

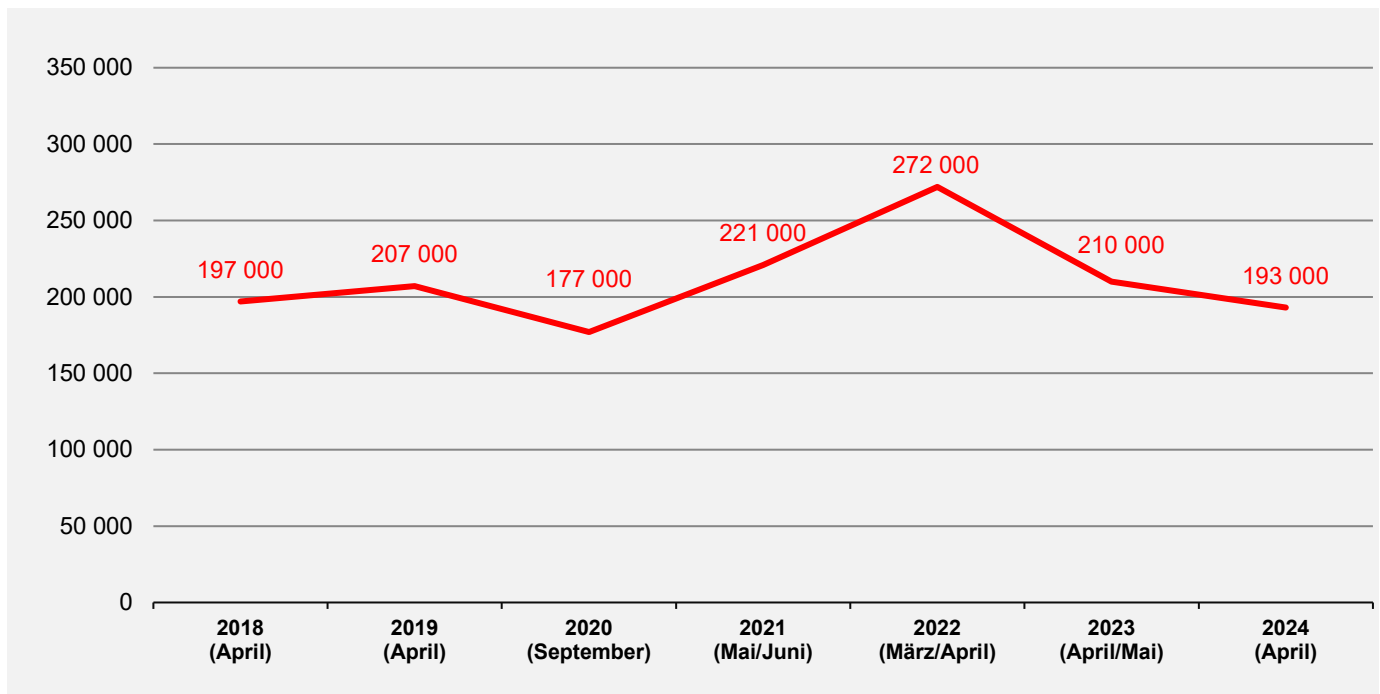
Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel in Österreich 2024

Die Ergebnisse einer jährlichen österreichweiten Unternehmensbefragung („Arbeitskräftenadar“) im Auftrag der WKO (Durchführung April 2024; n = 2.793 Unternehmen) zeigen, dass trotz eines Rückgangs seit 2022 der Arbeits- und Fachkräftemangel in Österreich im April 2024 auf einem sehr hohen Niveau liegt (rund 193.000 offene Stellen für Fachkräfte bezogen auf alle Mitgliedsbetriebe der WKO), welcher im überwiegenden Teil der österreichischen Betriebe (82%) spürbar wird, die Arbeitsbelastung der UnternehmerInnen, ihrer Familienangehörigen und der aktuellen MitarbeiterInnen erhöht, die Qualität der Leistungserbringung und die Zufriedenheit der KundInnen gefährdet, die Innovationsfähigkeit einschränkt und auch zu deutlichen Einbußen des wirtschaftlichen Erfolgs der österreichischen Unternehmen (weniger Umsatz und höhere Kosten) führt.

