

ÖSTERREICH



2025 Q2

**ManpowerGroup
Arbeitsmarktbarometer**

Zusatzbefragung KI





Executive Summary

Für die aktuelle Ausgabe des ManpowerGroup Arbeitsmarktbarometers wurden weltweit 39.449 Arbeitgeber in 41 Ländern, darunter 525 Arbeitgeber in Österreich, hinsichtlich ihrer Personalpläne für das zweite Quartal 2025 befragt.

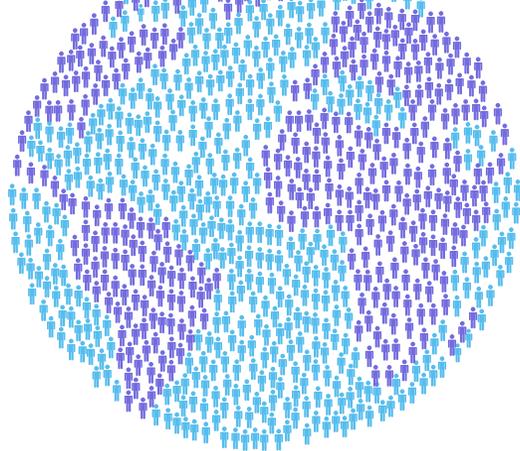
12% Nettobeschäftigungsausblick

Berechnet sich, indem der Prozentsatz der Arbeitgeber, die einen Stellenabbau planen, von jenem der Arbeitgeber, die mit Personalzuwächsen in Österreich rechnen, abgezogen und saisonal bereinigt wird.* Diese Zahl stieg gegenüber dem Vorquartal um 2 % und sank seit Q2 2024 um 5 %.

Zu Beginn des Jahres haben wir den Arbeitgebern einige Fragen rund um den Einsatz künstlicher Intelligenz gestellt.

