

nejo

Der große Arbeitsmarkt Radar

2025

Autoren

Aloisious Caraet
Simona Hübl

Was 27.467 offene Stellen über Österreich verraten

Unterstützt von



Die Zukunft der Arbeit verstehen

Die Arbeitswelt befindet sich in einem tiefgreifenden Wandel.

Wirtschaftliche Rezession, technologische Entwicklungen, der demographische Wandel und sich verändernde Erwartungen der Arbeitnehmer:innen stellen Unternehmen vor neue Herausforderungen.

Laut Statistik Austria verzeichnete der österreichische Arbeitsmarkt im Jahresdurchschnitt 2024 173.800 offene Stellen. Für den Arbeitsmarkt Radar 2025 wurden 27.467 offene Stellen von Nejo mit Hilfe von Künstlicher Intelligenz detailliert analysiert, um noch viel mehr über den aktuellen Status Quo am Arbeitsmarkt zu erfahren als bisher möglich.

In einer Zeit der Unsicherheit gilt mehr denn je: Fundierte Entscheidungen können nur auf Basis von Daten getroffen werden. Oder wie Peter Drucker sagen würde: "You can't manage, what you can't measure." Diese Einsicht leitet unsere Analyse.

Das Ergebnis bietet einen umfassenden Einblick in den österreichischen Arbeitsmarkt, der Arbeitgeber:innen, Arbeitnehmer:innen und Policy Makers in den kommenden Jahren helfen soll, den vielen Veränderungen, Herausforderungen und Chancen vorbereitet zu begegnen.



Aloisious Caraet
Data Scientist



Simona Hübl
CEO

Hinweise zur Datennutzung

Der Nejo Arbeitsmarkt 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

Methodik & Sample	1
Umfang und Datengrundlage	1
Datenerhebung – ein Querschnitt des Arbeitsmarktes	1
Branchen und Berufsgruppen Klassifikation	1
Verwendete Taxonomie Ebene	1
Vergleich des Datensatzes mit der offiziellen Arbeitsmarktstruktur	2
Regionale Verteilung der Stellenangebote	2
Verteilung nach Bildungsniveau	3
Berufsgruppenverteilung der Stellenangebote	3
Gesamtrepräsentativität der Stichprobe	4
Arbeitszeitmodelle	5
Teilzeitland Österreich	5
Wichtige Teilzeitarbeitgeber	6
Das Vollzeit-Teilzeit-Spektrum: Von diversifiziert bis traditionell	7
Österreich – ein Teilzeit-Sozialstaat?	7
Geringfügige Beschäftigung: Konzentration in spezifischen Branchen	7
Flexibilität im Job.....	9
Verbreitung von Home-Office	9
Home-Office nach Gehaltsklassen	9
Branchen mit dem höchsten Home-Office Anteil	10
Home-Office Möglichkeiten nach Bundesland	11
Fixanstellung, Lehre & Co: Wo Österreichs Arbeitsplätze entstehen.....	12
Verteilung der Lehrstellen in Österreich	12
Ergänzende Perspektive: Anteil der Lehrstellen im regionalen Vergleich	13
Praktikumslandschaft: Wien als klares Zentrum	15
Bildungsanforderungen am österreichischen Arbeitsmarkt	16
Praxis vor Theorie	16
Branchenspezifische Nachfrage nach akademischen Abschlüssen	17
Regionale Unterschiede in der Nachfrage nach akademischen Qualifikationen	18
Karrierestufen	19
Branchen mit dem höchsten Anteil an Senior-Positionen	19
Quereinsteiger-Jobs	19
Grüne Jobs auf dem österreichischen Arbeitsmarkt	21

Regionale Verteilung von Green Jobs in Österreich	22
Die große Benefits-Analyse: Was Unternehmen in Österreich bieten	23
Top-Benefits: Weiterbildung und finanzielle Vorteile dominieren	23
Arbeitsumfeld und Work-Life-Balance im Mittelpunkt	24
Traditionelle vs. moderne Benefits	24
Familienfreundlichkeit mit Potenzial	24
Branchenspezifische Unterschiede bei Mitarbeiterbenefits.....	24
Der Benefits-Bundesländer Vergleich	26
Sprachenanforderungen am Arbeitsmarkt.....	27
Englischkenntnisse als Zusatzanforderungen.....	27
Rein Englischsprachige Jobs: Die seltene Ausnahme.....	28
Der Widerspruch: Fachkräftemangel und sprachliche Barrieren	28
Nachgefragte Technologien am Arbeitsmarkt	29
Führende Technologietrends	29
Quellenverzeichnis.....	31

Methodik & Sample

Umfang und Datengrundlage

Laut Daten von Statistik Austria waren im Jahresdurchschnitt 2024 90.677 offene Stellen beim Arbeitsmarktservice registriert (Statistik Austria, 2025).

Der vorliegende Arbeitsmarkt Radar 2025 basiert auf einer umfassenden Analyse von **27.467 Stellenanzeigen, die am 22. April 2025 in Österreich ausgeschrieben waren.** Diese Stellenanzeigen wurden mit Hilfe von speziell dafür entwickelter KI-Technologie systematisch ausgewertet, um aktuelle Trends, Anforderungen und Entwicklungen am österreichischen Arbeitsmarkt zu verstehen.

Datenerhebung – ein Querschnitt des Arbeitsmarktes

Für die Datenerhebung wurde ein eigens entwickelter, hochspezialisierten Web-Crawler eingesetzt, der Stellenanzeigen direkt von den Webseiten der Arbeitgeber extrahiert. Sämtliche analysierten Stellenanzeigen stammen ausschließlich von offiziellen Unternehmenswebseiten der Arbeitgeber, ohne Einbeziehung von externen Jobplattformen oder anderen Vermittlungsdiensten. Diese Methodik stellt sicher, dass der Datensatz keine Duplikate enthält und ein authentisches Abbild der tatsächlich verfügbaren Stellenangebote auf dem österreichischen Arbeitsmarkt liefert.

Obwohl keine streng-wissenschaftliche Stichprobenziehung im Sinne einer stratifizierten oder geschichteten Zufallsstichprobe erfolgt, ermöglicht der substanziale Umfang der Datenbasis dennoch aussagekräftige Analysen und Einblicke in die Struktur des Arbeitsmarktes. Die nachfolgende Branchenklassifikation und der systematische Vergleich mit offiziellen Statistiken dienen dazu, die Repräsentativität der Daten zu bewerten und etwaige Verzerrungen transparent zu dokumentieren.

Branchen und Berufsgruppen Klassifikation

Für die Analyse und Kategorisierung der Berufe in der Nejo Stichprobe wurden die Berufsgruppen wie vom AMS Österreich verwendet herangezogen.

Für die Zuordnung und Kategorisierung der Unternehmen wurde die "Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008" (WZ 2008) verwendet, welche vom Statistischen Bundesamt Deutschland entwickelt und von der deutschen Bundesagentur für Arbeit für statistische Zwecke eingesetzt wird. Dieses systematische Verzeichnis bietet eine standardisierte und umfassende Taxonomie der Wirtschaftszweige und ermöglicht somit eine präzise und vergleichbare Einordnung der untersuchten Unternehmen.

Verwendete Taxonomie Ebene für Branchen

Im Rahmen der zu Grunde liegenden Analyse wurde die zweite Ebene der WZ 2008-Klassifikation verwendet, die als "Abteilung" bezeichnet wird. Diese Ebene bietet einen ausgewogenen Detaillierungsgrad, der einerseits spezifisch genug ist, um bedeutungsvolle Unterschiede zwischen verschiedenen Wirtschaftszweigen zu identifizieren, andererseits aber auch allgemein genug, um eine übersichtliche Analyse zu ermöglichen. Jedem Unternehmen in der Stichprobe wurde genau eine Abteilung zugeordnet, basierend auf seinem primären Geschäftsfeld.

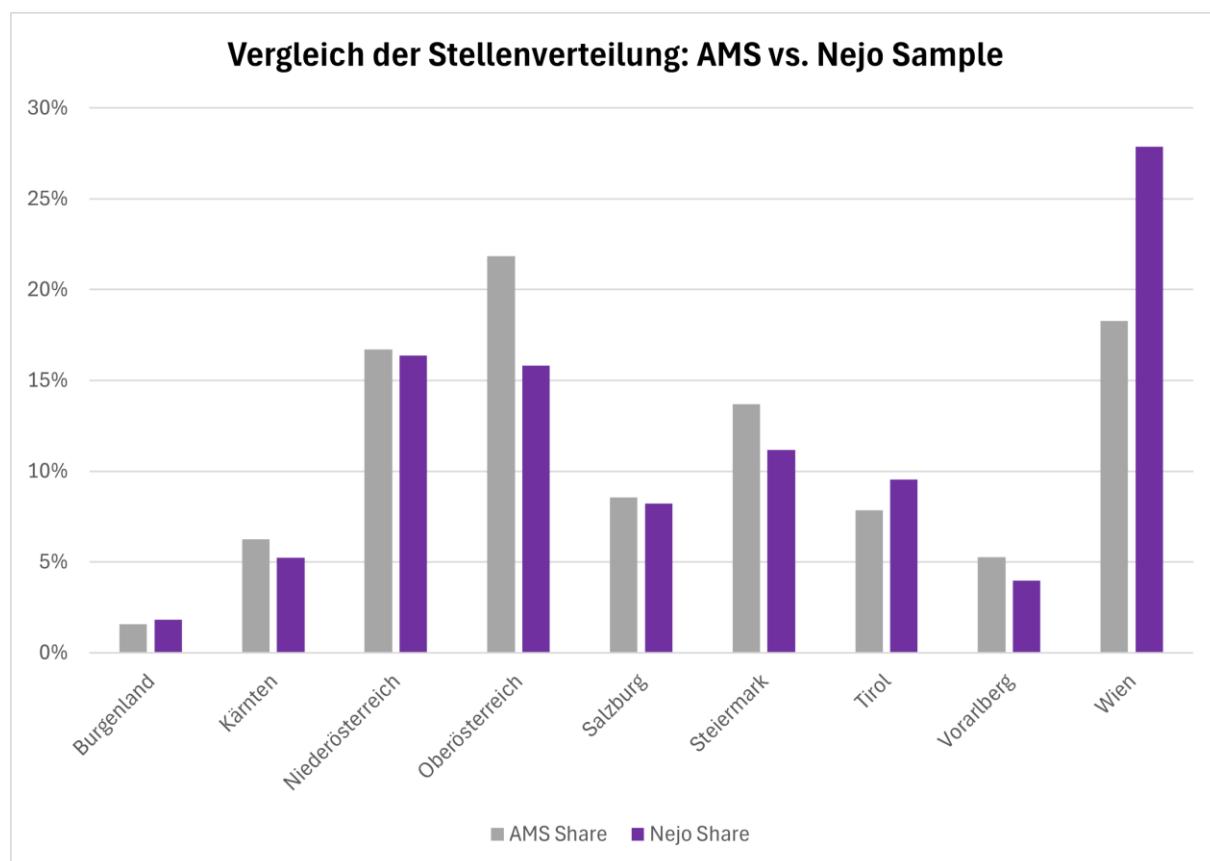
Die verwendete Klassifikation stammt aus dem Systematischen Verzeichnis, das von der Bundesagentur für Arbeit (Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung) am 29.09.2022 herausgegeben wurde und unter <https://statistik.arbeitsagentur.de> verfügbar ist.

Vergleich des Datensatzes mit der offiziellen Arbeitsmarktstruktur

Um die Repräsentativität der analysierten Daten zu bewerten, wurde ein detaillierter Vergleich mit offiziellen Daten der Statistik Austria und des Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) durchgeführt. Diese Analyse ist relevant, um die Aussagekraft und Übertragbarkeit der Ergebnisse auf den gesamten österreichischen Arbeitsmarkt einzuschätzen.

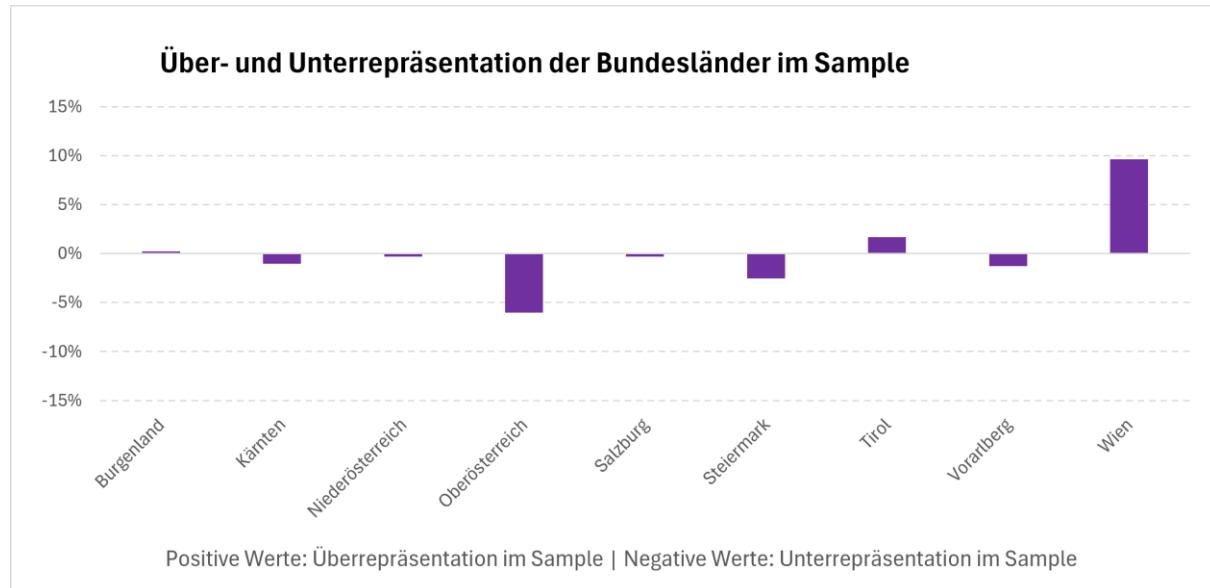
Regionale Verteilung der Stellenangebote

Laut Daten von Statistik Austria waren im Jahresdurchschnitt 2024 90.677 offene Stellen beim Arbeitsmarktservice registriert (Statistik Austria, 2025). Die Grafik zeigt die Verteilung dieser Stellen nach Bundesländern¹ im Vergleich zur Verteilung der 27.467 von Nejo analysierten offenen Stellen.



