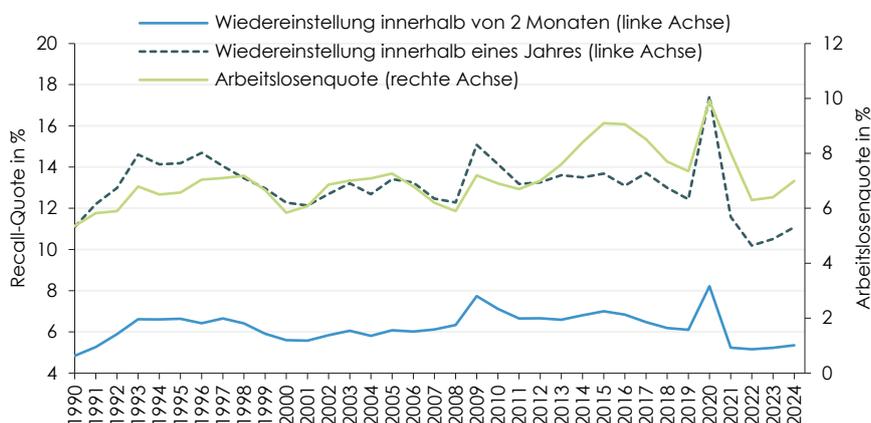


Wenn Beschäftigung pausiert – Temporäre Layoffs in Österreich

Rainer Eppel, Helmut Mahringer

- Temporäre Layoffs mit zwischenzeitlicher Arbeitslosigkeit betreffen in Österreich mehr als 10% aller Beschäftigungsaufnahmen.
- Ein Viertel der einstellenden Betriebe und ein Achtel der neu eingestellten Personen durchlaufen dieses Muster von vorübergehender Beschäftigungsunterbrechung und Wiedereinstellung.
- Am verbreitetsten sind temporäre Layoffs in Bauwirtschaft, Tourismus und Arbeitskräfteüberlassung, werden aber branchenübergreifend als Personalstrategie genutzt, um saisonbedingte und sonstige Schwankungen im Arbeitskräftebedarf auszugleichen.
- Überdurchschnittlich betroffen sind Männer, Personen im mittleren oder höheren Erwerbsalter, Arbeiter:innen, niedrig oder mittel qualifizierte Beschäftigte sowie Arbeitskräfte aus den traditionellen Gastarbeiterländern.
- Temporäre Layoffs sind für rund 1 Prozentpunkt der Arbeitslosenquote verantwortlich und schlagen in der Arbeitslosenversicherung – einschließlich der vom AMS geleisteten Sozialversicherungsbeiträge – jährlich mit Kosten von 600 bis 700 Mio. € zu Buche.

Recall-Quote und Arbeitslosenquote



"Obwohl temporäre Layoffs wesentlich zur Arbeitslosigkeit beitragen, sind sie bisher ein blinder Fleck im öffentlichen und wissenschaftlichen Diskurs."

Trotz rückläufiger Tendenz seit Mitte der 2010er-Jahre sind nach wie vor mehr als 10% aller Beschäftigungsaufnahmen Wiedereinstellungen beim selben Arbeitgeber nach einer Unterbrechung des Dienstverhältnisses von weniger als einem Jahr (Q: WIFO-INDI-DV auf Basis von Daten des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger und des Arbeitsmarktservice Österreich. Recall-Quote: Anteil der Wiedereinstellungen an allen Beschäftigungsaufnahmen im jeweiligen Kalenderjahr).

Wenn Beschäftigung pausiert – Temporäre Layoffs in Österreich

Rainer Eppel, Helmut Mahringer

Wenn Beschäftigung pausiert – Temporäre Layoffs in Österreich

Temporäre Layoffs – das Aussetzen von Beschäftigungsverhältnissen mit späterer Wiedereinstellung durch denselben Arbeitgeber nach einer Phase der Arbeitslosigkeit – betreffen in Österreich nach wie vor über 10% aller Beschäftigungsaufnahmen, trotz rückläufiger Tendenz seit Mitte der 2010er-Jahre. Besonders verbreitet sind sie in Bauwirtschaft, Tourismus und Arbeitskräfteüberlassung, werden aber branchenübergreifend zur Abfederung saisonbedingter und sonstiger Schwankungen im Personalbedarf eingesetzt. Überdurchschnittlich betroffen sind Männer, Personen im mittleren und höheren Erwerbssalter, Arbeiter:innen, Beschäftigte mit niedrigem oder mittlerem Qualifikationsniveau sowie Personen aus den traditionellen Gastarbeiterländern. Einschließlich der vom AMS übernommenen Sozialversicherungsbeiträge schlagen temporäre Layoffs jährlich mit Kosten von 600 bis 700 Mio. € in der Arbeitslosenversicherung zu Buche. Zudem tragen sie rund 1 Prozentpunkt zur Arbeitslosenquote bei.

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

Begutachtung: Thomas Horvath • **Wissenschaftliche Assistenz:** Lydia Grandner (lydia.grandner@wifo.ac.at), Stefan Weingärtner (stefan.weingaertner@wifo.ac.at) • **Data Science:** Georg Böhs • Abgeschlossen am 13. 6. 2025

Kontakt: Rainer Eppel (rainer.eppel@wifo.ac.at), Helmut Mahringer (helmut.mahringer@wifo.ac.at)

When Employment is Put on Hold – Temporary Layoffs in Austria

Temporary layoffs – the suspension of employment relationships with subsequent reemployment by the same employer after a period of unemployment – still affect over 10 percent of all new jobs in Austria, despite a downward trend since the mid-2010s. They are particularly common in the construction industry, tourism and temporary agency work, but are used across all sectors to cushion seasonal and other fluctuations in labour demand. Men, persons of middle and older working age, blue-collar workers, low- or medium-skilled workers as well as persons from the traditional guest worker countries are disproportionately affected. Temporary layoffs cost the unemployment insurance system between 600 and 700 million € annually, including social security contributions paid by the Public Employment Service Austria (PES), and contribute around 1 percentage point to the unemployment rate.

Temporäre Layoffs sind weit verbreitet, finden jedoch im öffentlichen und wissenschaftlichen Diskurs bislang kaum Beachtung.

1. Temporäre Layoffs als betriebliche Anpassungsstrategie

Unternehmen greifen auf verschiedene Instrumente zurück, um flexibel und kostengünstig auf Schwankungen ihres Personalbedarfs zu reagieren. Dazu zählen flexible Arbeitszeitmodelle, Kurzarbeit, leistungsorientierte Entlohnung, befristete Arbeitsverträge, Leiharbeit sowie Personalabbau durch Kündigungen oder die Auslagerung von Tätigkeiten. Eine im öffentlichen und wissenschaftlichen Diskurs bislang wenig beachtete personalpolitische Strategie sind temporäre Layoffs, d. h. die vorübergehende Beschäftigungsbeendigung ("Layoff") mit anschließender Wiedereinstellung durch denselben Arbeitgeber ("Recall").

Zur Überbrückung kurzfristiger Nachfragerückgänge beenden Betriebe in Phasen geringer Auslastung vorübergehend und oft einvernehmlich Arbeitsverhältnisse, und stellen die betroffenen Arbeitskräfte später bei besserer Auftragslage erneut ein. Anders als bei einer Karenzierung wird das Arbeitsverhältnis dabei formell gelöst und später neu begründet. Häufig wird bei der Beendigung

eine Wiedereinstellung zugesagt oder eine explizite Wiedereinstellungsvereinbarung getroffen.

Für Unternehmen liegt der Vorteil dieser Praxis in der Reduktion von Personalkosten während Phasen schwacher Nachfrage, während die Nachteile einer endgültigen Trennung, etwa der Verlust firmenspezifischen Humankapitals oder der Aufwand für die Suche und Einarbeitung neuer Beschäftigter, vermieden werden. Steigt der Personalbedarf wieder an, können die Betriebe vielmehr auf bewährte und eingearbeitete Arbeitskräfte zurückgreifen – sofern diese nicht inzwischen eine andere Beschäftigung aufgenommen haben (vgl. Liebig & Hense, 2007).

Für die betroffenen Beschäftigten können temporäre Layoffs hingegen einschneidende Konsequenzen haben. Sie verlieren – wenn auch nur vorübergehend – ihr Erwerbseinkommen und haben keine Sicherheit, tatsächlich wieder eingestellt zu wer-

den. Wie Analysen des WIFO zeigen (Eppel et al., 2017), sind die Betroffenen längerfristig deutlich seltener beschäftigt und häufiger arbeitslos als vergleichbare, durchgehend beschäftigte Arbeitskräfte. Die negativen Auswirkungen auf die Beschäftigungsintegration beschränken sich dabei nicht auf den ursprünglichen Arbeitsplatz.

Da viele Betroffene während der Unterbrechung als arbeitslos vorgemerkt sind und Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung beziehen, sind temporäre Layoffs mit beträchtlichen Kosten für die sozialen Sicherungssysteme verbunden. Das Aussetzen von Beschäftigungsverhältnissen führt somit zu einer Externalisierung unternehmerischer Risiken und einer teilweisen Verlagerung der Personalkosten auf die Allgemeinheit der Beitragszahler:innen.

Hinzu kommt eine unerwünschte Quersubventionierung: In der derzeitigen Ausgestaltung der Arbeitslosenversicherung mit pauschalen Arbeitgeberbeiträgen subventio-

nieren Unternehmen, die ihre Arbeitskräfte stabil beschäftigen, indirekt jene Betriebe, die regelmäßig auf temporäre Unterbrechungen und spätere Wiedereinstellungen setzen (Fath & Fuest, 2005).

Internationale Studien dokumentieren die quantitative Bedeutung temporärer Layoffs in mehreren europäischen Ländern und in Nordamerika (u. a. Böheim, 2006; Nivorozhkin, 2008; Nekoei & Weber, 2015; Fujita & Moscarini, 2017). In Österreich untersuchten zuletzt Eppel et al. (2018a, 2018b) umfassend die Rolle dieser betrieblichen Flexibilisierungsstrategie¹⁾. Die vorliegende WIFO-Studie im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich baut auf diesen Arbeiten auf und analysiert Umfang, Struktur und Entwicklung der temporären Layoffs sowie der betroffenen Betriebe und Beschäftigten im Zeitverlauf – einschließlich der daraus resultierenden Belastungen für die sozialen Sicherungssysteme.

Dieser Beitrag zeichnet ein aktuelles Bild zur Bedeutung, Entwicklung und Struktur temporärer Layoffs in Österreich. Untersucht werden u. a. die Verbreitung in den Betrieben, die Betroffenheit der Arbeitskräfte und die Kosten für die Arbeitslosenversicherung.

2. Empirisches Untersuchungsdesign

2.1 Datengrundlage

Die Identifikation und die Analyse temporärer Layoffs erfordern detaillierte Informationen zum Erwerbsverlauf von Arbeitskräften und zu den Betrieben, die diese beschäftigen (vgl. Liebig & Hense, 2007). Grundlage der Untersuchung sind sogenannte Linked-Employer-Employee-Daten, also verknüpfte Beschäftigten- und Betriebsdaten im Längsschnitt.

Diese Datenbasis speist sich primär aus den anonymisierten Individualdaten der Versicherungsdatei des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger, die alle sozialversicherungsrechtlich relevanten Erwerbsepisoden seit 1972 auf einer täglichen Basis umfasst. Enthalten sind u. a. die Beitragsgrundlagen zur Sozialversicherung (bis zur Höchstbeitragsgrundlage), personenbezogene Merkmale wie Alter und Geschlecht sowie Informationen zu den jeweiligen Arbeitgeberbetrieben. Die betrieblichen Merkmale – etwa die Branche, die Beschäftigtenzahl oder die Geschlechts-, Alters- und Lohnstruktur auf Betriebsebene – sind entweder direkt in den Rohdaten enthalten oder werden daraus abgeleitet. Ergänzend werden für die Analyse anonymisierte Individualdaten des Arbeitsmarktservice Österreich herangezogen, insbesondere die Vormerkdaten arbeitsloser Personen.

2.2 Identifikation temporärer Layoffs

Ausgangspunkt der Analyse sind alle Neuaufnahmen unselbständiger, voll sozialver-

sicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse in Österreich im Zeitraum von 1990 bis 2024 (ausgenommen Werkverträge), die mindestens einen Tag dauerten. Für jede erfasste Beschäftigungsaufnahme wird retrospektiv geprüft, ob es sich um eine Wiedereinstellung beim früheren Arbeitgeber (Recall) oder um eine Einstellung bei einem neuen Arbeitgeber handelt. In der Hauptvariante der Analyse gilt ein Beschäftigungsverhältnis als Recall, wenn es innerhalb eines Jahres (365 Tage) nach einer Episode der Arbeitslosigkeit erneut beim selben Arbeitgeber aufgenommen wird. Dies bedeutet: Das ursprüngliche Dienstverhältnis wurde beendet, die betroffene Person war zumindest zeitweise arbeitslos, und sie wurde nach einer Unterbrechung von weniger als einem Jahr wieder eingestellt.

Da temporäre Layoffs in Österreich nicht nur zur Abfederung saisonbedingter, sondern auch sonstiger Schwankungen des Personalbedarfs eingesetzt werden (Eppel et al., 2015a, 2015b, 2015c, 2018a, 2018b), wird ergänzend eine zweite, engere Definition angewandt. Hierbei gilt eine Wiedereinstellung innerhalb von zwei Monaten (62 Tagen) als Recall. Diese Frist ist typischerweise kürzer als die üblichen Saisonpausen – etwa in Bauwesen, Landwirtschaft oder Tourismus – und erlaubt es, gezielt nicht saisonbedingte Personalstrategien zu identifizieren.

Nicht alle betroffenen Personen sind in der Zeit zwischen Beendigung und Wiedereinstellung als arbeitslos vorgemerkt. Einige sind in dieser Phase erwerbsinaktiv oder in selfe-

Die Analyse temporärer Layoffs basiert auf einer Verknüpfung von Daten des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger und des Arbeitsmarktservice Österreich.