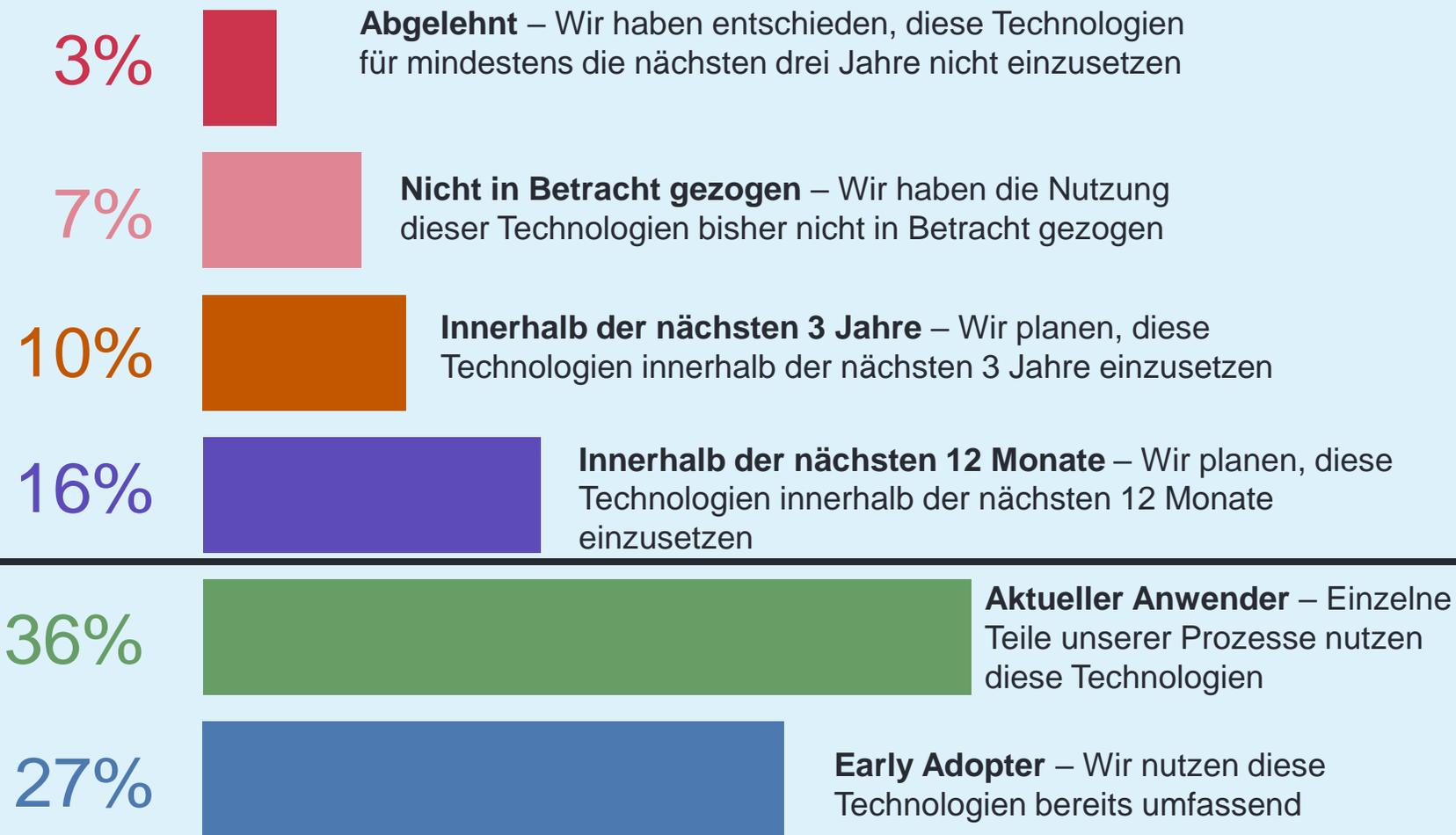
63%

der befragten Unternehmen in Österreich setzen AI Technologien bereits in Recruiting, Onboarding und Training ein.