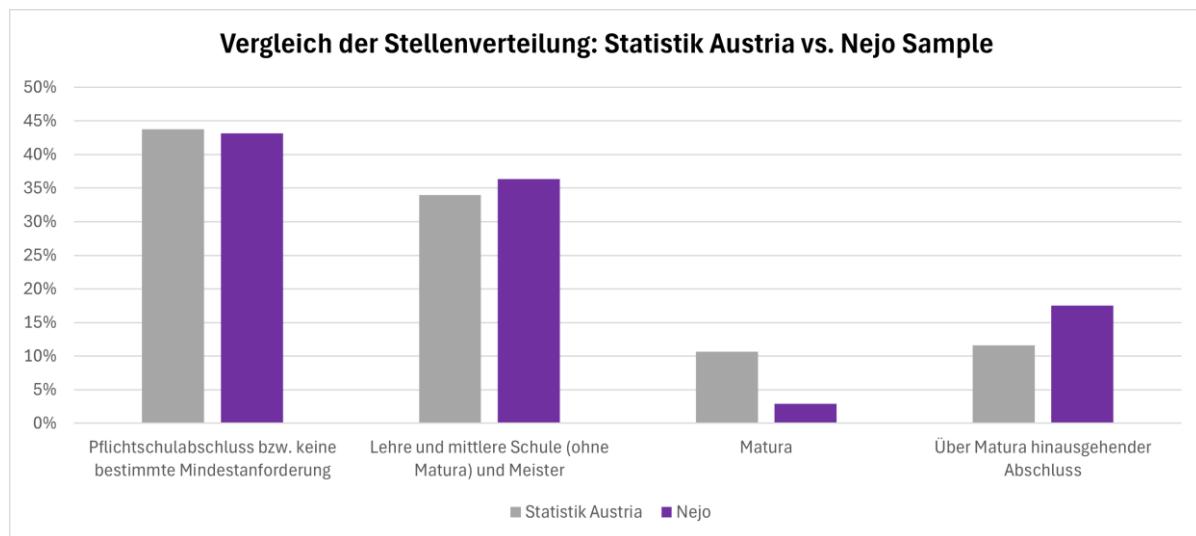
¹Die Prozentanteile der gemeldeten Arbeitsstellen pro Bundesland wurden eigenständig berechnet. Die Basis hierfür bilden die absoluten Zahlen der offenen Stellen, wie sie vom AMS berichtet wurden. Zwecks Urheberrechts wird an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass die prozentualen Verteilungen auf eigenen Berechnungen beruhen und nicht direkt vom AMS übernommen wurden.

Die folgende Grafik visualisiert die Über- und Unterrepräsentation der Bundesländer im Nejo Datensatz im Vergleich zu den von Statistik Austria veröffentlichten Daten des AMS (Jahresdurchschnitt 2024).



Verteilung nach Bildungsniveau

Bei der Analyse nach gefordertem Bildungsniveau zeigt sich, dass der Nejo Datensatz bei höheren Bildungsabschlüssen eine Überrepräsentation aufweist. Während die Statistik Austria (Statistik Austria, 2024) etwa 12% der Stellen mit Anforderungen über Maturaniveau ausweist, liegt dieser Anteil im Nejo Sample bei 18%. Gleichzeitig sind Stellen, die Matura voraussetzen, mit nur etwa 3% gegenüber 11% in der Gesamtstatistik unterrepräsentiert. Bei niedrigeren Bildungsniveaus (Pflichtschulabschluss sowie Lehre und mittlere Schule) entspricht die Nejo-Stichprobe weitgehend der Grundgesamtheit.



Berufsgruppenverteilung der Stellenangebote

Bei der Analyse der Verteilungsunterschiede zwischen den gemeldeten Arbeitsstellen des Arbeitsmarktservice (AMS) Österreich im Jahr 2024 und den Nejo Daten wurden in den folgenden Berufsgruppen größere Abweichungen festgestellt:

Unterrepräsentierte Berufsgruppen in den Nejo Daten:

- Bergbau-, Industrie- und Gewerbeberufe: Mit einer Differenz von -15,0% ist dieser Sektor in der Stichprobe deutlich unterrepräsentiert.
- Metallarbeiter und Elektriker: Zeigt als Untergruppe ebenfalls eine deutliche Abweichung von -11,8%.
- Hotel-, Gaststätten-, Küchenberufe: Mit einer Differenz von -5,5%.

Überrepräsentierte Berufsgruppen in den Nejo Daten:

- Handelsberufe: Mit einer Überrepräsentation von +14,5%.
- Dienstleistungsberufe: Zeigt eine Überrepräsentation von +4,6%.

Gesamtrepräsentativität der Stichprobe

Trotz fehlender Zufallsstichprobe und abgesehen von den oben hervorgehobenen Berufsgruppen mit größeren Abweichungen weisen die Nejo Daten insgesamt ähnliche Merkmale wie die offiziellen Daten des AMS Österreich auf.

Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass sich sämtliche im vorliegenden Bericht gezogenen Schlussfolgerungen primär auf die analysierten Daten beziehen, ohne wissenschaftlichen Anspruch auf Übertragbarkeit auf den gesamten österreichischen Arbeitsmarkt. Während die Analyse wertvolle Einblicke und Trends aufzeigt, sollte die Generalisierbarkeit der Ergebnisse stets vor dem Hintergrund der dargestellten methodischen Einschränkungen und identifizierten Abweichungen in der geografischen und Berufsgruppen-Verteilung betrachtet werden.

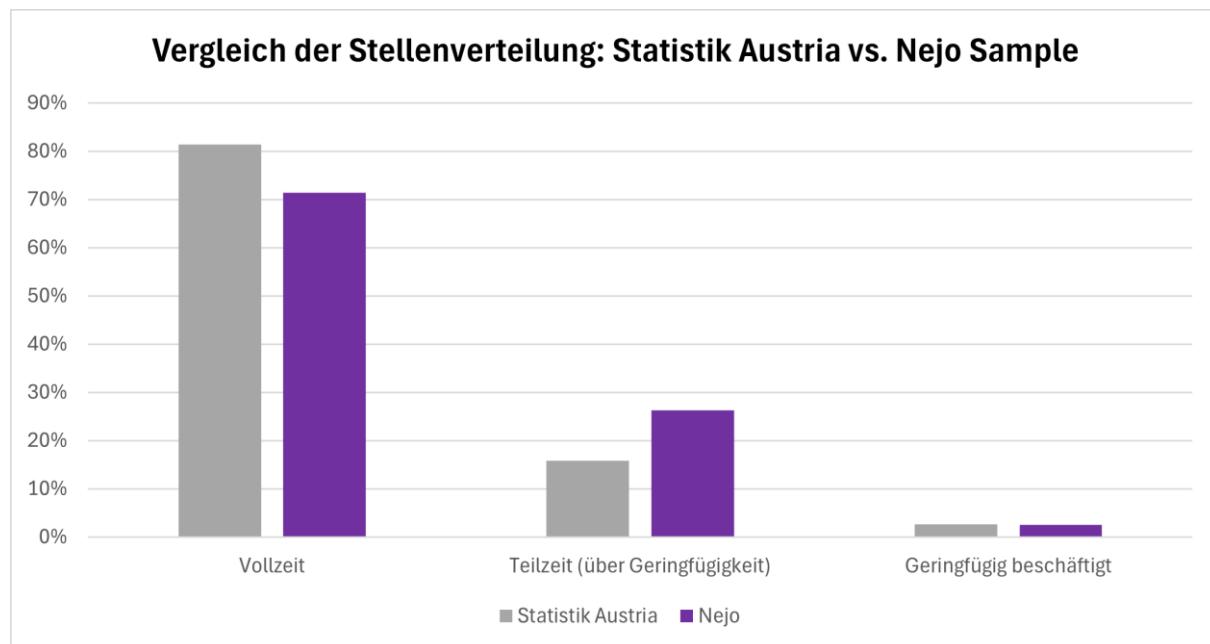
Hervorzuheben ist dabei, dass der Bericht überwiegend mit relativen Anteilen innerhalb der Branchen arbeitet. Dieser methodische Ansatz erhöht die Übertragbarkeit der Ergebnisse, da die absolute Anzahl der Stellenangebote in den einzelnen Berufsgruppen und Branchen für die meisten Analysen und Schlussfolgerungen weniger relevant ist als die Verteilung der untersuchten Merkmale innerhalb der jeweiligen Branche.

Arbeitszeitmodelle

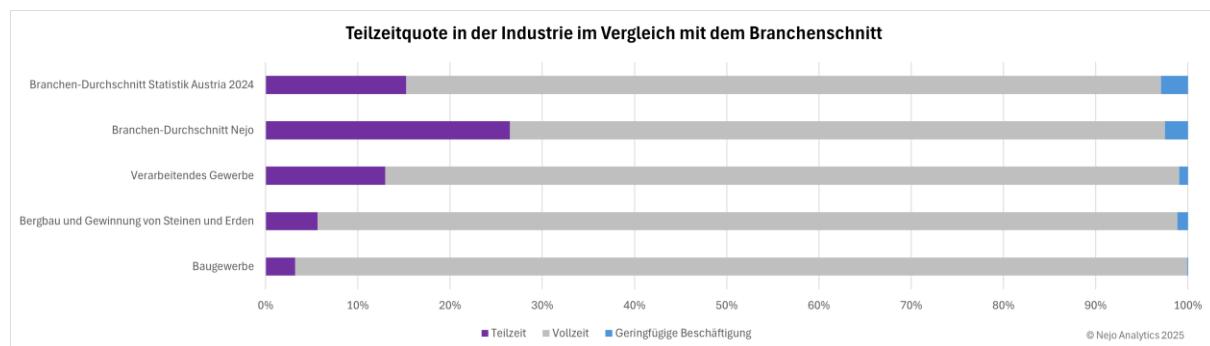
Teilzeitland Österreich

Zahlen von Eurostat belegen: Österreich entwickelt sich zu einem absoluten Teilzeitland. Mit einer Gesamtteilzeitquote von etwa 30% liegt Österreich innerhalb der EU auf dem zweiten Platz – nur übertroffen von den Niederlanden (42,8%) und knapp vor Deutschland (28,8%) (Eurostat Stand 4. Quartal 2023, 2024). Der EU-Durchschnitt liegt mit 17,9% deutlich darunter.

Der von Nejo analysierte Datensatz zeigt interessante Ergänzungen zu den offiziellen Statistiken. Während die Statistik Austria eine Verteilung von etwa 81% Vollzeit-, 16% Teilzeitbeschäftigung und 3% geringfügigen Jobs unter den offenen Stellen im Jahresschnitt 2023 aufweist (Statistik Austria, 2024), zeigt der von Nejo analysierte Datensatz eine noch höhere Teilzeitquote, die nahe an den von Eurostat veröffentlichten Zahlen zur Gesamtteilzeitquote liegt.



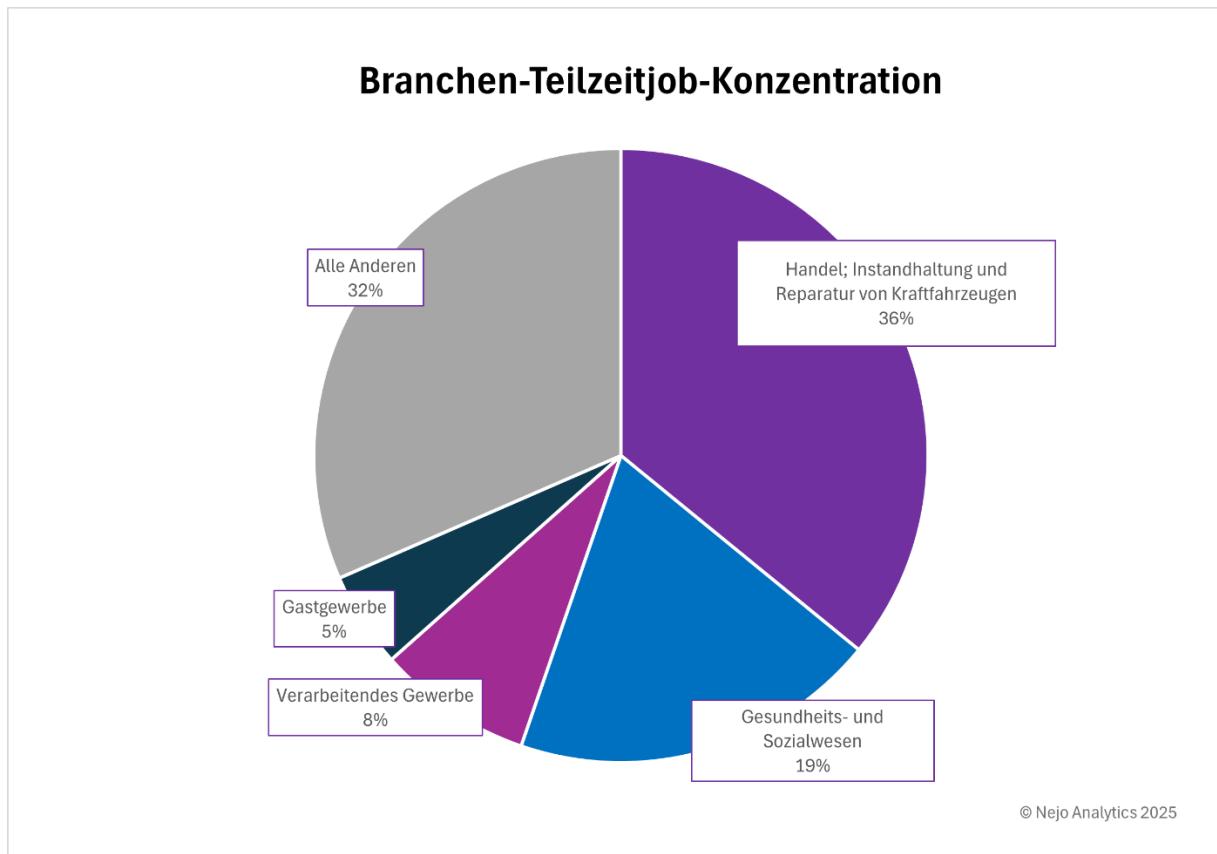
Die Nejo Daten bestätigen dabei einen klaren Trend: Laut Statistik Austria liegt die Teilzeitquote im industriellen Sektor mit 11,6% deutlich unter dem Landesdurchschnitt (Statistik Austria, 2023) – ein Muster, das sich in unserer branchenspezifischen Analyse wiederholt, wo das Verarbeitende Gewerbe, Baugewerbe sowie Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden besonders niedrige Teilzeitquoten aufweisen.



