



Kurze Unterbrechungen, langfristige Folgen: Die Wirkung temporärer Layoffs auf Erwerbs- verläufe

**Rainer Eppel, Thomas Horvath,
Helmut Mahringer, Christine Zulehner**

Wissenschaftliche Assistenz: Anna Albert,
Stefan Weingärtner

Jänner 2026

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Kurze Unterbrechungen, langfristige Folgen: Die Wirkung temporärer Layoffs auf Erwerbsverläufe

Rainer Eppel, Thomas Horvath, Helmut Mahringer,
Christine Zulehner

Jänner 2026

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich

Begutachtung: Stefan Angel

Data Science: Georg Böhs

Wissenschaftliche Assistenz: Anna Albert, Stefan Weingärtner

Die Studie analysiert die langfristigen Auswirkungen vorübergehender Unterbrechungen eines Beschäftigungsverhältnisses mit anschließender Wiedereinstellung durch denselben Arbeitgeber ("Temporäre Layoffs"). Betrachtet werden reguläre Beschäftigungsaufnahmen aus Arbeitslosigkeit in Österreich außerhalb klassischer Saisonbranchen. Im Fokus stehen kurze, nicht-saisonale Unterbrechungen von bis zu zwei Monaten, mit denen Betriebe kurzfristige Auslastungsschwankungen abfedern. Auf Grundlage verknüpfter Personen- und Betriebsdaten wird die Erwerbsentwicklung jener Personen untersucht, die im ersten Beschäftigungsjahr eine solche Unterbrechung erfahren. Ein umfassender Matchingansatz stellt die Vergleichbarkeit mit durchgängig Beschäftigten sicher. Die Ergebnisse zeigen, dass temporäre Layoffs nicht nur kurzfristige Unterbrechungen darstellen, sondern mit langfristiger Erwerbsinstabilität, Einkommenseinbußen und zusätzlichen fiskalischen Belastungen verbunden sind. Sie gehen mit einer verkürzten Bindung an den ursprünglichen Arbeitgeber und dauerhaft häufigeren Beschäftigungslücken einher. In den zehn Jahren nach der Beschäftigungsaufnahme – ohne das erste Jahr der Unterbrechung – verbringen Betroffene rund dreieinhalb Monate weniger in Beschäftigung und etwa drei Monate mehr in Arbeitslosigkeit. Entsprechend bleibt auch die Einkommensentwicklung dauerhaft hinter jener vergleichbarer Personen ohne Unterbrechung zurück. Hinweise auf kompensierende Lohnaufschläge finden sich nicht. Zugleich steigen die Leistungsbezüge aus der Arbeitslosenversicherung, während das Aufkommen aus Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen sinkt.

2026/3/S/WIFO-Projektnummer: 24121

© 2026 Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Medieninhaber (Verleger), Hersteller: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

1030 Wien, Arsenal, Objekt 20 • Tel. (43 1) 798 26 01 0 • <https://www.wifo.ac.at> • Verlags- und Herstellungsort: Wien

Kostenloser Download: <https://www.wifo.ac.at/publication/pid/64599484>

1. Einleitung	3
2. Empirisches Untersuchungsdesign	6
2.1 Identifikationsstrategie	6
2.1.1 Definition temporärer Layoffs	6
2.1.2 Fokus auf kurze Unterbrechungen und ausgewählte Branchen	7
2.1.3 Konzentration auf TLOs mit registrierter Arbeitslosigkeit	8
2.1.4 Festes Einjahres-Risikofenster	8
2.1.5 Treatment- und Kontrollgruppe im Hauptvergleich	9
2.2 Datengrundlagen	12
2.3 Analysepopulation: Sample aus Beschäftigungsaufnahmen	13
2.3.1 Grundgesamtheit und Definition des Beschäftigungsverhältnisses	13
2.3.2 Fokussierung auf Beschäftigungsaufnahmen aus Arbeitslosigkeit	13
2.3.3 Betriebliche und sektorale Einschränkungen	14
2.3.4 Beobachtbarkeit, Altersgrenzen und Zeithorizonte	15
2.3.5 Tatsächlich analysierte Analysepopulation	17
2.3.6 Geltungsbereich und Übertragbarkeit der Ergebnisse	18
2.4 Matchingansatz zur Herstellung der Vergleichbarkeit	19
2.4.1 Grundidee des Matchingansatzes	19
2.4.2 Geschätzter Effekt und Interpretation	19
2.4.3 Identifikationsannahmen	20
2.4.4 Kontrollmerkmale	25
2.4.5 Ergebnisindikatoren	29
3. Ergebnisse	32
3.1 Beschäftigungsintegration	32
3.1.1 Erwerbsstatus zu jährlichen Stichtagen	32
3.1.2 Verbleibsdauer im ursprünglichen Beschäftigungsverhältnis	37
3.1.3 Kumulierte Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitstage	37
3.2 Kumulierte Einkommen aus unselbständiger Beschäftigung	42
3.3 Monatseinkommen	44
3.4 Leistungsbezüge aus der Arbeitslosenversicherung	47
3.5 Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge	49
4. Robustheitstests	52
4.1 Regression Adjustment	52
4.2 Ausschluss möglicher Verzerrungen durch die COVID-19-Pandemie	53
4.3 Weitere Robustheitstests	54
5. Effektheterogenitäten nach Beschäftigtengruppen	57
6. Fazit und Schlussfolgerungen	60
6.1 Zentrale empirische Befunde	60
6.2 Schlussfolgerungen für die Arbeitsmarktpolitik	61
6.3 Politische Handlungsoptionen	62

Literatur	64
Anhang	65
A.1 Tatsächliche Analysepopulation	65
A.2 Theoretische Einordnung anderer TLO-Typen (ohne kausalen Anspruch)	67

Verzeichnis der Übersichten

Übersicht 1: TLO-Effekt auf Verbleibsdauer im ursprünglichen Beschäftigungsverhältnis und Erwerbsstatus zu jährlichen Stichtagen nach der Beschäftigungsaufnahme	35
Übersicht 2: TLO-Effekt auf kumulierte Tage in Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Erwerbsinaktivität nach der Beschäftigungsaufnahme	41
Übersicht 3: TLO-Effekt auf kumulierte Einkommen aus unselbständiger Beschäftigung in den einzelnen Jahren nach der Beschäftigungsaufnahme	43
Übersicht 4: TLO-Effekt auf kumulierte Einkommen über mehrere Jahre nach der Beschäftigungsaufnahme	44
Übersicht 5: TLO-Effekt auf durchschnittliches Monatseinkommen in den einzelnen Jahren nach der Beschäftigungsaufnahme	46
Übersicht 6: TLO-Effekt auf kumulierte Leistungsbezüge der Arbeitslosenversicherung über mehrere Jahre nach der Beschäftigungsaufnahme	49
Übersicht 7: TLO-Effekt auf geleistete Lohnsteuern und Sozialversicherungsbeiträge	50
Übersicht 8: Robustheitstests	52
Übersicht 9: Vergleich der TLO-Effekte mit und ohne Einbezug der COVID-Periode	54
Übersicht 10: Effektheterogenitäten nach Beschäftigtengruppen	57
Übersicht 11: Effektheterogenitäten nach Beschäftigtengruppen	58
Übersicht 12: Merkmalsvergleich zwischen tatsächlich analysierter TLO-Population und allen TLO-Fällen in der breiten Grundgesamtheit	65

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1: TLO-Effekt auf die Anteile der Personen in Beschäftigung bzw. Arbeitslosigkeit zu jährlichen Stichtagen vor und nach der Beschäftigungsaufnahme	33
Abbildung 2: TLO-Effekt auf die Anteile der Personen in Erwerbsinaktivität zu jährlichen Stichtagen vor und nach der Beschäftigungsaufnahme	34
Abbildung 3: TLO-Effekt auf die kumulierten Tage in Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in den Jahren nach der Beschäftigungsaufnahme	40
Abbildung 4: TLO-Effekt auf die kumulierten Tage in Erwerbsinaktivität in den Jahren nach der Beschäftigungsaufnahme	42
Abbildung 5: TLO-Effekt auf das Monatseinkommen und die kumulierten Einkommen in den 3, 5 und 10 Jahren nach der Beschäftigungsaufnahme (ohne 1. Jahr)	45
Abbildung 6: TLO-Effekt auf das Monatseinkommen in den einzelnen Jahren nach der Beschäftigungsaufnahme	46

1. Einleitung

Unternehmen müssen laufend auf Schwankungen ihrer Nachfrage reagieren. Gelingt es nicht eine gleichbleibende Auslastung der Belegschaft zu gewährleisten, kann dies den Einsatz personalpolitischer Anpassungsstrategien erforderlich machen. Neben bekannten Instrumenten wie flexiblen Arbeitszeitmodellen, Kurzarbeit oder befristeten Verträgen wird häufig auch eine personalpolitische Strategie genutzt, die im öffentlichen Diskurs bisher wenig Beachtung findet: temporäre Layoffs, also die vorübergehende Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses mit späterer Wiedereinstellung durch dieselbe/denselben Arbeitgeber:in.

Zur Überbrückung kurzfristiger Nachfragerückgänge wird dabei ein Arbeitsverhältnis in Phasen geringerer Auslastung formell beendet und bei verbesserter Auftragslage erneut begründet. Während dieser Unterbrechung ist ein Großteil der betroffenen Personen arbeitslos vorgemerkt und bezieht Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung.

Diese Form der zeitweisen Unterbrechung ermöglicht es Betrieben, kurzfristige Auftragsschwankungen zu überbrücken und Personalkosten zu reduzieren, ohne dauerhaft auf eingearbeitetes Personal verzichten zu müssen (Liebig & Hense, 2007). Für die Beschäftigten bedeutet sie jedoch einen – wenn auch vorübergehenden – Verlust des Arbeitsplatzes und ihres Erwerbseinkommens. Häufig erhalten sie eine Wiedereinstellungszusage, deren tatsächliche Realisierung ungewiss sein kann. Temporäre Layoffs führen somit zu einer teilweisen Übertragung betrieblicher Risiken auf die Arbeitslosenversicherung, erhöhen die Arbeitslosigkeit und verursachen zusätzliche Kosten im Versicherungssystem (Eppel & Mahringer, 2020).

Internationale und österreichische Untersuchungen zeigen, dass temporäre Layoffs ein quantitativ bedeutsames Phänomen darstellen. Ein häufig genutzter Indikator sind Rückkehrraten – der Anteil jener Personen, die aus Beschäftigung in Arbeitslosigkeit wechseln und anschließend wieder zu ihrer/ihrem letzten Arbeitgeber:in zurückkehren. In zahlreichen Ländern liegen diese Raten bei 30% bis über 40%.¹⁾

Für Österreich zeigen Analysen, dass rund ein Drittel der Personen mit Übergang aus Beschäftigung in Arbeitslosigkeit anschließend zur/zum letzten Arbeitgeber:in zurückkehrt (Böheim, 2006; Nekoei & Weber, 2015). Über 10% aller Beschäftigungsaufnahmen erfolgen nach einer Phase der Arbeitslosigkeit als Rückkehr zur/zum vorherigen Arbeitgeber:in, und rund ein Viertel aller einstellenden Betriebe nutzt temporäre Layoffs regelmäßig. Schätzungen zufolge tragen temporäre Layoffs rund einen Prozentpunkt zur Arbeitslosenquote bei und sind – einschließlich der vom AMS getragenen Sozialversicherungsbeiträge in der Arbeitslosenversicherung – mit jährlichen Kosten von etwa 600 bis 700 Millionen Euro verbunden (Eppel & Mahringer, 2025).

Trotz dieser hohen Relevanz sind die längerfristigen Folgen für die betroffenen Personen bisher kaum erforscht. Systematische Evidenz existiert bislang nur zu den Auswirkungen auf Einkommen oder Konsum (Del Bono & Weber, 2008; Lepage-Saucier, 2016; Nekoei & Weber, 2015). Mit

¹⁾ Die internationale Evidenz zu Rückkehrraten umfasst u. a. folgende Studien: Fujita & Moscarini (2013) für die Vereinigten Staaten; Robertson (1989) für Kanada; Mavromaras & Rudolph (1995, 1998) und Stephan (2016) für Deutschland; Jansson (2002) für Schweden; Jensen & Svarer (2003) für Dänemark; Røed & Nordberg (2003) für Norwegen; Alba-Ramírez et al. (2007) für Spanien; Nekoei & Weber (2015) für Österreich.

einer wichtigen Ergänzung: Gertler et al. (im Erscheinen) zeigen für die USA, dass ein erheblicher Teil, der von einer zunächst temporären Beschäftigungsunterbrechung betroffenen Personen unerwartet die Verbindung zur/zum ursprünglichen Arbeitgeber:in verliert („loss-of-recall“) und dadurch dauerhaft arbeitslos wird – ein Risiko, das sich in Rezessionen deutlich verstärkt. Diese Dynamik erhöht die konjunkturelle Volatilität der Arbeitslosigkeit und verdeutlicht, dass rein kurzfristige Betrachtungen den längerfristigen Konsequenzen temporärer Layoffs nicht gerecht werden.

Über diese Studie hinaus wurde die Frage, wie sich temporäre Layoffs auf die Erwerbsintegration, das Risiko künftiger Arbeitslosigkeit, das Erwerbseinkommen oder den Bezug sozialer Leistungen auswirken, weder in Österreich noch international bislang mithilfe kausaler empirischer Methoden untersucht.

Die vorliegende Studie schließt diese Lücke und analysiert auf Basis mikroökonomischer Methoden die kausalen Effekte temporärer Layoffs auf die Arbeitsmarktverläufe der betroffenen Personen. Im Mittelpunkt steht die Frage:

Wie verändern temporäre Layoffs die Beschäftigungs- und Einkommensentwicklung von Arbeitskräften im Vergleich zu ähnlichen Personen, deren Beschäftigungsverhältnisse nicht unterbrochen wurden?

Um diese Leitfrage systematisch zu adressieren, werden drei miteinander verbundene Wirkungsaspekte untersucht:

1. *Beschäftigung und Arbeitslosigkeit:*

Es wird analysiert, ob temporäre Layoffs die längerfristige Arbeitsmarktintegration beeinflusst, etwa indem sie die Erwerbsbiografie auch über die zunächst beobachtete Unterbrechungsphase hinaus instabiler macht.

2. *Erwerbseinkommen:*

Die Literatur diskutiert mögliche kompensierende Lohndifferenzen in Beschäftigungsverhältnissen mit temporär unterbrochener Beschäftigung. Damit ist gemeint, dass Betriebe höhere Löhne zahlen könnten, um die Einkommensverluste während der Unterbrechung auszugleichen und einen Anreiz für das Warten auf eine Wiedereinstellung zu schaffen (Cahuc & Zylberberg, 2004). Dem stehen potenzielle Einkommensverluste während der Unterbrechung gegenüber. Die Analyse prüft, ob solche Lohnausgleiche tatsächlich auftreten oder ob temporäre Layoffs langfristige Einkommenseinbußen verursachen.

3. *Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung:*

Um die soziale Lage der Betroffenen umfassend zu bewerten, berücksichtigt die Untersuchung auch die Entwicklung künftig bezogener Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung. Zusätzlich werden die Auswirkungen auf die Beitragszahlungen zur Arbeitslosenversicherung betrachtet.

Im Zentrum stehen temporäre Layoffs, bei denen zwischen der Beendigung und der Wiederaufnahme des Beschäftigungsverhältnisses mindestens ein Tag registrierter Arbeitslosigkeit liegt

und der Recall innerhalb von zwei Monaten erfolgt. Länger dauernde, typischerweise saisonale Unterbrechungen werden explizit ausgeschlossen, um gezielt jene Fälle zu betrachten, in denen Betriebe sehr kurzfristige und daher überwiegend nicht saisonale Schwankungen des Personalbedarfs durch temporäre Layoffs abfedern.

Die Struktur der Studie ist wie folgt aufgebaut: **Kapitel 2** beschreibt das empirische Design, einschließlich der Definition temporärer Layoffs, der Abgrenzung der Analysepopulation, der Identifikationsstrategie sowie des gewählten Matchingansatzes. In **Kapitel 3** werden die empirischen Ergebnisse präsentiert, die anschließend in **Kapitel 4** Robustheitstests unterzogen werden. **Kapitel 5** beleuchtet Effektunterschiede zwischen Beschäftigtensubgruppen und **Kapitel 6** fasst die zentralen Schlussfolgerungen und politischen Implikationen zusammen.

2. Empirisches Untersuchungsdesign

2.1 Identifikationsstrategie

Ziel der Analyse ist es, die kausalen Effekte temporärer Layoffs (im Folgenden kurz: TLO) auf spätere Beschäftigungs- und Einkommensverläufe zu schätzen. Im Kern geht es um die „kontrafaktische“ Frage:

Wie hätten sich die Arbeitsmarktverläufe jener Personen entwickelt, die einen temporären Layoff erfahren, wenn ihr Beschäftigungsverhältnis im relevanten Zeitraum stattdessen stabil – ohne Unterbrechung – weitergeführt worden wäre?