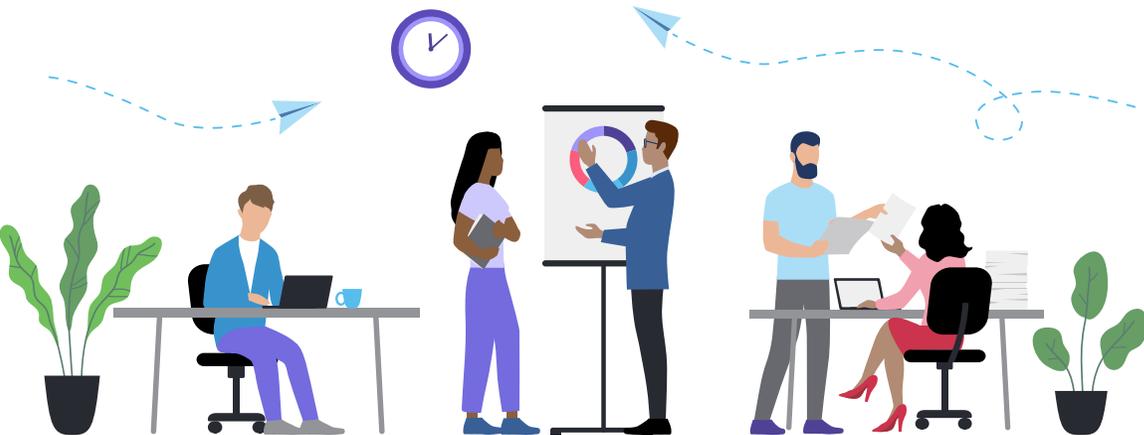
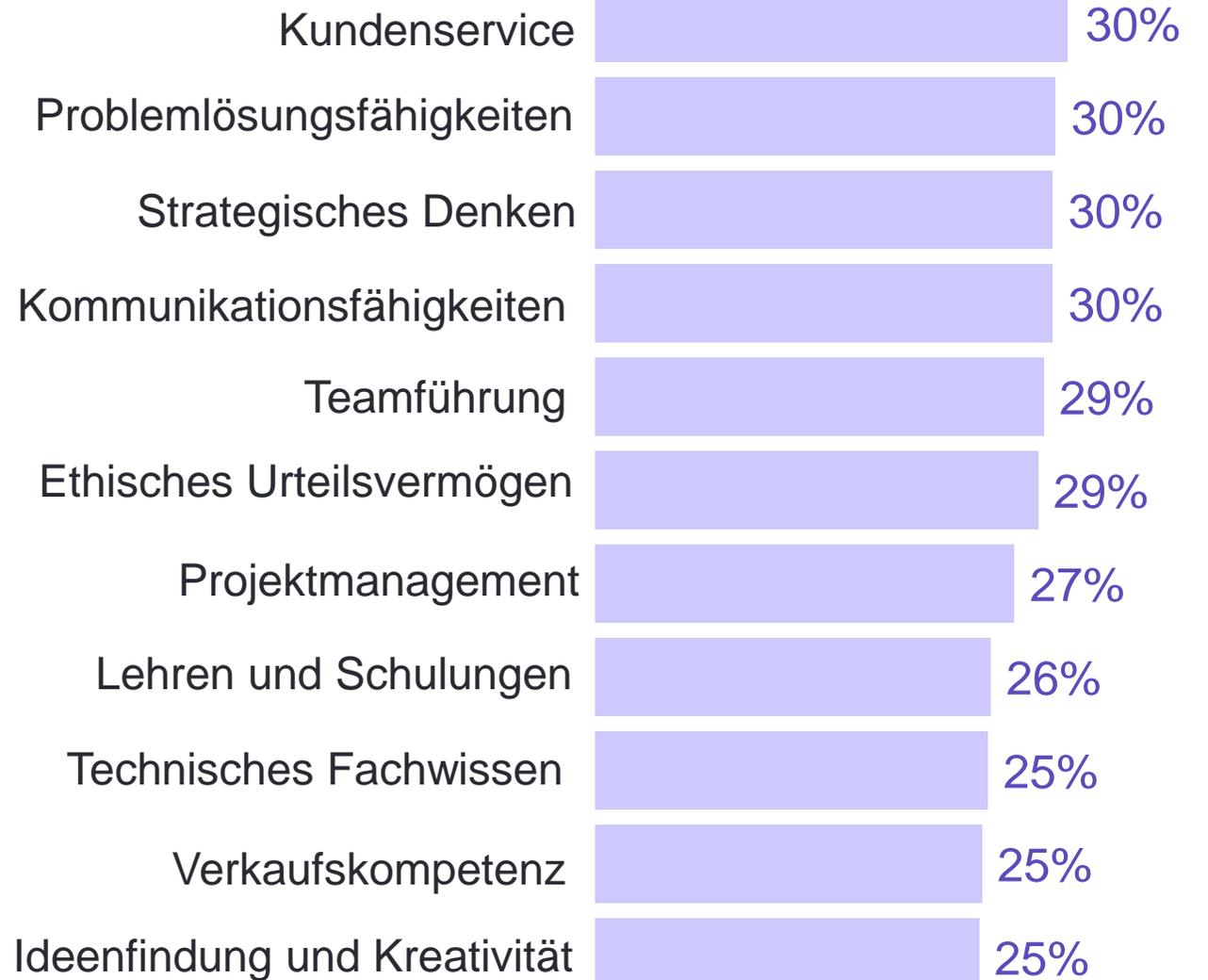


Einsatz künstlicher Intelligenz in österreichischen Unternehmen

63%



Welche der folgenden Fähigkeiten können am Arbeitsplatz nicht durch KI ersetzt oder unterstützt werden?*



