

Arbeits- und Fachkräftemangel in Österreich

Analyse zentraler Kennzahlen zum Status quo

*Birgit Aigner-Walder, Albert Luger, Stephanie Putz**

ZUSAMMENFASSUNG

Die Alterung der Bevölkerung und der damit verbundene Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter setzen die bereits angespannten Arbeitsmärkte unter Druck. Der vorliegende Beitrag untersucht die Arbeitsmarktsituation in Österreich bzw. analysiert basierend auf vorliegenden amtlichen Arbeitsmarktdaten, in welchen Bereichen ein Fachkräftemangel vorliegt. Die Ergebnisse weisen insgesamt auf eine erhebliche Verschärfung der Situation auf dem österreichischen Arbeitsmarkt in den vergangenen zehn Jahren hin – so reduzierte sich die Stellenandrangziffer für Gesamtösterreich von 12,1 auf 3,3. Die detaillierte Analyse von Wirtschaftsbranchen und Berufsobergruppen zeigt, in welchen Bereichen bereits ein Fachkräftemangel vorliegt bzw. wie sich die Zahl der arbeitslosen Personen und offenen Stellen in den vergangenen zehn Jahren verändert hat. Ein Fachkräftemangel zeigt sich in den Gesundheitsberufen, bei Metall-Elektroberufen und bei Techniker:innen – in allen genannten Berufsgruppen liegt die Stellenandrangziffer unter 1,5.

SCHLÜSSELBEGRIFFE

Arbeitskräftemangel, Fachkräftemangel, demografischer Wandel

JEL-CODES

J21, J63

DOI

10.59288/WUG513.298

* **Birgit Aigner-Walder:** FH Kärnten.
Kontakt: b.aigner-walder@fh-kaernten.at
Albert Luger: FH Kärnten.
Kontakt: a.luger@fh-kaernten.at
Stephanie Putz: FH Kärnten.
Kontakt: s.putz@fh-kaernten.at

1. Einleitung

Unter einem „Arbeitskräftemangel“ wird der Umstand verstanden, dass die Nachfrage nach Arbeitskräften über dem Angebot an verfügbaren Arbeitskräften liegt und Unternehmen folglich Schwierigkeiten haben, ihre offenen Stellen zu besetzen. Der Terminus „Arbeitskräftemangel“ bezieht sich dabei auf alle arbeitsfähigen Personen – ohne Bezug auf Ausbildung bzw. Qualifikation. Ein „Fachkräftemangel“ liegt hingegen vor, wenn eine entsprechende für die Erfüllung der Tätigkeiten notwendige Anzahl an fachlich ausgebildeten Arbeitskräften fehlt; das kann eine akademische Ausbildung oder eine Berufsausbildung sein. Solch ein Fachkräftemangel kann auch bestehen, wenn viele arbeitslose Personen die entsprechenden Qualifikationen für die offenen Stellen nicht erfüllen; dies wird auch als „Mismatch“ bezeichnet (Gächter et al. 2015; Obermeier 2014).

Aufgrund des demografischen Wandels sinkt das Potenzial an jungen Arbeitskräften mit mittlerer oder hoher Berufsqualifikation. Auch kann sich der geringere Innovationscharakter der älteren Erwerbsbevölkerung nachteilig auf den Wettbewerb und die Weiterentwicklung von Produktionsstandorten auswirken (Bliem et al. 2012). Parallel dazu stehen große Pensionierungswellen bevor, die den Druck auf den Arbeitsmarkt zunehmend erhöhen und aus wirtschaftlicher Sicht zudem die Gefahr mit sich bringen, dass mit den ausscheidenden Personen auch Know-how die Unternehmen verlässt. In Bezug auf den Standortwettbewerb zwischen Regionen gilt zudem, dass die Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte mittlerweile einer der zentralen Standortfaktoren für Unternehmen ist (Deutsches Institut für Urbanistik 2017). Ein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften schränkt Unternehmen in ihrer Leistung ein und verursacht volkswirtschaftliche Kosten, da offene Stellen unbesetzt bleiben und Produktionskapazitäten verloren gehen.

Wie die meisten europäischen Länder zählt auch Österreich gemessen am Anteil der Personen über 64 Jahren zu den „ältesten Ländern“ der Welt. Und die Bevölkerung ab 65 Jahren wird in den kommenden zehn Jahren (2024-2033) gemäß den vorliegenden Prognosen um 26,7 % steigen. Damit einher geht ein Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15–64 Jahre) um 3,3 %. Abgesehen von der Finanzierbarkeit des auf dem Umlageprinzip basierenden Sozialsystems gehört der Arbeitsmarkt zu jenen Wirtschaftsbereichen, die von der Alterung der Bevölkerung unmittelbar betroffen sind. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass die Bevölkerungsentwicklung und dementsprechend die Alterung der Bevölkerung regional unterschiedlich verläuft – so ist beispielsweise im südlichsten Bundesland Kärnten sogar ein Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter um 8,9 % prognostiziert (Statistik Austria 2024). Angesichts dieser Prognosen erscheint es von Interesse, einen detaillierten Blick auf die aktuelle Situation auf dem Arbeitsmarkt bzw. die bisherige Entwicklung zu werfen.

Vor diesem Hintergrund verfolgt der vorliegende Beitrag die Zielsetzung, die Situation auf dem Arbeitsmarkt in Österreich in Bezug auf den Arbeits- und Fachkräftemangel zu analysieren sowie die Entwicklung der vergangenen zehn Jahre zu skizzieren. Ziel ist es, einen Einblick zu geben, welche Branchen aktuell bereits von einem Fachkräftemangel betroffen sind, sowie Handlungsempfehlungen abzuleiten. Methodisch wird dazu auf bestehende Sekundärdaten und Studien zurückgegriffen, wobei insbesondere die zeitliche Entwicklung der Stellenandrangziffer insgesamt sowie untergliedert nach Berufen und Branchen im Fokus steht. Diese zeigt das Verhältnis von Arbeitslosen zu offenen Stellen an und hilft damit, Engpässe in Berufen, Branchen etc. zu identifizieren, um darauf basierend Qualifizierungsprogramme zu fokussieren und Förderungen wirksam einzusetzen. Außerdem beeinflusst sie Entscheidungen über Mangelberufslisten und erleichterte Zuwanderung nach Österreich, um den Arbeitsmarkt auszugleichen.

Der Beitrag besteht aus fünf Kapiteln: Nach der Einleitung (Kapitel 1) diskutiert Kapitel 2 theoretische Grundlagen und bisherige Forschungsergebnisse zum Arbeits- und Fachkräftemangel in Österreich. In Kapitel 3 werden die methodische Vorgehensweise sowie Limitationen wiedergegeben. Kapitel 4 evaluiert in weiterer Folge die Entwicklung der Erwerbstätigenquote, der Anzahl offener Stellen und arbeitsloser Personen sowie der Stellenandrangziffer nach Wirtschaftsklassen und Berufsfeldern. Der Bericht schließt mit einem Resümee zur Entwicklung des Arbeits- und Fachkräftemangels sowie einzelnen Handlungsempfehlungen (Kapitel 5).

2. Theoretischer Kontext und bisherige Forschungsergebnisse

Die Begriffe „Arbeitskräftemangel“ und „Fachkräftemangel“ wurden einleitend bereits definiert, und es wurde kurz erläutert, dass der Unterschied in der nachgefragten Qualifikation für die offene Stelle liegt. Während beim Arbeitskräftemangel die offenen Stellen nicht mit Arbeitskräften gedeckt werden können und vorwiegend in einem regional abgegrenzten Arbeitsmarkt betrachtet werden (Kettner 2012; OECD 2017), bezeichnet Fachkräftemangel das Fehlen von Arbeitskräften mit spezifischen Qualifikationen, die für bestimmte Tätigkeiten erforderlich sind. Es handelt sich folglich um ein qualitatives Ungleichgewicht zwischen den auf dem Arbeitsmarkt nachgefragten Kompetenzen und den vorhandenen Qualifikationen der Arbeitskräfte. Dieses Phänomen wird auch als „strukturelle Arbeitslosigkeit“ oder in der internationalen Literatur als „skill shortage“ beschrieben (Borjas 2013; OECD 2017). Diesbezüglich sei jedoch angemerkt, dass die Begriffe in der Literatur nicht einheitlich verwendet werden.

Das Konzept des „Mismatch“ geht einen Schritt weiter und bezeichnet das Missverhältnis zwischen dem Qualifikationsprofil der Erwerbspersonen und den Anforderungen der Arbeitsplätze. Dabei kann sowohl Unter- als auch Überqualifikation auftreten. OECD (2017), Kettner (2012), Gächter et al. (2015) und Obermeier (2014) erfassen dies unter „skill mismatch“ bzw. „qualification mismatch“, wobei dies eine entsprechende Berufsqualifikation oder einen entsprechenden Ausbildungsabschluss betreffen kann. Zudem besteht unter anderem auch die Möglichkeit eines regionalen Mismatch, wenn Personen mit entsprechenden Qualifikationen nicht dort vorhanden sind, wo diese nachgefragt werden, bzw. die Bereitschaft oder Zumutbarkeit des Pendelns nicht gegeben ist (Kerler/Steiner, 2018).