Da dieser „Was-wäre-gewesen-wenn“-Zustand empirisch nicht direkt beobachtbar ist, wird er über einen Vergleich mit möglichst ähnlichen Personen mit Aufnahme einer Beschäftigung aus Arbeitslosigkeit abgebildet:

- aus ähnlichen Betrieben,
- in ähnlichen Regionen,
- zum selben Zeitpunkt eingestellt,
- mit vergleichbarer Vorgeschichte am Arbeitsmarkt,

die sich in einem zentralen Punkt unterscheiden:

- In dem einen Fall wird das Arbeitsverhältnis im ersten Jahr nach Beschäftigungsbeginn vorübergehend beendet und später – nach einer maximal zweimonatigen Episode der Arbeitslosigkeit – wieder aufgenommen,
- in dem anderen Fall läuft es im ersten Jahr durchgehend weiter.

Die Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses, das im ersten Jahr einen TLO aufweist, wird als „Treatment“ verstanden. Das kontrafaktische Gegenstück ist die durchgehende Weiterbeschäftigung bei der/beim selben Arbeitgeber:in im ersten Jahr.

Im Folgenden wird Schritt für Schritt beschrieben, was als TLO zählt, welcher Zeitraum betrachtet wird und wer zur Vergleichsgruppe gehört.

2.1.1 Definition temporärer Layoffs

Ein temporärer Layoff (TLO) liegt vor, wenn alle der folgenden Bedingungen erfüllt sind:

1. Eine Person ist unselbständig bei Arbeitgeber:in A beschäftigt.
2. Dieses Beschäftigungsverhältnis endet – es gibt einen klar definierbaren letzten Tag der Beschäftigung.
3. Nach dem Ende der Beschäftigung ist die Person mindestens einen Tag als arbeitslos beim AMS vorgemerkt (in einer breiten Definition, die alle Vormerkstatus beim AMS, wie insbesondere Schulungsphasen, umfasst).
4. Innerhalb von höchstens zwei Monaten (62 Tagen) nimmt Arbeitgeber:in A die Person wieder in ein neues Beschäftigungsverhältnis auf (Recall).

Der Fokus liegt damit auf Fällen, in denen es tatsächlich zu einer Phase registrierter Arbeitslosigkeit kommt – also auf Konstellationen, in denen das Risiko kurzfristiger Nachfrageschwankungen teilweise von den Betrieben auf die Arbeitslosenversicherung verlagert wird.

Unterbrechungen, in denen Personen zwar bei ihrer/ihrer alten Arbeitgeber:in pausieren, aber nicht arbeitslos gemeldet sind (z. B. unbezahlter Urlaub, sonstige Erwerbsinaktivität, kurzfristige Beschäftigung bei einer/einem anderen Arbeitgeber:in), zählen nicht als TLO.²⁾ Im Mittelpunkt steht das folgende Muster:

Beschäftigung → Ende des Dienstverhältnisses → mindestens ein Tag registrierte Arbeitslosigkeit → Wiedereinstellung bei der/beim selben Arbeitgeber:in innerhalb von zwei Monaten.

2.1.2 Fokus auf kurze Unterbrechungen und ausgewählte Branchen

Die Beschränkung auf Unterbrechungen von höchstens zwei Monaten folgt der Überlegung, dass typische saisonale Pausen länger dauern und klaren, wiederkehrenden Mustern unterliegen. **Ziel der Analyse ist daher die Abgrenzung nicht-saisonaler, relativ kurzfristiger Unterbrechungen, mit denen Betriebe auf kurzfristige Schwankungen in der Auslastung reagieren.**

Die klassischen Saisonbranchen – Tourismus, Bau sowie Land- und Forstwirtschaft – werden explizit ausgeschlossen, da temporäre Unterbrechungen dort stark institutionalisiert sind. In diesen Bereichen wäre es kaum sinnvoll, TLO als „besondere Strategie“ einzelner Betriebe zu interpretieren; die strukturellen Unterschiede zwischen Betrieben mit und ohne TLO-Nutzung wären zu groß.

Auch die Arbeitskräfteüberlassung (Leiharbeit) bleibt außen vor. In dieser Branche ist es integraler Bestandteil des Geschäftsmodells, Beschäftigte projektweise bzw. abhängig von der Auslastung des Beschäftigten ein- und auszustellen; TLO-ähnliche Muster treten daher sehr häufig auf und folgen anderen institutionellen Logiken.

Die Analyse konzentriert sich daher auf Wirtschaftszweige,

- in denen temporäre Layoffs keine dominante Strategie darstellen, aber dennoch in relevanter Größenordnung eingesetzt werden,
- und in denen Betriebe bei kurzfristigen Schwankungen des Personalbedarfs zwischen verschiedenen Strategien wählen können: etwa temporäre Layoffs, flexible Arbeitszeitmodelle, Kurzarbeit, Überstundenabbau oder Betriebsurlaub.

Auf diese Weise wird innerhalb ähnlicher Tätigkeitsfelder ein Vergleich zwischen Betrieben möglich, die unterschiedliche personalpolitische Strategien verfolgen – manche setzen gezielt

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 Wiedereinstellungen erfasst, da die vorliegenden AMS-Daten ausschließlich Informationen zu Vormerkungen und Leistungsbezügen innerhalb Österreichs enthalten. Temporäre Layoffs dieser Personen fließen daher nicht in die Wirkungsanalysen ein.

temporäre Layoffs mit Arbeitslosigkeit ein, andere halten Beschäftigte durchgehend oder greifen zu alternativen Instrumenten.

2.1.3 Konzentration auf TLOs mit registrierter Arbeitslosigkeit

Nicht alle vorübergehenden Unterbrechungen eines Beschäftigungsverhältnisses gehen mit registrierter Arbeitslosigkeit einher. Manche Personen sind während der Unterbrechung erwerbsinaktiv, andere kurzfristig bei einer/einem anderen Arbeitgeber:in beschäftigt.

Der analytische Schwerpunkt liegt jedoch auf jenem Fall, in dem Betriebe das Beschäftigungsverhältnis formell beenden und die Person in eine Phase registrierter Arbeitslosigkeit übergeht. Nur in diesen Fällen entstehen:

- Leistungsansprüche gegenüber der Arbeitslosenversicherung,
- zusätzliche Versicherungszeiten,
- und entsprechende Kosten für das System.

Daher gilt in der TLO-Definition:

- Zwischen Ende und Wiederaufnahme des Dienstverhältnisses muss mindestens ein Tag registrierter Arbeitslosigkeit liegen (einschließlich Schulungs- und sonstiger Vormerkstatus beim AMS).

Betrachtet wird somit jene Form der Personalpolitik, bei der das Beschäftigungsverhältnis vorübergehend aufgelöst und die Zwischenzeit durch Arbeitslosenleistungen überbrückt wird.

2.1.4 Festes Einjahres-Risikofenster

Temporäre Layoffs können zu unterschiedlichen Zeitpunkten im Verlauf eines Beschäftigungsverhältnisses auftreten. Um ihre Effekte systematisch untersuchen zu können, wird ein klar abgegrenzter Zeitraum festgelegt, in dem geprüft wird, ob ein Beschäftigungsverhältnis zu einem „TLO-Job“ wird.

Die Analyse erfolgt monatsweise nach dem Monat der Beschäftigungsaufnahme. Für jede Beschäftigungsaufnahme wird ein einheitliches Risikofenster von zwölf Monaten festgelegt:

- Die Risikoperiode beginnt mit dem Tag nach der Beschäftigungsaufnahme (aus Arbeitslosigkeit) und umfasst
 - (a) die verbleibenden Tage des Eintrittsmonats sowie
 - (b) die darauffolgenden zwölf Monate (Monate 1-12 nach Beschäftigungsaufnahme).
- Ein Beschäftigungsverhältnis gilt als TLO-Job, wenn innerhalb dieses festen Zeitraums ein Layoff mit anschließender registrierter Arbeitslosigkeit und einer Wiedereinstellung bei der/beim selben Arbeitgeber:in innerhalb von höchstens zwei Monaten auftritt.
- Maßgeblich ist das Datum des Layoffs (Ende der Beschäftigungsepisode). Dieses definiert das Treatmentereignis. Die daran anschließende Arbeitsloskeitsphase und die Wiedereinstellung dürfen – sofern die Unterbrechung nicht länger als zwei Monate dauert – auch in das zweite Beschäftigungsjahr hineinreichen.

Die Outcomeperiode, also der Zeitraum, in dem Ergebniskennzahlen wie Beschäftigungstage oder das erzielte Erwerbseinkommen verglichen werden, beginnt erst nach Ablauf der zwölf Monate und setzt somit am ersten Tag des 13. Monats ein. Outcomes werden ab diesem Zeitpunkt gemessen und umfassen Beschäftigungsintegration, Einkommen und Leistungsbezüge über bis zu zehn Jahre.

Diese zeitliche Abgrenzung hat mehrere Vorteile:

1. **Gleicher Beobachtungszeitraum für alle Beschäftigungsverhältnisse:** Alle Beschäftigungsverhältnisse erhalten denselben Zeitraum, in dem festgestellt wird, ob ein TLO auftritt oder nicht. Dadurch wird vermieden, dass nur sehr lange Beschäftigungsverhältnisse überhaupt die „Chance“ haben, als TLO-Job zu erscheinen.
2. **Klare Trennung von Ursache und Wirkung:** Das „Treatment“ – die vorübergehende Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses mit Übergang in Arbeitslosigkeit – liegt ausschließlich innerhalb des Einjahresfensters. Die Ergebnisse (Beschäftigung, Einkommen, Leistungsbezug) werden hingegen erst ab dem zweiten Jahr betrachtet, also nach Ablauf des Risikofensters. Kurzfristige Effekte der Unterbrechung – wie die Dauer der Arbeitslosigkeit im ersten Jahr – werden nicht als Teil der Outcome-Variablen behandelt, sondern ausschließlich zur Klassifikation des Treatmentstatus genutzt.

Die Outcome-Messung beginnt erst nach Ablauf des Einjahresfensters, sodass die späteren Unterschiede in Beschäftigung und Einkommen nicht allein dadurch entstehen, dass TLO-Beschäftigungsverhältnisse definitionsgemäß im ersten Jahr weniger Arbeitstage und weniger Einkommen aufweisen. Damit ist gewährleistet, dass die Untersuchung wirklich die längerfristigen Folgen temporärer Layoffs misst und nicht nur deren unmittelbare, mechanische Auswirkungen.

3. **Transparenz über den Zeitkontext:** Die zeitliche Lage der TLO-Ereignisse ist klar definiert. Dadurch lässt sich eindeutig nachvollziehen, aus welcher makroökonomischen Phase die beobachteten TLOs stammen und es lassen sich etwa TLOs während außergewöhnlicher Krisen (z. B. COVID-19) gesondert analysieren oder ausschließen.

Das feste Einjahres-Risikofenster bildet somit eine konsistente, gut interpretierbare Grundlage für die Klassifikation von TLO-Beschäftigungsverhältnissen und die zeitliche Verortung des „Schocks“, dessen längerfristige Auswirkungen untersucht werden.

2.1.5 Treatment- und Kontrollgruppe im Hauptvergleich

Die Hauptanalyse konzentriert sich auf Beschäftigungsverhältnisse, die mindestens ein Jahr bestehen. Im ersten Jahr werden zwei klar unterscheidbare Verlaufsformen betrachtet:

(1) Treatmentgruppe: temporäre Unterbrechung bei weiterbestehendem Beschäftigungsverhältnis

Ein Beschäftigungsverhältnis wird der Treatmentgruppe zugeordnet, wenn im ersten Jahr folgende Bedingungen erfüllt sind:

1. Aufnahme einer Beschäftigung bei Arbeitgeber:in A,
2. mindestens ein Ende der Beschäftigung innerhalb des ersten Jahres,

3. anschließend mindestens ein Tag in registrierter Arbeitslosigkeit,
4. Wiedereinstellung bei Arbeitgeber:in A innerhalb von höchstens zwei Monaten,
5. kein dauerhaftes Ende des Beschäftigungsverhältnisses im ersten Jahr – das Beschäftigungsverhältnis besteht, gegebenenfalls unter Einschluss weiterer kurzer Unterbrechungen von höchstens zwei Monaten, bis zum Ende des Einjahresfensters.

Dies entspricht einem „reinen TLO-Verlauf“: Das Beschäftigungsverhältnis wird im ersten Jahr vorübergehend unterbrochen, besteht aber am Ende des Jahres weiterhin.

(2) Kontrollgruppe: durchgehende Beschäftigung im ersten Jahr

Ein Beschäftigungsverhältnis zählt zur Kontrollgruppe, wenn es im selben Kalendermonat beginnt und im ersten Jahr nach Beschäftigungsaufnahme

- kein Layoff,
- keine TLO-Episode
- und keine andere Unterbrechung mit Arbeitgeber:innenwechsel

auftritt und das Beschäftigungsverhältnis durchgehend bis zum Ende des Einjahreszeitraums besteht.

Die Kontrollgruppe bildet damit genau jene Situation ab, in der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis – bei gleicher Dauer – nicht unterbrechen, sondern ein Jahr lang stabil weiterführen.

Symmetrischer Vergleich zweier „Pfade“

Mit dieser Definition werden zwei Verlaufsformen des ersten Beschäftigungsjahres gegenübergestellt:

- **Temporär unterbrochener Pfad:** Das Beschäftigungsverhältnis wird im ersten Jahr mindestens einmal vorübergehend beendet, die Person ist kurz arbeitslos und kehrt danach zur/zum selben Arbeitgeber:in zurück; insgesamt besteht das Beschäftigungsverhältnis mindestens ein Jahr.
- **Stabiler Pfad:** Das Beschäftigungsverhältnis läuft ununterbrochen ein Jahr lang weiter, und es tritt im ersten Jahr kein temporärer Layoff auf. Ein TLO kann zwar später im Beschäftigungsverlauf auftreten, dies spielt jedoch für die Einordnung im festen Risikofenster keine Rolle.

Auf dieser Basis lässt sich die Kernfrage präzise formulieren:

Was verändert es für Beschäftigte, wenn ein im ersten Jahr weiterbestehendes Beschäftigungsverhältnis zwischendurch kurz unterbrochen und in Arbeitslosigkeit ausgelagert wird, anstatt durchgehend zu bestehen?

Dieser symmetrische Vergleich stellt sicher, dass sich Treatment- und Kontrollgruppe nicht schon vor dem Layoff systematisch darin unterscheiden, ob ein Beschäftigungsverhältnis ohnehin nur sehr kurzfristig angelegt war. In beiden Gruppen werden ausschließlich

Beschäftigungsverhältnisse betrachtet, die mindestens ein Jahr bestehen; der Unterschied liegt ausschließlich darin, ob dieses Jahr durchgehend oder mit einer kurzen Phase der Arbeitslosigkeit dazwischen verläuft.

Was dieser Vergleich misst – und was er nicht misst

Wichtig ist zudem, was dieser Vergleich nicht darstellt. Die Schätzung vergleicht nicht ein „Leben mit TLO“ mit einem idealisierten „lebenslang völlig stabilen Beschäftigungsverhältnis“. Die Kontrollgruppe umfasst ausschließlich Beschäftigte, die im ersten Jahr keinen temporären Layoff erleben – ist jedoch ansonsten ein realistischer Ausschnitt des Arbeitsmarkts. Auch in dieser Gruppe können später Arbeitgeber:innenwechsel, weitere Unterbrechungen, spätere Layoffs oder Phasen der Arbeitslosigkeit auftreten.

Der Vergleich lautet somit präzise: „Temporärer Layoff im ersten Jahr“ versus „kein temporärer Layoff im ersten Jahr – mit allen sonstigen realistischen Beschäftigungsrisiken danach“.

Diese dynamische Definition der Kontrollgruppe ist aus zwei Gründen zentral:

1. **Realistisches Kontrafaktum:** Ein Vergleich mit Beschäftigten, die *nie* Unterbrechungen erleben, würde eine äußerst stabile, strukturell selektive Gruppe abbilden, die den tatsächlichen Alternativverlauf kaum repräsentiert.
2. **Abbildung der tatsächlichen Entscheidungssituation von Betrieben:** Arbeitgeber:innen entscheiden im ersten Jahr nicht zwischen „temporärem Layoff“ und „für immer völlig stabiler Beschäftigung“, sondern zwischen temporärer Unterbrechung jetzt und durchgehender Weiterbeschäftigung – unter den üblichen Unsicherheiten über künftige Auftragslage und Personalbedarf. Genau diese Entscheidungssituation wird durch das Design abgebildet.