Trotz (auch im 1. Quartal 2024) rückläufiger Wirtschaftsleistung befindet sich im April 2024 der **Arbeits- und Fachkräftemangel in Österreich** auf einem (historisch betrachtet) **sehr hohen Niveau**, auch wenn er sich vom Höchststand im Jahr 2022 wieder entfernt hat. Hochgerechnet auf Österreich kann zum Befragungszeitpunkt Ap-

ril 2024 von einem geschätzten **Fachkräftebedarf (offene Stellen) von rund 193.000 Personen** (bezogen auf alle Mitgliedsbetriebe der WKO) ausgegangen werden, immerhin rund 79.000 (-29%) weniger als am „Allzeithoch“ im März/April 2022 (vgl. Grafik 1).

Grafik 1 Entwicklung der offenen Stellen für Fachkräfte
(Hochrechnung* für alle WKO-Mitgliedsbetriebe)

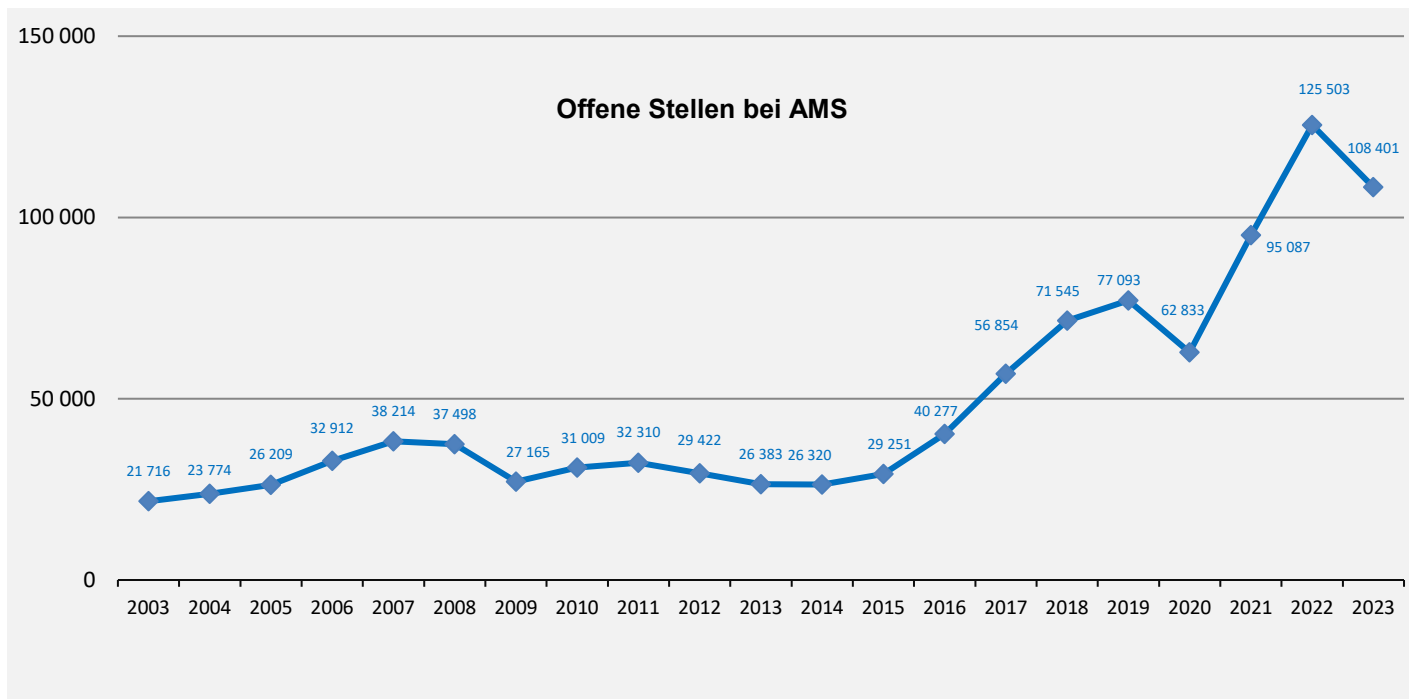


Quellen: ibw-Unternehmensbefragungen zu Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel 2018-2024

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 etwas rückläufig (vgl. Grafik 2). Die leichte Entspannung am Stellenmarkt in den letzten zwei Jahren ist parallel zu neuen Beschäftigtenhöchstständen im Jahr 2024 nicht zuletzt auf

eine Zunahme von ausländischen Beschäftigten zurückzuführen. Weiterhin muss aber von einem außerordentlich hohen **Arbeits- und Fachkräftemangel** gesprochen werden, welcher sich in den nächsten Jahren aufgrund der demographischen Entwicklung wohl weiter verstärken wird.