Der Begriff „Engpass“ wird ergänzend verwendet und stellt die Unausgewogenheit zwischen Angebot und Nachfrage dar, jedoch eher aufgrund qualitativer Aspekte innerhalb betrieblicher Strukturen, sodass die Anzahl verfügbarer Arbeitskräfte gegeben wäre, jedoch die entsprechende Qualifikation für die zu besetzende Stelle nicht erfüllt wird (Kettner 2012); oder wenn die Nachfrage nach Fachkräften nur partiell oder kurzfristig das Angebot überschreitet (Mühlböck et al. 2023). Das bedeutet, dass die betroffenen Unternehmen grundsätzlich selbstständig mit geeigneten Maßnahmen (z. B. Aus- und Weiterbildungen) reagieren können (Kettner 2012).

Die Determinanten für ein Ungleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt sind vielfältig. Zum einen führt der demografische Wandel zu einem Arbeits- und Fachkräftemangel, zum anderen sind häufig Qualifikationen bzw. die Ausbildung das Problem, wenn Personen über ein Humankapital verfügen, das nicht (mehr) nachgefragt wird (Bojas 2013; Stehrer/Zilian 2025). Qualifikationen sind zudem auch arbeitsplatz- oder branchenspezifisch; eine Anpassung oder Neuausrichtung von Qualifikationen benötigt Zeit, wodurch sich Phasen der Arbeitslosigkeit verlängern (Bojas 2013). Konträr dazu beschleunigt sich der Prozess digitaler Transformation und erfordert stetig neue Qualifikationen. Neue Aufgabengebiete können hinzukommen, andere bzw. ganze Berufe oder Berufsbilder können verschwinden (Bock-Schappelwein/Egger 2023).

Sowohl die Mangelberufsliste als auch bisherige empirische Untersuchungen liefern Hinweise darauf, dass die aktuelle Situation in Österreich über einen Engpass hinausgeht und branchenspezifisch von einem Fachkräftemangel gesprochen werden kann. Die 2012 eingeführte Mangelberufsliste erleichtert Drittstaatsangehörigen den Zugang zum Arbeitsmarkt in Österreich in Berufen, die von einem Fachkräftemangel betroffen sind. Die Grundlage hierfür bilden die Fachkräfteverordnung sowie die Fachkräfte-Bundeshöchstzahlenüberziehungsverordnung (Fachkräfte-BHZÜV). Jährlich werden Berufe in die Liste aufgenommen, in denen höchstens 1,5 Arbeitsuchende pro offene Stelle beim Arbeitsmarktservice (AMS) gemeldet sind (in Ausnahmen 1,8). 2012 umfasste sie 26 Berufe, bis 2015 reduzierte

sich die Zahl auf 12 Berufe, überwiegend aus dem Facharbeiter:innensegment (Gächter et al. 2015). Anfang 2025 umfasste die bundesweite Mangelberufsliste 81 Berufe. Regional sind zusätzlich 66 Berufe den jeweiligen Bundesländern zugeordnet (Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft/Bundesministerium für Inneres o. J. a/b).

Dornmayr/Riepl führten im Jahr 2022 eine Befragung unter Mitgliederunternehmen der Wirtschaftskammer Österreich (WKO) durch, um einen Fachkräftenadar zu erstellen. Für das Frühjahr 2022 wurde ein Fachkräftemangel von etwa 272.000 Personen für Gesamtösterreich berechnet und damit der bisherige Höchstwert. Gegenüber dem Jahr 2019 und damit vor der COVID-19-Pandemie und dem Ukraine-Krieg waren das um 65.000 Personen (2022) mehr, und auch die beim AMS eingegangenen offenen Stellen waren zum Zeitpunkt der Befragung im Jahr 2022 mit 129.000 auf einen neuen Höchstwert angestiegen (Dornmayr/Riepl 2022). Eine erneute Befragung im Folgejahr 2023 ergab, dass weiterhin rund 210.000 Fachkräfte in Österreich fehlen. Allen voran haben Betriebe der Gastronomie/Hotellerie-Branche in der Befragung zu 72,7 % angegeben, stark oder sehr stark von einem Fachkräftemangel betroffenen zu sein; Transport, Verkehr, Reinigung und Sicherheit folgen mit 71,0 % und die Branchen Herstellung von Nahrungsmitteln sowie Gesundheits- und Sozialwesen mit 70,7 % bzw. 70,1 %. Aber auch die Metallproduktion inkl. Maschinen- und Fahrzeugbau (69,3 %), die Herstellung von elektrischen und elektronischen Geräten inkl. Medizintechnik (69,0 %), die sonstigen Hersteller von Waren (wie Chemie, Kunststoff, Papier, Bekleidung etc.) (68,3 %) sowie die Bau- und Baunebengewerbebranche (68,1 %) sind zu mehr als zwei Dritteln stark oder sehr stark betroffen. Im Bundesländervergleich sind laut der Befragung die Betriebe in Tirol (68,4 %), in Kärnten (68,3 %) und in Salzburg (67,9 %) mit den höchsten Werten überdurchschnittlich stark betroffen. Abgesehen von der sektoralen Betroffenheit verweist der insgesamt hohe Anteil betroffener Unternehmen (82 % der Unternehmen österreichweit) zugleich auf eine breite Streuung des Mangels an Fachkräften über zahlreiche Branchen hinweg (Dornmayr/Riepl 2023).

Eine weitere aktuelle Befragung mittelständischer Unternehmen von Ernest & Young (EY 2025) zeigt, dass in Kärnten am meisten Unternehmen auf die Frage nach der Mitarbeiter:innenrekrutierung mit „sehr schwer“ geantwortet haben (zirka 42 %); Burgenland folgt mit rund 38 %. Die Umfrage der Mittelstandsunternehmen zeigt die größten Rekrutierungsschwierigkeiten von Fachkräften in den Bereichen Immobilien und Baugewerbe (zirka 36 %) und im Tourismus (zirka 30 %). Hinzukommend wird in den Branchen Gesundheit/Life Science und Tourismus der größte Umsatzeinbruch auf den Personalmangel zurückgeführt; rund 15 % bzw. 13 % beschreiben erhebliche Einbußen. Als explizite Gründe für den Fachkräftemangel werden hierbei primär die veränderte Arbeitseinstellung (wie Work-Life-Balance, Arbeitszeiten) junger Personen (zirka 61 %) sowie der demografische Wandel genannt (zirka 39 %). Ersteres Phänomen geht über reine

Qualifikationsmissverhältnisse hinaus und verweist auf einen präferenzbasierten Mismatch. Demgemäß sind die angestrebten Maßnahmen der befragten Betriebe flexible Arbeitszeiten, Förderungen von Aus- und Weiterbildung und das Angebot an attraktiven Zusatzleistungen für die Mitarbeiter:innen (EY 2025).

Eine Analyse zum Fachkräftebedarf mittels ökonomischer Knappheitsindikatoren von Mühlböck et al. (2023) weist auf einen Fachkräftemangel in der Berufshauptgruppe Techniker:innen und gleichrangige nichttechnische Berufe ohne akademischen Abschluss hin. Dies wird durch eine steigende Beschäftigungsentwicklung und eine Zunahme offener Stellen unterstrichen, während sich das Angebot nicht in gleichem Maße entwickelt hat. Die Stellenandrangsziffer lag im Jahr 2021 bei 1,4. In der Berufshauptgruppe Handwerks- und handwerksverwandte Berufe wurden saisonale Schwankungen festgestellt; eine Stellenandrangsziffer von etwa 2,0 im Jahr 2021, ein steigender Altersdurchschnitt sowie ein Anstieg der Zahl offener Stellen um 22,4 % in den letzten fünf Jahren weisen laut den Autor:innen ebenfalls auf einen klaren qualifikationsspezifischen (Fachkräfte-)Mangel hin. In der Berufshauptgruppe der akademische Berufe, z. B. Ärzt:innen oder Jurist:innen, wird kein unmittelbarer Mangel bestätigt. Dies liegt laut Mühlböck et al. daran, dass nicht alle offenen Stellen beim AMS gemeldet werden. Kein Personaldefizit konnte in der Berufshauptgruppe Dienstleistungsberufe und Verkäufer:innen festgestellt werden (Stellenandrang: 3,9). Auch die Berufshauptgruppen Führungskräfte sowie Bürokräfte und verwandte Berufe weisen mit Stellenandrangsziffern von 4,0 bzw. 6,3 kein Defizit auf (Mühlböck et al. 2023).

