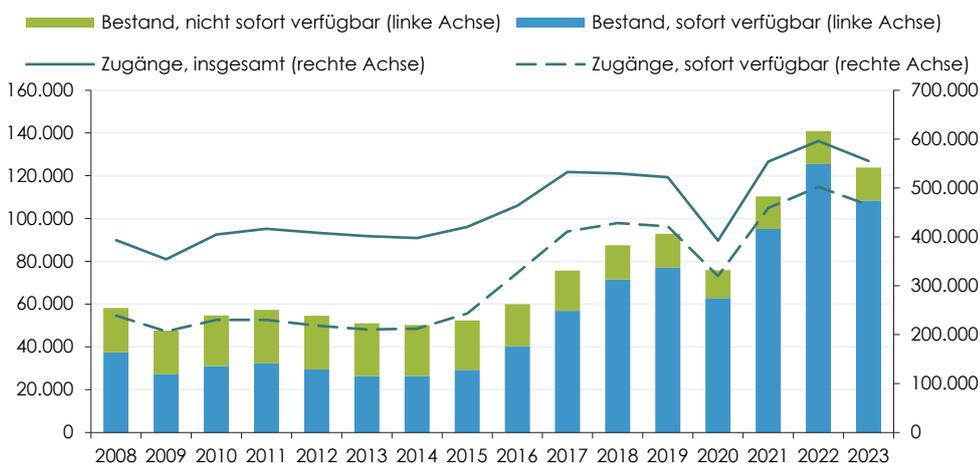


Stellenmeldungen an das Arbeitsmarktservice und die Rekrutierung von Arbeitslosen durch österreichische Unternehmen

Stefan Angel, Rainer Eppel, Helmut Mahringer, Andrea Weber (WIFO), Elisabeth Fidrmuc

- Obwohl das Stellenangebot nach dem bisherigen Höchststand im Jahr 2022 deutlich schrumpfte, ist die Zahl der offenen Stellen nach wie vor sehr hoch.
- Eine Verdoppelung der durchschnittlichen Laufzeit offener Stellen und ein geringerer Stellenandrang weisen auf eine zunehmende Arbeitsmarktanspannung seit der zweiten Hälfte der 2010er-Jahre hin.
- Die Stellenmeldequote – der Anteil der dem Arbeitsmarktservice (AMS) gemeldeten offenen Stellen an den Stellenbesetzungen – stieg von 36,9% im Jahr 2008 auf 42,3% im Jahr 2023, variiert jedoch stark nach Wirtschaftsbereichen und Regionen.
- Ein gutes Viertel aller Stellenbesetzungen (28,4%) entfiel 2023 auf Arbeitslose. Der Anteil ist seit 2008 (31,5%) leicht rückläufig.
- Die Unternehmen melden dem AMS zwar mehr offene Stellen als in früheren Jahren, rekrutieren aber trotz größerer Arbeitskräfteknappheit nicht mehr Arbeitslose. Dies deutet auf hohe Hürden für eine erfolgreiche Vermittlung von Arbeitslosen hin.

Bestand und Zugänge an offenen Stellen



"Das langsamere Wachstum des Arbeitskräfteangebotes führt zu einer zunehmenden Knappheit auf dem Arbeitsmarkt. Arbeitslose stellen ein erhebliches Reservoir an ungenutzten Arbeitskräften dar. Ein besseres Matching zwischen Arbeitssuchenden und offenen Stellen kann Arbeitslosigkeit und Arbeitskräftemangel verringern."

Die anhaltende Konjunkturschwäche schlägt sich mittlerweile in einem deutlichen Rückgang der offenen Stellen nieder. Historisch betrachtet ist das Stellenangebot aber nach wie vor hoch (Q: Arbeitsmarktservice Österreich).

Stellenmeldungen an das Arbeitsmarktservice und die Rekrutierung von Arbeitslosen durch österreichische Unternehmen

Stefan Angel, Rainer Eppel, Helmut Mahringer, Andrea Weber (WIFO), Elisabeth Fidrmuc

Stellenmeldungen an das Arbeitsmarktservice und die Rekrutierung von Arbeitslosen durch österreichische Unternehmen

Das Rekrutierungsverhalten der Unternehmen, im Besonderen die Meldung offener Stellen an das Arbeitsmarktservice (AMS) und die Einstellung von Arbeitslosen, beeinflusst potenziell ihren Geschäftserfolg, die Beschäftigungschancen von Arbeitslosen und die gesamtwirtschaftliche Arbeitslosigkeit. Dennoch sind diese betrieblichen Entscheidungen bislang wenig erforscht. Der vorliegende Beitrag gibt einen Überblick über die Entwicklung des Stellenangebotes in Österreich von 2008 bis 2023. Aufgrund des anhaltenden Konjunkturabschwungs geht das Stellenangebot nach dem Allzeithoch im Jahr 2022 mittlerweile deutlich zurück, ist aber im historischen Vergleich immer noch hoch. Wie in anderen OECD-Ländern hat auch in Österreich die Anspannung auf dem Arbeitsmarkt zugenommen. Der Trend zur Verknappung des Arbeitskräfteangebotes setzte in der zweiten Hälfte der 2010er-Jahre ein und hält trotz Konjunkturlaute an. Obwohl die Unternehmen zunehmend Schwierigkeiten haben, geeignetes Personal zu finden, melden sie dem AMS zwar mehr offene Stellen als in früheren Jahren, rekrutieren aber nicht mehr Arbeitslose.

JEL-Codes: D22, J23, J63, J71, M51 • **Keywords:** Arbeitsmarkt, Arbeitslosigkeit, Beschäftigung, Unternehmen, Rekrutierung, offene Stellen, öffentliche Arbeitsvermittlung, Stellenlaufzeit, Arbeitsmarktanspannung

Dieser Beitrag beruht auf einer Forschungsarbeit des WIFO mit finanzieller Unterstützung durch den Jubiläumsfonds der Oesterreichischen Nationalbank (Projektnummer 18315).

Begutachtung: Julia Bock-Schappelwein • **Wissenschaftliche Assistenz:** Marion Kogler (marion.kogler@wifo.ac.at), Christoph Lorenz (christoph.lorenz@wifo.ac.at), Stefan Weingärtner (stefan.weingartner@wifo.ac.at) • Abgeschlossen am 31. 10. 2024

Kontakt: Stefan Angel (stefan.angel@wifo.ac.at), Rainer Eppel (rainer.eppel@wifo.ac.at), Helmut Mahringer (helmut.mahringer@wifo.ac.at), Andrea Weber (andrea.weber@wifo.ac.at), Elisabeth Fidrmuc

Job Postings to the Public Employment Service Austria and the Hiring of Unemployed Persons by Austrian Companies

The recruitment behaviour of companies, in particular the reporting of vacancies to the Public Employment Service (AMS) and the hiring of unemployed persons, potentially affects business success, the employment opportunities of the unemployed and aggregate unemployment. Nevertheless, little research has been conducted into these company decisions to date. This article provides an overview of the development of job vacancies in Austria from 2008 to 2023. Due to the ongoing economic downturn, job vacancies are now declining significantly after reaching an all-time high in 2022, but are still high by historical standards. As in other OECD countries, the tension on the labour market has also increased in Austria. This trend towards greater labour shortages began in the second half of the 2010s and is continuing despite the economic turnaround. Although companies are finding it increasingly difficult to fill vacancies, they are reporting more vacancies to the AMS than in previous years but are not hiring more unemployed people.

1. Rekrutierungsverhalten der Unternehmen noch unterbelichtet

Die Rekrutierungsentscheidungen der Unternehmen wirken sich potenziell auf ihren Geschäftserfolg, die Chancen der Arbeitslosen und die Arbeitslosigkeit insgesamt aus.

Der Arbeitsmarkt ist ein dynamischer Prozess, in dem Arbeitssuchende und Unternehmen mit Personalbedarf aufeinandertreffen. Bislang konzentrierten sich Forschung und öffentliche Diskussion vor allem auf die Arbeitssuche und das Verhalten der Arbeitslosen. Das Rekrutierungsverhalten der Unternehmen auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes ist dagegen weit weniger erforscht. Ein umfassendes Verständnis des Arbeitsmarktes erfordert jedoch auch einen tieferen Einblick in das Suchverhalten und die Rekrutierungsentscheidungen der Unternehmen (Bagger et al., 2022).

