



Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel

Fachkräftenadar 2026

Helmut Dornmayr
Marlis Riepl

ibw

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Impressum

Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel
Fachkräfteradar 2026
ibw-Forschungsbericht Nr. 228, Wien 2026
Helmut Dornmayr, Marlis Riepl
ISBN 978-3-903520-43-1

ibw
Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft
ibw Austria - Research & Development in VET
(Geschäftsführer: Mag. Thomas Mayr)
Rainergasse 38 | 1050 Wien
+43 1 545 16 71-0
www.ibw.at
ZVR-Nr.: 863473670

Bildverweis (Titelseite):
KI-generiert (Bildgenerator: ChatGPT)

Kontakt:
Helmut Dornmayr, dornmayr@ibw.at
Marlis Riepl, riepl@ibw.at

Diese Publikation wurde durchgeführt im Auftrag von:



Inhalt

0	Executive Summary	1
1	Einleitung.....	3
2	Ausmaß/Stärke des Fachkräftemangels	4
3	Offene Stellen für Fachkräfte	16
3.1	Unternehmen mit offenen Stellen für Fachkräfte	16
3.2	Hochrechnung des Fachkräftebedarfs in absoluten Zahlen	17
3.3	Hintergründe zum Fachkräftebedarf in Österreich.....	19
3.4	Länger als 6 Monate unbesetzte Stellen	26
4	Auswirkungen des Fachkräftemangels in den Unternehmen	28
5	Beschäftigung von Fachkräften aus dem Ausland.....	30
6	Entwicklung von Konjunktur sowie Fachkräftemangel in den kommenden drei Jahren.....	33
7	Besonders betroffene Berufsgruppen und Berufe	34
8	Bedarf an (formalen) Qualifikationen und Lehrlingsausbildung	40
9	Attraktivierung der Lehrlingsausbildung	45
10	Rolle der WKÖ im Bereich Fachkräftesicherung	49
11	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen.....	50
12	Untersuchungsdesign und methodische Vorgehensweise	53
12.1	Beschreibung des Untersuchungsdesigns der Unternehmensbefragung (Fachkräftesicherungsradar)	53
12.2	Grundgesamtheit und Stichprobe	54
12.3	Strukturmerkmale/Charakteristika der befragten Unternehmen	57
	Literatur	63
	Fragebogen	64

0 Executive Summary

Trotz schwieriger wirtschaftlicher und konjunktureller Rahmenbedingungen befindet sich im April 2026 der **Fachkräftemangel in Österreich** auf einem (historisch betrachtet) immer noch **sehr hohen Niveau**, auch wenn er sich vom Höchststand im Jahr 2022 deutlich entfernt hat. Hochgerechnet auf das ganze Land kann zum Befragungszeitpunkt April 2026 von einem geschätzten **Fachkräftebedarf (offene Stellen) von rund 155.000 Personen** (bezogen auf alle Mitgliedsbetriebe der WKÖ) ausgegangen werden, immerhin mehr als 100.000 weniger als am „Allzeithoch“ im März/April 2022 aber noch immer eine große Anzahl. Auch die Zahl der beim AMS gemeldeten offenen Stellen befand sich (ab 1950 betrachtet) im Jahr 2022 auf einem neuen „Allzeithoch“ und ist seitdem ebenfalls wieder etwas rückläufig, liegt aber nach wie vor über allen Höchstständen vor 2020. Im langfristigen Vergleich liegt sowohl die Zahl der beim AMS gemeldeten offenen Stellen als auch die Zahl der beim AMS vorgemerkten Arbeitslosen auf historisch betrachtet relativ hohem Niveau. Dies ist ein Indiz für einen besonderen Mismatch von Angebot und Nachfrage (etwa hinsichtlich der erforderlichen Qualifikationen, regionaler Art oder sonstiger Faktoren und Erwartungen).

2026 gaben insgesamt **78%** (56% sehr bzw. eher stark) der im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) befragten **Unternehmen** (Vollerhebung aller Mitgliedsbetriebe) an, dass sie aktuell vom **Mangel an Fachkräften** (in irgendeiner Form) **betroffen** sind (Befragungszeitpunkt: April 2026; n = 2.132 Unternehmen). 24% der Betriebe leiden unter einem **sehr starken Fachkräftemangel**, weitere 32% verzeichnen einen **eher starken Mangel**. **Besonders intensiv** (jeweils 64-65% sehr oder eher stark-Antworten) erlebt wird der Mangel an Fachkräften im **Bau- und Baunebengewerbe**, in der **Herstellung von Nahrungsmitteln**, in der **Herstellung von Holzwaren inkl. Möbelbau** sowie im **Gesundheits- und Sozialwesen**.

Der Mangel an Arbeits- und Fachkräften wird etwas häufiger als Mangel an qualifizierten Fachkräften (50%) denn als an Mangel an geeigneten Arbeitskräften (44%) überhaupt wahrgenommen.

In 56% der befragten Betriebe gab es zum Befragungszeitpunkt April 2026 offene Stellen für Fachkräfte. Als Einzelberufe mit den größten Rekrutierungsschwierigkeiten unter den befragten Betrieben erweisen sich neben dem breiten Bereich „**Handel / Verkauf**“ (n = 117 Nennungen) vor allem die Berufe **Koch/Köchin** (inkl. Küchenpersonal) mit n = 109 Nennungen sowie **Elektronik / Elektrotechnik** (n = 95), **Kraftfahrer:innen** (n = 83) sowie **Metalltechnik** (n = 73). Unter dem Aspekt der „Energie- wende“ und des verstärkten Einsatzes erneuerbarer Energien verdient vor allem der Mangel an Fachkräften im Bereich der Elektronik und Elektrotechnik besondere Aufmerksamkeit, nicht zuletzt auch, weil sich die Rekrutierungsschwierigkeiten in diesem Beruf gegenüber dem Vorjahr noch verstärkt haben.

Auf Ebene der Bildungsabschlüsse bestehen auch 2026 die häufigsten und **größten Rekrutierungsschwierigkeiten bei Lehrabsolvent:innen**, nicht zuletzt, weil die absolute und relative Zahl an Erwerbspersonen mit Lehrabschluss seit Jahren rückläufig ist. 62% der Betriebe mit spürbarem Fachkräftemangel haben häufig Schwierigkeiten bei der Suche nach Mitarbeiter:innen mit Lehrabschlüssen (lediglich 10% bei Fachhochschulabschlüssen bzw. 7% bei Universitätsabschlüssen). Dies liegt aber nicht an einer mangelnden Ausbildungsbereitschaft der österreichischen Betriebe. Im Gegenteil: **Rund die Hälfte der Betriebe** (30% sicher, weitere 23% vielleicht) **würde mehr Lehrlinge ausbilden**, wenn sie dafür ausreichend geeignete und interessierte Jugendliche finden könnten. Unter jenen Betrieben, die grundsätzlich bereits Lehrlinge ausbilden, wollten sogar bis nahezu 70% (48% sicher und 20% vielleicht) mehr Lehrlinge ausbilden.

Für 48% der befragten Unternehmen wäre es daher hilfreich, wenn die Lehrlingsausbildung insgesamt attraktiver gestaltet würde. Sie wünschen sich am häufigsten eine **Entlastung von Ausbildungs- betrieben bei den Lohnnebenkosten** (68%) sowie eine **stärkere Ausrichtung der Berufsorientierung in der Pflichtschule auf die Lehre** (65%).

Von den **Auswirkungen** des Fachkräftemangels sind in erster Linie die vorhandenen Mitarbeiter:innen (82%) sowie die Firmenchefs und deren Familienangehörige (80%) in Form einer **Zusatzbelastung und Steigerung der Arbeitsintensität** betroffen. In rund 56% der Betriebe, welche vom Mangel an Arbeits- und Fachkräften zum Befragungszeitpunkt betroffen waren, hat dieser zudem auch zu **Umsatzeinbußen** geführt (z. B. durch Ablehnung/Stornierung von Aufträgen, Einschränkung des Leistungsangebots). Gleichzeitig haben die Unternehmen aber **steigende Aufwendungen für Gehälter oder Zusatzleistungen für neue Mitarbeiter:innen** (76%), die **Personalsuche** (76%) und aufgrund der Beschäftigung von **nicht ausreichend qualifizierten Bewerber:innen** (70%). Für viele Betriebe (66%) ist es zudem **schwierig geworden, selbst Firmen für bestimmte Aufgaben** (z. B. handwerkliche Reparaturen) oder Produkte zu finden, da auch diese Unternehmen unter dem Fachkräftemangel leiden.

Als weitere Folge des Fachkräftemangels sind des Öfteren die **Möglichkeiten zur Innovation bzw. Entwicklung neuer Produkte eingeschränkt** (48%), vielfach kommt es auch zu **Qualitätseinbußen bzw. größerer Fehleranfälligkeit** bei Produkten und Dienstleistungen (52%), mit welchen wiederum mittel- und langfristig höhere Kosten (z. B. für Reparaturen/Reklamationen) verbunden sind. 28% der befragten Unternehmen (unter den 78% vom Fachkräftemangel betroffenen Betrieben) geben zudem an, dass der Mangel an Fachkräften bereits die **Existenz/Fortführung ihres Betriebs bedroht**. 19% berichten, dass **Maßnahmen zum Klima- und Umweltschutz nicht umgesetzt werden können**.

61% der Betriebe erwarten/befürchten in den nächsten 3 Jahren eine weitere **Verschärfung/Zuspitzung des Fachkräftemangels** in ihrer Branche (35% erwarten sogar eine starke Zunahme), obwohl für denselben Zeitraum nicht einmal ein Drittel von einem Anstieg der Konjunktur/Auftragslage in ihrer Branche ausgeht (9% starke Zunahme, 22% etwas Zunahme). Ein wesentlicher Grund für das befürchtete Ansteigen des Fachkräftemangels ist der Umstand, dass 47% mit einer steigenden Anzahl von Pensionierungen in ihrem Unternehmen in den nächsten 3 Jahren rechnen.

Vor dem Hintergrund des für viele Betriebe spürbaren Fachkräftemangels rückt die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte verstärkt in den Fokus. Die größten Hürden sehen die befragten Betriebe in den **Deutschkenntnissen der Interessent:innen** (73% sehr oder eher großes Problem), gefolgt von der **Einschätzung von fachlichen Qualifikationen** (57%), den **hohen Miet-/Wohnkosten in der Region** (47%) und dem **bürokratischen Aufwand bei der Beschäftigung von Nicht-EU-Bürger:innen** (46%).

Auch die Frage nach möglichen Auswirkungen des KI-Einsatzes auf den Personalbedarf in einzelnen Unternehmensbereichen wurde untersucht: Insgesamt zeigt sich, dass die befragten Unternehmen vor allem im Bereich **Büro/Verwaltung einen geringeren Personalbedarf** durch den Einsatz von KI beobachten: 52% sehen hier einen Rückgang des Personalbedarfs, während nur 10% einen höheren Personalbedarf beobachten. Auch in der IT wird der KI-Einsatz häufiger mit einem geringeren als mit einem höheren Personalbedarf verbunden. 37% der befragten Unternehmen beobachten hier einen rückläufigen, 20% hingegen einen höheren Personalbedarf. In den Bereichen Produktion und Verkauf werden die Auswirkungen des KI-Einsatzes auf einen Rückgang des Personalbedarfs geringer eingeschätzt.

In Summe betrachtet zeigen die Ergebnisse der Unternehmensbefragung, dass der Fachkräftemangel in Österreich trotz eines deutlichen Rückgangs seit 2022 im Frühjahr 2026 noch immer auf einem sehr hohen Niveau liegt (rund 155.000 offene Stellen für Fachkräfte bezogen auf alle Mitgliedsbetriebe der WKÖ). Dieser Mangel, spürbar in 78% der österreichischen Betriebe, erhöht die Arbeitsbelastung der Mitarbeiter:innen und Unternehmer:innen sowie ihrer Familienangehörigen, gefährdet die Qualität der Leistungserbringung und die Zufriedenheit der Kund:innen, schränkt die Innovationsfähigkeit ein und führt zu deutlichen Einbußen des wirtschaftlichen Erfolgs der österreichischen Unternehmen (weniger Umsatz und höhere Kosten).

1 Einleitung

Die vorliegende im April 2026 durchgeführte **Unternehmensbefragung** stellt eine für Österreich einzigartige serielle Erhebung **zu Ausmaß, Struktur und Konsequenzen des Arbeits- und Fachkräftebedarfs/-mangels** dar, welche im Jahr 2018 (Befragungszeitpunkt: April) erstmals durchgeführt wurde und seither jährlich wiederholt wurde, um kontinuierlich zeitnahe Informationen für bildungs-, arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitische Analysen und Strategien bereitzustellen.¹ Das Untersuchungsdesign beinhaltet eine (zweifelloso schwierige) Balance zwischen Kontinuität und Aktualität der Erhebungsinstrumente. **2023** erfolgte aufgrund des in den Vorjahren stark gewachsenen generellen Arbeitskräftemangels eine **Umbenennung von „Fachkräftenadar“ zu „Arbeitskräftenadar“**, was auch eine Umformulierung mancher Fragestellungen implizierte. **2026** wurde diese Umbenennung **wieder rückgängig** gemacht, da sich angesichts steigender Arbeitslosenzahlen der Fokus wieder stärker auf den noch immer bestehenden Fachkräftemangel orientierte. Dort, wo dennoch ein Vergleich anhand von (gänzlich oder nahezu identen) Frageformulierungen über mehrere Jahre möglich ist, wird auf diese Daten im Bericht Bezug genommen. Neben einem über die Jahre konstanten Kern an Fragestellungen wurden in jedem Erhebungsjahr themenspezifische (meist einmalig enthaltene) Zusatzmodule aufgenommen, um aktuellen Entwicklungen und forschungsrelevanten Fragestellungen Rechnung zu tragen.

Aufgrund besonderer Umstände („Corona-Krise“) konnte als Befragungszeitpunkt nicht durchgängig April gewählt werden, 2021 erfolgte die Befragung Ende Mai bzw. Anfang Juni, 2020 war September gewählt worden. Für die Interpretation der Ergebnisse ist der Zeitpunkt der Befragungsdurchführung jedenfalls wesentlich zu beachten.

Die Grundgesamtheit der als Online-Befragung konzipierten Erhebung bildeten auch 2026 alle Wirtschaftskammer-Mitgliedsbetriebe (Arbeitgeberbetriebe) mit mindestens einem/r unselbstständig Beschäftigten und einer erfassten E-Mail-Adresse. Insgesamt liegen im Jahr 2026 verwertbare Antworten von 2.132 Unternehmen vor, etwas weniger als im Jahr davor. Ein wesentliches Ergebnis der Erhebung ist erneut ein Schätzwert für den hochgerechneten (aktuellen) „Fachkräftebedarf“ in absoluten Zahlen.

In der Zusammenschau mit sekundärstatistischen Daten zum Arbeits- und Fachkräftemangel bildet die hier vorliegende Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel jedenfalls den sogenannten **„Fachkräftenadar“** im Auftrag der WKO. Der beginnend mit dem Jahr 2018 jährlich durchgeführte Fachkräftenadar (von 2023-2025 unter dem Namen „Arbeitskräftenadar“ präsentiert) zeichnet in seiner Gesamtheit ein umfassendes, aktuelles und dynamisches Bild des Fachkräftemangels und Qualifikationsbedarfs in den österreichischen Unternehmen. Der Begriff **„Fachkraft“** wurde im Rahmen der Unternehmensbefragung insofern auf leicht verständliche und nachvollziehbare Weise definiert, als darunter alle Beschäftigten mit Ausnahme von Hilfskräften verstanden werden.

¹ Dornmayr, Helmut / Riepl, Marlis (2025): Unternehmensbefragung zum Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel 2025 – Arbeitskräftenadar 2025, ibw-Forschungsbericht Nr. 223 im Auftrag der WKO, Wien;

Dornmayr, Helmut / Riepl, Marlis (2024): Unternehmensbefragung zum Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel 2024 – Arbeitskräftenadar 2024, ibw-Forschungsbericht Nr. 220 im Auftrag der WKO, Wien;

Dornmayr, Helmut / Riepl, Marlis (2023): Unternehmensbefragung zum Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel 2023 – Arbeitskräftenadar 2023, ibw-Forschungsbericht Nr. 215 im Auftrag der WKO, Wien;

Dornmayr, Helmut / Riepl, Marlis (2022): Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel 2022 – Fachkräftenadar 2022, ibw-Forschungsbericht Nr. 210 im Auftrag der WKO, Wien;

Dornmayr, Helmut / Riepl, Marlis (2021): Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel 2021 – Fachkräftenadar 2021, ibw-Forschungsbericht Nr. 207 im Auftrag der WKO, Wien;

Dornmayr, Helmut / Rechberger, Marlis (2020): Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel 2020 – Fachkräftenadar 2020, ibw-Forschungsbericht Nr. 204 im Auftrag der WKO, Wien;

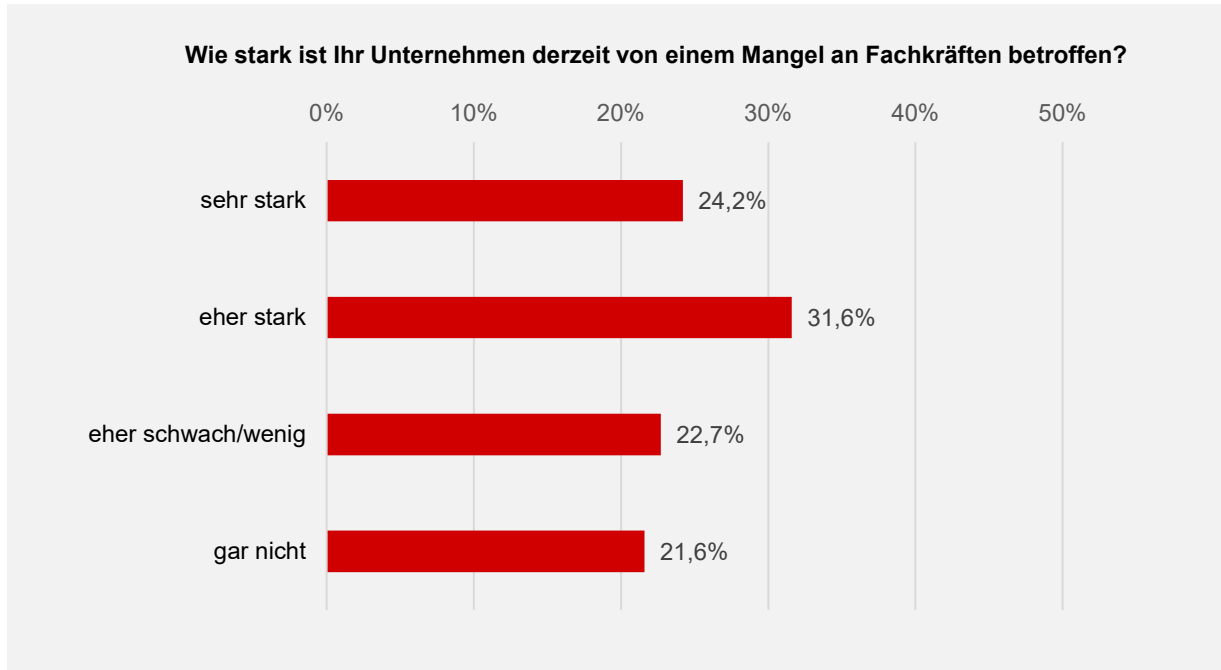
Dornmayr, Helmut / Rechberger, Marlis (2019): Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel 2019 – Fachkräftenadar 2019 Teil II, ibw-Forschungsbericht Nr. 198 im Auftrag der WKO, Wien;

Dornmayr, Helmut / Winkler, Birgit (2018): Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel – Fachkräftenadar Teil II, ibw-Forschungsbericht Nr. 192 im Auftrag der WKO, Wien.

2 Ausmaß/Stärke des Fachkräftemangels

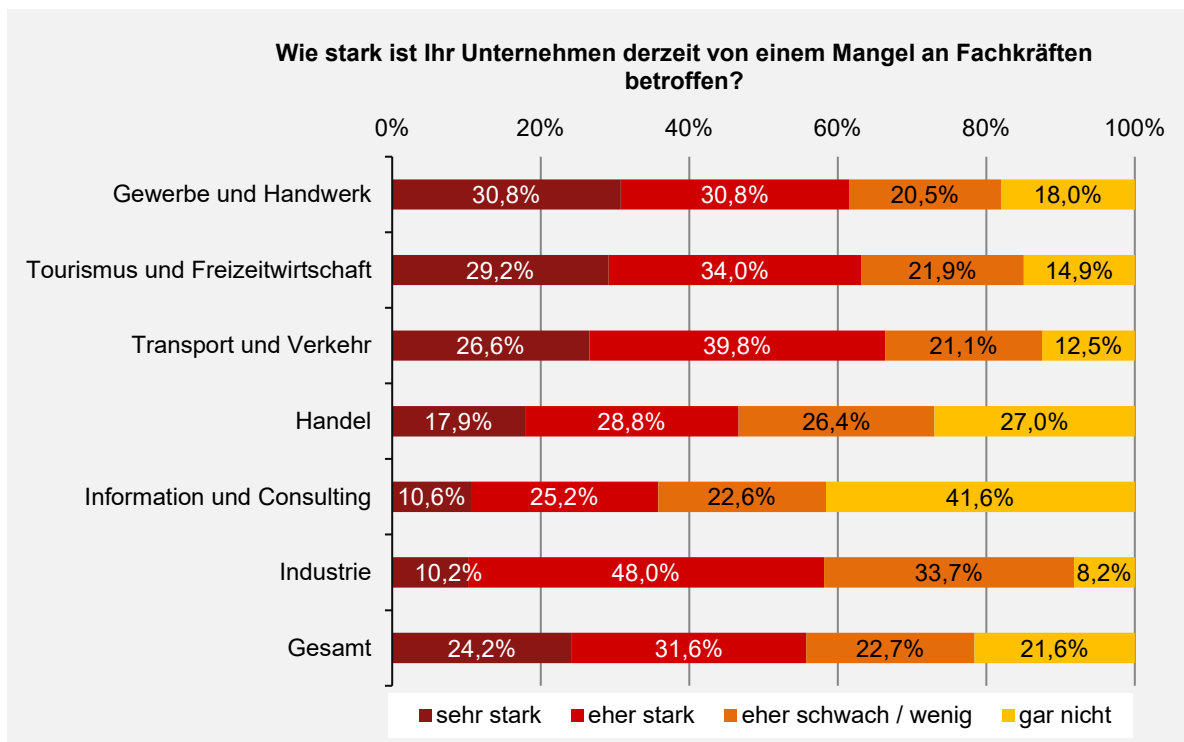
78,5% der im Frühjahr 2026 (April) befragten Betriebe gaben an, vom Mangel an Fachkräften betroffen zu sein: 24,2% sehr stark, 31,6% eher stark und 22,7% zumindest schwach. 21,6% der befragten Unternehmen gaben an, zum Befragungszeitpunkt gar nicht von einem Mangel an Fachkräften betroffen zu sein (vgl. Grafik 2-1).

Grafik 2-1 **Einschätzung der Stärke des Fachkräftemangels in den befragten Unternehmen**



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2026 (n = 2.132 Unternehmen; Durchführung: April 2026)

Am stärksten wird der Fachkräftemangel (gemessen an den Antwortkategorien „sehr stark“ und „eher stark“) in den Sparten **„Transport und Verkehr“** (66,4%), **„Tourismus und Freizeitwirtschaft“** (63,2%) sowie **„Gewerbe und Handwerk“** (61,6%) wahrgenommen (vgl. Grafik 2-2). In der Sparte **„Industrie“** fällt der Anteil der Betriebe, die den Mangel als (sehr) stark empfinden, mit 58,2% geringfügig niedriger aus, gleichzeitig zeigt sich jedoch eine besonders hohe Gesamtbetroffenheit: 91,9% der Industriebetriebe geben an, zumindest leicht vom Fachkräftemangel betroffen zu sein – ein höherer Wert als in allen anderen untersuchten Sparten. Am wenigsten stark betroffen ist im Frühjahr 2026 die Sparte **„Information und Consulting“** (35,8%). Nähere Einblicke in die Berufe bzw. Berufsfelder, in welchen es für die befragten Unternehmen besonders schwierig ist, Arbeits- und Fachkräfte zu finden, bietet Kapitel 7.

Grafik 2-2 Einschätzung der Stärke des Fachkräftemangels nach Sparten

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2026 (n = 2.132 Unternehmen; Durchführung: April 2026)

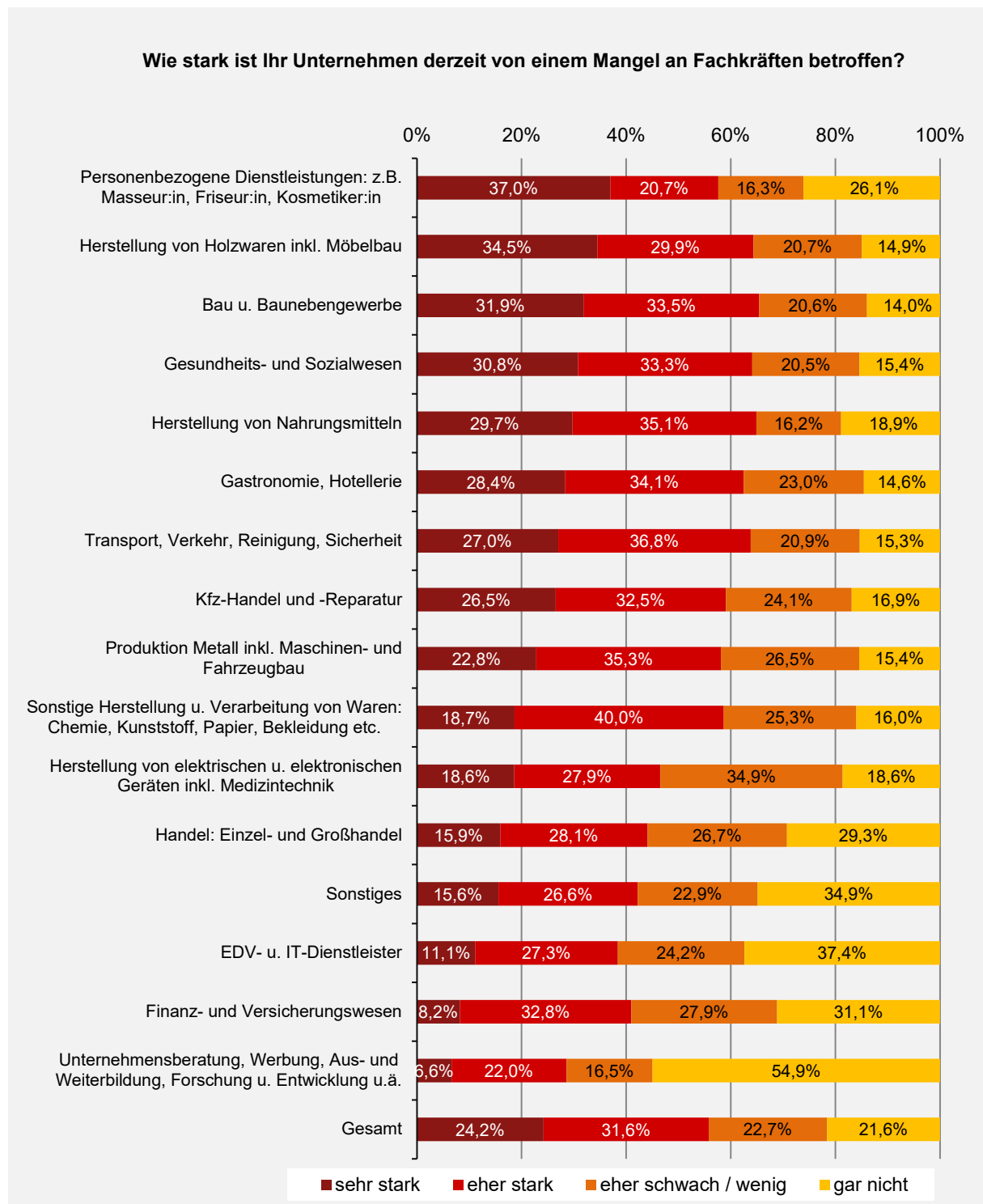
Anmerkungen: Zuteilung zu Sparten anhand der WKO-Daten zur Grundgesamtheit. Aufgrund zu geringer Fallzahl (n = 20) entfällt die Ergebnisdarstellung für die Sparte „Bank und Versicherung“.

Eine differenzierte Branchenbetrachtung, im Gegensatz zur eher groben Einteilung nach Sparten, zeigt ein noch detaillierteres Bild der aktuellen Arbeits- und Fachkräftesituation (vgl. Grafik 2-3).

Im April schätzten die befragten Unternehmen die Intensität des Fachkräftemangels wie folgt ein:

Besonders stark bzw. eher stark betroffen waren Unternehmen der Branchen **„Bau- und Baunebengewerbe“** (65,4%), **„Herstellung von Nahrungsmitteln“** (64,8%), **„Herstellung von Holzwaren inkl. Möbelbau“** (64,4%), und **„Gesundheits- und Sozialwesen“** (64,1%). Ebenfalls hohe Werte wurden in den Branchen **„Transport, Verkehr, Reinigung, Sicherheit“** (63,8%), **„Gastronomie, Hotellerie“** (62,5%), **„Kfz-Handel und -Reparatur“** (59,0%), **„Sonstige Herstellung und Verarbeitung von Waren: Chemie, Kunststoff, Papier, Bekleidung etc.“** (58,7%), **„Produktion Metall inkl. Maschinen- und Fahrzeugbau“** (58,1%) sowie **„Personenbezogene Dienstleistungen“** (57,7%) – etwa Friseur:innen, Masseur:innen oder Kosmetiker:innen – festgestellt.

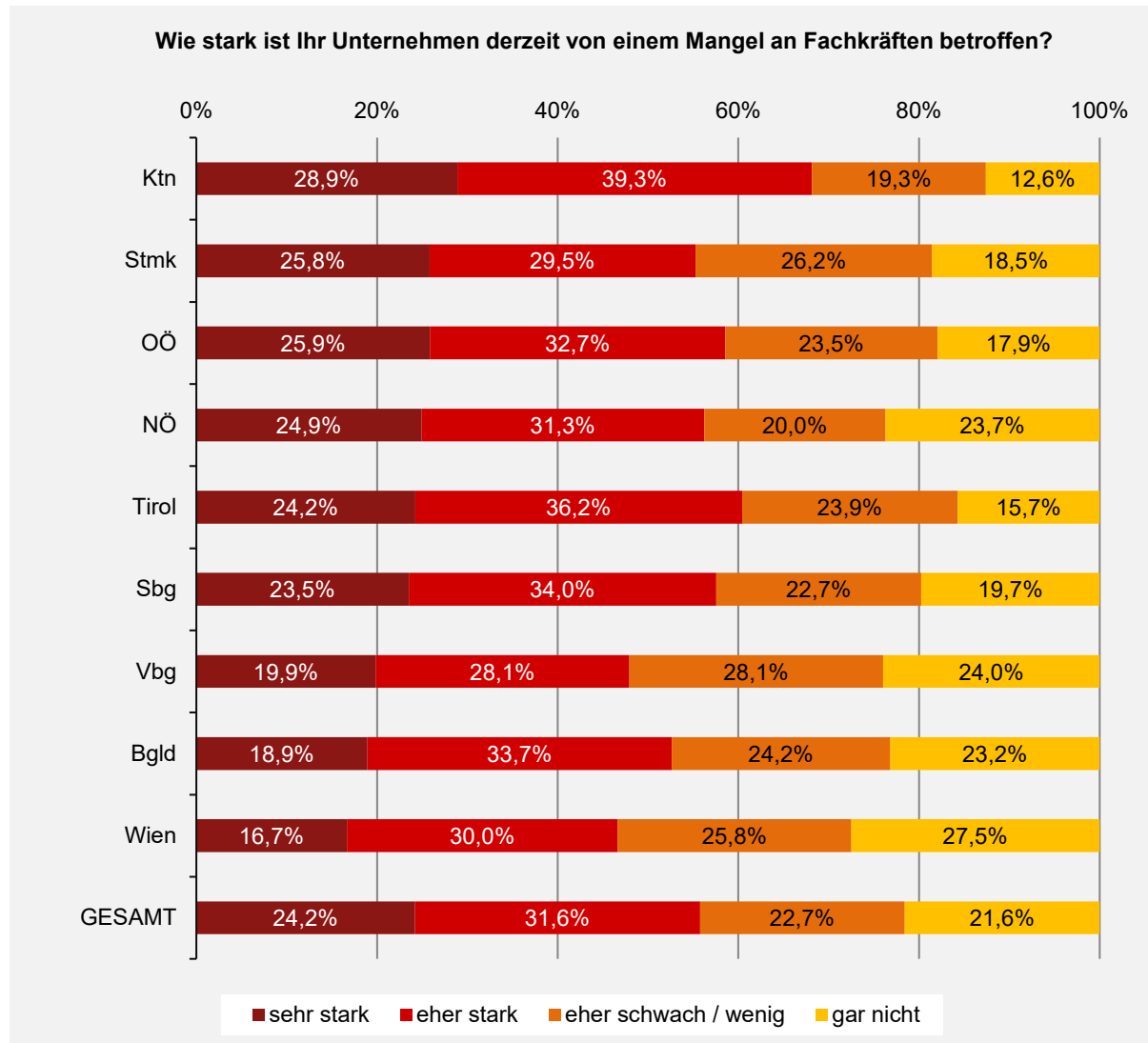
Demgegenüber berichteten folgende Branchen am häufigsten, vom Arbeits- und Fachkräftemangel **gar nicht** betroffen zu sein (April 2026): In der Branche **„Unternehmensberatung, Werbung, Aus- und Weiterbildung, Forschung & Entwicklung u. ä.“** gaben 54,9% an, keinerlei Engpässe zu spüren. Im Bereich **„EDV- u. IT-Dienstleister“** lag dieser Anteil bei 37,4%, bei **„Finanz- und Versicherungsweisen“** bei 31,1%.