Wichtige Teilzeitarbeitgeber

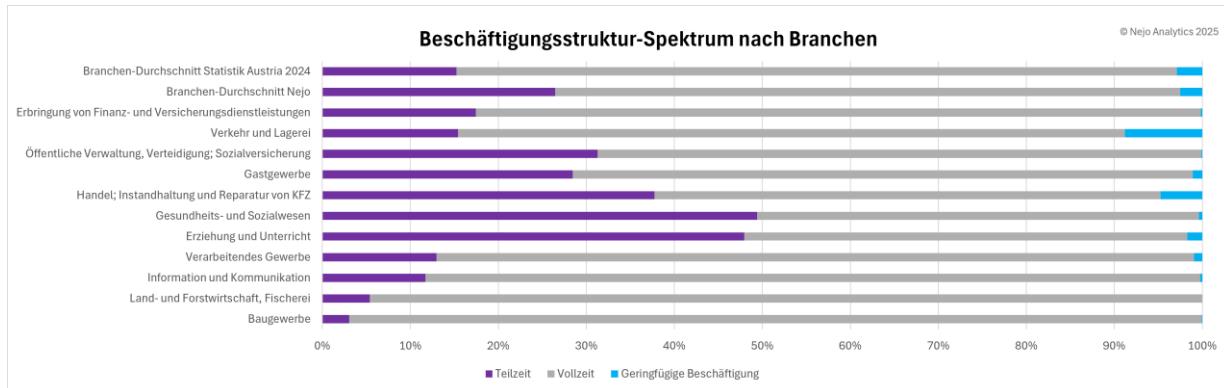
36% aller Teilzeitjobs in den von Nejo analysierten Daten sind im Handel zu finden. Mit etwas Abstand folgt das Gesundheits- und Sozialwesen, das 19% aller Teilzeitstellen stellt und damit zweitwichtigster Teilzeit-Arbeitgeber ist. Diese Zahlen unterstreichen die Bedeutung flexibler Arbeitsmodelle gerade in Branchen mit herausfordernden Arbeitszeiten und hohem Personalbedarf.

Die Grafik zeigt die prozentuale Verteilung aller analysierten Teilzeitjobs in Österreich nach Branche, wobei Branchen die weniger als 4% aller offenen Teilzeitjobs stellen zur besseren Darstellung unter „Alle Anderen“ zusammengefasst wurden.



Das Vollzeit-Teilzeit-Spektrum: Von diversifiziert bis traditionell

Bei genauerer Betrachtung der Arbeitszeitmodelle lassen sich Branchen auf einem Spektrum von "diversifiziert" bis "traditionell" einordnen.



Es zeigt sich, dass es je nach Industrie deutliche Unterschiede in der Verteilung der Beschäftigungsformen gibt.

Am traditionellen Ende des Spektrums stehen Branchen mit deutlicher Dominanz der Vollzeitbeschäftigung: das Baugewerbe, Land- und Forstwirtschaft, Information und Kommunikation sowie das Verarbeitende Gewerbe.

Branchen, die eine verhältnismäßig ausgewogene Verteilung zwischen Voll- und Teilzeit aufweisen, sind das Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht, der Handel, sowie die öffentliche Verwaltung.

Österreich – ein Teilzeit-Sozialstaat?

Laut Wirtschaftskammer stellt die zunehmende Teilzeitbeschäftigung in Österreich eine erhebliche Herausforderung für das Sozialsystem dar.

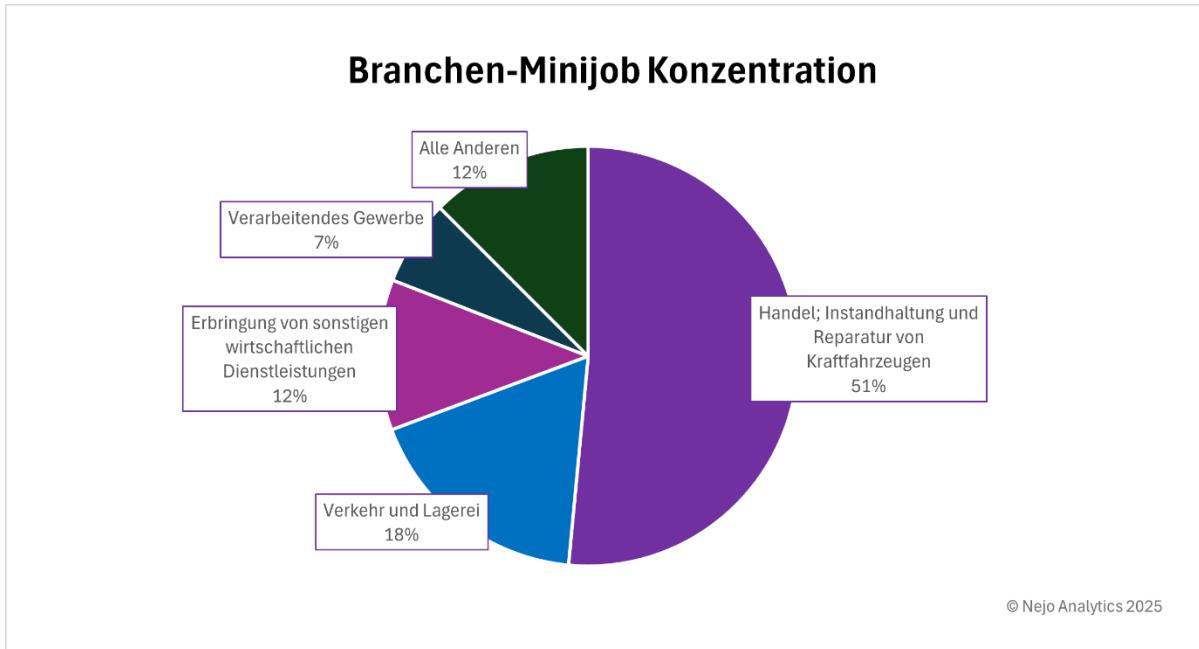
Das Problem liegt im Missverhältnis zwischen den erworbenen Ansprüchen der Teilzeitbeschäftigten an das Sozialversicherungssystem und den tatsächlich geleisteten Beiträgen. Während dieses Ungleichgewicht für die teilzeitbeschäftigten Personen vorteilhaft sei, belaste es die Finanzierung des Gesamtsystems.

Die WKO weist darauf hin, dass der Teilzeitboom das Sozialsystem zusätzlich schwäche – in einer Zeit, in der es bereits durch demografische Entwicklungen, insbesondere das Ausscheiden geburtenstarker Jahrgänge und die damit verbundenen Pensionsansprüche, unter Druck stehe (Wirtschaftskammer Österreich, 2024).

Geringfügige Beschäftigung: Konzentration in spezifischen Branchen

Die Nejo Daten zeigen, dass sich geringfügige Jobs als flexible Beschäftigungsform ebenfalls ungleichmäßig über die Wirtschaftszweige verteilen. Mit abgeschlagener Deutlichkeit dominiert der Handel das Segment: Mehr als die Hälfte aller analysierten geringfügigen Jobs in Österreich sind in dieser Branche zu finden.

Weit abgeschlagen, aber dennoch bedeutsam, folgt die Logistikbranche (Verkehr und Lagerei) mit einem Anteil von 18% aller geringfügigen Jobs. Diese Konzentration spiegelt wohl die spezifischen Anforderungen dieser Branchen wider: schwankende Kundenfrequenzen und saisonale Spitzen schaffen einen Nährboden für flexible Beschäftigungsformen.



Gleichzeitig existieren zahlreiche Branchen, in denen die geringfügige Beschäftigung praktisch keine Rolle spielt. In Sektoren wie dem Baugewerbe, der Information und Kommunikation oder der Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sucht man quasi vergeblich nach dieser Beschäftigungsform. Diese "Minijob-Wüsten" lassen auf stark formalisierte Arbeitsprozesse schließen, die eine kontinuierliche Präsenz und tiefe Integration in Arbeitsabläufe erfordern.

Flexibilität im Job

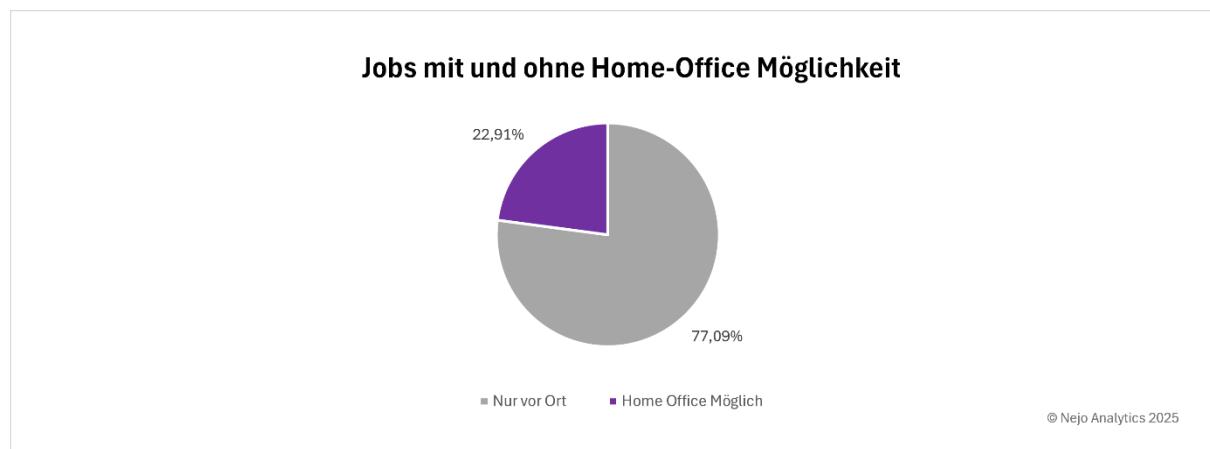
In der heutigen Arbeitswelt hat sich Flexibilität zu einem entscheidenden Faktor in der Arbeitgeber-Wahl entwickelt. Die traditionellen Strukturen des "Nine-to-Five" im Büro weichen zunehmend flexibleren Arbeitsmodellen, die den unterschiedlichen Bedürfnissen der Beschäftigten und den Anforderungen moderner Unternehmen gerecht werden.

Diese Entwicklung wurde durch die COVID-19-Pandemie erheblich beschleunigt, hat jedoch tiefere Wurzeln in den sich wandelnden gesellschaftlichen Werten und technologischen Möglichkeiten.

Heute ist Flexibilität am Arbeitsplatz kein Luxus mehr, sondern ein wesentliches Kriterium bei der Arbeitgeberwahl. Aktuelle Daten unterstreichen die Bedeutung dieser Entwicklung: Eine Studie der Boston Consulting Group zeigt, dass für 69% der Befragten ein Arbeitsplatz mit guter Work-Life-Balance die oberste Priorität darstellt – und zwar über alle Berufsgruppen, Regionen und Altersgruppen hinweg. 17% der befragten Bewerber:innen prüfen in einer Jobanzeige sogar zuerst, ob ein Unternehmen die Möglichkeit zum Arbeiten im Home-Office anbietet, bevor sie sich mit weiteren Details der Stellenausschreibung befassen (Boston Consulting Group, 2023).

Verbreitung von Home-Office

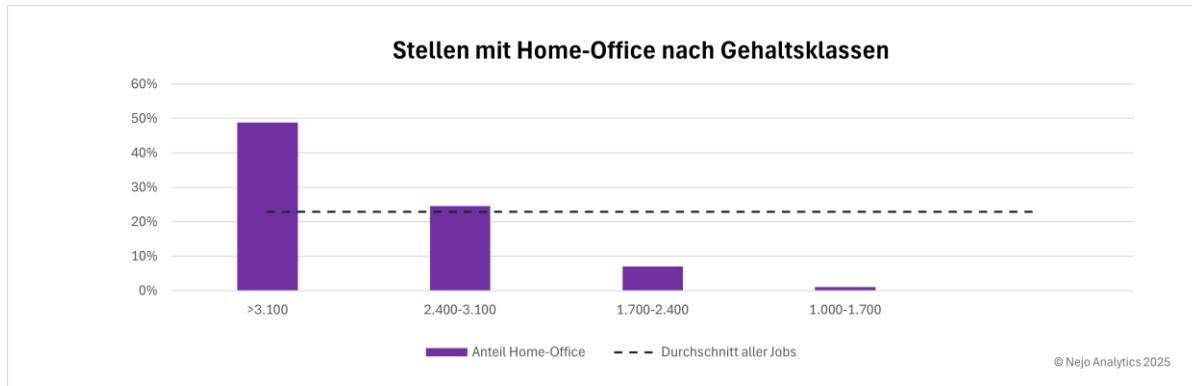
Die Nejo-Daten geben einen interessanten Einblick in die aktuelle Verbreitung von Home-Office-Möglichkeiten auf dem österreichischen Arbeitsmarkt. Die Möglichkeit zur Arbeit im Home-Office ist in 22,91% der Stellenangebote explizit angeführt, während die überwiegende Mehrheit der analysierten Jobs ausschließlich Präsenzarbeit vorsieht.



