



Fachkräftebericht 2024

Arbeitsmarktanalyse für Deutschland und Österreich

© hokify GmbH | Wien Mai 2024



Inhalt

Fachkräftereport 2024

- 01 Executive Summary**
von hokify

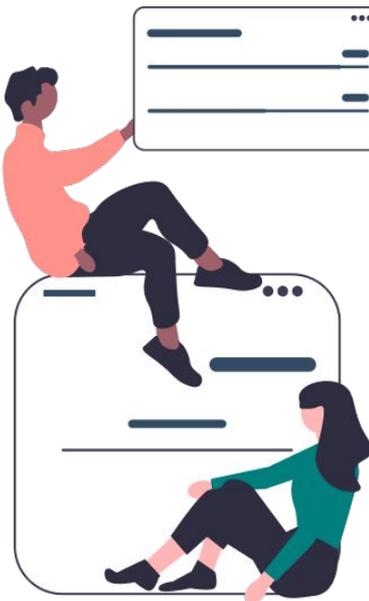
- 02 Arbeitsmarktanalyse Deutschland und Österreich**
Stellenentwicklung und Branchenfokus

- 03 Fachkräfte Insights**
Wechselwilligkeit und Bewerbungsverhalten

- 04 Spotlight: Ausbildung**
So ticken die Fachkräfte der Zukunft

- 05 Die perfekte Candidate Journey**
Die wichtigsten Maßnahmen für Fachkräfte-Recruiting

- 06 Fazit**
About this Paper



Executive Summary

Fachkräftemangel, hohe Wechselwilligkeit und wenig Auszubildende bestimmen den Markt

2023: Fachkräftemangel trotz Rückgang an offenen Stellen

Das Jahr 2023 war geprägt von einem spürbaren Rückgang in offenen Stellen, während der Fachkräftemangel die Wirtschaft weiterhin fest im Griff hält. Auch im ersten Quartal 2024 setzt sich dieser Trend fort, mit einer Erholung ist laut Expert:innen jedoch in der zweiten Jahreshälfte zu rechnen.

Hohe Wechselwilligkeit trifft auf hohen Personalbedarf

Trotz des Wirtschaftsabschwungs, der sowohl Unternehmen als auch Jobsuchende zögerlicher werden lässt, sind knapp zwei Drittel der Arbeitnehmenden 2024 wechselwillig. Auch der Personalbedarf bei Unternehmen bleibt hoch.

Zu wenig Auszubildende trotz guten Images der Lehre/dualen Ausbildung

Gleichzeitig gehen die Ausbildungszahlen zurück, junge Talente entscheiden sich trotz des grundsätzlich guten Images, besonders bei Fachkräften, immer seltener für eine Lehre bzw. duale Ausbildung. Der Bedarf nach Lehrlingen und Azubis steigt jedoch weiterhin an.

Recruiting braucht genug Ressourcen

Um angesichts der herausfordernden Marktsituation erfolgreich neue Teammitglieder anzusprechen und vom Unternehmen zu überzeugen, muss der Fokus der Fachkräfte Candidate Journey auf den Kandidat:innen liegen. Neben transparenter Kommunikation und klaren Informationen in zielgruppenadäquaten Kanälen liegt der Schwerpunkt vorrangig auf einem einfachen, mobil-optimierten Bewerbungsprozess und der Weiterentwicklung von Recruiting-Prozessen.

Stellenentwicklung auf dem Arbeitsmarkt

Rückläufiger Stellenmarkt bei gleichbleibender Arbeitslosenquote

Im Jahr 2023 ging die generelle Arbeitskräftenachfrage in Deutschland leicht zurück, bleibt jedoch weiterhin hoch: **2023 wurden durchschnittlich 760.608 offene Stellen pro Monat** gemeldet, knapp 10 Prozent weniger als 2022. Im ersten Quartal 2024 sinkt die Nachfrage weiter: Durchschnittlich wurden 703.810 offene Stellen gemeldet, was 9 Prozent weniger sind als im selben Zeitraum 2023. Im ersten Quartal 2024 lag die Arbeitslosenquote in Deutschland bei durchschnittlich 6,1 Prozent, was eine leichte Erhöhung von 0,4 Prozent gegenüber dem ersten Quartal im Vorjahr bedeutet.

In Österreich entwickelt sich der Markt ähnlich: **2023 wurden durchschnittlich 206.435 Stellen monatlich** gemeldet, was um 10,4 Prozent weniger sind als im Rekordjahr 2022, jedoch mehr als in den Vorjahren. Auch im ersten Quartal 2024 setzt sich dieser Trend fort: Durchschnittlich gab es 269.457 offene Stellen, was 15,3 Prozent weniger ist als im selben Zeitraum 2023. Gleichzeitig bleibt die Arbeitslosenquote in Österreich konstant: Im ersten Quartal 2024 lag sie mit durchschnittlich 7,5 Prozent nur 0,2 Prozentpunkte höher als im ersten Quartal 2023.