Besonders unterbelichtet sind bisher die Meldung offener Stellen an die öffentliche Arbeitsvermittlung – in Österreich das AMS – und die Rekrutierung von Arbeitslosen. Wie Betriebe Personal einstellen und wen sie einstellen, insbesondere, ob sie offene Stellen dem AMS melden und ob sie bereit sind, Arbeitslose aufzunehmen, beeinflusst potenziell ihren Geschäftserfolg, die Beschäftigungschancen von Arbeitslosen und auch gesamtwirtschaftliche Größen:

- Das Matching von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt wird häufig durch Hemmnisse wie Suchkosten und

unvollständige Informationen erschwert, wodurch viele Stellen trotz hoher Arbeitslosigkeit unbesetzt bleiben. Öffentliche Arbeitsverwaltungen können diese Hindernisse verringern, indem sie als Vermittler fungieren und das Matching erleichtern (Cahuc et al., 2014; McCall & McCall, 2008; Pissarides, 2011). Das AMS ist ein wichtiger Rekrutierungskanal, bietet Unternehmen Zugang zu vielen Arbeitssuchenden und verbessert das Matching durch Information, Beratung, Monitoring, Vermittlung und Arbeitsmarktförderung (Brändle et al., 2023). Wie Studien zeigen, beeinflussen Arbeitsmarktinstitutionen wie die öffentliche Arbeitsverwaltung das Einstellungs- und Kündigungsverhalten von Unternehmen und damit ihren wirtschaftlichen Erfolg (Blasco & Pertold-Gebicka, 2013).

- Indem die Unternehmen offene Stellen an das AMS melden, erhalten Arbeitslose unabhängig von ihrem sozialen Netzwerk

oder anderen Informationsquellen Zugang zu mehr Stellenangeboten. Das AMS wiederum kann sie gezielt vermitteln. Entscheidend für die Beschäftigungschancen Arbeitsloser ist letztlich, ob die Unternehmen ihren Bewerbungen eine Chance geben und ernsthaft erwägen, Arbeitslose einzustellen.

- Das Rekrutierungsverhalten der Betriebe beeinflusst gesamtgesellschaftliche Arbeitsergebnisse wie Lohnungleichheit und Geschlechterdisparitäten (Card et al., 2016; Weber & Zulehner, 2014). Die Einschaltung des AMS in die Personalsuche und die Rekrutierung von Arbeitslosen verringert potenziell die Arbeitslosigkeit, z. B. indem sie die Abgänge in Beschäftigung erhöht.

Der vorliegende Beitrag untersucht, wie häufig welche Unternehmen in Österreich offene Stellen an das AMS melden und diese mit Arbeitslosen besetzen.

2. Meldung offener Stellen an das AMS

2.1 Zentrale Vermittlerrolle des AMS

Das AMS ist der größte Personalvermittler auf dem österreichischen Arbeitsmarkt. Es gewährt Arbeitslosengeld und Notstandshilfe, bietet Beratungs- und Vermittlungsdienste an und setzt die aktive Arbeitsmarktpolitik um. Seine Hauptaufgabe besteht darin, Arbeitssuchende effizient und passgenau auf offene Stellen zu vermitteln. Zudem stellt es sowohl für Arbeitssuchende als auch für Arbeitgeber eine breite Palette an Dienstleistungen bereit (Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft, 2024).

Neben dem "Service für Arbeitskräfte" (SfA) gibt es in jeder regionalen Geschäftsstelle des AMS ein "Service für Unternehmen" (SfU), das sich auf die Zusammenarbeit mit Unternehmen und ihre Betreuung konzentriert. Im Jahr 2023 informierte und beriet das AMS mehr als 74.000 Betriebe bei Fragen rund um den Arbeitsmarkt, Qualifizierungs- und Beschäftigungsförderungen, die Beschäftigung von Ausländer:innen und die Gleichbehandlung, und unterstützte sie bei der Personalsuche, -planung und -entwicklung (Arbeitsmarktservice, 2024).

Das AMS ist die wichtigste Stellenplattform für Unternehmen in Österreich. Diese können Vakanzen über verschiedene Kanäle (telefonisch, persönlich, schriftlich oder elektronisch) an das AMS melden und es mit der Besetzung beauftragen. Stellenmerkmale und Anforderungen an die Kandidat:innen werden in Stellenprofilen dokumentiert, die die Basis für den Such- und Vermittlungsprozess bilden. Die Mitarbeiter:innen des SfU nehmen Stellenmeldungen entgegen, geben sie frei und veröffentlichen sie, gleichen die gemeldeten Stellen mit Arbeitssuchen-

den ab, wählen geeignete Personen aus und unterbreiten den Unternehmen Vermittlungsvorschläge. In manchen Fällen übernimmt das SfU eine Personalvorauswahl, indem es die beruflichen Kompetenzen und die Eignung der in Frage kommenden Arbeitskräfte vertiefend abklärt.

Arbeitssuchende werden über relevante Stellenangebote informiert und entweder ermutigt, eigenständig zu suchen, oder von ihren AMS-Berater:innen angewiesen, sich auf bestimmte Stellen zu bewerben. Gleichzeitig stellt das AMS den Betrieben Listen potenzieller Kandidat:innen zur Verfügung. Am Ende dokumentieren die Mitarbeiter:innen des SfU das Ergebnis einer Personalvermittlung (vgl. AMS, 2019). Ein zentrales digitales Werkzeug im Vermittlungsprozess ist das Online-Portal eJob-Room. Es ermöglicht Arbeitssuchenden, nach offenen Stellen zu suchen und sich online zu bewerben, und Arbeitgeber:innen, Stellenanzeigen zu veröffentlichen, geeignete Kandidat:innen ausfindig zu machen und direkt mit Interessent:innen in Kontakt zu treten. Seit April 2021 ist zudem nahezu das gesamte Stellenangebot in Österreich über die Suchmaschine www.ams.at/allesjobs zugänglich.

2.2 Zahl der offenen Stellen in der langfristigen Betrachtung sehr hoch

Die österreichischen Betriebe melden dem AMS jährlich über ½ Mio. Stellen neu zur Besetzung. Im Jahr 2023 verzeichnete es 555.257 Zugänge, nach 595.972 im Vorjahr. Der Bestand an offenen Stellen ist seit 2008 – ebenso wie die Beschäftigung – deutlich gestiegen, zu nennenswerten Rückgängen kam es vor 2023 nur während der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise 2009 und der

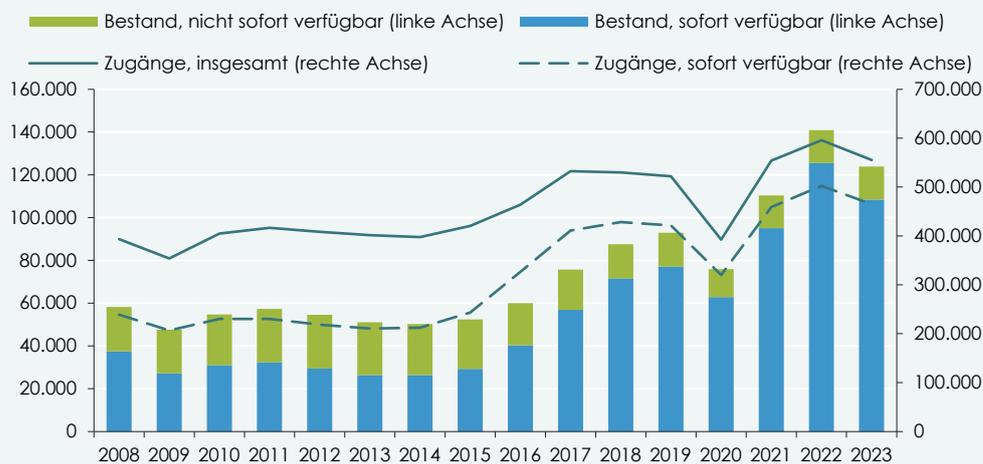
Das AMS bietet Arbeitskräften und Unternehmen eine breite Palette an Dienstleistungen, um Suchprozesse und das Matching zu erleichtern.

