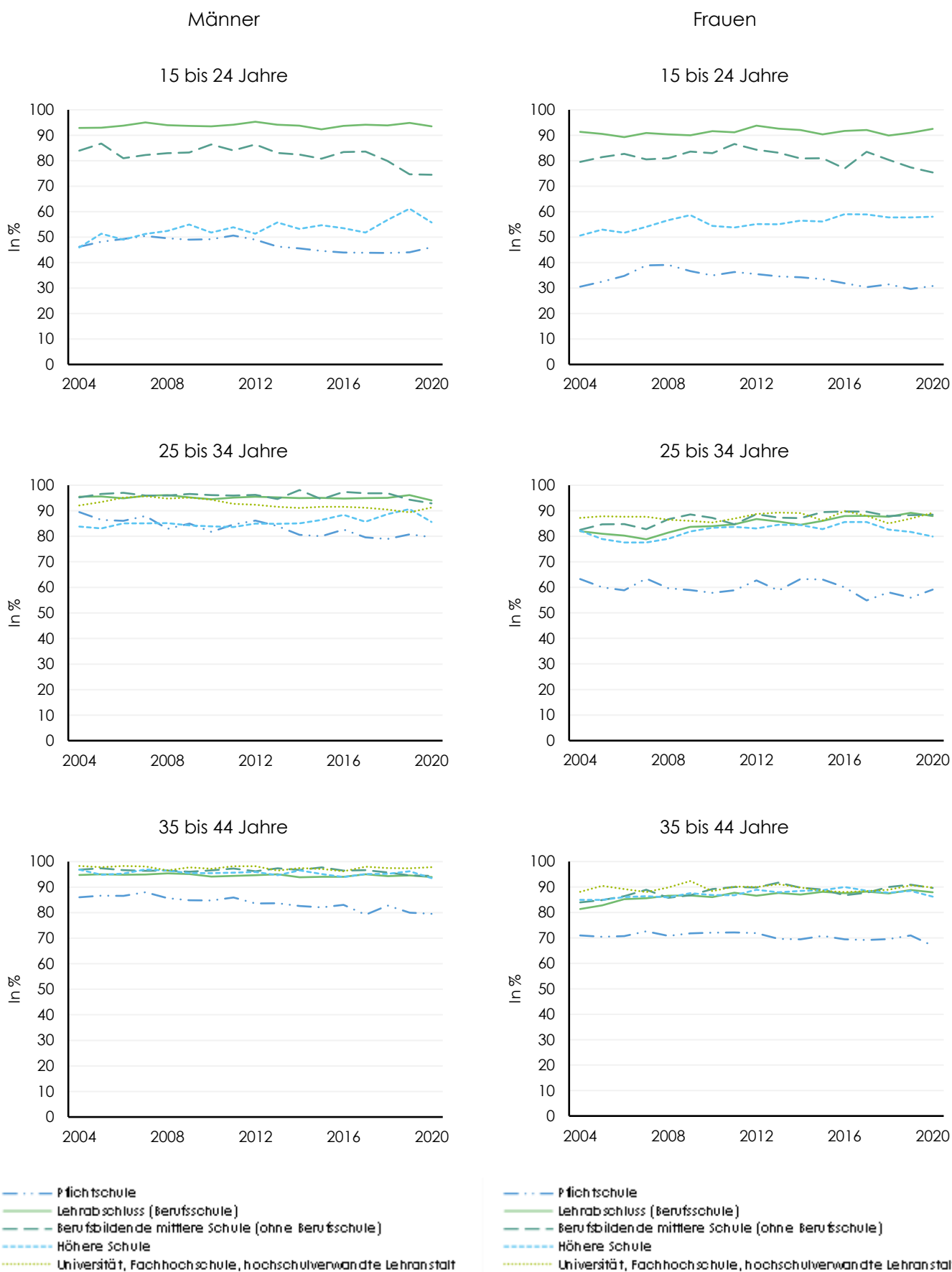
Abbildung 5: **Erwerbsquoten nach Alter und Geschlecht in Österreich**  
1955 bis 2019



Q: AMS, Dachverband der Sozialversicherungsträger, Statistik Austria, WIFO-Berechnungen. – Erwerbspersonen (unselbständig und selbständig Beschäftigte sowie Arbeitslose) in Prozent der Bevölkerung der jeweiligen Altersgruppe.

<sup>9)</sup> Ein ähnliches Bild liefert der Blick auf die Erwerbstätigenquote nach höchster abgeschlossener Ausbildung in dieser Altersgruppe (Abbildung 7).

Abbildung 6: Erwerbsquoten nach Alter, Geschlecht und höchster abgeschlossener Ausbildung in Österreich 2004 bis 2020

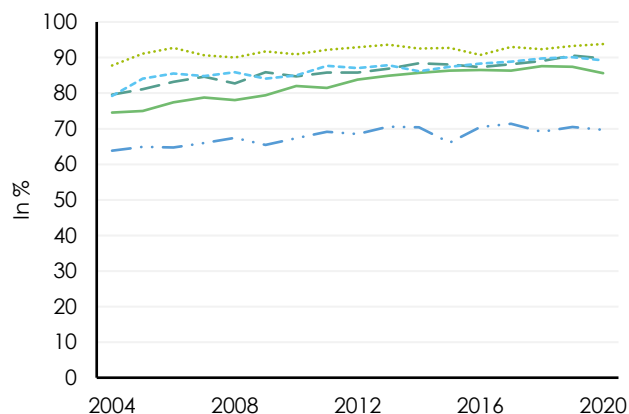
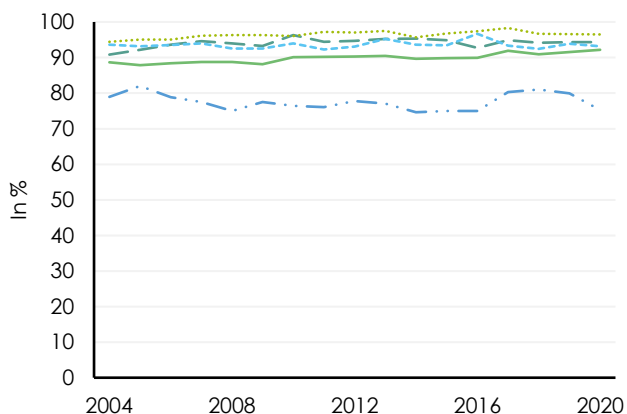


Männer

Frauen

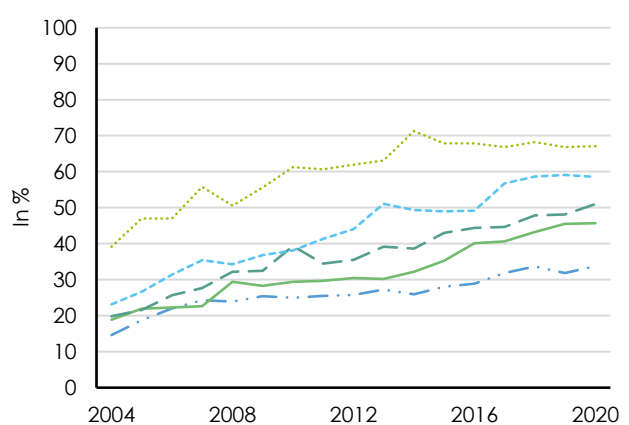
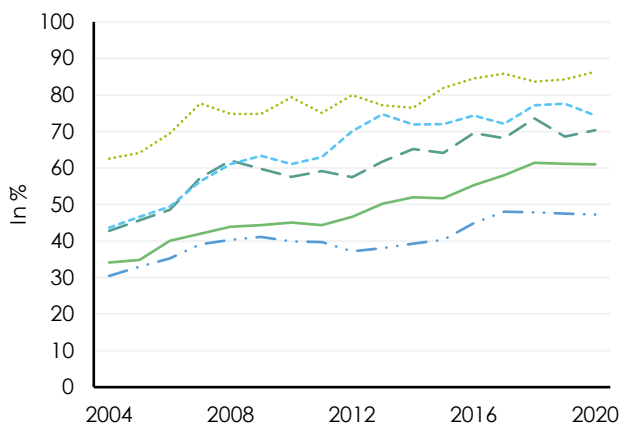
45 bis 54 Jahre

45 bis 54 Jahre



55 bis 64 Jahre

55 bis 64 Jahre



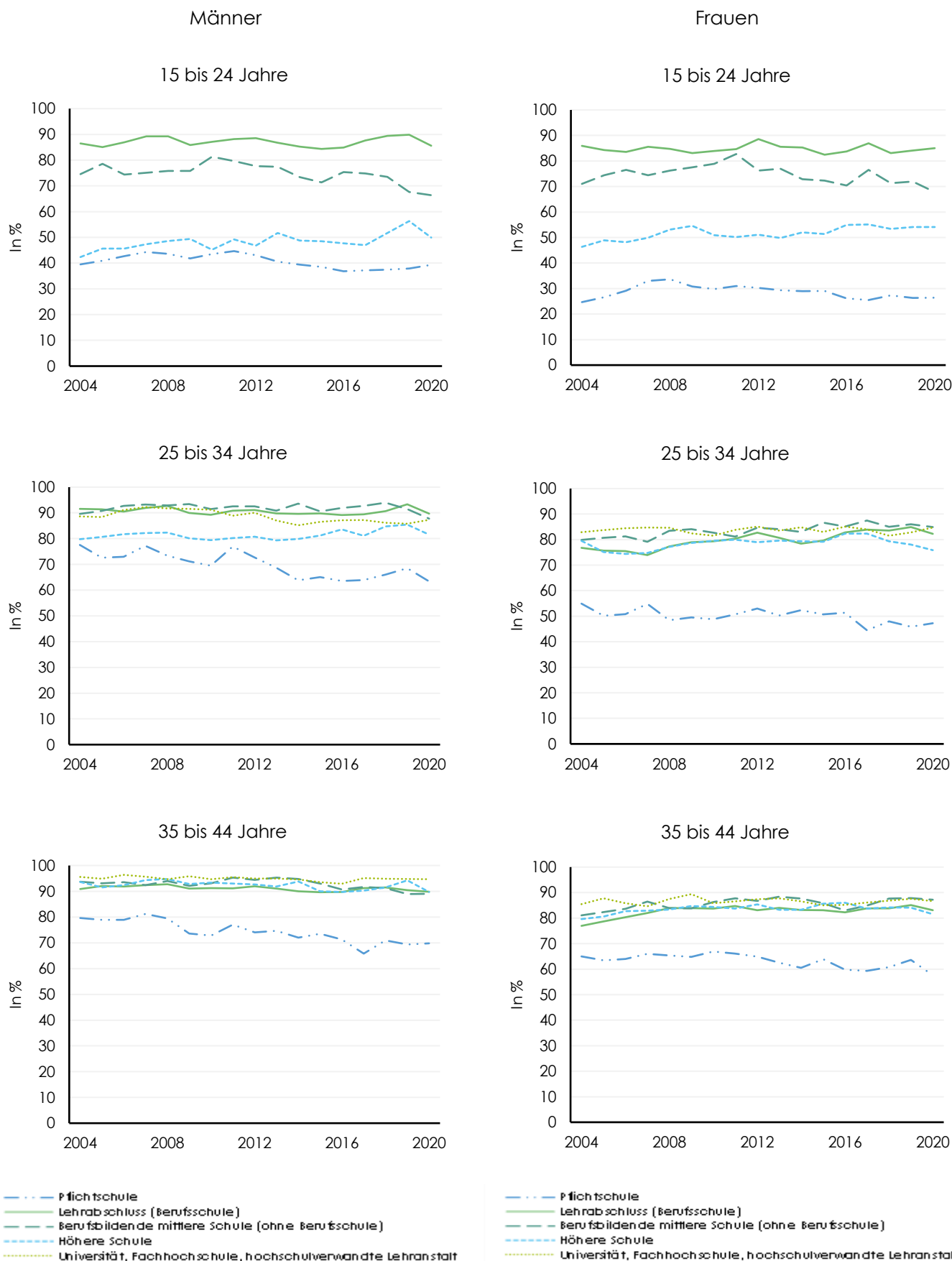
- · — Pflichtschule
- Lehrabschluss (Berufsschule)
- - Berufsbildende mittlere Schule (ohne Berufsschule)
- - Höhere Schule
- · · Universität, Fachhochschule, hochschulverwandte Lehranstalt

- · — Pflichtschule
- Lehrabschluss (Berufsschule)
- - Berufsbildende mittlere Schule (ohne Berufsschule)
- - Höhere Schule
- · · Universität, Fachhochschule, hochschulverwandte Lehranstalt

Q: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – Erwerbspersonen (unselbständig und selbständig Beschäftigte sowie Arbeitslose) in Prozent der Bevölkerung der jeweiligen Altersgruppe. In der Altersgruppe 15 bis 24 Jahre wird die Kategorie „Universität, Fachhochschule, hochschulverwandte Lehranstalt“ nicht ausgewiesen, da solche Ausbildungen u. U. noch nicht abgeschlossen sind.

Abbildung 7: **Erwerbstätigenquoten nach Alter, Geschlecht und höchster abgeschlossener Ausbildung in Österreich**

2004 bis 2020

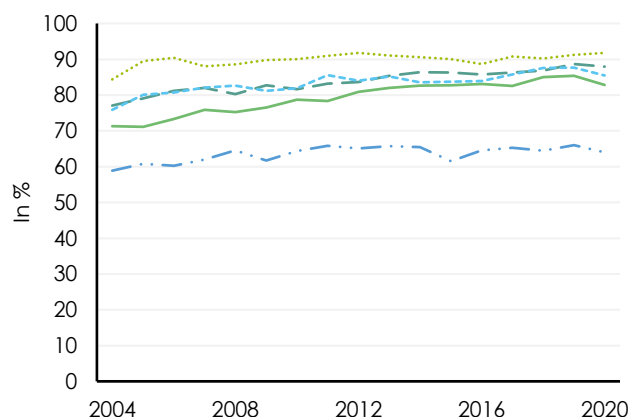
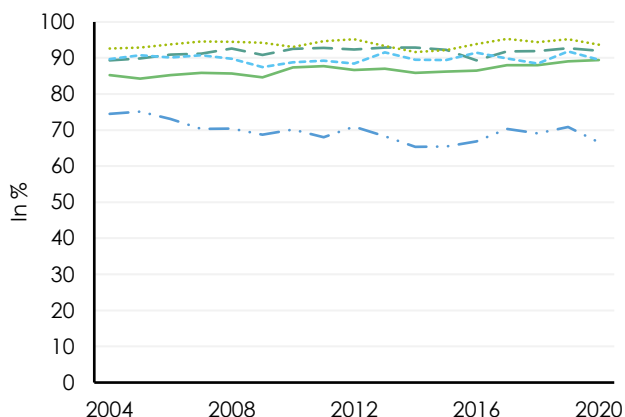


Männer

Frauen

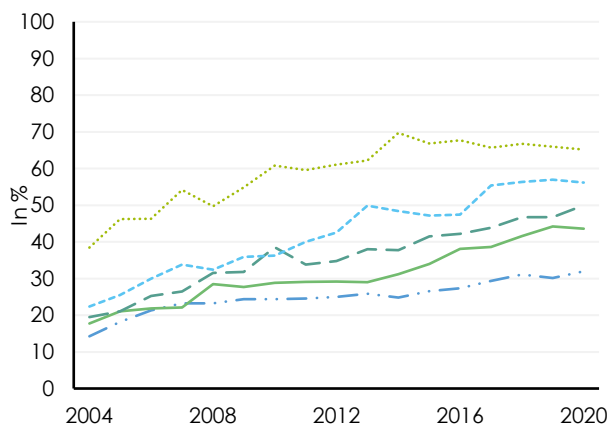
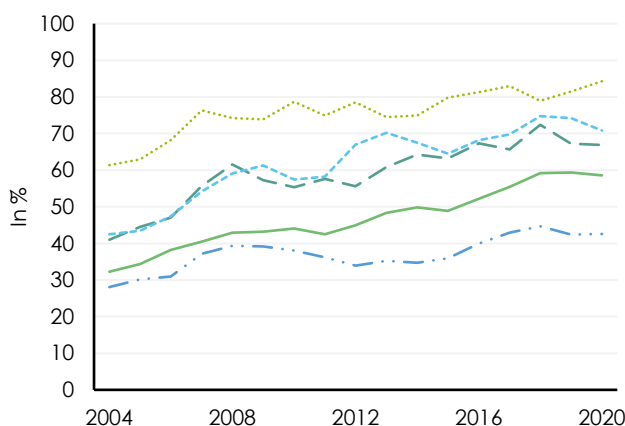
45 bis 54 Jahre

45 bis 54 Jahre



55 bis 64 Jahre

55 bis 64 Jahre



- · — Pflichtschule
- Lehrabschluss (Berufsschule)
- — Berufsbildende mittlere Schule (ohne Berufsschule)
- — Höhere Schule
- · · Universität, Fachhochschule, hochschulverwandte Lehranstalt

- · — Pflichtschule
- Lehrabschluss (Berufsschule)
- — Berufsbildende mittlere Schule (ohne Berufsschule)
- — Höhere Schule
- · · Universität, Fachhochschule, hochschulverwandte Lehranstalt

Q: Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – Erwerbstätige (unselbständig und selbständig Beschäftigte) in Prozent der Bevölkerung der jeweiligen Altersgruppe. In der Altersgruppe 15 bis 24 Jahre wird die Kategorie „Universität, Fachhochschule, hochschulverwandte Lehranstalt“ nicht ausgewiesen, da solche Ausbildungen u. U. noch nicht abgeschlossen sind.

### 3.3 Unselbständige Beschäftigung

Bis Mitte der 2000er-Jahre zeichnete sich die unselbständige Beschäftigung in Österreich nach den Daten des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger durch anteilig mehr junge Arbeitskräfte bis 24 Jahre als ältere Arbeitskräfte ab 50 Jahren aus. Seit Mitte der 2000er-Jahre liegt der Anteil von Arbeitskräften ab 50 Jahren in der unselbständigen Beschäftigung durch die geburtenstarken "Baby-Boom-Jahrgänge" stets über dem Anteil jüngerer Arbeitskräfte zwischen 15 und 24 Jahren, wobei der Abstand zwischen diesen beiden Gruppen seither sukzessive zunimmt. In einer differenzierteren Betrachtung übertraf bereits Mitte der 1990er-Jahre die Altersgruppe der 45- bis 54-Jährigen anteilig die Jüngeren, die Altersgruppe ab 55 Jahren folgte 2017. Der Anteil der Personen im Alter von 55 bis 64 Jahren erhöhte sich auf 14,5% und war damit mehr als dreimal so hoch wie noch zu Beginn der 1990er-Jahre (1990: 4,6%) und so hoch wie zuletzt zu Beginn der 1960er-Jahre.

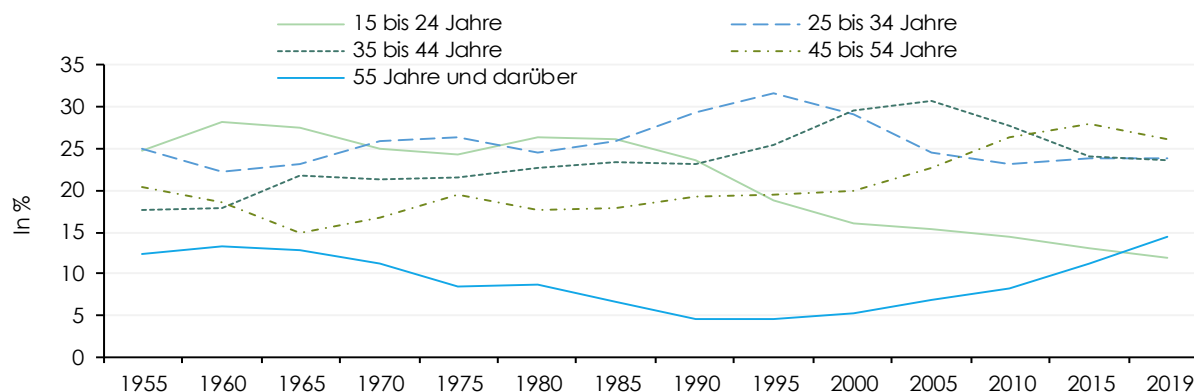
Unter den jungen Arbeitskräften (15 bis 24 Jahre) setzt sich der bereits Mitte der 1980er-Jahre beginnende rückläufige Trend, der insbesondere zu Mitte der 1990er Jahre besonders stark ausfiel, weiter fort. Bis zum Jahr 2019 sank der Anteil der Jugendbeschäftigung an der unselbständigen Beschäftigung in Österreich auf 11,8% (–3,6 Prozentpunkte gegenüber 2005); in Absolutzahlen belief sich der Rückgang auf –49.608 bzw. –10,0% auf 447.460.

Damit war der Anteil junger Arbeitskräfte an der unselbständigen Beschäftigung insgesamt nur noch weniger als halb so hoch wie in den 1980er-Jahren, während der Anteil der Arbeitskräfte ab 50 Jahren mit durchgängig Beschäftigungszuwächsen seit 2005 auf mittlerweile 28,1% der gesamten unselbständigen Beschäftigung anstieg (+11,7 Prozentpunkte); in Absolutzahlen betrug der Beschäftigungsanstieg +536.144 oder +100,9% auf 1.067.661.

Personen im Haupterwerbsalter zwischen 25 und 49 Jahren stellten seit Mitte der 1980er-Jahre mehr als 60% der Arbeitskräfte, mit Höchstwerten von knapp unter 70% zur Jahrtausendwende. Seither sinkt ihr Anteil kontinuierlich, weil der Beschäftigungsanstieg moderater ausfällt als bei den Älteren und altersbedingt eine Verschiebung von Arbeitskräften im Haupterwerbsalter in die Altersgruppe ab 50 Jahren stattfindet. Im Jahr 2019 belief sich ihr Anteil auf 60,1% (–8,1 Prozentpunkte gegenüber 2005) und war damit ähnlich hoch wie zuletzt Mitte der 1980er-Jahre; in Absolutzahlen gab es einen geringen Beschäftigungsanstieg von +80.478 bzw. +3,7% auf 2.282.180.

Abbildung 8: **Altersstruktur der unselbständig Beschäftigten in Österreich nach (breiten) Altersgruppen**

1955 bis 2019



Q: Dachverband der Sozialversicherungsträger, WIFO-Berechnungen.

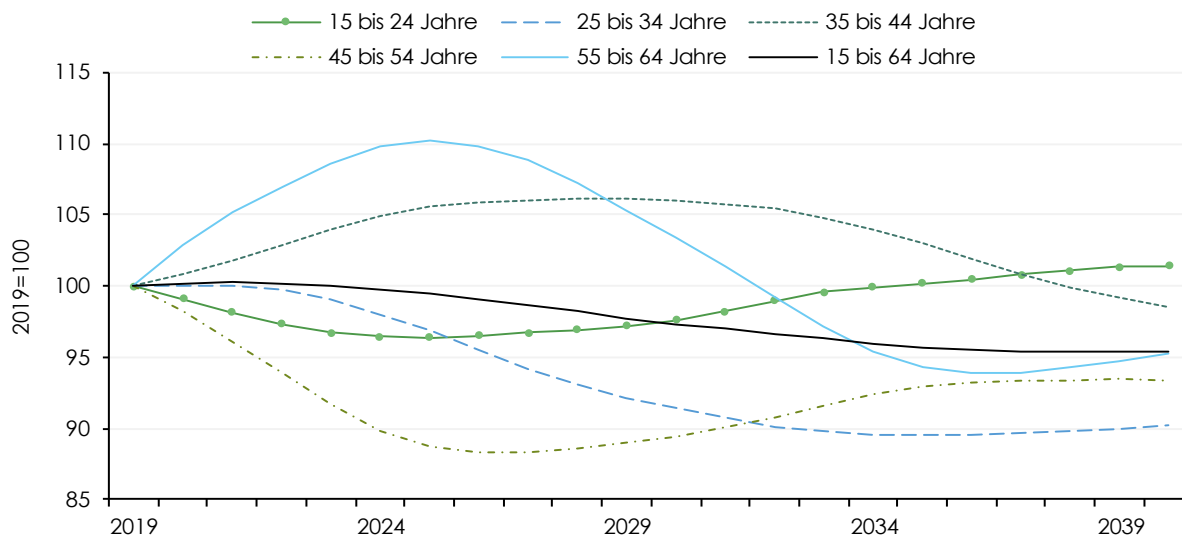
Als Folge der geburtenstarken Jahrgänge in den 1960er-Jahren war in den 1990er-Jahren die Altersgruppe zwischen 25 und 34 Jahren relativ am stärksten besetzt, in den 2000er-Jahren dann die Altersgruppe zwischen 35 und 44 Jahren und ab 2012 die Altersgruppe zwischen 45 und 54 Jahren (Abbildung 8).