Trotz des derzeitigen Trends gehen viele Expert:innen von einer Konjunkturerholung im zweiten Halbjahr 2024 aus. Die wirtschaftliche Situation wird sich voraussichtlich ab Herbst verbessern, was sich auch auf den Stellenmarkt auswirken wird.

Quartal 1 2024

703.810

(- 9%)

offene Stellen
in DE

269.457

(- 15%)

offene Stellen
in AT

Stellenanzeigen im Branchenfokus

Rückgang im Handel, Zuwachs in der Pflege und Technik

Am stärksten betroffen vom **Stellenrückgang im Vergleich zum ersten Quartal 2023 sind im ersten Quartal 2024 die Branchen Handel & Verkauf, Marketing & Medien sowie Transport & Logistik**. Die einzigen Branchen, die im ersten Quartal einen starken Stellenzuwachs verzeichnen konnten, sind in Österreich Berufe in Pflege, Gesundheit und Erziehung und in Deutschland Ingenieure und technische Berufe.

Im Handel und der Logistik- & Transportbranche liegt der Rückgang vor allem an den inflationsbedingten Umsatzeinbußen, den erhöhten Ausgaben des letzten Jahres und wachsender Bürokratie, die Unternehmen in der Ausschreibung von neuen Stellen vorsichtig werden lassen. Die Marketing- und Medienbranche ist besonders von umsatzbedingten Einsparungen betroffen, die dazu führen dass mit Vergrößerungen von Teams oder dem Nachbesetzen von Stellen abgewartet wird.

Trotz des Rückgangs an offenen Stellen hat der Fachkräftemangel die Wirtschaft weiterhin fest im Griff: **36 Prozent der befragten Unternehmen in Deutschland geben an, dass ihre Geschäfte durch fehlendes Fachpersonal beeinträchtigt sind**. Dabei zeigt sich ein deutliches West-Ost-Gefälle: In Ostdeutschland lag der Wert mit 42 Prozent um sechs Prozentpunkte über dem bundesweiten Durchschnitt. Auch in Österreich sehen zwei Drittel der befragten Führungskräfte im Fachkräftemangel ein enormes Risiko für die Zukunft des eigenen Betriebs.

1. Handel & Verkauf

2. Marketing & Medien

3. Transport & Logistik

Wechselwilligkeit bleibt hoch

Branchenwechsel ist bei "Wiederholungstäter:innen" in

Zwei Drittel wollen 2024 ihren Job wechseln. Auch wenn die Jobwechselbereitschaft grundsätzlich hoch ist, zeigt sich ein leichter Rückgang im Vergleich zum letzten Jahr, als 72 Prozent dieselben Absichten hatten. Dazu trägt vorrangig der Wirtschaftsrückgang bei, der sowohl Unternehmen als auch Arbeitnehmende vorsichtiger werden lässt. Trotzdem bleibt der Bedarf nach gut ausgebildeten Fachkräften hoch: **Sieben von zehn Unternehmen haben 2024 einen gleich hohen Personalbedarf wie 2023.**

Doch auch auf Seiten der Jobsuchenden stehen die Zeichen bei Vielen auf Veränderung: 57 Prozent der Befragten planen, beim nächsten Jobwechsel auch die Branche zu wechseln. Besonders betroffen sind hier Handel, Bauwesen, Transport & Logistik sowie die Gastronomie. Außerdem zeigt sich, dass **Personen, die in ihrer Karriere bereits die Branche gewechselt haben, einem Branchenwechsel offener gegenüberstehen als jene, die noch nie die Branche gewechselt haben.**

Die hohe Wechselwilligkeit im Fachkräftebereich lässt sich vor allem auf gute Jobchancen in den betroffenen Branchen und die Machtstellung der Jobsuchenden am Markt zurückführen. Für Unternehmen stellen wechselwillige Arbeitnehmer:innen sowohl eine **Herausforderung, als auch Chance** dar: Wie können die eigenen Mitarbeiter:innen nachhaltig im Unternehmen gehalten werden, während gleichzeitig wechselwillige Kandidat:innen am Markt gezielt angesprochen werden?