Grafik 2 Beim AMS gemeldete offene Stellen (Jahreswerte)



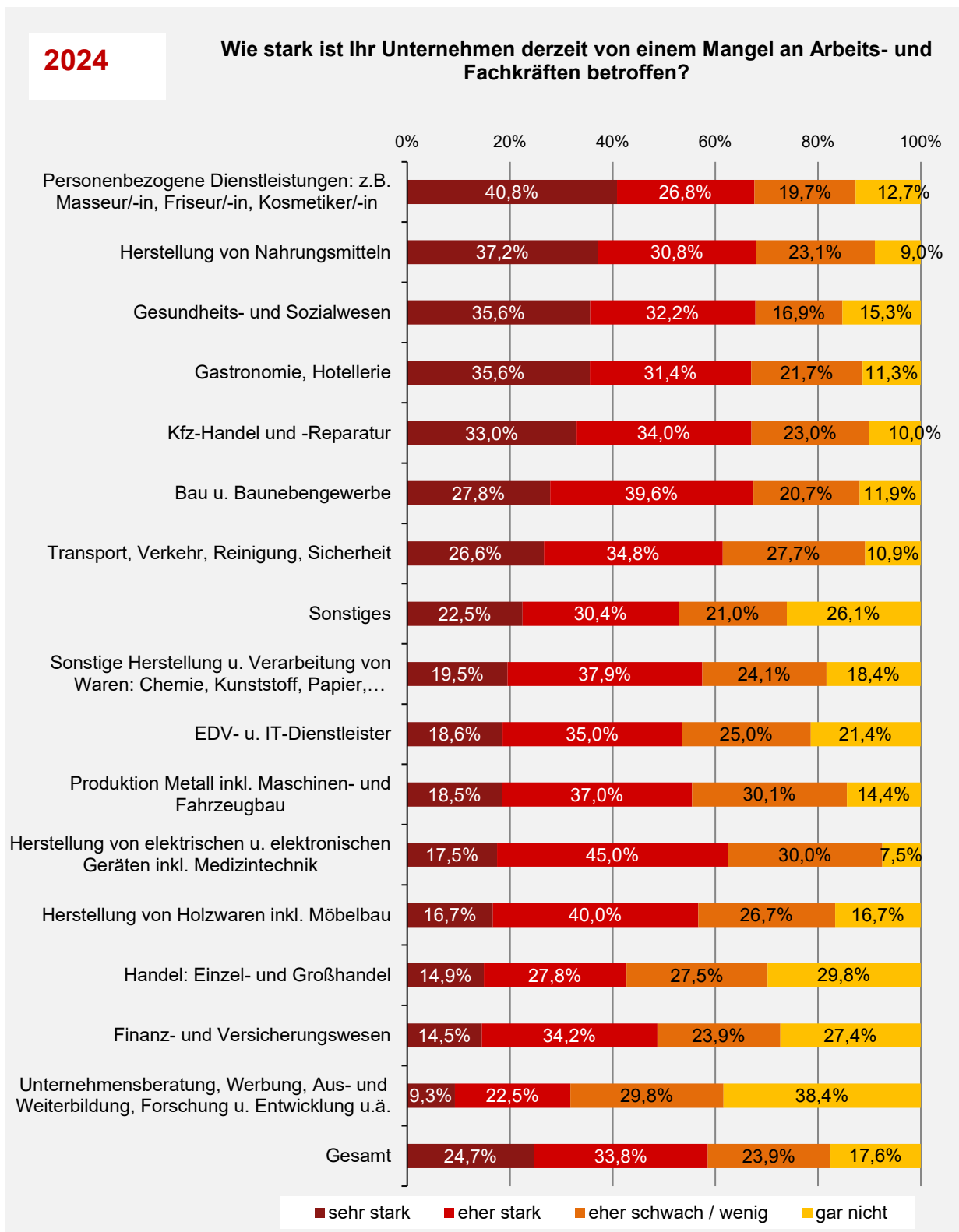
Quelle: BMA: amis - Arbeitsmarktinformationssystem

