

Rainer Eppel, Thomas Horvath, Helmut Mahringer, Christine Zulehner

## Die von temporären Layoffs betroffenen Arbeitskräfte und Betriebe

### Die von temporären Layoffs betroffenen Arbeitskräfte und Betriebe

Temporäre Layoffs, die Entlassung und anschließende Wiedereinstellung von Arbeitskräften durch denselben Arbeitgeber nach einer Episode der Arbeitslosigkeit, sind in allen Wirtschaftsbereichen zu beobachten. Die Nutzung dieser Flexibilisierungsstrategie durch die Betriebe ist nicht nur von der Konjunkturlage abhängig, sondern auch von personalpolitisch relevanten betrieblichen Merkmalen. Temporäre Layoffs werden verstärkt von kleineren Betrieben mit einem hohen Beschäftigungsumschlag, einem geringeren Frauenanteil, einem höheren Durchschnittsalter der Belegschaft, einem hohen Arbeiteranteil und einem mittelhohen Lohnniveau eingesetzt. Sie werden somit nicht nur zur Abfederung branchenspezifischer Saisonschwankungen, sondern auch zum Ausgleich konjunkturbedingter Veränderungen des Arbeitskräftebedarfs eingesetzt. Männer, Personen im mittleren und insbesondere höheren Erwerbssalter sowie Personen aus den traditionellen Gastarbeiterländern zählen zu den am stärksten von temporären Layoffs betroffenen Arbeitskräften.

### Workers and Businesses Affected by Temporary Layoffs

Temporary layoff (the firing and later rehiring of workers by the same employer after a spell of unemployment) is found in all spheres of the economy. Companies use this flexibilisation strategy not just to counterbalance the boom and boost cycle but also to adjust to internal factors of relevance for their human resources policy. Temporary layoff is the strategy of choice for small-scale operations characterised by high turnover rates, a low ratio of women employees, a higher average age of their staff, a greater share of blue-collar workers and a medium wage level. Accordingly, temporary layoff is used not just to cushion sector-specific seasonal variations but also to compensate for business-cycle dependent changes in demand for employees. Males, persons of medium to higher age and persons from traditional guestworker countries are among those most strongly affected by temporary layoffs.

### Kontakt:

**Dr. Rainer Eppel:** WIFO, 1030 Wien, Arsenal, Objekt 20, [Rainer.Eppel@wifo.ac.at](mailto:Rainer.Eppel@wifo.ac.at)  
**Mag. Thomas Horvath:** WIFO, 1030 Wien, Arsenal, Objekt 20, [Thomas.Horvath@wifo.ac.at](mailto:Thomas.Horvath@wifo.ac.at)  
**Dr. Helmut Mahringer:** WIFO, 1030 Wien, Arsenal, Objekt 20, [Helmut.Mahringer@wifo.ac.at](mailto:Helmut.Mahringer@wifo.ac.at)  
**Univ.-Prof. Dr. Christine Zulehner:** WIFO, 1030 Wien, Arsenal, Objekt 20, [Christine.Zulehner@wifo.ac.at](mailto:Christine.Zulehner@wifo.ac.at)

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

Der Beitrag präsentiert die Ergebnisse eines durch den Jubiläumfonds der Oesterreichischen Nationalbank finanzierten Forschungsprojekts.

**Begutachtung:** Ulrike Huemer • **Wissenschaftliche Assistenz:** Christoph Lorenz ([Christoph.Lorenz@wifo.ac.at](mailto:Christoph.Lorenz@wifo.ac.at)), Anna Albert ([Anna.Albert@wifo.ac.at](mailto:Anna.Albert@wifo.ac.at)) • **EDV:** Georg Böhs

Temporäre Layoffs, definiert als die vorübergehende Freisetzung ("Layoff") und anschließende Wiedereinstellung von Arbeitskräften durch denselben Arbeitgeber nach einer Episode der Arbeitslosigkeit ("Recall"), prägen den österreichischen Arbeitsmarkt. Sie werden häufig von Betrieben als eine externe Flexibilisierungsstrategie eingesetzt, um saison- oder konjunkturbedingte Schwankungen des Arbeitskräftebedarfs auszugleichen. Ein Teil der Beschäftigten wird in Zeiten geringerer Auslastung gekündigt und zu einem späteren Zeitpunkt, wenn die Auslastung wieder steigt, erneut beschäftigt (zu den Definitionen siehe Glossar). Während des Layoff sind die betroffenen Arbeitskräfte zu einem großen Teil als arbeitslos vorgemerkt und beziehen Leistungen der Arbeitslosenversicherung.

11,8% aller Beschäftigungsaufnahmen und 6,5% des durchschnittlichen Bestandes an Beschäftigungsverhältnissen des Jahres 2013 waren in Österreich Recalls (innerhalb eines halben Jahres; Eppel et al., 2015A, in diesem Heft). 7,9% aller unselbständig Beschäftigten waren irgendwann im Laufe dieses Jahres in einem Recall-Beschäftigungsverhältnis. Rund ein Viertel aller Betriebe mit unselbständigen Arbeits-

kräften (25,3%) beschäftigte im Laufe des Jahres mindestens eine Person, die nach einer temporären Unterbrechung wieder in den Betrieb zurückgekehrt war.

#### Glossar: Verwendete Definitionen

*Temporärer Layoff:* Entlassung und anschließende Wiedereinstellung von Arbeitskräften innerhalb eines halben Jahres (183 Tage) durch denselben Arbeitgeber nach einer Episode der Arbeitslosigkeit

*Recall:* Neuaufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses beim früheren Arbeitgeber innerhalb eines halben Jahres (183 Tage) nach einer Arbeitslosigkeitsepisode

*Beschäftigte:* Personen mit mindestens einem Tag unselbständiger voll sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung im jeweiligen Jahr

*Beschäftigungsverhältnisse:* Zahl der mit mindestens einem Tag in das jeweilige Jahr fallenden unselbständigen voll sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse; enthalten parallele Beschäftigungen einer Person bei unterschiedlichen Arbeitgebern

*Jahresdurchschnittsbestand an Beschäftigungsverhältnissen:* Summe aller Beschäftigungstage, dividiert durch die Zahl der Kalendertage im jeweiligen Jahr

*Von Recalls betroffene Beschäftigte:* Beschäftigte, die irgendwann im Laufe des Jahres in einem Recall-Beschäftigungsverhältnis waren

*Betriebe:* Betriebe mit mindestens einer Person in einem voll sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnis im jeweiligen Jahr

*Von Recalls betroffene Betriebe:* Betriebe mit mindestens einer beschäftigten Person im jeweiligen Jahr, die nach einer temporären Unterbrechung mit Arbeitslosigkeitsepisode wieder in den Betrieb zurückgekehrt war

*Symmetrische Veränderungsrate der Beschäftigung im Jahresverlauf:* Veränderung der Beschäftigung von Jahresbeginn bis Jahresende

*Labour-Turnover-Quote:* Anteil des Turnover (Summe aus Zugängen und Abgängen) an der Beschäftigung im Jahresdurchschnitt

*Churning-Quote:* Turnover (Summe aus Zugängen und Abgängen) minus absolute Beschäftigungsveränderung, in Relation zur Beschäftigung im Jahresdurchschnitt

Temporäre Layoffs werden vor allem in Kärnten, Tirol, dem Burgenland, der Steiermark und Salzburg genutzt, und hier insbesondere in den typischen Saisonbranchen Bauwirtschaft und Tourismus (Eppel et al., 2015B, in diesem Heft). Sie werden aber österreichweit und in allen Wirtschaftsbereichen eingesetzt, um den betrieblichen Personalbestand nicht nur an saisonbedingte, sondern auch an konjunkturbedingte Schwankungen der Produktion und des Arbeitskräftebedarfs anzupassen.

Die vorliegende Untersuchung der Charakteristika von Personen und Betrieben, die von temporären Layoffs betroffen sind, vervollständigt die damit erstmals vorliegende, umfassende quantitative Analyse von Bedeutung, Struktur und Entwicklung dieser temporären Unterbrechung von Beschäftigungsverhältnissen in Österreich.

## 1. Charakteristika der von temporären Layoffs betroffenen Arbeitskräfte

Männer, Arbeitskräfte im höheren Erwerbsalter, Geringqualifizierte, Personen mit Lehrabschluss und Personen aus den traditionellen Gastarbeiterländern sind unter den von temporären Layoffs Betroffenen überrepräsentiert.

Die Merkmale der von temporären Layoffs Betroffenen zeigt ein Vergleich der Personenstruktur zwischen Recalls und der Gesamtheit aller Beschäftigungsverhältnisse (Übersicht 1). Dieser Vergleich erfolgt zum einen für den Jahresdurchschnittsbestand an Beschäftigungsverhältnissen, sodass jedes Beschäftigungsverhältnis im Ausmaß seiner Dauer im betrachteten Jahr berücksichtigt wird. In den Vergleich anhand der Zugänge in die Beschäftigung fließt zum anderen jedes Beschäftigungsverhältnis unabhängig von seiner Dauer ein; hier werden nur jene Beschäftigungsverhältnisse erfasst, die in diesem Jahr begannen. Die Auswertung basiert auf verknüpften Indivi-

dualdaten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger und des AMS Österreich für das Jahr 2008<sup>1)</sup>).