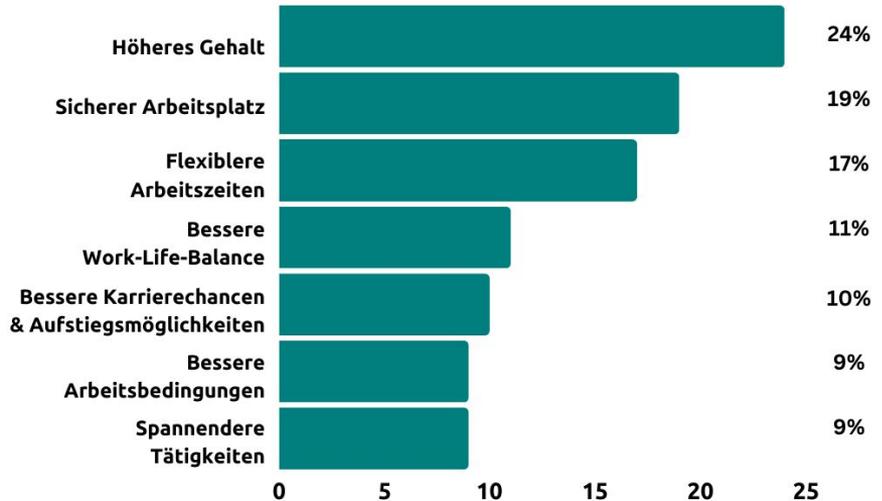
Gründe für den Jobwechsel

Höheres Gehalt und Arbeitsplatzsicherheit

Wird nach den Faktoren gefragt, die einen Jobwechsel am stärksten begünstigen, **steht für knapp ein Viertel der befragten Jobsuchenden ein höheres Gehalt an erster Stelle.** 19 Prozent geben einen sicheren Arbeitsplatz als Hauptfaktor an, gefolgt von flexibleren Arbeitszeiten (17 Prozent) und besseren Karrierechancen & Aufstiegsmöglichkeiten. Das Schlusslicht bilden mit je neun Prozent bessere Arbeitsbedingungen und spannendere Tätigkeiten.

Zum Vergleich: Im Vorjahr war noch die Arbeitsplatzsicherheit mit 22 Prozent auf dem ersten Platz, gefolgt vom höheren Gehalt (21,6 Prozent) und der besseren Work-Life-Balance (13,4 Prozent). Hier zeigt sich, dass **die Teuerungen des letzten Jahres den Markt auch auf Seite der Jobsuchenden stark beeinflussen.**

Für Unternehmen lässt das Schlüsse darauf zu, welche Argumente im Recruiting besonders relevant für Jobsuchende sind. Gerade bei Fachkräftestellen, bei denen flexible Arbeitszeiten oft nicht möglich sind, **kann in Stellenanzeigen und in der begleitenden Kommunikation das Gehalt und die Arbeitsplatzsicherheit hervorgehoben werden.**



Welcher Faktor spricht am ehesten für einen Jobwechsel?

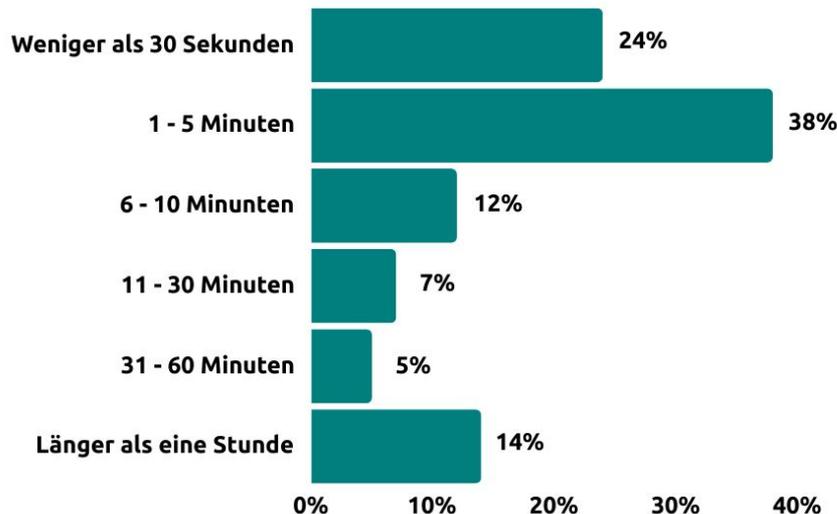
Quelle: hokify Umfrage im Dezember 2023, n=1.000

Bewerbung ja oder nein?

So schnell entscheiden Kandidat:innen

Ein Viertel der Jobsuchenden entscheidet sich binnen 30 Sekunden für oder gegen die Bewerbung auf eine offene Stelle. Insgesamt nehmen sich mehr als 60 Prozent maximal 5 Minuten, bevor sie sich entscheiden, ob sie eine Bewerbung absenden. Die junge Gen Z nimmt sich dabei vergleichsweise mehr Zeit als ältere Jobsuchende: Rund 16 Prozent der Unter-25-Jährigen nehmen sich mehr als eine Stunde dafür. Dabei werden **der Arbeitsort (21 Prozent), das Gehalt (19 Prozent) und die Arbeitszeiten (18 Prozent) am meisten berücksichtigt.**

Besonders nach der Bewerbung muss es schnell gehen: Eine Rückmeldung vom Unternehmen muss für 22 Prozent der Befragten binnen 24 Stunden erfolgen. **Besonders wichtig ist eine zeitnahe Kommunikation für Jobsuchende zwischen 25 und 35 Jahren.** Gerade im heiß umkämpften Fachkräftesektor sind transparente Informationen und schnelle Bewerbungsprozesse ein Muss. Lange Wartezeiten oder fehlende Informationen führen schnell zu einem Abbruch der Bewerbung oder dazu, dass Kandidat:innen ein anderes Angebot annehmen. Um das Momentum der Bewerbungschance zu nutzen, müssen Recruiting Abteilungen ihre Prozesse optimieren, modernisieren und auf die Zielgruppe abstimmen.



Wie schnell entscheidest du dich, ob du dich für eine ausgeschriebene Stelle bewirbst?