Aufgrund des anhaltenden Konjunkturabschwungs sinkt das Stellenangebot nach dem bisherigen Höchststand von 2022 mittlerweile deutlich, ist aber langfristig betrachtet weiterhin hoch.

COVID-19-Krise 2020 (siehe Exkurs). Im Jahresdurchschnitt 2023 waren 123.851 Stellen vakant (davon 108.401 sofort und 15.450 nicht sofort verfügbar), um rund 17.000

weniger als im Jahr 2022, als die Erholung von der COVID-19-Krise zum bisherigen Höchstwert von 140.851 offenen Stellen geführt hatte (Abbildung 1).

Abbildung 1: Bestand und Zugänge an offenen Stellen



Q: Arbeitsmarktservice Österreich.

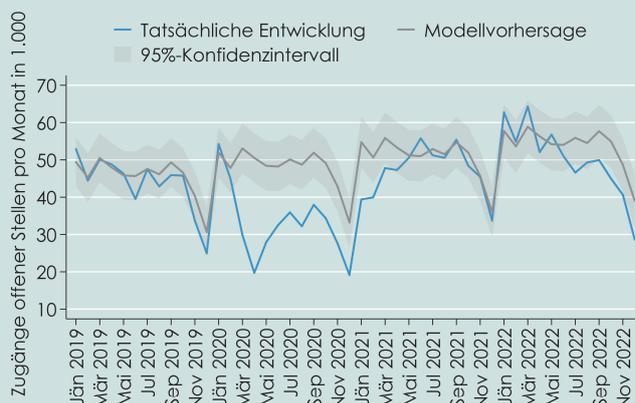
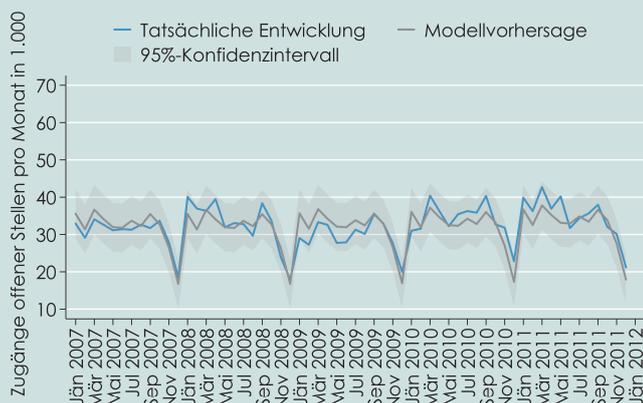
Exkurs: Effekte rezenter Krisen auf den Stellenmarkt

Wie Abbildung 2 zeigt, führte die COVID-19-Krise zu einem drastischen, temporären Einbruch der offenen Stellen, der den Effekt der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise von 2008/09 deutlich übertraf. Die Betriebe meldeten ab März 2020, als der erste und in seinen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt beispiellose bundesweite Lockdown verhängt wurde (vgl. Bock-Schappelwein et al., 2021), viel weniger Stellen, als ohne Krise zu erwarten gewesen wäre. Etwa ein Jahr lang klafften die aufgrund der vergangenen Entwicklung zu erwartenden und die tatsächlichen monatlichen Zugänge an offenen Stellen weit auseinander. Danach, im 1. Halbjahr 2021, setzte mit der Erholung der Wirtschaft von der COVID-19-Krise ein Aufholprozess ein, wodurch sich die tatsächliche Zahl der Stellenmeldungen wieder dem erwarteten Niveau annäherte.

Abbildung 2: Auswirkung von Krisen auf das Stellenmeldeverhalten der Unternehmen

Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise 2009

COVID-19-Krise 2020



Q: WIFO-INDIVU auf Basis von Daten des Arbeitsmarktservice. In Anlehnung an Bamieh und Ziegler (2022), OLS-Schätzung der folgenden Gleichung auf Basis der Stellenmeldungen vor der COVID-19-Krise (2007/2019): $meldungen = \alpha m + \beta_1 \text{jahr} + \beta_2 \text{jahr}^2 + u$. Die abhängige Variable ist die Anzahl der Stellenmeldungen je Monat, m ist eine Dummy-Variablen für das Kalendermonat, jahr ist das Kalenderjahr, auf 2007 zentriert. Berechnung der vorhergesagten Werte auf Basis der ermittelten Schätzparameter.

Grund für den rezenten Rückgang des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebotes ist der bereits seit Mitte 2022 anhaltende Konjunkturabschwung (Bock-Schappelwein & Eppel, 2024). Im historischen Vergleich – etwa mit dem Niveau von 2008 vor der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise (58.170) oder jenem von 2019 vor der COVID-19-Krise (92.869) – ist die Zahl an offenen Stellen aber immer noch hoch.

Die Branche mit den meisten Vakanzen war im Jahr 2023 die "Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen" (30.392 Stellen), wobei der Großteil auf die Arbeitskräfteüberlassung entfiel (25.435 Stellen). Die Arbeitskräfteüberlassung spielt eine bedeutende Rolle auf dem österreichischen Stellenmarkt, wenngleich die offenen Stellen teilweise doppelt erfasst werden, weil sie sowohl vom suchenden Unternehmen als auch von der Leiharbeitsfirma gemeldet werden. Die zweitmeisten Stellen waren 2023 im Handel vakant (ÖNACE 2008, Abschnitt G: 20.534, davon 14.644 im Einzelhandel, 4.051 im Großhandel und 1.839 im Kfz-Handel sowie der Instandhaltung und Reparatur von Kfz). Es folgen der Tourismus (15.303 Stellen, davon 7.439 in der Beherbergung und 7.864 in der Gastronomie), die Warenherstellung (12.760, darunter insbesondere die Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln mit 2.276, der Maschinenbau mit 2.176 und die Herstellung von Metallerzeugnissen mit 1.547 offenen Stellen) sowie das Gesundheits- und Sozialwesen (11.199).

2.3 Einschaltgrad des AMS 2023 bei 42,3%

Die Stellenmeldequote misst den Anteil der offenen Stellen, die dem AMS gemeldet werden, an allen Stellenbesetzungen (Beschäftigungsaufnahmen) in der Gesamtwirtschaft. Sie kann auch als "Einschaltgrad" bezeichnet werden, da sie zeigt, in welchem Ausmaß Unternehmen das AMS in die Arbeitsvermittlung einbeziehen und ihm damit die Möglichkeit geben, sich am Stellenbesetzungsprozess zu beteiligen.

Das Niveau der Stellenmeldequote hängt davon ab, welche Stellenbesetzungen im Nenner berücksichtigt werden. In Übersicht 1 wurden in Anlehnung an die gebräuchliche AMS-Definition alle Aufnahmen von unselbständigen, voll sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen laut Dachverband der österreichischen Sozialversicherung herangezogen, sofern es sich nicht um eine Lehrstelle oder um eine Wiedereinstellung beim ehemaligen Arbeitgeber innerhalb eines Jahres handelt. Im Fokus stehen also "neu besetzte" Stellen¹⁾.

Dieser Definition zufolge belief sich im Jahr 2023 die Stellenmeldequote in der Gesamt-

wirtschaft auf 42,3%. Somit wurden über 40% aller letztendlich besetzten Stellen zuvor dem AMS gemeldet. Wie Übersicht 1 zeigt, stieg der Einschaltgrad des AMS seit 2008 (36,9%) um 5,4 Prozentpunkte. Die Betriebe nehmen also die Vermittlungsangebote des AMS vermehrt in Anspruch. Ohne Arbeitskräfteüberlassung wurden dem AMS 2023 35,3% aller Stellen gemeldet.

Die Stellenmeldequote unterstellt implizit, dass jeder Arbeitsaufnahme einer Person eine offene Stelle entspricht. Dies ist jedoch nicht der Fall. Wenn Betrieb und Arbeitskraft etwa auf informellem Wege, z. B. durch eine persönliche Empfehlung, zueinander finden, sind eine formelle Suche über eine Ausschreibung und damit die Einschaltung des AMS gar nicht notwendig. Trotzdem ist aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive ein hoher Einschaltgrad vorteilhaft, denn je mehr freie Stellen gemeldet werden, desto aktiver kann das AMS sich an der Stellenbesetzung beteiligen und damit sowohl das Matching von Angebot und Nachfrage verbessern als auch die Reintegrationschancen von Arbeitslosen erhöhen (vgl. Rudolph, 1984; Walwei, 1995).