*Mehrfachantworten möglich

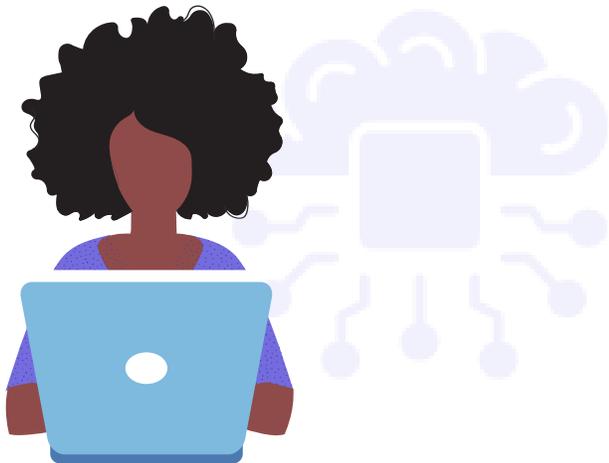
Was sind die größten Herausforderungen Ihrer Organisation bei der Einführung von KI?*

Bedenken hinsichtlich von Datenschutz und Vorschriften	34%
Hohe Investitionskosten	34%
Relevante Anwendungsfälle identifizieren	30%
Die effektive Implementierung von KI ist zu komplex	30%
Mangel an geeigneten KI-Tools und -Plattformen	29%
Mitarbeitende verfügen nicht über die nötigen Fähigkeiten , um KI effektiv zu nutzen	29%
Führungskräfte sind gegenüber Veränderungen resistent	26%
Die Daten unserer Organisation sind nicht ausreichend strukturiert , um KI einsetzen zu können	26%
Mitarbeitende sind gegenüber Veränderungen resistent	24%
Keine der oben genannten	2%