Quelle: hokify Umfrage im Februar 2024, n=1.000



“Kandidat:innen entscheiden binnen Minuten, ob sie sich für einen Job bewerben. Für Unternehmen ist es deshalb wichtig, das Momentum der Bewerbung zu nutzen: Die Kommunikation muss, gerade auf dem heiß umkämpften Fachkräftemarkt, schnell und unkompliziert funktionieren. Wochenlange Bewerbungsprozesse und unbeantwortete Nachrichten können Betriebe sich derzeit einfach nicht leisten.”

– Jutta Perfahl-Strilka, CEO von hokify

Fachkräfte der Zukunft

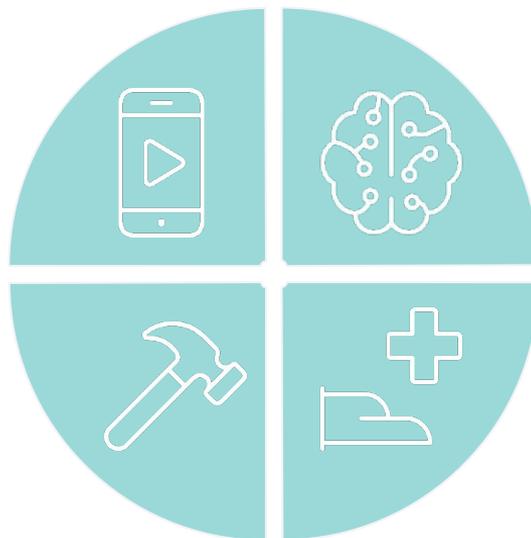
So ticken Gen Z und Alpha

Social Media Nutzung weiterhin hoch

76 Prozent der Jugendlichen zwischen 11 und 17 Jahren nutzen WhatsApp, direkt gefolgt von Instagram (71 Prozent) und YouTube (70 Prozent). Auch TikTok (65 Prozent) und Snapchat (61 Prozent) sind beliebt.

Arbeit: sinnstiftend und anpassbar

75 Prozent der 16- bis 25-Jährigen wollen eine Arbeit, die sie sinnvoll finden. Auch anpassbare Arbeitszeiten (56 Prozent) und genügend Freizeit (61 Prozent) stehen hoch im Kurs.



KI als Alltagswerkzeug

71 Prozent der Jugendlichen zwischen 11 und 17 Jahren haben schon einmal einen generativen Chatbot (z.B. ChatGPT) verwendet. 39 Prozent der 16- bis 25-Jährigen verwenden Künstliche Intelligenz im Alltag.

Wunsch nach Sicherheit

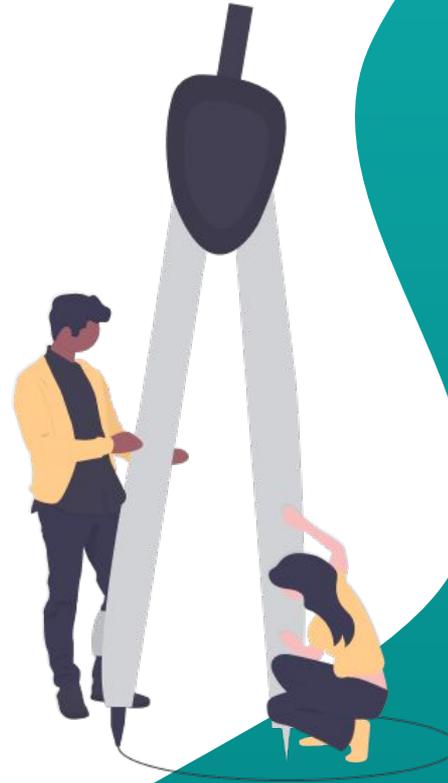
Geprägt durch zahlreiche Krisen steigt vor allem in den jungen Generationen der Wunsch nach einem sicheren Arbeitsplatz immer stärker an. 73 Prozent legen hohen Wert auf einen sicheren Arbeitsplatz.

Lehre & duale Ausbildung

Fachkräfte von morgen

In **Deutschland haben 2023 rund 479.900 Personen eine duale Ausbildung begonnen**, was knapp zwei Prozent mehr sind, als im Jahr 2022. Damit steigt die Zahl der neuen Ausbildungsverträge für duale Ausbildungen zwar weiterhin an, liegen jedoch immer noch sechs Prozent unter dem Vor-Pandemie-Niveau von 2019 (510.900). Gleichzeitig bleibt die Zahl der ausgeschriebenen Ausbildungsstellen relativ stabil: Mit 528.700 ausgeschriebenen Ausbildungsstellen von Oktober 2022 bis September 2023 ist hier nur ein minimaler Zuwachs von 0,1 Prozent zum Vorjahreszeitraum zu verzeichnen. Knapp 14 Prozent davon blieben unbesetzt.