Um einen hohen Einschaltgrad zu erreichen, ist die Arbeitsverwaltung auf eine gute Reputation bei den Arbeitgebern angewiesen. Viele Betriebskontakte ermöglichen dem AMS, Akzeptanz für Arbeitslose, insbesondere für Gruppen mit besonderen Erwerbshemmnissen, zu schaffen und bestehende Vorurteile zu entkräften. Eine hohe Zahl an Vermittlungsvorschlägen hilft, Unternehmen und Arbeitskräfte zusammenzubringen, und erhöht die Suchintensität. Gleichzeitig muss bei Vermittlungsvorschlägen darauf geachtet werden, dass Betrieb und Arbeitskraft zueinander passen. Andernfalls leidet der Ruf des AMS als kompetenter Vermittlungsinstitution. Insofern ist die öffentliche Arbeitsvermittlung immer ein "Balanceakt" (vgl. Eppel et al., 2012).

2.4 Einschaltgrad schwankt erheblich nach Wirtschaftsbereich

Sowohl das durchschnittliche Niveau als auch die längerfristige Entwicklung der Stellenmeldequote variieren erheblich zwischen den Wirtschaftszweigen (Übersicht 1). In den meisten Branchen war zwischen 2008 und 2023 ein deutlicher Anstieg des AMS-Einschaltgrades zu verzeichnen. Eine bemerkenswerte Ausnahme bildet der Tourismus, wo der Einschaltgrad kräftig um fast 15 Prozentpunkte schrumpfte. Dennoch schalten Tourismusbetriebe das AMS immer noch relativ häufig in die Personalsuche ein. Dies galt 2023 auch für Unternehmen der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, der Sachgütererzeugung und des Handels. Zu

Der Anstieg der Stellenmeldequote von 36,9% im Jahr 2008 auf 42,3% im Jahr 2023 zeigt eine zunehmende Inanspruchnahme des AMS durch die Unternehmen.

Stellen mit geringeren Qualifikationsanforderungen werden dem AMS häufiger gemeldet als solche mit höheren Ausbildungserfordernissen.

¹⁾ Um die Beschäftigungsaufnahmen um administrative Umbuchungen zu bereinigen, bleiben Beschäftigungsunterbrechungen von bis zu sieben Tagen beim

selben Dienstgeber unberücksichtigt. Außerdem werden nur Beschäftigungsverhältnisse berücksichtigt, die mindestens sieben Tage gedauert haben.

den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen zählen neben der Arbeitskräfteüberlassung mit sehr hohem Einschaltgrad auch Reisebüros, Wach- und Sicherheitsdienste, die Gebäudebetreuung sowie der Gartenbau.

Wie Angel et al. (o. J.) zeigen, melden größere Betriebe tendenziell einen geringeren

Anteil ihrer offenen Stellen dem AMS, und Betriebe mit hohem Lohnniveau binden das AMS seltener in ihre Personalsuche ein als Betriebe mit niedrigem oder mittlerem Lohnniveau. Im Bundesländervergleich weist Kärnten die höchste und Wien die niedrigste Stellenmeldequote auf (Übersicht 1).

Übersicht 1: Stellenmelde- und Stellenbesetzungsverhalten der Unternehmen

	Ø Stellenmeldequote (Einschaltgrad)			Ø Anteil Arbeitsloser an den Stellenbesetzungen			Ø Stellenlaufzeit		
	2008	2023	2008/ 2023	2008	2023	2008/ 2023	2008	2023	2008/ 2023
	In %	In %	Veränderung in Prozentpunkten	In %	In %	Veränderung in Prozentpunkten	Tage		Veränderung in Tagen
Alle Unternehmen	36,9	42,3	+ 5,4	31,5	28,4	- 3,0	36	73	+ 38
Ohne Arbeitskräfteüberlassung	31,5	35,3	+ 3,9	29,7	27,1	- 2,6	34	73	+ 39
Branche (ÖNACE 2008, Abschnitte)									
Landwirtschaft, Bergbau	52,9	15,0	- 37,9	11,9	7,2	- 4,7	21	54	+ 33
Warenherstellung	30,3	43,5	+ 13,2	25,6	25,9	+ 0,3	45	91	+ 46
Energie, Wasser, Abfall	15,7	29,5	+ 13,8	20,1	26,0	+ 5,9	28	80	+ 51
Bau	26,4	36,5	+ 10,1	36,5	34,0	- 2,5	44	102	+ 58
Handel, Kfz	34,5	54,0	+ 19,5	34,1	33,2	- 0,9	34	76	+ 42
Verkehr und Lagerei	23,4	38,5	+ 15,1	33,5	34,1	+ 0,6	41	72	+ 31
Beherbergung und Gastronomie	63,6	48,8	- 14,8	34,0	23,9	- 10,1	24	52	+ 28
Information und Kommunikation	12,5	24,0	+ 11,5	21,3	27,3	+ 6,1	44	96	+ 52
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	15,1	22,9	+ 7,8	20,7	22,3	+ 1,6	65	81	+ 15
Grundstücks- und Wohnungswesen	8,3	24,8	+ 16,5	30,4	29,5	- 0,9	29	71	+ 43
Freiberufliche, wissenschaftliche, technische Dienstleistungen	15,1	29,7	+ 14,6	21,7	23,4	+ 1,7	43	85	+ 42
Arbeitskräfteüberlassung	102,9	141,2	+ 38,4	52,8	47,3	- 5,5	43	77	+ 34
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (ohne Arbeitskräfteüberlassung)	42,6	42,0	- 0,6	37,8	36,4	- 1,4	33	60	+ 27
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	9,8	17,2	+ 7,4	16,4	20,9	+ 4,5	35	60	+ 25
Erziehung und Unterricht	18,2	28,8	+ 10,7	16,5	18,4	+ 1,9	23	39	+ 16
Gesundheits- und Sozialwesen	21,7	39,3	+ 17,6	39,8	38,6	- 1,2	38	79	+ 41
Kunst, Unterhaltung und Erholung	24,2	25,7	+ 1,5	24,1	21,1	- 3,0	36	42	+ 6
Sonstige Dienstleistungen	35,2	33,3	- 1,8	31,9	28,6	- 3,3	35	82	+ 47
Sonstige Branchen	184,0	22,4	-161,6	24,4	22,7	- 1,7	26	66	+ 40
Bundesland									
Wien	21,4	28,0	+ 6,6	31,6	33,6	+ 2,0	43	60	+ 17
Niederösterreich	42,6	58,0	+ 15,4	35,6	32,7	- 3,0	33	76	+ 43
Oberösterreich	41,9	58,0	+ 16,1	31,2	30,3	- 0,9	52	97	+ 44
Burgenland	59,6	46,8	- 12,9	28,3	22,5	- 5,8	24	57	+ 33
Kärnten	61,2	87,7	+ 26,4	38,3	32,7	- 5,6	31	54	+ 23
Steiermark	49,7	63,6	+ 13,9	34,1	29,6	- 4,5	26	75	+ 49
Salzburg	49,5	47,1	- 2,4	30,0	25,7	- 4,4	29	87	+ 57
Tirol	44,0	48,8	+ 4,8	29,2	22,0	- 7,3	27	55	+ 28
Vorarlberg	46,9	58,5	+ 11,6	29,9	26,2	- 3,7	32	65	+ 33

Q: WIFO-INDIDV auf Basis von Daten des Arbeitsmarktservice und des Dachverbandes der österreichischen Sozialversicherung. Stellenmeldequote: Anteil der Abgänge beim AMS gemeldeter offener Stellen an den Stellenbesetzungen im jeweiligen Jahr laut Dachverband der österreichischen Sozialversicherung in %. Anteil Arbeitsloser an den Stellenbesetzungen: Anteil der beim AMS vorgemerkten Arbeitslosen (einschließlich Personen in Schulung und Lehrstellensuchende) an den Stellenbesetzungen im jeweiligen Jahr laut Dachverband der österreichischen Sozialversicherung in %. Stellenlaufzeit: Zeitspanne zwischen dem gewünschten Eintrittsdatum und dem Abgang der offenen Stelle durch Arbeitsaufnahme oder Wegfall, ermittelt für alle Abgänge offener Stellen (sofort und nicht sofort verfügbar) im jeweiligen Jahr.