Home-Office nach Gehaltsklassen

Deutlich differenzierter ist die Analyse der Home-Office-Verfügbarkeit nach Gehaltsklassen. Hier zeigt sich ein eindeutiger Zusammenhang zwischen Gehaltsniveau und der Möglichkeit zur Arbeit auch von zu Hause aus.

In der höchsten Gehaltsklasse (über 3.100 Euro) liegt der Anteil an Jobs mit Home-Office-Option bei 49%, also bei fast der Hälfte aller Stellenangebote, während in der niedrigsten Gehaltsklasse die Möglichkeit zur Arbeit im Home-Office nur bei weniger als 2% aller ausgeschriebenen Jobs besteht.



Diese Verteilung deutet auf eine klare "Home-Office-Kluft" im österreichischen Arbeitsmarkt hin. Während gut bezahlte Fachkräfte und Führungskräfte zunehmend von der Flexibilität des Heimarbeitens profitieren können, bleibt diese Option für Beschäftigte in niedrigeren Gehaltsklassen größtenteils unerreichbar.

Bei der Interpretation dieser Daten muss berücksichtigt werden, dass die Diskrepanz der Home-Office Verfügbarkeit die unterschiedliche Natur der Tätigkeiten in verschiedenen Gehaltsklassen widerspiegelt. Während höher bezahlte Positionen oft Tätigkeiten umfassen, die sich vom Schreibtisch und entsprechend auch von zu Hause aus erledigen lassen, sind niedrigere Gehaltssegmente vor allem im Dienstleistungssektor, im Handwerk und der Produktion angesiedelt – Bereiche, die naturgemäß physische Präsenz am Arbeitsplatz erfordern.

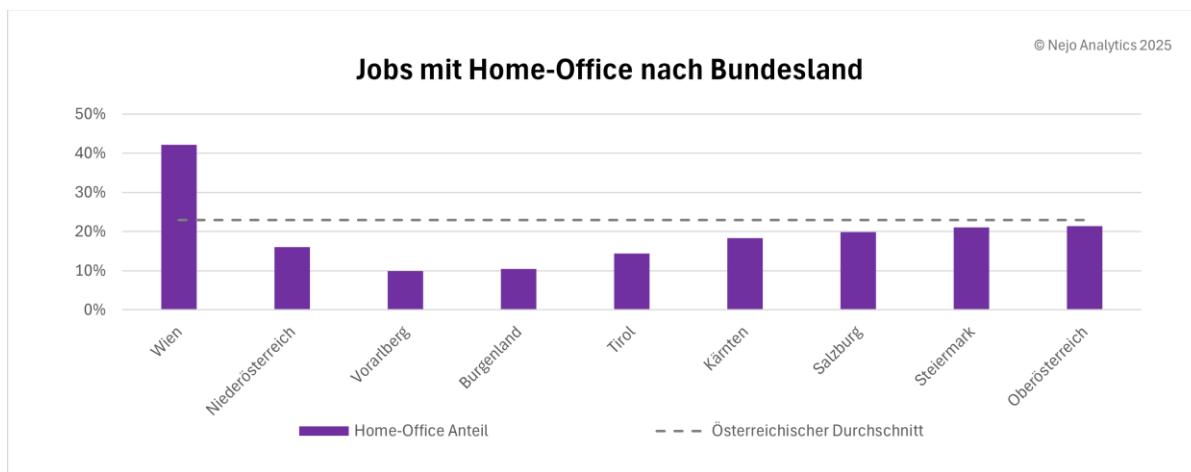
Branchen mit dem höchsten Home-Office Anteil



Im Home-Office-Branchen-Vergleich steht Rechts-, Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung an der Spitze: 70% aller offenen Jobs in dieser Branche erwähnen explizit die Möglichkeit, auch von zu Hause aus zu arbeiten. Dicht gefolgt wird diese von der Versicherungsbranche, dem Energie-Sektor und Architektur- und Ingenieurbüros, die alle Werte von über 50% aufweisen. Diese Verteilung verdeutlicht, dass besonders jene Wirtschaftszweige, die auf digitalen Technologien basieren und deren Kernaufgaben primär am Computer erledigt werden können, die größte Flexibilität beim Arbeitsort bieten.

Home-Office Möglichkeiten nach Bundesland

Die Analyse der Home-Office-Fähigkeit nach Bundesländern offenbart regionale Unterschiede am österreichischen Arbeitsmarkt.



Wien nimmt mit deutlichem Abstand die Spitzenposition ein – hier bieten etwa 41% aller analysierten Stellen die Möglichkeit zur Heimarbeit an. Dies ist nahezu doppelt so hoch wie der österreichische Durchschnitt.

Nach Wien folgen Oberösterreich und die Steiermark mit Home-Office-Anteilen von jeweils rund 21%. Auch Salzburg liegt mit etwa 20% knapp unter dem landesweiten Durchschnitt. Im Mittelfeld befinden sich Niederösterreich und Tirol, während Jobs im Burgenland und in Vorarlberg am wenigsten oft die Möglichkeit für Home-Office vorsehen.

Diese ausgeprägten regionalen Unterschiede korrelieren mit der Wirtschaftsstruktur der jeweiligen Bundesländer. In Wien, wo Dienstleistungen, IT, Finanzen und Verwaltung dominieren, sind die Voraussetzungen für Remote-Arbeit naturgemäß günstiger. In Regionen mit einem höheren Anteil an Produktion, Handwerk, Tourismus und Landwirtschaft – Branchen, die physische Präsenz erfordern – ist die Verfügbarkeit entsprechend geringer.

Für Unternehmen in Regionen mit unterdurchschnittlicher Home-Office-Quote könnte die Einführung flexibler Arbeitsmodelle, wo immer möglich, einen Wettbewerbsvorteil bei der Personalgewinnung darstellen.

Fixanstellung, Lehre & Co: Wo Österreichs Arbeitsplätze entstehen

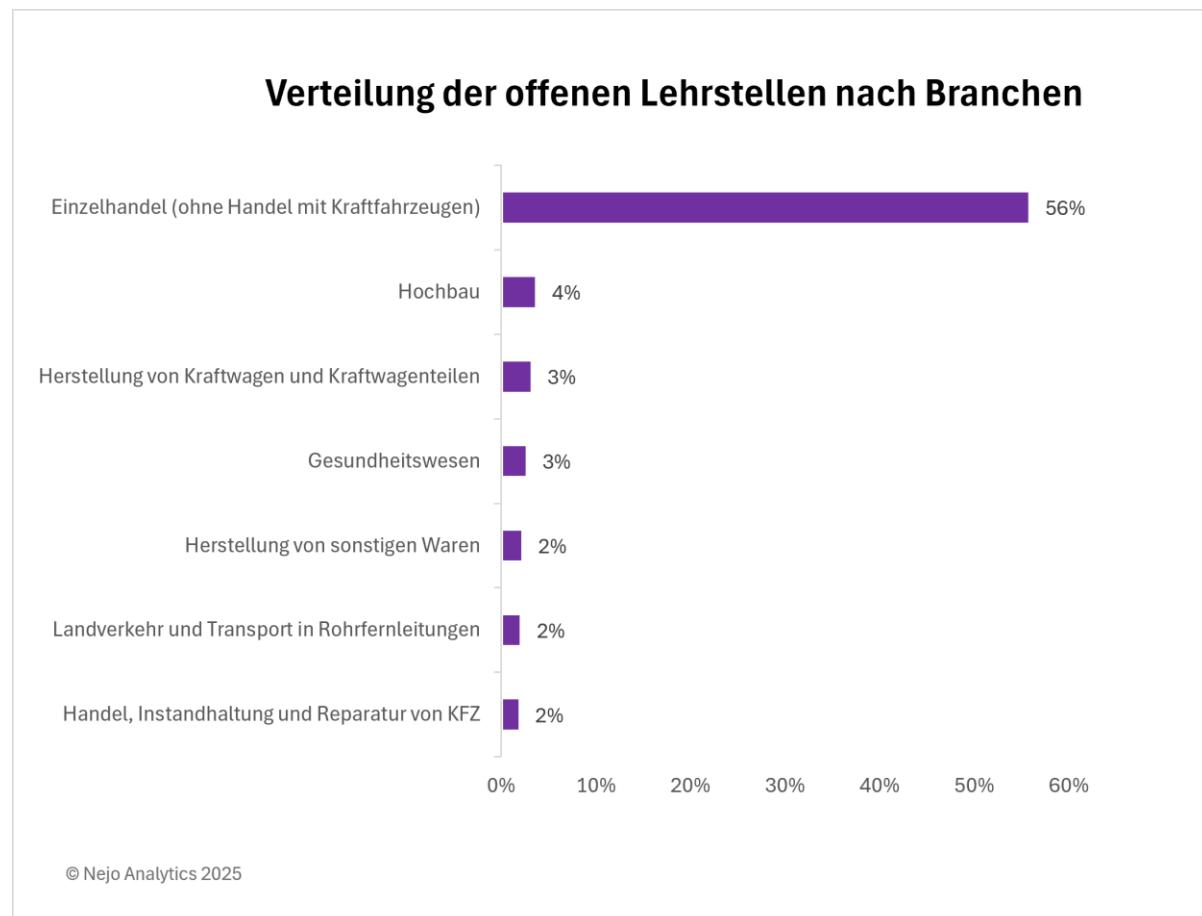
Der österreichische Arbeitsmarkt wird, wenig überraschend, von unbefristeten Arbeitsverhältnissen dominiert.

Die Nejo-Analyse der Stellenanzeigen zeigt, dass etwa drei Viertel (76%) aller ausgeschriebenen Stellen unbefristete Verträge anbieten.

Alternative Vertragsformen spielen eine vergleichsweise untergeordnete Rolle in der breiteren Beschäftigungslandschaft: Lehrstellen stellen mit 13% der Gesamtausschreibungen die zweithäufigste Vertragsart dar; Befristete Verträge, Praktika und Werkstudentenstellen machen zusammen knapp 11% der Stellenanzeigen aus.

Verteilung der Lehrstellen in Österreich

Der analysierte Ausbildungsmarkt zeigt eine bemerkenswerte Konzentration von Lehrstellen in wenigen Schlüsselbranchen.



Der Einzelhandel (ohne Handel mit KFZ) nimmt hierbei eine dominierende Position ein und stellt mehr als die Hälfte aller ausgeschriebenen Lehrstellen. Mit einem Anteil von etwa 56% aller Lehrstellenangebote fungiert der Einzelhandel damit als zentrale Ausbildungsstätte für junge Menschen in Österreich.

Weit abgeschlagen an zweiter Stelle folgt der Hochau und die Herstellung von Kraftwagen. Die traditionell starke Fertigungsindustrie Österreichs bildet damit einen wichtigen Pfeiler im Ausbildungssystem.

Das Gesundheitswesen, die Herstellung sonstiger Waren, der Landverkehr und Transport sowie der Handel mit KFZ vervollständigen die Liste der relevantesten Ausbildungssektoren gemessen an absoluten Zahlen. Zusammen mit kleineren Branchen wie Logistik, Transportwesen und Ingenieurwesen bilden sie das Fundament des dualen Ausbildungssystems in Österreich.

Die geografische Verteilung der analysierten Lehrstellen in Österreich zeigt regionale Unterschiede.



Oberösterreich und Niederösterreich dominieren mit jeweils 20% der analysierten Lehrstellen und bilden damit wichtige Ausbildungsregionen. Die Steiermark folgt mit 14%, während Tirol mit 12% den vierten Platz einnimmt.

Die Bundeshauptstadt Wien kommt überraschenderweise nur auf 9% der Lehrstellen, gleichauf mit Salzburg. Kärnten (8%), Vorarlberg (5%) und das Burgenland (3%) bilden die Schlusslichter in der Verteilung.

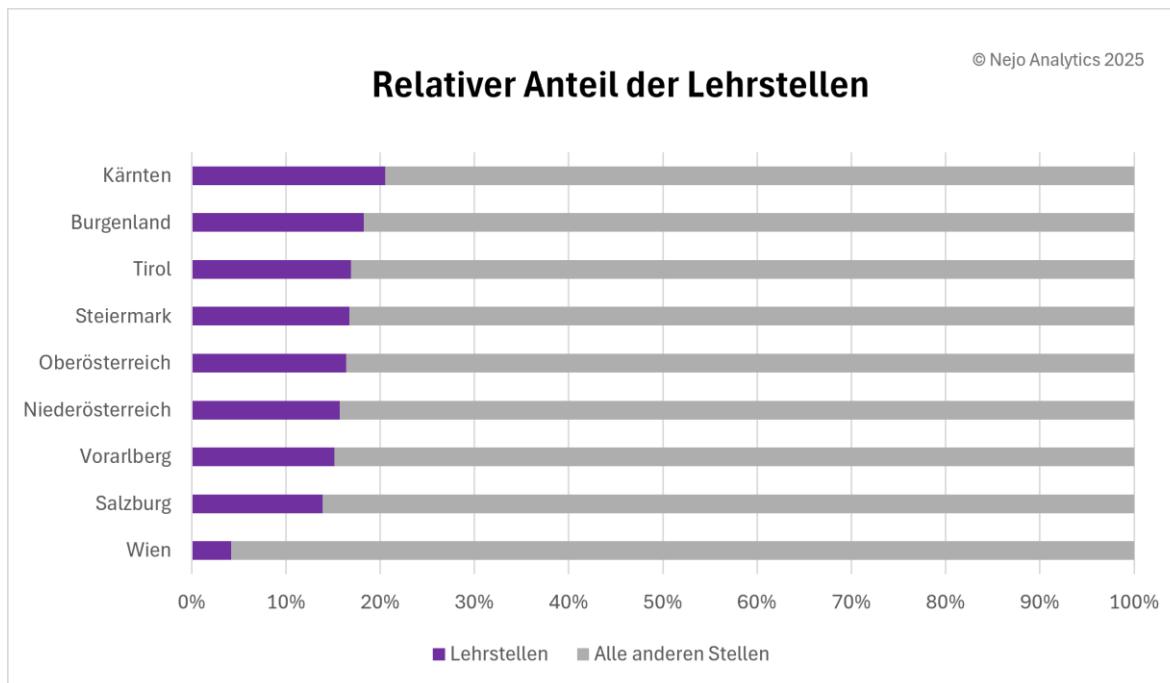
Die Zahlen verdeutlichen ein deutliches Ost-West-Gefälle sowie eine starke Konzentration von Ausbildungsplätzen in den industriell geprägten Bundesländern. Besonders auffällig ist die schwache Position Wiens im Vergleich zu seiner Wirtschaftskraft und Bevölkerungszahl, was auf strukturelle Besonderheiten des hauptstädtischen Arbeitsmarktes hindeutet.

