

Standortnachteil Arbeitskräftemangel: Österreich braucht eine umfassende Fachkräfteoffensive

Holger Bonin

Holger Bonin, IHS, Wien

Fachkräfteengpässe haben sich im österreichischen Arbeitsmarkt stark ausgebreitet. Das bringt gravierende Nachteile für den Standort mit sich, wie steigende Arbeitskosten und fehlendes Personal zur Entwicklung und Umsetzung von Innovationen. Österreich sollte darum bald eine umfassende Fachkräfteoffensive angehen. Diese müsste Rahmenbedingungen korrigieren, die derzeit eine bessere Arbeitsmarktintegration von Frauen, Älteren und Migranten behindern, und die Arbeitnehmer-Mobilität verbessern, weil sich durch passgenauere Job-Matches Produktivitätsreserven heben lassen.

1. Gute Fachkräfteversorgung als Standortvorteil

Das Reservoir an gut qualifiziertem Personal ist ein wesentlicher etablierter Standortvorteil Österreichs. Sein vielfältig strukturiertes Bildungs- und Ausbildungssystem bringt Fachkräfte mit hohem fachspezifischem Wissen und praxisnahen Fähigkeiten hervor. Die Besonderheit des dualen Ausbildungssystems als Weg der hochwertigen betriebsnahen Qualifizierung hält hier im internationalen Vergleich nicht nur die Jugendarbeitslosigkeit niedrig, sondern die Produktivität in der Breite der Belegschaften hoch. Sie befördert ein hohes Lohnniveau, die Basis für den landesweit hohen Wohlstand und die hohe Kaufkraft im inländischen Markt.

Eine gute Versorgung mit Fachkräften wird in der absehbaren Zukunft ein wirtschaftlicher Erfolgsfaktor im Standortwettbewerb bleiben. Innovationsprozesse könnten sich unterstützt durch maschinelles Lernen zwar beschleunigen, sich selbst verstärkendes Wachstum ohne menschliches Zutun bleibt aber bis auf Weiteres wohl Utopie. Um im transformativen Wandel wettbewerbsfähig zu bleiben, braucht es nicht nur Forscher:innen und Entwickler:innen, die Grenzen des technologisch Möglichen verschieben, sondern auch Fachkräfte, die für die schnelle Diffusion von Innovationen und die Umsetzung daraus entstehender neuer Produkte und Geschäftsmodelle sorgen. Konkret bedeutet das z.B.: Es wird Österreich nicht gelingen, bei der Energiewende vorne mit dabei zu sein, wenn ein Mangel an Fachkräften die dafür benötigten Investitionen verhindert (Lutz et al., 2018).

Die österreichischen Arbeitgeber sehen sich aber seit geraumer Zeit mit zunehmenden Schwierigkeiten konfrontiert, ihren vorhandenen Personalbedarf zu decken. Die offizielle Liste der bundesweiten

Mangelberufe für 2024 enthält 110 Einträge, 5 Jahre davor waren es nur 45. Im April dieses Jahres litten gemäß Arbeitskräftesradar der WKO ein Viertel der befragten Mitgliedsbetriebe unter einem sehr starken Mangel an Beschäftigten, ein weiteres Drittel unter starkem Mangel. Betroffene Unternehmen berichten häufig von Umsatzeinbußen, beschränkten Möglichkeiten zur Innovation und Produktentwicklung, höheren Kosten und Qualitätsmängeln (Dornmayr und Riepel, 2024). Unternehmen, die mit einem Mangel an Beschäftigten konfrontiert sind, erfahren also gegenüber der Konkurrenz an Standorten mit einem bedarfsdeckenden Arbeitskräfteangebot diverse Nachteile.

2. Zunehmender Fachkräftemangel hat vielfältige Gründe

Fachkräfteengpässe sind häufig eine Begleiterscheinung rapiden strukturellen Wandels, da Beschäftigte und Ausbildungssysteme mit sich hochdynamisch verändernden Anforderungen, etwa dem massiv zunehmenden Bedarf an KI-Spezialisten in der derzeitigen Phase der Digitalisierung, nicht ohne Weiteres schritthalten können. Aber auch die allgemeine Arbeitsmarktentwicklung ist bedeutsam. So trägt auch der anhaltend starke Aufschwung im österreichischen Arbeitsmarkt, der seit dem Ende der globalen Finanz- und Schuldenkrise von 2008/09 anhält, zur Zunahme der Stellenbesetzungsschwierigkeiten bei. In dessen Verlauf ist die unselbstständige Beschäftigung auf immer neue Rekordwerte geklettert, auch noch während der jüngsten – langen – konjunkturellen Durststrecke. Annähernd drei von

vier 15- bis 64-Jährigen in Österreich sind inzwischen erwerbstätig. Es gibt also viel weniger Reserven als früher, um weitere, zusätzlich entstehende Stellen zu besetzen. Würde Österreich nicht in besonderem Maß von der EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit profitieren, wäre das noch sehr viel deutlicher spürbar.

Dass sich die geleisteten Arbeitsstunden sehr viel weniger dynamisch entwickeln als die Zahl der Beschäftigten, verschärft die Engpasslage zusätzlich. Dies hängt eng mit den im Trend zunehmenden Teilzeitquoten zusammen. Frauen in Österreich werden zwar zunehmend am Arbeitsmarkt aktiv. Diejenigen, die zusätzlich arbeiten gehen, tun das aber immer noch oft nicht in Vollzeit. Ihre Teilzeitquote liegt mittlerweile bei an die 51 % – in der EU arbeiten nur die Niederländerinnen noch häufiger Teilzeit. Bemerkenswert ist der rückläufige Anteil der Vollzeit bei den Männern. 2023 arbeitete fast jeder siebte männliche Beschäftigte in Teilzeit, ein neuer, deutlich über dem EU-Durchschnitt liegender Höchststand.

Im Gefolge der Corona-Krise haben sich die Stellenbesetzungsschwierigkeiten qualitativ verändert – aus einem Fachkräftemangel ist ein allgemeiner Arbeitskräftemangel geworden, der viele einfachere berufliche Tätigkeiten vor allem im Dienstleistungsbereich umfasst. Eine Erklärung für das vielerorts beobachtete Phänomen ist, dass von Betriebsschließungen betroffene gering qualifizierte Beschäftigte den Anstoß genutzt haben, sich beruflich neu zu orientieren und auf für sie erreichbare, attraktivere berufliche Positionen zu wechseln – weshalb sie in ihrem bisherigen Arbeitsmarktsegment dauerhaft nicht mehr verfügbar sind. Für den Standort Österreich ist diese Entwicklung wegen des hohen Gewichts des Tourismus besonders bedeutsam. Die im Gastgewerbe aktuell stark spürbaren Arbeitskräfteengpässe sind ein Preistreiber, der österreichische Destinationen zumindest auf längere Sicht weniger attraktiv machen könnte.

Absehbar ist, dass sich die aktuell in Österreich bestehenden Arbeitskräfteengpässe mit der bald rapide voranschreitenden demografischen Alterung eher verschärfen als entspannen werden. Bis zum Ende des Jahrzehnts verlassen die stark besetzten Babyboomer-Jahrgänge den Arbeitsmarkt. Auch wenn längst nicht jeder der frei werdenden Arbeitsplätze wieder besetzt werden wird, erwächst daraus ein hoher Ersatzbedarf, vor allem im Bereich der mittleren Qualifikationen, während zugleich die Absolventenzahlen im System der dualen Ausbildung rückläufig sind. Hinzu kommt, dass der Bedarf an Gesundheitspersonal zur Versorgung einer

stark steigenden Zahl hochaltriger Menschen sehr stark wachsen wird.

3. Unternehmen und Staat müssen gegensteuern

In einem perfekten Arbeitsmarkt sollten sich Engpasslagen nicht zu einem dauerhaften Mangel verfestigen. Unternehmen können dem entgegenarbeiten, indem sie attraktivere Arbeitsbedingungen offerieren. Und tatsächlich lässt sich beobachten, dass Arbeitgeber bei Stellenbesetzungsschwierigkeiten Ansprüche von Bewerber:innen etwa betreffend Vereinbarkeit von Familie und Beruf, flexibles Arbeiten oder hohe Entlohnung eher akzeptieren. Weitere Handlungsmöglichkeiten sind die Implementation von attraktiveren Karrieremodellen und Gleichstellungsmaßnahmen, um Beschäftigte fester an den Betrieb zu binden und neue Zielgruppen an Personal zu erschließen, sowie verstärkte Investitionen in Qualifizierung und den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, um Potenziale der Belegschaft besser zu erschließen. Jedoch fehlt es vor allem kleinen und mittleren Unternehmen häufiger an Fähigkeiten und Ressourcen, um ein entsprechendes Human Resource Management effektiv zu betreiben.

Hinzu kommt, dass der Arbeitsmarkt bei Weitem kein perfekter Markt ist. So können Arbeitgeber, etwa wegen expliziter oder impliziter Besserstellungsverbote oder aus Fairness- bzw. Motivationsgründen, neu Eingestellten nicht ohne Weiteres bessere Konditionen bieten als dem Personal im Bestand, das die gleiche Arbeit verrichtet. Andererseits lassen sich Arbeitnehmer nicht einfach durch bessere Konditionen gewinnen, weil sie unvollständig informiert sind oder keinem rein rationalen Optimierungskalkül folgen.

Schließlich darf der Staat als Akteur nicht übersehen werden. Er nimmt durch allgemeine bildungs-, sozial-, arbeitsmarkt- und arbeitspolitische Rahmenseetzungen und Maßnahmen sowie die Gestaltung des Steuer-Transfer-Systems wesentlich Einfluss auf die sich im Arbeitsmarkt einstellenden (Un-)Gleichgewichte. Durch gesellschaftliche Wohlfahrtsziele begründete Vorgaben, wie etwa ein hohes Tempo bei der energetischen Gebäudesanierung, können die Nachfrage nach bestimmten Fachkräften rasch in die Höhe schnellen lassen. Öffentliche Institutionen handeln dann im übergeordneten Interesse, wenn sie daraus in den betroffenen Arbeitsmarktsegmenten resultierende Mangelercheinungen bekämpfen. Private Akteure – Arbeitnehmer wie Arbeitgeber – würden in dieser Konstellation eher passiv

bleiben, weil sie übermäßig Profit ziehen können, wenn die forcierte Mangellage bestehen bleibt.

4. Umfassende Fachkräfteoffensive ist erforderlich

Demnach sollte die österreichische Politik – als Beitrag zur Sicherung des Standorts und zur Unterstützung wichtiger gesamtstaatlicher Ziele – dem zunehmenden Fachkräftemangel aktiv begegnen und Lösungszudessen Überwindung nicht allein den privaten Akteuren überlassen. Um der für die nächsten Jahre prognostizierten schwachen Entwicklung des Produktionspotenzials einen Schub zu versetzen und den notwendigen transformativen Wandel zu beschleunigen, sollte die nächste Bundesregierung eine umfassende Fachkräfteoffensive angehen. Diese müsste darauf ausgerichtet sein, zum einen das Arbeitsangebot – in Köpfen und in Stunden – auszuweiten, und zum anderen dafür zu sorgen, dass Arbeitskräfte den produktivsten Arbeitsplatz einnehmen, der in Reichweite ihrer Möglichkeiten liegt.

Was das Arbeitsangebot betrifft, dürften Appelle, mehr Leistungsbereitschaft zu zeigen, wenig helfen. Die zunehmenden Wünsche nach mehr Work-Life-Balance sind auch ein Spiegel veränderter Opportunitäten. Beschäftigte, die starke Lohnzuwächse erhalten, weil sie über knappe gesuchte Fähigkeiten verfügen, oder von den im Durchschnitt pro Kopf steigenden Erbschaften profitieren, können es sich schlichtweg besser leisten, kürzer zu arbeiten. Gegen diesen Einkommenseffekt ist auch mit steuerlichen Anreizen wenig auszurichten. Vielmehr sollte sich eine Fachkräfteoffensive auf Gruppen konzentrieren, die unterdurchschnittlich in Beschäftigung integriert sind, und die dafür verantwortlichen Rahmenbedingungen korrigieren.

Eine erste zentrale Zielgruppe sind die Frauen, die beim Qualifikationsniveau deutlich aufgeholt und die Männer in Teilen sogar überholt haben, als Mütter jedoch oft in die traditionelle Arbeitsteilung zurückfallen und in – oft die ursprüngliche Ausbildung entwertenden – Teilzeitkarrieren münden. Dass Teilzeit dabei häufig unfreiwillig ist, belegen Befragungen zu den eigentlichen Arbeitszeitwünschen. Ein sehr starker Hebel für eine höhere Erwerbsbeteiligung von Müttern ist der Ausbau öffentlicher Kindertagesbetreuung (Bauernschuster und Schlotter, 2015). Die diesbezüglichen Pläne in Österreich sind darum wichtig und richtig – kommen allerdings im europäischen Vergleich reichlich spät. Um damit eine möglichst starke Zunahme des Arbeitsangebots zu generieren, braucht es verlässliche

Betreuungsangebote auch am Nachmittag und zu Randzeiten sowie spezielle Unterstützung für Familien mit niedrigem sozio-ökonomischen Status, die – auch kostenfreie – Angebote ansonsten systematisch seltener nachfragen (Hermes et al., 2022; Ilieva und Wrohlich, 2021).

5. Große Reserven bei Frauen und Älteren

Ein anderer wirksamer Ansatzpunkt, um die Arbeitsmarktintegration von Frauen zu verbessern, wäre die Beseitigung von Anreizen im Steuersystem, die klassische Rollenmuster in der Familie begünstigen. Dazu gehören der Alleinverdiener-Absetzbetrag und die Begünstigung der Geringfügigkeit, aber auch die früh einsetzende hohe Grenzbelastung auf der dritten Einkommensteuerstufe. Frauen reagieren mit dem Umfang ihrer Erwerbsarbeit im Allgemeinen wesentlich stärker auf verbesserte Anreize im Steuer-Transfer-System als Männer (Bargain et al., 2014). Dies spricht dafür, Maßnahmen zur Absenkung der effektiven steuerlichen Belastung von zusätzlichem Erwerbseinkommen vor allem auf die Zielgruppe der überwiegend weiblichen Beschäftigten in Teilzeit, die größere Schritte in Richtung Vollzeit vollziehen können, auszurichten. Damit werden Mitnahmeeffekte begrenzt, so dass sich im Endeffekt ein höherer Teil der anfänglichen Steuerentlastung über zusätzlich geleistete Arbeitsstunden refinanziert.

Die zweite Zielgruppe, bei der Österreich sich derzeit große unausgeschöpfte Reserven leistet, sind Ältere. Zwar steigt der Anteil der Erwerbstätigen in der Bevölkerung von 55–64 Jahren im Trend deutlich. Im letzten Jahr war die Erwerbstätigenquote in dieser Altersgruppe mit 57,3 % mehr als doppelt so hoch wie 2004. Im EU-Vergleich reichte das aber nur für Platz 19, weit abgeschlagen hinter Spitzenreiter Schweden (77,3 %). Österreich hat gerade erst mit der anderswo längst verwirklichten Geschlechtergleichstellung beim Regelpensionsalter begonnen. Zudem haben einige EU-Länder das gesetzliche Pensionsalter bereits auf über 65 Jahre angehoben – eine Grenze, die hier sakrosankt erscheint. Schließlich treten in Österreich viele Menschen die Pension vorzeitig an. Das tatsächliche Pensionsantrittsalter lag letztes Jahr im Durchschnitt bei nur 61 Jahren (BMSGPK, 2024).

Die Politik müsste erst einmal an diesem niedrigen Wert ansetzen. Sie hat dies mittels finanzieller Anreize für Menschen, die auch jenseits des Regelpensionsalters noch arbeiten, auch versucht. Allerdings mit sehr bescheidenem Erfolg, da nur wenige den ausgeprägten Wunsch haben, im höheren Alter zu arbeiten. Deutlich

erfolgsversprechender und fiskalisch effizienter wäre es, die Abschläge beim vorzeitigen Pensionsantritt über die Korridor pension anzuheben. Bei am versicherungsmathematischen Durchschnitt orientierten Abschlägen gehen finanziell gut gestellte Fachkräfte nämlich systematisch häufiger in Pension, da sie einerseits den Einkommensabschlag leichter verkraften können und andererseits eine überdurchschnittliche verbleibende Lebenserwartung haben.

Darüber hinaus wird auch Österreich nicht umhin kommen, sich der Realität der steigenden Lebenserwartung zu stellen und weit in die Zukunft gerichtete Regeln dafür festzulegen, wie das Regelpensionsalter allmählich angehoben wird. Arbeitgeber und Arbeitnehmer bekämen so die erforderliche Planungssicherheit, um verstärkt langfristige Investitionen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit bis ins hohe Erwerbsalter zu tätigen. Bleibt die österreichische Politik hier passiv, hätten Länder mit einer entsprechenden Indexierung einen wachsenden Vorteil bei der Verfügbarkeit erfahrener Arbeitskräfte und behielten ihre Alterssicherungssysteme auf lange Sicht finanziell besser im Griff.

6. Migranten aktiv integrieren

Im Hinblick auf Zuwanderung in den Arbeitsmarkt war Österreich lange zögerlich, hat sich aber mit der EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit und der Rot-Weiß-Rot-Karte mittlerweile stärker geöffnet. Das hohe Lohnniveau und die exzellente Lebensqualität machen das Land zu einer attraktiven Destination; die hohe Steuerlast auf Arbeit, komplexe Anerkennungsverfahren, oft verlangte Deutschkenntnisse sowie eine teils wenig ausgeprägte Willkommenskultur bleiben aber schwer zu überwindende Standortnachteile. Selbst wenn es hier Fortschritte geben sollte: Substanziell höhere Fachkräfteeinwanderung in den heimischen Arbeitsmarkt dürfte schwierig zu erreichen sein, da qualifiziertes Personal in zentralen Engpassbereichen global knapp und gesucht ist.

Unbedingt adressieren sollte eine Fachkräfteoffensive die lange sträflich vernachlässigte Zielgruppe der Zugewanderten, die sich bereits im Land aufhalten und unterdurchschnittlich im Arbeitsmarkt integriert sind. Dazu gehören auch Geflüchtete, zumindest solche mit einer hohen Bleibewahrscheinlichkeit, denen die Aussicht auf einen „Spurwechsel“ von der humanitären zur ökonomischen Zuwanderungsschiene Entwicklungsperspektiven geben könnte. Die Zielgruppe ist in sich heterogen und verlangt darum einen differenzierten Instrumenten-

einsatz. Auch bei ungünstigen Ausgangsvoraussetzungen lässt sich die Arbeitsmarktintegration durch aktives Fordern und Fördern signifikant und kosteneffizient verbessern, wie der Fall der aktiven arbeitsmarktpolitischen Integrationsmaßnahmen für Geflüchtete in Deutschland zeigt (Bonin et al., 2021). Dabei wesentliche Grundsätze sind: intensiv betreuen durch Spezialist:innen, früh intervenieren, investieren für gute statt schnelle Beschäftigung, Arbeitgeber beteiligen.

7. Produktivitätshebel Arbeitnehmer-Mobilität

Steigerungen der Arbeitnehmer-Mobilität, sodass bessere individuelle Matches zwischen Beschäftigten und Arbeitsplätzen zustande kommen, sind unter Standortgesichtspunkten eher noch wichtiger, als das Arbeitskräfteangebot zu verbessern – denn damit werden stille Reserven an Produktivität erschlossen. Die Logik dahinter lässt sich verstehen, wenn man sich das seit Langem dokumentierte Phänomen bewusst macht, dass identisch qualifizierte Arbeitnehmer für dieselbe Arbeit unterschiedliche Löhne erhalten, ohne dass dabei Diskriminierung im Spiel ist. Unternehmen mit einem niedrigeren Lohnniveau operieren weniger effizient als diejenigen mit einem höheren, können aber wegen des Lohnkostenvorteils ihr Produkt günstiger anbieten und sich so am Markt halten. Dass ihre Belegschaft nicht zum besser entlohnenden Arbeitgeber wechselt, ist eine Folge von Friktionen im Arbeitsmarkt. Wechsel wären mit materiellen oder immateriellen Kosten verbunden, oder Beschäftigte wissen nicht, dass es bessere Arbeitsplätze für sie gäbe. Werden sie diesbezüglich informiert, werden sie wechselbereiter (Jäger et al., 2024).

Volkswirtschaftlich betrachtet ist der Wechsel von Niedriglohn- zu Hochlohnfirmen von Vorteil, selbst wenn erstere am Ende wegen fehlender Arbeitskräfte nicht weiter operieren können und die Beschäftigung unmittelbar nicht zunimmt. In der Gesamtbetrachtung steigt die Wirtschaftsleistung pro Kopf, weil produktivere Unternehmen Marktanteile gewinnen. Darum sollten nicht-kommerzielle, niedrigschwellige personalisierte Informationssysteme ausgebaut werden, die neutral konkrete Orientierung vermitteln, welche beruflichen Positionen und welches Einkommen mit dem individuellen Qualifikationsprofil aktuell in Reichweite sind. Solche Systeme lassen sich etwa mit KI auf Basis der laufend amtlich registrierten Arbeitsmarktdaten immer besser trainieren und finden bei Vermittlung von Arbeitsuchenden in gewissem Rahmen schon

Anwendung (Kircher, 2022), sollten aber nicht auf diese beschränkt bleiben. Flankierend ließe sich die Mobilität im Arbeitsmarkt fördern, indem von Arbeitgebern gezahlte einmalige „Wechselprämien“ bis zu einer gewissen Höhe steuerfrei gestellt werden. So würde der effektive Einkommensgewinn aus einem Wechsel vergrößert, zugleich aber etwas Druck genommen, dass sich akute Stellenbesetzungsschwierigkeiten in wettbewerbsrelevante dauerhafte Lohnsteigerungen übersetzen.

Das Prinzip lässt sich dem Grunde nach auch zur Förderung der Mobilität von Personen anwenden, die sich beruflich verändern oder zumindest weiterqualifizieren müssen, um Beschäftigungsrisiken im Strukturwandel vorzubeugen. Personalisierte

Empfehlungssysteme zu Aus- und Weiterbildungen, die ausgehend von vorhandenen Kompetenzen und bisherigem Karriereverlauf hohen individuellen Ertrag am Arbeitsmarkt erwarten lassen, erlauben besser informierte Bildungsentscheidungen. Deren Umsetzung könnte durch eine runderneuerte Bildungskarrenz flankiert werden, die strenge, evidenzbasierte Maßstäbe an die erwartete Verbesserung der Arbeitsmarktposition anlegt, die mit der geförderten Weiterbildung erreichbar ist. Um passgenauere Aus- und Weiterbildung zu unterstützen und Fachkräftemangel durch Abbau von qualifikatorischem Mismatch zu reduzieren, sollten Initiativen für ein umfassendes Monitoring beruflicher Fähigkeiten und Kompetenzbedarfe vorangetrieben werden (EFI Kommission, 2021).

Referenzen

- Bargain, O., Orsini, K. & Peichl, A. (2014). Comparing Labor Supply Elasticities in Europe and the US: New Results. *Journal of Human Resources*, 49(3), S. 723–838.
- Bauernschuster, S. & Schlotter, M. (2015). Public Child Care and Mothers' Labor Supply – Evidence from Two Quasi-Experiments. *Journal of Public Economics*, 123(C), S. 1–16.
- BMSGPK. (2024). *Monitoring der Pensionsantritte 2018-2023*. Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, Wien.
- Bonin, H., Boockmann, B., Brändle, T. et al. (2021). Begleitevaluation der arbeitsmarktpolitischen Integrationsmaßnahmen für Geflüchtete – Schlussbericht. *BMAS-Forschungsbericht*, 587, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin.
- Dornmayr, H. & Riepl, M. (2024). Unternehmensbefragung zum Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel – Arbeitskräfteradar 2024. *ibw-Forschungsbericht*, 220.
- EFI-Kommission. (2021). Anpassung der beruflichen Aus- und Weiterbildung an die digitale Kommission. *Gutachten zu Forschung, Innovation und technologischer Leistungsfähigkeit Deutschlands 2021*, S. 54–68.
- Hermes, H., Krauß, M., Lergetporer, O., Peter, F. & Wiederhold, S. (2022). Early Child Care and Labor Supply of Lower-SES Mothers: A Randomized Controlled Trial. *IZA Diskussionspapier*, 15814.
- Ilieva, B. & Wrohlich, K. (2022). Gender Gaps in Employment, Working Hours and Wages in Germany: Trends and Developments over the Last 35 Years. *CESifo Forum*, 23(2), S. 17–19.
- Jäger, S., Roth, C., Roussille, N. & Schoefer, B. (2024). Worker Beliefs about Outside Options. *The Quarterly Journal of Economics*, 139(3), S. 1505–1556.
- Kircher, P. (2022). Job Search in the 21st Century. *Journal of the European Economic Association*, 20(6), S. 2317–2352.
- Lutz, C., Becker, L. & Lehr, U. (2018). Mögliche Engpässe für die Energiewende. *GWS Research Report*, 2018/8.

Labor shortage as a location disadvantage: Austria needs a comprehensive skilled labor campaign

Shortages of skilled workers are now widespread on the Austrian labor market. This results in serious locational disadvantages such as rising labor costs and a lack of personnel to develop and make use of innovations. Austria should therefore launch a comprehensive skilled labor campaign soon. This should correct the framework conditions that currently hinder satisfactory labor market integration of women, older people and migrants, as well as improve employee mobility, since productivity reserves can be leveraged through better job matches.

© Der/die Autor:in 2024. Open Access: Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht (creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de).