

## **Studienbericht**

### **Arbeitskräftebedarf Wien**

**Dienstgeberbefragung aller Sektoren, Branchen und Größenklassen in Wien**

**i.A. der Stadt Wien, MA 23 (Wirtschaft, Arbeit und Statistik)**

Johannes Klotz, Lorenz Reiter und Wolfgang Bachmayer

Wien

Version Februar 2022

#### **OGM**

Österreichische  
Gesellschaft für Marketing  
Bösendorferstraße 2/12  
1010 Wien  
01/50 650-0  
[office@ogm.at](mailto:office@ogm.at)  
[www.ogm.at](http://www.ogm.at)  
twitter: @OGM\_at

## Zusammenfassung

OGM führte im Auftrag der MA 23 im Oktober 2021 eine repräsentative Befragung unter Betrieben/Dienststellen in Wien durch. Auswahlrahmen dieser Stichprobe war der Gesamtbestand der Dienstgeber-Beitragskonten, wodurch die volle Grundgesamtheit (einschließlich öffentlicher Dienst, FreiberuflerInnen mit Beschäftigten und Vereine/Verbände mit Beschäftigten) erfasst ist.

Von den 8.634 angeschriebenen Betrieben haben 930 den Fragebogen vollständig (online und passwortgeschützt) ausgefüllt. Zielpersonen waren GeschäftsführerInnen oder HR-Verantwortliche.

In einem Jahr rechnen 44% aller Befragten mit einer höheren Beschäftigtenzahl und nur 7% mit einem Rückgang. In fünf Jahren sehen 51% eine Zunahme und 10% eine Abnahme der Beschäftigung.

Die Ergebnisse der Befragung (vor dem Covid-Lockdown im November) belegen das Spannungsfeld zwischen dem Konjunkturaufschwung und der bevorstehenden Stagnation des Arbeitskräfteangebots in Folge des Pensionsantritts der geburtenstarken Jahrgänge. Zugleich ist der Wiener Arbeitsmarkt stark nach Qualifikationsebenen segmentiert, dieser Trend wird sich fortsetzen und verstärken.

Eine weiter fortschreitende Tertiarisierung ist mittelfristig nicht zu erwarten, in den nächsten fünf Jahren rechnen sowohl Produktions- als auch Dienstleistungsbetriebe mit Beschäftigungszuwächsen. Öffentliche Dienststellen rechnen per Saldo mit stagnierendem Personalstand, wobei die Zahl der Niedrigqualifizierten jedoch deutlich abnehmen und die der AkademikerInnen ansteigen wird.

Trotz hoher Arbeitslosigkeit in der Bundeshauptstadt war für einen Großteil der Wiener Betriebe/Dienststellen die Suche nach geeigneten Arbeitskräften zuletzt sehr oder eher schwierig. In fast 3/4 aller Wiener Betriebe/Dienststellen werden Überstunden als Mittel zur Abdeckung erhöhten Arbeitsbedarfs eingesetzt, v.a. größere Betriebe nutzen dieses Instrument sehr flexibel.

Die Befragten gehen davon aus, dass sich Betriebe/Dienststellen in Zukunft verstärkt aktiv um qualifizierte Arbeitskräfte bemühen und persönliche Kontakte und Weiterempfehlungen nutzen müssen, während Vermittlungen durch das AMS laut Einschätzung der Befragten an Bedeutung verlieren werden. Großes Potenzial wird in der Kooperation mit Schulen und Hochschulen gesehen.

Das traditionelle österreichische Erfolgsrezept der berufsbezogenen Ausbildung (Lehre und Berufsbildende Höhere Schulen) bewährt sich auch im 21. Jahrhundert, daneben gewinnt die betriebliche Weiterbildung stark an Bedeutung. Universitäts- und FH-Abschlüsse sind vor allem in öffentlichen Dienststellen gefragt. Neben der formalen Ausbildung werden gute Kommunikationsfähigkeit und soziale Kompetenzen mittelfristig besonders wichtig sein.

Großbetriebe sind wesentlich flexibler in ihrer Personalpolitik, v.a. für MigrantInnen und Ältere ergeben sich dort gute Einstellungschancen. Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen und/oder längerer Erwerbslosigkeit könnten am ehesten im öffentlichen Bereich Beschäftigung finden. Gute Chancen bestehen auch für Teilzeitkräfte, ausgenommen im Produktionssektor.

Insgesamt zeigt sich in allen Gruppen von Betrieben und Dienststellen ein optimistisches Zukunftsbild von Wien als Betriebsstandort.

## Inhaltsverzeichnis

<b>Zusammenfassung .....</b>	<b>1</b>
<b>Hauptergebnisse.....</b>	<b>3</b>
Methodisches .....	3
Derzeit schwierige Suche nach geeigneten Arbeitskräften.....	4
Kurz- und mittelfristig werden Beschäftigungszuwächse erwartet .....	5
Erwartete Steigerung der Gesamtbeschäftigung um 9,2% in fünf Jahren .....	6
Flexible Arbeitszeitgestaltung ist Ventil des Arbeitskräftebedarfs .....	8
Trend zur Höherqualifizierung der Arbeit setzt sich ungebrochen fort .....	10
Berufsausbildung ist auch im 21. Jahrhundert eine Erfolgsstory .....	12
Kommunikationsfähigkeit und Sozialkompetenz gewinnen an Bedeutung.....	14
Betriebe müssen sich zunehmend aktiv um geeignetes Personal bemühen.....	15
Zunehmend diversere Workforce, bei gesundheitlich Beeinträchtigten und Langzeitarbeitslosen sind aber spezielle Maßnahmen notwendig .....	16
Positive Sicht von Wien als Betriebsstandort im Jahr 2030 .....	18
<b>Ergebnisse nach Branchen.....</b>	<b>19</b>

## Hauptergebnisse

### Methodisches

OGM wurde von der MA 23 beauftragt, eine Studie zum Arbeitskräftebedarf in Wien auf Basis einer repräsentativen Befragung unter ArbeitgeberInnen durchzuführen. Grundgesamtheit der Studie sind ArbeitgeberInnen aller Sektoren, Rechtsformen und Größenklassen mit Sitz in Wien, also neben privaten Unternehmen auch öffentliche Dienststellen, Vereine/Verbände mit Beschäftigten und FreiberuflerInnen mit Beschäftigten.

Der Fragebogen wurde in enger Abstimmung mit der MA 23 sowie dem WAFF entwickelt und beinhaltete neben der aktuellen Lage auch Einschätzungen zur mittelfristigen Entwicklung.

Auswahlrahmen der Stichprobenziehung war der anonymisierte Gesamtbestand der Dienstgeber-Beitragskonten (aktive Konten mit unselbständig Beschäftigten) zum 31.3.2021, abzüglich der DienstgeberInnen in der Land- und Forstwirtschaft, privaten Haushalten, exterritorialen Organisationen oder unbekannter Branchen.

Aus diesem anonymisierten Auswahlrahmen wurde von OGM eine geschichtete Zufallsstichprobe (nach Versicherungsträger, Branche und Gemeindebezirk) von Beitragskonten gezogen. Die Ziehung erfolgte „proportional-to-size“, d.h. Beitragskonten mit mehr Beschäftigten wurden mit größerer Wahrscheinlichkeit in die Stichprobe gezogen als solche mit weniger Beschäftigten. Zudem wurde ein Oversampling von Leiharbeitsbetrieben durchgeführt, um statistisch vertretbare Ergebnisse auch speziell für diese Branche darstellen zu können.

Die anonymisierte Bruttostichprobe wurde an das BMA übermittelt, wo die Aufbringung der Adressdaten erfolgte und eine Bereinigung von Dubletten vorgenommen wurde (die von der Stadt Wien dann noch verfeinert wurde). 8.634 Beitragskonten mit eindeutigen Anschriften wurden in Folge postalisch mit Briefkopf der Stadt Wien und Einladungsschreiben unterzeichnet von Stadtrat Peter Hanke kontaktiert und zur Teilnahme an der Studie eingeladen.

Zielpersonen innerhalb der angeschriebenen ArbeitgeberInnen waren GeschäftsführerInnen sowie Personalverantwortliche, was im Adressfeld vermerkt war und im Fragebogen überprüft wurde.

Von den 8.634 angeschriebenen ArbeitgeberInnen haben 930 den Fragebogen vollständig ausgefüllt, die maximale Schwankungsbreite beträgt  $\pm 3,2\%$ . Die Datenerhebung erfolgte mittels passwortgeschützter Online-Interviews im Oktober 2021, d.h. außerhalb von Covid-Lockdowns.