Da dem AMS nicht alle Vakanzen gemeldet werden, bilden die dort registrierten Stellen nur ein Teilsegment der gesamten Arbeitsnachfrage ab und sind kein repräsentativer Ausschnitt aller offenen Stellen. Wie ein Ver-

gleich mit Daten der Offene-Stellen-Erhebung der Statistik Austria zeigt, werden Stellen mit niedrigeren Qualifikationsanforderungen häufiger dem AMS gemeldet als solche mit höheren Ausbildungsanforderungen

(Mueller et al., 2024; Pohler et al., 2023). Im Einklang damit konzentriert sich die vom AMS betreute Klientel auf Arbeitssuchende mit niedrigem formalem Ausbildungsniveau, während höher qualifizierte häufiger andere Suchkanäle wie Zeitungen und das Internet nutzen (vgl. Eppel et al., 2012, 2014)².

2.5 Ein gutes Drittel aller Stellenbesetzungen erfolgte 2023 über das AMS

Die Stellenbesetzungsquote misst den Anteil der mit Unterstützung des AMS besetzten offenen Stellen an allen Beschäftigungsneuaufnahmen in der Gesamtwirtschaft und spiegelt damit den "Marktanteil" des AMS wider. Im Jahr 2023 verzeichnete das AMS insgesamt 572.331 Abgänge an offenen Stellen (ohne Stornierungen). Davon entfielen 86,6% auf Stellenbesetzungen, der Rest waren "Wegfälle" und "Ruhendstellungen". Werden alle beim AMS erfassten Stellenbesetzungen berücksichtigt, belief sich die Stellenbesetzungsquote im Jahr 2023 auf 36,6% (2008: 32,3%).

Allerdings ist der Beitrag des AMS zu diesen Stellenbesetzungen nicht eindeutig messbar. Mit den verfügbaren Informationen lassen sich jene Fälle, in denen Personen durch Zutun des AMS Arbeit fanden, nicht genau abgrenzen. Das AMS unterscheidet bei den Stellenbesetzungen drei Arten von Ergebnissbuchungen (AMS, 2019):

- **"E"-Buchungen** sind eindeutig der AMS-Vermittlung zuzurechnen. In diesem Fall stellte das auftraggebende Unternehmen eine beim AMS vorgemerkte und vom AMS gezielt vorgeschlagene Person ein.
- **"B"-Buchungen** sind ebenfalls eindeutig zuordenbar. In diesem Fall wurde die eingestellte Person dem Unternehmen zwar vom AMS vorgeschlagen, war jedoch nicht beim AMS vorgemerkt. B-Buchungen werden z. B. dann erstellt, wenn das AMS Bewerbungsunterlagen einer beschäftigten Person an das Unternehmen weitergeleitet hat.
- Bei **"A"-Buchungen** ist die Rolle des AMS dagegen unklar. In diesem Fall wurde eine Stelle "anderweitig" besetzt. Das Unternehmen meldete zurück, dass die Stelle mit einem: unternehmensexternen Bewerber:in besetzt wurde, es fehlen aber nähere Informationen zu dieser Person. Unter anderem ist unklar, ob sie vom AMS betreut und vermittelt wurde.

Da nur ein Teil der "A"-Buchungen tatsächlich durch Zutun des AMS zustande kam, werden bei Berücksichtigung dieser Ergebnisart die erfolgreichen Arbeitsvermittlungen durch das AMS über-, bei Nichtberücksichtigung dagegen untererfasst. Der Großteil der beim AMS erfassten Stellenbesetzungen

²) Die Zahl der offenen Stellen laut AMS entspricht rund 60% der offenen Stellen gemäß der Offene-

entfiel immer schon auf "A"-Buchungen. Ihr Anteil hat aber über die Zeit stark zugenommen (von 72,5% 2008 auf 91,1% 2023), da das AMS den Hintergründen der Stellenbesetzungen mittlerweile weniger genau nachgeht als früher. Während vormals stärker darauf geachtet wurde, möglichst viele Kund:innen durch einen konkreten Vermittlungsvorschlag in Arbeit zu bringen und dies in "E"-Buchungen sichtbar zu machen, ist das vorrangige Ziel nun, arbeitslose Personen zu reintegrieren – ob mit oder ohne aktives Zutun des AMS. Auch in anderen europäischen Arbeitsverwaltungen ist nicht mehr der Anteil selbst getätigter Vermittlungen, sondern die Anzahl erfolgreicher Stellenbesetzungen die steuerungsrelevante Zielgröße (Eppel et al., 2012). Aufgrund dieser Bedeutungsverschiebung und der veränderten Buchungspraxis ist eine Betrachtung der Stellenbesetzungsquote über die Zeit wenig aussagekräftig.

2.6 Zunahme der Anspannung auf dem Arbeitsmarkt

Im Jahr 2023 betrug die durchschnittliche abgeschlossene Laufzeit einer offenen Stelle, also die Zeitspanne zwischen dem vom Unternehmen gewünschten Eintrittsdatum und dem Abgangszeitpunkt der offenen Stelle wegen Arbeitsbeginn oder Wegfall, 73 Tage (Übersicht 1). Dies bedeutet eine Verdoppelung gegenüber 2008 (36 Tage). Bis 2015 war die Stellenlaufzeit rückläufig oder stagnierte. Ab 2016 und insbesondere 2022/23 im Aufschwung nach der COVID-19-Krise stieg sie. Umgekehrt reduzierte sich der Stellenandrang, also die Zahl der Arbeitslosen je sofort verfügbare offene Stelle (Abbildung 3). Beide Indikatoren messen die Anspannung auf dem Arbeitsmarkt und zeigen, dass es für die Betriebe schwieriger geworden ist, offene Stellen zu besetzen.

Nicht nur in Österreich, sondern auch in vielen anderen OECD-Ländern hat die Zahl der unbesetzten Stellen nach der COVID-19-Pandemie stark zugenommen, und die Arbeitsmärkte sind angespannter als zuvor (Duval et al., 2022). Der Trend zu einer tendenziellen Arbeitskräfteverknappung bzw. einem geringeren Arbeitskräfteüberschuss setzte bereits in der zweiten Hälfte der 2010er-Jahre ein und hält trotz schwächerer Wirtschaftsentwicklung an. Ein zentraler Grund ist das geringere Wachstum des Arbeitskräfteangebotes infolge der demografischen Alterung. Es treten mehr ältere Arbeitskräfte in den Ruhestand über als jüngere neu in den Arbeitsmarkt eintreten. Hinzu kommt ein anhaltender Trend zu kürzeren Arbeitszeiten (Astinova et al., 2024; Ernst & Feist, 2024). Derzeit erhöht außerdem ein häufigeres Horten von Arbeitskräften die Anspannung auf dem Arbeitsmarkt: Unter-

Stellen-Erhebung. Das impliziert, dass rund 60% aller offenen Stellen dem AMS gemeldet werden.