Der Hauptvergleich misst damit die längerfristigen Folgen einer klar abgegrenzten Unterbrechungsentscheidung im ersten Jahr – und zwar im Verhältnis zu jener plausiblen wirtschaftlichen Alternative, in der das Beschäftigungsverhältnis im ersten Jahr ohne Unterbrechung fortgeführt worden wäre.³⁾

³⁾ Ein Vergleich der Treatmentgruppe mit Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis im ersten Jahr endgültig endet, wäre aus zwei Gründen kein angemessenes Kontrafaktum. Erstens bildet eine permanente Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht den „Zustand ohne TLO“ ab, sondern stellt einen qualitativ anderen betrieblichen Handlungsweg dar: Betriebe stehen bei kurzfristigen Auslastungsschwankungen typischerweise vor der Entscheidung, das Beschäftigungsverhältnis temporär zu unterbrechen oder durchgehend fortzuführen – nicht jedoch zwischen „temporär unterbrechen“ und „dauerhaft kündigen“. Ein Vergleich mit permanenten Layoffs würde daher einen alternativen, aber inhaltlich anderen Entscheidungszweig abbilden und nicht den betriebswirtschaftlich relevanten Gegenpol zur temporären Unterbrechung darstellen.

Zweitens umfasst die Kontrollgruppe bewusst auch keine temporären Unterbrechungen ohne Arbeitslosigkeit (z. B. kurze unbezahlte Freistellungen oder Unterbrechungen, in denen Personen nicht beim AMS vorgemerkt sind). Solche Verläufe enthalten ebenfalls einen Unterbrechungsschock, jedoch nicht die Auslagerung in die Arbeitslosigkeit – und können auf sehr heterogenen und unbeobachtbaren Gründen beruhen, etwa individuelle Absprachen, fehlende Leistungsansprüche oder kurzfristige Alternativbeschäftigungen. Würden solche Fälle in der Kontrollgruppe verbleiben,

2.2 Datengrundlagen

Die Identifikation temporärer Layoffs und ihrer Effekte erfordert detaillierte Informationen über Erwerbsverläufe von Personen und die Betriebe, in denen sie beschäftigt sind. Die Analyse stützt sich deshalb auf sogenannte *Linked-Employer-Employee-Daten*, also verknüpfte Personen- und Betriebsdaten im Längsschnitt.

Kern der Datenbasis sind die pseudonymisierten Individualdaten der Versicherungsdatei des Dachverbandes der österreichischen Sozialversicherung (DVSV). Diese umfassen sämtliche sozialversicherungsrechtlich relevanten Erwerbsepisoden seit 1972 auf täglicher Basis. Enthalten sind unter anderem:

- Beginn und Ende jeder unselbständigen Beschäftigung,
- Beitragsgrundlagen zur Sozialversicherung (bis zur Höchstbeitragsgrundlage),
- Personenmerkmale wie Geschlecht und Geburtsjahrgang,
- die Kennziffer der jeweiligen Arbeitgeberin/des jeweiligen Arbeitgebers (Betriebsnummer).

Auf dieser Grundlage lassen sich für jede Person vollständige Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitsbiografien sowie Einkommensverläufe über viele Jahre hinweg rekonstruieren.

Die betrieblichen Merkmale – etwa Branche, Beschäftigtenzahl oder die Geschlechts-, Alters- und Lohnstruktur – sind entweder direkt in den Rohdaten enthalten oder werden aus den Beschäftigtendaten pro Betrieb und Jahr ermittelt (z. B. Medianlohn, Lohnstreuung, Beschäftigungswachstum, Fluktuation, Anteil von Neueinstellungen aus Arbeitslosigkeit).

Als zweite zentrale Datenquelle werden pseudonymisierte Individualdaten des Arbeitsmarktservice (AMS) Österreich herangezogen. Sie liefern ergänzende Informationen zu:

- Vormerkstatus und -verläufen (Arbeitslosigkeit, Schulung, Lehrstellensuche etc.),
- dem Bezug von Leistungen der Arbeitslosenversicherung und verwandten Leistungen,
- sozialökonomischen Merkmalen der Arbeitslosen (z. B. Qualifikation, Betreuungshistorie),
- der Wohnsitzregion.

Zusätzlich werden für die Beschreibung des regionalen Arbeitsmarktumfelds regionale Kennzahlen – etwa zur Arbeitslosigkeit, Beschäftigung und zum Lohnniveau – herangezogen, die auf

würde der Vergleich teilweise „TLO mit Arbeitslosigkeit“ gegen „TLO ohne Arbeitslosigkeit“ messen und damit unterschiedliche Mechanismen vermischen.

Aus ähnlichen Gründen werden auch Unterbrechungen von mehr als zwei Monaten mit zwischenzeitlicher Arbeitslosigkeit nicht der Kontrollgruppe zugerechnet. Solche längeren Unterbrechungen stellen ökonomisch ebenfalls eine Form temporärer Layoffs dar, unterscheiden sich jedoch in ihrer Dauer und in ihren Hintergründen von den hier untersuchten kurzfristigen, nicht-saisonal bedingten Layoffs. Sie werden bewusst ausgeblendet, um die Analyse auf jene personalpolitischen Strategien zu fokussieren, die nicht durch saisonale Muster geprägt sind. Würden länger dauernde Recall-Fälle Teil der Kontrollgruppe sein, entstünde eine kaum interpretierbare Vergleichsgruppe, die sowohl durchgehend stabile Beschäftigungsverläufe als auch ausgeprägte Unterbrechungsphasen umfasst.

Basis der DVSV- und AMS-Daten sowie ergänzender Informationen von Statistik Austria auf Ebene der Arbeitsmarktbezirke berechnet werden.

Diese verknüpfte Datenbasis erlaubt es, Beschäftigungsverläufe über einen langen Zeitraum nachzuzeichnen und gleichzeitig ein breites Spektrum an Merkmalen auf Personen-, Betriebs- und Regionalebene zu berücksichtigen. Auf dieser Grundlage können Unterschiede in einer Vielzahl von Faktoren kontrolliert werden, die sowohl die Wahrscheinlichkeit eines temporären Layoffs als auch die späteren Arbeitsmarktergebnisse beeinflussen.

2.3 Analysepopulation: Sample aus Beschäftigungsaufnahmen

2.3.1 Grundgesamtheit und Definition des Beschäftigungsverhältnisses

Die Analyse erfolgt auf Ebene der Beschäftigungsverhältnisse. Ausgangspunkt sind alle Neuaufnahmen voll sozialversicherungspflichtiger unselbständiger Beschäftigung in Österreich im Zeitraum 2013 bis 2017, die mindestens einen Tag dauern. Geringfügige Beschäftigungen und Werkverträge werden nicht berücksichtigt, da sie anderen rechtlichen und arbeitsmarktpolitischen Logiken folgen.

Im Mittelpunkt steht das Beschäftigungsverhältnis als Zuordnung zwischen einer Person und einer/einem Arbeitgeber:in. Ein Beschäftigungsverhältnis kann aus einer einzelnen oder mehreren aufeinanderfolgenden Beschäftigungsepisoden bestehen. Beschäftigungsepisoden bei der/beim selben Arbeitgeber:in werden zu einem Beschäftigungsverhältnis zusammengefasst, wenn Unterbrechungen zwischen ihnen höchstens zwei Monate (62 Tage) dauern – unabhängig davon, ob in dieser Phase Arbeitslosigkeit, Nichterwerbstätigkeit oder eine kurzfristige Beschäftigung bei einer/einem anderen Arbeitgeber:in vorliegt.

Ein „Beschäftigungsverhältnis“ ist damit eine konsistente Abfolge von Beschäftigungsepisoden bei der/beim selben Arbeitgeber:in, die höchstens durch solche kurzen Unterbrechungen getrennt sind. Eine Rückkehr zu Arbeitgeber:in A innerhalb von zwei Monaten wird ökonomisch als Fortsetzung desselben Arbeitsverhältnisses mit Unterbrechung interpretiert, nicht als völlig neues Beschäftigungsverhältnis.

Die Wahl der Zweimonatsgrenze ist eng an die Treatmentdefinition geknüpft: Sie ist in der Regel kürzer als typische saisonale Pausen (z. B. im Bauwesen oder Tourismus) und erlaubt es, gezielt nicht saisonbedingte Strategien der vorübergehenden Freisetzung zu identifizieren. Entsprechend werden auch TLO-Episoden als Layoffs mit Recall innerhalb von höchstens zwei Monaten definiert.

2.3.2 Fokussierung auf Beschäftigungsaufnahmen aus Arbeitslosigkeit

Ein zentrales Element des Designs ist die sorgfältige Eingrenzung des betrachteten Arbeitsmarktgeschehens auf Segmente, für die eine weitgehend zufällige Zuordnung zu den Arbeitsplatzarten argumentiert werden kann. Um ein hohes Maß an Vergleichbarkeit zwischen Arbeitskräften, die ein Beschäftigungsverhältnis mit temporärem Layoff aufnehmen, und Arbeitskräften, die eine Beschäftigung ohne Layoff im ersten Jahr aufnehmen, zu erreichen, wird eine möglichst homogene Grundgesamtheit aus Arbeitskräften und Unternehmen ausgewählt.

Zentral ist dabei die Einschränkung der Grundgesamtheit auf Beschäftigungsaufnahmen aus registrierter Arbeitslosigkeit. Konkret werden nur jene Beschäftigungsaufnahmen berücksichtigt, bei denen die Person am Stichtag zum Vormonatende – also am Tag vor dem Monat der Beschäftigungsaufnahme – beim AMS mit einem geschäftsfallbegründenden Vormerkstatus registriert war (arbeitslos, lehrstellensuchend, in Schulung, in Abklärung der Arbeitsfähigkeit/„Gesundheitsstraße“, Fachkräftestipendium, Schulung Reha mit Umschulungsgeld).

Damit wird sichergestellt, dass alle betrachteten Personen zum Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme eine vergleichbare Ausgangssituation haben: Sie sind als arbeitssuchend gemeldet, zur aktiven Arbeitssuche verpflichtet und müssen eine zumutbare Beschäftigung annehmen, um ihren Leistungsanspruch aufrechtzuerhalten. In dieser Situation sind berufliche Wechsel typischerweise weniger durch freiwillige Karriereentscheidungen geprägt bzw. die Optionen eingeschränkter, und die Wahl des konkreten Arbeitsplatzes ist weniger selektiv. Dies erhöht die Vergleichbarkeit von TLO- und Nicht-TLO-Beschäftigungsverhältnissen und stützt die Annahme, dass die Art des Verlaufs im ersten Jahr (mit oder ohne TLO) zum Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme aus Sicht der Arbeitskraft weitgehend nicht antizipierbar ist.

Zusätzlich werden AMS-geförderte Beschäftigungsaufnahmen ausgeschlossen. Konkret werden alle Beschäftigungsverhältnisse aus dem Sample entfernt, für die im ersten Monat des Beschäftigungsverhältnisses eine der folgenden Förderungen in den AMS-Daten verzeichnet ist:

- Eingliederungsbeihilfe,
- Kombilohn,
- geförderte Beschäftigung am zweiten Arbeitsmarkt (Sozialökonomischer Betrieb, Gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt),
- gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung.

Geförderte Beschäftigungen folgen oft eigenen Matching-, Auswahl- und Förderlogiken und sind mit anderen Anreizen für Betriebe und Arbeitskräfte verbunden als reguläre Beschäftigungsverhältnisse. Der Ausschluss dieser Fälle sorgt dafür, dass der Vergleich auf regulären, nicht geförderten Beschäftigungsaufnahmen basiert und nicht durch spezifische Fördermechanismen verzerrt wird.

2.3.3 Betriebliche und sektorale Einschränkungen

Um ein möglichst homogenes und interpretierbares Sample zu erhalten, werden verschiedene Einschränkungen auf der Betriebs- und Branchenebene vorgenommen:

- Es werden nur etablierte Betriebe berücksichtigt, die in den beiden Jahren vor der Beschäftigungsaufnahme durchgängig Beschäftigte hatten und in beiden Jahren Neueinstellungen verzeichneten. Dies stellt sicher, dass betriebliche Merkmale wie Beschäftigungswachstum und Fluktuation sinnvoll definiert und gemessen werden können.
- Klassische Saisonbranchen (Land- und Forstwirtschaft, Bau, Tourismus) sowie die Arbeitskräfteüberlassung werden ausgeschlossen. In diesen Bereichen ist der Einsatz temporärer Layoffs stark verbreitet und häufig Bestandteil einer etablierten Saisonstrategie. Die hier untersuchten TLOs sollen jedoch nicht saisonal bedingte, kurzfristige

Unterbrechungen zur Abfederung sonstiger Nachfrageschwankungen abbilden. Die Analyse konzentriert sich daher auf Wirtschaftszweige, in denen TLOs zwar vorkommen, aber weder dominantes noch sehr seltenes Instrument sind.⁴⁾

- Ebenfalls ausgeschlossen werden sehr spezielle Bereiche wie private Haushalte sowie extraterritoriale Organisationen, in denen nur wenige Beschäftigungsaufnahmen erfolgen.
- Für alle betrachteten Personen und Betriebe müssen die zentralen Merkmale (z. B. Geschlecht, Alter, Bildung, Branche, Lohnstruktur, Wohn- und Betriebsort) in den Daten vorhanden sein.

Diese Einschränkungen führen dazu, dass die Ergebnisse für ein klar abgegrenztes Segment des Arbeitsmarkts gelten: reguläre, nicht geförderte, voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsaufnahmen aus Arbeitslosigkeit in etablierten Inlandsbetrieben außerhalb klassischer Saisonbranchen und der Arbeitskräfteüberlassung.

2.3.4 Beobachtbarkeit, Altersgrenzen und Zeithorizonte

Für die Definition des Treatments ist es notwendig, den Verlauf des ersten Beschäftigungsjahres vollständig zu beobachten. Daher werden nur Beschäftigungsaufnahmen berücksichtigt, bei denen die Personen mindestens 12 Monate nach Beschäftigungsaufnahme im österreichischen Sozialversicherungssystem sichtbar sind – sie dürfen in diesem Zeitraum weder versterben noch dauerhaft auswandern noch aus anderen Gründen nicht mehr beobachtbar sein. Nur so kann eindeutig festgestellt werden, ob innerhalb des Einjahres-Risikofensters ein TLO auftritt oder nicht.

Die Analyse konzentriert sich auf Beschäftigungsaufnahmen der Jahre 2013 bis 2017. Dafür gibt es zwei Gründe:

1. Für alle diese Beschäftigungsaufnahmen können bis Ende 2024 – so weit reichen die Daten – Outcomes für mindestens fünf Jahre nach Ablauf des Einjahres-Risikofensters und für einen Teil der Kohorten sogar bis zu zehn Jahre beobachtet werden.
2. Gleichzeitig ist für diese Kohorten gewährleistet, dass auch bei einem erweiterten, zweijährigen Risikofenster (Robustheitstest) sämtliche TLO-Ereignisse noch vor dem Ausbruch der COVID-19-Pandemie liegen und damit nicht durch pandemiebedingte Sondereffekte beeinflusst sind. TLOs, die während der Pandemie massenhaft und unter völlig anderen Rahmenbedingungen (z. B. Lockdowns) eingesetzt wurden, gehen nicht in die Treatmentdefinition ein.

Die späteren Outcomes – etwa Beschäftigungs- und Einkommensverläufe – reichen teilweise in die COVID-Phase hinein. Das ist weniger problematisch als eine Vermischung „normaler“ TLOs mit den besonderen Pandemie-TLOs in der Treatmentdefinition. In Robustheitsanalysen wird

⁴⁾ Die Auswahl der auszuschließenden Branchen basiert auf einem Vergleich des Anteils temporärer Layoffs (mit registrierter Arbeitslosigkeit und Recall innerhalb von zwei Monaten) an allen Beschäftigungsaufnahmen im laufenden Jahr und in den zwei Jahren vor der Beschäftigungsaufnahme. In diesem Vergleich weisen neben den klassischen Saisonbranchen nur Betriebe der Arbeitskräfteüberlassung einen weit überdurchschnittlichen Anteil solcher TLO-Muster auf.

gezeigt, dass sich die Ergebnisse kaum verändern, wenn Outcomes nur bis unmittelbar vor Ausbruch der Covid-19-Pandemie berücksichtigt werden.

Länge der beobachteten Nachkarrieren und Altersgrenzen

Da die Daten nur bis Ende 2024 reichen, können nicht für alle Jahrgänge gleich lange Erwerbsverläufe beobachtet werden. Für unterschiedliche Dauern der Nachkarrierebetrachtung (z. B. 2, 5 oder 8 Jahre nach Ende des Risikofensters) werden daher horizontspezifische Grundgesamtheiten gebildet:

- Für lange Nachkarriere-Horizonte (z. B. 8 oder 10 Jahre) können nur frühere Kohorten (z. B. Beschäftigungsaufnahmen 2013-2014) einbezogen werden.
- Für kürzere Nachkarriere-Horizonte können auch später beginnende Kohorten berücksichtigt werden.

Zusätzlich wird berücksichtigt, dass Personen im Beobachtungszeitraum in das gesetzliche Pensionsalter eintreten können. Um zu vermeiden, dass Effekte temporärer Layoffs mit den regulären Übergängen in die Pension vermischt werden, wird für jeden Nachkarriere-Horizont nur jene Gruppe betrachtet, die während der gesamten Beobachtungsdauer im Erwerbsalter bleibt:

- Ausgangspunkt sind Beschäftigungsaufnahmen von Personen im Alter zwischen 25 und 55 Jahren.
- Für einen gegebenen Outcome-Horizont werden nur jene Personen einbezogen, die das gesetzliche Pensionsalter (Frauen 60 Jahre, Männer 65 Jahre) noch nicht erreichen können.