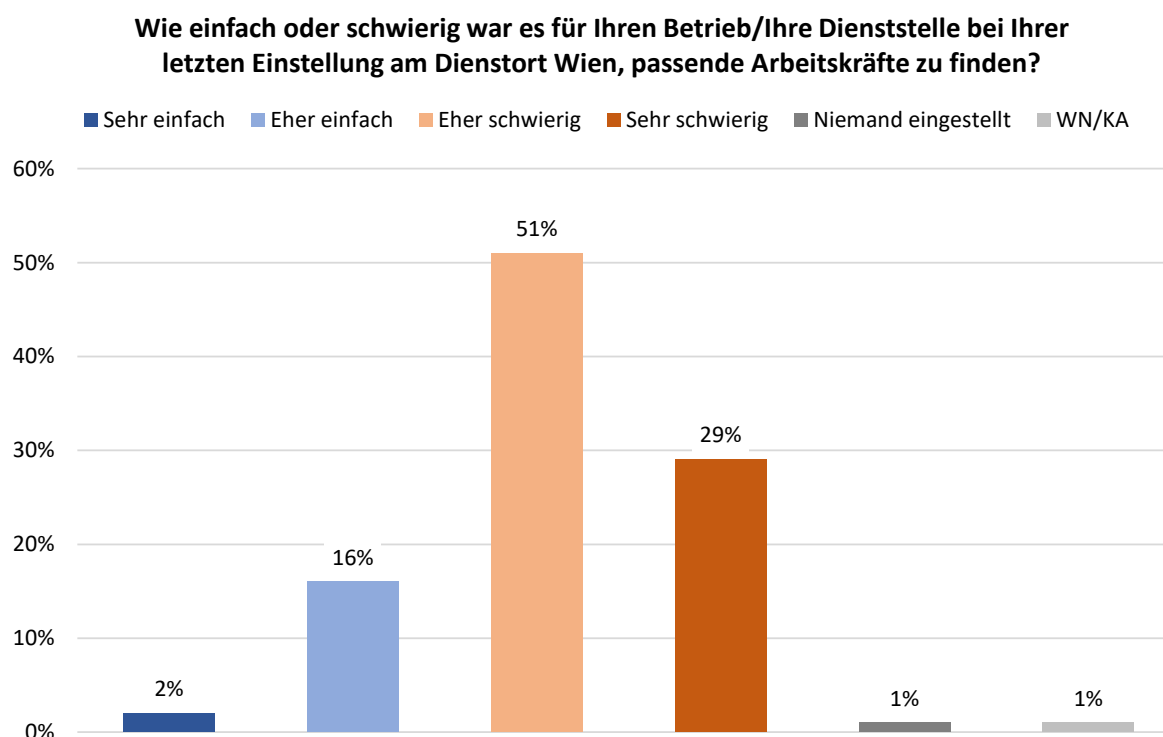
Abweichungen in der Rücklaufquote zwischen Bezirken, Versicherungsträgern, Branchen und Größenklassen wurden mittels Ex-Post-Gewichtung (Raking) an die Randverteilungen ausgeglichen.

## Derzeit schwierige Suche nach geeigneten Arbeitskräften

Trotz der im Vergleich zu den anderen Bundesländern hohen Arbeitslosigkeit in der Bundeshauptstadt war es für vier Fünftel aller Wiener Betriebe/Dienststellen zuletzt sehr oder eher schwierig, offene Stellen mit geeignetem Personal zu besetzen (Grafik 1). Ein Grund dafür liegt in der starken Segmentierung des Wiener Arbeitsmarkts nach Qualifikationsebenen, auf die weiter unten noch eingegangen wird, ein anderer Grund ist die Arbeitskräfteknappheit in bestimmten Branchen (etwa in der IKT-Branche, aber auch am Bau).

Vergleichsweise einfach war die Suche nach passenden Arbeitskräften zuletzt für öffentliche DienstgeberInnen, das hat vermutlich mit der Attraktivität der stabilen Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst in Zeiten erhöhter Unsicherheit (Lockdowns, Kurzarbeit) zu tun.

**Grafik 1**



**Quelle:** OGM/eigene Erhebung.

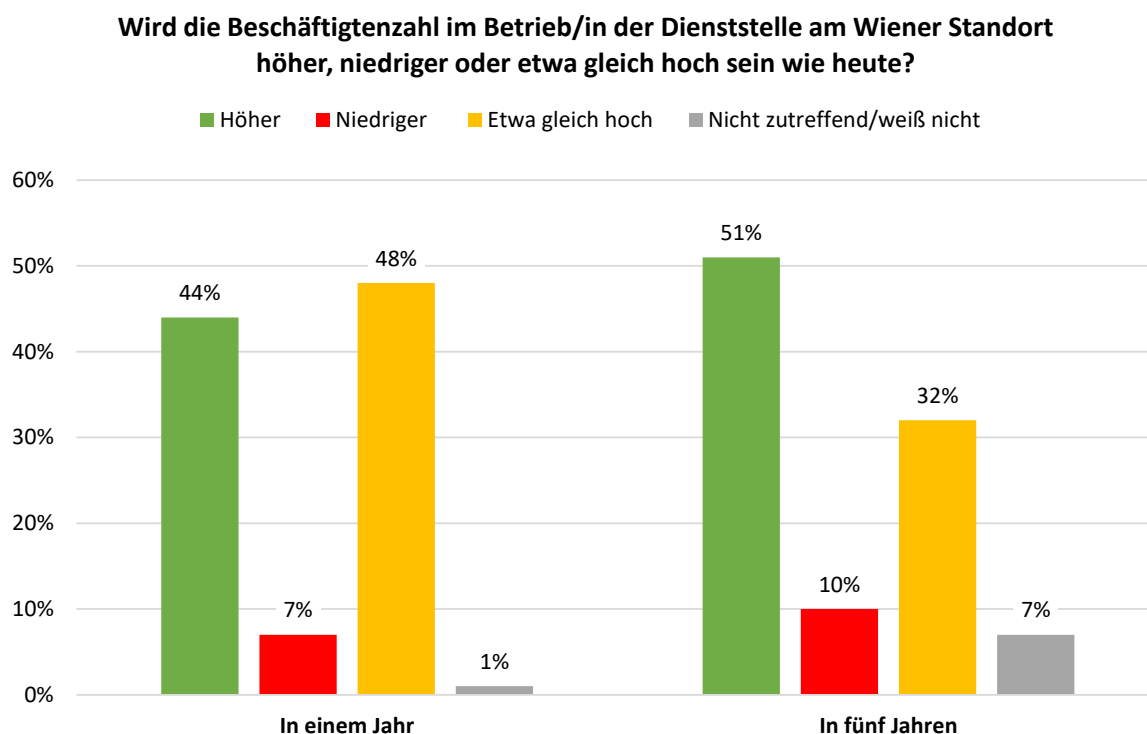
**Lesebeispiel:** 2% der Wiener Betriebe/Dienststellen meinen, dass es zuletzt sehr einfach war, passende Arbeitskräfte in Wien zu finden, weitere 16% meinen, das war eher einfach.

## Kurz- und mittelfristig werden Beschäftigungszuwächse erwartet

Trotz der derzeit schwierigen Suche nach Arbeitskräften rechnen die befragten Betriebe und Dienststellen sowohl kurz- als auch mittelfristig per Saldo mit deutlichen Beschäftigungszuwächsen (Grafik 2). In einem Jahr erwarten 44% eine Zunahme und nur 7% eine Abnahme des Beschäftigtenstandes, wobei anzumerken ist, dass kurzfristige Prognosen wegen der Pandemie relativ unsicher sind.

In der mittelfristigen Betrachtung in fünf Jahren rechnet sogar eine absolute Mehrheit (51%) mit insgesamt höheren Beschäftigtenzahlen, 10% erwarten eine Abnahme und ein Drittel (32%) eine Stagnation.

**Grafik 2**



**Quelle:** OGM/eigene Erhebung.

**Lesebeispiel:** 44% der Wiener Betriebe/Dienststellen meinen, dass ihre Beschäftigtenzahl in einem Jahr höher sein wird als heute (Stand Oktober 2021)..

## Erwartete Steigerung der Gesamtbeschäftigung um 9,2% in fünf Jahren

Jene Betriebe/Dienststellen, die einen Zuwachs oder Rückgang der Beschäftigung erwarten, wurden auch nach ihrer Einschätzung der prozentuellen Veränderung des Personalstands gefragt. Daraus ergibt sich, dass in fünf Jahren insgesamt eine um 9,2% höhere Beschäftigung in Wien erwartet wird (Grafik 3 umseitig).

Wien ist zwar wegen seiner jüngeren Bevölkerungsstruktur nicht so stark vom Pensionsantritt der Babyboomer betroffen wie andere Bundesländer, dennoch wird auch in Wien in den kommenden Jahren das Arbeitskräftepotenzial eher stagnieren bzw. nur mehr schwach wachsen.<sup>1</sup> Die Entwicklung könnte also zu einer spürbaren Entlastung am Arbeitsmarkt führen, welche in Folge der jetzt wieder verstärkt im Zentrum stehenden Pandemie aber mit vielen Unsicherheiten verbunden ist.

Besonders starke Beschäftigungszuwächse erwarten wie schon in den vergangenen Jahrzehnten private Dienstleistungsbetriebe (ausgenommen Kredit- und Versicherungswesen). Der öffentliche Dienst erwartet eine gleichbleibende Beschäftigtenzahl, wobei es innerhalb dieses Sektors zu starken Verschiebungen nach Qualifikationsebenen (Akademisierung der Verwaltung) kommen wird.

In der Befragung wurden neben den Erwartungen für den jeweiligen Betrieb auch die Erwartungen für die Branche als Ganzes abgefragt, dort war die Einschätzung verhaltener. Dies kann ein Hinweis darauf sein, dass an der Studie eher optimistische Betriebe teilgenommen haben, d.h. die in Grafik 5 ausgewiesenen Prozentsätze eventuell etwas zu optimistisch sind. Die Strukturen (wo wird die Beschäftigung stärker, wo schwächer steigen) sind aber jedenfalls valide.

