

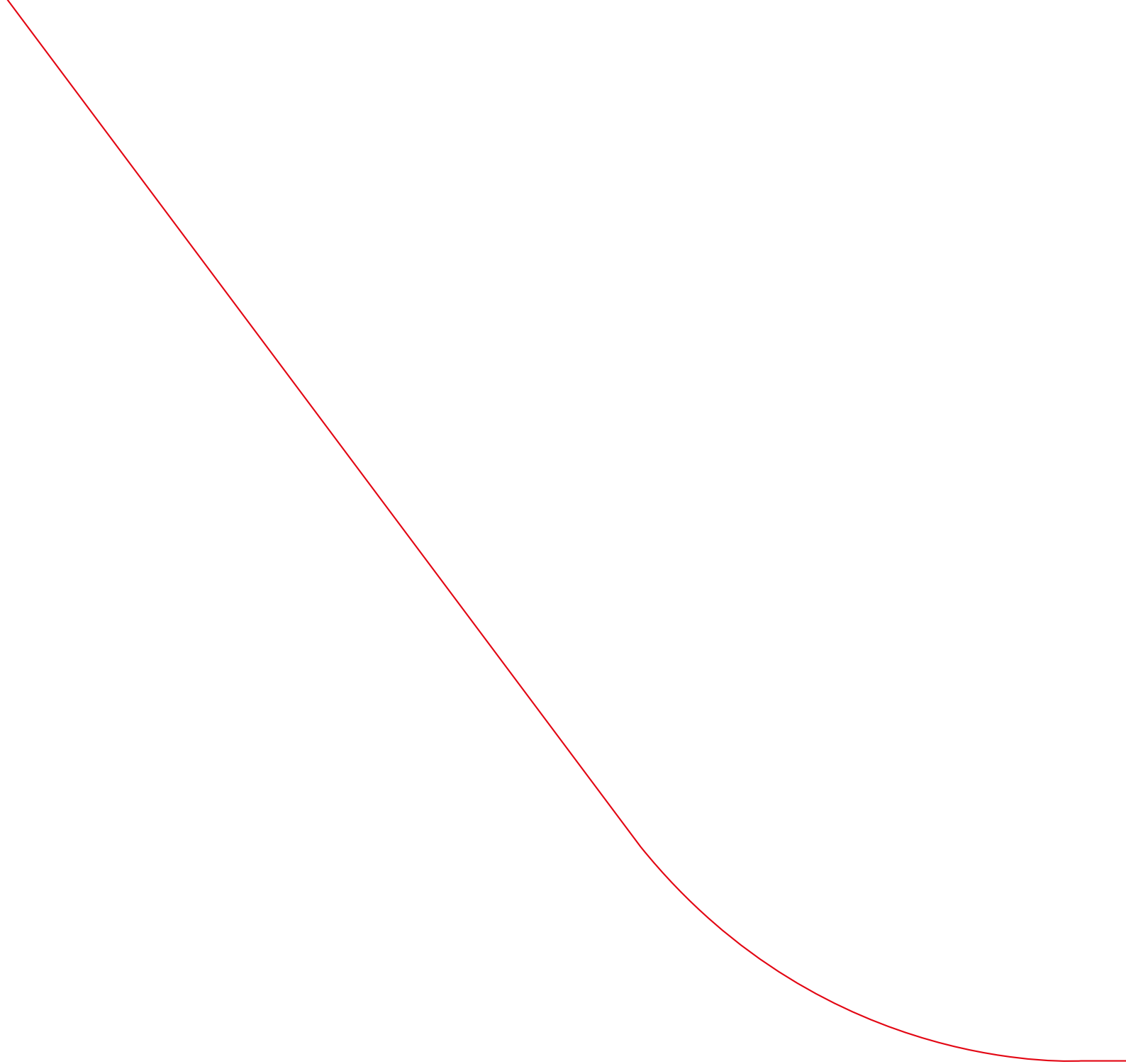
Bettina Stadler  
(Autorin)

Moritz Koch  
(Mitarbeit)

# WO SIND SIE GEBLIEBEN?

Die Qualität der Beschäftigung und der Bedarf an Arbeits- und  
Facharbeitskräften

Forschungsbericht



Bettina Stadler  
(Autorin)

Moritz Koch  
(Mitarbeit)

# **WO SIND SIE GEBLIEBEN?**

**Die Qualität der Beschäftigung und der Bedarf an Arbeits- und  
Facharbeitskräften**

Forschungsbericht

Verlag Arbeiterkammer Wien  
April 2026

**Im Auftrag der Arbeiterkammer Wien  
Abteilung Sozialpolitik, Abteilung Arbeitsmarkt und Integration und  
Abteilung für Frauen und Gleichstellung**

Erklärung zur KI-Nutzung:

Für die Erstellung dieses Berichts wurden keine KI-Instrumente verwendet.

---

## INHALT

1	ZUSAMMENFASSUNG .....	4
2	HINTERGRUND.....	8
3	FRAGESTELLUNG UND ANALYSESTRATEGIE .....	10
3.1	Literatur und theoretisches Konzept.....	10
3.2	Leitende Fragen für die Analyse .....	11
3.3	Methode und Daten.....	12
4	ENTWICKLUNG DER BESCHÄFTIGUNG 2004 BIS 2023.....	15
4.1	Beschäftigungsentwicklung im Überblick .....	15
4.2	Bildung der unselbständig Beschäftigten .....	16
4.3	Alter der unselbständig Beschäftigten .....	17
4.4	Branchen .....	19
4.5	Berufe .....	21
5	ERGEBNISSE QUALITÄTSINDIKATOREN .....	24
5.1	Indikatorenbildung.....	24
5.2	Ergebnisse Dimension Vertrag .....	26
5.3	Ergebnisse Dimension atypische Arbeitszeiten.....	28
5.4	Ergebnisse Dimension Unterbeschäftigung.....	30
5.5	Ergebnisse Dimension Arbeitsort .....	33
5.6	Ergebnisse Dimension Geld .....	35
5.7	Zusammenfassung der Dimensionen von Qualität.....	36
6	OFFENE-STELLEN-ERHEBUNG – JOB VACANCY SURVEY .....	39
6.1	Gesamtentwicklung.....	39
6.2	Unternehmensgröße.....	40
6.3	Offene Stellen nach Branchen.....	41
6.4	Berufe .....	44
6.5	Bildung.....	45
6.6	Suchdauer .....	46
6.7	Geld .....	48
6.8	Zeit.....	50
7	ZUSAMMENFÜHRUNG DER ERGEBNISSE .....	51
8	SCHLUSSFOLGERUNGEN.....	53
9	LITERATUR.....	54
	ABBILDUNGS- UND TABELLENVERZEICHNIS.....	56
	ANHANG .....	57

# 1 ZUSAMMENFASSUNG

## Zusammenfassung

Im öffentlichen Diskurs zum Arbeits- bzw. Facharbeitskräftebedarf in Österreich dominiert der Bedarf der Unternehmen. Wenig Bedeutung kommt der Frage zu, welche Stellen den Beschäftigten gute Arbeitsbedingungen bieten und in welchen Bereichen im Vergleich zu anderen Berufen oder Branchen schlechtere Arbeitsbedingungen zu finden sind. In unserer Analyse wird anhand quantitativer Daten untersucht, wie sich die Qualität der Beschäftigung in verschiedenen Branchen bzw. Berufen unterscheidet. Zur Feststellung der Qualität der Beschäftigung haben wir mehrere quantitative Indikatoren entwickelt. Diese leiten wir aus den Daten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung ab. Diese quantitativen Indikatoren liefern wichtige Ansatzpunkte, um die Qualität der Beschäftigung einzuschätzen. Manche Aspekte müssen so jedoch ausgespart bleiben, wie z.B. die Qualität der Führung oder die Qualität der Zusammenarbeit im Team. Trotzdem liefern die Daten wichtige Hinweise.

Mit Hilfe der Daten der Offenen-Stellen-Erhebung wird anschließend diskutiert, ob es einen Zusammenhang zwischen dem Bedarf an Arbeits- bzw. Facharbeitskräften und der Qualität der Beschäftigung gibt. Deshalb wird in einem zweiten Schritt untersucht, wie sich die Nachfrage nach Arbeitskräften entwickelt hat. Zentral sind folgende Fragen: In welchen Bereichen werden besonders viele Arbeitskräfte gesucht? Wo werden in Relation zur Zahl der Beschäftigten weniger Arbeitnehmer:innen gesucht?

Insgesamt hat die Zahl der Beschäftigten in Österreich im Zeitraum 2005 bis 2023 um 21% zugenommen. Aufgrund von Änderungen in den Klassifikationen wird der Zeitraum von 2011 bis 2023 näher betrachtet. In dieser Phase lag der Zuwachs bei 12%. Im Jahr 2024 kam es lt. den bisher vorliegenden Zahlen schließlich zu einer Stagnation der Beschäftigung (Statistik Austria 2024a).

Eine genauere Analyse der Beschäftigungsentwicklung zeigt, dass die Zahl der Beschäftigten vor allem durch Zuwanderung aus Deutschland, dem EU- und EWR-Raum und aus Drittstaaten zugenommen hat. Ebenfalls überdurchschnittlich gewachsen ist die Zahl der beschäftigten Mütter mit Kindern unter 3 Jahren.

Auch die Struktur der Beschäftigten hat sich verändert. So ist der Anteil der hoch gebildeten Arbeitnehmer:innen stark gewachsen; dies gilt für Frauen noch stärker als für Männer. Ebenso sind die Arbeitnehmer:innen im Durchschnitt älter geworden: Der Anteil der jungen Arbeitnehmer:innen unter 25 Jahren hat etwas abgenommen, wohingegen der Anteil der älteren Beschäftigten ab 55 Jahren sowohl bei Frauen als auch bei Männern deutlich zugenommen hat.

Am stärksten an Beschäftigten gewonnen hat die Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) die im Jahr 2023 69% mehr Arbeitnehmer:innen hat als im Jahr 2011, über alle Branchen hinweg ist die Zahl der Beschäftigten um 12% gestiegen. Ebenfalls viele neue Arbeitnehmer:innen gibt es in den Branchen freiberufliche wissenschaftliche und technische Dienstleistungen (+37%) und im Gesundheits- und Sozialwesen (+27%).

Eine mittlere Entwicklung gab es in den Bereichen Erziehung und Unterricht, Herstellung von Waren und Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen, Öffentliche Verwaltung und Kunst und Unterhaltung und Verkehr. Kaum Wachstum bzw. einen Rückgang zeigten der Handel und das Grundstückswesen. Der Bereich Beherbergung und Gastronomie, der Bau, die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und Sonstige Dienstleistungen hatten 2023 weniger Beschäftigte als 2011.

Nach Berufen betrachtet haben vor allem die große Gruppe der akademischen Berufe und die Führungskräfte an Bedeutung gewonnen. Rückläufig ist hingegen der Bereich der Bürokräfte, der Anlagenbediener:innen und der Handwerksberufe.

Für die Analyse der Qualität der Beschäftigung wurden insgesamt fünf Indikatoren entwickelt. Diese betreffen den Arbeitsvertrag, atypische Arbeitszeiten, den Aspekt der Unterbeschäftigung, die Bezahlung und den Arbeitsort. Über die Zeit von 2011 bis 2023 zeigt sich bei den meisten dieser Dimensionen wenig Bewegung. Die Belastung durch atypische Arbeitszeiten hat nach einem starken Rückgang mit dem Jahr 2020 nicht mehr das Niveau der Zeit vor Covid-19 erreicht. Auffallend ist dies vor allem bei der insgesamt stark belasteten Wirtschaftszweig der Beherbergung und Gastronomie. Vor dem Hintergrund des Gesamtrückgangs der Beschäftigung in diesem Bereich kann angenommen werden, dass viele besonders belastende Stellen (z.B. in der Nachtgastronomie) weggefallen sind, da das Angebot der Betriebe eingeschränkt wurde. Unterbeschäftigung, ein weiterer Qualitätsindikator, betrifft vor allem Frauen. Auch hier ist die Branche Beherbergung und Gastronomie der Vorreiter, gefolgt von Kunst, Unterhaltung und Erholung. Die Möglichkeit für Homeoffice hat durch die Covid-19-Pandemie einen Boost erfahren. Trotzdem, und das darf nicht vergessen werden, gibt es nach wie vor zahlreiche Branchen, in denen viele Beschäftigte schon allein aufgrund ihrer Tätigkeit keine Möglichkeit für Homeoffice haben. Dies betrifft z.B. den Bau, die Gastronomie oder das Gesundheits- und Sozialwesen. Als Niedriglohnbranchen haben wir die Beherbergung und Gastronomie, die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen und die sonstigen Dienstleistungen identifiziert.

In der Zusammenschau der Qualitätsindikatoren ergibt sich eine besonders nachteilige Position des Bereichs Beherbergung und Gastronomie, aber auch der Bereich Kunst und Unterhaltung weist viele Probleme auf. Wird nicht nach Branchen, sondern nach Berufen untergliedert, zeigt sich ein starker hierarchischer Zusammenhang. Führungskräfte sind vor allem von atypischen Arbeitszeiten betroffen, ein Teil von ihnen arbeitet in Niedriglohnbranchen. Arbeitnehmer:innen in Dienstleistung und Verkauf sind vermehrt mit atypischen Arbeitszeiten, Niedriglöhnen und Unterbeschäftigung konfrontiert. Auch die vergleichsweise kleine Gruppe der Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft erlebt häufig schwierige Bedingungen. Besonders negativ ist aber die Situation von Hilfsarbeitskräften. Diese finden verglichen mit anderen Berufen sehr häufig schlechtere Bedingungen vor.

In einem dritten Schritt blicken wir auf die offenen Stellen in Österreich und die Entwicklung dieser Stellen von 2014 bis 2023. Insgesamt sind die Zahl der offenen Stellen und der Anteil der Unternehmen mit offenen Stellen in diesem Zeitraum enorm angestiegen.<sup>1</sup> Vor allem

---

<sup>1</sup> Im Jahr 2024, das nicht der Teil Analyse war, kam es schließlich zu einem leichten Rückgang. Weiterhin befinden sich die offenen Stellen in Österreich aber auf hohem Niveau.

kleinere Unternehmen suchen 2023 sehr viel häufiger Personal als 2014, aus großen Unternehmen wurden auch schon in der Vergangenheit vielfach offene Stellen berichtet.

Bei den offenen Stellen gibt es sowohl Branchen, die an Bedeutung gewinnen als auch solche, deren Bedeutung im betrachteten Zeitraum abgenommen hat. Im Vergleich zu anderen Branchen von rückläufiger Bedeutung sind offene Stellen im Bereich Beherbergung und Gastronomie, die Nachfrage an Stellen in diesem Bereich ist im untersuchten Zeitraum weniger gewachsen als die Gesamtnachfrage. In der IKT hat ebenfalls der Druck bei der Suche nach Arbeitskräften im Vergleich zu andere Branchen zum Jahr 2023 etwas nachgelassen.

Zugenommen hat hingegen die Bedeutung der Herstellung von Waren. Allerdings erlebten auch die offenen Stellen in diesem Bereich im Jahr 2023 einen Rückgang. Ähnlich ist die Situation am Bau. So wie die Baukonjunktur erlebt auch die Suche nach Beschäftigten bis ins Jahr 2021 ein Hoch, seither geht der Anteil der offenen Bau-Stellen an allen offenen Stellen zurück. Leicht zugenommen hat die Bedeutung der offenen Stellen im Verkehr, im Gesundheits- und Sozialwesen, bei den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen und in Erziehung und Unterricht.

Interessante Einblicke liefert die Betrachtung nach mindestens geforderter Bildung. Hier ist bei Pflichtschulabschlüssen in den Jahren 2022 und 2023 ein schrittweiser Anstieg zu sehen. Verstärkt wird dieser Eindruck, wenn die Dauer der Suche nach Arbeitnehmer:innen mit mindestens Pflichtschulabschluss betrachtet wird. Diese hat sich in den Jahren 2022 und 2023 deutlich in Richtung dauerhafter Suche verlängert. Bei anderen Gruppen ist diese Entwicklung nicht zu sehen. Allgemein hat sich die Dauer der Suche nach Mitarbeiter:innen für Unternehmen von 2014 bis 2023 schrittweise verlängert. Vor allem der Anteil von erst unter einem Monat ausgeschriebenen Stellen ist stark zurückgegangen. Auf der anderen Seite ist der Anteil von Stellen, die 3 bis unter 6 Monate oder 6 Monate und länger ausgeschrieben sind, stark angestiegen.

Deutlich gestiegen ist im betrachteten Zeitraum das angebotene Gehalt. Im Jahr 2014 wurden für 17% der Stellen mehr als 2.400 € brutto geboten<sup>2</sup> im Jahr 2023 waren dies 46%. Diese Veränderung muss vor dem Hintergrund der Entwicklung der allgemeinen Preis- und Lohnsteigerung betrachtet werden. Der Verbraucherpreisindex lt. Statistik Austria in diesem Zeitraum um 30,1% angestiegen. Weiterhin wird jedoch für ein Viertel der Stellen (24%) maximal 1.700 € geboten. Werden nur Vollzeitstellen betrachtet, werden für 15% der Stellen weniger als 1.700 € geboten. In der Baubranche und in der Hotellerie und Gastronomie liegt dieser Anteil mit jeweils 24% deutlich höher.

Mit der Offene-Stellen-Erhebung wird schließlich auch erfasst, ob Stellen in Vollzeit oder Teilzeit ausgeschrieben sind. Hier zeigt sich, dass die überwiegende Mehrheit der offenen Stellen als Vollzeitstellen deklariert ist. Im Jahr 2023 betraf dies 82%, der Rest der Stellen war als Teilzeitstelle (16%) oder als geringfügige Stelle (3%)<sup>3</sup> deklariert.

---

2 Im Jahr 2023 wurde für die Offene-Stellen-Erhebung eine weitere Einkommenskategorie „3.100 € und mehr“ eingeführt. Da aber nur für 2023 Daten vorliegen, werden die Werte für dieses Jahr zusammengefasst.

3 Rundungsdifferenzen bei der Darstellung der Prozentwerte nicht ausgeglichen.

Zusammengenommen zeigt die Entwicklung der letzten Jahre in Richtung einer Zunahme offener Stellen, für die mindestens ein Pflichtschulabschluss verlangt wird. Betrachtet man die Struktur der Bildungsabschlüsse der Arbeitnehmer:innen in Österreich, wird diese Nachfrage kaum aus Österreich zu decken sein.

Zugleich zeigen unsere Analysen, dass niedriger qualifizierte Arbeitnehmer:innen wesentlich häufiger mit schlechterer Qualität der Beschäftigung konfrontiert sind als höher qualifizierte Arbeitnehmer:innen. Hier gilt es, die Qualität der Tätigkeiten und damit der Beschäftigung zu heben.

## 2 HINTERGRUND

Obwohl derzeit die Zahl der Arbeitslosen wieder ansteigt, gibt es in vielen Bereichen des österreichischen Arbeitsmarktes weiterhin Bedarf an (Fach-)Arbeitskräften. Ein Ende dieses Bedarfes ist nicht abzusehen. Schon vor der Covid-19-Pandemie zeichnete sich in manchen Bereichen ab, dass die Nachfrage an Arbeitskräften das Angebot dauerhaft übersteigt. Covid-19 hat gezeigt, dass besonders bestimmte Dienstleistungsarbeiten essenziell für das Funktionieren unserer modernen Gesellschaft sind (Filipič und Schönauer 2021).

Der Arbeitsmarkt ist im Umbruch. Die zunehmende Digitalisierung und seit einigen Jahren der steigende Einsatz von KI-Systemen werfen die Frage auf, welche Tätigkeiten in Zukunft von Menschen ausgeführt werden und welche von Maschinen oder Softwaresystemen übernommen werden (für einen Überblick: Pfeiffer et al. 2024). Die derzeit noch ungewissen Entwicklungen werden massiven Einfluss auf den Arbeitskräftebedarf in den verschiedenen Berufen haben. Parallel nimmt im Diskurs zur sozial-ökologischen Transformation die Erwerbsarbeit eine zentrale Rolle ein (vgl. Hofbauer et al., 2023). Einerseits kommt es durch beginnende Maßnahmen gegen die Klimakrise schon jetzt zu Änderungen bei nachgefragten Berufen (z.B. Installation neuer Heizsysteme). Andererseits stellt Arbeit einen wichtigen Faktor für Ressourcenverbrauch dar; man denke nur an berufsbezogene Mobilität oder den Verbrauch von Materialien im Zusammenhang mit Produktionsprozessen.

Die Zahl der Beschäftigten hat in den letzten beiden Jahrzehnten laufend zugenommen und hat 2023 einen neuen Höchststand erreicht (Statistik Austria 2024). Im Jahr 2024 zeichnet sich anhand bisher vorliegender Daten bei den Frauen eine leichte Zunahme und bei den Männern ein leichter Rückgang ab (Statistik Austria 2024a). Die durchschnittlich bis 2023 pro Erwerbstätig:em geleisteten Arbeitsstunden hingegen gehen von Jahr zu Jahr etwas zurück, auch das Gesamt-Arbeitsvolumen der unselbständig Beschäftigten hat nach einem Covid-19-bedingten Einbruch das Vorkrisenniveau noch nicht wieder erreicht (Statistik Austria 2024). Begründet ist diese Situation – gekennzeichnet durch einen Anstieg der Zahl der Erwerbstätigen und einen leichten Rückgang der durchschnittlichen Arbeitszeit – durch den weiterhin steigenden Anteil an Teilzeitbeschäftigten. Von den Frauen arbeiteten 2023 mit 51,6% die Mehrzahl in Teilzeit, aber auch bei den Männern steigt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten (2023: 12,9%).

Vor diesem Hintergrund gibt es Bereiche des Arbeitsmarktes in denen – wie häufig formuliert wird – „händeringend“ nach Arbeitskräften gesucht wird. Dies betrifft z.B. den Gesundheits- und Pflegesektor und damit einen Bereich, der ganz essenziell für die Sicherstellung der sozialen Standards in Österreich ist. Auch in Berufen wie Lehrer:innen, technischen Fachkräften, Reinigungskräften und vielen anderen Berufen werden Arbeitnehmer:innen gesucht. Obwohl derzeit die Zahl der Arbeitslosen wieder ansteigt und die Zahl der offenen Stellen etwas zurückgeht, ist schon aufgrund der demographischen Entwicklung in Österreich und in Europa von einem anhaltenden Bedarf an Arbeitskräften in manchen Bereichen des Arbeitsmarktes auszugehen.

Im öffentlichen Diskurs um Fragen von Arbeitskräfteangebot und -bedarf dominiert häufig die Nachfrage der Unternehmen. Ebenso bedeutend sind jedoch Fragen nach guter Arbeit für möglichst viele Menschen.

Grundsätzlich sehen wir in den letzten Jahrzehnten eine enorme Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Mehrzahl der Arbeitnehmer:innen. So galten bis in die 1970er Jahre 45 Stunden pro Woche als Normalarbeitszeit und flexible Arbeitszeiten waren für die meisten Beschäftigten undenkbar (Talòs 1983). Zusätzlich schützen der Sozialstaat und die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer:innen diese in vielen Fällen vor schlechten Arbeitsbedingungen. Trotzdem gibt es auch gegenwärtig Beschäftigungen, die vorteilhaftere und solche, die belastendere Arbeitsbedingungen bieten. Um im Diskurs um Arbeitskräfteangebot und -bedarf den Fokus stärker auf Fragen der Qualität der Arbeit zu lenken, wurde für den vorliegenden Bericht analysiert, wo die österreichischen Arbeitskräfte im Vergleich zu früher häufiger als früher zu finden sind, welche Arbeitskräfte besonders dringend gesucht werden und welchen Zusammenhang es hier mit der Qualität der Beschäftigung gibt.