Jüngere und ältere Erwerbstätige werden damit unterschiedlich stark in die längerfristigen Analysen einbezogen: Für kürzere Horizonte ist die Altersbandbreite größer, für sehr lange Horizonte konzentriert sich die Analyse auf jüngere Startalter. Die Unterschiede sind aber gering.⁵⁾ In allen Schätzungen wird für Alter und Altersquadrate kontrolliert, um diese Unterschiede systematisch zu berücksichtigen.

Personen unter 25 Jahren bleiben unberücksichtigt, da ihre Vorkarrieren häufig noch sehr kurz und Informationen zu Bildung und Erwerbsverläufen weniger aussagekräftig sind. Für diese Gruppe wäre schwerer zu beurteilen, ob TLO- und Nicht-TLO-Beschäftigungsverhältnisse tatsächlich vergleichbar sind.

Personen mit Asyl- oder Vertriebenenstatus werden ausgeschlossen, da sie in ihrer aufenthalts- und arbeitsrechtlichen Situation und zentralen Voraussetzungen für die Integration in

⁵⁾ Die horizontspezifische Altersbegrenzung führt nur zu geringen Ausschlüssen. Für alle betrachteten Personen im Alter von 25 bis 55 Jahren gilt, dass nach Ablauf der einjährigen Risikoperiode noch mindestens drei volle Jahre bis zum gesetzlichen Pensionsalter verbleiben und damit für die 3-Jahres-Outcomes beobachtbar sind. Fünf Jahre nach dem Risikofenster können sämtliche Männer sowie alle Frauen beobachtet werden, die zum Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme höchstens 53 Jahre alt sind.

Die flexible, horizontabhängige Altersgrenze vermeidet unnötige Fallverluste im Vergleich zu einer starren Obergrenze und ermöglicht zugleich, auch temporäre Layoffs älterer Beschäftigter besser abzubilden – einschließlich möglicher Effekte auf die Erwerbsbiografie in den Jahren unmittelbar vor dem Pensionsübergang.

Beschäftigung (z. B. Sprache) oft stark von anderen Arbeitslosen abweichen und TLO-Mechanismen in dieser Gruppe ganz anders wirken könnten.

Wenn eine Person in einem Kalendermonat mehrere potenziell relevante Beschäftigungsaufnahmen hat, wird genau ein Beschäftigungsverhältnis ausgewählt.⁶⁾

2.3.5 Tatsächlich analysierte Analysepopulation

Nach Anwendung sämtlicher Ein- und Ausschlusskriterien umfasst die Analysepopulation 252.183 Beschäftigungsaufnahmen aus Arbeitslosigkeit in den Jahren 2013-2017. Davon entfallen 15.743 auf Beschäftigungsverhältnisse mit einem temporären Layoff im ersten Jahr (Treatmentgruppe) und 236.440 auf Beschäftigungsaufnahmen ohne Layoff im ersten Jahr (Kontrollgruppe). Der TLO-Anteil liegt damit bei rund 6,2%.⁷⁾

Übersicht 12 im Anhang vergleicht ausgewählte Merkmale dieser tatsächlich analysierten TLO-Population mit allen TLO-Fällen in der breiten Grundgesamtheit der 25- bis 55-jährigen Personen mit Beschäftigungsaufnahme aus Arbeitslosigkeit, einem TLO im ersten Jahr und einem Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses bis zum Ende des einjährigen Risikofensters – jedoch ohne weitere sektorale, betriebliche oder personenbezogene Einschränkungen. Damit wird transparent gemacht, aus welchem Ausschnitt der gesamten TLO-Population die analysierten Fälle stammen.

In Bezug auf Alter und Qualifikationsstruktur unterscheiden sich die analysierten TLO-Betroffenen nur geringfügig von der breiten TLO-Grundgesamtheit. Das Durchschnittsalter liegt in beiden Gruppen knapp unter 40 Jahren. Der überwiegende Teil verfügt über einen Pflichtschul- oder Lehrabschluss (2,8% ohne Abschluss, 32,9% Pflichtschule, 47,9% Lehre); höhere und akademische Bildungsabschlüsse machen jeweils kleinere Anteile aus.

Deutlichere Unterschiede zeigen sich bei Geschlecht und Beschäftigtenstatus. Der Frauenanteil liegt in der analysierten TLO-Population bei 32,3% und damit höher als in der gesamten TLO-Grundgesamtheit (25,6%), bleibt jedoch klar unter dem Männeranteil. Auch Angestellte (inkl. Beamt:innen) sind mit 23,7% stärker vertreten als unter allen TLO-Fällen (10,1%), wenngleich weiterhin deutlich weniger häufig als Arbeiter:innen.

⁶⁾ Vorrang erhält jenes Beschäftigungsverhältnis mit dem höchsten Einstiegsentgelt im betreffenden Monat, da es mit hoher Wahrscheinlichkeit die Hauptbeschäftigung der Person darstellt. Falls mehrere Beschäftigungsaufnahmen das gleiche Einstiegsentgelt aufweisen oder dieses nicht verfügbar ist, wird das zeitlich früheste Beschäftigungsverhältnis berücksichtigt; bei verbleibenden Gleichständen dient die niedrigste Betriebsnummer als technisches Auswahlkriterium.

Alle Einschränkungen und Auswahlregeln beruhen ausschließlich auf Informationen, die vor oder zum Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme vorliegen. Damit wird sichergestellt, dass keine spätere Entwicklung (z. B. spätere Beschäftigungsabbrüche, spätere TLO-Ereignisse oder spätere Arbeitslosigkeit) in die Auswahl der Grundgesamtheit einfließt. Diese strikt vordatierte Definition verhindert eine unbeabsichtigte Konditionierung auf spätere Outcomes und schützt somit vor einem „selection-on-outcomes“-Bias.

⁷⁾ Für die Schätzung der Effekte in unterschiedlichen Nachbeobachtungszeiträumen (1-10 Jahre) werden jeweils nur jene Eintrittskohorten berücksichtigt, die über den gesamten betrachteten Zeitraum beobachtet werden können und das gesetzliche Pensionsalter noch nicht erreichen. Dadurch reduziert sich die Grundgesamtheit bei längerfristigen Effekten auf ein Minimum von 90.000 Beobachtungen.

Vor der Beschäftigungsaufnahme waren die analysierten TLO-Betroffenen im Durchschnitt länger arbeitslos (129 gegenüber 110 Tagen), ihre letzte Beschäftigung lag etwas weiter zurück (172 gegenüber 136 Tagen), und das zuletzt erzielte Einkommen war geringer (1.546 € gegenüber 1.731 €).

Die größten Unterschiede betreffen die Branchen- und Berufsstruktur. Aufgrund der gezielten Ausschlüsse entfallen in der analysierten Population keine Beobachtungen auf Bau, Tourismus oder Arbeitskräfteüberlassung, während diese Sektoren in der breiten TLO-Grundgesamtheit einen erheblichen Anteil ausmachen (40,0% Bau, 19,6% Tourismus und 9,7% Arbeitskräfteüberlassung). Entsprechend stärker vertreten sind Branchen wie Warenherstellung, Handel, Verkehr und Lagerei sowie sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen.

Die regionale Verteilung unterscheidet sich insgesamt nur moderat; auffällig ist vor allem ein geringerer Anteil von Fällen aus stark tourismusgeprägten Regionen, insbesondere Tirol. Bei weiteren betrieblichen und regionalen Merkmalen zeigen sich keine allzu stark ausgeprägten systematischen Unterschiede.

Insgesamt bildet die analysierte TLO-Population einen klar abgegrenzten, aber ökonomisch relevanten Ausschnitt aller temporären Layoffs ab. Die Ergebnisse gelten für kurzfristige, nicht-saisonale Unterbrechungen im ersten Beschäftigungsjahr.

2.3.6 Geltungsbereich und Übertragbarkeit der Ergebnisse

Die Eingrenzung auf diesen Ausschnitt ist notwendig, um Ursache (temporäre Unterbrechung) und Wirkung (späterer Erwerbsverlauf) zeitlich sauber zu trennen und eine präzise kausale Identifikation zu ermöglichen.

Die Ergebnisse sind inhaltlich gut auf TLO-Formen übertragbar, die vergleichbaren Rahmenbedingungen entsprechen, insbesondere auf kurzfristige, betriebsgetriebene Unterbrechungen, die

1. nicht durch saisonale Zyklen getrieben sind,
2. nicht Teil eines institutionalisierten Geschäftsmodells sind und
3. in regulären Betrieben als eine von mehreren möglichen Reaktionsstrategien auf temporäre Unterauslastung eingesetzt werden.

Für diese Konstellationen sprechen die Daten dafür, dass die geschätzten Effekte tatsächlich den längerfristigen Einfluss kurzfristiger Unterbrechungen abbilden und daher über eine gute externe Validität verfügen.

Für strukturell andere Formen temporärer Unterbrechungen gilt diese Evidenz hingegen nicht automatisch. Dies betrifft insbesondere saisonale Layoffs (etwa im Tourismus oder Bauwesen) sowie TLO-ähnliche Muster in der Arbeitskräfteüberlassung, bei denen andere institutionelle Rahmenbedingungen, Selektionsmechanismen und Wiedereinstellungsprozesse wirken.

Im Anhang (Abschnitt A.2) wird ergänzend diskutiert, welche Wirkungsrichtungen für diese TLO-Typen aus theoretischer Perspektive plausibel erscheinen. Diese Überlegungen haben ausdrücklich keinen kausalen Anspruch, sondern dienen der konzeptionellen Einordnung der Ergebnisse.

2.4 Matchingansatz zur Herstellung der Vergleichbarkeit

Die zentrale Frage der Studie ist kausal: Welche langfristigen Folgen hat ein temporärer Layoff im ersten Beschäftigungsjahr im Vergleich zu einer durchgehenden Beschäftigung im selben Zeitraum? Um diese Frage zu beantworten, müssen Beschäftigte mit TLO im ersten Jahr mit möglichst ähnlichen Beschäftigten ohne TLO im ersten Jahr verglichen werden.

Da die Zuweisung zu einem TLO-Job nicht vollständig zufällig erfolgt, wird ein Propensity-Score-Matching (PSM) eingesetzt, um die Treatment- und Kontrollgruppe hinsichtlich ihrer beobachteten Ausgangsmerkmale vergleichbar zu machen.

2.4.1 Grundidee des Matchingansatzes

Für jede Beschäftigungsaufnahme wird zunächst die Wahrscheinlichkeit, im ersten Jahr einen TLO zu erleben, geschätzt – gegeben umfangreiche Informationen zu:

- **Personenmerkmalen** (z. B. Alter, Geschlecht, Bildung, Erwerbs- und Arbeitslosigkeitshistorie, Einkommen vor Beschäftigungsaufnahme, gesundheitliche Indikatoren),
- **Betriebsmerkmalen** (z. B. Branche, Betriebsgröße, Lohnstruktur, Fluktuation, Beschäftigungswachstum, Anteil von Neueinstellungen aus Arbeitslosigkeit),
- **regionalen Merkmalen** (z. B. Beschäftigungsentwicklung, Lohnniveau, Stellenandrang im Arbeitsmarktbezirk).

Diese geschätzte Wahrscheinlichkeit wird als Propensity Score bezeichnet. Er fasst die vielen beobachteten Merkmale in einer einzigen Kennzahl zusammen, die ausdrückt, wie wahrscheinlich ein TLO-Verlauf im jeweiligen Kontext ist.

Nach der Schätzung des Propensity Scores werden Treatmentpersonen und Kontrollpersonen mittels Nearest-Neighbor-Matching mit Caliper einander zugeordnet. Nur Kontrollfälle, deren Propensity Score innerhalb eines engen Toleranzbereichs (Hauptschätzungen mit Caliper 0,01, Subgruppen 0,03) um den Propensity Score einer Person mit tatsächlichem TLO liegt, werden als passende Vergleichseinheiten akzeptiert. Fälle ohne geeigneten Match innerhalb dieses Bereichs gehen nicht in die Effektschätzung ein.

Durch dieses Matching werden jene Merkmale der beteiligten Personen und Betriebe ausgeglichen, die die Wahrscheinlichkeit eines temporären Layoffs im ersten Beschäftigungsjahr beeinflussen. Auf diese Weise bilden die Beschäftigungsaufnahmen ohne TLO eine geeignete Kontrollgruppe für jene mit TLO und ermöglichen einen vergleichbaren, quasi-experimentellen Kontrast.

Zusätzlich wird exakt auf den Kalendermonat und das Jahr der Beschäftigungsaufnahme gematcht. Das bedeutet, dass nur Beschäftigungsverhältnisse verglichen werden, die im gleichen Kalendermonat beginnen. Auf diese Weise werden Unterschiede in konjunkturellen, saisonalen und institutionellen Rahmenbedingungen ausgeschlossen.

2.4.2 Geschätzter Effekt und Interpretation

Der geschätzte durchschnittliche Treatmenteffekt für die TLO-Betroffenen (*Average Treatment Effect on the Treated, ATT*) beschreibt, wie sich die tatsächlichen Erwerbsverläufe jener

Personen, die einen temporären Layoff im ersten Jahr erfahren, von jenen Verläufen unterscheiden, die vergleichbare Personen ohne TLO im ersten Jahr erreichen.

Formal entspricht dies der Differenz der durchschnittlichen Outcomes zwischen Treatment- und Kontrollgruppe im gematchten Sample. Inhaltlich lässt sich der ATT wie folgt interpretieren:

Wie hätten sich Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Einkommen jener Personen entwickelt, die einen temporären Layoff im ersten Jahr erlebt haben, wenn ihr Beschäftigungsverhältnis im ersten Jahr stattdessen ohne Unterbrechung weitergeführt worden wäre – unter ansonsten vergleichbaren Ausgangsbedingungen?⁸⁾

2.4.3 Identifikationsannahmen

Die empirische Strategie zielt darauf ab, die kausalen Effekte temporärer Layoffs im ersten Beschäftigungsjahr möglichst präzise vom Einfluss anderer Faktoren zu trennen. Damit die geschätzten Unterschiede zwischen Treatment- und Kontrollgruppe tatsächlich als Wirkungen des temporären Layoffs interpretiert werden können, müssen drei grundlegende Identifikationsannahmen erfüllt sein: die *Conditional Independence Assumption (CIA)*, die *Overlap-/Common-Support-Annahme* und die *SUTVA-Annahme*. Im Folgenden werden diese Annahmen erläutert, potenzielle Gefährdungen durch Selektionsmechanismen identifiziert und die vier zentralen Designstrategien beschrieben, mit denen die Studie die CIA absichert.

(1) Conditional Independence Assumption (CIA)

Die CIA ist die zentrale Voraussetzung des Matchingansatzes. Sie besagt, dass – bedingt auf alle einbezogenen, vor dem Treatment gemessenen Merkmale – die Zuordnung zu einem temporären Layoff oder zu durchgehender Beschäftigung als quasi-zufällig angesehen werden kann. Mit anderen Worten: Wenn sich zwei Personen vor dem Beginn des Beschäftigungsverlaufs hinsichtlich aller relevanten beobachtbaren Charakteristika nicht unterscheiden, sollen systematische Unterschiede in den späteren Ergebnissen auf den TLO zurückzuführen sein und nicht auf Unterschiede in ihren Ausgangsbedingungen.

Die Plausibilität dieser Annahme beruht auf zwei wesentlichen Überlegungen:

⁸⁾ Die geschätzten Effekte stellen voraussichtlich eine untere Grenze der tatsächlichen Auswirkungen temporärer Layoffs (TLOs) dar. In die Treatmentgruppe fließen ausschließlich Fälle ein, in denen nach einer kurzfristigen Unterbrechung auch tatsächlich eine Wiedereinstellung erfolgt. Situationen, in denen Beschäftigte eine temporäre Beendigung zum Anlass nehmen, den Betrieb zu verlassen, oder in denen die/der Arbeitgeber:in entgegen ursprünglicher Absicht keine Rückkehr mehr anbietet, werden als dauerhafte Trennungen gewertet und daher nicht als TLO klassifiziert – obwohl gerade solche Verläufe potenziell stärkere negative Konsequenzen haben könnten.

Die Analyse setzt darüber hinaus voraus, dass die betrachteten Beschäftigungsverhältnisse zumindest für ein Jahr intendiert waren. Da diese Intention nicht direkt beobachtbar ist, werden nur Fälle einbezogen, in denen das Beschäftigungsverhältnis tatsächlich bis zum Ende des ersten Jahres fortbesteht. Etwaige Unterschiede in der Neigung von Beschäftigten, ein ursprünglich längerfristig angelegtes Arbeitsverhältnis frühzeitig zu verlassen, werden dadurch nicht abgebildet.