Auch 2024 gaben insgesamt **82%** (59% sehr bzw. eher stark) der im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich (WKO) befragten **Unternehmen** (Vollerhebung aller Mitgliedsbetriebe) an, dass sie aktuell vom **Mangel an Arbeits- und Fachkräften** (in irgendeiner Form) **betroffen** sind (Befragungszeitpunkt: April 2024; n = 2.793 Unternehmen). **25%** der Betriebe leiden unter **sehr starkem Arbeits- und Fachkräftemangel**, weitere 34% unter eher starkem. **Besonders intensiv** (vgl. Grafik 3) erlebt wird der Mangel an Arbeits- und Fachkräften **in personenbezogenen Dienstleistungen** (68% sehr oder eher stark), **in der Herstellung von Nahrungsmitteln** (68%), **im Gesundheits- und Sozialwesen** (68%) **sowie in der Gastronomie/Hotellerie, im Bau- und Baunebengewerbe und im Kfz-Handel inkl. Reparatur** (jeweils 67%). In 58% der befragten Betriebe gab es zum Befragungszeitpunkt April 2024 offene Stellen für Fachkräfte. Nach Berufsgruppen betrachtet haben die Betriebe vor allem besondere

Schwierigkeiten, geeignete Fachkräfte für Handwerksberufe zu finden (43%), gefolgt von TechnikerInnen außerhalb des IT-Bereichs (22%). Auch die Suche nach Hilfsarbeitskräften (quer über alle Berufe) gestaltet sich aktuell für 20% der befragten Betriebe besonders schwierig. Als Einzelberuf mit den größten Rekrutierungsschwierigkeiten unter den befragten Betrieben erweist sich erneut eindeutig der Beruf „**Koch/Köchin**“. Zu den Berufen mit den größten, häufigsten und zugleich wachsenden Besetzungs- und Rekrutierungsschwierigkeiten zählen auch jene aus dem Bereich „**Elektronik, Elektrotechnik**“, was insofern von besonderer Relevanz und Dramatik ist, als der Arbeits- und Fachkräftemangel die ökologische Transformation und die Umstellung auf erneuerbare Energiequellen erschweren könnte.

Grafik 3

Einschätzung der Stärke des Arbeits- und Fachkräftemangels nach Branchen



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

Auf Ebene der Bildungsabschlüsse bestehen auch 2024 die häufigsten und **größten Rekrutierungsschwierigkeiten bei LehrabsolventInnen**, nicht zuletzt, weil die absolute und relative Zahl an Erwerbspersonen mit Lehrabschluss seit Jahren rückläufig ist. 59% der Betriebe mit spürbarem Arbeits- und Fachkräftemangel haben häufig Schwierigkeiten bei der Suche nach MitarbeiterInnen mit Lehrabschlüssen (lediglich 12% bei Fachhochschulabschlüssen bzw. 9% bei Universitätsabschlüssen). Dies liegt aber nicht an einer mangelnden Ausbildungsbereitschaft der österreichischen Betriebe. Im Gegenteil: **Mehr als die Hälfte der Betriebe** (31% sicher, weitere 24% 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 zu 74% (55% sicher und 19% vielleicht) mehr Lehrlinge ausbilden.

Von den **Auswirkungen** des Arbeits- und Fachkräftemangels (vgl. Grafik 4) sind in erster Linie die Firmenchefs und deren Familienangehörige in Form einer Zusatzbelastung (81% stark oder eher zutreffend) sowie die aktuellen MitarbeiterInnen betroffen, welche ebenfalls in Form von höherer Arbeitsintensität (78%) und mehr Überstunden (63%) die mangelnde Personalausstattung zu kompensieren haben. 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.). Gleichzei-

tig haben die Unternehmen aber steigende Aufwendungen für Gehälter oder Zusatzleistungen für neue MitarbeiterInnen (78%), die Personalsuche (75%) und aufgrund der Beschäftigung von nicht ausreichend qualifizierten BewerberInnen (66%). Für viele Betriebe (68%) ist es zudem schwierig geworden, selbst Firmen für bestimmte Aufgaben (z. B. handwerkliche Reparaturen) oder Produkte zu finden, da auch diese Unternehmen unter Arbeits- und Fachkräftemangel leiden.