¹⁾ Für frühere Analysen siehe Eppel et al. (2015a, 2015b, 2015c).

nen Fällen vorübergehend bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt. Der Fokus der vorliegenden Analyse liegt jedoch auf jenen Fällen, in denen die Erwerbsunterbrechung mit mindestens einem Tag registrierter Arbeitslosigkeit in Österreich verbunden war, da nur diese Fälle aus Sicht der Arbeitslosenversicherung relevant sind. Die registrierte Arbeitslosigkeit umfasst dabei in einer breiten Definition alle AMS-Vormerkstatus, etwa auch Zeiten in AMS-Schulungen. Wiedereinstellungen ohne dazwischenliegende Arbeitslosigkeitsepisoden werden nicht als Recall gewertet²⁾.

Zur Beschreibung der betroffenen Betriebe und Beschäftigten werden sowohl personenbezogene Merkmale als auch betriebliche

Kennzahlen zum jeweiligen Beschäftigungsverhältnis erfasst. Zusätzlich wird die Dauer der Unterbrechung zwischen Beschäftigungsende und Wiedereinstellung bestimmt und analysiert, in welchen Erwerbszuständen sich die Arbeitskräfte während dieser Zeit befanden.

Um den Beitrag temporärer Layoffs zur registrierten Arbeitslosigkeit abzuschätzen und die daraus entstehenden Kosten für das soziale Sicherungssystem zu quantifizieren, werden für jedes Kalenderjahr die Summe der Layoff-Arbeitslosigkeitstage sowie die währenddessen bezogenen Arbeitslosenversicherungsleistungen erhoben und ausgewertet.

3. Relevanz temporärer Layoffs in Österreich

3.1 Recall-Quote: Anteil der Recalls an den Beschäftigungsaufnahmen

Die hohe Dynamik auf dem österreichischen Arbeitsmarkt zeigt sich in der Vielzahl von Eintritten in bzw. Austritten aus der Beschäftigung. Ein wesentlicher Teil dieses Umschlags ist auf die Beendigung und anschließende Wiederaufnahme von Arbeitsverhältnissen nach kurzer Arbeitslosigkeit zurückzuführen. Die Bedeutung dieser temporären Layoffs lässt sich anhand des Anteils solcher Recalls an allen Beschäftigungsaufnahmen eines Kalenderjahres – der sogenannten Recall-Quote – messen. Im Jahr 2024 lag sie unter Berücksichtigung aller Wiedereinstellungen innerhalb eines Jahres bei 11,1%. Betrachtet man nur sehr kurze Unterbrechungen von bis zu zwei Monaten, belief sich der Anteil auf rund 5,3% (Übersicht 1, Abbildung 1).

Die Recall-Quote zeigt einen klar antizyklischen Verlauf: In Zeiten schwacher Konjunktur steigt sie typischerweise an, während sie im Aufschwung wieder sinkt. Besonders ausgeprägt war dieser Zusammenhang in den Krisenjahren 2009 und 2020. Damit reagiert die Recall-Quote ähnlich wie die Arbeitslosenquote auf Konjunkturschwankungen. Zwischen 1990 und 2024 bestand eine hohe und signifikante Korrelation zwischen beiden Quoten³⁾.

Die Konjunkturreaktivität der Recall-Quote hat zwei Ursachen: Zum einen sinkt in Krisenzeiten die Zahl neuer Beschäftigungsaufnahmen. Zum anderen greifen Betriebe verstärkt auf temporäre Layoffs zurück, um auf Nachfragerückgänge zu reagieren. Bei hoher Ar-

beitslosigkeit sind sie häufiger unterausgelastet. Zudem ist dann das Risiko geringer, dass die Arbeitskräfte während der Unterbrechung eine andere Beschäftigung aufnehmen und deshalb für eine Wiedereinstellung nicht mehr zur Verfügung stehen (vgl. Liebig & Hense, 2007). Neben der Konjunktur können auch rechtlich-institutionelle Faktoren das Recall-Geschehen beeinflussen.

Im Jahr 2017 zeigte sich ein deutlicher Bruch in den Meldungen von Beschäftigungsaufnahmen an die Sozialversicherung. Dieser geht auf eine veränderte Meldepraxis für sehr kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse zurück. Die Gesamtzahl der gemeldeten Beschäftigungsaufnahmen sank um rund 17%, bei Beschäftigungen mit einer Dauer von höchstens zwei Wochen sogar um etwa zwei Drittel. In der Folge verringerte sich auch die Zahl sehr kurzfristiger Recalls um rund zwei Drittel. Die Zahl der Recalls insgesamt schrumpfte um etwa 40.000 bzw. 14%.

Zurückführen lässt sich der Rückgang vermutlich auf rechtliche Änderungen. Insbesondere der Wegfall der täglichen Geringfügigkeitsgrenze könnte das Meldeverhalten beeinflusst haben: Seit 1. Jänner 2017 wird ein voll sozialversicherungspflichtiges Dienstverhältnis nur noch dann begründet, wenn das monatliche Entgelt 425,70 € übersteigt. Zuvor war bereits das Überschreiten der täglichen Vierdienstgrenze von rund 32 € meldepflichtig gewesen. Seit der Änderung werden daher deutlich weniger sehr kurze oder wiederkehrende Beschäftigungen wie z. B. tageweise Aushilfstätigkeiten an die Sozialversicherung gemeldet.

Temporäre Layoffs haben in Österreich seit Jahrzehnten eine beachtliche Bedeutung. Im Jahr 2024 entfielen 11,1% aller Beschäftigungsaufnahmen auf Wiedereinstellungen beim selben Arbeitgeber nach einer Unterbrechung von weniger als einem Jahr.

Temporäre Layoffs werden in Krisenphasen häufiger eingesetzt.

Die Zahl der Recalls nach einer sehr kurzen Erwerbsunterbrechung ging 2017 deutlich zurück, da weniger kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse gemeldet wurden.

²⁾ Beschäftigungsneuaufnahmen von Grenzgänger:innen (bzw. Grenzpendler:innen), die während der Unterbrechung im Land ihres Wohnsitzortes als arbeitslos gemeldet sind und dort ihren in Österreich erworbenen Anspruch auf Arbeitslosengeld geltend machen, werden in der Analyse nicht als Recalls

erfasst, da die vorliegenden AMS-Daten ausschließlich Informationen zu Vormerkungen und Leistungsbezügen innerhalb Österreichs enthalten.

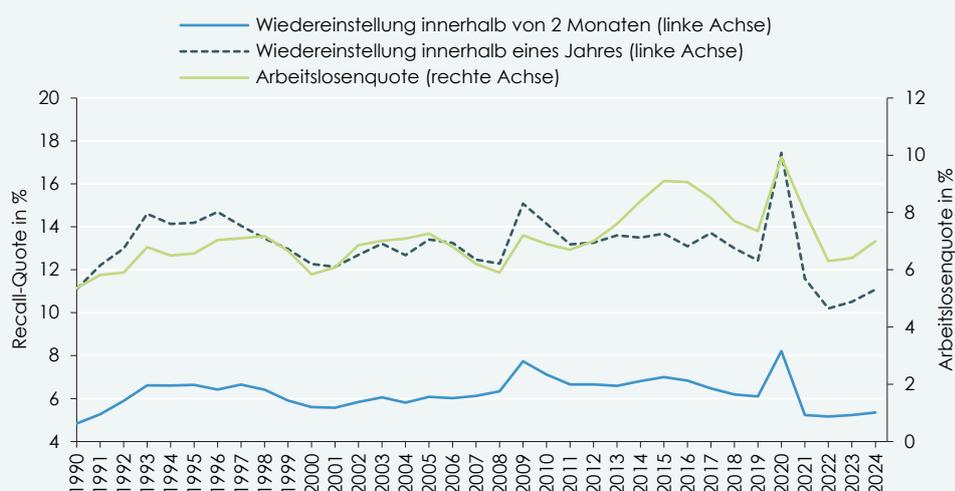
³⁾ Der Korrelationskoeffizient beträgt 0,52 bei einem Signifikanzniveau von unter 1%.

Übersicht 1: Recall-Quote – Anteil der Recalls an den Beschäftigungsaufnahmen im jeweiligen Kalenderjahr

	Beschäftigungsaufnahmen		Recalls		
	Absolut	Innerhalb von 2 Monaten	Innerhalb eines Jahres		
		Absolut	Anteile in %	Absolut	Anteile in %
1990	1.782.523	86.335	4,8	197.818	11,1
1995	1.751.045	116.225	6,6	248.359	14,2
2000	1.906.753	106.770	5,6	233.994	12,3
2005	1.943.971	118.170	6,1	260.680	13,4
2010	2.025.657	144.249	7,1	286.448	14,1
2015	2.136.708	149.576	7,0	292.391	13,7
2019	1.860.625	113.540	6,1	231.393	12,4
2020	1.629.921	133.962	8,2	284.344	17,4
2021	1.797.742	94.088	5,2	208.272	11,6
2022	1.943.377	100.319	5,2	198.201	10,2
2023	1.909.465	99.828	5,2	200.654	10,5
2024	1.816.561	97.181	5,3	201.259	11,1

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

Abbildung 1: Recall-Quote und Arbeitslosenquote



Q: WIFO-INDI-DV auf Basis von Daten des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger und des Arbeitsmarktservice Österreich. Recall-Quote: Anteil der Wiedereinstellungen an allen Beschäftigungsaufnahmen im jeweiligen Kalenderjahr.

Neben der offensichtlichen Niveauveränderung bei den sehr kurzen Recalls deutet auch der längerfristige Verlauf der Recall-Quote – also des Anteils der Wiedereinstellungen an allen Beschäftigungsaufnahmen eines Kalenderjahres – auf einen Strukturbruch ab der Mitte der 2010er-Jahre hin. Seither ist ein tendenzieller Rückgang zu beobachten (Abbildung 1), der allerdings von konjunkturellen Schwankungen und insbesondere dem starken Anstieg der Recalls im Zuge der COVID-19-Krise im Jahr 2020 überlagert wurde. Auch wurde die kräftige Zunahme der Arbeitslosigkeit bis 2016 nicht von einem Anstieg der Recall-Quote begleitet. In jüngster Zeit steigt die Recall-Quote im Kontext der aktuellen Rezession, parallel zum Anstieg der Arbeitslosigkeit und ausgehend von dem nach der Pandemie erreichten nied-

rigen Niveau, wieder leicht an. 2024 lag sie mit 11,1% etwa auf dem Niveau von 1990.

Die Gründe für den Rückgang der Recall-Quote ab der Mitte der 2010er-Jahre dürften vielfältig sein:

- **Einpendeln aus dem Ausland:** Mit der Arbeitsmarktöffnung gegenüber den neuen EU-Mitgliedsländern ist der Anteil der aus den Nachbarländern nach Österreich einpendelnden Arbeitskräften deutlich gestiegen. Arbeitslosigkeit während einer Beschäftigungsunterbrechung wird bei diesen Personen unter Umständen nicht in Österreich, sondern im Herkunftsland registriert und fällt somit nicht unter die hier verwendete Definition von Recalls.

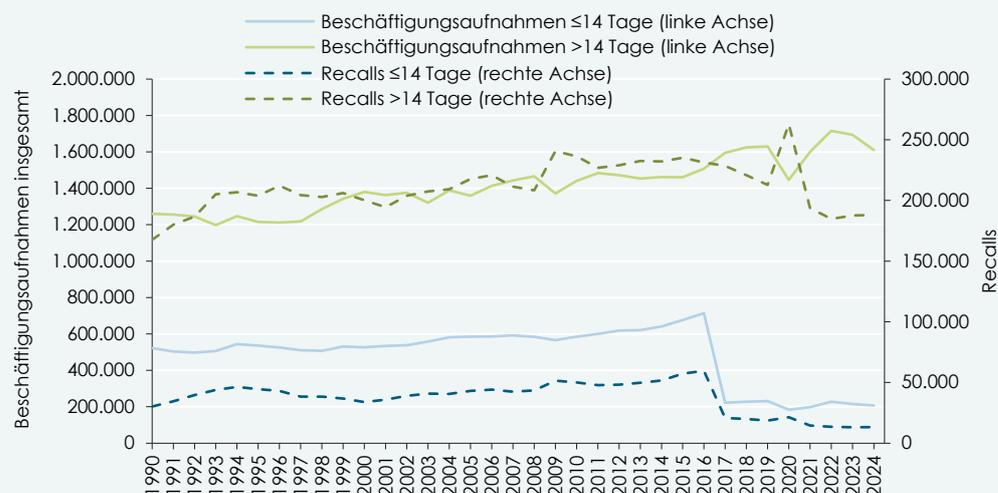
Die Recall-Quote zeigt seit Mitte der 2010er-Jahre einen rückläufigen Trend.

Ein Hinweis auf die Unterschätzung der Recall-Quote aufgrund von im Ausland erfolgten Arbeitslosmeldungen von Einpendler:innen ist etwa der Umstand, dass die Quote für 2011 bis 2016 – also die Jahre nach der Arbeitsmarktöffnung – im Einklang mit der steigenden Arbeitslosigkeit ansteigt (von 40,2% auf 43,4%), anstatt zu stagnieren (13,2% im Jahr 2011 versus 13,1% im Jahr 2016), sobald alle Wiedereinstellungen innerhalb eines Jahres berücksichtigt werden und nicht nur jene Fälle, in denen während der Unterbrechung eine in Österreich registrierte Arbeitslosigkeit vorlag. Zudem sinkt in diesem Fall die Quote nach dem Strukturbruch im Jahr 2017 etwas weniger stark (von 30,5% 2017 auf 29,3% 2024 statt von 13,7% auf 11,1%) – ein weiteres Indiz für eine Zunahme des Anteils von Einpendler:innen, deren Unterbrechungsphasen

nicht in der heimischen Arbeitslosenquote aufscheinen, an allen von Recalls betroffenen Personen.

