

nejo

# Der große Skill-Radar 2025

## Autoren

Aloisious Caraet  
Simona Hübl

Was 224.730 Skills in Stellenanzeigen über Österreich verraten

Unterstützt von

Microsoft for Startups



# Die Zukunft der Arbeit verstehen

## Der Arbeitsmarkt steht vor einem Paradox.

Während Unternehmen über Fachkräftemangel klagen, haben bestens ausgebildete junge Absolvent:innen zunehmend Schwierigkeiten, den Berufseinstieg zu finden. Ende Jänner 2025 waren knapp 32.000 Personen mit akademischem Abschluss in Österreich arbeitslos - ein Anstieg um 18% gegenüber dem Vorjahresmonat. Zum Vergleich: Die Arbeitslosenquote insgesamt stieg nur um 6,4%.

Diese Diskrepanz wirft eine zentrale Frage auf: Macht sich der technologische Wandel bereits spürbar auf dem Arbeitsmarkt bemerkbar? Übernimmt Künstliche Intelligenz zunehmend Routineaufgaben, die bisher Berufseinsteiger:innen vorbehalten waren? Und wenn ja: Welche Skills sind dann noch gefragt?

Um den Arbeitsmarkt zu verstehen, muss man ihn messen - und zwar präzise und umfangreich. Skill-based Hiring ist in aller Munde, aber von welchen Skills reden wir eigentlich? Bisher war es kaum möglich, Arbeitsmarktanforderungen in dieser Aktualität, Granularität und in diesem Umfang zu analysieren.

Der vorliegende Skill Radar 2025 schafft erstmals Transparenz in nahezu Echtzeit. Damit erhalten Bildungsinstitutionen, Policy Maker und Personalverantwortliche eine datenbasierte Grundlage, um sich für die Zukunft zu rüsten.

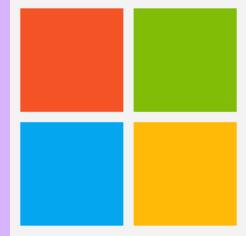


**Aloisious Caraet**  
Data Scientist



**Simona Hübl**  
CEO

# Weil Zukunft nicht einfach passiert.



## Oder: Warum Skills und Fortbildungsinitiativen unverzichtbar sind.

Arbeitswelt und Gesellschaft befinden sich in einer der spannendsten Phasen ihrer Geschichte. Technologischer Fortschritt, Digitalisierung und Globalisierung prägen die Anforderungen an Unternehmen und Mitarbeitende gleichermaßen. In diesem dynamischen Umfeld sind Skills – also berufliche Kompetenzen – zum entscheidenden Erfolgsfaktor geworden.

Das Rückgrat einer zukunftsfähigen Arbeitswelt und Wettbewerbsfähigkeit bilden das gezielte Entwickeln einer Lernkultur (z.B. durch Vorbildwirkung auf Führungsebene) sowie die Förderung von Kompetenzen - ob durch klassische Aus- und Weiterbildungsprogramme, betriebliche Schulungen oder überbetrieblichen Wissenstransfer. Das schafft nicht nur individuelle Chancen für Beschäftigte, sondern sichert Unternehmen zugleich den Zugang zu dringend benötigten, fachlich geschulten, eben „geskillten“, Talenten.

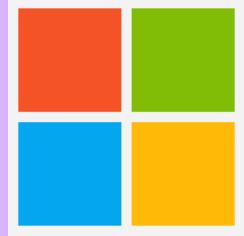
Ein anschauliches Beispiel für gefragte Kompetenzen sind nach wie vor Microsoft Office Anwendungen. Programme wie Teams, Word, Excel, PowerPoint und Outlook bilden die Basis für effiziente Kommunikation und Zusammenarbeit in vielen Unternehmen. In Österreich gehören diese digitalen Grundfertigkeiten damit weiterhin – wie der SkillsRadar 2025 zeigt - zu den wichtigsten Skills, die bei Bewerber\*innen und Mitarbeitende vorausgesetzt werden. Aber damit nicht genug.

## KI-Skills als Differenzierungsmerkmal am Arbeitsmarkt

KI-Skills haben bereits massiv an Bedeutung am Arbeitsmarkt gewonnen – und das branchenübergreifend. Darum: Wer versteht, wie KI-Tools funktionieren, wie sie verantwortungsvoll eingesetzt werden, wie sie Prozesse unterstützen und Innovationen ermöglichen, kann sich einen entscheidenden Vorsprung am Arbeitsmarkt verschaffen. Denn: Unternehmen suchen gezielt nach Mitarbeitenden, die KI-Kompetenzen bereits mitbringen und die digitale Transformation, also das produktive, sinnstiftende Einbinden von KI in alle Unternehmensbereiche, aktiv mitgestalten können. Also: Der Erwerb von KI-Kompetenzen ist deshalb keine Option mehr, sondern eine Notwendigkeit.

Vorwort von Microsoft Österreich

# Weil Zukunft nicht einfach passiert.



Im Rahmen der Initiative „Mach heute Morgen möglich“, mit der Microsoft Österreich seit 2022 gemeinsam mit über 250 unterstützenden Unternehmen und Organisationen daran arbeitet, die heimische Digitalisierung aktiv voranzutreiben, wurden bereits über 200.000 Menschen in Österreich zu KI aus- und weitergebildet. Die Maßnahmen umfassen dabei Lernangebote zu grundlegenden digitalen KI-Kenntnissen sowie technische Zertifizierungen. Bis Ende 2025 hat die Initiative das Ziel, insgesamt 300.000 Personen in Österreich dabei zu unterstützen, KI-Kompetenzen aufzubauen.

Arbeiten wir gemeinsam daran, mit KI-Skills die Chancen der Digitalisierung für jede\*n persönlich und für den Wirtschaftsstandort Österreich aktiv zu nutzen. Für eine positive Zukunftsgestaltung und eine Arbeitswelt, die von Kompetenz, Innovationsfreude und gegenseitiger Unterstützung geprägt ist.



**Christian Wenzl**  
Education Lead Microsoft Österreich

# Hinweise zur Datennutzung

Der Nejo Skill Radar 2025 enthält Informationen und Daten, die von Nejo erhoben und zusammengestellt wurden (alle Informationen und Daten werden hierin als "Daten" bezeichnet).

Obwohl Nejo alle angemessenen Schritte unternimmt, um sicherzustellen, dass die zusammengestellten und/oder erhobenen Daten in diesem Bericht korrekt wiedergegeben werden, übernehmen Nejo, seine Vertreter, leitenden Angestellten und Mitarbeiter:

- (i) keine Garantie jeglicher Art für die bereitgestellten Daten, weder ausdrücklich noch stillschweigend, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Garantien der Marktgängigkeit, Eignung für einen bestimmten Zweck und Nichtverletzung von Rechten Dritter;
- (ii) keinerlei ausdrückliche oder stillschweigende Zusicherungen bezüglich der Genauigkeit der in diesem Bericht enthaltenen Daten oder ihrer Eignung für einen bestimmten Zweck;
- (iii) keine Haftung für die Nutzung der genannten Daten oder das Vertrauen darauf, insbesondere für darauf basierende Interpretationen, Entscheidungen oder Handlungen. Andere Parteien können Eigentumsrechte an einigen der in diesem Bericht enthaltenen Daten besitzen. Nejo gibt in keiner Weise vor oder garantiert, dass es alle Rechte an allen Daten besitzt oder kontrolliert, und haftet nicht gegenüber Nutzern für Ansprüche, die von Dritten im Zusammenhang mit deren Nutzung der Daten gegen die Nutzer erhoben werden.

Nejo, seine Vertreterinnen, leitenden Angestellten und Mitarbeiterinnen befürworten oder garantieren in keiner Weise Produkte oder Dienstleistungen Dritter aufgrund von Daten, Materialien oder Inhalten, auf die in diesem Bericht verwiesen wird oder die darin enthalten sind. Nutzerinnen dürfen die Integrität der Daten nicht verletzen und insbesondere keine Handlungen zur Veränderung der Daten vornehmen, die absichtlich deren Art oder Genauigkeit beeinflussen. Wenn die Daten vom Nutzer wesentlich verändert werden, muss dies ausdrücklich angegeben werden, zusammen mit der erforderlichen Quellenangabe. Bei Daten, die von anderen Parteien als Nejo zusammengestellt wurden, müssen die Nutzerinnen die Nutzungsbedingungen dieser Parteien beachten, insbesondere in Bezug auf die Zuordnung, Verbreitung und Reproduktion der Daten.

Wenn Daten, für die Nejo die Quelle ist, verbreitet oder reproduziert werden, müssen sie korrekt erscheinen und Nejo zugeschrieben werden. Diese Anforderung zur Quellenangabe ist mit jeder Nutzung von Daten verbunden, unabhängig davon, ob sie direkt von Nejo oder von einem Nutzer bezogen wurden. Nutzerinnen, die Nejo-Daten anderen Nutzerinnen über jede Art von Verteilungs- oder Download-Umgebung zur Verfügung stellen, verpflichten sich, angemessene Anstrengungen zu unternehmen, um die Einhaltung dieser Bedingungen durch ihre Endnutzer zu kommunizieren und zu fördern.

Nutzerinnen, die beabsichtigen, Nejo-Daten als Teil einer Datenbank oder als eigenständiges Produkt zu verkaufen, müssen die schriftliche Erlaubnis von Nejo einholen.

# Inhaltsverzeichnis

<b>Methodik &amp; Stichprobe .....</b>	<b>3</b>
Umfang und Datengrundlage .....	3
Datenerhebung.....	3
Zielwertgesteuerte Stichprobenziehung .....	3
Abgleich mit Referenzwerten.....	3
Geografische Verteilung .....	3
Beschäftigungsarten .....	4
Bildungsanforderungen .....	5
Skill-Extraktion und -Klassifikation .....	5
Die ESCO-Klassifikation als europäischer Standard .....	5
Methodische Grundlagen der Skill-Extraktion .....	5
Kategorisierung nach Nejo-Taxonomie .....	6
ESCO-Mapping durch RAG-basierte Technologie .....	6
Retrieval-Augmented Generation im Skill-Matching .....	6
Eindeutige Zuordnungslogik.....	6
Konkrete ESCO-Zuordnungsbeispiele aus der Datenanalyse .....	6
Qualitätssicherung und Validierung .....	7
Hinweis zur Interpretation.....	7
<b>Überblick: Die gefragtesten Skills am österreichischen Arbeitsmarkt .....</b>	<b>8</b>
Was österreichische Arbeitgeber:innen wirklich suchen .....	8
Soft Skills dominieren die Anforderungen am Arbeitsmarkt .....	8
4:1 zugunsten persönlicher Kompetenzen .....	8
Exkurs: Warum Soft Skills dominieren – aber Hard Skills den Zugang ermöglichen .....	9
Wie sich Anforderungen mit der Karriere entwickeln .....	9
Die Top 15 Skills am österreichischen Arbeitsmarkt.....	11
Vier dominante Skill-Kategorien prägen den Markt .....	11
Top 30 Hard Skills: Österreichs digitale Grundausstattung und Spezialisierungen .....	13
Microsoft Office regiert souverän – aber die Vielfalt überrascht.....	13
Fünf Hard-Skill-Welten prägen Österreichs Arbeitsmarkt .....	13
<b>Skills im Kontext: Karrierestufe, Branchen und Regionen prägen die Nachfrage.....</b>	<b>15</b>
Karrierestufen: Von Zuverlässigkeit zu analytischem Denken .....	15
Berufseinsteiger: Verlässlichkeit als Fundament.....	15
Junior-Level: Erste Verantwortung übernehmen.....	15
Berufserfahrene: Eigenverantwortung im Fokus .....	15
Senior-Positionen: Analytik und Führung .....	16
Branchen: Vier verschiedene Skill-Welten.....	16
Vier Branchen-Archetypen.....	16

Regionale Unterschiede: Österreichs Skill-Landkarte .....	17
Die großen regionalen Trends .....	17
9 Bundesländer, neun Profile.....	19
<b>Hard-Skills nach Branchen: Vier Welten der Digitalisierung.....</b>	<b>20</b>
Der gemeinsame Nenner: Microsoft Office regiert überall .....	20
Baugewerbe: Tradition trifft Innovation.....	20
Verarbeitendes Gewerbe: Breites Spektrum für Industrie 4.0 .....	21
Information & Kommunikation: Die Tech-Spezialisierung.....	22
Finanz- und Versicherungen: Das Hybridprofil.....	23
Drei strategische Erkenntnisse zur Branchen-Digitalisierung.....	23
<b>Technologie-Skills im Spotlight .....</b>	<b>24</b>
Programming Languages: Java und Python führen das Feld an .....	24
Drei strategische Erkenntnisse zur Programmier-Landschaft.....	24
Data Competency: SQL regiert, Innovation wächst.....	25
Cloud-Integration verändert alles .....	25
Künstliche Intelligenz: Skill-Taxonomien hinken hinterher.....	25
Warum AI-Skills aktuell nur unterschätzt werden können .....	25
Das generative AI-Problem: ChatGPT und die Taxonomie-Lücke .....	26
Cybersecurity: Spezialisiertes Feld mit klaren Praxisanforderungen .....	26
<b>Quellen .....</b>	<b>27</b>

# Methodik & Stichprobe

## Umfang und Datengrundlage

Im Jahresdurchschnitt 2024 waren in Österreich 173.800 Stellen unbesetzt (Statistik Austria, 2025).

Der vorliegende Skill Radar 2025 basiert auf einer Analyse von 21.249 Stellenanzeigen, die am 31. Juli 2025 auf Webseiten von Arbeitgeber:innen in Österreich veröffentlicht waren. Die Anzeigen wurden mit einer im Rahmen eines Forschungsprojektes entwickelten KI-Technologie ausgewertet, um aktuelle Anforderungen und Trends am österreichischen Arbeitsmarkt zu identifizieren.

## Datenerhebung

Für die Datenerhebung kam ein eigens entwickelter Web-Crawler zum Einsatz, der Stellenangebote direkt von österreichischen Unternehmenswebseiten extrahierte. Externe Jobplattformen, Vermittlungsdienste und Aggregatoren wurden bewusst nicht einbezogen. Dadurch entstand ein duplikatärmer Datensatz, der vorrangig primäre Arbeitgeberbedarfe abbildet.