Eine detailliertere Betrachtung auf Ebene einzelner Berufe (Unterkategorien der Berufshauptgruppen) identifiziert deutliche Defizite in spezifischen Bereichen. Insbesondere Berufe im Bauwesen zeigen einen signifikanten Fachkräftemangel, wie etwa Bauingenieur:innen (Stellenandrang: 0,7), Bauleiter:innen (0,9), Zimmerleute und Bautischler:innen (0,9) sowie Maurer:innen (1,2). Auch in nichtakademischen Gesundheitsberufen wie der Krankenpflege (0,6) sowie in akademischen Berufen wie Systemanalytiker:innen (0,2) wurde im Zeitraum von 2011 bis 2021 ein Mangel festgestellt. Engpässe bestehen laut den Autor:innen bei Elektromechaniker:innen und verwandten Berufen (1,2), da Rekrutierungsschwierigkeiten auf ein Qualifikations-Mismatch hindeuten. In der Berufshauptgruppe Bürokräfte und verwandte Berufe sind mit Ausnahme der Lohnbuchhaltung (0,8) keine signifikanten Engpässe erkennbar; hierbei wird jedoch im Zeitverlauf ein Fachkräftemangel erwartet. Für saisonale Berufe wie Köch:innen oder Kellner:innen liegen nur eingeschränkt Daten vor, da saisonale Schwankungen separat berücksichtigt werden müssen (Mühlböck et al. 2023).

Auch der Rechnungshof Österreich analysierte die Thematik der verfügbaren qualifizierten Personen im Jahr 2023 und stellte Maßnahmen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels dar. Der Rechnungshof geht davon aus, dass der Fachkräftemangel

nicht nur die Unternehmen, sondern auch die Gesamtwirtschaft Österreichs negativ beeinflusst. Aus dem Bericht geht hervor, dass aufgrund der Pensionierung der „Babyboomer“-Generation der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften in den nächsten zehn Jahren weiter fortschreiten wird. Erstrebenswerte Maßnahmen laut dem Rechnungshof Österreich sind zum einen die Sicherstellung von mittlerer bis hoher Schulbildung, die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von älteren Personen, Frauen und Migrant:innen sowie das Anwerben von Personen aus dem Ausland. Darüber hinaus werden Förderungen von Aus- und Weiterbildungen und Mobilitätsangeboten als wesentliche Rahmenbedingungen genannt – zur Erhöhung der Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften und um die Mismatch-Problematik abzufedern (Rechnungshof Österreich 2024).

Die Szenarienberechnung von Stehrer/Zilian (2025) verweist ebenso auf das Ausscheiden der jetzigen Alterskohorten von 55 bis 64 Jahren (sprich der Babyboomer-Generation). Die Hochrechnungen zeigen, dass bei Fortschreibung des Beschäftigungswachstums der letzten Jahre selbst in einem optimistischen Szenario der Bevölkerungsentwicklung (obere Wanderungsvariante) und der Erwerbsbeteiligung (Aktivierungsvariante) sich zu Beginn der 2030er-Jahre ein Nachfrageüberschuss auf dem Arbeitsmarkt ergibt. Dieser fällt umso größer aus bzw. tritt umso früher ein, je weniger dynamisch das Arbeitsangebot wächst, z. B. durch eine trendmäßige Entwicklung der Erwerbsquoten oder eine geringere Zuwanderung (untere Wanderungsvariante). Ein schwächeres Wirtschaftswachstum (bei konstanter Produktivität) oder ein ähnlich hohes Wachstum, begleitet von einer stärkeren Steigerung der Arbeitsproduktivität, würde den Nachfrageüberschuss jedoch verringern, wodurch im Allgemeinen einem Arbeitskräftemangel entgegenge wirkt werden könnte.

Von Interesse ist in diesem Zusammenhang auch die Fragestellung, inwiefern sich der Arbeitskräftebedarf durch den Einsatz von neuer Technologie verändert bzw. potenzielle Mängel ausgeglichen werden können. Durch die stetige Weiterentwicklung der Digitalisierung stehen Berufsfelder vor einer vermehrten Substitution durch die Technik; aktuelle Studien verweisen allerdings darauf, dass dadurch nur geringgradig dem Fachkräftemangel entgegengewirkt werden kann (Stehrer/Zilian 2025; Grienberger et al. 2024). Bereits 2017 wurde beschrieben, dass zirka 9,0 % der in Österreich beschäftigten Personen durch eine Automatisierung ersetzt werden könnten. Am ehesten davon betroffen seien laut der Analyse Hilfsarbeitskräfte und Handwerker:innen, Maschinenbediener:innen und Personen im Dienstleistungsbereich, vorwiegend in den Branchen der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen und im Baugewerbe. Akademiker:innen und Führungskräfte seien am wenigsten von der Automatisierung betroffen (Nagl et al. 2017). Eine deutsche Studie beschreibt, dass insbesondere durch die generative KI mehr Berufe durch digitale Anwendungen substituiert werden können. Auch aus dieser Studie geht hervor, dass das höchste Substituierbarkeitspotenzial bei den „Helferberufen“, sprich den

Berufen mit am wenigsten Ausbildung, besteht und nach Branchenzuteilung in Fertigungsberufen mit 87,9 % das höchste Potenzial verzeichnet wird. Die Autorinnen heben hervor, dass soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe am wenigsten ersetzbar sind (13,5 %) sowie medizinische und nichtmedizinische Gesundheitsberufe (26,5 %) (Grienberger et al. 2024).

Abschließend soll darauf hingewiesen werden, dass der Fachkräftemangel kein österreichisches Phänomen ist, wie Studien zu anderen Ländern veranschaulichen (Berlemann/Eurich 2023; European Labour Authority 2022; Stehrer/Zilian 2025). Europaweit bestehen große Mängel an Fachkräften in Handwerksberufen und im Bauwesen (wie Maurer:innen, Zimmerer:Zimmerinnen, Schweißer:innen, Lastkraftfahrzeugfahrer:innen), aber auch im Gesundheitswesen (vor allem Gesundheits- und Krankenpflege), im Bereich Softwareanalyse und der Gastronomie und Hotellerie. Die größte Betroffenheit ist dabei generell im Norden und im Westen Europas sowie in Italien gegeben (European Labour Authority 2022). Der europäische Arbeitsmarkt scheint daher für die Rekrutierung von Fachkräften nur bedingt attraktiv, bzw. ist ein erhöhter Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte innerhalb Europas zu erwarten.

3. Methodik und Datengrundlage

Die vorliegende Untersuchung zum Arbeits- und Fachkräftemangel in Österreich basiert auf einer umfassenden Analyse offizieller Arbeitsmarktdaten. Die Datengrundlage bilden dabei nationale und internationale Quellen. Wesentliche Informationen stammen aus dem Arbeitsmarktinformationssystem (AMIS) sowie von Eurostat. Die beruflichen und branchenspezifischen Analysen orientieren sich an international anerkannten Klassifikationssystemen wie der Statistischen Systematik der Wirtschaftszweige (NACE) sowie der Internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO).

Zentraler Bestandteil der Analyse ist die Betrachtung langfristiger Entwicklungen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt. Der Untersuchungszeitraum umfasst die Jahre 2015–2024, wodurch strukturelle Veränderungen und sektorale Trends identifiziert werden können. Als Analysewert für die zeitliche Betrachtung wurde die durchschnittliche jährliche Veränderungsrate (Compound Annual Growth Rate) herangezogen, weil diese im Gegensatz zur Berechnung des arithmetischen Mittels der jährlichen Prozentveränderungen robuster gegen Ausreißer ist und den kumulativen Wachstumseffekt mitberücksichtigt.

In einem ersten Schritt wird die Erwerbstätigenquote differenziert nach Region, Geschlecht, Alter und Nationalität analysiert, um unausgeschöpfte Arbeitspotenziale sichtbar zu machen. Die Erwerbstätigenquote (auch Beschäftigungsquote)

bezeichnet den Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, wobei für diese Analyse die Alterskohorte 15 bis 64 Jahre herangezogen wurde. Die Erwerbstätigenquote gibt nur bedingt Aufschluss über das tatsächliche Ausmaß der Beschäftigung (Voll- vs. Teilzeit) und liefert auch keine Information über die Qualifikation der Erwerbstätigen (Houston/Lindsay 2025). Gleiches gilt für die Erwerbsquote, die neben den Erwerbstätigen auch die arbeitslosen Personen berücksichtigt. Daher erfolgt zusätzlich eine detaillierte Gegenüberstellung von offenen Stellen und arbeitslos gemeldeten Personen, um Angebots-Nachfrage-Disparitäten auf dem Arbeitsmarkt zu quantifizieren. Zudem wird ein besonderes Augenmerk auf die Stellenandrangziffer gelegt, eine Kennzahl, die angibt, wie viele arbeitslose Personen auf eine offene Stelle kommen. Wie oben dargestellt, wird in Österreich ein Wert von 1,5 (bzw. in Ausnahmen 1,8) herangezogen, unter dem ein Beruf als Mangelberuf gilt. Die Analyse erfolgt sowohl auf Branchenebene als auch nach spezifischen Berufsobergruppen, um jene Bereiche zu identifizieren, in denen bereits ein Fachkräftemangel besteht.