Auffällig ist, dass Kleinst- und Kleinbetriebe stärkere Beschäftigungszuwächse erwarten als Mittel- und Großbetriebe. Dies könnte damit zusammenhängen, dass erstens größere Betriebe häufiger Überstunden nutzen (siehe oben) und zweitens bei den großen Betrieben die öffentlichen Dienststellen, deren Beschäftigungserwartungen verhaltener sind, eine größere Rolle spielen.

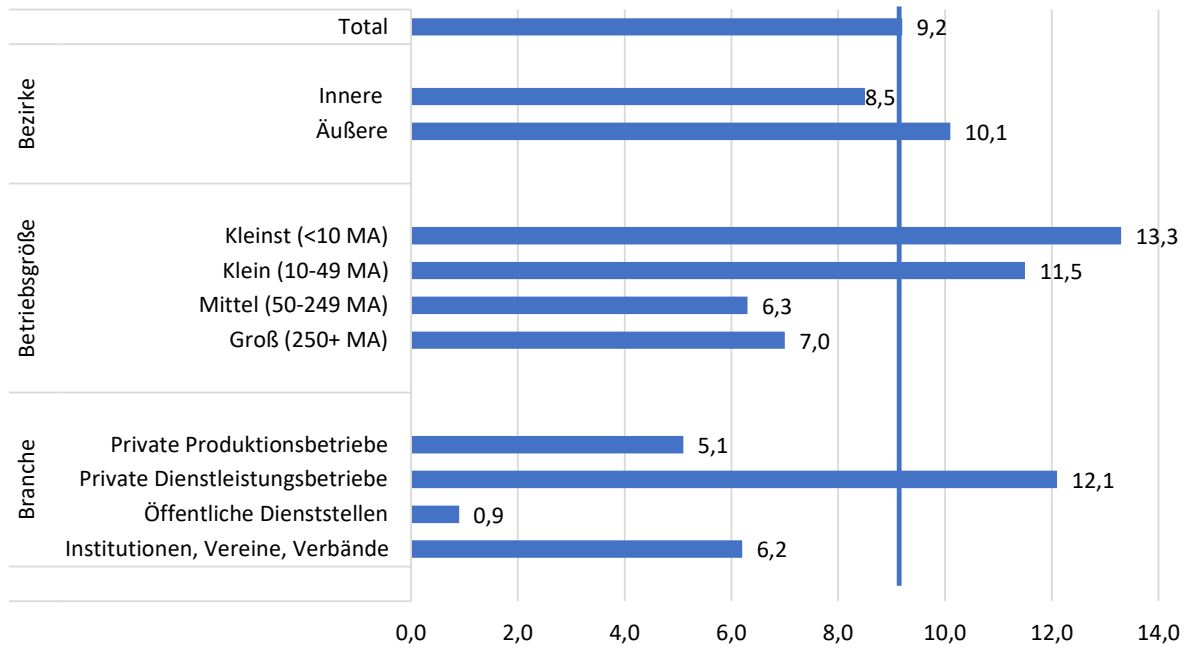
Ein steigender Personalstand wird von ArbeitgeberInnen sowohl in den inneren als auch (sogar noch etwas stärker) in den äußeren Bezirken erwartet.

---

<sup>1</sup> Die Statistik Austria prognostiziert in ihrer aktuellen Erwerbsprognose (veröffentlicht am 24.2.2021) für die nächsten fünf Jahren innerhalb die Wiener Wohnbevölkerung eine leichte Zunahme von 993.000 auf 1.016.000 Erwerbspersonen. Für Niederösterreich und das Burgenland (aus denen es starke Pendelwanderung nach Wien gibt) werden im selben Zeitraum minimale Rückgänge (von 869.000 auf 868.000 bzw. von 145.000 auf 144.000 Erwerbspersonen) prognostiziert.

**Grafik 3**

**Durchschnittliche prozentuelle Veränderung der Beschäftigtenzahl insgesamt  
in Wien in fünf Jahren**



**Quelle:** OGM/eigene Erhebung.

**Lesebeispiel:** Im Durchschnitt rechnen die Wiener Betriebe/Dienststellen in fünf Jahren mit einem um 9,2% höheren Personalstand als heute. Besonders starke Zuwächse erwarten private Dienstleistungsbetriebe.



## Flexible Arbeitszeitgestaltung ist Ventil des Arbeitskräftebedarfs

Streng normierte Nine-to-Five-jobs sind in den vergangenen Jahrzehnten seltener geworden, die Arbeitszeitmodelle wurden deutlich flexibilisiert etwa in Form von Durchrechnungszeiträumen, Gleitzeit und flexibler Wochenstundenzahl.<sup>2</sup> Durch die Pandemie mit Kurzarbeit und Homeoffice<sup>3</sup> wurde diese Flexibilität noch einmal deutlich erhöht.

Die Ergebnisse der Befragung lassen vermuten, dass solche Modelle auch ganz wesentliche Ventile sind, um Schwankungen in der Auftragslage und im Arbeitskräftebedarf abzufangen. Homeoffice ist auch nach den Lockdowns annähernd gleich verbreitet geblieben, und bezahlte Überstunden gibt es in fast drei Viertel aller Betriebe/Dienststellen (mehrheitlich aber nicht regelmäßig, sondern im Anlassfall, etwa bei Auftragsspitzen; siehe Grafik 4 umseitig).

Besonders häufig nutzen Großbetriebe bezahlte Überstunden, um unterschiedliche Arbeitskräftebedarfe zu steuern. Hier mag auch die im Regelfall bessere Organisation der Arbeitskräfte (Betriebsräte, Gewerkschaften) eine Rolle spielen, die in vielen größeren Betrieben attraktive Zuschlagsmodelle hervorgebracht hat.

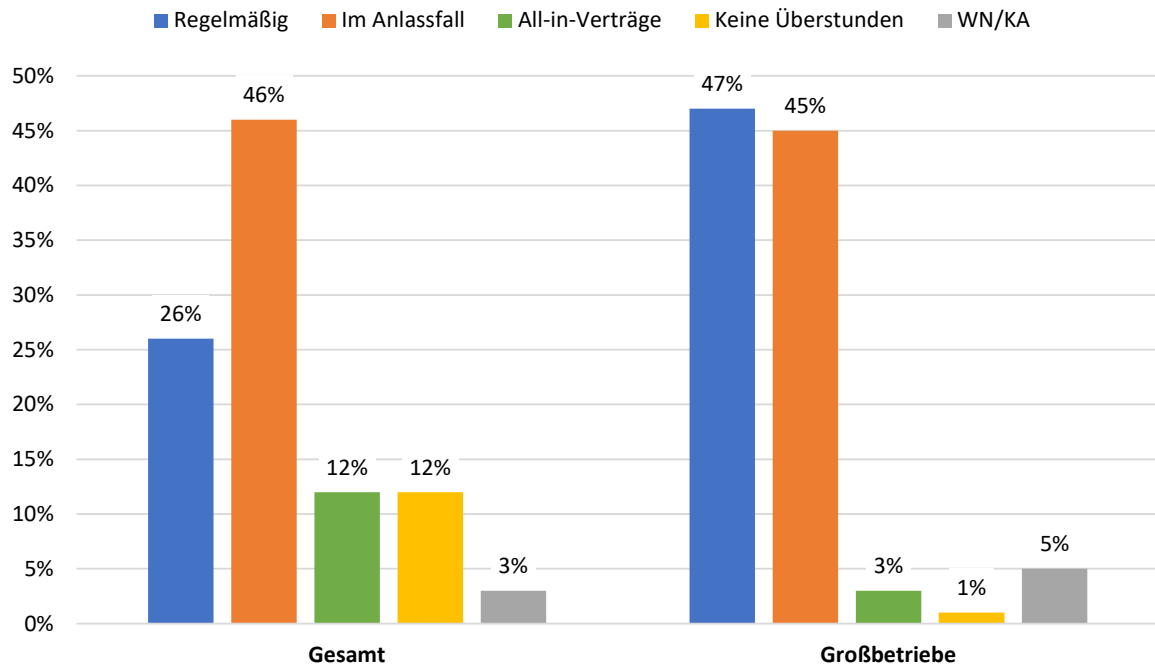
---

<sup>2</sup> Laut der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung lag der Anteil jener Erwerbstätigen in Wien, deren tatsächlich geleistete Wochenstundenzahl in der Referenzwoche von ihrer Normalarbeitszeit abgewichen hatte, in den Jahren 2004-2006 erst bei 35%, zehn Jahre später dann schon bei 46%.

<sup>3</sup> Homeoffice bezieht sich für sich genommen zwar nicht auf die Arbeitszeit, sondern auf den Arbeitsort, allerdings zeigen die Ergebnisse der OGM-Studie zu Homeoffice im Auftrag des BMA, dass mit der Verbreitung von mobilem Arbeiten auch die Arbeitszeiten sich geändert haben, etwa in Form von selbst in die Abendstunden verlegten Arbeitszeiten.