Grafik 2-3 Einschätzung der Stärke des Fachkräftemangels nach Branchen

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2026 (n = 2.132 Unternehmen; Durchführung: April 2026)
 Anmerkungen: Die Kategorie „Sonstiges“ setzt sich v. a. aus den Branchen/Bereichen Arbeitskräfteüberlassung/-vermittlung, Bestattung, Dienstleistungen allgemeiner Art, Energieversorgung, Eventmanagement, Immobilienwesen, Kunst & Kultur sowie Mischbetrieben zusammen.
 Reihung nach der Häufigkeit der „sehr stark“-Antworten.

Nach Bundesländern betrachtet ergibt sich im April 2026 folgendes Bild (vgl. Grafik 2-4): Gemessen an den Antwortkategorien sehr bzw. eher stark waren die Bundesländer **Kärnten** (68,2%) und **Tirol** (60,4%) am stärksten vom Mangel an Fachkräften betroffen. Aber auch die übrigen Bundesländer, mit Ausnahme von Wien und Vorarlberg, waren mit (deutlich) über 50% relativ stark vom Fachkräftemangel betroffen.

Grafik 2-4 **Einschätzung des Fachkräftemangels nach Bundesländern**

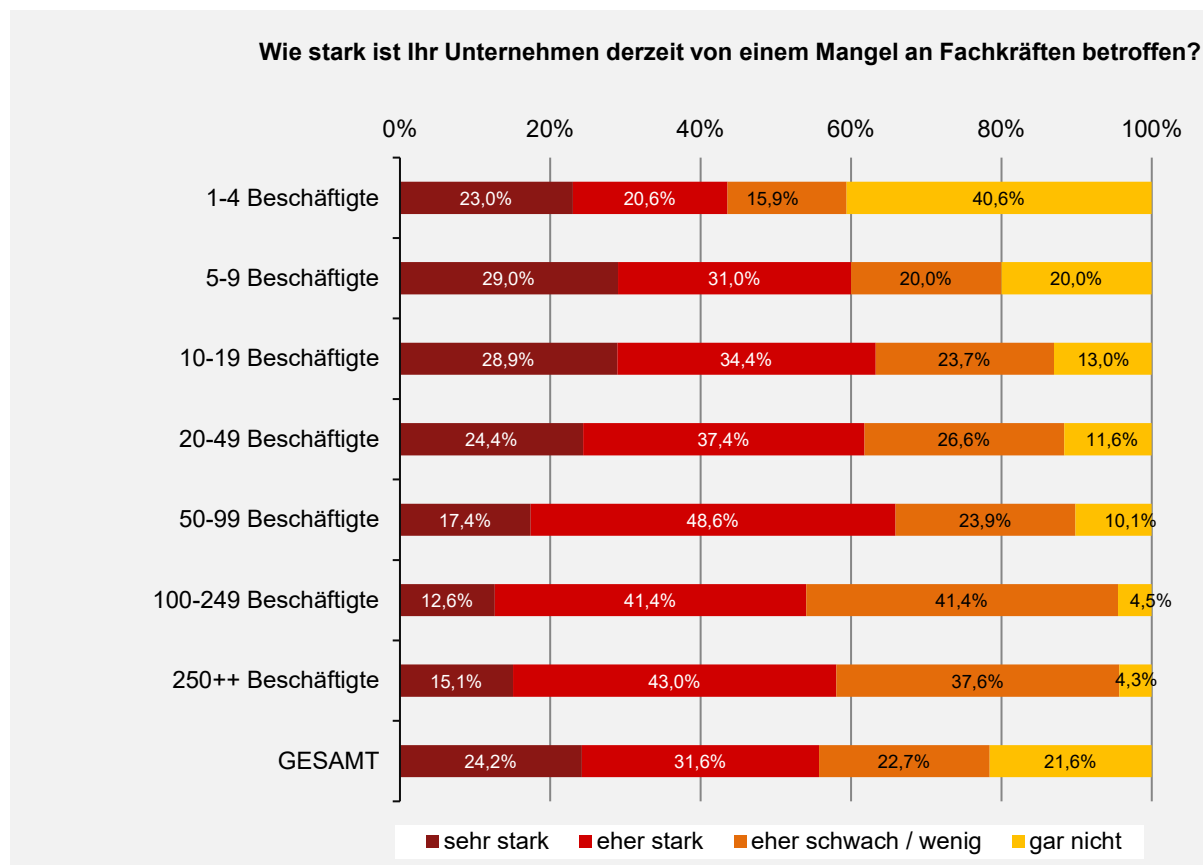


Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2026 (n = 2.132 Unternehmen; Durchführung: April 2026)
 Anmerkungen: Aufgrund von Mehrfachantworten bei der Frage, für welche Bundesländer die befragten Unternehmen Aussagen zu Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel machen können/wollen, kommt es zu Mehrfachzuteilungen von Unternehmen zu Bundesländern und daher zu einer Datenbasis mit einer Fallzahl, die die Stichprobengröße von n = 2.132 Unternehmen übersteigt. Der in der Grafik ausgewiesene Gesamtwert bezieht sich auf die Stichprobengröße von n = 2.132. Sowohl die Abfrage der Bundesländer als auch die Frage der Einschätzung der Stärke des Arbeits- und Fachkräftemangels, der in den Unternehmen der Befragten im vergangenen Jahr verspürt wurde, waren obligatorische Eingabefelder.
 Reihung nach der Häufigkeit der „sehr stark“-Antworten.

Nach Unternehmensgröße² betrachtet, waren (gemessen an den Antwortkategorien „sehr stark“ und „eher stark“) im Frühjahr 2026 vor allem kleinere Betriebe ab 5 Beschäftigten sowie mittlere Betriebe stark vom Fachkräftemangel betroffen: Den höchsten Anteil an Betroffenheit von einem Mangel an Fachkräften meldeten Unternehmen mit 50 bis 99 Beschäftigten; 66,0% von ihnen gaben an, sehr bzw. eher stark vom Fachkräftemangel betroffen zu sein. Es folgen Betriebe mit 10 bis 19 Beschäftigten (63,3%), mit 20 bis 49 Beschäftigten (61,8%) sowie mit 5 bis 9 Beschäftigten (60,0%). Aber auch in Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten ist der Mangel an Fachkräften deutlich spürbar. Von den Unternehmen mit 250 oder mehr Beschäftigten sind zum Befragungszeitpunkt 58,1% und bei jenen mit 100 bis 249 Beschäftigten 54,0% stark bzw. eher stark von einem Mangel an Fachkräften betroffen.

Am seltensten äußerten Unternehmen mit 1 bis 4 Beschäftigten entsprechende Schwierigkeiten; hier lag der Anteil bei 43,6%. Dabei ist zu berücksichtigen, dass in dieser Gruppe häufig weder ein konkreter Personalbedarf noch Wachstumspläne bestehen.

Grafik 2-5 **Einschätzung der Stärke des Fachkräftemangels nach Unternehmensgröße (Zahl der unselbstständig Beschäftigten)**
(Unternehmensangaben zur Zahl der Mitarbeiter:innen in Österreich zum Befragungszeitpunkt)



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2026 (n = 2.132 Unternehmen; Durchführung: April 2026)

Anmerkung: Die Frage zur Einschätzung der Stärke des Arbeits- und Fachkräftemangels, der in den Unternehmen der Befragten zum Befragungszeitpunkt (April 2026) verspürt wurde, war eine Pflichtfrage.

² Für die Auswertung und Klassifizierung der befragten Unternehmen nach Unternehmensgröße (Anzahl der unselbstständig Beschäftigten in Österreich insgesamt) wurden die Angaben der Unternehmen herangezogen. Die konkrete Fragestellung lautete: Wie viele Mitarbeiter:innen (Voll- und Teilzeit) sind in Ihrer Firma derzeit in Österreich beschäftigt? (Beschäftigte inkl. Lehrlinge, Teilzeitbeschäftigte und freie Dienstnehmer:innen (aber ohne geringfügig Beschäftigte).

Betriebe, die angaben, derzeit nicht von einem Fachkräftemangel betroffen zu sein, wurden ergänzend gefragt, ob sie aktuell einen Mangel an sonstigen Arbeitskräften (z. B. Hilfskräften) verzeichnen. Lediglich 3,1% dieser Betriebe gaben an, von einem solchen Arbeitskräftemangel betroffen zu sein (vgl. Grafik 2-6).

Grafik 2-6 Mangel an Arbeitskräften
(unter jenen 21,6% (n = 461) Betrieben, die angegeben haben, gar nicht vom Mangel an Fachkräften betroffen zu sein)

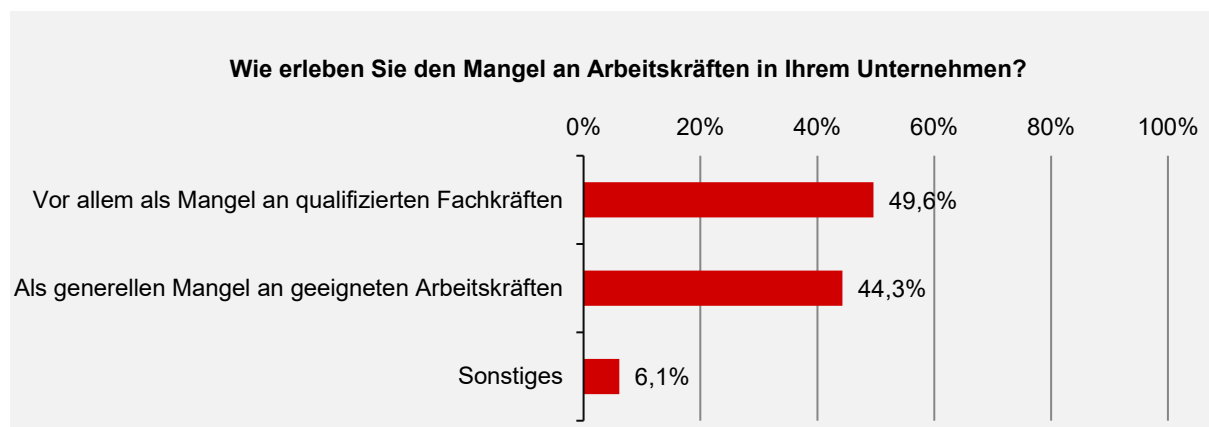


Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2026 (n = 2.132 Unternehmen; Durchführung: April 2026)

Um einen allgemeinen Mangel an Arbeitskräften von einem spezifischen Fachkräftemangel differenzieren zu können, wurden die Betriebe gefragt, wie sie den Mangel an Arbeitskräften in ihrem Unternehmen erleben (vgl. Grafik 2-7): Der Mangel wird **etwas häufiger als spezifischer Mangel an qualifizierten Fachkräften** (49,6%) **denn als allgemeiner Mangel an geeigneten Arbeitskräften** (44,3%) wahrgenommen.

6,1% der befragten Unternehmen machten darüber hinaus Angaben im Freitextfeld der Antwortkategorie „Sonstiges“. Dabei wird besonders häufig weniger ein Qualifikationsmangel als vielmehr ein Mangel an Arbeitsbereitschaft, Motivation und Verlässlichkeit genannt. Zudem wird auf eine sinkende Bereitschaft zu Vollzeit-, Nacht- oder Wochenendarbeit sowie veränderte Erwartungen in Bezug auf Arbeitszeiten hingewiesen. Weiters werden strukturelle Rahmenbedingungen (z. B. Vermittlung, rechtliche Hürden, Arbeitskosten oder fehlende Kinderbetreuung) als erschwerend beschrieben. Insgesamt zeigen die offenen Angaben zur Art des Mangels an Arbeitskräften, dass neben Qualifikationen vor allem arbeitsbezogene Einstellungen und Rahmenbedingungen eine zentrale Rolle spielen.

Grafik 2-7 Art des Mangels

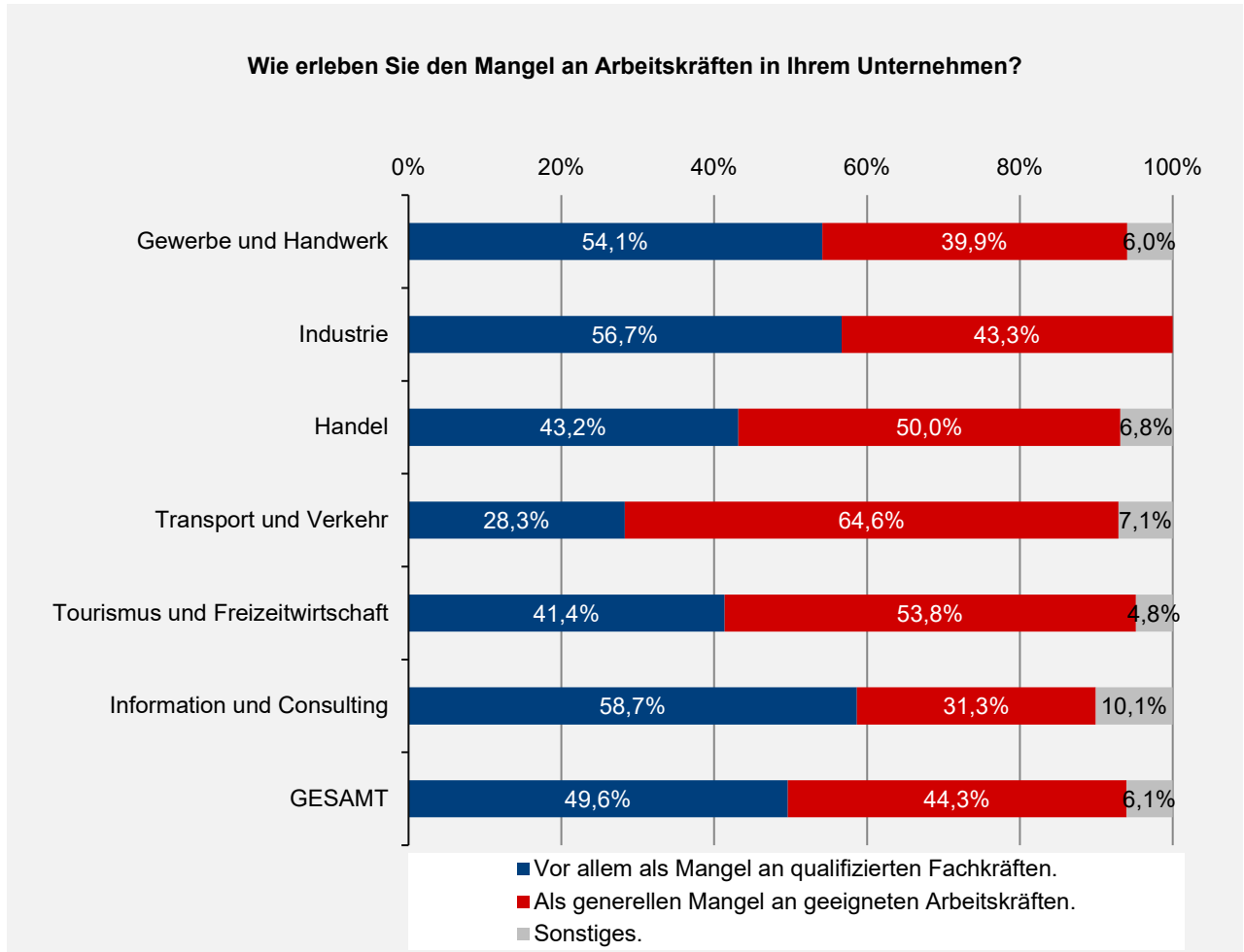


Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2026 (n = 2.132 Unternehmen; Durchführung: April 2026)

Anmerkung: Der Wert „Als generellen Mangel an geeigneten Arbeitskräften“ umfasst auch jene Unternehmen, die auf die Frage „Ist Ihr Unternehmen derzeit von einem Mangel an sonstigen Arbeitskräften (z. B. Hilfskräften) betroffen?“ mit „Ja“ geantwortet haben.

In Grafik 2-8 wird die Art des Mangels an Arbeits-/Fachkräften nach Sparten dargestellt. Die Ergebnisse zeigen, dass Unternehmen in verschiedenen Sparten in unterschiedlicher Ausprägung vom Mangel an Arbeits- und Fachkräften betroffen sind. In wissensintensiven Branchen wie „Information und Consulting“ dominiert klar der **Fachkräftemangel**. Hier geben 58,7% der Unternehmen an, insbesondere unter einem Mangel an qualifiziertem Personal zu leiden. Auch in der „Industrie“ (56,7%) sowie im „Gewerbe und Handwerk“ (54,1%) ist der Fachkräftemangel die vorrangige Problemlage. Diese Zahlen verdeutlichen die zunehmende Spezialisierung und den technologischen Wandel, die in diesen Sparten einen steigenden Bedarf an Fachkräften mit spezifischen Qualifikationen mit sich bringen.

Demgegenüber steht der **allgemeine Arbeitskräftemangel**, der sich insbesondere in arbeitsintensiven Sparten wie „Transport und Verkehr“ (64,6%), „Handel“ (50,0%) sowie „Tourismus und Freizeitwirtschaft“ (53,8%) bemerkbar macht. In diesen Sektoren geht es weniger um hochqualifiziertes Personal, sondern um eine ausreichende Zahl an verfügbaren Arbeitskräften. Hier wirken vor allem demografische Effekte, sinkende Erwerbsbeteiligung sowie möglicherweise geringe Attraktivität der Arbeitsbedingungen (z. B. niedrige Löhne, unregelmäßige Arbeitszeiten, schwere körperliche Arbeit) als treibende Faktoren.

Grafik 2-8 Art des Mangels nach Sparten

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2026 (n = 2.132 Unternehmen; Durchführung: April 2026)

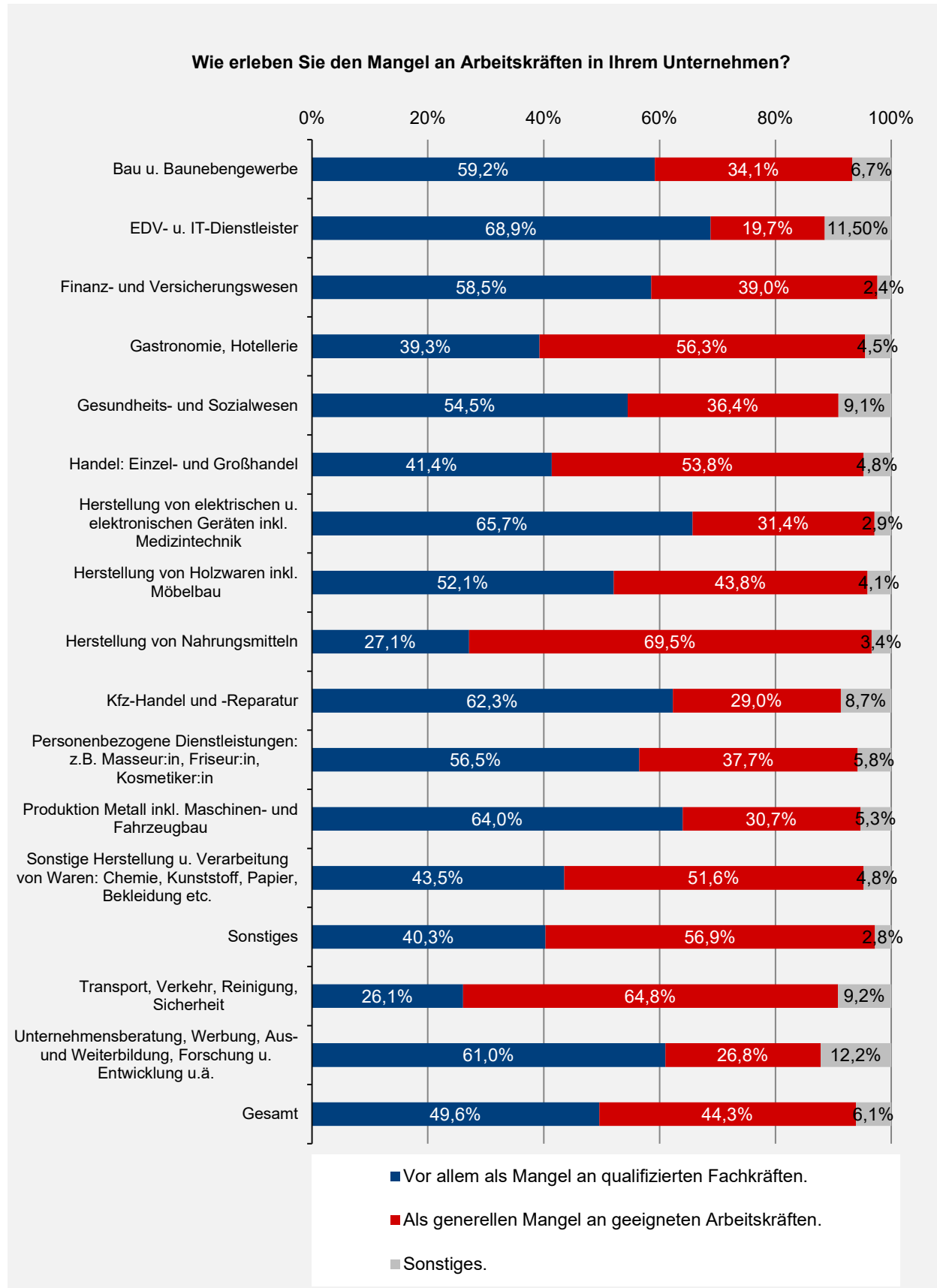
Anmerkungen: Zuteilung zu Sparten anhand der WKO-Daten zur Grundgesamtheit. Aufgrund zu geringer Fallzahl (n = 20) entfällt die Ergebnisdarstellung für die Sparte „Bank und Versicherung“.

Während in der Betrachtung nach Sparten (vgl. Grafik 2-8) bereits deutlich wurde, dass insbesondere wissens- und technologieintensive Bereiche stärker vom Fachkräftemangel geprägt sind, zeigt sich dieses Muster in der branchenspezifischen Auswertung (vgl. Grafik 2-9) besonders deutlich bei den **EDV- und IT-Dienstleistern**. Dort geben 68,9% der Unternehmen an, vor allem unter einem Mangel an qualifizierten Fachkräften zu leiden. Auch in der **Herstellung von elektrischen und elektronischen Geräten** (inklusive Medizintechnik) (65,7%), in der **Produktion von Metall** (inklusive Maschinen- und Fahrzeugbau) (64,0%), im Bereich **Kfz-Handel** (inkl. Reparatur) (62,3%), in **Unternehmensberatung, Werbung, Aus- und Weiterbildung, Forschung und Entwicklung** (u. ä.) (61,0%) sowie im Bereich **Finanz- und Versicherungswesen** (58,5%) dominiert der Fachkräftemangel klar.

Damit bestätigt die branchenspezifische Perspektive die Befunde der Spartenauswertung, wonach der Mangel in stärker spezialisierten und technisch geprägten Bereichen besonders häufig als Fachkräftemangel wahrgenommen wird. Obwohl qualifizierte Fachkräfte in allen Branchen eine zentrale Rolle spielen, kommt in diesen Bereichen der Bedarf an spezifischen Fachkenntnissen, einschlägiger Berufserfahrung und technischem Know-how besonders stark zum Ausdruck.

Demgegenüber tritt der allgemeine Mangel an geeigneten Arbeitskräften in personal- und arbeitsintensiven Branchen besonders deutlich hervor. Am stärksten zeigt sich dies in der **Herstellung von Nahrungsmitteln**, wo 69,5% der Unternehmen vor allem einen generellen Arbeitskräftemangel nennen. Auch im Bereich **Transport, Verkehr, Reinigung und Sicherheit** (64,8%), in der **Gastronomie und Hotellerie** (56,3%), im **Handel** (53,8%) sowie in **sonstigen Herstellungs- und Verarbeitungsbereichen** (51,6%) überwiegt diese Problemlage. Diese Ergebnisse schließen an die vorherige Spartengrafik an, in der der allgemeine Arbeitskräftemangel vor allem in arbeitsintensiven Bereichen wie Transport und Verkehr, Handel sowie Tourismus und Freizeitwirtschaft stärker ausgeprägt war.

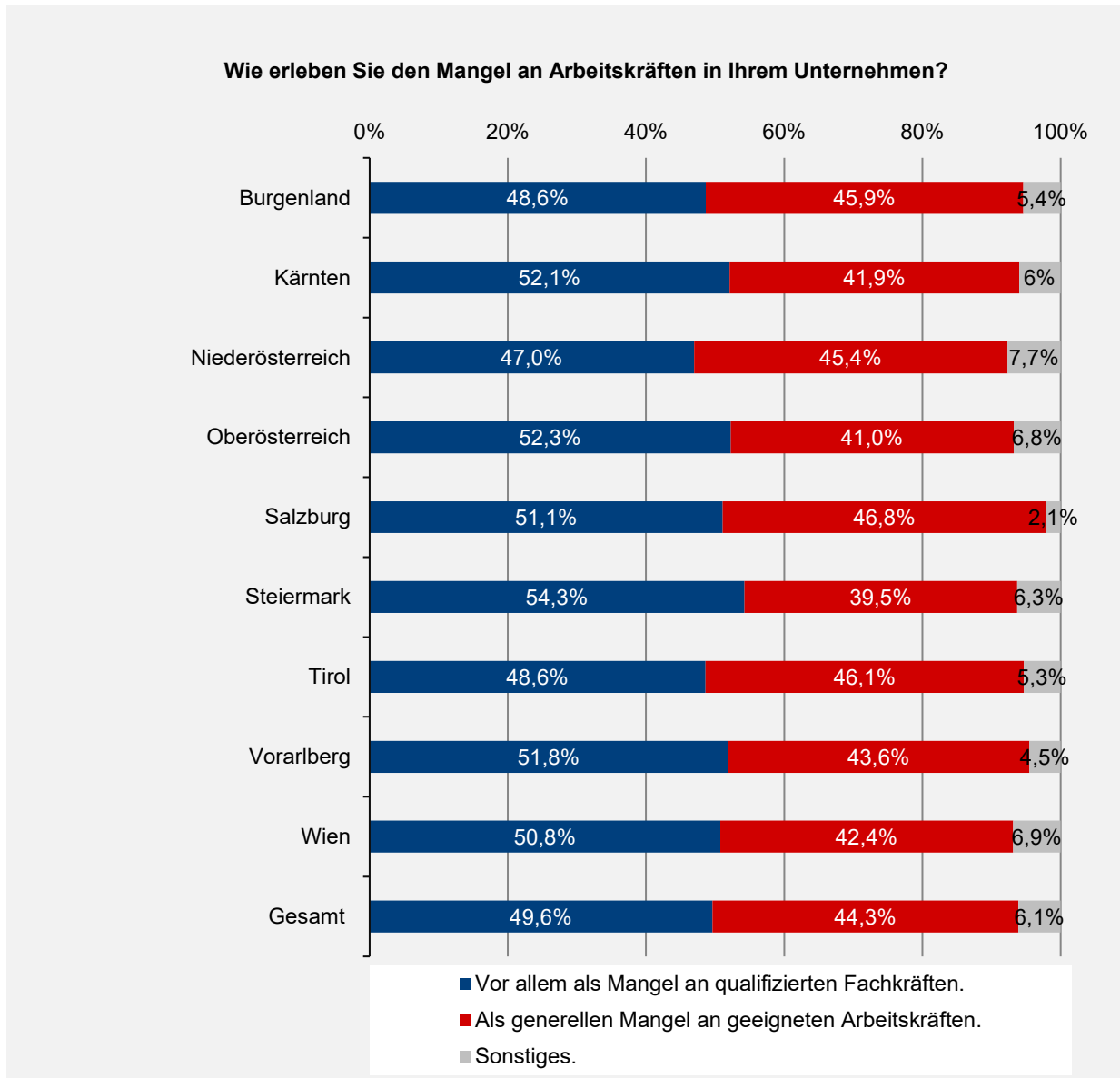
Eine auffällige Ausnahme stellen jedoch das **Bau- und Baunebengewerbe** sowie die **personenbezogenen Dienstleistungen** dar: Gerade im Bau – als besonders arbeitsintensiver Bereich – dominiert dennoch der Fachkräftemangel (59,2%). Ähnlich verhält es sich bei den personenbezogenen Dienstleistungen (56,5%). Damit heben sich diese Branchen innerhalb der arbeitsintensiven Bereiche deutlich vom Muster eines primär generellen Arbeitskräftemangels ab.

Grafik 2-9 Art des Mangels nach Branchen

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2026 (n = 2.132 Unternehmen; Durchführung: April 2026)

Die Betrachtung nach Bundesländern (vgl. Grafik 2-10) zeigt nur geringe regionale Unterschiede in der Wahrnehmung des Arbeitskräftemangels. In allen Bundesländern wird der Mangel tendenziell etwas häufiger als Fachkräftemangel, denn als genereller Mangel an geeigneten Arbeitskräften beschrieben. Insgesamt fallen die Unterschiede zwischen den Bundesländern jedoch deutlich weniger ausgeprägt aus als jene zwischen den Wirtschaftsbereichen.

Grafik 2-10 Art des Mangels nach Bundesländern



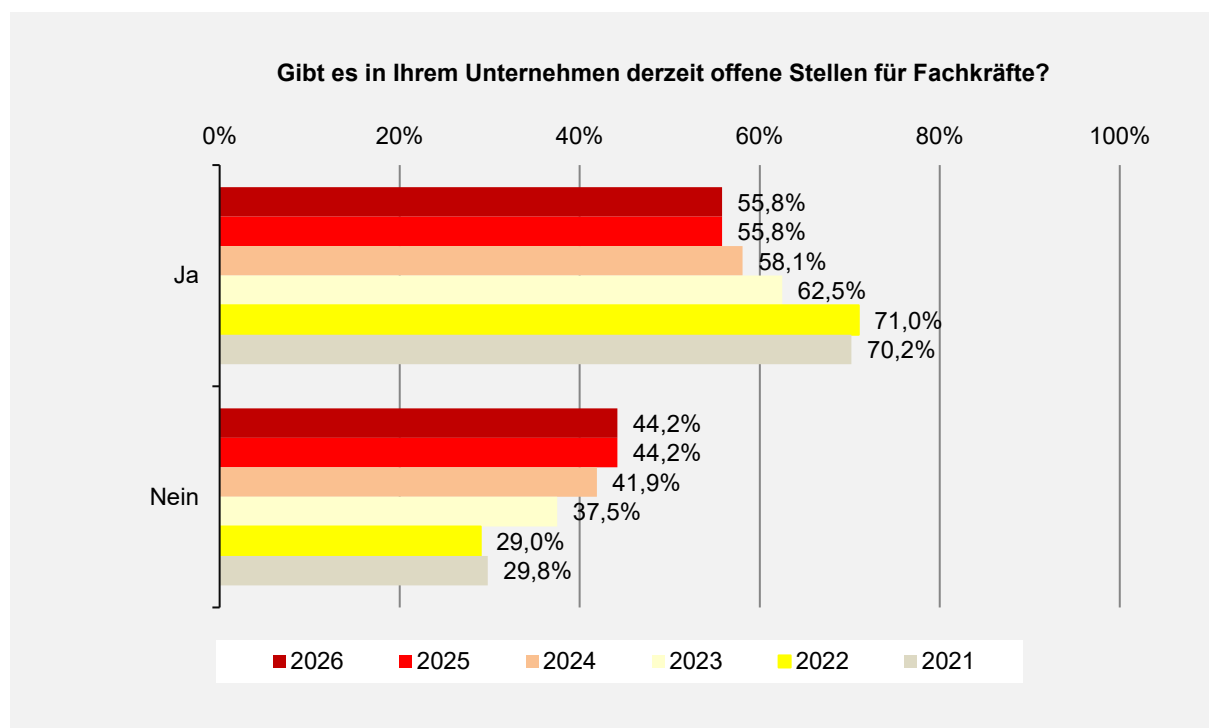
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2026 (n = 2.132 Unternehmen; Durchführung: April 2026)

3 Offene Stellen für Fachkräfte

3.1 Unternehmen mit offenen Stellen für Fachkräfte

In 55,8% der befragten Betriebe gab es zum Befragungszeitpunkt April 2026 offene Stellen für Fachkräfte (vgl. Grafik 3-1). Die Gruppe der „Fachkräfte“ wurde dabei im Zuge der Befragung als alle Beschäftigten definiert, die keine Hilfskräfte sind. Sofern es in den befragten Unternehmen offene Stellen zum Befragungszeitpunkt gab, wurde ergänzend die Anzahl der offenen Stellen für Fachkräfte zum Befragungszeitpunkt erhoben.³

Grafik 3-1 Vorhandensein offener Stellen für Fachkräfte zum Befragungszeitpunkt (2021-2026)



Quellen:

ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2026 (n = 2.132 Unternehmen; Durchführung: April 2026)

ibw-Unternehmensbefragung zu Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel 2025 (n = 2.483 Unternehmen; Durchführung: März / April 2025)

ibw-Unternehmensbefragung zu Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel 2024 (n = 2.793 Unternehmen; Durchführung: April 2024)

ibw-Unternehmensbefragung zu Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel 2023 (n = 5.124 Unternehmen; Durchführung: April / Mai 2023)

ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2022 (n = 3.936 Unternehmen; Durchführung: März / April 2022)

ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2021 (n = 4.272 Unternehmen; Durchführung: Mai / Juni 2021)

³ Insgesamt wurde von den befragten Betrieben die Gesamtzahl von rund 3.500 offenen Stellen für Fachkräfte genannt.