Unvollständige Information zum Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme

Neue Beschäftigte verfügen zum Beschäftigungsstart üblicherweise nicht über belastbare Informationen darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis im ersten Jahr durchgehend bestehen oder vorübergehend beendet werden wird. Ob ein Betrieb ein Jahr später eine kurzfristige Unterbrechung vornimmt, hängt von der zukünftigen Auslastung, internen Personalplanungen oder kurzfristigen betrieblichen Überlegungen ab – Faktoren, die Bewerber:innen nicht kennen oder nicht verlässlich antizipieren können. Selbst in Betrieben, die gelegentlich temporäre Unterbrechungen nutzen, ist aus Sicht eines neuen Mitarbeiters/einer neuen Mitarbeiterin nicht vorhersehbar, ob er oder sie selbst betroffen sein wird. Diese Informationsasymmetrie reduziert die Wahrscheinlichkeit gezielter, bewusst geplanter „Selbstselektion“ in „TLO-Beschäftigungsverhältnisse“. Selbst wenn eine bevorstehende Beschäftigungsunterbrechung vorhersehbar wäre, könnten Arbeitslose eine Stellenaufnahme nicht mit Verweis darauf verweigern.

Kontrolle für umfangreiche beobachtbare Unterschiede

Die CIA setzt zudem voraus, dass alle beobachtbaren Faktoren, die sowohl die Wahrscheinlichkeit eines TLO als auch spätere Erwerbsverläufe beeinflussen können, systematisch berücksichtigt werden. Dies erfolgt durch die Kombination aus präziser Eingrenzung der Grundgesamtheit und dem Matching auf eine Vielzahl von Personen-, Betriebs- und Regionsmerkmalen. Erst durch diese umfassende Berücksichtigung von Ausgangsbedingungen kann argumentiert werden, dass die verbleibenden Unterschiede zwischen TLO- und Nicht-TLO-Verläufen – bedingt auf diese Merkmale – auf das Treatmentereignis (den temporären Layoff) selbst zurückzuführen sind.

(2) Overlap- bzw. Common-Support-Annahme

Die *Overlap-Annahme* verlangt, dass für jede Treatmentperson (TLO im ersten Jahr) vergleichbare Kontrollpersonen mit ähnlicher Wahrscheinlichkeit eines TLO existieren. Nur, wenn sich die Propensity Scores beider Gruppen ausreichend überlappen, können sinnvolle Vergleichspaare gebildet werden.

In der Ausgangsstichprobe ist diese Überlappung eingeschränkt, da zahlreiche Beschäftigungsaufnahmen in der Kontrollgruppe nur eine sehr geringe TLO-Wahrscheinlichkeit aufweisen. Durch die Beschränkung auf den Common Support werden – je nach Nachbeobachtungshorizont – etwa 10-15% der potenziellen Treatmentfälle ausgeschlossen. Im 1- bis 4-Jahres-Horizont reduziert sich die Zahl der behandelten Beschäftigungsaufnahmen dadurch von 15.743 auf 13.612 (Verlust rund 14%). Die verbleibende Vergleichsgrundlage erlaubt jedoch ein qualitativ sehr gutes Matching und stellt sicher, dass der Vergleich auf realistischen Alternativverläufen basiert und nicht auf hypothetischen, in der Praxis kaum vorkommenden Konstellationen.⁹⁾

⁹⁾ Die Qualität des Propensity-Score-Matchings lässt sich anhand gängiger Balancemaße als sehr gut beurteilen. Über alle Horizonte hinweg sinkt der Median der absoluten standardisierten Mittelwertsdifferenzen zwischen Treatment- und

(3) SUTVA-Annahme

Die *Stable Unit Treatment Value Assumption (SUTVA)* besagt, dass der Erwerbsverlauf einer Person durch den TLO anderer Personen nicht direkt beeinflusst wird und dass das Treatment klar definiert ist. Im Kontext dieser Studie erscheint SUTVA plausibel: Es gibt keine Hinweise darauf, dass der temporäre Layoff einzelner Beschäftigter unmittelbar die Beschäftigungs- oder Einkommenschancen ihrer Kolleg:innen verändert oder Spillover-Effekte auf andere Betriebe erzeugt. Der TLO stellt somit ein eindeutig definiertes, individuelles Ereignis dar, dessen Wirkung nicht durch Interdependenzen zwischen Beschäftigten verzerrt wird.¹⁰⁾

Potenzielle Selektionsmechanismen

Trotz der beschriebenen Plausibilitätsgründe könnten bestimmte Selektionsprozesse die CIA gefährden. Drei Mechanismen sind besonders relevant:

1. Selektionsprozesse auf Personenebene

Unterschiede in Motivation, Verhandlungsmacht, beruflichen Möglichkeiten oder Präferenzen könnten beeinflussen, in welchen Betrieben Personen eine Beschäftigung aufnehmen.

2. Selektionsprozesse auf Betriebsebene

Betriebe setzen TLOs nicht zufällig ein: Sie konzentrieren sich in bestimmten Branchen oder Betriebsgrößen. Zudem trifft das Management wahrscheinlich gezielte Entscheidungen darüber, welche Beschäftigten es vorübergehend nicht weiterbeschäftigt und welche durchgehend im Beschäftigungsverhältnis verbleiben – basierend auf Faktoren wie der individuellen Leistungsfähigkeit.

3. Arbeitsmarkt-, Saison- und Konjunkturreffekte

Temporäre Unterbrechungen treten häufiger in wirtschaftlich schwächeren Phasen oder in bestimmten Regionen auf. Ohne Kontrolle für Zeit, Ort und Branchenkontext könnten makroökonomische Trends fälschlich als Wirkungen von TLO interpretiert werden.

Das empirische Design adressiert diese Risiken systematisch.

Kontrollgruppe von rund 19 vor dem Matching auf Werte um 0,7 nach dem Matching und liegt damit deutlich unter der häufig verwendeten Schwelle von 5 Prozentpunkten. Das Pseudo-R² des logistischen Propensity-Score-Modells geht von etwa 0,34 auf Werte unter 0,01 zurück; der Likelihood-Ratio-Test auf gemeinsame Signifikanz aller Kovariaten ist nach dem Matching in allen Horizonten klar insignifikant. Auch die Rubin-Kennzahlen liegen durchgehend im empfohlenen Bereich (Rubin's B nach Matching zwischen 15 und 19, Rubin's R jeweils nahe 1).

¹⁰⁾ Theoretisch wäre nicht ausgeschlossen, dass sich TLO-Entscheidungen innerhalb eines Betriebs gegenseitig beeinflussen – etwa, wenn eine/ein Arbeitgeber:in nach einigen Unterbrechungen entscheidet, weitere Beschäftigte nicht ebenfalls in einen TLO zu schicken. Dann könnte der Layoff einer Person indirekt die Situation anderer verändern. Für den österreichischen Kontext ist das jedoch wenig plausibel: Temporäre Layoffs werden in der Regel kurzfristig und arbeitsplatzbezogen entschieden und hängen kaum davon ab, wie viele Kolleg:innen zuvor betroffen waren. In den Daten zeigt sich kein Hinweis darauf, dass TLOs für eine Person systematisch von Layoffs anderer Kolleg:innen abhängen. Damit erscheint es realistisch, dass TLOs als individuelles Ereignis wirken und SUTVA gut erfüllt ist.

Vier Strategien zur Absicherung der CIA

Die Studie kombiniert vier zentrale Elemente, um die CIA möglichst plausibel zu machen und potenzielle Selektionsverzerrungen zu minimieren.

(1) Sorgfältige Eingrenzung der Grundgesamtheit

Durch eine präzise Einschränkung der betrachteten Beschäftigungsaufnahmen wird ein möglichst homogener, gut vergleichbarer Personenkreis geschaffen. Entscheidend sind insbesondere:

- **Beschäftigungsaufnahmen aus registrierter Arbeitslosigkeit:** vergleichbare Ausgangslage der Personen; begrenzter Spielraum für selektive Arbeitsplatzwahl.
- **Ausschluss klassischer Saisonbranchen und der Arbeitskräfteüberlassung:** Vermeidung strukturell bedingter, saisonal geprägter Unterbrechungsmuster; Konzentration auf jene Wirtschaftsbereiche, in denen Betriebe unter ähnlichen Rahmenbedingungen unterschiedliche Personalstrategien wählen und temporäre Unterbrechungen eine von mehreren möglichen Reaktionen auf Auslastungsschwankungen darstellen.
- **Fokus auf kurze Unterbrechungen ≤ 62 Tage:** Erfassung jener betriebsindividuellen, nicht saisonalen Unterbrechungen, die kürzer sind als die typischen Saisonpausen und daher mit kurzfristigen betrieblichen Personalentscheidungen in Verbindung stehen.
- **Ausschluss geförderter Beschäftigungen,** die häufig eigenen institutionellen Regeln unterliegen (z. B. Befristungen, Lohnkostenzuschüsse, sozialökonomische Beschäftigung), anderen Personalentscheidungslogiken folgen und von vornherein mit anderen längerfristigen Erwerbschancen verbunden sind als reguläre Einstellungen.
- **Einbeziehung nur etablierter Betriebe:** Verlässliche Messbarkeit betrieblicher Merkmale und Personalstrategien; Ausschluss sehr kleiner oder instabiler Einheiten mit schwer interpretierbaren Mustern.

(2) Präzise Treatment- und Kontrollgruppendefinition

Das Treatment ist eng gefasst und eindeutig: **Layoff** → **mindestens ein Tag registrierte Arbeitslosigkeit** → **Wiedereinstellung innerhalb von ≤ 62 Tagen**, alles innerhalb eines festen Einjahres-Risikofensters.

Die Kontrollgruppe besteht ausschließlich aus Beschäftigungsverhältnissen ohne jede Unterbrechung im ersten Jahr, ohne Vermischung mit späteren TLOs oder permanenten Kündigungen. Dadurch wird ein sauberer, symmetrischer Vergleich zweier klar definierter Verläufe hergestellt, die sich nur im Auftreten des TLO unterscheiden.

(3) Propensity Score Matching (PSM)

Das Matching basiert auf:

- Nearest-Neighbor 1:1 mit Caliper,
- exaktem Matching auf Monat-Jahr der Beschäftigungsaufnahme (Kontrolle für saisonale, regionale und konjunkturelle Bedingungen),
- über 150 Kovariaten (Personen-, Betriebs- und Regionenmerkmale),
- zusätzlichem Regression Adjustment in Robustheitsanalysen.

Es stellt sicher, dass systematische Unterschiede in den Ausgangsbedingungen vor dem Layoff ausgeglichen werden und nur Personen miteinander verglichen werden, die zum gleichen Zeitpunkt in ähnlichen Betrieben und Regionen eine Beschäftigung aufnehmen und sich – soweit beobachtbar – lediglich darin unterscheiden, ob ihr Beschäftigungsverhältnis im ersten Jahr unterbrochen wird oder durchgehend besteht.

Das Propensity-Score-Matching-Verfahren ist mehrstufig: Im ersten Schritt wird mithilfe eines Probit-Modells die Propensity Score genannte Wahrscheinlichkeit geschätzt, im ersten Jahr nach der Beschäftigungsaufnahme einen temporären Layoff zu erleben. Dieser Propensity Score fasst die große Zahl beobachtbarer Personen-, Betriebs- und Regionalmerkmale in einer einzigen Kennzahl zusammen.

Im zweiten Schritt wird ein Nearest-Neighbor-3:1-Matching durchgeführt: Für jede Person aus der Treatmentgruppe (TLO im ersten Jahr) werden bis zu drei Kontrollpersonen ohne TLO ausgewählt, deren Propensity Score am nächsten liegt. Um sicherzustellen, dass nur wirklich vergleichbare Personen gepaart werden, wird ein Caliper verwendet. Der Caliper legt fest, wie weit der Propensity Score der Kontrollpersonen maximal vom Propensity Score der behandelten Person entfernt sein darf. Liegt keine passende Kontrollperson innerhalb dieses engen Fensters, bleibt die Person ohne Match und geht nicht in die Schätzung ein. Der Caliper wirkt damit als Schutzschranke gegen schlechte oder unrealistische Vergleichspaare.

(4) Zahlreiche Robustheitsprüfungen

Ein Regression-Adjustment (RA) wird als Robustheitstest eingesetzt: um zu testen, ob nach dem Matching noch relevante Unterschiede bestehen. Dieses zweistufige, „doppelt-robuste“ Vorgehen reduziert diese Unterschiede weiter. Kontrolliert werden dabei zentrale Prädiktoren späterer Arbeitsmarktergebnisse – Alter, Ausbildung, gesundheitliche Merkmale, Beschäftigungsstatus in den letzten fünf Jahren, vorherige Arbeitslosigkeitsdauer und jüngstes Einkommen.

Die Robustheit der Ergebnisse wird zusätzlich dadurch geprüft, dass wesentliche Bestandteile des Designs – wie die Abgrenzung des Treatments, die Wahl der Kontrollgruppe oder die Länge der Risikoperiode – in mehreren Varianten durchgespielt werden.

Fazit

Zusammen genommen erlaubt das gewählte empirische Design keine perfekte Kontrolle unbeobachteter Unterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne TLO, reduziert aber systematisch die wichtigsten beobachtbaren Quellen einer möglichen Selektionsverzerrung.

2.4.4 Kontrollmerkmale

Die zentrale Identifikationsannahme besteht darin, dass – bedingt auf umfangreiche Merkmale vor der Beschäftigungsaufnahme – die Zuweisung zu einem TLO im ersten Beschäftigungsjahr aus Sicht der Arbeitskraft weitgehend exogen ist (CIA). Um diese Annahme zu stützen, wird ein sehr breites Set an Kontrollvariablen verwendet, das Unterschiede in individueller Beschäftigungsfähigkeit, betrieblichen Strukturen und regionalen Arbeitsmarktbedingungen systematisch abbildet.

Alle Variablen werden strikt vor dem Treatment (dem temporären Layoff) gemessen, d. h. entweder am Tag vor dem Monat der Arbeitsaufnahme oder in davorliegenden Perioden. Merkmale, die durch das Treatment selbst beeinflusst werden könnten (z. B. betriebliche Dynamiken im Jahr der Beschäftigungsaufnahme), werden bewusst nicht einbezogen oder gezielt vordatiert, um einen Post-treatment-Bias zu vermeiden. Mit Vordatierung ist gemeint, dass Merkmale nicht im Jahr der Beschäftigungsaufnahme, sondern – je nach Indikator – im Vorjahr oder in den zwei Vorjahren (Mittelwert) gemessen werden, da sie sonst potenziell durch spätere Wiedereinstellungen beeinflusst sein könnten.

Die Kontrollvariablen lassen sich in drei Gruppen gliedern:

1. **Personenebene:** demografische Merkmale, Qualifikation, Familienkontext, Migrationshintergrund, gesundheitliche Indikatoren, AMS-Status unmittelbar vor Beschäftigungsaufnahme sowie eine detaillierte Erwerbs- und Einkommenshistorie.
2. **Betriebsebene:** aktuelle Strukturmerkmale und Personalbewegungen in der jüngsten Vergangenheit.
3. **Regionsebene:** makroökonomische Lage zum Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme sowie regionale Muster in Rekrutierung, Fluktuation und Arbeitskräftenachfrage, die für Beschäftigte bereits vor dem Start des Beschäftigungsverhältnisses relevant sind.

Die Vielzahl strikt vor der Beschäftigungsaufnahme erhobener Merkmale (detailliert in der nachfolgenden Textbox) stellt sicher, dass Beschäftigte verglichen werden, die sich in ihren beobachtbaren Ausgangsbedingungen auf individueller, betrieblicher und regionaler Ebene sehr ähnlich sind (im Durchschnitt keine Unterschiede) und damit eine vergleichbare Wahrscheinlichkeit hatten, in ein später unterbrochenes oder durchgehend geführtes Beschäftigungsverhältnis einzutreten.

Die verwendeten Kontrollvariablen

(1) Personenmerkmale

Demografie und Grundmerkmale

- Geschlecht
- Alter in Jahren (sowie quadratischer Term)
- Staatsbürger:innenschaft
- Migrationshintergrund (1. Generation)
- Familienstand (Indikator für alleinstehend)
- Kinderzahl und Alter der Kinder (nur für Frauen)
- Wiedereinstieg nach familienbedingter Erwerbsunterbrechung
- Gesetzlicher Behindertenstatus bzw. gesundheitliche Einschränkung laut AMS
- Status am Tag vor dem Monat der Beschäftigungsaufnahme
- AMS-Vormerkstatus: registrierte Arbeitslosigkeit, Lehrstellensuche, in AMS-Schulung, sonstiger geschäftsfallbegründender Status
- Bezogene Leistung der Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, sonstige)
- Tagsatz der bezogenen Leistung
- Bisherige Netto-Geschäftsdauer (Arbeitslosigkeitsdauer)
- Tage in Arbeitslosigkeit, Lehrstellensuche und AMS-Schulung während des laufenden Geschäftsfalls
- Tage mit Krankengeldbezug während Arbeitslosigkeit in den letzten zwei Jahren (logarithmiert) + Dummy für Bezug¹¹⁾

Vorangegangenes Beschäftigungsverhältnis

- Zeitabstand zum letzten Beschäftigungsverhältnis
- Einkommen im letzten Beschäftigungsverhältnis vor der Arbeitslosigkeit¹²⁾

Detaillierte Erwerbshistorie (bis 15 Jahre rückwirkend)

- Indikatoren für jeden der letzten 1-12 Monate und 1-10 Jahre, ob die Person
- beschäftigt oder
- arbeitslos (breit definiert: alle AMS-Vormerkstatus) war

¹¹⁾ Logarithmierte Variablen reduzieren die Verzerrung durch extreme Werte (sehr große Betriebe, sehr hohe Löhne etc.) und erzeugen stabilere Schätzkoeffizienten. Ein zusätzlicher Dummy für Werte größer 0 stellt sicher, dass Fälle ohne positive Werte nicht ausgeschlossen oder verzerrt werden.