### 3.4 Vorausschau bis 2040

In der Bevölkerungsprognose von Oktober 2020 erwartet Statistik Austria, dass bis Mitte der 2020er-Jahre die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren nicht weiter ansteigen und in den Jahren danach sukzessive schrumpfen wird. Bis 2040 sollte sie um rund 5% unter dem Niveau von 2019 liegen. Differenziert nach Altersgruppen werden für die gesamte Untersuchungsperiode bis 2040 noch Zuwächse bei den 35- bis 44-Jährigen angenommen sowie bis Ende der 2020er-Jahre bei den 55- bis 64-Jährigen. In allen übrigen Altersgruppen werden Rückgänge prognostiziert, insbesondere in der Altersgruppe von 45 bis 54 Jahren und bei den 25- bis 34-Jährigen. Die Zahl junger Personen im Alter zwischen 15 und 24 Jahren dürfte in den nächsten Jahren auch weiter sinken, aber ab Mitte der 2030-Jahre wieder das Niveau vom Ausgangsjahr 2019 erreichen (Abbildung 9).

Die Demographie ist ein Treiber des Arbeitskräfteangebots. Der zweite Treiber ist die Erwerbsbeteiligung. Den Simulationen von *Fink – Horvath – Spielauer (2020)* für den Zeitraum 2014 bis 2040 zufolge dürfte sich die Zahl der Erwerbspersonen günstiger als die Erwerbsbevölkerung selbst entwickeln. Ausschlaggebend dafür, in wie weit der Rückgang der Erwerbsbevölkerung kompensiert werden kann ist dabei insbesondere von der weiteren Zunahme der Erwerbsbeteiligung unter den Ab-55-Jährigen abhängig deren Entwicklung maßgeblich auf Änderungen im Bildungsverhalten und auf institutionelle Faktoren zurückzuführen sind, da eine zunehmende Höherqualifizierung der Bevölkerung zwar einen späteren Einstieg in den Erwerbsprozess bedingt, allerdings anschließend einen längeren Verbleib. Außerdem bewirken Änderungen im Pensionsrecht (insbesondere die Anhebung des Regelpensionsalters der Frauen) eine Ausweitung der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitskräfte.

Abbildung 9: **Bevölkerungsvorausschau bis 2040**



Q: Statistik Austria, Bevölkerungsprognose 2020, Hauptvariante. Erstellt am 09.10.2020, WIFO-Darstellung.

Mit Blick auf die unselbständige Beschäftigung gehen *Fink et al.* (2019) mittelfristig davon aus, dass sich die Zahl der Beschäftigten in der Altersgruppe ab 50 Jahren bis 2025 deutlich erhöhen wird, wohingegen die Zahl der Beschäftigten in der Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen weiter rückläufig sein wird und die Beschäftigtenzahl im Haupterwerbsalter leicht zunehmen dürften. Wenngleich die zugrundeliegenden Beschäftigungsprognosen vor dem COVID-19-Krisenjahr erstellt wurden und aus der heutigen Perspektive die Realisierung der prognostizierten Beschäftigungsniveaus 2025 fraglich ist, besitzen die altersspezifischen Beschäftigungstrends nach wie vor ihre Gültigkeit. Betriebe werden auch in den kommenden Jahren mit einem steigenden Durchschnittsalter der Beschäftigung konfrontiert sein. Der Anteil älterer Arbeitskräfte (ab 50 Jahren) wird von 28,0% im Jahr 2018 auf voraussichtlich 32,5% im Jahr 2025 ansteigen, während der Anteil jüngerer Arbeitskräfte (15 bis 24 Jahre) von 12,1% auf 10,3% sinken dürfte. Der Anteil der unselbständig Beschäftigten im Haupterwerbsalter (25 bis 49 Jahre) wird sich demzufolge von 59,9% im Jahr 2018 auf voraussichtlich 57,2% im Jahr 2025 verringern.

#### 4. Merkmale der Alterszusammensetzung betrieblicher Belegschaften

Die Alterszusammensetzung der unselbständig Beschäftigten in Österreich stellt die Ausgangsbasis für die Typisierung der Altersstruktur dar. Diese orientiert sich an der Altersstrukturanalyse in Unternehmen (z. B. *Buck – Kistler – Medius*, 2002, *Deller et al.*, 2008)<sup>1)</sup>, die aus der

<sup>1)</sup> Siehe dazu beispielsweise auch <https://news.wko.at/news/oesterreich/Demografische-Entwicklung-in-Unternehmen.html>, <https://www.fachkraeftesicherer.de/schneller-finden/altersstrukturanalyse/>, <https://www.bgw-online.de/DE/Arbeitssicherheit-Gesundheitsschutz/Demografischer-Wandel/Altersstrukturanalyse.html>, [https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/themen/oeffentlicher-dienst/dpm-it-tools.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/themen/oeffentlicher-dienst/dpm-it-tools.pdf?__blob=publicationFile&v=2), [http://www.ageingatwork.eu/resources/altersstrukturanalyse\\_tool-baua.pdf](http://www.ageingatwork.eu/resources/altersstrukturanalyse_tool-baua.pdf)



Besetzungsstärke in spezifischen Altersgruppen bzw. Alterssegmenten der Belegschaft Altersstrukturtypen bilden. Typischerweise werden vier Kategorien von Altersstrukturen bzw. Alterszusammensetzungen unterschieden, die unterschiedliche Herausforderungen für das Unternehmen mit sich bringen. Diese sind die:

- jugendzentrierte Altersstruktur,
- komprimierte bzw. mittenzentrierte Altersstruktur,
- alterszentrierte Altersstruktur,
- balancierte Altersstruktur.

Die jugendzentrierte Altersstruktur zeichnet sich durch einen sehr hohen Anteil an jungen Arbeitskräften aus, während der Anteil älterer Arbeitskräfte vergleichsweise niedrig ausfällt. Bei der komprimierten bzw. mittenzentrierten Altersstruktur liegt der Schwerpunkt laut *Buck – Kistler – Medius* (2002) auf der mittleren Altersgruppe rund um die Altersgruppe der 35- bis 44-Jährigen, bei der alterszentrierten Altersstruktur bei den 45-Jährigen und darüber. *Wimmer – Wittke-Lemm – Holzhausen* (2012) fassen die mittenzentrierte Altersstruktur etwas breiter und subsumieren darunter einen Fokus auf die Altersgruppe 30 bis 49 Jahre und verschieben den Fokus der alterszentrierten Altersstruktur in die Altersgruppe ab 50 Jahre.

Entgegen dieser fokussierten Altersstrukturen kennzeichnet die balancierte Altersstruktur annähernd gleich stark vertretene Altersgruppen. *Buck – Kistler – Medius* (2002) aggregieren diese vier Typen zu zwei Haupttypen: einerseits altershomogene Altersstrukturen (jugend-, mitten-, alterszentriert), andererseits altersheterogene Altersstrukturen (balancierte Altersstruktur) (Abbildung 10).

#### 4.1 Eigenschaften

Bei einer **jugendzentrierten Altersstruktur** besteht laut *IG Metall* (2006) oftmals die Herausforderung, dass das Unternehmen künftig mit einer potenziell etwas älteren Belegschaft konfrontiert sein könnte. Eine jugendzentrierte Altersstruktur kann nach *Brandenburg – Domschke* (2007) auch die Folge von Umstrukturierungsmaßnahmen in der Vergangenheit sein, demgemäß ältere Arbeitskräfte freigesetzt worden sind. In solchen Unternehmen besteht die Gefahr, dass relevantes Erfahrungswissen verloren gegangen ist oder die verbleibenden älteren Arbeitskräfte unzureichende Wertschätzung erfahren, weshalb sie möglicherweise frühzeitig aus dem Unternehmen ausscheiden. Demgegenüber verweist *Köchling* (1995) darauf, dass betriebsspezifisches Erfahrungswissen in jugendzentrierten Unternehmen eher eine untergeordnete Rolle spielen dürfte. Außerdem verweisen *Brandenburg – Domschke* (2007) darauf, dass in jugendzentrierten Unternehmen die Aufstiegschancen für nachfolgend eintretende Arbeitskräfte unter Umständen begrenzt sind, weil Führungspositionen bereits durch junge Arbeitskräfte besetzt sind und voraussichtlich längerfristig besetzt bleiben. Herausforderungen gibt es *Buck – Kistler – Medius* (2002) zufolge insbesondere dann, wenn sich die Rekrutierungspräferenzen von den demographischen Rahmenbedingungen unterscheiden (wenn z. B. jüngere Arbeitskräfte gesucht werden, obwohl nur ältere Arbeitskräfte verfügbar sind).

Bei der **komprimierten bzw. mittenzentrierten Altersstruktur** gibt es sowohl weniger ältere wie auch weniger jüngere Arbeitskräfte, was u. a. darauf zurückzuführen ist, dass der Abgang

älterer Arbeitskräfte nicht durch jüngere Arbeitskräfte kompensiert worden ist<sup>2)</sup>. *Wimmer – Wittke-Lemm – Holzhausen* (2012) zufolge kann eine solche Altersstruktur auf erfahrene Fach- und Führungskräfte im Haupterwerbsalter hinweisen, aber auch potenziell auf zu wenige künftig freiwerdende Vorgesetztenstellen für den "Mittelbau" hindeuten. Zudem birgt eine solche komprimierte bzw. mittenzentrierte Altersstruktur, sofern nicht gegengesteuert wird, längerfristig die Gefahr, sich in eine alterszentrierte Altersstruktur zu verschieben. Daher wird bei einer solchen Altersstruktur laut *IG Metall* (2006) ein vorausschauendes Gesundheits- und Kompetenzmanagement sowie altersgerechte Arbeitsgestaltung benötigt.

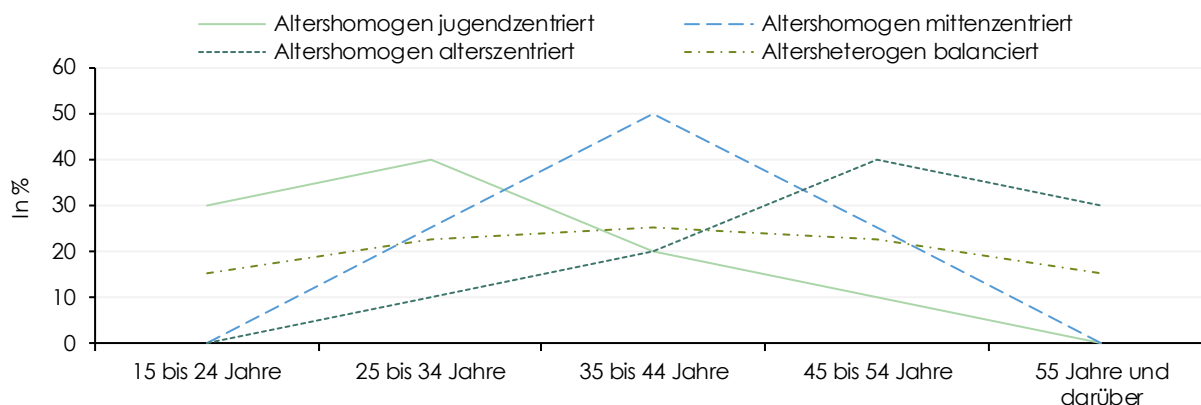
Bei der **alterszentrierten Altersstruktur** weisen *Wimmer et al.* (2012) auf die Herausforderung hin, dass angesichts der vergleichsweise starken Besetzung der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen in absehbarer Zeit viele Arbeitskräfte pensionsbedingt aus dem Unternehmen bzw. dem Arbeitsprozess ausscheiden werden. Damit kann Erfahrungswissen verloren gehen, sofern der Know-How-Transfer nicht gewährleistet wird und potenziell sind verhältnismäßig viele offene Stellen neu zu besetzen. Andererseits werden altersgerechte bzw. lebensphasenorientierte Arbeitsbedingungen benötigt, um dem Risiko längerfristiger Ausfallzeiten älterer Arbeitskräfte zu begegnen (*Leoni – Schwinger*, 2017); Gesundheitsförderung, Qualifizierung, Wissenstransfer und eine altersgerechte Personalentwicklungspolitik sind weitere demographische Handlungsfelder (*IG Metall*, 2006).

Charakteristisch für eine **balancierte Altersstruktur** ist ein im Vergleich zu komprimierten bzw. mittenzentrierten Altersstrukturen höherer Anteil sowohl jüngerer als auch älterer Arbeitskräfte. Tendenziell sind in Unternehmen mit balancierter Altersstruktur alle Altersgruppen ähnlich stark vertreten, wodurch sich längerfristig die geringsten altersmäßigen Herausforderungen ergeben (*Wimmer – Wittke-Lemm – Holzhausen.*, 2012), sofern die Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaft (z. B. durch Weiterbildung) erhalten bleibt und junge Arbeitskräfte gefunden werden können, die ins Unternehmen eintreten wollen. Nach *Buck – Kistler – Medius* (2002) sind altersheterogene Altersstruktur erstrebenswert "um Alterslücken im Personalbestand sowie außerordentlichen Rekrutierungs- und Verrentungswellen vorzubeugen" (S. 54). Zugleich bedeutet eine altersheterogene Altersstruktur laut *Wolter et al.* (2018) aber auch, dass Arbeitskräfte unterschiedlichen Alters mit unterschiedlichen Präferenzen und Wertvorstellungen zusammenarbeiten, was Konfliktpotenzial schüren kann (siehe z. B. auch *Flüter-Hoffmann – Hammermann – Stettes*, 2020).

---

<sup>2)</sup> [https://www.tbs-nrw.de/fileadmin/Shop/Broschuren\\_PDF/Heft\\_71\\_DemografieKompass.pdf](https://www.tbs-nrw.de/fileadmin/Shop/Broschuren_PDF/Heft_71_DemografieKompass.pdf).

Abbildung 10: **Idealtypische Altersstrukturen von Belegschaften**



Q: WIFO-Darstellung in Anlehnung an *Buck – Kistler – Medius* (2002, S. 55), *IG Metall* (2006, S. 13).

## 4.2 Handlungsbedarf

Handlungsbedarf aus einer spezifischen Altersstruktur ergibt sich laut *IG Metall* (2006) allerdings nicht ausschließlich aus demographiespezifischen Aspekten, sondern aus der Kombination mit Qualifikations- und Kompetenzanforderungen, der Gesundheitslage und den Anforderungen im Unternehmen. Insofern wird in der betrieblichen Praxis bei größeren Unternehmen eine Differenzierung der Altersstrukturanalyse nach Bereichen, Funktionsgruppen oder Qualifikationen empfohlen (*Buck – Dworschak – Schletz*, 2005). *Köchling* (1995) verweist auf Arbeiten von *Nienhüser* (1992) bzw. *Köhler – Preisendörfer* (1989), wonach bei Altersstrukturanalysen auch personenbezogene Aspekte wie Geschlecht, Nationalität und formaler Bildungsabschluss sowie betriebspezifische Aspekte wie Betriebszugehörigkeitsdauer, Fluktuation, Seniorität, Stamm- bzw. Randbelegschaft sowie Aufstiegsmuster zu berücksichtigen sind.

## 5. Altersstrukturmerkmale der unselbständig Beschäftigten in Österreich

Erste Anhaltspunkte, die auf spezifische Kennzeichen in der Altersstruktur der unselbständig Beschäftigten in Österreich im Zeitverlauf hindeuten, werden in diesem Kapitel im Zeitverlauf sowie differenziert nach Branchen, Bundesland und Beruf graphisch aufgezeigt. Diese Darstellung bildet als übergeordneter Rahmen den Kontext und liefert die Eckwerte für die Detailanalyse der Alterszusammensetzung betrieblicher Belegschaften in Kapitel 6.

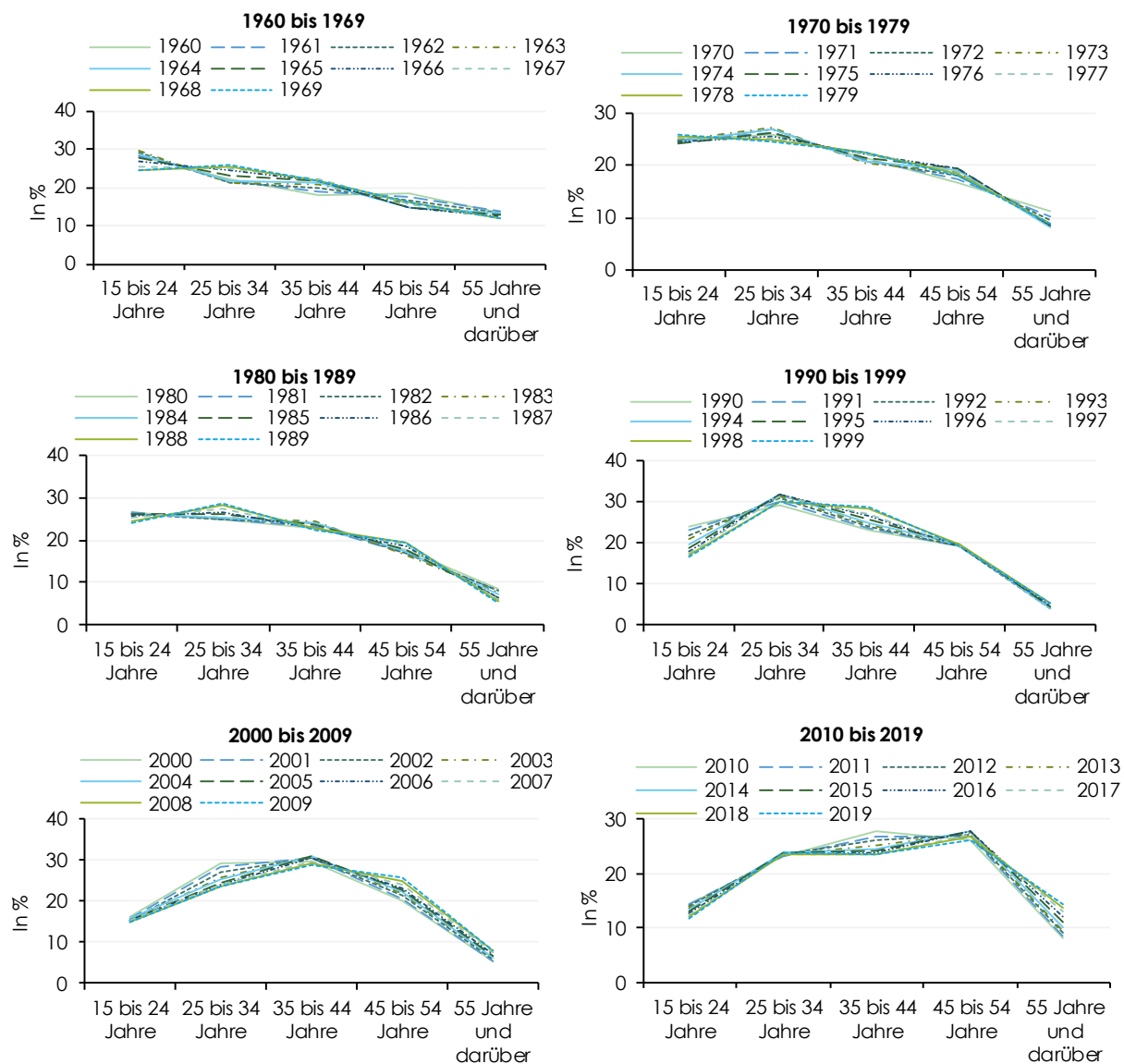
### 5.1 Zeitverlauf

Die Längsschnittbetrachtung der Form der Alterszusammensetzung der unselbständigen Beschäftigung in Österreich offenbart (auf Grundlage von Daten des Dachverbands der Sozialversicherungsträger) die strukturellen Besonderheiten im Zeitverlauf. Diese werden in Abbildung 11 in 10-Jahresschritten graphisch dargestellt. Der Untersuchungszeitraum umfasst die Jahre 1960 bis 2019. Die Altersstruktur der unselbständig Beschäftigten wird in die fünf Altersgruppen 15 bis 24 Jahre, 25 bis 34 Jahre, 35 bis 44 Jahre, 45 bis 54 Jahre und 55 Jahre und darüber gegliedert.

In diesem Detailgrad zeigen sich spezifische Muster in der Entwicklung der Altersstruktur, die, graphisch betrachtet, von einem de facto linear fallenden Muster zu Beginn des Betrachtungszeitraumes in eine eher kurvenförmige, annäherungsweise gestürzte U-Form übergeht und damit auf spezifische altershomogene bzw. altersheterogene Muster je Jahrzehnt hindeutet.

Konkret zeichnete sich die unselbständige Beschäftigung in Österreich zwischen den 1960er-Jahren bis in die zweite Hälfte der 1990er-Jahre durch eine Altersstruktur aus, in der mehr als die Hälfte der unselbständig Beschäftigten jünger als 35 Jahre alt waren. Bis Ende der 1980er-Jahre gestaltete sich die Altersstruktur, wie in Abbildung 11 dargestellt, daher fast wie eine linear fallende Linie, was geringere Anteile der älteren unselbständig Beschäftigten widerspiegelt; ab der zweiten Hälfte der 1980er-Jahre trat ein erster "Knick" infolge des sinkenden Anteils junger Arbeitskräfte auf, der sich bis Ende der 1990er-Jahre markant verstärkte. Ab den 2000er-Jahren gestaltete sich die Zusammensetzung zunehmend heterogener, die Altersstruktur in Linienform verwandelte sich schrittweise in eine umgekehrte U-Form mit relativ hohen Anteilen im mittleren Alterssegment. Am aktuellen Rand zeigen sich erste Anzeichen, dass die Form der Altersstruktur sukzessive in eine M-förmige Linie (relative hohe Anteile jüngerer und älterer Beschäftigter, weniger in der Mitte) übergehen dürfte.

Abbildung 11: **Altersstruktur der unselbständig Beschäftigten in Österreich**  
1960 bis 2019



Q: Dachverband der Sozialversicherungsträger, WIFO-Berechnungen.

## 5.2 Branchen

Auch in der graphischen Betrachtung nach Branchen werden unterschiedliche Formen der Alterszusammensetzung der unselbständig Beschäftigten in den letzten zehn Jahren in Österreich deutlich. Wie in Abbildung 12 aufgezeigt, sind nicht nur linear fallende, sondern auch partiell linear steigende Muster sowie umgekehrte U-förmige bzw. M-förmige Muster zu erkennen.

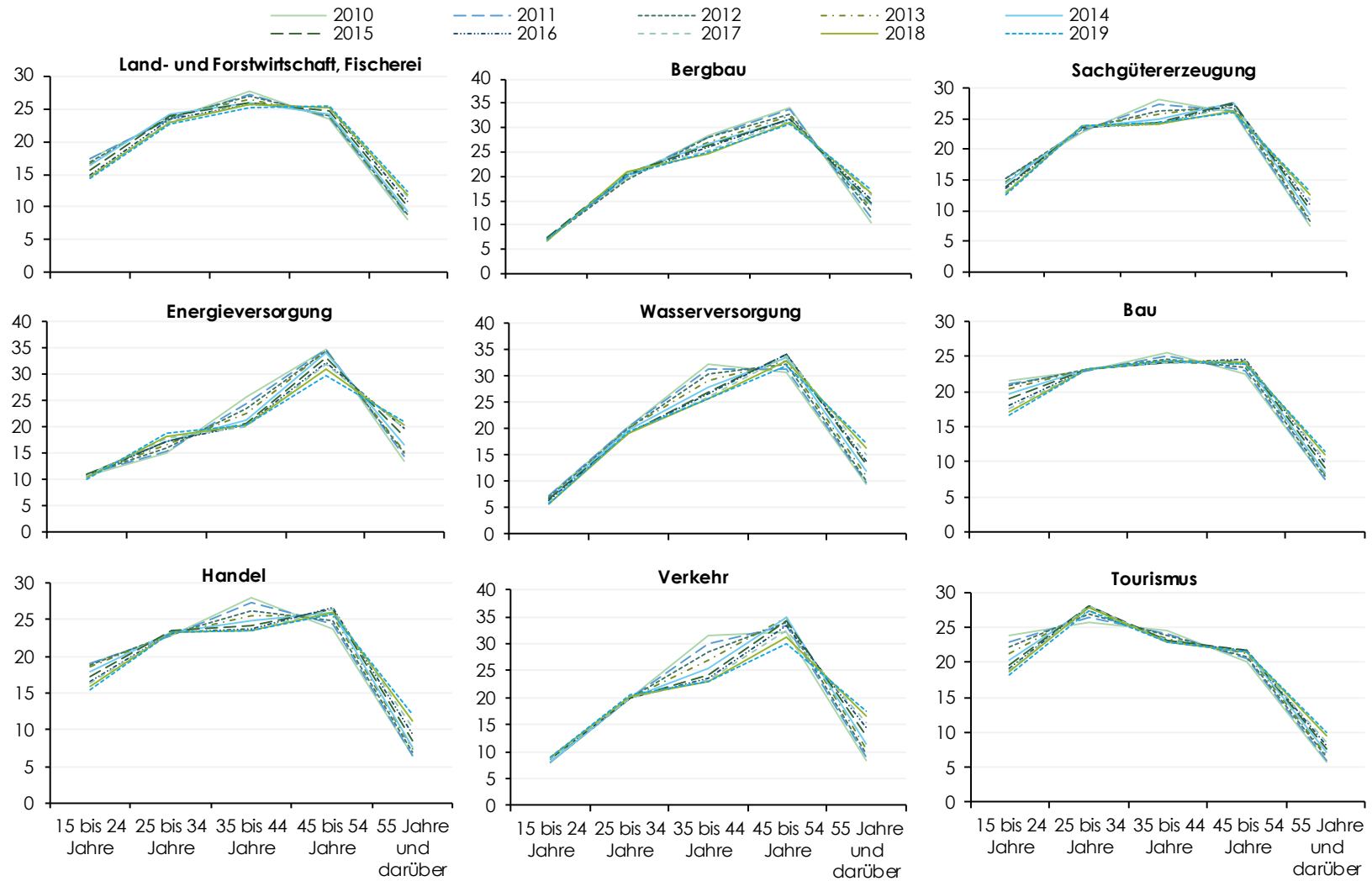
Ein de facto linear steigendes Muster (zumindest bis zur Altersgruppe bis 54 Jahre) kennzeichnet eine altersspezifische Struktur, die einen relativ höheren Anteil älterer Arbeitskräfte abbildet. Eine solche Struktur ist neben der öffentlichen Verwaltung im Finanz- und Versicherungswesen sowie im Grundstückswesen und darüber hinaus im Verkehrssektor sowie in der Energie- und Wasserversorgung sowie im Gesundheitswesen, bei den persönlichen Dienstleistungen und im Bergbau anzutreffen.