## Zielwertgesteuerte Stichprobenziehung

Die Stichprobe wurde zielwertgesteuert gezogen: Für zentrale Merkmale (Bundesland, Beschäftigungsumfang, Bildungsanforderung) wurden auf Basis von offiziellen Arbeitsmarktdaten Zielanteile definiert<sup>1</sup>. Die Stichprobenziehung erfolgte über ein optimiertes Auswahlverfahren, das mathematische Optimierungsalgorithmen mit iterativen Anpassungsstrategien kombiniert. Die statistische Qualität wurde kontinuierlich über  $\chi^2$ -Tests validiert, wobei Abweichungen von den Zielwerten systematisch minimiert wurden.

Diese Vorgehensweise entspricht einem kontrollierten, verteilungsbasierten Matching, das der Quoten- bzw. kontrollierten Schichtung ähnelt. Es handelt sich dabei nicht um eine einfache Zufallsstichprobe mit bekannten Auswahlwahrscheinlichkeiten, sondern priorisiert die Strukturähnlichkeit zu den definierten Zielwerten.

## Abgleich mit Referenzwerten

Zur Transparenz werden Zielwerte (Referenz) und tatsächliche Stichproben-Anteile gegenübergestellt. In der Regel liegen die Unterschiede im niedrigen einstelligen Bereich.

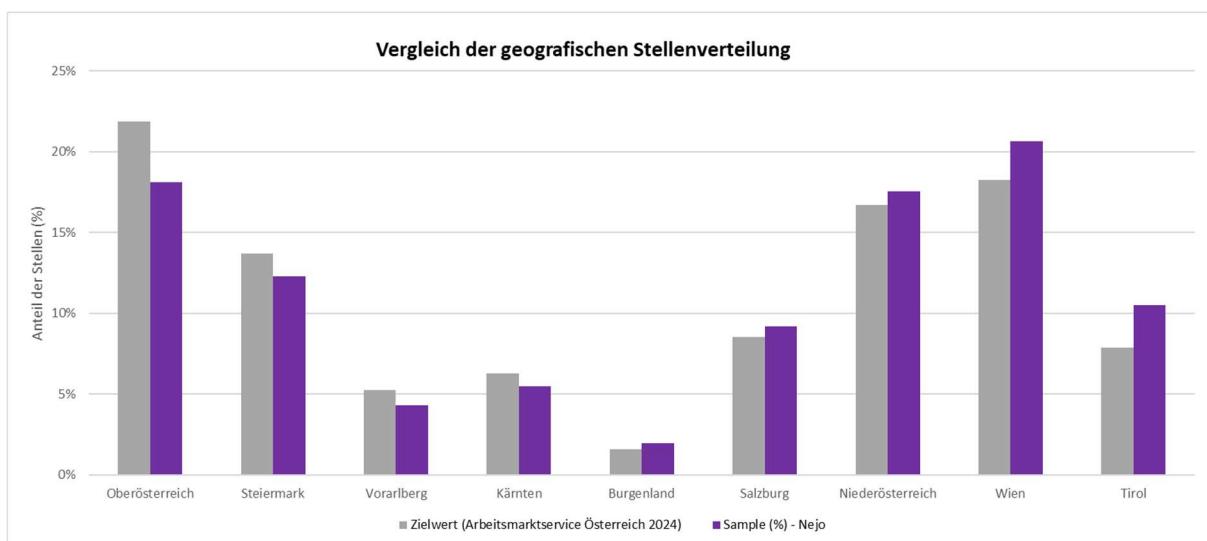
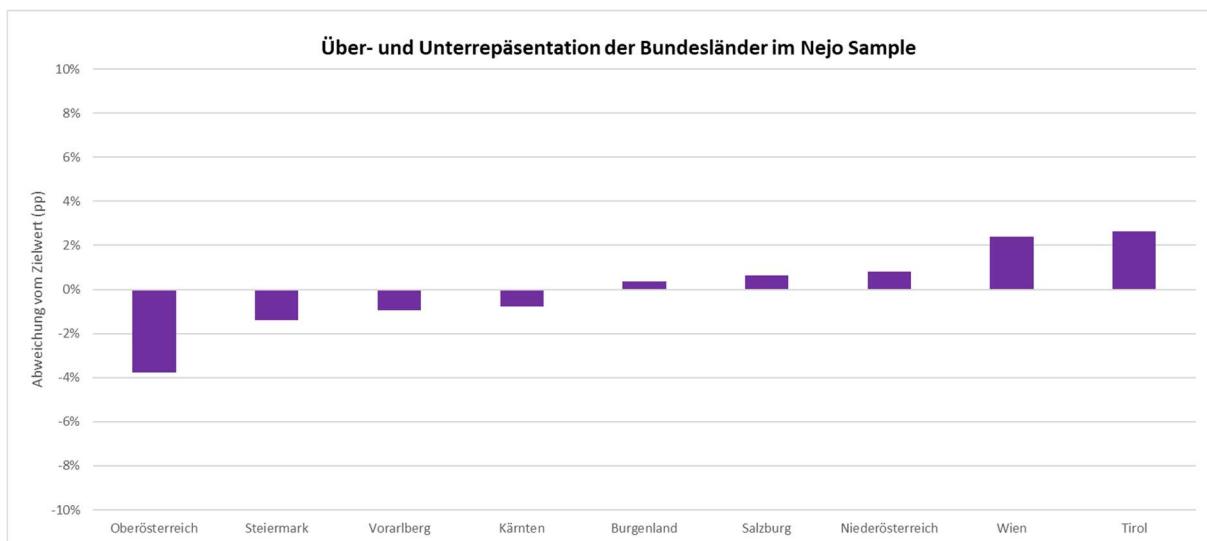
## Geografische Verteilung

In der geografischen Abdeckung zeigt sich insgesamt eine hohe Übereinstimmung mit den Zielwerten (Arbeitsmarktservice Österreich, 2024). Nur in wenigen Bundesländern liegen die Abweichungen über der Toleranzschwelle<sup>2</sup> von  $\pm 2$  Prozentpunkten: Oberösterreich liegt mit 3,8% unter dem Zielwert, während Wien (2,4% über dem Zielwert) und Tirol (2,7% über dem Zielwert) leicht überrepräsentiert sind. Alle anderen Bundesländer bewegen sich innerhalb der festgelegten Toleranzgrenze.

---

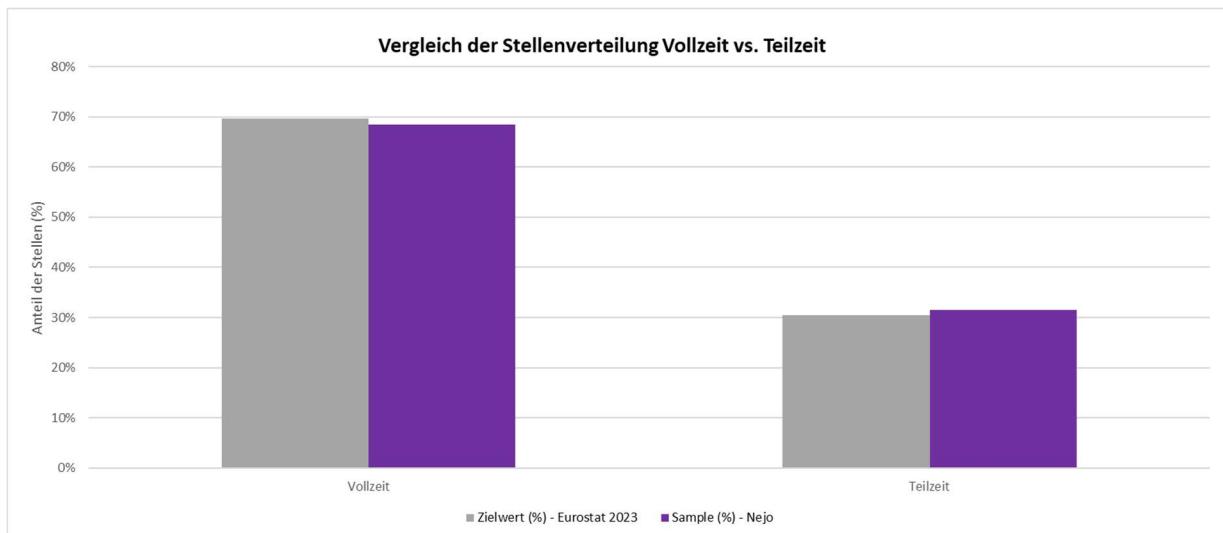
<sup>1</sup> Die Prozentanteile der gemeldeten Arbeitsstellen pro Bundesland, geforderter Mindestbildung und Beschäftigungsausmaß wurden eigenständig berechnet. Die Basis hierfür bilden die absoluten Zahlen der offenen Stellen wie von Statistik Austria berichtet.

<sup>2</sup> Für die Ergebnisdarstellung nutzen wir eine pragmatische Toleranzschwelle von  $\pm 2$  Prozentpunkten zur Einordnung. Diese Schwelle dient der praktischen Interpretation von Abweichungen und verhindert Überbewertung minimaler Differenzen; sie ist keine statistische Signifikanzgrenze.



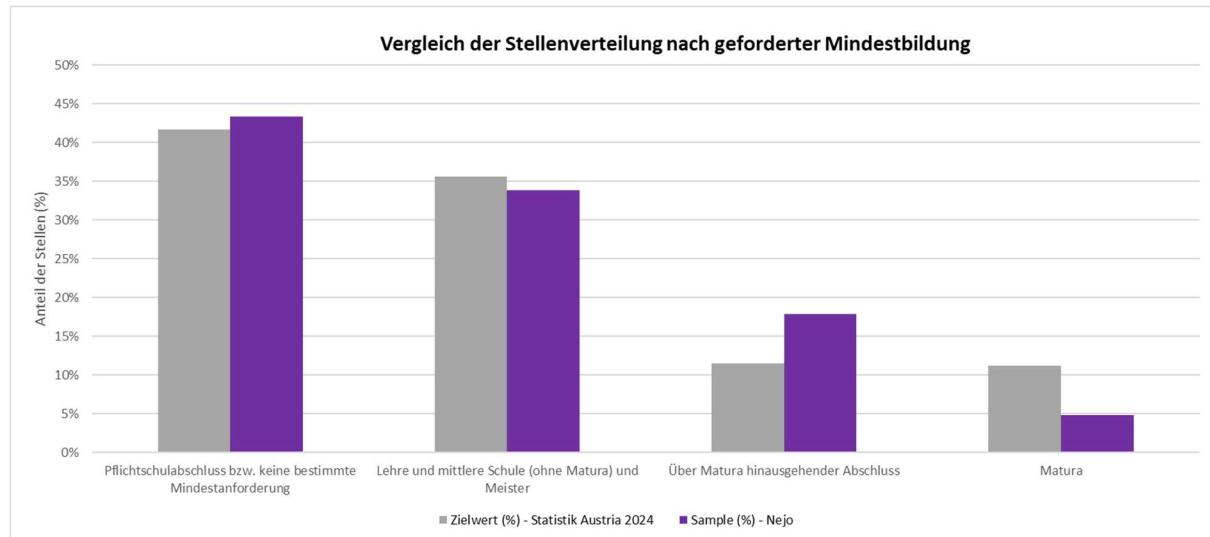
## Beschäftigungsarten

Bei der Verteilung nach Beschäftigungsarten weicht die Stichprobe um 1,15 % vom Referenzwert ab (Eurostat, 2023): Vollzeitstellen machen 68,5% der Anzeigen innerhalb der Stichprobe aus (Zielwert: 69,60%), Teilzeitangebote liegen mit 31,6% geringfügig über dem Zielwert (30,40%).



## Bildungsanforderungen

Bei der Verteilung nach geforderter Mindestbildung (Statistik Austria, 2025) zeigt sich eine Verschiebung hin zu höheren Qualifikationen: Während Stellen mit Pflichtschulabschluss stabil bleiben, werden in der Stichprobe deutlich weniger Positionen mit Matura ausgeschrieben, dafür aber mehr mit über die Matura hinausgehenden Abschlüssen.



## Skill-Extraktion und -Klassifikation

### Die ESCO-Klassifikation als europäischer Standard

ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) ist die offizielle mehrsprachige Klassifikation der Europäischen Union für Fähigkeiten, Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe. ESCO arbeitet wie ein Wörterbuch und beschreibt, identifiziert und klassifiziert berufliche Tätigkeiten und Fähigkeiten, die für den EU-Arbeitsmarkt sowie Bildung und Ausbildung relevant sind.

Die Taxonomie umfasst aktuell 3.039 Berufe und 13.939 Skills, die in 28 Sprachen verfügbar sind (ESCO, 2025). ESCO ist in drei Säulen strukturiert:

- Berufe (Occupations)
- Fähigkeiten und Kompetenzen (Skills/Competences)
- Qualifikationen (Qualifications).

Die Skills-Säule unterscheidet zwischen Fähigkeits-/Kompetenzkonzepten und Wissenskonzepten und nutzt hierarchische Beziehungen zur strukturierten Organisation der Inhalte.

Für die vorliegende Analyse kam die deutsche Version der ESCO-Taxonomie v1.2.0 zum Einsatz, um eine präzise Zuordnung deutschsprachiger Stellenanforderungen zu gewährleisten. Es wurden ausschließlich die ESCO-Fähigkeiten und Kompetenzen zur Zuordnung herangezogen.

### Methodische Grundlagen der Skill-Extraktion

Die Identifikation und Klassifikation von Kompetenzanforderungen in Stellenanzeigen erfolgten in einem mehrstufigen, KI-gestützten Verfahren. Zunächst extrahierte eine eigens entwickelte künstliche Intelligenz sämtliche Anforderungsangaben (raw requirements) aus den 21.249 analysierten Stellenausschreibungen. Da Arbeitgeber:innen häufig mehrere Anforderungen in einem Satz oder Aufzählungspunkt bündeln („Erfahrung in Projektmanagement, idealerweise mit agilen Methoden wie Scrum“), wurde in einem nachgelagerten Segmentierungsschritt jede zusammengesetzte Anforderung in ihre Einzelkomponenten aufgeteilt. Insgesamt wurden so 228.451 einzelne Anforderungen identifiziert.