- **Arbeitskräftemangel:** Auch das schwächer werdende Wachstum des Arbeitskräfteangebotes und die von Unternehmen zunehmend wahrgenommenen Probleme bei der Rekrutierung geeigneter Arbeitskräfte könnten Betriebe veranlassen haben, verstärkt auf Personalbindung zu setzen. Um den Verlust von Humankapital zu vermeiden, greifen sie möglicherweise seltener auf temporäre Layoffs zurück.
- **Regulatorische Maßnahmen:** Auch verschärfte Maßnahmen zur Bekämpfung von Sozialbetrug und Meldeverstößen könnten dazu beigetragen haben, dass Unternehmen zunehmend von kurzfristigen Beschäftigungsunterbrechungen Abstand nehmen⁴⁾.

Abbildung 2: Zahl sehr kurzer Beschäftigungsverhältnisse und Wiedereinstellungen – Strukturbruch im Jahr 2017



Q: WIFO-INDI-DV auf Basis von Daten des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger und des Arbeitsmarktservice Österreich. Neuaufnahmen unselbständiger, voll sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse in Österreich (ausgenommen Werkverträge).

3.2 Anteil der beteiligten Betriebe und betroffenen Arbeitskräfte

Jeder vierte einstellende Betrieb und ein Achtel der neu eingestellten Arbeitskräfte sind von temporären Layoffs betroffen.

Temporäre Layoffs sind in Österreich in einer beträchtlichen Zahl von Betrieben gängige Praxis und betreffen zahlreiche Arbeitskräfte. Im Jahr 2024 stellten rund 188.000 Betriebe mindestens eine Person neu ein⁵⁾. In etwa 47.000 (24,9%) dieser Betriebe erfolgte mindestens ein Recall, also eine Wiederein-

stellung nach einer bis zu einjährigen Unterbrechung, während der die betreffende Person arbeitslos gemeldet war. Im Jahr 1990 hatten 27,1% der Betriebe zumindest einmal ein Arbeitsverhältnis ausgesetzt. Während des Höhepunktes der COVID-19-Pandemie im Jahr 2020 lag dieser Anteil bei 34,8%.

Betrachtet man ausschließlich kurze Unterbrechungen von bis zu zwei Monaten, lag

⁴⁾ Neu in Kraft traten z. B. das Sozialbetrugsbekämpfungsgesetz und die verpflichtende elektronische Anmeldung zur Pflichtversicherung (ab 1. Jänner 2016). Zudem bleibt seit einer Neuregelung im ASVG ab 1. Juli 2018 der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder Unfall auch dann bestehen, wenn das Arbeitsverhältnis einvernehmlich während eines Krankenstandes oder im Hinblick auf einen bevorstehenden Krankenstand beendet wird.

⁵⁾ In der vorliegenden Analyse wird ein Betrieb bzw. Unternehmen über ein Dienstgeberkonto beim Dachverband der Sozialversicherungsträger definiert. Diese Definition unterscheidet sich insofern vom Unternehmensbegriff des Unternehmensregisters, als ein Unternehmen mehrere Dienstgeberkonten führen kann – etwa für verschiedene Standorte (Arbeitsstätten) in unterschiedlichen Bundesländern. Dies ergibt sich daraus, dass die Meldung der Beschäftigten jeweils bei der zuständigen Gebietskrankenkasse erfolgt.

der Anteil der betroffenen Betriebe im Jahr 2024 bei 12,1% – also etwa einem Achtel. Auch dieser Wert ist über die Zeit hinweg

bemerkenswert stabil: 1990 betrug der Anteil 11,0%. Ein deutlicher Ausreißer ist jedoch das Krisenjahr 2020 mit 16,9% (Übersicht 2).

Übersicht 2: Recall-Anteil an den Betrieben mit Beschäftigungsaufnahmen

	Betriebe mit Beschäftigungsaufnahmen insgesamt	Betriebe mit Recalls			
		Recall innerhalb von 2 Monaten		Recall innerhalb eines Jahres	
		Absolut	Anteile in %	Absolut	Anteile in %
1990	161.942	17.746	11,0	43.948	27,1
1995	168.494	21.156	12,6	48.982	29,1
2000	180.516	21.077	11,7	48.840	27,1
2005	179.880	22.626	12,6	51.482	28,6
2010	183.585	25.633	14,0	53.635	29,2
2015	188.169	26.652	14,2	54.865	29,2
2019	190.743	24.843	13,0	50.989	26,7
2020	185.515	31.409	16,9	64.516	34,8
2021	189.452	21.947	11,6	46.786	24,7
2022	192.482	23.062	12,0	46.485	24,2
2023	190.461	23.156	12,2	46.984	24,7
2024	188.479	22.722	12,1	46.907	24,9

Q: WIFO-INDI-DV auf Basis von Daten des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger und des Arbeitsmarktser-vice Österreich. Anteil der Betriebe mit mindestens einem Recall an allen Betrieben mit mindestens einer Beschäftigungsaufnahme. Ungewichtet: Jeder Betrieb zählt unabhängig von seiner Größe gleich.

Auch auf Seiten der Beschäftigten ist das Phänomen der Recalls weit verbreitet: 12,6% aller Personen, die im Jahr 2024 eine neue Beschäftigung aufnahmen, kehrten mindestens einmal im selben Kalenderjahr nach einer bis zu einjährigen Unterbrechung zu ei-

ner früheren Arbeitgeber zurück (1990 14,2%). Betrachtet man lediglich kürzere Unterbrechungen von höchstens zwei Monaten, waren im Jahr 2024 6,1% der neu eingestellten Personen betroffen (Übersicht 3).

Übersicht 3: Recall-Anteil an den Personen mit Beschäftigungszugang

	Personen mit Beschäftigungszugang insgesamt	Von Recalls betroffene Personen			
		Recall innerhalb von 2 Monaten		Recall innerhalb eines Jahres	
		Absolut	Anteile in %	Absolut	Anteile in %
1990	1.068.161	59.251	5,5	151.989	14,2
1995	1.033.184	75.557	7,3	184.593	17,9
2000	1.147.059	76.177	6,6	183.191	16,0
2005	1.163.654	81.274	7,0	200.468	17,2
2010	1.227.608	101.183	8,2	217.356	17,7
2015	1.294.978	101.359	7,8	215.981	16,7
2019	1.356.577	93.017	6,9	191.115	14,1
2020	1.239.388	113.674	9,2	242.785	19,6
2021	1.335.994	83.743	6,3	177.681	13,3
2022	1.424.416	85.468	6,0	168.308	11,8
2023	1.416.436	84.460	6,0	170.181	12,0
2024	1.349.884	82.362	6,1	170.697	12,6

Q: WIFO-INDI-DV auf Basis von Daten des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger und des Arbeitsmarktser-vice Österreich. Anteil der Personen mit mindestens einem Recall an allen Personen mit mindestens einer Beschäftigungsaufnahme im Jahr. Ungewichtet: Jede Person wird unabhängig von der Dauer ihrer Beschäftigung gleich berücksichtigt.

3.3 Beitrag zur Gesamtarbeitslosigkeit und Kosten für die Arbeitslosenversicherung

Temporäre Layoffs sind – gemäß der hier verwendeten Definition – mit Arbeitslosigkeit und dem Bezug von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung verbunden. Von der Gesamtzahl aller Tage, die in Österreich pro Jahr in registrierter Arbeitslosigkeit verbracht

wurden, entfielen 2023 14,0% auf "Layoff-Arbeitslosigkeit", also die Arbeitslosigkeit während vorübergehenden, weniger als ein Jahr dauernden Beschäftigungsunterbrechungen (Übersicht 4, Abbildung 3). Damit trugen temporäre Layoffs 2023 rund 1 Prozentpunkt zur Arbeitslosenquote von 6,4% bei. Gut ein Viertel der Layoff-Arbeitslosigkeit und 3,9% der gesamten registrierten Arbeitslosigkeit

Im Jahr 2023 entfielen 14% der gesamten registrierten Arbeitslosigkeit auf temporäre Layoffs. Sie waren damit für rund 1 Prozentpunkt der Arbeitslosenquote von 6,4% verantwortlich.

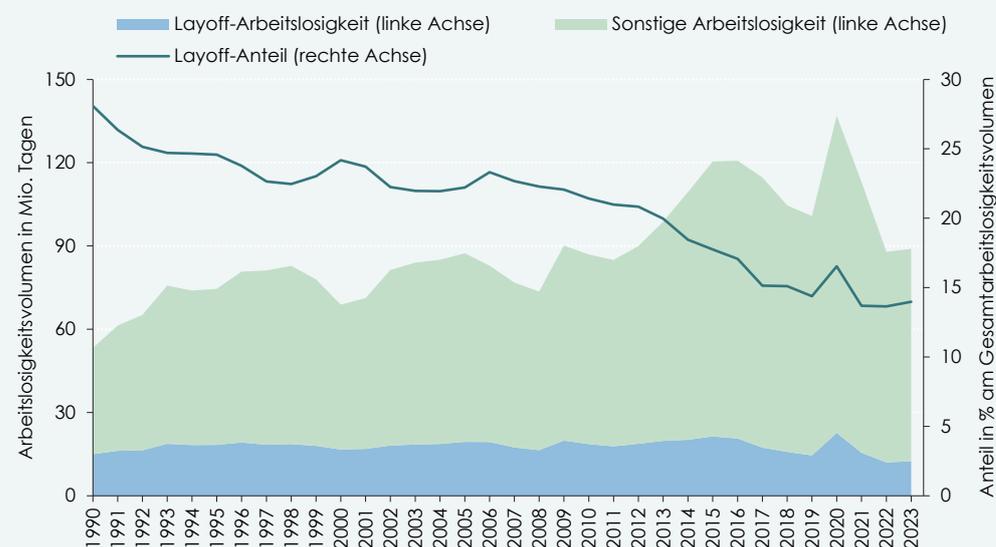
gingen auf besonders kurze Unterbrechungen von bis zu zwei Monaten zurück.

Seit 1990 hat sich der Anteil der Layoffs an der Gesamtarbeitslosigkeit – mit Ausnahme eines Anstiegs im COVID-19-Jahr 2020 – in etwa halbiert. Der Rückgang setzte besonders deutlich ab 2007 ein. Nach der COVID-19-Krise stabilisierte sich der Anteil und liegt seither weitgehend konstant bei rund 14%.

Langfristig ist der Rückgang des Layoff-Anteils an der Gesamtarbeitslosigkeit vor allem dem Bedeutungsgewinn anderer Formen von Arbeitslosigkeit – insbesondere der verfestigten Langzeitarbeitslosigkeit – zuzuschreiben, während die Zahl der Layoff-Arbeitslosigkeitstage relativ stabil blieb. Ab dem Jahr 2017 ging allerdings das Volumen der Layoff-Arbeitslosigkeit zurück, im Einklang mit dem Rückgang der Zahl der Recalls seit diesem strukturellen Wendepunkt⁶⁾.

Abbildung 3: **Beitrag temporärer Layoffs zur registrierten Arbeitslosigkeit**

Wiedereinstellungen innerhalb eines Jahres



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

Übersicht 4: **Beitrag temporärer Layoffs zur registrierten Gesamtarbeitslosigkeit**

Wiedereinstellungen innerhalb eines Jahres

	Arbeitslosigkeit insgesamt	Layoff-Arbeitslosigkeit	Layoff-Anteil
	Tage		In %
1990	53.259.856	14.957.865	28,1
1995	74.548.944	18.320.936	24,6
2000	68.836.312	16.639.815	24,2
2005	87.369.984	19.403.718	22,2
2010	86.873.792	18.606.308	21,4
2015	120.380.704	21.363.024	17,7
2019	100.746.616	14.486.920	14,4
2020	136.928.944	22.623.002	16,5
2021	113.036.528	15.469.839	13,7
2022	87.891.208	11.994.742	13,6
2023	88.955.944	12.431.967	14,0

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

⁶⁾ Unter Einbeziehung von AMS-Schulungen und Lehrstellensuche lag der Anteil der Layoff-Arbeitslosigkeit

an der Gesamtarbeitslosigkeit im Jahr 2023 bei 12,1%. 1990 hatte er noch 27,1% betragen.

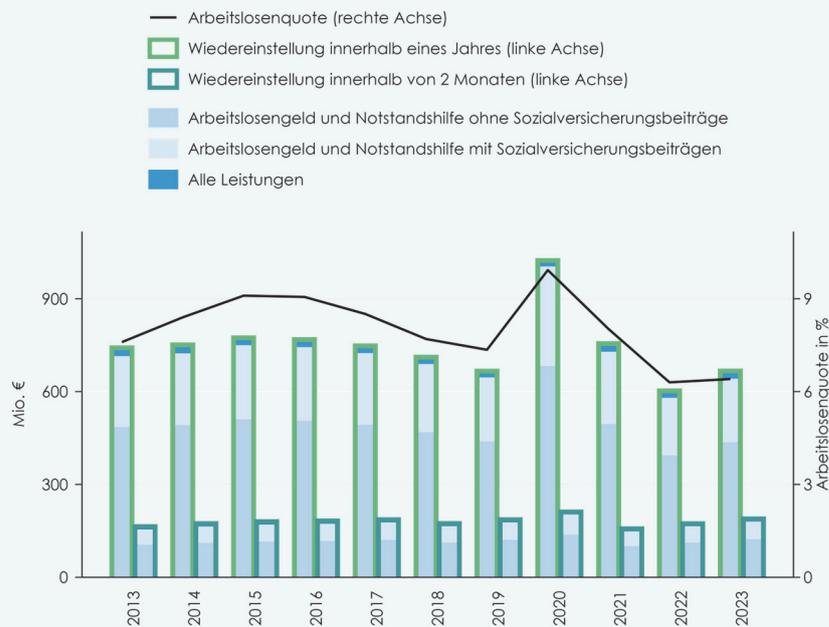
Temporäre Layoffs sind mit erheblichen Kosten für die Arbeitslosenversicherung verbunden, sofern die betroffenen Arbeitskräfte während der Beschäftigungsunterbrechung Lohnersatzleistungen beziehen. In den vergangenen Jahren lagen die Ausgaben für Arbeitslosengeld und Notstandshilfe während registrierter Layoff-Arbeitslosigkeit bei jährlich rund 400 bis 500 Mio. €. Allein für jene Personen, die innerhalb von zwei Monaten zu ihrem früheren Arbeitgeber zurückkehr-

ten, wendete das AMS über 100 Mio. € pro Jahr auf (Abbildung 4).