**Grafik 4**

**Werden in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle Überstunden geleistet und bezahlt?**



**Quelle:** OGM/eigene Erhebung.

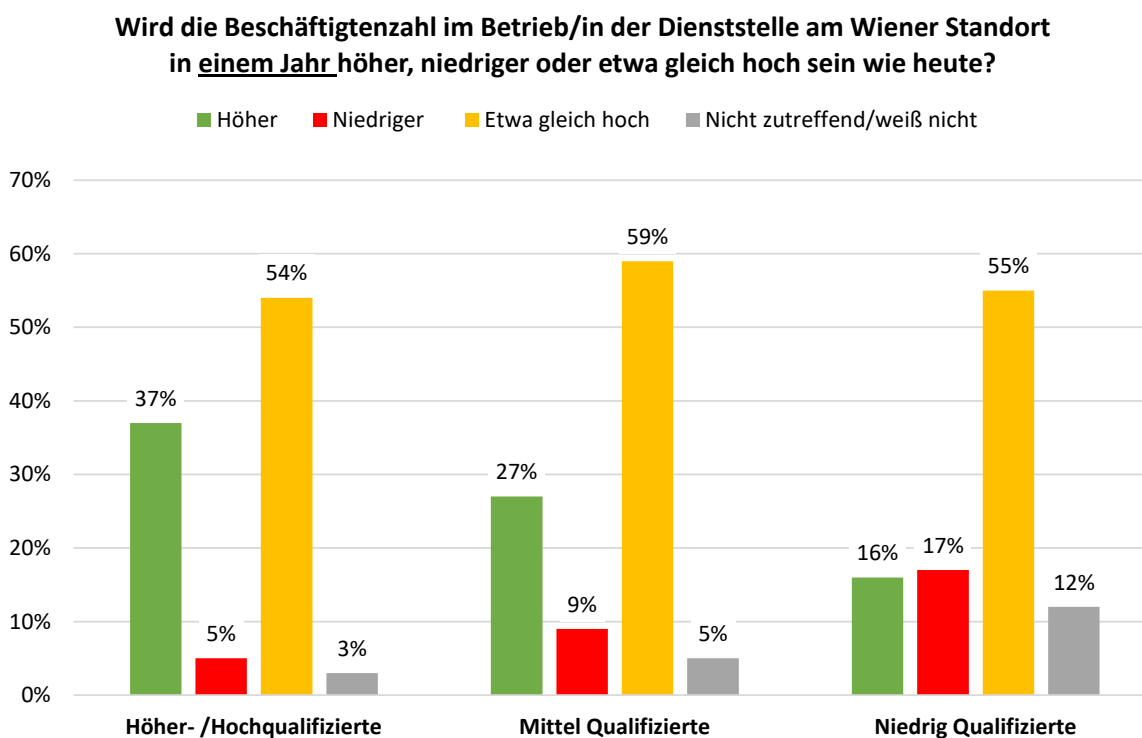
**Lesebeispiel:** In 26% aller Wiener Betriebe/Dienststellen werden regelmäßig Überstunden geleistet und bezahlt, unter Großbetrieben trifft das sogar auf 47% zu.

## Trend zur Höherqualifizierung der Arbeit setzt sich ungebrochen fort

Im Vergleich zum ländlichen Raum ist der städtische Arbeitsmarkt stärker nach Qualifikationen segmentiert: Während die Arbeitslosigkeit der HochschulabsolventInnen in Wien fast im Bundesdurchschnitt liegt (5% vs. 4%), besteht bei den PflichtschulabsolventInnen eine deutlich größere Abweichung (20% vs. 13%).<sup>4</sup>

Diese Entwicklung wird sich auch in Zukunft fortsetzen. In einem Jahr rechnen 37% aller Betriebe/Dienststellen mit einer Zunahme und nur 5% mit einer Abnahme der höher- und hochqualifizierten Arbeitskräfte, für niedrig Qualifizierte sind die Aussichten wesentlich verhaltener (Grafik 5). Hier ist zu bedenken, dass kurzfristige Prognosen wegen der Pandemie unsicher sind.

**Grafik 5**



**Quelle:** OGM/eigene Erhebung.

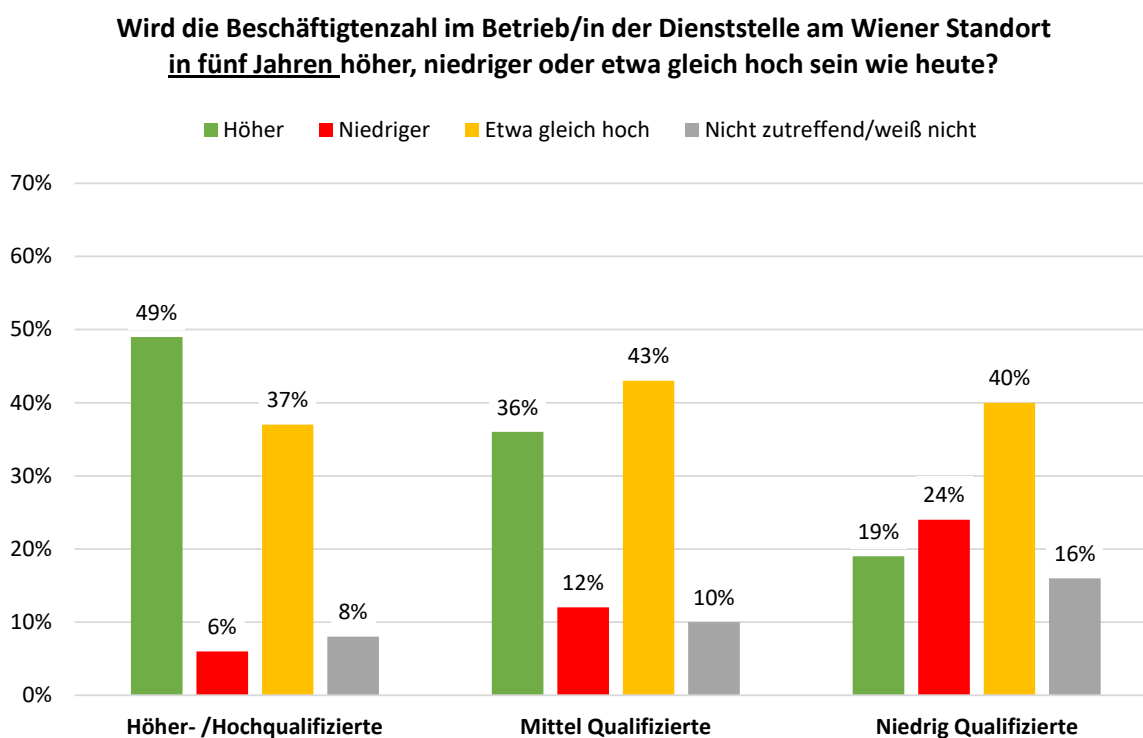
**Lesebeispiel:** 37% aller Wiener Betriebe/Dienststellen meinen, dass sie in einem Jahr mehr höher- und hochqualifizierte Arbeitskräfte beschäftigen werden als heute, 5% erwarten einen Rückgang.

<sup>4</sup> Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdaten 2020.

Noch deutlicher wird die Entwicklung in der mittelfristigen Fünfjahresbetrachtung, die weniger stark vom aktuellen Pandemiegeschehen abhängt: Fast die Hälfte aller Betriebe/Dienststellen rechnet mit einem Zuwachs höher- und hochqualifizierter Kräfte (Grafik 6), nur 6% mit einem Rückgang. Auch im mittleren Qualifikationssegment wird von dreimal so vielen Betrieben (36% zu 12%) eine Zunahme wie eine Abnahme der Beschäftigtenzahl erwartet. Im Bereich der niedrig Qualifizierten hingegen rechnen nur 19% aller Betriebe mit einem Anstieg, aber 24% mit einer Abnahme der Beschäftigtenzahl.

Besonders deutlich ist die Spreizung der Beschäftigungsentwicklung nach der Qualifikation im öffentlichen Dienst, wo die Zahl der niedrig qualifizierten Kräfte deutlich sinken wird. Die Akademisierung der Verwaltung schreitet weiter fort, das einstige „Auffangnetz“ an Arbeitsplätzen im staatlichen Bereich existiert kaum noch.

**Grafik 6**



**Quelle:** OGM/eigene Erhebung.

**Lesebeispiel:** 49% aller Wiener Betriebe/Dienststellen meinen, dass sie in fünf Jahren mehr höher- und hochqualifizierte Arbeitskräfte beschäftigen werden als heute, 6% erwarten einen Rückgang.

## **Berufsausbildung ist auch im 21. Jahrhundert eine Erfolgsstory**

Im Vergleich zu anderen europäischen Ländern weist das österreichische Bildungssystem einige Besonderheiten auf, insbesondere (noch stärker als in Deutschland und der Schweiz) die starke Orientierung an der berufsbezogenen Ausbildung. Neben der Lehrlingsausbildung sind dabei vor allem die Berufsbildenden Höheren Schulen (und mit Abstrichen Fachschulen) zu erwähnen, die in Österreich zudem der wichtigste Hebel für sozialen Aufstieg sind.