Eine Diskussion des Problems des (Fach-)Arbeitskräftebedarfs braucht, dies scheint evident, empirisch gesichertes Wissen über die längerfristigen Entwicklungen und Verschiebungen am österreichischen Arbeitsmarkt.<sup>4</sup> Insbesondere darf die Frage, welche Arbeitsstellen gute Bedingungen bieten und welche Jobs möglicherweise von Arbeitnehmer:innen aufgrund schlechter Bedingungen gemieden werden, nicht vernachlässigt werden. Erst auf dieser Basis kann für nachhaltig gute Beschäftigung gesorgt werden.

---

4 Einen Mangel an Wissen über den (Fach-)Arbeitskräftebedarf beklagt auch Gabriele Schmid in ihrem Beitrag im A&W Blog: <https://www.awblog.at/Wirtschaft/Im-Blindflug-Planlose-Such-nach-Fachkraeften> (zuletzt abgerufen am 11.2.2025)

### 3 FRAGESTELLUNG UND ANALYSESTRATEGIE

In unserer Analyse wird anhand quantitativer Daten untersucht, wie sich in Österreich die Qualität der Beschäftigung in den letzten beiden Jahrzehnten verändert hat und ob ein Zusammenhang mit der Beschäftigungsentwicklung in Branchen bzw. Berufen zu sehen ist. Wir interessieren uns damit für die Frage, ob das Wachstum von Branchen bzw. Berufen auch einer höheren Attraktivität dieser Bereiche geschuldet ist. Zugleich soll mit Hilfe eines Vergleichs von Daten des Labour Force Survey mit Daten der Offenen-Stellen-Erhebung systematisch analysiert werden, ob es einen Zusammenhang zwischen dem Bedarf an Arbeits- bzw. Facharbeitskräften und der Qualität der Beschäftigung gibt. Deshalb soll in einem zweiten Schritt untersucht werden, wie sich die Nachfrage nach Arbeitskräften entwickelt hat: In welchen Bereichen werden besonders viele Arbeitskräfte gesucht? Wo werden in Relation zur Zahl der Beschäftigten weniger Arbeitnehmer:innen gesucht?

#### 3.1 Literatur und theoretisches Konzept

Wenn über den aktuellen (Fach-)Arbeitskräftebedarf diskutiert wird und Verschiebungen am Arbeitsmarkt analysiert werden, dominieren in der Arbeitsmarktforschung Ansätze, die Fragen der Polarisierung am Arbeitsmarkt untersuchen (Krings 2023; Zilian et al. 2021; Tichy 2021; Kazepov und Verwiebe 2021).

In internationalen Studien wird davon ausgegangen, dass es in vielen westlichen Nationen am Arbeitsmarkt eine Verschiebung hin zu einer größeren Bedeutung besonders hoch qualifizierter und -bezahlter und vergleichsweise niedrig qualifizierter und -bezahlter Tätigkeiten gibt, wohingegen Tätigkeiten im mittleren Bereich an Bedeutung verlieren (Autor et al. 2006; Fernández-Macías und Hurley 2016; Antonczyk et al. 2018). Für Österreich kommen Goose et. al. zum Schluss, dass vor allem eine Verschiebung hin zu einem größeren Gewicht hochbezahlter Tätigkeiten festgestellt werden kann (Goos et al. 2009). Diesen Befund bestätigt die Analyse von Hofer et. al. Die Autor:innen stellen fest: „Für Österreich kann eine verstärkte Nachfrage nach Hochlohnberufen zulasten von sowohl Berufsgruppen mit mittlerer Entlohnung als auch von Niedriglohnberufen beobachtet werden (...)“ (Hofer et al. 2017). Aus Sicht dieser Autor:innen kann also nicht von Polarisierung, sondern von Verschiebungen in Richtung höherbezahlter Berufe gesprochen werden. Sowohl die Analysen von Goose als auch von Hofer et.al legen ihrer Analyse das *Einkommensniveau* der Berufe zugrunde.

Die OECD kommt in einer 2017 veröffentlichten Analyse hingegen zu dem Schluss, dass in Österreich eine außerordentlich hohe Polarisierung der Berufe zu finden ist. Die Analysen der OECD beziehen sich auf Berufe nach ISCO-Klassifikation (OECD 2017). Einen weiteren Weg haben Zilian et.al in einer 2021 veröffentlichten Studie gewählt. Ihre Untersuchung geht der Frage nach, ob bei den *ausgeschriebenen Stellen* im Zeitverlauf eine Polarisierung festzustellen ist, d.h., sie beziehen sich auf die Nachfrage nach Arbeitnehmer:innen und verwenden ebenfalls die ISCO-Klassifikation (Zilian et al. 2021). Auch sie kommen zu dem Schluss, dass keine Polarisierung entsprechend der klassischen Definition zu finden ist: „However, our approach did not allow us to identify a polarisation of vacancies in Austria; instead, we detected a trend of increasing relative importance of medium-high-skills and high-skills regarding vacancies between 2007 and 2017.“

Im Jahr 2023 veröffentlichte das IHS eine erste Studie zum Fachkräftebedarf in Österreich (Mühlböck et al. 2023). Diese Analyse war Teil einer größeren Machbarkeitsstudie zu einem Fachkräftescreening (Pohler et al. 2023). Die Untersuchung des Fachkräftebedarfs wurde für ausgewählte Berufe durchgeführt und kam zu dem Schluss, dass insbesondere Berufe des Baugewerbes, Pflegeberufe, aber auch einige akademische Berufe wie beispielsweise Systemanalytiker:innen, vom Arbeitskräftebedarf betroffen sind. Weniger von Fachkräftebedarf betroffen sind Berufe wie Bürokräfte (Mühlböck et al. 2023).

Bisher vorliegende Befunde zu Verschiebungen in der österreichischen Erwerbsbevölkerung sind somit uneinheitlich. Vor diesem Hintergrund möchte die vorliegende Studie einen neuen Beitrag liefern und fragen, ob und wie weit die Qualität der Beschäftigung Verschiebungen am Arbeitsmarkt erklären kann. Gibt es eine Tendenz, dass Arbeitnehmer:innen versuchen, nicht in besonders schlecht bezahlten und/oder aus anderen Gründen ungünstigen Arbeitsstellen beschäftigt zu sein?

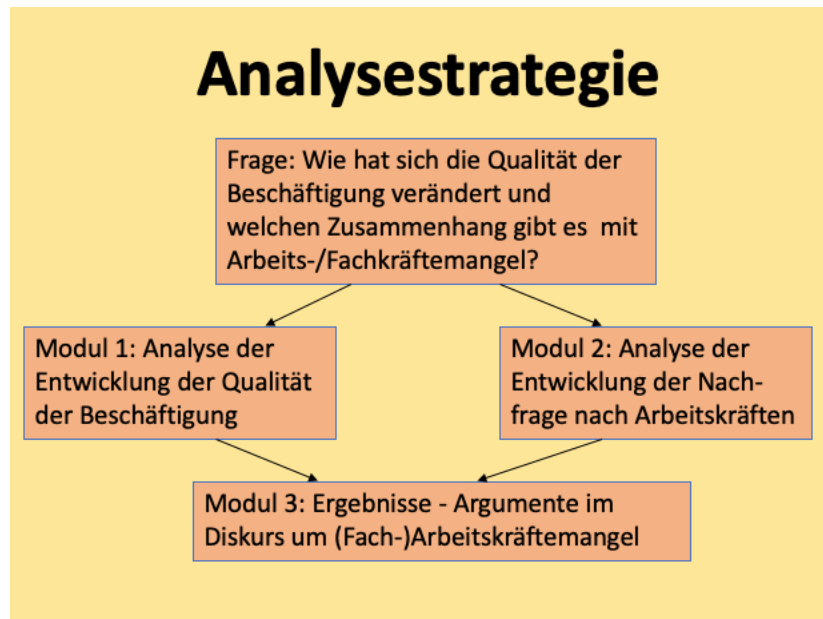
### **3.2 Leitende Fragen für die Analyse**

- Wie hat sich die Beschäftigung in Österreich, differenziert nach Branchen und Berufen, seit 2005 entwickelt?
- Welche Arbeitsplätze können als vergleichsweise gute bzw. schlechte Arbeitsstellen bezeichnet werden (Qualität von Arbeit definiert anhand quantitativer Indikatoren)?
- Wie hat sich die Qualität der Arbeit im Zeitverlauf entwickelt?
- Welche Gruppen von Arbeitnehmer:innen arbeiten vermehrt in diesen Jobs?
- Gibt es einen Zusammenhang zwischen der Qualität der Arbeitsplätze und den offenen Stellen?

Die Analysen erfolgen jeweils nach Personen und Arbeitsvolumen, stets wird nach Geschlecht differenziert. Gesonderte Auswertungen gibt es hinsichtlich Betreuungsverantwortung für Kinder und Migrationshintergrund.

### 3.3 Methode und Daten

Die Analysestrategie wird durch diese Übersicht veranschaulicht:



Durch die Untersuchung sowohl der Entwicklung der Qualität der Beschäftigung als auch der Nachfrage nach Arbeitskräften soll ein umfassendes Bild über die Veränderung der Beschäftigung in Österreich im Zusammenhang mit dem Bedarf an (Fach-)Arbeitskräften und Fragen der Qualität der Beschäftigung erzielt werden.

Auf dieser Basis kann ein dringend notwendiger Diskurs zu einem nachhaltigen Einsatz der als endlich zu verstehenden Ressource Arbeitskraft begonnen werden. Dies ist im Kontext der Klimakrise und der durch Digitalisierung zu erwartenden Umwälzungen am Arbeitsmarkt dringend notwendig.

#### 3.3.1 Daten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung

Die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung ist die größte, laufende Erhebung in Österreich zu Fragen von Erwerbstätigkeit, Bildung, Wohnen und der Zusammensetzung von Haushalten in Österreich. Jedes Quartal werden ca. 20.000 Haushalte kontaktiert (Auswahlsatz 0,6% der österreichischen Haushalte) und alle Mitglieder des Haushalts befragt (Statistik Austria 2024). Die Haushalte werden aus dem Zentralen Melderegister gezogen und es besteht für die Respondent:innen Auskunftspflicht. Die Befragung wird das ganze Jahr über durchgeführt, d.h., allen Respondent:innen wird eine bestimmte Befragungswoche zugeordnet, über die sie Auskunft geben sollen. Nach der Befragung wird den Respondent:innen ein Gewichtungsfaktor zugeordnet, der die Hochrechnung der Ergebnisse auf die gesamte österreichische Bevölkerung erlaubt.

Von 2004 bis 2020 wurde die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung nach weitgehend einheitlichen Definitionen und Erhebungsstrategien durchgeführt. Änderungen betrafen kleinere Aspekte. Einzig die mit dem Jahr 2011 umgesetzte Änderung in der Klassifikation der Branchen (ÖNACE) und Berufe (ISCO) führte zu einem Bruch in der Zeitreihe, was diese Informationen betrifft. Mit dem Jahr 2021 wurden tiefgehende Veränderungen umgesetzt,

beispielsweise bei den zentralen Definitionen von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit. Auch manche Fragestellungen und Antwortmöglichkeiten und die Reihenfolge einzelner Fragen wurden geändert. Vor allem werden die Fragen zu atypischen Arbeitszeiten seit 2021 nicht mehr jährlich, sondern nur alle zwei Jahre erhoben und nur noch im Rahmen der Erstbefragung gestellt. Insgesamt ist mit einem gewissen Zeitreihenbruch von 2020 bis 2021 zu rechnen. Da die Situation in diesen Jahren zugleich massiv von der Covid-19-Pandemie beeinflusst war, sind Entwicklungen in diesem Zeitraum jedoch insgesamt mit großer Vorsicht zu betrachten.

### **3.3.2 Daten der Offene-Stellen-Erhebung (Job Vacancy Survey)**

Für den vorliegenden Bericht wurden erstmals die Einzeldaten der Offene-Stellen-Erhebung von Statistik Austria für Analysen verwendet. Bisher waren die Daten nur über die von Statistik Austria veröffentlichte Gesamtzahl der offenen Stellen und über von Eurostat veröffentlichte Ergebnisse für Österreich erhältlich.

Die Statistik der offenen Stellen ist eine Stichprobenerhebung aus den Unternehmen der ÖNACE-Abschnitte B bis S mit mindestens einer unselbständig beschäftigten Person (Statistik Austria 2024c). Die Stichprobe wird damit aus 251.000 (2016) bis 301.000 (Höchststand 2022) Unternehmen gezogen. Jedes Quartal werden ca. 6.000 Unternehmen befragt. Damit stehen für Jahresauswertungen die Ergebnisse aus ca. 24.000 Unternehmenskontakten zur Verfügung.

Die Stichprobe ist nach ÖNACE 2008-Abschnitten und zusätzlich nach Größenklassen geschichtet. Größere Unternehmen bleiben kontinuierlich in der Stichprobe, Unternehmen mit wenigen Beschäftigten werden vier Mal in Folge befragt und scheiden dann wieder aus der Erhebung aus. Den Auswahlrahmen für die Befragung der Unternehmen stellt das Unternehmensregister von Statistik Austria dar.

Nach der Erhebung wird für jedes Unternehmen ein Gewichtungsfaktor errechnet, der die Auswahlentscheidungen wieder ausgleicht und die Darstellung von repräsentativen Ergebnissen möglich macht. Wichtig zu beachten ist, dass für die Offene-Stellen-Erhebung nicht nach Unternehmen hochgerechnet wird, sondern die Zahl der Beschäftigten in den befragten Unternehmen wird nach Größenklassen geschichtet auf die Gesamtzahl der Beschäftigten in den jeweiligen Größenklassen hochgerechnet. Die gewichteten Daten sind also nicht direkt für Unternehmen repräsentativ, sondern für die dort erhobenen offenen Stellen. Durch die Integration der Größenklassen in die Hochrechnung sind ausgewählte Analysen für Unternehmen aus Sicht der Autor:innen jedoch zulässig.

Die Erhebung wird sowohl telefonisch als auch per Webfragebogen durchgeführt.

Der Start der Erhebung war im Jahr 2009, seit 2014 stehen Daten für Sekundäranalysen zur Verfügung, da die Daten ab diesem Zeitpunkt nach einheitlicher Berechnung gewichtet wurden. Inhaltlich stellt die Offene-Stellen-Erhebung eine wichtige Ergänzung zu den Daten des Arbeitsmarktservice dar, denn dieses kann nur über von Unternehmen beim AMS gemeldete offene Stellen berichten. Es ist somit davon auszugehen, dass die Offene-Stellen-Erhebung ein repräsentativeres Bild über die offenen Stellen und vor allem auch über Veränderungen über die Zeit liefern kann.

Neben den Informationen, ob in einem Unternehmen offene Stellen vorhanden sind, werden aufgrund eines nationalen Beschlusses zu jeder offenen Stelle Strukturmerkmale wie die Branche des Unternehmens, der gesuchte Beruf, die dafür erforderliche Mindestqualifikation, das Ausmaß der Arbeitszeit, die Dauer der Suche nach Mitarbeiter:innen, das voraussichtliches Bruttoentgelt und die Frage, ob es sich bei der ausgeschriebenen Stelle um eine Lehrstelle handelt, erhoben. Diese Angaben erlauben detailliertere Analysen der Nachfrage nach Arbeitskräften. Besonders interessant sind Analysen im Zeitverlauf.

In der Standarddokumentation zur Offenen-Stellen-Erhebung vergleicht Statistik Austria die Ergebnisse der Erhebung mit den Daten des AMS (Statistik Austria 2024b, S. 9). Die Ergebnisse finden sich in dieser Tabelle:

**Tabelle 1: Vergleich Offene-Stellen-Erhebung und offene Stellen lt. AMS**

	1. Quartal 2023	2. Quartal 2023	3. Quartal 2023	4. Quartal 2023
<b>AMS</b>				
Offene Stellen insgesamt	118,8	124,8	121,2	107,8
Offene Stellen ÖNACE 2008 B-S	118,1	123,8	120,5	107,3
<b>Statistik Austria</b>				
Offene Stellen	228,3	214,0	202,3	181,0
davon mit AMS-Meldung	132,6	124,1	120,1	105,2
Offene Stellen mit AMS-Meldung lt. Statistik Austria in % von offene Stellen lt. AMS	112,3	100,2	99,7	98,0

Q: STATISTIK AUSTRIA. - Offene-Stellen-Erhebung bzw. AMS (Bestand sofort verfügbarer offener Stellen, Quartalsdurchschnitt).

Aus der Aufstellung geht hervor, dass die Zahl der mit der Offenen-Stellen-Erhebung ermittelten Stellen nahezu doppelt so hoch ist wie die Zahl der beim AMS gemeldeten offenen Stellen. D.h., mit der Erhebung werden weitaus mehr Stellen erfasst. Begründet ist dies in der Tatsache, dass vor allem höher qualifizierte Stellen nicht vom AMS vermittelt werden, sondern Bewerber:innen und Unternehmen über andere Plattformen zusammenfinden. Dies weist darauf hin, dass die Offene-Stellen-Erhebung die Suche von Unternehmen nach Mitarbeiter:innen wesentlich besser abbildet als die Daten des AMS.

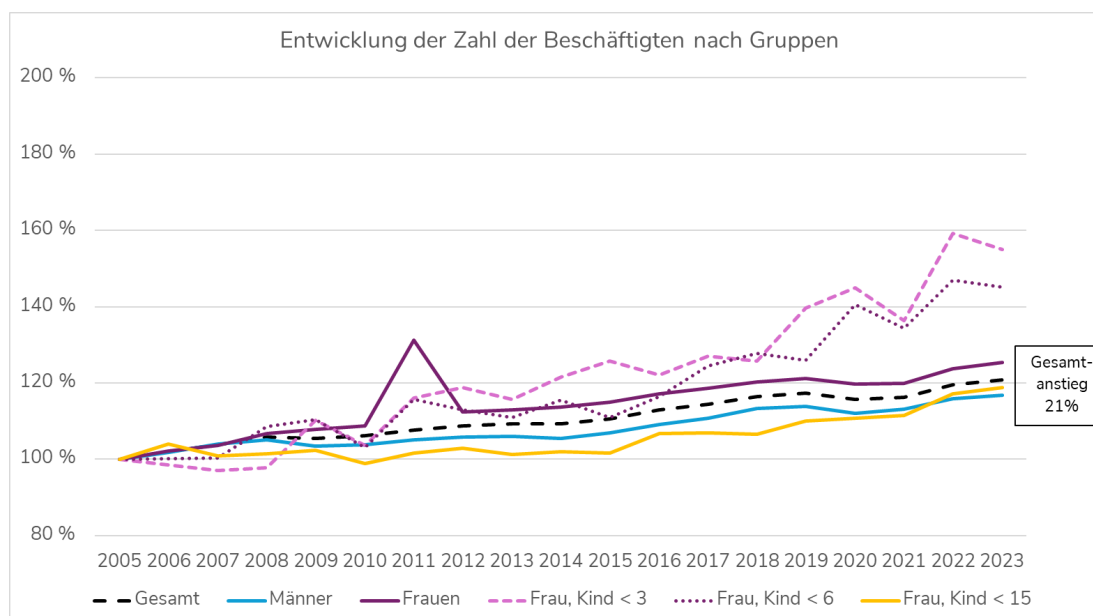
Bei der Offenen-Stellen-Erhebung wird auch gefragt, ob die mitgeteilten offenen Stellen beim AMS gemeldet sind. Im Jahr 2023 gibt es hierbei eine recht gute Übereinstimmung der Daten. Dies spricht für die aktuelle Qualität der Offenen-Stellen-Erhebung und betont den Wert der hier präsentierten vertiefenden Analysen.

## 4 ENTWICKLUNG DER BESCHÄFTIGUNG 2004 BIS 2023

### 4.1 Beschäftigungsentwicklung im Überblick

In einem ersten Schritt wird hier die Entwicklung der unselbständigen Beschäftigung in den Jahren 2005 bis 2023 dargestellt. Die Absolutzahlen können Tabelle 9 im Anhang des Berichts entnommen werden. Insgesamt ist Zahl der Beschäftigten in diesem Zeitraum um 21% von 3.262.100 auf 3.941.200 angestiegen. Bei Frauen war dieser Anstieg mit 25% stärker ausgeprägt als bei den Männern (17%) (Abbildung 1). Gesondert ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern nach dem Alter des jüngsten Kindes abgebildet. 2005 waren 45.000 Frauen mit Kindern unter drei Jahren unselbständig beschäftigt, im Jahr 2023 lag dieser Wert bei 69.000 Frauen, und damit gab es einen Beschäftigungsanstieg von 55% in dieser Gruppe. Etwas weniger deutlich zugenommen hat die Gruppe der Frauen mit Kindern unter 6 Jahren (+45%) und Kindern unter 15 Jahren (+17%). Dies zeigt, dass vor allem Frauen mit kleineren Kindern nun vermehrt auf den Arbeitsmarkt kommen. Deutlich zu sehen ist auch der Rückgang in der Erwerbstätigkeit von Müttern kleiner Kinder während der Covid-19-Pandemie. Dies ist wohl eine Folge des wegen der Pandemie fehlenden bzw. unsicheren Betreuungsangebotes.

**Abbildung 1: Überblick Entwicklung der Beschäftigtenzahl - Geschlecht und Elternschaft**



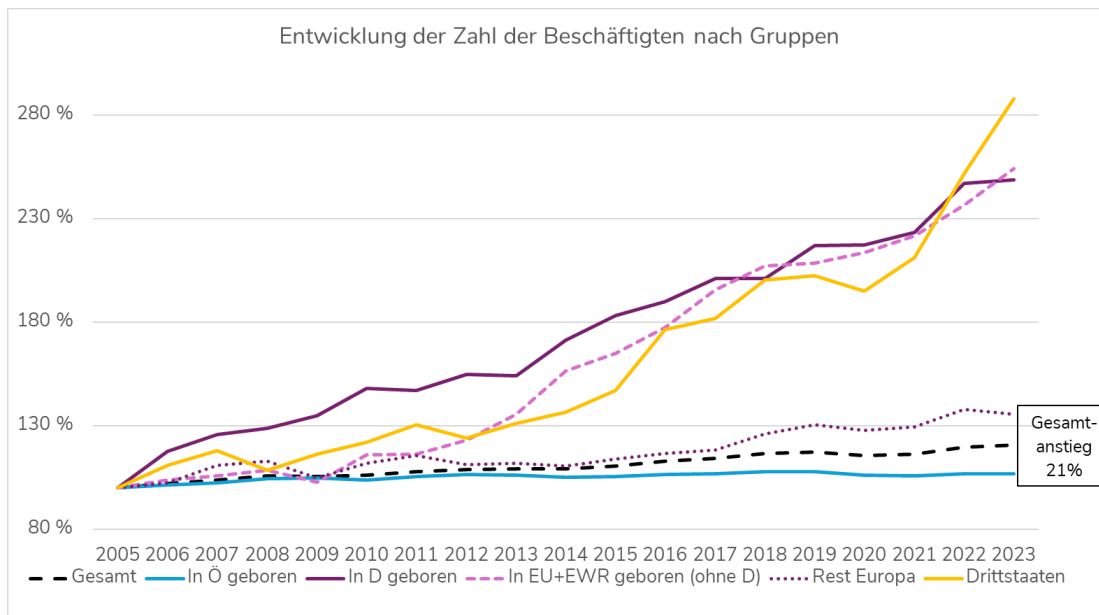
Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, unselbständig Erwerbstätige, eigene Berechnungen.

Wie in Abbildung 2<sup>5</sup> zu sehen ist, stieg im betrachteten Zeitraum die Zahl der in Deutschland, in einem anderen EU- bzw. EWR-Land oder in einem Drittstaat geborenen Arbeitnehmer:innen am stärksten an. Im Jahr 2005 waren 56.000 unselbständig

5. Aus Darstellungsgründen weisen Abbildung 1 und Abbildung 2 in der y-Achse nicht die gleiche Skala auf.

Erwerbstätige mit Geburtsland Deutschland in Österreich beschäftigt, im Jahr 2023 waren dies 139.000 Personen. Dies bedeutet einen Anstieg um 149%. Bei den Arbeitnehmer:innen aus dem EU- und EWR-Raum (ohne Deutschland) stieg die Zahl von 132.900 auf 337.900 Personen bzw. um 154%. Am prozentuell stärksten hat die Zahl der unselbständig beschäftigten Drittstaatsangehörigen zugenommen: Diese stieg von 61.300 auf 177.000 und damit um 188%. Im gleichen Zeitraum ist die Zahl der in Österreich geborenen Arbeitnehmer:innen nur um 7% gestiegen.