Rechnet man die pauschalen Sozialversicherungsbeiträge hinzu, die das AMS während der Arbeitslosigkeit an die zuständigen Sozialversicherungsträger (für Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung) abführt – sie betragen rund 47% des ausbezahlten Arbeitslosengeldes bzw. der Notstandshilfe –, ergeben sich geschätzte jährliche Gesamtkosten zwischen 600 und 700 Mio. €.

Temporäre Layoffs sind – einschließlich der vom AMS übernommenen Sozialversicherungsbeiträge – jährlich mit Kosten zwischen 600 und 700 Mio. € für die Arbeitslosenversicherung verbunden.

Abbildung 4: **Aufwendungen für Existenzsicherungsleistungen während temporärer Layoffs**



Q: WIFO-INDI-DV auf Basis von Daten des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger und des Arbeitsmarktservice Österreich. Auszahlungen von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe bei registrierter Arbeitslosigkeit (Status "arbeitslos"), sonstige Leistungen der Arbeitslosenversicherung, die auch während AMS-Schulungen und Zeiten der Lehrstellensuche ausbezahlt werden, sowie vom AMS für Arbeitslose an die zuständigen Sozialversicherungsträger abgeführte Sozialversicherungsbeiträge.

Für das Jahr 2023 – das aktuellste Jahr mit vollständig abschätzbaren Kosten – weist Abbildung 4 Ausgaben in Höhe von 436 Mio. € für Arbeitslosengeld und Notstandshilfe bei bis zu einjährigen Beschäftigungsunterbrechungen aus. Einschließlich der entsprechenden Sozialversicherungsbeiträge ergibt sich ein Gesamtbetrag von 641 Mio. € (Arbeitslosengeld 604 Mio. €, Notstandshilfe 38 Mio. €). Werden zusätzlich auch andere Leistungen der Arbeitslosenversicherung während AMS-Schulungen

oder Zeiten der Lehrstellensuche berücksichtigt, so steigen die Gesamtkosten (einschließlich Sozialversicherungsbeiträge) im Jahr 2023 auf 659 Mio. €. Die nur geringe Differenz deutet darauf hin, dass das AMS die zeitlichen Freiräume während temporärer Beschäftigungsunterbrechungen bislang kaum für Schulungsmaßnahmen nutzt⁷⁾.

Für kurze Unterbrechungen von bis zu zwei Monaten beliefen sich die geschätzten Kosten im Jahr 2023 auf 123 Mio. € für Arbeits-

⁷⁾ Die Kostenschätzungen beruhen nicht auf einer kontrafaktischen Wirkungsanalyse. Grundlage der Berechnungen ist die Annahme, dass Betriebe grundsätzlich über Handlungsspielräume verfügen, um auf Auslastungsschwankungen zu reagieren. Es wird unterstellt, dass die betroffenen Arbeitskräfte ohne Aussetzung ihres Beschäftigungsverhältnisses durchgehend beschäftigt geblieben wären – möglicherweise bei reduzierter Arbeitszeit – und daher keine Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung bezogen hätten. Nicht enthalten sind langfristige Folgekosten wie eine dau-

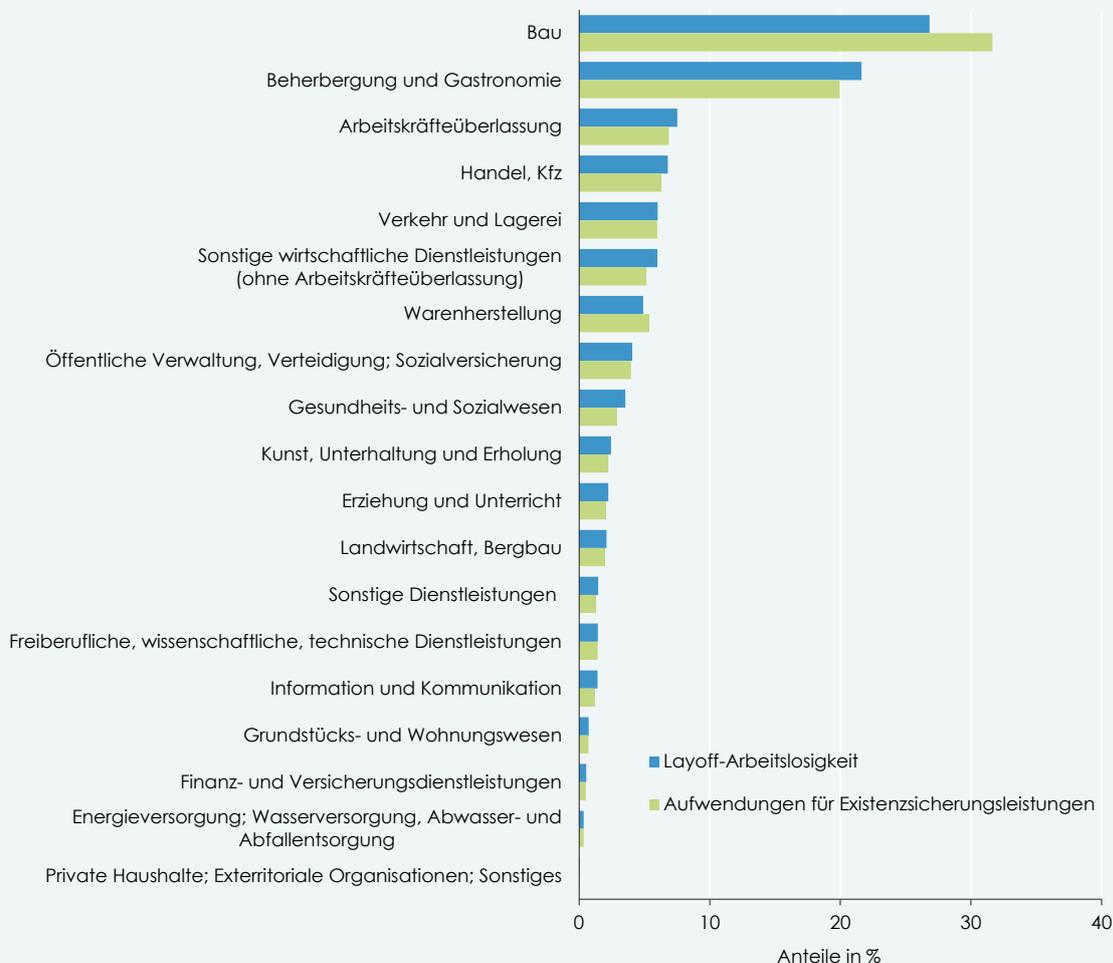
erhaft geringere Beschäftigungsintegration (z. B. in Form längerer Arbeitslosigkeitsphasen oder erhöhter zukünftiger Leistungsansprüche) sowie potenzielle Einnahmenverluste durch entgangene Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeiträge. Diese lassen sich nur schwer beziffern, da unklar ist, in welchen Fällen eine durchgehende Beschäftigung ohne temporären Layoff realistisch gewesen wäre und welche Auswirkungen ein genereller Wegfall dieses Instruments auf betriebliche Beschäftigungsentscheidungen gehabt hätte.

losengeld und Notstandshilfe während registrierter Arbeitslosigkeit. Einschließlich der Sozialversicherungsbeiträge ergibt sich ein Betrag von 180 Mio. €. Durch die Einbeziehung weiterer Leistungen im Rahmen einer erweiterten Arbeitslosigkeitsdefinition steigt der Betrag nur leicht auf 181 Mio. €, da Schulungen bei so kurzen Unterbrechungen besonders selten stattfinden.

Im Jahr 2020 summierten sich die Ausgaben für Existenzsicherungsleistungen während temporärer Layoffs auf rund 1 Mrd. €. Dieser außergewöhnlich hohe Betrag ist vor allem

auf die Anfangsphase der COVID-19-Krise – insbesondere die Monate März und April 2020 – zurückzuführen, als die Infektionen mit dem neuartigen Virus rasch zunahmen und die österreichische Wirtschaft vom ersten und zugleich schärfsten bundesweiten Lockdown getroffen wurde. Wie die Höhe der Ausgaben verdeutlicht, leisteten temporäre Layoffs – und die währenddessen ausbezahlten Leistungen der Arbeitslosenversicherung – zusätzlich zu anderen staatlichen Unterstützungsmaßnahmen für Unternehmen und private Haushalte einen wesentlichen Beitrag zur Abfederung der Krisenfolgen.

Abbildung 5: Anteil der Branchen an der Layoff-Arbeitslosigkeit sowie an den Ausgaben für Arbeitslosengeld und Notstandshilfe während temporärer Layoffs 2023



Q: WIFO-INDI-DV auf Basis von Daten des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger und des Arbeitsmarktservice Österreich. Layoff-Arbeitslosigkeit: registrierte Arbeitslosigkeit zwischen Beschäftigungsbeendigung und Wiedereinstellung beim selben Dienstgeber. Auszahlungen von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe während registrierter Arbeitslosigkeit (Status "arbeitslos") im Rahmen temporärer Layoffs.

Die durch temporäre Beschäftigungsunterbrechungen erzielten Personalkosteneinsparungen der Betriebe übersteigen die damit verbundenen Ausgaben der Arbeitslosenversicherung deutlich, da letztere lediglich einen teilweisen Einkommensersatz leistet. Die Nettoersatzrate beträgt im Fall des Arbeitslosengeldes grundsätzlich 55% des

früheren Nettoeinkommens und kann durch Zuschläge auf höchstens 80% steigen. Die Notstandshilfe beläuft sich auf 92% bis 95% der Höhe des vorangegangenen Arbeitslosengeldbezugs. Ein Teil der ausgelagerten Kosten wird somit von den betroffenen Arbeitskräften selbst getragen – in Form nicht kompensierter Einkommensverluste.

Nach Branchen entfallen sowohl die Layoff-Arbeitslosigkeitstage als auch die während der Erwerbsunterbrechung aufgewendeten Leistungen zur Existenzsicherung (Arbeitslosengeld und Notstandshilfe bei registrierter Arbeitslosigkeit) etwa zur Hälfte auf das Bauwesen und den Tourismus (Beherbergung und Gastronomie). An erster Stelle stand 2023 die Bauwirtschaft, auf die 26,8% aller Layoff-Arbeitslosigkeitstage und 31,6% der Kosten entfielen (Abbildung 5). Dahinter folgten die Beherbergung und Gastronomie mit 21,6% der Tage und 20,0% der Ausgaben, die Arbeitskräfteüberlassung (7,5% der Tage bzw. 6,9% der Kosten), der Handel (6,8% bzw. 6,3%), Verkehr und Lagerei (jeweils 6,0%) sowie die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen ohne Arbeitskräfteüberlassung (6,0% bzw. 5,1%).

Um die Bedeutung temporärer Layoffs für einzelne Branchen genauer zu erfassen, wurden die in Layoff-Arbeitslosigkeit verbrachten Tage der Summe der Beschäftigungstage einer Branche (einschließlich der Layoff-Phasen) gegenübergestellt. In der Bauwirtschaft und im Tourismus (Beherbergung und Gastronomie) entfielen im Jahr 2023 jeweils 3,1% dieser "Beschäftigungszeit" auf Layoffs (Übersicht 5). Somit wurden mehr als 3% der gesamten Beschäftigungstage – einschließlich Unterbrechungsphasen – durch Arbeitslosigkeit im Rahmen temporärer Layoffs abgedeckt. Ähnlich hoch war der Anteil in der Arbeitskräfteüberlassung mit

2,7%. Damit stehen diese drei Branchen nicht nur beim absoluten Volumen an Layoff-Arbeitslosigkeit und den damit verbundenen Kosten an der Spitze (Abbildung 5), sondern auch relativ zum Beschäftigungsumfang.

Gemessen an der Beschäftigungszeit weniger bedeutsam sind temporäre Layoffs etwa im Handel, wo sie nur 0,4% ausmachen. Der hohe Beitrag des Handels zum Gesamtausmaß der Layoff-Arbeitslosigkeit folgt somit aus dem großen Beschäftigungsvolumen der Branche und nicht aus der überdurchschnittlichen Nutzung dieser Personalstrategie.

Überdurchschnittliche Anteile an Layoff-Zeiten zeigen sich auch in der Landwirtschaft (2,2%), im Bereich Kunst, Unterhaltung und Erholung (1,9%), in den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (1,4%) sowie in Verkehr und Lagerei (1,0%). Im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt lag der Anteil temporärer Layoff-Zeiten im Jahr 2023 bei 0,9%.

Mit jeweils 0,2% (2023) sehr gering sind die Anteile in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, den freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen sowie in der öffentlichen Verwaltung. Gleichwohl werden temporäre Layoffs in allen Wirtschaftsbereichen eingesetzt und haben – wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß – durchweg messbare Relevanz.

Bauwirtschaft, Tourismus und Arbeitskräfteüberlassung nutzen temporäre Layoffs – auch im Verhältnis zu ihrem Beschäftigungsvolumen – am intensivsten.

Übersicht 5: Anteil temporärer Layoffs an der Beschäftigungszeit nach Branchen 2023

Layoff-Tage in % aller Beschäftigungstage (einschließlich Zeiten der Layoff-Arbeitslosigkeit)

	Layoff-Anteil in %
Beherbergung und Gastronomie	3,1
Bau	3,1
Arbeitskräfteüberlassung	2,7
Landwirtschaft, Bergbau	2,2
Kunst, Unterhaltung und Erholung	1,9
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (ohne Arbeitskräfteüberlassung)	1,4
Verkehr und Lagerei	1,0
Erziehung und Unterricht	0,7
Grundstücks- und Wohnungswesen	0,5
Sonstige Dienstleistungen	0,5
Handel, Kfz	0,4
Gesundheits- und Sozialwesen	0,4
Information und Kommunikation	0,4
Sonstige (vor allem private und sonstige Dienstleistungen)	0,3
Warenherstellung	0,3
Energieversorgung; Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung	0,3
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	0,2
Freiberufliche, wissenschaftliche, technische Dienstleistungen	0,2
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	0,2
Insgesamt	0,9

Q: WIFO-INDI-DV auf Basis von Daten des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger und des Arbeitsmarktservice Österreich. Layoff-Anteil: Summe der Layoff-Tage in % der Summe der registrierten Beschäftigungs- und Layoff-Tage der jeweiligen Branche.