## Kategorisierung nach Nejo-Taxonomie

Jede extrahierte Kompetenzanforderung wurde anschließend einer von neun Nejo-Kategorien zugeordnet:

- **Persönliche Kompetenz:** Soft Skills, soziale und methodische Fähigkeiten
- **Fachliche Kompetenz:** Hard Skills, berufsspezifisches Fachwissen und technische Fertigkeiten
- **Ausbildung:** Formale Bildungsabschlüsse und Qualifikationen
- **Berufserfahrung:** Praktische Erfahrungen in spezifischen Tätigkeitsfeldern
- **Sprachkenntnis:** Fremdsprachenkompetenz und Sprachniveaus
- **Zertifikat/Nachweis:** Zusatzqualifikationen, Lizenzen und Zertifizierungen
- **Demografische Anforderung:** Alters-, Geschlechts- oder andere personenbezogene Kriterien
- **Arbeitsbedingung:** Arbeitszeit, Mobilität, Reisebereitschaft
- **Sonstige Anforderung:** Nicht anderweitig klassifizierbare Anforderungen

Diese Kategorisierung ermöglicht eine strukturierte Analyse der verschiedenen Anforderungsdimensionen und bildet die Grundlage für den nachfolgenden ESCO-Abgleich.

## ESCO-Mapping durch RAG-basierte Technologie

### Retrieval-Augmented Generation im Skill-Matching

Für die Zuordnung der extrahierten Skills zur ESCO-Taxonomie kam eine in Kooperation mit der [FH Technikum Wien](#) entwickelte RAG-Pipeline (Retrieval-Augmented Generation) zum Einsatz. RAG-Systeme kombinieren die Stärken von Informationsrückgewinnung (Retrieval) mit generativer künstlicher Intelligenz und eignen sich besonders für präzise Matching-Aufgaben in strukturierten Wissensbeständen.

Das Verfahren funktioniert in zwei Hauptphasen:

**Phase 1 - Retrieval (Suche):** Die Retrieval-Komponente durchsucht Einträge der deutschen ESCO-Datenbank nach semantisch ähnlichen Skills zum extrahierten Anforderungstext. Dabei werden nicht nur exakte Wortübereinstimmungen erkannt, sondern auch inhaltliche Verwandtschaften – etwa zwischen „Stakeholder-Management“ und dem ESCO-Skill „Beziehungsmanagement“ oder zwischen „SAP-Kenntnisse“ und „Software für Unternehmensressourcenplanung“.

**Phase 2 - Generation (Bewertung):** Das nachgelagerte Klassifizierungsmodul bewertet die gefundenen Kandidat:innen und trifft eine fundierte Zuordnungsentscheidung oder verwirft das Matching bei unzureichender Übereinstimmung.

### Eindeutige Zuordnungslogik

Jeder extrahierte Skill erhält maximal einen korrespondierenden ESCO-Skill zugewiesen. Erscheint derselbe ESCO-Skill innerhalb einer Stellenausschreibung bei mehreren extrahierten Anforderungen, wird er dennoch nur einmal pro Stellenanzeige gezählt. Diese Vorgehensweise verhindert eine künstliche Aufblähung der Skill-Häufigkeiten und gewährleistet eine realistische Abbildung der tatsächlichen Kompetenzbedarfe.

Die RAG-basierte Zuordnung erreicht durch die Kombination von semantischer Suche und kontextuellem Verständnis eine hohe Präzision beim Skill-Matching. Gleichzeitig bleibt das System flexibel genug, um auch sprachliche Variationen und branchenspezifische Terminologien korrekt zu erfassen und den entsprechenden ESCO-Standards zuzuordnen.

### Konkrete ESCO-Zuordnungsbeispiele aus der Datenanalyse

Die Qualität des Matching-Prozesses lässt sich anhand konkreter Beispiele aus dem analysierten Datensatz veranschaulichen:

**Technische Kompetenzen:**

- „„Idealweise Erfahrung mit BIM“ → ESCO-Skill: „Modellierung von Bauinformationen (Building Information Modelling)“
- „Grundkenntnisse in den gängigen MS-Office-Programmen“ → ESCO-Skill: „Microsoft Office nutzen“
- „Ideally, prior experience with IAC, containerization, cloud management“ → ESCO-Skill: „IKT-Virtualisierungsumgebungen verwalten“
- „Erfahrung in der Arbeit mit ERP-Systemen von Vorteil“ → ESCO-Skill: „Standard-Warenwirtschaftssystem verwalten“

**Soft Skills und persönliche Eigenschaften:**

- „Dienstleistungsorientiertes Handeln“ → ESCO-Skill: „Service in den Vordergrund stellen“
- „Man kann sich auf dich verlassen“ → ESCO-Skill: „zuverlässig handeln“
- „Unternehmerisches Denken“ → ESCO-Skill: „Unternehmergeist zeigen“
- „Überdurchschnittliche Einsatzbereitschaft“ → ESCO-Skill: „Engagement zeigen“

**Arbeitsorganisation und Führung:**

- „Zeitliche Flexibilität mit Bereitschaft zur Schichtarbeit“ → ESCO-Skill: „Schichtdienst verrichten“
- „Hohe Sozialkompetenz zur fachlichen und disziplinarischen Führung“ → ESCO-Skill: „ein Team leiten“
- „Du verstehst Arbeitsanweisungen“ → ESCO-Skill: „Arbeitsanweisungen umsetzen“

**Analytische und branchenspezifische Kompetenzen:**

- „Die Fähigkeit, komplexe Daten zu interpretieren und fundierte Entscheidungen zu treffen“ → ESCO-Skill: „Datenbasierte Entscheidungen treffen“
- „Idealweise Erfahrung in der Erstellung von Verkaufsprognosen und -plänen“ → ESCO-Skill: „Umsatzprognosen für verschiedene Zeiträume erstellen“
- „Ein gutes Gespür für Trends in der Gastronomie“ → ESCO-Skill: „Trends in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie analysieren“

## Qualitätssicherung und Validierung

Die Güte des ESCO-Mappings wurde durch Stichprobenväldidierung und manuelle Überprüfung kritischer Zuordnungen sichergestellt. Besondere Aufmerksamkeit galt dabei der korrekten Unterscheidung zwischen fachlichen und persönlichen Kompetenzen sowie der angemessenen Granularität der Skill-Zuordnung. Das entwickelte Verfahren ermöglicht somit eine systematische und standardisierte Analyse der deutschen Arbeitsmarkt-Anforderungen auf Basis der europaweit etablierten ESCO-Klassifikation.

## Hinweis zur Interpretation

Die vorliegenden Analysen erheben keinen Anspruch auf statistische Repräsentativität im klassischen Sinne. Aufgrund der zielwertgesteuerten, kontrollierten Stichprobenziehung sind herkömmliche Standardfehler oder Signifikanztests nicht anwendbar.

Die dokumentierten Abweichungen zu den Referenzwerten dienen der Transparenz und machen die Struktur der Stichprobe nachvollziehbar. Die Bewertung der Relevanz dieser Abweichungen für spezifische Fragestellungen obliegt der jeweiligen Anwendung und den Leser:innen.

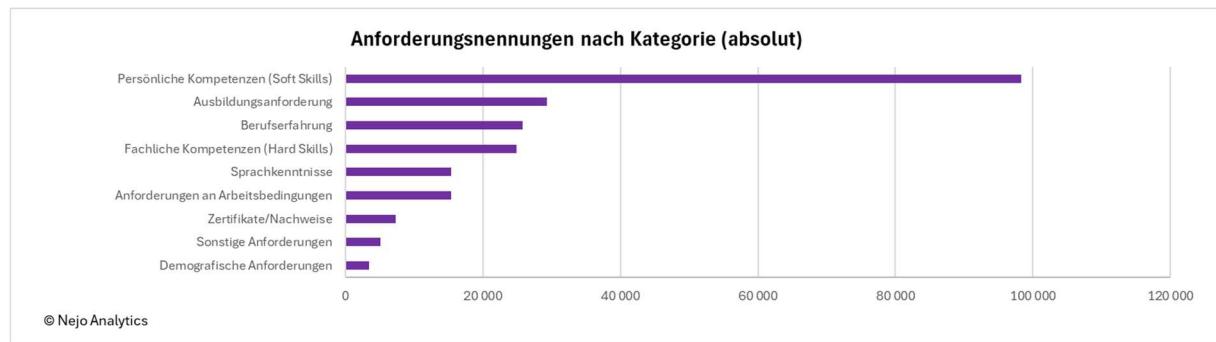
# Überblick: Die gefragtesten Skills am österreichischen Arbeitsmarkt

## Was österreichische Arbeitgeber:innen wirklich suchen

In den 21.249 analysierten Stellenanzeigen wurden insgesamt 224.730 einzelne Anforderungen identifiziert. **Das entspricht durchschnittlich 10,6 Anforderungen pro Stellenausschreibung** – von fachlichen Qualifikationen über Soft Skills bis hin zu Sprachkenntnissen.

**Soft Skills dominieren die Anforderungen am Arbeitsmarkt**

**Persönliche Kompetenzen führen mit großem Abstand:** Mit 98.314 Nennungen machen Soft Skills 43,8% aller Anforderungen aus – fast die Hälfte aller Jobkriterien. Teamfähigkeit, Kommunikationsstärke und Zuverlässigkeit stehen also ganz oben auf der Wunschliste österreichischer Arbeitgeber.



Die weiteren Plätze verteilen sich wie folgt:

- **Ausbildungsanforderungen** (13,1% aller analysierten Skills): Formale Qualifikationen wie Berufsausbildung oder Hochschulabschluss
- **Berufserfahrung** (11,5%): Spezifische Vorerfahrungen in bestimmten Tätigkeitsfeldern
- **Fachliche Kompetenzen** (11,1%): Hard Skills und technisches Know-how
- **Sprachkenntnisse** (6,8%): Fremdsprachenkompetenz auf verschiedenen Niveaus
- **Arbeitsbedingungen** (6,8%): Bereitschaft zu Schichtarbeit, Reisetätigkeit etc.
- **Zertifikate/Nachweise** (3,3%): Zusatzqualifikationen und Lizenzen

## 4:1 zugunsten persönlicher Kompetenzen

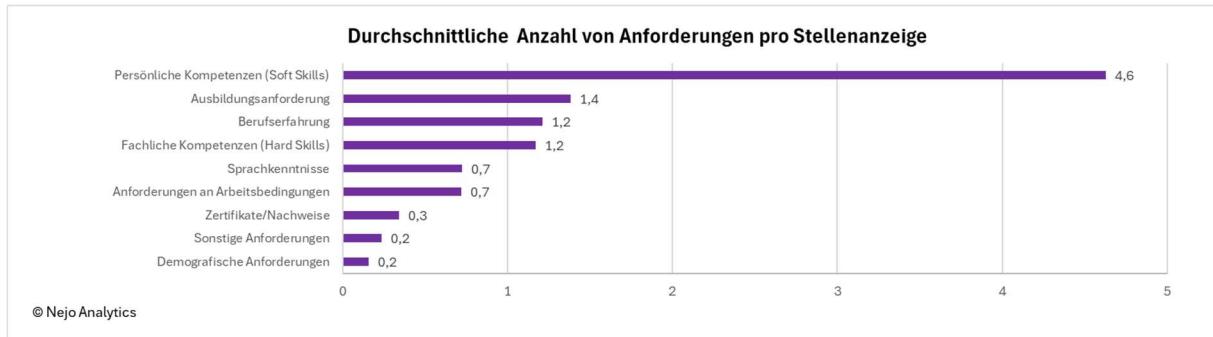
Die vielleicht überraschendste Erkenntnis der Analyse: Österreichs Arbeitgeber:innen fordern im Durchschnitt 4,6 persönliche Kompetenzen pro Stellenanzeige, aber nur 1,2 fachliche Kompetenzen.

Der niedrige Hard-Skill-Durchschnitt von 1,2 wird durch eine große Anzahl von Stellenanzeigen beeinflusst, die überhaupt keine fachlichen Kompetenzen verlangen – hauptsächlich Einstiegspositionen und Jobs, die primär auf Persönlichkeit setzen oder bei denen sich die erforderlichen Hard Skills über die Ausbildungsanforderung ergeben (zum Beispiel bei Ärzt:innen). Betrachtet man nur jene Stellenanzeigen, die mindestens eine fachliche Kompetenz fordern, springt der Durchschnitt auf 2,7 Hard Skills pro Anzeige.

**Was bedeutet das für Bewerber:innen?** Während fachliche Qualifikationen nach wie vor die Grundvoraussetzung bilden, entscheiden zunehmend die "weichen" Faktoren über Erfolg oder Misserfolg einer Bewerbung. Unternehmen suchen nicht nur Expert:innen, sondern vor allem Menschen, die gut ins Team passen, flexibel kommunizieren und sich an veränderte Anforderungen anpassen können.

**Soft Skills als Zukunftssicherung:** Der Fokus auf die Entwicklung von persönlichen Kompetenzen könnte sich in einer KI-geprägten Arbeitswelt als besonders weitsichtig erweisen. Während künstliche Intelligenz zunehmend als "Superpower" für technische Aufgaben zur Verfügung steht und viele Hard Skills

automatisierbar werden, bleiben zwischenmenschliche Fähigkeiten das entscheidende Differenzierungsmerkmal. Empathie, Kreativität und die Fähigkeit zu echter Zusammenarbeit lassen sich nicht digitalisieren – und werden dadurch umso wertvoller.



#### **Methodische Anmerkung: Warum die durchschnittlichen Anforderungen an Ausbildung und Berufserfahrung über 1,0 liegen:**

Dies ist ein methodischer Effekt der Datenextraktion. Wenn Stellenanzeigen alternative Qualifikationen auflisten („Lehrabschluss ODER Matura“, „2 Jahre Berufserfahrung ODER vergleichbare Qualifikation“), werden diese aufgrund technischer Beschränkungen bei der automatischen ODER-Erkennung als separate Anforderungen gezählt. Was logisch eine Anforderung mit Alternativen ist, wird datentechnisch als mehrere Einzelanforderungen erfasst.

**Exkurs: Warum Soft Skills dominieren – aber Hard Skills den Zugang ermöglichen**

Während Hard Skills objektiv messbar sind (Abschlüsse, Zertifikate, nachweisbare Berufserfahrung), bleiben Soft Skills oft subjektiv und schwer quantifizierbar. Auch wenn mittlerweile einige Unternehmen psychologische Assessment-Verfahren einsetzen, basiert die Bewertung persönlicher Kompetenzen oft auf Eindrücken und Interpretationen.