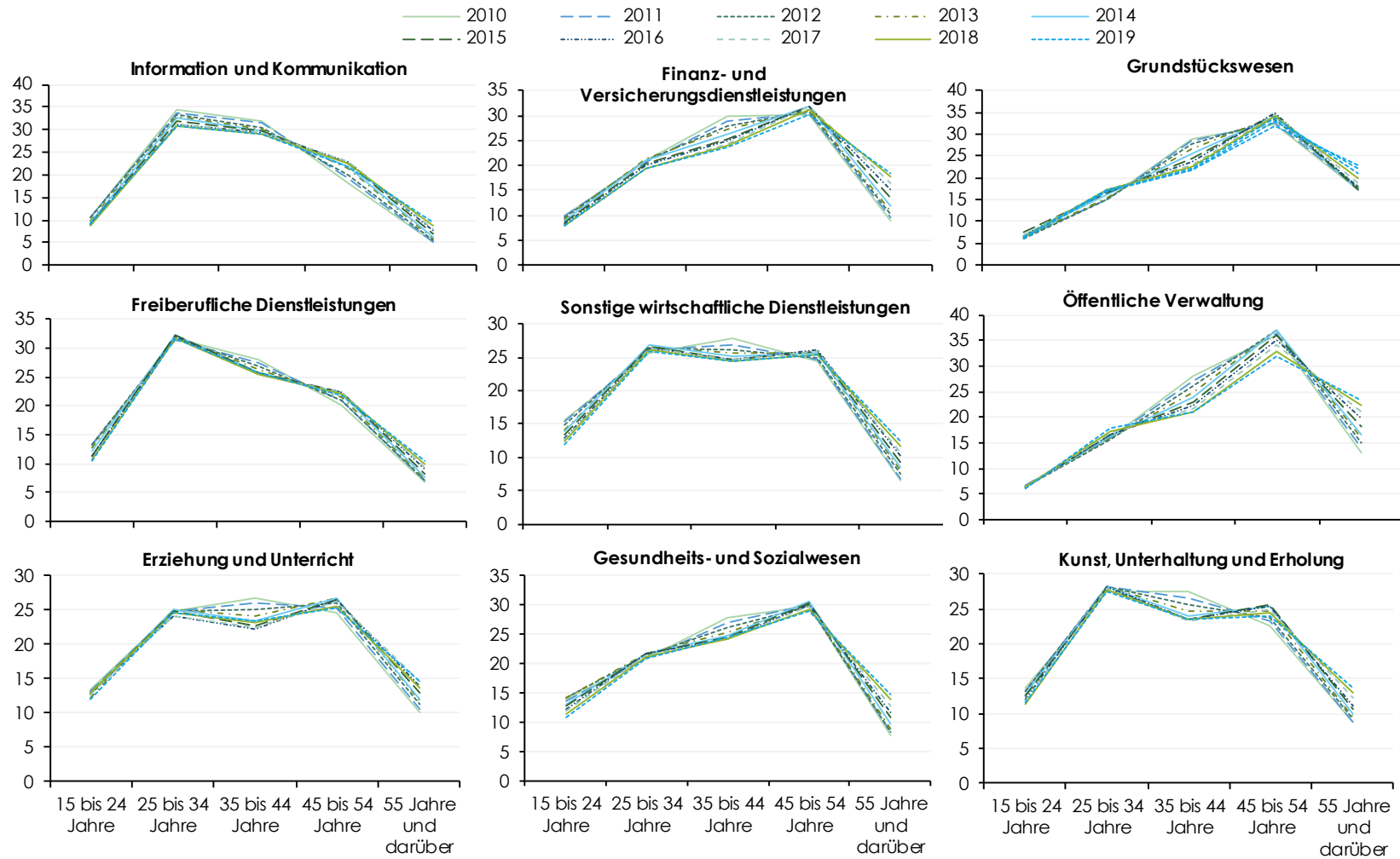
Ein eher linear fallendes Muster (zumindest ab der Altersgruppe ab 25 Jahren) zeigt ebenfalls eine altersspezifische Struktur an, weil dahinter ein relativ höherer Anteil jüngerer Arbeitskräfte steht. Eine solche Altersstruktur findet sich in der Gastronomie und in den freiberuflichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen. *Hammermann – Niendorf – Schmidt (2017, S. 3)* finden ähnliche Befunde für Deutschland, wonach Beschäftigte in der Gastronomie im Durchschnitt merklich jünger sind als jene in Betrieben der öffentlichen Verwaltung oder in der Energieversorgung. Ihnen zufolge ist "ein Beschäftigter in Betrieben der öffentlichen Verwaltung im Durchschnitt um rund zehn Jahre älter als ein Beschäftigter in Betrieben des Gastgewerbes. Zudem ist mehr als jeder dritte Beschäftigte in Betrieben der öffentlichen Verwaltung älter als 54 Jahre".

Eine annähernd umgekehrte U-Form bildet dagegen eine eher heterogene Altersstruktur ab. Eine solche ist in einigen Jahren neben den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (z. B. Arbeitskräfteverleih) im IKT-Bereich, im Handel, Bauwesen, in der Sachgütererzeugung sowie in der Land- und Forstwirtschaft, im Unterrichtswesen und im Kulturbereich anzutreffen.

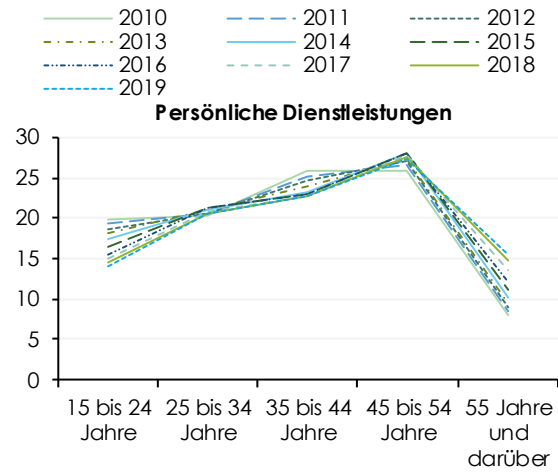
Ein M-Verlauf, der am aktuellen Rand auftritt und sich durch relative hohe Anteile in jüngeren und älteren Altersgruppen gekennzeichnet, ist im Unterrichtswesen, Kunstbereich und bei den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (z. B. Arbeitskräfteverleih) dargestellt.

Abbildung 12: **Altersstruktur der unselbständig Beschäftigten nach Branchen**  
2010 bis 2019, Anteile in%









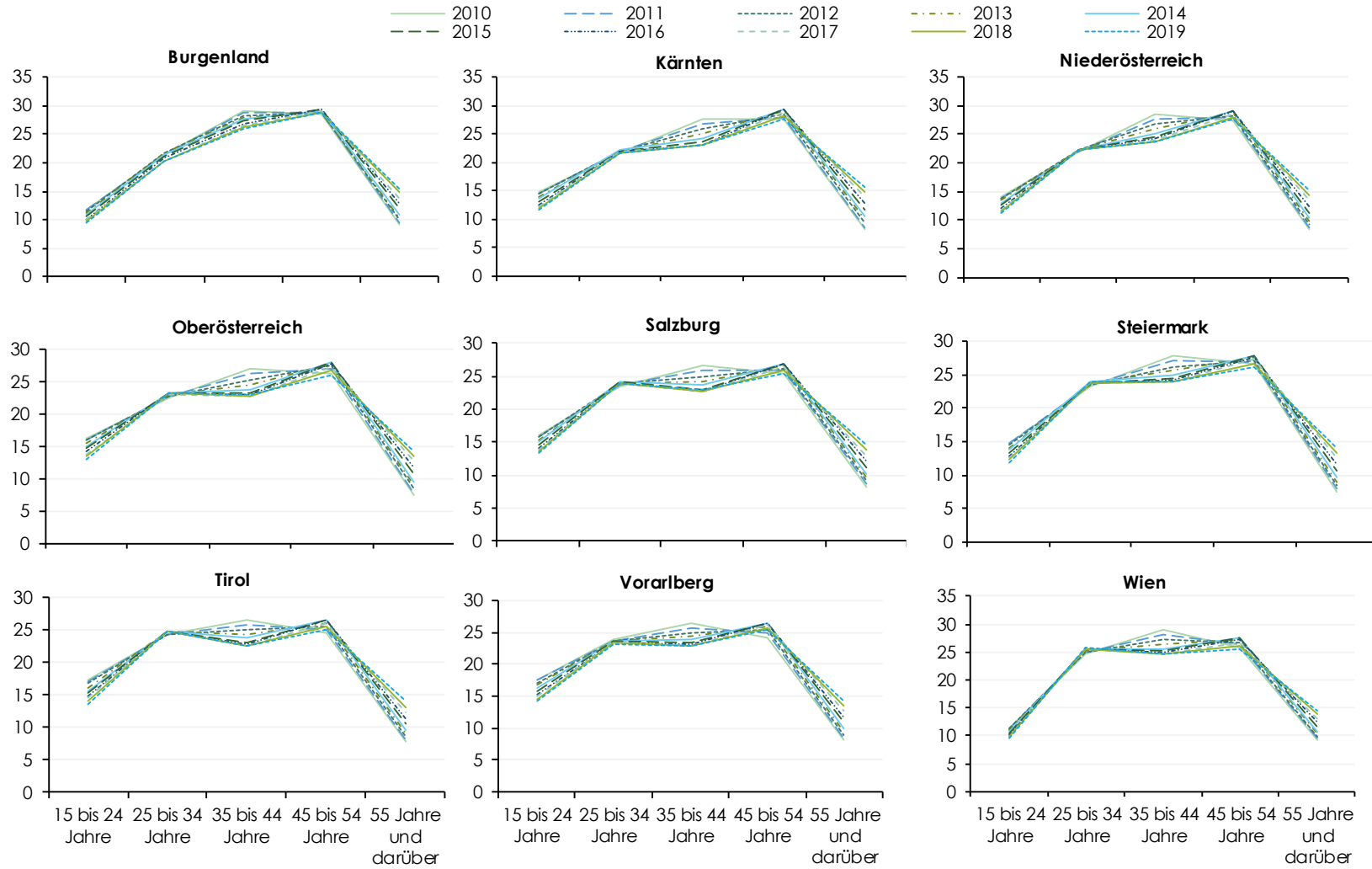
Q: Dachverband der Sozialversicherungsträger, WIFO-Berechnungen.

### 5.3 Bundesländer

Bezogen auf die unselbständige Beschäftigung in den Bundesländern zeigen sich in den letzten zehn Jahren bis auf das Burgenland nuancierte Besonderheiten in der Alterszusammensetzung. Im Burgenland wird die Altersstruktur aktuell durch ein, zumindest bis zur Altersgruppe der 45- bis 54-Jährigen, annähernd linear steigendes Muster abgebildet. In allen übrigen Bundesländern gestaltet sich diese in etwa M-förmig, am schwächsten ausgeprägt in Wien, in allen anderen Bundesländern zeigt sich eine mehr oder weniger ausgeprägte rechtsschiefe M-Form. Dies bedeutet, dass der Anteil von Arbeitskräften im Alter zwischen 45 und 54 Jahren zumindest etwas höher ausfällt als jener im Alter zwischen 35 und 44 Jahren. Außerdem haben alle Bundesländer außer Wien gemeinsam, dass die Gruppe der 45- bis 54-Jährigen die Altersstruktur dominiert. In Wien übertrifft 2019 die Gruppe der 25-bis 34-Jährigen geringfügig die Anteile der anderen Altersgruppen (Abbildung 13).

Abbildung 13: **Altersstruktur der unselbständig Beschäftigten nach Bundesländern**

2010 bis 2019, Anteile in%



Q: Dachverband der Sozialversicherungsträger, WIFO-Berechnungen.

## 5.4 Berufe

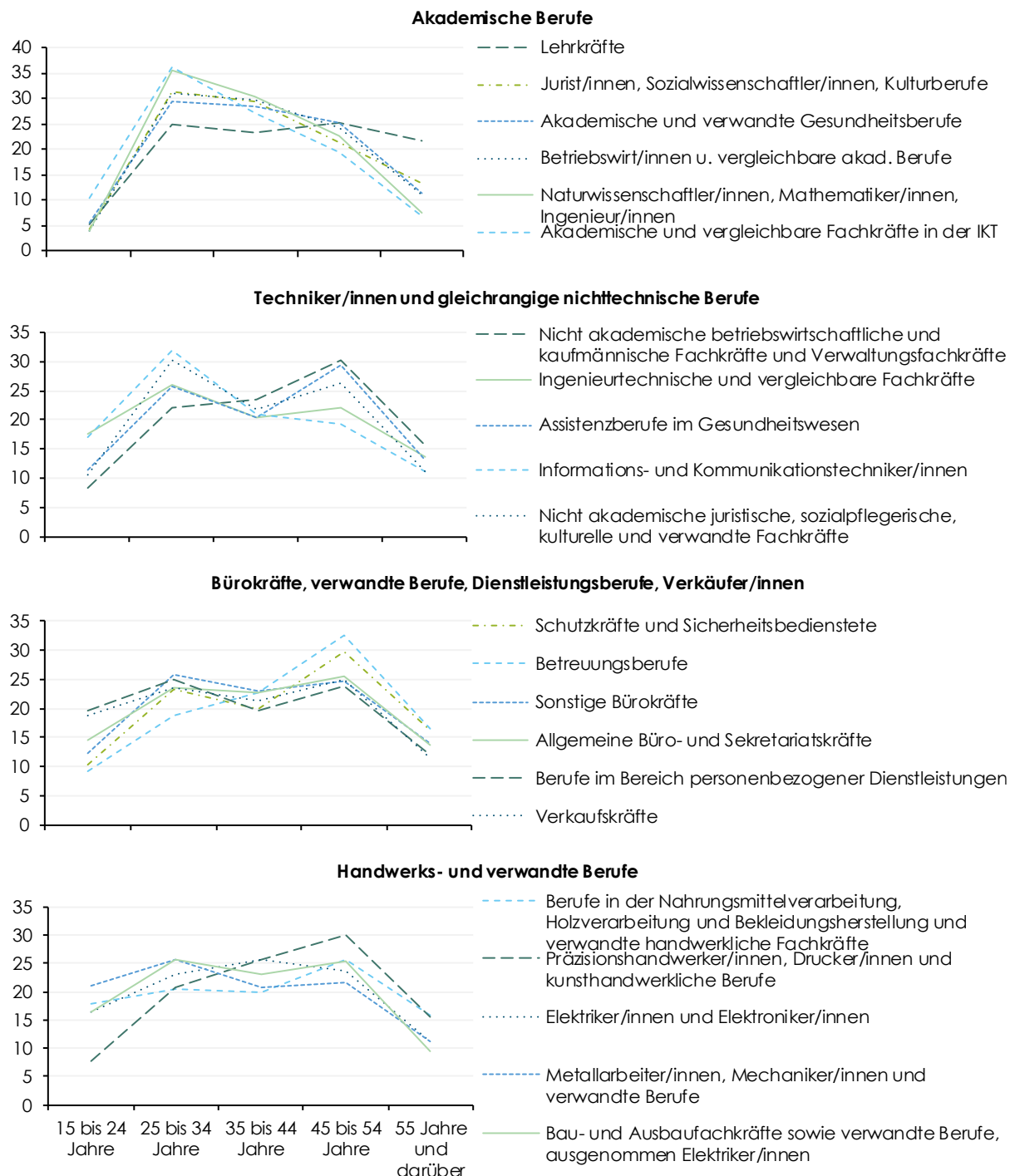
Die dominierende Altersstruktur ist annähernd umgekehrt U-förmig ausgestaltet. Dieses findet sich bei den meisten akademischen Berufen, Bürokräften und verwandten Berufen, Handwerksberufen, Verkaufskräften und ingenieurtechnischen und vergleichbaren Fachkräften. In ausgewählten Berufsgruppen fällt die Altersstruktur der unselbständig Beschäftigten, basierend auf Daten aus der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria, im Jahr 2019 dagegen wieder recht unterschiedlich aus.

Ein annähernd linear fallendes Muster (zumindest ab dem Alter von 25 Jahren) findet sich beispielsweise bei Naturwissenschaftlerinnen und Naturwissenschaftlern, Mathematikerinnen und Mathematikern und Ingenieurinnen und Ingenieuren sowie bei akademischen und vergleichbaren Fachkräften in der Informations- und Kommunikationstechnologie und unter Informations- und Kommunikationstechnikerinnen und -technikern.

Ein annähernd linear steigendes Muster haben neben Führungskräften nicht akademische betriebswirtschaftliche und kaufmännische Fachkräfte und Verwaltungsfachkräfte, Betreuungsberufe, Präzisionshandwerkerinnen und -handwerker, Druckerinnen und Drucker und kunsthandwerkliche Berufe, sowie Bedienerinnen und Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe als auch Hilfsarbeitskräfte.

Eine annäherungsweise M-förmige Ausgestaltung ist bei Assistenzberufen im Gesundheitswesen, nicht akademischen juristischen, sozialpflegerischen, kulturellen und verwandten Fachkräften, Berufen im Bereich personenbezogener Dienstleistungen, sowie bei Schutzkräften und Sicherheitsbediensteten anzutreffen (Abbildung 14).

Abbildung 14: **Altersstruktur der unselbständig Beschäftigten in ausgewählten Berufsgruppen** 2019, Anteile in%



Q: Statistik Austria – Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.

## 6. Altersstrukturanalyse auf Betriebsebene

Die Besonderheiten der Altersstruktur der unselbständig Beschäftigten lieferten im vorigen Abschnitt im Aggregat Anhaltspunkte zu den spezifischen Altersstrukturmerkmalen, wie sie in Kapitel 4 dargestellt worden sind. In diesem Kapitel wird nun die Altersstruktur der unselbständig Beschäftigten nicht mehr im Aggregat, sondern auf betrieblicher Ebene unter Verwendung von Individualdaten (d. h. Beschäftigtendaten auf Betriebsebene) analysiert. Dafür werden eingangs die in Kapitel 4 vorgestellten Typen von Altersstrukturen mithilfe konkreter Annahmen spezifiziert und jedem untersuchten Betrieb ein spezifischer Altersstrukturtyp auf Grundlage der Alterszusammensetzung der Belegschaft zugeordnet. Anschließend erfolgen aus diesem Blickwinkel Detailauswertungen nach Branchen und Betriebsgröße.

Mit diesem Ansatz wird ein Beitrag dazu geleistet, darzulegen, wie sich die Altersstruktur der Belegschaft in Unternehmen gestaltet und welche spezifischen Merkmale diese aufweisen. Daraus kann antizipatorisch abgeleitet werden, in welchen Betrieben bzw. Gruppen von Betrieben aus der bestehenden Belegschaftsstruktur potenziell Handlungsbedarf entstehen kann, um rechtzeitig zur Sensibilisierung der Relevanz von vorausschauender Personalpolitik unter den vorherrschenden demographischen Rahmenbedingungen beizutragen.

### 6.1 Daten

Die Analyse beruht auf den Individualdaten des Dachverbands der Sozialversicherungsträger ("DVSVDaten"). Diese werden regelmäßig am WIFO auf pseudonymisierter Basis für Analysezwecken aufbereitet. Die Bereinigung (z. B. Bereinigung um administrativ generierte Fluktuationen durch Dienstgeberkontenumbuchungen) und Aufbereitung ist notwendig, um aus administrativen Meldedaten sinnvolle und zusammenhängende Beschäftigungsepisoden zu gewinnen, die in weiterer Folge untersucht werden können. Die Daten enthalten Informationen zu Dienstverhältnissen, und zwar sowohl zu den Betrieben und deren Merkmalen (wie Region, Wirtschaftsklasse und Betriebsgröße) als auch zu den Beschäftigten und deren persönlichen Charakteristika (wie Geschlecht, Alter und Nationalität).

Die vorliegende Analyse findet auf Betriebsebene statt. Im untersuchten Datensatz entspricht ein Betrieb einem Meldekonto ("Dienstgeberkonto") bei der Sozialversicherung ("BENR"). Betriebe unterscheiden sich vom Unternehmensbegriff laut Unternehmensregister insofern, als ein Unternehmen mehrere Dienstgeberkonten haben kann, ein Betrieb jedenfalls nur eines. Praktisch ist dies jedenfalls dann der Fall, wenn ein Unternehmen über Standorte (Betriebsstätten) in verschiedenen Bundesländern verfügt. Die Grundgesamtheit setzt sich in der vorliegenden Studie aus allen beim Dachverband der Sozialversicherungsträger erfassten Betrieben (Dienstgeberkonten) des Jahres 2019 zusammen, die mindestens ein voll sozialversicherungspflichtig gemeldetes unselbständiges Beschäftigungsverhältnis im Kalenderjahr aufweisen.

## Übersicht 1: Verteilung der Betriebe nach Betriebsgröße und Versicherungsträger

2019

| Belegschaftsgröße         | Insgesamt    |          | Davon ÖGK    |          |
|---------------------------|--------------|----------|--------------|----------|
|                           | Beschäftigte | Betriebe | Beschäftigte | Betriebe |
| 1 bis 9 Beschäftigte      | 622.049      | 255.118  | 614.884      | 253.303  |
| 10 bis 49 Beschäftigte    | 782.901      | 37.814   | 750.209      | 36.292   |
| 50 bis 99 Beschäftigte    | 325.879      | 4.686    | 306.365      | 4.411    |
| 100 bis 249 Beschäftigte  | 487.309      | 3.189    | 452.367      | 2.961    |
| 250 und mehr Beschäftigte | 1.518.695    | 1.773    | 1.057.061    | 1.553    |
| Insgesamt                 | 3.736.833    | 302.580  | 3.180.885    | 298.520  |

Q: WIFO INDI\_DV. – Voll sozialversicherungspflichtige, unselbständige Beschäftigung.

In die Analyse fließen jedoch nicht alle im Individualdatensatz erfassten 302.580 Betriebe mit ihren rund 3,737 Mio. unselbständig Beschäftigten<sup>1)</sup> ein, sondern nur jene Betriebe, deren Arbeitskräfte bei der Österreichischen Gesundheitskasse<sup>2)</sup> (ÖGK) versichert sind und mindestens 10 Arbeitskräfte beschäftigen<sup>3)</sup>. Die Mindestgröße ist wichtig, da für eine aussagekräftige Klassifizierung der Altersstruktur in der Belegschaft ein Mindestmaß an Beschäftigten notwendig ist. Durch die Einschränkung auf ÖGK-Versicherte sinkt die Zahl der Betriebe geringfügig auf 298.520 und die Zahl der darin unselbständig Beschäftigten auf rund 3,181 Millionen. Markant reduziert sich die Zahl der Betriebe durch die Betriebsgrößeneinschränkung, da Kleinbetriebe mit bis zu 9 Beschäftigten die Betriebslandschaft in Österreich dominieren; sie stellen 85% der Betriebe (Übersicht 1).

Insgesamt verbleiben durch die gewählte Abgrenzung 45.217 Betriebe mit insgesamt 2,566 Mio. unselbständig Beschäftigten im Datensatz (das entspricht gut 80% der unselbständigen Beschäftigung). Ihre Altersstruktur auf Betriebsebene steht im Mittelpunkt der nachfolgenden Analyse. Von den 45.217 Betrieben mit mindestens 10 Beschäftigten entfällt der Großteil auf Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten mit 80,3% (36.292), weitere 9,8% auf Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten (4.411), 6,5% auf solche mit 100 bis 249 Beschäftigten (2.961) und 3,4% auf Betriebe mit zumindest 250 Beschäftigten (1.553).

## 6.2 Kategorisierung

Die Altersstrukturanalyse auf betrieblicher Ebene erfolgt auf Basis von 5-Jahres-Altersgruppen; die Altersstruktur einer betrieblichen Belegschaft lässt sich somit anhand von 10 Altersgruppen beschreiben<sup>4)</sup>. Die nachfolgende Typologisierung der Altersstruktur der Belegschaft orientiert sich an den von *Buck – Kistler – Medius (2002)* bzw. *Deller et al. (2008)* beschriebenen

<sup>1)</sup> Jahresdurchschnitt, auf Tagesbasis.