4. Merkmale temporärer Layoffs

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

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

- **Layoff-Dauer:** Ein großer Teil der Beschäftigungsunterbrechungen ist kurz. Bei Berücksichtigung aller Wiedereinstellungen innerhalb eines Jahres dauern zwei Drittel (69,6%; 2024) nicht länger als drei Monate und annähernd die Hälfte (48,3%) höchstens zwei Monate. Ein gutes Fünftel der Layoffs (21,7%) dauert nicht länger als einen Monat. Der Median liegt bei etwa zwei Monaten (63 Tagen), das arithmetische Mittel aufgrund einiger weniger sehr langer Unterbrechungen bei knapp drei Monaten (88 Tagen; Übersicht 6).
- Die durchschnittliche Dauer der Layoffs veränderte sich lange Zeit kaum, verlängerte sich jedoch 2017 deutlich: Das arithmetische Mittel stieg von 82 auf 89 Tage, der Median von 59 auf 65 Tage. Ursächlich dafür war der markante Rückgang der Zahl sehr kurzer Beschäftigungsunterbrechungen, der mit den erwähnten Gesetzesänderungen zusammenhängen dürfte. Der Anteil der Layoffs mit einer Dauer von höchstens einer Woche schrumpfte von 10,3% im Jahr 2016 auf nur noch 3,2% im Jahr 2017 (Abbildung 6).
- **Erwerbsstatus während des Layoffs:** Arbeitskräfte, die zwischen Beschäftigungsbeendigung und Wiedereinstellung arbeitslos sind, verbringen in der Regel den Großteil oder den gesamten Aussetzungszeitraum in Arbeitslosigkeit. Sie gehen nur äußerst selten während der Beschäftigungsunterbrechung irgendeiner sonstigen Form der Erwerbstätigkeit nach. Bei Berücksichtigung aller Wiedereinstellungen innerhalb eines Jahres verbrachten betroffene Personen im Jahr 2024 im arithmetischen Mittel 85,4% der Layoff-Tage in registrierter Arbeitslosigkeit und nur 7,6% in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Der Medianwert liegt bei 100% Arbeitslosigkeit, was bedeutet, dass mindestens die Hälfte der Betroffenen für die gesamte Dauer der Unterbrechung arbeitslos gemeldet war. Bei kurzen Unterbrechungen von höchstens zwei Monaten verbrachten die Betroffenen im Durchschnitt sogar 93,9% der Layoff-Tage in Arbeitslosigkeit. Der Median beträgt ebenfalls 100%.

Übersicht 6: Verteilung der Beschäftigungsunterbrechungen (Layoffs) nach der Dauer 2024

Wiedereinstellungen innerhalb eines Jahres

	Österreich	Wien	Nieder- österreich	Burgenland	Ober- österreich	Steiermark	Kärnten	Salzburg	Tirol	Vorarlberg
Anteile in %										
1 bis 7 Tage	2,3	2,6	3,3	1,6	3,4	2,3	1,9	1,9	0,8	1,7
8 bis 14 Tage	3,7	4,0	4,2	2,3	5,0	3,9	3,0	3,2	2,3	3,6
15 bis 31 Tage	15,8	14,9	16,0	10,9	18,9	17,0	13,7	16,0	14,7	15,0
32 bis 61 Tage	26,5	17,6	23,5	25,0	25,8	25,5	27,2	30,1	36,7	27,8
62 bis 92 Tage	21,3	16,8	23,3	26,4	19,8	24,4	22,8	21,4	21,8	18,0
93 oder mehr Tage	30,4	44,1	29,7	33,8	27,0	26,9	31,3	27,4	23,8	33,9
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Tage										
Arithmetisches Mittel	88	108	84	88	80	81	88	87	83	100
Median	63	81	65	73	59	62	66	61	58	63

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

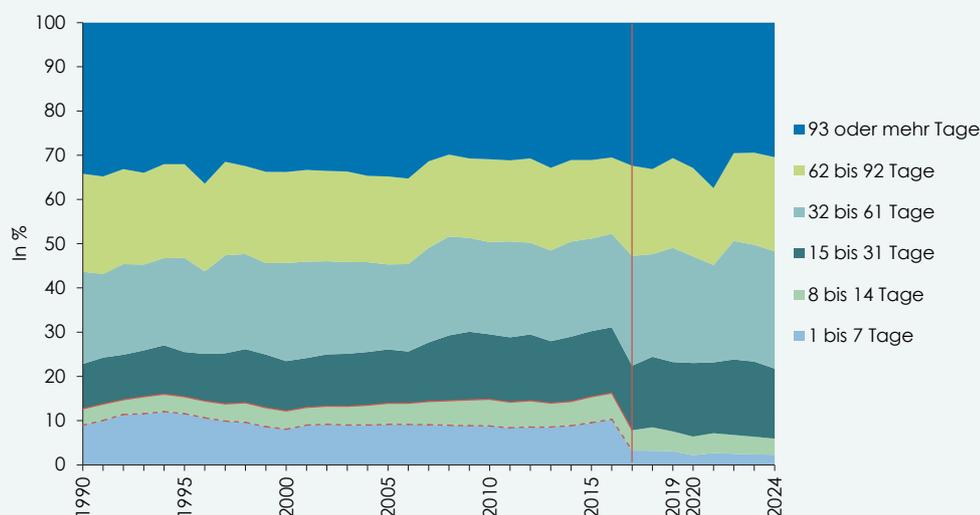
- **Wiederholte Unterbrechungen:** Beschäftigungsverhältnisse werden häufig nicht nur einmal, sondern mehrfach unterbrochen und nach einer Phase des temporären Layoffs erneut aufgenommen. Beschäftigungsbeendigung, Arbeitslosigkeit und Wiedereinstellung beim selben Arbeitgeber folgen somit wiederholt aufeinander. Um dieses Muster adäquat abzubilden, wurden im Rahmen der Analyse zusammenhängende Beschäftigungsepisoden zu sogenannten "Jobs" zusammengefasst: Beschäftigungsverhältnisse, die durch einen temporären Layoff unterbrochen und anschließend wieder aufgenommen wurden, gelten als ein durchgängiger Job. Bei den im Jahr 2024 beendeten Jobs gab es in Einzelfällen bis zu 280 Wiedereinstellungen. Im Durchschnitt waren es drei Recalls pro Job, der Median lag bei einem Recall.
- **Zeitliche Dynamik temporärer Layoffs im Jahresverlauf:** Wie Eppel et al. (2018a, 2018b) zeigten, folgen temporäre Layoffs einem ausgeprägten saisonalen Muster, das eng mit den für Österreich typischen Schwankungen der Arbeitslosigkeit im Jahresverlauf verbunden ist. Zu Winterbeginn kommt es vermehrt zu Beschäftigungsbeendigungen – insbesondere in der Bauwirtschaft, wo viele Produktionsunterbrechungen saisonal bedingt sind.

Entsprechend erreicht der Bestand an registrierten Arbeitslosen im Jänner seinen Höchststand. Auch der Anteil jener Arbeitslosen, die über eine Einstellzusage verfügen, ist zu diesem Zeitpunkt am höchsten. Mit dem Frühling beginnt auch die Wiedereinstellung zahlreicher Arbeitskräfte für die Sommersaison, wodurch die Arbeitslosigkeit und der Anteil der vorgemerkten Personen mit Einstellzusage bis zum Sommer einen Tiefstand erreichen.

- Die Recall-Quote für besonders kurze Unterbrechungen von bis zu zwei Monaten verläuft dagegen deutlich flacher. Da in diesem Fall klassische, saisonal bedingte

Unterbrechungen weitgehend ausgeklammert sind, sind die saisonalen Spitzen weniger ausgeprägt. Gleichwohl zeigt sich auch hier ein Anstieg im Jänner und Februar. Dienstverhältnisse dürften somit auch unabhängig von der Saisonalität der Tätigkeit verstärkt während der Winterferien unterbrochen werden. Insgesamt sind zwar viele temporäre Layoffs saisonal bedingt, es handelt sich jedoch keineswegs um ein rein saisonales Phänomen. Wiedereinstellungen erfolgen das ganze Jahr hindurch in relevanter Zahl (Eppel et al., 2018a, 2018b).

Abbildung 6: Verteilung der Beschäftigungsunterbrechungen (Layoffs) nach der Dauer



Q: WIFO-INDI-DV auf Basis von Daten des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger und des Arbeitmarktservice Österreich. Die vertikale Linie kennzeichnet den Strukturbruch im Jahr 2017.

5. Die beteiligten Betriebe

Betriebe in Bauwirtschaft, Tourismus und Arbeitskräfteüberlassung setzen Beschäftigungsverhältnisse besonders häufig aus, um auf Auslastungsschwankungen zu reagieren. In diesen Branchen spielen Saisoneffekte eine zentrale Rolle. In der Bauwirtschaft lag die Recall-Quote im Jahr 2024 bei 33,4%, womit jede dritte Beschäftigungsaufnahme als Wiedereinstellung nach einem temporären Layoff erfolgte. Damit weist die Bauwirtschaft den mit Abstand höchsten Wert auf. Es folgen die Arbeitskräfteüberlassung mit 14,4% und der Tourismus (Beherbergung und Gastronomie) mit 13,8%. Dahinter liegen Verkehr und Lagerei (10,2%), die sonstigen wirt-

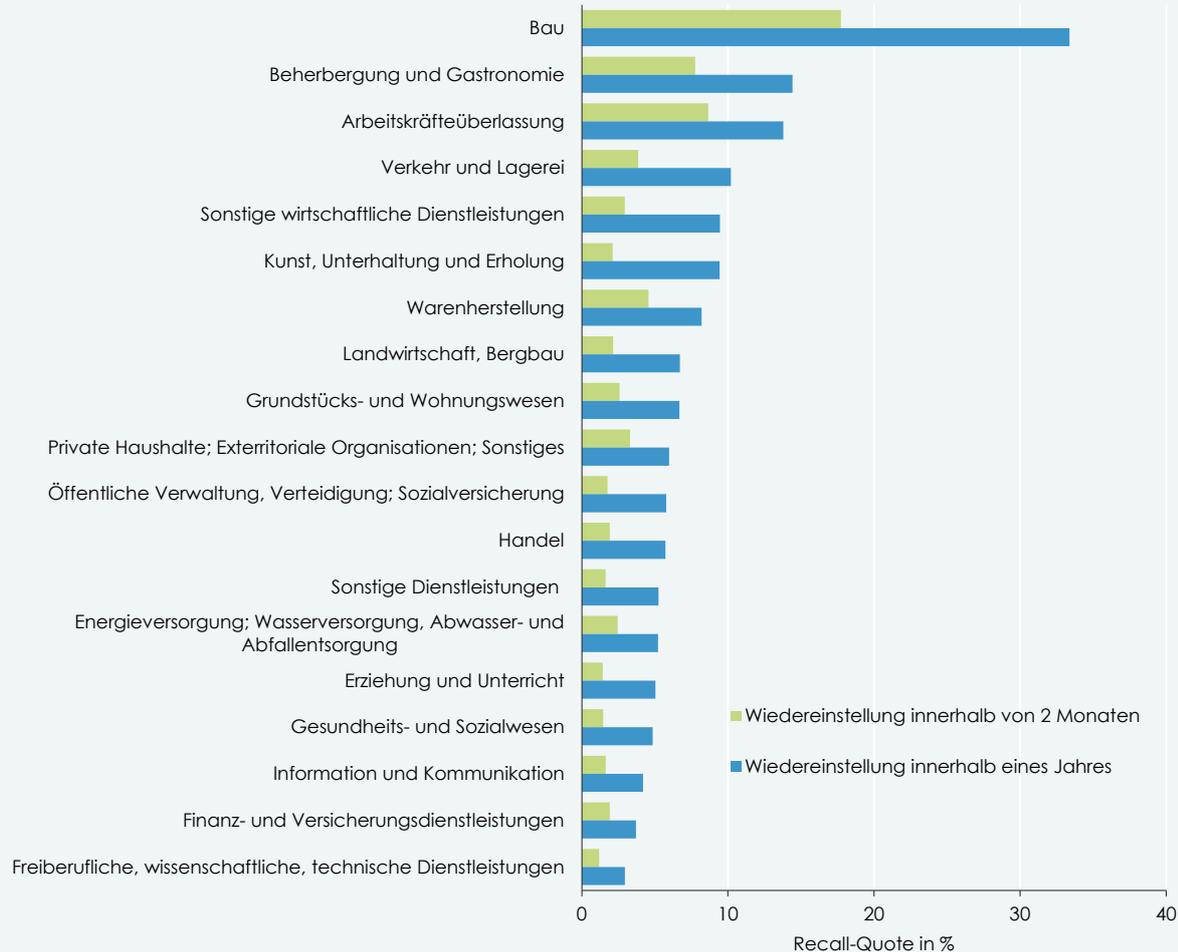
schaftlichen Dienstleistungen (ohne Arbeitskräfteüberlassung; 9,5%), der Bereich Kunst, Unterhaltung und Erholung (9,4%) sowie die Warenherstellung (8,2%). Am seltensten ausgesetzt werden Beschäftigungsverhältnisse in den freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie in der Information und Kommunikation. Obwohl die Unterschiede zwischen den Branchen ausgeprägt sind, dienen temporäre Layoffs in allen Wirtschaftsbereichen als Instrument, um den Personalstand flexibel an saisonale und sonstige Schwankungen anzupassen (Abbildung 7)⁸⁾.

Temporäre Layoffs dienen branchenübergreifend der Flexibilisierung des Personalbestandes. Besonders häufig genutzt werden sie in den Bereichen Bauwirtschaft, Tourismus und Arbeitskräfteüberlassung.

⁸⁾ Die Nutzung temporärer Layoffs als Personalstrategie entwickelte sich über die Zeit je nach Branche unterschiedlich. Während ihre Bedeutung in Landwirtschaft und Bergbau stark abnahm (Recall-Quote 1990: 20,7%, 2024: 6,7%) und auch im Tourismus deutlich zurückging (1990: 22,1%, 2024: 14,4%), nahm sie in der Bauwirtschaft weiter zu (1990: 25,9%, 2024: 33,4%).