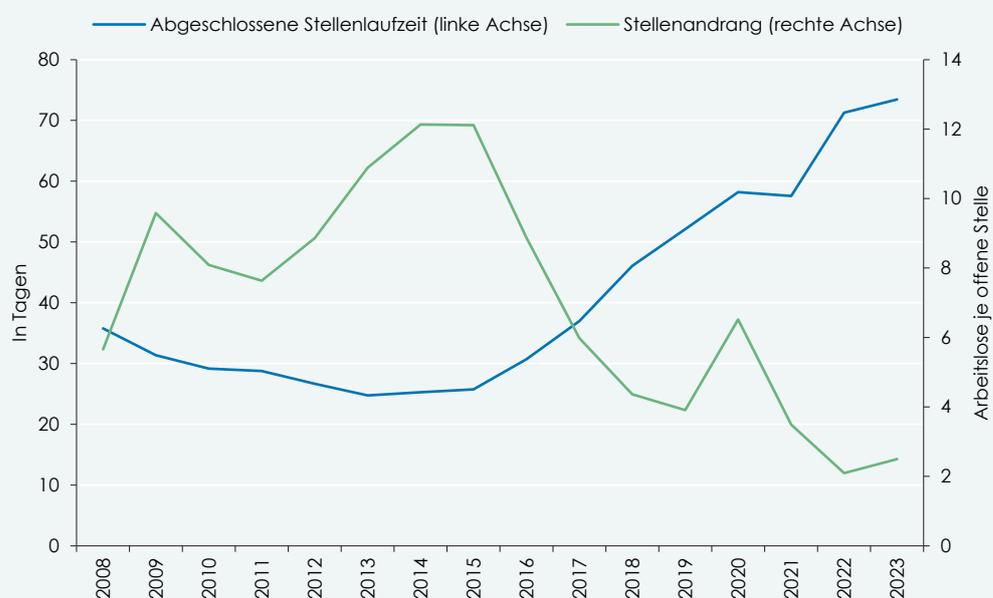
Die Stellenbesetzungsquote spiegelt den "Marktanteil" des AMS wider und zeigt, dass bis zu 36,6% aller Stellenbesetzungen mit Unterstützung des AMS erfolgen.

Die durchschnittliche abgeschlossene Laufzeit offener Stellen verdoppelte sich von 36 Tagen im Jahr 2008 auf 73 Tage im Jahr 2023.

nehmen versuchen, qualifiziertes Personal auch bei schwächerer Auftragslage zu halten oder zu gewinnen, um schwierige und

kostspielige Rekrutierungen im Aufschwung zu vermeiden (Gayer et al., 2024).

Abbildung 3: **Entwicklung von Stellenlaufzeit und Stellenandrang**



Q: Arbeitsmarktservice Österreich. Abgeschlossene Stellenlaufzeit: Zeitspanne zwischen dem gewünschten Eintrittsdatum und dem Abgang der offenen Stelle (Ergebnisdatum) durch Arbeitsaufnahme oder Wegfall (ohne die Zeitspanne zwischen Stellenmeldung und gewünschtem Eintrittsdatum). Ermittelt für alle Abgänge offener Stellen (sofort und nicht sofort verfügbar) im jeweiligen Jahr. Stellenandrang: Arbeitslose (ohne Personen in AMS-Schulung und ohne Lehrstellensuchende) je sofort verfügbare offene Stelle.

3. Rekrutierung von Arbeitslosen

3.1 Ein gutes Viertel der Stellenbesetzungen entfiel 2023 auf Arbeitslose

Im Jahr 2023 entfielen 28,4% aller Stellenbesetzungen auf Arbeitslose. Der Anteil ist trotz größerer Anspannung auf dem Arbeitsmarkt leicht rückläufig.

Die Bereitschaft der Betriebe, dem AMS offene Stellen zu melden, führt nicht notwendigerweise zur tatsächlichen Einstellung von Arbeitslosen. Der Anteil der Arbeitslosen an den Stellenbesetzungen ist im Gegensatz zur Stellenmeldequote nicht gestiegen, sondern sogar geringfügig gesunken – von 31,5% im Jahr 2008 auf 28,4% im Jahr 2023, obwohl die Anspannung auf dem Arbeitsmarkt zugenommen hat. Die Entwicklung verlief in den einzelnen Branchen unterschiedlich. Im Tourismus nahm nicht nur die Stellenmeldequote, sondern auch der Anteil der Arbeitslosen an den Stellenbesetzungen besonders deutlich ab (vgl. Übersicht 1).

Den vertiefenden Analysen von Angel et al. (o. J.) zufolge melden die Betriebe in Österreich dem AMS zwar mehr offene Stellen, wenn der Arbeitsmarkt angespannt ist, was darauf hindeutet, dass sie ihre Suchkanäle diversifizieren, um mehr potenzielle Kandidat:innen zu erreichen. Der Anteil der Arbeitslosen an den Stellenbesetzungen sinkt jedoch eher als zu steigen. Ein möglicher Grund ist, dass Arbeitslosigkeit in Zeiten höherer Arbeitsmarktanspannung eine noch stärkere negative Signalwirkung hat.

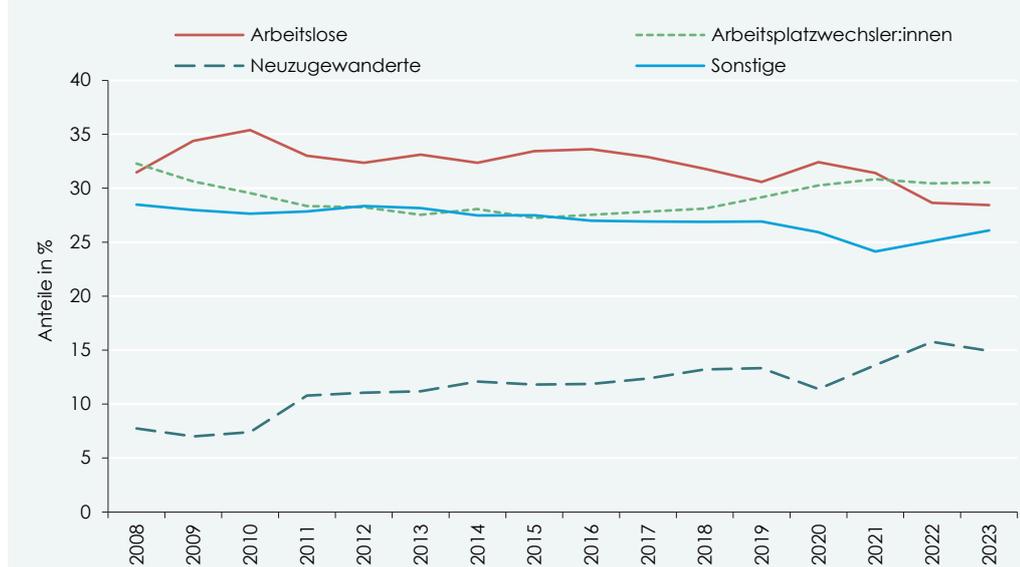
Studien zeigen, dass Unternehmen oft zögern, Arbeitslose einzustellen, da sie Arbeitslosigkeit, insbesondere Langzeitarbeitslosigkeit, als Hinweis auf eine geringere Produktivität oder Motivation interpretieren (Bertheau et al., 2023; Eppel et al., 2018; Gürtzgen & Popp, 2022; Kubis & Popp, 2024; Riekhoff et al., 2024). Laut IAB-Stellenerhebung berücksichtigt mehr als die Hälfte der Betriebe in Deutschland Bewerbungen von Langzeitarbeitslosen im Einstellungsprozess grundsätzlich nicht (Kubis & Popp, 2024; für Österreich siehe Eppel et al., 2018). Theoretische "Screening-Modelle" (Carlsson et al., 2018; Kroff et al., 2013; Lockwood, 1991; Vishwanath, 1989) legen nahe, dass in einem angespannten Arbeitsmarkt mit niedriger Arbeitslosigkeit weniger Arbeitslose eingestellt werden, weil dann ein höherer Anteil der Arbeitslosen weniger qualifiziert oder produktiv ist und daher die Arbeitslosigkeit eine höhere und stärker negative Signalwirkung hat.