Die Stellenandrangziffer erweist sich tendenziell als praktisches Instrument zur Messung von Fachkräfteengpässen auf dem Arbeitsmarkt, da sie aus klar definierten Größen berechnet wird und mit den bestehenden AMS-Daten ohne aufwendige Modellierung zeitnah erstellt werden kann. Ein wesentlicher Vorteil liegt in der hohen Aktualität der Kennzahl, da sie sich monatlich oder quartalsweise aktualisieren lässt und somit kurzfristige Schwankungen ebenso wie saisonale Effekte reflektiert (z. B. Tourismus, Bau). Darüber hinaus ermöglicht die standardisierte Berechnungsweise den sektor-, regional- und zeitübergreifenden Vergleich von Engpasssituationen, weil die entsprechenden Daten zumindest auf Bundesländerebene erfasst werden. Die Transparenz und Verständlichkeit der Stellenandrangziffer erweist sich insofern als zweckmäßig, als Politik, Verwaltung und Unternehmen aus dieser Kennzahl relativ einfach Schlüsse ziehen können – ob beispielsweise ein Beruf in die Mangelberufsliste aufgenommen werden sollte oder wo es ein Überangebot an Arbeitskräften gibt.

Dieser methodische Zugang ist jedoch nicht frei von Einschränkungen, die es zu beachten gilt. Die Berechnung der Stellenandrangziffer basiert auf den beim AMS gemeldeten offenen Stellen, wodurch unberücksichtigte Stellenangebote auf alternativen Rekrutierungskanälen zu einer Unterschätzung des tatsächlichen Arbeitskräftemangels führen. Gemäß der Erhebung der offenen Stellen von Statistik Austria gab es 2022 im Jahresdurchschnitt 206.500 Vakanzen, wovon aber nur 63,6 % auch dem AMS gemeldet wurden (AMS 2023). Zugleich ist zu beachten, dass für eine Neueinstellung nicht nur arbeitslose Personen zur Verfügung stehen, sondern auch Personen aus dem Ausland und außerhalb des Arbeitsangebots (z. B. vormals Selbstständige, geringfügig Beschäftigte, Personen aus Ausbildung oder Kinderbetreuung heraus) (Eppel et al. 2018). Ein zusätzliches Problem stellt die mangelnde Differenzierung nach Ursachen für Rekrutierungsschwierigkeiten dar. Die

Stellenandrangziffer unterscheidet nicht zwischen Gründen für den Mangel, wie zu geringer Entlohnung, schlechten Arbeitsbedingungen oder zu wenig Ausbildungsaktivität der Unternehmen (Ziegler/Wöhl 2023). Dies bedeutet beispielsweise, dass in einer bestimmten Branche zwar offene Stellen verfügbar wären, sich geeignete Bewerber:innen jedoch aufgrund schlechter Arbeitsbedingungen und/oder Verdienstmöglichkeiten nicht dafür bewerben.

Als geeignet erweist sich die Stellenandrangziffer für klar abgegrenzte Tätigkeitsbereiche, da sie bei Berufen mit eindeutiger Qualifikationszuordnung präzise den Bedarf abbildet. Laut AMS (2025a) konzentrieren sich 45,6 % bzw. 29,3 % der gemeldeten Arbeitslosen auf Personen, die höchstens einen Pflichtschulabschluss bzw. einen Lehrabschluss haben. Ebenso dominieren diese Bildungsabschlüsse bei den offenen Stellen mit Werten von 38,8 % bzw. 39,4 %. Die Vergleichswerte bei Fachhochschule bzw. Universität liegen lediglich bei 1,2 % bzw. 7,4 % (arbeitslose Personen) und 2,4 % bzw. 3,6 % (offene Stellen).

Zudem variieren die regionalen Arbeitsmarktbedingungen innerhalb Österreichs stark, was in aggregierten Zahlen nur bedingt abbildbar ist. Schließlich sind die Auswirkungen wirtschaftlicher Krisen, technologischer Entwicklungen oder arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen nicht prognostizierbar, sodass die zukünftige Arbeitsmarktdynamik mit Unsicherheiten behaftet bleibt; beispielsweise hat sich die Situation in den Jahren 2023 und 2024 bereits wieder etwas entschärft, wenngleich der Mangel an Fachkräften dennoch auf einem wesentlich höheren Niveau ist als vor zehn Jahren.

Zusammenfassend liefert die vorliegende Analyse eine fundierte empirische Basis zur Bewertung der aktuellen Arbeitsmarktlage und zur Identifikation von Mangelberufen, um darauf basierende Handlungsempfehlungen abzuleiten.

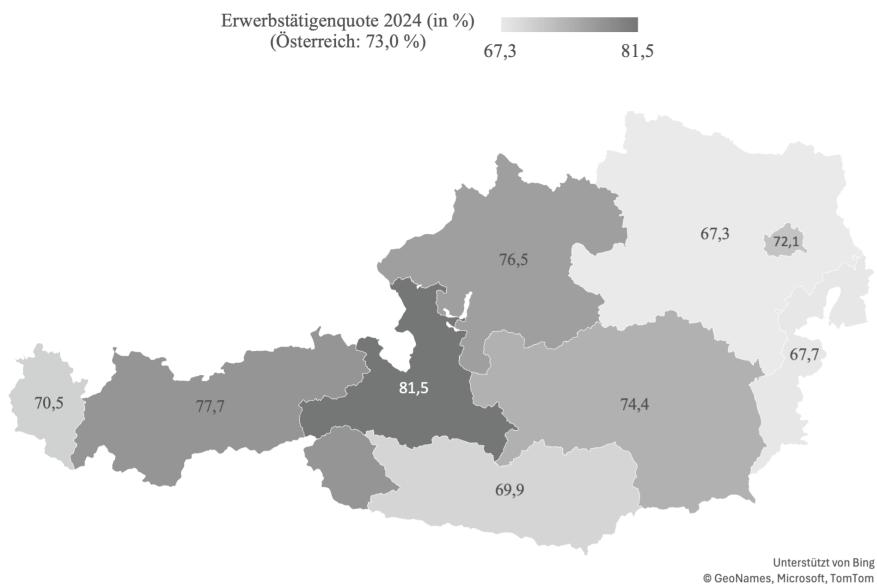
4. Analyseergebnisse

4.1 Entwicklung der Erwerbstätigenquote

Die Erwerbstätigenquote gibt das Verhältnis der erwerbstätigen Bevölkerung zur Gesamtbevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15–64 Jahre) an. Im Jahr 2024 lag dieser Wert für Österreich bei 73,0 %. Betrachtet man die regionale Verteilung, weisen Salzburg (81,5 %), Tirol (77,7 %) und Oberösterreich (76,5 %) die höchsten Erwerbstätigenquoten auf. Die Steiermark (74,4 %) und Wien (72,1 %) bewegen sich nahe am österreichischen Durchschnitt. Dagegen liegen Vorarlberg (70,5 %), Kärnten (69,9 %), das Burgenland (67,7 %) und Niederösterreich (67,3 %) unter dem bundesweiten Durchschnitt (vgl. Abbildung 1). Die Erwerbsquote bildet hingegen die erwerbstätigen und arbeitslosen Personen in Relation zur Bevölkerung ab. 2024

waren dies 78,2 % in Österreich, wobei Niederösterreich mit 71,5 % den geringsten Wert und Salzburg mit 84,9 % den höchsten Wert aufwies (AMIS 2025). Während die Erwerbstätigenquote Aufschluss darüber gibt, wie hoch der Anteil jener Personen ist, die eine Arbeit haben, zeigt die Erwerbsquote das verfügbare Arbeitskräftepotenzial. Nicht abgebildet ist jedoch auch hier die sogenannte „stille Reserve“, wie beispielsweise erwerbslose Personen, die nicht arbeitslos gemeldet sind. Zudem ist zu beachten, dass die Erwerbstätigkeit in der Statistik nach dem Arbeitsstandort erfasst wird, wodurch regionale Werte durch internationale (z. B. Vorarlberg und Schweiz) und interregionale (z. B. Burgenland/Niederösterreich und Wien) Pendelbewegungen beeinflusst sein können.

