

Helmut Dornmayr und Marlis Riepl (Interview)

Das aktuelle Fachkräfteradar 2026 des ibw im Fokus: Fachkräftemangel trotz Konjunkturflaute und warum das Problem in Österreich zusehends struktureller wird



Der Fachkräftemangel in Österreich hat sich verringert – verschwunden ist er allerdings bei Weitem nicht. Das Fachkräfteradar 2026¹ des Institutes für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw)² im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich (WKO)³ schätzt für April rund 155.000 offene Stellen für Fachkräfte in den Mitgliedsbetrieben der WKO. Das sind mehr als 100.000 weniger als am Höhepunkt 2022 mit rund 272.000 offenen Stellen. Bemerkenswert ist die Langfristspektive: Seit Beginn der Erhebung im Jahr 2018 ist der hochgerechnete Fachkräftebedarf nie unter 150.000 Stellen gefallen. Und das, obwohl die Konjunktur schwach ist und die Arbeitslosigkeit wieder steigt. Wenn offene Stellen und Arbeitslosigkeit gleichzeitig auf vergleichsweise hohem Niveau liegen, lässt sich das Problem nicht allein mit »zu wenigen Arbeitskräften« erklären. Es geht zunehmend um die Passung von Qualifikationen, Berufen und Regionen. Auch die Autor:innen des Fachkräfteradars, Helmut Dornmayr und Marlis Riepl, sehen darin einen zentralen Befund: Der konjunkturelle Druck hat gegenüber 2022 etwas nachgelassen, anhaltende strukturelle Engpässe bleiben (und dies wiederum bei einer vergleichsweise unsicherer gewordenen konjunkturellen Zukunft). Die Arbeitsmarktforscherin Andrea Egger⁴ hat sich Anfang September 2026 mit den beiden Studienautor:innen für dieses FokusInfo darüber unterhalten.

1 Was das Fachkräfteradar des ibw misst

Das Fachkräfteradar wird seit 2018 jährlich vom ibw im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich durchgeführt. Befragt werden WKO-Mitgliedsbetriebe mit mindestens einer unselbstständig beschäftigten Person und erfasster E-Mail-Adresse; der öffentliche Sektor ist damit nicht Teil der Erhebung. 2026 lagen verwertbare Antworten von 2.132 Unternehmen vor. »Fachkräfte« sind alle Beschäftigten mit Ausnahme von Hilfskräften. Ein weitgehend konstanter Fragenkern ermöglicht Zeitvergleiche; aktuelle Themen werden ergänzend aufgenommen.

2 Das Nadelöhr liegt häufig beim Lehrabschluss

Besonders deutlich zeigt sich die mangelnde Passung bei Personen mit Lehrabschluss. 62 Prozent der Betriebe mit spürbarem Fachkräftemangel berichten häufige Schwierigkeiten bei der Suche nach Beschäftigten mit Lehrabschluss. Bei Fachhochschul-Abschlüssen sind es zehn Prozent, bei Universitätsabschlüssen sieben Prozent. Das bedeutet nicht, dass Akademiker:innen nicht gebraucht würden, betont Marlis Riepl, nur weil zahlenmäßig mehr Lehrabsolvent:innen gesucht werden. Entscheidend ist das Verhältnis von Angebot und Nachfrage. Und bei Lehrabsolvent:innen hat sich das immer stärker verschoben. Helmut Dornmayr formuliert den Unterschied im Interview zugespitzt: »Nicht die Nachfrage sei in den vergangenen Jahren 'explodiert', sondern das Angebot an Personen mit Lehrabschluss sei über lange Zeit zurückgegangen.«⁵

Rund die Hälfte der Betriebe würde, so Dornmayr, »sicher« oder »vielleicht« mehr Lehrlinge ausbilden, wenn

¹ <https://ibw.at/news/unternehmensbefragung-zum-fachkraeftebedarf-mangel,63.html>

² www.ibw.at

³ www.wko.at

⁴ www.evacon.at

⁵ Anders bei den Akademiker:innen, wo es eine zunehmende Zahl an Abschlüssen in Österreich gibt.

Weitere interessante Volltext-Publikationen zum Thema finden Sie unter Verwendung selbstgewählter Stichworte in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes: **Bibliographische Suche**

www.ams.at/forschungsnetzwerk

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Medieninhaber und Herausgeber: AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, A-1200 Wien, Treustraße 35–43
Die in den FokusInfos geäußerten Ansichten und Meinungen müssen nicht mit denen des Herausgebers übereinstimmen.

sie genügend geeignete und interessierte Jugendliche finden würden.