3.2 Hochrechnung des Fachkräftebedarfs in absoluten Zahlen

Basierend auf der vorliegenden Erhebung unter $n = 2.132$ Betrieben wurde für alle $N = 169.244$ WK-Mitgliedsbetriebe (Arbeitgeberbetriebe) mit mindestens einem/-r unselbstständig Beschäftigten⁴ der aktuelle (Befragungszeitpunkt: April 2026) „Fachkräftebedarf“ in absoluten Zahlen hochgerechnet (wobei eine Gewichtung nach Unternehmensgröße⁵ und Sparte⁶ erfolgte). Grundlage der Berechnungen bildete die Frage, wie viele offene Stellen für Fachkräfte⁷ es derzeit (Befragungszeitpunkt: April 2026) im Unternehmen gibt.

Die nach Unternehmensgröße und Sparte gewichtete Hochrechnung⁸ auf alle WK-Mitgliedsbetriebe mit mindestens einem/-r unselbstständig Beschäftigten ergibt einen **Fachkräftebedarf (offene Stellen) von rund 155.000 Personen in Gesamtösterreich**⁹ (zum Befragungszeitpunkt April 2026). Rund 47% dieser offenen Fachkräftestellen befinden sich in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten, insgesamt rund 77% in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten.

Im Vergleich zur Erhebung 2025¹⁰ (Befragungszeitpunkt: März/April 2025) ist die hochgerechnete Zahl der offenen Stellen für Fachkräfte im April 2026 um rund 21.000 (-12%) gesunken (vgl. Grafik 3-2)¹¹. Ein deutlicher Rückgang der offenen Stellen ist vor allem im Tourismus festzustellen (siehe auch Grafik 7-3).

Auffallend ist dennoch, dass der Fachkräftemangel auch in Zeiten konjunktureller Abkühlung (vgl. Grafik 3-8) und wirtschaftlicher Unsicherheiten auf relativ hohem Niveau bleibt und die für Österreich hochgerechnete Zahl der offenen Stellen für Fachkräfte seit 2018 noch nie unter das Niveau von 150.000 gesunken ist.

⁴ Quelle: Unternehmensregister der WKO vom 07.05.2026.

⁵ Unternehmensgrößenklassen: 1-4 Beschäftigte, 5-9 Beschäftigte, 10-19 Beschäftigte, 20-49 Beschäftigte, 50-99 Beschäftigte, 100-249 Beschäftigte, 250++ Beschäftigte.

⁶ Spartengliederung (WKO): Gewerbe und Handwerk, Industrie, Handel, Bank und Versicherung, Transport und Verkehr, Tourismus und Freizeitwirtschaft, Information und Consulting.

⁷ Der Terminus „Fachkraft“ bezieht sich laut Definition im Fragebogen auf alle Beschäftigten mit Ausnahme von Hilfskräften.

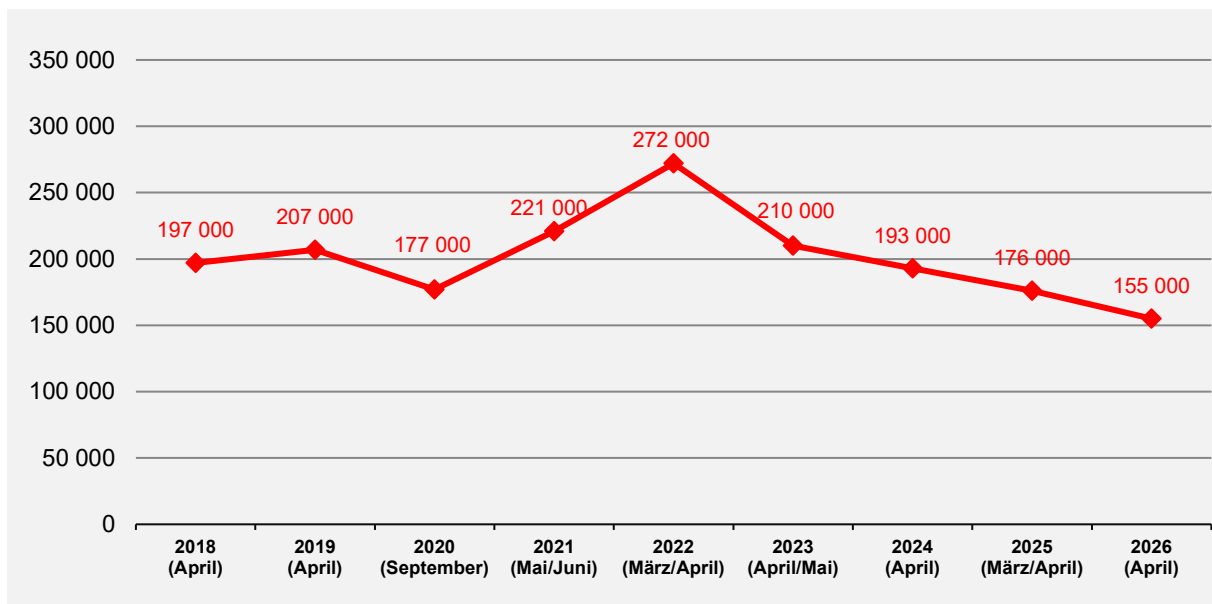
⁸ Die Hochrechnung wurde analog zur Offenen-Stellen-Erhebung von Statistik Austria in gebundener Form durchgeführt (vgl. Statistik Austria (2011): Standard-Dokumentation Metainformationen zur Offene-Stellen-Erhebung, Wien). Bei der gebundenen Hochrechnung wird die Zahl der offenen Stellen je Schicht (Sparte gekreuzt mit Unternehmensgrößenklasse) mit einem Hochrechnungsgewicht multipliziert, das sich als Quotient der Zahl an unselbstständig Beschäftigten in der Grundgesamtheit dividiert durch die Zahl an unselbstständig Beschäftigten in der Stichprobe ergibt. Die Zahlen der unselbstständig Beschäftigten in der Stichprobe entstammen (ebenso wie die Zahl der offenen Stellen) den Angaben der Befragten.

⁹ Analog zur methodischen Vorgehensweise von Statistik Austria (Offene-Stellen-Erhebung) wird auf eine regionale Schichtung verzichtet, nicht zuletzt, weil die Zuordnung von Betrieben zu einer Region schwierig ist, wenn Betriebe z. B. in ganz Österreich tätig sind. Die Schichtung erfolgte gemäß den Variablen Sparte x Unternehmensgrößenklasse.

¹⁰ Dornmayr, Helmut / Riepl, Marlis (2025): Unternehmensbefragung zum Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel 2025 – Arbeitskräftenadar 2025, ibw-Forschungsbericht Nr. 223 im Auftrag der WKO, Wien.

¹¹ Die Zahl aller beim AMS gemeldeten offenen Stellen ist im Zeitraum April 2025 bis April 2026 etwas weniger stark gesunken (-6%) (Quelle: AMS + ibw-Berechnungen).

Grafik 3-2 Entwicklung der offenen Stellen für Fachkräfte
(Hochrechnung* für alle WKO-Mitgliedsbetriebe)



Quellen:

ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2026 (n = 2.132 Unternehmen; Durchführung: April 2026)

ibw-Unternehmensbefragung zu Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel 2025 (n = 2.483 Unternehmen; Durchführung: März / April 2025)

ibw-Unternehmensbefragung zu Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel 2024 (n = 2.793 Unternehmen; Durchführung: April 2024)

ibw-Unternehmensbefragung zu Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel 2023 (n = 5.124 Unternehmen; Durchführung: April/Mai 2023)

ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2022 (n = 3.936 Unternehmen; Durchführung: März/April 2022)

ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2021 (n = 4.272 Unternehmen; Durchführung: Mai/Juni 2021)

ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2020 (n = 4.431 Unternehmen; Durchführung: September 2020)

ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2019 (n = 4.613 Unternehmen; Durchführung: April 2019)

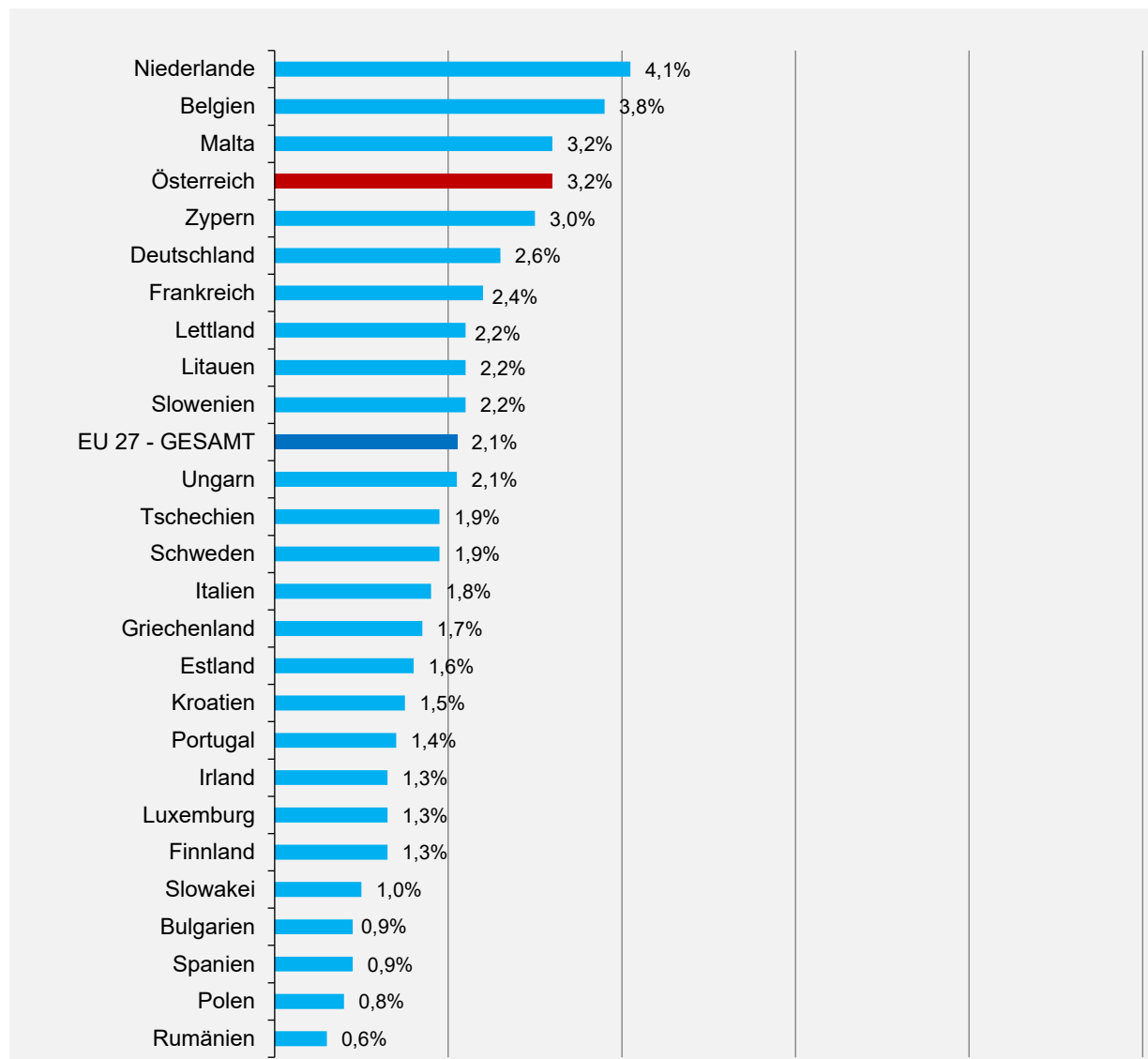
ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2018 (n = 4.462 Unternehmen; Durchführung: April 2018)

*Anmerkung: Gebundene Hochrechnung (Schichtung: Sparte x Unternehmensgrößenklasse)

3.3 Hintergründe zum Fachkräftebedarf in Österreich

Es ist davon auszugehen, dass sich der Fachkräftemangel in Österreich aktuell vom bisherigen „Allzeit-hoch“¹² im Jahr 2022 wieder etwas erholt hat, es kann aber weder von „Entspannung“ noch von „Entwarnung“ am Arbeitsmarkt gesprochen werden, zumal die besonders große demografische Herausforderung erst bevorsteht¹³. Österreich wies außerdem im EU-Vergleich mit 3,2% (im Jahresdurchschnitt 2025) die vierthöchste „Offene-Stellen-Quote“ auf, im Vergleich dazu lag sie in der gesamten EU bei 2,1% (vgl. Grafik 3-3).

Grafik 3-3 Offene-Stellen-Quote (EU-27-Länder*)
(2025, Jahresdurchschnitt)



Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 21.5.2026 / Datum der Extraktion: 1.6.2026)

Anmerkungen: Offene-Stellen-Quote = Anteil der offenen Stellen an allen (besetzten und offenen) Stellen.

Wirtschaftszweige: Industrie, Baugewerbe und Dienstleistungen (ohne private Haushalte mit Hauspersonal und extra-territoriale Organisationen und Körperschaften sowie ohne Land- und Forstwirtschaft und Fischerei)

*Daten für Dänemark liegen nicht vor.

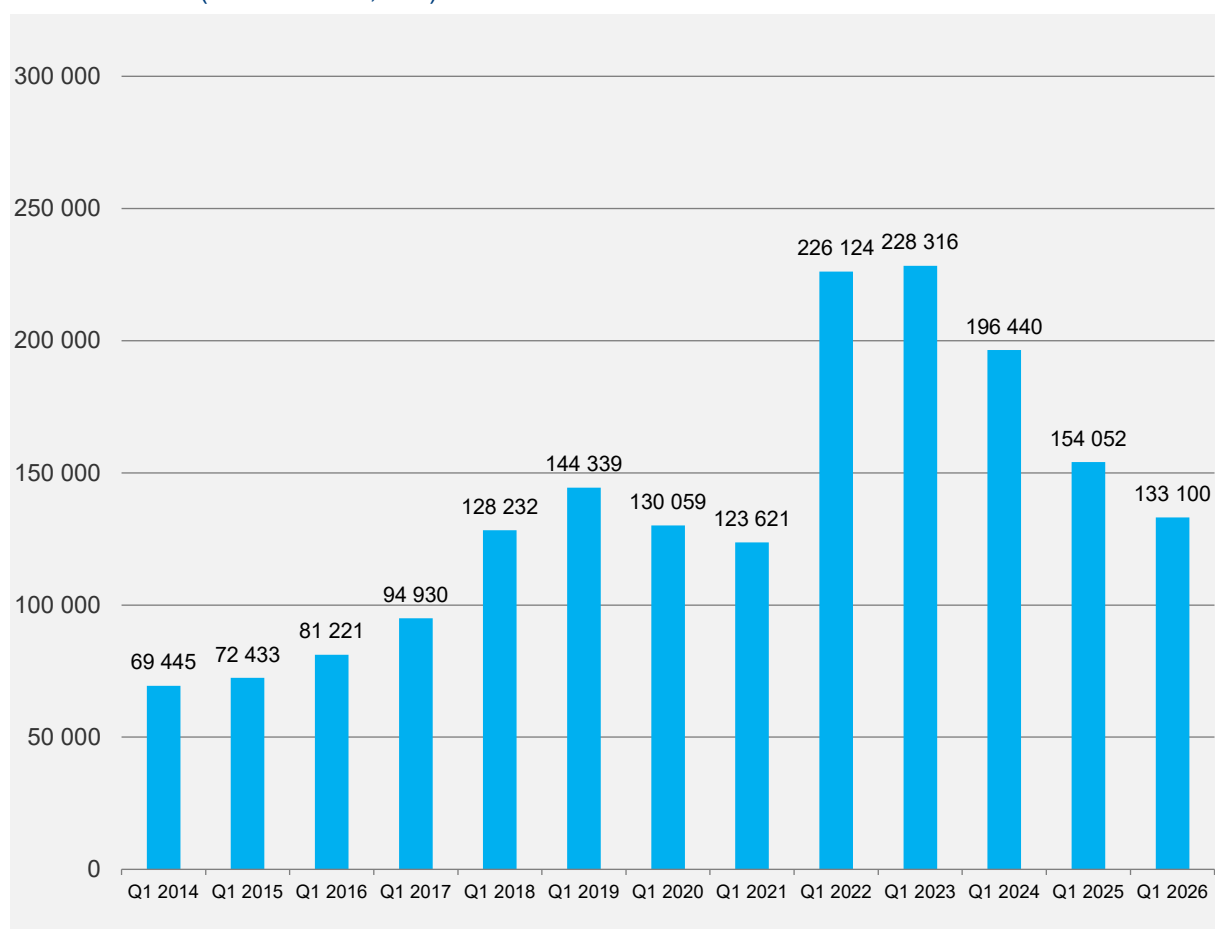
¹² Zumindest seit den 1950er Jahren, d. h. seit es verlässliche Daten gibt.

¹³ Vgl. Dornmayr, Helmut (2025): Lehrlingsausbildung im Überblick 2025 – Strukturdaten, Trends und Perspektiven, ibw-Forschungsbericht Nr. 225, Wien.

Statistik Austria führt vierteljährlich bei Unternehmen mit mindestens einem/-r unselbstständig Beschäftigten eine Erhebung zu den offenen Stellen durch, wobei österreichweit insgesamt rund 5.000 Unternehmen jedes Quartal befragt werden. Als offene Stellen gelten laut Offene-Stellen-Erhebung neu geschaffene, nicht besetzte oder demnächst frei werdende bezahlte Stellen, zu deren Besetzung aktive Schritte unternommen werden, um geeignete Bewerber:innen außerhalb des Unternehmens zu finden (Quelle: Statistik Austria).

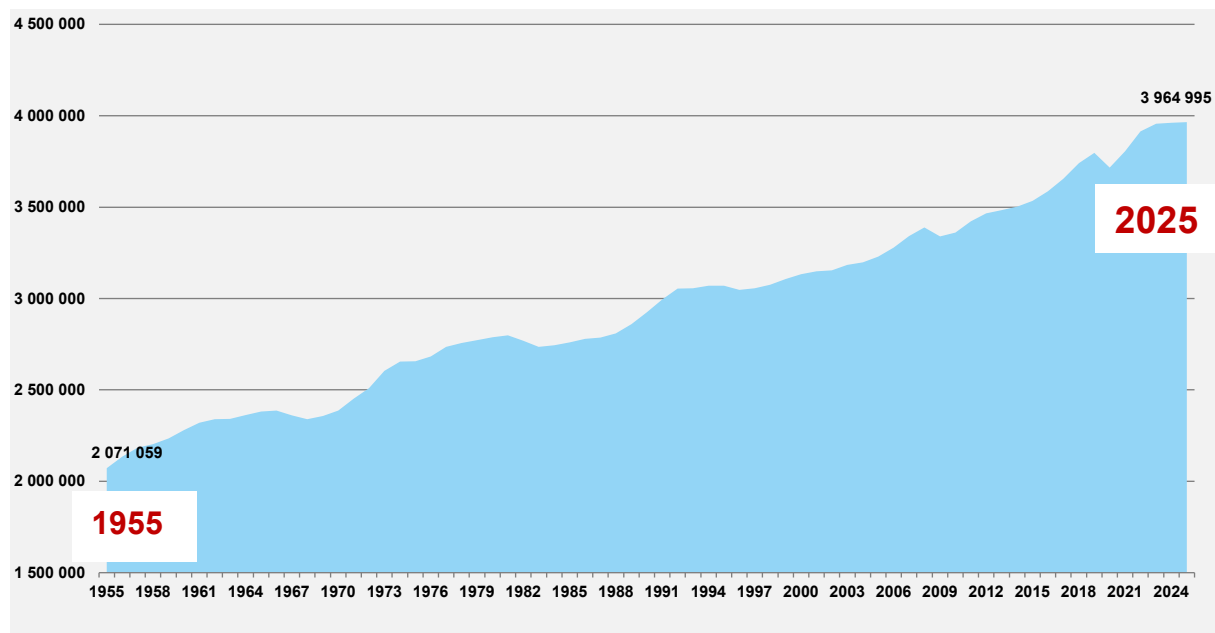
Zwischen dem ersten Quartal 2014 und dem ersten Quartal 2026 ist die Zahl der von Statistik Austria erhobenen (bzw. hochgerechneten) offenen Stellen in Österreich von rund 69.000 auf 133.000 gestiegen (vgl. Grafik 3-4). Dies bedeutet beinahe eine Verdoppelung und ein Plus von fast 64.000 offenen Stellen. Der (bisherige) Höhepunkt lag (auch bei dieser Erhebungsmethode) im Jahr 2022 mit rund 241.000 offenen Stellen im 3. Quartal (und rund 228.000 im 1. Quartal 2023).

Grafik 3-4 Offene Stellen im 1. Quartal (2014-2026)
(ÖNACE 2008, B-S)



Quelle: STATISTIK AUSTRIA: Offene-Stellen-Erhebung

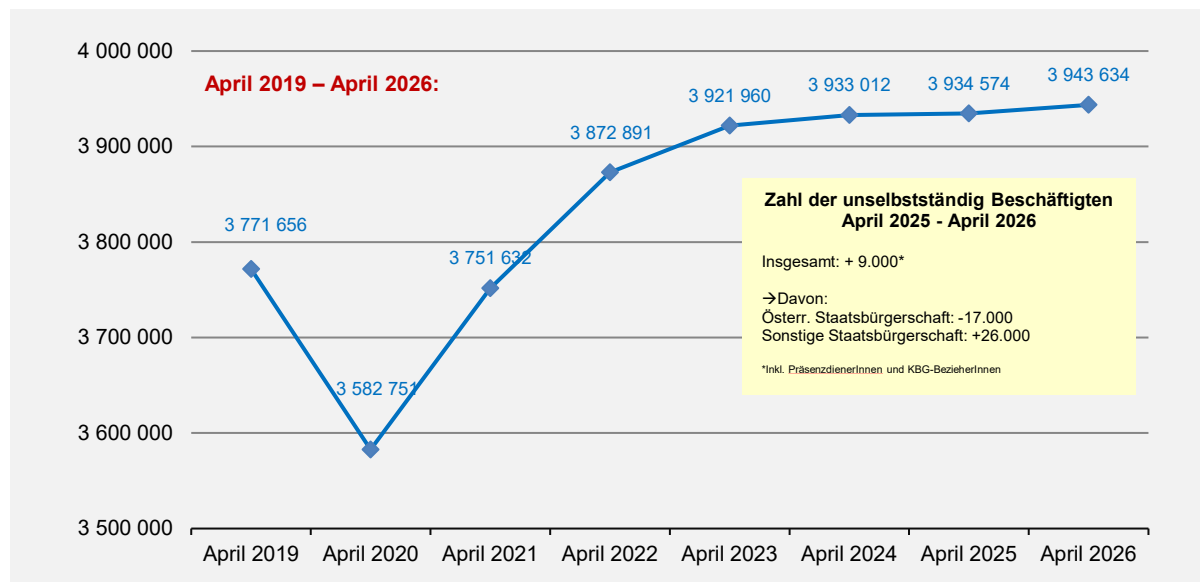
Der Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel in Österreich ist nicht zuletzt auch eine Folge des (nahezu) kontinuierlichen Beschäftigungswachstums, das von einem Rekordhöchststand („Allzeithoch“) zum nächsten steigt. Seit 1955 gab es noch niemals so viele unselbstständig Beschäftigte in Österreich wie im Jahresdurchschnitt 2025 (vgl. Grafik 3-5). Diese hohe und steigende Zahl an Beschäftigten ist auch für die Finanzierung der Sozialsysteme und öffentlichen Haushalte von entsprechend großer (positiver) Bedeutung. Daher ist umso mehr zu beachten, dass dieses Beschäftigungswachstum seit 2023 bereits fast zum Erliegen gekommen ist (2025 nur mehr +4.000 gegenüber 2024).

Grafik 3-5 Unselbstständig Beschäftigte in Österreich (Jahreswerte 1955-2025)

Quelle: Dachverband der österr. Sozialversicherungsträger

Anmerkung: Unselbstständig Beschäftigte inkl. Präsenzdieners:innen und KBG-Bezieher:innen

Von April 2025 bis April 2026 stieg die Zahl der Beschäftigten immerhin um 9.000 Personen (vgl. Grafik 3-6). Während aber die Zahl der beschäftigten Österreicher:innen im Zeitraum April 2025 bis April 2026 (wohl zu einem wesentlichen Teil aus demografischen Gründen) sogar deutlich gesunken ist (- 17.000), stieg die Zahl der beschäftigten Ausländer:innen um +26.000 (gerundet). Ihr Anteil betrug nun im April 2026 insgesamt 27%.

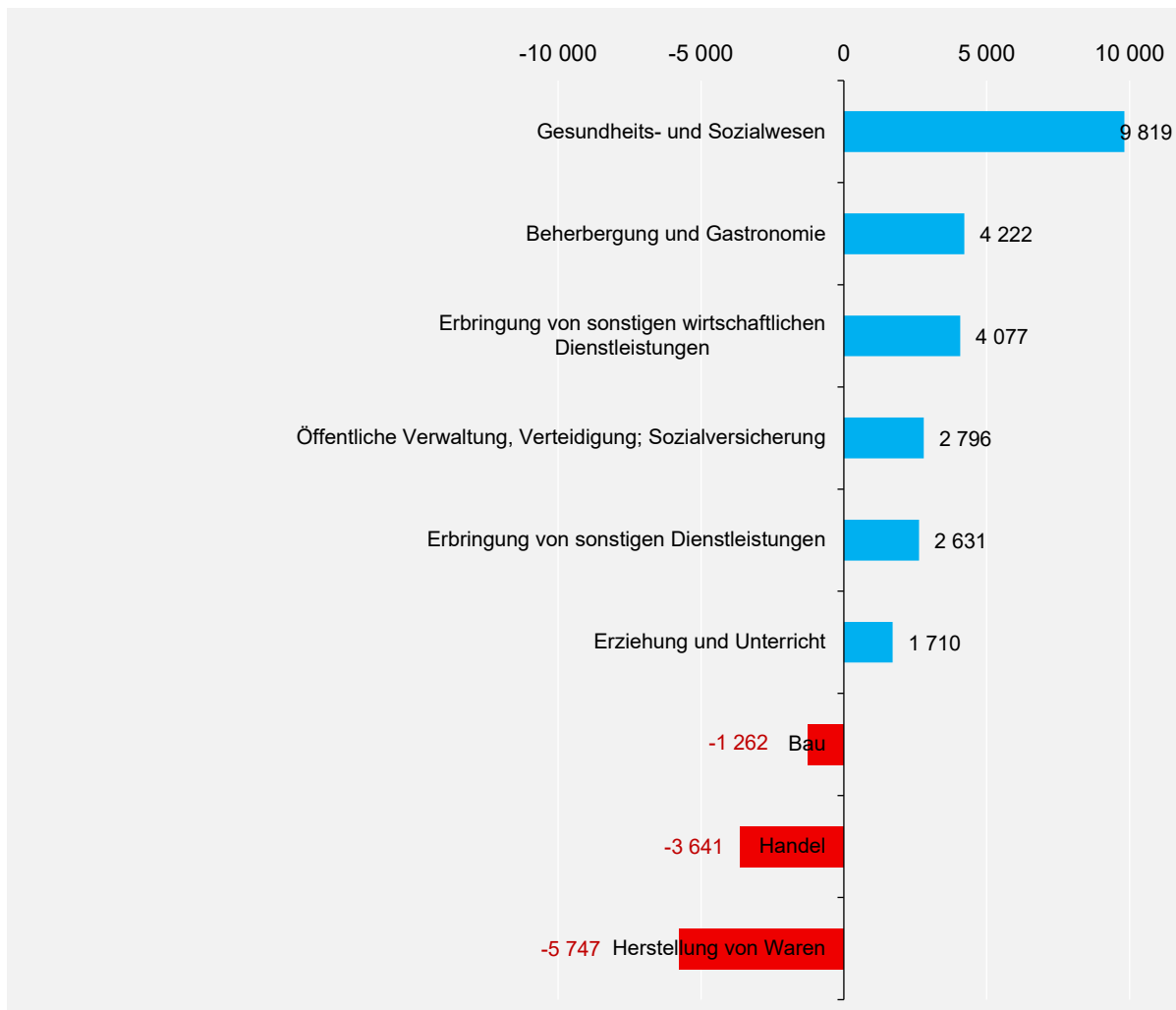
Grafik 3-6 Unselbstständig Beschäftigte in Österreich (Monatswerte April 2019-2026)

Quelle: Dachverband der österr. Sozialversicherungsträger

Anmerkung: Unselbstständig Beschäftigte inkl. Präsenzdieners:innen und KBG-Bezieher:innen

Ein Vergleich nach Wirtschaftsklassen (vgl. Grafik 3-7) im Zeitraum April 2025 bis April 2026 zeigt eine besonders starke Zunahme der Beschäftigten in den Bereichen „Gesundheits- und Sozialwesen“, „Beherbergung und Gastronomie“, „Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“, sowie „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“, während insbesondere in der Warenproduktion und im Handel ein deutlicher Rückgang verzeichnet wurde.

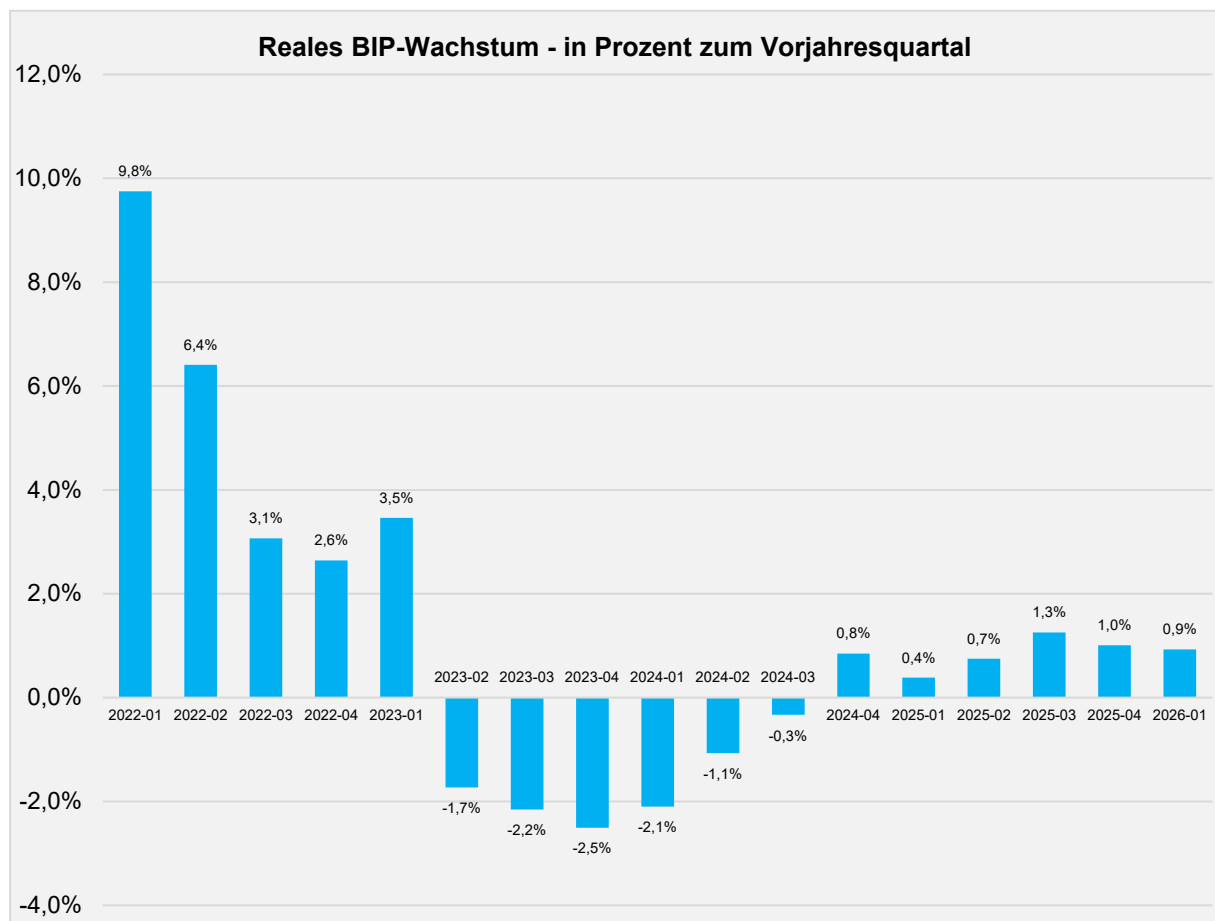
Grafik 3-7 **Veränderung der Zahl unselbstständiger Beschäftigter in den Wirtschaftsklassen mit den größten Zuwächsen und Rückgängen (April 2025-April 2026)**



Quelle: Dachverband der österr. Sozialversicherungsträger + ibw-Berechnungen

Für die aktuelle Abschwächung des Fachkräftemangels im Vergleich zu den Vorjahren dürften konjunkturelle Faktoren eine maßgebliche Rolle spielen: Nach dem starken Konjunkturwachstum im Anschluss an die „Corona-Krise“ kam es in Österreich im Jahr 2023 zu einer deutlichen **Konjunkturabschwächung**, vom 2. Quartal 2023 bis zum 3. Quartal 2024 sogar zu einem negativen realen BIP-Wachstum (im Vorjahresvergleich), was üblicherweise als **Rezession** bezeichnet wird (vgl. Grafik 3-8). Seitdem kommt es nur zu einer schwachen Erholung (von der niedrigen Vorjahres-Berechnungsbasis aus), die realen BIP-Wachstumsraten lagen im Vergleich zu den Vorjahresquartalen im Jahr 2025 meist unter 1%. Um die Arbeitslosigkeit zu senken, wird häufig davon ausgegangen, dass ein reales BIP-Wachstum von mindestens 2% pro Jahr benötigt würde, wobei dieser angenommene Mindestwert nicht als fix betrachtet werden kann, sondern von der Produktivitätsentwicklung¹⁴ und der demografischen Entwicklung abhängt.