¹²⁾ Der letzte beobachtbare Lohn ist ein wichtiger Indikator für Produktivität, Humankapital und bisherige Arbeitsmarktposition. Er erklärt potenziell sowohl Unterschiede in der Wahrscheinlichkeit eines TLO als auch spätere Erwerbsverläufe. Für den Einstiegslohn wird bewusst nicht kontrolliert, da er unmittelbar am Zeitpunkt des Treatments liegt und bereits durch die Art des aufgenommenen Beschäftigungsverhältnisses beeinflusst sein kann („Post-treatment bias“).

- Summen der Tage in den folgenden Zuständen in den letzten 2 Jahren, den Jahren 3-5, 6-10 und 11-15 vor der Arbeitsaufnahme:
- Ungeförderte unselbständige Beschäftigung
- Geförderte unselbständige Beschäftigung
- Temporäre Abwesenheit (z. B. Präsenzdienst)
- Selbständige Beschäftigung
- Registrierte Arbeitslosigkeit/Lehrstellensuche
- AMS-Schulung
- Sonstige Arbeitslosigkeit
- Nichtversicherung in Österreich
- Kumuliertes Einkommen aus unselbständiger Beschäftigung für die Jahre 1, 2, 3, 4, 5 sowie 6-10 vor der Arbeitsaufnahme

(2) Betriebsmerkmale

Laufendes Jahr der Beschäftigungsaufnahme

- Branche
- Betriebsalter (logarithmiert)¹³⁾

Diese Merkmale sind ausreichend exogen, weil sie unabhängig vom individuellen Treatment existieren.

Strukturmerkmale im Vorjahr (vor der Beschäftigungsaufnahme)

- Betriebsgröße
- Frauenanteil
- Altersstruktur: Medianalter und Interquartilsabstand¹⁴⁾
- Medianlohn (logarithmiert)¹⁵⁾

Diese Größen spiegeln das betriebliche Umfeld wider, das Bewerber:innen vorfinden. Ihre Messung im Vorjahr verhindert, dass der eigene Eintritt in ein neues Beschäftigungsverhältnis diese Größen beeinflusst.

Personalbewegungen und Rekrutierungsmuster in den beiden Vorjahren

(durchschnittlich über die beiden Jahre vor dem Beschäftigungsstart)

¹³⁾ Das Betriebsalter wird logarithmiert, weil sich seine Wirkung typischerweise nicht linear verändert: Der Unterschied zwischen 1 und 2 Jahren ist arbeitsmarktökonomisch relevanter als zwischen 31 und 32 Jahren.

¹⁴⁾ Das Medianalter beschreibt das typische Alter der Belegschaft (Niveau), der Interquartilsabstand misst die Streuung der Altersverteilung (Heterogenität). Beide Maße erfassen unterschiedliche Facetten der Belegschaftsstruktur, die wiederum Rekrutierungs- und Beschäftigungspraktiken beeinflussen können.

¹⁵⁾ Der Medianlohn wird logarithmiert, weil sich damit große Unterschiede zwischen Betrieben „abflachen“ und die Variable weniger von wenigen sehr hoch zahlenden Betrieben dominiert wird. So lässt sich die Lohnstruktur eines Betriebs realistischer abbilden und besser zwischen den Gruppen vergleichen.

- Beschäftigungswachstum
- Zugangsquote
- Abgangsquote
- Anteil der Arbeitslosen an den betrieblichen Neueinstellungen

Diese Variablen charakterisieren das typische Rekrutierungs- und Fluktuationsverhalten eines Betriebs, ohne die aktuelle Beschäftigungsaufnahme einzubeziehen.¹⁶⁾

(3) Regionsmerkmale

Die regionalen Kontrollvariablen erfassen sowohl makroökonomische Lage zum Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme als auch regionale Muster der Rekrutierung und Fluktuation, die für Beschäftigte bereits vor der Beschäftigungsaufnahme relevant sind.

Strukturdaten im Jahr der Beschäftigungsaufnahme

- Bundesland
- Wirtschaftsregionstyp
- Bevölkerungsdichte
- Durchschnittlicher Jahresbruttobezug vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer:innen
- Regionale Arbeitslosenstruktur nach Alter, Bildungsniveau und Vormerkstatus (z. B. Anteil Älterer, Anteile unterschiedlicher Ausbildungsgruppen)
- Langzeitbeschäftigungslosigkeitsquote
- Anteil ausländischer Arbeitskräfte am Arbeitskräfteangebot
- Stellenandrang (Arbeitslose je sofort verfügbarer offener Stelle)
- *Diese Variablen spiegeln die zeitgleiche, exogene regionale Arbeitsmarktsituation wider.*

Regionale Dynamiken (vor der Beschäftigungsaufnahme und „leave-one-out“)

- Regionale Turnoverquote
- Regionale TLO-Quote (Wiederbeschäftigung nach kurzer Unterbrechung)

Diese beiden Variablen werden als Durchschnitt der beiden Jahre vor Beschäftigungsaufnahme berechnet und im „leave-one-out“-Verfahren konstruiert, d. h. der betrachtete Betrieb und die betrachtete Person werden bei der Berechnung ausgeschlossen, damit die Kennzahl nicht mechanisch durch den konkreten TLO-Fall beeinflusst wird. Damit wird die regionale Rekrutierungs- und TLO-Praxis abgebildet, die Bewerber:innen beim Start des Beschäftigungsverhältnisses tatsächlich vorfinden konnten.

¹⁶⁾ Für die TLO-Häufigkeit des Betriebs wird bewusst nicht kontrolliert, da sie eng mit dem Treatment verknüpft ist. Eine Kontrolle würde die kausale Aussage auf Vergleiche innerhalb ähnlicher „TLO-Kulturen“ reduzieren. Gegenstand der Studie ist jedoch genau jene Variation, ob eine Person in einen Betrieb eintritt, der temporäre Layoffs nutzt, oder in einen Betrieb, der diese Strategie nicht einsetzt. Diese betriebliche Differenz ist zentraler Bestandteil des Treatments und wird daher nicht herauskontrolliert.

2.4.5 Ergebnisindikatoren

Ziel der Analyse ist es, die mittel- und langfristigen Folgen eines temporären Layoffs im ersten Beschäftigungsjahr abzuschätzen. Die Ergebnisindikatoren erfassen sowohl Erwerbsstatusverläufe als auch durchschnittliche und kumulierte Volumina an Beschäftigungs-, Arbeitslosigkeits- und Erwerbsinaktivitätstagen sowie verschiedene Einkommensdimensionen nach Ende des ersten Beschäftigungsjahres. Damit wird ein umfassendes Bild der Erwerbsbiografien nach einem TLO gezeichnet.

Erwerbsstatus zu jährlichen Stichtagen

In jährlichen Abständen nach der Beschäftigungsaufnahme – unter Ausklammerung des ersten Jahres, das ausschließlich zur Treatmentdefinition dient – wird der Erwerbsstatus anhand von Monatsend-Stichtagen gemessen. Es wird zwischen drei grundlegenden Erwerbszuständen unterschieden:

- **Beschäftigung**,
- **Arbeitslosigkeit** (alle AMS-Vormerkstatus, einschließlich Schulung),
- **Erwerbsinaktivität** (weder Beschäftigung noch Arbeitslosigkeit).

Innerhalb der Beschäftigung wird weiter differenziert zwischen unselbständiger Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze (einschließlich Präsenzdienst) und Selbständigkeit. Bei den unselbständigen Beschäftigungsepisoden wird zusätzlich ungeforderte Aktivbeschäftigung separat ausgewiesen. Diese Statusindikatoren vermitteln einen ersten Eindruck darüber, ob und wie sich die Beschäftigungswahrscheinlichkeit im zeitlichen Verlauf unterscheidet.

Kumulierte Tage in Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Erwerbsinaktivität

Zentral für die Analyse sind die kumulierten Tagesvolumina in den Jahren 2 bis 10 nach der Beschäftigungsaufnahme. Sie erfassen, wie viele Tage eine Person in Beschäftigung, Arbeitslosigkeit oder Erwerbsinaktivität verbringt. Dieses Maß ist weniger empfindlich gegenüber kurzfristigen Statuswechseln und bildet die tatsächliche Arbeitsmarktintegration präziser ab als reine Stichtagsindikatoren. Die kumulierte Betrachtung erlaubt es, Unterschiede zwischen Treatment- und Kontrollgruppe über die Jahre hinweg zu quantifizieren und aufzuschlüsseln, wie stabil spätere Beschäftigungsverläufe sind.

Verbleibsdauer im ursprünglichen Beschäftigungsverhältnis (ab Jahr 2)

Ergänzend wird untersucht, wie lange das ursprüngliche Beschäftigungsverhältnis nach Ablauf des einjährigen Risikofensters fortbesteht. Dieses Maß zeigt, ob Beschäftigte mit TLO im ersten Jahr ihr ursprüngliches Beschäftigungsverhältnis später häufiger oder früher beenden als vergleichbare Personen ohne TLO.

Einkommen: monatlich, kumuliert und gesamt

Zur Bewertung der finanziellen Folgen eines TLO werden mehrere Einkommensdimensionen herangezogen:

- **durchschnittliches monatliches Einkommen aus unselbständiger Beschäftigung** in unterschiedlichen Zeitabschnitten (z. B. Jahre 2-3, 2-10),
- **kumuliertes Einkommen aus unselbständiger Beschäftigung** in den Jahren 2-10,
- **Leistungsbezüge aus der Arbeitslosenversicherung** (Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, sonstige),

Damit wird nicht nur die Beschäftigungs-, sondern auch die Einkommensentwicklung nach einem temporären Layoff umfassend abgebildet.

Monatliches Einkommen während Beschäftigung

Das Einkommen aus unselbständiger Beschäftigung basiert auf den Beitragsgrundlagen zur Sozialversicherung bis zur Höchstbeitragsgrundlage (ohne Sonderzahlungen), wie sie beim Dachverband der österreichischen Sozialversicherung erfasst sind.

Das durchschnittliche Monatseinkommen wird ausschließlich auf Basis sozialversicherungspflichtiger unselbständiger Beschäftigung berechnet. In Monaten mit mehreren sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen wird das Einkommen auf Personenebene aggregiert. Monate mit ausschließlich geringfügiger Beschäftigung werden nicht als Beschäftigungsmonate gezählt und nicht in die Einkommensberechnung einbezogen.

Für jede Person und jeden Zeitraum wird das durchschnittliche Monatseinkommen als Verhältnis aus dem insgesamt während sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung erzielten Einkommen und der Anzahl der entsprechenden Beschäftigungsmonate berechnet. Einkommen aus längeren Beschäftigungsphasen gehen damit stärker in den Durchschnitt ein als Einkommen aus kurzen Episoden. Gemessen wird somit der typische Monatslohn, den eine Person erzielt, wenn sie in regulärer unselbständiger Beschäftigung steht.

Geringfügige Beschäftigung wird bei diesem Indikator bewusst ausgeschlossen, da sie den Vergleich systematisch verzerren könnte, etwa wenn TLO-Betroffene während Unterbrechungen oder instabiler Phasen häufiger geringfügig arbeiten. Ziel ist es, die Lohnhöhe während regulärer Beschäftigung zwischen TLO-Betroffenen und Vergleichspersonen vergleichbar zu messen.

Kumuliertes Erwerbseinkommen

Das kumulierte Einkommen umfasst hingegen sämtliche Erwerbseinkommen im Beobachtungszeitraum, einschließlich geringfügiger Beschäftigung sowie paralleler Beschäftigungsverhältnisse. Es bildet damit die insgesamt erzielten Arbeitsmarkteinkommen ab und erfasst Beschäftigungslücken explizit.

Ziel dieses Indikators ist es, die über mehrere Jahre hinweg insgesamt erzielten Einkommen möglichst vollständig abzubilden. Für die materielle Gesamtsituation ist es unerheblich, ob Einkommen aus regulärer oder geringfügiger Beschäftigung stammen; entscheidend ist die Summe der erzielten Erwerbseinkommen.

Erfasst werden sämtliche Beschäftigungen einer Person, auch Tätigkeiten bei anderen Arbeitgeber:innen nach einem Layoff oder bei späteren Arbeitgeber:innenwechseln. Der Einstiegslohn wird nicht als Ergebnisvariable verwendet, da er zeitlich sehr nahe am Treatment liegt und durch die Art des aufgenommenen Beschäftigungsverhältnisses selbst beeinflusst sein kann.

Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge

Es wird geschätzt, wie sich ein TLO auf das Abgabenaufkommen auswirkt, konkret auf:

- Dienstnehmer:innen- und Dienstgeber:innenbeiträge zur Arbeitslosenversicherung und
- die Lohnsteuer, abgeleitet aus den beitragspflichtigen Einkommen.

Zur Berechnung wird einheitlich der Steuertarif des Jahres 2016 (nach der damaligen Steuerreform) angewendet; begünstigte Besteuerung von Sonderzahlungen und gängige Pauschalabzüge (Werbungskostenpauschale, Sonderausgabenpauschale, Verkehrs- und Arbeitnehmer:innenabsetzbetrag, Negativsteuer) werden berücksichtigt. Individuelle Freibeträge und spezielle Absetzbeträge können mangels Datenverfügbarkeit nicht einbezogen werden.¹⁷⁾

Zusammenfassung der Ergebnisindikatoren

Die verwendeten Ergebnisgrößen ermöglichen eine umfassende Bewertung der Auswirkungen temporärer Layoffs. Sie erfassen:

1. wie lange das ursprüngliche Beschäftigungsverhältnis nach dem Risikofenster fortbesteht,
2. ob Personen in Beschäftigung bleiben (Statusindikatoren),
3. wie viele Tage sie in Beschäftigung, Arbeitslosigkeit oder Erwerbsinaktivität verbringen (Tagesvolumina),
4. wie hoch ihre monatlichen und kumulierten Erwerbseinkommen ausfallen,
5. in welchem Ausmaß sie Leistungen der Arbeitslosenversicherung beziehen,
6. und wie sich temporäre Layoffs auf Steuer- und Beitragsaufkommen auswirken.

Damit lassen sich sowohl die unmittelbaren als auch die langfristigen arbeitsmarktpolitischen und finanziellen Konsequenzen eines TLO auf individueller Ebene quantifizieren.

¹⁷⁾ Da die Einkommensteuer in der Praxis auf Kalenderjahresbasis erhoben wird, werden die Einjahresperioden nach dem Monat der Beschäftigungsaufnahme für die Analyse als fiktive Kalenderjahre behandelt.

3. Ergebnisse

Sämtliche Ergebnisübersichten – über alle betrachteten Dimensionen hinweg, von Beschäftigung über Einkommen bis hin zu Leistungsbezügen und Steuer- bzw. Beitragsaufkommen – folgen einem einheitlichen Schema. Für jede betrachtete Ergebnisvariable werden stets drei Größen berichtet:

1. Durchschnittliche Ergebnisse der Treatmentgruppe – also jener Personen, die im ersten Beschäftigungsjahr einen temporären Layoff erfahren haben.
2. Durchschnittliche Ergebnisse der Kontrollgruppe – vergleichbare Personen ohne Layoff im ersten Beschäftigungsjahr.
3. Der geschätzte Treatment-Effekt (ATT) – definiert als *absolute Differenz* zwischen den Mittelwerten der beiden Gruppen.

Ergänzend wird die *relative Differenz* in Prozent des Kontrollgruppenwertes angegeben sowie der zugehörige Standardfehler und die statistische Signifikanz.

Damit zeigen die Tabellen konsistent,

- wie hoch das jeweilige Ergebnissniveau in beiden Gruppen ausfällt, und
- um wie viel sich diese Ergebnisse infolge eines temporären Layoffs unterscheiden.