Ergänzende Perspektive: Anteil der Lehrstellen im regionalen Vergleich

Eine nuancierte Betrachtung der Lehrstellenverteilung in Österreich ermöglicht der Blick auf die relative Verteilung. Während die absoluten Zahlen von Oberösterreich und Niederösterreich

dominiert werden, zeigen einige Bundesländer mit geringeren Gesamtbeschäftigungszahlen verhältnismäßig hohe relative Anteile an Lehrverhältnissen.

Besonders auffällig ist, dass Kärnten und das Burgenland trotz ihrer geringeren Gesamtzahlen einen vergleichsweise hohen Anteil an Lehrstellen aufweisen. Im Gegensatz dazu zeigt Wien einen deutlich niedrigeren prozentualen Anteil an Lehrverhältnissen, was die bereits erwähnte strukturelle Besonderheit des hauptstädtischen Arbeitsmarktes unterstreicht.

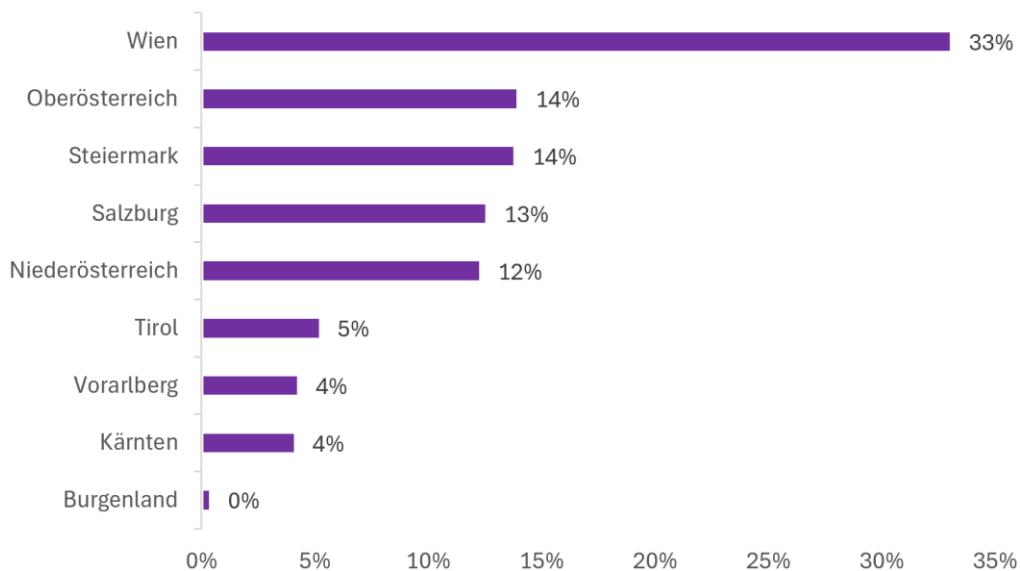


Diese relative Betrachtung verdeutlicht, dass kleinere Bundesländer wie das Burgenland zwar absolut weniger Lehrstellen anbieten, diese jedoch regional einen bedeutenden Anteil an den verfügbaren Beschäftigungsmöglichkeiten darstellen können.

Praktikumslandschaft: Wien als klares Zentrum

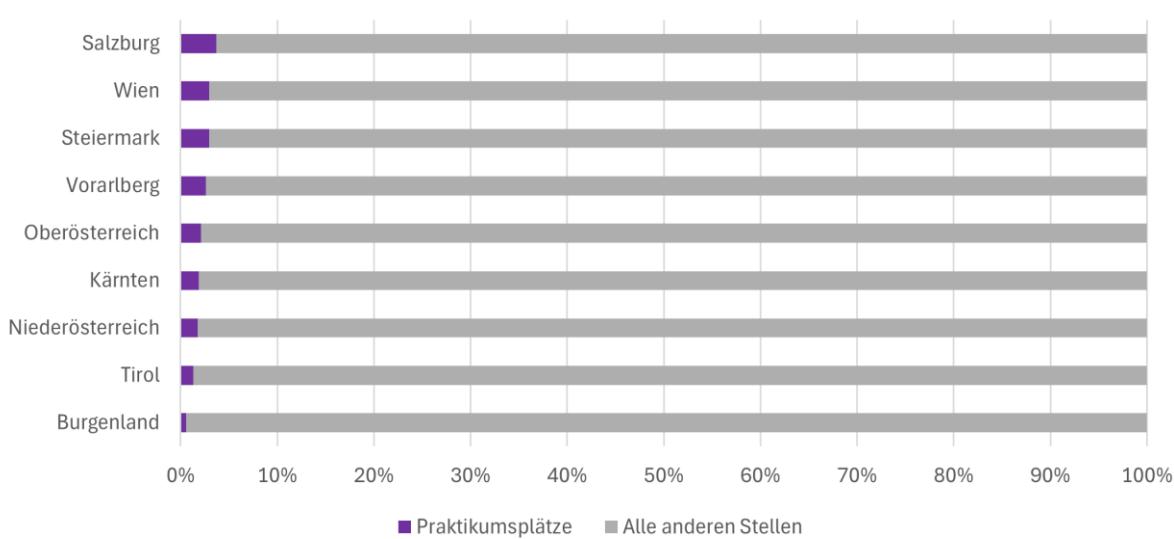
Wien dominiert mit einem beeindruckenden Anteil von 33% aller analysierten Praktikumsplätze und stellt damit das unbestrittene Zentrum für Berufseinsteiger im akademischen Bereich dar. Diese Dominanz steht in starkem Kontrast zur Verteilung der Lehrstellen, wo Wien schwach positioniert ist.

Verteilung offener Praktika nach Bundesland



© Nejo Analytics 2025

Relativer Anteil der Praktikumsplätze



Bildungsanforderungen am österreichischen Arbeitsmarkt

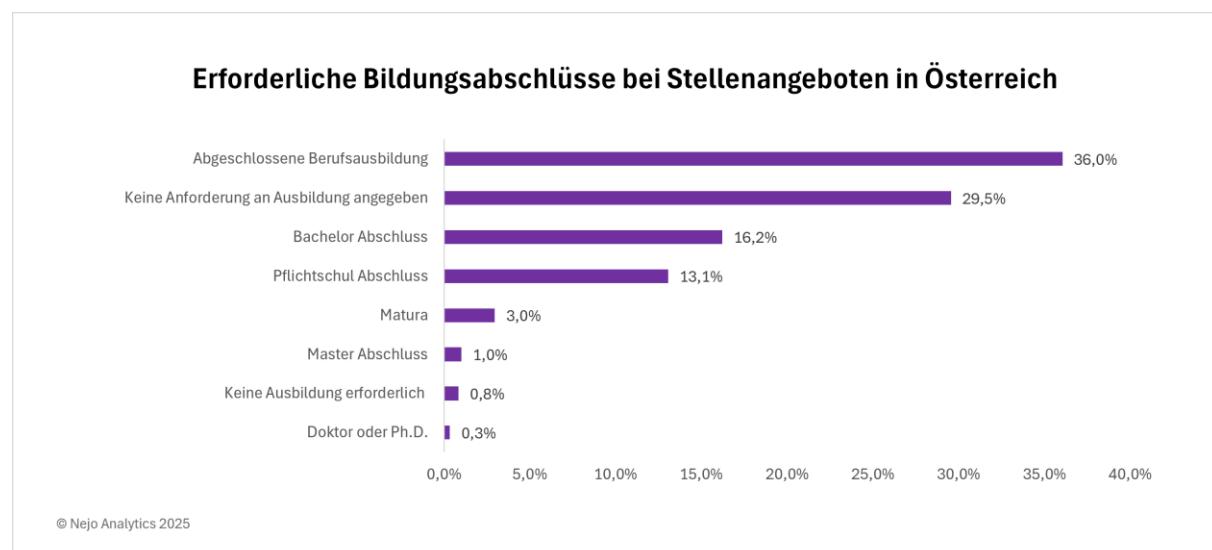
Praxis vor Theorie

In der Arbeitswelt Österreichs zeigt sich ein deutliches Bild der gefragten Bildungsabschlüsse. Die Nejo Daten offenbaren eine klare Präferenz für praxisorientierte Qualifikationen: Mit 36% stellt die abgeschlossene Berufsausbildung das am häufigsten nachgefragte Anforderungsprofil bei Stellenangeboten dar.

Hervorzuheben ist auch, dass fast ein Drittel (30%) der ausgeschriebenen Stellen keine spezifischen Ausbildungsanforderungen in der Stellenausschreibung nennt.

Akademische Qualifikationen sind durchaus gefragt – 16% der Stellenangebote setzen einen Bachelorabschluss voraus. Höhere akademische Grade wie ein Masterabschluss (1%) oder Doktorat (0,3%) fallen allerdings kaum ins Gewicht².

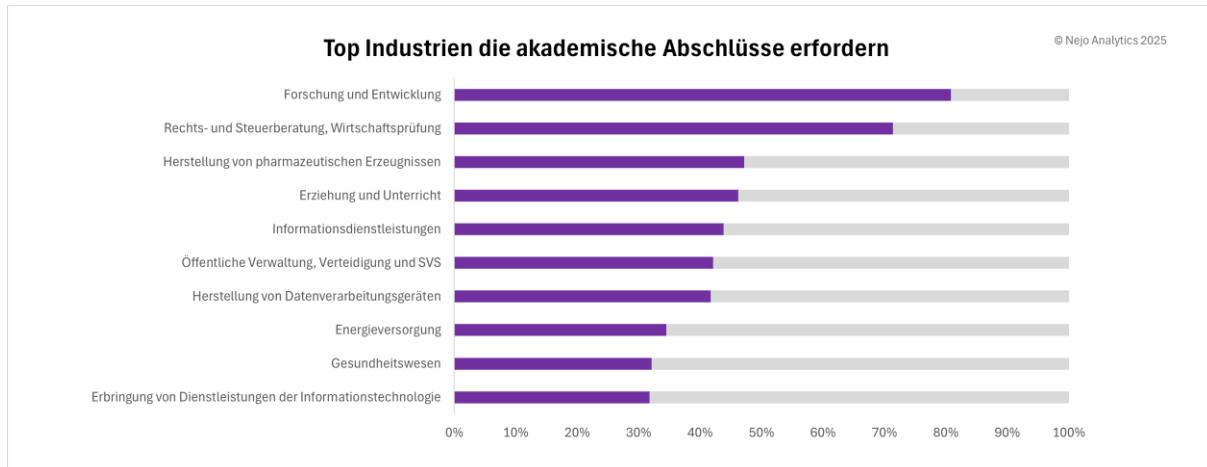
Der Pflichtschulabschluss bleibt mit 13% ein relevantes Einstiegskriterium für zahlreiche Positionen, die Matura wird hingegen nur bei 3% der Stellenanzeigen explizit gefordert.



² Zur Methodik ist anzumerken, dass in der Analyse Stellenanzeigen mit der Anforderung eines "abgeschlossenen Studiums" grundsätzlich der Kategorie "Bachelor Abschluss" zugeordnet wurden. Als "Master Abschluss" wurden nur jene Stellenangebote kategorisiert, bei denen dieser Abschlussgrad explizit gefordert wurde.

Branchenspezifische Nachfrage nach akademischen Abschlüssen

Die Nachfrage nach einer akademischen Qualifikation variiert erheblich je nach Branche. Die Analyse zeigt, dass diese sich besonders stark auf einige Schlüsselbranchen konzentriert.



Forschung und Entwicklung führt mit 81% der Stellenangebote, die einen akademischen Grad voraussetzen, gefolgt von der Rechts-, Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung mit 71%. Die Herstellung von pharmazeutischen Ereignissen, Erziehung und Unterricht und Informationsdienstleistungen vervollständigen die Liste der Top 5 Branchen mit den höchsten Anforderungen an akademische Bildung.

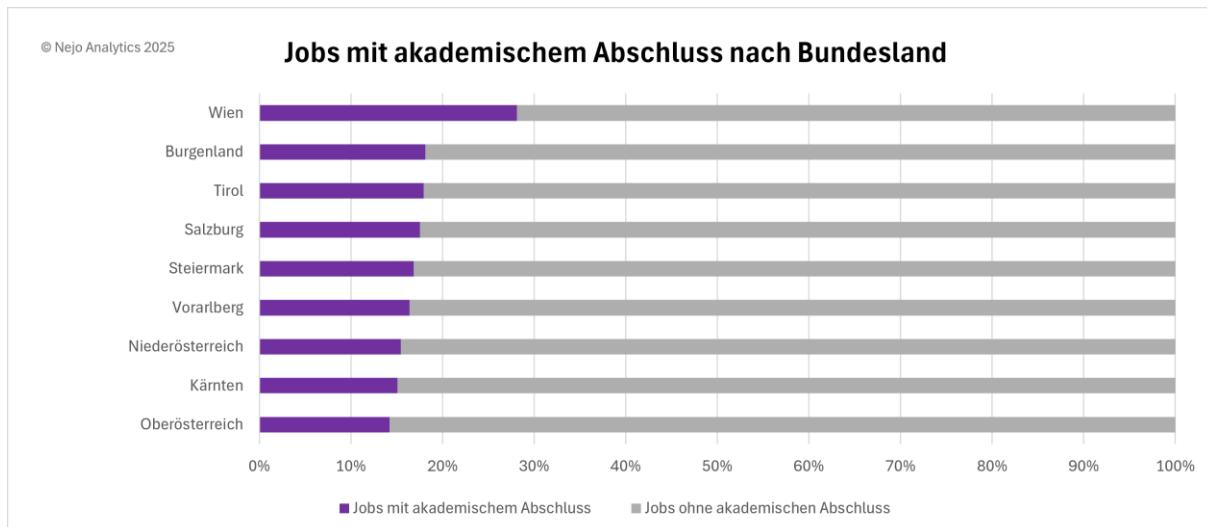
Dass selbst in akademisch geprägten Industrien der Anteil an Stellenangeboten mit Hochschulbildungsanforderung nicht bei 100% liegt, erklärt sich durch die Struktur der Unternehmen: Die Branchenzuordnung erfolgt auf Unternehmensebene, wodurch beispielsweise auch unterstützende Funktionen wie Verwaltung oder Facility Management in Forschungseinrichtungen in die Statistik einfließen. Diese „Overhead-Positionen“ erfordern häufig keine akademischen Abschlüsse und beeinflussen natürlich die Gesamtstatistik der jeweiligen Branche³.