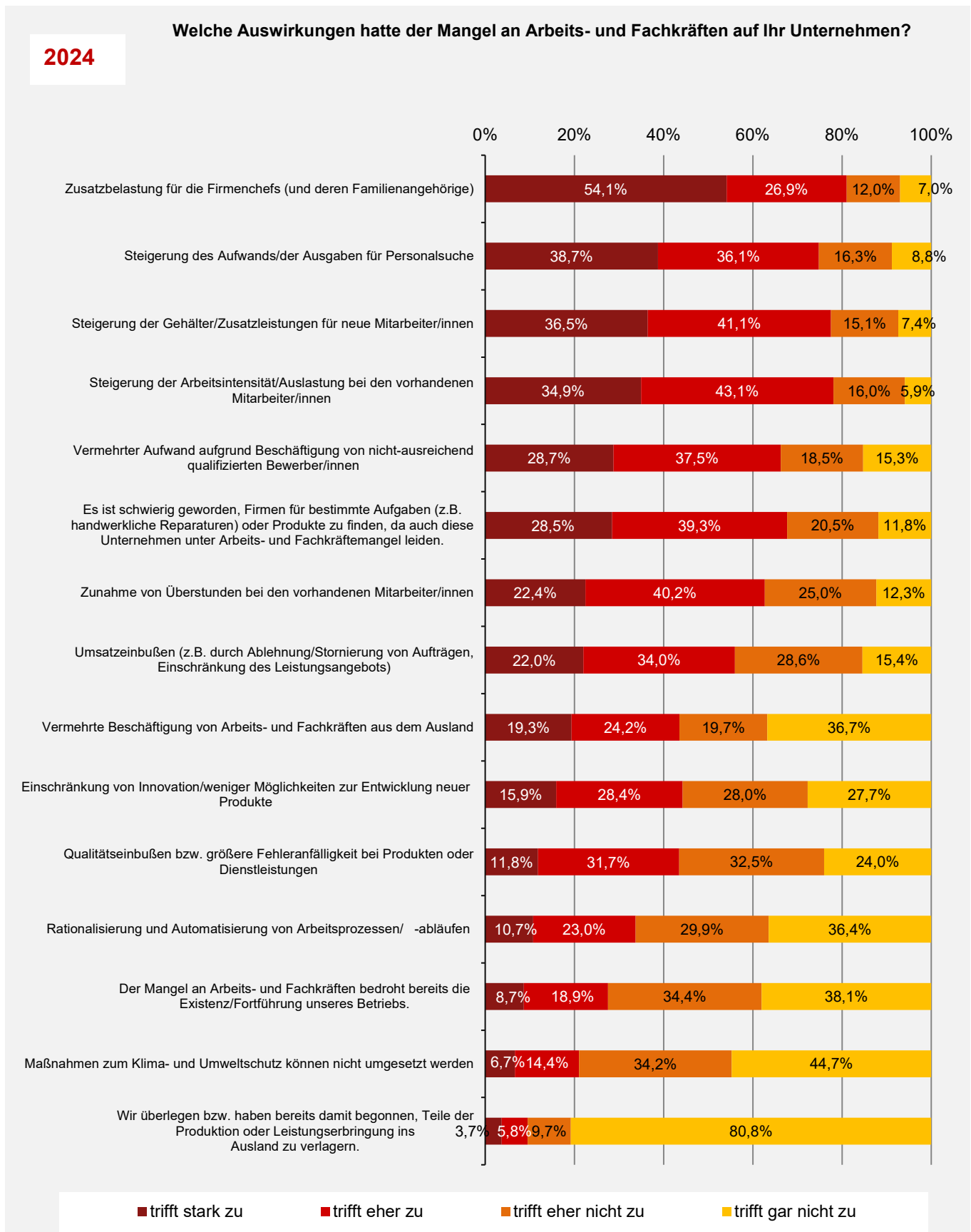
Als Folge des Arbeits- und Fachkräftemangels sind die Möglichkeiten zur Innovation bzw. Entwicklung neuer Produkte eingeschränkt (44%), vielfach kommt es auch zu Qualitätseinbußen bzw. größerer Fehleranfälligkeit bei Produkten und Dienstleistungen (44%), mit welchen wiederum mittel- und langfristig höhere Kosten (z. B. für Reparaturen/Reklamationen) verbunden sind. 28% der befragten Unternehmen (unter den 82% vom Arbeits- und Fachkräftemangel betroffenen Betrieben) geben zudem an, dass der Mangel an Arbeits- und Fachkräften bereits die Existenz/Fortführung ihres Betriebs bedroht.