### Übersicht 1: Merkmale der von temporären Layoffs betroffenen Personen

2008

	Jahresdurchschnittsbestand an Beschäftigungsverhältnissen			Beschäftigungszugänge		
	Insgesamt Anteile in %	Recalls Anteile in %	Differenz Prozent- punkte	Insgesamt Anteile in %	Recalls Anteile in %	Differenz Prozent- punkte
<i>Geschlecht</i>						
Weiblich	45,0	29,7	- 15,4	45,0	34,4	- 10,6
Männlich	55,0	70,3	+ 15,4	55,0	65,6	+ 10,6
<i>Altersgruppe</i>						
15 bis 24 Jahre	13,8	8,6	- 5,2	33,3	15,0	- 18,4
25 bis 44 Jahre	51,6	53,2	+ 1,6	48,3	53,4	+ 5,1
45 bis 64 Jahre	34,5	38,2	+ 3,6	18,4	31,7	+ 13,3
<i>Ausbildungsniveau</i>						
Höchstens Pflichtschulabschluss	11,8	17,8	+ 6,0	20,0	21,2	+ 1,2
Lehrabschluss	44,4	61,5	+ 17,1	35,8	55,2	+ 19,4
Mittlerer Schulabschluss	11,3	8,8	- 2,4	11,4	10,2	- 1,2
Höherer Schulabschluss	13,3	8,0	- 5,4	19,2	9,8	- 9,5
Hochschulabschluss	11,9	3,8	- 8,2	11,6	3,4	- 8,2
Unbestimmt	7,3	0,1	- 7,1	1,9	0,2	- 1,7
<i>Nationalität</i>						
Inländer oder Inländerin	88,7	84,8	- 3,9	78,9	80,3	+ 1,4
Staatsbürgerschaft Deutschland	2,2	1,4	- 0,8	4,5	2,3	- 2,1
Staatsbürgerschaft Türkei	1,2	2,1	+ 0,9	2,1	2,9	+ 0,8
Staatsbürgerschaft früheres Jugoslawien	4,4	8,6	+ 4,2	6,7	9,9	+ 3,2
Anderer Staatsbürgerschaft	3,5	3,1	- 0,4	7,9	4,6	- 3,3
<i>Migrationshintergrund</i>						
Ausländische Staatsbürgerschaft	12,6	16,7	+ 4,0	22,4	21,3	- 1,2
Österreichische Staatsbürgerschaft	3,9	5,6	+ 1,7	5,9	7,1	+ 1,2
Mitversichertes Kind von Migrant oder Migrantin	0,1	0,0	- 0,1	0,6	0,2	- 0,5
Kein Migrationshintergrund	83,4	77,7	- 5,6	71,0	71,4	+ 0,4
<i>Zahl der Kinder (nur Frauen)</i>						
Kein Kind	48,6	40,5	- 8,1	65,1	46,2	- 18,9
1 Kind	24,3	25,2	+ 0,9	15,9	21,9	+ 6,0
2 Kinder	21,4	25,7	+ 4,4	14,0	23,2	+ 9,2
3 oder mehr Kinder	5,8	8,6	+ 2,9	5,0	8,7	+ 3,7
<i>Alter des jüngsten Kindes (nur Frauen)</i>						
Bis 1 Jahr	2,5	1,9	- 0,7	2,8	0,8	- 2,0
2 bis 3 Jahre	2,8	0,9	- 1,9	5,6	2,8	- 2,8
4 bis 7 Jahre	6,9	6,6	- 0,3	5,9	9,5	+ 3,7
8 bis 15 Jahre	14,9	18,1	+ 3,2	9,6	17,3	+ 7,8
Älter als 15 Jahre	24,3	32,2	+ 7,9	11,1	23,4	+ 12,3
Kein Kind oder Alter unbestimmt	48,6	40,5	- 8,1	65,1	46,2	- 18,9
Insgesamt	100,0	100,0		100,0	100,0	

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

Unabhängig von der Auswertungsvariante sind Männer unter den von temporären Layoffs betroffenen Arbeitskräften überrepräsentiert, was zum Teil auf die große Bedeutung dieser Personalstrategie in der Bauwirtschaft zurückzuführen ist (gemessen an den Beschäftigungsaufnahmen 65,6% aller Recalls des Jahres 2008, gemessen an den Beschäftigungszugängen 55,0%).

Während 15- bis 24-Jährige unter den Recalls – im Vergleich zur Altersstruktur aller Beschäftigungsaufnahmen – deutlich unterrepräsentiert sind (-18,4 Prozentpunkte), sind Personen im mittleren Erwerbsalter (25- bis 44-Jährige) leicht (+5,1 Prozentpunkte) und Personen im höheren Erwerbsalter (45- bis 64-Jährige) deutlich (+13,3 Pro-

<sup>1)</sup> Das Jahr 2008 wurde gewählt, da im weiteren Projektverlauf die Wirkung temporärer Layoffs auf die nachfolgende Erwerbsintegration analysiert werden soll; für diese Untersuchung ist ein ausreichend langer Nachbeobachtungszeitraum nach einem Recall erforderlich. Zum Datensatz siehe Eppel et al. (2015A).

zentpunkte) überrepräsentiert. Dieser Zusammenhang ergibt sich auch anhand des Jahresdurchschnittsbestandes, wenn auch weniger deutlich.

Wie die Analyse des imputierten Ausbildungsniveaus<sup>2)</sup> zeigt (jeweils gemessen an den Beschäftigungszugängen), werden Geringqualifizierte (höchstens Pflichtschulabschluss, Anteil +1,2 Prozentpunkte gegenüber dem Durchschnitt aller Beschäftigungszugänge) und insbesondere Personen mit Lehrabschluss (19,4 Prozentpunkte) relativ häufig von Betrieben vorübergehend entlassen und nach einer Arbeitslosigkeitsepisode wieder eingestellt. Hingegen sind Arbeitskräfte mit Abschluss einer mittleren (-9,5 Prozentpunkte) oder höheren (-8,2 Prozentpunkte) Schule oder einer Universität (-1,7 Prozentpunkte) unter den von temporären Layoffs betroffenen Arbeitskräften unterrepräsentiert.

Personen aus der Türkei (+0,8 Prozentpunkte) und dem früheren Jugoslawien (Anteil +3,2 Prozentpunkte gegenüber dem Durchschnitt aller Beschäftigungszugänge) sind unter den von temporären Layoffs betroffenen Arbeitskräften überrepräsentiert, Deutsche (-2,1 Prozentpunkte) sowie Personen mit einer sonstigen ausländischen Nationalität (-3,3 Prozentpunkte) unterrepräsentiert. Die höhere Betroffenheit von Personen aus der Türkei und dem früheren Jugoslawien dürfte, wie die nachfolgende Regressionsanalyse nahelegt, auf eine hohe Konzentration dieser Zuwanderergruppe auf Wirtschaftsbereiche mit starker Nutzung von Recalls zurückzuführen sein (siehe Kapitel 3.1).

Gemessen am Jahresdurchschnittsbestand an Beschäftigungsverhältnissen ist die Gesamtpopulation der ausländischen Arbeitskräfte bzw. Personen mit Migrationshintergrund unter den Recalls überrepräsentiert, gemessen an den Beschäftigungszugängen hingegen unterrepräsentiert. Diese Diskrepanz könnte durch die stärkere Fluktuation der Beschäftigung unter ausländischen Arbeitskräften zu erklären sein, zu der u. a. die Migration beiträgt.

Die verwendeten Registerdaten enthalten nur für Frauen Informationen zu Geburten. Der Anteil von Müttern an den Recalls ist demnach mit 53,8% deutlich höher als an der Gesamtheit aller Beschäftigungszugänge des Jahres 2008 (34,9%). Das gilt nicht für Frauen mit Kleinkindern: Ihr Anteil an den Frauen mit Beschäftigungsaufnahmen ist generell gering (Alter des Kindes 0 bis 3 Jahre 3,6% aller Beschäftigungsaufnahmen), sie sind unter den von temporären Layoffs betroffenen Arbeitskräften (Kind 0 bis 3 Jahre 8,4%) unterrepräsentiert. Frauen mit älteren Kindern (Kinder ab 4 Jahre) sind aber unter den von temporären Layoffs betroffenen Arbeitskräften überrepräsentiert.

Der Recall-Anteil (Anteil der Wiedereinstellungen beim früheren Arbeitgeber) betrug im Jahr 2008 10,6% aller Beschäftigungszugänge (Abbildung 1). Männer weisen mit 12,7% einen deutlich höheren Anteil auf als Frauen mit 8,1%.

Der Recall-Anteil steigt deutlich mit dem Alter: Er ist für 15- bis 24-Jährige mit 4,8% wesentlich niedriger als für 25- bis 44-Jährige (11,9%). Am höchsten ist er mit 18,5% für 45- bis 64-Jährige, möglicherweise weil ältere Arbeitskräfte tendenziell eher bei einem Arbeitgeber bleiben, und zwar sowohl in der Form einer permanenten als auch einer durch temporäre Layoffs unterbrochenen Beschäftigung. Da sie zumeist relativ stabil beschäftigt sind, weisen sie insgesamt wenige Beschäftigungszugänge auf, unter denen die Recalls folglich ein erhöhtes Gewicht haben. Darüber hinaus scheinen einmal von temporären Layoffs betroffene Beschäftigte auch im Alter in dieser Art von Beschäftigung zu verharren.

Der überproportionale Anteil älterer Arbeitskräfte ist gemessen an den Beschäftigungszugängen noch deutlicher als gemessen am Jahresdurchschnittsbestand, auch hier wegen der relativ wenigen Beschäftigungszugänge der Älteren (Übersicht 1). Aufnahmen einer Beschäftigung bei einem neuen Arbeitgeber dürften rela-

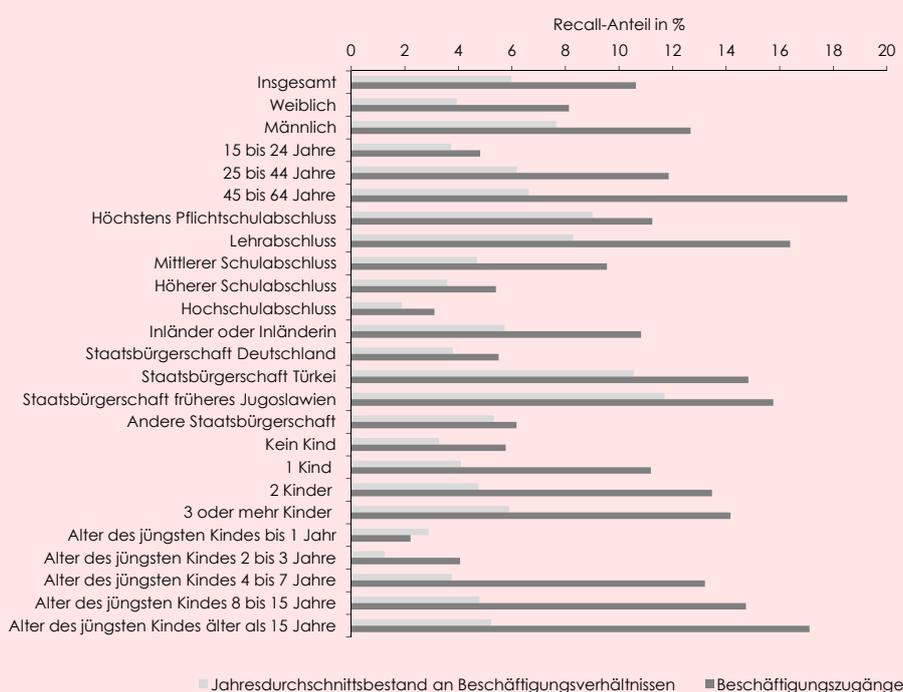
Männer, Arbeitskräfte im höheren Erwerbsalter, Personen mit Lehrabschluss, Geringqualifizierte, Personen aus den traditionellen Gastarbeiterländern und Mütter älterer Kinder weisen relativ hohe Recall-Quoten auf.

<sup>2)</sup> Die Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger enthalten nur unvollständige Informationen zum Bildungsstand. Daher werden hier aus einem Imputationsverfahren auf Basis der Sozialversicherungsdaten, der Daten des Arbeitsmarktservice und aus sekundären Quellen wie dem Mikrozensus gewonnene Informationen herangezogen (Eppel – Horvath – Mahringer, 2013).

tiv selten sein. Dies ist ein möglicher Hinweis auf die gegenüber jüngeren Arbeitskräften verringerten Reintegrationschancen und das erhöhte Ausgrenzungsrisiko, dem sie ausgesetzt sind, wenn ihre Recall-Beschäftigung einmal dauerhaft endet.