**Abbildung 2: Überblick Entwicklung der Beschäftigtenzahl - Geburtsland**

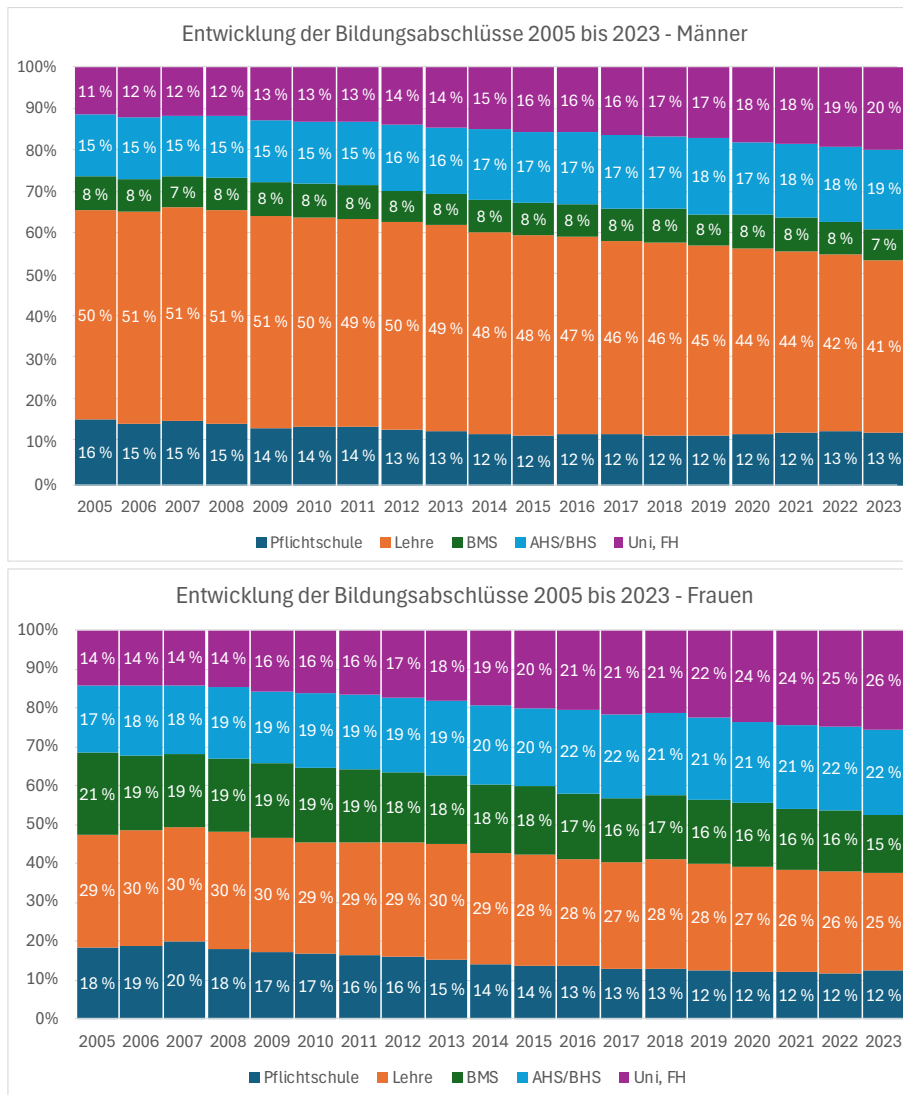


Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, unselbständig Erwerbstätige, eigene Berechnungen.

#### 4.2 Bildung der unselbständig Beschäftigten

Im Bereich der Bildungsabschlüsse der unselbständig Erwerbstätigen zeigen sich ebenfalls große Verschiebungen. Am deutlichsten ist die Zunahme des Anteils der Arbeitnehmerinnen mit Universitäts- bzw. Fachhochschulabschluss von 14% im Jahr 2005 auf 26% im Jahr 2023. Im Jahr 2023 verfügt jede/r vierte Arbeitnehmer:in über einen höheren Abschluss, bei den Männern ist dies jeder fünfte Arbeitnehmer. Auch bei den Arbeitnehmer:innen mit AHS bzw. BHS-Matura ist ein Anstieg zu sehen. Im Gegenzug hat bei den Frauen der Anteil der Pflichtschulabsolvent:innen und der Lehrabsolvent:innen deutlich abgenommen. Im Jahr 2005 hatte jeder zweite männliche Arbeitnehmer einen Lehrabschluss als höchste formale Qualifikation, im Jahr 2023 sank dieser Wert auf 41%. Insgesamt ist also eine deutliche Höherqualifizierung der Beschäftigten zu sehen, besonders der Anstieg bei den Frauen ist erstaunlich, da hier alle Arbeitnehmer:innen abgebildet sind und nicht nur jene, die kürzlich eine Ausbildung abgeschlossen haben.

**Abbildung 3: Bildungsabschlüsse nach Geschlecht**

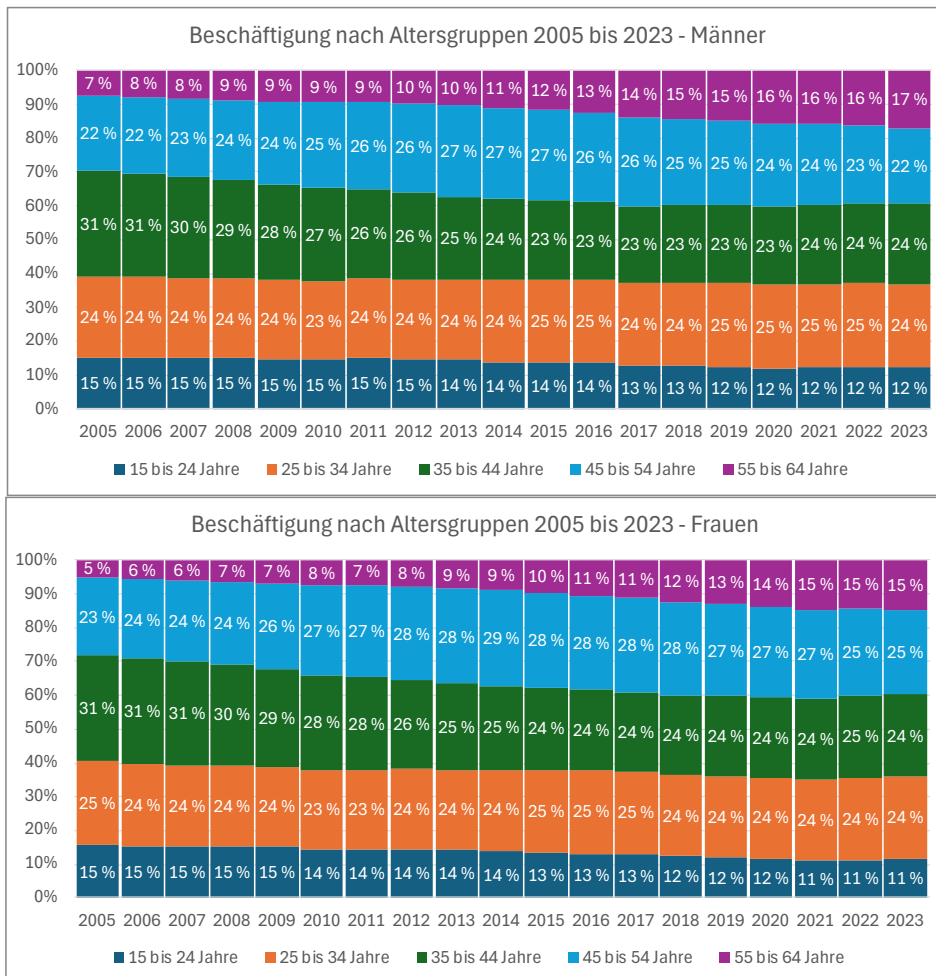


Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, unselbständig Erwerbstätige, eigene Berechnungen.

### 4.3 Alter der unselbständig Beschäftigten

Im Jahr 2005 waren 28% der unselbständig beschäftigten Frauen 45 Jahre und älter. Im Jahr 2023 lag dieser Wert bei 40%. Die absolute Zahl erwerbstätiger Frauen zwischen 55 und 64 Jahren ist in diesem Zeitraum von 67.000 Frauen auf 284.000 gestiegen (45 bis 54 Jahre von 333.000 auf 474.000 Frauen). Dahinter liegt eine enorme Verschiebung am Arbeitsmarkt. Frauen nehmen wesentlich häufiger nach der Geburt von Kindern wieder eine Erwerbsarbeit auf und bleiben dort auch länger. Zusätzlich ist diese Gruppe wegen der Generation der Babyboomer:innen groß. Auch bei den Männern ist der Anteil Erwerbstätiger ab 55 Jahren stark angestiegen, die Gruppe der 45 bis 54-Jährigen bleibt allerdings nach zwischenzeitlichem Anstieg wegen der Babyboomer:innen auf gleichem Niveau. Sowohl bei Frauen als auch bei Männern ist zugleich der Anteil der 15 bis 24-Jährigen zurückgegangen. Dies ist einerseits den längeren Bildungswegen geschuldet, zusätzlich sind die jüngeren Generationen weniger zahlreich als die Babyboomer:innen.

**Abbildung 4: Entwicklung der Altersstruktur der Beschäftigten nach Geschlecht**



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, unselbständig Erwerbstätige, eigene Berechnungen.

Der österreichische Arbeitsmarkt ist in Bewegung – dies zeigen diese Überblicksdarstellungen sehr deutlich. Die Veränderungen werden von drei parallelen Entwicklungen geprägt:

Erstens wird bei der Betrachtung eines knapp 20-jährigen Zeitraumes deutlich, wie bedeutend die Zuwanderung vor allem aus Deutschland, aus dem weiteren EU- und EWR-Raum und aus Drittstaaten war. Vor dem Hintergrund der jüngeren demographischen Entwicklungen in anderen Ländern ist absehbar, dass Österreich in den nächsten Jahren seinen Arbeitskräftebedarf nicht mehr zu so einem großen Anteil aus dem europäischen Ausland decken wird können. Länder wie Serbien, Bulgarien und Rumänien, aus denen viele Menschen nach Österreich gekommen sind, stehen inzwischen selbst vor einem großen Arbeitskräftebedarf und haben niedrige Geburtenraten.

Zweitens gab es vor allem bei Frauen eine enorme Bildungsexpansion: Im Jahr 2023 hat ein Viertel aller Frauen am Arbeitsmarkt eine Universität oder eine FH abgeschlossen, bei den Männern sind dies ein Fünftel. Auf der anderen Seite nimmt der Anteil der Pflichtschul- und Lehrabsolvent:innen und der Absolvent:innen einer mittleren Schule kontinuierlich ab. Hier erscheint fraglich, ob der österreichische Arbeitsmarkt tatsächlich immer höher qualifizierte

Arbeitnehmer:innen braucht. Diese Frage könnte dringlicher werden, wenn nicht mehr wie in der Vergangenheit zwar viele hoch-, aber auch viele niedrig qualifizierte Arbeitskräfte durch Migration nach Österreich kommen.

Eine dritte Entwicklung, die sich bei der längerfristigen Betrachtung ebenso abzeichnet, ist die verstärkte Erwerbsintegration von Müttern kleiner Kinder. Frauen kommen nach der Geburt von Kindern rascher wieder auf den Arbeitsmarkt. Voraussetzung dafür ist ein gut ausgebautes Angebot an Kinderbetreuungsplätzen. Obwohl hier noch viel zu tun ist, konnten im betrachteten Zeitraum auch Fortschritte erzielt werden. Über den Bedarf an Kinderbetreuung hinaus haben Mütter, aber auch Väter, auch andere Ansprüche an ihre Arbeitsstelle. So helfen flexible Arbeitszeiten enorm bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Betreuung. Je mehr und je rascher Mütter wieder in die Erwerbsarbeit einsteigen, umso mehr sind auch Väter gefordert. Hier entstehen Bedürfnisse nach spezifischen Qualitäten der Arbeit bzw. werden diese verstärkt.

Im nächsten Abschnitt werden Verschiebungen in der Branchen- und Berufsstruktur in Österreich detailliert dargestellt. Da es in den Daten der MZ-Arbeitskräfteerhebung, sowohl was die Klassifikation der Branchen als auch jene der Berufe betrifft, gravierende Änderungen gab, die keine durchgehende Betrachtung von Zeitreihen erlauben, konzentrieren sich die folgenden Analysen auf den **Zeitraum 2011 bis 2023**. Dieser Zeitraum ist auch gut geeignet, da die Auswirkungen der Finanzkrise 2008/2009 2011 bereits abgeklungen waren.

#### **4.4 Branchen**

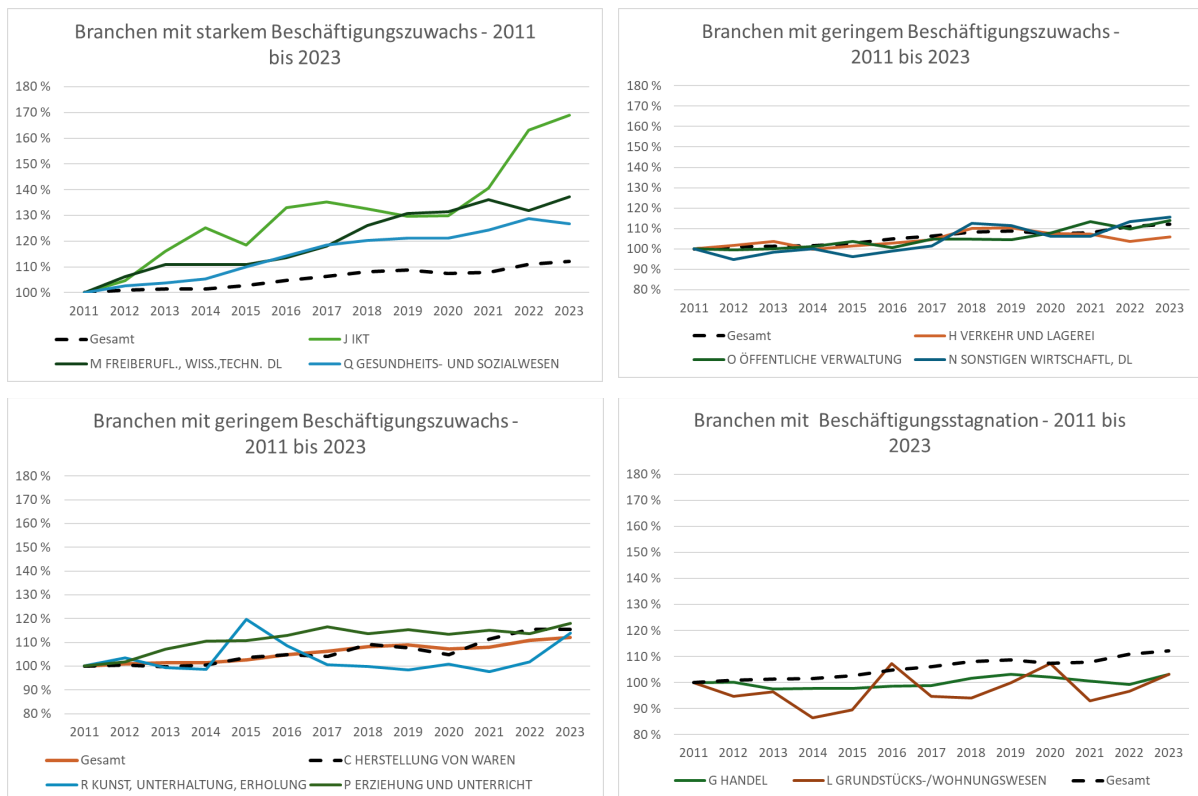
Die Entwicklung der Beschäftigten in den einzelnen Branchen ist in den letzten Jahren sehr unterschiedlich verlaufen; dies ist keine überraschende Erkenntnis. Detaillierte Zahlen zu den einzelnen Branchen von 2011 bis 2023 finden sich im Anhang in

Tabelle 10. Insgesamt kann zwischen drei Gruppen von Branchen unterschieden werden.<sup>6</sup> Eine Gruppe von Branchen hat stark an Beschäftigten gewonnen. An erster Stelle steht dabei im betrachteten Zeitraum die IKT, die im Jahr 2023 69% mehr Arbeitnehmer:innen hat als im Jahr 2011. Ebenfalls viele neue Arbeitnehmer:innen gibt es in den Branchen freiberufliche wissenschaftliche und technische Dienstleistungen (+37%) und im Gesundheits- und Sozialwesen (+27%).

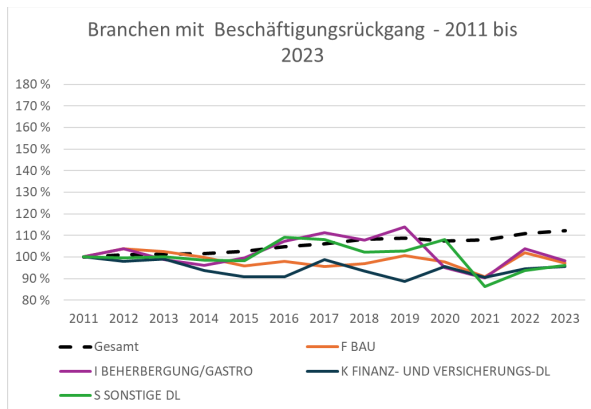
Eine mittlere Entwicklung gab es im Bereich Erziehung und Unterricht (+18%), Herstellung von Waren (+15%) und Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (+15%), öffentliche Verwaltung und Kunst und Unterhaltung (jeweils +14%) und Verkehr und Lagerei (+6%). Kaum Wachstum bzw. einen Rückgang zeigten die Branchen Handel (+3%) und Grundstückswesen (+3%), Beherbergung und Gastronomie (-2%), Bau (-3%), Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (-4%) und Sonstige Dienstleistungen (-4%). Mit Ausnahme des Handels, der mit Einschränkungen auch während der Covid-19-Pandemie aufrechterhalten wurde, erlebten alle Branchen dieser Gruppe auch während der Pandemie sehr deutliche Rückgänge der Zahl der Beschäftigten.

Die Skalierung der dargestellten Abbildungen ist gleich, jedoch ist der abgebildete Skalenbereich etwas nach oben bzw. nach unten verschoben.

**Abbildung 5: Entwicklung der unselbständig Beschäftigten nach Branchen**



6 Sehr kleine Branchen werden hier ausgeklammert; dies sind die Branchen Land- und Forstwirtschaft, Bergbau, Energie- und Wasserversorgung, Private Haushalte und Exterritoriale Organisationen.

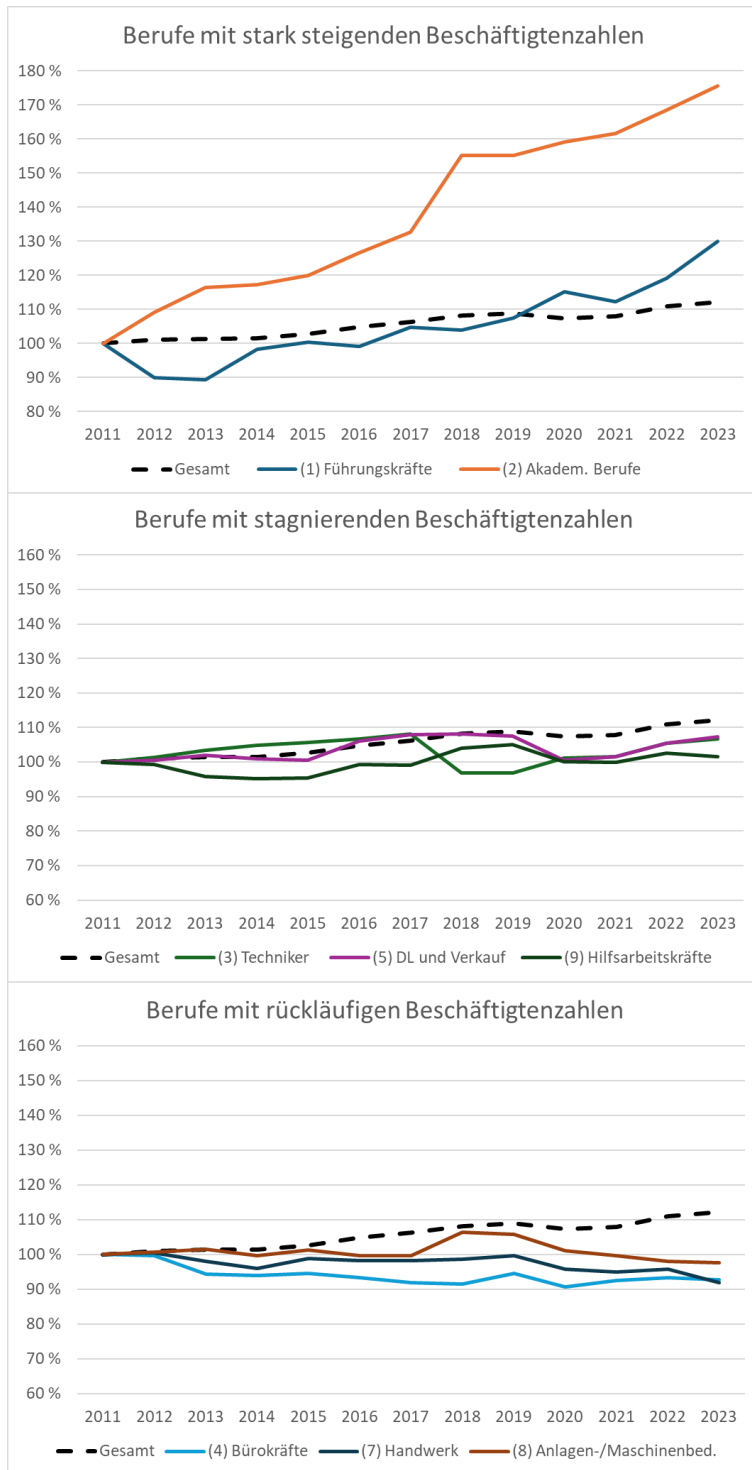


Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, unselbständig Erwerbstätige, eigene Berechnungen.

#### 4.5 Berufe

Auch was die Entwicklung der Berufe betrifft, kann zwischen Berufen mit starkem Beschäftigungswachstum, Berufen mit geringem Wachstum bzw. stagnierender Entwicklung und Berufen mit Rückgang unterschieden werden. Soldat:innen und die Land- und Forstwirtschaft werden wegen der geringen Zahl an Fällen nicht graphisch dargestellt. Die Absolutzahlen können wieder in Tabelle 11 im Anhang nachgesehen werden.

**Abbildung 6: Entwicklung der unselbständig Beschäftigten nach Berufen**



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, unselbständig Erwerbstätige, eigene Berechnungen.

Besonders stark angestiegen ist die Zahl der Beschäftigten im Bereich der akademischen Berufe (+76%) und bei den Führungskräften (+30%). Insgesamt ist die Zahl der Beschäftigten um 12% angestiegen.

Nur wenig an zahlenmäßiger Bedeutung gewonnen haben Berufe im Bereich der Techniker:innen (+7%) und Berufe in Dienstleistung und Verkauf (ebenfalls +7%). Noch einen

leichten Anstieg um 2% können Hilfsarbeitskräfte verzeichnen. Auf der anderen Seite ist die Zahl der Beschäftigten in einigen Berufen auch zurückgegangen. Am stärksten betroffen sind Berufe im Handwerk (-8%), gefolgt von Bürokräften (-7%) und Anlagen- und Maschinenbediener:innen (-2%). Dies muss vor dem Hintergrund des Gesamtanstiegs von 12% betrachtet werden.

Die Verschiebungen bei den Berufen decken sich mit den eingangs beschriebenen wissenschaftlichen Befunden, dass es in Österreich in den letzten Jahren vor allem zu einem Anstieg bei höherqualifizierten Berufen kam.