Im Jahr 2023 meldet die Wirtschaftskammer **108.200 Lehrlinge in Österreich**. Zum Vergleich: 1990 waren noch rund 146.500 Lehrlinge in Ausbildung, 2010 waren es knapp 130.000. Setzt sich dieser linear abfallende Trend fort, ist 2040 nur noch mit 86.600 Lehrlingen zu rechnen. Gleichzeitig steigt jedoch der Bedarf nach Lehrlingen: Wurden 2018 durchschnittlich 8.900 Lehrstellen ausgeschrieben, waren es 2023 16.900, also fast doppelt so viele. **Die Lücke zwischen Fachkräften und offenen Stellen beginnt also schon in der Ausbildung.**

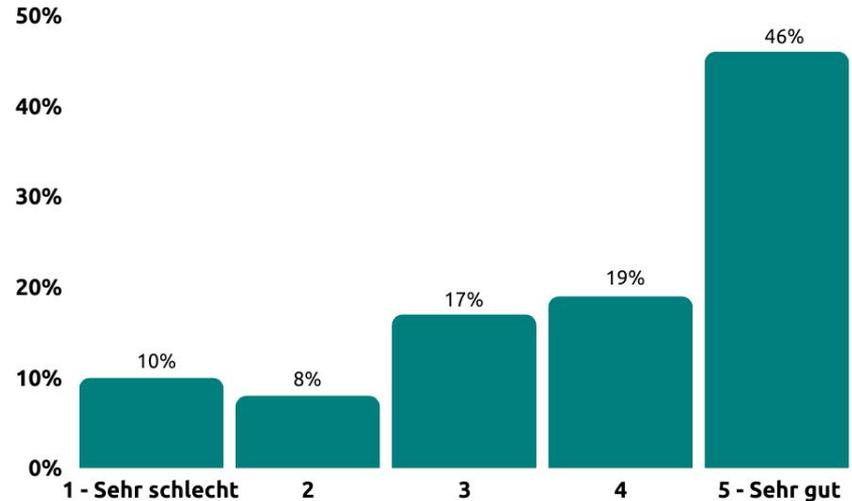


Lehre & Duale Ausbildung

Top Image bei Absolvent:innen und hohe Jobchancen

Sowohl in Österreich als auch in Deutschland wird der Lehr- bzw. Berufsausbildung ein schlechtes Image nachgesagt. Dabei hat die Lehre/Berufsausbildung bei **46 Prozent der Jobsuchenden auf der hokify Plattform ein sehr gutes Image**, weitere 19 Prozent sehen die Lehre/Berufsausbildung grundsätzlich positiv. Für sieben von zehn ist (bzw. war) die Lehre eine attraktive Berufsausbildung.

An schlechten Jobchancen liegt der Rückgang der Lehrlings- bzw. Azubizahlen jedenfalls nicht: **58 Prozent derer, die einen Lehr- oder dualen Ausbildungsabschluss haben, geben an, mit ihrer Ausbildung sehr leicht oder leicht einen Job zu finden.** Nur acht Prozent geben an, sehr schwer einen Job zu finden. Im Gegensatz dazu geben 18 Prozent der Absolvent:innen einer Hochschule bzw. Universität an, sich mit der Jobsuche sehr schwer zu tun, die Hälfte findet leicht oder sehr leicht einen Job. Auch ist die Lehre bzw. Berufsausbildung zukunftsfit: Drei Viertel der Befragten mit Lehr- oder dualen Ausbildungsabschluss sind der Meinung, dass ihre Ausbildung auch in 10 Jahren noch relevant sein wird.



Welches Image hat die Lehre/duale Berufsausbildung für dich?

Quelle: hokify Umfrage im März 2024, n=1.000

“Unsere Gesellschaft benötigt eine verstärkte Anerkennung und Förderung der Lehre und dualen Ausbildung, um dem Fachkräftemangel nachhaltig entgegenzuwirken. Durch gezielte Maßnahmen zur Aufklärung auf betrieblicher Ebene und durch die Betonung der Dringlichkeit einer gesunden Wirtschaft können Sie Ihren Teil dazu beitragen.”

Jutta Perfahl-Strilka, CEO von hokify

Lehre & Ausbildung

In Zukunft

Was macht eine Lehre bzw. Berufsausbildung nun attraktiv? Derzeit vor allem Sicherheit. Arbeitsplatzsicherheit gewinnt durch die unsichere Wirtschaftslage, steigende Jugendarbeitslosigkeit und anhaltende Krisen wieder mehr Bedeutung. Zusätzlich können viele Ausbildungsbetriebe mit guten Arbeitszeiten und einem hohen Gehalt punkten. Vermutlich auch deswegen zählen vor allem große Betriebe zu attraktiven Ausbildungsbetrieben: Viele Karrieremöglichkeiten und ein klar strukturierter Ausbildungsplan machen die Ausbildung in Großbetrieben attraktiv. Kleine Betriebe können dagegen meist mit einem familiären Umfeld und sehr flachen Hierarchien punkten.