<sup>2)</sup> Durch die Einschränkung auf Beschäftigungsverhältnisse, die bei der ÖGK versichert sind, kann eine regionale Auswertung nach Bundesländer vorgenommen werden.

<sup>3)</sup> Die Kleinstbetriebe werden separat in Kapitel 6.3 behandelt (Exkurs).

<sup>4)</sup> 15 bis 19 Jahre, 20 bis 24 Jahre, 25 bis 29 Jahre, 30 bis 34 Jahre, 35 bis 39 Jahre, 40 bis 44 Jahre, 45 bis 49 Jahre, 50 bis 54 Jahre, 55 bis 59 Jahre sowie 60 bis 64 Jahre.

Kategorien – jugendzentrierte, mittenzentrierte, alterszentrierte und balancierte betriebliche Altersstrukturen. Dabei handelt es sich um die Beschreibung idealtypischer Altersstrukturmuster, allerdings ohne strikt definierte Abgrenzungsmerkmale. Diese betreffen

- die Zusammenfassung der Altersgruppen (werden beispielsweise die Altersjahrgänge 15 bis 24 Jahre und 25 bis 34 Jahre aggregiert oder die Altersjahrgänge 15 bis 20 und 20 bis 30 Jahre),
- die Benennung relevanter Altersgruppengrenzen (und damit beispielsweise die Frage, welche Altersgruppen innerhalb der Belegschaft als jugendzentriert bezeichnet werden) sowie
- die der Typologisierung zugrunde liegende Stärke der Beschäftigungskonzentration in den einzelnen Altersgruppen (wie hoch muss beispielsweise der Anteil von Arbeitskräften in jüngeren Altersgruppen sein, um dem idealtypischen Muster der "jugendzentrierten Belegschaftsstruktur" zu entsprechen).

In der vorliegenden Arbeit werden folgende Abgrenzungen getroffen: das Alter von 34 Jahren markiert die Grenze zwischen junger Belegschaft und Belegschaft im Haupterwerbssalter, das Alter von 50 Jahren die Grenze zwischen Haupterwerbssalter und älterer Belegschaft in einem Betrieb. Dadurch wird einerseits der demographischen Alterung Rechnung getragen sowie dem durch Pensionsreformen und Bildungsexpansion ausgelösten längeren Verbleib im Erwerbsleben. Andererseits wird die Bildungsexpansion und die damit verbundene längere Ausbildungszeit sowie der daraus resultierende spätere Einstieg und längere Verbleib ins Erwerbsleben ebenfalls berücksichtigt.

### **Kennzeichen einer spezifischen Altersstruktur in einem Betrieb**

Folgende Annahmen wurden in der vorliegenden Analyse getroffen, um einem Betrieb eine spezifische Altersstruktur zuzuweisen:

**Jugendzentrierte Altersstruktur:** In jugendzentrierten Betrieben sind entweder mindestens 45% der Belegschaft jünger als 35 Jahre (dieser Anteil liegt ein Drittel über dem Beschäftigungsanteil der Unter-35-Jährigen in der Gesamtwirtschaft) oder das Medianalter der Belegschaft liegt zwischen 15 und 39 Jahren. Zusätzlich muss, um der Konzentration der Belegschaft auf junge Altersjahrgänge Rechnung zu tragen, der Beschäftigungsanteil der Unter-35-Jährigen um 10% über dem Beschäftigungsanteil der 35- bis 49-Jährigen bzw. der 50- bis 64-Jährigen liegen (d. h. es gibt einen merklich Abfall zu den nachfolgenden Altersgruppen wie in Abbildung 10 idealtypisch graphisch dargestellt). Auf Ebene der 10 betrachteten Altersgruppen muss eine der folgenden Altersgruppen am stärksten besetzt sein: 15- bis 19-Jährige, 20- bis 24-Jährige, 25- bis 29-Jährige oder 30- bis 34-Jährige.



**Mittenzentrierte Altersstruktur:** In Betrieben mit einer mittenzentrierten Belegschaftsstruktur findet sich die Beschäftigungskonzentration im Haupterwerbsalter. Mindestens 49% der Belegschaft sind zwischen 35 und 49 Jahren alt (dieser Anteil liegt ein Drittel über dem Beschäftigungsanteil der 35- bis 49-Jährigen in der Gesamtwirtschaft) oder das Medianalter liegt in der Altersgruppe der 30- bis 49-Jährigen. Zusätzlich muss (entsprechend der idealtypischen Darstellung in Abbildung 10) der Beschäftigungsanteil der 35- bis 49-Jährigen um 10% höher sein als der Beschäftigungsanteil der 15- bis 34-Jährigen bzw. der 50- bis 64-Jährigen. Auf Ebene der 10 betrachteten Altersgruppen muss eine der folgenden Altersgruppen am stärksten besetzt sein: 35- bis 39-Jährige, 40- bis 44-Jährige oder 45- bis 49-Jährige.

**Alterszentrierte Altersstruktur:** In alterszentrierten Betrieben sind mindestens 39% der Belegschaft 50 Jahre oder älter (dieser Anteil liegt ein Drittel über dem Beschäftigungsanteil der Ab-50-Jährigen in der Gesamtwirtschaft) oder das Medianalter der Belegschaft liegt zwischen 45 und 64 Jahren. Zusätzlich muss, um der Konzentration der Belegschaft auf ältere Geburtsjahrgänge Rechnung zu tragen, der Beschäftigungsanteil der Ab-50-Jährigen um 10% höher sein als der Beschäftigungsanteil der 35- bis 49-Jährigen bzw. der 15- bis 34-Jährigen (entsprechend der idealtypischen Darstellung in Abbildung 10). Auf Ebene der 10 betrachteten Altersgruppen muss eine der folgenden Altersgruppen am stärksten besetzt sein: 50- bis 54-Jährige, 55- bis 59-Jährige oder 60- bis 64-Jährige.

**Balancierte Altersstruktur:** Betriebe, die eine ausgewogene Altersstruktur in ihrer Belegschaft aufweisen werden als balanciert bezeichnet (siehe idealtypische Darstellung in Abbildung 10). In einer solchen Altersstruktur differiert die Spannweite der Beschäftigtenanteile in den (breiten) Altersgruppen 20 bis 29 Jahre, 30 bis 39 Jahre, 40 bis 49 Jahre sowie 50 bis 59 Jahre um höchstens 10 Prozentpunkte.

**Bipolare Altersstruktur:** In Betrieben mit bipolarer Belegschaftsstruktur konzentriert sich die Belegschaft sowohl auf jüngere als auch ältere Arbeitskräfte. Der Anteil der 15- bis 34-Jährigen beträgt mindestens 34% (entspricht dem Beschäftigungsanteil in der Gesamtwirtschaft), jener der 50- bis 64-Jährigen mindestens 30% (entspricht dem Beschäftigungsanteil in der Gesamtwirtschaft). Außerdem muss sowohl der Beschäftigungsanteil der 15- bis 34-Jährigen als auch jener der 50- bis 64-Jährigen um mindestens 10% höher sein als der Beschäftigungsanteil der 35- bis 49-Jährigen (um einen merklichen Abstand zur mittleren Altersgruppe zu markieren).

**Unspezifische Altersstruktur:** Betriebe mit unspezifischer Altersstruktur haben weder einen ausgeprägten Fokus auf jüngere und/oder ältere Arbeitskräfte bzw. Arbeitskräfte im mittleren Alter, noch ist das Haupterwerbsalter innerhalb ihrer Belegschaft stark akzentuiert.

**Belegschaft ohne ausgeprägten Altersschwerpunkt:** Unternehmen mit einer **balancierten** oder **unspezifischen** Altersstruktur werden unter Belegschaftsstrukturen ohne ausgeprägten Altersschwerpunkt zusammengefasst.

Nicht alle Betriebe lassen sich einem der vier Idealtypen – jugend-, mitten-, alterszentrierte und balancierte Altersstruktur (z. B. *Buck – Kistler – Medius*, 2002, *Deller et al.*, 2008) – zuordnen. So gibt es beispielsweise Betriebe, deren Belegschaft sich stark auf beide Ränder der Altersverteilung konzentriert. Sie haben mithin sowohl einen hohen Anteil an jüngeren als auch älteren

Arbeitskräften, während die Belegschaft im Haupterwerbsalter deutlich unterrepräsentiert ist. Diese in der Literatur nicht näher ausgeführte spezifische Altersstruktur in einem Betrieb wird in dieser Studie als bipolar bezeichnet (siehe Textkasten).

Außerdem finden sich im Datensatz viele Betriebe, die keiner spezifischen Struktur zugeordnet werden können, die also weder einen ausgeprägten Schwerpunkt noch eine balancierte Struktur aufweisen. Sie werden nachfolgend als Unternehmen mit einer unspezifischen Altersstruktur definiert. Eine solche liegt oftmals nahe an einer balancierten Altersstruktur (zur genauen Abgrenzung der Ausgestaltung siehe Textkasten).

### 6.3 Ergebnisse

Von den 45.217 untersuchten Betrieben des Jahres 2019 mit einer Betriebsgröße von mindestens 10 Arbeitskräften weisen zwei Drittel eine Altersstruktur mit ausgeprägtem Schwerpunkt auf – ihre Belegschaft ist entweder jugendzentriert (29,5%), mittenzentriert (24,0%) oder alterszentriert (13,9%). Eine bipolare Altersstruktur unter den Beschäftigten kommt dagegen wenig Bedeutung zu; lediglich 2,4% der Betriebe (Arbeitgeber für 1,2% der Beschäftigung) erfüllten 2019 die Kriterien einer solchen Altersstrukturausgestaltung. Balancierte Betriebe, für die eine ausgewogene Altersverteilung der Beschäftigten kennzeichnend ist, stellen 3,6% aller untersuchten Betriebe. Diese sind aber immerhin Arbeitgeber für 9,8% der Beschäftigten. Die vergleichsweise hohe Beschäftigtenzahl spiegelt sich auch in der durchschnittlichen Betriebsgröße dieser Betriebe wider, die annähernd dreimal so hoch ist wie im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt.

#### Übersicht 2: Altersstrukturtypen in den untersuchten Betrieben

2019

| Betriebe        | Durchschnittliche Anzahl der Beschäftigten je Betrieb | Beschäftigung |             | Betriebe |             |
|-----------------|---|---------------|-------------|----------|-------------|
|                 |   | Anzahl        | Anteile in% | Anzahl   | Anteile in% |
| Jugendzentriert | 50,9  | 679.505       | 26,5        | 13.344   | 29,5        |
| Mittenzentriert | 52,0  | 563.708       | 22,0        | 10.843   | 24,0        |
| Alterszentriert | 57,9  | 362.800       | 14,1        | 6.264    | 13,9        |
| Bipolar         | 28,5  | 30.876        | 1,2         | 1.082    | 2,4         |
| Balanciert      | 153,2   | 251.405       | 9,8         | 1.641    | 3,6         |
| Unspezifisch    | 56,3  | 677.708       | 26,4        | 12.043   | 26,6        |
| Insgesamt       | 56,7  | 2.566.002     | 100,0       | 45.217   | 100,0       |

Q: WIFO INDI\_DV. – Betriebe mit ÖGK-Versicherten ab einer Belegschaftsgröße von 10 Beschäftigten.

Die verbleibenden 26,6% der Betriebe weisen keinen spezifischen Altersschwerpunkt auf, d. h. ihre Altersstruktur gestaltet sich unspezifisch. Insgesamt haben damit 30,3% der untersuchten Betriebe keinen ausgeprägten Altersschwerpunkt (Übersicht 2; ein umfassender Überblick über die betrieblichen Merkmale nach Altersstrukturtyp findet sich in Übersicht 4 im Anhang).

### **Jugendzentrierte Altersstruktur**

29,5% der untersuchten Betriebe erfüllen die Kriterien einer jugendzentrierten Belegschaftsstruktur. Die 13.344 Betriebe beschäftigten 2019 im Jahresdurchschnitt insgesamt knapp 680.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die durchschnittliche Beschäftigtenzahl in jugendzentrierten Betrieben liegt mit 50,9 etwas unter dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt von 56,7 Beschäftigten pro relevanten Betrieb. Wie in Abbildung 15 dargestellt entfielen 2019 55,5% der Beschäftigung (376.000 Beschäftigte) in jugendzentrierten Betrieben auf das Alterssegment der Unter-35-Jährigen. Der Vergleichswert für die Gesamtwirtschaft liegt mit 33,5% (bzw. 35,1% unter ÖGK-Versicherten in Betrieben mit mindestens 10 Beschäftigten) deutlich niedriger. Am stärksten besetzt ist in jugendzentrierten Betrieben die Altersgruppe der 25- bis 29-Jährigen (18,2%); in der Gesamtwirtschaft liegt der Anteil der 25- bis 29-Jährigen unter den Beschäftigten bei lediglich 11,3% (bzw. 11,6% unter ÖGK-Versicherten in Betrieben mit mindestens 10 Beschäftigten). Mit zunehmendem Alter sinkt der Anteil der Beschäftigten.

### **Mittenzentrierte Altersstruktur**

10.843 Betriebe (24%) erfüllten im Jahr 2019 die Kriterien für Betriebe mit einer mittenzentrierten Altersstruktur. Knapp 564.000 Beschäftigte waren in diesen Betrieben gemeldet (22,0% der betrachteten Beschäftigung); etwas weniger als die Hälfte (48,1%) von ihnen fällt in die Altersgruppe der 35- bis 49-Jährigen, die damit überdurchschnittlich stark besetzt ist (Vergleichswert in der Gesamtwirtschaft: 36,4% bzw. 36,8% bei Einschränkung auf ÖGK Versicherte in Betrieben mit mindestens 10 Beschäftigten). Ansonsten zeigt sich die Altersstruktur in diesen Betrieben tendenziell mit relativ weniger jüngeren und älteren Arbeitskräften.

### **Altersspezifische Altersstruktur**

Zur dritten Gruppe mit einem altersspezifischen Schwerpunkt gehören alterszentrierte Betriebe. Ihre Belegschaft konzentriert sich vergleichsweise stark auf die Altersgruppen ab 50 Jahren. Unter den betrachteten Betrieben erfüllen 13,9% oder 6.264 die idealtypischen Kriterien alterszentrierter Betriebe. Sie sind Arbeitgeber für knapp 363.000 Beschäftigte (14,1% der betrachteten Beschäftigung), mehr als die Hälfte davon (53,2%) ist zwischen 50 und 64 Jahre alt. Die Konzentration auf das Segment älterer Beschäftigter übersteigt den Durchschnitt der Gesamtwirtschaft markant (29,5% respektive 28,1% wenn auf ÖGK Versicherte in Betrieben mit mindestens 10 Beschäftigten abgestellt wird). Alle übrigen Altersgruppen sind merklich weniger stark vertreten, jüngere tendenziell noch weniger als mittlere Altersgruppen.

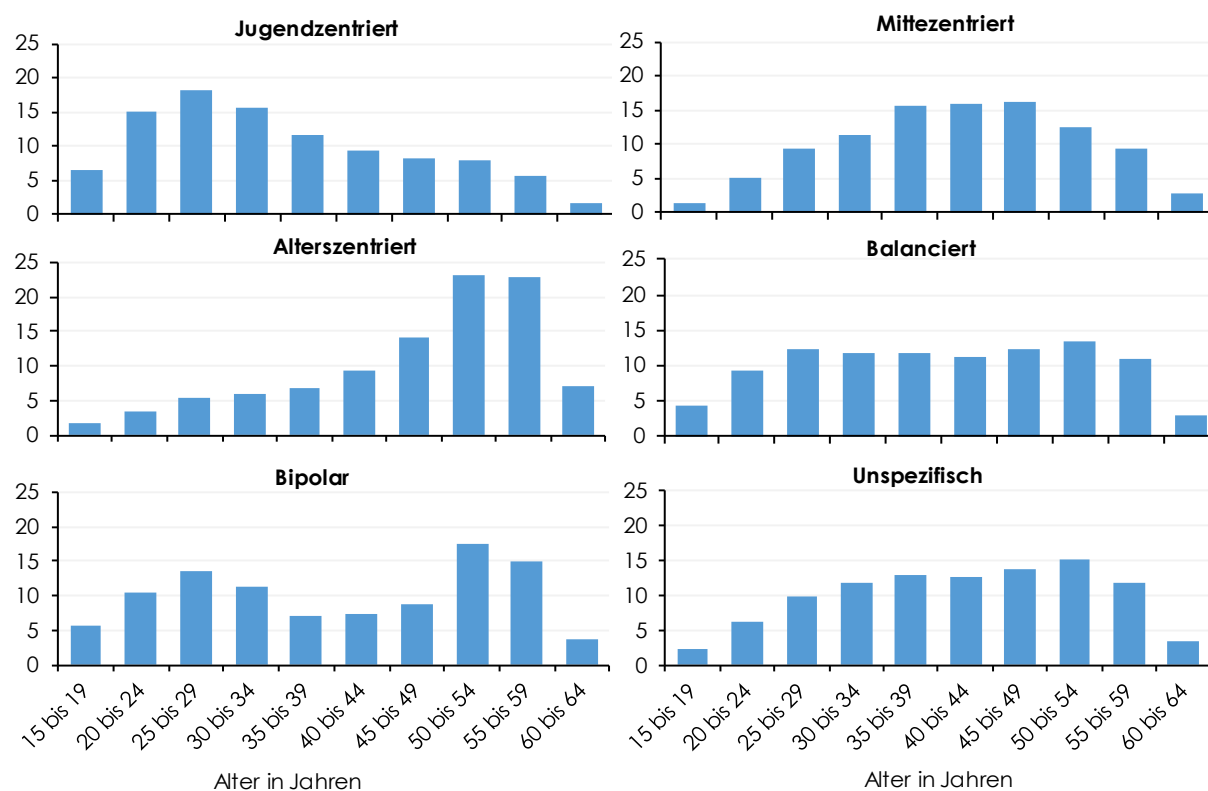
### **Bipolare Altersstruktur**

In der österreichischen Betriebslandschaft vergleichsweise selten kommen Betriebe mit bipolarer Altersstruktur innerhalb der Belegschaft vor – 2019 erfüllten 1.082 (2,4%) Betriebe mit 31.000 Beschäftigten (1,2%) die Kriterien. Sie weisen einen überdurchschnittlich hohen Anteil an jüngeren und älteren gegenüber mittelalten Arbeitskräften auf. Im Aggregat belaufen sich die Anteile der Unter-35-Jährigen auf 40,9% und der Ab-50-Jährigen auf 36,1%. Die mittlere Altersgruppe ist dagegen merklich weniger stark vertreten.

### Betriebe ohne ausgeprägten Altersschwerpunkt

Betriebe ohne ausgeprägten Altersschwerpunkt zeigen eine im Aggregat vergleichsweise ausgewogene Altersstruktur auf. Dies gilt sowohl für die 1.641 Betriebe (3,6%) mit balancierter Altersstruktur, die per Definition eine ausgewogene Altersstruktur aufweisen, als auch für 12.043 Betriebe (26,6%) mit unspezifischer Altersstruktur, sprich ohne ausgeprägten Altersschwerpunkt und ohne gleichmäßige Repräsentanz der einzelnen Altersgruppen innerhalb der Belegschaft, wie Abbildung 15 zeigt. Die Altersstruktur der 251.000 Beschäftigten in balancierten Betrieben unterscheidet sich kaum von der Altersverteilung in der Gesamtwirtschaft; stärker fällt die Abweichung der Altersstruktur der 678.000 Beschäftigten in Betrieben mit unspezifischer Altersstruktur aus.

Abbildung 15: **Verteilung der Beschäftigung nach Altersstrukturtypen**  
2019, Anteile in%



Q: WIFO INDI\_DV. – Betriebe mit ÖGK-Versicherten, ab einer Belegschaftsgröße von 10 Beschäftigten.

#### 6.3.1 Betriebliche Merkmale: Personalumschlag und Unternehmensdemographie

Die altersspezifische Zusammensetzung einer betrieblichen Belegschaft zu einem bestimmten Zeitpunkt kann das Abbild demographischer Rahmenbedingungen darstellen, aber auch Hinweise auf die Wachstumsdynamik der Beschäftigung und/oder auf die Personalpolitik im Unternehmen in Hinblick auf Neueinstellungen, Entlassungen oder Stabilität der Beschäftigung liefern. Ein Indikator, der die Personalpolitik einzufangen versucht, ist der Beschäftigungsumschlag

– die Summe der betrieblichen Beschäftigungszu- und abgänge in einem Jahr. Die Gründe für Beschäftigungszugänge und Beschäftigungsabgänge können vielfältig sein und sowohl auf Seiten der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber als auch auf Seiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer liegen (*Hauptmann – Sirries – Stepanok, 2019*): Betriebe nehmen Arbeitskräfte auf, wenn sie eine frei gewordene Stelle nachbesetzen oder expandieren und die Zahl der Arbeitsplätze ausweiten. Sie setzen Arbeitskräfte frei, wenn die betriebliche Auslastung eine Anpassung des Personalstands notwendig macht oder bei konstantem Personalstand betriebliche Umstrukturierungen vorgenommen werden. Arbeitskräfte ihrerseits steigen nach Ausbildungsende ins Erwerbsleben ein, kündigen ihren Job, um sich beruflich zu verändern oder um bessere Arbeitsbedingungen zu erhalten, unterbrechen aus diversen Gründen temporär ihre Erwerbsphase und ziehen sich im Pensionsalter aus dem Erwerbsleben zurück.

Das Ausmaß des Beschäftigungsumschlags kann dabei über die reine Bestandsveränderung hinausreichen. Selbst bei einer Stagnation des Beschäftigungsstands kann ein Betrieb einen hohen Beschäftigungsumschlag verzeichnen.

Von den 45.217 Betrieben mit mindestens 10 Beschäftigten zeichneten sich 2019 28% durch einen geringen Personalumschlag aus, 48% durch einen mittleren Personalumschlag und 24% durch einen hohen Personalumschlag<sup>5)</sup>. Besonders hoch (d. h. mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil an hohem Personalumschlag) gestaltet sich der Personalumschlag in den Saisonbranchen (Beherbergungs- und Gaststättenwesen, Land- und Forstwirtschaft; etwas abgeschwächt auch im Bauwesen), aber auch in den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, zu der die Arbeitskräfteüberlassung zählt, sowie im Bereich Kunst, Unterhaltung, Sport. Vergleichsweise wenig Personalumschlag (d. h. mit einem unterdurchschnittlichen Anteil an geringem Personalumschlag) und damit auch eine hohe Beschäftigungsstabilität gibt es beispielsweise in der Energieversorgung, in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, in der öffentlichen Verwaltung aber auch in der Sachgütererzeugung, im Großhandel oder in der Telekommunikation.

---

**Betriebe mit hohem Beschäftigungsumschlag haben überproportional häufig jugendzentrierte Belegschaften, Betriebe mit geringem Beschäftigungsumschlag überproportional häufig alterszentrierte. Jugendzentrierte Betriebe sind überdurchschnittlich oft auch stark wachsende Betriebe, alterszentrierte dagegen überdurchschnittlich oft schrumpfende.**

---

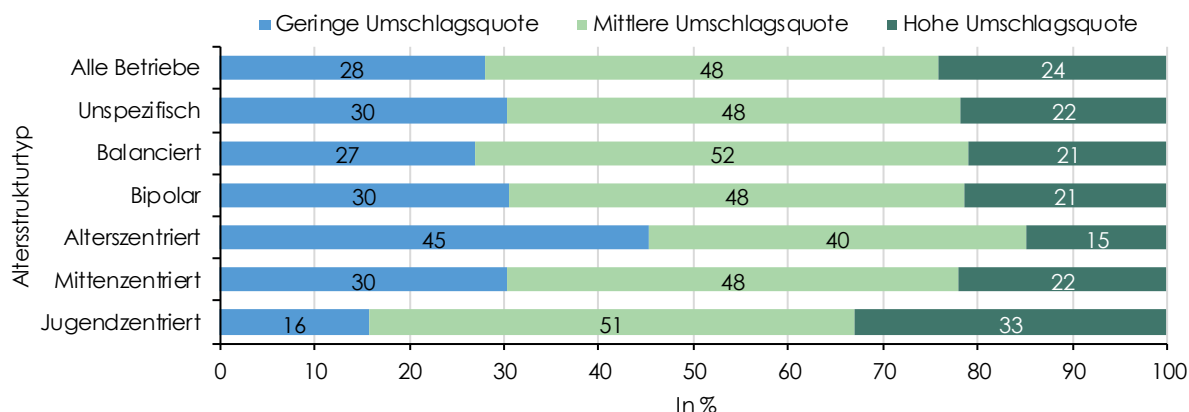
Mit jedem Beschäftigungszugang und Beschäftigungsabgang kann sich die Altersstruktur der Belegschaft im Betrieb ändern. Das Ausmaß der betrieblichen Umschlagsdynamik beeinflusst

---

<sup>5)</sup> Der Personalumschlag ist die Summe der betrieblichen Zu- und Abgänge in einem, gemessen an der Beschäftigtenzahl im Betrieb (Jahresdurchschnitt). Für die Kategorisierung der Betriebe in Betriebe mit geringen, mittleren und hohen Personalumschlag wurde auf die Verteilung der betrieblichen Umschlagsquote zurückgegriffen. Liegt die Umschlagsquote unter dem 1. Quartil (25% der Betriebe mit der geringsten Umschlagsquote), wird sie als gering bezeichnet. Liegt die Umschlagsquote über dem 3. Quartil (25% der Betriebe mit der höchsten Umschlagsquote), wird sie als hoch eingestuft. Eine Umschlagsquote zwischen 45% und 150% (Grenzen des 1. und 3. Quartils) fällt unter die Kategorie mittlere Umschlagsquote.

somit die Altersstruktur der Belegschaft stark. Jugendzentrierte Unternehmen haben, wie in Abbildung 16 dargestellt, nicht nur eine vergleichsweise "junge" Belegschaft, sondern oftmals auch einen relativ hohen Personalumschlag (33% der jugendzentrierten Unternehmen verglichen mit 24% aller betrachteten Betriebe). Sektoral betrachtet determiniert das Beherbergungs- und Gaststättenwesen dieses Ergebnis besonders stark. Demgegenüber haben Betriebe mit einer alterszentrierten Belegschaft vergleichsweise seltener einen hohen Personalumschlag (15%), vielmehr ist für alterszentrierte Betriebe ein geringer Beschäftigungsumschlag charakteristisch (45% versus 28% unter allen betrachteten Betriebe). Betriebe mit einer mittenzentrierten, balancierten oder unspezifischen Altersstruktur der Belegschaft unterscheiden sich dagegen kaum in der Personalumschlagsdynamik: zwischen 27% und 30% haben einen geringen Personalumschlag, 48% bis 52% einen mittleren und 21% bis 22% einen hohen Personalumschlag – sie spiegeln damit den gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt relativ gut wider.