Im Gegensatz dazu gibt es mehrere Branchen, die kaum auf akademische Abschlüsse angewiesen sind. Der Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien zeigen mit weniger als 1,2% der Stellen, die einen Hochschulabschluss erfordern, die geringste Nachfrage nach akademischen Qualifikationen. Auch im Einzelhandel und in der Gastronomie werden lediglich bei 1,3% und 1,8% der ausgeschriebenen Positionen universitäre Abschlüsse gefordert.

³ Ein methodischer Hinweis: In der Nejo Analyse wurden nur explizit genannte Bildungsanforderungen berücksichtigt. Bei manchen Stellenanzeigen, deren Berufsbezeichnungen implizit einen bestimmten Abschluss voraussetzen (wie etwa Arzt oder Jurist), wurde die Bildungsanforderung nicht gezählt, wenn sie nicht ausdrücklich im Anzeigentext genannt wurde.

Regionale Unterschiede in der Nachfrage nach akademischen Qualifikationen

Neben branchenspezifischen Unterschieden offenbaren sich auch deutliche regionale Disparitäten in der Nachfrage nach Hochschulabschlüssen. Die Verteilung über die österreichischen Bundesländer offenbart ein klares Stadt-Land-Gefälle sowie regionale Wirtschaftsstrukturen, die sich in den Qualifikationsanforderungen widerspiegeln.



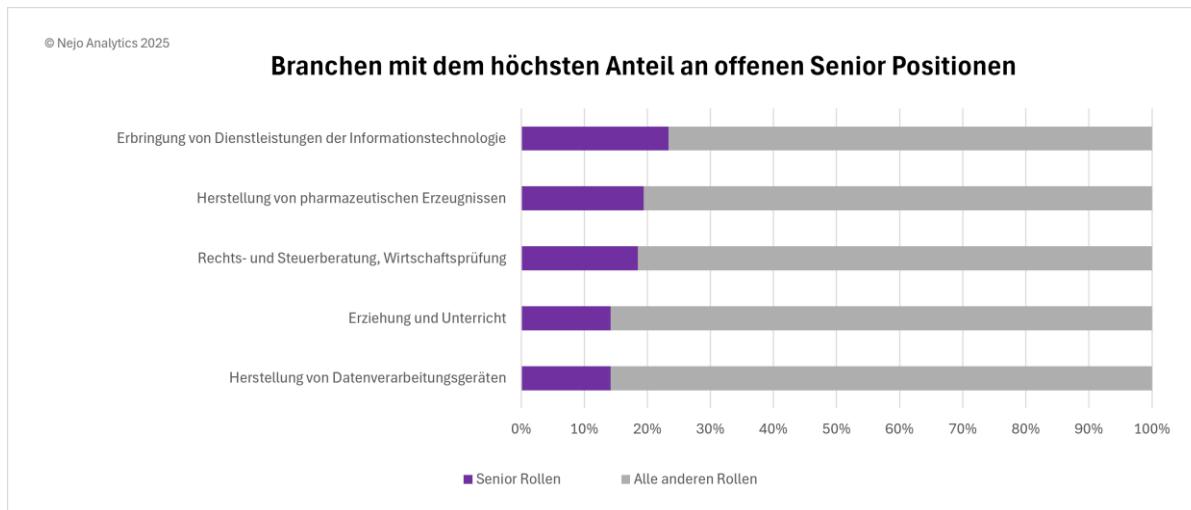
Wien nimmt mit deutlichem Abstand die Spitzenposition ein: In der Bundeshauptstadt erfordern 28% aller dort analysierten Stellen einen akademischen Abschluss (Bachelor, Master oder Promotion).

Mit erheblichem Abstand folgt Burgenland auf dem zweiten Platz, wo immerhin 18% der Stellenangebote einen Hochschulabschluss voraussetzen. Tirol und Salzburg belegen die Plätze drei und vier. Oberösterreich bildet mit 14% das Schlusslicht im relativen Bundesländervergleich.

Karrierestufen

Branchen mit dem höchsten Anteil an Senior-Positionen

Die Analyse der ausgeschriebenen Stellen nach geforderten Karrierestufen ermöglicht Einblicke in die Arbeitsmarktstruktur verschiedener Branchen.



Die IT-Dienstleistungsbranche führt die Statistik der Branchen mit dem höchsten Anteil an offenen Senior Positionen⁴ mit deutlichem Abstand an: Fast ein Viertel aller Stellenangebote in diesem Sektor richten sich an Senior-Fachkräfte.

Auch in der Pharma-Industrie und in der Rechts- und Steuerberatung zeigt sich mit 19% Senior-Positionen ebenfalls ein überdurchschnittlich hoher Bedarf an erfahrenen Mitarbeiter:innen. Dies entspricht dem Geschäftsmodell der Branche, das stark auf der Expertise und Erfahrung der Berater basiert, die Kunden in komplexen Fragestellungen unterstützen.

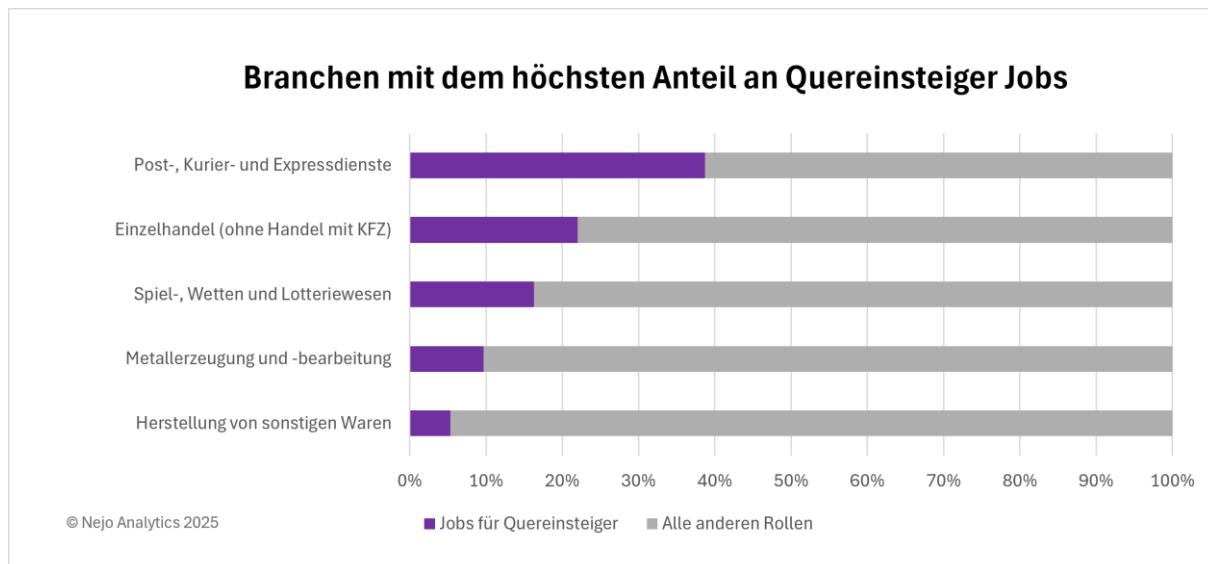
Quereinsteiger-Jobs

Auf den gesamten von Nejo analysierten Datensatz bezogen liegt der Anteil an Quereinsteiger-Jobs bei 8%. Diese Positionen bieten Chancen für berufliche Neuorientierung und für Arbeitssuchende ohne spezifische Vorqualifikationen.

In absoluten Zahlen gemessen sind der Einzelhandel (ohne Handel mit KFZ) sowie Post-, Kurier- und Expressdienste die wichtigsten Arbeitgeber für Quereinsteiger:innen.

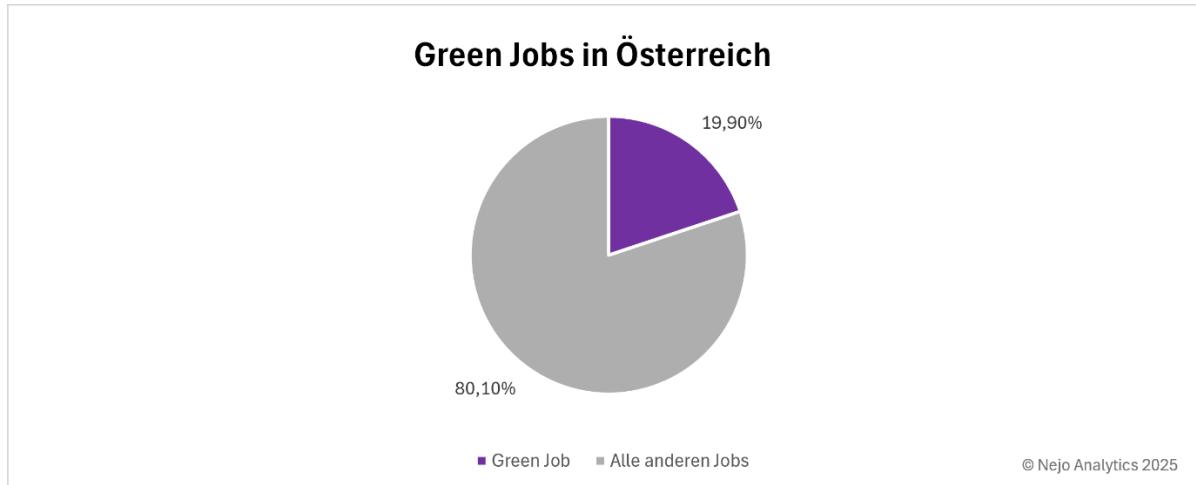
Die Auswertung auf relativer Basis zeigt, dass Post-, Kurier- und Expressdienste mit 39% den höchsten Anteil an quereinsteigerfreundlichen Stellenangeboten innerhalb einer Branche aufweist. Der Einzelhandel folgt mit 22% an Quereinsteiger-Positionen.

⁴ Ein methodischer Hinweis: Ein Job wurde als Karrierestufe Senior klassifiziert, wenn Begriffe wie „Senior“ entweder explizit in der Stellenanzeige vorkommen, oder Berufserfahrung von mindestens 5 Jahren vorausgesetzt wird.



Grüne Jobs auf dem österreichischen Arbeitsmarkt

Ein weiterer interessanter Aspekt der Arbeitsmarktentwicklung ist die Entstehung und das Wachstum sogenannter "Green Jobs" – Arbeitsplätze, die direkt oder indirekt zum Umweltschutz beitragen.



Die Daten zeigen, dass 19,9% der analysierten Stellen in Österreich als Green Jobs klassifiziert werden können⁵.

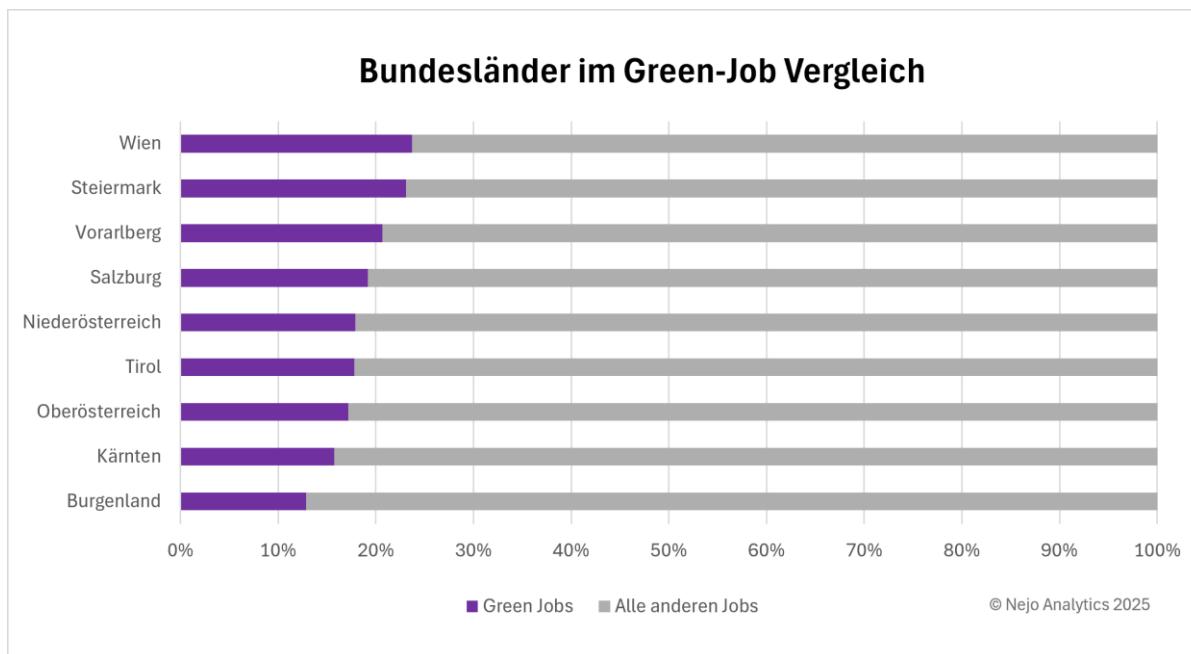
Zu den berücksichtigten grünen Berufsbereichen zählen unter anderem Umweltschutzorganisationen, Forschung und Innovation im Zusammenhang mit der Klimawende, Klimatechnik und digitale Technologien für den klimaneutralen Umbau, Gebäudeautomation und Energieeffizienz, erneuerbare Energien und Energietechnik, sowie Umwelttechnik und Klimawandelanpassung. Weitere relevante Sektoren umfassen das Wasser- und Abfallmanagement, Bahntechnik und emissionsfreien Verkehr, Naturschutz und Biodiversität, Garten- und Grünflächengestaltung, emissionsschonenden Transport und nachhaltige Tourismuskonzepte.