Hinsichtlich des Ausbildungsniveaus ist der Recall-Anteil an den Beschäftigungszugängen für Absolventen und Absolventinnen einer Lehre mit Abstand am höchsten (16,4%) vor Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss (11,2%): In stark durch Recalls geprägten Wirtschaftsbereichen wie Bauwirtschaft und Tourismus sind relativ viele Lehrlinge tätig. Unterdurchschnittlich ist der Anteil hingegen für Personen mit einem höheren Bildungsgrad (mittlerer Schulabschluss 9,6%, höherer Schulabschluss 5,4%, Hochschulabschluss 3,1%). Die Betriebe riskieren möglicherweise seltener, die Kenntnisse und Erfahrungen dieser Personen aufgrund einer nicht plangemäß realisierbaren Wiedereinstellung zu verlieren.

Abbildung 1: Recall-Anteil an der Beschäftigung nach persönlichen Merkmalen 2008



Q: WIFO INDI-DV auf Basis von Daten des AMS und des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger. Merkmal "Kinder": nur für Frauen berücksichtigt.

Für Arbeitskräfte aus der Türkei (14,8%) und dem früheren Jugoslawien (15,8%) ist der Recall-Anteil höher als für inländische Arbeitskräfte (10,8%). Deutlich unterdurchschnittlich ist der Recall-Anteil für Personen mit deutscher (5,5%) oder sonstiger Staatsbürgerschaft (6,2%). Wenn Mütter mit Kleinkindern (bis 3 Jahre) eine Beschäftigung aufnehmen, ist dies vergleichsweise selten eine Wiedereinstellung beim früheren Arbeitgeber. Mütter mit älteren Kindern sind dagegen überdurchschnittlich von Recalls betroffen. Die Recall-Quote steigt sowohl mit dem Alter des jüngsten Kindes als auch mit der Zahl der Kinder, unabhängig von der Messung an den Beschäftigungszugängen oder am Jahresdurchschnittsbestand an Beschäftigungsverhältnissen (Abbildung 1).

## 2. Charakteristika der von temporären Layoffs betroffenen Betriebe

Zwar setzen Betriebe unterschiedlicher Größe die personalpolitische Strategie der temporären Layoffs ein, kleinere Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten sind jedoch

Unter den Betrieben, die temporäre Layoffs einsetzen, sind kleine Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten, stark schrumpfende Betriebe sowie solche mit einer hohen Personalfluktuationsrate, einem niedrigen Frauenanteil, einem mittelhohen Medianlohn und einem hohen Anteil an Arbeitern bzw. Arbeiterinnen überrepräsentiert.

überrepräsentiert und große Betriebe, darunter insbesondere jene mit über 250 Beschäftigten, unterrepräsentiert (Übersicht 2).

Stark schrumpfende Betriebe (gemessen am Personalstand) machen überproportional häufig von temporären Layoffs Gebrauch. Auffallend groß ist unter den Recalls der Anteil von Betrieben mit hoher Arbeitskräftefluktuation (gemessen an der Labour-Turnover-Quote) sowie auch von Betrieben mit einem hohen Anteil des Personalumschlages, der keine Beschäftigungsveränderung zur Folge hat (Churning-Quote)<sup>3</sup>).

In Übereinstimmung mit dem Vergleich persönlicher Merkmale sind unter den Betrieben, die auf Recalls als personalpolitische Strategie setzen, jene mit niedrigem Frauenanteil (und damit hohem Männeranteil) überrepräsentiert. Gemessen am Jahresdurchschnittsbestand wie an den Beschäftigungszugängen ergibt sich kein klarer Zusammenhang zwischen der Altersstruktur im Betrieb und der Nutzung temporärer Layoffs. Betriebe mit einem Medianlohn zwischen 1.500 € und 2.500 € (monatliche Sozialversicherungsbeitragsgrundlagen bis zur Höchstbeitragsgrundlage, einschließlich Sonderzahlungen) sind unter den Recall-Betrieben überrepräsentiert, während insbesondere jene mit hoher durchschnittlicher Entlohnung (über 2.500 €) unterrepräsentiert sind.

In den typischen Saisonbranchen Bauwirtschaft und Tourismus haben temporäre Layoffs, wie Eppel et al. (2015B) zeigen, herausragende Bedeutung. Sie werden aber in allen Wirtschaftsbereichen genutzt und sind – im Vergleich zu ihrem Anteil an der Gesamtwirtschaft – u. a. in folgenden Bereichen überrepräsentiert: im primären Sektor (Land- und Forstwirtschaft, Fischerei), im Bergbau bzw. der Gewinnung von Steinen und Erden, in den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften) sowie im Verkehrswesen (Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen).

Im Jahr 2008 entfielen 20,0% aller Beschäftigungszugänge auf den Produktionssektor und 75,9% auf den Dienstleistungssektor; unter den Recalls war der Anteil des Produktionssektors mit 33,8% höher, der des Dienstleistungssektors mit 61,7% geringer. Ausschlaggebend dafür ist die starke Verbreitung dieser Flexibilisierungsstrategie in der Bauwirtschaft.

Vor allem in Wien, auch in Oberösterreich und Vorarlberg sind Wiedereinstellungen beim früheren Arbeitgeber nach einer Arbeitslosigkeitsepisode unterrepräsentiert, in Kärnten und Tirol sowie in der Steiermark, in Salzburg und dem Burgenland deutlich überrepräsentiert (Eppel et al., 2015B).

Betriebe, die temporäre Layoffs einsetzen, hatten gemessen am Jahresdurchschnitt an Beschäftigungsverhältnissen des Jahres 2008 im Durchschnitt 221 Beschäftigte, um 405 Personen weniger als der Durchschnitt der Gesamtwirtschaft (Übersichten 3 und 4). Ohne Bauwirtschaft und Tourismus lag die Betriebsgröße der Recall-Betriebe bei 356 Beschäftigten (-469 Personen).

Das Durchschnittsalter der Belegschaft betrug im Jahr 2008 37,3 Jahre, im Vergleich zu 36,8 Jahren in der Gesamtwirtschaft (ohne Bauwirtschaft und Tourismus 37,8 bzw. 37,3 Jahre).

Der durchschnittliche Frauenanteil im Betrieb war mit 35,4% wesentlich niedriger als in der Gesamtwirtschaft (44,1%). Ohne Bauwirtschaft und Tourismus entsprach der Frauenanteil in Recall-Betrieben mit 40,0% genau dem Durchschnitt.

Der durchschnittliche Medianlohn im Betrieb war gemessen an den monatlichen Sozialversicherungsbeitragsgrundlagen einschließlich Sonderzahlungen mit 1.970 € um 55 € niedriger als der durchschnittliche Medianlohn in der Gesamtwirtschaft (2.025 €). Ohne Bauwirtschaft und Tourismus war der Einkommensunterschied größer:

<sup>3</sup>) Labour-Turnover-Quote: Summe aus Einstellungen und Personalabgängen in Relation zur Jahresdurchschnittsbeschäftigung; Churning-Quote: Labour-Turnover minus absolute Beschäftigungsveränderung, in Relation zur Jahresdurchschnittsbeschäftigung.

Der Median-Lohn war dann in Recall-Betrieben mit 1.945 € um 163 € niedriger als im Gesamtdurchschnitt (2.108 €).

## Übersicht 2: Merkmale der von temporären Layoffs betroffenen Betriebe

2008

	Jahresdurchschnittsbestand an Beschäftigungsverhältnissen			Beschäftigungszugänge		
	Insgesamt Anteile in %	Recalls Anteile in %	Differenz Prozent- punkte	Insgesamt Anteile in %	Recalls Anteile in %	Differenz Prozent- punkte
<i>Jahresdurchschnitt Beschäftigtenstand<sup>1)</sup></i>						
Bis zu 5 Beschäftigte	11,8	21,2	+ 9,3	20,5	25,8	+ 5,3
Mehr als 5, bis 10 Beschäftigte	7,1	11,9	+ 4,8	9,2	12,4	+ 3,1
Mehr als 10, bis 50 Beschäftigte	19,9	28,1	+ 8,2	24,6	28,2	+ 3,5
Mehr als 50, bis 100 Beschäftigte	8,7	9,8	+ 1,1	9,8	9,2	- 0,6
Mehr als 100, bis 250 Beschäftigte	12,9	10,3	- 2,7	11,7	9,2	- 2,5
Mehr als 250 Beschäftigte	39,5	18,8	-20,7	24,2	15,3	- 8,9
<i>Symmetrische Veränderungsrate der Beschäftigung im Jahresverlauf</i>						
Wachsend (+0,02% oder darüber)	44,1	42,8	- 1,3	56,3	45,0	-11,3
Stagnierend (zwischen -0,02% und +0,02%)	26,5	23,3	- 3,2	18,5	20,8	+ 2,2
Schrumpfend (-0,02% oder darunter)	29,4	33,9	+ 4,4	25,2	34,3	+ 9,1
<i>Symmetrische Veränderungsrate der Beschäftigung im Jahresverlauf, detaillierter</i>						
Stark wachsend (+0,2% oder darüber)	9,2	16,1	+ 6,9	26,3	22,3	- 4,0
Wachsend (zwischen +0,02% und +0,2%)	34,9	26,7	- 8,1	29,9	22,6	- 7,3
Stagnierend (zwischen -0,02% und +0,02%)	26,5	23,3	- 3,2	18,5	20,8	+ 2,2
Schrumpfend (zwischen -0,02% und -0,2%)	22,7	20,2	- 2,5	14,0	16,4	+ 2,4
Stark schrumpfend (-0,2% oder darunter)	6,7	13,6	+ 6,9	11,1	17,9	+ 6,7
<i>Labour-Turnover-Quote</i>						
0,5 oder darunter	43,3	15,4	-27,9	9,3	2,1	- 7,3
Zwischen 0,5 und 1,0	28,7	18,9	- 9,8	17,5	7,4	-10,2
Zwischen 1,0 und 2,0	15,4	26,1	+10,7	18,9	19,0	+ 0,1
2,0 oder darüber	12,6	39,6	+27,0	54,3	71,6	+17,3
<i>Churning-Quote, bezogen auf den durchschnittlichen Beschäftigtenstand</i>						
0,5 oder darunter	52,8	19,8	-33,0	15,6	3,4	-12,2
Zwischen 0,5 und 1,0	24,6	19,0	- 5,6	17,9	8,5	- 9,4
Zwischen 1,0 und 2,0	12,1	24,6	+12,6	16,6	19,5	+ 2,9
2,0 oder darüber	10,5	36,5	+26,0	49,9	68,7	+18,8
<i>Frauenanteil an den Beschäftigten</i>						
33% oder darunter	40,6	61,2	+20,6	38,8	53,0	+14,2
Zwischen 33% und 67%	31,7	21,5	-10,3	36,7	29,0	- 7,7
67% oder darüber	27,7	17,3	-10,4	24,5	18,1	- 6,5
<i>Durchschnittsalter der Belegschaft im Betrieb</i>						
35 Jahre oder darunter	23,8	27,4	+ 3,6	36,9	34,9	- 2,0
Zwischen 35 und 40	34,8	36,2	+ 1,4	34,1	33,9	- 0,2
40 oder darüber	41,4	36,4	- 5,0	29,0	31,2	+ 2,2
<i>Hoher Anteil junger Beschäftigter (unter 25 Jahren)</i>						
Ja	18,7	25,3	+ 6,6	29,4	30,9	+ 1,5
<i>Hoher Anteil älterer Beschäftigter (über 44 Jahre)</i>						
Ja	51,2	49,8	- 1,4	38,5	42,6	+ 4,1
<i>Medianlohn im Betrieb<sup>2)</sup></i>						
Bis 1.500 €	18,2	17,8	- 0,4	25,8	20,5	- 5,3
1.500 € bis 2.000 €	17,4	22,9	+ 5,5	26,6	31,2	+ 4,7
2.000 € bis 2.500 €	25,4	33,4	+ 8,0	23,4	30,8	+ 7,3
Über 2.500 €	39,0	25,9	-13,1	24,2	17,5	- 6,7
Insgesamt	100,0	100,0		100,0	100,0	

Q: WIFO INDI-DV auf Basis von Daten des AMS und des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger. – <sup>1)</sup> Hälfte der Summe aus Beschäftigtenstand zu Jahresbeginn und zu Jahresende. – <sup>2)</sup> Monatliche Sozialversicherungsbeitragsgrundlagen (bis zur Höchstbeitragsgrundlage), einschließlich Sonderzahlungen.