Eine unmittelbare Konsequenz des Arbeits- und Fachkräftemangels ist auch, dass es in vielen Betrieben mit spürbarem Fachkräftemangel häufig oder gelegentlich (65%) vorkommt, dass unausgelastete MitarbeiterInnen trotz schlechter Auftragslage aus Angst vor einem Arbeitskräftemangel bei einem Wirtschaftsaufschwung weiterbeschäftigt werden. 66% der Betriebe erwarten/befürchten in den nächsten 3 Jahren eine weitere Verschärfung/Zuspitzung des Arbeits- und Fachkräftemangels in ihrer Branche (41% erwarten sogar eine starke Zunahme).

Grafik 4

Auswirkungen des Arbeits- und Fachkräftemangels in den Unternehmen (2024)

(unter jenen n = 2.302 (82,4%) Unternehmen, die angegeben haben, von einem Mangel an Arbeits- und Fachkräften betroffen zu sein)



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

Als wichtigste **Maßnahmen** zur Verringerung des Arbeits- und Fachkräftemangels sehen die befragten Unternehmen mit Arbeits- und Fachkräftemangel eine Erhöhung der Beschäftigungsanreize für Arbeitslose (82% sehr bzw. eher wichtig), Anreize für Vollzeitbeschäftigung bzw. für eine Ausdehnung der Arbeitszeit (80%) sowie eine Attraktivierung der Lehrlingsausbildung (77%). Eine hohe Bedeutung wird des Weiteren der betrieblichen Gesundheitsförderung in Form von steuer- und SV-Beitrag-befreiten Maßnahmen und Beratungsangeboten (74%) beigemessen.

Als mehrheitlich wichtig werden auch finanzielle Förderungen für die Beschäftigung Älterer und Langzeitarbeitsloser (72%) sowie Angebote (z. B. einer flexiblen Kinderbetreuung) zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen (67%) eingestuft, ebenso die Unterstützung bei der Gewinnung neuer Zielgruppen für die Lehrlingsausbildung (63%), rechtliche Verbesserungen der Rot-Weiß-Rot-Karten samt Verfahrensdigitalisierung (55%) sowie die Ermöglichung einer Lehrlingsausbildung in Österreich für volljährige Personen aus „Drittstaaten“ (Nicht-EU-Staaten) (52%).

Die größten Hürden bei der Beschäftigung von Fachkräften aus „Drittstaaten“ sehen die befragten Betriebe in den

Deutschkenntnissen der InteressentInnen (74% sehr oder eher großes Problem), im bürokratischen Aufwand bei der Beschäftigung von Nicht-EU-BürgerInnen (55%) bzw. in der Erfordernis einer Arbeitserlaubnis an sich (47%) sowie in den hohen Miet-/Wohnungskosten in der Region (54%). Auch die Einschätzung fachlicher Qualifikationen (59% sehr oder eher großes Problem) und die Beurteilung ausländischer Bildungsabschlüsse (48%) stellen maßgebliche Hürden dar.

Generell sehr oder eher hilfreich wäre für die meisten Betriebe (68%), wenn die MitarbeiterInnen freiwillig z.B. in Teilzeit über das gesetzliche Pensionsalter hinaus arbeiten würden und wenn über die positiven Effekte eines längeren Verbleibs im Erwerbsleben besser informiert würde. Ein Großteil der Betriebe (63%) glaubt, dass dies auch für ihre MitarbeiterInnen unter Umständen vorstellbar wäre.

Quelle:

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