Die Candidate Journey für Fachkräfte

Candidate Centricity in allen Schritten des Prozesses

Um die Candidate Journey perfekt auf Fachkräfte abzustimmen, müssen während der gesamten Journey, **vom ersten Touchpoint bis zur Mitarbeiter:innenbindung, die Kandidat:innen im Fokus stehen.**

In den ersten beiden Phasen der Fachkräfte Candidate Journey, *Anziehung* und *Information*, geht es dabei vor allem darum, Kandidat:innen in ihrem gewohnten Umfeld, beispielsweise Social Media, gezielt anzusprechen. Zusätzlich müssen relevante Aspekte wie Gehalt, Arbeitsort und Arbeitszeiten transparent kommuniziert werden. um die Wahl der richtigen Kommunikationskanäle für die Zielgruppe und die Bereitstellung aller notwendigen Informationen. In der *Bewerbungs-* und *Selektionsphase* spielen vor allem schnelle externe Kommunikation und die Optimierung der internen Prozesse im Recruitingprozess eine zentrale Rolle. Bei den beiden letzten Schritten in der Candidate Journey, *Onboarding* und *Bindung*, muss besonderer Wert auf eine starke Willkommenskultur und kontinuierliche Weiterbildung gelegt werden.

Um die eigene Candidate Journey kandidat:innenzentriert zu gestalten, lohnt sich eine **Status-Quo-Analyse. Wie sieht die eigene Candidate Journey eigentlich aus?** Um das herauszufinden, helfen sowohl Feedback von neuen Mitarbeiter:innen und Bewerber:innen, als auch ein "Rollenwechsel", bei dem die Rolle der Bewerbenden eingenommen wird, um Schwachstellen und Schwierigkeiten im Bewerbungsprozess zu identifizieren.

Anziehung

Information

Bewerbung

Selektion

Onboarding

Bindung

Anziehung und Information

Fachkräfte richtig ansprechen

Multi-Channel Kommunikation

Die Nutzung von **verschiedenen, zielgruppenrelevanten Kanälen für Employer Branding**, z.B. Social Media, Newsletter und Job-Plattformen, sorgt für eine starke Arbeitgeberpräsenz und viele Kontaktpunkte. Zusätzliche Offline-Maßnahmen wie Aushänge, Flyer und "Mundpropaganda" runden die Kommunikation ab.

Aktive Ansprache

Die hohe Wechselwilligkeit lässt sich gut für aktive Kandidat:innenansprache ("Active Sourcing") nutzen. Hier werden Kandidat:innen von Job-Plattformen, Datenbanken und auf Social Media **direkt und persönlich kontaktiert** und auf die offenen Stellen aufmerksam gemacht.

Klare Informationen

Klar strukturierte Stellenanzeigen mit allen wichtigen Infos (Gehalt, Arbeitszeit & -ort, Aufgaben, Anforderungen) sind ein Muss für die Ansprache von Fachkräften. Zusätzliche Infos zum Unternehmen und Arbeitsalltag, z.B. in Kurzvideos, sorgen für Interesse und Neugier bei potenziellen Kandidat:innen.

Angemessenes Budget

Auch wenn digitale Kanäle wie Social Media oft billiger sind, als "klassische" Werbemaßnahmen, braucht es auch dafür Ressourcen, allen voran Budget, Zeit und Know-How. Die **Investitionen für (Social Media) Recruiting müssen also von Beginn an mit eingerechnet und kalkuliert werden.**