Der durchschnittliche Anteil der Arbeiter und Arbeiterinnen an den Beschäftigten war in Recall-Betrieben mit 69,2% um 16,2 Prozentpunkte höher als in der Gesamtwirtschaft (53,0%), der Anteil der Angestellten mit 28,2% um 15,5 Prozentpunkte niedriger.

Der überdurchschnittliche Einsatz von temporären Layoffs durch kleinere Betriebe, stark schrumpfende Betriebe, solchen mit hohem Arbeitskräfteumschlag, niedrigem Frauenanteil und mittelhohem Medianlohn spiegelt sich auch in hohen Recall-Quoten.

riger. Ohne Bauwirtschaft und Tourismus sind die Unterschiede ähnlich groß (Arbeiter und Arbeiterinnen +18,5 Prozentpunkte, Angestellte –17,5 Prozentpunkte).

Der Anteil der Wiedereinstellungen an den Beschäftigungszugängen nimmt mit der Betriebsgröße ab (Übersicht 4). Er lag für Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten über und insbesondere für Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten unter dem Durchschnitt von 10,6% im Jahr 2008. Für stark schrumpfende Betriebe war die Recall-Quote deutlich überdurchschnittlich. Gemessen am Jahresdurchschnittsbestand, aber nicht an den Zugängen traf dies auch auf Betriebe mit stark steigendem Beschäftigtenstand zu.

Wiedereinstellungen konzentrieren sich auf Betriebe mit höherer Personalfuktuation, darunter solche mit einem hohen Personalumschlag, der letztlich nicht mit einer Beschäftigungsveränderung einhergeht (Churning-Quote). Wie die überdurchschnittlich hohen Recall-Quoten zeigen, werden Wiedereinstellungen von Betrieben mit mittelhohem Medianlohn vergleichsweise häufig eingesetzt.

### Übersicht 3: Merkmale der von temporären Layoffs betroffenen Betriebe im Detail

Arithmetisches Mittel, 2008

	Jahresdurchschnittsbestand an Beschäftigungsverhältnissen			Beschäftigungszugänge			
	Insgesamt	Recalls	Differenz	Insgesamt	Recalls	Differenz	
<b>Insgesamt</b>							
Zahl der Beschäftigten							
Zu Jahresbeginn	1.738	373	– 1.366	624	228	– 396	
Zu Jahresende	1.753	369	– 1.384	628	215	– 414	
Jahresdurchschnitt	1.746	371	– 1.375	626	221	– 405	
Zugänge im Jahresverlauf	336	181	– 155	452	341	– 111	
Abgänge im Jahresverlauf	303	189	– 115	413	355	– 59	
Durchschnittsalter der Beschäftigten	Jahre	38,7	38,1	– 0,6	36,8	37,3	+ 0,5
Unter 25-Jährige	Anteile in %	14,3	16,3	+ 2,0	18,6	17,9	– 0,6
Über 44-Jährige	Anteile in %	34,4	33,5	– 1,0	28,6	30,7	+ 2,1
25%-Perzentil	Anteile in %	30,9	29,8	– 1,1	28,8	29,0	+ 0,2
75%-Perzentil	Anteile in %	45,9	45,8	– 0,1	44,0	44,8	+ 0,8
Frauenanteil an den Beschäftigten	in %	45,1	31,5	– 13,6	44,1	35,4	– 8,7
Medianlohn zu Beschäftigungsbeginn <sup>1)</sup>	in €	2.331	2.105	– 225	2.025	1.970	– 56
25%-Perzentil		1.849	1.742	– 107	1.618	1.637	+ 19
75%-Perzentil		2.867	2.501	– 367	2.497	2.337	– 161
<b>Struktur (zu Jahresbeginn)</b>							
Arbeiter und Arbeiterinnen	Anteile in %	38,6	65,3	+ 26,7	53,0	69,2	+ 16,2
Beamte und Beamtinnen	Anteile in %	7,9	0,6	– 7,3	1,5	0,3	– 1,2
Angestellte	Anteile in %	52,0	32,4	– 19,6	43,7	28,2	– 15,5
Andere Beschäftigte	Anteile in %	1,5	1,7	+ 0,2	1,9	2,2	+ 0,3
<b>Ohne Bauwirtschaft und Tourismus</b>							
Zahl der Beschäftigten							
Zu Jahresbeginn	1.974	589	– 1.386	823	369	– 453	
Zu Jahresende	1.991	581	– 1.410	828	343	– 485	
Jahresdurchschnitt	1.982	585	– 1.398	825	356	– 469	
Zugänge im Jahresverlauf	371	249	– 122	512	522	+ 10	
Abgänge im Jahresverlauf	333	263	– 71	459	549	+ 89	
Durchschnittsalter der Beschäftigten	Jahre	39,0	38,8	– 0,2	37,3	37,8	+ 0,5
Unter 25-Jährige	Anteile in %	0,1	0,1	± 0,0	0,2	0,2	± 0,0
Über 44-Jährige	Anteile in %	0,4	0,4	± 0,0	0,3	0,3	± 0,0
25%-Perzentil	Anteile in %	31,4	30,9	– 0,5	29,4	29,7	+ 0,3
75%-Perzentil	Anteile in %	46,2	46,1	– 0,1	44,5	45,1	+ 0,6
Frauenanteil an den Beschäftigten	in %	50,0	40,0	– 10,0	40,0	40,0	± 0,0
Medianlohn zu Beschäftigungsbeginn <sup>1)</sup>	in €	2.380	2.044	– 336	2.108	1.945	– 163
25%-Perzentil		1.885	1.673	– 212	1.674	1.612	– 63
75%-Perzentil		2.936	2.469	– 468	2.618	2.336	– 282
<b>Struktur (zu Jahresbeginn)</b>							
Arbeiter und Arbeiterinnen	Anteile in %	33,5	57,1	+ 23,6	44,3	62,8	+ 18,5
Beamte und Beamtinnen	Anteile in %	9,0	1,2	– 7,8	2,0	0,7	– 1,3
Angestellte	Anteile in %	56,0	40,2	– 15,8	51,8	34,3	– 17,5
Andere Beschäftigte	Anteile in %	1,5	1,5	± 0,0	1,9	2,2	+ 0,3

Q: WIFO INDI-DV auf Basis von Daten des AMS und des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger. – <sup>1)</sup> Monatliche Sozialversicherungsbeitragsgrundlagen (bis zur Höchstbeitragsgrundlage), einschließlich Sonderzahlungen.

#### Übersicht 4: Recall-Anteil an der unselbständigen Beschäftigung nach betrieblichen Merkmalen

2008

	Jahresdurchschnittsbestand an Beschäftigungsverhältnissen	Beschäftigungszugänge
	Anteile der Recalls in %	
<i>Jahresdurchschnitt Beschäftigtenstand</i>		
Bis zu 5 Beschäftigte	10,7	13,4
Mehr als 5, bis 10 Beschäftigte	10,0	14,2
Mehr als 10, bis 50 Beschäftigte	8,4	12,2
Mehr als 50, bis 100 Beschäftigte	6,8	10,0
Mehr als 100, bis 250 Beschäftigte	4,7	8,4
Mehr als 250 Beschäftigte	2,8	6,7
<i>Symmetrische Veränderungsrate der Beschäftigung im Jahresverlauf</i>		
Wachsend (+0,02% oder darüber)	15,1	17,0
Stagnierend (zwischen -0,02% und +0,02%)	5,3	11,9
Schrumpfend (-0,02% oder darunter)	17,5	29,5
<i>Symmetrische Veränderungsrate der Beschäftigung im Jahresverlauf, detaillierter</i>		
Stark wachsend (+0,2% oder darüber)	10,5	9,0
Wachsend (zwischen +0,02% und +0,2%)	4,6	8,0
Stagnierend (zwischen -0,02% und +0,02%)	5,3	11,9
Schrumpfend (zwischen -0,02% und -0,2%)	5,3	12,4
Stark schrumpfend (-0,2% oder darunter)	12,2	17,1
<i>Labour-Turnover-Quote</i>		
0,5 oder darunter	2,1	2,4
Zwischen 0,5 und 1,0	3,9	4,5
Zwischen 1,0 und 2,0	10,0	10,7
2,0 oder darüber	18,5	14,0
<i>Churning-Quote, bezogen auf den durchschnittlichen Beschäftigtenstand</i>		
0,5 oder darunter	2,2	2,3
Zwischen 0,5 und 1,0	4,6	5,0
Zwischen 1,0 und 2,0	12,0	12,5
2,0 oder darüber	20,5	14,7
<i>Frauenanteil an den Beschäftigten</i>		
33% oder darunter	9,0	14,9
Zwischen 33% und 67%	4,0	8,6
67% oder darüber	3,7	8,0
<i>Medianlohn im Betrieb</i>		
Bis 1.500 €	5,9	8,7
1.500 € bis 2.000 €	8,0	12,9
2.000 € bis 2.500 €	7,9	14,3
Über 2.500 €	4,0	7,9
Insgesamt	6,0	10,6

Q: WIFO INDI-DV auf Basis von Daten des AMS und des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger. Jahresdurchschnitt Beschäftigtenstand: Summe aller Beschäftigungstage, dividiert durch die Zahl der Kalendertage im jeweiligen Jahr.