Auch in der Arbeitskräfteüberlassung (von 9,0% auf 13,8%) und den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen ohne Arbeitskräfteüberlassung (von 5,7% auf 9,5%) war ein deutlicher Anstieg zu beobachten. In anderen Branchen veränderte sich die Recall-Quote langfristig hingegen weniger.

Abbildung 7: Recall-Quote nach Branchen 2024



Q: WIFO-INDI-DV auf Basis von Daten des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger und des Arbeitsmarktservice Österreich. Recall-Quote: Anteil der Wiedereinstellungen an allen Beschäftigungsaufnahmen im jeweiligen Kalenderjahr.

Auch innerhalb der einzelnen Branchen zeigen sich erhebliche Unterschiede in der Häufigkeit temporärer Layoffs:

- **Bauwirtschaft:** Besonders hohe Recall-Quoten finden sich im Tiefbau (46,9%) und Hochbau (41,0%). Im Bereich "Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe" ist die Quote mit 27,5% zwar ebenfalls hoch, aber viel niedriger als in den beiden anderen Zweigen der Bauwirtschaft.
- **Tourismus:** Temporäre Beschäftigungsunterbrechungen sind in der Beherbergung (17,9%) deutlich üblicher als in der Gastronomie (11,1%).
- **Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen:** Die Gebäudebetreuung, Garten- und Landschaftspflege weist besonders hohe Recall-Quoten auf. In anderen Teilbereichen wie Reisebüros oder Wach- und Sicherheitsdiensten liegen sie weit darunter.
- **Herstellung von Waren:** In der Herstellung von Holz-, Flecht-, Korb- und Korkwaren (ohne Möbel) sowie der Herstellung von

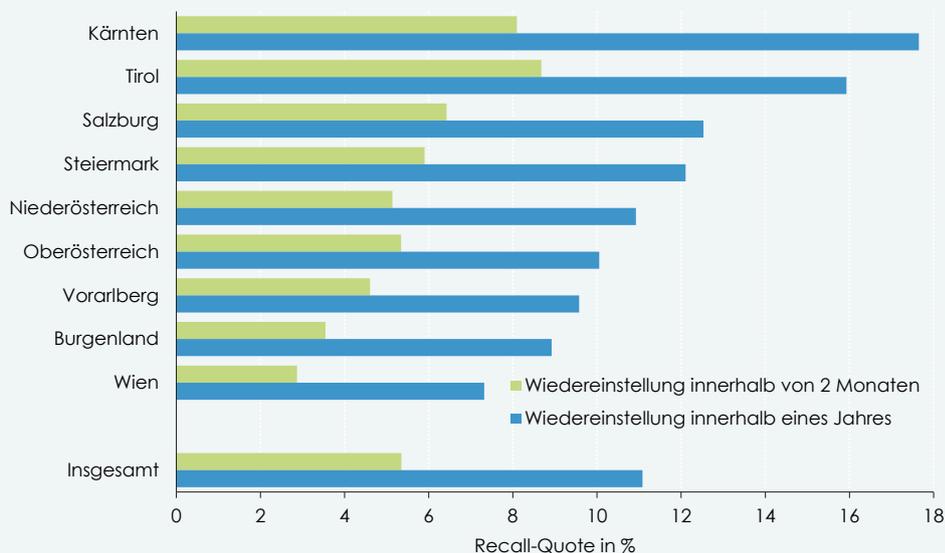
Glas, Keramik und der Verarbeitung von Steinen und Erden liegt die Recall-Quote über 25%. Auch in der Metallverarbeitung (12,8%), der Möbelherstellung (10,3%) und der Kfz-Industrie (9,4%) sind Layoffs überdurchschnittlich häufig. In anderen Teilbereichen der Industrie ist die Nutzung deutlich seltener.

- **Verkehr und Lagerei:** Die insgesamt hohe Recall-Quote ist vor allem auf den Landverkehr, den Transport in Rohrfernleitungen und die Schifffahrt zurückzuführen. In der Luftfahrt, der Lagerei sowie bei Post-, Kurier- und Expressdiensten ist die Nutzung hingegen gering.
- **Information und Kommunikation:** Während temporäre Layoffs im Bereich Film, Fernsehen, Kinos, Tonstudios und Musikverlage (12,3%) relativ verbreitet sind, ist ihre Bedeutung in den übrigen Bereichen – etwa im Verlagswesen, bei Rundfunkveranstaltern, in der Telekommunikation oder in Nachrichtenagenturen – gering.
- **Kunst, Unterhaltung und Erholung:** Besonders hoch ist die Recall-Quote in Bibliotheken, Archiven, Museen sowie botanischen Gärten.

nischen und zoologischen Gärten sowie im Bereich Sport, Unterhaltung und Erholung. Geringer ist sie in künstlerischen

Tätigkeiten, besonders niedrig im Spiel-, Wett- und Lotteriewesen.

Abbildung 8: **Recall-Quote nach Bundesländern 2024**



Q: WIFO-INDI-DV auf Basis von Daten des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger und des Arbeitsmarktservice Österreich. Recall-Quote: Anteil der Wiedereinstellungen an allen Beschäftigungsaufnahmen im jeweiligen Kalenderjahr.

Abgesehen von der Branchenzugehörigkeit lassen sich die beteiligten Betriebe durch folgende Merkmale charakterisieren (vgl. Übersicht 7):

- **Betriebsgröße:** Wengleich Betriebe unterschiedlicher Größe die Strategie der temporären Layoffs nutzen, zeigen sich deutliche Unterschiede in der Häufigkeit. Kleine Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten greifen häufiger darauf zurück als große Unternehmen, insbesondere als solche mit mehr als 250 Beschäftigten. Betrachtet man ausschließlich sehr kurze Unterbrechungen von weniger als zwei Monaten, zeigt sich jedoch ein anderes Bild: Diese kommen in Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten ebenso selten vor wie in Großbetrieben mit über 250 Beschäftigten. Die höchste Recall-Quote für kurze Unterbrechungen findet sich in mittleren Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten.
- **Beschäftigungsumschlag:** Zahlreiche Betriebe, die temporäre Layoffs einsetzen, zeichnen sich durch eine hohe Personalfluktuation, d. h. durch überdurchschnittlich viele Einstellungen und Abgänge, aus. Die Recall-Quote ist in Betrieben mit hoher Fluktuation deutlich höher als in Betrieben mit niedriger Fluktuation. Als Maß für den Beschäftigungsumschlag dient hier die sogenannte Labour-Turnover-Quote. Sie ist definiert als Anteil der Summe aus Zugängen und Abgängen

am jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsbestand eines Betriebes.

- **Beschäftigungswachstum:** Auch im Hinblick auf die betriebliche Beschäftigungsdynamik zeigen sich Unterschiede: Schrumpfende Betriebe weisen tendenziell höhere Recall-Quoten auf als wachsende.
- Ein weiterer Einflussfaktor ist das **Lohnniveau**. Betriebe mit mittlerem Lohnniveau zeigen insgesamt die höchste Recall-Quote. Vergleicht man den betrieblichen Medianlohn lediglich mit dem gesamtwirtschaftlichen Medianlohn, ist das Muster noch nicht eindeutig erkennbar. Der Vergleich wird dann durch branchenbedingte Unterschiede in der Nutzungshäufigkeit temporärer Layoffs überlagert, etwa durch die intensive Nutzung in der Bauwirtschaft, die einen hohen Anteil an Hochlohnbetrieben und zugleich einen vergleichsweise geringen Anteil an Niedriglohnbetrieben aufweist. Wird jedoch der betriebliche Medianlohn relativ zum jeweils branchenspezifischen Median betrachtet – also im Verhältnis zu typischen Löhnen in der jeweiligen Branche zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme – ergibt sich der oben genannte Befund: Betriebe mit einem mittleren Lohnniveau (zwischen zwei und vier Drittel des Branchenmedians) weisen deutlich höhere Recall-Quoten auf als Niedriglohnbetriebe (weniger als zwei Drittel des Branchenmedians) oder Hochlohnbetriebe

Relativ verbreitet sind temporäre Layoffs in kleineren Betrieben, schrumpfenden Unternehmen sowie Betrieben mit hohem Personalumschlag, mittlerem Lohnniveau und überwiegend männlicher Belegschaft. Regional werden sie besonders in Kärnten und Tirol häufig eingesetzt.

- (mehr als vier Drittel des Branchenmedians).
- **Betriebsalter:** Die Recall-Quote ist in Betrieben, die erst vor höchstens fünf Jahren in den Markt eintraten, deutlich unterdurchschnittlich. Unter etablierten Betrieben zeigen sich hingegen nur geringe Unterschiede in der Nutzungshäufigkeit.
 - **Belegschaftsstruktur:** Temporäre Layoffs werden häufiger von Betrieben eingesetzt, in denen ein hoher Männer- und ein niedriger Frauenanteil an der Belegschaft vorherrscht. Mit steigendem Durchschnittsalter der Belegschaft nimmt die Recall-Quote tendenziell zu. Insgesamt lässt sich jedoch kein starker Zusammenhang zwischen der Altersstruktur der Beschäftigten und dem Einsatz temporärer Layoffs erkennen.
 - **Regionale Verteilung:** Temporäre Layoffs sind österreichweit verbreitet, treten jedoch allerdings unterschiedlich häufig auf. Am häufigsten sind sie in Kärnten und Tirol, gefolgt von Salzburg und der Steiermark. Am seltensten werden sie in Wien eingesetzt (Abbildung 8).

Übersicht 7: Recall-Quote nach Betriebsmerkmalen 2024

	Recall innerhalb von 2 Monaten	Recall innerhalb eines Jahres
	In %	
Insgesamt	5,3	11,1
Branche		
Landwirtschaft, Bergbau	2,1	6,7
Warenherstellung	4,6	8,2
Energieversorgung; Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung	2,5	5,2
Bau	17,7	33,4
Handel	1,9	5,7
Verkehr und Lagerei	3,9	10,2
Beherbergung und Gastronomie	7,8	14,4
Information und Kommunikation	1,6	4,2
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1,9	3,7
Grundstücks- und Wohnungswesen	2,6	6,7
Freiberufliche, wissenschaftliche, technische Dienstleistungen	1,2	2,9
Arbeitskräfteüberlassung	8,7	13,8
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (ohne Arbeitskräfteüberlassung)	2,9	9,5
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	1,8	5,8
Erziehung und Unterricht	1,4	5
Gesundheits- und Sozialwesen	1,5	4,8
Kunst, Unterhaltung und Erholung	2,1	9,4
Sonstige Dienstleistungen	1,6	5,2
Private Haushalte; Exterritoriale Organisationen; Sonstiges	3,3	6,0
Bundesland		
Wien	2,9	7,3
Niederösterreich	5,1	10,9
Burgenland	3,5	8,9
Oberösterreich	5,3	10,1
Steiermark	5,9	12,1
Kärnten	8,1	17,6
Salzburg	6,4	12,5
Tirol	8,7	15,9
Vorarlberg	4,6	9,6
Betriebsalter		
Bis unter 5 Jahre	3,4	7,2
5 bis unter 10 Jahre	5,3	11,7
10 bis unter 15 Jahre	5,6	12,4
15 bis unter 20 Jahre	5,8	12,4
20 Jahre und mehr	6,1	11,9

Q: WIFO-INDI-DV auf Basis von Daten des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger und des Arbeitsmarktservice Österreich. Recall-Quote: Anteil der Wiedereinstellungen an allen Beschäftigungsaufnahmen im jeweiligen Kalenderjahr.

Übersicht 7/Fortsetzung: Recall-Quote nach Betriebsmerkmalen 2024

	Recall innerhalb von 2 Monaten	Recall innerhalb eines Jahres
	In %	
Betriebsgröße		
1 bis 9 Beschäftigte	4,9	12,9
10 bis 49 Beschäftigte	6,8	12,9
50 bis 99 Beschäftigte	5,7	10,2
100 bis 249 Beschäftigte	5,2	9,2
Ab 250 Beschäftigte	4,1	8,1
Beschäftigungswachstum¹⁾		
Stark wachsend (mehr als +0,2%)	2,6	5,5
Wachsend (+0,02% bis +0,2%)	4,4	9,1
Stagnierend (über -0,02% bis unter +0,02%)	5,5	11,3
Schrumpfend (-0,2% bis -0,02%)	7,9	15,9
Stark schrumpfend (mehr als -0,2%)	8,8	19,6
Beschäftigungsumschlag²⁾		
Zugangsquote ab 100%	6,6	13,6
Abgangsquote ab 100%	7,4	15,1
Labour-Turnover-Quote ³⁾		
Niedrig (unter 50%)	0,9	2,7
Eher niedrig (50% bis 100%)	2,9	6,3
Eher hoch (über 100% bis 200%)	6,9	14,0
Hoch (über 200%)	6,9	14,1
Lohnniveau⁴⁾ gemessen am Median der Gesamtwirtschaft		
Keine Lohninformation	3,3	11,8
Hoch	6,2	11,3
Mittel	5,8	11,7
Niedrig	2,6	8,0
Lohnniveau gemessen am Median der Branche		
Keine Lohninformation	3,3	11,8
Hoch	3,4	7,7
Mittel	6,4	12,4
Niedrig	2,3	7,5
Belegschaftsstruktur		
Frauenanteil		
Bis 33%	7,9	14,9
Weniger als 60%	6,4	12,4
Mindestens 60%	3,4	7,8
Medianalter der Beschäftigten		
Bis 34 Jahre	4,3	9,3
35 bis 45 Jahre	5,9	11,0
45 Jahre oder höher	5,7	12,8

Q: WIFO-INDI-DV auf Basis von Daten des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger und des Arbeitsmarktservice Österreich. Recall-Quote: Anteil der Wiedereinstellungen an allen Beschäftigungsaufnahmen im jeweiligen Kalenderjahr. – ¹⁾ Gemessen an der symmetrischen Wachstumsrate der Beschäftigung, d. h. der Veränderung des jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsbestandes gegenüber dem Vorjahr; standardisiert zwischen [-2; +2]. ²⁾ Anteil der Zu- bzw. Abgänge gemessen am jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsstand. – ³⁾ Anteil des Turnover (Summe aus Zugängen und Abgängen) in % des Beschäftigungsbestandes im Jahresdurchschnitt. – ⁴⁾ Das betriebliche Lohnniveau wird auf zwei Arten gemessen: Gesamtwirtschaftlich . . . Vergleich des betrieblichen Medianlohns (monatlicher Bruttolohn ohne Sonderzahlungen auf Basis der Beitragsgrundlage zur Sozialversicherung, bis zur Höchstbeitragsgrundlage) mit dem Medianlohn auf Basis aller Beschäftigungsaufnahmen im Jahr 2024. Branchenspezifisch . . . Vergleich des betrieblichen Medianlohns mit dem Medianlohn innerhalb der jeweiligen Branche (ebenfalls auf Basis aller Beschäftigungsaufnahmen 2024). Auf dieser Grundlage erfolgt die Einteilung in Niedriglohnbetriebe (unter zwei Drittel des jeweiligen Medianlohns), Mittellohnbetriebe (zwei bis vier Drittel) und Hochlohnbetriebe (über vier Drittel). Die Berechnung berücksichtigt das Einstellungsvolumen eines Betriebes – je mehr Stellenbesetzungen, desto stärker fließt der Betrieb in die Medianberechnung ein.