Best Practice: hokify x Stanglwirt

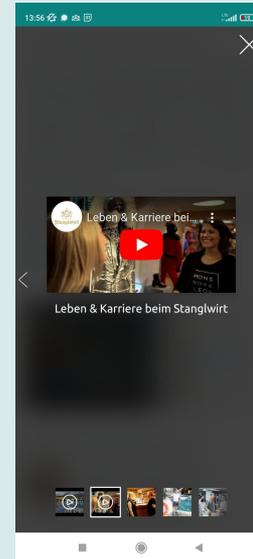
Multimedialer Firmenauftritt auf hokify



Kurze Unternehmens-
beschreibung



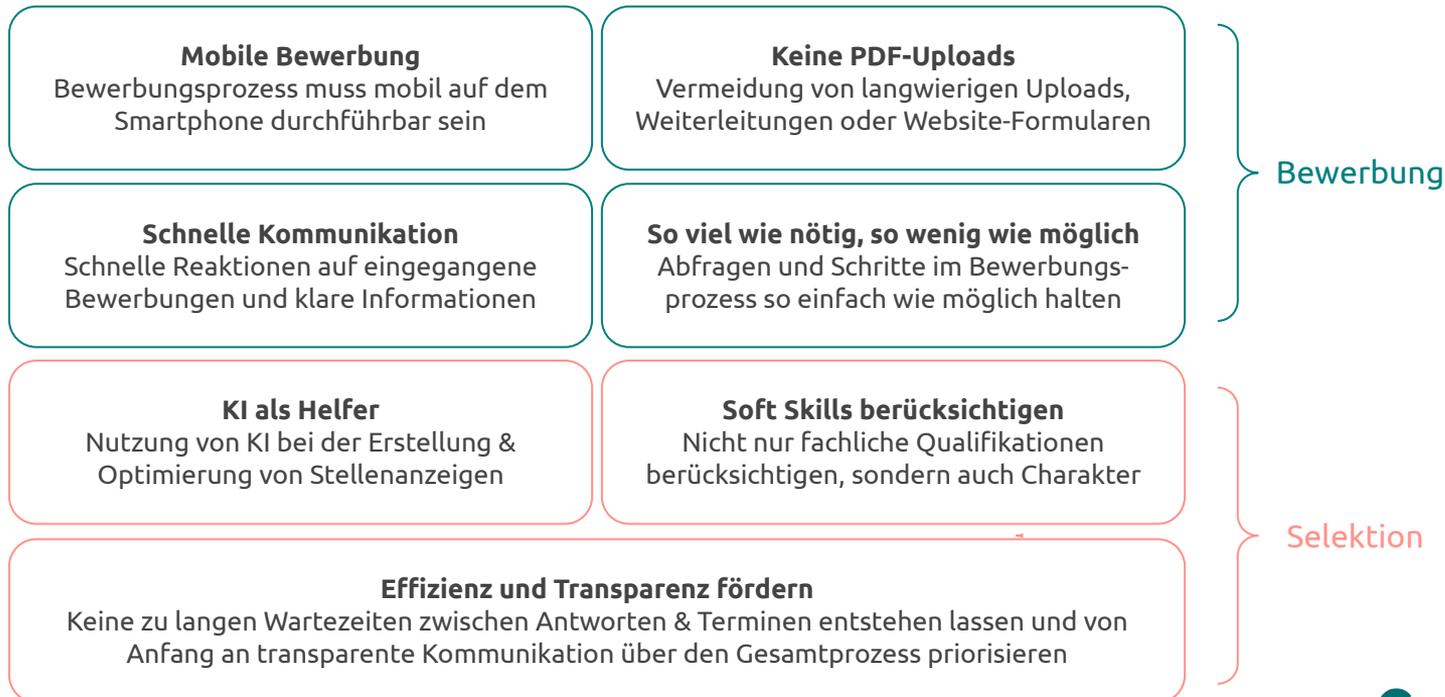
Tätigkeitsbereiche &
Ansprechpartner:in



Karriere Videos
& Bilder

Bewerbung und Selektion

Maßnahmen für erfolgreiche Bewerbungsprozesse für Fachkräfte



Onboarding und Bindung

Fachkräfte erfolgreich einschulen und an den Betrieb binden

Pre-Onboarding Kommunikation

Die Zeit zwischen Zusage und erstem Arbeitstag für Kommunikation nutzen, z.B. über Betrieb, ersten Arbeitstag und das Team. So können Missverständnisse vermieden und eine starke Willkommenskultur etabliert werden.

Mitarbeiter:innenzufriedenheit

Die eigenen Mitarbeiter:innen in Entscheidungen und Prozesse mit einzubeziehen, ist ein wichtiger Schritt, um sie langfristig zu binden. Durch Umfragen, und Gespräche können Mitarbeiter:innen unkompliziert miteinbezogen werden.



Kulturelles Onboarding nicht vergessen

Nicht nur das klassische Einarbeiten, sondern auch das Kennenlernen der Unternehmenskultur und des Teams sind wichtige Faktoren im Onboarding-Prozess. Dafür helfen z.B. Buddy-Systeme, gemeinsame Events oder informelle Coffee-Dates.

Empfehlungsprogramm

Mit Empfehlungsboni oder -programmen können Teammitglieder als Vertreter:innen des Betriebs nach außen neue Mitarbeiter:innen werben. Word of Mouth und Weiterempfehlung sind starke Faktoren in der Gewinnung und Bindung von Personal.

Key Take Aways

Die wichtigsten Infos kurz zusammengefasst

66 Prozent sind willig, den Job zu wechseln

Personen die schon einmal die Branche gewechselt haben, stehen einem Branchenwechsel besonders offen gegenüber, die Bewerbung erfolgt meist schnell.

Fachkräftemangel trotz Stellenrückgang

Trotz 9 (DE) bzw. 15 Prozent (AT) weniger offener Stellen im Q1/24 stellt der Fachkräfte- und Personalmangel Unternehmen weiterhin vor Herausforderungen.

Teuerungen beeinflussen Jobsuche

Die Inflation des letzten Jahres hat die Wichtigkeit des Gehalts bei der Jobsuche verstärkt. Höheres Gehalt ist nun der Nr. 1 Grund für einen Jobwechsel.

Ausbildung: Beginn des Fachkräftemangels

Trotz grundsätzlich guten Images und sehr guten Jobchancen gehen die Lehrlings- und Azubizahlen zurück, während der Bedarf nach gut ausgebildeten Fachkräften ansteigt.

Junge Talente wollen Sinn und Sicherheit

Sinnstiftende Arbeit, Arbeitsplatzsicherheit und Flexibilität sind die meistgenannten die Wünsche der Gen Z und Alpha an ihre Arbeitgeber.

Recruiting braucht mehr Candidate Centricity

In der gesamten Candidate Journey müssen Kandidat:innen im Mittelpunkt stehen. Transparenz, schnelle Kommunikation und ausreichendes Budget sind dafür notwendig.