Abbildung 16: **Verteilung der Personalumschlagsdynamik nach Altersstrukturtyp**  
2019



Q: WIFO INDI\_DV. – Betriebe mit ÖGK-Versicherten ab einer Belegschaftsgröße von 10 Beschäftigten.

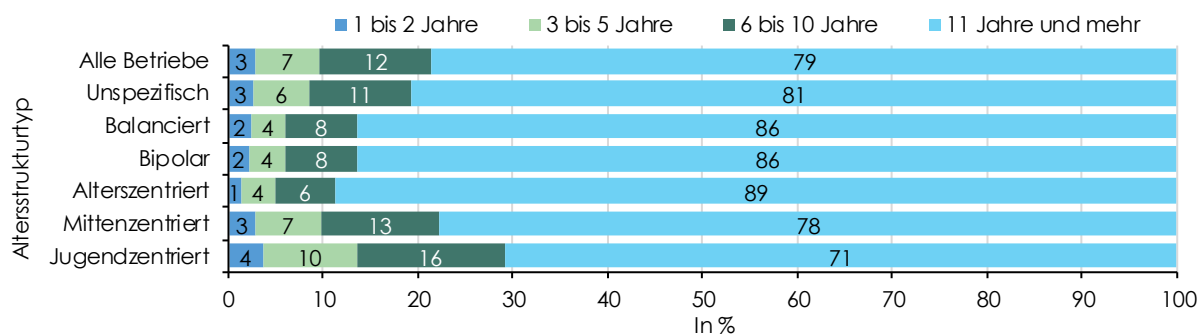
Hinsichtlich der Unternehmensdemographie setzen sich die untersuchten Betriebe folgendermaßen zusammen: Die mit Abstand meisten der 45.217 Betriebe bestehen seit mindestens 11 Jahren (79%), 12% zwischen 6 und 10 Jahren, 7% zwischen 3 und 5 Jahren und 3% höchstens 2 Jahre.

In Kombination mit den Altersstrukturtypen einer Belegschaft zeigt sich, dass Betriebe mit einer jugendzentrierten Belegschaftsstruktur überdurchschnittlich oft junge bzw. jüngere Betriebe sind und vergleichsweise seltener alteingesessene Betriebe (71% der jugendzentrierten Betriebe existieren seit mindestens 11 Jahren; über alle Betriebstypen hinweg beträgt der Anteil 79%), wohingegen alterszentrierte Betriebe auch relativ häufiger Betriebe sind, die schon länger bestehen (89%). Dies deutet darauf hin, dass in vielen Betrieben, die seit 11 oder mehr Jahren bestehen, die Belegschaft gemeinsam mit dem Betrieb gealtert ist und nur wenig Personalumschlag stattgefunden hat (Abbildung 17). "Junge" Betriebe wiederum befinden sich häufig in der Wachstumsphase, d. h. sie bauen ihre Belegschaft sukzessive auf. Sofern sie in ihrer Personalrekrutierung auf junge Arbeitskräfte setzen, spiegelt sich dies in einer insgesamt jugendzentrierten Altersstruktur wider.

Bei den Betrieben mit einer balancierten bzw. bipolaren Altersstruktur handelt es sich – wie bei den alterszentrierten Betrieben – relativ häufig um alteingesessene Betriebe, die seit mindestens 11 Jahren bestehen.

Abbildung 17: **Verteilung der Betriebe nach Bestandsdauer und Altersstrukturtyp**

2019

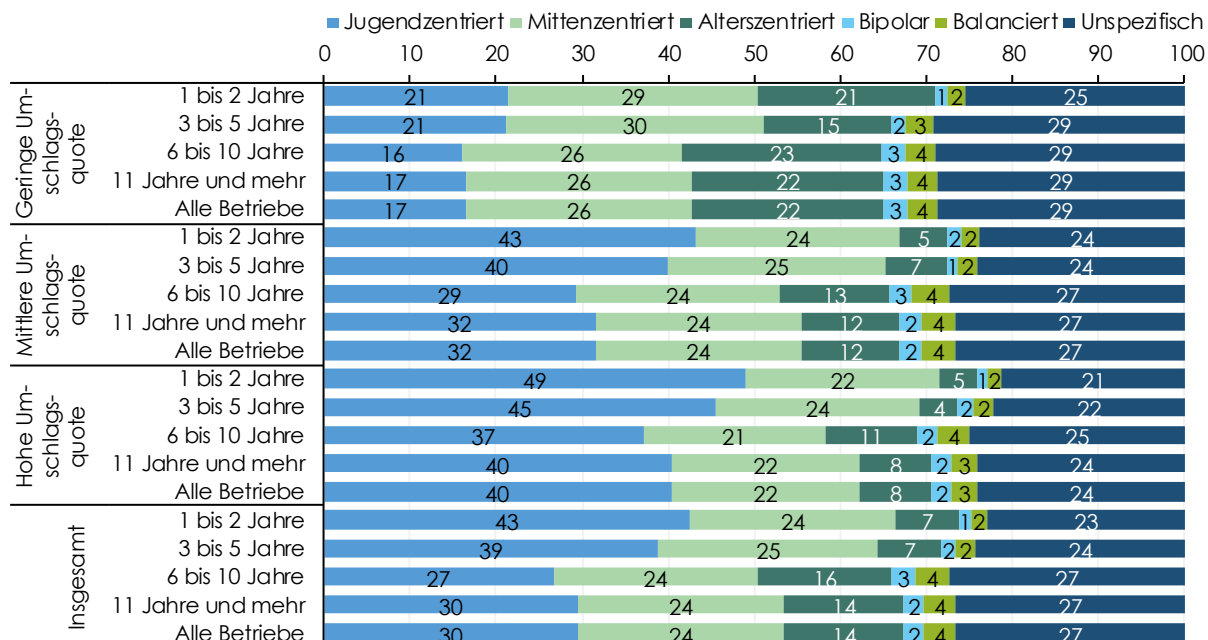


Q: WIFO INDI\_DV. – Betriebe mit ÖGK-Versicherten ab einer Belegschaftsgröße von 10 Beschäftigten.

**Jüngere Betriebe weisen häufiger jugendzentrierte Belegschaften auf als alteingesessene Betriebe. Für letztgenannte sind alterszentrierte Belegschaften charakteristisch.**

Abbildung 18: **Verteilung der Altersstrukturtypen nach Personalumschlagsdynamik und Betriebsalter**

2019, Anteile in %



Q: WIFO INDI\_DV. – Betriebe mit ÖGK-Versicherten ab einer Belegschaftsgröße von 10 Beschäftigten.



Auffallend ist bei der Betrachtung nach Personaldynamik und Unternehmensdemographie, dass der Anteil von Betrieben mit mittenzentrierter Belegschaft mit Ausnahme junger Unternehmen mit geringem Personalumschlag stets stabil bei rund 21% bis 25% liegt. Alterszentrierte Belegschaften finden sich in bereits länger bestehenden Betrieben mit geringem Personalumschlag (Abbildung 18).

### 6.3.2 Branche

Die anhand der Altersstruktur der Belegschaft definierten Typen von Betrieben sind nicht gleichmäßig über die Branchen verteilt. Insbesondere bei den altershomogenen Betriebstypen, also jenen Betrieben, die einen ausgeprägten Altersschwerpunkt zeigen, gibt es eine große Variation. So sind etwa jugendzentrierte Betriebe überdurchschnittlich oft im Beherbergungs- und Gaststättenwesen zu finden (48% versus 30% in der Gesamtwirtschaft; siehe dazu auch Kapitel 5.2), aber auch im IKT-Sektor, in den freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen oder im Kunst- und Kulturbereich finden sich überdurchschnittlich (rund 40%) viele jugendzentrierte Betriebe. Dagegen ist dieser Anteil (neben der öffentlichen Verwaltung<sup>6)</sup>) in der Energie- und Wasserversorgung sowie im Bereich der Finanzdienstleistungen am niedrigsten.

Im Verkehrswesen (31%) und in der Wasserversorgung (36%) findet sich ein überdurchschnittlich hoher Anteil an Betrieben mit mittenzentrierter Altersstruktur, aber auch in der Landwirtschaft (32%) sowie den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (30%), im Gesundheitswesen oder bei den Finanzdienstleistungen (28%). Vergleichsweise wenige Betriebe mit einer solchen Altersstruktur der Belegschaft gibt es (neben der öffentlichen Verwaltung) im Beherbergungs- und Gaststättenwesen.

---

**Die betriebliche Altersstruktur der Belegschaften zeigt klare branchenspezifische Muster mit einem hohen Anteil von jugendzentrierten Betriebstypen im Tourismus sowie den freiberuflichen, technischen und wissenschaftlichen Dienstleistungen oder im IKT-Bereich sowie einem hohen Anteil an alterszentrierten Betriebstypen in den öffentlichen Dienstleistungen, Finanzdienstleistungen und in der Energie- und Wasserversorgung. Balancierte Altersstrukturen weisen überdurchschnittlich oft Betriebe der Sachgütererzeugung auf.**

---

Alterszentrierte Belegschaften finden sich neben der öffentlichen Verwaltung in der Energie- und Wasserversorgung (26% bzw. 19%), bei den Finanzdienstleistungen (24%), im Verkehrswesen (21%), im Grundstücks- und Wohnungswesen (19%), in den sonstigen Dienstleistungen (20%), aber auch im Gesundheits- und Unterrichtswesen (18%); dagegen kaum (d. h. mit einem Anteil von weniger als 10%) im Tourismus, im Bauwesen, im IKT-Bereich, in den freiberuflichen und sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen.

Eine bipolare Altersstruktur kommt überdurchschnittlich oft in der Sachgütererzeugung, in der Energieversorgung, im Handel und im Tourismus vor. Belegschaften ohne ausgeprägte

---

<sup>6)</sup> Hierin enthalten sind die ÖGK-Versicherten in dieser Branche.

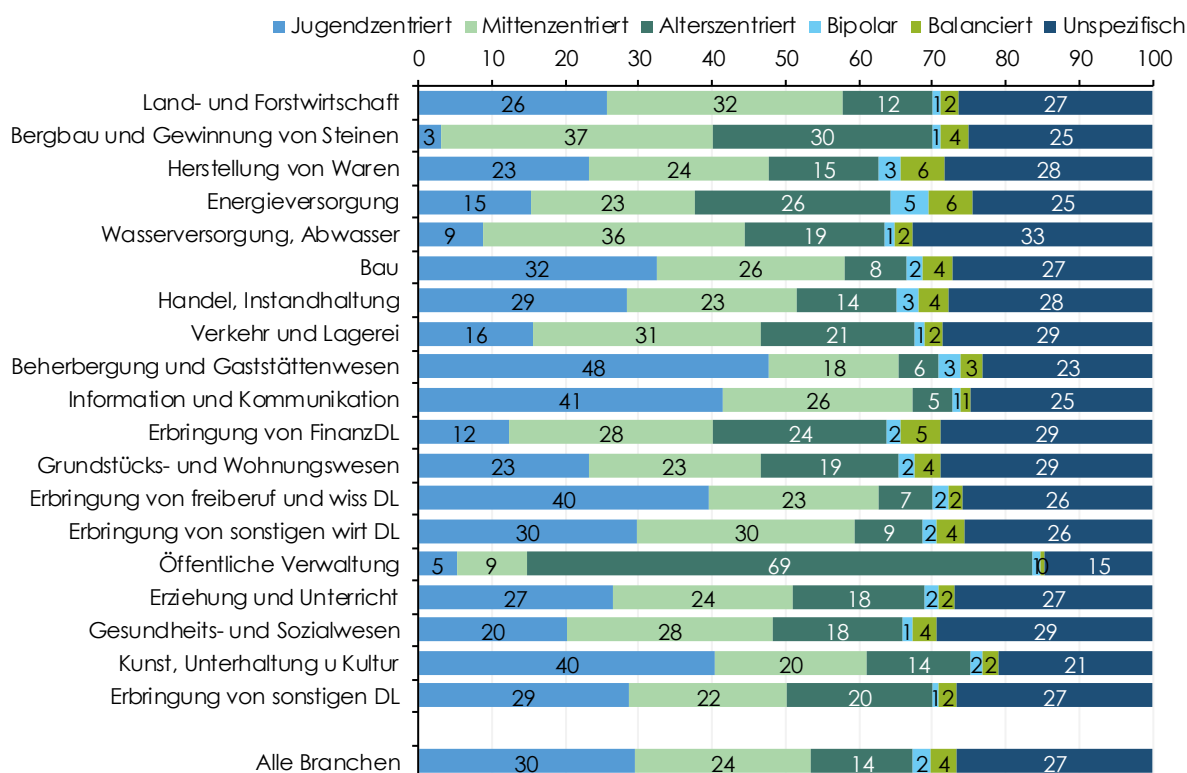


Altersstruktur sind vor allem in der Sachgütererzeugung, in der Energie- und Wasserversorgung und bei den Finanzdienstleistungen, aber auch im Gesundheitswesen anzutreffen (Abbildung 19).

**Es zeigt sich eine große Heterogenität in der altersspezifischen Belegschaftsstruktur zwischen den Branchen, aber auch innerhalb von Branchen.**

Abbildung 19: **Verteilung der Altersstrukturtypen nach Branche**

2019, Anteile in %



Q: WIFO INDI\_DV. – Betriebe mit ÖGK-Versicherten ab einer Belegschaftsgröße von 10 Beschäftigten.

Trotz der branchenspezifischen Muster gibt es aber auch innerhalb der Branchen eine Heterogenität. So weisen etwa nicht alle Betriebe im Beherbergungs- und Gaststättenwesen jugendzentrierte Belegschaftsstrukturen auf; selbst Betriebe mit einer alterszentrierten Altersstruktur der Belegschaft finden sich im Tourismus (allerdings in einem vergleichsweise viel geringeren Ausmaß). Anders ausgedrückt ist die Beschäftigungsstruktur der Betriebe innerhalb ein und derselben Branche nicht gleich, was auch die spezifischen Unternehmensmerkmale widerspiegelt (z. B. Saisonbetrieb, Ganzjahresunternehmen, Spezialisierung, etc.). Eine wichtige Rolle spielt hierbei das Agieren der Unternehmen. So kann in Betrieben mit einem hohen Personalumschlag, wie es etwa in Saisonbetrieben des Beherbergungs- und Gaststättenwesens der Fall ist, die Alterszusammensetzung der Belegschaft – bei ausreichend Arbeitskräfteangebot – auch

über einen längeren Zeitraum hinweg weitgehend konstant gehalten werden (d. h. es gibt keine demographische Verschiebung), sofern stets (zeitlich begrenzt) "ähnliche" Gruppen von Arbeitskräften zusätzlich zur bestehenden Belegschaft angeworben werden (z. B. Schüler und Schülerinnen, Studierende, junge Menschen, die gerade mit der Ausbildung fertig geworden sind). Demgegenüber zeichnet sich die jugendzentrierte Belegschaft in den freiberuflichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen oder im IKT-Bereich weniger durch einen hohen Beschäftigungsumschlag aus als vielmehr durch die zunehmende Bedeutung dieser Branche, die vielfach junge Arbeitskräfte anspricht.

### **6.3.3 Betriebsgröße**

Mit der Betriebsgröße steigt die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb eine balancierte Altersstruktur der Belegschaft aufweist. Mit anderen Worten: Je höher die Zahl der Beschäftigten in einem Betrieb ausfällt, desto eher bietet der Betrieb allen Altersgruppen Beschäftigungsmöglichkeiten (z. B. für Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger, Fachkräfte sowie Fachkräfte mit umfassendem Erfahrungswissen, Lehrlinge). Großen Betrieben fällt es somit tendenziell leichter als Kleinbetrieben, alle Altersgruppen im Betrieb abzubilden. Allerdings weisen nicht alle Großbetriebe eine balancierte Altersstruktur auf: 2019 traf dies auf 14% der Betriebe mit 250 oder mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf, wobei der Vergleichswert bei Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten lediglich 2% beträgt. Abgesehen davon zeigt sich noch etwas Variation bei den jugendzentrierten Betrieben; diese sind in den "kleineren" Betrieben mit einem Anteil von 30% relativ häufiger vertreten als in den "größeren" Betrieben mit einem Anteil von 24% bzw. 26%. Bei den alterszentrierten Betrieben sowie solchen mit einer unspezifischen Altersstruktur zeigen sich dagegen kaum nennenswerte Unterschiede in der Altersstrukturzusammensetzung zwischen den Betriebsgrößenklassen.

---

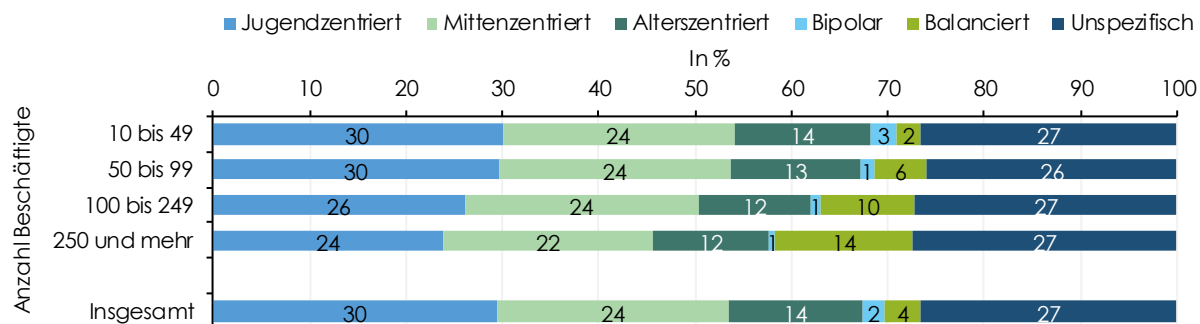
#### **Balancierte Altersstrukturen finden sich häufiger in Großbetrieben. Betriebe mit einer jugendzentrierten Belegschaftsstruktur beschäftigen relativ häufiger 10 bis 49 Arbeitskräfte.**

---

Zudem treten kaum Unterschiede innerhalb der kleineren Betriebe mit 10 bis 49 und 50 bis 99 Beschäftigten auf. 30% haben eine jugendzentrierte und 24% eine mittenzentrierte sowie rund 14% eine alterszentrierte Belegschaftsstruktur. Ähnliches gilt für die größeren Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten. Auch hier zeigen sich kaum nennenswerte Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen (Abbildung 20).

Abbildung 20: **Verteilung der Altersstrukturtypen nach Betriebsgröße**

2019



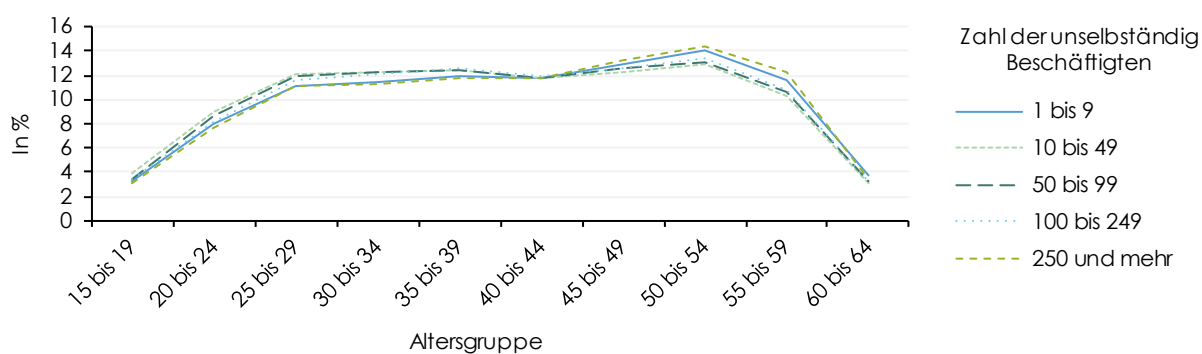
Q: WIFO INDI\_DV. – Betriebe mit ÖGK-Versicherten ab einer Belegschaftsgröße von 10 Beschäftigten (USB).

### Exkurs: Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten

Im Jahr 2019 waren 84,9% aller bei der ÖGK registrierten Betriebe Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Die durchschnittliche Anzahl an Arbeitskräften pro Kleinstbetrieb lag bei 2,4. Entsprechend heterogen kann die Altersstruktur der Belegschaft ausfallen. Über alle Kleinstbetriebe hinweg unterscheidet sich ihre Altersstruktur allerdings wenig von der Gesamtwirtschaft. Stärker akzentuiert sind – wie bei Großbetrieben – höhere Altersgruppen, insbesondere jene der Ab-45-Jährigen; insbesondere in Unternehmen mit nur einem unselbständig Beschäftigten. Leicht unterdurchschnittlich fallen die Beschäftigungsanteile, und auch hier zeigt sich eine Parallele zu Großbetrieben, jüngerer Arbeitskräfte aus (Abbildung 21, Abbildung 22).

Abbildung 21: **Altersstruktur der unselbständigen Beschäftigung nach Betriebsgröße**

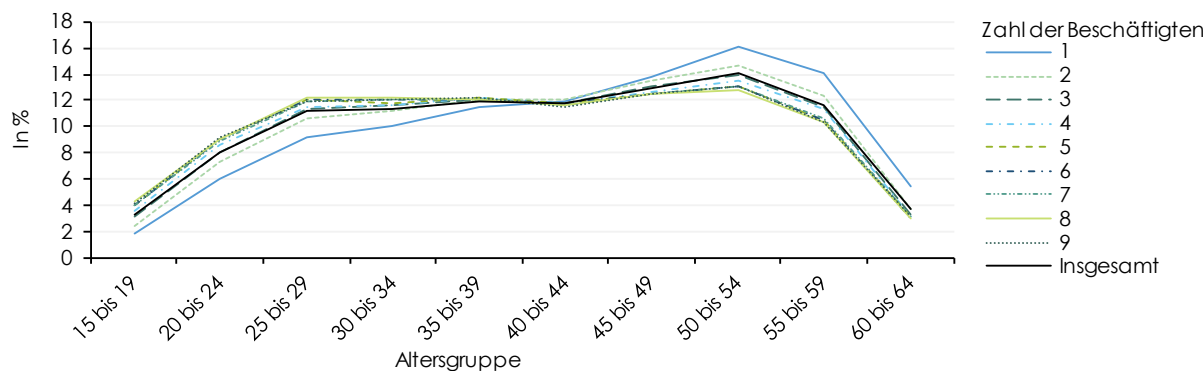
2019



Q: WIFO, INDI\_DV.

Innerhalb der Kleinstbetriebe entfielen mit 55% mehr als die Hälfte der Betriebe auf solche mit höchstens einem oder einer Beschäftigten, weitere 14% auf 2 Beschäftigte, 9% auf 3 Beschäftigte, 6% auf 4 Beschäftigte und die restlichen auf Betriebe zwischen 5 und 9 Beschäftigte.

Abbildung 22: **Altersstruktur der unselbständig Beschäftigten in Kleinstbetrieben**  
2019



Q: WIFO, INDI\_DV.

Von den 253.303 Kleinstbetrieben sind 20% dem Handel zuzurechnen, 13% dem Beherbergungs- und Gaststättenwesen, 11% den freiberuflichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen, 9% dem Bauwesen, 7% dem Gesundheits- und Sozialwesen, 6% der Sachgütererzeugung sowie je 5% dem Grundstückswesen, den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen und den sonstigen Dienstleistungen.

Der Anteil der Kleinstbetriebe ist im Vergleich zum Österreichdurchschnitt (84,9%) nur in Oberösterreich (82,2%) und in Vorarlberg (82,9%) etwas geringer, in Wien (86,0%) und Kärnten (86,4%) am höchsten.