Grafik 3-8 Reales BIP-Wachstum in Prozent zum Vorjahresquartal (Quartale: 1/2022-1/2026)

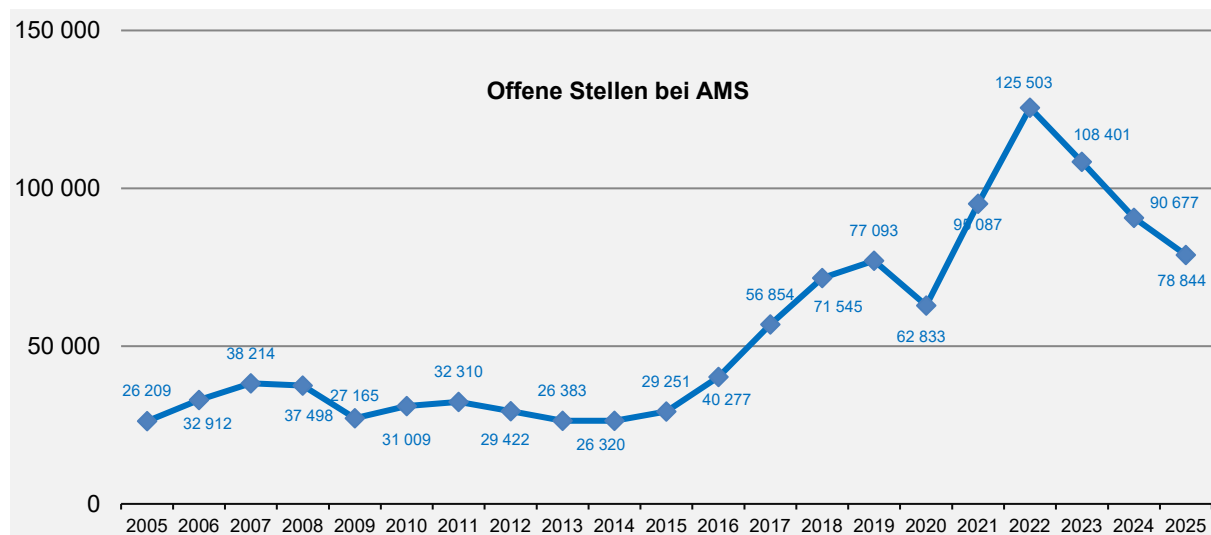


Quelle: STATISTIK AUSTRIA. Erstellt am 03.06.2026. Reale Veränderung auf Basis von verketteten Volumen berechnet.

¹⁴ Ein Rückgang der Arbeitslosigkeit erfordert in der Regel ein reales BIP-Wachstum, das deutlich über dem Produktivitätswachstum liegt, da Unternehmen durch Produktivitätssteigerungen oft mehr produzieren können, ohne neues Personal einzustellen.

Die Zahl der beim AMS gemeldeten offenen Stellen (vgl. Grafik 3-9) lag 2022 auf einem zuvor (zumindest seit 1950) nie erreichten Höhepunkt. Noch nie gab es in Österreich seit 1950 so viele gemeldete offene Stellen (125.503 im Jahresdurchschnitt 2022¹⁵). Bis 2025 erfolgte ein deutlicher Rückgang, allerdings war es 2025 noch immer der fünfthöchste je gemeldete Jahreswert (78.844 offene Stellen).

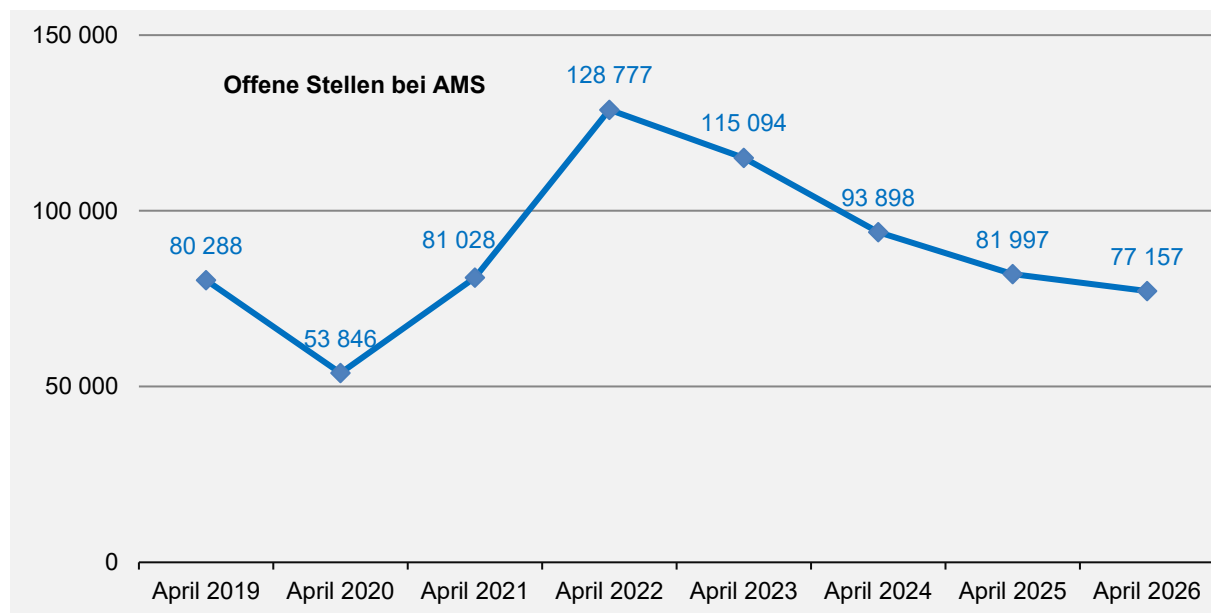
Grafik 3-9 Beim AMS gemeldete offene Stellen (Jahreswerte 2005-2025)



Quelle: BMA: amis – Arbeitsmarktinformationssystem

Auch 2026 setzt sich die seit 2022 beobachtbare Entspannung bei den beim AMS gemeldeten offenen Stellen weiter fort (vgl. Grafik 3-10). Im April 2026 (77.157 gemeldete offene Stellen) gab es um 6% weniger gemeldete offene Stellen als im April 2025 (81.997 gemeldete offene Stellen).

Grafik 3-10 Beim AMS gemeldete offene Stellen (Monatswerte; April 2019-2026)

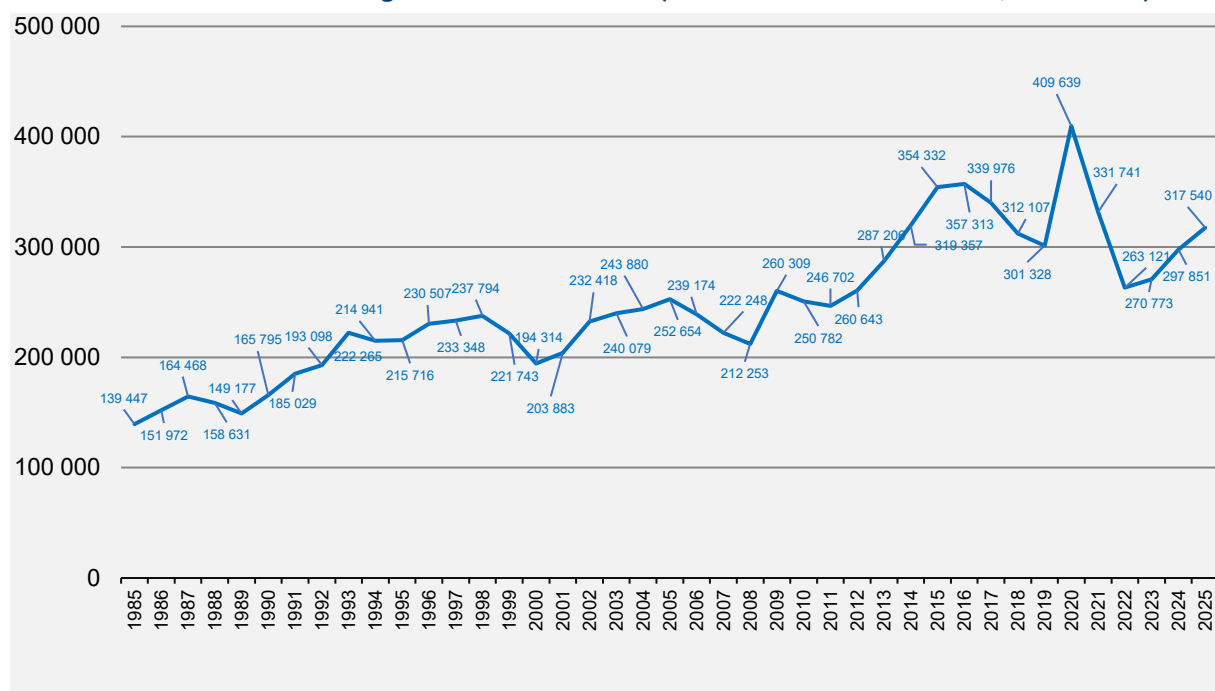


Quelle: BMA: amis – Arbeitsmarktinformationssystem

¹⁵ Das bisherige „Allzeithoch“ (auf Monatsbasis betrachtet) an beim AMS gemeldeten offenen Stellen war übrigens im Juni 2022 erreicht worden (141.139 gemeldete offene Stellen).

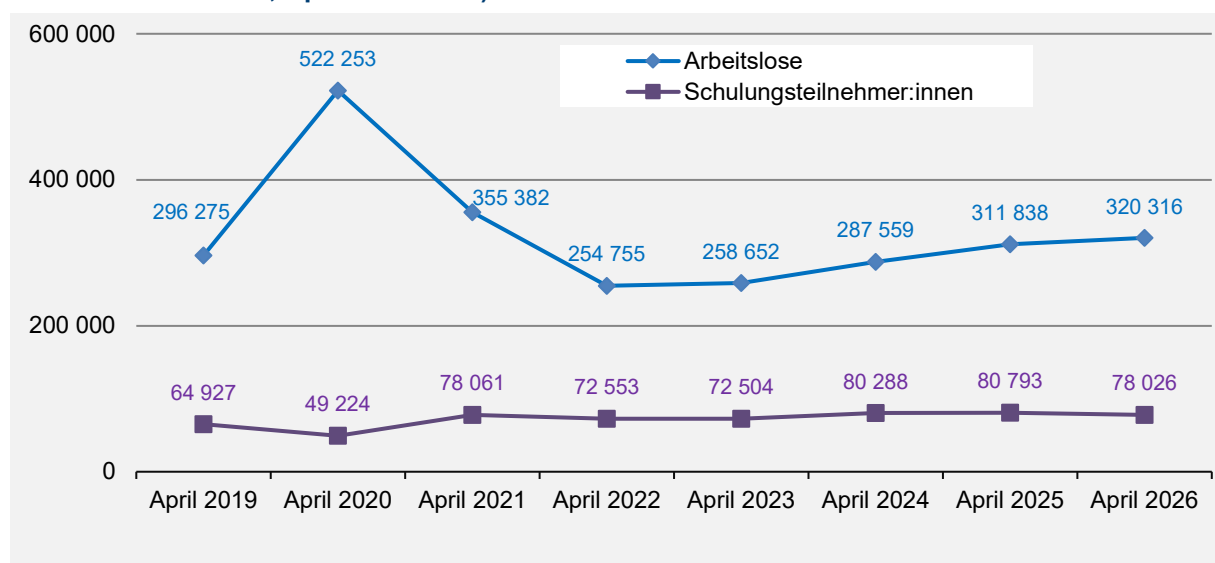
Die Zahl der vorgemerkten Arbeitslosen war in Österreich 2025 (317.540 vorgemerkte Arbeitslose) deutlich höher als 2024 (297.851), ist auch im April 2026 weiter gestiegen (Grafik 3-11 & Grafik 3-12) und lag damit zusammen mit den Schulungsteilnehmer:innen gerechnet auch merklich über dem Wert von April 2019 (d. h. vor der „COVID-19-Pandemie“). In der Langfristbetrachtung (vgl. Grafik 3-11) befand sich die Zahl der vorgemerkten Arbeitslosen auch 2025 (deutlich) über den Werten der Jahre 1980-2010. Generell ist daher festzustellen, dass im langfristigen Vergleich sowohl die Zahl der beim AMS gemeldeten offenen Stellen als auch die Zahl der beim AMS vorgemerkten Arbeitslosen (vgl. Grafik 3-9 und Grafik 3-11) auf historisch betrachtet relativ hohem Niveau liegen. Dies ist ein Indiz für einen besonderen Mismatch von Angebot und Nachfrage (etwa hinsichtlich der erforderlichen Qualifikationen, regionaler Art oder sonstiger Faktoren und Erwartungen).

Grafik 3-11 Beim AMS vorgemerkte Arbeitslose (Jahresdurchschnittswerte; 1985-2025)



Quelle: BMA: amis – Arbeitsmarktinformationssystem

Grafik 3-12 Beim AMS vorgemerkte Arbeitslose und Schulungsteilnehmer:innen (Monatswerte; April 2019-2026)



Quelle: BMA: amis – Arbeitsmarktinformationssystem

3.4 Länger als 6 Monate unbesetzte Stellen

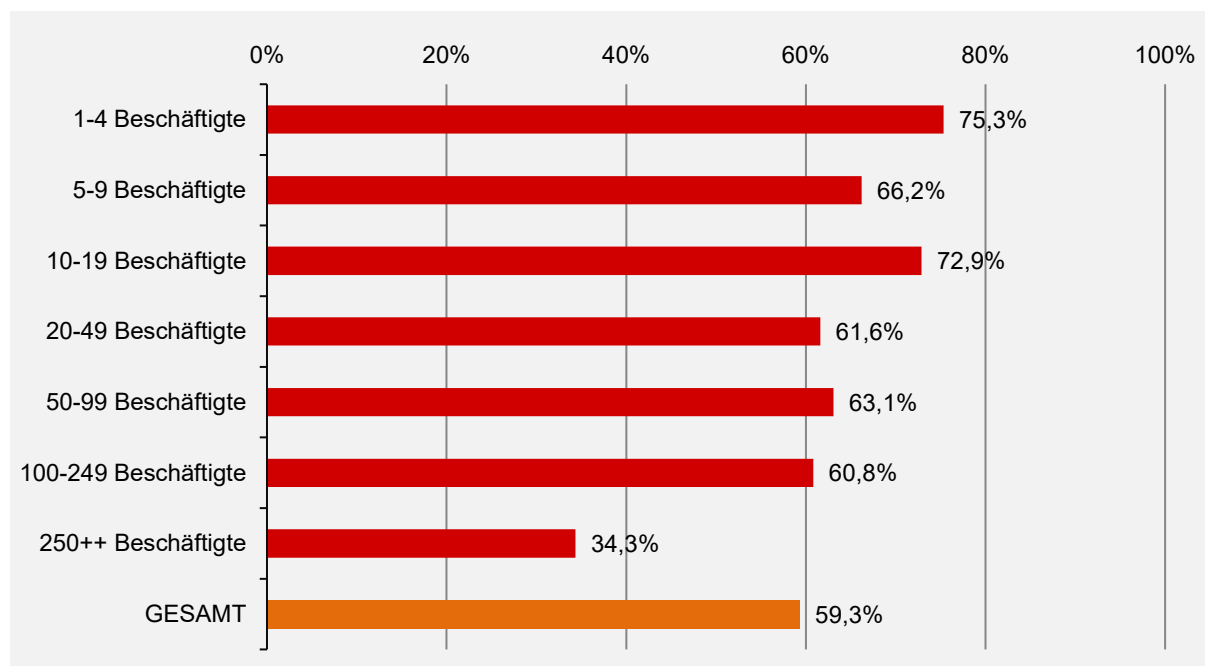
Zum Zeitpunkt der Befragung waren durchschnittlich 59,3% aller offenen Stellen für Fachkräfte laut Angaben der befragten Unternehmen bereits seit über sechs Monaten unbesetzt. Differenziert nach Unternehmensgröße zeigt sich, dass insbesondere Kleinst- und Kleinbetriebe mit bis zu 19 Beschäftigten stark betroffen sind: In diesen Betrieben lag der Anteil der länger als sechs Monate offenen Fachkräftestellen zwischen 66,2% und 75,3%.

In Unternehmen mit 20 bis 249 Beschäftigten fällt der Anteil mit rund 61-63% zwar etwas geringer aus, bewegt sich jedoch ebenfalls auf einem sehr hohen Niveau. Diese Differenz im Vergleich zu den Kleinst- und Kleinbetrieben lässt sich vermutlich durch bessere Ressourcen und Strategien im Bereich Personalrekrutierung erklären.

Deutlich niedriger ist der Anteil an länger als sechs Monaten unbesetzten Stellen in Großbetrieben mit mindestens 250 Beschäftigten: Hier waren im Befragungsjahr 2026 34,3% der offenen Fachkräftestellen länger als sechs Monate vakant (vgl. Grafik 3-13).

Der insgesamt nur moderate Rückgang des Anteils länger als sechs Monate unbesetzter Fachkräftestellen von 62,1% im Befragungsjahr 2025 auf 59,3% im Jahr 2026 verdeutlicht, dass sich der Fachkräftemangel nach wie vor nicht signifikant entschärft hat.

Grafik 3-13 Durchschnittlicher Anteil der zum Befragungszeitpunkt länger als sechs Monate offenen Stellen für Fachkräfte nach Betriebsgröße
(Anteil an allen offenen Stellen für Fachkräfte)

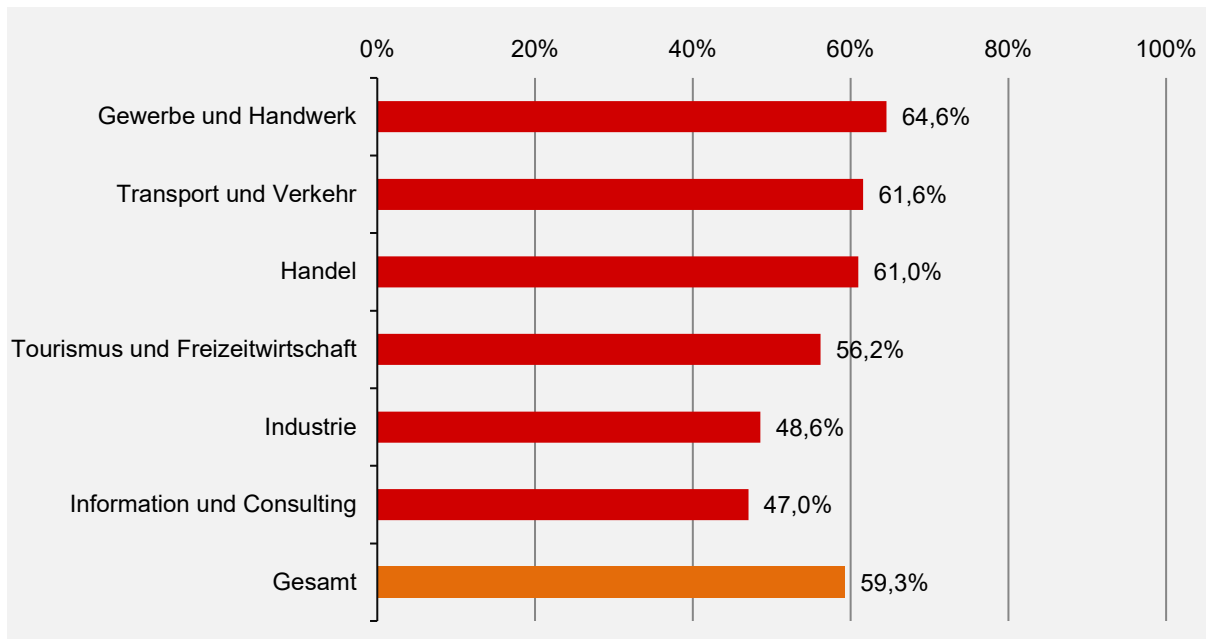


Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2026 (n = 2.132 Unternehmen; Durchführung: April 2026)

Anmerkung: Die Klassifizierung nach Zahl der unselbstständig Beschäftigten basiert auf den Unternehmensangaben zur Zahl der Mitarbeiter:innen in Gesamtösterreich zum Befragungszeitpunkt.

Der durchschnittliche Anteil der zum Befragungszeitpunkt länger als sechs Monate offenen Stellen für Fachkräfte gemessen an allen offenen Stellen für Fachkräfte ist in den Sparten „Gewerbe und Handwerk“ (64,6%) und „Transport und Verkehr“ (61,6%) am höchsten und fällt in der Sparte „Information und Consulting“ zum Befragungszeitpunkt April 2026 (47,0%) am geringsten aus (vgl. Grafik 3-14).

Grafik 3-14 Durchschnittlicher Anteil der zum Befragungszeitpunkt länger als sechs Monate offenen Stellen für Fachkräfte nach Sparten
(Anteil an allen offenen Stellen für Fachkräfte)



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2026 (n = 2.132 Unternehmen; Durchführung: April 2026)

Anmerkung: Zuordnung zu Sparten anhand der WKO-Daten zur Grundgesamtheit. Aufgrund einer zu geringen Fallzahl (n = 20) entfällt die Darstellung für die Sparte „Bank und Versicherung“.

4 Auswirkungen des Fachkräftemangels in den Unternehmen

Unter jenen befragten Unternehmen, die angaben, von einem Mangel an Fachkräften betroffen zu sein (vgl. Grafik 2-1), wurde zum Befragungszeitpunkt April 2026 folgende Auswirkung des Fachkräftemangels am stärksten wahrgenommen (vgl. Grafik 4-1):

79,7% gaben an, dass es stark bzw. eher zutrifft, dass es aufgrund des Fachkräftemangels zu **Zusatzbelastungen für die Firmenchefs (und für deren Familienangehörige)** gekommen ist. Dabei fällt auch ein besonders hoher Anteil (54,1%) an „trifft stark zu“-Antworten auf.

Weitere Auswirkungen des Fachkräftemangels: 81,5% der von diesem Mangel betroffenen Unternehmen sahen (stark oder eher zutreffend) eine **Steigerung der Arbeitsintensität bzw. Auslastung der vorhandenen Mitarbeiter:innen**, 76,3% eine **Steigerung der Gehälter/Zusatzleistungen für neue Mitarbeiter:innen** und 75,9% eine **Steigerung des Aufwands/der Ausgaben für die Personalsuche**.

Zudem sehen 70,2% der Unternehmen einen **vermehrten Aufwand aufgrund Beschäftigung von nicht-ausreichend qualifizierten Bewerber:innen** als deutliche Auswirkungen des Fachkräftemangels, und 65,8% sagen, dass es **schwierig geworden ist, Firmen für bestimmte Aufgaben oder Produkte zu finden, da auch diese Unternehmen unter Fachkräftemangel leiden**. Ebenfalls nennen 63,7% **die Zunahme von Überstunden bei den vorhandenen Mitarbeiter:innen** als eine markante Auswirkung des Fachkräftemangels. Für 56,0% der befragten Unternehmen trifft es stark bzw. eher zu, dass der Fachkräftemangel in ihrem Betrieb **Umsatzeinbußen** (z. B. durch Ablehnung/Stornierung von Aufträgen, Einschränkung des Leistungsangebots, weniger Werbung, weniger Bemühen um neue Aufträge bzw. Kund:innen) mit sich bringt. Gleichzeitig kam es laut Angaben der befragten Unternehmen zu **Qualitätseinbußen bzw. größerer Fehleranfälligkeit bei Produkten oder Dienstleistungen** (51,6%) sowie zur **Einschränkung von Innovation** (47,8%) bedingt durch einen Mangel an Fachkräften. 41,4% geben an, dass es durch den Fachkräftemangel zu einer **vermehrten Beschäftigung von Fachkräften aus dem Ausland** kommt.

Des Weiteren hat der Fachkräftemangel nach Angaben der Unternehmen, welche von diesem betroffen sind, zur **Rationalisierung und Automatisierung von Arbeitsprozessen/-abläufen beigetragen** (35,4%). 28,1% der Unternehmen mit spürbarem Fachkräftemangel geben an, dass **dieser bereits die Existenz/Fortführung des Betriebs bedroht** und 19,2%, dass **Maßnahmen zum Klima- und Umweltschutz nicht umgesetzt werden können. Eine Verlagerung von Teilen der Produktion oder Leistungserbringung ins Ausland** wird von 8,9% der befragten Unternehmen als zutreffende Auswirkung angegeben.

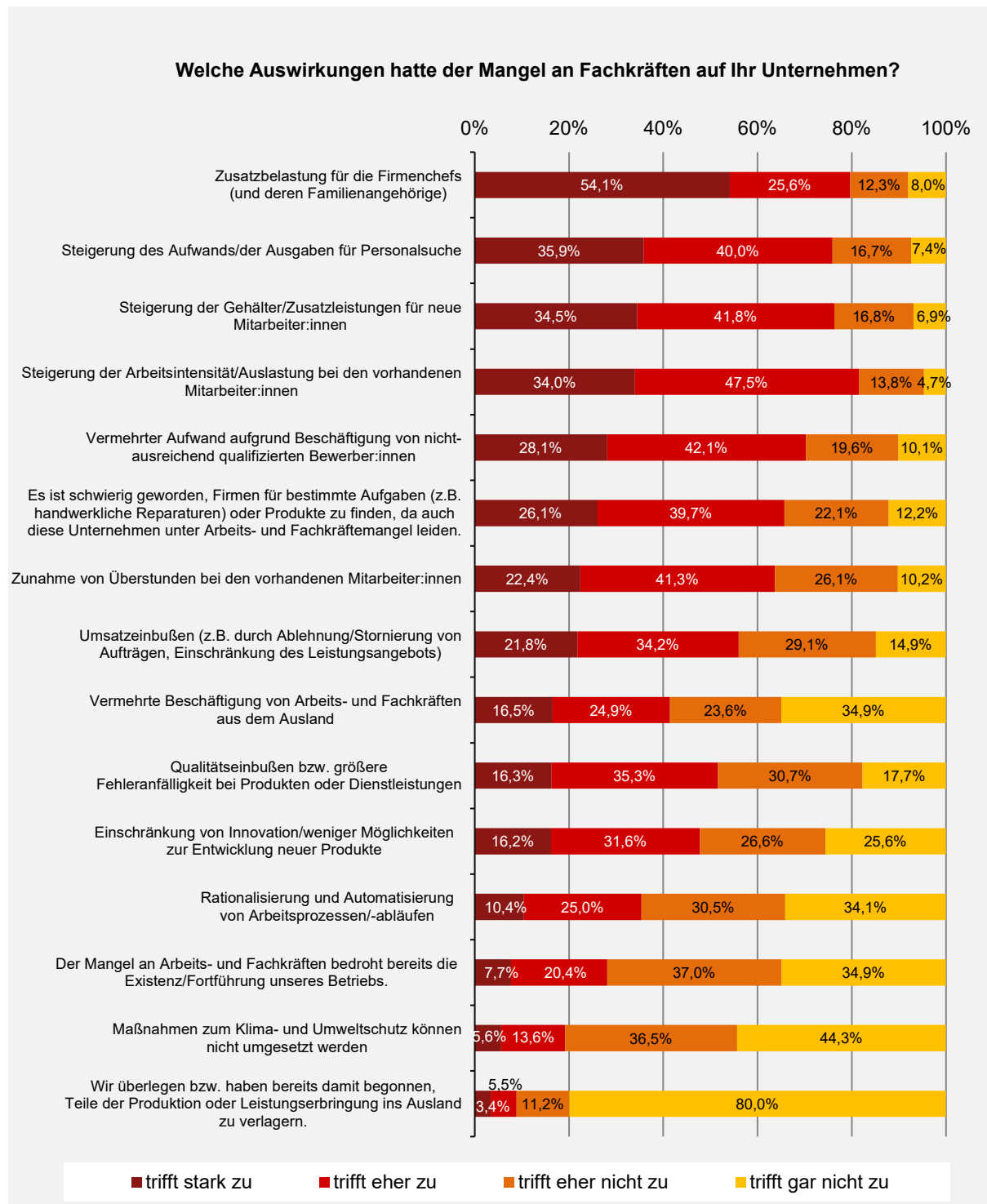
Rund 6% der befragten Betriebe machten auch Angaben zu „sonstigen Auswirkungen“ des Fachkräftemangels. Dabei zeigt sich, dass viele der offenen Nennungen die vorgegebenen Antwortkategorien aufgreifen und in eigenen Worten weiter ausführen bzw. konkretisieren. Besonders hervorgehoben werden auch hier eine starke zusätzliche Arbeitsbelastung der Inhaber:innen und Familienangehörigen sowie eine steigende Überlastung, Frustration und Demotivation der bestehenden Mitarbeiter:innen.

Auffällig ist zudem ein Wandel in den Arbeitszeit- und Arbeitspräferenzen: Mehrfach wird auf eine steigende Teilzeitorientierung sowie eine geringere Bereitschaft zu Mehrarbeit hingewiesen, was die betriebliche Organisation zusätzlich erschwert. Vereinzelt werden auch Auswirkungen auf betriebliche Strukturen beschrieben, etwa die Verlagerung von Aufgaben auf die Geschäftsführung, der Rückzug aus der Lehrlingsausbildung oder Einschränkungen in der Kundenbetreuung.

Wirtschaftlich äußert sich der Fachkräftemangel in steigenden Kosten, sinkender Produktivität sowie in der Notwendigkeit, Aufträge zu reduzieren, zu verschieben oder abzulehnen und das Angebot einzuschränken. Zudem zeigen sich strukturelle Auswirkungen wie fehlende Nachfolger:innen sowie Unsicherheiten hinsichtlich der Weiterführung des Unternehmens bis hin zur Verkleinerung bzw. im Extremfall Verkauf oder Schließung.

Grafik 4-1 Auswirkungen des Fachkräftemangels in den Unternehmen

(unter jenen n = 1.672 (78,5%) Unternehmen, die angegeben haben, von einem Mangel an Fachkräften betroffen zu sein)



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2026 (n = 2.132 Unternehmen; Durchführung: April 2026)

Anmerkungen: Um Reihenstellungseffekte zu vermeiden, kam im Online-Fragebogen bei dieser Itematterie eine automatische Item-Rotation zur Anwendung.

Komplette Formulierung „Rationalisierung und Automatisierung von Arbeitsprozessen/-abläufen“: „Rationalisierung und Automatisierung von Arbeitsprozessen/-abläufen (z. B. durch vermehrten Einsatz von Technik/Computern oder künstlicher Intelligenz)“.

Reihung nach der Häufigkeit der „trifft stark zu“-Antworten.

5 Beschäftigung von Fachkräften aus dem Ausland

Vor dem Hintergrund des für viele Betriebe spürbaren Fachkräftemangels rückt die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte zunehmend in den Fokus der Unternehmen. Im Rahmen der Erhebung wurden die befragten Betriebe daher nach den größten Schwierigkeiten bei der Anstellung dieser Personengruppe befragt. Die größte Hürde, gemessen an den Antwortkategorien „sehr großes Problem“ bzw. „eher großes Problem“, sehen die befragten Betriebe in den **Deutschkenntnissen der Interessent:innen**: 72,6% bewerten diese als sehr bzw. eher großes Problem (vgl. Grafik 5-1).

56,8% sehen die **Einschätzung von fachlichen Qualifikationen** als sehr bzw. eher großes Problem, 47,2% die **hohen Miet-/Wohnkosten in der Region** und 45,8% den **bürokratischen Aufwand bei der Beschäftigung von Nicht-EU-Bürger:innen**. 44,2% nennen die **Beurteilung ausländischer Bildungsabschlüsse**, 36,8% die **Arbeitserlaubnis für Nicht-EU-Bürger:innen** und 36,7% die **mangelnden Fremdsprachenkenntnisse der eigenen Mitarbeiter:innen für ein mehrsprachiges Arbeitsumfeld** als sehr bzw. eher großes Problem. Die **nachhaltige Integration in die Region** wird von 34,7% der befragten Unternehmen als entsprechende Hürde eingeschätzt.