Im nächsten Abschnitt werden nun Qualitätsindikatoren entwickelt und untersucht, welche Branchen Beschäftigungsverhältnisse von guter Qualität bieten und in welchen Branchen in einzelnen oder gar in mehreren Bereichen problematische Bedingungen zu finden sind. In gleicher Weise wird diese Analyse nach Berufen durchgeführt.

Anschließend wird dann untersucht, wie sich die Nachfrage nach Beschäftigten im letzten Jahrzehnt entwickelt hat und ob hier ein Zusammenhang mit der Qualität der Beschäftigung zu sehen ist.

## 5 ERGEBNISSE QUALITÄTSINDIKATOREN

### 5.1 Indikatorenbildung

Die Qualität von Arbeit ist ein in der Öffentlichkeit häufig diskutiertes Thema, zugleich bleibt oft unklar, wie die Qualität von Arbeit definiert ist. In einem umfassenden Sinne setzt sich die Qualität der Arbeit sowohl aus Aspekten des Arbeitsverhältnisses als auch den Bedürfnissen der Arbeitnehmer:innen zusammen (Kalleberg 2015). Fragen der Beschäftigungssicherheit, der Bezahlung, der Gestaltung der Arbeitszeiten und des Arbeitsortes sind wesentlich für die Qualität der Arbeit, hinzu kommen weitere Faktoren wie die Möglichkeit, Kontrolle über die Arbeitsprozesse auszuüben (Kalleberg 2015). Arbeitnehmer:innen haben aber auch unterschiedliche Bedürfnisse an ihre Arbeitssituation. So brauchen Arbeitnehmer:innen mit Betreuungsverantwortung für kleine Kinder spezifische Formen der Flexibilität, die für andere Menschen weniger Bedeutung haben. Aber auch persönliche Vorlieben spielen eine Rolle: Manchen Menschen ist die Verwirklichung ihrer Fähigkeiten im Job besonders wichtig, während andere Menschen eher ein instrumentelles Verhältnis zu ihrer Arbeit haben. Abgesehen von diesen individuellen Vorlieben und Bedürfnissen gibt es zentrale, allgemeine Dimensionen der Qualität von Arbeit, die für einen Vergleich verschiedener Beschäftigungsverhältnisse herangezogen werden können.

Für die hier präsentierten Analysen wurden mehrere Dimensionen der Qualität von Arbeit identifiziert, die geeignet erscheinen, um die Qualität der Arbeit quantitativ zu messen. Konkret wurden Indikatoren identifiziert, die auf **Probleme mit der Qualität der Arbeit in unterschiedlichen Bereichen hinweisen** können. In diesem Zusammenhang wurden in einem ersten Schritt die Dimensionen Arbeitsvertrag, atypische Arbeitszeiten, Arbeitsort und Bezahlung festgelegt.

Dimension	Themen	Definition
Arbeitsvertrag	Befristung	Befristung (ab 6 Monate), ohne Lehrlinge
	Leiharbeit	Leiharbeit ja
Arbeitszeiten	Atypische Arbeitszeiten (Spät, Nacht, Samstag, Sonntag)	Arbeit regelmäßig spät (20 bis 22 Uhr) und in der Nacht (22 bis 5 Uhr) [zumindest selten]
	Lange Arbeitszeiten	> 45 Stunden
Zusätzlich: Unterbeschäftigung	Geringe oder unfreiwillige Teilzeitarbeit	Geringe Teilzeit (Ja < 20 Stunden pro Woche) ODER Wunsch nach mehr Stunden bei Arbeit bis 30 Stunden
Bezahlung	Niedriglohnbranche	Ja = Median des Stundenlohns in der Branche geringer als der Wert des unteren Drittels aller Unselbstständigen
Arbeitsort	Homeoffice	Homeoffice nicht möglich

Als am besten für die Analysen geeignet erscheinen die Daten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, da dort verschiedenste Aspekte von Arbeitsverhältnissen laufend erhoben werden. Deshalb wurden im zweiten Schritt die Daten nach Variablen gesichtet, die geeignet sind, um die Dimensionen gut abbilden zu können. Für die Dimensionen wurden folgende Variablen ausgewählt, die das bewerkstelligen können:

Die **Dimension Arbeitsvertrag** untersucht, ob Schlechterstellungen gegenüber Beschäftigten in einem unbefristeten Normalarbeitsverhältnis (Mückenberger 1985) zu sehen sind. Der Begriff der Befristung hat verschiedene arbeitsrechtliche bis praktische Bedeutungen. So ist es beispielsweise in Österreich in vielen Unternehmen Usus, Beschäftigte am Beginn befristet einzustellen. In vielen Fällen geht diese befristete Beschäftigung in eine unbefristete Anstellung über. Zusätzlich sind Sommerjobs, Praktika etc. stets befristet. Obwohl diese Art von Beschäftigung im Einzelfall problematisch sein kann, müssen diese Befristungen in diesem Fall nicht auf strukturelle Probleme hindeuten. Deshalb wurden die absoluten Zahlen dieser Variable näher betrachtet. Dies führte dazu, dass Befristungen mit 6 Monaten oder länger als Schlechterstellung definiert wurden. Lehrlinge, die ja jedenfalls befristet beschäftigt sind, wurden aus der betrachteten Gruppe herausgenommen. Kurzfristige Befristungen am Beginn eines Arbeitsverhältnisses sollen so von längeren Befristungen abgegrenzt werden. Die Frage zur Leiharbeit wurde übernommen, da diese Vertragsform aus unserer Sicht stets eine Schlechterstellung im Vergleich zu einer direkten Anstellung darstellt.

In der **Dimension Arbeitszeit** waren die Überlegungen zeitintensiv. All jene Unselbstständigen, die spät abends oder in der Nacht arbeiten, wurden der Antwort „Ja“ zugeordnet. All jene, die an mindestens einem Samstag und/oder Sonntag arbeiten, wurden hier ebenfalls der Antwort „Ja“ zugeordnet. Bei den Berechnungen hat sich gezeigt, dass bei einem Summenindex die atypischen Arbeitszeiten zu stark vertreten gewesen wären. Deswegen wurden zwei „Vor-Indizes“ gebildet: Späte Arbeitszeit und jene in der Nacht bilden den Index „spät“, Samstag und Sonntag bilden den Index „Wochenende“. Weiters wurde die lange Arbeitszeit mit Arbeit über 45 Stunden definiert, da aus unserer Sicht regelmäßige Arbeit über dieses Maß hinaus zu Problemen führen kann (Arlinghaus et al. 2018). Die Angaben zur späten Arbeitszeit und zu jener am Wochenende sowie die lange Arbeitszeit bilden die Dimension Zeit ab. Die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung wurde mit dem Jahr 2021 neugestaltet. Damit verbunden ist der Umstand, dass die Fragen zu atypischen Arbeitszeiten nur mehr in zweijährigem Abstand und nur mehr bei der Erstbefragung gestellt werden. Da zusätzlich die Angaben für 2021 wegen der Covid-19-Pandemie wenig aussagekräftig erscheinen, beziehen wir uns ab 2021 nur auf das Jahr 2023.

Ursprünglich war geplant, auch die niedrige Teilzeit und die unfreiwillige Teilzeit zu dieser Dimension hinzuzufügen. Im Rahmen der Analysen hat sich jedoch gezeigt, dass diese niedrigen Arbeitszeiten den anderen Zeit-Variablen, die tendenziell lange Arbeitszeiten abbilden, teilweise diametral gegenüberstehen. Deshalb wurden diese beiden Variablen zur Teilzeit einer eigenen, ursprünglich nicht vorgesehenen Dimension zugeordnet: der **Dimension Unterbeschäftigung**. Diese setzt sich aus den Aspekten unfreiwillig niedrige Teilzeit und sehr geringe Teilzeit zusammen. Bei der unfreiwillig niedrigen Teilzeit wurden zunächst jene Unselbstständigen herausgefiltert, die weniger als 30 Stunden arbeiten. Daraufhin wurde in dieser Gruppe unterschieden zwischen Personen, die mit ihrer derzeitigen

Stundenzahl zufrieden sind, und jenen, die angeben, mehr Stunden arbeiten zu wollen. Als sehr geringe Teilzeit wurden Personen definiert, die weniger als 20 Stunden pro Woche arbeiten, da von diesem Einkommen in der Regel der Lebensunterhalt nicht bestritten werden kann. Um Doppelungen zu vermeiden, werden Fälle inkludiert, die eines der beiden Kriterien erfüllen.

Auch bei der **Dimension Geld** waren einige Überlegungen nötig. In der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung werden Einkommensangaben aus der Lohnsteuer ergänzt und nachträglich bereitgestellt. Wir haben die Daten des Jahres 2019 verwendet.<sup>7</sup> Dafür wurden mehrere Szenarien für die Festlegung von Niedriglohnbranchen getestet, die sich nach der Grenzziehung, was eine Niedriglohnbranche überhaupt ist, und der Berechnung des Lohns unterscheiden haben. Im Endeffekt wurde die Variante „Unteres Drittel/Stundenlohn“ gewählt. Praktisch bedeutet dies, dass jene Branchen, die im Median ein geringeres Einkommen haben als das untere Drittel der Unselbstständigen als Niedriglohnbranche eingeschätzt wurden. Außerdem wurden diese Berechnungen anhand des Stundenlohns angestellt, um zum Beispiel Teilzeitangestellte mit Vollzeitangestellten vergleichen zu können. Dadurch sind zwar potenzielle Entwicklungen der tatsächlichen Einkommen nicht messbar, dafür kann man aber analysieren, wie sich die absoluten Zahlen entwickelt haben, zum Beispiel, ob mehr Personen als früher in einer Niedriglohnbranche arbeiten oder nicht.

Zu guter Letzt wurde die **Dimension Ort** mithilfe der Variable zur Homeofficenutzung gebildet, wobei nur Personen, die keine Möglichkeit für das Homeoffice haben, der Antwort „Nein“ zugeordnet wurden.

Es erscheint offensichtlich, dass in manchen Dimensionen Kompromisse getroffen werden mussten. So ist zum Beispiel klar, dass die Dimension Ort in der Realität vielschichtiger ist, als es der Indikator vermuten lassen würde. Leider werden aber nicht alle sinnvoll erscheinenden Variablen, wie in diesem Fall zum Beispiel die Pendeldistanz, erhoben, wodurch solche Kompromisse nötig werden. Außerdem wurde beschlossen, dass nur unselbstständige Erwerbstätige in die Untersuchung mitaufgenommen werden.

Nach den inhaltlichen Entscheidungen wurden die Variablen in bivariate und gleich gepolte Variablen umkodiert, um Mittelwertindizes zu bilden. Die Ergebnisse der Indexbildung werden hier diskutiert. In einem ersten Schritt werden die Ergebnisse zur Qualität der Arbeit entlang der einzelnen Dimensionen im Detail präsentiert und diskutiert. Dazu wird jede Dimension nach Branchen betrachtet und einzelne Branchen werden vertiefend nach Abschnitten analysiert. Abschließend erfolgen eine Zusammenschau und ein Überblick über die verschiedenen Branchen.

## 5.2 Ergebnisse Dimension Vertrag

Der hier präsentierte Index bildet Probleme im Bereich des Vertrages nach Branchen ab. Konkret ist der Prozentanteil von befristet (ab 6 Monaten, ohne Lehrlinge) und/oder mit einem Leiharbeitsvertrag beschäftigten Personen hier wiedergegeben. Bewusst ausgeklammert sind kürzere Befristungen, da diese in der Mehrzahl Befristungen bei Probezeiten und

---

<sup>7</sup> Wegen der Covid-19-Pandemie erschienen die Jahre 2020 und 2021 nicht geeignet und jüngere Daten standen nicht zur Verfügung.

befristete Tätigkeiten wie Sommerjobs abbilden. Diese Gruppen ausgeklammert liegt der Anteil der mit prekären Verträgen beschäftigten Personen insgesamt bei 6%. Dieser Gesamtwert entsteht auch durch die in Österreich mit wenigen Ausnahmen für Unternehmen bestehende Möglichkeit der Kündigung von Mitarbeiter:innen. Im Vergleich zu vielen anderen Ländern verfügen Arbeitnehmer:innen in Österreich über geringen Kündigungsschutz, aus diesem Grund ist es für Unternehmen nicht nötig, Arbeitnehmer:innen befristet anzustellen, da diese gekündigt werden können, sollte ihre Arbeitskraft nicht mehr gebraucht werden.

**Tabelle 2: Befristete Beschäftigung ab 6 Monate und Leiharbeit im Zeitverlauf**

Prozente	2011	2013	2015	2017	2019	2020	2021	2023
Herstellung von Waren	6 %	5 %	5 %	7 %	7 %	5 %	6 %	6 %
Bau	7 %	7 %	6 %	6 %	5 %	5 %	5 %	7 %
Handel	3 %	3 %	3 %	3 %	3 %	3 %	3 %	2 %
Verkehr	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	3 %	4 %	4 %
Beherbergung/Gastro	6 %	7 %	7 %	8 %	7 %	4 %	5 %	7 %
IKT	7 %	6 %	6 %	5 %	4 %	4 %	4 %	3 %
Finanz- und VersicherungsDL	3 %	3 %	3 %	3 %	4 %	2 %	4 %	4 %
Grundstücks-/Wohnungswesen	2 %	3 %	2 %	2 %	1 %	4 %	1 %	3 %
Freiberufl., wiss., techn. DL	4 %	5 %	5 %	6 %	6 %	5 %	6 %	4 %
Sonst wirt. DL	8 %	7 %	7 %	9 %	8 %	8 %	11 %	9 %
Öff. Verwaltung	10 %	11 %	11 %	10 %	10 %	9 %	8 %	7 %
Erziehung/Unterricht	19 %	20 %	21 %	22 %	21 %	20 %	18 %	17 %
Gesundheits- und Sozialwesen	9 %	8 %	8 %	8 %	8 %	9 %	7 %	8 %
Kunst/Unterhaltung	13 %	14 %	13 %	14 %	14 %	10 %	10 %	16 %
Sonst DL	5 %	3 %	4 %	5 %	4 %	5 %	5 %	5 %

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, unselbständig Erwerbstätige, eigene Berechnungen. Zeitreihenbruch 2020 - 2021

Von 2011 ausgehend sind bei der Dimension Vertrag bis ins Jahr 2023 nur geringe Entwicklungen in die eine oder andere Richtung zu sehen. Branchen, die in dieser Hinsicht besonders stark und konstant negativ auffallen, sind der Bereich Erziehung und Unterricht, die Kunst sowie die dazugehörige Unterhaltung und Erholung, die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen und die Beherbergung und Gastronomie. Besonders betroffen von befristeten Verträgen sind Beschäftigte im Bereich der schulischen und universitären Bildung. Vor allem in der tertiären Bildung ist der Anteil an Personen mit nicht dauerhafter und direkter Anstellung sehr hoch. Im Feld der Kunst, Unterhaltung und der Erholung sind vor allem die kreativen, künstlerischen und unterhaltenden Tätigkeiten stärker von Problemen beim Indikator Vertrag betroffen. Der kurzfristige Rückgang in den Jahren 2020 und 2021 ist wohl eher den Unterbrechungen der Tätigkeit aufgrund von Pandemiemaßnahmen geschuldet als einer tatsächlichen Verbesserung. Eine Verschlechterung, wenn auch nicht in dem Ausmaß, gab es ebenfalls bei den Bibliotheken, Archiven, Museen, botanischen und zoologischen Gärten. Konstant blieben hingegen Dienstleistungen der Unterhaltung, des Sports und der Erholung sowie das Glücksspiel. Beim Vergleich der Faktoren Befristung und Leiharbeit fällt auf, dass vor allem erstere Probleme bereitet. Bei Tätigkeiten im Bereich Unterricht in Schulen und tertiären Bildungseinrichtungen und bei den kreativen, künstlerischen und unterhaltenden Tätigkeiten ist der Grad der Befristung besonders hoch. In der Kunst, Unterhaltung und Erholung gibt es auch den einzigen relevanten Geschlechterunterschied

dieser Dimension zu beobachten: Frauen scheinen häufiger von Faktoren wie der Befristung betroffen zu sein als Männer. Vor allem im Rahmen der kreativen, künstlerischen und unterhaltenden Tätigkeiten sind Frauen stärker von der Thematik betroffen als Männer. Interessanterweise scheint der Faktor Leiharbeit in Bibliotheken, Archiven, Museen sowie botanischen und zoologischen Gärten den Männern mehr zu schaffen zu machen als den Frauen.

Wenn man sich die ÖNACE-Einsteller-Variable Beherbergung und Gastronomie näher ansieht, fällt Folgendes auf: Zwar sind beide Bereiche etwas über dem Schnitt aller Unselbstständigen, aber die Beherbergung ist doch etwas problematischer als die Gastronomie. Um zu analysieren, in welchem Bereich die Branche besonders schwächelt, bietet es sich an, die einzelnen Bestandteile der Dimension Vertrag, nämlich die Befristung und die Leiharbeit, näher zu betrachten. Hier offenbart sich vor allem der Faktor Befristung als Belastung für die Branche. Vor allem in der Beherbergung scheint dieser Faktor den Wert des Index nach oben zu treiben.

Bevor auf die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen näher eingegangen wird, ist es wichtig zu definieren, welche Tätigkeiten Teil dieser Branche sind. Dazugehörig sind die Vermietung von beweglichen Sachen, die Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften, die Tätigkeit von Reisebüros, Reiseveranstaltern und die Erbringung sonstiger Reservierungsdienstleistungen, die Tätigkeit von Wach- und Sicherheitsdiensten und Detekteien, die Gebäudebetreuung und der Garten- und Landschaftsbau sowie die Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen für Unternehmen und Privatpersonen. Wie zu erwarten, sticht die Befristung bei der Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften besonders negativ heraus.

### **5.3 Ergebnisse Dimension atypische Arbeitszeiten**

Mit der Dimension Arbeitszeit beziehen wir uns auf Belastungen durch Arbeit am Abend bzw. in der Nacht, am Wochenende oder durch regelmäßige Arbeitszeiten über 45 Stunden pro Woche. Ein Wert von 100% würde bedeuten, dass alle Beschäftigten einer Branche dauernd allen drei Belastungsformen (Abend-/Nachtarbeit, Wochenendarbeit, Arbeit über 45 Stunden) ausgesetzt sind. Dies ist wie zu erwarten in keiner Branche der Fall, vielmehr finden sich unterschiedliche Grade der Belastung.

Wegen Änderung der Befragung für die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung werden Ergebnisse nur für die Jahre 2011-2020 und 2023 dargestellt. Zwischen 2011 und 2019 sind bei diesem Indikator kaum Entwicklungen zu sehen, im Jahr 2020 kam es jedoch zu gravierenden Veränderungen, die durch die Covid-19-Pandemie ausgelöst wurden. Die Belastung durch atypische Arbeitszeiten ging in praktisch allen Branchen zurück. Im jüngsten Jahr der Erhebung, dem Jahr 2023, haben die Belastungen in den allermeisten Branchen wieder das Vor-Krisen-Niveau Ausgangsniveau erreicht. Insgesamt ist jedoch über die Zeit eine leicht rückläufige Tendenz der Belastung durch atypische Arbeitszeiten zu sehen.

Branchen, die bei der Zeit mit Problemen zu kämpfen haben, sind die Beherbergung und Gastronomie, der Bereich Kunst, Unterhaltung und Erholung, der Verkehr und das Gesundheits- und Sozialwesen.

**Tabelle 3: Belastung durch atypische Arbeitszeiten im Zeitverlauf**

Prozente	2011	2013	2015	2017	2019	2020	2023
<b>Gesamt</b>	21 %	20 %	20 %	20 %	19 %	17 %	18 %
C HERSTELLUNG VON WAREN	19 %	18 %	17 %	18 %	16 %	14 %	16 %
F BAU	11 %	10 %	10 %	9 %	9 %	7 %	6 %
G HANDEL	16 %	15 %	15 %	15 %	14 %	13 %	14 %
H VERKEHR UND LAGEREI	27 %	29 %	27 %	26 %	26 %	24 %	27 %
I BEHERBERGUNG/GASTRO	42 %	41 %	39 %	40 %	39 %	31 %	38 %
J IKT	24 %	22 %	22 %	18 %	17 %	15 %	15 %
K FINANZ- UND VERSICHERUNGS-DL	13 %	11 %	11 %	10 %	10 %	9 %	8 %
L GRUNDSTÜCKS-/WOHNUNGSWESEN	10 %	14 %	11 %	11 %	11 %	9 %	10 %
M FREIBERUFL., WISS.,TECHN. DL	13 %	14 %	14 %	12 %	12 %	11 %	10 %
N SONSTIGEN WIRTSCHAFTL, DL	16 %	16 %	15 %	15 %	14 %	13 %	16 %
O ÖFFENTLICHE VERWALTUNG	22 %	21 %	20 %	21 %	19 %	19 %	22 %
P ERZIEHUNG UND UNTERRICHT	26 %	23 %	25 %	23 %	21 %	20 %	15 %
Q GESUNDHEITS- UND SOZIALWESEN	28 %	27 %	27 %	27 %	27 %	25 %	25 %
R KUNST, UNTERHALTUNG, ERHOLUNG	33 %	36 %	33 %	34 %	34 %	23 %	32 %
S SONSTIGE DL	16 %	17 %	15 %	16 %	17 %	15 %	15 %
<b>Männer</b>	2011	2013	2015	2017	2019	2020	2023
<b>Gesamt</b>	24 %	23 %	23 %	22 %	21 %	19 %	21 %
C HERSTELLUNG VON WAREN	21 %	21 %	20 %	20 %	18 %	16 %	18 %
F BAU	11 %	11 %	11 %	9 %	9 %	8 %	7 %
G HANDEL	19 %	18 %	18 %	16 %	15 %	14 %	15 %
H VERKEHR UND LAGEREI	31 %	32 %	30 %	29 %	29 %	28 %	31 %
I BEHERBERGUNG/GASTRO	52 %	48 %	47 %	47 %	46 %	38 %	46 %
J IKT	26 %	26 %	26 %	21 %	19 %	18 %	17 %
K FINANZ- UND VERSICHERUNGS-DL	21 %	19 %	17 %	15 %	16 %	15 %	13 %
L GRUNDSTÜCKS-/WOHNUNGSWESEN	14 %	21 %	14 %	16 %	17 %	13 %	17 %
M FREIBERUFL., WISS.,TECHN. DL	20 %	19 %	20 %	18 %	15 %	13 %	14 %
N SONSTIGEN WIRTSCHAFTL, DL	25 %	24 %	23 %	22 %	20 %	19 %	22 %
O ÖFFENTLICHE VERWALTUNG	31 %	29 %	28 %	30 %	27 %	26 %	32 %
P ERZIEHUNG UND UNTERRICHT	35 %	31 %	33 %	30 %	28 %	27 %	20 %
Q GESUNDHEITS- UND SOZIALWESEN	37 %	39 %	34 %	37 %	35 %	33 %	36 %
R KUNST, UNTERHALTUNG, ERHOLUNG	42 %	40 %	37 %	37 %	40 %	28 %	37 %
S SONSTIGE DL	29 %	31 %	25 %	26 %	28 %	22 %	22 %
<b>Frauen</b>	2011	2013	2015	2017	2019	2020	2023
<b>Gesamt</b>	17 %	17 %	17 %	17 %	16 %	14 %	14 %
C HERSTELLUNG VON WAREN	12 %	11 %	11 %	11 %	10 %	10 %	10 %
F BAU	7 %	10 %	6 %	5 %	3 %	3 %	3 %
G HANDEL	14 %	13 %	14 %	14 %	13 %	12 %	13 %
H VERKEHR UND LAGEREI	15 %	16 %	15 %	17 %	16 %	10 %	15 %
I BEHERBERGUNG/GASTRO	36 %	37 %	35 %	35 %	34 %	27 %	32 %
J IKT	18 %	13 %	13 %	11 %	13 %	9 %	11 %
K FINANZ- UND VERSICHERUNGS-DL	5 %	4 %	5 %	4 %	4 %	4 %	3 %
L GRUNDSTÜCKS-/WOHNUNGSWESEN	9 %	10 %	10 %	6 %	8 %	7 %	6 %
M FREIBERUFL., WISS.,TECHN. DL	8 %	9 %	8 %	7 %	10 %	9 %	7 %
N SONSTIGEN WIRTSCHAFTL, DL	10 %	9 %	9 %	10 %	10 %	8 %	12 %
O ÖFFENTLICHE VERWALTUNG	10 %	11 %	11 %	11 %	11 %	12 %	12 %
P ERZIEHUNG UND UNTERRICHT	22 %	20 %	22 %	21 %	18 %	17 %	13 %
Q GESUNDHEITS- UND SOZIALWESEN	26 %	24 %	25 %	24 %	24 %	23 %	22 %
R KUNST, UNTERHALTUNG, ERHOLUNG	24 %	32 %	29 %	30 %	27 %	18 %	27 %
S SONSTIGE DL	12 %	11 %	11 %	12 %	12 %	11 %	12 %

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, unselbständig Erwerbstätige, eigene Berechnungen. Zeitreihenbruch 2020 - 2023

Bei näherer Betrachtung von **Beherbergung und Gastronomie** fällt auf, dass zweitens vom Indikator Zeit stärker betroffen ist. Interessant erscheint, dass beide Segmente

unterschiedlich stark von den einzelnen Faktoren betroffen sind. So leiden sowohl die Beherbergung als auch die Gastronomie in etwa gleich stark unter Arbeitszeiten am Wochenende, während späte Arbeitszeiten hingegen in der Gastronomie deutlich häufiger vorkommen als in der Beherbergung. In der öffentlichen Verwaltung ist vor allem die Arbeit am Wochenende ein Problem, auch wenn man die Thematik der späten Arbeitszeit in dieser Branche ebenfalls nicht vernachlässigen sollte. Große Unterschiede zwischen den Tätigkeiten zeigen sich auch in der **Branche Kunst, Unterhaltung und Erholung**. Besonders stark sind kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten vom Indikator Zeit betroffen. Interessant erscheint, dass in allen Tätigkeiten dieser Branche die Arbeit am Wochenende ein stärkeres Problem darstellt, während es bei der späten Arbeitszeit kaum Unterschiede gibt.