#### **Das Zwei-Stufen-Modell der Stellenbesetzung:**

**Hard Skills als Türöffner:** Fachliche Qualifikationen entscheiden oft darüber, wer überhaupt zum Vorstellungsgespräch eingeladen wird. Sie wirken als Filter und Mindestanforderung.

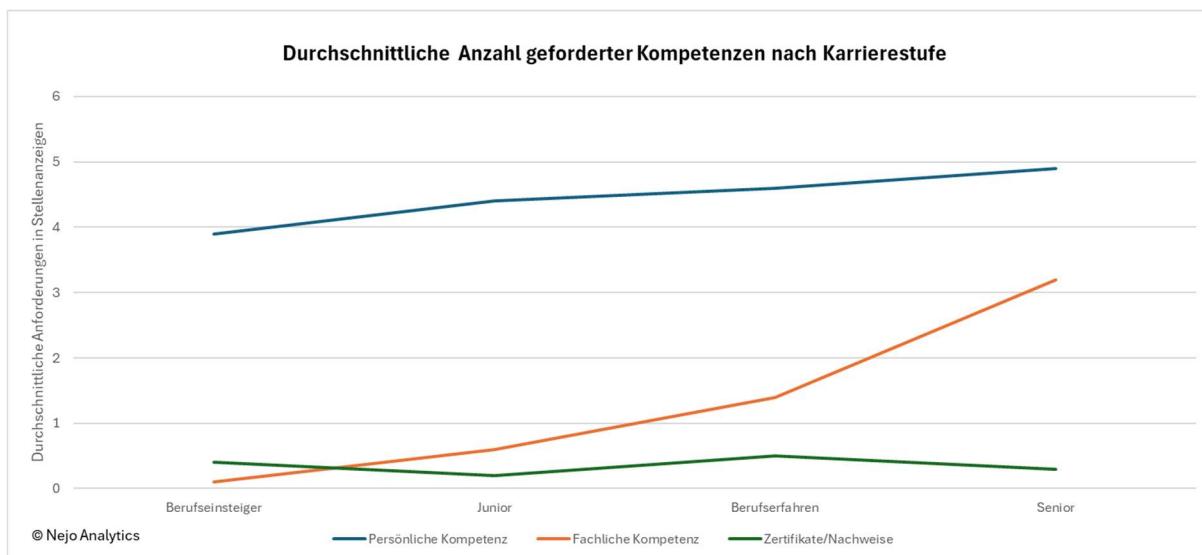
**Soft Skills als Differenzierungsfaktor:** Im Interview selbst werden dann persönliche Kompetenzen zum entscheidenden Kriterium zwischen mehreren fachlich qualifizierten Kandidat:innen.

Die hohe Soft-Skill-Nachfrage bedeutet daher natürlich nicht, dass Hard Skills vernachlässigt werden sollten. Vielmehr müssen beide Komponenten strategisch kombiniert werden – Hard Skills für den Marktzugang, Soft Skills für den Markterfolg.

Für Bewerber:innen bedeutet das: Ohne die erforderlichen fachlichen Grundlagen kommt man häufig gar nicht erst in die Situation, seine persönlichen Stärken unter Beweis zu stellen. Die ideale Strategie kombiniert eine solide fachliche Basis mit authentisch entwickelten zwischenmenschlichen Kompetenzen.

#### **Wie sich Anforderungen mit der Karriere entwickeln**

Die Analyse der verschiedenen Karrierestufen offenbart eine klare Entwicklungslinie: **Was Arbeitgeber:innen von ihren Mitarbeitern erwarten, verändert sich fundamental je nach Erfahrungsgrad.** Ein Blick auf die konkreten Zahlen zeigt deutliche Verschiebungen in der Gewichtung von Kompetenzen – von einem Soft-Skill-Fokus bei Einsteigern hin zu steigenden fachlichen Anforderungen bei erfahrenen Kräften.



### Soft Skills: Konstant wichtig, mit leichtem Aufwärtstrend

Bei Berufseinsteigern und Junioren stehen persönliche Kompetenzen klar im Mittelpunkt. **Die Entwicklung über die Karrierestufen zeigt einen kontinuierlichen, aber moderaten Anstieg:**

- **Berufseinsteiger:** 3,9 Soft Skills pro Anzeige
- **Junior-Level:** 4,4 Soft Skills pro Anzeige
- **Erfahrene:** 4,6 Soft Skills pro Anzeige
- **Senior-Level:** 4,9 Soft Skills pro Anzeige

Mit zunehmender Erfahrung steigt der Wert leicht an und erreicht auf Senior-Ebene 4,9 geforderte persönliche Kompetenzen pro Anzeige.

Auch wenn die absoluten Zahlen niedriger sind, machen Soft Skills bei Einsteigern den größten Anteil aller Anforderungen aus. Unternehmen setzen bei wenig erfahrenen Kandidat:innen primär auf Potenzial und Persönlichkeit – die fachliche Expertise kann noch erlernt werden.

### Hard Skills: Kontinuierlicher Anstieg mit der Erfahrung

Ganz anders verhält es sich bei den fachlichen Kompetenzen:

- **Berufseinsteiger:** 0,1 Hard Skills pro Stellenanzeige
- **Junior-Level:** 0,6 Hard Skills pro Anzeige
- **Erfahrene:** 1,4 Hard Skills pro Anzeige
- **Senior-Level:** 3,2 Hard Skills pro Anzeige

Während fachliche Kompetenzen bei Berufseinsteigern praktisch kaum eine Rolle spielen, steigt ihre Bedeutung kontinuierlich mit jeder Karrierestufe an. Bei Senior-Positionen liegt der Durchschnitt bei 3,2 geforderten fachlichen Kompetenzen pro Stellenanzeige.

Diese 30-fache Steigerung von Einsteiger- auf Senior-Level verdeutlicht, wie fundamental sich die Erwartungshaltung wandelt. Mit steigender Karrierestufe übernehmen Fachkräfte zunehmend spezialisierte Aufgaben und Projektverantwortung, was nicht nur tieferes Fachwissen erfordert, sondern oft Expertise in mehreren komplementären Bereichen.

### Zertifikate: Ein anderes Muster – Höhepunkt in der Mitte

Zertifikate und Nachweise zeigen ein anderes Muster als Soft Skills und Hard Skills. Sie folgen einer umgekehrten U-Kurve über die Karrierestufen hinweg:

- **Berufseinsteiger:** Noch vergleichsweise selten genannt
- **Berufserfahrenen:** Erreichen ihren höchsten Wert
- **Senior-Level:** Verlieren wieder leicht an Bedeutung

Warum dieser Verlauf? Für Berufseinsteiger sind spezialisierte Zertifikate oft noch nicht verfügbar oder relevant. Sie werden bei Berufserfahrenen am häufigsten gefordert und dienen in dieser Phase als wichtige Qualifikationsnachweise und Differenzierungsmerkmale – besonders in regulierten Branchen oder bei spezialisierten Technologien.

Bei Senior-Positionen verlieren formale Nachweise wieder an Gewicht: Hier zählen vor allem nachgewiesene Erfolge, Referenzen und die Reputation im Fachbereich. Die Expertise spricht für sich, Zertifikate werden zur Nebensache.

#### Strategische Implikationen für verschiedene Karrierephasen

**Für Berufseinsteiger:** Fokus auf Soft Skills und Lernbereitschaft. Fachliche Lücken sind nicht nur akzeptabel, sondern normal.

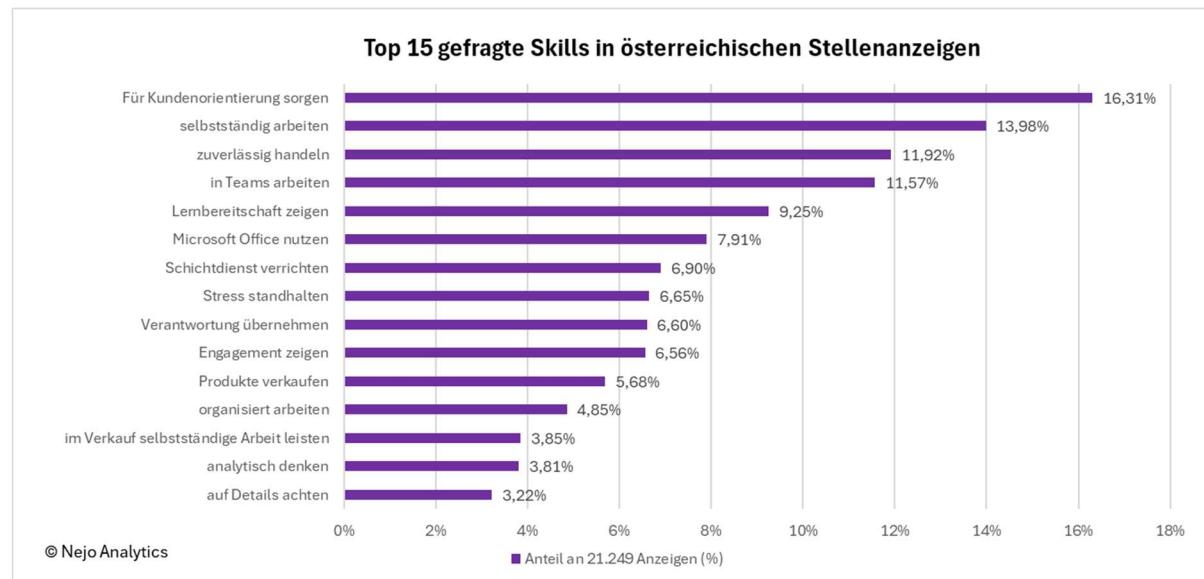
**Für die mittlere Laufbahn:** Die kritische Phase für fachliche Spezialisierung. Zertifikate können hier den entscheidenden Vorsprung bringen.

**Für Senior-Expert:innen:** Balance aus vertiefter Fachkompetenz und erweiterten Führungsqualitäten. Die Persönlichkeit bleibt wichtig, wird aber um substanziale fachliche Tiefe ergänzt.

## **Die Top 15 Skills am österreichischen Arbeitsmarkt**

Aus 224.730 analysierten Anforderungen kristallisiert sich ein klares Bild heraus: **Österreichs Arbeitgeber:innen suchen in erster Linie verlässliche Persönlichkeiten mit Kundenblick.**

Die Top 15 der gefragtesten Skills zeigen, worauf es wirklich ankommt:



## Vier dominante Skill-Kategorien prägen den Markt

### 1. Kundenorientierung und Servicegeist (Rang 1 + 11 + 13)

Kundenorientierung führt das Ranking souverän an und wird in 16,3% aller Stellenausschreibungen gefordert – das bedeutet, dass etwa jede sechste Stellenanzeige explizit nach kundenorientierten Mitarbeitern sucht. Zusammen mit verkaufsbezogenen Kompetenzen (Rang 11 und 13) zeigt sich: Österreichs Wirtschaft ist stark serviceorientiert. Egal ob im direkten Kundenkontakt oder in internen Servicefunktionen – wer Kundenbedürfnisse versteht und darauf eingehen kann, ist gefragt.

## **2. Selbstständigkeit trifft Teamgeist (Rang 2 + 4 + 9 + 12)**

Ein interessantes Paradox: Selbstständiges Arbeiten wird in 14% der Stellenanzeigen gefordert, Teamfähigkeit in 11,6% – beide stehen in den Top 4. Diese scheinbare Widersprüchlichkeit spiegelt die moderne Arbeitswelt wider: Gefragt sind Menschen, die eigenverantwortlich arbeiten können, aber trotzdem starke Teamplayer sind. Ergänzt um Verantwortungsbewusstsein und organisiertes Arbeiten entsteht das Bild der idealen modernen Mitarbeiter:in.

## **3. Belastbarkeit und Flexibilität (Rang 3 + 5 + 7 + 8 + 10)**

Verlässlichkeit ist das Fundament: Zuverlässiges Handeln erscheint in 11,9% aller Stellenanzeigen, kombiniert mit Lernbereitschaft (in 9,3% der Ausschreibungen) und der Fähigkeit, Stress standzuhalten. Das zeigt einen Arbeitsmarkt, der hohe Anforderungen an Flexibilität und Durchhaltevermögen stellt. Die Bereitschaft zum Schichtdienst (6,9% der Stellenanzeigen) unterstreicht die Realität vieler österreichischer Branchen.