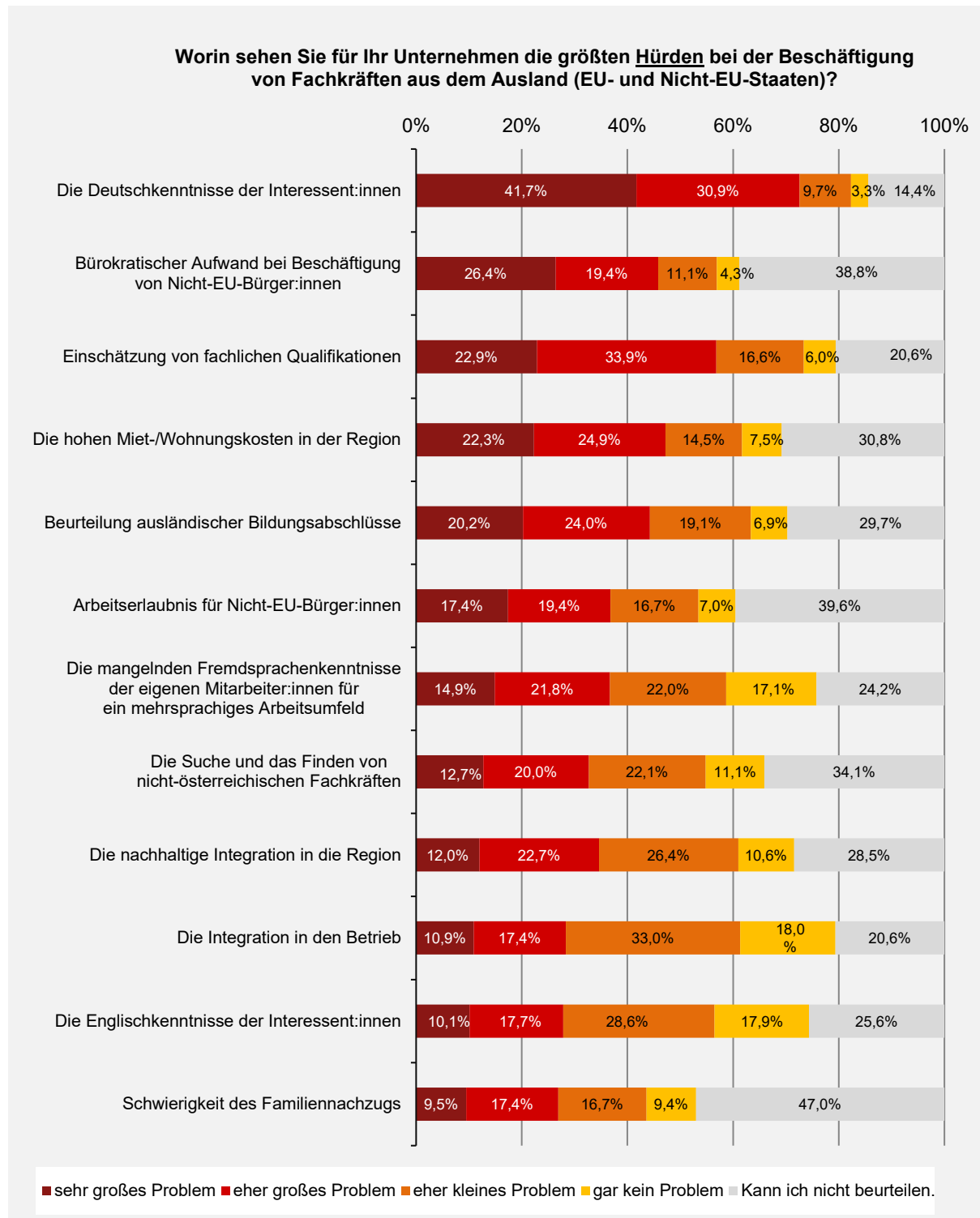
Weniger häufig, also von höchstens rund einem Drittel der Betriebe, werden die **Suche und das Finden von nicht-österreichischen Fachkräften** mit 32,7%, die **Integration in den Betrieb** mit 28,3%, die **Englischkenntnisse der Interessent:innen** mit 27,8% sowie die **Schwierigkeit des Familiennachzugs** mit 26,9% als sehr bzw. eher großes Problem genannt.

Ergänzend zu den vorgegebenen Antwortkategorien wurden auch dieses Jahr weitere „sonstige Hürden“ (5,6%) bei der Beschäftigung ausländischer Fachkräfte genannt. Im Zentrum stehen dabei insbesondere ein als sehr hoch empfundener bürokratischer und administrativer Aufwand (z. B. bei Arbeitsbewilligungen, Anerkennungsverfahren, Behördenwegen), der von vielen Betrieben als wesentliches Problem hervorgehoben wird.

Darüber hinaus verweisen zahlreiche Unternehmen auf Defizite bei der fachlichen Qualifikation, Unterschiede in Arbeitsweise und Arbeitsmoral sowie auf zusätzlichen Aufwand durch fehlende Kenntnisse des österreichischen Systems (z. B. Steuer- und Sozialversicherungssystem), der häufig von den Betrieben selbst abgefangen werden muss. Auch sprachliche Barrieren und kulturelle Unterschiede werden vielfach als erschwerend beschrieben.

Ein weiterer Themenkomplex betrifft die Akzeptanz: Einerseits wird über Vorbehalte (bzw. Sorgen über Vorbehalte) von Kund:innen gegenüber ausländischen Mitarbeiter:innen berichtet, insbesondere in regionalen bzw. kundenintensiven Bereichen; andererseits thematisieren einige Betriebe auch eine generelle Skepsis gegenüber Fachkräftezuwanderung oder betonen die Priorität inländischer Arbeitskräfte.

Zudem werden strukturelle und wirtschaftliche Rahmenbedingungen angesprochen, etwa hohe Lohnnebenkosten, Lebenshaltungskosten oder fehlende arbeitsmarktpolitische Anreize. Mehrfach hingewiesen wird auch auf branchenspezifische Hürden, insbesondere im Transportbereich: Hier wird die fehlende Berücksichtigung von Lkw-Fahrer:innen auf der Mangelberufsliste sowie die daraus resultierende erschwerte Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen als zentrales Problem genannt.

Grafik 5-1 Hürden bei der Beschäftigung ausländischer Fachkräfte

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2026 (n = 2.132 Unternehmen; Durchführung: April 2026)

Anmerkung: Reihung nach dem Anteil der „sehr großes Problem“-Antworten.

Insgesamt zeigt sich im Jahresvergleich ein weitgehend stabiles Bild, was die Einschätzung von Beschäftigungshürden von Fachkräften aus dem Ausland anbelangt: Die Deutschkenntnisse der Interessent:innen bleiben mit Abstand die größte wahrgenommene Hürde. Gleichzeitig haben mehrere strukturelle bzw. administrative Hemmnisse – insbesondere die nachhaltige Integration in die Region, Miet-/Wohnungskosten, Arbeitserlaubnisse und bürokratischer Aufwand – in ihrer Problemwahrnehmung etwas abgenommen (vgl. Tabelle 5-1).

Tabelle 5-1 Betriebliche Einschätzungen zu Beschäftigungshürden internationaler Fachkräfte – Jahresvergleich
(„sehr großes Problem“ + „eher großes Problem“) in Prozent

Hürden	Problemwahrnehmung 2025	Problemwahrnehmung 2026	Veränderung	In %	Kommentar
Deutschkenntnisse der Interessent:innen	72,4%	72,6%	↔	+0,2%	Werte weitgehend stabil
Bürokratischer Aufwand bei Beschäftigung von Nicht-EU-Bürger:innen	49,5%	45,8%	▼	-3,7%	Wahrnehmung als Problem hat abgenommen
Hohe Miet-/Wohnungskosten in der Region	51,4%	47,2%	▼	-4,2%	Wahrnehmung als Problem hat abgenommen
Einschätzung von fachlichen Qualifikationen	58,0%	56,8%	↔	-1,2%	Werte weitgehend stabil
Arbeitserlaubnis für Nicht-EU-Bürger:innen	41,0%	36,8%	▼	-4,2%	Wahrnehmung als Problem hat abgenommen
Beurteilung ausländischer Bildungsabschlüsse	45,3%	44,2%	↔	-1,1%	Werte weitgehend stabil
Nachhaltige Integration in die Region	39,9%	34,7%	▼	-5,2%	Starker Rückgang – Wahrnehmung als Problem hat deutlich abgenommen
Mangelnde Fremdsprachenkenntnisse der eigenen Mitarbeiter:innen für ein mehrsprachiges Arbeitsumfeld	36,0%	36,7%	↔	+0,7%	Werte weitgehend stabil
Integration in den Betrieb	32,3%	28,3%	▼	-4,0%	Wahrnehmung als Problem hat abgenommen
Die Suche und das Finden von nicht-österreichischen Fachkräften	34,3%	32,7%	↔	-1,6%	Werte weitgehend stabil
Schwierigkeit des Familiennachzugs	26,8%	26,9%	↔	+0,1%	Werte weitgehend stabil
Englischkenntnisse der Interessent:innen	27,8%	29,6%	↔	-1,8%	Werte weitgehend stabil

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2026 (n = 2.132 Unternehmen; Durchführung: April 2026)
ibw-Unternehmensbefragung zu Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel 2025 (n = 2.483 Unternehmen; Durchführung: März/April 2025)

6 Entwicklung von Konjunktur sowie Fachkräftemangel in den kommenden drei Jahren

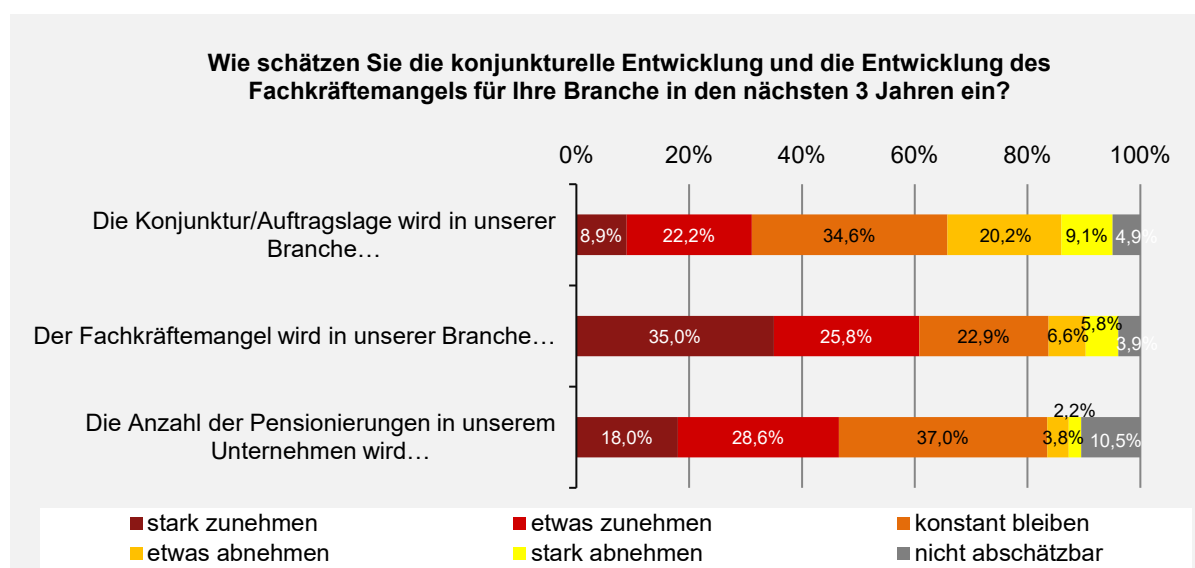
Grafik 6-1 zeigt, wie die befragten Unternehmen die Entwicklung der Konjunktur bzw. Auftragslage, des Fachkräftemangels in ihrer Branche sowie, erstmals erhoben, der Anzahl der Pensionierungen im eigenen Unternehmen für die kommenden drei Jahre einschätzen.

Hinsichtlich der Konjunktur bzw. Auftragslage ergibt sich folgendes Bild: 31,1% der befragten Unternehmen erwarten eine Zunahme der Auftragslage in ihrer Branche, während rund ein Drittel (34,6%) von einer gleichbleibenden Entwicklung ausgeht. 29,3% rechnen hingegen mit einer Abnahme. 4,9% konnten hierzu keine Einschätzung abgeben.

Deutlich angespannter wird die Entwicklung des Fachkräftemangels beurteilt. Insgesamt 60,8% der Befragten erwarten, dass der Fachkräftemangel in ihrer Branche in den kommenden drei Jahren zunehmen wird – 35,0% gehen von einer starken Zunahme aus, weitere 25,8% von einer leichten Zunahme. 22,9% rechnen mit einer konstanten Entwicklung. Nur 12,4% erwarten eine leichte oder starke Abnahme. 3,9% konnten dies nicht einschätzen.

Die erstmals erhobene Einschätzung zur Entwicklung der Pensionierungen verdeutlicht zusätzlich den demografischen Druck auf die Betriebe. 46,6% der befragten Unternehmen gehen davon aus, dass die Anzahl der Pensionierungen im eigenen Unternehmen in den nächsten drei Jahren zunehmen wird. 37,0% erwarten eine konstante Entwicklung, während nur 6,0% mit einer Abnahme rechnen. 10,5% konnten hierzu keine Einschätzung abgeben.

Grafik 6-1 Entwicklung der Konjunktur und des Fachkräftemangels in den nächsten 3 Jahren



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2026 (n = 2.132 Unternehmen; Durchführung: April 2026)

7 Besonders betroffene Berufsgruppen und Berufe

Die befragten Unternehmen konnten auch angeben, welche drei konkreten Berufe bzw. Berufsfelder zum Befragungszeitpunkt besonders schwer zu besetzen waren. Aus den erhaltenen Daten wurden jene Berufe/Berufsfelder identifiziert, die zum Befragungszeitpunkt (April 2026) die größten Rekrutierungs-/Besetzungsschwierigkeiten aufwiesen.

Grafik 7-1 zeigt, welche Berufe von wie vielen Unternehmen 2026 an erster Stelle genannt wurden. Erstmals seit vielen Jahren wurde der Beruf Koch/Köchin (inkl. Küchenpersonal) mit $n = 109$ Nennungen als der am häufigsten genannte Beruf mit den größten Rekrutierungsschwierigkeiten durch den Bereich Handel/Verkauf ($n=117$ Nennungen) abgelöst. Des Weiteren folgen Elektronik/Elektrotechnik ($n = 95$), Kraftfahrer:innen ($n = 83$) sowie Metalltechnik ($n = 73$). Zu beachten ist bei dieser Betrachtungsweise auch, dass die Berufe/Berufsgruppen unterschiedlich breit definiert sind. Berufsgruppen, welche ein breites Spektrum bzw. eine Vielzahl an Einzelberufen umfassen, sind beispielsweise Handel/Verkauf und IT-Fachkräfte.

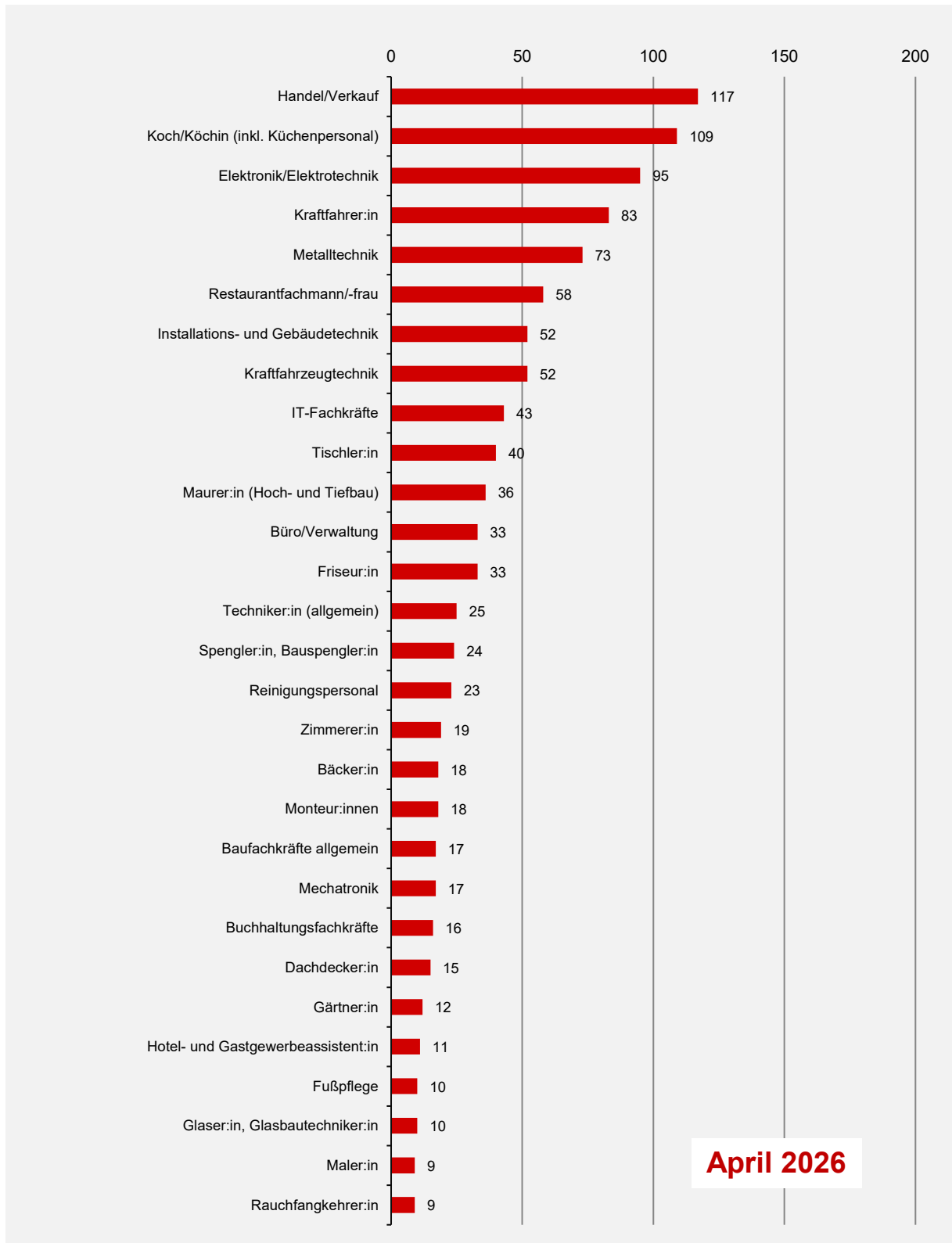
Unter dem Aspekt der „Energiewende“ und des verstärkten Einsatzes erneuerbarer Energien verdient vor allem der Mangel an Fachkräften im Bereich der Elektronik und Elektrotechnik besondere Aufmerksamkeit.

Im Vergleich zu 2025 (vgl. Grafik 7-2) sind die erstgenannten neun Berufe mit den größten Rekrutierungsschwierigkeiten ident geblieben, doch die Reihenfolge hat sich deutlich verschoben. Trotz sinkender Gesamtnennungen (aufgrund eines etwas kleineren Befragungssamples) wurde Elektronik/Elektrotechnik 2026 wesentlich häufiger genannt als noch 2025, ebenso haben Metalltechnik sowie Installations- und Gebäudetechnik auch in Absolutzahlen zugelegt. Seltener genannt wurden 2026 etwa Koch/Köchin und IT-Fachkräfte.

Diese Verschiebungen decken sich zumindest im Beruf Koch/Köchin weitgehend mit der Veränderung (April 2025 bis April 2026) der beim AMS gemeldeten Zahl der offenen Stellen nach Berufsgruppen (vgl. Grafik 7-3), auch wenn die dort verwendete Berufsklassifikation etwas gröber ist und beispielsweise IT-Berufe nicht extra ausgewiesen werden.

Grafik 7-1 Berufe mit den größten Rekrutierungs-/Besetzungsschwierigkeiten 2026

(Erstnennungen nach der Zahl der Betriebe; unter jenen n = 1.672 (78,5%) Unternehmen, die angegeben haben, von einem Mangel an Fachkräften betroffen zu sein)



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2026 (n = 2.132 Unternehmen; Durchführung: April 2026)

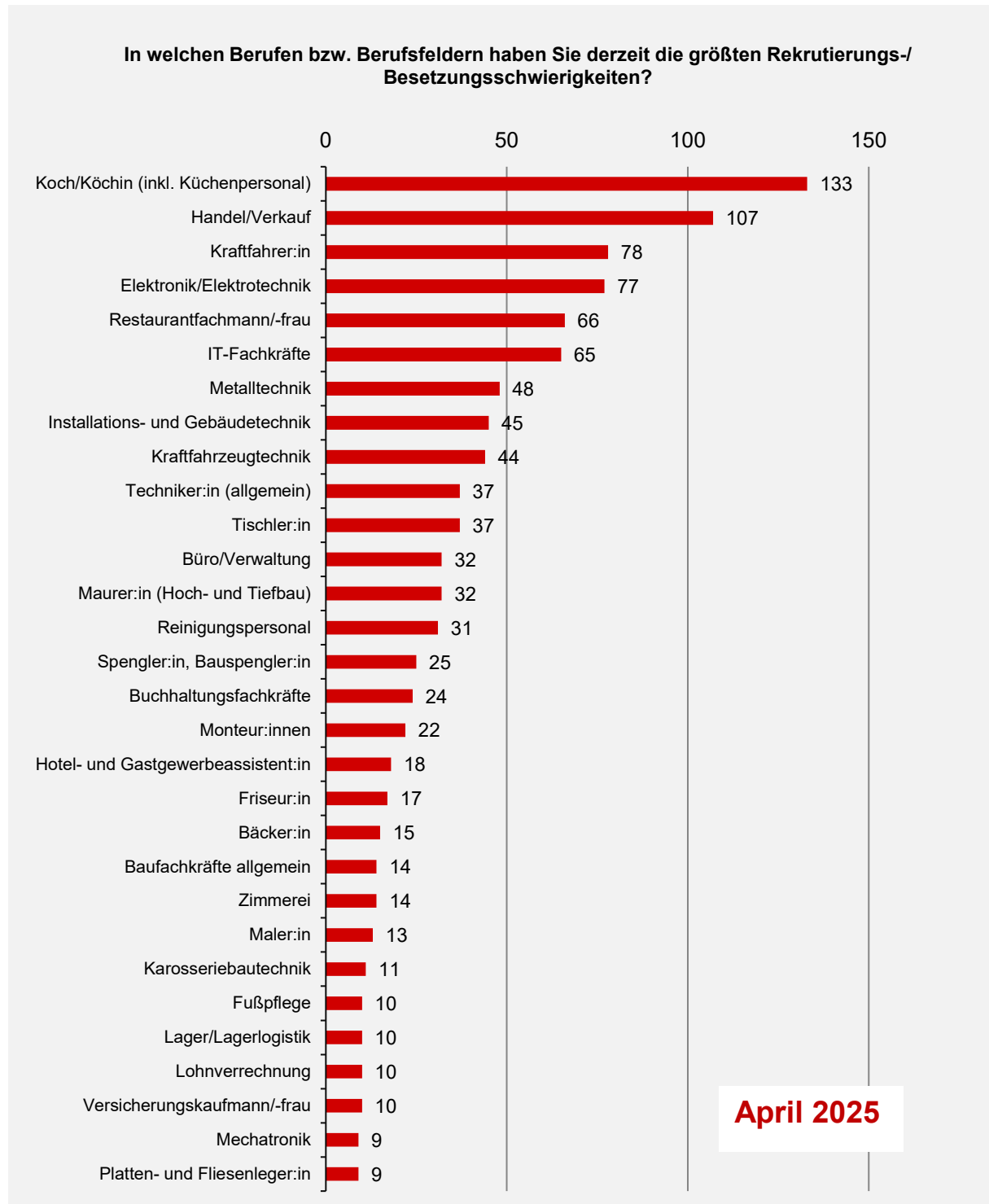
Anmerkungen: Die Antworten erfolgten in offener Form (d. h. ohne Antwortvorgaben). Für deren Auswertung wurden so weit wie möglich/sinnvoll die Bezeichnungen der zugrunde liegenden Lehrberufe als Klassifizierungssystematik verwendet.

Kraftfahrer:in inkl. Lkw-Fahrer:in, Baggerfahrer:in, Kranführer:in, Busfahrer:in, Taxifahrer:in, Fahrschullehrer:in etc.

Restaurantfachmann/-frau inkl. Servierpersonal, Hotel- und Gastgewerbeassistent:in inkl. Rezeption.

Grafik 7-2 Berufe mit den größten Rekrutierungs-/Besetzungsschwierigkeiten 2025

(Erstnennungen nach der Zahl der Betriebe; unter jenen n = 1.938 (78,1%) Unternehmen, die angegeben haben, von einem Mangel an Fachkräften betroffen zu sein)



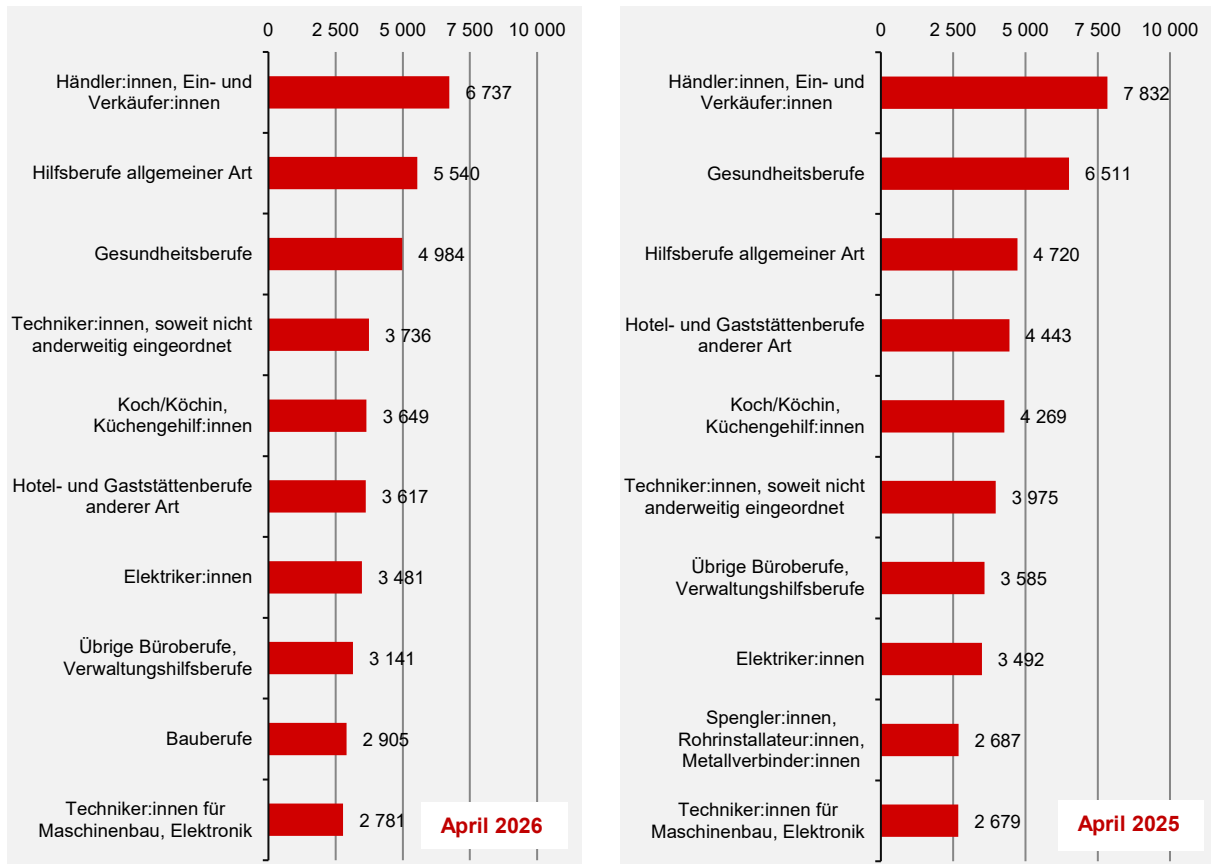
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel 2025 (n = 2.483 Unternehmen; Durchführung: März/April 2025)

Anmerkungen: Die Antworten erfolgten in offener Form (d. h. ohne Antwortvorgaben). Für deren Auswertung wurden so weit wie möglich/sinnvoll die Bezeichnungen der zugrunde liegenden Lehrberufe als Klassifizierungssystematik verwendet.

Kraftfahrer:in inkl. Lkw-Fahrer:in, Baggerfahrer:in, Kranführer:in, Busfahrer:in, Taxifahrer:in, Fahrschullehrer:in etc.

Restaurantfachmann/-frau inkl. Servierpersonal, Hotel- und Gastgewerbeassistent:in inkl. Rezeption.

Grafik 7-3 Beim AMS gemeldete offene Stellen nach Berufen
(Die 10 häufigsten Berufsgruppen; April 2026 und April 2025)



Quelle: BMASGPK: amis – Arbeitsmarktinformationssystem

Die Frage nach möglichen Auswirkungen des KI-Einsatzes auf den Personalbedarf in einzelnen Unternehmensbereichen wurde dieses Jahr erstmals gestellt (vgl. Grafik 7-4).

Insgesamt zeigt sich, dass die befragten Unternehmen vor allem im Bereich Büro/Verwaltung einen geringeren Personalbedarf durch den Einsatz von KI beobachten: 52,3% sehen hier einen Rückgang des Personalbedarfs, während nur 9,9% einen höheren Personalbedarf beobachten. 37,7% entfallen auf die Kategorie „keine Angabe“. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Antwortkategorie „keine Angabe“ sowohl Unternehmen umfassen kann, die die Auswirkungen des KI-Einsatzes auf den Personalbedarf derzeit nicht einschätzen können, als auch jene, die keine Veränderung des Personalbedarfs beobachten.

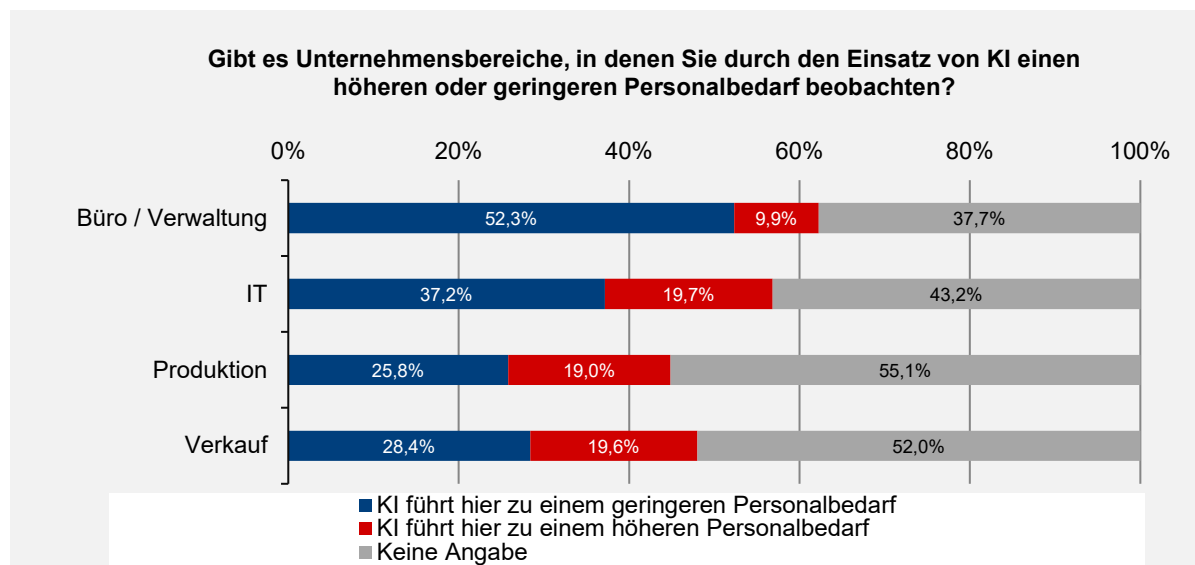
Auch in der IT wird der KI-Einsatz häufiger mit einem geringeren als mit einem höheren Personalbedarf verbunden. 37,2% der befragten Unternehmen beobachten hier eine Reduktion, 19,7% hingegen einen höheren Personalbedarf. 43,2% entfallen auf die Kategorie „keine Angabe“.

In der Produktion beobachten 25,8% einen geringeren und 19,0% einen höheren Personalbedarf; mehr als die Hälfte der Befragten (55,1%) entfällt auf die Kategorie „keine Angabe“.

Im Verkauf beobachten 28,4% einen geringeren Personalbedarf durch KI, während 19,6% einen höheren Bedarf sehen. Auch hier liegt der Anteil der Kategorie „keine Angabe“ mit 52,0% vergleichsweise hoch.

Insgesamt deutet die Grafik darauf hin, dass KI derzeit vor allem im administrativen Bereich als potenzieller Faktor zur Verringerung des Personalbedarfs wahrgenommen wird. In der IT zeigt sich ebenfalls häufiger die Einschätzung eines sinkenden als eines steigenden Personalbedarfs. In Produktion und Verkauf fallen die Unterschiede zwischen den Einschätzungen zu geringerem und höherem Personalbedarf hingegen weniger deutlich aus.

Grafik 7-4 Veränderter Personalbedarf durch Einsatz von KI



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2026 (n = 2.132 Unternehmen; Durchführung: April 2026)

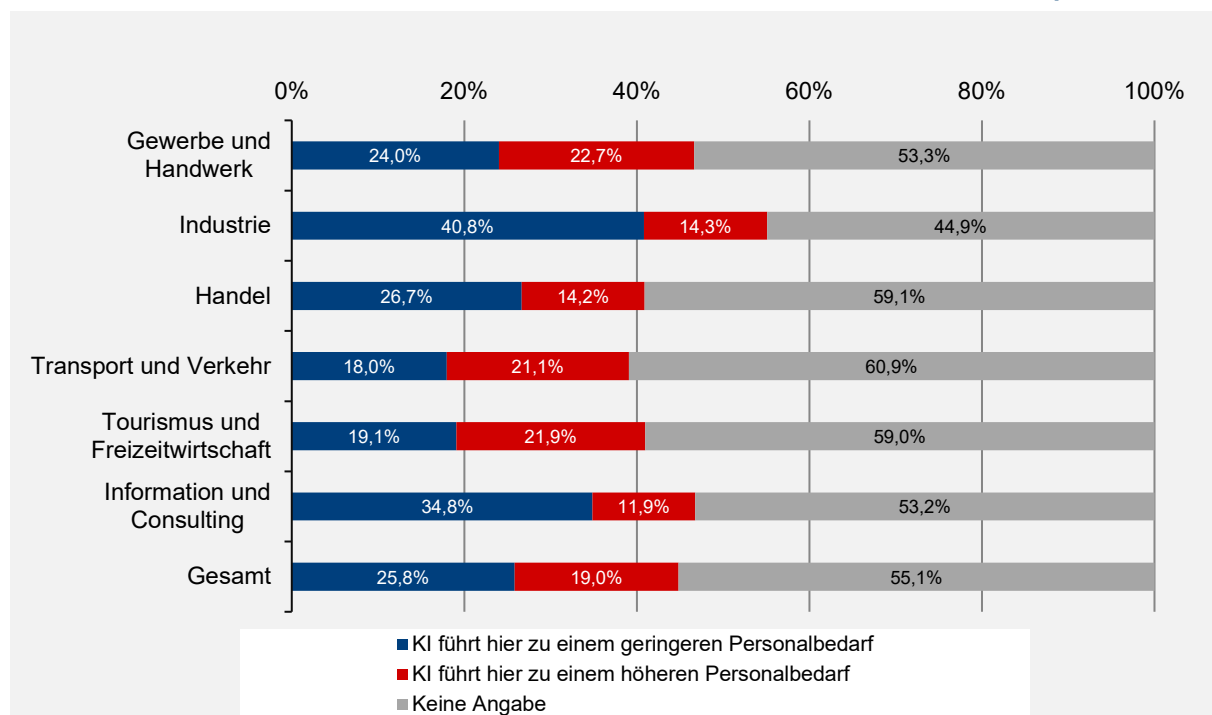
Ergänzend zur allgemeinen Auswertung der abgefragten Unternehmensbereiche wurde der Bereich Produktion nach Sparten differenziert betrachtet (vgl. Grafik 7-5). Diese vertiefende Analyse konzentriert sich auf die Produktion, da hier der Einsatz von KI besonders stark mit technologischen Entwicklungen und Automatisierungsprozessen verknüpft ist. Die Auswirkungen auf den Personalbedarf sind daher stärker von spartenspezifischen Produktionsbedingungen abhängig und erfordern eine vertiefende Analyse.