Auch generische Tätigkeiten wie Administration, Personal oder Marketing wurden in der Nejo Analyse als Green Jobs eingestuft, wenn sie in Unternehmen ausgeübt werden, die in einem der oben genannten Sektoren tätig sind.

⁵ Für die Klassifizierung als Green Job wurden zwei Hauptkriterien angewendet: Entweder fällt die Tätigkeit selbst in einen der definierten grünen Berufsbereiche, oder das Unternehmen ist primär in einem dieser Bereiche tätig.

Regionale Verteilung von Green Jobs in Österreich

Die Verteilung von Green Jobs zeigt regionale Unterschiede innerhalb Österreichs. Wien führt das Ranking mit dem höchsten relativen Anteil an umweltorientierten Stellenangeboten an, gefolgt von der Steiermark an zweiter Stelle. Diese beiden Bundesländer stechen als Vorreiter der grünen Transformation des Arbeitsmarktes hervor.



Die mittlere Gruppe bilden Vorarlberg und Salzburg, die ebenfalls überdurchschnittliche Anteile an Green Jobs aufweisen. Niederösterreich, Tirol und Oberösterreich bewegen sich im österreichischen Mittelfeld, während Kärnten und besonders das Burgenland die geringsten Anteile an grünen Arbeitsplätzen zeigen.

Die große Benefits-Analyse: Was Unternehmen in Österreich bieten

Die Nejo Analyse offenbart interessante Einblicke, welche Benefits Arbeitgeber:innen ihren Mitarbeiter:innen anbieten.

Im Durchschnitt werden in einer Stellenausschreibung 7 Benefits gelistet – ein Indikator dafür, dass Unternehmen auf attraktive Gesamtpakete setzen.

Top-Benefits: Weiterbildung und finanzielle Vorteile dominieren

Die folgende Grafik zeigt den prozentualen Anteil der analysierten Stellenausschreibungen in Österreich, die eine bestimmte Kategorie an Benefits erwähnen.



Weiterbildungsangebote stehen mit deutlichem Abstand an der Spitze - 58% der analysierten Stellenanzeigen bewerben diese Möglichkeit. Dies unterstreicht die wachsende Bedeutung kontinuierlicher beruflicher Entwicklung.

Hier zeigt sich allerdings eine interessante Diskrepanz: Laut einer großangelegten Manpower-Studie aus dem Jahr 2023 verfolgen 57% der befragten Mitarbeiter:innen Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb ihrer Arbeit, weil betriebliche Schulungsprogramme ihnen keine relevanten Fähigkeiten vermitteln oder ihre Karriere nicht ausreichend fördern (ManpowerGroup, 2023). Diese Kluft zwischen Angebot und tatsächlichem Nutzen könnte ein Hinweis darauf sein, dass Unternehmen zwar Weiterbildungen anbieten, die Qualität und Relevanz dieser Programme aus Mitarbeiter:innensicht jedoch noch ausbaufähig sind.

Mitarbeiterrabatte folgen mit 40% auf Platz zwei im großen Benefit-Ranking, was die Attraktivität finanzieller Vorteile jenseits des Grundgehalts verdeutlicht.

Arbeitsumfeld und Work-Life-Balance im Mittelpunkt

Die Arbeitsgestaltung spielt eine wichtige Rolle: Flexibles Arbeiten (38%), Abwechslungsreiche Aufgaben (36%) und Aufstiegsmöglichkeiten (32%) werden häufig hervorgehoben.

Innovative Ansätze wie Googles "20%-Zeit-Regel", bei der Mitarbeiter 20% ihrer Arbeitszeit für das Erlernen neuer Fähigkeiten aufwenden können, finden in österreichischen Unternehmen noch kaum Erwähnung. Solche Konzepte könnten in Zukunft möglicherweise die Lücke zwischen formaler Weiterbildung und tatsächlich benötigten Kompetenzen schließen.

Gesundheits- und Fitnessangebote (25%) sowie ein sicherer Arbeitsplatz (27%) werden in mehr als einem Viertel der Stellenanzeigen erwähnt. Mentoring und Coaching (27%) unterstreichen zudem den Fokus auf persönliche Entwicklung – ein Aspekt, der die eigenständige Weiterbildung unterstützen könnte, die viele Mitarbeiter außerhalb der Arbeit suchen.

Traditionelle vs. moderne Benefits

Während traditionelle Vorteile wie vergünstigte Mahlzeiten (26%) und attraktive Vergütung (22%) nach wie vor relevant sind, finden neuere Konzepte wie Nachhaltigkeit (2%) oder mentale Gesundheitsförderung (3%) noch vergleichsweise selten Erwähnung. Angesichts der steigenden gesellschaftlichen Bedeutung dieser Themen besteht hier Nachholbedarf.

Familienfreundlichkeit mit Potenzial

Auffällig ist, dass explizit familienfreundliche Maßnahmen wie Kinderbetreuung (4%) oder großzügige Elternzeit (1%) noch relativ selten in Stellenanzeigen beworben werden, obwohl die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für viele Arbeitnehmer:innen ein wichtiges Kriterium darstellt.

Branchenspezifische Unterschiede bei Mitarbeiter Benefits

Die folgende Tabelle zeigt die drei am häufigsten genannten Benefits je Branche. Dabei lassen sich interessante branchenspezifische Muster erkennen.

Informations-dienstleistungen	Einzelhandel (ohne Handel mit KFZ)	Energieversorgung	Gastronomie	Post-, Kurier- und Expressdienste
Lockere Unternehmenskultur	Mitarbeiterrabatte	Flexibles Arbeiten	Weiterbildungsangebote	Kein Benefit
Sonstige Vorteile	Weiterbildungsangebote	Gesundheits- und Fitnessangebote	Gratis oder Vergünstigte Mahlzeiten	Sicherer Arbeitsplatz
Team Events & Ausflüge	Kein Benefit	Weiterbildungsangebote	Aufstiegs-möglichkeiten	Mitarbeiterrabatte

Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen	Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung	Werbung und Marktforschung	Telekommunikation	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, SVS
Weiterbildungsangebote	Flexibles Arbeiten	Lockere Unternehmenskultur	Flexibles Arbeiten	Weiterbildungsangebote
Boni & Prämien	Weiterbildungsangebote	Weiterbildungsangebote	Weiterbildungsangebote	Abwechslungsreiche Aufgaben
Flexibles Arbeiten	Abwechslungsreiche Aufgaben	Flexibles Arbeiten	Sonstige Vorteile	Flexibles Arbeiten

Die Verteilung zeigt, dass Unternehmen ihre Benefits-Strategie durchaus an branchenspezifische Anforderungen und Erwartungen anzupassen scheinen, während gleichzeitig übergreifende Trends wie Flexibilität und Weiterbildung in den meisten Sektoren eine zentrale Rolle spielen.

Hinweis zu "Kein Benefit"

In der Tabelle erscheint in zwei Branchen (Einzelhandel und Post-, Kurier- und Expressdienste) die Kategorie "Kein Benefit". Diese Kennzeichnung wurde vergeben, wenn Unternehmen Leistungen als Benefits listen, die tatsächlich gesetzlich vorgeschrieben sind (beispielsweise "5 Wochen Urlaub" oder "Bezahlung nach Kollektivvertrag"). Die von Arbeitgeber:innen in dieser Kategorie gelisteten „Benefits“ stellen keine echten Zusatzleistungen der Unternehmen dar, sondern sind gesetzliche Standards, und wurden von Nejo entsprechend als solche gekennzeichnet.

Der Benefits-Bundesländer Vergleich

Benefit	Wien	Niederösterreich	Oberösterreich	Steiermark	Tirol	Salzburg	Kärnten	Vorarlberg	Burgenland
Flexibles Arbeiten	++	-	-	-	-	-	-	-	-
Mitarbeiterrabatte	-	+	-	-	-	++	++	-	-
Weiterbildungsangebote	--	+	z	-	-	-	+	-	-
Firmenwagen	-	+	-	z	z	+	z	z	+
Modernes Büro	+	--	-	-	-	-	-	z	-
Lockere Unternehmenskultur	z	--	++	+	--	z	-	+	-
Familienfreundlichkeit	--	++	-	--	--	-	-	--	z
Mehr Urlaubstage	z	++	-	-	-	-	+	-	-
Kinderbetreuung	+	-	z	-	+	-	-	-	--
Öffi Tickets	++	--	-	--	--	z	-	-	-
Großzügige Elternzeit	z	z	z	z	+	z	z	z	z
Moderne Technikausstattung	+	-	z	z	-	z	+	z	z
Startup Atmosphäre	+	--	-	-	-	-	-	+	+
Firmenfahrrad	z	z	z	+	+	+	z	+	z

 stark überdurchschnittlich (mehr als +3 % über dem Österreich-Durchschnitt)

 überdurchschnittlich (zwischen +0,5 % und +3 % über dem Österreich-Durchschnitt)

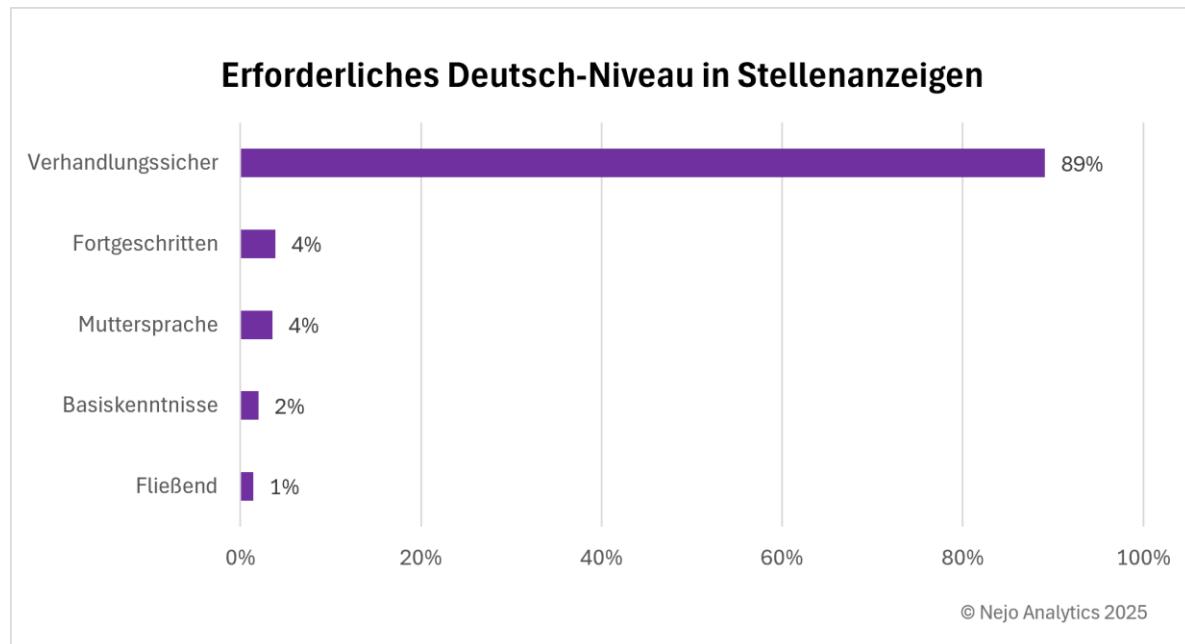
 durchschnittlich (innerhalb von ±0,5 % rund um den Österreich-Durchschnitt)

 unterdurchschnittlich (zwischen -0,5 % und -3 % unter dem Österreich-Durchschnitt)

 stark unterdurchschnittlich (mehr als -3 % unter dem Österreich-Durchschnitt)

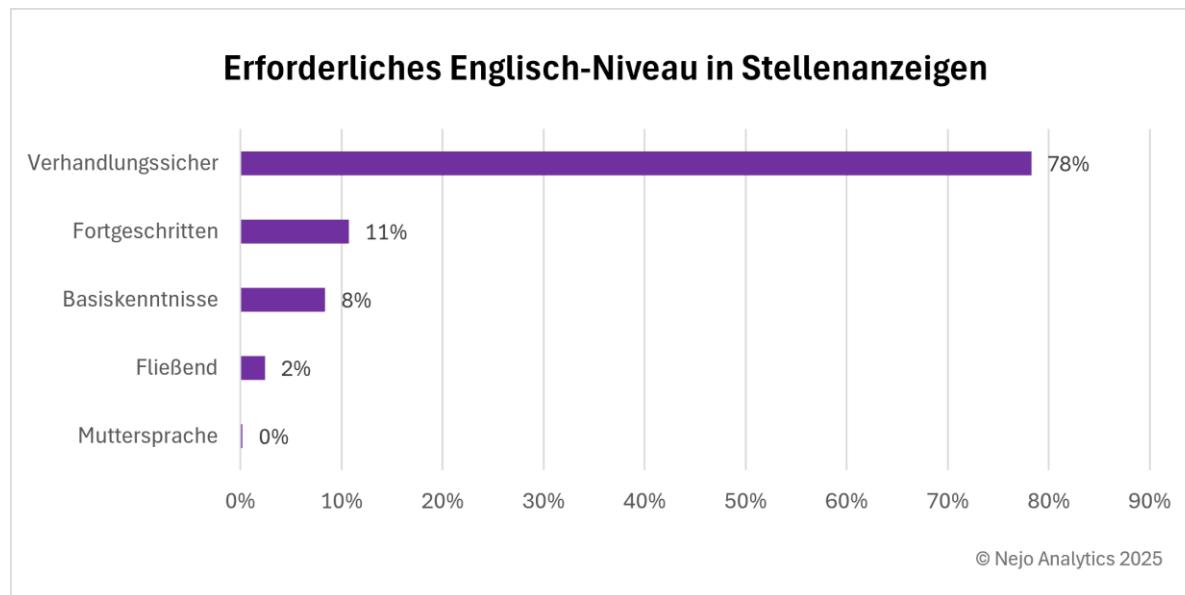
Sprachenanforderungen am Arbeitsmarkt

98,4% aller analysierten Stellenanzeigen setzen Deutschkenntnisse voraus. Wenn Deutschkenntnisse in Stellenanzeigen verlangt werden, sind die Anforderungen meist hoch.