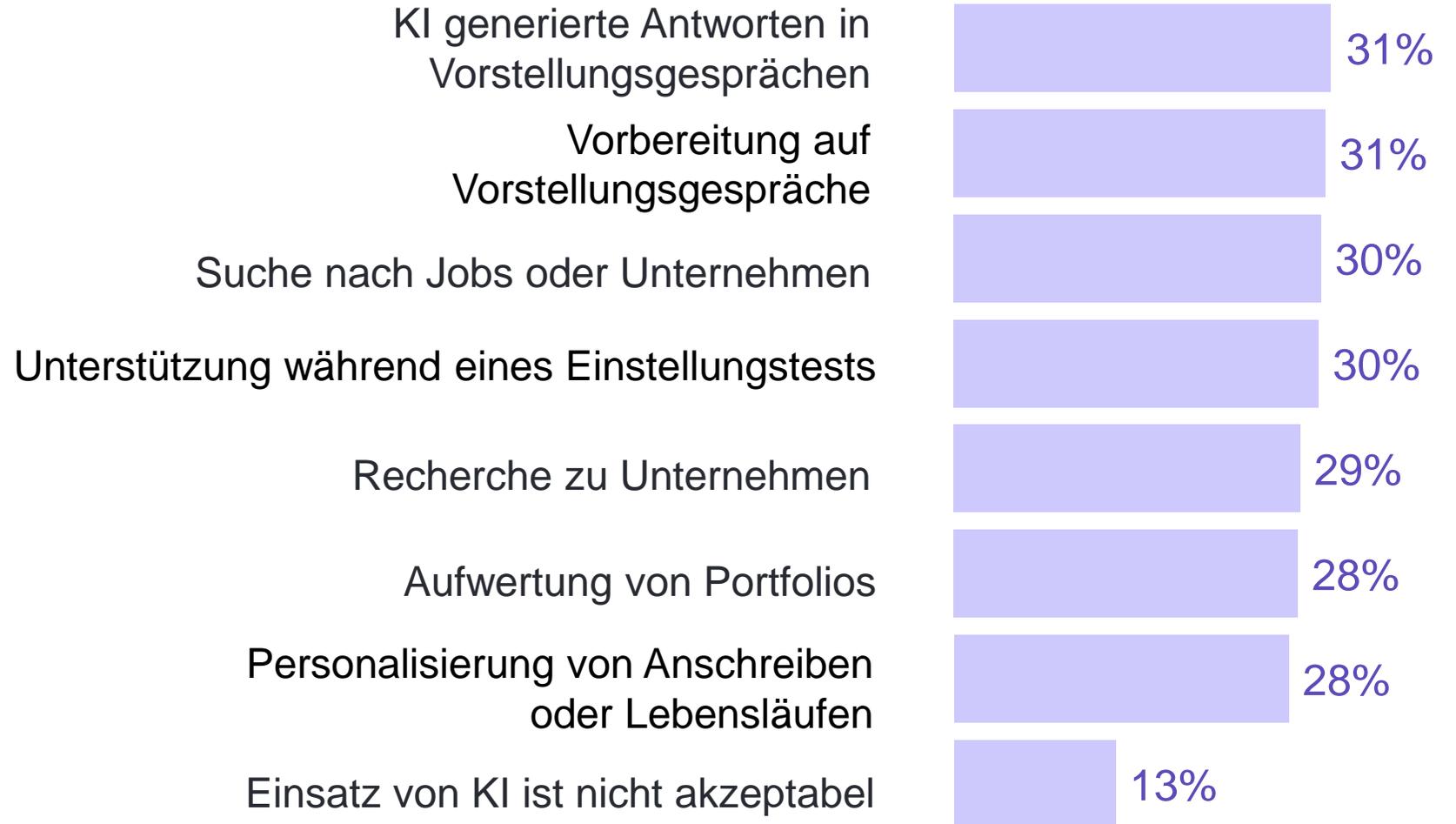
*Mehrfachantworten möglich

Der Einsatz von KI im Bewerbungsprozess

Wann ist es aus Sicht von Unternehmen akzeptabel, dass Bewerber KI im Bewerbungsprozess einsetzen?*



*Mehrfachantworten möglich





Über die Studie



Über die Studie

Das ManpowerGroup Arbeitsmarktbarometer ist die umfassendste vorausschauende Beschäftigungsumfrage ihrer Art und gilt weltweit als wichtiger Indikator für die Arbeitsmarktentwicklung. Der Netto-Beschäftigungsausblick (NBA) berechnet sich, indem der Prozentsatz der Arbeitgeber, die im kommenden Quartal Personalabbau planen, von dem der Arbeitgeber, die mit Stellenzuwächsen rechnen, abgezogen wird. Der Erfolg der seit 1962 durchgeführten Studie beruht auf verschiedenen Faktoren:

Einzigartigkeit – Die Studie ist einzigartig in ihrer Größe, ihrem Umfang, ihrer Langlebigkeit und ihrem Schwerpunkt. Das ManpowerGroup Arbeitsmarktbarometer ist die weltweit umfangreichste vorausschauende Studie in Bezug auf den Arbeitsmarkt. Die Arbeitgeber werden nach ihrer Prognose für das jeweils folgende Quartal befragt. Vergleichbare Studien leiten sich meist aus retrospektiven Daten ab.

Unabhängigkeit – Die Umfrage wird in allen teilnehmenden Ländern und Territorien mit einer repräsentativen Stichprobe von Arbeitgebern durchgeführt. Die an der Umfrage teilnehmenden Unternehmen stammen nicht aus dem Kundenstamm der ManpowerGroup.

Belastbarkeit – Die Umfrage misst anhand der Befragung von 39.449 öffentlichen und privaten Arbeitgebern in 41 Ländern und Territorien die erwarteten Beschäftigungstrends für das jeweils kommende Quartal. Der Umfang dieser Stichprobe macht es möglich, sowohl regions- als auch branchenübergreifend Analysen durchzuführen und detaillierte Informationen bereitzustellen. Die Stichprobe für Österreich beträgt 525 Befragte.

Fokus – Seit mehr als sechs Jahrzehnten werden in der Erhebung alle Informationen aus einer einzigen Frage abgeleitet: „Welche Veränderungen der Beschäftigungslage erwarten Sie in Ihrem Unternehmen in den nächsten drei Monaten bis Ende Juni 2025 im Vergleich zum jetzigen Quartal?“

Methodik – Die Methodik zur Erhebung der NBA-Daten basiert auch für Q2 2025 in allen 41 untersuchten Märkten auf einer digitalen, online durchgeführten Befragung. Die Antworten auf die Umfrage wurden vom 2. bis zum 31. Januar 2025 erfasst. Die gestellte Frage und das Profil der Befragten bleiben unverändert. Die untersuchten Unternehmensgrößen und Branchen sind für alle Länder und Regionen standardisiert, um internationale Vergleiche zu ermöglichen..