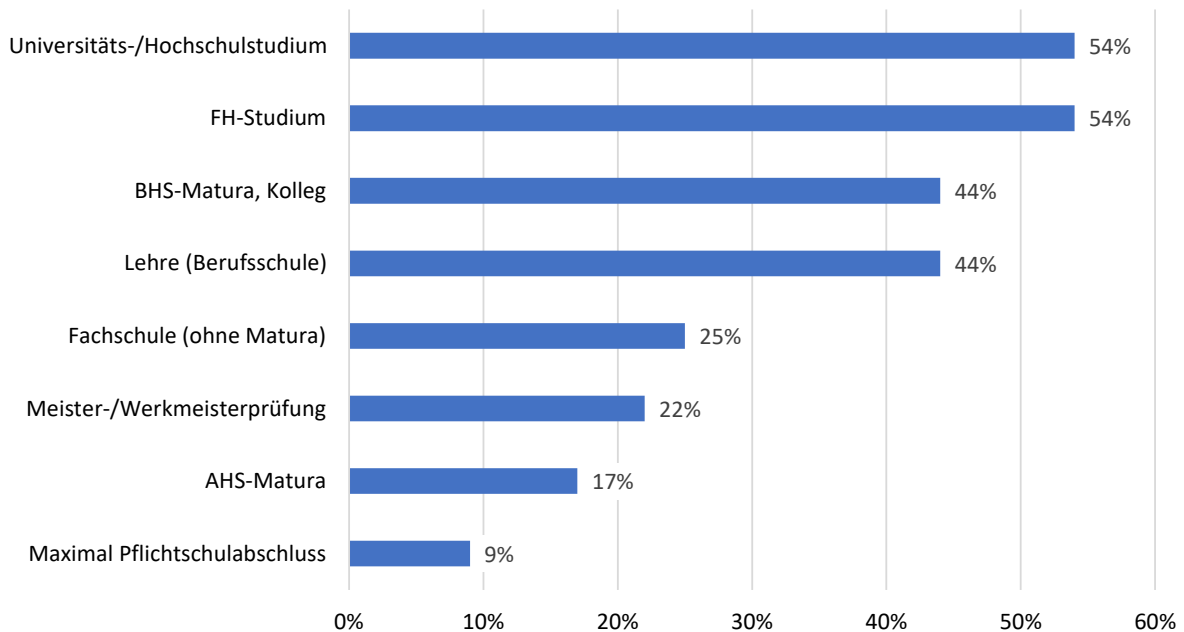
Die Angaben der Befragung belegen, dass diese starke Betonung der berufsbezogenen Ausbildung auch im 21. Jahrhundert erfolgsversprechend ist: Nach Einschätzung der ArbeitgeberInnen werden in den nächsten fünf Jahren vor allem Universitäts-, FH- und BHS-Abschlüsse sowie Lehrlingsausbildungen besonders gefragt sein (Grafik 7 umseitig).

Besonders häufig genannt wurden die akademischen Abschlüsse von den öffentlichen Dienststellen, wo die Akademisierung der Berufswelt besonders rasch voranschreitet und formale Bildungsabschlüsse einen besonders starken Einfluss auf Gehaltseinstufung und Karrierechancen haben.

Unter privaten ArbeitgeberInnen werden dagegen die BHS- und Lehrausbildungen besonders gefragt sein, dort herrscht zudem die Meinung vor, dass das Lernen im Betrieb/“on the Job“ im Vergleich zur formalen Ausbildung wichtiger sein wird.

**Grafik 7**

**Welche Ausbildungsniveaus von Arbeitskräften glauben Sie werden in Ihrer Branche in Wien in den nächsten fünf Jahren besonders gefragt sein?**



**Quelle:** OGM/eigene Erhebung.

**Hinweis:** Mehrfachnennung möglich.

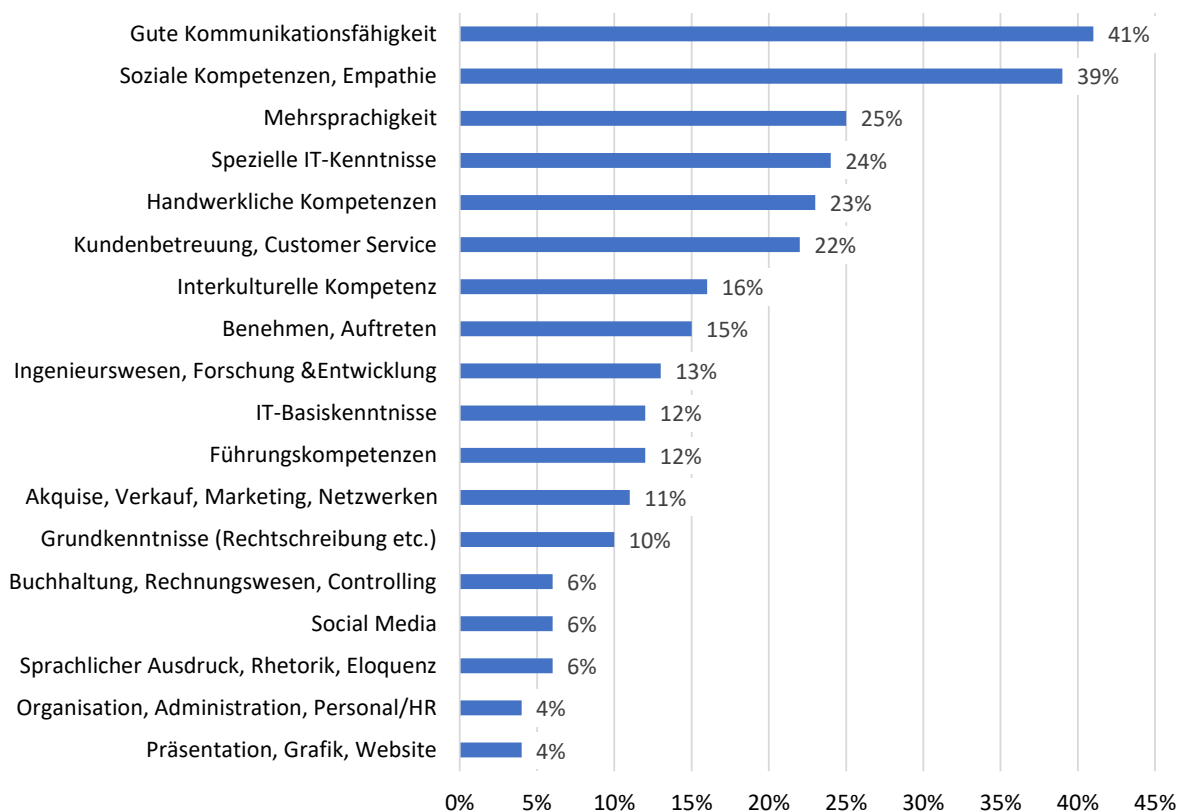
**Lesebeispiel:** 54% aller Wiener Betriebe/Dienststellen meinen, dass Arbeitskräfte mit Universitätsabschluss in den nächsten fünf Jahren in ihrer Branche besonders gefragt sein werden.

## Kommunikationsfähigkeit und Sozialkompetenz gewinnen an Bedeutung

Neben der formalen Ausbildung sind bei Stellenbesetzungen auch sonstige Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten ausschlaggebend. Die in den nächsten fünf Jahren wichtigsten dieser „Skills“ sind gute Kommunikationsfähigkeit und soziale Kompetenzen (Grafik 8). Auch Mehrsprachigkeit wird häufig genannt, interkulturelle Kompetenz dagegen weniger. Auch spezielle IT-Kenntnisse (z.B. Programmiersprachen oder Datenbanken) gewinnen an Bedeutung. Bemerkenswert ist dabei, dass den allgegenwärtigen Social Media trotz hoher Wichtigkeit von Kommunikation und IT-Kenntnissen von den ArbeitgeberInnen nur eine geringe Bedeutung zugeordnet wird.

**Grafik 8**

**Welche sonstigen Skills von Arbeitskräften glauben Sie werden in Ihrer Branche in Wien in den nächsten fünf Jahren besonders gefragt sein?**



**Quelle:** OGM/eigene Erhebung.

**Hinweis:** Mehrfachnennung möglich.

**Lesebeispiel:** 41% aller Wiener Betriebe/Dienststellen meinen, dass gute Kommunikationsfähigkeit von Arbeitskräften in den nächsten fünf Jahren in ihrer Branche besonders wichtig sein wird.

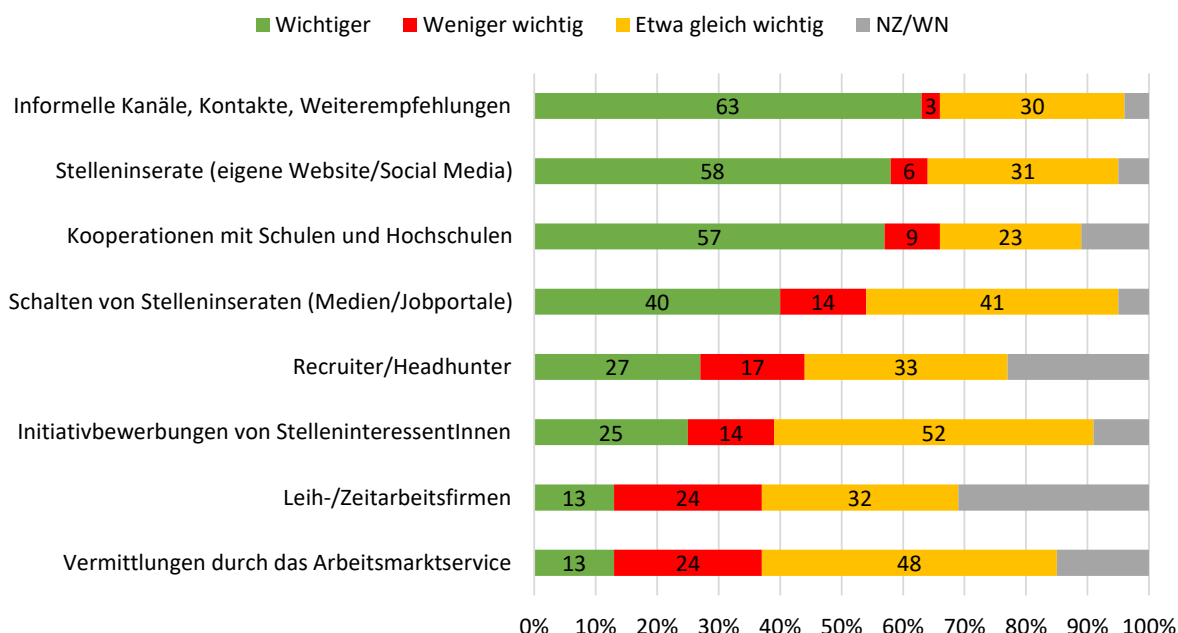
## Betriebe müssen sich zunehmend aktiv um geeignetes Personal bemühen