### 3. Persönliche und betriebliche Determinanten temporärer Layoffs

Mit logistischen Regressionen wurde der Einfluss einzelner Bestimmungsgrößen auf die Wahrscheinlichkeit eines Recalls ermittelt. Für die Grundgesamtheit aller Beschäftigungszugänge von 15- bis 64-Jährigen des Jahres 2008 wurde der "durchschnittliche marginale Effekt" persönlicher und betrieblicher Merkmalsausprägungen auf die Wahrscheinlichkeit berechnet, dass ein Beschäftigungszugang eine Wiedereinstellung beim früheren Arbeitgeber (innerhalb eines halben Jahres) nach einer Arbeitslosigkeitsepisode ist. Er entspricht dem Durchschnittswert des marginalen Effektes über alle Beobachtungen und gibt an, wie hoch – unter Kontrolle der übrigen Faktoren – die Wahrscheinlichkeit für eine Person mit einer Beschäftigungsaufnahme im Vergleich mit einer Referenzgruppe ist (z. B. für Frauen im Vergleich mit Männern), dass dies eine Wiedereinstellung beim früheren Arbeitgeber (Recall) ist.

In die Schätzung fließen eine Reihe von Variablen ein: zum einen persönliche Merkmale (Geschlecht, Altersgruppe, Nationalität, Zahl und Alter von Kindern) und zum anderen betriebliche Merkmale (Bundesland des Betriebsortes, Betriebsgröße, symmetrische Veränderungsrate der Beschäftigung, Durchschnittsalter der Belegschaft, Frauenanteil an der Belegschaft, Anteil der unter 25-jährigen Beschäftigten, Anteil der über 44-jährigen Beschäftigten, Anteil der Arbeiter und Arbeiterinnen, Anteil der

*Logistische Regressionen bestätigen viele Befunde aus dem deskriptiven Vergleich, ergeben zum Teil aber auch ein differenzierteres Bild der persönlichen und betrieblichen Determinanten von Recalls.*

Angestellten, Medianlohn im Betrieb und Wirtschaftsbereich). Die Detailergebnisse fasst Übersicht 5 zusammen. Durch Schätzung mehrerer Modelle wurde geprüft, wie sich die Ergebnisse durch die Berücksichtigung bestimmter Faktoren verändern: In Modell (1) fließen nur die persönlichen Merkmale ein, in Modell (2) zusätzlich das Bundesland des Betriebsortes und in Modell (3) zusätzlich die weiteren Betriebsmerkmale. Zudem wurde das vollständige Modell für kleine Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten und für große Betriebe mit über 50 Beschäftigten geschätzt.

*Übersicht 5: Ergebnisse binär-logistischer Regressionen zu den persönlichen und betrieblichen Determinanten eines Recall*

Referenz: Einstellung bei einem neuen Arbeitgeber; durchschnittliche marginale Effekte, 2008

	(1) Personen	(2) Personen und Bundesland	(3) Insgesamt	(4) Kleine Betriebe	(5) Große Betriebe
Weiblich (Referenz: Männlich)	-0,040*** (0,001)	-0,044*** (0,001)	-0,014*** (0,001)	-0,019*** (0,001)	-0,007*** (0,001)
Altersgruppe (Referenz: 15 bis 24 Jahre)					
25 bis 44 Jahre	0,072*** (0,000)	0,075*** (0,000)	0,073*** (0,000)	0,093*** (0,001)	0,050*** (0,001)
45 bis 64 Jahre	0,124*** (0,001)	0,127*** (0,001)	0,115*** (0,001)	0,140*** (0,001)	0,083*** (0,001)
Ausbildung (Referenz: höchstens Pflichtschulabschluss)					
Lehrabschluss	0,018*** (0,001)	0,013*** (0,001)	0,009*** (0,001)	0,013*** (0,001)	0,004*** (0,001)
Mittlerer Schulabschluss	-0,035*** (0,001)	-0,031*** (0,001)	-0,023*** (0,001)	-0,025*** (0,001)	-0,019*** (0,001)
Höherer Schulabschluss	-0,065*** (0,001)	-0,060*** (0,001)	-0,046*** (0,001)	-0,055*** (0,001)	-0,034*** (0,001)
Hochschulabschluss	-0,097*** (0,001)	-0,095*** (0,001)	-0,077*** (0,001)	-0,097*** (0,001)	-0,053*** (0,001)
Unbestimmt	-0,116*** (0,001)	-0,103*** (0,001)	-0,097*** (0,002)	-0,134*** (0,002)	-0,057*** (0,002)
Nationalität (Referenz: Inländer oder Inländerin)					
Staatsbürgerschaft Deutschland	-0,053*** (0,001)	-0,061*** (0,001)	-0,068*** (0,001)	-0,079*** (0,001)	-0,052*** (0,001)
Staatsbürgerschaft Türkei	0,031*** (0,002)	0,039*** (0,002)	0,014*** (0,002)	0,012*** (0,002)	0,024*** (0,002)
Staatsbürgerschaft früheres Jugoslawien	0,021*** (0,001)	0,026*** (0,001)	-0,002*** (0,001)	-0,007*** (0,001)	0,012*** (0,001)
Andere Staatsbürgerschaft	-0,050*** (0,001)	-0,053*** (0,001)	-0,056*** (0,001)	-0,081*** (0,001)	-0,017*** (0,001)
Bundesland (Referenz: Wien)					
Niederösterreich		0,055*** (0,001)	0,049*** (0,001)	0,065*** (0,001)	0,032*** (0,001)
Burgenland		0,075*** (0,001)	0,063*** (0,001)	0,092*** (0,002)	0,031*** (0,002)
Steiermark		0,070*** (0,001)	0,062*** (0,001)	0,089*** (0,001)	0,032*** (0,001)
Kärnten		0,101*** (0,001)	0,083*** (0,001)	0,109*** (0,001)	0,059*** (0,001)
Oberösterreich		0,036*** (0,001)	0,032*** (0,001)	0,046*** (0,001)	0,015*** (0,001)
Salzburg		0,076*** (0,001)	0,062*** (0,001)	0,095*** (0,001)	0,020*** (0,001)
Tirol		0,106*** (0,001)	0,084*** (0,001)	0,121*** (0,001)	0,036*** (0,001)
Vorarlberg		0,034***	0,025***	0,044***	0,006***

Q: WIFO INDI-DV auf Basis von Daten des AMS und des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger. Grundgesamtheit: Beschäftigungszugänge von 15- bis 64-jährigen Arbeitskräften im Jahr 2008. Kleine Betriebe: bis 50 Beschäftigte. Große Betriebe: über 50 Beschäftigte. Modell enthält eine Konstante. Zusätzliche Kontrollvariable: Kind nach Alter (Personen), Branche. Robuste Standardfehler. \*\*\* . . . signifikant auf dem Niveau von 1%, \*\* . . . signifikant auf dem Niveau von 5%, \* . . . signifikant auf dem Niveau von 10%. Lesebeispiel: Für Frauen ist – unter Berücksichtigung aller sonstigen Faktoren (Modell (3)) – die Wahrscheinlichkeit, dass eine Beschäftigungsaufnahme eine Wiedereinstellung beim früheren Arbeitgeber (Recall) ist und nicht eine Einstellung bei einem neuen Arbeitgeber, um 1,4 Prozentpunkte niedriger als für Männer.

**Übersicht 5/Fortsetzung: Ergebnisse binär-logistischer Regressionen zu den persönlichen und betrieblichen Determinanten eines Recall**

Referenz: Einstellung bei einem neuen Arbeitgeber; durchschnittliche marginale Effekte, 2008

	(1) Personen	(2) Personen und Bundesland	(3) Insgesamt	(4) Kleine Betriebe	(5) Große Betriebe
<i>Betriebsgröße (Referenz: bis zu 5 Beschäftigte)<sup>1)</sup></i>					
Mehr als 5, bis 10 Beschäftigte			-0,009*** (0,001)	-0,006*** (0,001)	
Mehr als 10, bis 50 Beschäftigte			-0,026*** (0,001)	-0,024*** (0,001)	
Mehr als 50, bis 100 Beschäftigte			-0,037*** (0,001)		
Mehr als 100, bis 250 Beschäftigte			-0,046*** (0,001)		-0,008*** (0,001)
Mehr als 250 Beschäftigte			-0,031*** (0,001)		0,003*** (0,001)
<i>Beschäftigungswachstum (Referenz: stagnierend)</i>					
Stark wachsend (+0,2% oder darüber)			-0,040*** (0,001)	-0,053*** (0,001)	-0,027*** (0,001)
Wachsend (zwischen +0,02% und +0,2%)			-0,020*** (0,001)	-0,028*** (0,001)	-0,011*** (0,001)
Schrumpfend (zwischen -0,02% und -0,2%)			0,001 (0,001)	-0,011*** (0,001)	0,009*** (0,001)
Stark schrumpfend (-0,2% oder darunter)			0,008*** (0,001)	0,000 (0,001)	0,022*** (0,001)
Durchschnittsalter der Belegschaft			0,002*** (0,000)	0,002*** (0,000)	0,000 (0,000)
Frauenanteil im Betrieb			-0,023*** (0,001)	-0,016*** (0,001)	-0,054*** (0,002)
Hoher Anteil junger Beschäftigter (unter 25 Jahren, 25% oder darüber)			0,010*** (0,001)	0,009*** (0,001)	0,005*** (0,001)
Hoher Anteil älterer Beschäftigter (über 44 Jahre, 33% oder darüber)			0,003*** (0,001)	0,003*** (0,001)	0,003*** (0,001)
Hoher Arbeiteranteil (66,6% oder darüber)			0,022*** (0,001)	0,019*** (0,001)	0,016*** (0,001)
Hoher Angestelltenanteil (66,6% oder darüber)			-0,016*** (0,001)	-0,010*** (0,001)	-0,018*** (0,001)
<i>Medianlohn (Referenz: 1.500 € bis 2.000 €)</i>					
Bis 1.500 €			-0,031*** (0,001)	-0,031*** (0,001)	-0,028*** (0,001)
2.000 € bis 2.500 €			0,002** (0,001)	0,003*** (0,001)	-0,006*** (0,001)
Über 2.500 €			-0,020*** (0,001)	-0,026*** (0,001)	-0,025*** (0,001)
Pseudo $R^2$	0,092	0,111	0,186	0,181	0,192
Zahl der Beobachtungen	2,065.957	1,977.839	1,870.731	1,011.300	859.311

Q: WIFO INDI-DV auf Basis von Daten des AMS und des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger. Grundgesamtheit: Beschäftigungszugänge von 15- bis 64-jährigen Arbeitskräften im Jahr 2008. Kleine Betriebe: bis 50 Beschäftigte, große Betriebe: über 50 Beschäftigte. Modell enthält eine Konstante. Zusätzliche Kontrollvariable: Kind nach Alter (Personen), Branche. Robuste Standardfehler. \*\*\* ... signifikant auf dem Niveau von 1%, \*\* ... signifikant auf dem Niveau von 5%, \* ... signifikant auf dem Niveau von 10%. Lesebeispiel: Für Frauen ist – unter Berücksichtigung aller sonstigen Faktoren (Modell (3)) – die Wahrscheinlichkeit, dass eine Beschäftigungsaufnahme eine Wiedereinstellung beim früheren Arbeitgeber (Recall) ist und nicht eine Einstellung bei einem neuen Arbeitgeber, um 1,4 Prozentpunkte niedriger als für Männer. – <sup>1)</sup> Modell (5): 50 bis 100 Beschäftigte.