Abbildung 1: Erwerbstätigenquote in Österreich nach Bundesländern, 2024



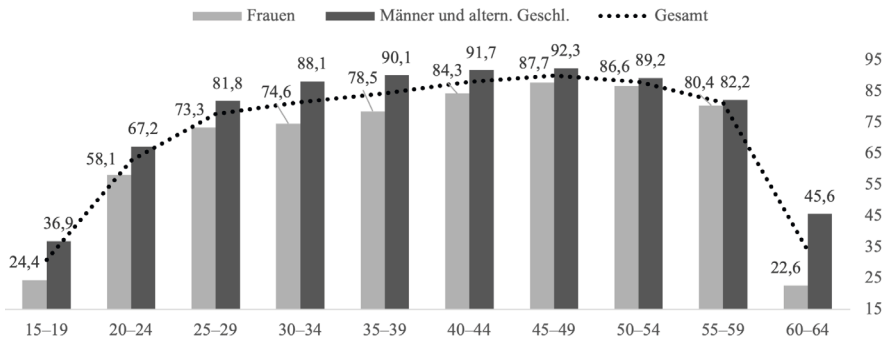
Quelle: AMIS (2025); eigene Berechnungen und Darstellung.

Bei Betrachtung der Erwerbstätigenquote im Zeitverlauf zeigt sich auf nationaler Ebene, dass diese in den vergangenen zehn Jahren (seit 2015) um 4,5 Prozentpunkte und damit wesentlich zugenommen hat bzw. mit Ausnahme der Jahre der COVID-19-Pandemie (Verringerung um 1,5 Prozentpunkte in den Jahren 2019 und 2020) und der Jahre 2023 und 2024 (Verringerung um 0,2 Prozentpunkte) eine steigende Tendenz aufweist. Hinsichtlich etwaiger Unterschiede zwischen den Geschlechtern fällt auf, dass die Erwerbstätigenquote von Männern (inkl. Menschen alternativen Geschlechts) deutlich höher ist als jene der Frauen (2024: 77,6 % vs. 68,3 %; Differenz: 9,3 Prozentpunkte); auch hat sich diese Lücke in den zehn vergangenen Jahren kaum verändert (AMIS 2025). Ursächlich hierfür könnte nach wie vor das

Vorherrschen traditioneller Rollenbilder sein, zumal sich vorwiegend Frauen um die Kindererziehung und Pflegetätigkeiten kümmern.

Die Detailanalyse nach Geschlecht und Fünf-Jahres-Alterskohorten unterstützt die Vermutung, dass in Österreich insbesondere Frauen Sorgeaufgaben übernehmen (vor allem in der Kinderbetreuung). Während die Differenz der Erwerbstätigenquote in den Altersgruppen 20–24 Jahre (9,1 Prozentpunkte) und 25–29 Jahre (8,5 Prozentpunkte) noch unter 10 Prozentpunkten beträgt, wird dieser Unterschied in den Altersgruppen 30–34 Jahre (13,5 Prozentpunkte) und 35–39 Jahre (11,6 Prozentpunkte) größer. Je mehr man sich dem Pensionsalter nähert, desto mehr konvergieren die Quoten wieder, wenngleich in der Altersgruppe 60–64 Jahre (23,0 Prozentpunkte) die größte Diskrepanz beobachtet wird, was insbesondere auf das frühere gesetzliche Pensionsantrittsalter von Frauen zurückgeführt werden kann, wenngleich diesbezüglich auffällt, dass auch die Erwerbstätigenquote der Männer in dieser Altersgruppe deutlich abfällt. Die ebenso vergleichsweise große Differenz von 12,5 Prozentpunkten in der Altersgruppe 15–19 Jahre begründet sich vorrangig durch die Lehrberufe bzw. in dieser Alterskategorie zu findende Lehrlinge, von denen im Jahr 2024 34.545 Personen weiblich (32,5 %) und 71.891 Personen männlich (67,5 %) waren (AMS 2025b). Eine weitere Ursache könnte der für Männer verpflichtend zu leistende Grundwehr- oder Zivildienst sein, der statistisch als Erwerbstätigkeit erfasst wird (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Erwerbstätigenquote nach Geschlecht und Fünf-Jahres-Alterskohorten in Österreich, 2024



Quelle: AMIS (2025); eigene Berechnungen und Darstellung.

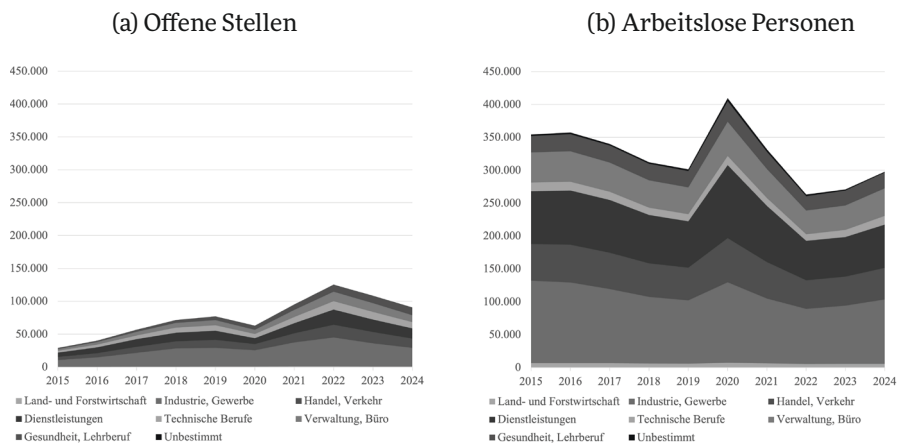
In Österreich wiesen EU-27-Staatsbürger:innen im letztverfügbaren Berichtsjahr 2022 mit 76,2 % die höchste Erwerbstätigenquote auf, gefolgt von Inländer:innen (75,2 %). Deutlich niedriger war mit 62,2 % die Erwerbstätigenquote bei Nicht-EU-27-Staatsbürger:innen (inkl. EFTA) (Eurostat 2024), was auf Integrationspotenzial in dieser Gruppe hinweist. Als Quelle für diese Daten dient die

Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung nach dem Konzept der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO); diese wird unter methodischer Anwendung einer Stichprobe durchgeführt, während die zuvor präsentierten Auswertungen auf dem Arbeitsmarktinformationssystem (AMIS) basieren, das Daten der Sozialversicherung (Vollerhebung) abbildet, aber keine Information hinsichtlich der Nationalität enthält.

4.2 Offene Stellen, arbeitslose Personen und Stellenandrangziffer

Die Statistik der offenen Stellen informiert über den Arbeitskräftebedarf in Österreich bzw. in den jeweiligen Bundesländern. 2024 wurden in Österreich 90.677 offene Stellen gemeldet. Die Auswertung der offenen Stellen über verschiedene Berufskategorien in den Jahren 2015–2024 zeigt interessante Trends und Entwicklungen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt auf. Zunächst fällt auf (vgl. Abbildung 3 (a)), dass insgesamt mit 61.426 offenen Stellen ein Wachstum zu verzeichnen ist, und zwar in Höhe von 210,0 % im Vergleich zu 2015, als 29.251 offene Stellen gemeldet wurden. Die Entwicklung der arbeitslosen Personen verläuft hingegen konträr: Waren 2015 noch 354.332 Personen als arbeitslos registriert, hat sich diese Zahl um 56.481 (oder 15,9 %) auf 297.851 im Jahr 2024 reduziert (vgl. Abbildung 3 (b)). Deutlich erkennbar ist in den beiden Grafiken die Ausnahmesituation des von der COVID-19-Pandemie geprägten Jahres 2020.

Abbildung 3: Offene Stellen und Arbeitslosigkeit in Österreich nach Berufsabteilungen, 2015–2024

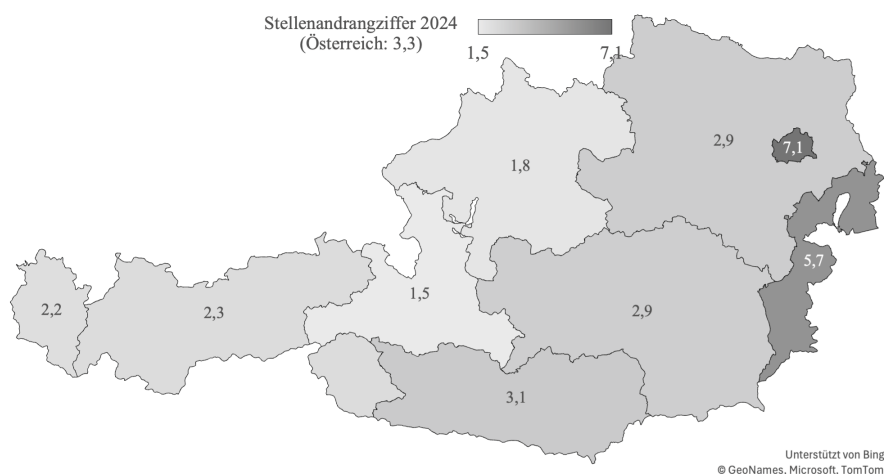


Quelle: AMIS (2025); eigene Berechnungen und Darstellung.