Geht man davon aus, dass die kommenden Jahre – bei aller Unsicherheit im Zuge der Pandemie – einerseits durch eine starke Nachfrage nach Arbeitskräften, andererseits durch ein eher stagnierendes Arbeitskräfteangebot gekennzeichnet sein werden, dann wird klar, dass ArbeitgeberInnen sich zunehmend aktiv um geeignetes Personal bemühen müssen, um offene Stellen besetzen zu können. Persönliche Kontakte und Weiterempfehlungen stehen dabei an erster Stelle, gefolgt von Stellenausschreibungen auf firmeneigenen Webseiten (Grafik 9).

Eine steigende Rolle werden auch Kooperationen mit Schulen und Hochschulen einnehmen, insbesondere in Großbetrieben, die dafür entsprechende Ressourcen aufwenden können. Dazu gibt es in Wien ja schon einiges an Angeboten (etwa die Kooperationen der FH Campus Wien). Vermittlungen von Arbeitssuchenden durch das AMS werden dagegen nach Einschätzung der Befragten an Bedeutung verlieren.

**Grafik 9**

### Welche Kanäle der Anwerbung von Arbeitskräften werden für Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle in Wien in fünf Jahren wichtiger sein als heute?



**Quelle:** OGM/eigene Erhebung.

**Lesebeispiel:** 63% aller Wiener Betriebe/Dienststellen glauben, dass informelle Kanäle, Kontakte und Weiterempfehlungen für die Anwerbung von Arbeitskräften in fünf Jahren wichtiger sein werden als heute.



## **Zunehmend diversere Workforce, bei gesundheitlich Beeinträchtigten und Langzeitarbeitslosen sind aber spezielle Maßnahmen notwendig**

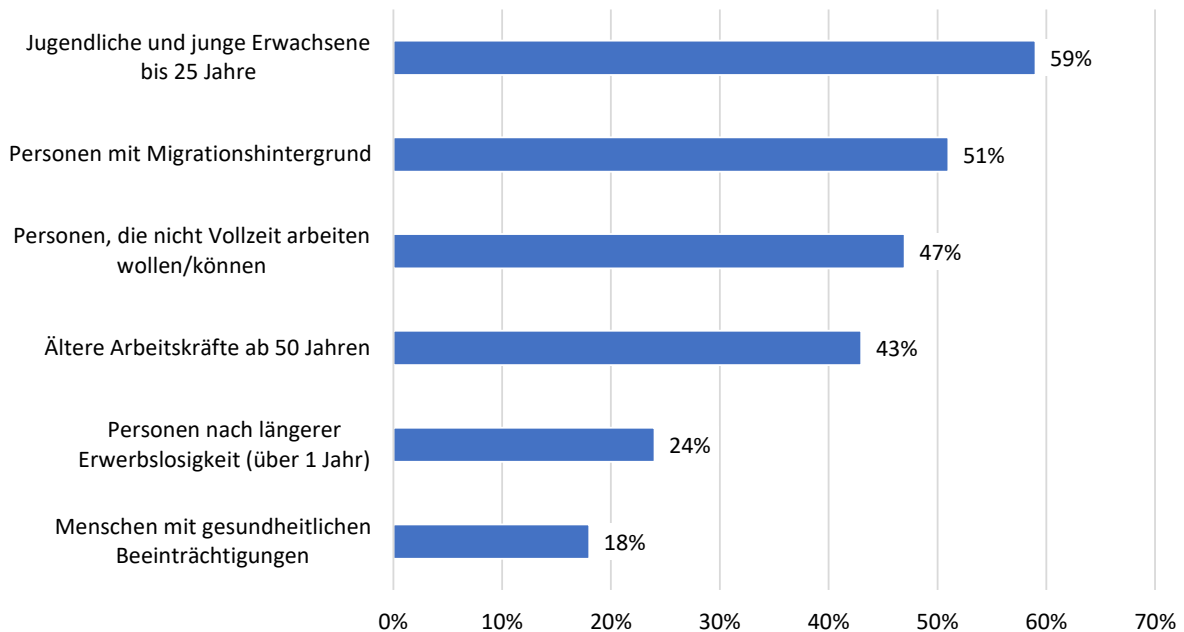
Die vergangenen Jahrzehnte waren von einer zunehmenden Durchmischung der Arbeitskräfte gekennzeichnet – steigende Erwerbbeteiligung der Frauen, mehr Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund, steigende Anteile von Teilzeitkräften und atypisch Beschäftigten. Allerdings sind nicht alle Gruppen im selben Ausmaß in den Arbeitsmarkt integriert, bei manchen ist die Arbeitslosigkeit erheblich höher als bei anderen.

Gute Einstellungschancen werden sich in Wien in den kommenden Jahren vor allem für Jüngere ergeben (spiegelbildlich zum Pensionsantritt der Babyboomer), weiters für Personen mit Migrationshintergrund (die häufig auch mehrsprachig sind) und solche, die nicht Vollzeit arbeiten wollen oder können (Grafik 10 umseitig; letztere vor allem in Vereinen, Verbänden und NGOs). Auch für ältere Arbeitskräfte ab 50 Jahren könnte sich die Situation am Arbeitsmarkt, nach Einschätzung der Befragten, demnächst etwas entspannen.

Schwieriger stellt es sich für Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen dar, wo nicht einmal jeder fünfte Arbeitgeber gute Einstellungschancen sieht, auch bei Langzeitarbeitslosen stehen die Chancen eher verhalten. Für diese Personengruppen könnten geeignete Förderprogramme und/oder Beschäftigungsmodelle im öffentlichen Dienst Abhilfe schaffen.

**Grafik 10**

**Bei welchen der folgenden Personengruppen in Wien sehen Sie für Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle gute Einstellungschancen?**



**Quelle:** OGM/eigene Erhebung.

**Hinweis:** Mehrfachnennung möglich.

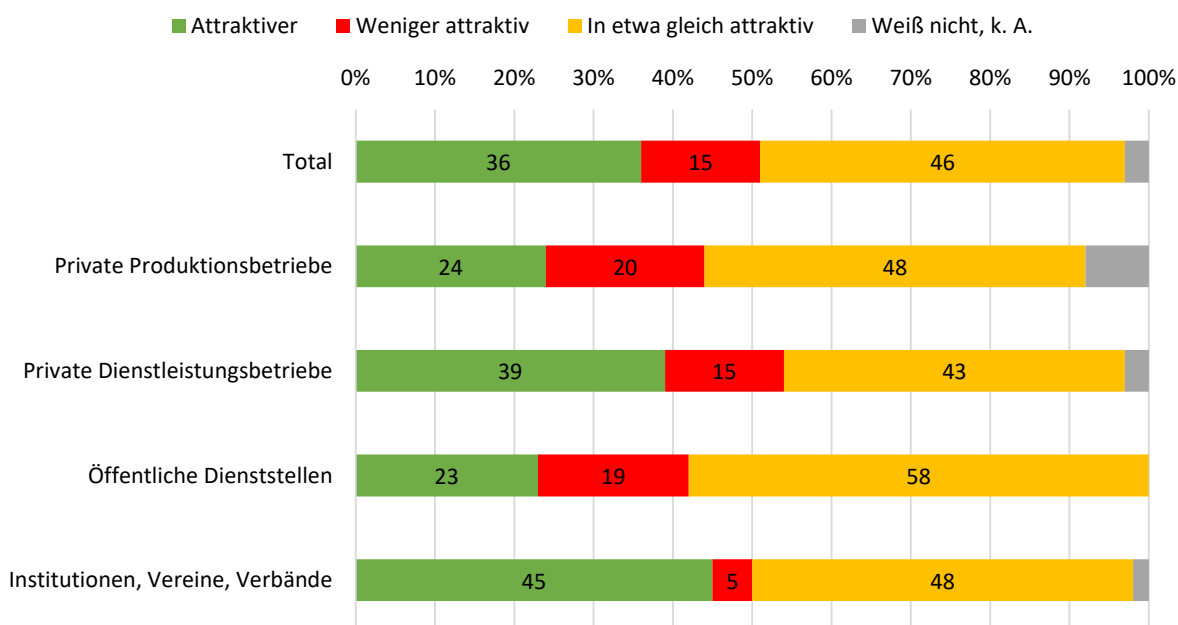
**Lesebeispiel:** 59% aller Wiener Betriebe/Dienststellen sehen bei sich gute Einstellungschancen für Jugendliche und junge Erwachsene bis 25 Jahre.