Im **Verkehr** sind mit dem Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen die Luftfahrt sowie die Post-, Kurier- und Expressdienste in etwa gleich stark von Problemen betroffen, nur in der Lagerei sowie bei der Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr scheint der Indikator kein großes Thema zu sein. Vor allem späte Arbeitszeiten und Arbeitszeiten am Wochenende stellen für diese Branche eine große Belastung dar.

In der Branche **Gesundheit und Sozialwesen** gibt es wiederum Unterschiede zwischen den dazugehörigen Teilbereichen. Vom Indikator Zeit sind die Beschäftigten in Heimen offensichtlich deutlich stärker betroffen als Mitarbeiter:innen im Gesundheits- oder Sozialwesen. Ebenfalls zeigt sich, dass die Branche stärker mit der Arbeit am Wochenende als mit langer Arbeitszeit zu kämpfen haben. Besonders negativ sticht dabei die Problematik der Beschäftigung in Heimen am Wochenende hervor.

In allen Branchen sind Männer häufiger von zeitlichen Belastungen betroffen als Frauen. Insgesamt weisen unselbständig beschäftigte Frauen einen Wert von 14% auf, unselbständig beschäftigte Männer liegen bei 21%. In Branchen mit besonders großen Belastungen wie Beherbergung und Gastronomie, Kunst und Unterhaltung und Verkehr sind die Abstände zwischen Frauen und Männern besonders groß. Wenn Frauen in zeitlich belasteten Branchen tätig sind, nehmen sie vergleichsweise weniger belastende Tätigkeiten ein. Konkret arbeiten sind beispielsweise in der Gastronomie Frauen deutlich seltener während der Nacht beschäftigt als Männer. Begründet ist dies in der häufiger von Frauen übernommenen Betreuungsverantwortung für Kinder und andere Personen, mit der eine geringere zeitliche Flexibilität einhergeht und aufgrund derer sozial wertvolle Zeiten wie Abend, Nacht oder Wochenende eher freigehalten werden.

#### 5.4 Ergebnisse Dimension Unterbeschäftigung

Mit dem Indikator Unterbeschäftigung wird abgebildet, ob Arbeitnehmer:innen weniger als 20 Stunden pro Woche oder bis zu 30 Stunden pro Woche arbeiten und angeben, ihre Arbeitszeit anheben zu wollen. Die Fragen zur gewünschten Arbeitszeit wurden mit dem Relaunch der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2021 gravierend verändert. Deshalb sind Veränderungen zwischen 2020 und 2023 nicht als Zeitreihe interpretierbar. Mit dem Indikator interessieren wir uns dafür, ob Arbeitnehmer:innen in sehr geringer Teilzeit beschäftigt sind und/oder in ihrer Teilzeitbeschäftigung gerne mehr Stunden arbeiten würden. Schon bedingt durch die großen Unterschiede bei der Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern in Österreich zeigen sich bei diesem Indikator enorme Niveauunterschiede.

**Tabelle 4: Unterbeschäftigung im Zeitverlauf**

<u>Prozente</u>	2011	2013	2015	2017	2019	2020	2023
<b>Gesamt</b>	10 %	11 %	11 %	11 %	10 %	10 %	10 %
Herstellung von Waren	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %
Bau	4 %	5 %	5 %	5 %	4 %	4 %	4 %
Handel	14 %	13 %	15 %	15 %	15 %	13 %	13 %
Verkehr	5 %	6 %	6 %	7 %	7 %	7 %	5 %
Beherbergung/Gastro	15 %	19 %	22 %	22 %	17 %	18 %	15 %
IKT	9 %	10 %	9 %	7 %	8 %	8 %	7 %
Finanz- und VersicherungsDL	9 %	9 %	10 %	10 %	8 %	9 %	9 %
Grundstücks-/Wohnungswesen	17 %	18 %	16 %	22 %	19 %	13 %	19 %
Freiberufl., wiss., techn. DL	16 %	16 %	17 %	17 %	14 %	13 %	15 %
Sonst wirt. DL	21 %	22 %	24 %	21 %	17 %	18 %	16 %
Öff. Verwaltung	6 %	6 %	6 %	6 %	6 %	6 %	7 %
Erziehung/Unterricht	11 %	13 %	12 %	14 %	12 %	14 %	15 %
Gesundheits- und Sozialwesen	12 %	13 %	14 %	14 %	13 %	13 %	14 %
Kunst/Unterhaltung	20 %	21 %	23 %	24 %	21 %	24 %	21 %
Sonst DL	16 %	18 %	18 %	21 %	18 %	16 %	13 %
<b>Männer</b>							
<u>Prozente</u>	2011	2013	2015	2017	2019	2020	2023
<b>Gesamt</b>	4 %	5 %	5 %	5 %	4 %	4 %	5 %
Herstellung von Waren	1 %	1 %	2 %	2 %	2 %	2 %	1 %
Bau	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
Handel	5 %	5 %	6 %	7 %	6 %	5 %	5 %
Verkehr	3 %	4 %	4 %	4 %	4 %	5 %	4 %
Beherbergung/Gastro	9 %	14 %	17 %	17 %	12 %	14 %	10 %
IKT	6 %	7 %	6 %	6 %	4 %	5 %	4 %
Finanz- und VersicherungsDL	3 %	2 %	3 %	3 %	3 %	3 %	4 %
Grundstücks-/Wohnungswesen	11 %	10 %	8 %	15 %	8 %	9 %	18 %
Freiberufl., wiss., techn. DL	8 %	10 %	9 %	10 %	8 %	8 %	12 %
Sonst wirt. DL	11 %	14 %	16 %	15 %	7 %	8 %	12 %
Öff. Verwaltung	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	1 %	2 %
Erziehung/Unterricht	9 %	9 %	11 %	13 %	8 %	12 %	12 %
Gesundheits- und Sozialwesen	7 %	7 %	8 %	7 %	8 %	6 %	11 %
Kunst/Unterhaltung	15 %	15 %	14 %	17 %	15 %	20 %	16 %
Sonst DL	7 %	10 %	10 %	14 %	9 %	8 %	10 %
<b>Frauen</b>							
<u>Prozente</u>	2011	2013	2015	2017	2019	2020	2023
<b>Gesamt</b>	16 %	17 %	18 %	18 %	17 %	16 %	16 %
Herstellung von Waren	11 %	12 %	12 %	10 %	11 %	10 %	10 %
Bau	18 %	17 %	23 %	23 %	20 %	20 %	17 %
Handel	20 %	19 %	21 %	21 %	21 %	19 %	19 %
Verkehr	13 %	16 %	14 %	14 %	14 %	12 %	10 %
Beherbergung/Gastro	19 %	21 %	24 %	24 %	20 %	20 %	18 %
IKT	18 %	15 %	15 %	11 %	13 %	14 %	13 %
Finanz- und VersicherungsDL	15 %	15 %	15 %	17 %	12 %	15 %	14 %
Grundstücks-/Wohnungswesen	19 %	24 %	21 %	27 %	26 %	16 %	19 %
Freiberufl., wiss., techn. DL	21 %	20 %	23 %	23 %	20 %	18 %	16 %
Sonst wirt. DL	27 %	28 %	29 %	25 %	25 %	25 %	18 %
Öff. Verwaltung	10 %	11 %	10 %	11 %	11 %	10 %	11 %
Erziehung/Unterricht	12 %	14 %	13 %	14 %	14 %	15 %	16 %
Gesundheits- und Sozialwesen	14 %	14 %	16 %	15 %	14 %	15 %	15 %
Kunst/Unterhaltung	25 %	26 %	31 %	32 %	28 %	29 %	26 %
Sonst DL	19 %	22 %	22 %	23 %	22 %	21 %	15 %

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, unselbständig Erwerbstätige, eigene Berechnungen. Zeitreihenbruch 2020 - 2023

Insgesamt stellt die Unterbeschäftigung für viele Branchen eine Belastung dar. Besonders betroffen sind Kunst, Unterhaltung und Erholung, Handel, Beherbergung und Gastro, Grundstücks- und Wohnungswesen, freiberufliche wissenschaftliche und technische Dienstleistungen, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen sowie sonstige Dienstleistungen. In der Branche Kunst, Unterhaltung und Erholung ist jede vierte Arbeitnehmerin und etwa jeder sechste Arbeitnehmer unterbeschäftigt. Insgesamt sind vor allem kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten sowie die Erbringung von Dienstleistungen des Sports, der Unterhaltung und der Erholung von diesem Phänomen betroffen. Etwas weniger leiden die Bibliotheken, Archive, Museen, botanischen und zoologischen Gärten sowie das Spiel-, Wett- und Lotteriewesen. Vor allem das Spiel-, Wett- und Lotteriewesen hat offensichtlich mit der Problematik der sehr geringen Teilzeit zu kämpfen, während die anderen Tätigkeiten gleich oder stärker von der unfreiwilligen Teilzeit betroffen sind.

Im Handel ist jede fünfte Arbeitnehmerin unterbeschäftigt, bei den Arbeitnehmern ist dies einer von 20. Dies liegt in den enorm unterschiedlichen Teilzeitanteilen von Frauen und Männern begründet. Hier offenbart sich vor allem der klassische Einzelhandel als Treiber der Unterbeschäftigung. Ebenfalls zeigt sich, dass die unfreiwillige Teilzeit ein etwas stärker ausgeprägt ist als die sehr geringe Teilzeit.

In der Branche Beherbergung und Gastronomie sind die Unterschiede zwischen den Geschlechtern deutlich geringer ausgeprägt. Hier kann man erkennen, dass die Gastronomie mehr von der Unterbeschäftigung betroffen ist als die Beherbergung, und zwar sowohl bei der unfreiwilligen als auch der sehr geringen Teilzeit. Dabei ist die unfreiwillige Teilzeit eine etwas größere Belastung als die sehr geringe Teilzeit. Deutlich stärker betroffen von der sehr geringen Teilzeit als von der unfreiwilligen Teilzeit ist hingegen das Grundstücks- und Wohnungswesen. Hier sind zusätzlich Geschlechterdifferenzen besonders gering ausgeprägt. Bei den freiberuflichen wissenschaftlichen und technischen Berufen ist die Unterbeschäftigung vor allem in der Rechts- und Steuerberatung sowie Wirtschaftsprüfung, Werbung und Marktforschung, dem Veterinärwesen sowie sonstigen freiberuflichen, wissenschaftliche und technische Tätigkeiten zu finden.

Auch in den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen sind Arbeitnehmerinnen nur etwas häufiger als Arbeitnehmer von Unterbeschäftigung betroffen. Hier fallen vor allem die Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien, die Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen für Unternehmen und Privatpersonen sowie die Vermietung von beweglichen Sachen negativ auf. Von beiden Faktoren sind abgesehen von den Reisebüros, Reiseveranstaltern und der Erbringung sonstiger Reservierungsdienstleistungen sowie der Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften alle Tätigkeiten stärker betroffen.

Im Bereich Erziehung und Unterricht sind ebenfalls Frauen häufiger als Männer von Unterbeschäftigung betroffen. In dieser Branche kommt die unfreiwillige Teilzeit deutlich häufiger vor als die sehr geringe Teilzeit. Im Gesundheits- und Sozialwesen scheint vor allem das Sozialwesen ohne Heime betroffen zu sein. Auch hier lässt sich festhalten, dass es vor allem die unfreiwillige Teilzeit ist, die der Branche Kopfzerbrechen bereiten sollte. Bei den sonstigen Dienstleistungen muss geklärt werden, welche Segmente dazugehören, bevor die Branche näher analysiert werden kann. Teil der sonstigen Dienstleistungen sind die Interessensvertretungen sowie kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen, die

Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern sowie die Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen. Über die Jahre betrachtet zeigt sich hier, dass alle Tätigkeiten in etwa ähnlich stark unter der Unterbeschäftigung zu leiden haben. Generell lässt sich festhalten, dass auch hier die unfreiwillige Teilzeit problematischer ist als die sehr geringe Teilzeit. Interessant erscheint, dass von den drei Tätigkeiten die Interessensvertretungen sowie kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen und die Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern von der unfreiwilligen Teilzeit stärker betroffen sind, während dies bei der sehr geringen Teilzeit die Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen ist.

Schließlich fällt auf, dass im Bereich Bau und im Bereich Verkehr Männer nur zu einem sehr geringen Anteil unterbeschäftigt sind, Frauen hingegen sind im Baubereich zu 17% und im Verkehr zu 10% unterbeschäftigt. Dies lässt sich wohl mit den unterschiedlichen von Frauen und Männern ausgeübten Tätigkeiten erklären, wobei Frauen häufiger Bürotätigkeiten in (geringer) Teilzeit übernehmen.

Zusammenfassend lässt sich auch festhalten, dass sich in der Unterbeschäftigung ein Muster zeigt, das über alle Branchen hinweg erkennbar ist: Frauen sind stärker betroffen als Männer.

## **5.5 Ergebnisse Dimension Arbeitsort**

Die Gestaltung des Arbeitsortes ist ebenso eine wichtige Dimension der Qualität von Arbeit. Wir verstehen darunter die Möglichkeit, zumindest fallweise im Homeoffice zu arbeiten. Hinzu kommt die überwiegende Arbeit im Homeoffice. Bei diesem Indikator ist im betrachteten Zeitraum die stärkste Entwicklung zu sehen. Trotzdem zeigt sich hier sehr deutlich, dass bestimmte Tätigkeiten wie z.B. viele Dienstleistungen nur vor Ort und in direkter Interaktion zwischen Personen ausgeübt werden können. Hier ist abgebildet, welcher Anteil der Beschäftigten in einer Branche zumindest gelegentlich Homeoffice nutzen kann.

**Tabelle 5: Keine Möglichkeit zum Homeoffice im Zeitverlauf**

Prozente	2011	2013	2015	2017	2019	2020		2021	2023
Herstellung von Waren	91 %	91 %	90 %	90 %	90 %	82 %		80 %	79 %
Bau	92 %	92 %	92 %	92 %	92 %	88 %		89 %	89 %
Handel	90 %	90 %	90 %	90 %	89 %	85 %		84 %	83 %
Verkehr	92 %	92 %	91 %	92 %	91 %	84 %		82 %	83 %
Beherberung/Gastro	93 %	94 %	93 %	94 %	94 %	93 %		92 %	91 %
IKT	62 %	65 %	61 %	59 %	58 %	32 %	Zeitreihenbruch	27 %	26 %
Finanz- und VersicherungsDL	79 %	82 %	82 %	78 %	73 %	46 %		37 %	46 %
Grundstücks-/Wohnungswesen	81 %	76 %	75 %	78 %	73 %	56 %		60 %	58 %
Freiberufl., wiss., techn. DL	77 %	76 %	78 %	78 %	75 %	56 %		55 %	54 %
Sonst wirt. DL	90 %	90 %	89 %	89 %	89 %	81 %		79 %	80 %
Öff. Verwaltung	87 %	88 %	88 %	88 %	86 %	71 %		67 %	72 %
Erziehung/Unterricht	42 %	45 %	41 %	43 %	45 %	41 %		51 %	60 %
Gesundheits- und Sozialwesen	88 %	89 %	89 %	90 %	89 %	88 %		88 %	88 %
Kunst/Unterhaltung	79 %	81 %	80 %	81 %	81 %	69 %		66 %	72 %
Sonst DL	85 %	85 %	84 %	84 %	83 %	74 %		72 %	77 %

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, unselbständig Erwerbstätige, eigene Berechnungen

Bis 2019 waren beim Zugang zum Homeoffice zwischen den einzelnen Branchen zwar deutliche Unterschiede zu sehen, insgesamt war aber wenig Bewegung zu erkennen. Erst mit dem Beginn der Covid-19-Pandemie stieg die Anzahl an Personen, die Homeoffice nutzen können, deutlich an. Im Jahr 2023 ist schließlich in manchen Branchen ein leichter Rückgang beim Homeoffice zu sehen. Jene Branchen, in denen 2023 die Möglichkeit, zumindest gelegentlich Homeoffice zu nutzen, vergleichsweise gering war, sind die Beherbergung und Gastronomie, der Bau, das Gesundheits- und Sozialwesen, der Handel und der Verkehr. Der Grund für die auch in diesen Branchen für einen Teil der Beschäftigten vorhandene Möglichkeit zum Homeoffice liegt darin, dass in jeder Branche unterschiedliche Tätigkeiten ausgeübt werden, davon auch immer Tätigkeiten in der Administration, die leichter von zu Hause aus erledigt werden können. In der Beherbergung und Gastronomie scheint vor allem die Gastronomie von der Problematik der fehlenden Möglichkeit, Homeoffice in Anspruch zu nehmen, betroffen zu sein. In der Beherbergung ist dieses Problem nicht so ausgeprägt vorhanden. Auch im Bau sind Unterschiede zu erkennen. Im Hoch- und Tiefbau besteht eine stärkere Tendenz zum Homeoffice als bei den vorbereitenden Bauarbeiten, bei der Bauinstallation und im sonstigen Ausbaugewerbe. Besonders starke Unterschiede gibt es ebenfalls im Gesundheits- und Sozialwesen. Während im Sozialwesen ohne die Heime Homeoffice verstärkt in Anspruch genommen wird, besteht diese Möglichkeit sowohl im Gesundheitswesen als auch in den Heimen sehr selten. Solche Unterschiede bestehen auch innerhalb des Handels. Im Großhandel scheint Homeoffice häufiger möglich zu sein, der Einzelhandel sowie der Handel mit Kraftfahrzeugen und die Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen bieten diese Möglichkeit hingegen kaum. Gewaltige Differenzen zeigen sich im Verkehr. Tätigkeiten, bei denen Homeoffice eine reale Möglichkeit darstellt, sind die Luftfahrt und die Lagerei sowie die Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr. Bereiche, in denen Homeoffice hingegen nur selten wahrgenommen wird, sind der Landverkehr und der Transport in Rohrfernleitungen, die Schifffahrt sowie Post-, Kurier- und Expressdienste. Interessanterweise zeigten sich verschiedene Geschlechterunterschiede. In den meisten Branchen sind Frauen stärker im Homeoffice als Männer. Ein Beispiel dafür ist der Bau. Hier gab es den größten Unterschied im Hochbau und den geringsten im Tiefbau. In

manchen Branchen sind aber Männer häufiger im Homeoffice als Frauen. Ein Beispiel hierfür ist die Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen.

Aus der Forschung ist bekannt, dass Frauen die mit Homeoffice verbundene Flexibilität eher für die Vereinbarkeit von Betreuung und Erwerbsarbeit nutzen (Chung und Booker 2023). Zusätzlich gibt es Befunde, dass Mütter im Homeoffice in der Lage sind, mehr Stunden zu arbeiten als wenn sie im Büro arbeiten (Pauliks et al. 2023). Insgesamt ist im Jahr 2023 in Österreich der Anteil von Frauen und Männern, die Homeoffice nutzen können, ähnlich groß (24% Männer, 25% Frauen). Im Detail zeigen sich interessante Unterschiede: So haben im Bereich der Herstellung von Waren, in der Baubranche und im Bereich Verkehr und Lagerei Frauen wesentlich besseren Zugang zu Homeoffice als Männer. Dies liegt darin begründet, dass Frauen in diesen Branchen vermehrt Bürotätigkeiten ausüben, die für Homeoffice geeignet sind. Im Gegensatz dazu haben Männer im Bereich Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und im Bereich Erziehung und Unterricht bessere Möglichkeiten für Homeoffice.

## 5.6 Ergebnisse Dimension Geld

Beim Indikator „Geld“ wurde kein Index erstellt, sondern die Branchen wurden eindeutig als Niedriglohnbranche eingeordnet oder nicht. Auf dieser Basis kann in diesem Zusammenhang „nur“ analysiert werden, ob heute mehr oder weniger Arbeitnehmer:innen als früher in solchen Branchen arbeiten.

**Tabelle 6: Niedriglohnbranchen im Zeitverlauf**

	2011	2013	2015	2017	2019	2020	2021	2023
Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean
Anteil der Beschäftigten mit Niedriglohn - Gesamt	13 %	13 %	12 %	13 %	13 %	12 %	12 %	12 %
Herstellung von Waren	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Bau	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Handel	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Verkehr	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Beherbergung/Gastro	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
IKT	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Finanz- und VersicherungsDL	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Grundstücks-/Wohnungswesen	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Freiberufl., wiss., techn. DL	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Sonst wirt. DL	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Öff. Verwaltung	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Erziehung/Unterricht	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Gesundheits- und Sozialwesen	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Kunst/Unterhaltung	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Sonst DL	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, unselbständig Erwerbstätige, eigene Berechnungen

Zunächst soll aber festgehalten werden, welche Branchen überhaupt Teil des Niedriglohnsektors sind. Hierbei handelt es sich um die Beherbergung und Gastronomie, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen sowie sonstige Dienstleistungen. Insgesamt sind 12% der Arbeitnehmer:innen in einer Niedriglohnbranche beschäftigt. Im Jahr 2011, dem Beginn des von uns betrachteten Zeitraumes, waren dies 13%. Bei den Männern liegt dieser

Wert im betrachteten Zeitraum konstant bei 9%. Bei Frauen gab es einen Rückgang von 17% im Jahr 2011 auf 15% im Jahr 2023. Der Rückgang bei den Frauen fand während der Covid-19-Pandemie statt, dies betraf z.B. die Beschäftigung in der Beherbergung und Gastronomie und in den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen.