### 3.1 Persönliche Determinanten

Die logistische Regressionsanalyse bestätigt viele Befunde aus dem deskriptiven Vergleich von Merkmalsausprägungen (Abbildung 2, Übersicht 5):

- Frauen haben auch unter gleichzeitiger Berücksichtigung sonstiger beobachteter Personen- und Betriebsmerkmale mit 10,4% eine um 1,4 Prozentpunkte geringere Wahrscheinlichkeit als Männer (11,8%), dass eine Beschäftigungsaufnahme eine

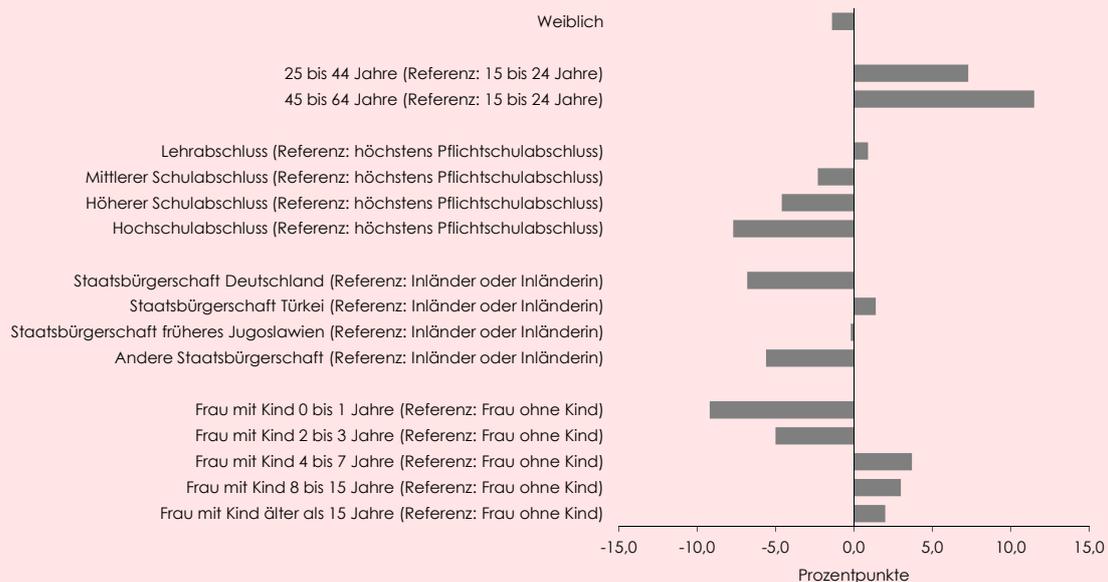
Männer haben eine höhere Recall-Wahrscheinlichkeit als Frauen. Die Betroffenheit steigt mit dem Alter. Kleinkinder senken, ältere Kinder erhöhen für Mütter die Recall-Wahrscheinlichkeit.

Wiedereinstellung beim früheren Arbeitgeber (Recall) und nicht eine Einstellung bei einem neuen Arbeitgeber ist<sup>4)</sup>.

- Die geschätzte Recall-Wahrscheinlichkeit steigt mit dem Alter. Sie ist für 25- bis 44-Jährige mit 12,8% um 7,3 Prozentpunkte höher als für die Referenzgruppe der 15- bis 24-Jährigen (5,4%). Für 45- bis 64-Jährige ist sie mit 16,9% um 11,5 Prozentpunkte höher. Wie erwähnt bedeutet dies nicht, dass ältere Arbeitskräfte mehr Beschäftigungsaufnahmen verzeichnen würden. Wenn sie jedoch eine Beschäftigung aufnehmen, dann ist dies mit einer höheren Wahrscheinlichkeit eine Wiedereinstellung beim früheren Arbeitgeber.
- Der geschlechtsspezifische Unterschied in der geschätzten Recall-Wahrscheinlichkeit nimmt mit dem Alter zu (Abbildung 4).
- Personen, die nur einen Lehrabschluss aufweisen, haben eine geringfügig höhere Recall-Wahrscheinlichkeit als Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss. Der Unterschied beträgt +0,9 Prozentpunkte und ist statistisch signifikant. Arbeitskräfte mit höherem Ausbildungsniveau kehren bei einer Beschäftigungsaufnahme hingegen mit geringerer Wahrscheinlichkeit zu ihrem früheren Arbeitgeber zurück. Je höher die formale Ausbildung, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit.
- Während Kleinkinder im Alter bis zu drei Jahren für Frauen die Wahrscheinlichkeit eines Recalls reduzieren, ist die Wahrscheinlichkeit für Mütter von Kindern in einem höheren Alter ceteris paribus größer, bei einer Beschäftigungsaufnahme zu ihrem früheren Arbeitgeber zurückzukehren.

Abbildung 2: Ergebnisse binär-logistischer Regressionen zu den persönlichen Determinanten eines Recall

Referenz: Einstellung bei einem neuen Arbeitgeber; durchschnittliche marginale Effekte, 2008



Q: WIFO INDI-DV auf Basis von Daten des AMS und des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger. Grundgesamtheit: Beschäftigungszugänge von 15- bis 64-Jährigen, 2008. Modell enthält eine Konstante. Zusätzliche Kontrollvariable: Betriebsgröße, Veränderung des Personalstandes, Durchschnittsalter der Arbeitskräfte im Betrieb, Frauenanteil im Betrieb, Anteil unter 25-Jährige an der Belegschaft, Anteil über 44-Jährige an der Belegschaft, Arbeiteranteil, Angestelltenanteil, Medianlohn, Bundesland, Branche. Zahl der Beobachtungen: 1.870.731. Robuste Standardfehler. Alle Effekte signifikant auf dem Niveau von 1%.

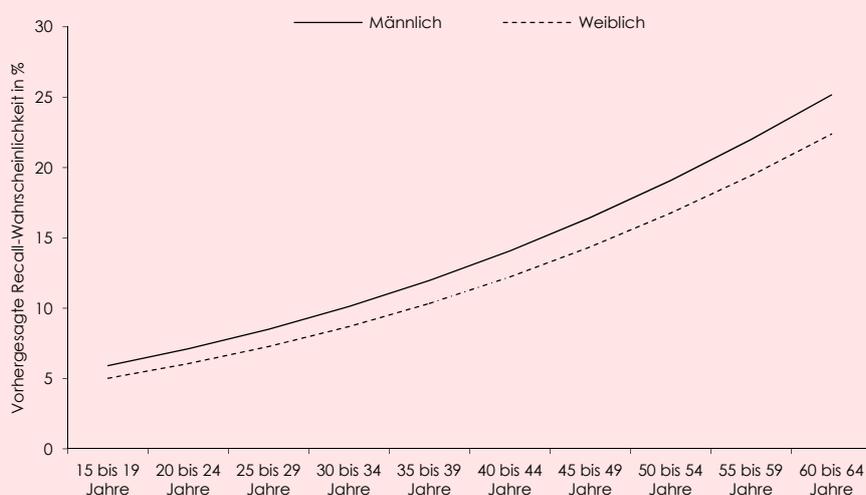
Hinsichtlich der Nationalität ergibt sich aus den logistischen Regressionsanalysen ein differenzierteres Bild. Vor Berücksichtigung betrieblicher Merkmale (wie etwa der Branche) ist die vorhergesagte Wahrscheinlichkeit eines Recalls für Personen aus der

<sup>4)</sup> Für die Gesamtheit aller Beschäftigungszugänge im Jahr 2008 liegt die durchschnittliche vorhergesagte Recall-Wahrscheinlichkeit bei 11,3%.

Türkei und dem früheren Jugoslawien höher und für Deutsche und Personen mit einer sonstigen Nationalität niedriger als für inländische Arbeitskräfte. Nach Berücksichtigung dieser Faktoren sind die Unterschiede zwischen Arbeitskräften aus dem Inland und aus der Türkei wesentlich geringer. Für Personen aus dem früheren Jugoslawien ändert sich sogar das Vorzeichen: Sie haben dann eine etwas geringere (statistisch signifikante) Recall-Wahrscheinlichkeit als inländische Arbeitskräfte (-0,2 Prozentpunkte). Dies könnte auf die hohe Konzentration dieser Gruppen auf die besonders durch Recalls geprägten Wirtschaftsbereiche Bauwirtschaft, Tourismus, Landwirtschaft und Arbeitskräfteüberlassung zurückzuführen sein. Sie haben demnach deshalb eine erhöhte Recall-Wahrscheinlichkeit, weil sie primär in den Wirtschaftsbereichen tätig sind, in denen temporäre Layoffs am stärksten verbreitet sind.

Abbildung 3: Ergebnisse binär-logistischer Regressionen zur Wahrscheinlichkeit, dass eine Beschäftigungsaufnahme ein Recall ist, nach Geschlecht und Alter

Referenz: Einstellung bei einem neuen Arbeitgeber, 2008



Q: WIFO INDI-DV auf Basis von Daten des AMS und des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger. Grundgesamtheit: Beschäftigungszugänge von 15- bis 64-Jährigen, 2008. Modell enthält eine Konstante. Zusätzliche Kontrollvariable: Nationalität, Ausbildungsniveau, Kinder (nur für Frauen), Betriebsgröße, Veränderung des Personalstandes, Durchschnittsalter der Arbeitskräfte im Betrieb, Frauenanteil im Betrieb, Anteil unter 25-Jährige an der Belegschaft, Anteil über 44-Jährige an der Belegschaft, Arbeiteranteil, Angestelltenanteil, Medianlohn, Bundesland, Branche. Zahl der Beobachtungen: 1.870.731.