#### 6.3.4 Bundesland

Regionale Unterschiede in der Betriebstypenverteilung dürften im Wesentlichen den unterschiedlichen Branchenschwerpunkten geschuldet sein. Daneben können auch demographische Rahmenbedingungen und Unterschiede im Mobilitätsverhalten (z. B. Pendlerinnen und Pendler aus dem Ausland) Erklärungsansätze liefern. Die größte Variation gibt es regional im Anteil an Betrieben mit jugend- und mittenzentrierter Altersstruktur, wohingegen beim Anteil alterszentrierter Betriebe und solchen ohne ausgeprägten Schwerpunkt kaum nennenswerte Unterschiede zwischen den Bundesländern zu beobachten sind.

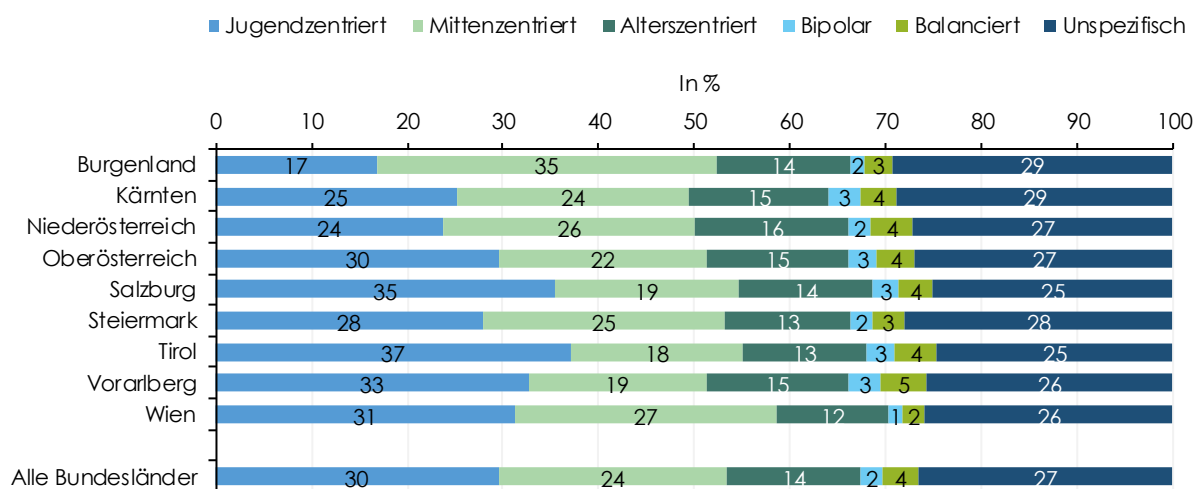
Besonders markant gestalten sich die Unterschiede bei den 13.344 jugendzentrierten Unternehmen zwischen den Bundesländern. Der Anteil jugendzentrierter Betriebe streut zwischen 17% im Burgenland und einem mehr als doppelt so hohen Anteil in Tirol mit 37% bzw. in Salzburg mit 35%; der Österreichdurchschnitt liegt bei 30%. Neben dem Burgenland sind die Anteile auch in Niederösterreich und Kärnten mit je rund 25% sowie in der Steiermark mit 28% unterdurchschnittlich, in Vorarlberg mit 33% überdurchschnittlich hoch. Oberösterreich und Wien liegen nahe dem Österreichdurchschnitt. Der vergleichsweise hohe Anteil jugendzentrierter Betriebe wird in Tirol und Salzburg durch die Branchenstruktur mitbestimmt. In diesen beiden Bundesländern nimmt der Tourismus einen vergleichsweise hohen Stellenwert ein, und gerade im Tourismus gestaltet sich die Altersstruktur in den Unternehmen, wie im Abschnitt 6.3.1 bereits dargelegt, oftmals durch eine vergleichsweise junge Belegschaft.

Ähnlich stark wie bei der jugendzentrierten Belegschaft variieren zwischen den Bundesländern die Anteile an Betrieben mit einer mittenzentrierten Altersstruktur der Belegschaft (24% oder 10.843 Betriebe). Der Anteil mittenzentrierter Betriebe ist im Burgenland mit 35% mit Abstand am höchsten, es folgt mit 27% Wien. Am niedrigsten fällt der Anteil dieses Typs in den westlichen Bundesländern Tirol, Vorarlberg und Salzburg mit unter 20% aus.

**Die Branchenstruktur prägt Unterschiede in der Verteilung von betrieblichen Altersstrukturtypen zwischen den Bundesländern. Während es eine starke regionale Variation im Anteil jugend- und mittenzentrierter Betriebe gibt, treten kaum nennenswerte Unterschiede im Anteil alterszentrierter Belegschaften zu Tage.**

Bei den alterszentrierten Betrieben (insgesamt 6.264 Betriebe) liegen die Anteile zwischen den Bundesländern dagegen eng beisammen mit 12% in Wien bis zu 16% in Niederösterreich; bei den bipolaren Betrieben reichen die Anteile von 1% in Wien bis 2 bis 3% in den anderen Bundesländern. Keine ausgeprägte Altersstruktur haben 28% der Betriebe mit mindestens 10 Beschäftigten in Wien bis zu 33% in Kärnten. Hierin enthalten sind Betriebe mit einer balancierten Altersstruktur, auf die 2% der untersuchten Betriebe in Wien und bis zu 5% in Vorarlberg entfallen (Abbildung 23).

Abbildung 23: **Verteilung der Altersstrukturtypen nach Bundesland**  
2019



Q: WIFO, INDI\_DV. – Betriebe mit ÖGK-Versicherten ab einer Belegschaftsgröße von 10 Beschäftigten.

### 6.3.5 Merkmalskombinationen

#### Branche und Betriebsgröße

Die Verschränkung von branchen- und betriebsgrößenspezifischen Merkmalen gibt nachfolgend Einblick, wie unterschiedlich sich die Alterszusammensetzung nicht nur zwischen den Branchen, sondern auch innerhalb einer Branche zwischen den Betriebsgrößensklassen gestaltet (Abbildung 24). Beispielsweise lässt sich das Phänomen, dass der Anteil jugendzentrierter

Betriebe mit der Betriebsgröße abnimmt, auf Branchenebene für den Handel, Verkehr, Tourismus, die freiberuflichen und sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen nicht beobachten. In diesen Branchen steigt der Anteil der Betriebe mit einer jugendzentrierten Belegschaft mit der Betriebsgröße. Der stabile Anteil von mittenzentrierten Belegschaften in Betrieben bis 249 Beschäftigte zeigt sich insbesondere in der Sachgütererzeugung, während eine solche Struktur beispielsweise im Handel oder im Tourismus nicht auftritt.

---

### **Es bestehen merkbare Unterschiede in der Alterszusammensetzung von Belegschaften nach Betriebsgröße innerhalb einer Branche.**

---

Innerhalb der Branchen zeigen sich folgende Spezifika nach Betriebsgrößenklassen:

Im **Tourismus** sind jugendzentrierte Betriebe nicht nur insgesamt, sondern über alle Betriebsgrößenklassen hinweg überdurchschnittlich stark (im Vergleich zum Österreichdurchschnitt) vertreten, allerdings in den kleinen Betrieben mit 10 bis höchstens 49 Beschäftigten mit 46% durchschnittlich weniger stark als in den größeren Betrieben, wo fast zwei Drittel der Betriebe eine jugendzentrierte Belegschaft aufweisen. Dafür gibt es viel seltener mitten- und alterszentrierte Belegschaften sowie solche ohne ausgeprägten Altersschwerpunkt. Dies dürfte oftmals auf eine vergleichsweise kleine Stammbesetzung mit hoher (saisonaler) Personalfuktuation bzw. hohem Lehrausbildungsanteil hindeuten.

In der **Sachgütererzeugung** gibt es außer im Bereich der Großbetriebe anteilig weniger jugendzentrierte Betriebe (im Vergleich zum Österreichdurchschnitt). Unter großen Betrieben mit mindestens 250 Beschäftigten gibt es darüber hinaus wenige alterszentrierte Betriebe (7%), dafür aber vergleichsweise viele balancierte (19%). Darin subsumiert sind Betriebe, die sich aus erfahrenen sowie jungen Arbeitskräften und Lehrlingen zusammensetzen. Innerhalb der Sachgütererzeugung finden sich jugendzentrierte Betriebe beispielsweise in der Metallherstellung und im Maschinenbau, zwei Branchen die in den letzten Jahren ihre Beschäftigung ausweiten konnte, alterszentrierte überdurchschnittlich häufig in der Nahrungsmittelindustrie, im Bereich Bekleidung, Textil, Leder, in der Herstellung von Druckerzeugnissen oder in der Glasherstellung – Branchen die, mit Ausnahme der Nahrungs- und Futtermittelerzeugung zu den schrumpfenden Branchen mit rückläufigen Beschäftigungszahlen zählen.

In der **Energie- und Wasserversorgung**, in der es besonders wenige jugendzentrierte Betriebe gibt, gibt es viele Betriebe mit mitten-, aber auch alterszentrierten Belegschaften. Letztere tritt besonders stark in großen Betrieben mit zumindest 250 Beschäftigten auf. In den größeren Betrieben mit 100 bis 249 Beschäftigten haben 42% keine ausgeprägte Altersstruktur, d. h. die Alterszusammensetzung zeichnet sich durch keine nennenswerte Besonderheit aus. In den kleinen Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten finden sich noch die verhältnismäßig meisten jugendzentrierte Betriebe (13%).

Im **Bauwesen** gibt es über alle Betriebsgrößenklassen kaum alterszentrierte Betriebe. Dafür haben vergleichsweise viele größere Betriebe mit zumindest 100 Beschäftigten vielfach eine balancierte bzw. unspezifische Altersstruktur in der Belegschaft, was wiederum auch auf einen Mix aus Fachkräften und Lehrlingen im Betrieb hindeutet.

Im **Handel** haben Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten sowie Großbetriebe mit zumindest 250 Beschäftigten überdurchschnittlich oft eine jugendzentrierte Altersstruktur und Betriebe mit zumindest 50 Beschäftigten vergleichsweise selten eine alterszentrierte Altersstruktur. Zudem zeichnen sich Betriebe mit zumindest 100 Beschäftigten sehr oft durch eine balancierte Altersstruktur aus, wo alle Altersgruppen zwischen 20 und 59 Jahren ähnlich stark im Betrieb vertreten sind.

Im **Verkehrswesen** sind Betriebe vergleichsweise in der Alterszusammensetzung der Belegschaft selten jugendzentriert, dafür viel häufiger mitten- oder alterszentriert. Letzteres trifft vor allem auf kleinere Unternehmen bis 99 Beschäftigte zu. Einzig Großbetriebe mit zumindest 250 Beschäftigte haben relativ oft eine balancierte Altersstruktur (26%).

Im **IKT-Bereich** einschließlich **Versicherungen, Grundstücks- und Wohnungswesen** sinkt der Anteil jugendzentrierter Betriebe mit der Anzahl an Beschäftigten im Betrieb merklich und liegt zwischen 30% unter Kleinbetrieben (10 bis 49 Beschäftigte) und 13% unter Großbetrieben (mindestens 250 Beschäftigte). Außerdem haben Großbetriebe eine ungleich stärker alterszentrierte Belegschaft (24%) und weniger balancierte Belegschaft (6%), was auf einen vergleichsweise geringen Personalumschlag in der Vergangenheit hindeutet. Innerhalb dieses Bereiches ist der Anteil jugendzentrierter Betriebe im IKT-Bereich ungleich höher als im Grundstückswesen und insbesondere im Finanz- und Versicherungswesen, und hier vor allem in Betrieben mit höchstens 99 Beschäftigten. Belegschaften im Finanz- und Versicherungswesen sind vergleichsweise häufig alterszentriert oder auch mittenzentriert, ungleich seltener jugendzentriert.

Die **freiberuflichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen** haben über alle Betriebsgrößenklassen hinweg einen vergleichsweise hohen Anteil an jugendzentrierten Betrieben (40%). Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigte haben zudem häufig auch eine mittenzentrierte Belegschaft, dafür kaum oder gar keine alterszentrierte Belegschaft. Diese Zusammensetzung deutet darauf hin, dass solche Dienstleistungen erst in den letzten Jahren bzw. Jahrzehnten an Bedeutung gewonnen haben und mit der Höherqualifizierung in diesem Bereich die benötigten Qualifikationen zur Verfügung standen. Somit arbeiten viele junge, hochqualifizierte Arbeitskräfte in diesem Bereich.

Die **sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen**, worunter sich auch der Arbeitskräfteverleih subsumiert, zeichnet sich dadurch aus, dass die größeren Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten vergleichsweise oft eine jugendzentrierte Belegschaft aufweisen (gut 40%) und kleinere Betriebe mit unter 100 Beschäftigten vielfach eine mittenzentrierte Belegschaft (30%). Eine alterszentrierte Belegschaft kommt über alle Betriebsgrößenklassen hinweg sehr selten vor, ebenso eine balancierte oder unspezifische Altersstruktur in den größeren Unternehmen mit zumindest 100 Beschäftigten.

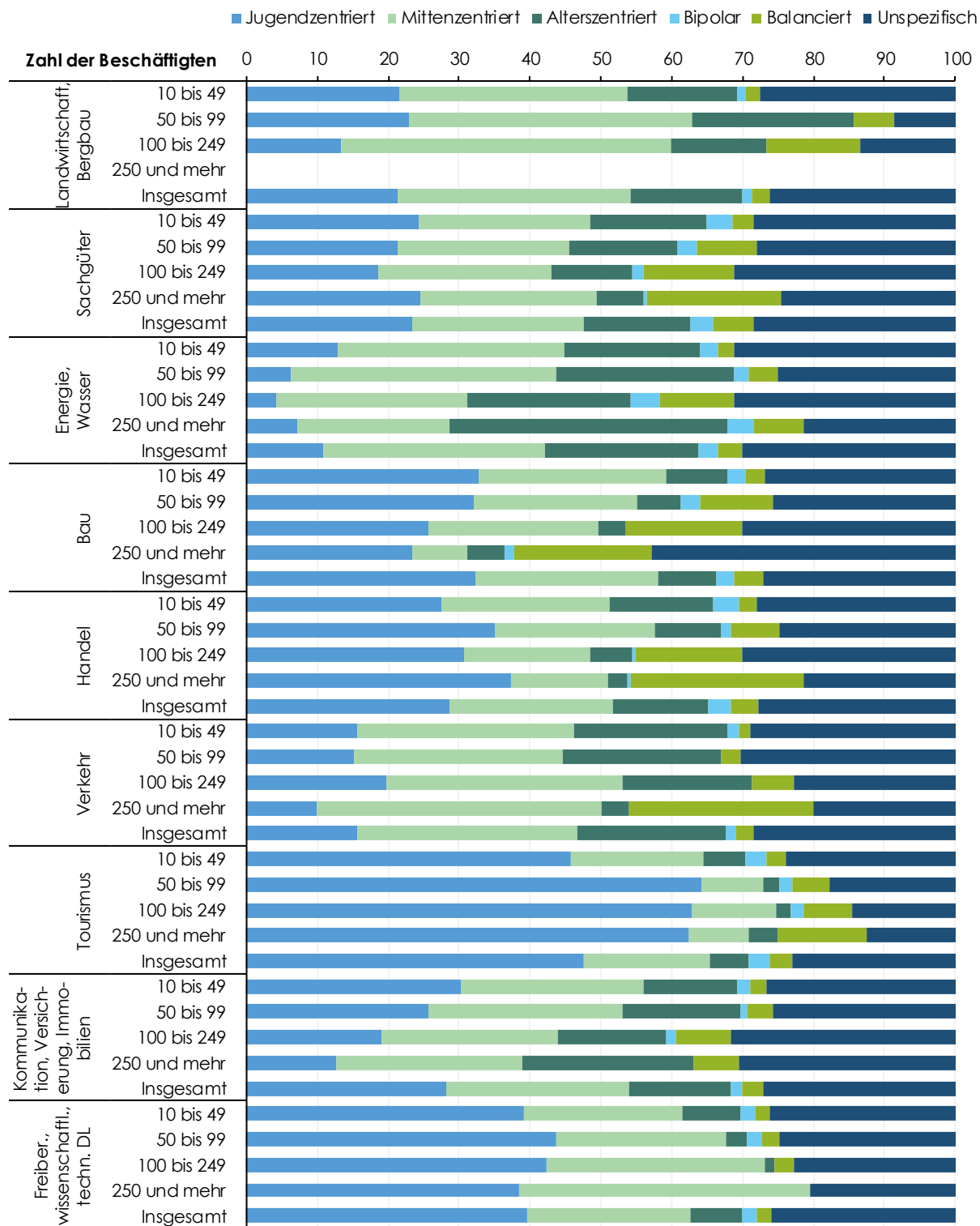
Die öffentlichen Dienstleistungen, die neben der **öffentlichen Verwaltung** die Bereiche **Gesundheit und Unterricht** umfassen, haben über alle Betriebsgrößenklassen hinweg einen besonders hohen Anteil an Betrieben mit alterszentrierter Belegschaft (rund 30%). Einzig in den Großbetrieben mit mindestens 250 Beschäftigten tritt vergleichsweise häufiger auch eine balancierte Altersstruktur zum Vorschein (8%). Der Anteil einer jugendzentrierter Belegschaft ist vergleichsweise niedrig.

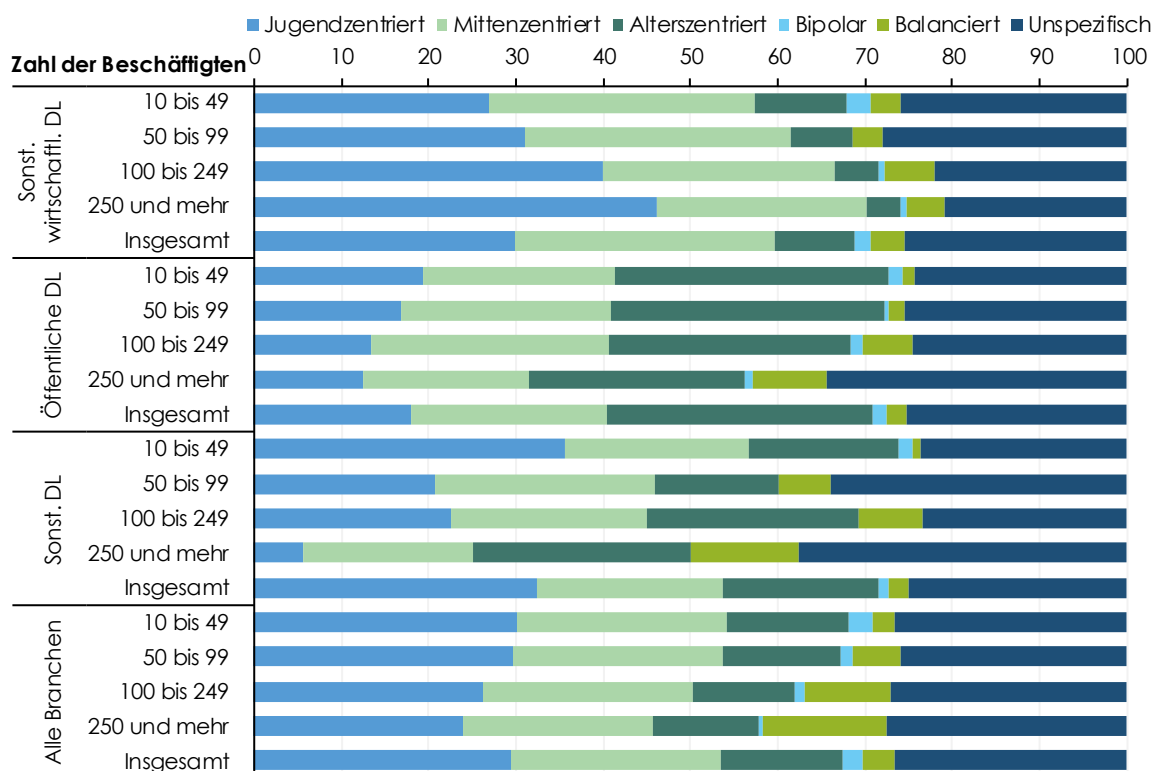
In den **sonstigen Dienstleistungen** (Kunst, persönliche Dienstleistungen) gibt es einerseits besonders oft in den Kleinbetrieben mit höchstens 49 Beschäftigten eine jugendzentrierte Altersstruktur (36%) (z. B. wegen Lehrausbildung), andererseits in den Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten eine alterszentrierte Altersstruktur (rund 25%). In den Großbetrieben mit zumindest 250 Beschäftigten gestaltet sich die Altersstruktur aber auch oftmals balanciert (13%).

In den **land- und forstwirtschaftlichen Betrieben (einschließlich Bergbau)** stellt sich die Altersstruktur der Belegschaft oftmals mittenzentriert dar (33%), dafür viel seltener jugendzentriert, insbesondere in größeren Unternehmen mit 100 bis 249 Beschäftigten (13%). Außerdem gestaltet sich die Altersstruktur in Betrieben mit 50 bis 99 Beschäftigten oftmals vergleichsweise alterszentriert (23%).



Abbildung 24: **Verteilung der Altersstrukturtypen nach Branche und Betriebsgröße**  
2019, Anteile in %





Q: WIFO, INDI\_DV. – Betriebe mit ÖGK-Versicherten ab einer Belegschaftsgröße von 10 Beschäftigten.

### Bundesland und Betriebsgröße

Wie bereits aus der Bundeslandbetrachtung ersichtlich gibt es regionale Unterschiede im Auftreten jugend- und mittenzentrierter Betriebe, wohingegen sich der Anteil alterszentrierter Betriebe und solcher ohne ausgeprägten Schwerpunkt viel weniger zwischen den Bundesländern unterscheidet. Ergänzt um die Betriebsgröße zeigt sich, dass trotz aller Unterschiede zwischen den Bundesländern ein Befund einheitlich in allen Bundesländern zutrifft, nämlich, dass mit zunehmender Betriebsgröße der Anteil von Betrieben mit einer jugendzentrierten Belegschaft tendenziell abnimmt (außer in Oberösterreich, wo ein marginaler Anstieg zu erkennen ist) und Betriebe mit einer balancierten Altersstruktur der Belegschaft relativ an Bedeutung gewinnen. Beim über die Betriebsgrößenklassen (bis 249 Beschäftigte) hinweg stabilen Anteil an Betrieben mit einer mittenzentrierten Altersstruktur zeigen sich dagegen regionale Besonderheiten. Gleiches gilt für den abnehmenden Anteil an alterszentrierten Betrieben. Auch hier zeigen sich regionale Besonderheiten.

---

**In den meisten Bundesländern steigt der relative Anteil von Betrieben mit balancierter Altersstruktur; es gibt regionale Besonderheiten bei der mittenzentrierten und alterszentrierten Altersstruktur.**

---

Auf Bundeslandebene zeigen sich folgende Spezifika:

Im **Burgenland**, das sich im Österreichvergleich durch einen relativ hohen Anteil an Betrieben mit mittenzentrierter Altersstruktur auszeichnet, zeigt sich nach Differenzierung nach

Betriebsgrößenklasse, dass diese Mittenzentrierung über alle Betriebsgrößenklassen hinweg bestehen bleibt (39%) und besonders hoch in den größeren Betrieben mit zumindest 100 Beschäftigten ausfällt (50%). Zudem gibt es im Burgenland viel seltener jugendzentrierte Belegschaften, insbesondere in größeren Betrieben nicht. Großbetriebe mit zumindest 250 Beschäftigte haben vergleichsweise oft eine alterszentrierte Belegschaft (19%). Die Mittenzentrierung dürfte durch Pendlerinnen und Pendler aus dem Ausland beeinflusst werden.

In **Kärnten**, wo es in den Betrieben vergleichsweise etwas seltener eine jugendzentrierte Altersstruktur der Belegschaft gibt (25%), zeichnen sich die Betriebe etwas häufiger durch eine bipolare Altersstruktur aus. Balancierte Altersstrukturen sind häufiger in Betrieben mit zumindest 100 Beschäftigten anzutreffen.

In **Niederösterreich** ist eine jugendzentrierte Altersstruktur ebenfalls seltener anzutreffen. Betriebe mit zumindest 100 Beschäftigten haben vergleichsweise seltener eine alterszentrierte Altersstruktur, dafür häufiger eine balancierte.

In **Oberösterreich** zeigen sich kaum Unterschiede nach Betriebsgrößenklassen und im Vergleich zum Österreichdurchschnitt.

In **Salzburg** gibt es mit Ausnahme der Großbetriebe häufiger Betriebe, die sich durch eine jugendzentrierte Altersstruktur auszeichnen. In den größeren Betrieben mit zumindest 100 Beschäftigte sind auch seltener mittenzentrierte Belegschaften, dafür vergleichsweise häufiger alterszentrierte Belegschaften anzutreffen.