Im Detail zeigt sich, dass der kräftige Anstieg der Arbeitslosigkeit in der wirtschaftlichen Schwächephase von 2012 bis 2015 nicht mit einer merklichen Zunahme des Anteils Arbeitsloser an den Stellenbesetzungen einherging. Vielmehr sank dieser Anteil im Jahr 2011 sprunghaft und stagnierte in den Folge-

jahren, während der Anteil der neu zugewanderten ausländischen Arbeitskräfte an den Stellenbesetzungen deutlich zunahm (Abbildung 4). Der offensichtliche Grund dafür ist die 2011 erfolgte vollständige Öffnung des österreichischen Arbeitsmarktes für Arbeitskräfte aus den EU-Beitrittsländern der Jahre 2004 und 2007. Möglicherweise wurden einheimische oder bereits länger in Österreich lebende ausländische Arbeitslose teilweise durch neu zugewanderte Arbeitskräfte verdrängt, da die Konkurrenz um

Arbeitsplätze zunahm (vgl. Eppel et al., 2018). Hinweise darauf fand Schiman (2021). Seinen Analysen zufolge hatte der durch die Arbeitsmarktöffnung ausgelöste Angebotschock kurzfristig eine markante Verdrängung einheimischer Arbeitskräfte durch Migrant:innen zur Folge. Längerfristig führten jedoch geringere Arbeitskosten und ein vielfältigeres Arbeitskräfteangebot auch zu einer Steigerung von BIP und Beschäftigung, von der sowohl Ausländer:innen als auch einheimische Arbeitskräfte profitierten.

Abbildung 4: Anteil Arbeitsloser und anderer Personengruppen an den Stellenbesetzungen



Q: WIFO-INDIDV auf Basis von Daten des Arbeitsmarktservice und des Dachverbandes der österreichischen Sozialversicherung. Arbeitslose . . . Personen, die in den letzten zwei Wochen vor Beschäftigungsbeginn mindestens einen Tag arbeitslos gemeldet, in AMS-Schulung oder auf Lehrstellensuche waren. Arbeitsplatzwechsler:innen . . . Personen, die in den zwei Wochen vor der Arbeitsaufnahme nicht arbeitslos im obigen Sinn und mindestens einen Tag (beim selben oder einem anderen Arbeitgeber) aktiv sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren. Neuzugewanderte . . . In den letzten 6 Monaten erstmals nach Österreich zugewanderte ausländische Arbeitskräfte sowie bereits länger hier ansässige ausländische Arbeitskräfte, die in den letzten 6 Monaten entweder erstmals oder nach mindestens einjähriger Abwesenheit wieder in den Arbeitsmarkt eingetreten sind. Sonstige . . . nicht neu Zugewanderte, die in den zwei Wochen vor Beschäftigungsbeginn ausschließlich selbstständig erwerbstätig oder aus unterschiedlichen Gründen (Ausbildung, Kinderbetreuung, Pension, Entmutigung usw.) erwerbsinaktiv waren.

4. Ausblick

Österreichs Wirtschaft wird 2024 voraussichtlich das zweite Jahr in Folge eine Rezession erleben (Schiman-Vukan & Ederer, 2024). Die anhaltende Konjunkturschwäche schlägt sich mittlerweile auch in einem deutlichen Rückgang der offenen Stellen nieder. Dennoch haben die Unternehmen – wie in vielen anderen OECD-Ländern – weiterhin größere Schwierigkeiten als in der Vergangenheit, offene Stellen zu besetzen, da das Arbeitskräfteangebot langsamer wächst. In Zukunft werden Alterung und Schrumpfung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter das Wachstum des Arbeitskräfteangebotes weiter deutlich dämpfen (Horvath et al., 2022, Horvath et al., o. J.). Dies kann die wirtschaftliche Entwicklung bremsen, etwa weil

Aufträge aufgrund von Personalengpässen nicht oder nur verzögert ausgeführt werden können (Gürtzgen et al., 2024).

Um bei weiterhin wachsender Nachfrage nach Arbeitskräften Engpässe zu verhindern, müssen ungenutzte Arbeitskräftepotenziale besser ausgeschöpft werden. Arbeitslose stellen ein wichtiges Reservoir an ungenutzten Arbeitskräften dar (Angel et al., 2023). Ein besseres Matching kann sowohl Arbeitslosigkeit als auch Arbeitskräftemangel reduzieren. Bisher melden die Unternehmen dem AMS zwar mehr offene Stellen als in früheren Jahren, stellen aber trotz zunehmender Anspannung auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr Arbeitslose ein. Dieser Befund verdeutlicht,

dass auch in Zeiten des Arbeitskräftemangels hohe Hürden für eine erfolgreiche Vermittlung von Arbeitslosen bestehen.

Unternehmen unterscheiden sich stark hinsichtlich der Häufigkeit, mit der sie das AMS in die Personalsuche einbeziehen und Stellen mit Arbeitslosen besetzen. Manchen gelingt es offenbar besser, Arbeitslose produktiv einzusetzen. Würden mehr Unternehmen bei der Stellenbesetzung verstärkt auf

Arbeitslose zurückgreifen, könnte ein noch nicht ausgeschöpftes Potenzial zum Abbau von Arbeitslosigkeit gehoben werden. Die Politik könnte Unternehmen noch stärker als bisher durch Anreize zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit und zur Aufnahme Arbeitsloser bewegen, z. B. durch die Einführung eines Experience Rating in der Arbeitslosenversicherung (siehe dazu Eppel & Mahringer, 2019).

5. Literaturhinweise

- Angel, S., Bittschi, B., Horvath, T., Kogler, M., & Mahringer, H. (2023). *Aktivierbare Arbeitsmarktpotenziale und "Stille Reserven" in Österreich*. WIFO. <https://www.wifo.ac.at/publication/pid/37689346>.
- Angel, S., Eppel, R., Fidmuc, E., Mahringer, H., & Weber, A. (o. J.). *Labour Market Tightness and Firms' Vacancy Posting and Hiring Decisions*. WIFO Working Papers (mimeo).
- Arbeitsmarktservice Österreich – AMS (2019). *Bundesrichtlinie Kernprozess "Unternehmen unterstützen"*. Gültig ab 19. 8. 2019. Abteilung Sfu.
- Arbeitsmarktservice Österreich – AMS (2024). *Geschäftsbericht 2023*. https://www.ams.at/content/dam/download/geschäftsberichte/oesterreich/001_AMS_Geschäftsbericht_DE.pdf (abgerufen am 23. 10. 2024).
- Astinova, D., Duval, R. A., Hansen, N.-J. H., Park, B., Shibata, I., & Toscani, F. G. (2024). *Dissecting the Decline in Average Hours Worked in Europe*. *IMF Working Paper*, 24(2). <https://doi.org/10.5089/9798400261183.001>.
- Bagger, J., Fontaine, F., Galenianos, M., & Trapeznikova, I. (2022). *Vacancies, Employment Outcomes and Firm Growth: Evidence from Denmark*. *Labour Economics*, 75, 102103. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2021.102103>.
- Bamieh, O., & Ziegler, L. (2022). *Are Remote Work Options the New Standard? Evidence from Vacancy Postings During the COVID-19 Crisis*. *Labour Economics*, 76, 102179. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102179>.
- Bertheau, A. (2021). *Employer Search Behavior: Reasons for Internal Hiring*. *Labour Economics*, 73, 102064. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2021.102064>.
- Bertheau, A., Larsen, B., & Zhao, Z. (2023). *What Makes Hiring Difficult? Evidence from Linked Survey-Administrative Data*. *IZA Discussion Paper*, 16268. <https://docs.iza.org/dp16268.pdf>.
- Blasco, S., & Pertold-Gebicka, B. (2013). *Employment Policies, Hiring Practices and Firm Performance*. *Labour Economics*, 25, 12-24. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2013.04.011>.
- Bock-Schappelwein, J., Egger-Subotitsch, A., Flotzinger, M., & Schmied, G. (2021). *Vermittlungsaktivitäten europäischer PES in Zeiten von COVID-19. Zentrale Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Österreich*. *AMS info*, 541. <https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary/publikation?bibId=13552> (abgerufen am 23. 10. 2024).
- Bock-Schappelwein, J., & Eppel, R. (2024). *Arbeitsmarkt 2023 im Sog des Konjunkturabschwungs*. *WIFO-Monatsberichte*, 97(5), 271-281. <https://www.wifo.ac.at/publication/pid/51810126>.
- Brändle, T., Grunau, P., Haylock, M., & Kampkötter, P. (2023). *Heterogeneity in Firms' Recruitment Practices: New Evidence from Representative Employer Data*. *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift für Personalforschung*, 37(2), 107-136. <https://doi.org/10.1177/23970022221118346>.
- Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft – BMAW. (2024). *Arbeitsmarktpolitik Österreich – ein Überblick. Berichtsjahr 2023*. https://www.bmaw.gv.at/dam/jcr:0f689f37-176b-4bea-82c4-66176a68ef76/FINAL_AMP_in_Österreich_ein_Überblick_BJ_2023_25.07.2024_1.pdf (abgerufen am 23. 10. 2024).
- Cahuc, P., Carcillo, S., & Zylberberg, A. (2014). *Labor Economics* (2. Auflage). MIT Press.
- Card, D., Cardoso, A. R., & Kline, P. (2016). *Bargaining, Sorting, and the Gender Wage Gap: Quantifying the Impact of Firms on the Relative Pay of Women*. *The Quarterly Journal of Economics*, 131(2), 633-686. <https://doi.org/10.1093/qje/qjv038>.
- Carlsson, M., Fumarco, L., & Rooth, D.-O. (2018). *Ethnic Discrimination in Hiring, Labour Market Tightness and the Business Cycle – Evidence from Field Experiments*. *Applied Economics*, 50(24), 2652-2663. <https://doi.org/10.1080/00036846.2017.1406653>.
- Duval, R. A., Ji, Y., Li, L., Oikonomou, M., Pizzinelli, C., Shibata, I., Sozzi, A., & Tavares, M. M. (2022). *Labor Market Tightness in Advanced Economies*. *IMF Staff Discussion Notes*, 01/22. <https://doi.org/10.5089/9798400204340.006>.
- Eppel, R., Famira-Mühlberger, U., Horvath, T., Huemer, U., Mahringer, H., Eichmann, H., & Eibl, J. (2018). *Anstieg und Verfestigung der Arbeitslosigkeit seit der Wirtschaftskrise. Entwicklung, Ursachen und die Rolle der betrieblichen Personalrekrutierung – Synthesebericht*. WIFO. <https://www.wifo.ac.at/publication/pid/4146568>.
- Eppel, R., Huemer, U., Mahringer, H., Weber, A., Knöllner, J., & Konle-Seidl, R. (2012). *Öffentliche Arbeitsvermittlungssysteme und ihr Einfluss auf Suchverhalten und Erfolg der Arbeitssuche*. WIFO, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Lechner, Reiter & Riesenfelder Sozialforschung OEG. <https://www.wifo.ac.at/publication/pid/4086084>.