Werden die arbeitslosen Personen den offenen Stellen gegenübergestellt, ergibt sich daraus die Stellenandrangziffer: 2024 entfielen österreichweit 3,3 arbeitslose

Personen auf eine offene Stelle, 2015 waren es noch 12,1. Die Kennzahl hat sich somit im Laufe der vergangenen zehn Jahre wesentlich verringert (−8,8); regional betrachtet fiel der Rückgang teilweise noch erheblich stärker aus, und auch der Status quo ist in einigen Bundesländern teils deutlich geringer. Wie in Abbildung 4 illustriert, liegen der geringste Stellenandrang und somit der vermeintlich höchste Arbeitskräftemangel in Salzburg und Oberösterreich vor, wo nur 1,5 bzw. 1,8 arbeitslose Personen auf eine offene Stelle entfallen. Geringe Werte liegen zudem in Vorarlberg (2,2) und Tirol (2,3) vor, wohingegen das Burgenland (5,7) und Wien (7,1) am anderen Ende der Skala rangieren. Die restlichen Bundesländer, also Niederösterreich, die Steiermark (jeweils 2,9) und Kärnten (3,1), bewegen sich etwa auf gesamtösterreichischem Niveau. Von Interesse ist in diesem Zusammenhang, dass auch die Entwicklung in den letzten zehn Jahren unterschiedlich verlief; so ist beispielsweise die Stellenandrangsziffer in Kärnten – jenem Bundesland, in dem die Alterung bereits weiter fortgeschritten ist – überdurchschnittlich stark gesunken (Aigner-Walder et al. 2024).

Abbildung 4: Stellenandrangziffer in Österreich nach Bundesländern, 2024



Quelle: AMIS (2025); eigene Berechnungen und Darstellung.

4.3 Stellenandrangziffer nach Wirtschaftsklassen und Berufsgruppen

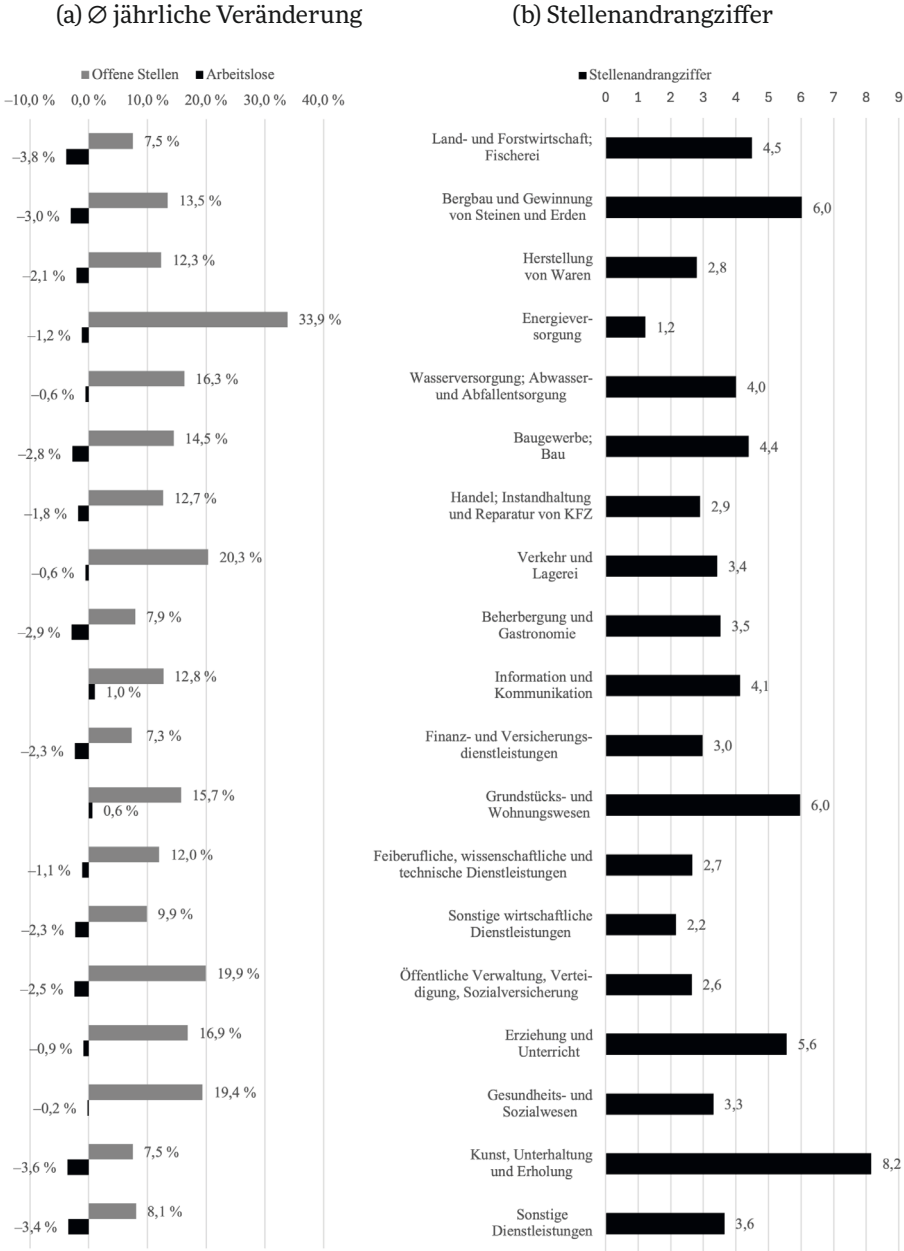
In absoluten Zahlen zeigt sich für das Erfassungsjahr hinsichtlich der offenen Stellen und arbeitslosen Personen ein deutliches Gefälle zwischen den einzelnen Wirtschaftsbereichen. Die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen und der Bereich Handel und Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen weisen mit 23.290

und 14.835 offenen Stellen den vermeintlich höchsten Arbeitskräftebedarf auf, gefolgt von der Beherbergung und Gastronomie mit 9.395 Vakanzen. Auch bei der Herstellung von Waren und im Gesundheits- und Sozialwesen ist der Bedarf hoch: Dort sind 8.990 bzw. 7.766 Stellen unbesetzt. Auf der Angebotsseite (arbeitslose Personen) verzeichnen ebenfalls die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen mit 50.428 registrierten Arbeitslosen das größte Potenzial an Arbeitskräften, gefolgt von Handel und Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (43.075) und Beherbergung und Gastronomie (33.119); für diese drei Bereiche ergibt sich exakt dieselbe Reihung wie bei den offenen Stellen (AMIS 2025). Für konkretere Aussagen zum Fachkräftemangel interessieren jedoch vor allem die durchschnittliche jährliche Veränderung der offenen Stellen, die Entwicklung der Arbeitslosen sowie die Stellenandrangziffer nach Wirtschaftsklassen.

Die jährliche Veränderungsrate dieser Kennzahlen zwischen den Jahren 2015 und 2024 fällt in den verschiedenen Branchen unterschiedlich aus, wie Abbildung 5 (a) zeigt. Besonders hohe Wachstumsraten bei den offenen Stellen verzeichnete die Energieversorgung, wo die offenen Stellen von 15 auf 177 angestiegen sind, was einer durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate von 33,9 % entspricht. Ebenfalls hohe Zuwächse wurden bei Verkehr und Lagerei (20,3 %), in der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung (19,9 %), im Gesundheits- und Sozialwesen (19,4 %) sowie bei Erziehung und Unterricht (16,9 %) dokumentiert. Während sich die Anzahl der offenen Stellen im zehnjährigen Betrachtungszeitraum jährlich teilweise um zweistellige Prozentbeträge erhöht hat, sieht die Entwicklung bei den arbeitslosen Personen konträr aus: Einzig bei Information und Kommunikation (1,0 %) und im Grundstücks- und Wohnungswesen (0,6 %) hat die Zahl der Arbeitslosen pro Jahr im Durchschnitt zugenommen, während diese Kennzahl in den anderen Wirtschaftsklassen mitunter deutlich abgenommen hat (z. B. –3,8 % durchschnittlich pro Jahr bei Land- und Forstwirtschaft, –3,6 % bei Kunst, Unterhaltung und Erholung sowie –3,4 % bei sonstigen Dienstleistungen).

Parallel dazu ist die Stellenandrangziffer, also die Zahl der arbeitslosen Personen pro offene Stelle, in fast allen Wirtschaftsklassen gesunken (vgl. Abbildung 5 (b)). Besonders starke Rückgänge sind in der Energieversorgung (–26,2 % durchschnittlich pro Jahr) zu verzeichnen, wo die Zahl der arbeitslos gemeldeten Personen pro Stelle im Jahr 2024 nur 1,2 betrug. Auch bei der Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (2,2; –11,1 %) und in der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung (2,6; –18,7 %) sind vergleichsweise niedrige Stellenandrangziffern zu beobachten. Eine deutlich positivere Lage weisen hingegen die Bereiche Kunst, Unterhaltung und Erholung (8,2; –10,4 %), Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden (6,0; –14,5 %) und das Grundstücks- und Wohnungswesen (6,0; –13,1 %) auf, wenngleich auch hier die durchschnittliche jährliche Veränderung der Stellenandrangziffer seit 2015 jeweils ein deutliches Minus aufweist.