In der Beherbergung und Gastronomie zeigt sich, dass es zwischen 2011 und 2017 einen kontinuierlichen Anstieg gab. Ab 2018 sanken die Zahlen wieder, 2020 kam es zu einem Einbruch. Interessanterweise waren diese Entwicklungen bei den beiden Tätigkeiten nicht gleich. In der Beherbergung kam der Einbruch erst 2019, dafür gab es 2020 einen leichten Anstieg. In der Gastronomie kam der Einbruch 2018, 2019 ging die Anzahl der Beschäftigten kurz hinauf, bevor 2020 der Einbruch kam. In der Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen ist keine eindeutige Entwicklung erkennbar, tendenziell ist die Anzahl an Beschäftigten in dieser Branche zwischen 2011 und 2020 aber zurückgegangen. Gesunken ist die Anzahl an Beschäftigten in der Vermietung von beweglichen Sachen, in den Reisebüros, bei Reiseveranstaltern und bei der Erbringung sonstiger Reservierungsdienstleistungen, bei der Gebäudebetreuung sowie im Garten- und Landschaftsbau. Gestiegen ist die Anzahl an Beschäftigten in der Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften, bei den Wach- und Sicherheitsdiensten sowie in Detekteien und in der Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen. Bei der Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen gab zwischen 2011 und 2020 ein Auf und Ab, insgesamt ist die Anzahl der Beschäftigten in dieser Branche aber gestiegen. In den Interessenvertretungen sowie kirchlichen und sonstigen religiösen Vereinigungen gab es einen deutlichen Anstieg, der bei der Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen in einem geringeren Ausmaß ebenfalls aufgetreten ist. Bei der Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern gab es einen leichten Anstieg, auch wenn diese Entwicklung aufgrund der geringen Anzahl an Beschäftigten in dieser Tätigkeit mit Vorsicht zu genießen ist. Insgesamt betrachtet lässt sich zusätzlich festhalten, dass deutlich mehr Frauen als Männer in Niedriglohnbranchen beschäftigt sind.

## **5.7 Zusammenfassung der Dimensionen von Qualität**

Abschließend werden nun die einzeln besprochenen Aspekte der Qualität von Beschäftigung zusammengeführt. Hier ist zu sehen, dass die Beherbergung und Gastronomie in allen Dimensionen schlechter abschneidet als andere Branchen. Ebenfalls in vielen Aspekten problematisch ist der Bereich Kunst und Unterhaltung. Drei Problembereiche weisen die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen auf. Nach unserer Analyse besonders gute Arbeitsbedingungen bieten hingegen die Herstellung von Waren, die IKT und die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen. Die öffentliche Verwaltung bringt für einen Teil der Beschäftigten atypische Arbeitszeiten, ansonsten sind auch dort die Bedingungen vergleichsweise gut.

**Abbildung 7: Zusammenschau Qualität der Beschäftigung nach Branchen**

Jahr 2023	Vertrag	Atypische Arbeitszeiten	Niedriglohnbranche	Homeoffice (nicht möglich)	Unterbeschäftigung Gesamt	Unterbeschäftigung Frauen
ONACE08 Abschnitt d4	6 %	18 %	12 %	76 %	10 %	16 %
Herstellung von Waren	6 %	16 %	0 %	79 %	4 %	10 %
Bau	7 %	6 %	0 %	89 %	4 %	17 %
Handel	2 %	14 %	0 %	83 %	13 %	19 %
Verkehr	4 %	27 %	0 %	83 %	5 %	10 %
Beherbergung/Gastro	7 %	38 %	100 %	91 %	15 %	18 %
IKT	3 %	15 %	0 %	26 %	7 %	13 %
Finanz- und VersicherungsDL	4 %	8 %	0 %	46 %	9 %	14 %
Grundstücks-/Wohnungswesen	3 %	10 %	0 %	58 %	19 %	19 %
Freiberufl., wiss., techn. DL	4 %	10 %	0 %	54 %	15 %	16 %
Sonst wirt. DL	9 %	16 %	100 %	80 %	16 %	18 %
Öff. Verwaltung	7 %	22 %	0 %	72 %	7 %	11 %
Erziehung/Unterricht	17 %	15 %	0 %	60 %	15 %	16 %
Gesundheits- und Sozialwesen	8 %	25 %	0 %	88 %	14 %	15 %
Kunst/Unterhaltung	16 %	32 %	0 %	72 %	21 %	26 %
Sonst DL	5 %	15 %	100 %	77 %	13 %	15 %

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, unselbständig Erwerbstätige, eigene Berechnungen.

Ebenso können die Dimensionen der Qualität der Beschäftigung nach Berufen aufgegliedert werden. Hilfsarbeitskräfte finden in allen untersuchten Dimensionen vergleichsweise schlechte Qualität der Beschäftigung vor. Auch Berufe in Dienstleistung und Verkauf und im kleinen Bereich der Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft fallen in vielen Dimensionen negativ auf. Besonders positiv ist die Situation bei Techniker:innen.

Mit Ausnahme atypischer Arbeitszeiten haben auch Führungskräfte und Arbeitnehmer:innen in akademischen Berufen wenig Nachteile. Führungskräfte sind zum Teil in Niedriglohnbranchen beschäftigt und Beschäftigte in akademischen Berufen haben häufiger befristete Verträge.

**Abbildung 8: Zusammenschau Qualität der Beschäftigung nach Berufen**

Jahr 2023	Vertrag	Atypische Arbeitszeiten	Niedriglohnbranche	Homeoffice (nicht möglich)	Unterbeschäftigung Gesamt	Unterbeschäftigung Frauen
(1) Führungskräfte	4 %	23 %	12 %	45 %	3 %	6 %
(2) Akadem. Berufe	10 %	19 %	2 %	51 %	10 %	13 %
(3) Techniker:innen	4 %	14 %	4 %	68 %	9 %	14 %
(4) Bürokräfte	4 %	8 %	6 %	70 %	13 %	15 %
(5) DL und Verkauf	4 %	24 %	17 %	94 %	16 %	19 %
(6) Land-/Forstwirtschaft	11 %	14 %	82 %	86 %	16 %	33 %
(7) Handwerk	6 %	12 %	2 %	95 %	2 %	7 %
(8) Anlagen-/Maschinenbed.	6 %	28 %	3 %	98 %	4 %	15 %
(9) Hilfsarbeitskräfte	11 %	16 %	17 %	97 %	17 %	22 %

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, unselbständig Erwerbstätige, eigene Berechnungen.

Nach diesem Überblick über die Qualitätsindikatoren wenden wir uns den Ergebnissen der Offenen-Stellen-Erhebung zu.

## 6 OFFENE-STELLEN-ERHEBUNG – JOB VACANCY SURVEY

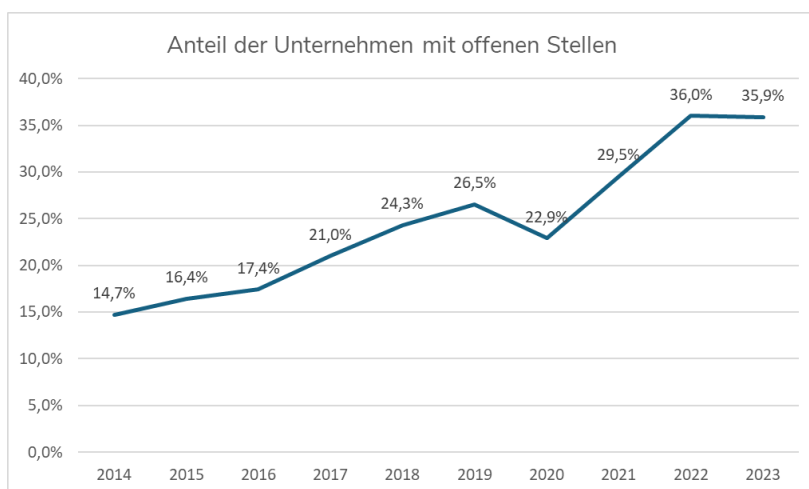
In den folgenden Abschnitten werden Ergebnisse einer Sekundäranalyse der Daten der Offenen-Stellen-Erhebung in Österreich präsentiert. Zentrales Interesse gilt den Entwicklungen über die Zeit, d.h., wie sich die offenen Stellen in Unternehmen von 2014 bis 2023 verändert haben. Die Methodik der Offene-Stellen-Erhebung wird im Abschnitt 3.3.2 „Daten des Job Vacancy Survey“ beschrieben.

Grundsätzlich sind hier zwei Betrachtungsweisen möglich: Einerseits kann untersucht werden, welche Unternehmen welche Stellen ausgeschrieben haben und welche Stellen dies sind. Eine weiterer Fokus kann auf die offenen Stellen gelegt werden, d.h. darauf, welche Stellen in welchen Branchen mit welchen weiteren Merkmalen verfügbar sind. Bei der Analyse gelangen beide Betrachtungsweisen zur Anwendung.

### 6.1 Gesamtentwicklung

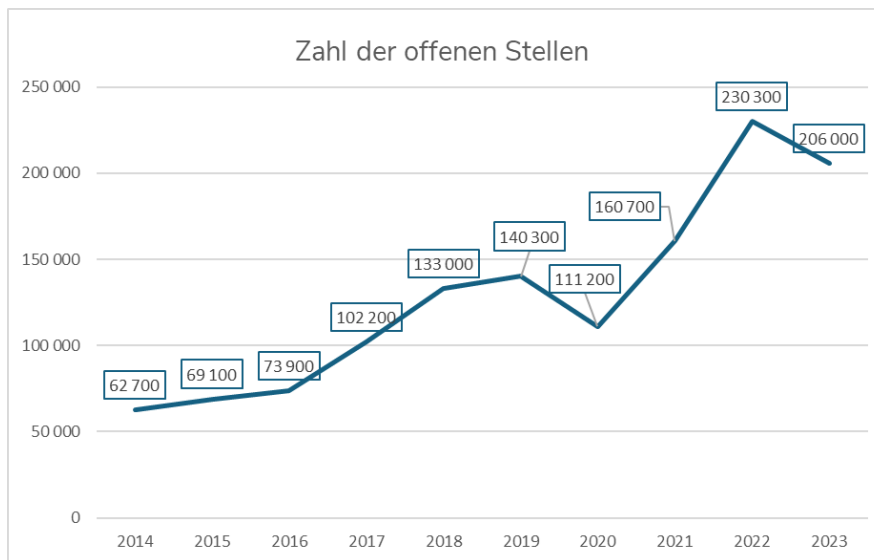
Im Jahr 2014 hatten 14,7% der befragten Unternehmen angegeben, Mitarbeiter:innen zu suchen. Im Jahr 2022 erreichte dieser Wert mit 36,0% einen Höchststand. Im Jahr 2023 ist ein geringfügiger Rückgang auf 35,9% zu sehen.

**Abbildung 9: Anteil der Unternehmen mit offenen Stellen**



Quelle: Statistik Austria, Offene-Stellen-Erhebung, eigene Berechnungen. Stichprobendaten sind mit statischer Schwankung verbunden. Gewichtung der Unternehmen nach Größenklasse an Beschäftigten.

Insgesamt gaben die Unternehmen an, im Jahresdurchschnitt 2014 62.700 offene Stellen anzubieten. Bis zum Jahr 2019, d.h. im letzten Jahr vor der Covid-19-Pandemie, stieg dieser Wert bereits auf 140.300 Stellen. Im ersten Jahr der Pandemie kam es zu einem Rückgang um ein Fünftel auf 111.200 Stellen. Bis zum Jahr 2022 erreichte die Zahl der offenen Stellen einen Höchststand von 230.300. Im Jahresverlauf 2023 begann sich mit 206.000 offenen Stellen bereits ein leichter Rückgang abzuzeichnen.

**Abbildung 10: Zahl der von Unternehmen berichteten offenen Stellen**

Quelle: Statistik Austria, Offene-Stellen-Erhebung, eigene Berechnungen.

Die Nachfrage nach Arbeitskräften am österreichischen Arbeitsmarkt ist somit im letzten Jahrzehnt enorm angestiegen. Bereits vor der Covid-19-Pandemie zeichnete sich ein Anstieg der Nachfrage nach Arbeitskräften ab. Nach einem pandemiebedingten Rückgang erreichte die Nachfrage besonders im Jahr 2022 einen historischen Höchststand.

Für die Zeit vor 2014 liegen für Österreich von Eurostat veröffentlichte Daten für die Jahre 2011 bis 2013 vor. Lt. diesen kann von 2011 bis 2013 ein leichter Rückgang der offenen Stellen beobachtet werden, im Jahr 2011 betrug die Zahl der offenen Stellen 73.800 im Jahr 2012 lag der Wert bei 69.500 Stellen und im Jahr 2013 kam es zu einem weiteren Rückgang auf 65.000 Stellen.

## 6.2 Unternehmensgröße

Insgesamt hat sich der Anteil der Unternehmen, die mindestens eine:n Mitarbeiter:in suchen, im Zeitraum von 2014 bis 2023 mehr als verdoppelt (vgl. Abbildung 9). In der Übersicht in Tabelle 7 ist deutlich zu erkennen, dass zu Beginn der beobachteten Periode vor allem kleinere Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten nur zu einem geringeren Anteil Mitarbeiter:innen gesucht haben (8% bei Unternehmen mit weniger als 10 Mitarbeiter:innen, 24% bei Unternehmen mit 10 bis unter 50 Beschäftigten). In diesen beiden Gruppen hat sich der Anteil bis 2023 verdoppelt. Unternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten waren bereits zu Beginn der beobachteten Periode zu einem überwiegenden Teil auf der Suche nach einem oder einer Mitarbeiter:in oder nach mehreren Mitarbeiter:innen. Inzwischen sind nahezu alle größeren Unternehmen auf der Suche nach Personal.

**Tabelle 7: Anteil der Unternehmen mit offenen Stellen nach Unternehmensgröße**

	Gesamt	1 - <10 MA	10 - < 50 MA	50 - < 250 MA	250 - < 500 MA	500 - < 1000 MA	1000 + MA
	Prozent						
2014	15%	8%	24%	62%	87%	93%	97%
2015	16%	9%	28%	63%	85%	95%	97%
2016	18%	8%	32%	67%	88%	97%	98%
2017	21%	11%	37%	73%	93%	98%	98%
2018	24%	12%	45%	82%	95%	98%	97%
2019	27%	13%	46%	81%	94%	98%	99%
2020	23%	12%	38%	77%	92%	97%	98%
2021	30%	15%	50%	86%	98%	99%	99%
2022	36%	19%	59%	90%	99%	99%	100%
2023	36%	18%	57%	91%	98%	99%	100%

Quelle: Statistik Austria, Offene-Stellen-Erhebung, eigene Berechnungen. Stichprobendaten sind mit statischer Schwankung verbunden. Gewichtung der Unternehmen nach Größenklasse der Beschäftigten.

In den nächsten Abschnitten wenden wir uns von einer Betrachtung der Unternehmen mit oder ohne offene/n Stellen hin zu einer genaueren Betrachtung der offenen Stellen. In welchen Branchen sind diese zu finden und welche Berufe werden vorwiegend gesucht? Auf der Basis einer Antwort auf diese Fragen untersuchen wir anschließend, wie sich die Suchdauer für offene Stellen insgesamt und in den einzelnen Branchen verändert hat, für welche Berufe Arbeitnehmer:innen gesucht werden, welche Bildungsabschlüsse mindestens verlangt werden, wie sich das angebotene Gehalt verändert hat und welche Arbeitszeiten angeboten werden.

### 6.3 Offene Stellen nach Branchen

Wie Tabelle 8 zeigt, sind die offenen Stellen sehr ungleich über Branchen verteilt. Die Zahl der offenen Stellen in den Branchen wird vor allem von der unterschiedlichen Größe der einzelnen Branchen beeinflusst. In Tabelle 8 sind sowohl die Absolutwerte, als auch die Entwicklung in % und die an der Gesamtentwicklung normierte Entwicklung ersichtlich.

In der Übersicht ist bereits zu sehen, dass sich die Zahl der offenen Stellen in den einzelnen Branchen sehr unterschiedlich entwickelt hat. So hat sich im Bereich Verkehr die absolute Zahl der offenen Stellen um nahezu das Fünffache erhöht (Anstieg um 480% und 46% über den Durchschnitt). Im Bereich Hotellerie und Gastgewerbe hat die Zahl der offenen Stellen hingegen um den Faktor 2,2 (223%) zugenommen, die Entwicklung lag damit um 32% unter dem Durchschnitt. Die letztere Entwicklung ist vor allem darin begründet, dass die Personalsituation im Hotel- und Gastgewerbe bereits vor der Pandemie sehr angespannt war. Ein vergleichsweise geringer Anstieg ist auch im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien zu sehen (Gesamtanstieg um 230% und 30% unter dem Durchschnitt). Auch hier wird von Unternehmen bereits seit längerer Zeit intensiv nach Fachkräften gesucht, die Situation scheint sich aber tendenziell zu entspannen.

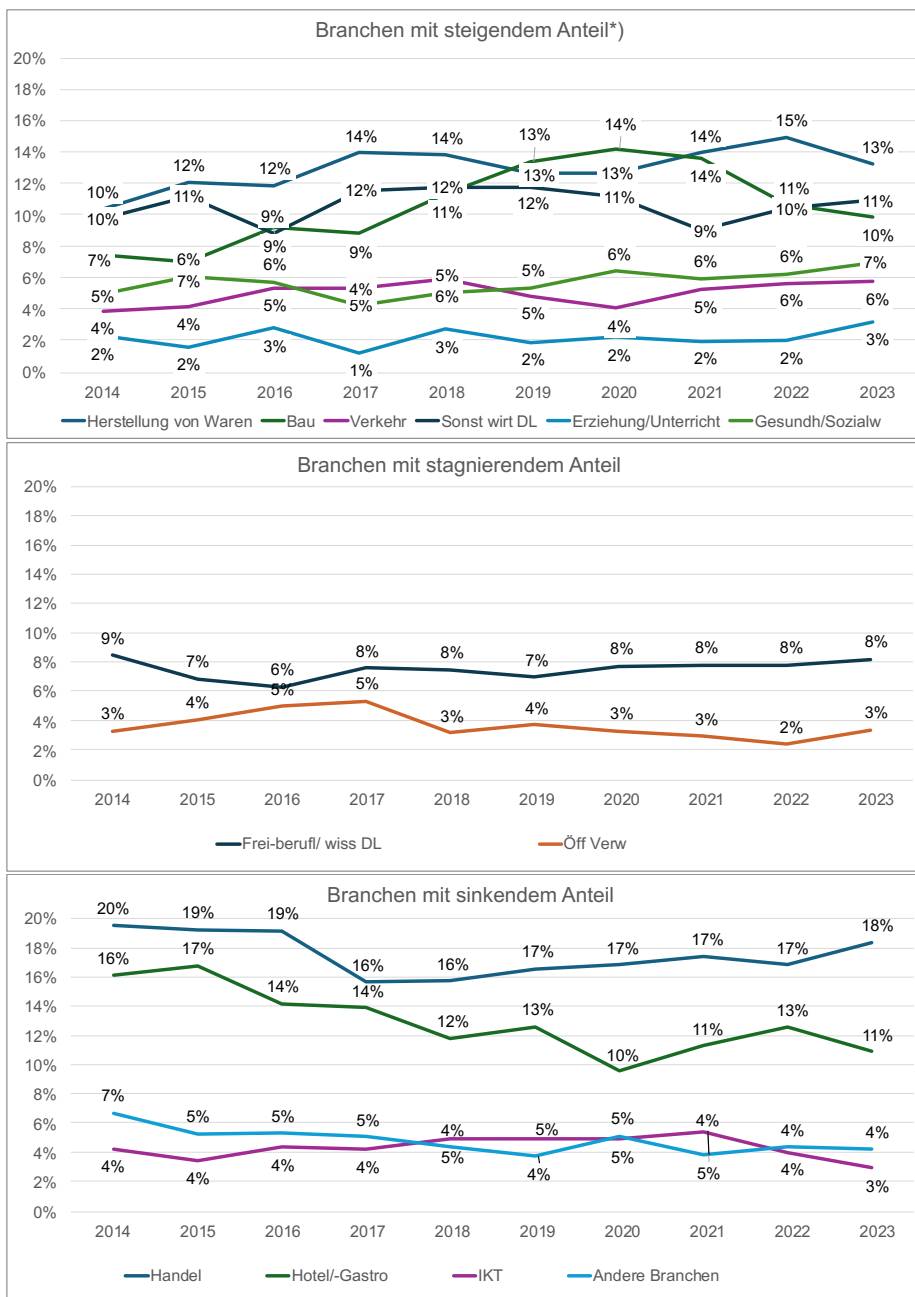
Tabelle 8: Offene Stellen nach Branchen

	Gesamt	Herstellung von Waren	Bau	Handel	Verkehr	Hotel-/Gastro	IKT
	Anzahl						
2014	62.700	6.500	4.700	12.200	2.500	10.100	2.700
2015	69.100	8.400	4.800	13.300	2.900	11.600	2.400
2016	73.900	8.800	6.800	14.200	4.000	10.500	3.300
2017	102.200	14.300	9.000	16.000	5.500	14.200	4.400
2018	133.000	18.400	15.100	20.900	8.000	15.700	6.600
2019	140.300	17.800	18.800	23.200	6.800	17.700	7.000
2020	111.200	14.100	15.800	18.700	4.600	10.700	5.500
2021	160.700	22.500	21.900	28.000	8.500	18.100	8.800
2022	230.300	34.400	24.600	38.800	13.100	29.000	9.400
2023	206.000	27.300	20.300	37.800	12.000	22.500	6.200
Anstieg 2014 - 2023 in %	329%	420%	432%	310%	480%	223%	230%
Normierter Anstieg 2014 - 2023 in %	0%	28%	31%	-6%	46%	-32%	-30%
	Finanz und VersDL	Freiberuflich/wiss DL	Sonst wirt DL	Öff Verw	Erziehung/Unterricht	Gesundh/Sozialw	Andere Branchen
	Anzahl						
2014	1.500	5.300	6.200	2.100	1.500	3.200	4.300
2015	1.100	4.800	7.800	2.900	1.100	4.200	3.700
2016	1.000	4.700	6.600	3.700	2.100	4.300	4.000
2017	2.700	7.800	11.800	5.500	1.300	4.300	5.300
2018	1.900	10.000	15.700	4.300	3.700	6.800	5.900
2019	1.500	9.800	16.600	5.300	2.700	7.600	5.300
2020	1.600	8.700	12.400	3.700	2.500	7.200	5.700
2021	1.800	12.600	14.500	4.800	3.300	9.600	6.300
2022	3.900	18.100	24.100	5.600	4.700	14.500	10.200
2023	3.200	17.000	22.600	7.100	6.700	14.500	8.800
Anstieg 2014 - 2023 in %	213%	321%	365%	338%	447%	453%	205%
Normierter Anstieg 2014 - 2023 in %	-35%	-2%	11%	3%	36%	38%	-38%

Quelle: Statistik Austria, Offene-Stellen-Erhebung, eigene Berechnungen. Stichprobendaten sind mit statischer Schwankung verbunden. Gerundete Ergebnisse. Für den normierten Anstieg wird die Entwicklung in der Branche mit der Gesamtentwicklung verglichen.

In der nächsten Abbildung ist nun noch verzeichnet, wie sich die Bedeutung der einzelnen Branchen am Arbeitsmarkt entwickelt hat. Wir können zwischen Branchen mit steigendem Anteil an den offenen Stellen und Branchen mit sinkendem Anteil unterscheiden.

**Abbildung 11: Anteil der offenen Stellen nach Branchen**



Quelle: Statistik Austria, Offene-Stellen-Erhebung, eigene Berechnungen. Gewichtung der Unternehmen nach Größenklasse an Beschäftigten.

Die Herstellung von Waren hat bis 2022 am deutlichsten an Bedeutung gewonnen, im Jahr 2023 ist ein wohl konjunkturbedingter Rückgang zu sehen. Auch die Bedeutung des Bausektors hat bis 2021 zugenommen, hier ist aber bereits seit 2021 ein Rückgang zu verzeichnen. Das Gesundheitswesen und im Verkehr haben hingegen konstant an Bedeutung gewonnen.