### 3.2 Betriebliche Determinanten

Auch in Bezug auf betriebliche Merkmale bestätigen die Ergebnisse der Regressionsanalysen (Abbildung 4, Übersicht 5) im Wesentlichen die Befunde der deskriptiven Untersuchung, bringen aber auch nähere Aufschlüsse über den Einfluss einzelner Faktoren. Auch nach Kontrolle anderer persönlicher und betrieblicher Faktoren gilt:

- Für kleine Betriebe ist die vorhergesagte Wahrscheinlichkeit, dass ein Beschäftigungszugang eine Wiedereinstellung ist, höher als für große Betriebe. Am höchsten ist sie für Kleinstbetriebe mit bis zu 5 Beschäftigten mit 13,6% vor Betrieben mit mehr als 5 und bis 10 Beschäftigten mit 12,7%. Für Betriebe mit mehr als 10 und bis 50 Beschäftigten ergibt sich (mit 11,0%) eine um 2,6 Prozentpunkte geringere Recall-Wahrscheinlichkeit als für Kleinstbetriebe; für Betriebe mit mehr als 50 und bis 100 Beschäftigten (9,9%) beträgt der Abstand -3,7 Prozentpunkte, für Betriebe mit mehr als 100 und bis 250 Beschäftigten (9,0%) -4,6 Prozentpunkte und für Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten (10,5%) -3,1 Prozentpunkte.
- Die Wahrscheinlichkeit eines Recalls steigt mit dem Durchschnittsalter der Belegschaft und ist zudem für Betriebe mit hohem Anteil unter 25-jähriger bzw. über 44-jähriger Arbeitskräfte erhöht. Demnach setzen sowohl Betriebe mit überproportional vielen jungen Arbeitskräften als auch Betriebe mit überproportional vielen älteren Arbeitskräften vergleichsweise häufig auf temporäre Layoffs. Im Durch-

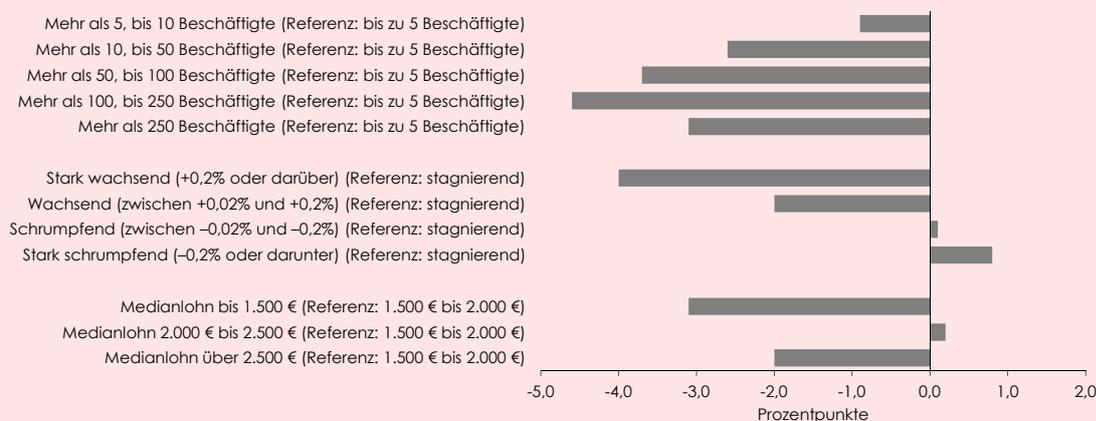
*Kleine Betriebe, Betriebe mit einem hohen Beschäftigungsumschlag, mit höherem Durchschnittsalter der Belegschaft, geringerem Frauenanteil, höherem Arbeiteranteil und mittelhohem Medianlohn weisen auch unter gleichzeitiger Berücksichtigung anderer Merkmale eine erhöhte Recall-Wahrscheinlichkeit auf.*

schnitt steigt die Recall-Wahrscheinlichkeit mit dem Alter einer Person und dem durchschnittlichen Belegschaftsalter.

- Die Wahrscheinlichkeit einer Wiedereinstellung nimmt mit dem Anteil der Arbeiter und Arbeiterinnen zu und sinkt mit steigendem Anteil der Angestellten im Betrieb.
- Je höher der Frauenanteil im Betrieb, desto geringer ist ceteris paribus die Wahrscheinlichkeit, dass die Einstellung einer Arbeitskraft ein Recall ist.
- Auch nach Berücksichtigung anderer persönlicher und betrieblicher Merkmale ergibt sich für Betriebe mit einem Medianlohn zwischen 1.500 € und 2.500 € die höchste Recall-Wahrscheinlichkeit; für Betriebe mit einem Medianlohn bis 1.500 € bzw. über 2.500 € ist die Wahrscheinlichkeit jeweils signifikant geringer.

Abbildung 4: Einfluss betrieblicher Merkmale auf die Wahrscheinlichkeit, dass eine Beschäftigungsaufnahme ein Recall ist

Ergebnisse binär-logistischer Regressionen; Referenz: Einstellung bei einem neuen Arbeitgeber; durchschnittliche marginale Effekte, 2008



Q: WIFO INDI-DV auf Basis von Daten des AMS und des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger. Grundgesamtheit: Beschäftigungszugänge von 15- bis 64-Jährigen, 2008. Modell enthält eine Konstante. Zusätzliche Kontrollvariable: Geschlecht, Alter, Ausbildungsniveau, Nationalität, Kind nach Alter, Durchschnittsalter im Betrieb, Frauenanteil im Betrieb, Anteil unter 25-Jährige an der Belegschaft, Anteil über 44-Jährige an der Belegschaft, Arbeiteranteil, Angestelltenanteil, Bundesland, Branche. Zahl der Beobachtungen: 1.870.731. Robuste Standardfehler. Alle Effekte signifikant zumindest auf dem Niveau von 5%; Ausnahme: "schrumpfend" insignifikant auf dem Niveau von 10%.

Wie die Regressionsanalyse im Einklang mit den Befunden der deskriptiven Untersuchung zeigt, treten Recalls in stark schrumpfenden Betrieben mit einer geringfügig höheren (+0,8 Prozentpunkte) und in wachsenden (-2,0 Prozentpunkte) und stark wachsenden Betrieben (-4,0 Prozentpunkte) mit einer niedrigeren Wahrscheinlichkeit auf als in stagnierenden Betrieben. Zwischen schrumpfenden und stagnierenden Betrieben besteht kein signifikanter Unterschied.

Die Schätzung der Modelle für kleine Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten (Modell (4)) und große Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten (Modell (5)) ergibt nur für große, schrumpfende Betriebe eine erhöhte Recall-Wahrscheinlichkeit. Die Wahrscheinlichkeit für kleine stark schrumpfende Betriebe weicht nicht signifikant von der für kleine stagnierende Betriebe ab, für schrumpfende Betriebe ist sie sogar signifikant geringer. Unabhängig von der Betriebsgröße sind Beschäftigungszugänge in wachsenden und insbesondere in stark wachsenden Betrieben mit relativ geringer Wahrscheinlichkeit Wiedereinstellungen.

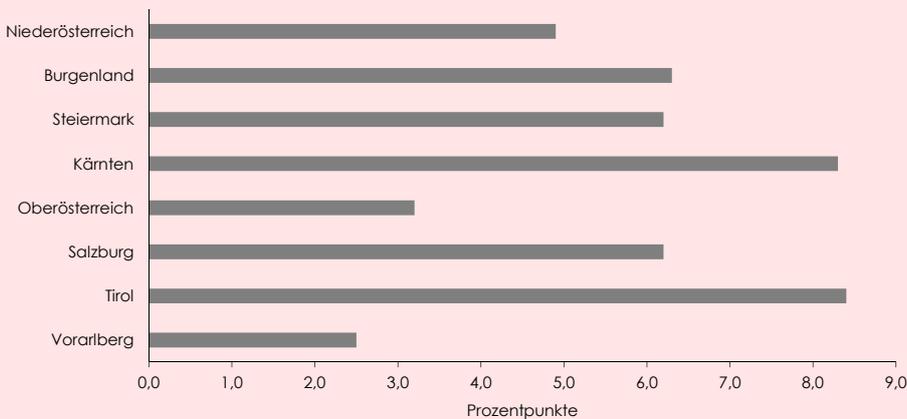
Temporäre Layoffs werden in allen Bundesländern mit einer höheren Wahrscheinlichkeit als personalpolitische Strategie eingesetzt als in Wien. Dies gilt insbesondere für Kärnten und Tirol, die Steiermark, Salzburg und das Burgenland (Abbildung 5).

Wie ein Vergleich der Modelle (2) und (3) in Übersicht 5 belegt, sind die Unterschiede zwischen den Bundesländern nur etwas geringer, wenn weitere betriebliche Merkmale berücksichtigt werden. Sie sind daher nicht nur auf Abweichungen der Industriestruktur, sondern vor allem auf sonstige bundeslandspezifische Faktoren zurückzuführen.

Die höchste Recall-Wahrscheinlichkeit ergibt sich für Kärnten und Tirol vor Salzburg, der Steiermark und dem Burgenland. Beschäftigungszugänge in der Bauwirtschaft, im Bergbau und Tourismus sind mit der höchsten Wahrscheinlichkeit Wiedereinstellungen.

Abbildung 5: Einfluss des Bundeslandes auf die Wahrscheinlichkeit, dass eine Beschäftigungsaufnahme ein Recall ist

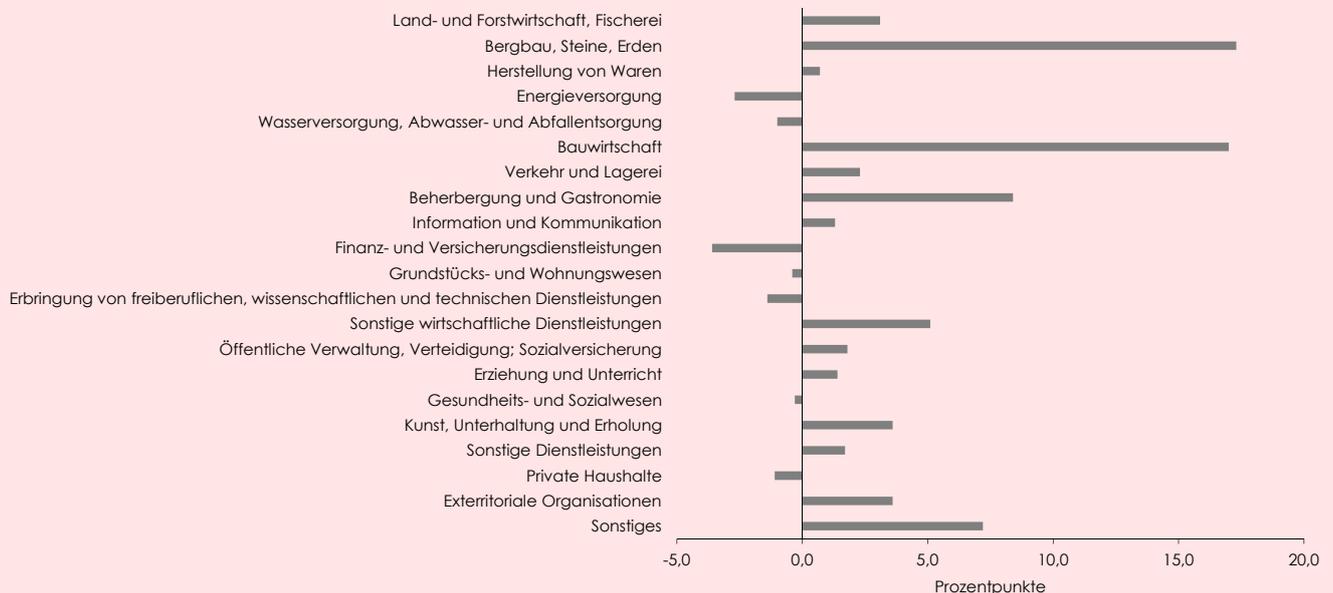
Ergebnisse binär-logistischer Regressionen; Referenz: Einstellung bei einem neuen Arbeitgeber; durchschnittliche marginale Effekte, 2008



Q: WIFO INDI-DV auf Basis von Daten des AMS und des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger. Grundgesamtheit: Beschäftigungszugänge von 15- bis 64-Jährige, 2008. Modell enthält eine Konstante. Zusätzliche Kontrollvariable: Geschlecht, Alter, Ausbildungsniveau, Nationalität, Kind nach Alter, Betriebsgröße, Veränderung des Personalbestandes, Durchschnittsalter im Betrieb, Frauenanteil im Betrieb, Anteil unter 25-Jährige an der Belegschaft, Anteil über 44-Jährige an der Belegschaft, Arbeiteranteil, Angestelltenanteil, Branche. Zahl der Beobachtungen: 1,870.731. Robuste Standardfehler. Alle Effekte signifikant auf dem Niveau von 1%.