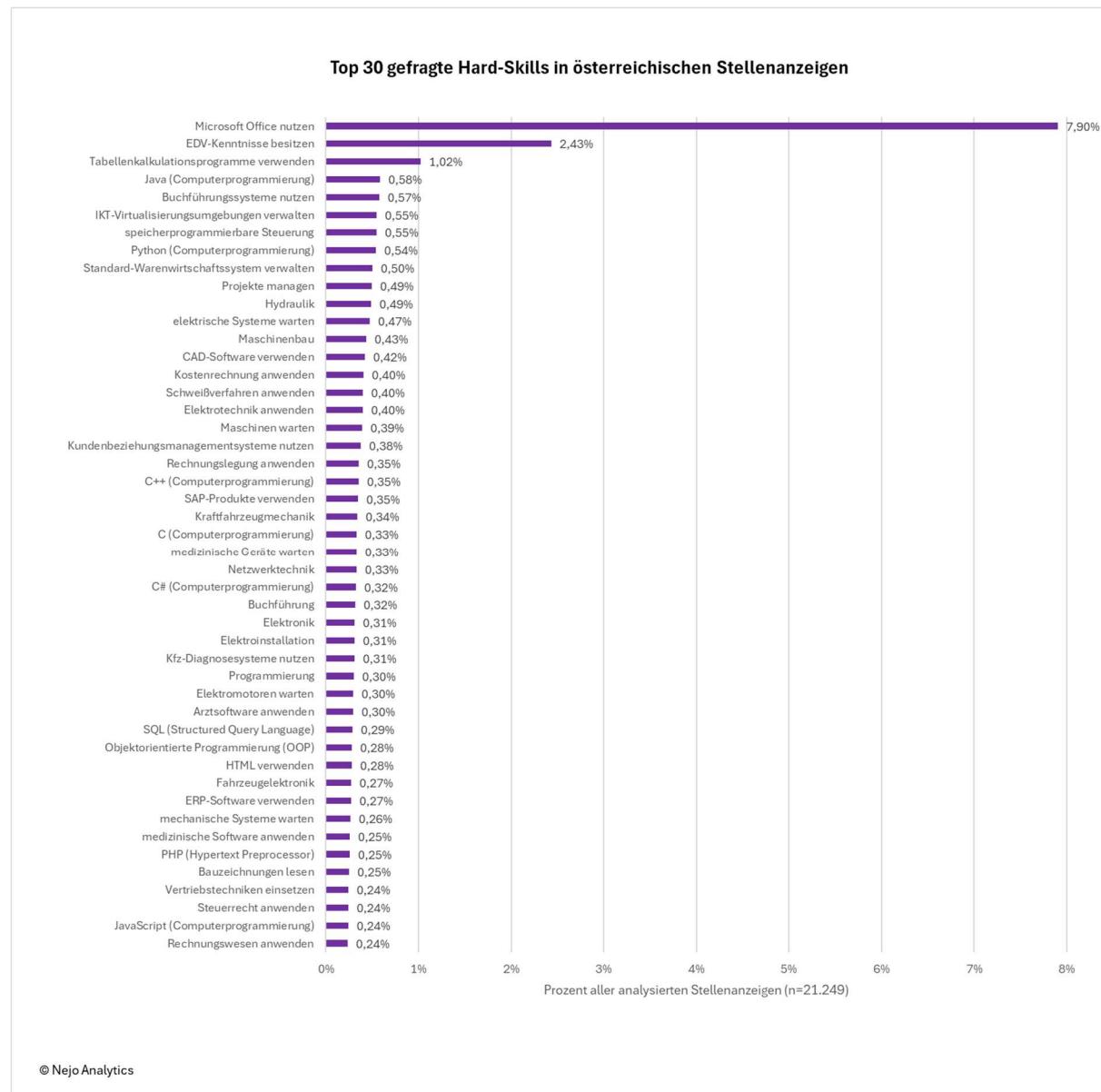
## **4. Digitale Grundausstattung und analytisches Denken (Rang 6 + 14 + 15)**

Microsoft Office wird in 7,9% der Stellenanzeigen explizit gefordert und ist damit der einzige Tech-Skill in den Top 15. Das verdeutlicht: Digitale Kompetenzen werden als Grundvoraussetzung betrachtet, nicht als Differenzierungsmerkmal. Analytisches Denken und Detailgenauigkeit komplettieren das Bild der modernen Wissensarbeit.

## Top 30 Hard Skills: Österreichs digitale Grundausstattung und Spezialisierungen

Microsoft Office regiert souverän – aber die Vielfalt überrascht

**Microsoft Office steht mit großem Abstand an der Spitze:** 7,9% aller Stellenanzeigen fordern explizit Office-Kenntnisse – das ist mehr als dreimal so viel wie der zweitplatzierte Hard-Skill. Doch hinter diesem dominanten Spatenreiter offenbart sich eine faszinierende Vielfalt an gefragten Fachkompetenzen, die Österreichs wirtschaftliche Breite widerspiegelt.



## Fünf Hard-Skill-Welten prägen Österreichs Arbeitsmarkt

### 1. Die digitale Grundausstattung (Rang 1-3)

Microsoft Office thront unangefochten mit 7,9% der Stellenanzeigen – ein klares Signal, dass Office-Kenntnisse die unverzichtbare Basis vieler Tätigkeiten bilden – auch fernab des klassischen Bürojobs. Ergänzt wird diese Grundausstattung durch allgemeine EDV-Kenntnisse (2,4%) und spezielle Kompetenz in Tabellenkalkulationsprogrammen (1,0%), darunter vor allem Microsoft Excel.

Diese Skills sind keine Differenzierungsmerkmale, sondern oftmals zu Hygienefaktoren geworden. Wer sie nicht mitbringt, ist oft raus.

## 2. Programmierung verlässt die IT-Nische (Rang 4, 8)

**Überraschung in den Top 10:** Mit Java (0,6%) und Python (0,5%) schaffen es zwei konkrete Programmiersprachen unter die gefragtesten Hard Skills. Beide Sprachen haben sich fest in den österreichischen Top-Hard-Skills etabliert.

Programmierung ist damit nicht mehr nur für Entwickler:innen relevant. Von Datenanalyse bis Prozessautomatisierung – Code-Kenntnisse werden zum Werkzeug für viele Branchen.

**Python und die AI-Revolution:** Besonders interessant ist Pythons Präsenz in den Top 10, stellt diese Sprache doch das Tor zur KI-Welt dar. Während die meisten Menschen AI über ChatGPT und ähnliche Tools nutzen, ermöglicht Python-Kompetenz den nächsten Schritt: eigene AI-Workflows entwickeln, Datenmodelle trainieren, APIs integrieren und maßgeschneiderte Automatisierungen bauen. Python wird damit zur Schlüsselkompetenz für alle, die AI als strategisches Werkzeug nutzen wollen, statt nur als Konsument:in zu agieren.

## 3. Enterprise-Systeme und Automatisierung (Rang 5, 7, 9)

Buchführungssysteme (0,6%), Speicherprogrammierbare Steuerung (0,6%) und Warenwirtschaftssysteme (0,5%) zeigen Österreichs systematische Digitalisierung. Von der Finanzverwaltung über die Fabrikautomation bis zum Handel – spezialisierte Software prägt den Arbeitsalltag.

SPS als Industrie 4.0-Signal: Speicherprogrammierbare Steuerungen auf Rang 7 unterstreichen Österreichs Automatisierungsoffensive. Diese Technologie verbindet traditionelle Produktion mit digitaler Steuerung.

## 4. Cloud & Infrastructure Revolution (Rang 6)

IKT-Virtualisierungsumgebungen verwalten (0,6%) – gleichauf mit SPS-Technologie – zeigt Österreichs systematische Cloud-Migration. Diese Anforderung erfasst moderne Container-Technologien wie Docker, Kubernetes und Cloud-Orchestrierung.

Das zeigt: Österreichische Unternehmen modernisieren ihre IT-Infrastruktur systematisch. Gesucht werden Fachkräfte, die traditionelle Server-Landschaften in skalierbare, containerisierte Cloud-Umgebungen transformieren können. DevOps wird vom IT-Nischen-Skill zum branchenübergreifenden Erfolgsfaktor.

Warenwirtschaftssysteme, Buchführungssysteme und Lagerverwaltung zeigen: Österreichs Wirtschaft ist digital organisiert. Diese spezialisierten Software-Kompetenzen spiegeln die Realität moderner Geschäftsprozesse wider – vom Einzelhandel bis zur Logistik.

## 5. Traditionelle Technik bleibt relevant (Rang 10 – 15)

Hydraulik (0,5%), elektrische Systeme warten (0,5%), Maschinenbau (0,4%) und CAD-Software (0,4%) beweisen: Österreich braucht weiterhin technisches Handwerk und Ingenieurswesen. Diese Skills repräsentieren das produzierende Gewerbe und die Industrie, die einen wichtigen Pfeiler der österreichischen Wirtschaft darstellen.

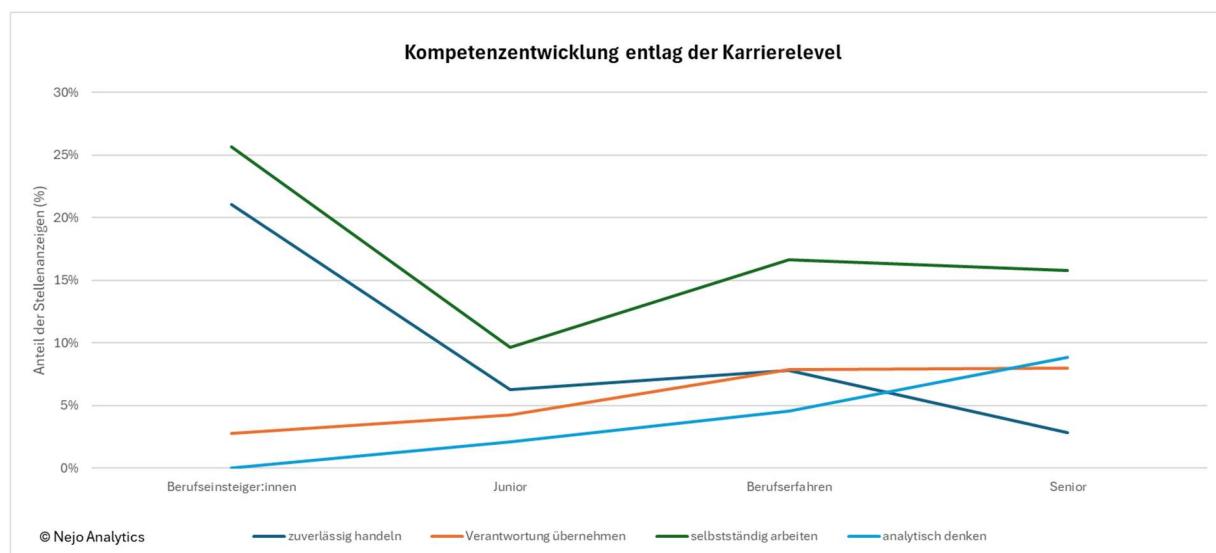
# Skills im Kontext: Karrierestufe, Branchen und Regionen prägen die Nachfrage

Nicht alle Skills sind überall gleich gefragt. Die Analyse nach Karrierestufen, Branchen und Bundesländern offenbart interessante Unterschiede – und zeigt, dass erfolgreiche Positionierung am Arbeitsmarkt bedeutet, die richtigen Skills für den richtigen Kontext zu entwickeln.

## Karrierestufen: Von Zuverlässigkeit zu analytischem Denken

Während in frühen Karrierestufen noch operative Basisfähigkeiten im Vordergrund stehen, gewinnen mit zunehmender Berufserfahrung Eigenständigkeit, Verantwortungsübernahme und schließlich Führungs- und Managementkompetenzen an Bedeutung.

Die folgende Grafik zeigt, wie sich ausgewählte Kompetenzen mit zunehmender Berufserfahrung verschieben.



### Berufseinsteiger: Verlässlichkeit als Fundament

Bei Berufseinsteiger:innen dominieren die Skills „selbstständig arbeiten“ (25,7%) und „zuverlässig handeln“ (21,0%). Die Fähigkeit, Aufgaben korrekt und eigenständig umzusetzen, steht im Zentrum – klassische Analyse- oder Managementkompetenzen spielen in dieser frühen Phase noch kaum eine Rolle.

### Junior-Level: Erste Verantwortung übernehmen

Auf Junior-Level verschieben sich die Prioritäten: Zuverlässigkeit (6,2%) verliert stark an Gewicht, während Eigenständigkeit (9,6%) und erste Verantwortung (4,2%) an Relevanz gewinnen. Analytische Kompetenzen treten erstmals messbar auf (2,1%), bleiben aber noch im Hintergrund.

### Berufserfahren: Eigenverantwortung im Fokus

Bei Berufserfahrenen zeigt sich ein klarer Trend hin zu stärkerer Eigenverantwortung. „Selbstständig arbeiten“ (16,6%) ist hier die mit Abstand wichtigste Kompetenz, ergänzt durch „Verantwortung übernehmen“ (7,8%). Auch analytisches Denken (4,5%) gewinnt spürbar an Bedeutung – ein Hinweis darauf, dass komplexere Aufgaben und Entscheidungsprozesse zunehmend Teil des Anforderungsprofils werden.

## Senior-Positionen: Analytik und Führung

In Senior-Positionen verändert sich das Bild nochmals: Während Zuverlässigkeit (2,8%) kaum noch explizit eingefordert wird, stehen analytische Fähigkeiten (8,8%) und eigenständiges Arbeiten (15,8%) klar im Fokus. Verantwortungsübernahme (8,0%) bleibt weiterhin relevant.

## Branchen: Vier verschiedene Skill-Welten

Die Auswertung nach Branchen macht deutlich, dass sich die gesuchten Kompetenzen je nach Tätigkeitsfeld stark unterscheiden – auch wenn bestimmte Schlüsselqualifikationen wie selbstständiges Arbeiten oder Verantwortung übernehmen in nahezu allen Bereichen gefragt sind.

Rang	Gesundheits- und Sozialwesen	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	Handel; Instandhaltung und Reparatur von KFZ	Information und Kommunikation
1	in interdisziplinären Teams des Gesundheitswesens arbeiten	Für Kundenorientierung sorgen	Für Kundenorientierung sorgen	selbstständig arbeiten
2	sich um ältere Menschen kümmern	selbstständig arbeiten	zuverlässig handeln	Englisch
3	selbstständig arbeiten	Engagement zeigen	Lernbereitschaft zeigen	in Teams arbeiten
4	eine empathische Beziehung zu Nutzern/Nutzerinnen des Gesundheitssystems aufbauen	professionelle Einstellung zum Kunden an den Tag legen	Dienstleistungen auf flexible Art erbringen	Für Kundenorientierung sorgen
5	Verantwortung übernehmen	mit Kunden kommunizieren	Produkte verkaufen	weltweit reisen
6	im Gesundheitswesen kommunizieren	Kunden/Kundinnen betreuen	in Teams arbeiten	Microsoft Office nutzen
7	Allgemeinmedizin	in Teams arbeiten	im Verkauf selbständige Arbeit leisten	Verantwortung übernehmen
8	mit Krankenpflegepersonal arbeiten	Banktätigkeiten	Verantwortung übernehmen	analytisch denken
9	in Teams arbeiten	Microsoft Office nutzen	Engagement zeigen	Dienstleistungen auf flexible Art erbringen
10	personenzentrierte Betreuung	analytisch denken	Kunden und Kundinnen Hilfestellung bieten	organisiert arbeiten
11	medizinische Dienstleistung im Rahmen fachärztlicher Tätigkeit anbieten	Verantwortung übernehmen	Richtigkeit der Preise am Regal überprüfen	wirtschaftliche oder technische Fragen in Fremdsprachen erörtern
12	Für Kundenorientierung sorgen	Lernbereitschaft zeigen	Registrierkasse bedienen	Lernbereitschaft zeigen
13	die Verwendung von Impfstoffen betreuen	zuverlässig handeln	persönliche Hygienevorschriften einhalten	mit Ingenieuren zusammenarbeiten
14	Dienstleistungen auf flexible Art erbringen	organisiert arbeiten	Stress standhalten	zuverlässig handeln
15	Patiententransporte übernehmen	Produkte verkaufen	ein Team leiten	Projekte managen

## Vier Branchen-Archetypen

### 1. Gesundheits- und Sozialwesen: Die Empathie-Expert:innen

#### Kernkompetenz: Zwischenmenschlichkeit und Teamarbeit

Im Gesundheits- und Sozialwesen stehen klar soziale und interdisziplinäre Fähigkeiten im Vordergrund. Am häufigsten wird die Arbeit in interdisziplinären Teams des Gesundheitswesens genannt, dicht gefolgt von der Betreuung älterer Menschen. Der Aufbau empathischer Beziehungen zu Patient:innen und die enge Zusammenarbeit mit Krankenpflegepersonal spielen eine zentrale Rolle.