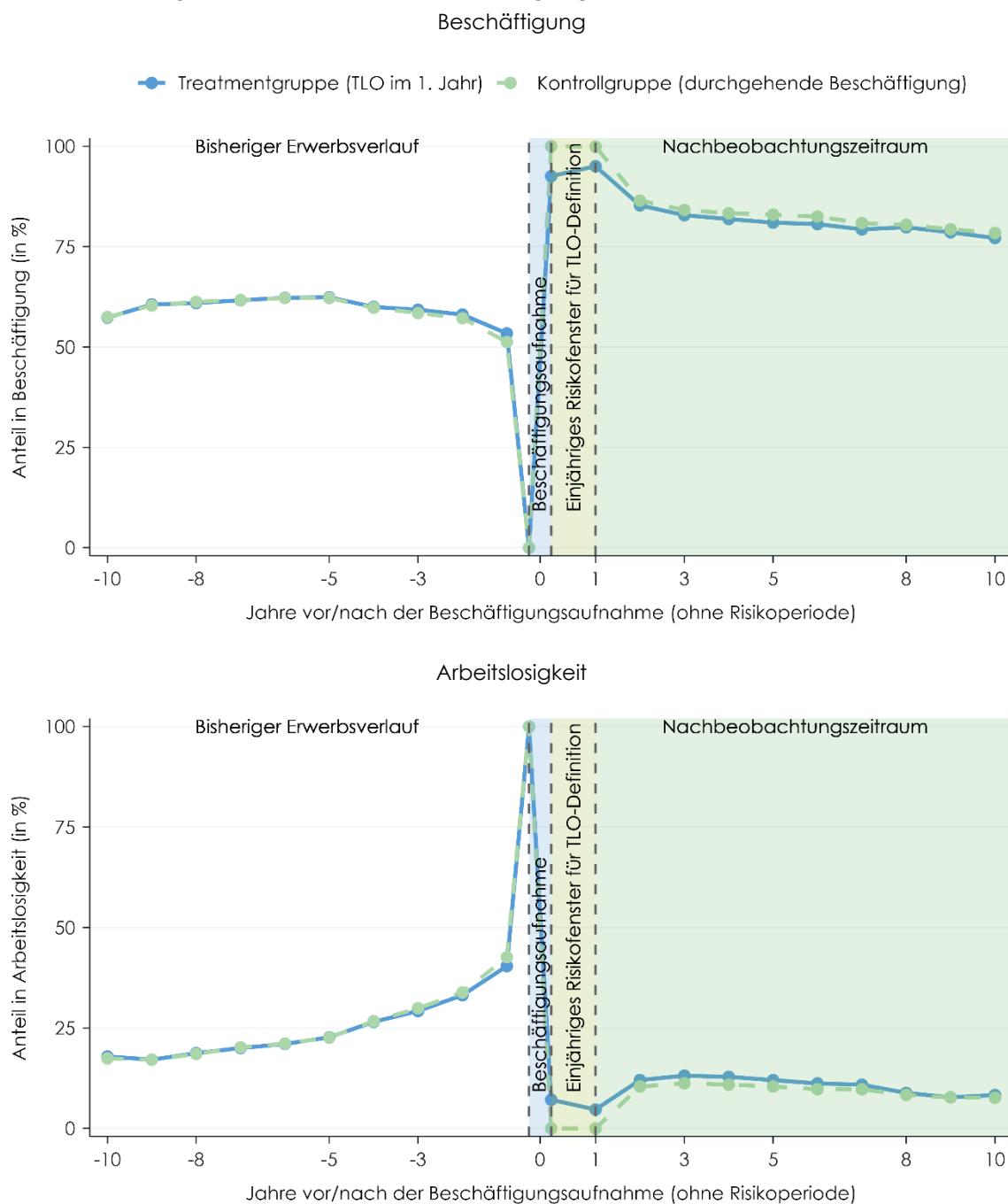
3.1 Beschäftigungsintegration

Zunächst wird dargelegt, wie sich temporäre Layoffs im ersten Beschäftigungsjahr auf die weitere Beschäftigungsintegration auswirken. Im Mittelpunkt stehen hier der Erwerbsstatus zu jährlichen Stichtagen, die Verbleibsdauer im ursprünglichen Beschäftigungsverhältnis sowie die kumulierten Tage in Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Erwerbsinaktivität in den Jahren nach Ablauf der einjährigen Risikoperiode.

3.1.1 Erwerbsstatus zu jährlichen Stichtagen

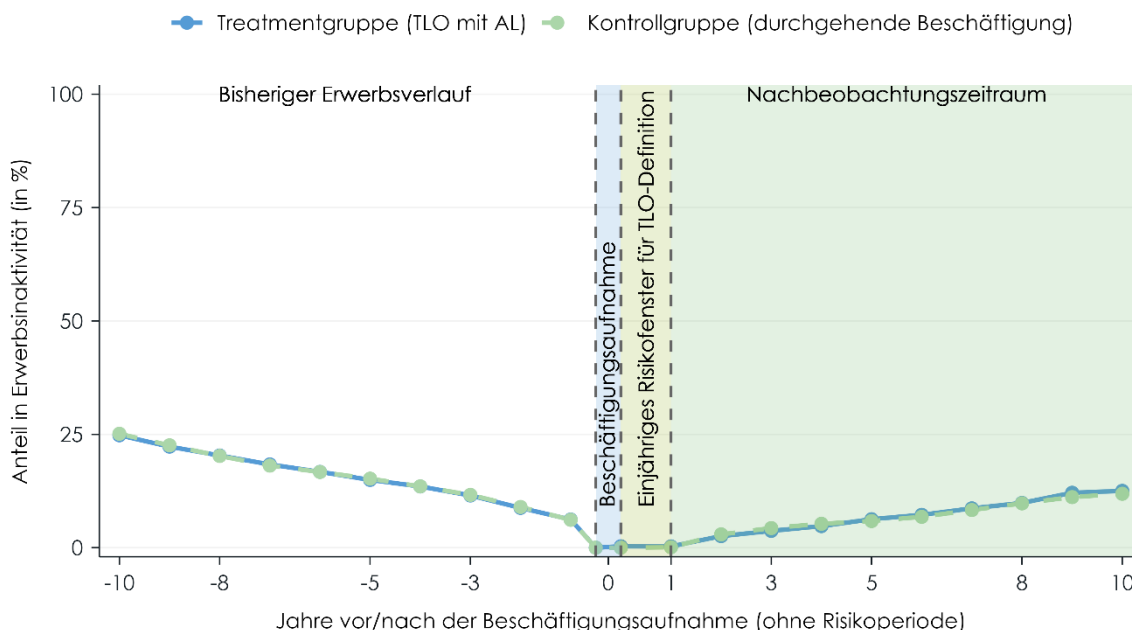
Abbildung 1 und Abbildung 2 zeigen den Erwerbsstatus zu jährlichen Stichtagen vor und nach der Beschäftigungsaufnahme – getrennt nach Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Erwerbsinaktivität. Die Panels illustrieren zugleich das zeitliche Design der Studie: links den Erwerbsverlauf vor der Beschäftigungsaufnahme, in der Mitte den Monat der Beschäftigungsaufnahme und das einjährige Risikofenster für temporäre Layoffs, rechts die Folgejahre ab dem zweiten Jahr nach der Beschäftigungsaufnahme, auf die sich die Wirkungsanalyse konzentriert. Die detaillierten Werte zu den Effekten eines temporären Layoffs auf die Verbleibsdauer im ursprünglichen Beschäftigungsverhältnis sowie auf den Erwerbsstatus zu jährlichen Stichtagen nach der Beschäftigungsaufnahme sind in Übersicht 1 dargestellt.

Abbildung 1: **TLO-Effekt auf die Anteile der Personen in Beschäftigung bzw. Arbeitslosigkeit zu jährlichen Stichtagen vor und nach der Beschäftigungsaufnahme**



Q: WIFO INDI-DV auf Basis DVS, AMS, Statistik Austria, AMDC. Anteil der Personen, die zum jeweiligen Stichtag in Beschäftigung bzw. arbeitslos vorgemerkt sind. Treatmentgruppe: temporärer Layoff im ersten Beschäftigungsjahr. Kontrollgruppe: kein temporärer Layoff im ersten Beschäftigungsjahr und durchgehende Beschäftigung im Risikofenster. Der TLO-Effekt entspricht der absoluten Differenz der durchschnittlichen Arbeitsmarktergebnisse zwischen Treatment- und Kontrollgruppe.

Abbildung 2: **TLO-Effekt auf die Anteile der Personen in Erwerbsinaktivität zu jährlichen Stichtagen vor und nach der Beschäftigungsaufnahme**



Q: WIFO INDI-DV auf Basis DVS, AMS, AMDC. Anteil der Personen, die zum jeweiligen Stichtag erwerbsinaktiv sind. Treatmentgruppe: temporärer Layoff im ersten Beschäftigungsjahr. Kontrollgruppe: kein temporärer Layoff im ersten Beschäftigungsjahr und durchgehende Beschäftigung im Risikofenster. Der TLO-Effekt entspricht der absoluten Differenz der durchschnittlichen Arbeitsmarktergebnisse zwischen Treatment- und Kontrollgruppe.

Anteile in Beschäftigung

Wie Abbildung 1 verdeutlicht, verlaufen die Anteile der Personen in Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in der Treatment- und Kontrollgruppe in den Jahren vor der Beschäftigungsaufnahme sehr ähnlich – ein Hinweis auf ein gelungenes Matching. Am Tag vor dem Monat der Beschäftigungsaufnahme sind alle Personen per Design beim AMS vorgemerkt, sodass der Beschäftigungsanteil in beiden Gruppen bei null liegt.

Am Ende des Monats der Beschäftigungsaufnahme sind – wie erwartet – nahezu alle Personen beschäftigt: 100% in der Kontrollgruppe und 92,6% in der Treatmentgruppe. Der geringere Wert in der Treatmentgruppe erklärt sich daraus, dass ein kleiner Teil der ursprünglichen Beschäftigungsverhältnisse bereits sehr früh eine kurze Unterbrechung mit Arbeitslosigkeit aufweist und zu diesem Stichtag gerade in der Layoff-Phase ist.

Am Ende des einjährigen Risikofensters besteht eine rein definitorische Differenz: In der Kontrollgruppe sind alle Personen durchgehend im ursprünglichen Beschäftigungsverhältnis beschäftigt, während in der Treatmentgruppe rund 5% aufgrund eines temporären Layoffs in einer kurzfristigen Unterbrechung und deshalb nicht in Beschäftigung sind.

Ab dem zweiten Jahr nach der Beschäftigungsaufnahme gleichen sich die Anteile in den beiden Gruppen an, es verbleibt jedoch ein systematischer kleiner Unterschied im Beschäftigungsanteil bestehen. Zwei Jahre nach der Beschäftigungsaufnahme sind 85,3% der Personen mit

TLO und 86,5% der Kontrollgruppe in Beschäftigung; der Unterschied beträgt damit 1,2 Prozentpunkte. Dieser Abstand bleibt in weiterer Folge über mehrere Jahre relativ stabil:

- In den Jahren 2 bis 7 nach der Beschäftigungsaufnahme liegt der Beschäftigungsanteil in der Treatmentgruppe um etwa 1 bis 2 Prozentpunkte niedriger.
- Im 8. und 9. Jahr sind die Unterschiede statistisch nicht mehr signifikant.
- Im 10. Jahr zeigt sich erneut ein kleiner, schwach signifikanter Abstand von 1,2 Prozentpunkten (77,2% gegenüber 78,4%).

Zwischen den Schätzjahren verändern sich die zugrunde liegenden Kohorten, weil für längere Nachbeobachtungszeiträume nur frühere Eintrittsjahrgänge berücksichtigt werden können. Die leichten Schwankungen im Zeitprofil der Effekte sind daher plausibel, ohne dass sich ein grundlegender Trendwechsel abzeichnet.

Übersicht 1: TLO-Effekt auf Verbleibsdauer im ursprünglichen Beschäftigungsverhältnis und Erwerbsstatus zu jährlichen Stichtagen nach der Beschäftigungsaufnahme

	Treatmentgruppe (TLO im 1. Jahr)	Kontrollgruppe (kein TLO)	TLO-Effekt (Differenz)		
	Tage	Tage	Absolut Tage	(SE) Tage	Relativ %
Verbleibende Beschäftigungsdauer nach 1. Jahr	944	1.201	-258***	(11)	-21
	%	%	PP	PP	%
Erwerbsstatus nach 3 Jahren					
Beschäftigung	82,8	84,1	-1,3***	(0,4)	-1,5
Arbeitslos	13,1	11,2	+1,9***	(0,3)	16,8
Erwerbsinaktiv	3,7	4,3	-0,6***	(0,2)	-14,1
Erwerbsstatus nach 5 Jahren					
Beschäftigung	81,0	83,0	-2,0***	(0,4)	-2,4
Arbeitslos	12,0	10,4	+1,6***	(0,3)	15,4
Erwerbsinaktiv	6,3	5,9	+0,4	(0,2)	6,8
Erwerbsstatus nach 8 Jahren					
Beschäftigung	79,8	80,4	-0,6	(0,5)	-0,7
Arbeitslos	8,8	8,3	+0,5	(0,3)	5,7
Erwerbsinaktiv	9,9	9,8	+0,1	(0,3)	0,9
Erwerbsstatus nach 10 Jahren					
Beschäftigung	77,2	78,4	-1,2*	(0,7)	-1,6
Arbeitslos	8,3	7,6	+0,7	(0,5)	8,7
Erwerbsinaktiv	12,5	11,9	+0,6	(0,5)	5,4

Q: WIFO INDI-DV auf Basis DVSV, AMS, Statistik Austria, AMDC. Verbleibende Dauer des ursprünglich aufgenommenen Beschäftigungsverhältnisses nach Ablauf des einjährigen Risikofensters. Der TLO-Effekt entspricht der absoluten Differenz der durchschnittlichen Arbeitsmarktergebnisse zwischen Treatment- und Kontrollgruppe. SE: Standardfehler in Klammern. „Rel.“ gibt die relative Differenz in Prozent des Mittelwerts der Kontrollgruppe an. Geringfügige Abweichungen zwischen ausgewiesener Differenz und den dargestellten Mittelwerten sind auf Rundungen zurückzuführen. *** signifikant auf 1%-Niveau, ** signifikant auf 5%-Niveau, * signifikant auf 10%-Niveau.

Insgesamt ergibt sich folgendes Bild: Temporäre Layoffs im ersten Beschäftigungsjahr führen nicht zu einem abrupten Bruch in der weiteren Erwerbsbiografie. Die Beschäftigung bleibt in beiden Gruppen hoch. Gleichwohl ist erkennbar, dass Personen mit TLO langfristig etwas

seltener beschäftigt sind. Die Effekte sind klein, aber über mehrere Jahre hinweg stabil und statistisch signifikant (siehe auch die detaillierte Darstellung in Übersicht 1).

Anteile in Arbeitslosigkeit

Die Effekte auf die Arbeitslosigkeit spiegeln die Beschäftigungsergebnisse in umgekehrter Richtung wider. Am Tag vor dem Monat der Beschäftigungsaufnahme sind – per Design – 100% der Personen in beiden Gruppen arbeitslos vorgemerkt. Ein Jahr nach der Beschäftigungsaufnahme ist der Unterschied erneut weitgehend mechanisch: In der Kontrollgruppe ist zu diesem Zeitpunkt niemand arbeitslos, während in der Treatmentgruppe rund 4,7% einen temporären Layoff durchlaufen und daher arbeitslos vorgemerkt sind.

In den Folgejahren zeigen sich moderate Effekte, aber ein längerfristig anhaltendes Muster:

- Zwei Jahre nach der Beschäftigungsaufnahme beträgt der Anteil Arbeitsloser 12,0% in der Treatmentgruppe gegenüber 10,4% in der Kontrollgruppe.
- In den Jahren 2 bis 7 nach der Beschäftigungsaufnahme liegt der Anteil der Arbeitslosen in der Treatmentgruppe durchgehend um etwa 1 bis 2 Prozentpunkte höher.
- Ab dem 8. Jahr werden die Unterschiede kleiner und sind teilweise statistisch nicht mehr signifikant.

Zusammen mit den Ergebnissen zur Beschäftigung deutet dies darauf hin, dass Personen mit einem temporären Layoff im ersten Jahr langfristig etwas häufiger erneut arbeitslos werden, ohne dass dies zu einem ausgeprägten Rückzug aus dem Erwerbsleben führt.

Anteile in Erwerbsinaktivität

In den ersten Jahren nach der Beschäftigungsaufnahme ist der Anteil erwerbsinaktiver Personen in beiden Gruppen niedrig. Er steigt mit zunehmender Nachbeobachtungsdauer, vor allem aufgrund wachsender Übergänge in Frühpension (vgl. Abbildung 2 und Übersicht 1). Sobald Personen das gesetzliche Pensionsalter erreichen, werden sie aus den Outcome-Betrachtungen ausgeschlossen; Frühpensionen vor diesem Alter werden als Erwerbsinaktivität erfasst.

Die Unterschiede zwischen Treatment- und Kontrollgruppe sind in dieser Dimension insgesamt gering:

- In den Jahren 2 bis 4 nach der Beschäftigungsaufnahme ist der Anteil der Erwerbsinaktiven in der Treatmentgruppe geringfügig niedriger (um rund 0,3 bis 0,6 Prozentpunkte).
- In späteren Jahren kehrt sich das Verhältnis teilweise leicht um, ohne dass eine systematische Tendenz erkennbar wird.