Abbildung 6: Einfluss des Wirtschaftsbereiches auf die Wahrscheinlichkeit, dass eine Beschäftigungsaufnahme ein Recall ist

Ergebnisse binär-logistischer Regressionen; Referenz: Einstellung bei einem neuen Arbeitgeber; durchschnittliche marginale Effekte, Referenz: "Handel, Kfz", 2008



Q: WIFO INDI-DV auf Basis von Daten des AMS und des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger. Modell enthält eine Konstante. Zusätzliche Kontrollvariable: Geschlecht, Alter, Ausbildungsniveau, Nationalität, Kind nach Alter, Betriebsgröße, Veränderung des Personalbestandes, Durchschnittsalter im Betrieb, Frauenanteil im Betrieb, Anteil unter 25-Jährige an der Belegschaft, Anteil über 44-Jährige an der Belegschaft, Arbeiteranteil, Angestelltenanteil, Bundesland. Zahl der Beobachtungen: 1,870.731. Robuste Standardfehler. Alle Effekte signifikant auf dem Niveau von 1%; Ausnahmen: "Information und Kommunikation", "Erziehung und Unterricht", "Exterritoriale Organisation" insignifikant auf dem Niveau von 10%; "Grundstücks- und Wohnungswesen" signifikant auf dem Niveau von 10%.

Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Beschäftigungszugang eine Wiedereinstellung ist, ist insbesondere in der Bauwirtschaft (+17,0 Prozentpunkte), dem Bergbau (+17,3 Prozentpunkte) und dem Tourismus (+8,4 Prozentpunkte) signifikant höher als in der Re-

ferenzkategorie Handel (einschließlich Kfz). Das gilt aber auch u. a. in den Bereichen sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (+5,1 Prozentpunkte), Kunst, Unterhaltung und Erholung (+3,6 Prozentpunkte), Verkehr und Lagerei (+2,3 Prozentpunkte) sowie Landwirtschaft (+3,1 Prozentpunkte). In einigen Dienstleistungsbranchen wie Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (-3,6 Prozentpunkte), Energieversorgung (-2,7 Prozentpunkte), freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen (-1,4 Prozentpunkte) sowie Wasserversorgung, Abfall- und Abwasserentsorgung (-1,0 Prozentpunkte) ist die Wahrscheinlichkeit, dass ein Beschäftigungszugang ein Recall ist, signifikant niedriger als im Handel (Abbildung 6)<sup>5</sup>).

Die Ergebnisse unterscheiden sich nicht wesentlich zwischen der Analyse von Beschäftigungszugängen und dem Jahresdurchschnittsbestand an Beschäftigungsverhältnissen.

Die logistische Regressionsanalyse auf Basis des Jahresdurchschnittsbestandes an Beschäftigungsverhältnissen des Jahres 2008 liefert in nur wenigen Fällen abweichende Ergebnisse:

- Nicht nur Personen mit höherem formalem Ausbildungsniveau (mittlere oder höhere Schule bzw. Universitätsabschluss), sondern auch Personen mit Lehrabschluss kehren bei einer Beschäftigungsaufnahme mit einer niedrigeren Wahrscheinlichkeit zum früheren Arbeitgeber zurück als Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss.
- Für Personen aus dem früheren Jugoslawien ändert sich auch nach Berücksichtigung betrieblicher Merkmale das Vorzeichen nicht. Sie haben auch dann noch eine geringfügig höhere und nicht geringfügig niedrigere Recall-Wahrscheinlichkeit als inländische Arbeitskräfte.
- Nicht nur Frauen mit einem Kleinkind (0 bis 3 Jahre), sondern auch Frauen, deren jüngstes Kind zwischen 4 und 7 Jahre alt ist, weisen eine geringfügig niedrigere Wahrscheinlichkeit auf als kinderlose Frauen, dass ein Beschäftigungsverhältnis eine Wiederbeschäftigung ist.
- Die Unterschiede zwischen wachsenden und schrumpfenden Betrieben sind geringer als gemessen an den Beschäftigungszugängen. Die Recall-Wahrscheinlichkeit ist sowohl für schrumpfende und stark schrumpfende als auch für wachsende und stark wachsende Betriebe etwas höher als für stagnierende Betriebe. Generell hat die Entwicklung des Beschäftigtenstandes weniger Einfluss auf die Recall-Wahrscheinlichkeit. Vielmehr zeichnen sich Betriebe, die temporäre Layoffs verstärkt nutzen, dadurch aus, dass sie die Größe ihrer Belegschaft häufig kurzfristig anpassen, ohne dadurch notwendigerweise den Personalstand längerfristig zu verändern.

#### 4. Fazit

Temporäre Layoffs, definiert als die vorübergehende Entlassung und anschließende Wiedereinstellung von Arbeitskräften durch denselben Arbeitgeber nach einer Episode der Arbeitslosigkeit, sind österreichweit und branchenübergreifend ein relevantes Phänomen. Sie werden insbesondere von Betrieben in Kärnten und Tirol sowie auch in der Steiermark, in Salzburg und im Burgenland eingesetzt, um die Beschäftigung flexibel an Schwankungen des Arbeitskräftebedarfs anzupassen.

Im Produktionssektor spielen temporäre Layoffs eine größere Rolle als im Dienstleistungsbereich. Am häufigsten treten sie in den Saisonbranchen Bauwirtschaft sowie Beherbergungs- und Gaststättenwesen bzw. auch im Bergbau bzw. der Steine- und Erdengewinnung auf. Darüber hinaus wird diese Flexibilisierungsstrategie in Branchen wie den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, "Kunst, Unterhaltung und Erholung" und Verkehrswesen vergleichsweise häufig eingesetzt.

Die Nutzung von temporären Layoffs schwankt antizyklisch mit der Konjunktur mit einem Anstieg in wirtschaftlich ungünstigeren Zeiten mit höherer Arbeitslosigkeit und

<sup>5</sup>) Labour-Turnover-Quote und Churning-Quote wurden nicht in das Regressionsmodell integriert, da ein hoher Beschäftigungsumschlag zum Wesen temporärer Layoffs gehört und der geschätzte Einfluss anderer Parameter dadurch nicht verzerrt werden sollte.

einem Rückgang in wirtschaftlich günstigeren Zeiten mit niedrigerer Arbeitslosigkeit. Sie ist zudem nicht gleichmäßig über alle Betriebe verteilt, sondern hängt von betrieblichen Merkmalen ab. Wie deskriptive Vergleiche und logistische Regressionsanalysen ergeben, werden temporäre Layoffs von kleineren Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten, von solchen mit einem hohen Beschäftigungsumschlag, einem relativ geringen Frauenanteil, einem höheren Durchschnittsalter der Belegschaft, einem hohen Arbeiteranteil und einem mittelhohen Medianlohn (1.500 € bis 2.500 €) verstärkt eingesetzt. Diese betriebliche Flexibilisierungsstrategie dient daher nicht nur zur Abfederung branchenspezifischer Saisonschwankungen, sondern auch zum Ausgleich von konjunkturbedingten Veränderungen des Arbeitskräftebedarfs.

Ein beträchtlicher Teil der Betriebe lagert so die Kosten von Auftragsschwankungen an die Arbeitslosenversicherung aus. Ein Experience Rating könnte den Anreiz zu dieser Auslagerung verringern. Die Ausgestaltung eines solchen Modells sollte die unterschiedliche Nutzung temporärer Layoffs nach Branche, Betriebsgröße und betrieblicher Wachstumsdynamik berücksichtigen. So können größere Betriebe aufgrund ihres erweiterten Flexibilitäts- bzw. Managementpotentials wahrscheinlich kurzfristige Schwankungen der Auftragslage leichter durch andere personalpolitische Strategien kompensieren als kleinere Betriebe und setzen deshalb seltener temporäre Layoffs ein.

Die von temporären Layoffs betroffenen Arbeitskräfte sind überproportional häufig Männer, Personen im mittleren Erwerbssalter und insbesondere Personen im höheren Erwerbssalter (45- bis 64-Jährige). Die Betroffenheit und die geschlechtsspezifischen Unterschiede nehmen mit dem Alter zu. Mütter mit Kleinkindern sind mit einer geringeren und Mütter mit älteren Kindern mit einer höheren Wahrscheinlichkeit von temporären Layoffs betroffen als kinderlose Frauen. Die Wahrscheinlichkeit eines Recalls bei einer Beschäftigungsaufnahme ist für Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss oder Lehrabschluss deutlich größer als für Personen mit höherem formalem Ausbildungsniveau. Darüber hinaus variiert sie nach der Nationalität: Arbeitskräfte aus den traditionellen Gastarbeiterländern (Türkei, früheres Jugoslawien) werden überproportional häufig vorübergehend entlassen mit anschließender Wiederbeschäftigung beim selben Arbeitgeber. Dies liegt in erster Linie an ihrer hohen Konzentration auf jene Wirtschaftsbereiche, in denen temporäre Layoffs am stärksten verbreitet sind.

Die in diesem Heft der WIFO-Monatsberichte präsentierten Ergebnisse zur quantitativen Bedeutung, Struktur und zeitlichen Entwicklung der temporären Unterbrechung von Arbeitsverhältnissen in Österreich sowie der von dieser Flexibilisierungsstrategie betroffenen Regionen, Branchen, Arbeitskräfte und Betriebe sind ein erster Schritt, um dieses Phänomen näher zu beleuchten. Bis heute beschränkt sich die Wahrnehmung häufig auf saisonbedingte Beschäftigungsunterbrechungen bzw. Arbeitslosigkeit. In einem nächsten Schritt werden im Frühjahr 2016 die Konsequenzen temporärer Layoffs für die betroffenen Beschäftigten, Betriebe und die sozialen Sicherungssysteme untersucht.

---

## 5. Literaturhinweise

- Eppel, R., Horvath, Th., Mahringer, H., Die Struktur und Dynamik von Arbeitslosigkeit, atypischer Beschäftigung und Niedriglohnbeschäftigung in der Längsschnittanalyse 2000/2010, WIFO, Wien, 2013, <http://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/46669>.
- 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>.