Überdurchschnittlich häufig von temporären Layoffs betroffen sind Arbeiter:innen, Männer, Personen im mittleren und höheren Erwerbsalter, Erwerbstätige mit niedriger oder mittlerer Ausbildung, sowie Personen aus den traditionellen Gastarbeiterländern.

6. Die betroffenen Arbeitskräfte

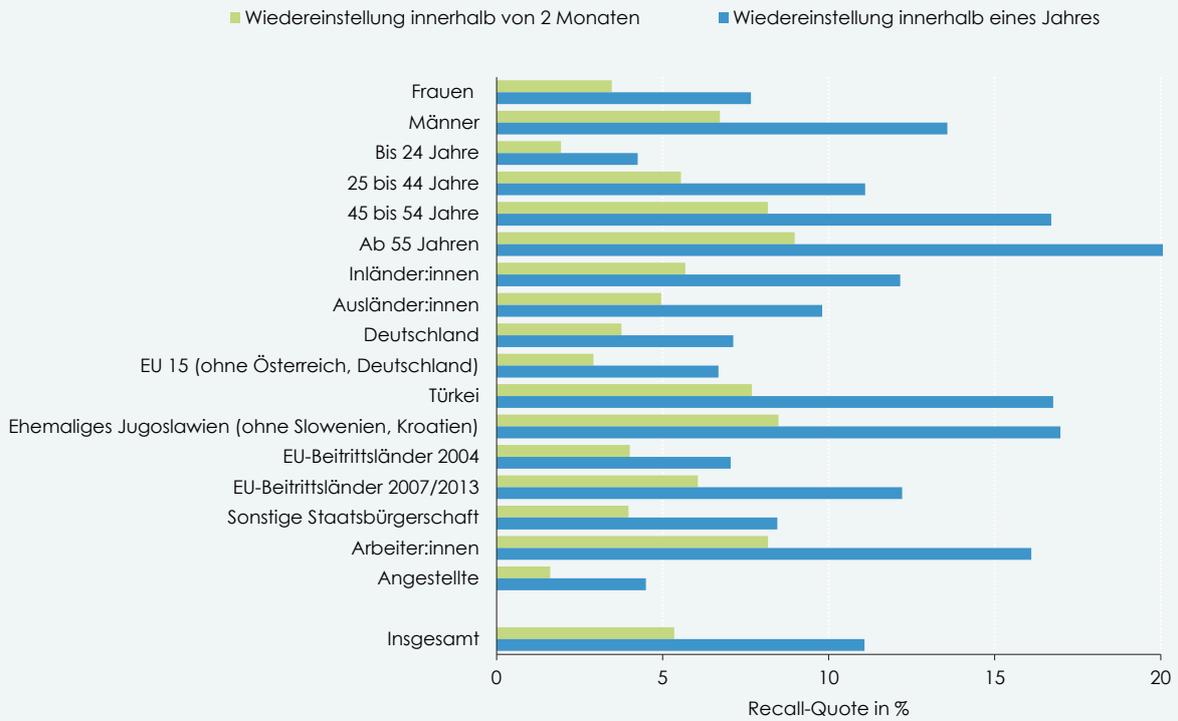
Zu den betroffenen Personen lässt sich Folgendes feststellen:

- **Berufsgruppe:** Arbeiter:innen sind deutlich häufiger von temporären Layoffs betroffen als Angestellte. Dies hängt vor allem mit der Branchenstruktur und einer stärkeren Konzentration von Arbeiter:innen in einschlägigen Sektoren wie Bauwirtschaft, Tourismus und Arbeitskräfteüberlassung zusammen.
- **Geschlecht:** Männer sind wesentlich häufiger von temporären Layoffs betroffen als Frauen. Dies ist insbesondere auf die intensive Nutzung dieser Personalstrategie in der Bauwirtschaft zurückzuführen.
- **Alter:** Die Betroffenheit nimmt in beiden Geschlechtern mit dem Alter zu. Besonders 45- bis 54-Jährige und vor allem 55- bis 64-Jährige weisen deutlich höhere Recall-Quoten auf als Jüngere. Ein Grund dürfte sein, dass ältere Personen seltener neue Beschäftigungen aufnehmen – etwa wegen stabilerer Erwerbsverläufe –, wodurch Wiedereinstellungen rechnerisch stärker ins Gewicht fallen. Zudem verbleiben viele Betroffene offenbar langfristig in instabilen Beschäftigungsmustern. Neueinstiege bei anderen Arbeitgebern sind im höheren Alter seltener, was auf eine verringerte berufliche Mobilität und ein erhöhtes Ausgrenzungsrisiko hinweisen könnte.
- **Staatsangehörigkeit:** Inländer:innen sind im Durchschnitt häufiger von Recalls betroffen als Ausländer:innen. Innerhalb der ausländischen Arbeitskräfte zeigen sich jedoch ausgeprägte Unterschiede: Überdurchschnittlich betroffen sind vor allem Personen aus den traditionellen Gastarbeiterländern (Türkei und ehemaliges Jugoslawien), aber auch aus den 2007 bzw. 2013 der EU beigetretenen osteuropäischen Ländern (Bulgarien, Rumänien, Kroatien). Dies dürfte ihrer stärkeren Präsenz in Branchen mit hoher Recall-Nutzung (z. B. Bau, Tourismus)⁹⁾ zuzuschreiben sein. Geringer sind die Recall-Quoten hingegen unter Arbeitskräften aus Deutschland, anderen EU-15-Ländern, den Ländern der EU-Osterweiterung von 2004 sowie unter Personen mit sonstiger Staatsangehörigkeit. Die Quoten könnten jedoch teilweise unterschätzt sein, da temporäre Layoffs nicht erfasst werden, wenn Grenzgänger:innen – etwa viele Deutsche oder Arbeitskräfte aus osteuropäischen EU-Ländern – während der Unterbrechung nicht in Österreich, sondern im Land ihres Wohnsitzes als arbeitslos gemeldet sind und dort ihren Anspruch auf Arbeitslosengeld geltend machen.
- **Mutterschaft:** Insgesamt unterscheiden sich Frauen mit bzw. ohne Kinder kaum in der durchschnittlichen Recall-Quote, im Detail zeigen sich jedoch deutliche Unterschiede nach der Familiensituation. Bei Müttern mit Kleinkindern (unter 3 Jahre) sind temporäre Layoffs selten. Mit höherem Kindesalter und steigender Anzahl der Kinder nimmt allerdings auch die Recall-Quote zu; erhöht ist sie insbesondere bei Müttern mit schulpflichtigen Kindern.
- **Ausbildungsniveau:** Wie Eppel et al. (2018a, 2018b) zeigten, sind Geringqualifizierte mit höchstens Pflichtschulabschluss und insbesondere Arbeitskräfte mit Lehrabschluss deutlich häufiger von temporären Layoffs betroffen als höherqualifizierte Arbeitskräfte. Ein Grund liegt in der Branchenverteilung: Personen mit Lehrabschluss sind oft in Sektoren mit hohem saisonalen Beschäftigungsumschlag tätig. Personen mit Matura und Akademiker:innen sind hingegen seltener von Layoffs betroffen – möglicherweise auch deshalb, weil Betriebe das Risiko scheuen, deren spezifisches Know-how zu verlieren, wenn keine Wiedereinstellung erfolgt.
- **Frühere Arbeitslosigkeitsepisoden:** Personen, die in den fünf Jahren vor der Beschäftigungsaufnahme häufiger arbeitslos waren, weisen eine deutlich höhere Recall-Quote auf. Das deutet auf eine strukturelle Beschäftigungsinstabilität hin: Wer bereits zuvor temporäre Layoffs erlebt hat, ist häufiger erneut betroffen. Ein Grund ist die Branchenzugehörigkeit: viele dieser Personen arbeiten in Sektoren wie Bau oder Tourismus, wo temporäre Layoffs üblich sind. Zudem bleiben Beschäftigte, die schon einmal wieder eingestellt wurden, oft im selben Betrieb oder derselben Branche, wo diese Praxis zur Personalstrategie gehört. Wer eine instabile Erwerbsbiografie aufweist, könnte zudem geringere Chancen auf eine dauerhafte Anstellung in anderen Betrieben haben und so in einem Kreislauf aus befristeter Beschäftigungsbeendigung und Wiedereinstellung verbleiben. Außerdem kann häufige Arbeitslosigkeit auf eine schwächere Arbeitsmarktposition hindeuten – etwa durch geringe Qualifikation oder gesundheitliche Einschränkungen –, die möglicherweise eine stabile Erwerbskarriere erschwert.

⁹⁾ Ein möglicher Zusatzgrund ist, dass für diese Gruppen keine (neue) Beschäftigungsbewilligung erforderlich ist – im Unterschied zu Drittstaatsangehörigen, für

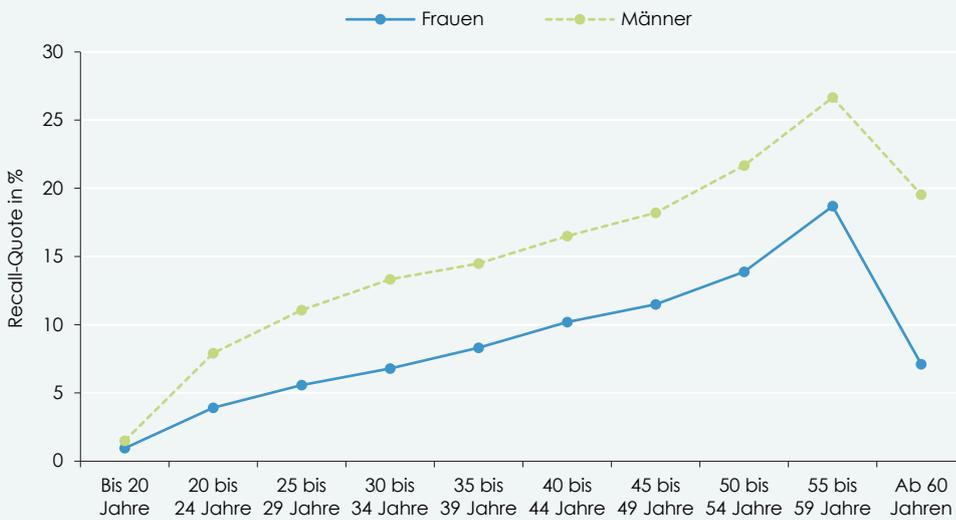
die eine Wiedereinstellung mit zusätzlichen Aufenthalts- und arbeitsrechtlichen Hürden verbunden sein kann.

Abbildung 9: **Recall-Quote nach Merkmalen der betroffenen Personen 2024**



Q: WIFO-INDI-DV auf Basis von Daten des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger und des Arbeitsmarktservice Österreich. Recall-Quote: Anteil der Wiedereinstellungen an allen Beschäftigungsaufnahmen im jeweiligen Kalenderjahr.

Abbildung 10: **Recall-Quote nach Alter und Geschlecht 2024**



Q: WIFO-INDI-DV auf Basis von Daten des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger und des Arbeitsmarktservice Österreich. Recall-Quote: Anteil der Wiedereinstellungen an allen Beschäftigungsaufnahmen im jeweiligen Kalenderjahr.

Übersicht 8: Recall-Quote nach Merkmalen der betroffenen Personen 2024

	Recall innerhalb von 2 Monaten	Recall innerhalb eines Jahres
	Anteile in %	
Insgesamt	5,3	11,1
Berufliche Stellung		
Angestellte	1,6	4,5
Arbeiter:innen	8,2	16,1
Geschlecht		
Frauen	3,5	7,7
Männer	6,7	13,6
Altersgruppe		
Bis 24 Jahre	1,9	4,2
25 bis 44 Jahre	5,6	11,1
45 bis 54 Jahre	8,2	16,7
Ab 55 Jahren	9,0	20,3
Bis 20 Jahre	0,5	1,2
20 bis 24 Jahre	2,8	6,2
25 bis 29 Jahre	4,4	8,9
30 bis 34 Jahre	5,4	10,8
35 bis 39 Jahre	6,0	12,0
40 bis 44 Jahre	7,0	13,9
45 bis 49 Jahre	7,6	15,4
50 bis 54 Jahre	8,8	18,2
55 bis 59 Jahre	10,6	23,2
Ab 60 Jahren	6,1	15,2
Staatsbürgerschaft		
Österreich	5,7	12,2
Ausland	5,0	9,8
Deutschland	3,8	7,1
EU 15 (ohne Österreich, Deutschland)	2,9	6,7
Türkei	7,7	16,8
Ehemaliges Jugoslawien (ohne Slowenien, Kroatien)	8,5	17,0
EU-Beitrittsländer 2004	4,0	7,1
EU-Beitrittsländer 2007/2013	6,1	12,2
Sonstige	4,0	8,5
Mutterschaft		
Ohne Kind	5,4	11,0
Mit Kind	5,2	11,7
1 Kind	4,5	9,8
2 Kinder	5,7	12,8
3 oder mehr Kinder	6,0	14,6
Alter des jüngsten Kindes		
Bis 2 Jahre	0,9	2,0
3 bis 7 Jahre	5,0	12,0
8 bis 10 Jahre	6,1	13,9
11 bis 15 Jahre	6,4	14,4
Ab 16 Jahre	7,9	17,7
Arbeitslosigkeit in den letzten 5 Jahren¹⁾		
1 bis 92 Tage	9,8	15,4
93 bis 182 Tage	12,7	25,0
183 bis 365 Tage	9,2	24,1

Q: WIFO-INDI-DV auf Basis von Daten des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger und des Arbeitsmarktser-vice Österreich. Recall-Quote: Anteil der Wiedereinstellungen an allen Beschäftigungsaufnahmen im jeweiligen Kalenderjahr. – ¹⁾ Breit definiert: alle AMS-Vormerkstatus.

7. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Temporäre Layoffs, definiert als Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen und Wiedereinstellung dieser Arbeitskräfte nach einer Arbeitslosigkeitsepisode durch denselben Arbeitgeber, spielen in Österreich nach wie vor eine wichtige Rolle, auch wenn ihre Bedeutung seit Mitte der 2010er-Jahre leicht rückläufig ist. Diese Flexibilisierungsstrategie wird seit Jahrzehnten von einem Teil der Betriebe gewählt, um nicht nur saisonbedingte, 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 in Zeiten geringerer Auslastung hätten, teilweise auf die Arbeitslosenversicherung ab, da die Beschäftigungsunterbrechungen in der Regel in Arbeitslosigkeit verbracht werden.

Temporäre Layoffs sind für rund 1 Prozentpunkt der Arbeitslosenquote verantwortlich und – einschließlich der vom AMS übernommenen Sozialversicherungsbeiträge – jährlich mit Kosten zwischen 600 und 700 Mio. € für die Arbeitslosenversicherung verbunden.

Die gegenwärtige Ausgestaltung des arbeits- und sozialrechtlichen Rahmens setzt Anreize, kurzfristige Auslastungsschwankungen durch temporäre Beschäftigungsbeendigungen und spätere Wiedereinstellungen zu überbrücken (vgl. Eppel et al., 2015a):

- **Schwacher Kündigungsschutz:** Unbefristete Beschäftigungsverhältnisse können vergleichsweise leicht beendet werden.
- **Finanzielle Absicherung:** Betriebe können darauf vertrauen, dass während einer Beschäftigungsunterbrechung die Arbeitslosenversicherung die Einkommensabsicherung der betroffenen Arbeitskräfte übernimmt.
- **Geringer Vermittlungsdruck:** Arbeitslose mit Einstellzusage werden von der öffentlichen Arbeitsvermittlung kaum zur Aufnahme einer anderweitigen Beschäftigung angehalten.
- **Betriebliche Fehlanreize:** Es bestehen keine wirksamen betrieblichen Anreize, die Verlagerung von Arbeitskräften in die Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Im Gegenteil: Die Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung sind pauschal und nicht risikodifferenziert ausgestaltet. Betriebe führen daher unabhängig von ihrer Kündigungspraxis und ungeachtet der Folgekosten, die ihre Personalpolitik der Arbeitslosenversicherung verursacht, den gleichen Beitragssatz ab. Dieser Umstand reizt zum übermäßigen Einsatz temporärer Layoffs an. Betriebe, die ihre Arbeitskräfte stabil beschäftigen, leisten in

der Folge überhöhte Beiträge und quersubventionieren jene Betriebe, die häufig auf temporäre Unterbrechungen von Dienstverhältnissen und spätere Wiedereinstellungen setzen (Fath & Fuest, 2005).

Ein möglicher Ansatz zur stärkeren Internalisierung der durch temporäre Layoffs entstehenden Kosten wäre die Einführung eines "Experience Rating" in der Arbeitslosenversicherung. In einem solchen System würden die Arbeitgeberbeiträge an das Kündigungsverhalten der Betriebe und somit an die tatsächliche Inanspruchnahme der Arbeitslosenversicherung gekoppelt. Betriebe, die häufig auf vorübergehende Beschäftigungsunterbrechungen setzen, müssten dann – entsprechend dem Verursacherprinzip – höhere Beiträge leisten, während stabil beschäftigende Betriebe finanziell entlastet würden.

Ein "Experience Rating" könnte – bei weiterhin geringen Kündigungskosten und hoher Arbeitsmarktflexibilität – dazu beitragen, die übermäßige Inanspruchnahme der Arbeitslosenversicherung einzudämmen. Gleichzeitig würde ein Anreiz gesetzt, Arbeitskräfte auch in Phasen schwacher Auslastung kontinuierlich weiter zu beschäftigen, anstatt das Dienstverhältnis temporär zu unterbrechen (Feldstein, 1976, 1978; Genosko et al., 1999; Fath & Fuest, 2005; Blanchard & Tirole, 2008; Cahuc & Zylberberg, 2008). Wie Erfahrungen aus den USA zeigen, lassen sich durch ein solches System die Zahl temporärer Layoffs, die Arbeitslosigkeit und die damit verbundenen Kosten der sozialen Sicherung wirksam senken (Anderson & Meyer, 1993, 1994, 2000; Card & Levine, 1994; Topel, 1983; O'Leary & Barnow, 2016; Lenaerts et al., 2017).

Eine Alternative zu einem herkömmlichen Experience Rating wäre eine anfängliche Kostenbeteiligung der Betriebe an den Existenzsicherungsleistungen. Denkbar wäre etwa, dass Betriebe – analog zur Sperrfrist für Arbeitslose – im ersten Monat nach einer Beschäftigungsbeendigung das Arbeitslosengeld tragen ("Ein-Monats-Experience-Rating"; vgl. Eppel & Mahringer, 2020). Die daraus resultierenden Einsparungen in der Arbeitslosenversicherung könnten zur Budgetkonsolidierung, zur Senkung der Lohnnebenkosten oder zur Verbesserung der Leistungen genutzt werden. Gleichzeitig müsste ein solches Modell so ausgestaltet sein, dass die betriebliche Flexibilität erhalten bleibt und Reallokationen auf dem Arbeitsmarkt, die insbesondere angesichts des strukturellen Wandels der Wirtschaft notwendig sind, nicht behindert werden.

Institutionelle Rahmenbedingungen begünstigen in Österreich temporäre Layoffs.

Die Einführung eines "Experience Rating" könnte Betriebe dazu anreizen, ihr Personal dauerhaft zu halten.

Eine intensivere Vermittlung und eine stärkere Einbeziehung von Personen mit Einstellzusage in arbeitsmarktpolitische Fördermaßnahmen könnten ebenfalls dazu beitragen,

nicht zwingend notwendige temporäre Layoffs zu vermeiden und Beschäftigungsunterbrechungen z. B. für die Weiterbildung zu nutzen.

8. Literaturhinweise

- Anderson, P. M., & Meyer, B. D. (1993). Unemployment Insurance in the United States: Layoff Incentives and Cross Subsidies. *Journal of Labor Economics*, 11(1, Part 2), 70-95. <https://doi.org/10.1086/298329>.
- Anderson, P. M., & Meyer, B. D. (1994). The Effects of Unemployment Insurance Taxes and Benefits on Layoffs Using Firm and Individual Data. *NBER Working Papers*, (4960). <https://doi.org/10.3386/w4960>.
- Anderson, P. M., & Meyer, B. D. (2000). The Effects of the Unemployment Insurance Payroll Tax on Wages, Employment, Claims and Denials. *Journal of Public Economics*, 78(1-2), 81-106. [https://doi.org/10.1016/S0047-2727\(99\)00112-7](https://doi.org/10.1016/S0047-2727(99)00112-7).
- Blanchard, O., & Tirole, J. (2008). The Joint Design of Unemployment Insurance and Employment Protection: A First Pass. *Journal of the European Economic Association*, 6(1), 45-77. <https://doi.org/10.1162/JEEA.2008.6.1.45>.
- Böheim, R. (2006). 'I'll be Back' – Austrian Recalls. *Empirica*, 33(1), 1-18. <https://doi.org/10.1007/s10663-006-0001-1>.
- Cahuc, P., & Zylberberg, A. (2004). *Labor Economics*. MIT Press, 245-304.
- Cahuc, P., & Zylberberg, A. (2008). Optimum Income Taxation and Layoff Taxes. *Journal of Public Economics*, 92(11-12), 2003-2019. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2007.12.006>.
- Card, D., & Levine, P. B. (1994). Unemployment Insurance Taxes and the Cyclical and Seasonal Properties of Unemployment. *Journal of Public Economics*, 53(1), 1-29. [https://doi.org/10.1016/0047-2727\(94\)90011-6](https://doi.org/10.1016/0047-2727(94)90011-6).
- de Raaf, S., Motte, A., & Vincent, C. (2005). A Literature Review of Experience-Rating, Employment Insurance in Canada. *Social Research and Demonstration Corporation, Working Paper Series*, (05-03).
- Eppel, R., Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., & Mahringer, H. (2018). Der österreichische Arbeitsmarkt seit der Wirtschaftskrise. *WIFO-Monatsberichte*, 91(3), 191-204. <https://www.wifo.ac.at/publication/pid/4136814>.
- Eppel, R., Horvath, T., & Mahringer, H. (2013). Die Struktur und Dynamik von Arbeitslosigkeit, atypischer Beschäftigung und Niedriglohnbeschäftigung in der Längsschnittanalyse 2000/2010. WIFO. <https://www.wifo.ac.at/publication/pid/4088481>.
- Eppel, R., Horvath, T., & Mahringer, H. (2017). Die Auswirkungen temporärer Layoffs auf die weitere Erwerbskarriere der betroffenen Arbeitskräfte. *WIFO Working Papers*, (539). <https://www.wifo.ac.at/publication/pid/4130909>.
- Eppel, R., Horvath, T., & Mahringer, H. (2018a). Das Aussetzen von Beschäftigungsverhältnissen als betriebliche Strategie zum Ausgleich von Schwankungen des Personalbedarfs. Ein Update. *WIFO-Monatsberichte*, 91(11), 799-810. <https://www.wifo.ac.at/publication/pid/4139480>.
- Eppel, R., Horvath, T., & Mahringer, H. (2018b). Das Aussetzen von Beschäftigungsverhältnissen als betriebliche Strategie zum Ausgleich schwankenden Personalbedarfs. Ein Update. WIFO. <https://www.wifo.ac.at/publication/pid/4139460>.
- Eppel, R., Horvath, T., Mahringer, H., & Zulehner, C. (2015a). Temporäre Layoffs – Das kurzfristige Aussetzen von Arbeitsverhältnissen und seine Bedeutung für die Arbeitslosigkeit. *WIFO-Monatsberichte*, 88(12), 885-897. <https://www.wifo.ac.at/publication/pid/4113897>.
- Eppel, R., Horvath, T., Mahringer, H., & Zulehner, C. (2015b). Die Branchenstruktur und zeitliche Dynamik temporärer Layoffs. *WIFO-Monatsberichte*, 88(12), 899-910. <https://www.wifo.ac.at/publication/pid/4113941>.
- Eppel, R., Horvath, T., Mahringer, H., & Zulehner, C. (2015c). Die von temporären Layoffs betroffenen Arbeitskräfte und Betriebe. *WIFO-Monatsberichte*, 88(12), 911-927. <https://www.wifo.ac.at/publication/pid/4113999>.
- Eppel, R., & Mahringer, H. (2020). Die Chancen und Risiken eines Experience rating in der Arbeitslosenversicherung. *Perspektiven der Wirtschaftspolitik*, 21(1), 90-104. <https://doi.org/10.1515/pwp-2019-0009>.
- Fath, J., & Fuest, C. (2005). Experience Rating of Unemployment Insurance in the US: A Model for Europe?. *CESifo DICE Report*, 3(2), 45-50.
- Feldstein, M. (1976). Temporary Layoffs in the Theory of Unemployment. *The Journal of Political Economy*, 84(5), 937-958. <https://doi.org/10.1086/260491>.
- Feldstein, M. (1978). The Effect of Unemployment Insurance on Temporary Layoff Unemployment. *The American Economic Review*, 68(5), 834-846.
- Fujita, S., & Moscarini, G. (2017). Recall and Unemployment. *American Economic Review*, 107(12), 3875-3916. <https://doi.org/10.1257/aer.20131496>.
- Genosko, J., Hirte, G., & Weber, R. (1999). Quersubventionierung in der Arbeitslosenversicherung. *Wirtschaftsdienst – Zeitschrift für Wirtschaftspolitik*, 79(1), 44-49.
- Lenaerts, K., Paquier, F., & Simonetta, S. (2017). Unemployment Insurance in America: A model for Europe?. *CEPS Policy Insight*, (2017/23).

- Liebig, S., & Hense, A. (2007). Die zeitweise Verlagerung von Arbeitskräften in die Arbeitslosigkeit: eine "neue" personalpolitische Flexibilisierungsstrategie?. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 40(4), 399-417.
- Nekoei, A., & Weber, A. (2015). Recall Expectations and Duration Dependence. *American Economic Review*, 105(5), 142-146. <https://doi.org/10.1257/aer.p20151064>.
- Nivorozhkin, A. (2008). Layoffs, Recalls and Unemployment Duration: Evidence from Sweden. *International Review of Applied Economics*, 22(6), 725-744. <https://doi.org/10.1080/02692170802407692>.
- O'Leary, C. J., & Barnow, B. S. (2016). Lessons from the American Federal-State Unemployment Insurance System for a European Unemployment Benefits System. *Upjohn Institute Working Paper*, (16-264). <http://dx.doi.org/10.17848/wp16-264>.
- Topel, R. H. (1983). On Layoffs and Unemployment Insurance. *The American Economic Review*, 73(4), 541-559.
- Vroman, W., Maag, E., O'Leary, C., & Woodbury, S. (2017). *A Comparative Analysis of Unemployment Insurance Financing Methods*. Research report prepared for the U.S. Department of Labor by the Urban Institute.