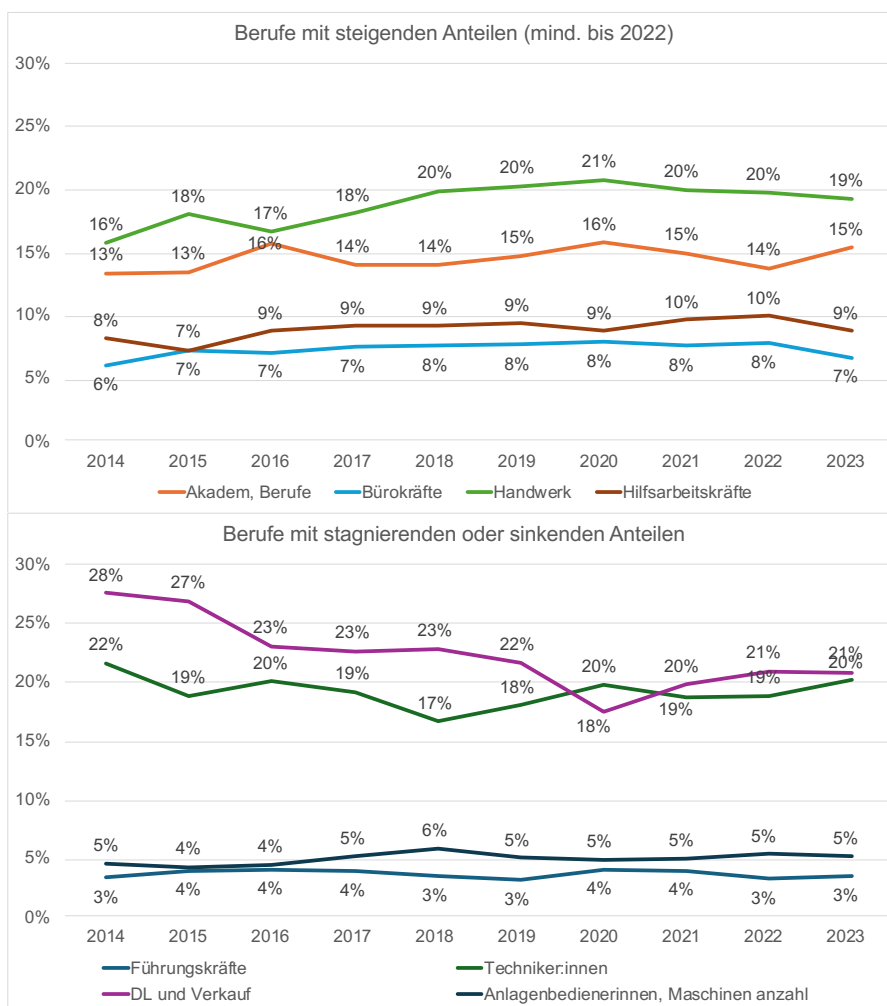
Die Anteil der Stellen in der öffentlichen Verwaltung und den freiberuflichen wissenschaftlichen Dienstleistungen stagnierte im beobachteten Zeitraum. Insgesamt rückläufig ist der Anteil der offenen Stellen vor allem in Hotellerie und Gastronomie. Diese Branche hat 5 Prozentpunkte eingebüßt. Ebenfalls leicht rückläufig ist der Anteil der offenen Stellen in im Handel, den IKT und anderen Branchen. Die Entwicklung in Beherbergung und Gastronomie und in der IKT rührt vor allem daher, dass bereits vor der Pandemie die Zahl der offenen Stellen sehr hoch war.

#### **6.4 Berufe**

Werden die ausgeschriebenen Stellen nach den gesuchten Berufen gegliedert, zeigen sich – auf Basis des bereits beschriebenen sehr starken Anstiegs der Gesamtzahl an offenen Stellen - wichtige Verschiebungen zwischen den einzelnen Berufen. Deutlich zugenommen hat der Anteil an offenen Stellen bei Berufen im Handwerk. Dieser Anteil bewegte sich von 16% im Jahr 2014 auf zwischenzeitlich 21% im Jahr 2020, und auf jeweils 20% in den Jahren 2021 und 2022. Im Jahr 2023 ist ein Rückgang auf 19% zu sehen. Der Anteil der akademischen Berufe schwankt etwas, steigt aber im betrachteten Zeitraum von 13% auf 15% im Jahr 2023. Der Bedarf an Hilfskräften ist im betrachteten Zeitraum ebenfalls angestiegen, allerdings ist von 2022 auf 2023 ein Rückgang von 10% auf 9% zu sehen.

Besonders deutlich ist der Rückgang der offenen Stellen im Bereich Dienstleistung und Verkauf. Hier lag der Anteil an allen offenen Stellen im Jahr 2014 bei 27,5%, im Jahr 2023 waren dies nur mehr 20,8%. Ebenfalls leicht zurückgegangen ist der Anteil der Techniker:innen. Stagnierende Anteile sind im Bereich der Führungskräfte, der Bürokräfte und der Anlagenbediener:innen zu sehen.

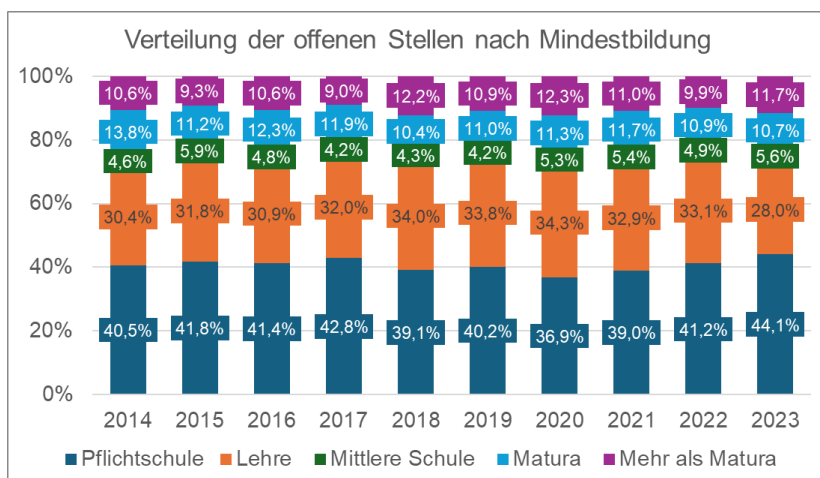
**Abbildung 12: Anteil der offenen Stellen nach Berufen**



Quelle: Statistik Austria, Offene-Stellen-Erhebung, eigene Berechnungen.

## 6.5 Bildung

Allgemein ist in Österreich, so wie in vielen anderen westlichen Ländern, seit längerem eine deutliche Bildungsexpansion zu beobachten. Dies zeigt auch die Darstellung der Bildungsabschlüsse aller Erwerbstätigen in Kapitel 4.2. Immer mehr Menschen erwerben höhere Bildungsabschlüsse. Damit verbunden ist häufig ein „Fahrstuhleffekt“ (Beck 1986), d.h. die gleichen Tätigkeiten werden von Arbeitnehmer:innen mit immer höheren Bildungsabschlüssen ausgeführt. Vor diesem Hintergrund ist interessant zu sehen, dass im Zeitvergleich vor allem der Anteil an offenen Stellen mit Pflichtschulabschluss ansteigt. Konkret ist nach einem Covid-19-bedingten Rückgang in den letzten Jahren ein kontinuierlicher Anstieg zu sehen. Im Gegenzug dazu ist vor allem bei Stellen mit Matura als Mindestbildung ein Rückgang zu sehen. Andere Abschlüsse zeigen im Zeitverlauf nur geringfügige Schwankungen.

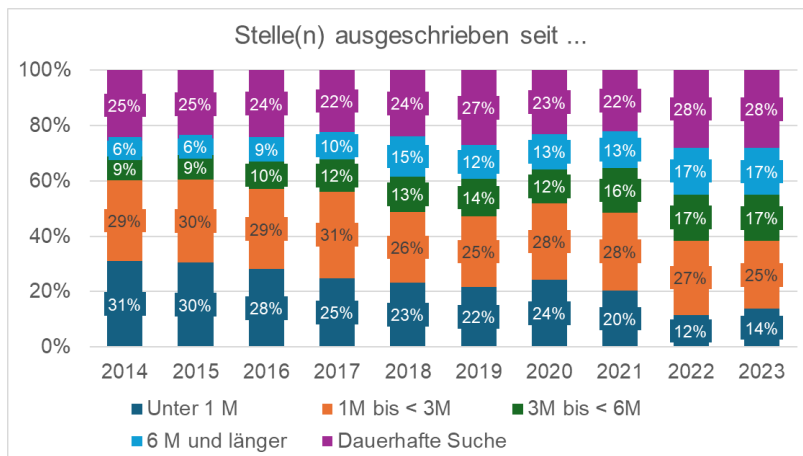
**Abbildung 13: Verteilung der offenen Stellen nach mindestens verlangter Bildung**

Quelle: Statistik Austria, Offene-Stellen-Erhebung, eigene Berechnungen. Wegen Rundungsdifferenzen ergibt die Summe der Gruppen nicht in jedem Fall 100%.

Die Entwicklung bei den Pflichtschulabsolvent:innen in den letzten Jahren speist sich vor allem durch einen Anstieg der Nachfrage nach Pflichtschulabsolvent:innen im Bereich Bau, gefolgt vom Handel und von den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen. In letzterer Branche sind z.B. die Reinigungs- und die Sicherheitsdienste zu finden.

## 6.6 Suchdauer

Eingangs wurde deutlich, wie sehr insgesamt die Zahl der offenen Stellen in den betrachteten zehn Jahren angestiegen ist. Insofern ist es nicht überraschend, dass sich die Suchdauer für offene Stellen stark verlängert hat. Waren 2014 offene Stellen noch zu 31% für weniger als einen Monat ausgeschrieben, hat sich dies auf 12% im Jahr 2022 und 14% im Jahr 2023 reduziert. Ebenfalls zurückgegangen ist der Anteil von Stellen, die zwischen 1 Monat und unter 3 Monaten ausgeschrieben waren. Im Jahr 2014 war nur eine von vier Stellen länger als 3 Monate oder sogar dauerhaft ausgeschrieben, in den Jahren 2022 und 2023 war dies bei annähernd zwei Drittel (62%) der offenen Stellen der Fall.

**Abbildung 14: Dauer der Suche nach Mitarbeiter:innen im Zeitverlauf**

Quelle: Statistik Austria, Offene-Stellen-Erhebung, eigene Berechnungen. Wegen Rundungsdifferenzen ergibt die Summe der Gruppen nicht in jedem Fall 100%.

Über Branchen hinweg betrachtet zeigen sich nur geringe Unterschiede. Die Verschiebung hin zu längerer Suchdauer betrifft alle Branchen in ähnlicher Weise. Einzelne, bei kleineren Branchen gefundene Auffälligkeiten sind mit zu wenigen Fällen in der Stichprobe hinterlegt, als dass diese inhaltlich interpretiert werden könnten. Einzig im Verkehrswesen hat sowohl der Anteil an kurzfristig ausgeschrieben Stellen (unter 1 Monat) als auch jener von zwischen einem Monat und drei Monaten ausgeschrieben Stellen stärker als im Branchendurchschnitt zugenommen.

Der höchste Anteil bei „Dauerhafter Suche“ ist bei **Pflichtschulabsolvent:innen** zu sehen. 35% der ausgeschrieben Stellen sind im Jahr 2023 dauerhaft offen. Für weitere 15% der Stellen wird seit 6 Monaten und länger nach einem oder einer Mitarbeiter:in gesucht. Auch im Jahr 2014 war ein Drittel der Stellen für Pflichtschulabsolvent:innen dauerhaft vakant.

Bei Stellen, die mindestens eine abgeschlossene **Lehre** erfordern, ist im Jahr 2023 der Anteil der dauerhaft oder mehr als 6 Monate offenen Stellenausschreibungen ebenfalls erhöht. Besonders auffallend bei dieser Gruppe ist jedoch der Anstieg in der Kategorie 3 bis unter 6 Monate seit dem Jahr 2014. Wie bei den Pflichtschulabsolvent:innen ist auch bei den Lehrabsolvent:innen der Anteil von unter drei Monaten offenen Stellen von 2014 bis 2023 dramatisch zurückgegangen (61% im Jahr 2014, 36% im Jahr 2023). Auch hier gibt es offenbar am Arbeitsmarkt inzwischen eine enorme Lücke und zahlreiche Stellen können dauerhaft nicht oder nur sehr schwer besetzt werden. Dies scheint auch auf Meister zutreffen, allerdings finden sich in der Stichprobe zu wenige Stellen für Meister, um diese Aussage erhärten zu können.

Etwas entspannter ist die Situation bei Stellen, die **Matura** oder **mehr als Maturaabschluss** erfordern. Auch hier gab es einen starken Rückgang des Anteils an erst seit maximal drei Monaten ausgeschrieben Stellen von 69% auf 46% bei Matura und 68% auf 45% bei mehr als Maturaabschluss. Der Anteil von zwischen drei und sechs Monaten und über sechs Monate offenen Stellen hat auch hier zugenommen. Kaum

erhöht hat sich im höherqualifizierten Bereich jedoch der Anteil an dauerhaft ausgeschriebenen Stellen. Die vor allem im Pflichtschulbereich sichtbare große Lücke zeigt sich hier nicht.

**Abbildung 15: Dauer der Suche nach Mitarbeiter:innen nach Mindest-Bildungsabschluss**



Quelle: Statistik Austria, Offene-Stellen-Erhebung, eigene Berechnungen. Wegen Rundungsdifferenzen ergibt die Summe der Gruppen nicht in jedem Fall 100%.

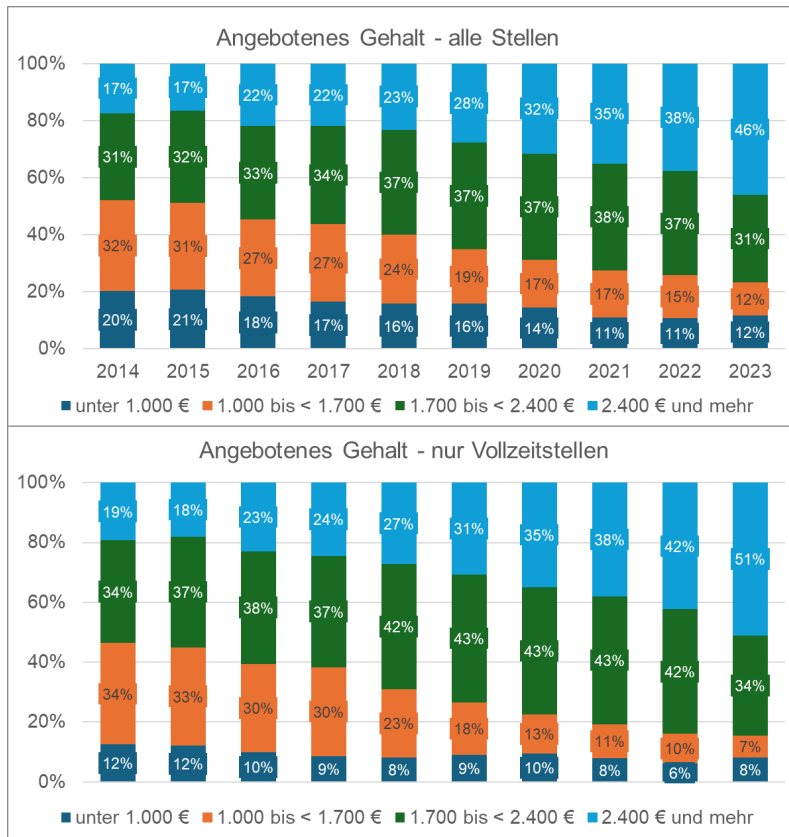
## 6.7 Geld

Bei oberflächlicher Betrachtung sind die angebotenen Gehälter der offenen Stellen im betrachteten Zeitraum stark angestiegen. Hierzu muss jedoch angemerkt werden, dass die Grenze von 2.400 € brutto sehr niedrig angesetzt ist. Im Jahr 2023 wurde deshalb auch die Kategorie „3.100 € und mehr“ ergänzt. Dies ermöglicht aber keine Auswertung über die Zeit. Wie in Abbildung 17 zu sehen ist, kam es lt. Verbraucherpreisindex von Statistik Austria zu einem Anstieg der Preise um 30,1% im Berichtszeitraum von 2015 bis 2023.

Insgesamt ist der Anteil der offenen Stellen, für die ein Bruttogehalt von 2.400 € und mehr geboten wird, von 17% im Jahr 2014 auf 46% im Jahr 2023 gestiegen. Bei den Vollzeitstellen bewegte sich dieser Anstieg von 19% auf 51%.

Erstaunlich ist weiterhin, dass 2023 weiterhin für 15% der Vollzeitstellen ein Mindestgehalt von brutto weniger als 1.700 € geboten wird.

Abbildung 16: Angebotenes Gehalt der offenen Stellen im Zeitverlauf



Quelle: Statistik Austria, Offene-Stellen-Erhebung, eigene Berechnungen. Wegen Rundungsdifferenzen ergibt die Summe der Gruppen nicht in jedem Fall 100%.

Abbildung 17: Entwicklung des Verbraucherpreisindex im Zeitverlauf

VPI Messzahlen und Veränderungsraten der Jahre 2015 bis 2023 (Tabelle)

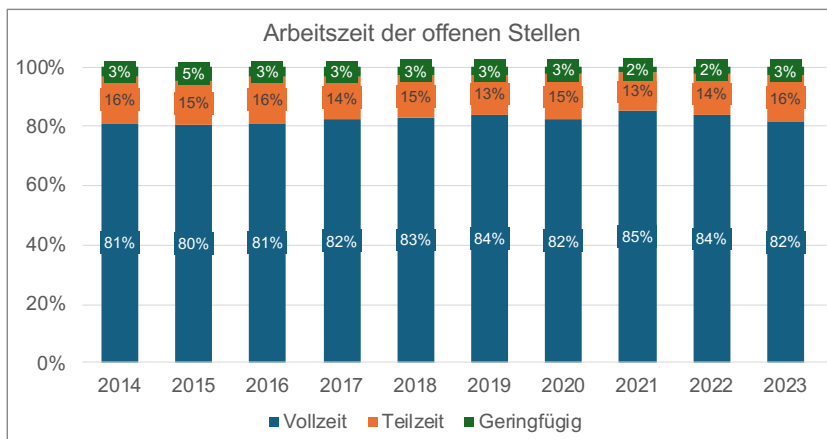
Für	VPI 2020	VPI 2020, % zu Vorjahr	VPI 2015	VPI 2015, % zu Vorjahr
2023	120,3	7,8	130,1	
2022	111,6	8,6	120,7	
2021	102,8	2,8	111,2	
2020	100,0		108,2	1,4
2019			106,7	1,5
2018			105,1	2,0
2017			103,0	2,1
2016			100,9	0,9
2015			100,0	

Q: STATISTIK AUSTRIA, Verbraucherpreisindex. Erstellt am 17.01.2024.

## 6.8 Zeit

Der Wunsch vieler Arbeitnehmer:innen nach kürzeren Arbeitszeiten und damit häufig Teilzeitarbeit wird in der Öffentlichkeit ebenso wie in der Forschung intensiv diskutiert (exemplarisch: Reifenscheid et al. 2024). Unternehmen erproben die 4-Tage-Woche, teilweise mit, teilweise ohne reduzierte Arbeitszeiten oder verkürzen ihre wöchentlichen Arbeitszeiten (Arlinghaus et al. 2024).

**Abbildung 18: Arbeitszeit der offenen Stellen**



Quelle: Statistik Austria, Offene-Stellen-Erhebung, eigene Berechnungen. Wegen Rundungsdifferenzen ergibt die Summe der Gruppen nicht in jedem Fall 100%.

Vor dem Hintergrund dieser intensiv geführten Debatten erstaunt, wie konstant der überwiegende Anteil der offenen Stellen als Vollzeitstelle deklariert ist. Im Jahr 2020 stieg der Anteil der angebotenen Teilzeitstellen leicht an, um dann im Folgejahr auf ein niedrigeres Niveau zurückzukehren. Erst mit dem Jahr 2023 ist wieder ein leichter Anstieg der Teilzeitstellen zu sehen.

## 7 ZUSAMMENFÜHRUNG DER ERGEBNISSE

Am Ende der Untersuchung werden die Befunde zur Entwicklung der Beschäftigung und zur Entwicklung bei den offenen Stellen zusammengeführt und nach Branchen bzw. nach Berufen dargestellt. Der Zeitraum für die Beurteilung der Entwicklung war 2011 bis 2023 bei der Beschäftigung und 2014 bis 2023 bei den offenen Stellen. Die Ausgangsniveaus bei der Nachfrage nach Arbeitskräften in den einzelnen Branchen sind dabei sehr unterschiedlich, so war besonders im Bereich Hotellerie und Gastronomie die Nachfrage bereits Mitte der 2010er Jahre sehr hoch und ist nach der Pandemie von diesem hohen Niveau aus zurückgegangen. Im Bereich Hotellerie und Gastronomie hat auch die Zahl der Beschäftigten abgenommen, in der IKT ist sie stark gewachsen. Ähnlich wie in der IKT ist der Verlauf bei den freiberuflichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen, stark gestiegene Beschäftigung steht einer stagnierenden Nachfrage gegenüber.

**Abbildung 19: Zusammenschau der Entwicklung von Beschäftigung und offenen Stellen nach Branchen**

	Beschäftigung	Offene Stellen
Herstellung von Waren	+	++
Bau	-	++
Handel	~	-
Verkehr	+	++
Hotell-/Gastro	-	-
IKT	++	-
Finanz und VersDL	-	-
Freiberufl/wiss DL	++	~
Sonst wirt DL	+	+
Öff Verw	+	+
Erziehung/Unterricht	+	++
Gesundh/Sozialw	++	++
Kunst, Unterhaltung, Erholung	+	?

Quelle: Eigene Darstellung.

Legende: „++“ starke Zunahmen, „+“ leichte Zunahme „~“ Stagnation „-“, „--“ starker Rückgang (nicht vorgefunden), „?“ wegen der geringen Fallzahl keine Aussage möglich. Bei den offenen Stellen beziehen sich Zunahme bzw. Rückgang auf den Anteil der Branche an allen offenen Stellen.

Andere Branchen wie die Herstellung von Waren, der Bau, der Verkehr oder Erziehung und Unterricht haben bis 2023 einen starken Anstieg der Nachfrage erlebt, bei geringem Anstieg der Beschäftigung bzw. einem Rückgang der Beschäftigten am Bau. Im Handel stagniert die Beschäftigung bei rückläufigem Anteil an offenen Stellen. Eine Sonderstellung nimmt der Bereich Gesundheit und Sozialwesen ein. In dieser Branche hat die Beschäftigung stark zugenommen, dies deckt jedoch den Stellenbedarf nicht, da auch der Anteil der offenen Stellen stark gestiegen ist.

Die Zusammenschau der Entwicklung der Beschäftigung und der offenen Stellen nach Beruf fügt dem Bild noch einen weiteren wichtigen Aspekt hinzu. Die Beschäftigung hat zwischen 2011 und 2023 vor allem bei den höherqualifizierten Arbeitnehmer:innen zugenommen, besonders die Gruppe der Personen mit Führungsfunktion und in akademischen Berufen ist stark gewachsen. Beim Anteil der offenen Stellen für diese Gruppen gab es bei den Führungskräften einen Rückgang und bei den akademischen Berufen eine leichte Zunahme.

**Abbildung 20: Zusammenschau der Entwicklung von Beschäftigung und offenen Stellen nach Beruf**

	Beschäftigung	Offene Stellen
Führungskräfte	++	-
Akadem, Berufe	++	+
Techniker:innen	~	~
Bürokräfte	-	+
DL und Verkauf	~	-
Handwerk	-	++
Anlagenbedienerinnen	-	~
Hilfsarbeitskräfte	~	++

Quelle: Eigene Darstellung.

Legende: „++“ starke Zunahmen, „+“ leichte Zunahme „~“ Stagnation „-“, Rückgang, „--“ starker Rückgang (nicht vorgefunden). Bei den offenen Stellen beziehen sich Zunahme bzw. Rückgang auf den Anteil des Berufs an allen offenen Stellen. Die allgemeine Zunahme der offenen Stellen betrifft alle Berufe.