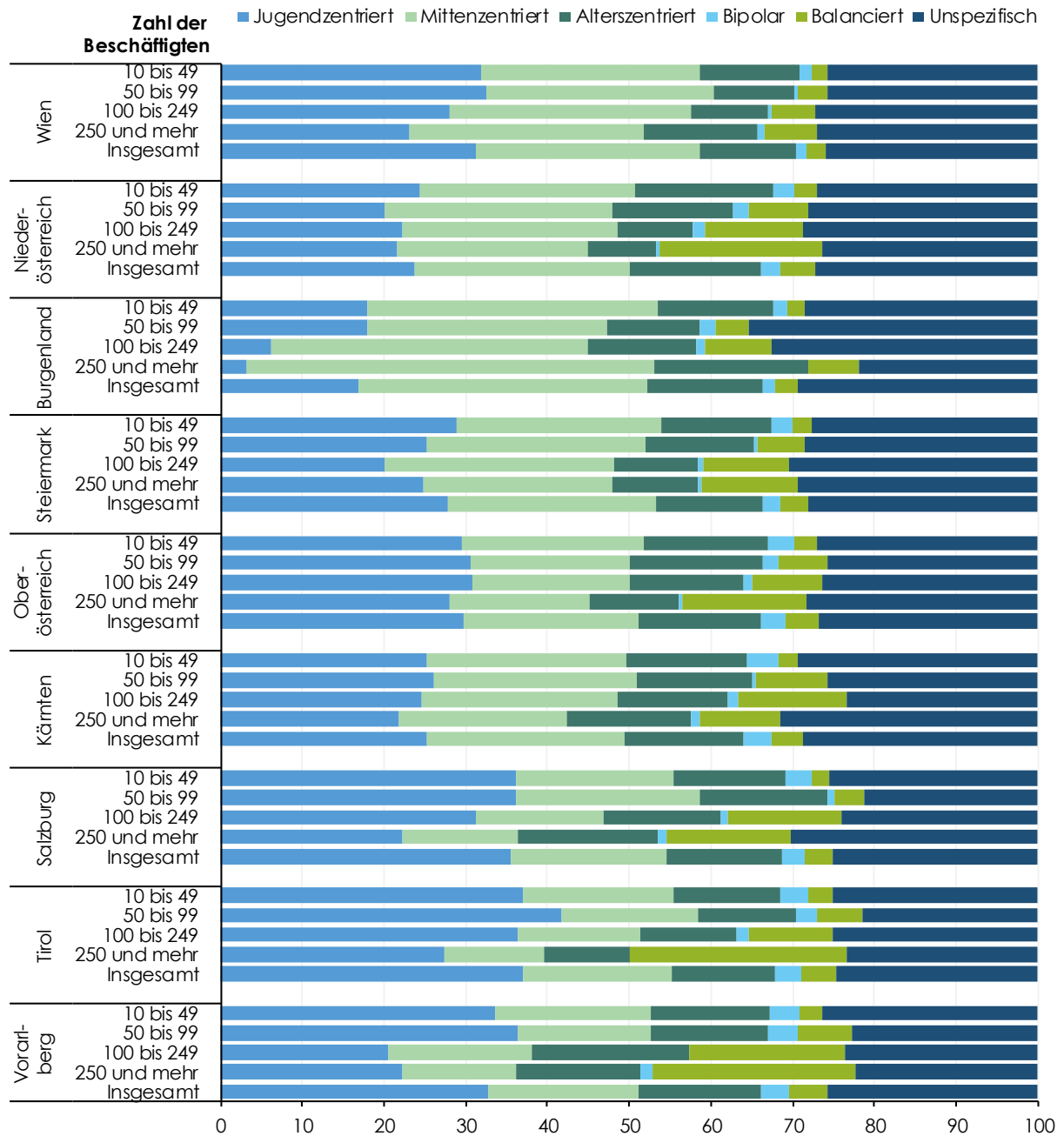
In der **Steiermark** sticht hervor, dass Betriebe mit 100 bis 249 Beschäftigten vergleichsweise seltener eine jugendzentrierte Belegschaft haben, dafür häufiger eine mittenzentrierte und eine solche ohne ausgeprägten Altersschwerpunkt.

In **Tirol** zeichnen sich die Betriebe über alle Betriebsgrößenklassen hinweg durch einen vergleichsweise hohen Anteil an jugendzentrierten Betrieben aus, insbesondere in Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten (50 bis 99 Beschäftigte: 41% bzw. 100 bis 249 Beschäftigte: 36%). Außerdem haben vergleichsweise viele Betriebe eine balancierte Altersstruktur (27%). Dafür gibt es über alle Betriebsgrößenklassen hinweg relativ weniger Betriebe mit einer mittenzentrierten Altersstruktur, insbesondere in Betrieben mit zumindest 100 Beschäftigten (höchstens 15%).

Auch in **Vorarlberg** sind Betriebe mit höchstens 99 Beschäftigten vergleichsweise häufiger jugendzentriert, Betriebe mit zumindest 100 Beschäftigten dagegen relativ seltener. Mittenzentrierte Unternehmen sind seltener anzutreffen. Betriebe mit zumindest 100 Beschäftigten haben einerseits auch relativ häufiger eine alterszentrierte Altersstruktur, andererseits auch eine balancierte.

In **Wien** gestaltet sich die Altersstruktur der Belegschaft im Österreichvergleich mit Ausnahme der Großbetriebe jugend- und mittenzentrierter, dafür weniger alterszentriert (außer in den Großbetrieben). Außerdem sind weniger oft balancierte Altersstrukturen anzutreffen, insbesondere in Großbetrieben (Abbildung 25).

Abbildung 25: **Verteilung der Altersstrukturtypen nach Betriebsgröße und Bundesland**  
2019, Anteile in%



Q: WIFO, INDL\_DV. – Betriebe mit ÖGK-Versicherten ab einer Belegschaftsgröße von 10 Beschäftigten.

### Branche, Betriebsgröße und Bundesland

Da Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten innerhalb der Gruppe der Betriebe mit mindestens 10 Beschäftigten die mit Abstand größte Gruppe darstellen (36.292 Betriebe, d. s. 80%), beschränkt sich die nachfolgende Detailanalyse, wie in Abbildung 26 dargestellt, nach Branchen und Bundesländer auf diese Betriebsgrößenklasse, um etwaigen Verzerrungen durch eine zu geringe Anzahl an Unternehmen zu begegnen.

Auf Bundeslandebene entfallen auf Betriebe mit 10 bis höchstens 49 Beschäftigte zwischen 76,7% aller Betriebe mit mindestens 10 Beschäftigte in Oberösterreich bis hin zu 83,6% in Tirol.

---

### Es bestehen merkliche regionale Unterschiede in der altersspezifischen Belegschaftsstruktur von Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten auf Branchenebene.

---

Es zeigen sich folgende regionale Spezifika auf Branchenebene:

In der **Sachgütererzeugung**, in der es österreichweit 4.161 Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten gibt, variiert der Anteil von Betrieben mit einer jugendzentrierten Belegschaft merklich zwischen den Bundesländern, mit 9% im Burgenland bis hin zu 36% in Vorarlberg. Zugleich zeichnet sich das Burgenland mit 40% mit einem vergleichsweise viel höheren Anteil einer mittenzentrierten Belegschaft aus als die übrigen Bundesländer (24%); in Wien gibt es verhältnismäßig mehr Betriebe mit einer alterszentrierten Belegschaft (22% im Vergleich zu 11% bis 18% in den übrigen Bundesländern).

In der **Energie- und Wasserversorgung**, in der es österreichweit 326 Betriebe in dieser Betriebsgrößenklasse gibt, variiert die Alterszusammensetzung merklich zwischen den Bundesländern. Beispielsweise sind Belegschaften in solchen Betrieben in den westlichen Bundesländern verhältnismäßig oft alterszentriert.

In den 4.650 dem **Bauwesen** zurechenbaren Betrieben gibt es in den westlichen Bundesländern einen merklich höheren Anteil jugendzentrierter Betriebe als in der Ostregion, was die Lehrausbildung abbilden dürfte. Dafür finden sich in der Ostregion vergleichsweise mehr mittenzentrierte Betriebe (28% bis 36%) als in den übrigen Bundesländern, insbesondere in den westlichen Bundesländern (17% bis 19%), was auch durch Pendlerinnen und Pendlern aus dem Ausland beeinflusst werden dürfte. Alterszentrierte Betriebe finden sich dagegen kaum in dieser Wirtschaftsklasse; ihr Anteil liegt bei höchstens 10%.

In den 7.291 Betrieben im **Handel** in dieser Betriebsgrößenklasse fällt der Anteil jugendzentrierter Betriebe in Niederösterreich und im Burgenland mit 22% bzw. 25% etwas niedriger aus als in den übrigen Bundesländern (28%); mittenzentrierte Betriebe finden sich abermals besonders oft im Burgenland (33%; österreichweit 24%), dafür vergleichsweise weniger alterszentrierte Betriebe (11%; österreichweit 15%).

Im **Verkehrswesen** (1.829 Betriebe österreichweit in dieser Betriebsgrößenklasse) finden sich vergleichsweise oft alterszentrierte Betriebe, die mit Ausnahme vom Burgenland und Wien am unteren Ende (17% bzw. 18%) bzw. Oberösterreich am oberen Ende (26%) in den übrigen Bundesländern mit rund 22% ähnlich hoch ausfallen. Jugendzentrierte Betriebe sind eher selten anzutreffen (16%), und wenn, eher in den westlichen Bundesländern; am niedrigsten ist der Anteil in

Kärnten mit 9% sowie im Burgenland mit 10%. Mittenzentrierte Betriebe sind wiederum besonders oft im Burgenland anzutreffen (41% zu 31%).

Im **Tourismus** (4.074 Betriebe österreichweit in dieser Betriebsgrößenklasse) gibt es mit Ausnahme vom Burgenland (und etwas abgeschwächt in Kärnten und Niederösterreich) in allen anderen Bundesländern verhältnismäßig viele jugendzentrierte Betriebe; im Burgenland wiederum ungleich mehr mittenzentrierte Betriebe als in den anderen Bundesländern (45% zu 19%). Allen Bundesländern ist gemein, dass es kaum alterszentrierte Betriebe gibt.

Im IKT-Bereich einschließlich Versicherungen und Grundstückswesen (2.839 Betriebe in dieser Betriebsgrößenklasse) ist der Anteil jugendzentrierter Belegschaften im Burgenland mit 16% bzw. in Kärnten (20%) ungleich niedriger als in den anderen Bundesländern. Im **IKT-Bereich** selbst (1.323) gibt es in allen Bundesländern bis auf das Burgenland vergleichsweise viele jugendzentrierte Betriebe (43%); im Burgenland zeichnen sich Betriebe in diesem Bereich eher durch eine unspezifische Altersstruktur aus. Besonders viele mittenzentrierte Betriebe gibt es in Niederösterreich (34%).

Im **Finanz- und Versicherungswesen** (663 Betriebe in dieser Betriebsgrößenklasse), das sich durch einen vergleichsweise niedrigen Anteil an jugendzentrierten Betrieben auszeichnet (16%), gibt es überdurchschnittlich viele jugendzentrierte Betriebe in Wien, in der Steiermark und in Vorarlberg; mittenzentrierte Betriebe finden sich besonders häufig in Wien (45%). Der Anteil alterszentrierter Betriebe ist mit 22% überdurchschnittlich hoch; besonders viele solche Unternehmen sind in Kärnten und Tirol (je 33%) anzutreffen.

Im **Grundstückswesen** (853 Betriebe in dieser Betriebsgrößenklasse) gibt es verhältnismäßig weniger jugendzentrierte Betriebe (22%), dafür mehr alterszentrierte (20%) Betriebe. Abweichungen davon finden sich in den westlichen Bundesländern mit einem Anteil von rund 30% jugendzentrierter Betriebe. Bei den alterszentrierten Betrieben stellt Niederösterreich einen Ausreißer mit 29% dar, Tirol und Salzburg finden sich am unteren Ende mit je 14%.

Die **freiberuflichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen**, die 3.172 Betriebe in dieser Betriebsgrößenklasse umfassen, zeichnen sich mit Ausnahme von Burgenland, Kärnten und Niederösterreich durch einen vergleichsweise hohen Anteil an jugendzentrierten Betrieben aus (39%); am höchsten fallen diese in Wien (44%) und Tirol (47%) aus. Relativ hohe Anteil an mittenzentrierten Betrieben finden sich im Burgenland (41%) und mit Abstand in Kärnten (29%). Alterszentrierte Betriebe spielen kaum eine Rolle, höchstens in Niederösterreich oder in Vorarlberg (12% bzw. 13%).

Die **sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen** (1.982 Betriebe in dieser Betriebsgrößenklasse) zeichnen sich im Burgenland (15%), gefolgt von Niederösterreich (20%) und Kärnten (21%) durch einen vergleichsweise niedrigen Anteil jugendzentrierter Betriebe aus. Dafür ist im Burgenland jeder zweite Betrieb einer mittenzentrierten Altersstruktur zuzurechnen. Alterszentrierte Betriebe nehmen in allen Bundesländern nur eine untergeordnete Rolle ein.

Bei den öffentlichen Dienstleistungen (**öffentliche Verwaltung, Gesundheit, Unterricht**; 2.928 Betriebe in dieser Betriebsgrößenklasse) finden sich in allen Bundesländern mit Ausnahme von Wien vergleichsweise wenige jugendzentrierte Betriebe, dafür mehr alterszentrierte Betriebe. In den Betrieben, die der öffentlichen Verwaltung zugerechnet werden, ist die Alterszentrierung

bis auf Wien besonders stark ausgeprägt (74%, Wien: 39%). Im Bereich von Unterricht und Erziehung zeigt sich zwar auch eine verstärkte Alterszentrierung (19%), aber deutlich weniger stark als in der öffentlichen Verwaltung, wobei die Alterszentrierung besonders selten in Wien (10%), besonders oft in Niederösterreich (37%) auftritt. Im Gesundheitswesen findet sich die Alterszentrierung (18%) besonders häufig in Vorarlberg (40%), selten in Kärnten (9%).

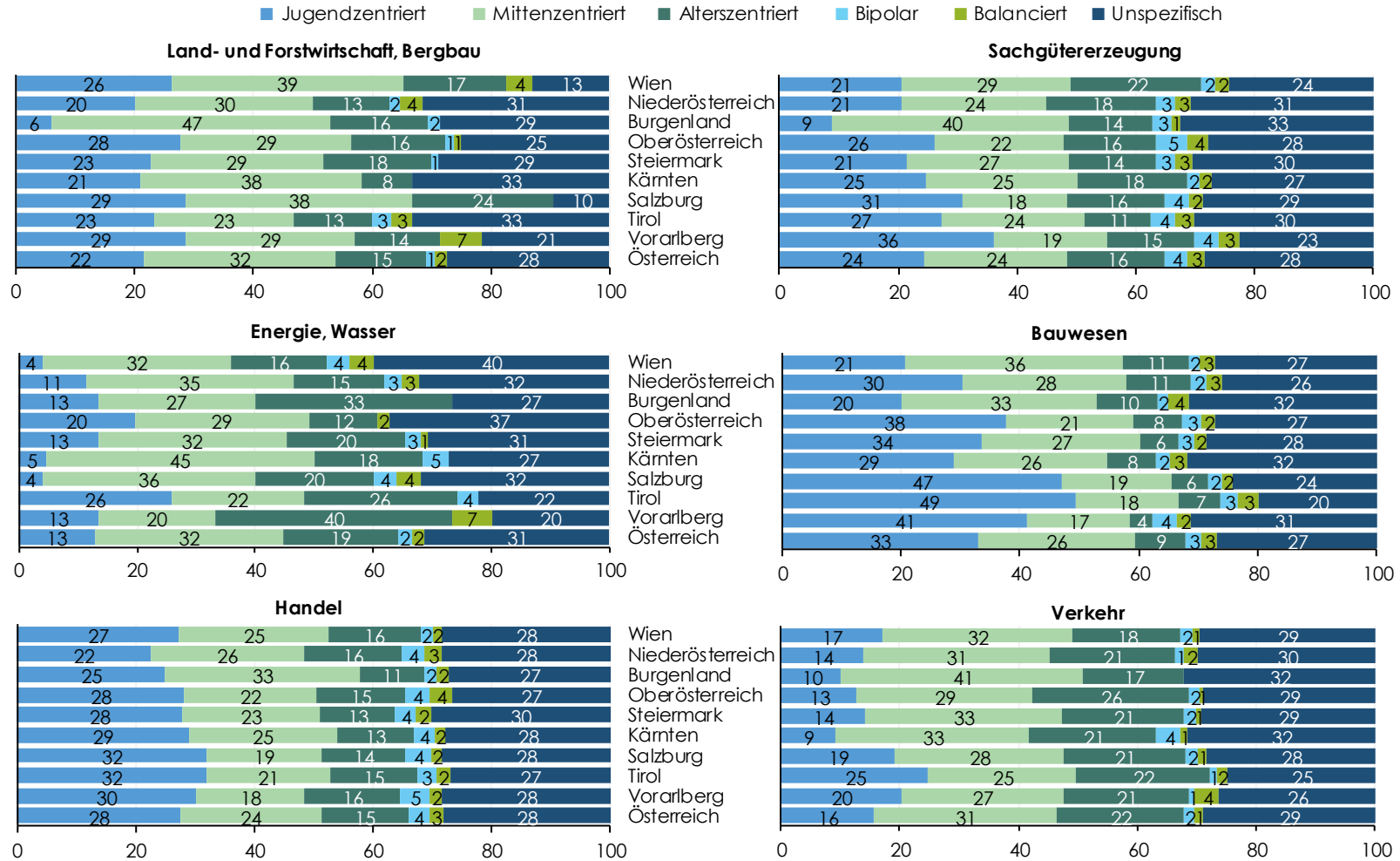
In den **sonstigen Dienstleistungen** (1.460 Betriebe in dieser Betriebsgrößenklasse), die persönliche Dienstleistungen und Kunst beinhalten, ist die Jugendzentrierung besonders stark in Tirol ausgeprägt (47%); alterszentrierte Betriebe (17%) finden sich vor allem in Kärnten, Salzburg und Niederösterreich. Auch bei den darin enthaltenen persönlichen Dienstleistungen (923 Betriebe) ist die Jugendzentrierung in Tirol besonders stark ausgeprägt (48%); alterszentrierte Betriebe gibt es vor allem in Niederösterreich und in Kärnten (28% bzw. 26%).

Im Kunst- und Kulturbereich (507 Betriebe in dieser Betriebsgrößenklasse) haben vergleichsweise viele Betriebe eine jugendzentrierte Belegschaftsstruktur (43%), besonders solche in Tirol und in der Steiermark (48% bzw. 47%). Dafür sind alterszentrierte Betriebe etwas seltener anzutreffen (13%), insbesondere in Wien (9%).

Die **land- und forstwirtschaftlichen Betriebe (einschließlich Bergbau)** (454 Betriebe in dieser Betriebsgrößenklasse) zeichnen sich durch einen vergleichsweise hohen Anteil an mittenzentrierten Betrieben aus (39%), der im Burgenland überdurchschnittlich ausgeprägt ist (47%) und in Tirol vergleichsweise unterdurchschnittlich ausfällt (23%). Jugendzentrierte Betriebe finden sich dagegen kaum im Burgenland (6%), dafür relativ am meisten in Vorarlberg und Salzburg. Alterszentrierte Betriebe finden sich besonders oft in Salzburg (24%).

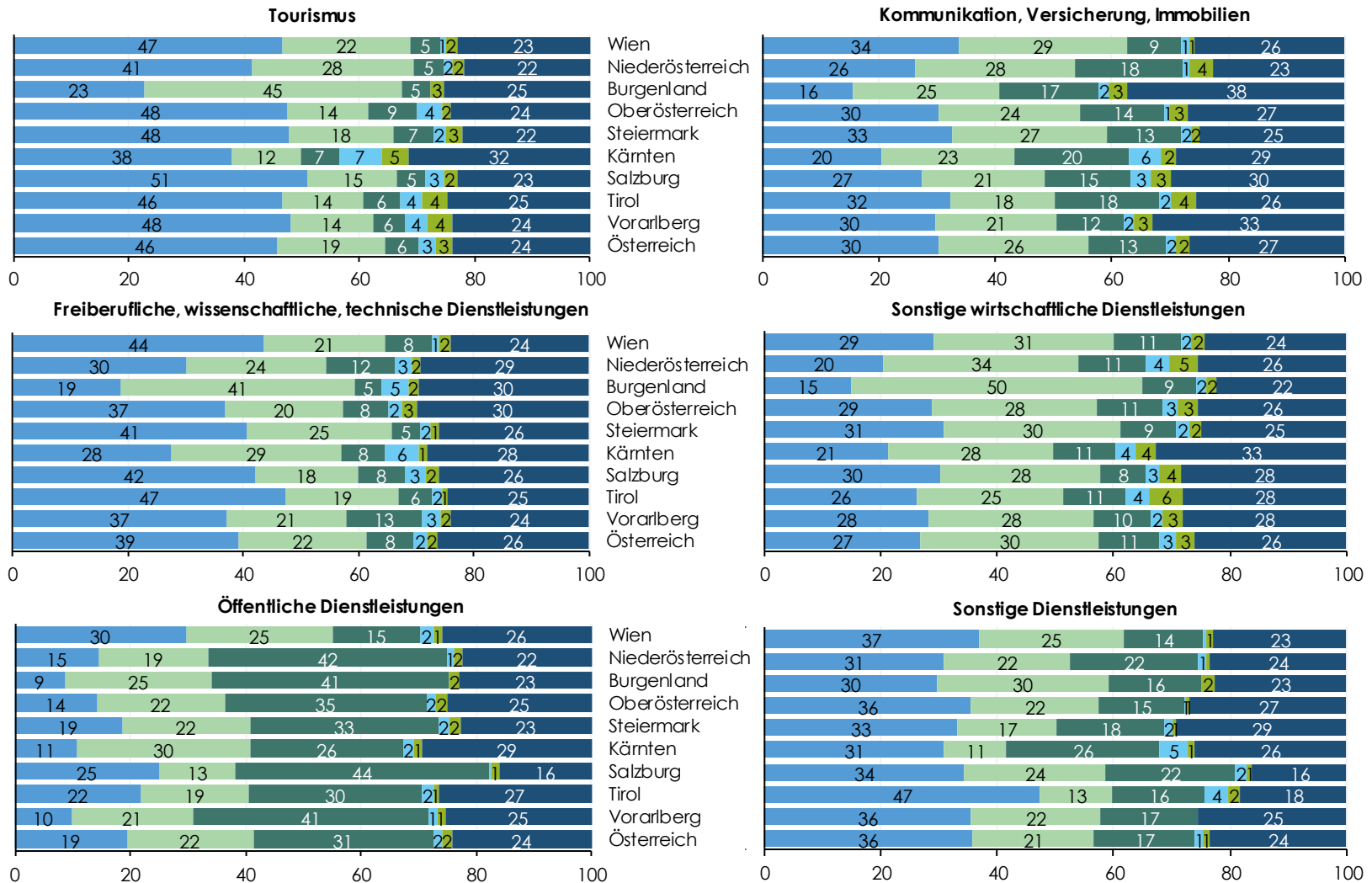
Abbildung 26: **Verteilung der Altersstrukturtypen nach Branche und Bundesland in der Betriebsgrößenklasse 10 bis 49 Beschäftigte**

2019, Anteile in%





■ Jugendzentriert ■ Mittenzentriert ■ Alterszentriert ■ Bipolar ■ Balanciert ■ Unspezifisch



Q: WIFO, INDI\_DV. – Betriebe mit ÖGK-Versicherten ab einer Belegschaftsgröße von 10 Beschäftigten.

## 7. Schlussfolgerungen und Ableitungen

Durch die unterschiedliche Besetzung von Altersjahrgängen verändert sich über die Zeit die Altersstruktur und -zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung. Da die geburtenstarken Jahrgänge der 1960er-Jahre mittlerweile in die Altersgruppe der 50- bis 60-Jährigen am Arbeitsmarkt vorgerückt sind (und nachfolgende Altersjahrgänge dagegen geburtenschwach ausfielen), ist die Erwerbsbevölkerung insgesamt älter geworden. Gleichzeitig haben Pensionsreformen und die steigende Bildungsbeteiligung der letzten Jahrzehnte und die damit einhergehende steigende Erwerbsneigung die Erwerbsbeteiligung Älterer wieder positiv beeinflusst, nachdem diese bei den Männern bis in die 1990er tendenziell rückläufig war. Die Bildungsexpansion der letzten Jahrzehnte bewirkte, dass sich der Anteil jüngerer Arbeitskräfte reduziert, weil sich die Zahl der Personen, die über die Pflichtschulausbildung hinaus im Bildungssystem verbleiben und eine vollzeitschulische Ausbildung absolvieren, erhöht. Durch die Pensionsreformen wurden vorzeitige Austrittspfade aus dem Erwerbsleben geschlossen bzw. sollten hohe Zu- und Abschläge zum längeren Verbleib im Arbeitskräfteangebot motivieren. Darüber hinaus wirkt sich die im Zeitablauf deutlich gestiegene Frauenerwerbsbeteiligung – begünstigt von Bildungsexpansion, dem Strukturwandel hin zur Dienstleistungsgesellschaft, dem wachsenden Angebot an Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten, dem Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen und der sinkenden Stabilität von Partnerschaften – insbesondere auf Frauen ab 50 Jahren aus.