Die Auswertung zeigt zunächst, dass in allen Sparten ein hoher Anteil auf die Kategorie „keine Angabe“ entfällt. In Transport und Verkehr, Handel, Tourismus und Freizeitwirtschaft, Gewerbe und Handwerk sowie Information und Consulting liegt dieser Anteil jeweils bei über 50%. Nur in der Industrie fällt er mit 44,9% etwas niedriger aus. Dabei ist nochmals zu betonen, dass diese Kategorie sowohl Unternehmen umfassen kann, die die Auswirkungen von KI auf den Personalbedarf nicht einschätzen können, als auch jene, die keine Veränderung beobachten.

Bei jenen Unternehmen, die eine Veränderung des Personalbedarfs angeben, zeigt sich je nach Sparte ein unterschiedliches Bild. Deutlich überwiegt die Einschätzung eines geringeren Personalbedarfs in der Industrie (40,8% gegenüber 14,3%), in Information und Consulting (34,8% gegenüber 11,9%) sowie im Handel (26,7% gegenüber 14,2%). In diesen Sparten wird KI im Bereich Produktion somit eher mit einer Reduktion des Personalbedarfs in Verbindung gebracht.

Im Gewerbe und Handwerk fallen die Einschätzungen hingegen nahezu ausgeglichen aus: 24,0% beobachten einen geringeren, 22,7% einen höheren Personalbedarf. Auch in Transport und Verkehr sowie in Tourismus und Freizeitwirtschaft zeigt sich kein eindeutiges Bild; hier liegt der Anteil jener Unternehmen, die einen höheren Personalbedarf durch KI angeben, mit 21,1% bzw. 21,9% leicht über dem Anteil jener, die einen geringeren Personalbedarf beobachten (18,0% bzw. 19,1%). Insgesamt verdeutlicht die spartenspezifische Auswertung damit, dass die Auswirkungen von KI auf den Personalbedarf in der Produktion nicht einheitlich wahrgenommen werden, sondern je nach Sparte unterschiedlich ausfallen.

Grafik 7-5 Veränderter Personalbedarf durch KI im Bereich Produktion nach Sparten



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2026 (n = 2.132 Unternehmen; Durchführung: April 2026)

Anmerkungen: Zuteilung zu Sparten anhand der WKO-Daten zur Grundgesamtheit. Aufgrund zu geringer Fallzahl (n = 20) entfällt die Ergebnisdarstellung für die Sparte „Bank und Versicherung“.

8 Bedarf an (formalen) Qualifikationen und Lehrlingsausbildung

Auf Ebene der Qualifikationen bzw. Bildungsabschlüsse zeigen sich die größten Rekrutierungsschwierigkeiten weiterhin deutlich bei Personen mit **Lehrabschlüssen** (vgl. Grafik 8-1): 62,2% der befragten Unternehmen mit Fachkräftemangel geben an, häufig Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Mitarbeiter:innen mit Lehrabschluss zu haben. An zweiter Stelle folgen **Personen ohne bestimmte Abschlüsse, aber mit praktischer Berufserfahrung**, bei denen 40,4% der Unternehmen häufige Rekrutierungsprobleme nennen.

Mit deutlichem Abstand werden häufige Rekrutierungsschwierigkeiten bei Abschlüssen von **technisch-gewerblichen Fachschulen ohne Matura** (23,7%) sowie bei **höherer Berufsbildung**, etwa Meister:innen, Werkmeister:innen oder Fachakademien (22,9%), genannt. Bei **Personen ohne bestimmte Abschlüsse und ohne praktische Berufserfahrung** liegt der Anteil häufiger Rekrutierungsschwierigkeiten bei 17,7%. Etwas seltener berichten die Unternehmen von häufigen Schwierigkeiten bei der Suche nach Mitarbeiter:innen mit **HTL-Abschlüssen** (13,9%) sowie mit Abschlüssen von **kaufmännischen Fachschulen bzw. Handelsschulen ohne Matura** (12,1%).

Vergleichsweise gering fallen die Anteile häufiger Rekrutierungsschwierigkeiten bei sonstigen höheren schulischen und tertiären Abschlüssen aus. Dies betrifft **Fachhochschulabschlüsse** (10,4%), **HAK-Abschlüsse** (8,3%), **sonstige Abschlüsse von höheren Schulen mit Matura** (7,4%), **Universitätsabschlüsse** (6,5%) sowie **AHS-Abschlüsse** (5,1%). Insgesamt zeigt sich damit, dass der Fachkräftemangel aus Sicht der befragten Unternehmen vor allem im Bereich der berufspraktischen und berufsbildenden Qualifikationen besonders stark spürbar ist.

2,3% der befragten Betriebe nannten sonstige Abschlüsse bzw. Qualifikationen, bei denen sie Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Mitarbeiter:innen haben. Besonders häufig werden dabei, wie bereits im Vorjahr, spezifische Führerschein- und Zusatzqualifikationen im Transportbereich (insbesondere C, E sowie die Berufskraftfahrer-Grundqualifikation C95) genannt.

Darüber hinaus zeigen die offenen Angaben einen Bedarf an **konkreten berufspraktischen Kompetenzen und einschlägiger Erfahrung**, etwa im Bau (z. B. Polier:innen, Bauleiter:innen, Maurer:innen), **im technischen Bereich** (z. B. Elektriker:innen, KFZ-Techniker:innen, Mechatroniker:innen) sowie in spezialisierten Funktionen wie **Buchhaltung, Personalverrechnung oder Vertrieb**.

Auffällig ist zudem, dass nicht nur formale Qualifikationen, sondern auch **überfachliche Aspekte** eine zentrale Rolle spielen. Mehrfach werden Arbeitsbereitschaft, Motivation und Verlässlichkeit als entscheidende, aber schwer zu findende Faktoren genannt. In diesem Zusammenhang verweisen einige Betriebe auch auf Defizite in der schulischen Grundbildung sowie auf sinkendes Qualitätsniveau bei Berufseinsteiger:innen.

Insgesamt verdeutlichen die offenen Nennungen, dass sich die Rekrutierungsschwierigkeiten nicht nur auf bestimmte Abschlüsse beschränken, sondern vielfach an einer Kombination aus formaler Qualifikation, praktischer Erfahrung und grundlegenden Arbeitshaltungen festzumachen ist.

Im Kontext des hohen Fachkräftebedarfs im Bereich berufspraktischer Qualifikationen ist auch die aktuelle Ausbildungstätigkeit der Unternehmen von zentraler Bedeutung: 36,4% der befragten Betriebe bilden zum Befragungszeitpunkt Lehrlinge aus, während 63,5% derzeit keine Lehrlinge ausbilden. Ein ganz kleiner Teil (0,1%) konnte dies zum Befragungszeitpunkt nicht beantworten (vgl. Grafik 8-2).

Vor diesem Hintergrund ist besonders hervorzuheben, dass viele Unternehmen grundsätzlich bereit wären, mehr Lehrlinge selbst auszubilden, sofern ausreichend geeignete und interessierte Jugendliche verfügbar wären. Unter jenen Betrieben, die zum Befragungszeitpunkt bereits Lehrlinge ausbilden, würden 48,1% sicher mehr Lehrlinge aufnehmen bzw. ausbilden. Weitere 19,7% könnten sich dies zumindest vorstellen. 32,2% der aktuell ausbildenden Unternehmen würden hingegen keine zusätzlichen Lehrlinge aufnehmen (vgl. Grafik 8-3).

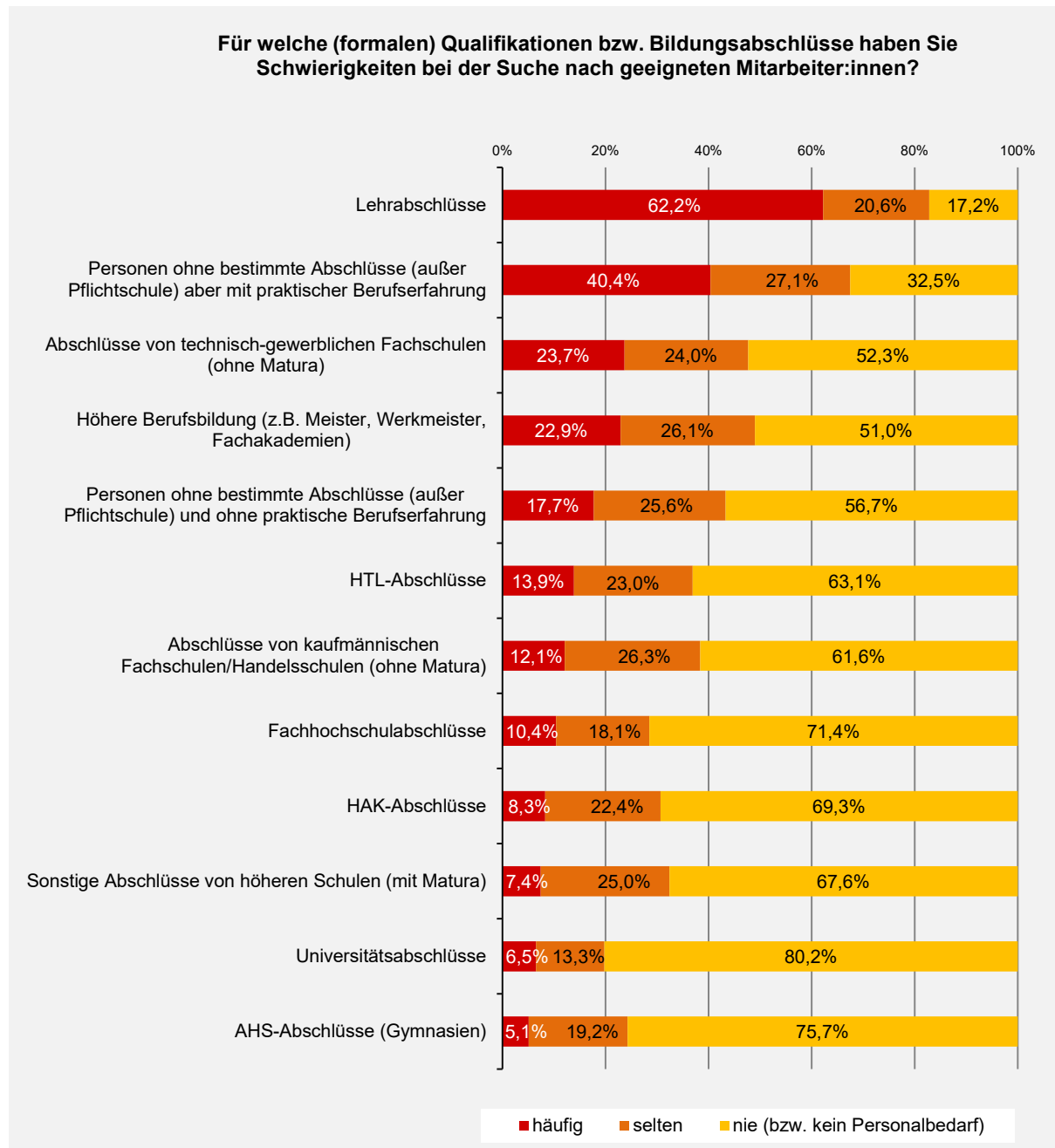
Betrachtet man die Gesamtheit aller befragten Unternehmen – also einschließlich jener, die derzeit keine Lehrlinge ausbilden –, zeigt sich ebenfalls eine beachtliche zusätzliche Ausbildungsbereitschaft: 29,7% würden bei entsprechender Verfügbarkeit geeigneter und interessierter Jugendlicher sicher mehr Lehrlinge ausbilden, weitere 22,9% vielleicht.

Jene befragten Unternehmen, die angaben, dass sie gerne mehr Lehrlinge ausbilden würden (ungeachtet dessen, ob sie zum Befragungszeitpunkt Lehrlingen ausgebildet haben oder nicht), wenn sie ausreichend geeignete und interessierte Lehrlinge finden könnten, wären im Durchschnitt bereit, (bis zu) rund 2,6¹⁶ Lehrlinge pro Betrieb mehr auszubilden.

¹⁶ Die konkrete Fragestellung lautete: „Wie viele weitere Lehrlinge würden Sie ausbilden? Grob geschätzt um bis zu ... (Zahlenfeld) Lehrlinge mehr.“

Grafik 8-1 Qualifikationen bzw. Bildungsabschlüsse, für welche die Unternehmen Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Mitarbeiter:innen haben

(unter jenen n = 1.672 (78,5%) Unternehmen, die angegeben haben, von einem Mangel an Fachkräften betroffen zu sein)



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2026 (n = 2.132 Unternehmen; Durchführung: April 2026)

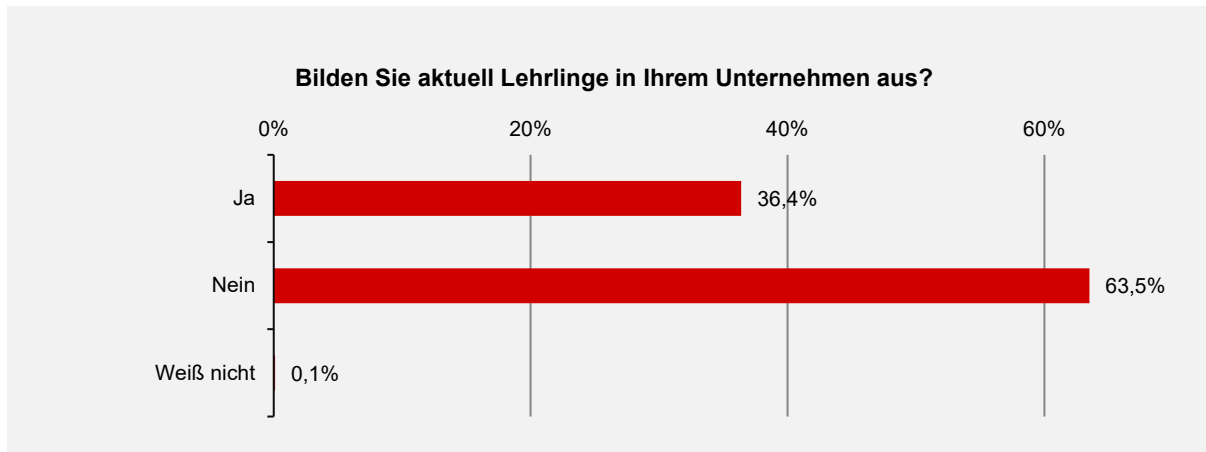
Tabelle 8-1 Schwierigkeiten bei der Mitarbeiter:innensuche nach Qualifikationsniveau – Vergleich 2025/2026 (Prozentwerte für Antwortkategorie „häufig“)

Qualifikation/ Bildungsabschluss	Häufigkeit 2025	Häufigkeit 2026	Veränderung	In %	Kommentar
Lehrabschlüsse	60,9%	62,2%	↔	+1,3%	Rekrutierungssituation weitgehend unverändert
Personen ohne bestimmte Abschlüsse (außer Pflichtschule) aber mit praktischer Berufserfahrung	41,8%	40,4%	↔	-1,4%	Rekrutierungssituation weitgehend unverändert
Abschlüsse von technisch-gewerblichen Fachschulen (ohne Matura)	22,1%	23,7%	↔	+1,7%	Rekrutierungssituation weitgehend unverändert
Höhere Berufsbildung (z. B. Meister, Werkmeister, Fachakademien)	23,8%	22,9%	↔	-0,9%	Rekrutierungssituation weitgehend unverändert
Personen ohne bestimmte Abschlüsse (außer Pflichtschule) und ohne praktische Berufserfahrung	17,7%	17,7%	↔	0%	Rekrutierungssituation unverändert
HTL-Abschlüsse	16,1%	13,9%	▼	-2,2%	Leichter Rückgang – etwas entspanntere Situation bei der Personalsuche
Fachhochschulabschlüsse	13,7%	10,4%	▼	-3,3%	Leichter Rückgang – etwas entspanntere Situation bei der Personalsuche
Abschlüsse von kaufmännischen Fachschulen/Handels-schulen (ohne Matura)	13,6%	12,1%	↔	-1,5%	Rekrutierungssituation weitgehend unverändert
Sonstige Abschlüsse von höheren Schulen (mit Matura)	10,7%	7,4%	▼	-3,3%	Leichter Rückgang – etwas entspanntere Situation bei der Personalsuche
HAK-Abschlüsse	9,2%	8,3%	↔	-0,9%	Rekrutierungssituation weitgehend unverändert
Universitätsabschlüsse	8,1%	6,5%	↔	-1,6%	Rekrutierungssituation weitgehend unverändert
AHS-Abschlüsse (Gymnasien)	5,8%	5,1%	↔	-0,7%	Rekrutierungssituation weitgehend unverändert

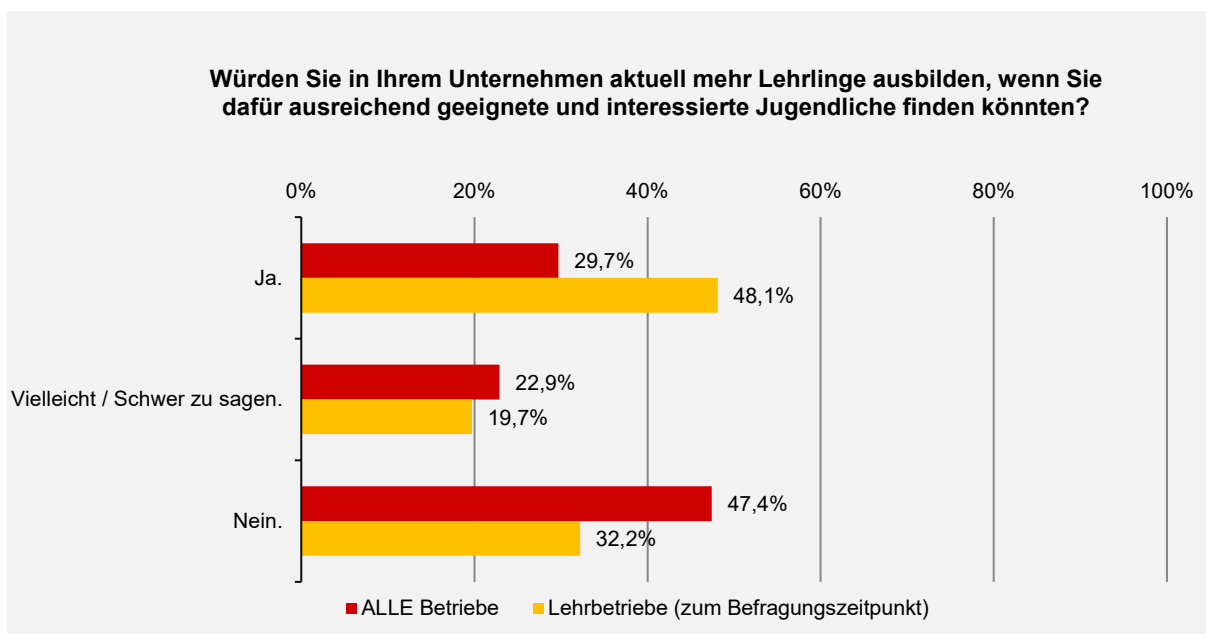
Quellen:

ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2026 (n = 2.132 Unternehmen; Durchführung: April 2026)

ibw-Unternehmensbefragung zu Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel 2025 (n = 2.483 Unternehmen; Durchführung: März/April 2025)

Grafik 8-2 Anteil der Unternehmen mit Lehrlingsausbildung

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2026 (n = 2.132 Unternehmen; Durchführung: April 2026)

Grafik 8-3 Bereitschaft, mehr Lehrlinge auszubilden

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2026 (n = 2.132 Unternehmen; Durchführung: April 2026)

9 Attraktivierung der Lehrlingsausbildung

Erstmals wurde dieses Jahr vertiefend erhoben, welche Bedeutung die Attraktivierung der Lehrlingsausbildung aus Sicht der Unternehmen hat und welche Maßnahmen dazu beitragen könnten, die Lehre insgesamt attraktiver zu gestalten. Damit wird ein Themenbereich aufgegriffen, der vor dem Hintergrund des anhaltenden Fachkräftebedarfs und der besonderen Rekrutierungsschwierigkeiten bei Personen mit Lehrabschlüssen von hoher Relevanz ist.

Auf die Frage, ob es aus Sicht des eigenen Unternehmens hilfreich wäre, wenn die Lehrlingsausbildung insgesamt attraktiver gestaltet wäre, antworten 48,2 % aller befragten Unternehmen mit „Ja“. 11,3 % geben an, dass dies aus ihrer Sicht nicht hilfreich wäre, während die Frage für 40,5 % der Unternehmen nicht relevant ist. Betrachtet man ausschließlich jene Betriebe, die aktuell Lehrlinge ausbilden, fällt die Zustimmung deutlich höher aus: 68,5 % dieser Lehrbetriebe sehen in einer insgesamt attraktiveren Gestaltung der Lehrlingsausbildung einen hilfreichen Ansatz, während 10,7 % dies verneinen und 20,8 % die Frage als nicht relevant einschätzen. Damit zeigt sich, dass eine attraktivere Gestaltung der Lehrlingsausbildung insbesondere unter Lehrbetrieben mehrheitlich als wichtiger Ansatzpunkt wahrgenommen wird und die hohe Relevanz dieser Maßnahme vor allem von jenen Unternehmen bestätigt wird, die bereits in der Ausbildung aktiv sind (vgl. Grafik 9-1).

Bei den konkreten Maßnahmen (Grafik 9-2), die aus Sicht der Unternehmen zur Attraktivierung der Lehrlingsausbildung beitragen könnten, stehen finanzielle Entlastungen und eine stärkere Berufsorientierung besonders im Vordergrund. Am häufigsten genannt wird die **Entlastung von Ausbildungsbetrieben bei den Lohnnebenkosten**: 67,7% der befragten Unternehmen sehen darin einen Beitrag zu einer attraktiveren Lehrlingsausbildung. An zweiter Stelle folgt mit 64,8% eine **stärkere Ausrichtung der Berufsorientierung in der Pflichtschule auf die Lehre**.

Ebenfalls häufig genannt werden **Öffentlichkeits- und Imagekampagnen** für die Lehre (58,8%) sowie eine **Erhöhung der Lehrstellenförderung**, um die Ausbildungskosten besser abzudecken (58,2%). Mehr als die Hälfte der Unternehmen spricht sich zudem für mehr **Unterstützung bei fehlenden Grundkompetenzen** von Lehrlingen aus (56,2%). Auch die **Verbesserung der Qualität bzw. Aussagekraft der Lehrabschlussprüfung** wird von 50,4% der Unternehmen als relevante Maßnahme genannt.

Knapp darunter liegen die **Ansprache neuer Zielgruppen** (Maturant:innen, Erwachsene) mit 49,7% sowie die **Förderung von Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten nach der Lehre** mit 47,3%. Weitere wichtige Ansatzpunkte sehen die Unternehmen in der **Qualitätssicherung bei Lehrabschlussprüfungen** (44,5%) und in der **Stärkung der Polytechnischen Schule** (42,2%).

Deutlich seltener werden **digitale Unterstützungsangebote für Ausbildungsbetriebe**, etwa E-Learning (26,1%), eine **Straffung des Angebots an berufsbildenden mittleren Schulen** (25,3%), **Ausbildungsmöglichkeiten auch in Form einer 4-Tage-Woche** (23,4%), **mehr Sichtbarkeit von Berufswettbewerben** auf nationaler und internationaler Ebene (21,5%) sowie eine **bessere Erreichbarkeit der Berufsschule** (21,0%) genannt. Am seltensten angeführt, aber immer noch von beinahe jedem fünften befragten Unternehmen als wichtig erachtet, wird unter den abgefragten Maßnahmen die **Möglichkeit zum Online-Unterricht in der Berufsschule** (17,8%).

Ergänzend zu den vorgegebenen Antwortkategorien wurden zahlreiche weitere „sonstige Maßnahmen“ zur Attraktivierung der Lehrlingsausbildung genannt (13,7%). Ein zentraler Themenbereich betrifft dabei die schulischen Voraussetzungen: Viele Betriebe sehen deutliche Defizite in den Grundkompetenzen (insbesondere Deutsch, Mathematik und Allgemeinbildung) sowie Reformbedarf im Pflichtschulbereich und in der Berufsorientierung.

Darüber hinaus wird vielfach die Qualität und Ausgestaltung der Berufsschulen kritisiert. Genannt werden u. a. eine stärkere Praxisorientierung, eine Aktualisierung der Lehrpläne sowie eine bessere

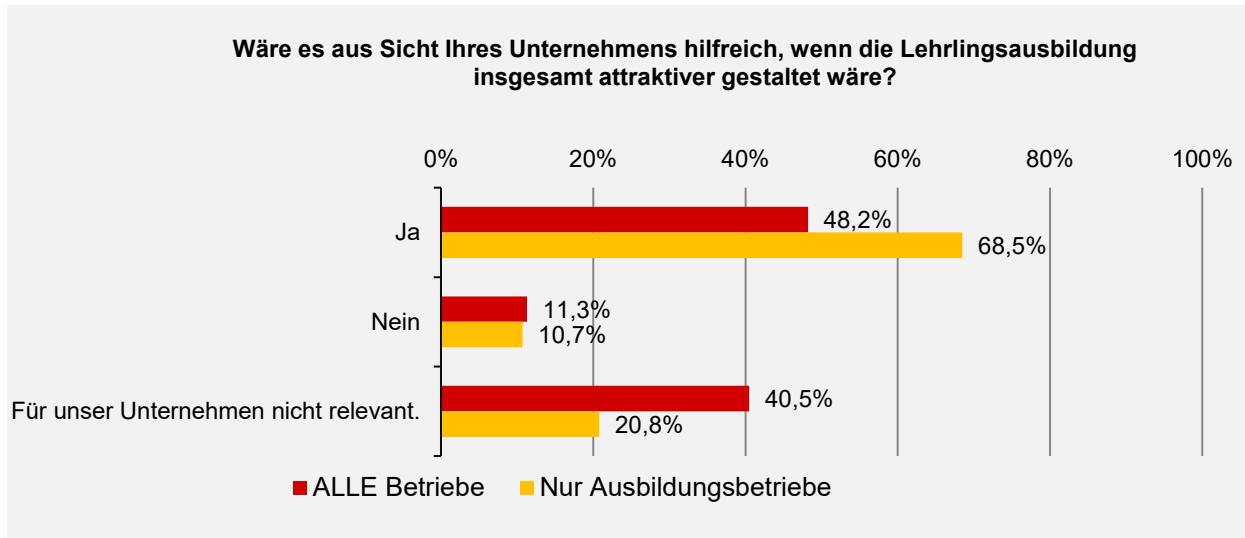
Abstimmung mit den betrieblichen Anforderungen. Auch organisatorische Aspekte wie flexiblere Schulzeiten oder eine bessere Abstimmung mit saisonalen Betriebsabläufen werden hervorgehoben.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf rechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen. Viele Betriebe sehen hier hohen bürokratischen Aufwand sowie zu strenge gesetzliche Vorgaben, etwa im Jugendschutz oder beim Kündigungsschutz von Lehrlingen.

Zudem wird ein grundlegendes Imageproblem der Lehre betont. Zahlreiche Betriebe sprechen sich für eine stärkere gesellschaftliche Wertschätzung handwerklicher Berufe sowie für einen generellen Richtungswechsel im Bildungssystem aus, um die Lehre gegenüber akademischen Bildungswegen aufzuwerten.

Weitere genannte Aspekte betreffen eine stärkere Praxisnähe und Flexibilisierung der Ausbildung (z. B. neue Lehrberufe, Kooperationen oder ergänzende Ausbildungsmodelle), bessere Unterstützungsangebote für Lehrlinge und Betriebe sowie punktuell auch Anpassungen bei Arbeitszeitmodellen, etwa im Zusammenhang mit 4-Tage-Woche oder branchenspezifischen Anforderungen.

Insgesamt zeigt sich, dass die befragten Unternehmen die Attraktivierung der Lehrlingsausbildung vor allem mit finanziellen Rahmenbedingungen, einer früheren und stärkeren Berufsorientierung sowie einer besseren öffentlichen Wahrnehmung der Lehre verbinden, wobei zugleich auch qualitätsbezogene Aspekte, die Unterstützung bei Grundkompetenzen sowie verbesserte Weiterbildungs- und Aufstiegsperspektiven eine wichtige Rolle spielen und die Attraktivität der Lehre insgesamt stark von strukturellen, bildungspolitischen und rechtlichen Rahmenbedingungen sowie vom gesellschaftlichen Stellenwert abhängt.

Grafik 9-1 Bedarf an Attraktivierung der Lehrlingsausbildung

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2026 (n = 2.132 Unternehmen; Durchführung: April 2026)

Grafik 9-2 Handlungsfelder zur Attraktivierung der Lehrlingsausbildung

(unter jenen n = 1.027 (48,2%) Unternehmen, die angegeben haben, dass eine Attraktivierung der Lehrlingsausbildung hilfreich wäre)



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2026 (n = 2.132 Unternehmen; Durchführung: April 2026)

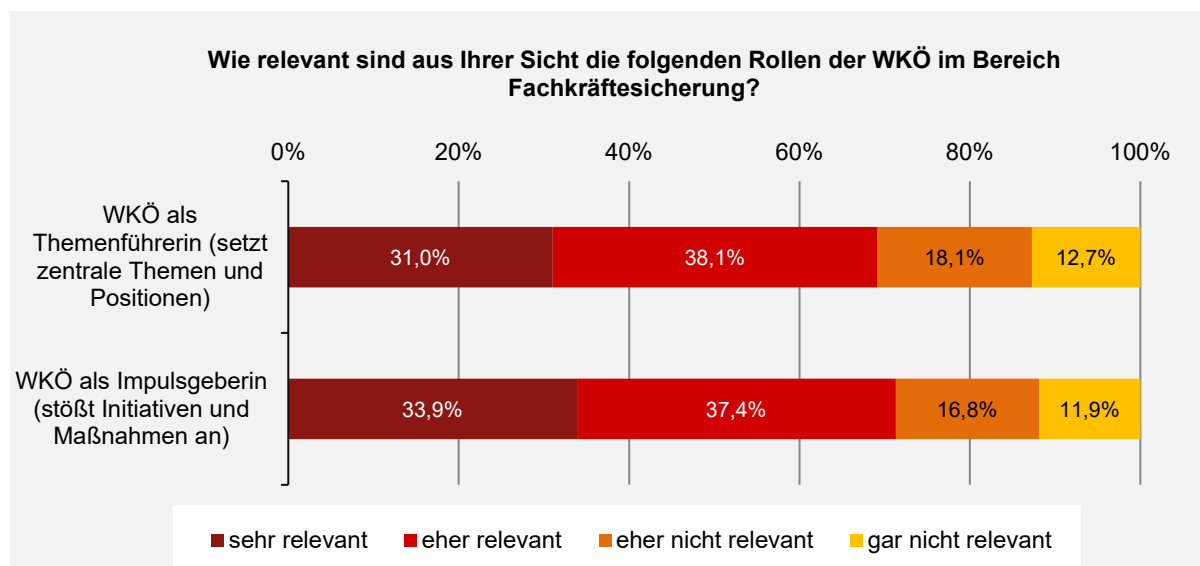
10 Rolle der WKÖ im Bereich Fachkräftesicherung

Ergänzend wurde dieses Jahr erstmals erhoben, wie relevant die befragten Unternehmen unterschiedliche Rollen der WKÖ im Bereich der Fachkräftesicherung einschätzen. Im Mittelpunkt stehen dabei zwei Funktionen: einerseits die Rolle der WKÖ als Themenführerin, die zentrale Themen und Positionen setzt, und andererseits die Rolle als Impulsgeberin, die Initiativen und Maßnahmen anstößt.

Die Ergebnisse zeigen eine breite Zustimmung zu beiden Rollen. Die Funktion der WKÖ als Impulsgeberin wird von 71,3% der Unternehmen als relevant eingeschätzt, davon von 33,9% als sehr relevant und von 37,4% als eher relevant. Auch die Rolle als Themenführerin wird von 69,1% der Unternehmen als relevant bewertet, wobei 31,0% diese Funktion als sehr relevant und 38,1% als eher relevant einstufen (vgl. Grafik 10-1).