Bei Techniker:innen stagniert die Beschäftigung ebenso wie der Anteil der nachgefragten Stellen. Bei den Bürokräften, Tätigkeiten in Dienstleistung und Verkauf, Handwerk, Anlagebediener:innen und Hilfsarbeitskräften stagniert die Zahl der Beschäftigten oder ist leicht zurückgegangen. Dem steht besonders im Handwerk und bei den Hilfsarbeitskräften eine stark gestiegene Nachfrage gegenüber.

Somit ergeben sich aus dieser Darstellung Hinweise, dass wir in Österreich mit einer Verschiebung der Nachfrage nach Arbeitskräften vom nach formaler Ausbildung höchstqualifizierten Bereich hin zu handwerklich und niedrig qualifizierten Beschäftigten erleben.

Seit dem Jahr 2024 steigt die Arbeitslosigkeit wieder etwas an und parallel dazu geht die Nachfrage nach Arbeitskräften zurück. Um langfristig von einer Verschiebung der Nachfrage sprechen zu können, muss die weitere Entwicklung genau beobachtet und analysiert werden.

## 8 SCHLUSSFOLGERUNGEN

Angebot und Nachfrage am österreichischen Arbeitsmarkt werden von zahlreichen Faktoren beeinflusst, seien dies die Zahl und das Ausbildungsniveau der neu in den Arbeitsmarkt eintretenden jungen Erwachsenen, die Zahl und das Bildungsniveau von zugewanderten Personen, die Dauer der Abwesenheit von Eltern nach der Geburt von Kindern und der Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben. Dazwischen finden Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen meist über ausgeschriebene Stellen zueinander.

In den letzten Jahren haben wir deutliche Verschiebungen in der Bedeutung von Branchen und Berufen am Arbeitsmarkt gesehen. Im Vergleich dazu gab es bei der Qualität der Beschäftigung wenig Veränderungen. Eine Ausnahme stellt die bessere Verfügbarkeit von Homeoffice für manche Berufsgruppen dar.

Im Überblick zeigt sich, dass Arbeitnehmer:innen umso mehr Nachteile in Kauf nehmen müssen, je schlechter das einer beruflichen Tätigkeit zugrundeliegende Bildungsniveau ist.

Auf der anderen Seite kam es in den Jahren 2014 bis 2023 zu einem enormen Anstieg der offenen Stellen. Unternehmen haben von Jahr zu Jahr mehr Personal gesucht und die Besetzung dieser Stellen nahm immer mehr Zeit in Anspruch. Dieser Anstieg kommt nun wohl zu einem Ende. Ob sich die Nachfrage auf einem hohen Niveau einpendeln wird, oder ob wir in den nächsten Jahren einen Rückgang sehen werden, bleibt abzuwarten.

In den Jahren 2022 und 2023 zeigte sich ein überraschender Anstieg der Nachfrage nach Stellen mit mindestens Pflichtschulabschluss. Wie die Betrachtung der Bildungsstruktur der Beschäftigten deutlich macht, stehen dieser Nachfrage in Österreich wenige Arbeitnehmer:innen gegenüber. Der Beschäftigungsanstieg der letzten beiden Jahrzehnte hat sich aus im Ausland geborenen Menschen gespeist. Diese Arbeitskräfte kamen aus Deutschland, aus dem EU- und EWR-Raum und aus Drittstaaten. Es ist anzunehmen, dass ein Teil der Migrant:innen in Österreich jene Arbeitsstellen übernommen hat, für die Menschen mit mindestens Pflichtschulabschluss gesucht wurden

Wie eingangs berichtet, haben mehrere Analysen zur Polarisierung für Österreich festgestellt, dass in der Vergangenheit vor allem die Zahl hochqualifizierter Arbeitskräfte zugenommen hat. Derzeit zeichnet sich in Österreich eine steigende Nachfrage nach Arbeitnehmer:innen mit Pflichtschulabschluss ab. Zugleich haben wir bei der Betrachtung der Qualitätsindikatoren gesehen, dass Arbeitnehmer:innen, die in Berufen mit Hilfstätigkeiten beschäftigt sind, die schlechtesten Bedingungen vorfinden. Während der Covid-19-Pandemie wurde uns vor Augen geführt, dass als einfach betrachtete Tätigkeiten essenziell für das Funktionieren unserer Wirtschaft und unseres Arbeitsmarktes sind. Diese Erfahrungen bedenkend sollte dringend die Qualität der Beschäftigung in diesen Bereichen verbessert werden. Dies dient den Beschäftigten mit niedriger Qualifikation, es dient aber auch uns allen.

## 9 LITERATUR

- Antonczyk, Dirk, Thomas DeLeire, und Bernd Fitzenberger. 2018. Polarization and Rising Wage Inequality: Comparing the U.S. and Germany. *Econometrics* 6: 20.
- Arlinghaus, Anna, Peter Baumgartner, Johannes Gärtner, Werner Marschitz, und Ruth Siglär. 2018. Gesundheitliche Effekte langer und flexibler Arbeitszeiten - Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse und praktische Gestaltung. In *Arbeitszeitlandschaften in Österreich - Praxis und Regulierung in heterogenen Erwerbsfeldern*, Hrsg. Hubert Eichmann, Bernhard Saupe und Annika Schönauer, 337–351. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.
- Arlinghaus, Anna, Johannes Gärtner, Sylvia Rabstein, Bettina Stadler, und Anne Marit Wöhrmann. 2024. Editorial: 4-Tage-Woche, Homeoffice oder Nachtschichten? Potenziale und Herausforderungen für die Arbeitszeitgestaltung von morgen. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 78: 1–2.
- Autor, David H, Lawrence F Katz, und Melissa S Kearney. 2006. The Polarization of the U.S. Labor Market. 96.
- Beck, Ulrich. 1986. *Risikogesellschaft: auf dem Weg in eine andere Moderne*. 1. Aufl., Erstaussg. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Chung, Heejung, und Cara Booker. 2023. Flexible Working and the Division of Housework and Childcare: Examining Divisions across Arrangement and Occupational Lines. *Work, Employment and Society* 37: 236–256.
- Fernández-Macías, Enrique, und John Hurley. 2016. Routine-biased technical change and job polarization in Europe. *Socio-Economic Review* mww016.
- Filipič, Ursula, und Annika Schönauer, Hrsg. 2021. *Ein Jahr Corona: Ausblick Zukunft der Arbeit*. Wien: AK Wien.
- Goos, Maarten, Alan Manning, und Anna Salomons. 2009. Job Polarization in Europe. *The American Economic Review* 99: 58–63.
- Hofbauer, Johanna, Stefanie Gerold, Dominik Klaus, und Florian Wukovitsch. 2023. Kapitel 7. Erwerbsarbeit. In *APCC Special Report: Strukturen für ein klimafreundliches Leben*, Hrsg. Christoph Görg et al., 285–307. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Hofer, Helmut, Gerlinde Titelbach, und Stefan Vogtenhuber. 2017. Polarisierung am österreichischen Arbeitsmarkt?
- Kalleberg, Arne. 2015. 7 Good Jobs, Bad Jobs. In *The SAGE Handbook of the Sociology of Work and Employment*, Hrsg. Stephen Edgell, Heidi Gottfried und Edward Granter. 1 Oliver's Yard, 55 City Road London EC1Y 1SP: SAGE Publications Ltd.
- Kazepov, Yuri, und Roland Verwiebe. 2021. *Vienna: Still a Just City?* 1. Aufl. London: Routledge.
- Krings, Torben. 2023. Die Polarisierung des deutschen Arbeitsmarktes im Spannungsfeld von beruflichem Upgrading und atypischer Beschäftigung. *AIS-Studien* 16: 4–55.
- Mückenberger, Ulrich. 1985. Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses - Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? *Zeitschrift für Sozialreform* 31: 415–434 und 457–475.

- Mühlböck, Monika, Gerlinde Titelbach, Sebastian Brunner, und Stefan Vogtenhuber. 2023. *Analyse des Fachkräftebedarfs in Österreich anhand ökonomischer Knappheitsindikatoren*. Wien: IHS.
- OECD. 2017. *Employment Outlook 2017*. Paris: OECD [https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2017\\_empl\\_outlook-2017-en](https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2017_empl_outlook-2017-en) (Zugegriffen: 29. Sep. 2023).
- Pauliks, Johanna Elisabeth, Reinhard Schunck, und Yvonne Lott. 2023. Auswirkungen des Zugangs zum Homeoffice auf die Erwerbsarbeitszeiten von Müttern und Vätern. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 319–340.
- Pfeiffer, Sabine et al., Hrsg. 2024. *Digitalisierung der Arbeitswelten: Zur Erfassbarkeit einer systemischen Transformation*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Pohler, Nina et al. 2023. *Entwicklung eines Fachkräftebedarfsscreenings für Österreich*. Wien.
- Reifenscheid, Maximiliane, Katja Möhring, und Sophia Hamdorf. 2024. Auf dem Weg zu einem neuen Arbeitszeitparadigma?
- Statistik Austria. 2024. *Standard-Dokumentation Metainformationen (Definitionen, Erläuterungen, Methoden, Qualität) zum Mikrozensus ab 2004 Arbeitskräfte- und Wohnungserhebung*. Wien: Statistik Austria.
- Statistik Austria. 2024a. *Arbeitsmarktstatistik 3. Quartal 2024*. Wien.
- Statistik Austria. 2024b. *Arbeitsmarktstatistiken 2023. Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offene-Stellen-Erhebung*. Wien: Statistik Austria.
- Statistik Austria. 2024c. *Standard-Dokumentation Metainformationen (Definitionen, Erläuterungen, Methoden, Qualität) zur Offene-Stellen-Erhebung*. Wien: Statistik Austria.
- Talos, Emmerich. 1983. Arbeitszeitpolitik - Der Kampf um die Arbeitszeit. In *Perspektiven der Arbeitszeitpolitik*, Hrsg. Emmerich Talos und Georg Vobruba. Verlag für Gesellschaftskritik.
- Tichy, Gunther. 2021. Polarisierung der Gesellschaft in Österreich? *Wirtschaft und Gesellschaft* 47: 41–61.
- Zilian, Laura S., Stella S. Zilian, und Georg Jäger. 2021. Labour market polarisation revisited: evidence from Austrian vacancy data. *Journal for Labour Market Research* 55: 1–17.

ABBILDUNGS- UND TABELLENVERZEICHNIS

**Abbildungen**

Abbildung 1: Überblick Entwicklung der Beschäftigtenzahl - Geschlecht und Elternschaft..... 15

Abbildung 2: Überblick Entwicklung der Beschäftigtenzahl - Geburtsland..... 16

Abbildung 3: Bildungsabschlüsse nach Geschlecht..... 17

Abbildung 4: Entwicklung der Altersstruktur der Beschäftigten nach Geschlecht..... 18

Abbildung 5: Entwicklung der unselbständig Beschäftigten nach Branchen ..... 20

Abbildung 6: Entwicklung der unselbständig Beschäftigten nach Berufen ..... 22

Abbildung 7: Zusammenschau Qualität der Beschäftigung nach Branchen ..... 37

Abbildung 8: Zusammenschau Qualität der Beschäftigung nach Berufen ..... 38

Abbildung 9: Anteil der Unternehmen mit offenen Stellen ..... 39

Abbildung 10: Zahl der von Unternehmen berichteten offenen Stellen ..... 40

Abbildung 11: Anteil der offenen Stellen nach Branchen..... 43

Abbildung 12: Anteil der offenen Stellen nach Berufen..... 45

Abbildung 13: Verteilung der offenen Stellen nach mindestens verlangter Bildung ..... 46

Abbildung 14: Dauer der Suche nach Mitarbeiter:innen im Zeitverlauf..... 47

Abbildung 15: Dauer der Suche nach Mitarbeiter:innen nach Mindest-Bildungsabschluss..... 48

Abbildung 16: Angebotenes Gehalt der offenen Stellen im Zeitverlauf..... 49

Abbildung 17: Entwicklung des Verbraucherpreisindex im Zeitverlauf ..... 49

Abbildung 18: Arbeitszeit der offenen Stellen..... 50

Abbildung 19: Zusammenschau der Entwicklung von Beschäftigung und offenen Stellen nach Branchen..... 51

Abbildung 20: Zusammenschau der Entwicklung von Beschäftigung und offenen Stellen nach Beruf ..... 52

**Tabellen**

Tabelle 1: Vergleich Offene-Stellen-Erhebung und offene Stellen lt. AMS..... 14

Tabelle 2: Befristete Beschäftigung ab 6 Monate und Leiharbeit im Zeitverlauf..... 27

Tabelle 3: Belastung durch atypische Arbeitszeiten im Zeitverlauf ..... 29

Tabelle 4: Unterbeschäftigung im Zeitverlauf ..... 31

Tabelle 5: Keine Möglichkeit zum Homeoffice im Zeitverlauf..... 34

Tabelle 6: Niedriglohnbranchen im Zeitverlauf ..... 35

Tabelle 7: Anteil der Unternehmen mit offenen Stellen nach Unternehmensgröße ..... 41

Tabelle 8: Offene Stellen nach Branchen..... 42

Tabelle 9: Entwicklung der Zahl der Beschäftigten ..... 57

Tabelle 10: Unselbständig Beschäftigte nach Branchen ..... 58

Tabelle 11: Unselbständig Beschäftigte nach Beruf..... 58

## ANHANG

Tabelle 9: Entwicklung der Zahl der Beschäftigten

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
	Absolutwerte in 1.000									
Alle	3.262,1	3.326,9	3.386,6	3.453,3	3.439,1	3.462,0	3.514,5	3.550,6	3.563,0	3.566,3
Männer	1.737,7	1.769,2	1.805,8	1.825,8	1.796,5	1.802,7	1.826,2	1.837,9	1.841,4	1.832,6
Frauen	1.524,4	1.557,7	1.580,8	1.627,4	1.642,6	1.659,3	2.000,0	1.712,7	1.721,5	1.733,7
In Ö geboren	2.766,5	2.803,5	2.831,4	2.893,1	2.898,5	2.875,4	2.913,9	2.950,8	2.940,8	2.906,8
In D geboren	56,0	65,9	70,5	72,1	75,6	83,0	82,4	86,8	86,4	96,1
In EU+EWR ge- boren(ohne D)	132,9	137,9	140,5	144,2	136,4	154,2	154,6	163,7	180,4	207,9
Rest Europa	245,3	251,5	271,8	277,1	257,1	274,5	283,6	273,1	274,8	271,7
Drittstaaten	61,3	68,1	72,4	66,6	71,4	74,8	80,0	76,2	80,6	83,7
Frau, Kind < 3	44,7	44,0	43,5	43,8	49,3	46,3	51,9	53,2	51,8	54,3
Frau, Kind < 6	100,5	100,6	100,8	109,1	111,0	103,7	116,4	113,4	111,6	116,2
Frau, Kind < 15	358,4	372,9	361,4	363,9	366,8	354,5	364,5	368,5	362,7	365,6
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	Absolutwerte in 1.000									
Alle	3.566,3	3.609,2	3.683,5	3.733,2	3.800,6	3.825,4	3.772,1	3.793,1	3.899,5	3.941,2
Männer	1.832,6	1.857,9	1.897,1	1.924,6	1.967,8	1.977,2	1.946,1	1.965,9	2.012,8	2.028,9
Frauen	1.733,7	1.751,3	1.786,4	1.808,6	1.832,8	1.848,2	1.826,0	1.827,2	1.886,6	1.912,3
In Ö geboren	2.906,8	2.917,6	2.947,1	2.958,1	2.980,0	2.982,2	2.933,1	2.925,6	2.953,8	2.954,2
In D geboren	96,1	102,6	106,5	112,8	112,8	121,7	121,8	125,2	138,4	139,4
In EU+EWR ge- boren(ohne D)	207,9	219,2	235,9	260,2	275,7	277,2	284,0	294,8	314,5	337,9
Rest Europa	271,7	279,6	285,8	290,6	309,2	320,2	313,4	317,8	338,3	332,8
Drittstaaten	83,7	90,3	108,2	111,6	123,0	124,2	119,7	129,7	154,6	176,8
Frau, Kind < 3	54,3	56,2	54,6	56,8	56,3	62,5	64,9	61,0	71,2	69,3
Frau, Kind < 6	116,2	111,6	117,1	125,1	128,5	126,5	141,3	135,1	147,8	145,9
Frau, Kind < 15	365,6	364,0	382,4	383,5	381,9	394,7	396,7	399,3	420,0	426,0

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, unselbständig Erwerbstätige, eigene Berechnungen.

**Tabelle 10: Unselbständig Beschäftigte nach Branchen**

Count	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	Anzahl in 1.000												
ÖNACE08 Abschnitt d4	3.514,5	3.550,6	3.563,0	3.566,3	3.609,2	3.683,5	3.733,2	3.800,6	3.825,4	3.772,1	3.793,1	3.899,5	3.941,2
C HERSTELLUNG VON WAREN	614,0	616,6	612,7	617,0	635,6	644,3	639,4	669,8	661,9	643,3	683,2	708,7	708,3
F BAU	321,0	333,3	329,1	320,7	307,9	314,8	307,2	310,8	322,8	314,0	291,9	327,6	312,2
G HANDEL	552,2	553,4	538,5	539,6	539,4	544,4	545,8	561,4	569,4	563,3	555,4	548,7	570,0
H VERKEHR UND LAGEREI	188,8	191,9	195,7	188,6	191,7	194,4	197,3	208,0	208,3	203,2	202,5	195,7	200,1
I BEHERBERGUNG/GASTRO	202,3	209,8	199,8	194,3	201,6	216,8	225,1	218,1	230,5	192,3	182,9	209,8	198,6
J IKT	82,7	86,5	96,0	103,4	98,0	110,0	111,8	109,6	107,2	107,3	116,2	134,8	139,6
K FINANZ- UND VERSICHERUNGS-DL	138,1	135,3	136,9	129,5	125,4	125,3	136,4	129,0	122,4	132,0	124,9	130,4	132,1
L GRUNDSTÜCKS-WOHNUNGSWESEN	31,0	29,4	29,9	26,8	27,8	33,3	29,4	29,2	31,0	33,3	28,8	30,0	32,0
M FREIBERUFL., WISS., TECHN. DL	154,0	163,4	170,8	170,7	170,8	174,8	181,7	194,1	201,2	202,5	209,7	202,9	211,2
N SONSTIGEN WIRTSCHAFTL. DL	126,6	120,0	124,6	126,7	121,7	125,2	128,4	142,6	141,0	134,4	134,3	143,5	146,2
O ÖFFENTLICHE VERWALTUNG	269,6	268,5	269,7	273,0	279,7	271,6	282,5	282,3	281,4	290,7	305,8	295,8	306,9
P ERZIEHUNG UND UNTERRICHT	246,3	250,5	263,7	272,3	273,0	278,1	287,4	279,8	283,9	279,2	283,8	279,8	290,7
Q GESUNDHEITS- UND SOZIALWESEN	349,3	358,5	362,7	367,7	384,0	399,3	413,7	420,5	423,4	423,0	434,5	450,0	443,1
R KUNST, UNTERHALTUNG, ERHOLUNG	51,4	53,2	51,1	50,7	61,6	55,8	51,8	51,4	50,6	51,8	50,3	52,4	58,6
S SONSTIGE DL	88,7	88,4	88,8	87,4	87,2	96,8	96,0	90,7	91,1	95,8	76,6	83,1	85,2

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, unselbständig Erwerbstätige, eigene Berechnungen.

**Tabelle 11: Unselbständig Beschäftigte nach Beruf**

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	Anzahl in 1.000												
Berufe Gesamt	3 514,5	3 550,6	3 563,0	3 566,3	3 609,2	3 683,5	3 733,2	3 800,6	3 825,4	3 772,1	3 793,1	3 899,5	3 941,2
(1) Führungskräfte	163,2	146,8	145,9	160,3	163,7	161,7	171,1	169,7	175,4	187,9	183,1	194,3	212,1
(2) Akadem. Berufe	474,2	517,7	551,6	555,6	569,1	600,6	629,0	735,4	736,1	754,1	766,4	799,4	832,5
(3) Techniker	685,5	694,2	708,9	718,6	723,7	730,9	740,9	664,1	664,1	693,7	696,7	723,6	731,7
(4) Bürokräfte	439,6	438,3	414,5	412,7	415,3	410,3	403,6	402,0	415,2	398,4	406,4	409,8	407,3
(5) DL und Verkauf	647,3	650,7	660,1	653,4	650,8	686,4	698,5	700,1	695,5	650,7	657,5	682,8	694,4
(6) Land-/Forstwirtschaft	30,4	27,2	26,7	27,2	29,6	29,1	28,2	31,1	35,2	29,7	31,6	29,7	28,8
(7) Handwerk	509,1	510,9	499,4	488,3	502,6	500,1	499,4	502,5	507,6	487,0	483,2	487,6	468,1
(8) Anlagen-/Maschinenbed.	222,5	223,8	225,7	221,9	225,4	221,5	221,5	236,7	235,5	224,7	221,5	218,2	217,2
(9) Hilfsarbeitskräfte	333,6	331,3	319,7	317,2	318,4	330,9	330,8	347,1	350,4	334,2	333,4	342,1	338,9





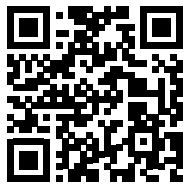
**ALLE RATGEBER ZUM DOWNLOADEN**

<https://wien.arbeiterkammer.at/service/Ratgeber/index.html>



**BERATUNGSTERMIN VEREINBAREN UNTER**

<https://wien.arbeiterkammer.at/ueberuns/kontakt/index.html>



**ALLE STUDIEN ZUM DOWNLOADEN**

<https://emedien.arbeiterkammer.at/>



**WEITERE SERVICES UND INFORMATIONEN UNTER**

<https://wien.arbeiterkammer.at/>

## DER DIREKTE WEG ZU UNSEREN PUBLIKATIONEN

<https://wissenschaft.arbeiterkammer.at/>

<https://emedien.arbeiterkammer.at/>

## ZITIERFÄHIGER LINK ZUR STUDIE

<https://emedien.arbeiterkammer.at/resolver?urn=urn:nbn:at:at-akw:g-7338951>

## CREATIVE COMMONS CC BY-SA

Sofern nicht anders ausgewiesen, steht der Inhalt dieses Werks unter der Creative Commons Lizenz CC BY-SA 4.0 zur Verfügung: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>



Bei Verwendung von Textteilen wird um Zusendung eines Belegexemplars an die AK Wien / Abteilung Sozialpolitik, Abteilung Arbeitsmarkt und Integration und Abteilung Frauen und Gleichstellung ersucht.

## IMPRESSUM

Medieninhaberin: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien,  
Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien, Telefon: (01) 501 65 0

Offenlegung gem. § 25 MedienG: siehe [wien.arbeiterkammer.at/impresum](https://www.wien.arbeiterkammer.at/impresum)

Auftraggeberin: AK Wien / Abt. Sozialpolitik, Abt. Arbeitsmarkt und Integration und  
Abt. Frauen und Gleichstellung

Rückfragen an: Sybille Pirklbauer ([sybille.pirklbauer@akwien.at](mailto:sybille.pirklbauer@akwien.at))

Gestaltung: Alexander Ullrich | A SQUARED

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Druck: AK Wien

ISBN: 978-3-7063-1215-8

© 2026 AK Wien

# DIE AK – SO NAH

Sie wollen mit uns reden?  
Unsere Videos sehen? Oder uns in  
den sozialen Medien besser kennenlernen?  
Auch auf unserer Homepage können Sie  
sich wie zuhause fühlen oder Sie machen  
es sich in der AK Bibliothek gemütlich.  
**Wir sind für Sie da – und immer in Ihrer Nähe.**

[wien.arbeiterkammer.at/immernah](http://wien.arbeiterkammer.at/immernah)



5 Beratungs-  
stellen



Website

**AK  
BIBLIO  
THEK**  
=====



Veranstal-  
tungen



Mitglieder-  
zeitung



Newsletter



Ratgeber



WIEN

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

## **WO SIND SIE GEBLIEBEN?**

**Die Qualität der Beschäftigung und der Bedarf an Arbeits- und Facharbeitskräften**

Forschungsbericht

April 2026