Die Auswirkungen auf die Alterszusammensetzung der unselbständig Beschäftigten zeigen sich eindrucksvoll im Zeitverlauf, als diese viele Jahrzehnte durch eine Altersstruktur gekennzeichnet war, wo gut die Hälfte der unselbständig Beschäftigten nicht älter als 35 Jahre alt war. Ab den 2000er-Jahren gestaltete sich die Zusammensetzung zunehmend heterogener; in dieser Zeit verdreifachte sich beinahe der Anteil älterer Arbeitskräfte ab 55 Jahren (2000: 5,2%, 2019: 14,5%). Zudem unterscheidet sich die Altersstruktur nach Branchen, wo neben demographischen Aspekten auch personalpolitische Entscheidungen (z. B. Auswirkungen des Einstellungsstopps in den 1990er-Jahren in öffentlichen bzw. öffentlichkeitsnahen Bereichen), Strukturwandel, Arbeitsbedingungen oder spezifische Arbeitsmarktcharakteristika (z. B. Einstiegsarbeitsmarkt, Übergangsarbeitsmarkt, Beschäftigung neben der Ausbildung) darauf einwirken.

Die im Durchschnitt älter werdende Beschäftigung übersetzt sich nicht notwendigerweise 1:1 auf Betriebsebene, wie die Altersstrukturanalyse von betrieblichen Belegschaften zeigt. Sechs Betriebstypen wurden auf Basis der Daten des Jahres 2019 in 45.217 Betrieben mit mindestens 10 Beschäftigten identifiziert: Neben den vier in der Literatur beschriebenen Typen, den jugendzentrierten (30% der Betriebe), den mittenzentrierten (14%), den alterszentrierten (24%) und den balancierten Betrieben (4%), sind dies Betriebe mit einer bipolaren Altersstruktur (2%) und Betriebe ohne ausgeprägte Altersstruktur (31%).

Betriebe mit einer jugendzentrierten Belegschaft haben häufig nicht nur eine vergleichsweise junge Belegschaft, sondern oftmals auch einen relativ hohen Personalumschlag (vor allem im Tourismus) oder finden sich in wachsenden Wirtschaftsbereichen, die an Bedeutung gewinnen und entsprechenden Arbeitskräftebedarf haben (z. B. freiberufliche und wissenschaftliche Dienstleistungen, IKT-Bereich). Mit Blick auf die Unternehmensdemographie gibt es in diesem

Bereich auch relativ mehr junge Betriebe. Demgegenüber haben Betriebe mit einer alterszentrierten Belegschaft vergleichsweise seltener einen hohen Personalumschlag, sondern vielmehr eine stabile Beschäftigungssituation, in der Belegschaft und Betrieb gemeinsam älter geworden sind. Zudem handelt es sich vergleichsweise oft um alteingesessene Betriebe. Bei den Betrieben mit einer balancierten Altersstruktur handelt es sich ebenfalls relativ häufig um alteingesessene Betriebe.

Differenziert nach Branchen ist der Anteil von Betrieben mit jugendzentrierter Altersstruktur im Tourismus am höchsten, in der Energie- und Wasserversorgung, im Verkehr oder bei den Finanzdienstleistungen vergleichsweise am niedrigsten; mittenzentrierte Unternehmen finden sich vergleichsweise häufig in der Wasserversorgung, im Verkehrswesen und in den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, am seltensten im Tourismus. Alterszentrierte Belegschaften finden sich neben der öffentlichen Verwaltung in der Energie- und Wasserversorgung, bei den Finanzdienstleistungen, im Verkehrswesen, im Grundstücks- und Wohnungswesen, in den sonstigen Dienstleistungen, aber auch im Gesundheits- und Unterrichtswesen; dagegen kaum im Tourismus, im Bauwesen, im IKT-Bereich, in den freiberuflichen und sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen. Nach Betriebsgrößenklassen zeigen sich kaum nennenswerte Unterschiede in der Verteilung der Altersstrukturtypen nach Betriebsgröße außer bei der Bedeutung balancierter Altersstrukturen, die in größeren Unternehmen vergleichsweise häufiger auftreten.

In Betrieben mit einer alterszentrierten Belegschaftsstruktur dürften in absehbarer Zeit viele Pensionierungen anstehen. Hier besteht eine Herausforderung für Unternehmen, die oftmals wahrscheinlich keine oder kaum Erfahrung mit Personalumschlag (Abgänge, Zugänge) haben, Erfahrungswissen weiterzugeben und Suchprozesse zeitgerecht zu starten. Zudem besteht die Unsicherheit in alterszentrierten Unternehmen, die vom strukturellen Wandel betroffen sind (z. B. Bekleidungsindustrie), inwieweit bei Abgängen in der Belegschaft nicht mit Neueinstellungen, sondern mit technologischen Veränderungen reagiert wird.

Bei einer mittenzentrierten Struktur kann sich als Herausforderung herauskristalisieren, dass es künftig zu wenige Aufstiegsmöglichkeiten für den (oftmals qualifizierten) Mittelbau gibt. Zudem stellen sich in absehbarer Zeit vermehrt Fragen des alter- und altersgerechten Arbeitens.

Bei jungen oder stark wachsenden Betrieben mit einer jugendzentrierten Belegschaft wird die Herausforderung darin bestehen, sich mit der älter werdenden Belegschaft zurecht zu finden. Ist die jugendzentrierte Belegschaftsstruktur der hohen Personalfuktuation geschuldet, könnte es zunehmend schwieriger werden, diese personalpolitische Strategie aufrechtzuerhalten (z. B. mit Blick auf die Zielgruppe: Lehrlinge bzw. junge Menschen, die neben der Ausbildung dazuverdienen).

Bei balancierten bzw. altersheterogenen Belegschaften besteht die Herausforderung, diese Ausgewogenheit zu erhalten.

Abgesehen von den in der Literatur genannten Altersstrukturtypen einer Belegschaft finden sich zudem einige Betriebe in Österreich mit einer bipolaren Altersstruktur. Eine solche Struktur kann beispielsweise in Betrieben auftreten, die bereits eine alterszentrierte Altersstruktur aufweisen und mit Neueinstellungen entgegenwirken. In solchen Unternehmen besteht allerdings die Herausforderung, dass der "Mittelbau" mit entsprechendem Erfahrungswissen fehlt, der eigentlich

in die Positionen der ausscheidenden Personen nachrücken sollte. Stattdessen sind jüngere Personen, die dieses Erfahrungswissen noch nicht erwerben konnten, gefordert, die Position zu übernehmen. In solchen Betrieben kann der Archivierung von Erfahrungswissen ungleich größere Bedeutung zukommen. Zudem kann sich in solchen Unternehmen die Belegschaftszusammensetzung zunehmend heterogener gestalten.

Die Typologisierung der Altersstruktur der Belegschaft in einem Betrieb zeigt, dass es eine große Heterogenität in der Alterszusammensetzung einer Belegschaft zwischen den Betrieben gibt. Damit sind Betriebe auch in unterschiedlichem Ausmaß von den demographischen Rahmenbedingungen betroffen. Gerade Klein- bzw. Kleinstbetriebe, denen die notwendigen Ressourcen für Qualifizierung, Gesundheits- und Altersmanagement fehlen, dürften hier professionelle Unterstützung benötigen. Welcher Art diese sein sollte, hängt nicht zuletzt von der Altersstruktur der Belegschaft ab: In Betrieben mit einer stabilen und alterszentrierten Belegschaft wird Unterstützungsbedarf bei Suchprozessen und Neueinstellungen wichtig sein. Wenn durch Neueinstellungen die Altersstruktur im Betrieb heterogener wird, ist eine aktive Adressierung und Sensibilisierung unerlässlich, um daraus resultierende Spannungen auf Betriebsebene vorzeitig hintanzuhalten (z. B. Bedürfnisse unterschiedlicher Generationen im Unternehmen). Die Relevanz zeigt sich beispielsweise am Anteil von Unternehmen mit mindestens 10 Beschäftigten mit alterszentrierter Belegschaft: Dieser lag 2019 über alle Branchen hinweg bei 14%, d. s. 6.264 Betriebe mit rund 363.000 Beschäftigten, wovon rund ein Drittel auf Betriebe in Nieder- und Oberösterreich entfiel.

## Literaturhinweise

- Bellmann, L., Brandl, S., Matuschek, I., 2018, Altern im Betrieb. Editorial, WSI-Mitteilungen, 71. JG., 1/2018, S. 2.
- Bellmann, L., Gewiese, T., Leber, U., 2006, Betriebliche Altersstrukturen in Deutschland, WSI-Mitteilungen, 59. JG., 8/2006, S. 427-431.
- Boockmann, B., Zwick, T., 2004, Betriebliche Determinanten der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. Zeitschrift für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1/2004, S. 53-63.
- Brandenburg, U., Domschke, J.-P., 2007, Die Zukunft sieht alt aus: Herausforderungen des demografischen Wandels für das Personalmanagement, Gabler, Wiesbaden.
- Brussig, M., 2005, Die "Nachfrageseite des Arbeitsmarktes": Betriebe und die Beschäftigung Älterer im Lichte des IAB-Betriebspanels 2002. Altersübergangsreport 2004-01 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Buck, H., Dworschak, B., 2003, Ageing and Work in Germany - Challenges and Solutions. In Buck, H., Dworschak, B. (Ed.), Ageing and Work in Europe. Strategies at the Company Level and Public Policies in Selected European Countries, IRB, Stuttgart, pp. 27-47.
- Buck, H., Dworschak, B., Schletz, A., 2005, Analyse der betrieblichen Altersstruktur, Fraunhofer IAO, Stuttgart. <https://silo.tips/download/analyse-der-betrieblichen-altersstruktur-hartmut-buck-bernd-dworschak-alexander>
- Buck, H., Kistler, E., Medius, H. G., 2002, Demographischer Wandel in der Arbeitswelt. Chancen für eine innovative Arbeitsgestaltung, Broschürenreihe Demographie und Erwerbsarbeit, Band BR8, Fraunhofer IAO, Stuttgart.
- Budimir, K., Mayrhuber, C., 2009, Übergang aus dem Erwerbsleben in den Ruhestand. Veränderungen im Zuge der Pensionsreformen seit 2000, WIFO Gutachtenserie, Wien.
- Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, 2021, Jahresbericht der österreichischen Sozialversicherung, Wien.
- Deller, J., Kern, S., Hausmann, E., Diederichs, Y., 2008, Personalmanagement im demographischen Wandel. Ein Handbuch für den Veränderungsprozess, Heidelberg.
- Dornmayr, H., Nowak, S., 2020, Lehrlingsausbildung im Überblick 2020. Strukturdaten, Trends und Perspektiven, ibw-Forschungsbericht Nr. 203, Wien.
- Falk, S., 2005, Geschlechtsspezifische Ungleichheit im Erwerbsverlauf. Analysen für den deutschen Arbeitsmarkt, Springer VS.
- Fink, M., Horvath, T., Huber, P., Huemer, U., Lorenz, C., Mahringer H., Piribauer, P., Sommer, M., 2019, Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer. Berufliche und sektorale Veränderungen 2018 bis 2015, WIFO Gutachtenserie, Wien.
- Fink, M., Horvath, T., Spielauer, M., 2020, microDEMS – Ein dynamisches Mikrosimulationsmodell für Österreich. Illustration am Beispiel der Entwicklung der Erwerbsbeteiligung bis 2040, WIFO-Monatsberichte, 2020, 93(1), S. 51-61.
- Flüter-Hoffmann, C., Hammermann, A., Stettes, O., 2020, Wandel mit alternden Belegschaften gestalten – Chancen und Barrieren erkennen, Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, Jg. 47, IW-Trends 1/2020, Institut der Deutschen Wirtschaft (IW), Köln, S. 99-115.
- Hammermann, A., Niendorf, M., Schmidt, J., 2017, Zukunft gestalten mit altersheterogenen Belegschaften, IW-Kurzbericht, No. 73.2017a, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln.
- Hauptmann, A., Sirries, S., Stepanok, I., In exportierenden Betrieben ist die Beschäftigung stabiler, IAB-Kurzbericht, 4/2019.
- Horvath, T., Mahringer, H., 2014, Entwicklung der Erwerbsbeteiligung bis 2030 unter Berücksichtigung von Änderungen im Bildungsverhalten und rezenter Pensionsreformen, WIFO Working Papers 470.
- Horvath, T., Mahringer, H., 2016, Entwicklung der Erwerbsbeteiligung bis 2030 unter Berücksichtigung von Änderungen im Bildungsverhalten und rezenter Pensionsreformen. Ein Update, WIFO Working Papers 523.
- Horvath, T., Url, T., 2013, Bridging-Renten als Überbrückung für Einkommensausfälle vor dem Pensionsantritt, WIFO-Gutachtenserie, Wien.
- IG Metall, 2006, Demographie-Check. Betriebliche Altersstruktur, Arbeitshilfe des Projekts "Gute Arbeit", Frankfurt am Main.

- Köchling, A., 1995, Wie Betriebe heute mit Altersstrukturen (nicht mit Älteren) umgehen – Anforderungen an die Zukunft, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB) 3/95, S. 437-453.
- Köhler, C., Preisendörfer, P. (Hrsg.), 1989, Betrieblicher Arbeitsmarkt im Umbruch. Analysen zur Mobilität, Segmentation und Dynamik in einem Großbetrieb, München.
- Lehmann, C., 2011, Bestimmungsgründe für die Beschäftigung und Rekrutierung von Älteren sowie für das Angebot an altersspezifischen Personalmaßnahmen, Centrum für Interdisziplinäre Wirtschaftsforschung Diskussionspapier8/2011, Münster.
- Leoni, T., Schwinger, J., 2017, Fehlzeitenreport 2017. Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich – Die alter(n)sgerechte Arbeitswelt, WIFO-Gutachtenserie, Wien.
- Nienhüser, W., 1992, Wirkungsanalyse und Gestaltung betrieblicher Personalstrukturen - am Beispiel der Altersstruktur, in: Zeitschrift für Personalforschung, 01, S. 75ff.
- Mayrhuber, C., 2006, Pensionshöhe und Einkommensersatzraten nach Einführung des Allgemeinen Pensionsgesetzes, WIFO-Monatsberichte 79(11), S. 805-816.
- Mayrhuber, C., Knittler, K., 2010, Struktur und Finanzierungsformen der Sozialausgaben 2008, WIFO-Monatsberichte 83(5), S. 445-460.
- Richter, G., Mühlenbrock, I., 2018, Herausforderungen und Handlungsbedarfe einer alters- und altersgerechten Arbeitsgestaltung, WSI-Mitteilungen, 71. JG., 1/2018, S. 28-35.
- Wimmer, R., Wittke-Lemm, K., Holzhausen, K., 2012, Herausforderungen für Arbeitsgestaltung und Personalarbeit. Demographischer Wandel in der Arbeitswelt, Unternehmenschaft Niederrhein, Krefeld.
- Wolter, S., Grunau, P., Mackeben, J., Scheuring, S., Steffens, S., Arnold, D., Maier, P., 2018, Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg: Längsschnittstudie in deutschen Betrieben. Endbericht, Forschungsbericht /Bundesministerium für Arbeit und Soziales, FB505, Nürnberg: Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB); Universität Köln; Universität Tübingen, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) GmbH.

## Anhang

Übersicht 3: **Durchschnittsalter bei Neuzuerkennungen von Pensionen**

|      | Invaliditätspension (IP) |      |      | Alterspension (AP) |      |      | Direktpension (IP+AP) |      |      | Integriertes Antrittsalter |      |      |
|------|--------------------------|------|------|--------------------|------|------|-----------------------|------|------|----------------------------|------|------|
|      | M                        | F    | M+F  | M                  | F    | M+F  | M                     | F    | M+F  | M                          | F    | M+F  |
| 2000 | 51,8                     | 49,2 | 50,8 | 60,5               | 58,3 | 59,4 | 58,5                  | 56,8 | 57,7 | -                          | -    | -    |
| 2001 | 53,4                     | 50,4 | 52,4 | 62,2               | 59,4 | 60,7 | 58,7                  | 57,3 | 58,0 | -                          | -    | -    |
| 2002 | 53,7                     | 51,3 | 52,8 | 62,8               | 59,3 | 60,8 | 59,1                  | 57,4 | 58,2 | -                          | -    | -    |
| 2003 | 54,3                     | 51,3 | 53,4 | 62,7               | 59,0 | 60,5 | 59,0                  | 57,3 | 58,2 | -                          | -    | -    |
| 2004 | 54,4                     | 51,0 | 53,4 | 62,8               | 59,2 | 60,7 | 58,5                  | 56,9 | 57,7 | -                          | -    | -    |
| 2005 | 53,9                     | 50,1 | 52,9 | 63,4               | 59,5 | 61,3 | 59,0                  | 57,1 | 58,1 | -                          | -    | -    |
| 2006 | 53,9                     | 50,7 | 52,8 | 63,2               | 59,3 | 61,0 | 59,0                  | 56,9 | 58,0 | -                          | -    | -    |
| 2007 | 53,9                     | 50,6 | 52,7 | 62,8               | 59,5 | 61,0 | 59,0                  | 57,2 | 58,1 | -                          | -    | -    |
| 2008 | 53,7                     | 50,3 | 52,5 | 62,7               | 59,5 | 60,9 | 58,9                  | 57,1 | 58,1 | -                          | -    | -    |
| 2009 | 53,6                     | 50,2 | 52,4 | 62,5               | 59,3 | 60,8 | 59,1                  | 57,1 | 58,2 | -                          | -    | -    |
| 2010 | 53,5                     | 50,1 | 52,3 | 62,6               | 59,3 | 60,8 | 59,1                  | 57,1 | 58,1 | -                          | -    | -    |
| 2011 | 53,7                     | 50,1 | 52,4 | 62,7               | 59,4 | 60,8 | 59,2                  | 57,3 | 58,3 | -                          | -    | -    |
| 2012 | 53,8                     | 50,3 | 52,5 | 62,9               | 59,3 | 60,8 | 59,4                  | 57,4 | 58,4 | -                          | -    | -    |
| 2013 | 53,5                     | 49,7 | 52,1 | 62,8               | 59,2 | 60,8 | 59,6                  | 57,5 | 58,5 | -                          | -    | -    |
| 2014 | 55,7                     | 52,8 | 54,7 | 63,2               | 59,8 | 61,2 | 60,8                  | 58,6 | 59,6 | 60,0                       | 57,9 | 58,9 |
| 2015 | 56,0                     | 52,8 | 54,9 | 63,6               | 60,2 | 61,6 | 61,3                  | 59,2 | 60,2 | 60,2                       | 58,2 | 59,1 |
| 2016 | 55,4                     | 52,5 | 54,3 | 63,3               | 60,3 | 61,6 | 60,9                  | 59,1 | 59,9 | 60,1                       | 58,3 | 59,2 |
| 2017 | 55,1                     | 51,9 | 53,9 | 63,3               | 60,4 | 61,7 | 61,1                  | 59,2 | 60,1 | 60,3                       | 58,5 | 59,3 |
| 2018 | 55,7                     | 52,2 | 54,4 | 63,2               | 60,4 | 61,7 | 61,5                  | 59,4 | 60,4 | 60,6                       | 58,7 | 59,6 |
| 2019 | 55,0                     | 51,4 | 53,7 | 63,3               | 60,5 | 61,7 | 61,3                  | 59,5 | 60,3 | 60,8                       | 59,0 | 59,8 |
| 2020 | 54,5                     | 50,4 | 52,9 | 63,2               | 60,6 | 61,8 | 61,6                  | 59,5 | 60,5 | 61,4                       | 59,3 | 60,3 |

Q: DSVS. – M ... Männer, F ... Frauen. Integriertes Antrittsalter berücksichtigt Zugangsalter der Rehabilitationsgeldbezieher und -bezieherinnen; zugleich werden die Neuzugänge zu einer Pension, die zuvor Rehabilitationsgeld bezogen hatten, herausgerechnet<sup>1)</sup>.

<sup>1)</sup> Siehe dazu auch <https://www.dnet.at/opis/Pensionsversicherung.aspx>.

#### Übersicht 4: Verteilung der Altersstrukturtypen nach betrieblichen Merkmalen (2019)

| Merkmal                            | Jugend-<br>zentriert | Mitte-<br>zentriert | Alters-<br>zentriert | Bipolar      | Bal-<br>anciert | Un-<br>spezifisch | Alle<br>Betriebe |
|------------------------------------|----------------------|---------------------|----------------------|--------------|-----------------|-------------------|------------------|
| In %                               |                      |                     |                      |              |                 |                   |                  |
| <b>Branche</b>                     |                      |                     |                      |              |                 |                   |                  |
| Land- und Forstwirtschaft, Bergbau | 1                    | 2                   | 1                    | 1            | 1               | 1                 | 1                |
| Herstellung von Waren              | 10                   | 13                  | 14                   | 17           | 21              | 14                | 13               |
| Energie-, Wasserversorgung         | 0                    | 1                   | 2                    | 1            | 1               | 1                 | 1                |
| Bau                                | 13                   | 13                  | 7                    | 12           | 13              | 12                | 12               |
| Handel                             | 19                   | 18                  | 19                   | 25           | 21              | 20                | 19               |
| Verkehr                            | 3                    | 6                   | 8                    | 3            | 3               | 5                 | 5                |
| Tourismus                          | 16                   | 8                   | 4                    | 12           | 9               | 9                 | 10               |
| IKT, FinanzDL, Grundstückswesen    | 8                    | 9                   | 9                    | 5            | 7               | 8                 | 8                |
| Freiberufl., wiss., techn. DL      | 11                   | 8                   | 4                    | 7            | 4               | 8                 | 8                |
| Sonst. wirt. DL                    | 6                    | 8                   | 4                    | 5            | 6               | 6                 | 6                |
| Öffentliche DL                     | 6                    | 8                   | 20                   | 5            | 6               | 9                 | 9                |
| Sonstige Dienstleistungen          | 4                    | 4                   | 5                    | 2            | 3               | 4                 | 4                |
| <b>Bundesland</b>                  |                      |                     |                      |              |                 |                   |                  |
| Wien                               | 23                   | 24                  | 18                   | 12           | 14              | 21                | 21               |
| Niederösterreich                   | 13                   | 18                  | 18                   | 16           | 19              | 16                | 16               |
| Burgenland                         | 2                    | 5                   | 3                    | 2            | 3               | 4                 | 3                |
| Oberösterreich                     | 17                   | 15                  | 18                   | 19           | 18              | 17                | 16               |
| Steiermark                         | 13                   | 14                  | 13                   | 12           | 13              | 14                | 14               |
| Kärnten                            | 5                    | 6                   | 6                    | 8            | 6               | 6                 | 6                |
| Salzburg                           | 10                   | 6                   | 8                    | 9            | 8               | 8                 | 8                |
| Tirol                              | 13                   | 8                   | 9                    | 13           | 12              | 9                 | 10               |
| Vorarlberg                         | 6                    | 4                   | 5                    | 7            | 7               | 5                 | 5                |
| <b>Betriebsalter</b>               |                      |                     |                      |              |                 |                   |                  |
| 1 bis 2 Jahre                      | 4                    | 3                   | 1                    | 2            | 2               | 3                 | 3                |
| 3 bis 5 Jahre                      | 10                   | 7                   | 4                    | 4            | 4               | 6                 | 7                |
| 6 bis 10 Jahre                     | 16                   | 13                  | 6                    | 8            | 8               | 11                | 12               |
| 11 Jahre und mehr                  | 71                   | 78                  | 89                   | 86           | 86              | 81                | 79               |
| <b>Betriebsgröße</b>               |                      |                     |                      |              |                 |                   |                  |
| 10 bis 49 Beschäftigte             | 82                   | 81                  | 82                   | 91           | 54              | 80                | 80               |
| 50 bis 499 Beschäftigte            | 17                   | 18                  | 17                   | 9            | 40              | 18                | 18               |
| 500 und mehr Beschäftigte          | 1                    | 1                   | 1                    | 0            | 6               | 1                 | 1                |
| <b>Wachstumsdynamik 2018/19</b>    |                      |                     |                      |              |                 |                   |                  |
| Stark wachsend                     | 16                   | 11                  | 5                    | 8            | 7               | 10                | 11               |
| Wachsend                           | 43                   | 41                  | 32                   | 41           | 44              | 41                | 41               |
| Stagnierend                        | 16                   | 19                  | 24                   | 21           | 24              | 20                | 19               |
| Schrumpfend                        | 22                   | 25                  | 36                   | 28           | 22              | 26                | 26               |
| Stark schrumpfend                  | 4                    | 4                   | 4                    | 2            | 3               | 4                 | 4                |
| <b>Umschlagsquote</b>              |                      |                     |                      |              |                 |                   |                  |
| Geringe Umschlagsquote             | 16                   | 30                  | 45                   | 30           | 27              | 30                | 28               |
| Mittlere Umschlagsquote            | 51                   | 48                  | 40                   | 48           | 52              | 48                | 48               |
| Hohe Umschlagsquote                | 33                   | 22                  | 15                   | 21           | 21              | 22                | 24               |
| <b>Gesamtzahl</b>                  | <b>13.344</b>        | <b>10.843</b>       | <b>6.264</b>         | <b>1.082</b> | <b>1.641</b>    | <b>12.043</b>     | <b>45.217</b>    |

Q: WIFO, INDI\_DV. – Betriebe mit ÖGK-Versicherten ab einer Belegschaftsgröße von 10 Beschäftigten.