## Positive Sicht von Wien als Betriebsstandort im Jahr 2030

In der längerfristigen Perspektive bis 2030 zeigt sich unter den Befragten per Saldo ein mehrheitlich positives Bild von Wien als Betriebsstandort. 36% der ArbeitgeberInnen meinen, dass die Bundeshauptstadt im Vergleich zu heute an Attraktivität gewinnen wird (Grafik 11), nur 15% sehen eine Verschlechterung und 46% meinen, dass die Attraktivität etwa gleich bleiben wird. Ein per Saldo optimistisches Zukunftsbild zeigt sich dabei nicht nur für die Summe aller Betriebe und Dienststellen, sondern auch in allen untersuchten Sektoren.

**Grafik 11**

**Glauben Sie, dass Wien als Betriebsstandort im Jahr 2030 alles in allem attraktiver, weniger attraktiv oder in etwa gleich attraktiv sein wird wie heute?**



**Quelle:** OGM/eigene Erhebung.

**Lesebeispiel:** 36% aller Betriebe/Dienststellen glauben, dass Wien als Betriebsstandort im Jahr 2030 attraktiver sein wird als heute, 15% meinen weniger attraktiv und 46% in etwa gleich attraktiv.

## Ergebnisse nach Branchen

*Hinweis: Die Ergebnisse für einzelne Branchen (Grafiken 12 und 13) beruhen auf deutlich geringeren Fallzahlen als die Gesamtergebnisse und weisen daher weit höhere statistische Schwankungsbreiten auf. Sie sollten nur als Richtwerte und nicht als exakte Messungen interpretiert werden.*

### **C – Herstellung von Waren**

Viele Jahrzehnte war die Sachgütererzeugung im urbanen Raum stark rückläufig, diese Entwicklung dürfte sich mittelfristig aber nicht mehr fortsetzen. Ein vergleichsweise hoher Anteil der befragten Betriebe rechnet mit Beschäftigungszuwächsen in den nächsten fünf Jahren.

### **F – Bau**

Die Baubranche boomt derzeit, nicht zuletzt wegen der durch die Pandemie ausgelösten Veränderungen der Wohnpräferenzen (verstärkte Wanderung aus der Innenstadt an den Stadtrand bzw. auch ins ländliche Umland). Angesichts der Hochkonjunktur und der niedrigen Arbeitslosenzahlen haben viele Baubetriebe große Schwierigkeiten, geeignete Arbeitskräfte zu finden und sehen mittelfristig nicht mehr so viel Luft nach oben.

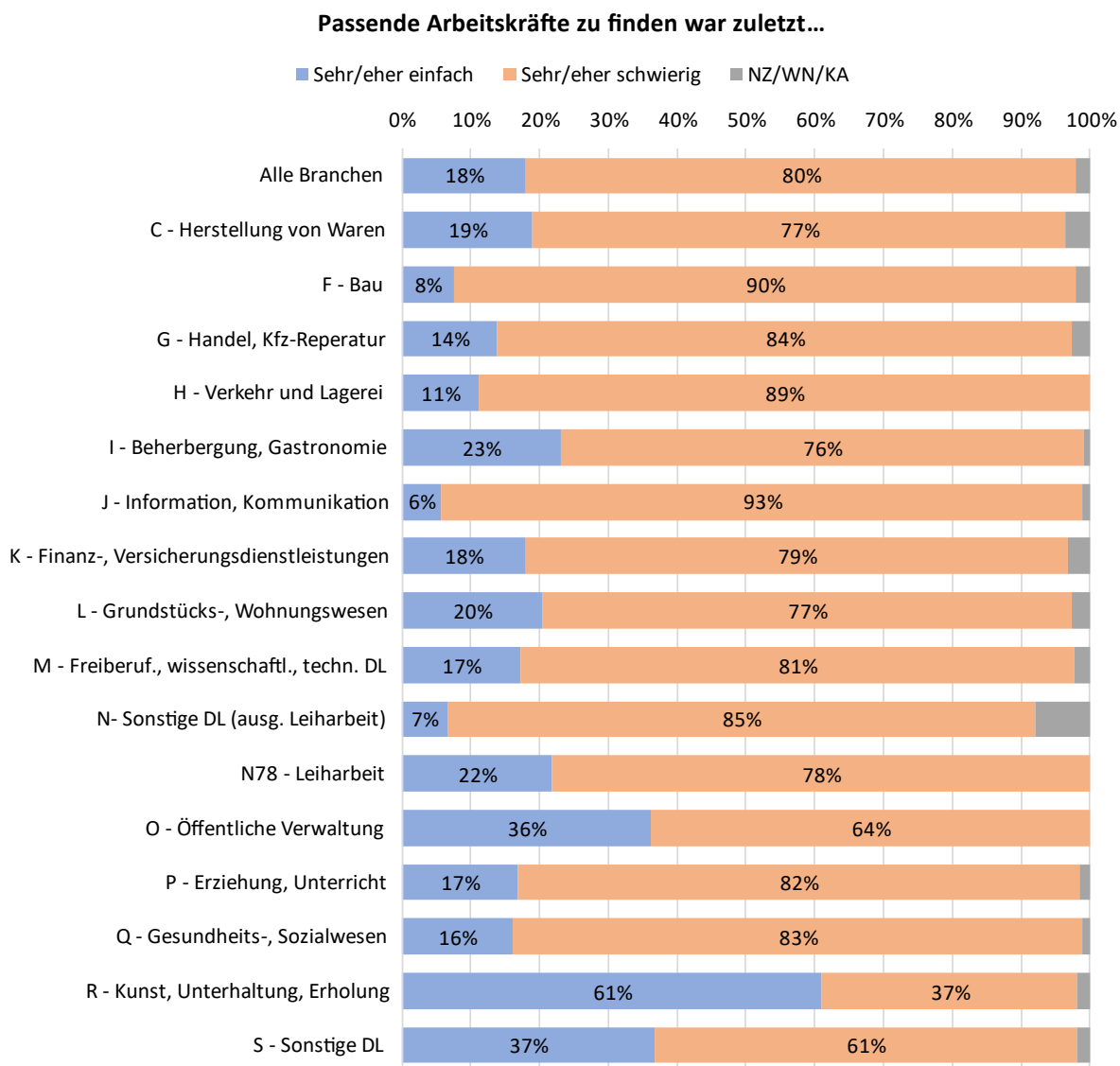
### **G – Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz**

Ziemlich im Durchschnitt aller Branchen liegen die Erfahrungen von Handelsbetrieben (inkl. Kfz-Werkstätten) bei der Suche nach geeignetem Personal und ihre Erwartungen für die mittelfristige Beschäftigungsentwicklung.

### **H – Verkehr und Lagerei**

Starke Beschäftigungszuwächse sind im Abschnitt Verkehr und Lagerei zu erwarten, denn nach den Covid-bedingten Einschränkungen wird die Mobilität mittelfristig wieder steigen. Die Suche nach geeigneten Arbeitskräften wird aber relativ schwierig eingeschätzt, dies könnte sich als Hemmschuh der Entwicklung erweisen.

**Grafik 12**



**Quelle:** OGM/eigene Erhebung.

**Lesebeispiel:** Über alle Branchen betrachtet meinen 18% aller Betriebe/Dienststellen, dass es zuletzt sehr oder eher einfach gewesen sei, passende Arbeitskräfte zu finden. In der Herstellung von Waren meinen dies 19%.

## **I – Beherbergung und Gastronomie**

Keine andere Branche war in den letzten beiden Jahren so stark von den Covid-Einschränkungen betroffen wie das Beherbergungs- und Gaststättenwesen, wobei die Situation für die Stadthotellerie noch dramatischer war als für Tourismusbetriebe im ländlichen Raum. Somit gehen die befragten Betriebe (ausgehend von einem sehr niedrigen Niveau) von mittelfristigen Beschäftigungszuwächsen aus, die Personalsuche dürfte im Vergleich zu anderen Branchen dabei nach den aktuellen Problemen wieder einfacher werden.

## **J – Information und Kommunikation**

Die Informations- und Kommunikationsbranche war schon in den vergangenen Jahrzehnten ein Jobmotor im urbanen Raum und das wird sich auch in Zukunft fortsetzen. In Folge der technologischen Entwicklungen steigt der Bedarf vor allem an qualifizierten Arbeitskräften, die vielfach Gehälter weit über dem Kollektivvertragsniveau erzielen. Dennoch ist die Suche nach passenden Arbeitskräften sehr schwierig, hier könnten spezifische Instrumente im Bildungssystem wie die MINT-Offensive Abhilfe schaffen.

## **K – Finanz- und Versicherungsdienstleistungen**

Während das Kredit- und Versicherungswesen in bis in die 1990er-Jahre eine Branche mit Jobwachstum war, hat sich dies später deutlich gewandelt. Die Digitalisierung geht mit einem starken Rückgang der Filialen und Beschäftigtenzahlen einher, dieser Trend wird sich fortsetzen. Unter allen untersuchten Branchen sind Finanz- und Versicherungsdienstleister die einzige, in der eine relative Mehrheit der befragten Betriebe Beschäftigungsrückgänge erwartet.