## 2. Finanz- und Versicherungswirtschaft: Die Service-Profis

### Kernkompetenz: Kundenorientierung und Professionalität

In der Finanz- und Versicherungswirtschaft dominieren kunden- und serviceorientierte Kompetenzen. An erster Stelle steht die Kundenorientierung, gefolgt von selbstständigem Arbeiten und Engagement. Eine professionelle Einstellung gegenüber Kunden sowie Kommunikationsfähigkeit sind ebenfalls stark vertreten. Auch digitale Grundfertigkeiten – etwa der Umgang mit Microsoft Office – finden sich in den Top 10.

## 3. Handel und KFZ: Die Verkaufs-Allrounder

### Kernkompetenz: Kundenservice und praktische Flexibilität

Der Handel sowie die Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen zeigen ein praxis- und serviceorientiertes Kompetenzprofil. Kundenorientierung und Zuverlässigkeit stehen an der Spitze, ergänzt durch Lernbereitschaft und Flexibilität. Branchenspezifische Anforderungen wie der Umgang mit Registrierkassen oder die Einhaltung von Hygienevorschriften komplettieren das praktische Anforderungsprofil.

## 4. Information und Kommunikation: Die Digital-Analytiker:innen

### Kernkompetenz: Selbstständigkeit und internationale Zusammenarbeit

In der IKT-Branche dominieren wissens- und analytikorientierte Kompetenzen. Selbstständig arbeiten und Englischkenntnisse sind hier die wichtigsten Anforderungen. Analytisches Denken, Projektmanagement und die Zusammenarbeit mit Ingenieur:innen werden zunehmend gefordert. Auffällig ist, dass in dieser Branche internationale und projektbasierte Arbeitsweisen stark betont werden.

**Strategische Erkenntnis:** Erfolgreiche Bewerber:innen am österreichischen Arbeitsmarkt müssen universelle Basiskompetenzen gezielt mit branchenspezifischem Know-how verbinden – von Empathie im Gesundheitswesen über Vertriebsorientierung im Handel bis hin zu Englisch und analytischem Denken in der IKT-Branche.

In der Branche Information und Kommunikation dominieren wissens- und analytikorientierte Kompetenzen. Selbstständig arbeiten und Englischkenntnisse sind hier die wichtigsten Anforderungen, ergänzt durch Teamarbeit und Kundenorientierung. Digitale Werkzeuge wie Microsoft Office gehören ebenso dazu, während analytisches Denken, Projektmanagement und die Zusammenarbeit mit Ingenieur:innen zunehmend gefordert werden. Auffällig ist, dass in dieser Branche internationale und projektbasierte Arbeitsweisen stark betont werden.

Insgesamt zeigt sich damit ein differenziertes Bild: Während es in allen Branchen einen gemeinsamen Kern an Soft Skills wie Eigenständigkeit, Kundenorientierung und Teamfähigkeit gibt, werden diese durch spezifische Fach- und Kontextkompetenzen ergänzt – von Empathie im Gesundheitswesen über Vertriebsorientierung im Handel bis hin zu Englisch und analytischem Denken in der IKT-Branche. Erfolgreiche Bewerber:innen am österreichischen Arbeitsmarkt müssen also universelle Basiskompetenzen gezielt mit branchenspezifischem Know-how verbinden.

## Regionale Unterschiede: Österreichs Skill-Landkarte

Die Analyse der Top-Skills zeigt, dass die Nachfrage je nach Bundesland durchaus Unterschiede aufweist. Diese regionalen Muster spiegeln lokale Wirtschaftsstrukturen, Unternehmenskulturen und Industrieschwerpunkte wider.

### Die großen regionalen Trends

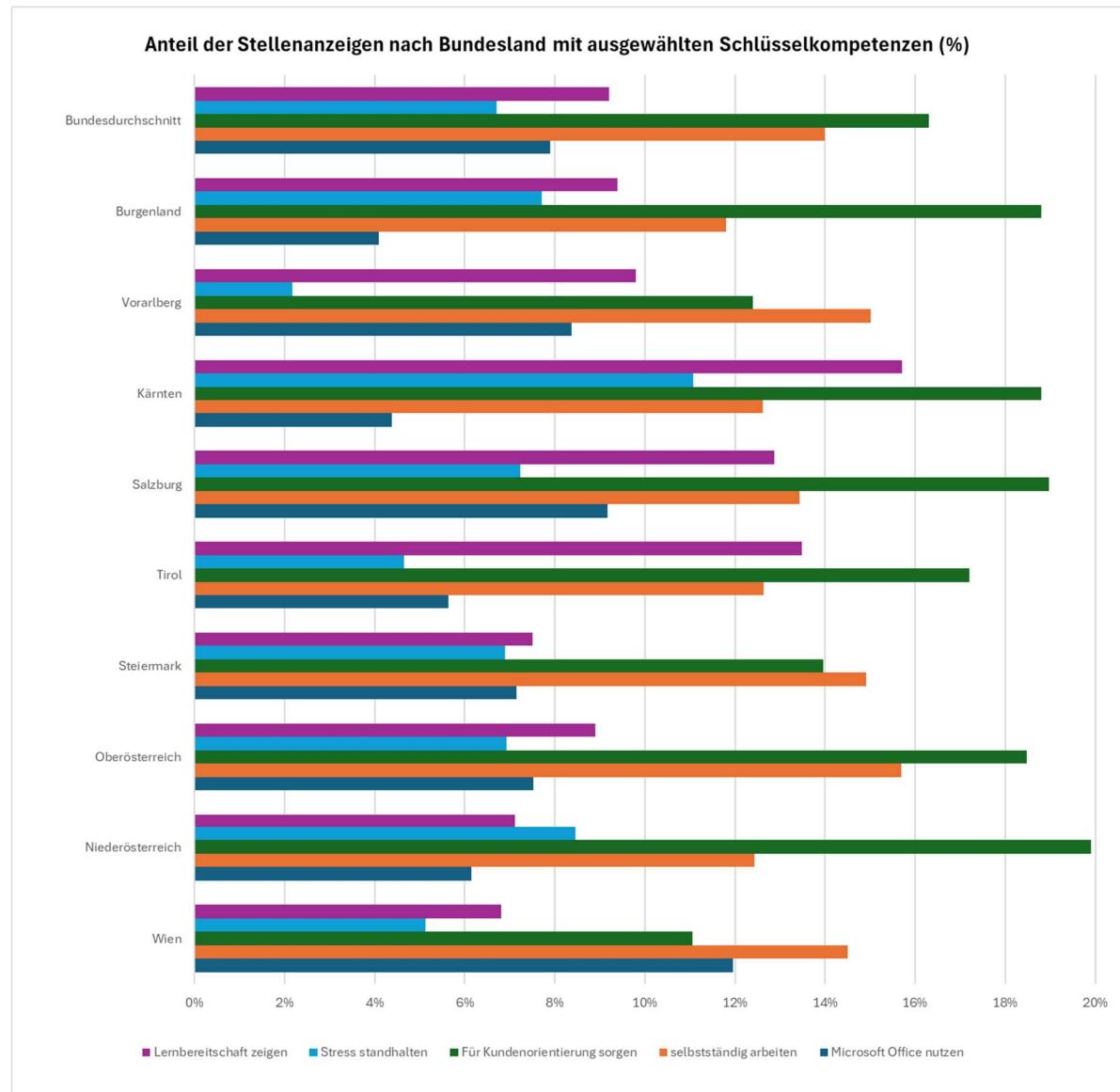
**Kundenorientierung:** Während der bundesweite Durchschnitt bei 15,7% liegt, erreicht Niederösterreich mit 19,9% den Spitzenwert. Auch Salzburg (19,0%), Kärnten (18,8%), das Burgenland (18,8%) und Oberösterreich (18,5%) heben sich klar ab. Wien hingegen liegt mit 11,0% deutlich unter dem Schnitt – ein Hinweis auf die dort stärker diversifizierte Arbeitsmarktstruktur.

**Selbstständiges Arbeiten:** Oberösterreich (15,7%), Steiermark (14,9%) und Vorarlberg (15,0%) liegen klar über dem Bundesdurchschnitt von 14,0%. Wien bewegt sich mit 14,5% ebenfalls leicht überdurchschnittlich, während das Burgenland (11,8%) und Tirol (12,6%) niedrigere Werte aufweisen.

**Microsoft Office:** Wird besonders stark in Wien (12,0%) nachgefragt – über 4 Prozentpunkte über dem Schnitt (7,9%). Salzburg (9,2%) und Vorarlberg (8,4%) liegen ebenfalls überdurchschnittlich, während Kärnten (4,4%) und das Burgenland (4,1%) sehr niedrige Werte verzeichnen.

**Stressresistenz:** Kärnten (11,1%) und Niederösterreich (8,5%) erreichen Spitzenwerte, während Vorarlberg (2,2%) und Tirol (4,7%) weit unter dem Bundesdurchschnitt (6,7%) liegen.

**Lernbereitschaft:** Kärnten liegt mit 15,7% klar an der Spitze, gefolgt von Tirol (13,5%) und Salzburg (12,9%). Wien (6,8%) liegt deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von 9,2%.



## 9 Bundesländer, neun Profile

### **Wien: Die Digital-Analytik-Metropole**

- Spezialität: Höchste Nachfrage nach Microsoft Office (12,0%) bei überdurchschnittlicher Selbstständigkeit (14,5%)
- Charakter: Wissensintensive, diversifizierte Wirtschaft mit geringerer Kundenorientierung (11,0%) und niedriger Lernbereitschaft (6,8%)

### **Niederösterreich: Die Service-Hochburg unter Stress**

- Spezialität: Spitzenreiter bei Kundenorientierung (19,9%) und hoher Stressresistenz (8,5%)
- Charakter: Serviceorientiert, aber mit hohen Belastungsanforderungen

### **Oberösterreich: Das Selbstständigkeits-Zentrum**

- Führend bei selbstständigem Arbeiten (15,7%) und stark kundenorientiert (18,5%)
- Charakter: Industriestarke Region, die Eigenverantwortung und Service gleichermaßen schätzt

### **Salzburg: Die ausgeglichene Balance**

- Spezialität: Überdurchschnittlich in fast allen Bereichen, besonders bei Lernbereitschaft (12,9%)
- Charakter: Kundenorientiert (19,0%) mit starken digitalen Kompetenzen und hoher Weiterbildungsbereitschaft

### **Kärnten: Die Belastbaren**

- Spezialität: Absolute Spur bei Stressresistenz (11,1%) und Lernbereitschaft (15,7%)
- Charakter: Wenig Stressfokus (2,2%), aber digital versiert und eigenverantwortlich

### **Vorarlberg: Die eigenständigen Digitalen**

- Spezialität: Hohe Selbstständigkeit (15,0%) und Office-Skills (8,4%)
- Charakter: Wenig Stressfokus (2,1%), aber digital versiert

### **Steiermark: Der solide Allrounder**

- Spezialität: Ausgeglichenes Profil mit Eigenständigkeitsschwerpunkt (14,9%)
- Charakter: Keine extremen Ausschläge, stabile Anforderungen mit moderater Kundenorientierung (14,0%)

### **Tirol: Die Kundenservice-Spezialist:innen**

- Spezialität: Starke Kundenorientierung (17,2%) und sehr hohe Lernbereitschaft (13,5%)
- Charakter: Serviceorientiert mit starkem Weiterbildungsfokus, aber wenig Stress-Anforderungen

### **Burgenland: Service trifft Belastbarkeit**

- Spezialität: Hohe Kundenorientierung (18,8%) und Stressresistenz (7,7%)
- Charakter: Traditionell serviceorientiert mit moderater Lernbereitschaft (9,4%) und geringen Digital-Anforderungen

## Hard-Skills nach Branchen: Vier Welten der Digitalisierung

Im folgenden Kapitel werden die am häufigsten nachgefragten Hard Skills in ausgewählten Industrien analysiert. Das Ergebnis zeigt vier grundlegend verschiedene Digitalisierungsgeschwindigkeiten – von traditionellen Branchen, die zunehmend digitale Tools integrieren, bis hin zu Tech-Sektoren, die an der Spitze der Innovation stehen.