Abbildung 5: (a) Ø jährliche Veränderung der offenen Stellen und arbeitslosen Personen (2015–2024) und (b) Stellenandrangziffer 2024 nach Wirtschaftsklassen, Österreich



Quelle: AMIS (2025); eigene Berechnungen und Darstellung.

Abbildung 6: (a) Ø jährliche Veränderung der offenen Stellen und arbeitslosen Personen (2015–2024) und (b) Stellenandrangziffer 2024 nach Berufsobergruppen (Top 25), Österreich



Quelle: AMIS (2025); eigene Berechnungen und Darstellung.

Da die Stellenandrangziffer in beinahe allen Branchen abgenommen hat, interessiert ein Blick auf die entsprechende Entwicklung der offenen Stellen und arbeitslosen Personen in den Berufsobergruppen. Im aktuellsten verfügbaren Erfassungsjahr 2024 wurden die meisten offenen Stellen bei den Metall-Elektroberufen (13.998), Berufen im Handel (10.162) und im Fremdenverkehr (10.142) dokumentiert. Bei den arbeitslosen Personen dominieren hingegen Hilfsberufe (40.449), Büroberufe (38.393) und Handel (33.541) (AMIS 2025).

Die Analyse der Stellenandrangziffern in Österreich zeigt, dass insbesondere in den Gesundheitsberufen ein ausgeprägter Fachkräftemangel besteht: Hier wird für das Erfassungsjahr 2024 mit 1,2 der niedrigste Wert beobachtet. Dahinter rangieren MINT-Berufe wie die Metall-Elektroberufe (Metallgewinner:innen, Schlosser:innen, Rohrinstallateur:innen, Mechaniker:innen etc.; 1,3) und Techniker:innen (Maschinenbau, Architektur, Chemie, Physik; 1,4) sowie die Verwaltung (1,6). Insgesamt weisen die Daten darauf hin, dass sich der Fachkräftemangel in den letzten zehn Jahren erheblich verschärft hat. Die Kombination aus steigender Zahl offener Stellen und rückläufigem Stellenandrang ist in vielen Berufsgruppen sichtbar. Abbildung 6 (a) und (b) bilden die 25 Berufsobergruppen mit der geringsten Stellenandrangziffer im Jahr 2024 ab.

Wie in der Abbildung ersichtlich, ist zwischen 2015 und 2024 die Zahl der offenen Stellen in nahezu allen dargestellten Berufsobergruppen stark angestiegen. Besonders hohe Zuwächse verzeichnen dabei Wirtschaftsberater:innen/Jurist:innen (22,7 %), Verwaltung (Sicherheitsorgane, Verwaltungsfachbedienstete; 20,6 %), Gesundheit (Ärzt:innen, Diplomierte Krankenpfleger:innen, Sozialarbeiter:innen etc.; 20,2 %), Lehr-/Kulturbederufe (Lehrer:innen, Wissenschaftler:innen, Musiker:innen etc.) sowie Textil (jeweils 17,5 %). Hingegen zeigt sich bei allen Berufsobergruppen ein durchschnittlicher jährlicher Rückgang an arbeitslosen Personen. Am stärksten fällt dieser bei Leder (Ledererzeuger:innen/-bearbeiter:innen; -11,7 %), Papier (Holzstoff, Papierhersteller:innen, Papierverarbeiter:innen; -7,4 %) und der Gewinnung von Steinen und Erden (-6,0 %) aus, was jedoch wegen geringer Absolutwerte mit Vorsicht interpretiert werden muss.

5. Fazit

Die Alterung der Bevölkerung lässt in Österreich – wie in den meisten europäischen Staaten – einen Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter erwarten. Regional differenziert sind dabei in den kommenden 20 Jahren innerhalb Österreichs in den Bundesländern Rückgänge von bis zu 9 % prognostiziert. Angesichts der Tatsache, dass bereits aktuell ein Fachkräftemangel in diversen Berufsgruppen gegeben scheint, sind diese Prognosen aus wirtschaftspolitischer Perspektive kritisch zu bewerten. Bestehende Forschungsergebnisse wie auch empirische

Erhebungen lassen insbesondere im technischen Bereich sowie im Handwerks- und Gesundheitsbereich einen Fachkräftemangel erkennen. Hinzu kommt, dass bereits vier von fünf Unternehmen angeben, vom Arbeitskräftemangel betroffen zu sein.

Der vorliegende Beitrag verfolgte die Zielsetzung, einen detaillierten Blick auf die Arbeitsmarktsituation in Österreich bzw. deren Entwicklung in den vergangenen zehn Jahren zu werfen. Daraus wird eine starke Verschärfung der Situation auf dem österreichischen Arbeitsmarkt ersichtlich. So kam es seit 2015 zu einer deutlichen Zunahme der offenen Stellen, während die Anzahl arbeitsloser Personen erheblich zurückgegangen ist, mit der Konsequenz eines Rückgangs der Stellenandrangsziffer von 12,1 auf 3,3 arbeitslose Personen pro offene Stelle für Österreich gesamt. Diesbezüglich ist jedoch auf große regionale Unterschiede zu verweisen. Ein akuter Fachkräftemangel kann dabei in den Gesundheitsberufen, bei Metall-Elektroberufen sowie bei Techniker:innen ausgemacht werden – in allen genannten Berufsgruppen liegt die Stellenandrangsziffer unter 1,5, d. h., auf eine offene Stelle entfällt nur etwas mehr als eine arbeitslose Person.

Die Analyse der Erwerbstätigenquote lässt jedoch auch Handlungspotenzial erahnen. So unterscheidet sich zum einen die Erwerbstätigenquote regional sehr stark. Zum anderen liegt jene der Frauen noch immer deutlich unter jener der Männer, und auch Migrant:innen aus Drittländern und Personen im höheren Alter weisen unterdurchschnittlich oft eine Arbeit auf. In Bezug auf den Fachkräftemangel in den besonders betroffenen Berufsgruppen gilt es, spezifische Ausbildungs- und Umbildungsprogramme zu forcieren, mit der Zielsetzung, zusätzlichen Personen Zugang zum Arbeitsmarkt in den genannten Sektoren zu ermöglichen. Zudem ist auch die gezielte Zuwanderung von Personen mit entsprechenden Qualifikationen weiterhin zu fördern, wobei die europaweit angespannte Situation auf dem Arbeitsmarkt vermuten lässt, dass die Rekrutierung in Drittstaaten erfolgen müsste.

Zu guter Letzt soll darauf hingewiesen werden, dass die vorliegende Analyse auf Daten der amtlichen Arbeitsmarktstatistik beruht. Offene Stellen, die nicht offiziell gemeldet sind, führen daher tendenziell zu einer Unterschätzung der angespannten Situation auf dem Arbeitsmarkt. Umgekehrt sind jedoch auch potenzielle Rückgänge in der Nachfrage nach Arbeitskräften durch technische Entwicklungen oder strukturelle Veränderungen der Wirtschaft künftig möglich.

DANKSAGUNG

Wir bedanken uns bei den zwei Gutachter:innen für hilfreiche Kommentare und wertvolle Anregungen zur Überarbeitung dieses Artikels.

LITERATUR

Aigner-Walder, Birgit/Luger, Albert/Putz, Stephanie (2024). Arbeits- und Fachkräftemangel in Kärnten. In: K. Anderwald/K. Hren/K. Stainer-Hämmerle (Hg.). Kärntner Jahrbuch für Politik. Klagenfurt, Hermagoras, 185–199.

AMIS – Arbeitsmarktinformationssystem (Hg.) (2025). Online-Datenbankabfrage – Arbeitsmarktinformationen. Online verfügbar unter https://www.dnet.at/amis/Datenbank/DB_Index.aspx (abgerufen am 07.03.2025).

AMS – Arbeitsmarktservice (2023). Spezialthema zum Arbeitsmarkt – August 2023. Online verfügbar unter https://www.ams.at/content/dam/download/arbeitsmarktdaten/%C3%B6sterreich/berichte-auswertungen/001_spezialthema_0823.pdf (abgerufen am 18.09.2025).

AMS – Arbeitsmarktservice (2025a). Arbeitsmarkt & Bildung – Dezember 2024. Online verfügbar unter https://www.ams.at/content/dam/download/arbeitsmarktdaten/%C3%B6sterreich/berichte-auswertungen/001_am_bildung_1224.pdf (abgerufen am 18.09.2025).

AMS – Arbeitsmarktservice (2025b). Arbeitsmarktprofil 2024 – Österreich. Online verfügbar unter https://www.arbeitsmarktprofile.at/teil_06.html (abgerufen am 18.09.2025).

Berlemann, M./Eurich, M. (2023). Arbeitslosigkeit, Fachkräftemangel und Demografie. Wirtschaftsdienst 103 (2), 147–148. Online verfügbar unter <https://www.wirtschaftsdienst.eu/inhalt/jahr/2023/heft/2/beitrag/arbeitslosigkeit-fachkraeftemangel-und-demografie.html> (abgerufen am 06.03.2024).