Damit schreiben rund sieben von zehn Unternehmen der WKÖ im Bereich der Fachkräftesicherung eine relevante Rolle zu. Die Funktion als Impulsgeberin wird dabei geringfügig stärker hervorgehoben als jene der Themenführerin.

Grafik 10-1 Rolle der WKÖ



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2026 (n = 2.132 Unternehmen; Durchführung: April 2026)

11 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Trotz schwieriger wirtschaftlicher und konjunktureller Rahmenbedingungen befindet sich im April 2026 der **Fachkräftemangel in Österreich** auf einem (historisch betrachtet) immer noch **sehr hohen Niveau**, auch wenn er sich vom Höchststand im Jahr 2022 deutlich entfernt hat. Hochgerechnet auf das ganze Land kann zum Befragungszeitpunkt April 2026 von einem geschätzten **Fachkräftebedarf (offene Stellen) von rund 155.000 Personen** (bezogen auf alle Mitgliedsbetriebe der WKÖ) ausgegangen werden, immerhin mehr als 100.000 weniger als am „Allzeithoch“ im März/April 2022, aber noch immer eine große Anzahl. Auch die Zahl der beim AMS gemeldeten offenen Stellen befand sich (ab 1950 betrachtet) im Jahr 2022 auf einem neuen „Allzeithoch“ und ist seitdem ebenfalls wieder etwas rückläufig, liegt aber nach wie vor über allen Höchstständen vor 2020. Im langfristigen Vergleich liegt sowohl die Zahl der beim AMS gemeldeten offenen Stellen als auch die Zahl der beim AMS vorgemerkten Arbeitslosen auf historisch betrachtet relativ hohem Niveau. Dies ist ein Indiz für einen besonderen Mismatch von Angebot und Nachfrage (etwa hinsichtlich der erforderlichen Qualifikationen, regionaler Art oder sonstiger Faktoren und Erwartungen).

2026 gaben insgesamt **78%** (56% sehr bzw. eher stark) der im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) befragten **Unternehmen** (Vollerhebung aller Mitgliedsbetriebe) an, dass sie aktuell vom **Mangel an Fachkräften** (in irgendeiner Form) **betroffen** sind (Befragungszeitpunkt: April 2026; n = 2.132 Unternehmen). 24% der Betriebe leiden unter einem **sehr starken Fachkräftemangel**, weitere 32% verzeichnen einen **eher starken Mangel**. **Besonders intensiv** (jeweils 64-65% sehr oder eher stark-Antworten) erlebt wird der Mangel an Fachkräften im **Bau- und Baunebengewerbe**, in der **Herstellung von Nahrungsmitteln**, in der **Herstellung von Holzwaren inkl. Möbelbau** sowie im **Gesundheits- und Sozialwesen**.

Der Mangel an Arbeits- und Fachkräften wird übrigens etwas häufiger als Mangel an qualifizierten Fachkräften (50%) denn als an Mangel an geeigneten Arbeitskräften (44%) überhaupt wahrgenommen.

In 56% der befragten Betriebe gab es zum Befragungszeitpunkt April 2026 offene Stellen für Fachkräfte. Als Einzelberufe mit den größten Rekrutierungsschwierigkeiten unter den befragten Betrieben erweisen sich neben dem breiten Bereich „Handel / Verkauf“ (n = 117 Nennungen) vor allem die Berufe Koch/Köchin (inkl. Küchenpersonal) mit n = 109 Nennungen sowie Elektronik / Elektrotechnik (n = 95), Kraftfahrer:innen (n = 83) sowie Metalltechnik (n = 73). Unter dem Aspekt der „Energiewende“ und des verstärkten Einsatzes erneuerbarer Energien verdient vor allem der Mangel an Fachkräften im Bereich der Elektronik und Elektrotechnik besondere Aufmerksamkeit, nicht zuletzt auch, weil sich die Rekrutierungsschwierigkeiten in diesem Beruf gegenüber dem Vorjahr noch verstärkt haben.

Auf Ebene der Bildungsabschlüsse bestehen auch 2026 die häufigsten und **größten Rekrutierungsschwierigkeiten bei Lehrabsolvent:innen**, nicht zuletzt, weil die absolute und relative Zahl an Erwerbspersonen mit Lehrabschluss seit Jahren rückläufig ist. 62% der Betriebe mit spürbarem Fachkräftemangel haben häufig Schwierigkeiten bei der Suche nach Mitarbeiter:innen mit Lehrabschlüssen (lediglich 10% bei Fachhochschulabschlüssen bzw. 7% bei Universitätsabschlüssen). Dies liegt aber nicht an einer mangelnden Ausbildungsbereitschaft der österreichischen Betriebe. Im Gegenteil: **Rund die Hälfte der Betriebe** (30% sicher, weitere 23% vielleicht) **würde mehr Lehrlinge ausbilden**, wenn sie dafür ausreichend geeignete und interessierte Jugendliche finden könnten. Unter jenen Betrieben, die grundsätzlich bereits Lehrlinge ausbilden, wollten sogar bis nahezu 70% (48% sicher und 20% vielleicht) mehr Lehrlinge ausbilden.

Für 48% der befragten Unternehmen wäre es daher hilfreich, wenn die Lehrlingsausbildung insgesamt attraktiver gestaltet würde. Sie wünschen sich am häufigsten eine **Entlastung von Ausbildungsbetrieben bei den Lohnnebenkosten** (68%) sowie eine **stärkere Ausrichtung der Berufsorientierung in der Pflichtschule auf die Lehre** (65%).

Von den **Auswirkungen** des Fachkräftemangels sind in erster Linie die vorhandenen Mitarbeiter:innen (82%) sowie die Firmenchefs und deren Familienangehörige (80%) in Form einer Zusatzbelastung und Steigerung der Arbeitsintensität betroffen. In rund 56% der Betriebe, welche vom Mangel an Arbeits- und Fachkräften zum Befragungszeitpunkt betroffen waren, hat dieser zudem auch zu Umsatzeinbußen geführt (z. B. durch Ablehnung/Stornierung von Aufträgen, Einschränkung des Leistungsangebots). Gleichzeitig haben die Unternehmen aber steigende Aufwendungen für Gehälter oder Zusatzleistungen für neue Mitarbeiter:innen (76%), die Personalsuche (76%) und aufgrund der Beschäftigung von nicht ausreichend qualifizierten Bewerber:innen (70%). Für viele Betriebe (66%) ist es zudem schwierig geworden, selbst Firmen für bestimmte Aufgaben (z. B. handwerkliche Reparaturen) oder Produkte zu finden, da auch diese Unternehmen unter dem Fachkräftemangel leiden.

Als weitere Folge des Fachkräftemangels sind das Öfteren die Möglichkeiten zur Innovation bzw. Entwicklung neuer Produkte eingeschränkt (48%), vielfach kommt es auch zu Qualitätseinbußen bzw. größerer Fehleranfälligkeit bei Produkten und Dienstleistungen (52%), mit welchen wiederum mittel- und langfristig höhere Kosten (z. B. für Reparaturen/Reklamationen) verbunden sind. 28% der befragten Unternehmen (unter den 78% vom Fachkräftemangel betroffenen Betrieben) geben zudem an, dass der Mangel an Fachkräften bereits die Existenz/Fortführung ihres Betriebs bedroht. 19% berichten, dass Maßnahmen zum Klima- und Umweltschutz nicht umgesetzt werden können.

61% der Betriebe erwarten/befürchten in den nächsten 3 Jahren eine weitere **Verschärfung/Zuspitzung des Fachkräftemangels** in ihrer Branche (35% erwarten sogar eine starke Zunahme), obwohl für denselben Zeitraum nicht einmal ein Drittel von einem Anstieg der Konjunktur/Auftragslage in ihrer Branche ausgeht (9% starke Zunahme, 22% etwas Zunahme). Ein wesentlicher Grund für das befürchtete Ansteigen des Fachkräftemangels ist der Umstand, dass 47% mit einer steigenden Anzahl von Pensionierungen in ihrem Unternehmen in den nächsten 3 Jahren rechnen.

Vor dem Hintergrund des für viele Betriebe spürbaren Fachkräftemangels rückt die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte verstärkt in den Fokus. Die größten Hürden sehen die befragten Betriebe in den Deutschkenntnissen der Interessent:innen (73% sehr oder eher großes Problem), gefolgt von der Einschätzung von fachlichen Qualifikationen (57%), den hohen Miet-/Wohnkosten in der Region (47%) und dem bürokratischen Aufwand bei der Beschäftigung von Nicht-EU-Bürger:innen (46%).

Auch die Frage nach möglichen Auswirkungen des KI-Einsatzes auf den Personalbedarf in einzelnen Unternehmensbereichen wurde untersucht: Insgesamt zeigt sich, dass die befragten Unternehmen vor allem im Bereich Büro/Verwaltung einen geringeren Personalbedarf durch den Einsatz von KI beobachten: 52% sehen hier einen Rückgang des Personalbedarfs, während nur 10% einen höheren Personalbedarf beobachten. Auch in der IT wird der KI-Einsatz häufiger mit einem geringeren als mit einem höheren Personalbedarf verbunden. 37% der befragten Unternehmen beobachten hier einen rückläufigen, 20% hingegen einen höheren Personalbedarf. In den Bereichen Produktion und Verkauf werden die Auswirkungen des KI-Einsatzes auf einen Rückgang des Personalbedarfs geringer eingeschätzt.

In Summe betrachtet zeigen die Ergebnisse der Unternehmensbefragung, dass der Fachkräftemangel in Österreich trotz eines deutlichen Rückgangs seit 2022 im Frühjahr 2026 noch immer auf einem sehr hohen Niveau liegt (rund 155.000 offene Stellen für Fachkräfte bezogen auf alle Mitgliedsbetriebe der WKÖ). Dieser Mangel, spürbar in 78% der österreichischen Betriebe, erhöht die Arbeitsbelastung der Mitarbeiter:innen und Unternehmer:innen sowie ihrer Familienangehörigen, gefährdet die Qualität der Leistungserbringung und die Zufriedenheit der Kund:innen, schränkt die Innovationsfähigkeit ein und führt zu deutlichen Einbußen des wirtschaftlichen Erfolgs der österreichischen Unternehmen (weniger Umsatz und höhere Kosten).

Da zu befürchten ist, dass sich der Fachkräftemangel allein aus demografischen Gründen in den nächsten Jahren wieder verschärfen wird, besteht weiterhin hoher Handlungsbedarf (vor allem betreffend die Förderung/Attraktivierung der Lehrlingsausbildung und die Steigerung des Angebots an Lehrabsolvent:innen, koordinierte Zu-/Einwanderungs- und Qualifizierungsstrategien, die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen, die Ermöglichung von Beschäftigungsanreizen für Arbeitslose,

Gesundheitsförderung, ...). Denn nicht nur die Position Österreichs bei internationalen Investitions- und Standortentscheidungen (Betriebsansiedelungen), sondern der gesamte langfristige und nachhaltige Erfolg des Wirtschaftsstandortes Österreich inklusive der Finanzierung der Sozialsysteme werden davon abhängen, inwieweit es gelingt, einem größeren Fachkräftemangel in Österreich Einhalt zu gebieten.

12 Untersuchungsdesign und methodische Vorgehensweise

12.1 Beschreibung des Untersuchungsdesigns der Unternehmensbefragung (Fachkräftesradar)

Bei der Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel handelt es sich um eine geschlossene **Online-Befragung** mit Zugangsschlüsseln, zu der alle Unternehmen der Grundgesamtheit mit eingetragener E-Mail-Adresse eingeladen wurden. Folgende grundlegende Vorteile bringt eine Online-Befragung generell mit sich:

- **Vermeiden von Reihenstellungseffekten durch die Möglichkeit der Item-Rotation:** In Fragebatterien, die mehrere Items oder Antwortmöglichkeiten umfassen, können die Items bzw. Antworten bei einer Online-Erhebung mittels Item-Rotation per Zufall angeordnet werden. Damit wird bei vielen Antwortmöglichkeiten bzw. Items vermieden, dass die oben gereihten Antwortmöglichkeiten/Items anders bzw. häufiger gewählt werden. Item-Rotation kommt damit letztlich der Güte der erhobenen Daten zugute.
- **Ausfüllkontrolle**
- **Automatische Filterführung** (Der/Die Befragte sieht Frage Y nur dann, wenn eine gewisse Antwort in der vorherigen Frage X gewählt wurde.)
- **Rücklaufkontrolle/zeitnahe Informationen zur Entwicklung der Befragungsteilnahme**
- **Möglichkeit des Versands von Erinnerungsmails** (mit dem Ziel einer Erhöhung des Rücklaufs)

Der Fragebogen für die Erhebung des Fachkräftebedarfs/-mangels (2023-2025 **Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel**) wurde im Jahr 2018 erstmals entwickelt und dabei einem Pretest unterzogen (siehe Dornmayr/Winkler 2018: S. 36). Ziel der Pretests mit Betrieben aus unterschiedlichen Branchen war das Überprüfen der Verständlichkeit der Fragen sowie der Aufbau des Fragebogens inkl. der „Güte der Filterführung“ (vgl. Paier 2010, S. 120). Anhand der „Think-Aloud-Methode“ wurden die Pretest-Teilnehmer:innen dazu angehalten, beim Beantworten der Fragen laut zu denken, wodurch Verständnisprobleme bei einzelnen Fragen bzw. Formulierungen identifiziert werden konnten. Im Falle von Verständnisproblemen wurden die Pretest-Teilnehmer:innen gebeten, die gestellte Frage bzw. ein Item in eigenen Worten wiederzugeben, um Ansatzpunkte für verständlichere Formulierungen zu gewinnen.

Dieser Fragebogen des Jahres 2018 wurde zwecks Gewinnung aussagekräftiger Vergleichsdaten im Zeitverlauf zu einem maßgeblichen Teil auch in den folgenden Jahren weiterverwendet, zu einem Teil aber auch laufend an aktuelle Gegebenheiten angepasst und immer wieder um neue, spezielle Fragestellungen ergänzt.

Inhaltlich deckt die Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel im Jahr 2026 folgende Themen-/Untersuchungsfelder ab:

- Allgemeine Unternehmensdaten
- Rekrutierungsschwierigkeiten
- Stärke und Umfang des Fachkräftemangels (auch nach Branchen/Berufen)
- Aktueller Qualifikationsbedarf der Unternehmen
- Auswirkungen des Fachkräftemangels auf die Unternehmen / betriebsinterne Strategien im Umgang mit Arbeits- und Fachkräftemangel
- Chancen und Hürden der Beschäftigung von Fachkräften aus dem Ausland
- Einschätzung der Entwicklung der Konjunktur, der Pensionierungen sowie des Fachkräftemangels
- Einfluss von KI auf Personalbedarf
- Attraktivierung der Lehrlingsausbildung
- Rolle der WKÖ im Bereich Fachkräftesicherung

Zudem wird jährlich basierend auf der aktuellen Erhebung der offenen Stellen für Fachkräfte ein Schätzwert für den auf alle WK-Mitgliedsbetriebe hochgerechneten (aktuellen) „**Fachkräftebedarf**“ in absoluten Zahlen errechnet¹⁷ (vgl. Abschnitt 3.2).

12.2 Grundgesamtheit und Stichprobe

Grundgesamtheit der Untersuchung (österreichweite Online-Befragung) bilden alle Unternehmen Österreichs mit mindestens einem/r unselbstständigen Beschäftigten und Schwerpunkt im Wirtschaftskammerbereich mit bekannter E-Mail-Adresse¹⁸. Die Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf und -mangel ist als Vollerhebung aller Unternehmen der Grundgesamtheit konzipiert.

Die Unternehmen der Grundgesamtheit wurden mittels E-Mail-Anschreiben zur Teilnahme an der Online-Befragung eingeladen. Die Befragungsdurchführung umfasste konkret den Zeitraum von 14. April bis 05. Mai 2026.

¹⁷ Die Ergebnisse der vorliegenden Erhebung zum Fachkräftebedarf können dabei nicht direkt mit jenen der Offenen-Stellen-Erhebung von Statistik Austria verglichen werden, da zwischen beiden Erhebungen erhebliche Unterschiede im Untersuchungsdesign bestehen, sowohl hinsichtlich Grundgesamtheit und Befragungsdurchführung (z. B. Online-Befragung versus Telefon-Befragung) als auch in Bezug auf Frageformulierung, Schichtung, Gewichtung, Hochrechnung etc. Beispielsweise werden von Statistik Austria (per Telefon) nur jene offenen Stellen erhoben, für welche derzeit aktiv gesucht wird und diese müssen einzeln nach Berufen aufgezählt werden. Im hier vorliegenden Untersuchungsdesign wurde hingegen nur die Gesamtzahl der offenen Stellen erhoben, d. h. aber zum Beispiel auch inklusive jener, für welche eine aktive Suche nicht mehr bzw. noch nicht stattfindet (z. B. aufgrund eines erst vor kurzem aufgetretenen Personalbedarfs, aufgrund erfolgloser Suche bzw. fehlender Erfolgserwartungen oder weil eine Besetzung bereits in Aussicht ist). Gleichzeitig wurde in der Frageformulierung aber explizit eine Einschränkung auf offene Stellen für Fachkräfte vorgenommen. Zudem stammen in der vorliegenden Erhebung die Zahlen der unselbstständig Beschäftigten in der Stichprobe von den Angaben der Befragten und beziehen sich somit auf dieselbe Unternehmenseinheit wie ihre Angaben zu den offenen Stellen. Bei der Offenen-Stellen-Erhebung von Statistik Austria entstammen hingegen auch die Zahlen für die unselbstständig Beschäftigten der Unternehmen aus der Stichprobe dem Unternehmensregister (Basis: Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger).

¹⁸ Stichtag für das Vorliegen der E-Mail-Adressen: Die E-Mailadressen wurden zum Stand 09.04.2026 erhoben.

Die Grundgesamtheit und die Stichprobe der Erhebung lassen sich hinsichtlich ihrer quantitativen Zusammensetzung wie folgt beschreiben:

Tabelle 12-1 Grundgesamtheit und Stichprobe (Online-Befragung)

Grundgesamtheit und Stichprobe	Zahl der Adressen/ Betriebe
Gesamtzahl an Arbeitgeberunternehmen mit mindestens einem/r unselbstständigen Beschäftigten und Schwerpunkt im Wirtschaftskammerbereich (Stichtag: 07.05.2026)	169.244
Brutto-Grundgesamtheit der Befragung: Arbeitgeberunternehmen mit mindestens einem/r unselbstständigen Beschäftigten und Schwerpunkt im Wirtschaftskammerbereich und mit bekannter E-Mail-Adresse	65.206
Netto-Grundgesamtheit der Befragung: Erfolgreich versandte E-Mail-Einladungen an Arbeitgeberunternehmen mit mindestens einem/r unselbstständigen Beschäftigten und Schwerpunkt im Wirtschaftskammerbereich und mit bekannter E-Mail-Adresse (ohne Fehlermeldung/Bounces)	57.186
Netto-Stichprobe ¹⁹ : Rücklauf ausgefüllte und verwertbare Fragebögen	2.132
Rücklaufquote (Basis: Netto-Grundgesamtheit und Netto-Stichprobe)	3,7%
Maximaler Stichprobenfehler (Sicherheitsniveau 95%)	± 2,1%

Quelle: WKO-Daten zur Grundgesamtheit; ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2026 (n = 2.132 Unternehmen; Durchführung: April 2026)

Anmerkungen: Grundgesamtheit jeweils inkl. Teilnahmen mittels offener Registrierung.

Interpretation „Stichprobenfehler“: Mit einer Sicherheitswahrscheinlichkeit von 95% liegt die Abweichung von der Grundgesamtheit (bei dichotomen Variablen) unter der Annahme einer einfachen Zufallsstichprobe innerhalb des Bereichs des angegebenen maximalen Stichprobenfehlers.

Gemäß der beschriebenen Grundgesamtheit und einer Anzahl von n = 2.132 verwertbaren Fragebögen beläuft sich die Rücklaufquote unter Bezugnahme auf die Netto-Grundgesamtheit auf 3,7%. Ausgehend von einer Netto-Grundgesamtheit von N = 57.186 Unternehmen und einem Rücklauf von n = 2.132 verwertbaren Fragebögen liegt (bei einem Sicherheitsniveau von 95%) der Bereich des maximalen Stichprobenfehlers²⁰ unter der Annahme einer einfachen Zufallsstichprobe innerhalb von ± 2,1%.

¹⁹ Insgesamt starteten 2.794 Personen die Online-Befragung, wobei davon 369 Befragungsteilnehmer:innen die Befragung bereits vor Beantworten von Frage 4 – und damit vor Beantworten einer Fragestellung zum Fachkräftebedarf oder -mangel – abgebrochen haben (siehe Fragebogen im Anhang); weitere 293 Teilnehmer:innen haben vor/bei der – für die Einschätzung der Fachkräftesituation und zur Berechnung des Fachkräftebedarfs in absoluten Zahlen höchst relevanten – Frage 9 (Offene Stellen für Fachkräfte) abgebrochen. Das Ausschlusskriterium wurde getroffen, nur jene Fragebögen, die Frage 11 (Entwicklung der Konjunktur und des Fachkräftemangels in den nächsten 3 Jahren) erreicht haben, für die Auswertungen heranzuziehen. Dieses Auswahlkriterium stellt zudem sicher, dass die Bezugsgröße, also die Zahl und Zusammensetzung der antwortenden Unternehmen (und damit auch die Verteilung nach Sparten, Bundesländern etc.) über den gesamten Fragebogen hinweg weitgehend konstant gehalten wird.

²⁰ Anmerkung zur Interpretation „Stichprobenfehler“: Mit einer Sicherheitswahrscheinlichkeit von 95% liegt die Abweichung von der Grundgesamtheit (bei dichotomen Variablen) unter der Annahme einer einfachen Zufallsstichprobe innerhalb des Bereichs des angegebenen maximalen Stichprobenfehlers.

Ein Vergleich der Verteilung zwischen der Gesamtzahl an Unternehmen mit unselbstständig Beschäftigten und Schwerpunkt im Wirtschaftskammerbereich, der Brutto-Grundgesamtheit und der Netto-Stichprobe nach gewissen Kategorien (Unternehmensgröße, Bundesland²¹ sowie Spartenzugehörigkeit) ermöglicht eine Einschätzung der Repräsentativität der Ergebnisse der im April 2026 durchgeführten Unternehmensbefragung. Zudem ergeben sich aus diesem Vergleich wichtige Rückschlüsse, die für die Interpretation, der in den vorhergehenden Kapiteln dargestellten Befragungsergebnisse zu berücksichtigen sind.

Tabelle 12-2 Vergleich der Zusammensetzung der Gesamtzahl an Arbeitgeberunternehmen mit unselbstständig Beschäftigten mit Schwerpunkt im Wirtschaftskammerbereich, der Brutto-Grundgesamtheit und der Netto-Stichprobe

Kategorien	Gesamtzahl an Arbeitgeberunternehmen mit Schwerpunkt im Wirtschaftskammerbereich & mind. einem/r unselbstständigen Beschäftigten	Brutto-Grundgesamtheit (Alle Unternehmen der Gesamtzahl mit verfügbarer E-Mail-Adresse)	Netto-Stichprobe (Rücklauf Befragung)
Bundesland (nach Kammerzugehörigkeit)			
Wien	21,5%	16,7%	15,3%
NÖ	16,9%	17,1%	17,7%
OÖ	15,1%	14,2%	16,7%
Sbg	8,2%	9,3%	10,3%
Stmk	13,2%	14,3%	11,4%
Ktn	6,3%	7,4%	5,5%
Tirol	10,7%	12,8%	13,1%
Vbg	4,9%	5,7%	6,4%
Bgld	3,1%	2,6%	3,7%
Gesamt	100%	100%	100%
Zahl der unselbstständig Beschäftigten (gemäß SV/HV-Daten)			
1-9 Beschäftigte	77,4%	70,5%	53,3%
10-49 Beschäftigte	18,3%	23,5%	33,9%
50-249 Beschäftigte	3,5%	4,9%	10,3%
250 Beschäftigte und mehr	0,8%	1,1%	2,5%
Gesamt	100%	100%	100%
Spartenzugehörigkeit			
Gewerbe und Handwerk	36,3%	37,2%	44,9%
Industrie	1,6%	2,6%	4,6%
Handel	21,1%	21,7%	15,5%
Bank und Versicherung	0,3%	0,4%	0,9%
Transport und Verkehr	6,3%	4,7%	6,0%
Tourismus und Freizeitwirtschaft	18,7%	14,1%	13,5%
Information und Consulting	15,7%	19,3%	14,6%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: WKO-Daten zur Grundgesamtheit; ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2026 (n = 2.132 Unternehmen; Durchführung: April 2026)

Anmerkungen: Brutto-Grundgesamtheit der Befragung: Unternehmen mit mindestens einem/r unselbstständigen Beschäftigten und Schwerpunkt im Wirtschaftskammerbereich und bekannter E-Mail-Adresse inkl. Teilnahmen mittels offener Registrierung. Netto-Stichprobe: Rücklauf ausgefüllte und verwertbare Online-Fragebögen. Zahl der selbst. Beschäftigten nach Dachverbandinformationen vom Jänner 2026

²¹ Nach Kammerzugehörigkeit (d. h. Zuteilung nach Hauptsitz des Unternehmens).

12.3 Strukturmerkmale/Charakteristika der befragten Unternehmen

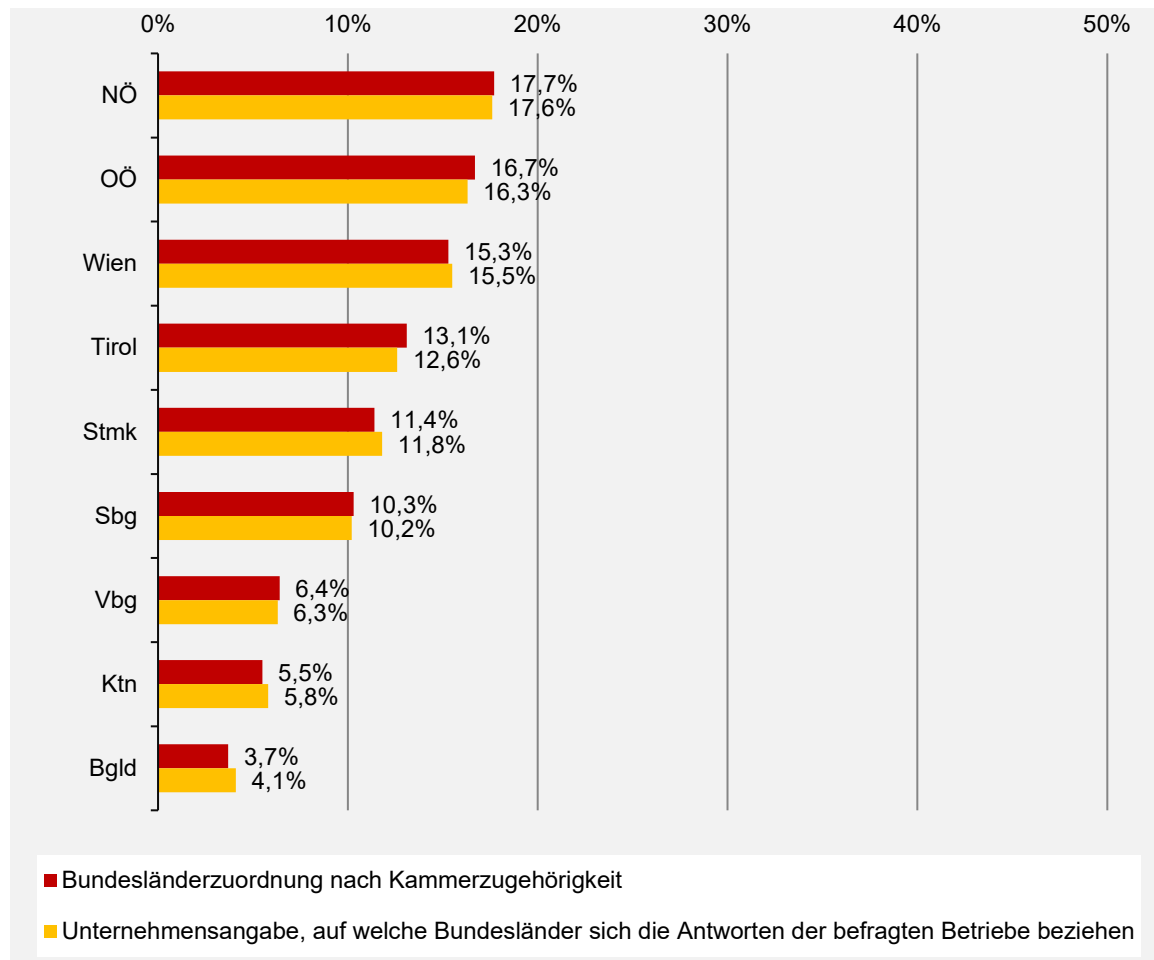
In diesem Kapitel erfolgt eine Analyse der Strukturmerkmale und Charakteristika der befragten Unternehmen. Nach Bundesländerzuordnung nach der Kammerzugehörigkeit betrachtet, machen Unternehmen aus Niederösterreich verglichen mit den anderen Bundesländern den größten Anteil der befragten Betriebe aus (17,7%), dicht gefolgt von Oberösterreich (16,7%) und Wien (15,3%) (vgl. Grafik 12-1 & Tabelle 12-2).

Darüber hinaus wurden die an der Befragung teilnehmenden Unternehmen zu Beginn des Fragebogens gebeten, anzugeben, für welches Bundesland bzw. welche Bundesländer sie Aussagen zum Fachkräftebedarf und -mangel für ihr Unternehmen treffen können bzw. möchten²². Was die Verteilung der befragten Unternehmen zu Bundesländern nach den beiden Logiken (zum einen Angabe jener Bundesländer, für die die Befragten eine Aussage machen wollten/konnten und zum anderen die Bundesländerzuordnung gemäß Kammerzugehörigkeit bezogen auf den Hauptsitz eines Unternehmens) anbelangt, sind nur geringfügige Unterschiede feststellbar (vgl. Grafik 12-1). Für alle Ergebnisdarstellungen nach Bundesländern wird die Bundesländervariable, welche auf der Unternehmensangabe basiert, herangezogen. Diese bietet den Vorteil, dass die Unternehmensaussagen zum Fachkräftebedarf/-mangel nicht nur dem Bundesland zugeordnet wurden, in dem sich der Hauptsitz eines Unternehmens befindet, sondern allen Bundesländern, für welche die befragten Unternehmen – etwa aufgrund von Unternehmensstandorten in mehreren Bundesländern – Angaben zum Fachkräftemangel für ihr Unternehmen machen können.

²² Die konkrete Fragestellung dazu lautete: „Auf welche Bundesländer (auf welches Bundesland) beziehen sich die Angaben zu Ihrem Unternehmen? (Beziehen Sie bitte Ihre Antworten immer auf dieselbe Region bzw. Unternehmenseinheit).“ Aufgrund der Möglichkeit von Mehrfachantworten kommt es bei den Auswertungen nach Bundesländern zu Mehrfachzuordnungen von Unternehmen zu Bundesländern.

Grafik 12-1 Verteilung der befragten Unternehmen nach Bundesländern

(bezogen auf die Kammerzugehörigkeit und basierend auf der Unternehmensangabe betreffend Bundesländer, für welche die Befragten Angaben zu Fachkräftebedarf/-mangel für ihr Unternehmen machen konnten)

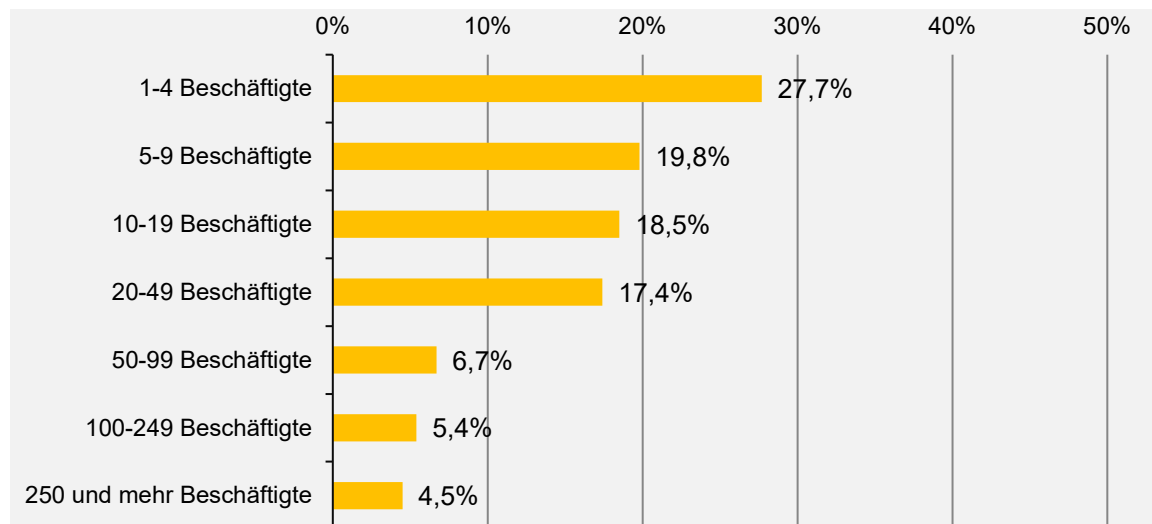


Quelle: WKO-Unternehmensdaten zur Grundgesamtheit; ibw-Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel 2026 (n = 2.132 Unternehmen; Durchführung: April 2026)

Anmerkungen: Zuordnung zu Bundesländern einerseits bezogen auf die Kammerzugehörigkeit/Zuteilung nach Hauptsitz des Unternehmens anhand der WKO-Daten zur Grundgesamtheit, andererseits aufgrund von Befragung (Mehrfachantworten möglich; Werte prozentuiert auf 100%).