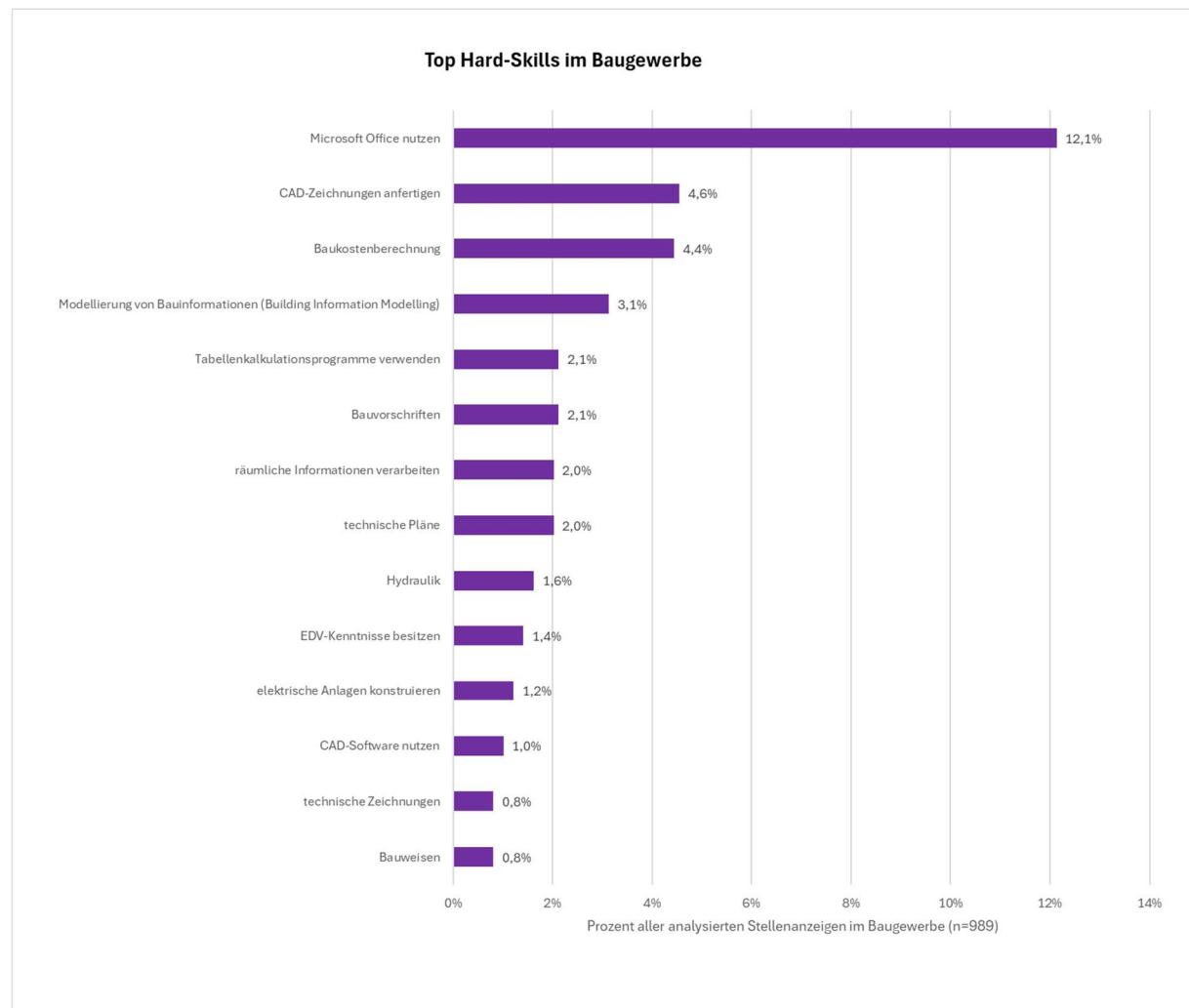
**Der gemeinsame Nenner: Microsoft Office regiert überall**

**In allen vier analysierten Branchen steht Microsoft Office an der Spitze** – ein Zeichen für die universelle Bedeutung digitaler Grundausstattung:

- **Baugewerbe:** 12,1% der Stellenanzeigen
- **Verarbeitendes Gewerbe:** 12,0% der Stellenanzeigen
- **Finanz- und Versicherung:** 11,9% der Stellenanzeigen
- **Information und Kommunikation:** 9,9% der Stellenanzeigen

Interessant: Selbst in der hoch spezialisierten IT-Branche werden generische Office-Kenntnisse in jeder zehnten Stellenanzeige explizit nachgefragt. Die vier Digitalisierungs-Archetypen

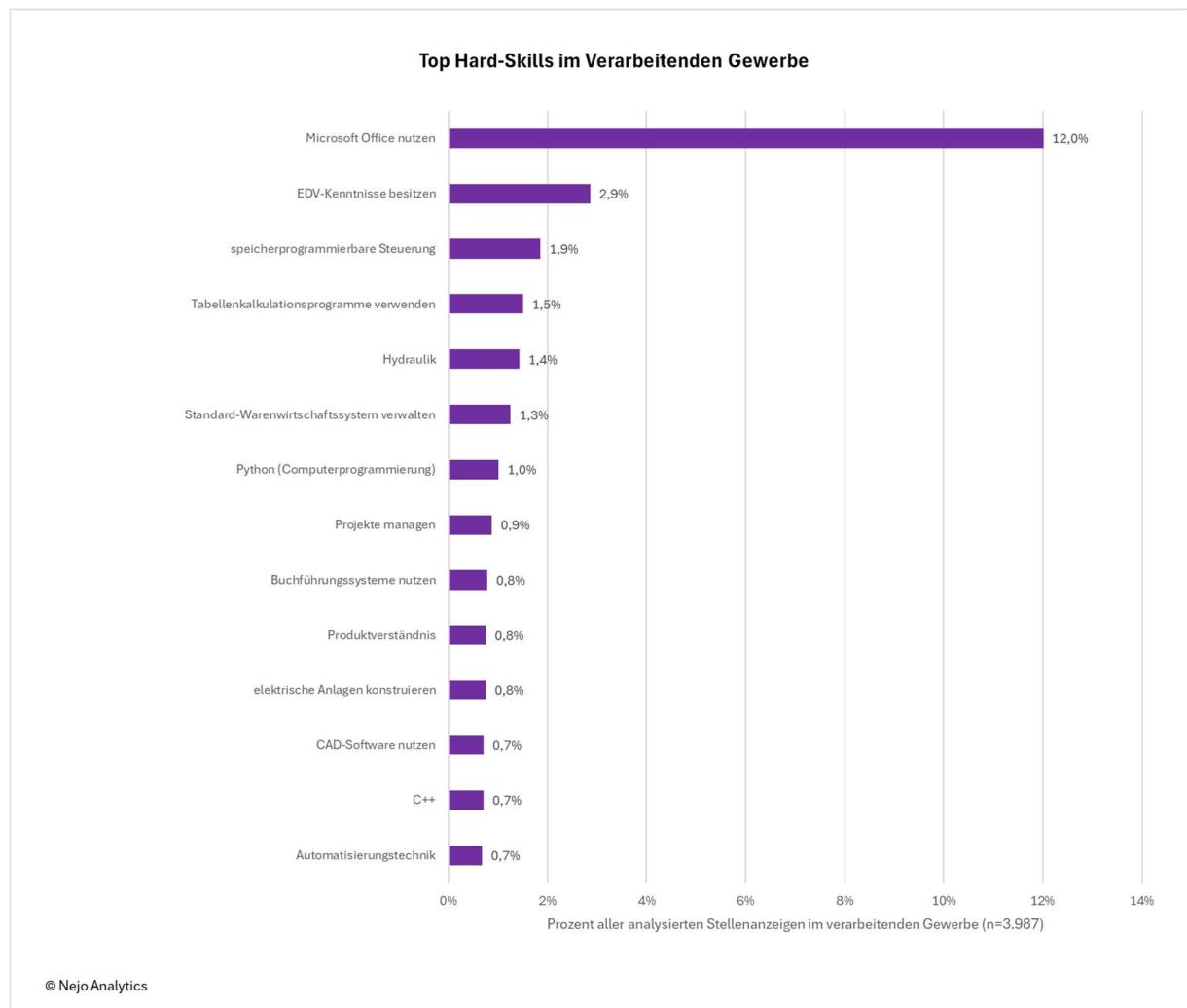
**Baugewerbe: Tradition trifft Innovation**



Das Baugewerbe bewegt sich in einem Spannungsfeld zwischen klassischen Baukompetenzen und modernen, digital gestützten Methoden. BIM mit 3,1% zeigt den digitalen Wandel, während traditionelle Skills wie Hydraulik und Bauvorschriften unverzichtbar bleiben.

Erfolgsformel: Klassische Kenntnisse (Vorschriften, Kalkulation) + digitale Werkzeuge (CAD, BIM) = Optimale Positionierung

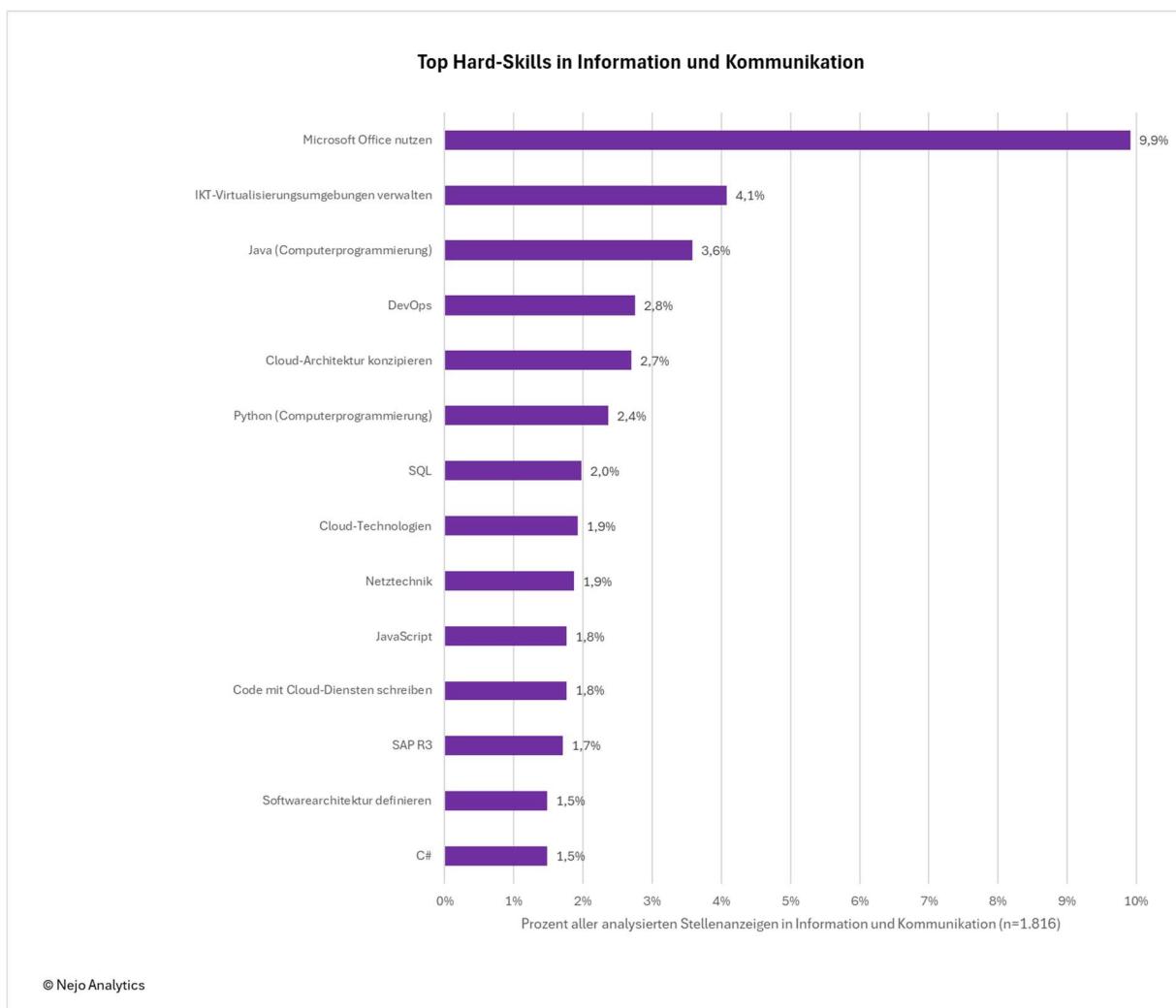
## Verarbeitendes Gewerbe: Breites Spektrum für Industrie 4.0



Das Verarbeitende Gewerbe verlangt das breiteste Kompetenzspektrum – von digitalen Basisfähigkeiten über technische Spezialisierungen bis hin zu Management-Know-how. Python und C++ zeigen: Programmierung wird auch in der Produktion relevant.

Erfolgsformel: Digitale Basis + technische Spezialisierung + Organisationskenntnisse = Industrie 4.0-ready

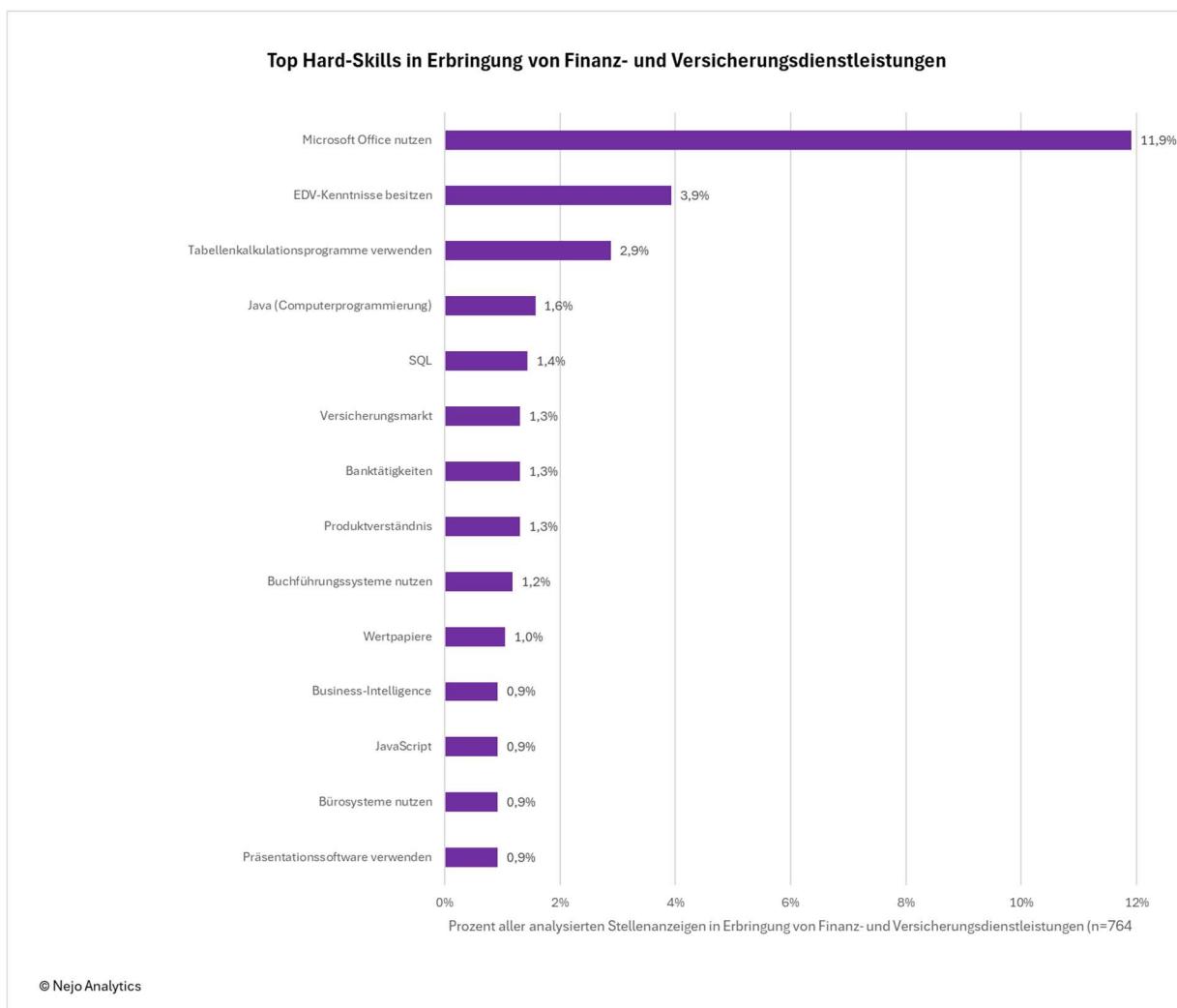
## Information & Kommunikation: Die Tech-Spezialisierung



Die IT-Branche führt bei Cloud-Technologien, Virtualisierung und modernen Programmiersprachen. DevOps und Cloud-Architekturen mit 2,8% und 2,7% zeigen die Trends zu agiler Entwicklung und Cloud-First-Strategien.