Viele Beschäftigte mit Lehrabschluss gehen in Pension, während zu wenige nachrücken. Damit wird Fachkräftemangel zunehmend auch zur demographischen Frage. 47 Prozent der Unternehmen erwarten in den kommenden drei Jahren eine steigende Zahl von Pensionierungen im eigenen Betrieb. 61 Prozent rechnen zugleich mit einer weiteren Verschärfung des Fachkräftemangels – obwohl deutlich weniger Unternehmen eine stärkere Konjunktur erwarten. Fachkräftemangel kann also auch bei mäßigem Wirtschaftswachstum zunehmen, wenn z.B. viele Beschäftigte wegen Pensionierungen ersetzt werden müssen.

3 Die Rolle der Zuwanderung

Zuwanderung federt den Rückgang des heimischen Arbeitskräfteangebotes bereits ab. Zwischen April 2025 und April 2026 sank die Zahl der unselbständig beschäftigten österreichischen Staatsbürger:innen um rund 17.000, während jene der Beschäftigten mit anderer Staatsbürgerschaft um rund 26.000 stieg. Insgesamt nahm die Beschäftigung dadurch noch leicht zu. Dornmayr weist auf eine oft übersehene Folge hin: »Zuwanderung kann das Arbeitskräftepotenzial zahlenmäßig stabilisieren, aber nicht automatisch jene Qualifikationen ersetzen, die durch Pensionierungen verlorengehen. Das zeigt sich besonders bei der Lehre.« Das duale Ausbildungssystem in seiner österreichischen Form existiert in vielen Herkunftsländern der Migrant:innen nicht oder ist dort wenig bekannt. Zugewanderte Erwachsene bringen deshalb nicht automatisch einen formal vergleichbaren Lehrabschluss mit.

Dornmayr beschreibt diesen Zusammenhang im Interview als einen demographischen Rückgang, der zwar »(...) zahlenmäßig durch Zuwanderung aufgefangen«, qualifikatorisch aber nicht automatisch ausgeglichen worden sei. Gleichzeitig sehen die beiden Arbeitsmarktforscher:innen hier ein erhebliches Potenzial: »Jugendliche und Erwachsene mit Migrationshintergrund könnten stärker für eine Lehrausbildung gewonnen werden. Jugendliche mit Migrationshintergrund sind in der Lehre bislang unterrepräsentiert; Berufsorientierung sollte daher auch Familien erreichen, die das duale Ausbildungssystem aus ihren Herkunftsländern nicht kennen.«

4 Wenn Personal fehlt, verändert sich der Betrieb

Fachkräftemangel wirkt sich nicht nur auf die Personalsuche aus. 82 Prozent der betroffenen Unternehmen berichten von höherer Belastung der vorhandenen Mitarbeiter:innen, 80 Prozent von Zusatzbelastungen für Firmenchefs und Firmenchefinnen beziehungsweise deren Familienangehörige, weil sie für fehlende Mitarbeiter:innen einspringen. 56 Prozent geben Umsatzeinbußen an, dies etwa, weil Aufträge abgelehnt oder Leistungen eingeschränkt werden müssen.

Im Interview beschreiben die Arbeitsmarktforscher:innen die Reaktionskette: Zunächst steigen Arbeitsintensität und Überstunden. Reicht das nicht, werden Aufträge abgelehnt, Öffnungszeiten reduziert oder Personen mit einer geringeren Qualifikation eingestellt und angelernt. Hinzu kommen höhere Einstiegsgehälter und Zusatzleistungen. In der Gastronomie werde der Mangel etwa sichtbar, wenn Abend- oder Sonntagsöffnungen eingeschränkt werden.



Bild: Lukas Lorenz

Marlis Riepl, MA, ist Soziologin und seit rund sieben Jahren am ibw tätig. Ihr Forschungsschwerpunkt liegt auf Themen rund um die Lehrlingsausbildung sowie auf der Arbeitsmarkt- und Qualifikationsbedarfsforschung.



Bild: Klemens Horvath

Mag. Helmut Dornmayr ist Soziologe und beschäftigt sich seit rund 30 Jahren mit Bildungs- und Arbeitsmarktforschung, insbesondere mit der Lehrlingsausbildung. Am ibw verantwortet er u. a. regelmäßig erscheinende Studien zur Lehrlingsausbildung und arbeitet am Fachkräfteradar seit dessen Start.