- Eppel, R., Mahringer, H., & Weber, A. (2014). Job Search Behaviour and Job Search Success of the Unemployed. *WIFO Working Papers*, (471). <https://www.wifo.ac.at/publication/pid/4093741>.
- Eppel, R., & Mahringer, H. (2019). Die Chancen und Risiken eines Experience Rating in der Arbeitslosenversicherung. *Perspektiven der Wirtschaftspolitik*, 21(1). <https://doi.org/10.1515/pwp-2019-0009>.
- Ernst, E., & Feist, L. (2024). Tomorrow at Work: The Age of Shortages. *Intereconomics*, 59(3), 125-131. <https://doi.org/10.2478/ie-2024-0027>.
- Gayer, C., Reuter, A., Thum-Thysen, A., & Verwey, M. (2024). *Vulnerabilities of the Labour Market: A New Survey-Based Measure of Labour Hoarding in the EU*. CEPR. <https://cepr.org/voxeu/columns/vulnerabilities-labour-market-new-survey-based-measure-labour-hoarding-eu> (abgerufen am 23.10.2024).
- Gürtzgen, N., Kubis, A., & Popp, M. (2024). IAB-Monitor Arbeitskräftebedarf 2/2024: Rund 400.000 offene Stellen weniger als im Vorjahresquartal. *IAB-Forum*. <https://www.iab-forum.de/iab-monitor-arbeitskraeftebedarf/> (abgerufen am 23. 10. 2024).
- Gürtzgen, N., & Popp, M. (2022). Langzeitarbeitslosigkeit aus betrieblicher Perspektive: Betriebliche Vorbehalte gegenüber Langzeitarbeitslosen sinken leicht in Krisenzeiten. *IAB-Kurzbericht*, (17). <https://doi.org/10.48720/IAB.KB.2217>.
- Horvath, T., Hyll, W., Mahringer, H., Lutz, H., & Spielauer, M. (2022). *Ältere am Arbeitsmarkt: Eine Vorausschau bis 2040 als Grundlage für wirtschaftspolitische Maßnahmen*. WIFO. <https://www.wifo.ac.at/publication/pid/19098022>.
- Horvath, T., Mahringer, H., & Spielauer, M. (o. J.). *Die Entwicklung des Arbeitskräfteangebots in Österreich bis 2040*. WIFO (mimeo).
- Kroff, K., Lange, F., & Notowidigdo, M. J. (2013). Duration Dependence and Labor Market Conditions: Evidence from a Field Experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 128(3), 1123-1167. <https://doi.org/10.1093/qje/qjt015>.
- Kubis, A., & Popp, M. (2024). Persönliche Empfehlungen tragen dazu bei, betriebliche Vorbehalte gegenüber Langzeitarbeitslosen abzubauen. *IAB-Forum*. <https://www.iab-forum.de/persoelniche-empfehlungen-tragen-dazu-bei-betriebliche-vorbehalte-gegenueber-langzeitarbeitslosen-abzubauen/> (abgerufen am 23. 10. 2024).
- Lockwood, B. (1991). Information Externalities in the Labour Market and the Duration of Unemployment. *The Review of Economic Studies*, 58(4), 733-753. <https://doi.org/10.2307/2297830>.
- McCall, B., & McCall, J. (2008). *The Economics of Search*. Routledge.
- Mueller, A. I., Osterwalder, D., Zweimüller, J., & Kettemann, A. (2024). Vacancy Durations and Entry Wages: Evidence from Linked Vacancy-Employer-Employee Data. *Review of Economic Studies*, 91(3), 1807-1841. <https://doi.org/10.1093/restud/rdad051>.
- Pissarides, C. A. (2011). Equilibrium in the Labor Market with Search Frictions. *American Economic Review*, 101(4), 1092-1105. <https://doi.org/10.1257/aer.101.4.1092>.
- Pohler, N., Mühlböck, M., Langer, V., Gussenbauer, J., Baumgartner, K., Brunner, S., Titelbach, G., & Vogtenhuber, S. (2023). *Entwicklung eines Fachkräftebedarfsscreenings für Österreich. Endbericht 2023*. Statistik Austria. https://www.statistik.at/fileadmin/pages/256/Fachkraeftebedarfsscreening_Endbericht_2023.pdf (abgerufen am 23. 10. 2024).
- Riekhoff, A.-J., Jämefelt, N., Laaksonen, M., & Liukko, J. (2024). Labour Shortages and Employer Preferences in Retaining and Recruiting Older Workers. *International Journal of Manpower*, 45(4), 838-863. <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2023-0233>.
- Rudolph, H. (1984). Die Entwicklung der Vermittlungen in Arbeit. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 17(2), 168-182. https://doku.iab.de/mittab/1984/1984_2_MittAB_Rudolph.pdf (abgerufen am 23. 10. 2024).
- Schiman, S. (2021). Labor Supply Shocks and the Beveridge Curve – Empirical Evidence from EU Enlargement. *Review of Economic Dynamics*, 40, 108-127. <https://doi.org/10.1016/j.red.2020.09.005>.
- Schiman-Vukan, S., & Ederer, S. (2024). Rezession in Österreich hält sich hartnäckig. Prognose für 2024 und 2025. *WIFO-Konjunkturprognose*, (3). <https://www.wifo.ac.at/publication/pid/54389276>.
- Vishwanath, T. (1989). Job Search, Stigma Effect, and Escape Rate from Unemployment. *Journal of Labor Economics*, 7(4), 487-502.
- Walwei, U. (1995). Brutto- und Nettoeffekte der Arbeitsvermittlung. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 28(4), 516-526. https://doku.iab.de/mittab/1995/1995_4_MittAB_Walwei.pdf (abgerufen am 23. 10. 2024).
- Weber, A., & Zulehner, C. (2014). Competition and Gender Prejudice: Are Discriminatory Employers Doomed to Fail? Competition and Gender Prejudice. *Journal of the European Economic Association*, 12(2), 492-521. <https://doi.org/10.1111/jeea.12048>.