Zukunftsgerichtete Aussagen –

Dieser Bericht enthält zukunftsgerichtete Aussagen, einschließlich Aussagen zum Arbeitskräftebedarf in bestimmten Regionen, Ländern und Branchen, zur wirtschaftlichen Unsicherheit sowie zur Nutzung und Auswirkung von KI. Tatsächliche Ereignisse oder Ergebnisse können aufgrund von Risiken, Unsicherheiten und notwendigen Annahmen erheblich von den in den zukunftsgerichteten Aussagen enthaltenen abweichen. Diese Faktoren schließen diejenigen ein, die in den bei der U.S. Securities and Exchange Commission (SEC) eingereichten Berichten des Unternehmens zu finden sind, einschließlich der Informationen unter der Überschrift „Risk Factors“ im Jahresbericht auf Formblatt 10-K für das am 31. Dezember 2024 zu Ende gegangene Jahr; die darin enthaltenen Informationen werden hier durch Verweis aufgenommen. Die ManpowerGroup lehnt jede Verpflichtung ab, prognostische oder andere Aussagen in dieser Mitteilung zu aktualisieren, sofern dies nicht gesetzlich vorgeschrieben ist.



Häufig gestellte Fragen

Wie wird der Nettobeschäftigungsausblick (NBA) definiert?

Der Netto-Beschäftigungsausblick (NBA) wird berechnet, indem der Prozentsatz der Arbeitgeber, die im kommenden Quartal Personalabbau planen, von dem der Arbeitgeber, die im gleichen Zeitraum mit Stellenzuwächsen rechnen, abgezogen wird. Ein positiver NBA-Wert bedeutet, dass per Saldo mehr Arbeitgeber ihren Personalbestand in den nächsten drei Monaten erhöhen als Personal abbauen wollen.

Was bedeutet „saisonale Bereinigung“? Warum werden die Daten im ManpowerGroup Arbeitsmarktbarometer saisonal bereinigt?

Saisonale Bereinigung ist ein statistisches Verfahren, das es erlaubt, die Umfragedaten ohne die Auswirkungen von Einstellungsschwankungen darzustellen, die normalerweise im Laufe des Jahres auftreten und in der Regel auf verschiedene externe Faktoren wie Wetterveränderungen, traditionelle Produktionszyklen und Feiertage zurückzuführen sind. Die saisonale Bereinigung bewirkt eine Abflachung der Spitzen und eine Glättung der Talsohlen in den Daten, um die zugrunde liegenden Beschäftigungstrends besser zu veranschaulichen und eine genauere Darstellung der Ergebnisse des ManpowerGroup Arbeitsmarktbarometers zu ermöglichen.

Wie werden die Unternehmen für die die Erhebung ausgewählt?

Die Arbeitgeber werden nach den Arten von Unternehmen und Organisationen ausgewählt, die sie vertreten. Wir möchten sicherstellen, dass unser Panel repräsentativ für den nationalen Arbeitsmarkt jedes teilnehmenden Landes ist. Daher setzt sich das Panel eines Landes im Verhältnis zur Gesamtverteilung der Branchen und Unternehmensgrößen in diesem Land zusammen.

Wen befragen Sie in den einzelnen Unternehmen?

Die Person, die wir für das Gespräch auswählen, ist jemand, der einen guten Überblick über den Personalbestand und die Beschäftigungspläne in seinem Unternehmen hat. In der Regel ist dies der Leiter der Personalabteilung oder ein Personalverantwortlicher. In kleineren Unternehmen kann diese Person jedoch auch ein Geschäftsführer oder sogar der CEO sein.



www.manpower.at