Erfolgsformel: Breite Programmier-Basis + Cloud-Expertise + DevOps-Mindset = IT-Zukunft

## Finanz- und Versicherungen: Das Hybridprofil



Die Finanzbranche sucht das perfekte Hybridprofil – klassische Markt- und Produktkenntnisse gepaart mit soliden Tech-Skills. Java und SQL mit 1,6% bzw. 1,4% zeigen: Auch Banker müssen programmieren können.

Erfolgsformel: Finanzexpertise + Datenanalytik + Programmier-Grundlagen = Moderne Finanzprofessionals

## Drei strategische Erkenntnisse zur Branchen-Digitalisierung

### 1. Office als universeller Gleichmacher

Keine Branche kommt ohne Microsoft Office aus – von 9,4% bis 12% ist es überall der Top-Skill.

### 2. Programmierung demokratisiert sich

Java, Python und SQL tauchen in allen Branchen auf – nicht nur in der IT. Selbst im Baugewerbe und in der Finanzwelt werden Code-Kenntnisse erwartet. Die Programmier-Revolution ist real.

### 3. Spezialisierung wird wichtiger, nicht unwichtig

Während digitale Basics standardisiert werden, differenzieren spezialisierte Skills: SPS-Programmierung in der Produktion, BIM im Bau, DevOps in der IT, Business Intelligence in der Finanzwelt.

# Technologie-Skills im Spotlight

## Programming Languages: Java und Python führen das Feld an

Aus 566 Stellenanzeigen mit Programmier-Anforderungen ergibt sich ein klares Bild der österreichischen Tech-Prioritäten:



## Drei strategische Erkenntnisse zur Programmier-Landschaft

### 1. Java und Python: Das uneschlagbare Duo

**Java (25,4%) und Python (20,7%) dominieren zusammen fast die Hälfte aller Programmier-Anforderungen.** Java bleibt der Enterprise-Standard für große Systeme und Unternehmensanwendungen, während Python sich als universeller Problemlöser etabliert hat – von Datenanalyse über KI bis hin zur Automatisierung.

### 2. Die Cloud-Revolution ist real

**Cloud-Architektur (15,5%) und Cloud-Technologien (10,1%) zusammen machen 25,6% aus** – das zeigt, wie fundamental sich die IT-Infrastruktur wandelt. Moderne Entwickler:innen müssen nicht nur programmieren, sondern auch verstehen, wie Code in skalierbaren Cloud-Umgebungen funktioniert.

### 3. ABAP als Besonderheit

**ABAP mit 8,5% verdeutlicht die starke SAP-Präsenz in Österreich.** Diese Spezialisierung auf Unternehmenssoftware zeigt die Bedeutung großer ERP-Systeme im deutschsprachigen Raum – eine lukrative Nische für entsprechend qualifizierte Entwickler:innen.

## Python vs. Java: Deutschland wählt anders als Österreich

Dramatischer Unterschied zu Österreich: Während in Österreich Java vor Python liegt, dominiert in Deutschland Python mit 33% klar vor Java (19%) – ein deutliches Signal für Deutschlands stärkeren Fokus auf datengetriebene Anwendungen.

## Warum Deutschland Python bevorzugt

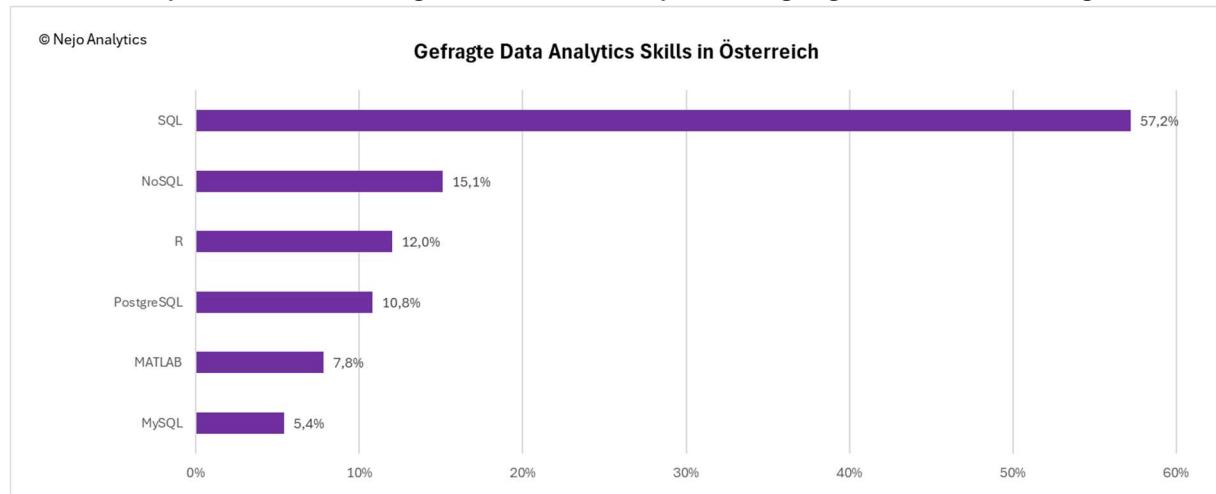
Python als digitaler Transformation-Motor: In den letzten Jahren hat sich Python vom „Allesköninger“ zum zentralen Werkzeug der digitalen Transformation entwickelt. Deutschlands starke Industrie 4.0-Ambitionen, gepaart mit dem Fokus auf Data Science und KI, machen Python zur idealen Sprache.

Anwendungsspektrum zeigt den Unterschied:

- Klassische Softwareentwicklung – Java-Domäne
- Automatisierung & Data Science – Python-Territorium
- KI und Machine Learning – Python ist Standard
- Datengetriebene Analyse – Python führt

## Data Competency: SQL regiert, Innovation wächst

Aus 166 analysierten Stellenanzeigen mit Data & Analytics-Bezug ergibt sich ein eindeutiges Muster:



**Mit 57,2% dominiert SQL mehr als die Hälfte aller Datenanforderungen** – ein bemerkenswertes Zeichen für die anhaltende Relevanz relationaler Datenbanken. Egal ob Business Intelligence, Data Engineering oder Analytics: Ohne SQL-Kenntnisse ist eine Karriere in der Datenwelt praktisch unmöglich.

**NoSQL (15,1%) zeigt den Wandel:** Big Data, Echtzeitanwendungen und flexible Datenstrukturen erfordern neue Ansätze jenseits klassischer Tabellenstrukturen.

## Cloud-Integration verändert alles

### Exkurs: Datenkompetenzen in der Cloud

Zunehmend werden Daten-Skills nicht mehr isoliert betrachtet, sondern im Cloud-Kontext nachgefragt. SQL wird heute in Amazon RDS, Azure SQL oder Google Cloud SQL betrieben, NoSQL-Kenntnisse sind mit MongoDB Atlas oder BigQuery verknüpft.

Die neue Realität: Datenkompetenz bedeutet heute nicht nur, Abfragesprachen zu beherrschen, sondern diese in skalierbaren, cloudbasierten Architekturen einzusetzen. Klassische Skills verschmelzen mit modernen Infrastruktur-Anforderungen.

Strategische Empfehlung: SQL + Cloud-Platform-Kenntnisse + spezialisierte Datenbank-Technologie = Optimales Expert:innenprofil

## Künstliche Intelligenz: Skill-Taxonomien hinken hinterher

Warum AI-Skills aktuell nur unterschätzt werden können

**Von 21.249 analysierten Stellenanzeigen enthalten nur 166 (weniger als 1%) explizite KI-Anforderungen.**

Die erfassten AI-Skills:

1. **Maschinelles Lernen einsetzen** (47,9%)
2. **Grundlagen der Künstlichen Intelligenz** (46,5%)
3. **Statistik** (18,3%) – Das methodische Fundament
4. **Maschinelles Lernen** (18,3%) – Spezialisierte Anwendung

## 5. Deep Learning (9,9%) – Hochspezialisierte Nische

Diese scheinbar niedrige Zahl ist jedoch irreführend und zeigt ein fundamentales Problem der Skill-Messung.

### Das generative AI-Problem: ChatGPT und die Taxonomie-Lücke

#### Exkurs: Generative KI und ChatGPT im Arbeitsmarkt

Während die ESCO-Taxonomie nur traditionelle AI-Skills erfasst, beginnen Arbeitgeber:innen in Stellenausschreibungen auch die Anwendung von Tools wie ChatGPT & co zu fordern. Hierbei geht es nicht um technische Modellentwicklung, sondern um die praktische Nutzung von AI-Tools für Content-Erstellung, Code-Generierung oder Marketing.

Das Problem: Skills wie "LLMs einsetzen", „Erfahrung mit GenAI Tools“ oder "Prompt Engineering" existieren in der ESCO-Taxonomie noch nicht, obwohl sie sich in Stellenanzeigen bereits verbreiten. Die tatsächliche Relevanz generativer KI im Arbeitsmarkt ist vermutlich deutlich höher als die 1% suggerieren.

Was das bedeutet: Während traditionelle AI-Skills (Machine Learning, Deep Learning) Nischenbereiche bleiben, demokratisiert sich AI-Nutzung durch Tools wie ChatGPT rasant. Viele Jobs könnte bald AI-Enhanced werden, ohne dass dies in klassischen Skill-Kategorien sichtbar wird.

**Zukunftsprognose:** In 2-3 Jahren werden "Prompt Engineering" und "Generative AI Tools" vermutlich Standard-Skills in vielen Branchen sein – aber heute sind sie noch unsichtbar in den Daten.

### Cybersecurity: Spezialisiertes Feld mit klaren Praxisanforderungen

Nur 87 von 21.249 Stellenanzeigen (0,4%) enthalten explizite Cybersecurity-Anforderungen – Cybersicherheit bleibt ein hochspezialisiertes Segment am österreichischen Arbeitsmarkt.

#### Die gefragtesten Security-Skills:

1. **Firewall einrichten** (34,5%) – Praktischer Schutz
2. **Umgang mit Cybersicherheitsvorfällen** (25,3%) – Incident Response
3. **Informationssicherheitsstrategie entwickeln** (18,4%) – Strategische Planung
4. **Cloud-Sicherheit und Compliance implementieren** (17,2%) – Cloud-Security
5. **Kryptografische Konstrukte implementieren** (5,7%) – Hochspezialisiert
6. **Grundsätze des ethischen Hackings** (2,3%) – Penetration Testing

Der österreichische Arbeitsmarkt sucht vor allem operativ tätige Security-Fachkräfte: Firewall-Management und Incident Response dominieren, während strategische Themen wie Penetration Testing oder Kryptografie Nischenbereiche bleiben.

Cloud-Security-Boom: Mit 17,2% zeigt sich die enge Verbindung von Cybersecurity und Cloud-Migration. Unternehmen brauchen Expert:innen, die Sicherheit in Cloud-Umgebungen gewährleisten können.

## Quellen

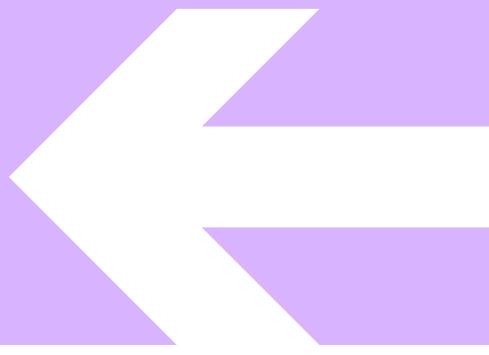
Arbeitsmarktservice Österreich. (2024). Registrierte offene Stellen des Arbeitsmarktservice nach Berufen und Ländern Registrierte offene Stellen des Arbeitsmarktservice nach Berufen und Ländern Registrierte offene Stellen des Arbeitsmarktservice nach Berufen. Abgerufen am 19. 08 2025 von <https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitskraeftenachfrage/offene-stellen>

ESCO. (2025). What is ESCO? Abgerufen am 18. 08 2025 von <https://esco.ec.europa.eu/en/about-esco/what-esco>

Eurostat. (2023). *Part-time and full-time employment - statistics*. Abgerufen am 14. 08 2025 von [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Part-time\\_and\\_full-time\\_employment\\_-\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Part-time_and_full-time_employment_-_statistics)

Statistik Austria. (2025). Offene-Stellen-Erhebung - ÖNACE 2008. Abgerufen am 19. 08 2025 von <https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitskraeftenachfrage/offene-stellen>

# Impressum



**Nejo FlexCo**

Meldemannstraße 18, 1200 Wien  
FN 638601 w

[www.nejo.at](http://www.nejo.at)  
[hi@nejo.at](mailto:hi@nejo.at)



## Der Skill Radar 2025

[www.nejo.at](http://www.nejo.at)