## **L – Grundstücks- und Wohnungswesen**

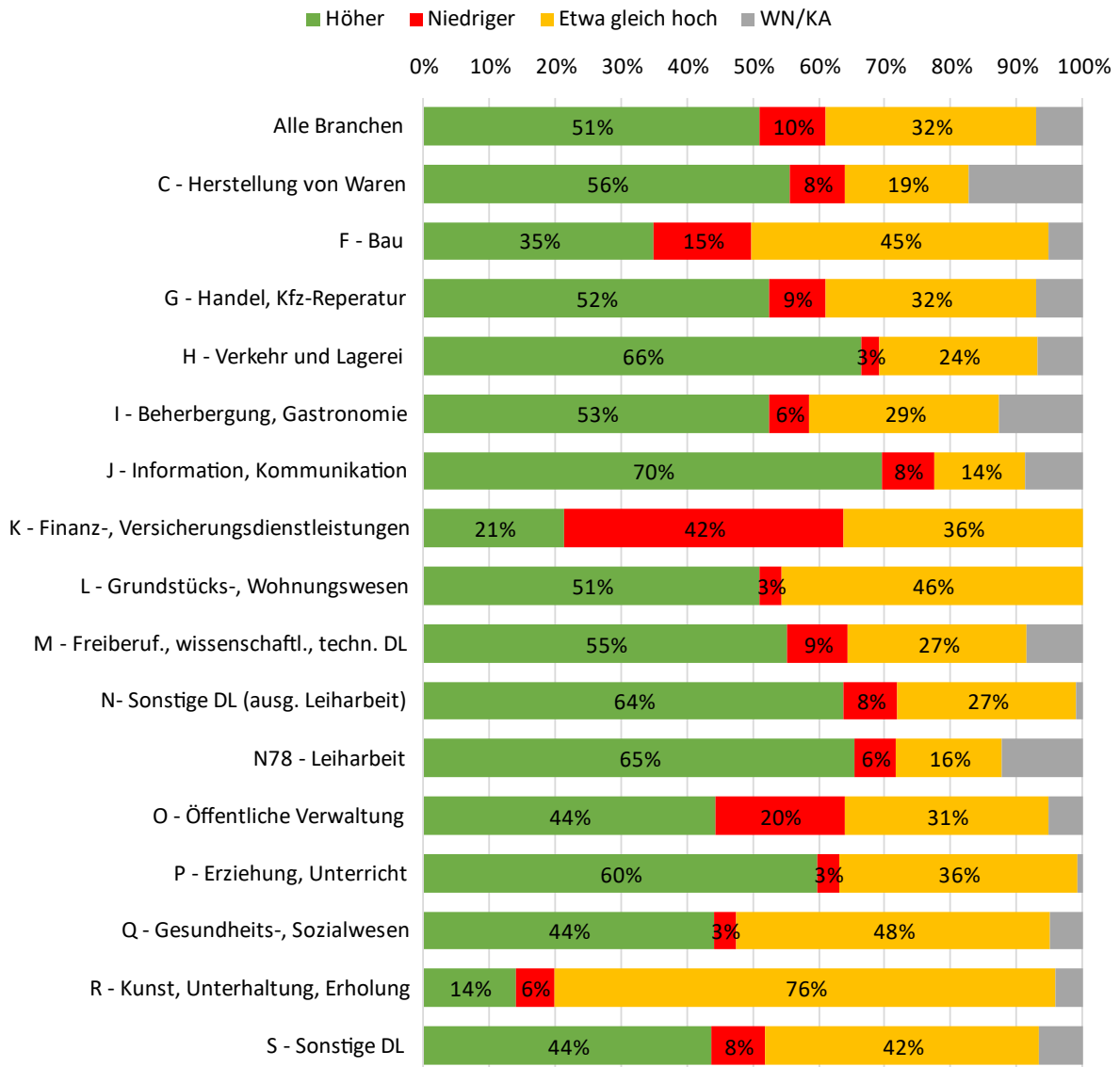
In der relativ kleinen Branche des Grundstücks- und Wohnungswesens liegen die Werte ziemlich genau im Durchschnitt aller Wirtschaftszweige. Im Vergleich zu anderen Dienstleistungsbetrieben ist die Abhängigkeit von Konjunkturschwankungen hier traditionell geringer, gewisse Trends könnten sich aber in Folge der von Corona ausgelösten Dynamik am Immobilienmarkt (Homeoffice) ergeben.

## **M – Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen**

Ebenfalls in etwa im Mittel aller Branchen bewegen sich die Schwierigkeit der Personalsuche und die mittelfristigen Personalstandserwartungen bei den ErbringerInnen freiberuflicher, wissenschaftlicher und technischer Dienstleistungen. Dabei ist zu beachten, dass es sich um einen ziemlich heterogenen Bereich handelt (u.a. Steuerberatungskanzleien, PR-Agenturen, ZiviltechnikerInnen, technische Labors) und eine allgemeingültige Aussage für die Branche daher schwierig ist.

**Grafik 13**

**Beschäftigtenzahl insgesamt ist in fünf Jahren voraussichtlich...**



**Quelle:** OGM/eigene Erhebung.

**Lesebeispiel:** Über alle Branchen betrachtet meinen 51% aller Betriebe/Dienststellen, dass ihre Beschäftigtenzahl in fünf Jahren höher sein wird als heute, in der Herstellung von Waren meinen dies 56%.

## **N78 – Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften (Leiharbeit)**

Obwohl die befragten Wiener Betriebe und Dienststellen der Leiharbeit eine eher abnehmende Bedeutung attestieren (siehe Hauptergebnisse), rechnen die Leiharbeitsfirmen selbst mit deutlichen Beschäftigungszuwächsen. Die Suche nach geeignetem Personal wird vergleichsweise einfacher als in anderen Branchen eingeschätzt, vermutlich weil Leiharbeitsfirmen sich zu einem Auffangnetz für gering Qualifizierte entwickelt haben, von denen in Wien viele arbeitssuchend sind.

## **N – Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (ohne N78 – Leiharbeit)**

Für Betriebe, die sonstige wirtschaftliche (unternehmensbezogene) Dienstleistungen erbringen, stellt sich die Personalsuche derzeit besonders schwer dar, zwei Drittel rechnen in den kommenden fünf Jahren dennoch mit Beschäftigungszuwächsen. Zu beachten ist, dass dies ein sehr heterogener Abschnitt ist, dem etwa Autovermietungen ebenso angehören wie Call Center, Reinigungsfirmen und Inkassobüros, weswegen eine Interpretation schwierig ist.

## **O – Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung**

Die Suche nach passenden Arbeitskräften war im öffentlichen Dienst zuletzt vergleichsweise einfach, weil in Zeiten der Unsicherheit der öffentliche Dienst als Arbeitgeber an Attraktivität gewinnt. Mittelfristig wird seltener als im Durchschnitt aller Branchen mit einem Zuwachs und häufiger mit einer Abnahme der Beschäftigung gerechnet. Es ist davon auszugehen, dass dies je nach Dienststelle und ihren Aufgaben sehr unterschiedlich sein wird, die zunehmende Akademisierung der Verwaltung wurde ja bereits in den Hauptergebnissen thematisiert.

## **P – Erziehung und Unterricht**

Die Hauptergebnisse der Studie belegen klar den Trend zur Höherqualifizierung und der zunehmenden Bedeutung betrieblicher Weiterbildung, zudem steigt die (in Wien bereits sehr starke) institutionelle Kinderbetreuung weiter an. Dementsprechend sind Erziehung und Unterricht klassische Wachstumsbranchen wie auch schon in den vergangenen Jahrzehnten.

## **Q – Gesundheits- und Sozialwesen**

Obwohl in Folge der demografischen Alterung gerade im Gesundheits- und Sozialwesen mittelfristig starke Bedarfszuwächse zu erwarten sind, ist die Meinung, dass es zu Beschäftigungszuwächsen kommen werde, etwas verhaltener als im Schnitt aller Branchen. Möglicherweise haben manche Betriebe und Dienststellen zusätzliche Arbeitskräfte in Folge von Covid-19 eingestellt und rechnen für die Zukunft mit einem Abbau. Ein weiterer Punkt ist, dass die Arbeitsbedingungen etwa in der Pflege oft unattraktiv und geeignetes Personal daher nur schwer zu finden bzw. die Fluktuation hoch ist.



## **R – Kunst, Unterhaltung und Erholung**

Ganz im Gegensatz zum Wiener Arbeitsmarkt insgesamt war die Suche nach geeignetem Personal für Kunst-, Unterhaltungs- und Erholungsbetriebe zuletzt mehrheitlich einfach. Durch die Covid-Restriktionen (auch abseits der generellen Lockdowns) ist der operative Betrieb dort derzeit vielfach nur eingeschränkt möglich, zahlreiche EPUs stehen finanziell sehr unsicher da und präferieren daher eine Anstellung. Die stagnierenden Zukunftsaussichten zeigen die geringe Planbarkeit dieser Branche.

## **S – Sonstige Dienstleistungen**

Unter den sonstigen Dienstleistungsbetrieben wird die Personalsituation insgesamt etwas entspannter gesehen als im Durchschnitt aller Branchen. Zu beachten ist dabei, dass es sich hier um einen eher heterogenen Abschnitt handelt, dem Interessensvertretungen ebenso angehören wie persönliche DienstleisterInnen (z.B. FrisörInnen), aber auch z.B. Wäschereien, weshalb eine allgemein gültige Interpretation nur schwer möglich ist.