Fazit

Momentum der Bewerbung nutzen um Fachkräftemangel entgegenzuwirken

Hohe Wechselwilligkeit bei Job und Branche

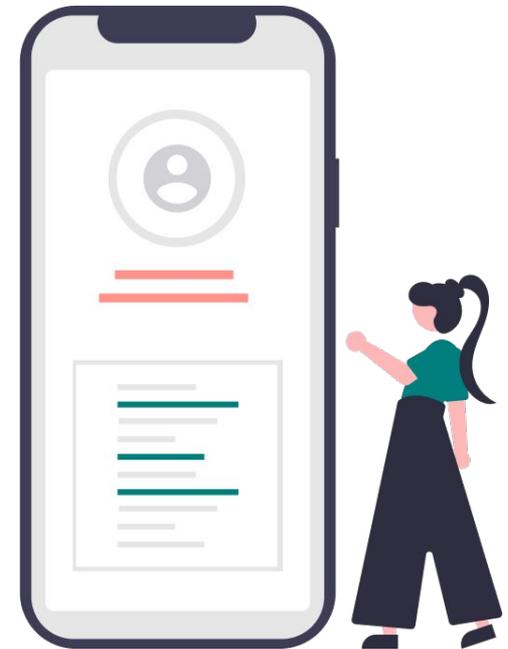
Auf Seiten der Jobsuchenden lässt sich eine hohe Jobwechselwilligkeit beobachten, die auch mit dem Willen Branchen zu wechseln, einhergeht. Dabei sind Jobsuchende schnell in ihrer Entscheidung für oder gegen eine Bewerbung (60 Prozent nehmen sich nicht mehr als fünf Minuten Zeit) und erwarten schnelle Rückmeldungen von Unternehmen.

Fachkräftelücke beginnt in der Ausbildung

Beim Thema Ausbildung zeigt sich, dass die Zahlen derer, die eine duale Ausbildung bzw. Lehre starten, rückläufig sind, während 2023 fast doppelt so viele Lehrlingsstellen ausgeschrieben wurden, wie 2018. Die Fachkräftelücke beginnt also schon in der Ausbildung, weil oft Hochschulbildung bevorzugt wird. Dabei sind die Jobchancen mit einer abgeschlossenen Lehre oft besser, als mit einem Bachelor-Abschluss.

Momentum der Bewerbung nutzen

Um das Momentum der Bewerbung zu nutzen, dürfen Unternehmen Recruiting nicht unter den Tisch fallen lassen: "Geld und Zeit für Recruiting muss kompromisslos eingefordert werden, wenn Unternehmen den Kampf um Fachkräfte gewinnen wollen. Zusätzlich braucht Recruiting einen hohen Stellenwert im Unternehmen und die Kooperation aller Abteilungen, um langfristig die Zukunft des Unternehmens durch gut ausgebildetes Personal zu sichern." schließt Jutta Perfahl-Strilka.



About this Paper

and about hokify

hokify untersucht regelmäßig die derzeitige Arbeitsmarktsituation sowie Trends und Entwicklungen durch Online-Befragungen und Analysen. Die Ergebnisse sowie konkrete darauf basierende Handlungsempfehlungen werden regelmäßig in Whitepapers und Webinaren der interessierten Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt.

hokify ist die mobile Job-Plattform in Deutschland und Österreich, mit derzeit 60.000 registrierten Unternehmen und jährlich mehr als 6,5 Millionen Nutzer:innen. hokify ermöglicht Jobsuchenden eine Bewerbung am Smartphone in nur 3 Minuten und ist damit Vorreiter im Bereich Social Media und Mobile Recruiting.

Impressum

hokify GmbH
Jakob-Lind-Straße 2
1020 Wien
www.hokify.com
info@hokify.com

Jutta Perfahl-Strilka

CEO

jutta.perfahl-strilka@hokify.com



Sebastian Prax

Team Lead Content &
Communications

sebastian.prax@hokify.com



Julia Gerstmayer

Content & Communications
Managerin

julia.gerstmayr@hokify.com



Alle Rechte vorbehalten

© hokify GmbH 2024

Quellen

- [Aktuelle Eckwerte: Gemeldete Arbeitsstellen](#) - Bundesagentur für Arbeit
- [Gesamtübersicht über das Stellenangebot und den Lehrstellenmarkt](#) - AMS
- [Arbeitskräftenachfrage: Offene Stellen](#) - Statistik Austria
- [Ostdeutschland stärker vom Fachkräftemangel betroffen](#) - IFO Institut
- [Fachkräftemangel für viele Betriebe "existenzbedrohend"](#) - Die Presse
- [Hauptergebnisse der WKO-Lehrlingsstatistik](#) - Wirtschaftskammer Österreich
- [Situation am Ausbildungsmarkt 2022/23](#) - Bundesagentur für Arbeit
- [Duale Berufsausbildung](#) - Statistisches Bundesamt
- [Jugend-Internet-Monitor](#) - Safer Internet
- [Ö3 Jugendstudie 2024](#) - Ö3