Bliem, Markus/Aigner-Walder, Birgit/Klinglmair, Robert (2012). Demographischer Wandel und Arbeitsmarkt in Kärnten. Endbericht. Klagenfurt, Institut für Höhere Studien Kärnten.

Bock-Schappelwein, Julia/Egger, Andrea (2023). Arbeitsmarkt 2030. Rückschlüsse für Österreich. Wien, WIFO.

Borjas, G. (2013). Labor Economics (Sixth edition). New York, McGraw-Hill.

Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft/Bundesministerium für Inneres (Hg.) (o. J. a). Bundesweite Mangelberufe. Online verfügbar unter <https://www.migration.gv.at/de/formen-der-zuwanderung/dauerhafte-zuwanderung/bundesweite-mangelberufe/> (abgerufen am 19.03.2025).

Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft/Bundesministerium für Inneres (Hg.) (o. J. b). Regionale Mangelberufe. Online verfügbar unter <https://www.migration.gv.at/de/formen-der-zuwanderung/dauerhafte-zuwanderung/regionale-mangelberufe/> (abgerufen am 19.03.2025).

Deutsches Institut für Urbanistik (Hg.) (2017). Kurzstudie zu kommunalen Standortfaktoren. Ergebnisse auf Grundlage der Daten des Difu-Projekts „Koordinierte Unternehmensbefragung“. Berlin.

Dornmayr, Helmut/Riepl, Marlis (2022). Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel. Fachkräftesradar 2022. Ibw-Forschungsbericht 210. Wien. Online verfügbar unter <https://ibw.at/en/library/id/551/> (abgerufen am 06.03.2024).

Dornmayr, Helmut/Riepl, Marlis (2023). Unternehmensbefragung zum Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel. Arbeitskräftesradar 2023. Ibw-Forschungsbericht 220. Wien. Online verfügbar unter <https://ibw.at/en/library/id/577/> (abgerufen am 19.03.2025).

Eppel, Rainer/Famira-Mühlberger, Ulrike/Horvath, Thomas/Huemer, Ulrike/Mahringer, Helmut (2018). Anstieg und Verfestigung der Arbeitslosigkeit seit der Wirtschaftskrise. Entwicklung, Ursachen und Handlungsansätze. Wien, WIFO.

European Labour Authority (Hg.) (2022). EURES – Report on labour shortages and surpluses 2022. Luxembourg, Publications Office of the European Union. Online verfügbar unter <https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2023-09/ELA-eures-shortages-surpluses-report-2022.pdf> (abgerufen am 19.03.2025).

Eurostat (2024). Erwerbstätigenquoten nach Geschlecht, Alter, Bildungsabschluss, Staatsangehörigkeit und NUTS-2-Regionen. Online verfügbar unter https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_r_lfe2emp_rtn/default/table (abgerufen am 06.03.2024).

EY – Ernest & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft m.b.H. (Hg.) (2025). EY-Studie: Mittelstandsbarometer 2025 – Beschäftigung & Fachkräftemangel. Online verfügbar unter https://www.ey.com/content/dam/ey-unified-site/ey-com/de-at/noindex/reports/2025/at-mittelstandsbarometer-fachkraefte-2025.pdf?mkt_tok=NTlwLVJYUC0wMDMAAAGZTOogymmn-2P1Hbho0zu8yPc64u8VMWudwJRgOT9rtHQZkGlgqsK1uDuxEwtnLwnMN7DuWS546_aO-NUtVTSSVjjUoFab_bhv7VAhDWz_EWcLiqjz9W-1M (abgerufen am 19.03.2025).

Gächter, August/Manahl, Caroline/Koppenberg, Saskia (2015). Identifizierung von Arbeitskräftemangel und Bedarf an Arbeitsmigration aus Drittstaaten in Österreich. Internationale Organisation für Migration, Mai 2015. Online verfügbar unter [EMN_LabourShor-tages2015_AT_EMN_NCP_de.pdf](https://www.ifo.de/DocDL/EMN_LabourShor-tages2015_AT_EMN_NCP_de.pdf) (abgerufen am 20.02.2024).

Grienberger, Katharina/Matthes, Britta/Paulus, Wiebke (2024). Vor allem Hochqualifizierte bekommen die Digitalisierung verstärkt zu spüren. Folgen des technologischen Wandels für den Arbeitsmarkt. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg. Online verfügbar unter <https://doku.iab.de/kurzber/2024/kb2024-05.pdf> (abgerufen am 19.03.2025).

Horvath, Thomas/Huber, Peter/Huemer, Ulrike/Mahringer, Helmut/Piribauer, Philipp/Sommer, Mark/Weingärtner, Stefan (2022). Mittelfristige Beschäftigungsprognose. Berufliche und sektorale Veränderungen 2021 bis 2028. Teilbericht Kärnten. Wien. Online verfügbar unter https://www.wifo.ac.at/wp-content/uploads/upload-8133/s_2022_beschaeftigungsprog-nose_kaernten_70722_.pdf (abgerufen am 20.02.2024).

Houston, Donald/Lindsay, Colin (2025). Reconceptualising labour utilisation and underutilisation with new 'full-time equivalent' employment and unemployment rates. *Journal for Labour Market Research* 59 (1). <https://doi.org/10.1186/s12651-025-00396-z>.

Kerler, Monira/Steiner, Karin (2018). Dem Mismatch am Arbeitsmarkt entgegenwirken. Indikatoren, Handlungsfelder und Matching-Strategien im Wirkungsbereich von Vermittlung und Beratung. Wien, AMS.

Kettner, Anja (2012). Fachkräftemangel – Fakt oder Fiktion? Empirische Analysen zum betrieblichen Fachkräftebedarf in Deutschland. IAB-Bibliothek (Dissertationen), 337. Bielefeld, W. Bertelsmann Verlag. Online verfügbar unter https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/64191/ssoar-2012-kettner-Fachkraftemangel_-_Fakt_oder_Fiktion.pdf;sequence=1 (abgerufen am 20.02.2024).

Mühlböck, Monika/Titelbach, Gerlinde/Brunner, Sebastian/Vogtenhuber, Stefan (2023). Analyse des Fachkräftebedarfs in Österreich anhand ökonomischer Knappheitsindikatoren. Wien, Institut für Höhere Studien. Online verfügbar unter https://www.statistik.at/fileadmin/pages/256/Fachkraeftebedarf_OEsterreich_IHS_2023.pdf (abgerufen am 20.02.2024).

Nagl, Wolfgang/Titelbach, Gerlinde/Valkova, Katarina (2017). Digitalisierung der Arbeit: Substituierbarkeit von Berufen im Zuge der Automatisierung durch Industrie 4.0. Wien, Institut für Höhere Studien. Online verfügbar unter https://www.ihs.ca.at/fileadmin/public/2016_Files/Documents/20170412_IHS-Bericht_2017_Digitalisierung_Endbericht.pdf (abgerufen am 19.03.2025).

Obermeier, Tim (2014). Fachkräftemangel. Bundeszentrale für politische Bildung. Online verfügbar unter <https://www.bpb.de/themen/arbeit/arbeitsmarktpolitik/178757/fachkraefte-mangel/> (abgerufen am 01.02.2024).

OECD (Hg.) (2017). Getting Skills Right: Skills for Jobs Indicators. Paris, OECD Publishing. Online verfügbar unter https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2017/07/getting-skills-right-skills-for-jobs-indicators_g1g7b8c1/9789264277878-en.pdf (abgerufen am 19.03.2025).

Rechnungshof Österreich (Hg.) (2024). Bestandsaufnahme Fachkräftemangel. Bericht des Rechnungshofes. Wien. Online verfügbar unter https://www.rechnungshof.gv.at/rh/home/home/2024_12_Fachkraeftemangel.pdf (abgerufen am 19.03.2025).

Statistik Austria (Hg.) (2024). Bevölkerungsprognose 2024, Hauptvariante (gerundete Ergebnisse). Erstellt am 27.11.2024. Online verfügbar unter <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bevoelkerung/demographische-prognosen> (abgerufen am 19.10.2025).

Stehrer, Robert/Zilian, Stella (2025). Beschäftigungswirkung der österreichischen Exportwirtschaft und demographische Szenarien. Wien, Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft. Online verfügbar unter <https://wiiw.ac.at/beschaeftigungswirkungen-der-oesterreichischen-exportwirtschaft-und-demografische-szenarien-dlp-7099.pdf> (abgerufen am 19.03.2025).

Ziegler, Petra/Wöhl, Wolfgang (2023). Herausforderungen und Potenziale bei der Erhebung des Fachkräftebedarfes in Wien: Zentrale Ergebnisse einer Studie im Auftrag der MA23 (Stadt Wien) und des Wiener Arbeitnehmer*innen Förderungsfonds. AMS info, No. 648. Wien, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS).