

Rainer Eppel, Thomas Horvath, Helmut Mahringer

# Das Aussetzen von Beschäftigungsverhältnissen als betriebliche Strategie zum Ausgleich von Schwankungen des Personalbedarfs

## Ein Update

### Das Aussetzen von Beschäftigungsverhältnissen als betriebliche Strategie zum Ausgleich von Schwankungen des Personalbedarfs. Ein Update

Um kurzfristige, saison- und nicht saisonbedingte Schwankungen des Arbeitskräftebedarfs auszugleichen, beenden viele Betriebe in Zeiten geringerer Auslastung Beschäftigungsverhältnisse und stellen anschließend bei verbesserter Auftragslage dieselben Arbeitskräfte wieder ein ("temporärer Layoff"). Sie wälzen damit Personalkosten auf die Arbeitslosenversicherung ab, da viele betroffene Arbeitskräfte während der Beschäftigungsunterbrechung arbeitslos vorgemerkt sind und Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung beziehen. Diese personalpolitische Flexibilisierungsstrategie wurde bisher kaum thematisiert, spielt jedoch in Österreich seit Jahrzehnten eine bedeutende Rolle. Im Jahr 2017 waren 13,7% aller Beschäftigungsaufnahmen Wiedereinstellungen von temporär Arbeitslosen bei demselben Arbeitgeber innerhalb einer Zeitspanne von einem Jahr. Die registrierte Arbeitslosigkeit während temporärer Layoffs trug mehr als ein Achtel zur registrierten Gesamtarbeitslosigkeit bei. Sie war damit für rund 1 Prozentpunkt der Arbeitslosenquote maßgebend. Die Aussetzung von Beschäftigungsverhältnissen ist mit Kosten für die Arbeitslosenversicherung in einer Größenordnung von rund 500 Mio. € pro Jahr verbunden.

### Temporary Layoffs as an Operational Strategy to Compensate for Fluctuations in Labour Demand. An Update

In order to compensate for short-term, seasonal and non-seasonal fluctuations in the demand for labour, many firms terminate employment relationships during periods of lower capacity utilisation and then re-hire the same workers when the order situation improves ("temporary layoff"). They thus pass on personnel costs to unemployment insurance, as many affected workers are registered as unemployed during the interruption of employment and receive benefits from unemployment insurance. This personnel policy strategy has hardly been discussed so far, but has played an important role in Austria for decades. In 2017, 13.7 percent of all new employees were reemployed by the same employer within a period of one year. Registered unemployment during temporary layoffs accounted for more than one eighth of total registered unemployment. It thus accounted for around 1 percentage point of the unemployment rate. The suspension of employment is associated with unemployment insurance costs in the order of 500 million € per year.

#### Kontakt:

**MMag. Dr. Rainer Eppel:** WIFO, 1030 Wien, Arsenal, Objekt 20, [rainer.eppel@wifo.ac.at](mailto:rainer.eppel@wifo.ac.at)  
**Mag. Dr. Thomas Horvath:** WIFO, 1030 Wien, Arsenal, Objekt 20, [thomas.horvath@wifo.ac.at](mailto:thomas.horvath@wifo.ac.at)  
**Mag. Dr. Helmut Mahringer:** WIFO, 1030 Wien, Arsenal, Objekt 20, [helmut.mahringer@wifo.ac.at](mailto:helmut.mahringer@wifo.ac.at)

**JEL-Codes:** D22, J63, J64, J65 • **Keywords:** Temporäre Layoffs, Recalls, Arbeitslosigkeit, Beschäftigungsfuktuation, betriebliche Flexibilisierungsstrategien

Der vorliegende Beitrag fasst die Ergebnisse einer WIFO-Studie im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich zusammen: Rainer Eppel, Thomas Horvath, Helmut Mahringer, Das Aussetzen von Beschäftigungsverhältnissen als betriebliche Strategie zum Ausgleich schwankenden Personalbedarfs. Ein Update (Juli 2018, 52 Seiten, 40 €, kostenloser Download: <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/61245>).

**Begutachtung:** Michael Klien • **EDV:** Georg Böhs • **Wissenschaftliche Assistenz:** Stefan Fuchs ([stefan.fuchs@wifo.ac.at](mailto:stefan.fuchs@wifo.ac.at))

Unternehmen nutzen unterschiedliche Instrumente, um möglichst flexibel und kostengünstig auf Schwankungen ihres Bedarfs an Arbeitskräften zu reagieren. Dazu gehören flexible Arbeitszeitmodelle, vorübergehende Kurzarbeit, leistungsorientierte Entlohnungssysteme ebenso wie die Anpassung der Belegschaft durch Einstellung und Entlassung, Auslagerung von Tätigkeiten oder den Einsatz von befristeten Arbeitsverträgen und Leiharbeit. Eine personalpolitische Flexibilisierungsstrategie wurde bisher im öffentlichen und wissenschaftlichen Diskurs kaum thematisiert: temporäre Layoffs, d. h. die vorübergehende Beschäftigungsbeendigung ("Layoff") und anschließende Wiedereinstellung von Beschäftigten ("Recall") durch denselben Arbeitgeber.

Temporäre Layoffs – die vorübergehende Beschäftigungsbeendigung ("Layoff") und anschließende Wiedereinstellung von Beschäftigten ("Recall") durch denselben Arbeitgeber – wurden bisher weitgehend aus dem öffentlichen und wissenschaftlichen Diskurs ausgeklammert, haben aber erhebliche individuelle und gesellschaftliche Konsequenzen.

Der vorliegende Beitrag bietet ein Update zur WIFO-Analyse der Bedeutung temporärer Layoffs in Österreich, ihrer Struktur und Entwicklung über die Zeit, der beteiligten Betriebe und betroffenen Beschäftigten sowie der damit unmittelbar verbundenen Kosten für die soziale Sicherung.

Um kurzfristige Nachfrageschwankungen abzufedern, kündigen Betriebe in Zeiten knapper Produktionskapazitäten einen Teil der Belegschaft oder suchen eine einvernehmliche Auflösung von Dienstverhältnissen und stellen nach Verbesserung der Auftragslage dieselben Personen wieder ein. Im Gegensatz zur Karenzierung bleibt das Arbeitsverhältnis im Zuge einer solchen Aussetzung nicht aufrecht, sondern wird aufgelöst. Häufig wird bei der Beendigung eine spätere Wiedereinstellung zugesagt oder sogar eine konkrete Wiedereinstellungsvereinbarung getroffen. Nach der Unterbrechung wird ein neues Dienstverhältnis begründet.

Der Vorteil dieser "befristeten Beschäftigungsbeendigung" für Unternehmen liegt in der Einsparung von Personalaufwand während der Zeit der Aussetzung, etwa in Zeiten geringeren Arbeitskraftbedarfs. Gleichzeitig werden Nachteile vermieden, die normalerweise mit einer "endgültigen" Kündigung verbunden sind, wie der Verlust von unternehmensspezifischem Humankapital oder die Kosten von Neueinstellungen (Personalsuche und -screening, Einarbeitung usw.). Sobald der Personalbedarf wieder steigt, kann das Unternehmen auf verlässliche und erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zurückgreifen, die ihre Kompetenz und Motivation bereits bewiesen haben und keine kostenintensive Einschulung benötigen (Liebig – Hense, 2007). Voraussetzung ist, dass die betroffene Arbeitskraft nicht inzwischen eine andere Arbeit aufnimmt.

Für die betroffenen Beschäftigten haben temporäre Layoffs potentiell weitreichende Konsequenzen. Sie verlieren zumindest vorübergehend ihren Arbeitsplatz und das damit verbundene Erwerbseinkommen und haben keine Sicherheit, tatsächlich wieder eingestellt zu werden. Dies kann längerfristig ihre Beschäftigungschancen beeinträchtigen. Wie eine Untersuchung des WIFO zeigt (Eppel – Horvath – Mahringer, 2017), sind Personen, die ein Arbeitsverhältnis mit temporärem Layoff aufnehmen, in den sechs Folgejahren im Durchschnitt um 80 Tage weniger in Beschäftigung und um 74 Tage länger arbeitslos als vergleichbare Personen mit permanentem Arbeitsplatz. Nur ein Teil dieses Unterschiedes beruht direkt auf der Beschäftigungsunterbrechung und der (Layoff-)Arbeitslosigkeit in dieser Zeit. Der temporäre Layoff wirkt sich auch über den betreffenden Arbeitsplatz hinaus negativ auf die Integration in die Beschäftigung aus.

Die betroffenen Arbeitskräfte sind häufig während der Beschäftigungsunterbrechung als arbeitslos vorgemerkt und beziehen Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung. Dadurch entstehen aus temporären Layoffs Mehrkosten für die sozialen Sicherungssysteme. Sie bedeuten eine zeitweise Verlagerung von Arbeitskräften in die Arbeitslosigkeit, eine Externalisierung unternehmerischer Risiken und eine Abwälzung von Personalkosten auf die Allgemeinheit der Beitragszahlerinnen und Beitragszahler.

Wie mehrere internationale Studien dokumentieren, sind temporäre Layoffs ein quantitativ bedeutsames Phänomen in Europa und Nordamerika (siehe z. B. Böheim, 2006, Nivorozhkin, 2008, Nekoei – Weber, 2015, Fujita – Moscarini, 2017). Für Österreich legten zuletzt Eppel et al. (2015A, 2015B, 2015C) umfassende Analysen der Rolle dieser Personalstrategie im Umgang mit Auslastungsschwankungen vor. Der Fokus lag dabei auf Beschäftigungsunterbrechungen mit einer Episode der Arbeitslosigkeit zwischen Kündigung und Wiedereinstellung. Auf diesen Analysen aufbauend, bietet eine neue WIFO-Studie im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich ein Update zur quantitativen Bedeutung temporärer Beschäftigungsunterbrechungen, ihrer Struktur und Entwicklung über die Zeit, den beteiligten Betrieben und betroffenen Arbeitskräften sowie ihrem Beitrag zur Arbeitslosigkeit und den damit verbundenen Kosten für das System der sozialen Sicherheit. Der vorliegende Beitrag fasst die wichtigsten Ergebnisse dieser Studie zusammen.

## 1. Empirisches Untersuchungsdesign

### 1.1 Datengrundlage

Für die Identifikation und Analyse temporärer Layoffs werden Informationen zum Erwerbsverlauf der Arbeitskräfte ebenso wie zu den freisetzen- und einstellenden Betrieben benötigt (Liebig – Hense, 2007). Diese Verknüpfung von Beschäftigten- und Betriebsdaten im Längsschnitt (Linked-Employer-Employee-Daten) bieten die anonymisierten Individualdaten (Longitudinaldaten) der Versicherungsdatei des Hauptver-

bandes der österreichischen Sozialversicherungsträger. Sie enthalten Informationen über alle sozialversicherungsrechtlich relevanten Versicherungsperioden seit 1972 auf einer täglichen Basis, über die Beitragsgrundlage zur Sozialversicherung und damit – bis zur Höchstbeitragsgrundlage – das Lohnniveau, über personenbezogene Merkmale von Arbeitskräften wie Alter und Geschlecht sowie über die Beschäftigertbetriebe. Charakteristika der Beschäftigertbetriebe liegen zum Teil bereits in den Rohdaten vor, zum Teil werden sie aus diesen generiert, wie etwa Stand und Entwicklung der Beschäftigtenzahl im Betrieb oder die Geschlechts-, Alters- und Lohnstruktur auf Betriebsebene. Unvollständig sind in den Hauptverbandsdaten die Angaben zum Bildungsstand. Informationen zur höchsten abgeschlossenen Ausbildung werden daher mittels Imputationsverfahren aus den Sozialversicherungsdaten, den Daten des Arbeitsmarktservice sowie aus sekundären Quellen wie dem Mikrozensus gewonnen (siehe dazu *Eppel – Horvath – Mahringer, 2013*). Zusätzlich zu den Hauptverbandsdaten greifen die Analysen auf anonymisierte Individualdaten des Arbeitsmarktservice, insbesondere auf die Vormerkungen arbeitsloser Personen zurück.

Für die Analyse temporärer Layoffs wurden Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger und des AMS Österreich verknüpft.

## 1.2 Identifikation temporärer Layoffs

Grundgesamtheit dieses vom WIFO auf dieser breiten Datengrundlage erstellten Analysedatensatzes sind sämtliche mindestens einen Tag lang aufrechte Episoden unselbständiger, voll sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in Österreich von 1990 bis 2017 sowie dazu jeweils Informationen zu den beschäftigten Personen, den beschäftigenden Betrieben und zu einem allfälligen vorangehenden Layoff. Unberücksichtigt bleiben geringfügige Beschäftigungsverhältnisse und Erwerbsepisoden auf Basis von freien Dienstverträgen oder Werkverträgen.

Für jedes erfasste Beschäftigungsverhältnis gilt es festzustellen, ob es ein "Recall", also eine Wiederbeschäftigung einer Arbeitskraft beim früheren Arbeitgeber, oder eine Einstellung bei einem neuen Arbeitgeber ist. Für diese Unterscheidung wird in der Hauptvariante folgende Definition gewählt: Als Recall gilt die Neuaufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses beim früheren Arbeitgeber innerhalb eines Jahres (365 Tage) nach einer Arbeitslosigkeitsepisode.

Temporäre Layoffs werden in Österreich nicht nur zur Abfederung von Saisonschwankungen, sondern auch zum Ausgleich sonstiger Schwankungen des Arbeitskräftebedarfs eingesetzt (*Eppel et al., 2015A, 2015B, 2015C*). Mit der relativ breiten Abgrenzung von Wiedereinstellungen innerhalb eines Jahres soll das Phänomen möglichst vollständig erfasst werden. Um zusätzlich einen spezifischen Fokus auf jenen Teil von Beschäftigungsunterbrechungen zu richten, die nicht zum Ausgleich saisonbedingter Schwankungen des Arbeitskräftebedarfs erfolgen, wird ergänzend eine zweite Definitionsvariante angewandt. Ein Recall liegt demnach vor, wenn eine Arbeitskraft innerhalb von zwei Monaten (62 Tagen) zu ihrem früheren Arbeitgeber zurückkehrt. Eine Unterbrechung von weniger als zwei Monaten ist nämlich typischerweise kürzer als Saisonpausen, wie sie etwa in der Bau- und Landwirtschaft und im Tourismus zu beobachten sind. Diese engere Definition ermöglicht daher Aufschlüsse über die Bedeutung der sehr kurzfristigen und nicht saisonbedingten Aussetzung von Dienstverhältnissen.

Nicht alle betroffenen Arbeitskräfte sind in der Zeit zwischen Beschäftigungsbeendigung und Wiedereinstellung als arbeitslos vorgemerkt. Zum Teil sind sie in dieser Zeit erwerbsinaktiv, in seltenen Fällen bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt. Das Interesse des vorliegenden Beitrages gilt jedoch der Rolle der zeitweisen Verlagerung von Arbeitskräften in die Arbeitslosigkeit. Aus diesem Grund werden die Daten eingeschränkt auf temporäre Layoffs mit mindestens einem Tag der Arbeitslosigkeit (in Österreich) während der Beschäftigungsunterbrechung (nach einer breiten Definition, die neben registrierter Arbeitslosigkeit u. a. Schulungen umfasst). Eine Wiedereinstellung ohne zwischenzeitliche Arbeitslosigkeitsepisode ist nicht als Recall definiert!).

<sup>1)</sup> Grenzgänger und Grenzgängerinnen bzw. Grenzpendler und Grenzpendlerinnen, die während der Layoff-Phase in ihrem Heimatland als arbeitslos vorgemerkt sind und dort ihren in Österreich erworbenen Anspruch auf Arbeitslosengeld in Anspruch nehmen, werden ebenfalls nicht als Recall erfasst, da die vorliegenden AMS-Daten nur über Vormerkungen und Leistungsbezüge in Österreich Auskunft geben.

## 2. Relevanz temporärer Layoffs in Österreich

Temporäre Layoffs spielen in Österreich seit Jahrzehnten eine bedeutende Rolle. Im Jahr 2017 entfielen 13,7% aller Beschäftigungsaufnahmen auf Wiedereinstellungen beim selben Dienstgeber nach einer weniger als einjährigen Beschäftigungsunterbrechung, 6,4% auf Wiedereinstellungen innerhalb von zwei Monaten.

### 2.1 Anteil der Recalls an den Beschäftigungsaufnahmen

Die vielfältige Bewegung auf dem österreichischen Arbeitsmarkt drückt sich in einer hohen Zahl an Aufnahmen und Beendigungen von Dienstverhältnissen aus. Ein wesentlicher Anteil dieses Beschäftigungsumschlages wird durch die Beendigung und anschließende Neubegründung von Arbeitsverhältnissen nach einer kurzen Episode der Arbeitslosigkeit verursacht. Die Bedeutung dieser temporären Layoffs lässt sich anhand des Anteils der Wiedereinstellungen von Arbeitskräften beim selben Dienstgeber an allen Beschäftigungsaufnahmen eines Jahres messen ("Recall-Quote").

Die Summe der Wiedereinstellungen innerhalb eines Jahres macht seit den 1990er-Jahren zwischen 10,5% und 15,1% der Beschäftigungsaufnahmen aus. Zu Beginn der 1990er-Jahre erhöhte sich die Recall-Quote erheblich. Seit 1995 ist keine eindeutige Entwicklungsrichtung zu erkennen.

Die Recall-Quote schwankt deutlich antizyklisch mit dem Konjunkturverlauf: Im Konjunkturreinbruch nimmt sie tendenziell zu. Dies liegt sowohl an einer geringeren Zahl der Beschäftigungsaufnahmen insgesamt (der Nenner der Recall-Quote) als auch an einer Erhöhung der temporären Layoffs. In einer angespannten Konjunkturphase werden vermehrt Dienstverhältnisse ausgesetzt, um Auslastungslücken zu überbrücken. Betriebe könnten dieses Mittel in Zeiten höherer Arbeitslosigkeit verstärkt einsetzen, da bei einem größeren Überangebot an Arbeitssuchenden das Risiko geringer ist, dass Arbeitskräfte eine andere Beschäftigung aufnehmen, statt auf die Wiedereinstellung zu warten (Liebig – Hense, 2007). Im Jahr 2009, auf dem Höhepunkt der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise, stieg die Recall-Quote besonders markant.

2017 entfiel ein Anteil von 13,7% aller Beschäftigungsaufnahmen auf Wiedereinstellungen beim früheren Arbeitgeber innerhalb eines Jahres. Die Recall-Quote nach einer sehr kurzen Unterbrechung von bis zu zwei Monaten war in den vergangenen Jahrzehnten mit 4,7% bis 7,7% ebenfalls beträchtlich (2017: 6,4%; Übersicht 1, Abbildung 1)<sup>2)</sup>.

Übersicht 1: Recall-Quote – Anteil der Recalls an den Beschäftigungsaufnahmen eines Jahres

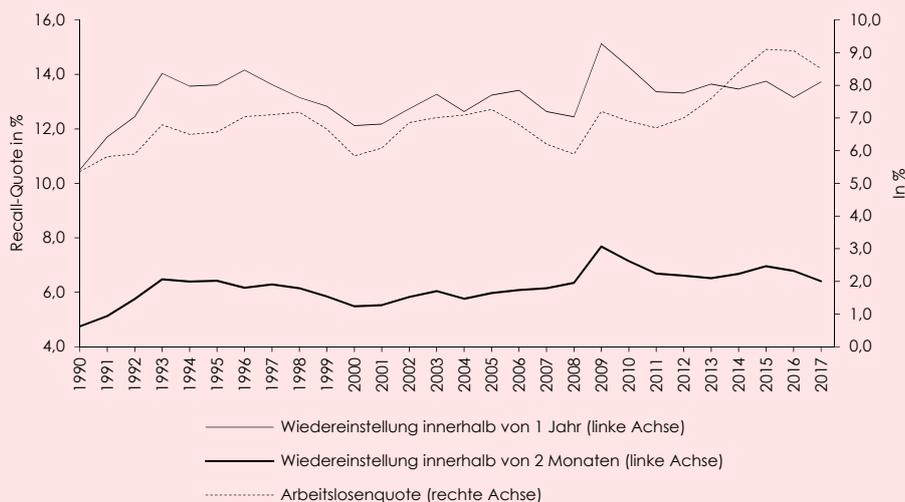
|      | Beschäftigungsaufnahmen<br>Absolut | Recalls  |                   |   |                   |
|------|------------------------------------|--|-------------------|---|-------------------|
|      |                                    | Wiedereinstellung innerhalb von<br>1 Jahr<br>Absolut | Recall-Quote in % | Wiedereinstellung innerhalb von<br>2 Monaten<br>Absolut | Recall-Quote in % |
| 1990 | 1.888.825                          | 198.216  | 10,5              | 89.670  | 4,7               |
| 1995 | 1.854.192                          | 252.471  | 13,6              | 119.096   | 6,4               |
| 2000 | 2.016.647                          | 244.380  | 12,1              | 110.643   | 5,5               |
| 2005 | 2.068.920                          | 273.969  | 13,2              | 123.585   | 6,0               |
| 2008 | 2.151.745                          | 267.747  | 12,4              | 136.617   | 6,3               |
| 2009 | 2.044.335                          | 309.294  | 15,1              | 157.029   | 7,7               |
| 2010 | 2.136.219                          | 304.929  | 14,3              | 152.692   | 7,1               |
| 2015 | 2.267.501                          | 311.768  | 13,7              | 157.743   | 7,0               |
| 2016 | 2.366.675                          | 311.342  | 13,2              | 160.606   | 6,8               |
| 2017 | 1.957.702                          | 268.727  | 13,7              | 125.446   | 6,4               |

Q: WIFO-INDI-DV auf Basis von Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger und des Arbeitsmarktservice Österreich.

<sup>2)</sup> Im Jahr 2017 hatte ein Strukturbruch in den Beschäftigungsmeldungen bei der Sozialversicherung einen deutlichen Rückgang der Zahl der An- und Abmeldungen zu voll sozialversicherungspflichtiger unselbständiger Beschäftigung zur Folge. Die Gesamtzahl der Beschäftigungsaufnahmen verringerte sich um rund 17%. Dieser Strukturbruch war auf eine Änderung des Meldeverhaltens für sehr kurzer Beschäftigungsverhältnisse (Dauer bis eine Woche) zurückzuführen, die mit der Gesetzesänderung zum 1. Jänner 2017 zusammenhängen dürfte (z. B. Sozialbetrugsbekämpfungsgesetz und Entfall der täglichen Geringfügigkeitsgrenze). Während Wiedereinstellungen innerhalb eines Jahres unterproportional von der Verringerung der Beschäftigungsaufnahmen betroffen waren (-14%), ging die Zahl der Wiederaufnahmen innerhalb von zwei Monaten überproportional zurück (-22%). Die Recall-Quote stieg deshalb für die längeren Beschäftigungsunterbrechungen und sank für die kürzeren.

In der vorliegenden Studie liegt der Fokus auf den Beschäftigungsaufnahmen. Gemäß früheren Auswertungen (Eppel – Horvath – Mahringer, 2017) betrug die Recall-Quote am Bestand der Beschäftigung im Jahresdurchschnitt 2016 7,4% (unter Berücksichtigung aller Wiedereinstellungen innerhalb eines Jahres).

Abbildung 1: Recall-Quote und Arbeitslosenquote



Q: WIFO-INDI-DV auf Basis von Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger und des Arbeitsmarktservice Österreich. Recall-Quote: Anteil der Wiedereinstellungen an allen Beschäftigungsaufnahmen des jeweiligen Jahres. Arbeitslosenquote: berechnet anhand der registrierten Arbeitslosigkeit ohne Personen in Schulungen des Arbeitsmarktservice Österreich.

## 2.2 Anteil der beteiligten Betriebe und betroffenen Arbeitskräfte

Von den rund 192.000 Betrieben, die im Jahr 2017 mindestens eine Person einstellten, holten rund 55.000 bzw. 28,7% mindestens einmal eine Person ins Unternehmen zurück, die während einer bis zu einjährigen Aussetzung als arbeitslos vorgemerkt war (1990: 27,0%). Somit stellt jeder dritte bis vierte einstellende Betrieb zumindest einmal im Jahr eine Arbeitskraft nach einer vorübergehenden Beschäftigungsbeendigung wieder ein. Gemessen an den kurzen Beschäftigungsunterbrechungen von bis zu zwei Monaten beträgt der Anteil etwa ein Siebentel (2017: 13,7%, 1990: 11,8%).

Rund ein Sechstel aller eingestellten Arbeitskräfte ist von temporären Layoffs betroffen: 15,4% aller Personen, die 2017 eine Beschäftigung aufnahmen, kehrten im Laufe dieses Jahres mindestens einmal – nach einer bis zu einjährigen Unterbrechung – zu ihrem früheren Arbeitgeber zurück (1990: 13,6%). Von einer Wiedereinstellung innerhalb von zwei Monaten waren 7,1% aller Personen mit Aufnahme einer Beschäftigung im Jahr 2017 betroffen.

## 2.3 Beitrag zur Gesamtarbeitslosigkeit und Kosten für die Arbeitslosenversicherung

Temporäre Layoffs sind – entsprechend der hier verwendeten Definition – von Arbeitslosigkeit und dem Bezug von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung begleitet. Von der Gesamtzahl aller Tage, die in Österreich in einem Jahr in registrierter Arbeitslosigkeit verbracht wurden, entfielen seit den 1990er-Jahren zwischen 11,6% und 20,8% auf "Layoff-Arbeitslosigkeit", also auf Arbeitslosigkeit während vorübergehenden, weniger als ein Jahr dauernden Beschäftigungsunterbrechungen. 2017 machten temporäre Layoffs mit 11,6% mehr als ein Achtel der registrierten Gesamtarbeitslosigkeit aus. Damit waren diese Beschäftigungsunterbrechungen für rund 1 Prozentpunkt der Arbeitslosenquote von 8,5% bestimmend. Gut ein Viertel davon wurde durch die kurze Aussetzung von Dienstverhältnissen für weniger als zwei Monate verursacht (Übersicht 2, Abbildung 2).

Längerfristig, und insbesondere in der Zeit nach Ausbruch der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise 2008/09, nahm der Layoff-Anteil an der Gesamtarbeitslosigkeit ab, da die nicht mit temporären Layoffs verbundene Arbeitslosigkeit zunahm und sich verfestigte (Eppel et al., 2018). Die Zahl der Layoff-Arbeitslosigkeitstage war aber nicht rückläufig, sondern schwankte – in Abhängigkeit von der Konjunktur – seit 2008 zwischen 14,1 und 17,8 Mio. Nach einem vorläufigen Höchstwert im Jahr 2015 war zuletzt ein Rückgang zu beobachten, der auf einen geringeren Bedarf an temporären Layoffs infolge der Konjunkturerholung zurückzuführen sein dürfte.

*Jeder dritte bis vierte einstellende Betrieb und rund ein Sechstel der eingestellten Arbeitskräfte sind von temporären Layoffs betroffen.*

*Im Jahr 2017 entfiel mehr als ein Achtel der registrierten Gesamtarbeitslosigkeit auf temporäre Layoffs. Damit waren sie für rund 1 Prozentpunkt der Arbeitslosenquote von 8,5% maßgebend.*

Übersicht 2: Beitrag temporärer Layoffs zur registrierten Arbeitslosigkeit

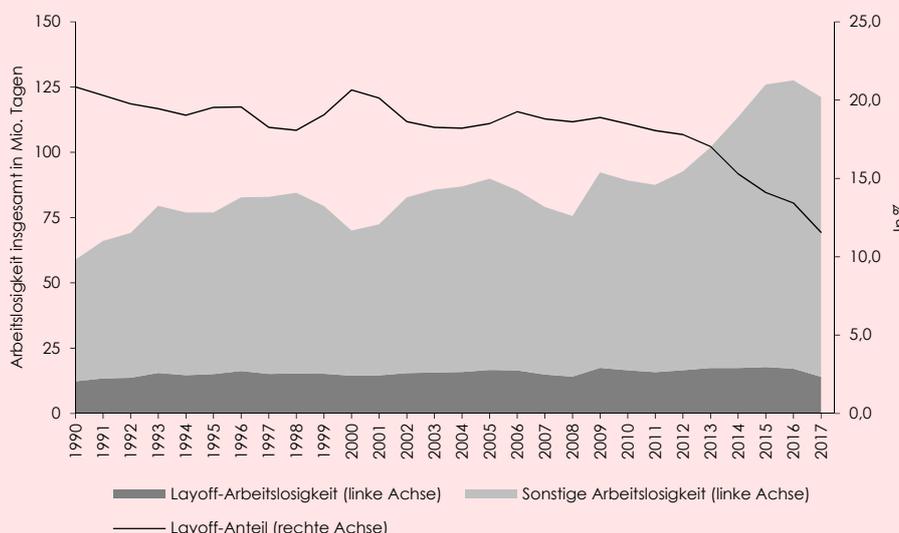
Wiedereinstellung innerhalb von 1 Jahr

|      | Arbeitslosigkeit insgesamt<br>Tage | Layoff-Arbeitslosigkeit<br>Tage | Layoff-Anteil<br>In % |
|------|------------------------------------|---------------------------------|-----------------------|
| 1990 | 58,895.240                         | 12,274.651                      | 20,8                  |
| 1995 | 76,891.432                         | 15,020.304                      | 19,5                  |
| 2000 | 70,007.968                         | 14,454.704                      | 20,6                  |
| 2005 | 89,899.376                         | 16,632.217                      | 18,5                  |
| 2008 | 75,576.008                         | 14,066.303                      | 18,6                  |
| 2009 | 92,351.544                         | 17,449.104                      | 18,9                  |
| 2010 | 89,212.848                         | 16,493.606                      | 18,5                  |
| 2015 | 125,950.632                        | 17,760.448                      | 14,1                  |
| 2016 | 127,567.352                        | 17,131.692                      | 13,4                  |
| 2017 | 121,137.024                        | 14,006.473                      | 11,6                  |

Q: WIFO-INDI-DV auf Basis von Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger und des Arbeitsmarktservice Österreich. Registrierte Arbeitslosigkeit (Status "arbeitslos") laut Arbeitsmarktservice Österreich. Layoff-Arbeitslosigkeit: Registrierte Arbeitslosigkeit zwischen Beschäftigungsbeendigung und Wiedereinstellung beim selben Dienstgeber.

Abbildung 2: Beitrag temporärer Layoffs zur registrierten Arbeitslosigkeit insgesamt

Alle Wiedereinstellungen innerhalb 1 Jahres



Q: WIFO-INDI-DV auf Basis von Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger und des Arbeitsmarktservice Österreich. Registrierte Arbeitslosigkeit (Status "arbeitslos") laut Arbeitsmarktservice Österreich. Layoff-Arbeitslosigkeit: Registrierte Arbeitslosigkeit zwischen Beschäftigungsbeendigung und Wiedereinstellung beim selben Dienstgeber.

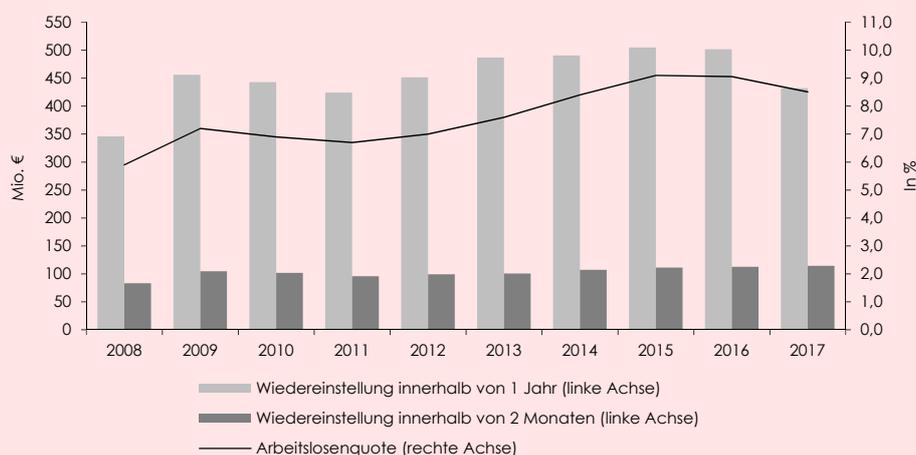
Die Aufwendungen für Existenzsicherungsleistungen während temporärer Layoffs werden für die letzten Jahre – ohne Sozialversicherungsbeiträge – auf ungefähr 500 Mio. € pro Jahr geschätzt.

Temporäre Layoffs sind mit Kosten für die Arbeitslosenversicherung verbunden, wenn die betroffenen Arbeitskräfte während der Beschäftigungsunterbrechung Lohnersatzleistungen aus der Arbeitslosenversicherung beziehen. In den letzten Jahren erreichten die Aufwendungen für Existenzsicherungsleistungen (Arbeitslosengeld, Notstandshilfe) während temporärer Layoffs (nur Zeiten registrierter Arbeitslosigkeit) rund 500 Mio. €. Ungefähr 110 Mio. € wandte das AMS für Personen auf, die innerhalb von zwei Monaten zu ihrem früheren Arbeitgeber zurückkehrten.

Die in Abbildung 3 für das Jahr 2017 ausgewiesenen Kosten an Arbeitslosengeld und Notstandshilfe von 432 Mio. € (Unterbrechung bis ein Jahr) und 114 Mio. € (Unterbrechung bis zwei Monate) sind ein vorläufiger Wert, der das Gesamtausmaß unterschätzt, da die Layoff-Arbeitslosigkeit von Personen mit Wiedereinstellung im Jahr 2018 noch nicht berücksichtigt ist. Aufgrund der bisherigen Erfahrung dürften die Kosten

der Layoffs mit einer Dauer bis zu einem Jahr durchaus um 10% untererfasst sein<sup>3)</sup>. Durchwegs sind die vom AMS pauschal entrichteten Beiträge für die Sozialversicherung während der Arbeitslosigkeit nicht enthalten. Darüber hinaus wird hier nur die sich unmittelbar aus der Layoff-Arbeitslosigkeit ergebende Belastung berücksichtigt. Zusätzlich resultieren Folgekosten aus einer längerfristig geringeren Integration der betroffenen Arbeitskräfte in die Beschäftigung<sup>4)</sup>.

Abbildung 3: Aufwendungen für Existenzsicherungsleistungen während temporärer Layoffs



Q: WIFO-INDI-DV auf Basis von Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger und des Arbeitsmarktservice Österreich. Auszahlungen an Arbeitslosengeld und Notstandshilfe bei registrierter Arbeitslosigkeit (Status "arbeitslos") während temporärer Layoffs. 2017: noch untererfasst, da die Layoff-Arbeitslosigkeit von Personen mit Wiedereinstellung im Jahr 2018 noch nicht berücksichtigt ist.

### 3. Merkmale temporärer Layoffs

Temporäre Layoffs lassen sich u. a. wie folgt charakterisieren:

- Ein großer Teil der Beschäftigungsunterbrechungen ist kurz. Bei Berücksichtigung aller Wiedereinstellungen innerhalb eines Jahres dauern zwei Drittel (67,4%; 2017) nicht länger als drei Monate und annähernd die Hälfte (46,7%) höchstens zwei Monate. Knapp ein Viertel der Layoffs (22,9%) dauert nicht länger als einen Monat. In etwa 10% der Fälle erfolgt eine Wiedereinstellung nach höchstens zwei Wochen (9,8%). Der Median liegt bei etwa zwei Monaten, das arithmetische Mittel (aufgrund einiger sehr langer Unterbrechungen) bei knapp drei Monaten (Übersicht 3).
- Die Aussetzungsdauer veränderte sich in den vergangenen Jahrzehnten kaum. 2017 erhöhte sie sich jedoch gegenüber dem Vorjahr im Durchschnitt markant: Das arithmetische Mittel stieg von 83 auf 90, der Median von 60 auf 65 Tage. Die Ursache war ein markanter Rückgang der Zahl der sehr kurzen Beschäftigungsunterbrechungen, der mit den angesprochenen Gesetzesänderungen zusammenhängen dürfte: Der Anteil der Unterbrechungen von Dienstverhältnissen für höchstens eine Woche verringerte sich von 12,0% im Jahr 2016 auf 5,7% 2017.
- Arbeitskräfte, die zwischen Beschäftigungsbeendigung und Wiedereinstellung arbeitslos sind, verbringen in der Regel den Großteil oder den gesamten Ausset-

*Ein Beschäftigungsverhältnis wird häufig nur kurz und nicht nur einmal, sondern mehrmals hintereinander unterbrochen. Die betroffenen Arbeitskräfte sind während der Beschäftigungsunterbrechung typischerweise durchgehend arbeitslos.*

<sup>3)</sup> Auf die Kostenschätzung für temporäre Layoffs mit einer Unterbrechung unter zwei Monaten wirkt sich die Nichtberücksichtigung der Layoff-Arbeitslosigkeit von Personen mit Wiedereinstellung im Jahr 2018 kaum aus, da solche Layoff-Perioden höchstens bis Ende Februar 2018 dauerten.

<sup>4)</sup> Die Kostenschätzung basiert nicht auf einer (kausal interpretierbaren) kontrafaktischen Wirkungsanalyse. Gemäß der Grundannahme der Berechnungen haben Betriebe einen Spielraum, um auf Auslastungsschwankungen zu reagieren, und die betroffenen Arbeitskräfte wären durchgehend in Beschäftigung geblieben (möglicherweise mit geringerer Arbeitszeit) und hätten keine Arbeitslosenversicherungsleistungen beansprucht, wenn ihr Beschäftigungsverhältnis nicht ausgesetzt worden wäre.

zungszeitraum in Arbeitslosigkeit. Sie gehen nur äußerst selten während der Beschäftigungsunterbrechung irgendeiner sonstigen Form der Erwerbstätigkeit nach.

Übersicht 3: Verteilung der Beschäftigungsunterbrechungen nach der Dauer 2017

Alle Wiedereinstellungen innerhalb 1 Jahres

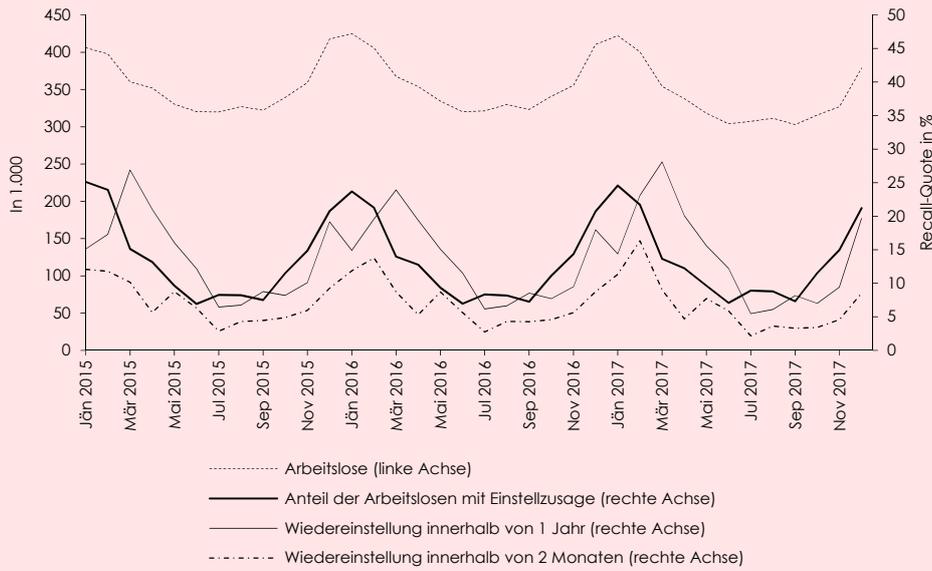
|                       | Österreich   | Wien  | Nieder-<br>österreich | Burgen-<br>land | Steiermark | Kärnten | Ober-<br>österreich | Salzburg | Tirol | Vorarlberg |
|-----------------------|--------------|-------|-----------------------|-----------------|------------|---------|---------------------|----------|-------|------------|
|                       | Anteile in % |       |                       |                 |            |         |                     |          |       |            |
| 1 bis 7 Tage          | 5,7          | 7,0   | 8,1                   | 3,7             | 6,3        | 4,4     | 8,8                 | 2,9      | 2,4   | 4,6        |
| 8 bis 14 Tage         | 4,2          | 4,4   | 4,9                   | 2,7             | 5,0        | 4,1     | 6,8                 | 2,9      | 1,8   | 3,3        |
| 15 bis 31 Tage        | 13,1         | 13,6  | 13,4                  | 12,2            | 13,7       | 13,1    | 16,2                | 13,8     | 10,7  | 11,6       |
| 32 bis 61 Tage        | 23,8         | 15,3  | 20,2                  | 22,5            | 21,3       | 22,3    | 22,7                | 29,2     | 33,8  | 29,3       |
| 62 bis 92 Tage        | 20,8         | 16,4  | 21,9                  | 26,2            | 22,2       | 21,6    | 19,1                | 21,9     | 23,9  | 17,3       |
| 93 oder mehr Tage     | 32,6         | 43,4  | 31,5                  | 32,8            | 31,5       | 34,5    | 26,5                | 29,3     | 27,4  | 34,0       |
| Insgesamt             | 100,0        | 100,0 | 100,0                 | 100,0           | 100,0      | 100,0   | 100,0               | 100,0    | 100,0 | 100,0      |
|                       | Tage         |       |                       |                 |            |         |                     |          |       |            |
| Arithmetisches Mittel | 90           | 103   | 82                    | 85              | 83         | 92      | 76                  | 90       | 90    | 100        |
| Median                | 65           | 79    | 65                    | 71              | 65         | 69      | 58                  | 63       | 63    | 63         |

Q: WIFO-INDI-DV auf Basis von Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger und des Arbeitsmarktservice Österreich.

- Eine Beschäftigung wird häufig nicht nur einmal, sondern mehrmals hintereinander unterbrochen. So waren 71,2% der im Jahr 2017 beobachteten Recalls nicht die erste, sondern bereits eine wiederholte Wiedereinstellung in einer Reihe von Beschäftigungsunterbrechungen. In 16,4% der Fälle wurde die Beschäftigung bereits zweimal in Folge für weniger als ein Jahr unterbrochen, reihten sich also bereits drei Beschäftigungsverhältnisse aneinander. 10,4% der Recalls waren bereits die dritte Wiedereinstellung in Folge (vier Beschäftigungsverhältnisse). Mindestens vier Unterbrechungen und damit mindestens fünf Beschäftigungsverhältnisse beim selben Dienstgeber betrafen 44,4% der Recalls.
- Das deutliche Muster der temporären Layoffs im Verlauf eines Kalenderjahres spiegelt das für Österreich typische Saisonmuster der Arbeitslosigkeit wider: Zu Beginn des Winters häufen sich die Beschäftigungsbeendigungen aufgrund der Produktionsunterbrechungen in der Bauwirtschaft. Als Folge ist im Jänner der Bestand an Arbeitslosen am höchsten, und auch der Anteil der Arbeitslosen mit Einstellungs-zusage erreicht zu dieser Zeit seinen Höchstwert. Zu Frühjahrsbeginn werden viele Arbeitskräfte für die Sommersaison wiedereingestellt. Als Konsequenz geht die Arbeitslosigkeit zurück und erreicht, ebenso wie der Anteil der Arbeitslosen mit Einstellungs-zusage, im Sommer ihren Tiefpunkt.
- Die Recall-Quote für Unterbrechungen von höchstens zwei Monaten verläuft flacher, da sie kaum saisonbedingte Beschäftigungsunterbrechungen enthält. Dennoch zeigt sich auch hier eine Spitze in den Wintermonaten Jänner und Februar. Dienstverhältnisse werden somit offenbar auch unabhängig von der Saisonalität der Tätigkeit zu den Ferienzeiten im Winter verstärkt ausgesetzt. Da temporäre Layoffs kein ausschließlich saisonbedingtes Phänomen sind, erfolgen Wiedereinstellungen keineswegs nur zu den typischen saisonbedingten Zeitpunkten, sondern das ganze Jahr hindurch in nennenswerter Zahl (Abbildung 4).
- Betriebe in Bauwirtschaft, Tourismus und Arbeitskräfteüberlassung setzen Beschäftigungsverhältnisse besonders häufig aus, um Auslastungsschwankungen abzufedern. Diese Branchen, in denen typischerweise Saisonschwankungen der Produktion eine große Rolle spielen, sind für ungefähr zwei Drittel aller Recalls bestimmend. Auch in den Bereichen "Verkehr und Lagerei", "Kunst, Unterhaltung und Erholung", "Grundstücks- und Wohnungswesen", sowie "Wasser-, Abwasser- und Abfallentsorgung" werden relativ häufig Beschäftigungsverhältnisse vorübergehend beendet und dieselben Arbeitskräfte nach kurzer Arbeitslosigkeit wiedereingestellt. Diese Strategie wird aber in allen Wirtschaftsbereichen eingesetzt, um den betrieblichen Personalbestand nicht nur an saisonbedingte, sondern auch an sonstige Auslastungsschwankungen anzupassen (Abbildung 5).

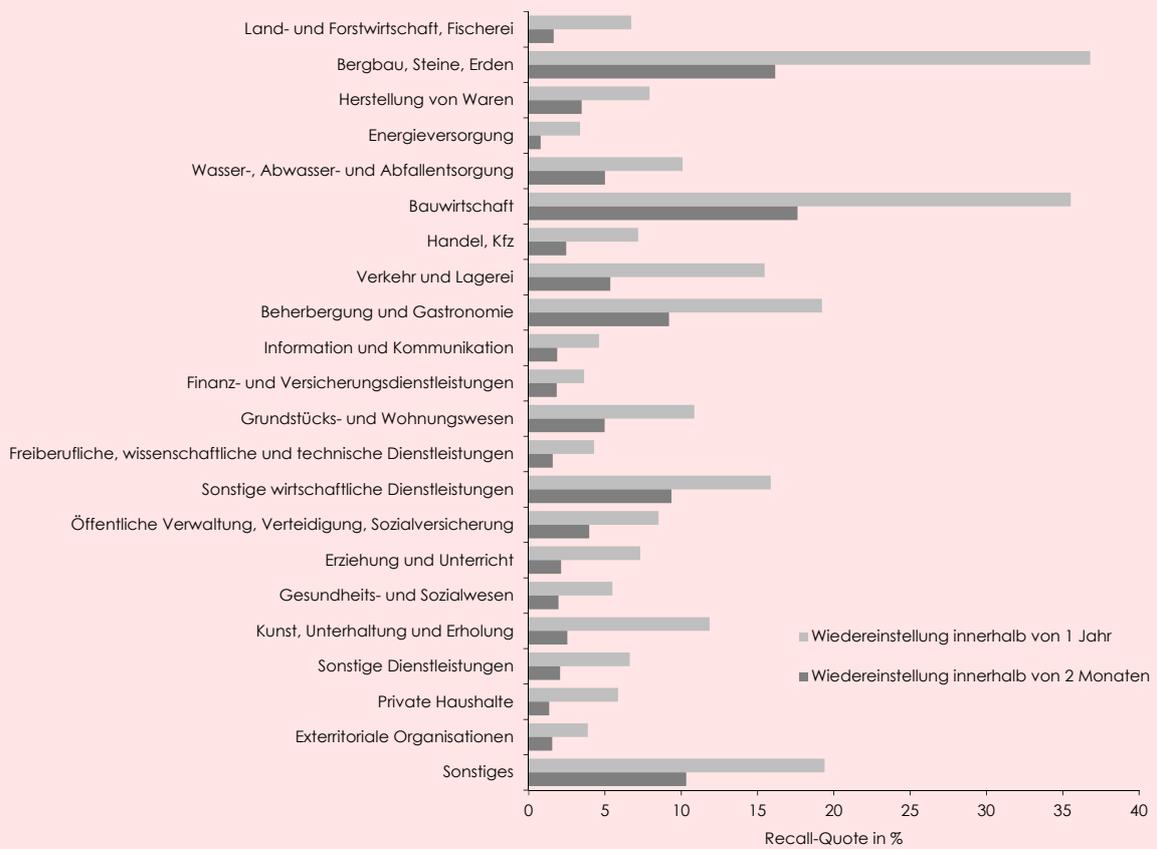
Temporäre Layoffs werden in allen Wirtschaftsbereichen zum Ausgleich saison- und nicht saisonbedingter Schwankungen des Arbeitskräftebedarfs genutzt. Überproportional betroffen sind Männer, ältere Arbeitskräfte, Geringqualifizierte, Lehrabsolventen und Lehrabsolventinnen sowie Personen aus den traditionellen Gastarbeiteländern.

Abbildung 4: Zeitliches Muster der Arbeitslosigkeit und der Recalls



Q: WIFO-INDI-DV auf Basis von Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger und des Arbeitsmarktservice Österreich. Registrierte Arbeitslosigkeit (Status "arbeitslos") laut Arbeitsmarktservice Österreich.

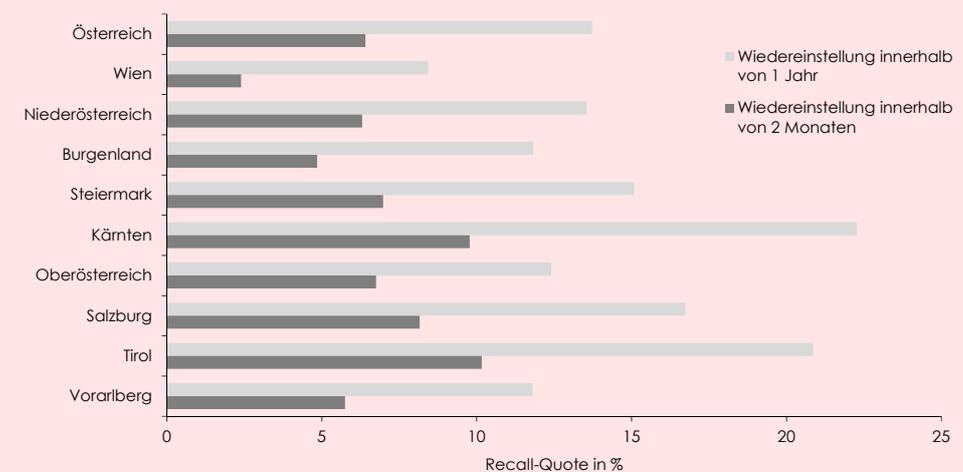
Abbildung 5: Recall-Quote nach Wirtschaftsbereichen 2017



Q: WIFO-INDI-DV auf Basis von Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger und des Arbeitsmarktservice Österreich. Ohne private Haushalte, exterritoriale Organisationen und Wirtschaftsklasse unbekannt.

- Es sind weniger Großunternehmen mit über 250 Beschäftigten als mittlere und vor allem kleine Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten, die Arbeitsverhältnisse aussetzen, um in Zeiten geringerer Auslastung Personalkosten zu sparen. Kurze Unterbrechungen für weniger als zwei Monate sind allerdings in Kleinstbetrieben eher selten. Viele Betriebe, die Dienstverhältnisse aussetzen, sind durch eine hohe Arbeitskräftefluktuation (viele Einstellungen und Personalabgänge) und ein hohes Ausmaß an Personalumschlag charakterisiert, das über die effektive Beschäftigungsveränderung hinausgeht (Churning). Jene Betriebe, die stark schrumpfen, weisen einen hohen Recall-Anteil an den Einstellungen auf (Recall-Quote). Darüber hinaus werden temporäre Layoffs verstärkt von Betrieben mit einem geringen Frauenanteil an der Beschäftigung, einem hohen Anteil an Arbeitern und Arbeiterinnen sowie einem hohen Anteil an über 44-Jährigen als Personalanpassungsstrategie eingesetzt.
- Betroffen sind häufiger Männer als Frauen und häufiger Geringqualifizierte und Personen mit Lehrabschluss als Höherqualifizierte. Die Betroffenheit steigt mit dem Alter: 45- bis 54-Jährige und insbesondere 55- bis 64-Jährige weisen wesentlich höhere Recall-Quoten auf als Personen im mittleren Erwerbssalter und Jugendliche unter 25 Jahren. Eine wichtige Ursache dürfte sein, dass generell viel weniger ältere als jüngere Arbeitskräfte eine Beschäftigung aufnehmen und Wiedereinstellungen daher stärker ins Gewicht fallen. Personen aus den traditionellen Gastarbeiterländern (Türkei und früheres Jugoslawien) sowie Mütter älterer Kinder sind weitere Gruppen mit überproportionaler Betroffenheit.
- Temporäre Layoffs spielen in ganz Österreich eine Rolle, vor allem aber in Kärnten und Tirol vor Salzburg und der Steiermark, am wenigsten in Wien (Abbildung 6).

Abbildung 6: Recall-Quote nach Bundesländern 2017



Q: WIFO-INDI-DV auf Basis von Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger und des Arbeitsmarktservice Österreich.

#### 4. Fazit

Temporäre Layoffs, definiert als Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen und Wiedereinstellung dieser Arbeitskräfte nach einer Arbeitslosigkeitsepisode durch denselben Arbeitgeber, spielen in Österreich eine bedeutende Rolle. Diese Flexibilisierungsstrategie wird seit Jahrzehnten von einem Teil der Betriebe gewählt, um nicht nur Saisonschwankungen, sondern auch andere kurzfristige Schwankungen des Arbeitskräftebedarfs auszugleichen. Diese Betriebe übertragen so das mit Produktionsschwankungen verbundene Risiko auf die betroffenen Arbeitskräfte und wälzen Personalkosten, die sie zu Zeiten geringerer Auslastung hätten, teilweise auf die Arbeitslosenversicherung ab, da die Beschäftigungsunterbrechungen in der Regel in Arbeitslosigkeit verbracht werden. Temporäre Layoffs sind jährlich mit unmittelbaren Zusatz-

kosten für die Arbeitslosenversicherung von rund 500 Mio. € verbunden (ohne Aufwendungen für Sozialversicherungsbeiträge).

In Österreich wird derzeit durch die institutionellen Rahmenbedingungen ein Anreiz gesetzt, kurzfristige Auslastungsschwankungen über Beschäftigungsbeendigungen und anschließende Wiedereinstellungen auszugleichen (Eppel et al., 2015A):

- Der Kündigungsschutz für unbefristete Beschäftigungsverhältnisse ist relativ schwach ausgeprägt.
- Die Systeme der sozialen Sicherheit übernehmen die finanzielle Absicherung der Arbeitskräfte während der Beschäftigungsunterbrechung.
- Arbeitslose mit Einstellungsversprechen werden von der öffentlichen Arbeitsvermittlung kaum zur Aufnahme einer anderweitigen Beschäftigung angehalten, da ja bereits eine Wiedereinstellung in Aussicht steht.
- Gleichzeitig gibt es, von der noch bis 2019 vorgesehenen Auflösungsabgabe abgesehen, keine betrieblichen Anreize, die Verlagerung von Arbeitskräften in die Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Im Gegenteil: Da die Arbeitgeberbeiträge zur Finanzierung der Arbeitslosenversicherung nicht erfahrungsbasiert und risikoabhängig, sondern einheitlich sind, wird die Nutzung der Arbeitslosenversicherung zur Finanzierung zeitweiliger Beschäftigungsunterbrechungen begünstigt. Die für das Sozialsystem "risikoarmen" Betriebe bzw. Branchen zahlen, gemessen an ihrer Risikoposition, zu hohe Beiträge für die Arbeitslosenversicherung, quersubventionieren also implizit jene Betriebe und Branchen, die sich in Hinblick auf die Beanspruchung der Arbeitslosenversicherung riskant verhalten (Fath – Fuest, 2005).

Ein möglicher Ansatz, um die vom Arbeitslosenversicherungssystem getragenen Kosten stärker zu internalisieren, also den Verursachern anzulasten, wäre die Einführung eines Experience Rating in der Arbeitslosenversicherung. In einem solchen System würden die Finanzierungsbeiträge der Arbeitgeber von ihrem Kündigungsverhalten in der Vergangenheit und der damit einhergehenden Inanspruchnahme der Arbeitslosenversicherung abhängen. Betriebe würden somit – im Sinne des Verursacherprinzips – stärker selbst für die von ihnen verursachten Kosten aufkommen. Jene Betriebe, die geringere Kosten verursachen, würden im Gegenzug entlastet.

Mit einem solchen Experience Rating könnte der Anreiz zu einer übermäßigen Inanspruchnahme der Arbeitslosenversicherung eingedämmt und umgekehrt ein stärkerer Anreiz geschaffen werden, nicht zwingend notwendige Kündigungen zu vermeiden und stattdessen Arbeitskräfte kontinuierlicher – auch über Zeiten geringerer Auslastung hinweg – zu beschäftigen (Feldstein, 1976, 1978, Genosko – Hirte – Weber, 1999, Fath – Fuest, 2005, Blanchard – Tirole, 2008, Cahuc – Zylberberg, 2008). Wie die bisherigen Erfahrungen der USA mit Experience-Rating-Systemen zeigen, können damit potentiell die Zahl temporärer Layoffs, die Arbeitslosigkeit und die damit verbundenen Sozialversicherungsausgaben gesenkt werden (Anderson – Meyer, 1993, 1994, 2000, Card – Levine, 1994, Topel, 1983, O'Leary – Barnow, 2016, Lenaerts – Paquier – Simonetta, 2017).

Eine mögliche Alternative zu einem Experience Rating im herkömmlichen Sinn wäre eine Beteiligung der Betriebe an den Kosten der Existenzsicherungsleistungen, etwa in der Form einer anfänglichen Übernahme des Arbeitslosengeldes nach der Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses.

Bei einer solchen Umstellung auf eine erfahrungsbasierte Arbeitslosenversicherung wäre allerdings darauf zu achten, dass ein hohes Maß an betrieblicher Flexibilität aufrechterhalten und die – auch und vor allem aufgrund des Strukturwandels der Wirtschaft – notwendige Reallokation auf dem Arbeitsmarkt nicht behindert wird.

## 5. Literaturhinweise

Anderson, P., Meyer, B., "Unemployment Insurance in the United States: Layoff Incentives and Cross Subsidies", *Journal of Labor Economics*, Part 2: U.S. and Canadian Income Maintenance Programs, 1993, 11(1), S. S70-S95.

Anderson, P., Meyer, B., "The Effects of Unemployment Insurance Taxes and Benefits on Layoffs Using Firm and Individual Data", NBER Working Papers, 1994, (4960).

- Anderson, P., Meyer, B., "The Effects of the Unemployment Insurance Payroll Tax on Wages, Employment, Claims and Denials", *Journal of Public Economics*, 2000, 78(1-2), S. 81-106.
- Blanchard, O., Tirole, J., "The Joint Design of Unemployment Insurance and Employment Protection: A First Pass", *Journal of the European Economic Association*, 2008, 6(1), S. 45-77.
- Böheim, R., "I'll be Back' – Austrian Recalls", *Empirica*, 2006, 33(1), S. 1-18.
- Cahuc, P., Zylberberg, A., *Labor Economics*, MIT Press, Cambridge, MA, 2004, S. 245-304.
- Cahuc, P., Zylberberg, A., "Optimum Income Taxation and Layoff Taxes", *Journal of Public Economics*, 2008, 92, S. 2003-2019.
- Card, D., Levine, P. B., "Unemployment Insurance Taxes and the Cyclical and Seasonal Properties of Unemployment", *Journal of Public Economics*, 1994, 53(1), S. 1-29.
- de Raaf, S., Motte, A., Vincent, C., "A Literature Review of Experience-Rating, Employment Insurance in Canada", *Social Research and Demonstration Corporation, Working Paper Series*, 2005, (05-03).
- Eppel, R., Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Mahringer, H., "Der österreichische Arbeitsmarkt seit der Wirtschaftskrise", *WIFO-Monatsberichte*, 2018, 91(3), S. 191-204, <http://monatsberichte.wifo.ac.at/61023>.
- Eppel, R., Horvath, Th., Mahringer, H., *Die Struktur und Dynamik von Arbeitslosigkeit, atypischer Beschäftigung und Niedriglohnbeschäftigung in der Längsschnittanalyse 2000/2010*, WIFO, Wien, 2013, <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/46669>.
- Eppel, R., Horvath, Th., Mahringer, H., "Die Auswirkungen temporärer Layoffs auf die weitere Erwerbskarriere der betroffenen Arbeitskräfte", *WIFO Working Papers*, 2017, (539), <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/60526>.
- Eppel, R., Horvath, Th., Mahringer, H., *Das Aussetzen von Beschäftigungsverhältnissen als betriebliche Strategie zum Ausgleich schwankenden Personalbedarfs. Ein Update*, WIFO, Wien, 2018, <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/61245>.
- Eppel, R., Horvath, Th., Mahringer, H., Zulehner, Ch. (2015A), "Temporäre Layoffs – Das kurzfristige Aussetzen von Arbeitsverhältnissen und seine Bedeutung für die Arbeitslosigkeit", *WIFO-Monatsberichte*, 2015, 88(12), S. 885-897, <http://monatsberichte.wifo.ac.at/58564>.
- Eppel, R., Horvath, Th., Mahringer, H., Zulehner, Ch. (2015B), "Die Branchenstruktur und zeitliche Dynamik temporärer Layoffs", *WIFO-Monatsberichte*, 2015, 88(12), S. 899-910, <http://monatsberichte.wifo.ac.at/58565>.
- Eppel, R., Horvath, Th., Mahringer, H., Zulehner, Ch. (2015C), "Die von temporären Layoffs betroffenen Arbeitskräfte und Betriebe", *WIFO-Monatsberichte*, 2015, 88(12), S. 911-927, <http://monatsberichte.wifo.ac.at/58566>.
- Fath, J., Fuest, C., "Experience Rating of Unemployment Insurance in the US: A Model for Europe?", *CESifo DICE Report*, 2005, (2), S. 45-50.
- Feldstein, M., "Temporary Layoffs in the Theory of Unemployment", *The Journal of Political Economy*, 1976, 84(5), S. 937-958.
- Feldstein, M., "The Effect of Unemployment Insurance on Temporary Layoff Unemployment", *The American Economic Review*, 1978, 68(5), S. 834-846.
- Fujita, S., Moscarini, G., "Recall and Unemployment", *American Economic Review*, 2017, 107(12), S. 3875-3916.
- Genosko, J., Hirte, G., Weber, R., "Quersubventionierung in der Arbeitslosenversicherung", *Wirtschaftsdienst – Zeitschrift für Wirtschaftspolitik*, 1999, 79(1), S. 44-49.
- Lenaerts, K., Paquier, F., Simonetta, S., "Unemployment Insurance in America: A model for Europe?", *CEPS Policy Insight*, 2017, (2017-23).
- Liebig, St., Hense, A., "Die zeitweise Verlagerung von Arbeitskräften in die Arbeitslosigkeit: eine 'neue' personalpolitische Flexibilisierungsstrategie?", *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 2007, 40(4), S. 399-417.
- Nekoei, A., Weber, A., "Recall Expectations and Duration Dependence", *American Economic Review*, 2015, 105(5), S. 142-146.
- Nivorozhkin, A., "Layoffs, Recalls and Unemployment Duration: Evidence from Sweden", *International Review of Applied Economics*, 2008, 22(6), S. 725-744.
- O'Leary, C. J., Barnow, B. S., "Lessons from the American Federal-State Unemployment Insurance System for a European Unemployment Benefits System", *W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Upjohn Institute Working Paper*, 2016, (16-264), <http://dx.doi.org/10.17848/wpl6-264>.
- Topel, R. H., "On Layoffs and Unemployment Insurance", *The American Economic Review*, 1983, 73(4), S. 541-559.
- Vroman, W., Maag, E., O'Leary, C., Woodbury, S., *A Comparative Analysis of Unemployment Insurance Financing Methods*, Research report prepared for the U.S. Department of Labor by the Urban Institute, Washington, D.C., 2017.