Nach Unternehmensgröße (gemessen an der Zahl der unselbstständig Beschäftigten in Österreich zum Befragungszeitpunkt²³) betrachtet, handelt es sich bei den befragten Unternehmen, wie auch in der Grundgesamtheit, überwiegend (83,4%) um Kleinst- bzw. Kleinbetriebe mit bis zu 49 Beschäftigten (vgl. Grafik 12-2).²⁴

Grafik 12-2 Verteilung der befragten Unternehmen nach Unternehmensgröße (Zahl der unselbstständig Beschäftigten)
(Unternehmensangaben zur Zahl der Mitarbeiter:innen in Gesamtösterreich zum Befragungszeitpunkt)



Quelle: WKO-Daten zur Grundgesamtheit; ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2026 (n = 2.132 Unternehmen; Durchführung: April 2026)

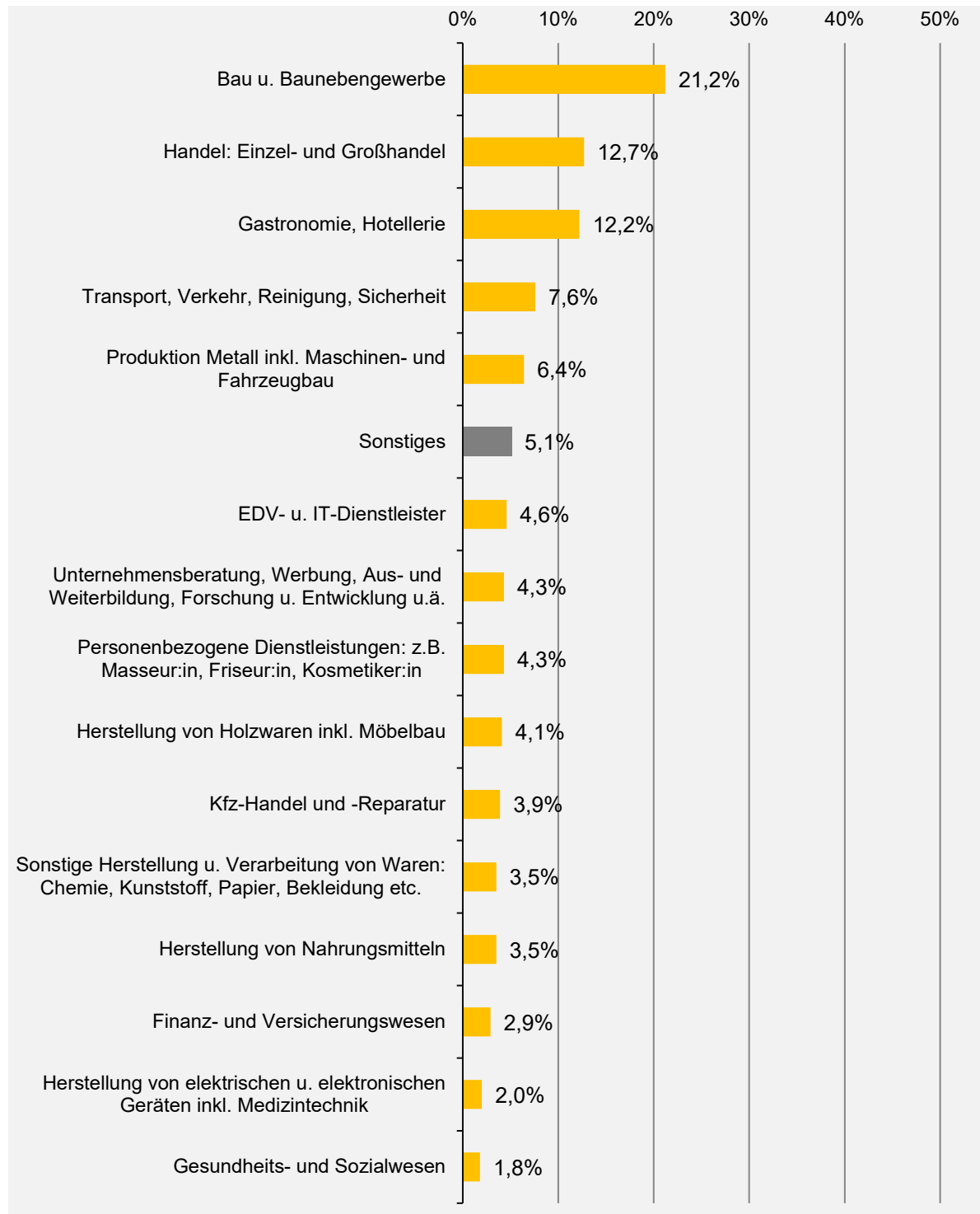
Anmerkungen: Die Anzahl an unselbstständig Beschäftigten (inkl. Lehrlinge, Teilzeitbeschäftigte und freie Dienstnehmer:innen, aber ohne geringfügig Beschäftigte) bezieht sich auf die Zahl der Beschäftigten in Gesamtösterreich und beruht auf den Angaben der befragten Unternehmen.

²³ Für die Auswertung und Klassifizierung der befragten Unternehmen nach Unternehmensgröße (Anzahl der unselbstständig Beschäftigten in Österreich insgesamt) wurden die Unternehmensangaben herangezogen. Die konkrete Fragestellung lautete: Wie viele Mitarbeiter:innen (Voll- und Teilzeit) sind in Ihrer Firma derzeit in Österreich beschäftigt? (Beschäftigte inkl. Lehrlinge, Teilzeitbeschäftigte und freie Dienstnehmer:innen, aber ohne geringfügig Beschäftigte).

²⁴ Im Hinblick auf die Ergebnisinterpretation sei an dieser Stelle nochmals auf den Vergleich der Netto-Stichprobe mit der Brutto-Grundgesamtheit sowie der Gesamtzahl an Unternehmen verwiesen: In der Netto-Stichprobe sind Unternehmen mit bis zu 9 unselbstständig Beschäftigten unterrepräsentiert, dementsprechend überrepräsentiert sind Betriebe mit 10-49 Beschäftigten, sowie in geringerem Ausmaß auch Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten und Betriebe mit 250 oder mehr Beschäftigten (vgl. dazu auch Abschnitt 12.2).

Nach Branchen betrachtet macht „Bau inkl. Baunebengewerbe“ mit 21,2% vergleichsweise den größten Anteil unter den befragten Unternehmen der Netto-Stichprobe (n = 2.132) aus. 12,7% der befragten Unternehmen sind der Branche „Handel“ zugehörig, 12,2% der Branche „Gastronomie/Hotellerie“ (vgl. Grafik 12-3).

Grafik 12-3 **Verteilung der an der Befragung teilnehmenden Unternehmen nach Branchen**
(Unternehmensangaben)

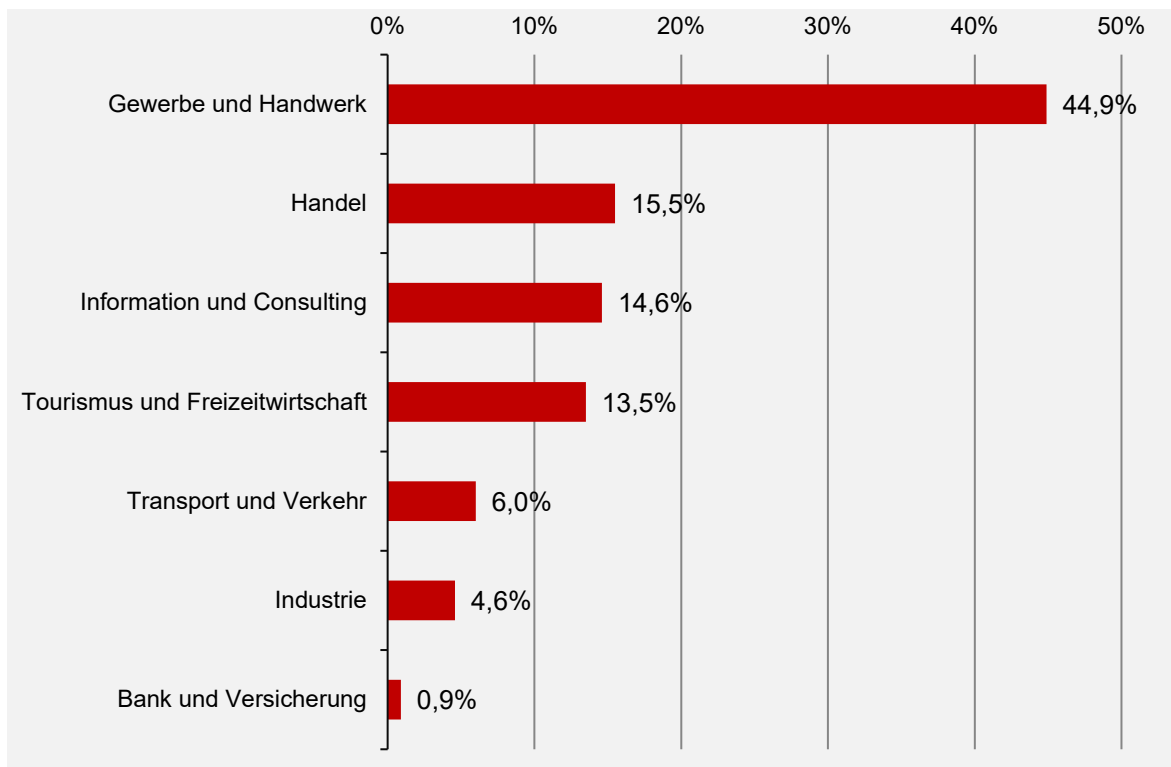


Quelle: WKO-Daten zur Grundgesamtheit; ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2026 (n = 2.132 Unternehmen; Durchführung: April 2026)

Anmerkung: Bei der Abfrage der am meisten zutreffenden Branche handelte es sich um eine Pflichtfrage. Die Kategorie „Sonstiges“ setzt sich vor allem aus den Branchen/Bereichen Kunst & Unterhaltung, Forstwirtschaft & Umwelt, Immobilienwesen sowie Mischbetrieben zusammen.

Anteilmäßig gehören mit 44,9% die meisten der im April 2026 befragten Unternehmen der Sparte „Gewerbe und Handwerk“ an, gefolgt (mit großem Abstand) von den Sparten „Handel“ (15,5%) und „Information und Consulting“ (14,6%), „Tourismus und Freizeitwirtschaft“ (13,5%), „Transport und Verkehr“ (6,0%) und „Industrie“ (4,6%)²⁵. Der Sparte „Bank und Versicherung“ sind nur 0,9% der befragten Unternehmen, oder in absoluten Zahlen ausgedrückt n = 20 Betriebe, zugehörig (vgl. Grafik 12-4 & Tabelle 12-2), weswegen in allen Auswertungen nach Sparten auf eine Ergebnisdarstellung für die Sparte „Bank und Versicherung“ verzichtet wird.

Grafik 12-4 Verteilung der an der Befragung teilnehmenden Unternehmen nach Spartenzugehörigkeit



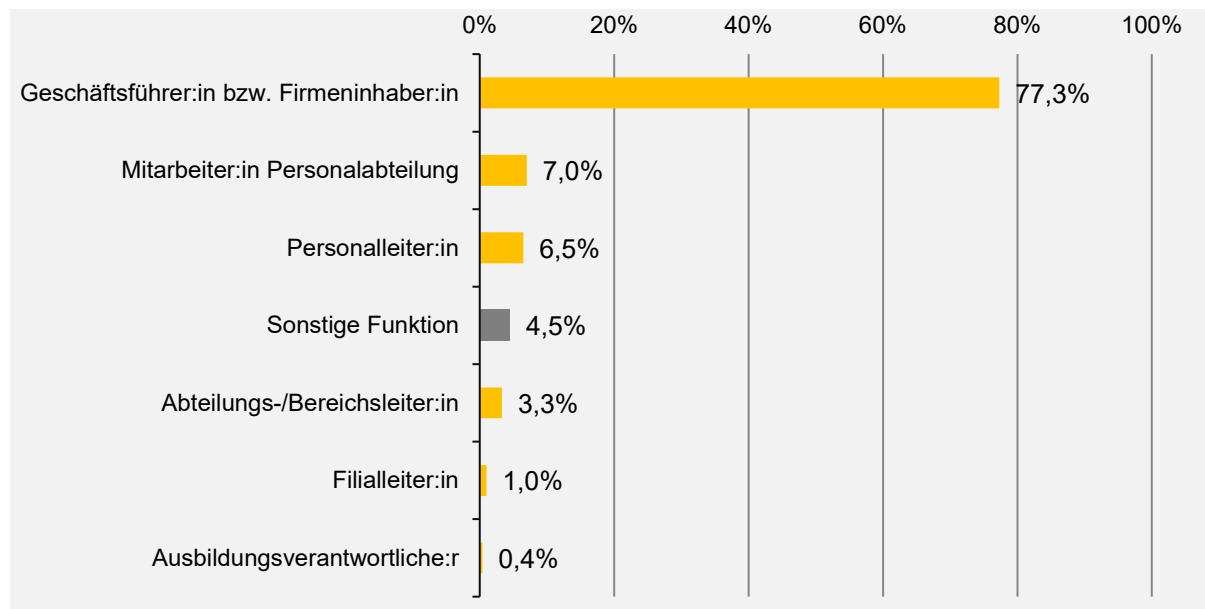
Quelle: WKO-Unternehmensdaten zur Grundgesamtheit; ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2026 (n = 2.132 Unternehmen; Durchführung: April 2026)

Anmerkung: Zuordnung zu Sparten anhand der WKO-Daten zur Grundgesamtheit.

²⁵ In Hinblick auf die Ergebnisinterpretation ist zu berücksichtigen, dass in der Netto-Stichprobe nach Spartenzugehörigkeit gesehen vor allem die Sparte „Gewerbe und Handwerk“ überrepräsentiert ist sowie die Sparte „Handel“ verglichen mit der Brutto-Grundgesamtheit und der Gesamtzahl an Unternehmen unterrepräsentiert ist (vgl. dazu Abschnitt 12.2).

Bei den Befragten, die stellvertretend für ihr Unternehmen (bzw. eine Unternehmenseinheit) an der im April 2026 durchgeführten Befragung zu Fachkräftebedarf und -mangel teilgenommen haben, handelt es sich mehrheitlich (77,3%) um Geschäftsführer:innen bzw. Firmeninhaber:innen (vgl. Grafik 12-5).

Grafik 12-5 Funktion der an der Befragung teilnehmenden Personen (stellvertretend für das jeweilige Unternehmen)
(Unternehmensangaben)

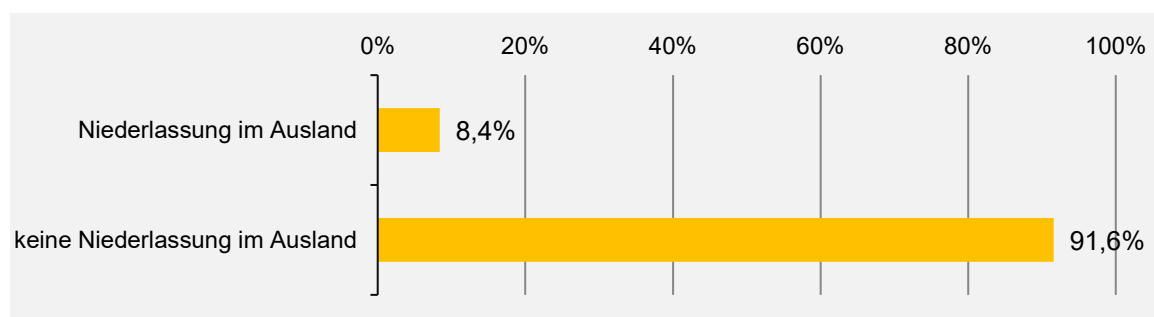


Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2026 (n = 2.132 Unternehmen; Durchführung: April 2026)

Anmerkung: Als sonstige Funktionen wurden im Rahmen des offenen Textfeldes v. a. Assistenz der Geschäftsführung, Buchhaltung und Prokurist:in genannt.

8,4% der befragten Unternehmen geben an, eine Niederlassung im Ausland zu haben. 91,6% der Unternehmen, die an der Befragung teilgenommen haben, verfügen demzufolge über keine Niederlassung im Ausland (vgl. Grafik 12-6).

Grafik 12-6 Verteilung der an der Befragung teilnehmenden Unternehmen nach Vorhandensein einer Niederlassung im Ausland
(Unternehmensangaben)



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2026 (n = 2.132 Unternehmen; Durchführung: April 2026).

Literatur

Dornmayr, Helmut / Riepl, Marlis (2025): Unternehmensbefragung zum Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel 2025 – Arbeitskräftenadar 2025, ibw-Forschungsbericht Nr. 223 im Auftrag der WKO, Wien.

Dornmayr, Helmut / Riepl, Marlis (2024): Unternehmensbefragung zum Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel 2024 – Arbeitskräftenadar 2024, ibw-Forschungsbericht Nr. 220 im Auftrag der WKO, Wien.

Dornmayr, Helmut / Riepl, Marlis (2023): Unternehmensbefragung zum Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel 2023 – Arbeitskräftenadar 2023, ibw-Forschungsbericht Nr. 215 im Auftrag der WKO, Wien.

Dornmayr, Helmut / Riepl, Marlis (2022): Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel 2022 – Fachkräftenadar 2022, ibw-Forschungsbericht Nr. 210 im Auftrag der WKO, Wien.

Dornmayr, Helmut / Riepl, Marlis (2021): Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel 2021 – Fachkräftenadar 2021, ibw-Forschungsbericht Nr. 207 im Auftrag der WKO, Wien.

Dornmayr, Helmut / Rechberger, Marlis (2020): Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel 2020 – Fachkräftenadar 2020, ibw-Forschungsbericht Nr. 204 im Auftrag der WKO, Wien.

Dornmayr, Helmut / Rechberger, Marlis (2019): Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel 2019 – Fachkräftenadar 2019 Teil II. Wien: ibw-Forschungsbericht Nr.198 im Auftrag der WKO.

Dornmayr, Helmut / Winkler, Birgit (2018): Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel; Fachkräftenadar – Teil II. Wien: ibw-Forschungsbericht Nr.192 im Auftrag der WKO.

Paier, Dietmar (2010): Quantitative Sozialforschung. Eine Einführung. Wien: Facultas WUV.

Statistik Austria (2011): Standard-Dokumentation Metainformationen zur Offene-Stellen-Erhebung, Wien.

Fragebogen

ALLGEMEINE DATEN

Ihre Funktion*:*(Erstzutreffendes ankreuzen)*

- ☐ Geschäftsführer:in bzw. Firmeninhaber:in
- ☐ Filialleiter:in
- ☐ Personalleiter:in
- ☐ Mitarbeiter:in Personalabteilung
- ☐ Abteilungs-/Bereichsleiter:in
- ☐ Ausbildungsverantwortliche:r
- ☐ Sonstige Funktion und zwar:

Verfügt Ihr Unternehmen über Standorte/Niederlassungen in mehreren österreichischen Bundesländern?*

- ☐ ja → **Bundesland-Abfrage mit Mehrfachantworten (siehe unten)**
- ☐ nein, nur in einem Bundesland und zwar: → **einfache Bundesland-Abfrage**

Wenn Ja: Auf welche Bundesländer beziehen sich die Angaben zu Ihrem Unternehmen?* (Mehrfachauswahl)

Beziehen Sie bitte Ihre Angaben immer auf dieselbe Region bzw. Unternehmenseinheit. (Mehrfachauswahl)

Wenn Nein: Auf welches Bundesland beziehen sich die Angaben zu Ihrem Unternehmen?* (einfache Bundesland-Abfrage)

Bundesländer*

- ☐ Burgenland
- ☐ Kärnten
- ☐ Niederösterreich
- ☐ Oberösterreich
- ☐ Salzburg
- ☐ Steiermark
- ☐ Tirol
- ☐ Vorarlberg
- ☐ Wien

Verfügt Ihr Unternehmen über Niederlassungen im Ausland?

- ☐ ja ☐ nein

Branche*

(Bitte die am meisten zutreffende ankreuzen)

- ☐ Herstellung von Holzwaren (inkl. Möbelbau)
- ☐ Produktion Metall (inkl. Maschinen- und Fahrzeugbau)
- ☐ Herstellung von elektrischen/elektronischen Geräten (inkl. Medizintechnik)
- ☐ Herstellung von Nahrungsmitteln
- ☐ Sonstige Herstellung/Verarbeitung von Waren (Chemie, Kunststoff, Papier, Bekleidung etc.)
- ☐ Bau (inkl. Baunebengewerbe)
- ☐ Kfz-Handel (inkl. Reparatur)
- ☐ Handel (Einzel- und Großhandel)
- ☐ Gastronomie, Hotellerie
- ☐ EDV/IT-Dienstleister
- ☐ Finanz- und Versicherungswesen
- ☐ Transport, Verkehr, Reinigung, Sicherheit
- ☐ Unternehmensberatung, Werbung, Aus- und Weiterbildung, Forschung und Entwicklung u. ä.
- ☐ Personenbezogene Dienstleistungen (z. B. Masseur:in, Friseur:in, Kosmetiker:in etc.)
- ☐ Gesundheits- und Sozialwesen
- ☐ Sonstige Branche, und zwar:

Fachkräftesicherung**1. Wie viele Mitarbeiter:innen (Voll- und Teilzeit) sind in Ihrer Firma derzeit in Österreich beschäftigt?**

Beschäftigte inkl. Lehrlinge, Teilzeitbeschäftigte und freie Dienstnehmer:innen (aber ohne geringfügig Beschäftigte)

Beschäftigte: ca.

1.1. Wie viele der Beschäftigten sind über 55 Jahre?

- ☐ keine ☐ weiß nicht/schwer zu sagen ☐ Beschäftigte über 55 Jahre: ca.

2. Bilden Sie aktuell Lehrlinge in Ihrem Unternehmen aus?

- ☐ ja → **Frage 2.1** ☐ nein ☐ weiß ich nicht

2.1. Wie viele Lehrlinge bilden Sie aktuell in Ihrem Unternehmen aus?

Ca. _____ Lehrlinge

3. Würden Sie in Ihrem Unternehmen aktuell mehr Lehrlinge ausbilden, wenn Sie dafür ausreichend geeignete und interessierte Jugendliche finden könnten?

- ☐ Ja → **Frage 3.1**
- ☐ Vielleicht/Schwer zu sagen
- ☐ Nein

Wenn Ja: 3.1 Wie viele weitere Lehrlinge würden Sie ausbilden?

Grob geschätzt bis zu _____ Lehrlinge mehr

4. Wie stark ist Ihr Unternehmen derzeit von einem Mangel an Fachkräften betroffen?*

- ☐ sehr stark ☐ eher stark
☐ eher schwach/wenig ☐ gar nicht (→ weiter bei Frage 4.a.)

4.a. Wie stark ist Ihr Unternehmen derzeit von einem Mangel an sonstigen Arbeitskräften (z.B. Hilfskräften) betroffen? (→ danach weiter Frage 9)

- ☐ Ja
☐ Nein

5. Wie erleben Sie den Mangel an Arbeitskräften in Ihrem Unternehmen?

(Bitte die am ehesten zutreffende Antwort ankreuzen)

- ☐ Vor allem als Mangel an qualifizierten Fachkräften
☐ Als generellen Mangel an geeigneten Arbeitskräften
☐ Sonstiges, und zwar:

6. Welche Auswirkungen hat der Mangel an Fachkräften auf Ihr Unternehmen?

	trifft stark zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
Umsatzeinbußen (z. B. durch Ablehnung/Stornierung von Aufträgen, Einschränkung des Leistungsangebots)	☐	☐	☐	☐
Steigerung der Arbeitsintensität/Auslastung bei den vorhandenen Mitarbeiter:innen	☐	☐	☐	☐
Zunahme von Überstunden bei den vorhandenen Mitarbeiter:innen	☐	☐	☐	☐
Zusatzbelastung für die Firmenchefs (und deren Familienangehörige)	☐	☐	☐	☐
Rationalisierung und Automatisierung von Arbeitsprozessen/-abläufen (z. B. durch vermehrten Einsatz von Technik/Computern oder künstlicher Intelligenz)	☐	☐	☐	☐
Vermehrter Aufwand aufgrund Beschäftigung von nicht-ausreichend qualifizierten Bewerber:innen	☐	☐	☐	☐
Steigerung der Gehälter/Zusatzleistungen für neue Mitarbeiter:innen	☐	☐	☐	☐
Steigerung des Aufwands/der Ausgaben für Personalsuche	☐	☐	☐	☐
Vermehrte Beschäftigung von Fachkräften aus dem Ausland	☐	☐	☐	☐
Einschränkung von Innovation/Weniger Möglichkeiten zur Entwicklung neuer Produkte	☐	☐	☐	☐
Qualitätseinbußen bzw. größere Fehleranfälligkeit bei Produkten oder Dienstleistungen	☐	☐	☐	☐
Wir überlegen bzw. haben bereits damit begonnen, Teile der Produktion oder Leistungserbringung ins Ausland zu verlagern.	☐	☐	☐	☐
Es ist schwierig geworden, Firmen für bestimmte Aufgaben (z.B. handwerkliche Reparaturen) oder Produkte zu finden, da auch diese Unternehmen unter Fachkräftemangel leiden.	☐	☐	☐	☐
Maßnahmen zum Klima- und Umweltschutz können nicht umgesetzt werden	☐	☐	☐	☐
Der Mangel an Fachkräften bedroht bereits die Existenz/Fortführung unseres Betriebs.	☐	☐	☐	☐

Item-Rotation

Sonstige Auswirkungen, und zwar:

→ Nur jene, welche den FK-Mangel zumindest leicht gespürt haben (Verzweigung Frage 4).

7. Für welche (formalen) Qualifikationen bzw. Bildungsabschlüsse haben Sie Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Mitarbeiter:innen?

	häufig	selten	nie (bzw. kein Personalbedarf)
Universitätsabschlüsse	☐	☐	☐
Fachhochschulabschlüsse	☐	☐	☐
Höhere Berufsbildung (z.B. Meister, Werkmeister)	☐	☐	☐
HTL-Abschlüsse	☐	☐	☐
HAK-Abschlüsse	☐	☐	☐
AHS-Abschlüsse (Gymnasien)	☐	☐	☐
Sonstige Abschlüsse von höheren Schulen (mit Matura)	☐	☐	☐
Lehrabschlüsse	☐	☐	☐
Abschlüsse von technisch-gewerblichen Fachschulen (ohne Matura)	☐	☐	☐
Abschlüsse von kaufmännischen Fachschulen/Handelsschulen (ohne Matura)	☐	☐	☐
Personen ohne bestimmte Abschlüsse (außer Pflichtschule) aber mit praktischer Berufserfahrung	☐	☐	☐
Personen ohne bestimmte Abschlüsse (außer Pflichtschule) und ohne praktische Berufserfahrung	☐	☐	☐

HTL = Höhere technische Lehranstalten

HAK = Handelsakademien

AHS = Allgemeinbildende höhere Schulen (Gymnasien)

Sonstige Abschlüsse / Ausbildungen, und zwar: _____

→ Nur jene, welche den FK-Mangel zumindest leicht gespürt haben (Verzweigung Frage 4).

8. In welchen Berufen bzw. Berufsfeldern haben Sie derzeit die größten Rekrutierungs-/Besetzungsschwierigkeiten?

(Bitte die bedeutendsten angeben)

Beruf 1:

Beruf 2:

Beruf 3:

9. Gibt es in Ihrem Unternehmen derzeit offene Stellen für Fachkräfte?

(Anmerkung: Fachkräfte = alle Beschäftigten mit Ausnahme von Hilfskräften)

☐ ja → Frage 9.1 ☐ nein

→ Verzweigung: Falls „Nein“, weiter mit Frage 11

Wenn Ja: 9.1 Um wie viele offene Stellen für Fachkräfte handelt es sich?

ca. _____ offene Stellen

10. Wie viele dieser Stellen für Fachkräfte sind schon länger als 6 Monate offen?

ca. Stellen länger als 6 Monate offen.

11. Wie schätzen Sie die konjunkturelle Entwicklung und die Entwicklung des Fachkräftemangels für Ihre Branche in den nächsten 3 Jahren ein?

	stark zu- nehmen	etwas zu- nehmen	konstant bleiben	etwas ab- nehmen	stark ab- nehmen	Nicht ein- schätz- bar
Die Konjunktur/Auftragslage wird in unserer Branche...	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Der Fachkräftemangel wird in unserer Branche...	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Die Anzahl der Pensionierungen in unserem Unternehmen wird...	☐	☐	☐	☐	☐	☐

11.1 Gibt es Unternehmensbereiche, in denen Sie durch den Einsatz von KI einen höheren oder geringeren Personalbedarf beobachten? (Falls zutreffend, bitte ankreuzen)

	KI führt hier zu einem ge- ringeren Personalbedarf	KI führt hier zu einem hö- heren Personalbedarf
Büro/Verwaltung	☐	☐
IT	☐	☐
Produktion	☐	☐
Verkauf	☐	☐
Sonstiger Unternehmensbereich, der durch KI-Einsatz einen geringeren Personalbedarf aufweist:		
Sonstiger Unternehmensbereich, der durch KI-Einsatz einen höheren Personalbedarf aufweist:		

12. Wäre es aus Sicht Ihres Unternehmens hilfreich, wenn die Lehrlingsausbildung insgesamt attraktiver gestaltet wäre?

- ☐ ja →weiter Frage 12.1 ☐ nein ☐ für unser Unternehmen nicht relevant

12.1 Was würde aus Sicht Ihres Unternehmens die Lehrlingsausbildung attraktiver machen?

(Mehrfachnennungen möglich)

- ☐ Öffentlichkeits- und Imagekampagnen für die Lehre
- ☐ Mehr Sichtbarkeit von Berufswettbewerben (national/international)
- ☐ Berufsorientierung in der Pflichtschule stärker auf Lehre ausrichten
- ☐ Stärkung der Polytechnischen Schule
- ☐ Entlastung von Ausbildungsbetrieben bei den Lohnnebenkosten
- ☐ Erhöhung der Lehrstellenförderung, um die Ausbildungskosten besser abzudecken
- ☐ Ansprache neuer Zielgruppen (Maturant:innen, Erwachsene)
- ☐ Qualitätssicherung bei Lehrabschlussprüfungen
- ☐ Förderung von Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten nach der Lehre
- ☐ Mehr Unterstützung bei fehlenden Grundkompetenzen von Lehrlingen
- ☐ Digitale Unterstützungsangebote für Ausbildungsbetriebe (z. B. E-Learning)
- ☐ Straffung des Angebots an berufsbildenden mittleren Schulen
- ☐ Bessere Erreichbarkeit der Berufsschule
- ☐ Ausbildungsmöglichkeit auch in Form einer 4-Tage-Woche
- ☐ Möglichkeit zum Online-Unterricht in der Berufsschule
- ☐ Verbesserung der Qualität/Aussagekraft der Lehrabschlussprüfung
- ☐ Sonstiges, und zwar: _____

Item-Rotation

13. Worin sehen Sie für Ihr Unternehmen die größten Hürden bei der Beschäftigung von Fachkräften aus dem Ausland (EU- und Nicht-EU-Staaten)?

	Sehr großes Problem	Eher großes Problem	Eher kleines Problem	Gar kein Problem	Kann ich nicht beurteilen
Die Suche und das Finden von nicht-österreichischen Fachkräften	☐	☐	☐	☐	☐
Einschätzung von fachlichen Qualifikationen	☐	☐	☐	☐	☐
Die Deutschkenntnisse der Interessenten:innen	☐	☐	☐	☐	☐
Die Englischkenntnisse der Interessenten:innen	☐	☐	☐	☐	☐
Die mangelnden Fremdsprachenkenntnisse der eigenen Mitarbeiter:innen für ein mehrsprachiges Arbeitsumfeld	☐	☐	☐	☐	☐
Arbeitserlaubnis für Nicht-EU-Bürger:innen	☐	☐	☐	☐	☐
Bürokratischer Aufwand bei Beschäftigung von Nicht-EU-Bürger:innen	☐	☐	☐	☐	☐
Beurteilung ausländischer Bildungsabschlüsse	☐	☐	☐	☐	☐
Die Integration in den Betrieb	☐	☐	☐	☐	☐
Die nachhaltige Integration in die Region	☐	☐	☐	☐	☐
Schwierigkeit des Familiennachzugs	☐	☐	☐	☐	☐
Die hohen Miet-/Wohnungskosten in der Region	☐	☐	☐	☐	☐
Sonstige Hürden bei der Beschäftigung, und zwar:	☐	☐	☐	☐	☐

Keine Item-Rotation (und keine Verzweigung)

14. Wie relevant sind aus Ihrer Sicht die folgenden Rollen der WKÖ im Bereich Fachkräftesicherung?

	Sehr relevant	Eher relevant	Eher nicht relevant	Gar nicht relevant
WKÖ als Themenführerin (setzt zentrale Themen und Positionen)	☐	☐	☐	☐
WKÖ als Impulsgeberin (stößt Initiativen und Maßnahmen an)	☐	☐	☐	☐

Abschluss**15. Fällt Ihnen zu den im Fragebogen angeschnittenen Themen noch etwas ein, was aus der Sicht Ihres Unternehmens wichtig wäre?**

- ☐ Ja, und zwar
- ☐ nein, das Wesentliche wurde angesprochen

16. Möchten Sie per E-Mail über die Ergebnisse der Umfrage informiert werden?

- ☐ Ja, ich ersuche um direkte (ausführliche) Informationen über die Befragungsergebnisse an folgende E-Mail-Adresse: _____
- ☐ Nein danke, mir reichen die Ergebnisse, welche über die Medien bzw. die Website der WKÖ (www.wko.at) kommuniziert werden.