Gerade kleinere Betriebe haben dabei einen zusätzlichen Nachteil. Viele Jugendliche konzentrieren ihre Bewerbungen auf bekannte Großbetriebe, während kleinere Unternehmen mitunter kaum Bewerbungen erhalten. Dornmayr sieht darin ein Steuerungsproblem: »Berufsorientierung und Vermittlung sollten daher nicht nur Berufe, sondern auch weniger bekannte regionale Ausbildungsbetriebe sichtbar machen.«

5 KI als potenzieller Verschiebefaktor

Erstmals wurde 2026 auch erhoben, ob Unternehmen durch den Einsatz von KI bereits Veränderungen ihres Personalbedarfes beobachten. Am deutlichsten zeigt sich dies in Büro und Verwaltung: 52,3 Prozent berichten von einem geringeren, 9,9 Prozent von einem höheren Personalbedarf. Gleichzeitig verweist Riepl im Interview auf die noch hohe Unsicherheit in den Unternehmen: »Je nach Tätigkeitsbereich entfielen zwischen 37,7 Prozent und 55,1 Prozent der Antworten auf die Kategorie ›Keine Angabe‹ – im Büro und in der Verwaltung sind es 37,7 Prozent. Diese Kategorie umfasst allerdings sowohl Unternehmen, die die Auswirkungen von KI derzeit noch nicht einschätzen können, als auch solche, die bislang keine Veränderung des Personalbedarfes beobachten. Die Ergebnisse sind daher eher als ein frühes Signal zu lesen.«

6 Lehre für neue Zielgruppen öffnen

Für Riepl und Dornmayr führt langfristig kaum ein Weg daran vorbei, die Lehrlingsausbildung stärker für neue Zielgruppen zu öffnen. Das betrifft nicht nur migrantische Jugendliche. Erwachsene rücken stärker in den Fokus, klassische Lehrmodelle sind für sie aber oft schwer mit Einkommen, Wohnen und Familie vereinbar. Riepl verweist insbesondere auf die finanzielle Situation und auf Berufsschulzeiten, die für Erwachsene mit Betreuungspflichten schwierig sein können. Dornmayr bringt deshalb die Idee eines »Lehrlingsstipendiums« ins Spiel. Dahinter steht der Gedanke: »Wenn Fachkräfte dort fehlen, wo eine mehrjährige berufliche Qualifizierung erforderlich ist, muss ein Wechsel in diese Ausbildung auch für Erwachsene wirtschaftlich möglich sein.«

Auch die aktuelle Unternehmensbefragung weist in diese Richtung. Fast die Hälfte nennt ausdrücklich die Ansprache neuer Zielgruppen wie Maturant:innen und Erwachsene.

7 Anregungen für die Arbeitsmarktpolitik

Die Forscher:innen sprechen sich dafür aus, Fachkräftesicherung als langfristige Matching- und Qualifizierungsaufgabe zu verstehen: Die Lehre sollte für Erwachsene, Umsteiger:innen und Menschen mit Migrationshintergrund leichter zugänglich werden; dazu gehören existenzsichernde Modelle während der Ausbildung und flexiblere organisatorische Lösungen auch für Familien. Berufsorientierung sollte stärker auf tatsächliche Arbeitsmarktchancen ausgerichtet sein und neben Berufen auch konkrete, weniger große bzw. bekannte Ausbildungsbetriebe sichtbar machen. Wo Familien das duale Ausbildungssystem nicht kennen, sollten auch Eltern einbezogen werden. Regionale Mobilität und Qualifizierung gehören stärker zusammengedacht; angesichts von KI und Automatisierung werden zudem Übergänge zwischen beruflichen Tätigkeitsfeldern wichtiger. ♦



Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel. Fachkräftesurvey 2026. ibw-Forschungsbericht Nr. 228, Wien. Download unter www.ibw.at/publikationen oder in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter <https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary/publikation/sonstiges/2026/unternehmensbefragung-zum-fachkraeftebedarf-mangel---fachkraefteradar-2026.html>.



Der aktuelle AMS report 187 »Fachkräftebedarfe in Österreich«. Download in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter [https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary/publikation/ams-reports/2025/fachkraeftebedarfe-in-oesterreich-\(ams-report-187\).html](https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary/publikation/ams-reports/2025/fachkraeftebedarfe-in-oesterreich-(ams-report-187).html).