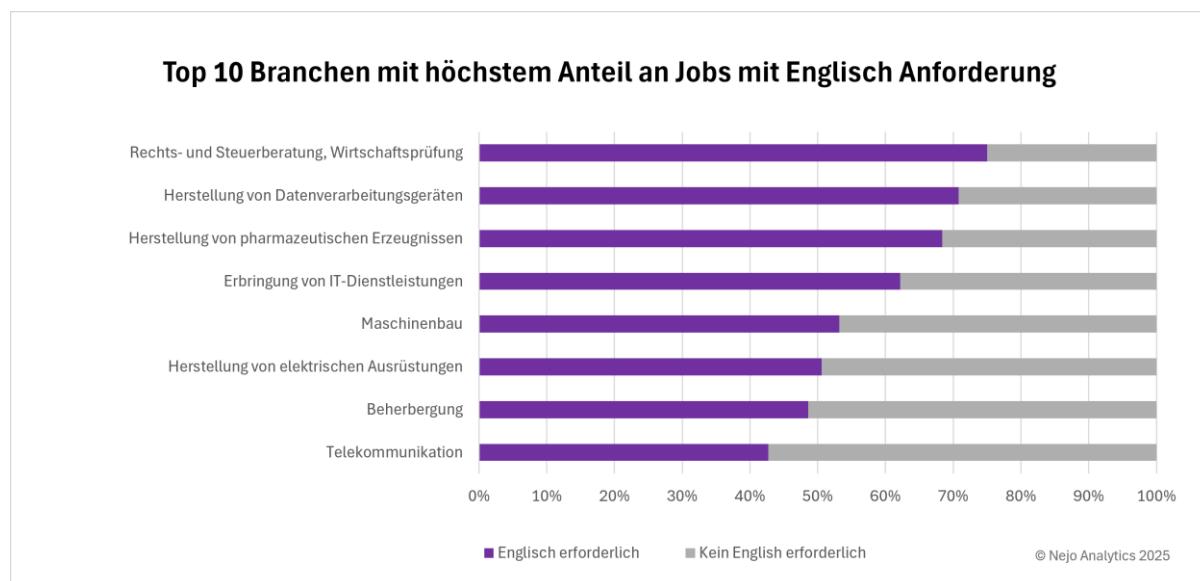


Englischkenntnisse als Zusatzanforderungen

Neben den Deutschkenntnissen werden in vielen Stellenanzeigen auch Englischkenntnisse verlangt. Insgesamt fordern das 24,5% aller analysierten Jobs. Das Niveau dieser Englischkenntnisse teilt sich wie folgt auf.



Englischkenntnisse werden je nach Branche unterschiedlich häufig vorausgesetzt.



Im Gegensatz dazu: Branchen, in denen am seltensten Englischkenntnisse vorausgesetzt werden, sind das Sozialwesen, der Einzelhandel sowie die Öffentliche Verwaltung.

Rein Englischsprachige Jobs: Die seltene Ausnahme

Nur 1,6% aller von Nejo analysierten Stellen erfordern keinerlei Deutschkenntnisse⁶. Diese Zahlen verdeutlichen, dass der österreichische Arbeitsmarkt nach wie vor stark deutschsprachig geprägt ist.

Die Verteilung der rein englischsprachigen Stellen in Österreich zeigt eine klare Dominanz des IT-Dienstleistung-Sektors. Dieser stellt etwa 40% aller offenen englischsprachigen Jobs.

Der Widerspruch: Fachkräftemangel und sprachliche Barrieren

Aktuelle Daten der Wirtschaftskammer Österreich (WKO) von April 2024 zeigen, dass 82% der befragten Unternehmen vom Mangel an Arbeits- und Fachkräften betroffen sind. 25% der Betriebe leiden sogar unter sehr starkem Fachkräftemangel, weitere 34% unter eher starkem (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, 2024). Als eine der naheliegendsten Lösungen für das Problem des Fachkräftemangels werden heimische Unternehmen in Zukunft verstärkt internationale Fachkräfte anziehen müssen. Hier gibt es durch Sprachvorgaben allerdings aktuell eine signifikante Hürde.

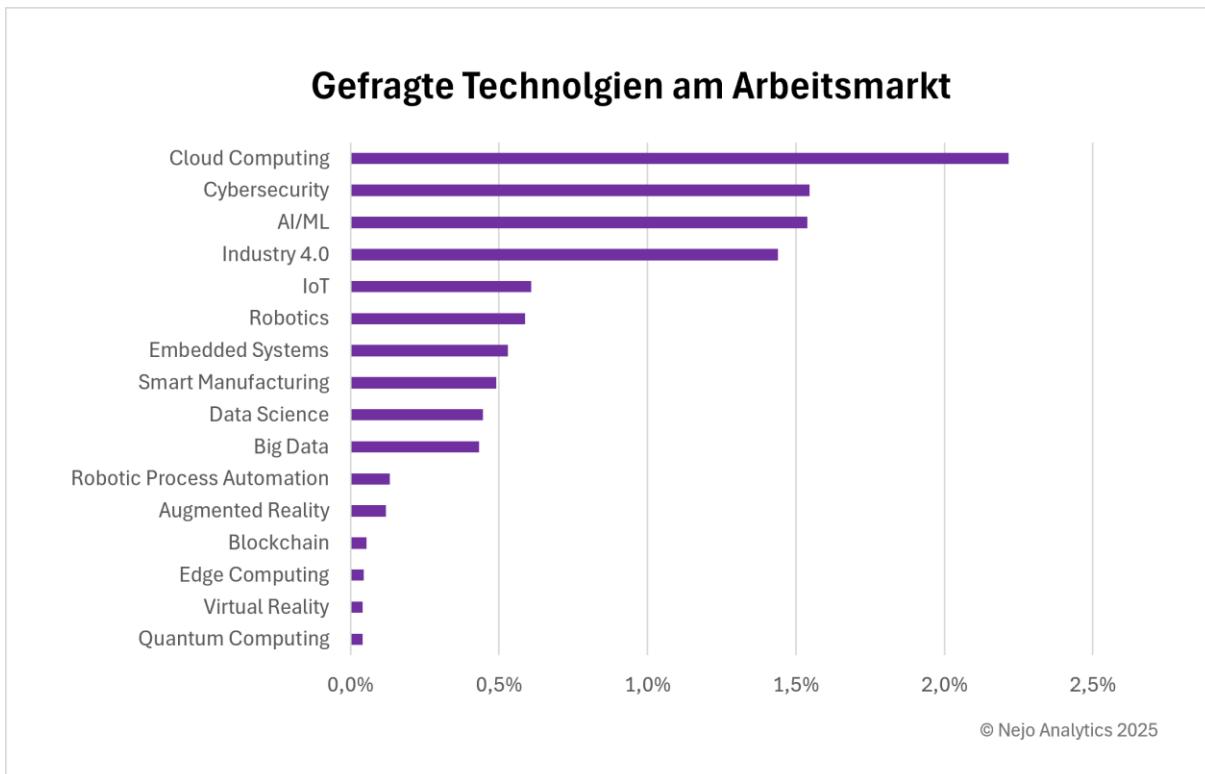
⁶ Ein methodischer Hinweis: Jobs wurden als englischsprachig klassifiziert, wenn die Jobausschreibung selbst auf Englisch verfasst ist, und die Anforderungen keine Deutschkenntnisse erwähnen.

Nachgefragte Technologien am Arbeitsmarkt

Die digitale Transformation hat in den letzten Jahren das wirtschaftliche Gefüge Österreichs zunehmend verändert. Unternehmen aller Branchen investieren in neue Technologien, um wettbewerbsfähig zu bleiben und ihre Geschäftsprozesse zu optimieren.

Die Daten von Nejo ermöglichen einen Einblick in die gefragtesten Technologietrends auf dem österreichischen Arbeitsmarkt. Diese spiegeln die strategischen Schwerpunkte der österreichischen Wirtschaft wider und können aufzeigen, wo Investitionen in Bildung und Weiterbildung besonders lohnend sein können.

Die Grafik zeigt, wie viel % aller analysierten Jobs die jeweilige Technologie als Anforderung oder Teil des Aufgabenspektrums anführen.



Führende Technologietrends

An der Spitze der am häufigsten nachgefragten Technologie-Kompetenzen steht Cloud Computing mit 2,2%. Die Flexibilität, Skalierbarkeit und Kosteneffizienz von Cloud-Lösungen haben zu einer breiten Akzeptanz in der österreichischen Wirtschaft geführt. Besonders gefragt sind Expertinnen und Experten, die Erfahrung mit den führenden Cloud-Plattformen wie AWS, Microsoft Azure und Google Cloud haben und Unternehmen bei der Migration in die Cloud unterstützen können.

Mit jeweils 1,5% teilen sich Cybersecurity und Künstliche Intelligenz/Maschinelles Lernen den zweiten Platz der Tech Trends. Angesichts der zunehmenden Digitalisierung gewinnt die Absicherung kritischer Infrastrukturen und sensibler Daten an Bedeutung. Gleichzeitig treiben

Fortschritte im Bereich der KI und des maschinellen Lernens Innovationen in zahlreichen Anwendungsbereichen voran, von der Prozessoptimierung bis hin zur Kundenanalyse.

Die Industrie 4.0, auch als vierte industrielle Revolution bekannt, rangiert mit 1,6% auf dem dritten Platz. Österreich mit seiner starken industriellen Basis setzt verstärkt auf die Vernetzung von Produktionssystemen, den Einsatz von Sensorik und die Automatisierung von Fertigungsprozessen. Besonders im produzierenden Gewerbe werden Fachkräfte gesucht, die das Potenzial dieser Technologien für die Optimierung von Produktionsabläufen nutzen können. Es bleibt abzuwarten, wie sich die Nachfrage nach Industrie 4.0 Kompetenzen in Zukunft entwickeln werden.

Im mittleren Bereich (0,4% bis 0,6%) finden sich Technologien wie Internet of Things, Robotik, Embedded Systems, Smart Manufacturing, Data Science und Big Data.

Trotz des Hypes der vergangenen Jahre bleiben die praktischen Anwendungen von Blockchain, Virtual und Augmented Reality in Österreich eine absolute Nische am Jobmarkt.

Quellenverzeichnis

Boston Consulting Group. (18. 01 2023). *What job seekers wish employers knew.* Von Boston Consulting Group: <https://www.bcg.com/publications/2023/recruitment-recommendations-for-employers> abgerufen

Eurostat Stand 4. Quartal 2023, z. n. (25. 06 2024). *Der Teilzeit-Sozialstaat.* Von Website der WKO: [https://www.wko.at/noe/industrie/der-teilzeit-sozialstaat#:~:text=Die%20statistische%20Evidenz%20ist%20unbestritten,Quartal%202023\)](https://www.wko.at/noe/industrie/der-teilzeit-sozialstaat#:~:text=Die%20statistische%20Evidenz%20ist%20unbestritten,Quartal%202023)). abgerufen

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft. (2024). *Unternehmensbefragung zum Arbeits- und Fachkräftedarf/-mangel.*

ManpowerGroup. (2023). *The New Human Age.* ManpowerGroup. Von https://web.manpowergroup.us/the-new-human-age?utm_source=newswire&utm_medium=pr&utm_campaign=nha abgerufen

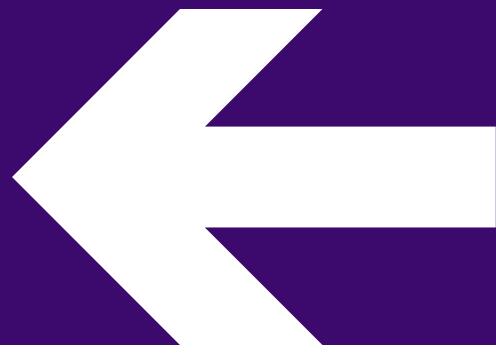
Statistik Austria. (2023). *Konjunkturstatistik Produzierender Bereich, Sonderauswertung nach der Kammersystematik.* Statistik Austria.

Statistik Austria. (27. 02 2024). *Offene Stellen im Jahresdurchschnitt lt. Offene-Stellen-Erhebung nach ausgewählten Merkmalen (ÖNACE 2008, B-S) (.ods).* Von Statistik Austria: <https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitskraeftenachfrage/offene-stellen> abgerufen

Statistik Austria. (06. 02 2025). *Offene Stellen.* Abgerufen am 01. 05 2025 von Statistik.at: <https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitskraeftenachfrage/offene-stellen>

Wirtschaftskammer Österreich. (25. 06 2024). *Der Teilzeit-Sozialstaat.* Von Webseite der WKO: [https://www.wko.at/noe/industrie/der-teilzeit-sozialstaat#:~:text=Die%20statistische%20Evidenz%20ist%20unbestritten,Quartal%202023\)](https://www.wko.at/noe/industrie/der-teilzeit-sozialstaat#:~:text=Die%20statistische%20Evidenz%20ist%20unbestritten,Quartal%202023)). abgerufen

Impressum



Nejo FlexCo

Meldemannstraße 18, 1200 Wien
FN 638601 w

www.mynejo.com
hi@mynejo.com

Report veröffentlicht am 03. Juni 2025