Insgesamt deuten die Befunde darauf hin, dass temporäre Layoffs zwar kleine, aber dauerhaft negative Effekte auf die Beschäftigungsintegration der betroffenen Arbeitskräfte haben. Sie

führen vor allem zu einer Verschiebung zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit, während sich der Übergang in Erwerbsinaktivität kaum verändert.¹⁸⁾

3.1.2 Verbleibsdauer im ursprünglichen Beschäftigungsverhältnis

Übersicht 1 zeigt ergänzend die durchschnittliche Verbleibsdauer im ursprünglichen Beschäftigungsverhältnis ab dem Ende des einjährigen Risikofensters. Dabei ist zu beachten, dass ein Beschäftigungsverhältnis gemäß Definition erst durch Unterbrechungen von mehr als zwei Monaten dauerhaft endet.

Es zeigt sich, dass Beschäftigte mit einem TLO im ersten Jahr ihr ursprüngliches Beschäftigungsverhältnis deutlich früher beenden als vergleichbare Personen ohne TLO:

- In der Treatmentgruppe besteht das ursprüngliche Beschäftigungsverhältnis nach Ablauf des Risikofensters im Durchschnitt noch 944 Tage.
- In der Kontrollgruppe sind es 1.201 Tage.
- Der geschätzte Unterschied beträgt damit 258 Tage, was einer Verkürzung der Restdauer um etwa 21% entspricht (vgl. Übersicht 1).

Diese Ergebnisse legen nahe, dass ein temporärer Layoff im ersten Beschäftigungsjahr nicht nur kurzfristig die Erwerbsbiografie unterbricht, sondern auch mit einer verkürzten Bindung an den ursprünglichen Arbeitgeber:innenbetrieb verbunden ist. Das Beschäftigungsverhältnis wird in der Folge häufiger dauerhaft beendet – sei es zugunsten neuer Beschäftigungsverhältnisse bei anderen Arbeitgeber:innen oder durch wiederholte Phasen der Arbeitslosigkeit.

3.1.3 Kumulierte Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitstage

Während die Unterschiede in den Punktindikatoren (Erwerbsstatus zum Stichtag) relativ klein sind, zeigen die kumulierten Tagesvolumina in den Jahren nach der Beschäftigungsaufnahme deutlichere Effekte. Übersicht 2, Abbildung 3 und Abbildung 4 fassen die Effekte auf die kumulierten Tage in Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Erwerbsinaktivität ab dem zweiten Jahr nach der Beschäftigungsaufnahme zusammen. Das erste Jahr bleibt bewusst unberücksichtigt, um eine klare Trennung zwischen Treatment und Ergebnis sicherzustellen.

¹⁸⁾ Die in Abbildung 1 sichtbare starke Zunahme der Beschäftigungsanteile nach der Arbeitsaufnahme ist ein typisches und plausibles Muster: Personen, die aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung eintreten, weisen vor dem Eintritt erwartungsgemäß niedrigere Beschäftigungsquoten auf, erreichen jedoch rasch deutlich höhere und stabile Erwerbsbeteiligungsraten. Dieses Bild zeigt sich auch bei Arbeitsaufnahmen insgesamt: Die Beschäftigungsanteile in den Jahren davor liegen meist unter den offiziellen Beschäftigungsquoten, da viele Personen nicht aus laufender Beschäftigung, sondern aus Phasen der Arbeitslosigkeit oder Erwerbsinaktivität – etwa nach Ausbildung, Familien- oder Pflegezeiten, Krankheit, Auslandsaufenthalt oder kurzen Unterbrechungen ohne Arbeitslosmeldung – in Beschäftigung eintreten. Viele Personen, die eine Beschäftigung aufnehmen, kommen also nicht aus stabiler Erwerbstätigkeit, sondern aus unterschiedlich langen Erwerbsunterbrechungen (oder treten erstmals auf dem österreichischen Arbeitsmarkt auf). Da solche Erwerbsunterbrechungen häufig nicht nur kurzfristig auftreten, sondern die Erwerbsbiografien über längere Zeiträume prägen, liegen ihre Beschäftigungsanteile bereits mehrere Jahre vor der Arbeitsaufnahme deutlich unter jenen der Gesamtbevölkerung. Die nach der Arbeitsaufnahme sichtbare deutliche Verbesserung der Erwerbsintegration fällt zudem deshalb besonders ausgeprägt aus, weil hier ausschließlich Beschäftigungsverhältnisse betrachtet werden, die mindestens ein Jahr lang aufrecht bleiben.

Kumulierte Beschäftigungstage

In den kumulierten Beschäftigungstagen zeigt sich, dass die Erwerbsverläufe der TLO-Betroffenen langfristig weniger stabil sind:

- Im zweiten Jahr nach der Beschäftigungsaufnahme sind die Personen mit TLO im ersten Jahr im Durchschnitt 19 Tage weniger beschäftigt als die Personen mit durchgehender Beschäftigung im ersten Jahr (311 vs. 330 Tage).
- In den Jahren 2-3 beträgt der Rückstand 30 Tage (612 vs. 643 Tage).
- In den Jahren 2-5 summiert sich der Unterschied auf 47 Tage (1.208 vs. 1.255 Tage).
- In den Jahren 2-8 liegen die TLO-Betroffenen kumuliert 76 Tage (2.087 vs. 2.163 Tage) zurück.
- In den Jahren 2-10 beträgt der kumulierte Rückstand 109 Tage (2.640 vs. 2.748 Tage).

Über die Zeit von zehn Jahren (ohne dem ersten Beschäftigungsjahr) entspricht dies einem Minus von rund dreieinhalb Monaten Beschäftigung. Die Abweichung entsteht fast ausschließlich durch weniger ungeforderte, unselbständige Aktivbeschäftigung in der Treatmentgruppe:

- Die kumulierten Tage in Beschäftigung insgesamt (unselbständige und selbständige Beschäftigung) liegen nach zehn Jahren um 109 Tage niedriger.
- Die Tage in unselbständiger Beschäftigung (ohne selbständige Beschäftigung) sind um 104 Tage niedriger.
- Bei der ungeforderten unselbständigen Aktivbeschäftigung (d.h. ohne geförderte Beschäftigung und ohne temporäre Abwesenheit aufgrund von Karenzen) beträgt der Unterschied 95 Tage.
- In der selbständigen Beschäftigung zeigen sich keine statistisch signifikanten Unterschiede (vgl. Übersicht 2).

Kumulierte Arbeitslosigkeitstage

Parallel dazu sind TLO-Betroffene in den Jahren nach der Beschäftigungsaufnahme in Summe deutlich mehr arbeitslos vorgemerkt:

- Im zweiten Jahr nach der Beschäftigungsaufnahme sind sie im Durchschnitt 20 Tage mehr arbeitslos als die Kontrollgruppe (48 vs. 29 Tage).
- In den Jahren 2-5 beläuft sich der Unterschied auf 51 Tage (146 vs. 197 Tage),
- in den Jahren 2-8 auf 79 Tage (319 vs. 240 Tage) und
- in den Jahren 2-10 auf 96 Tage (409 vs. 313 Tage).

Damit summiert sich der zusätzliche Arbeitslosigkeitsumfang in den zehn Jahren nach Ende des Risikofensters auf gut drei zusätzliche Monate. Alle Effekte sind statistisch hochsignifikant.

Kumulierte Erwerbsinaktivität

Wie bereits bei den Stichtagsindikatoren, sind die Unterschiede in den Tagen der Erwerbsinaktivität gering:

- In den Jahren 2-4 sind Personen mit TLO geringfügig weniger erwerbsinaktiv (Rückstand von etwa 3-4 Tagen).
- Ab etwa dem fünften Jahr gleichen sich die Werte an, teilweise kehrt sich das Vorzeichen um, die Abstände bleiben jedoch klein und statistisch wenig bedeutsam.

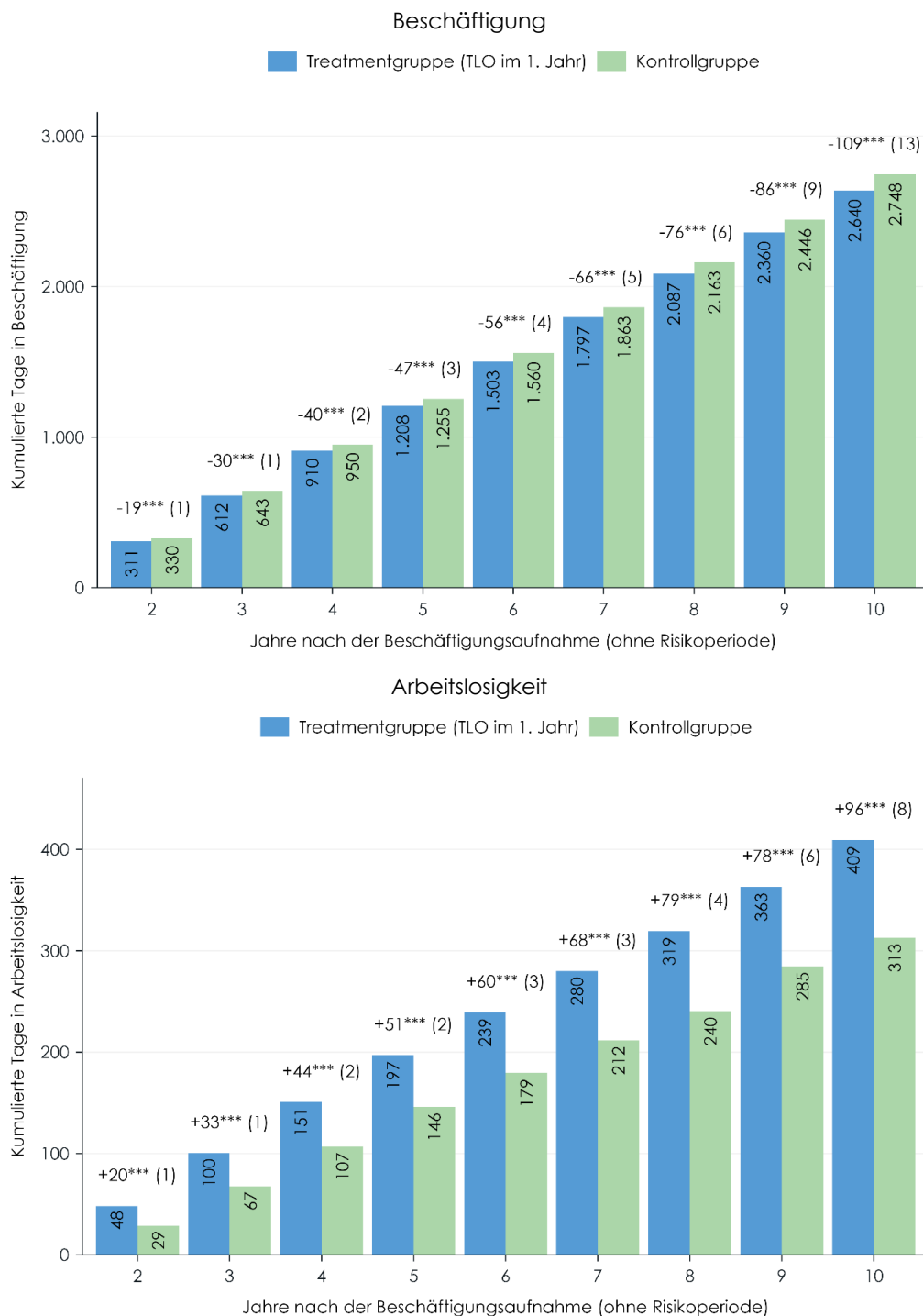
Insgesamt zeigt sich damit für die Analysepopulation ein konsistentes Muster: Temporäre Layoffs im ersten Beschäftigungsjahr führen nicht zu einem systematischen Rückzug aus dem Erwerbsleben, sondern in erster Linie zu einer Verschiebung von Beschäftigung hin zu Arbeitslosigkeit. Zeiten der Erwerbsinaktivität bleiben im Durchschnitt weitgehend unverändert.¹⁹⁾

Dieses Muster gilt jedoch nicht in gleicher Weise für alle Subgruppen. Bei Frauen, Angestellten sowie jüngeren Arbeitskräften im Alter von 25 bis 39 Jahren geht ein temporärer Layoff nicht nur mit mehr Tagen der Arbeitslosigkeit, sondern auch mit zusätzlichen Zeiten der Erwerbsinaktivität einher. Bei Männern, Arbeiter:innen sowie 40- bis 55-Jährigen lässt sich hingegen lediglich eine Verschiebung von Beschäftigung zu Arbeitslosigkeit feststellen (siehe Kapitel 5).

Ungeachtet der Unterschiede im Detail zeigen diese Kennzahlen, dass sich die zunächst relativ kleinen jährlichen Unterschiede in Beschäftigungs- und Arbeitslosenanteilen über längere Zeiträume zu substanziellen Volumenunterschieden aufsummieren.

¹⁹⁾ Die Analyse der kumulierten Tage beginnt ab dem zweiten Jahr nach der Beschäftigungsaufnahme, um eine klare Trennung zwischen Treatment und Outcome sicherzustellen. Werden abweichend davon auch die Tage im ersten Jahr (Risikoperiode) einbezogen, ergeben sich erwartungsgemäß größere Niveauunterschiede. Beispielsweise liegen die kumulierten Beschäftigungstage der TLO-Gruppe in den ersten zwei Jahren um rund 60 Tage und in den ersten zehn Jahren um rund 150 Tage unter jenen der Kontrollgruppe; die entsprechenden zusätzlichen Arbeitslosigkeitstage betragen rund 60 bzw. 140 Tage.

Abbildung 3: **TLO-Effekt auf die kumulierten Tage in Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in den Jahren nach der Beschäftigungsaufnahme**



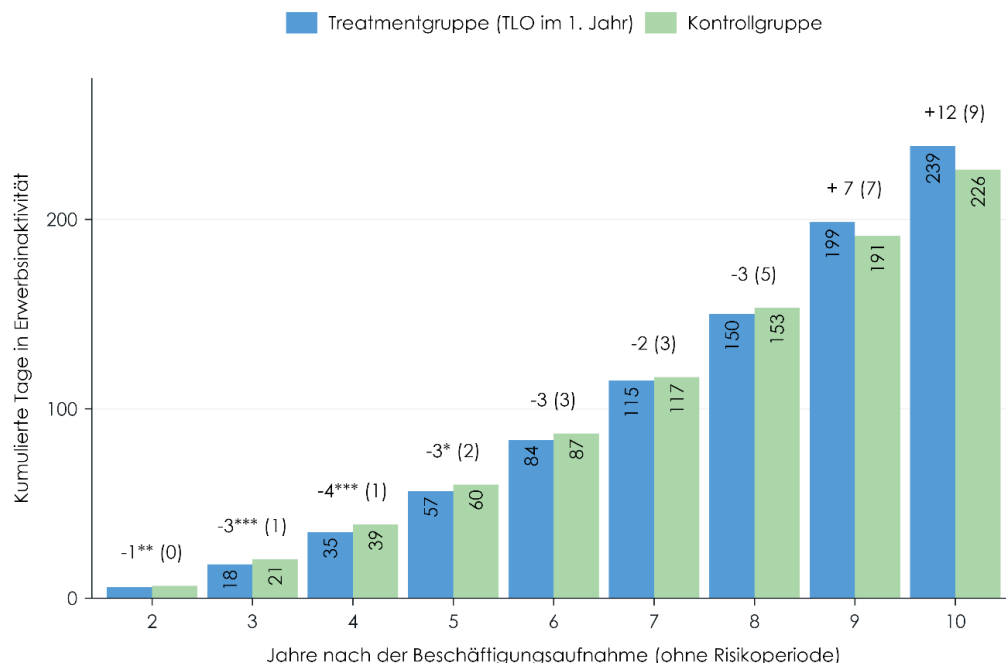
Q: WIFO INDI-DV auf Basis DVS, AMS, AMDC. Über den Balken: TLO-Effekt (absolute Differenz der durchschnittlichen Arbeitsmarktergebnisse zwischen Treatment- und Kontrollgruppe) und Standardfehler (in Klammern). *** signifikant auf 1%-Niveau, ** signifikant auf 5%-Niveau, * signifikant auf 10%-Niveau.

Übersicht 2: TLO-Effekt auf kumulierte Tage in Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Erwerbsinaktivität nach der Beschäftigungsaufnahme

	Treatmentgruppe (TLO im 1. Jahr) Tage	Kontrollgruppe (kein TLO) Tage	TLO-Effekt (Differenz)		
			Absolut Tage	(SE) Tage	Relativ %
Nach 3 Jahren					
Beschäftigung	612	643	-30***	(1)	-5
Unselbständige Beschäftigung	608	638	-30***	(2)	-5
Ungeförderte unselbständige Aktivbeschäftigung	598	626	-29***	(2)	-5
Selbständige Beschäftigung	4	4	0	(0)	-7
Arbeitslosigkeit	100	67	+33***	(1)	49
Erwerbsinaktivität	18	21	-3***	(1)	-13
Nach 5 Jahren					
Beschäftigung	1.208	1.255	-47***	(3)	-4
Unselbständige Beschäftigung	1.191	1.238	-46***	(3)	-4
Ungeförderte unselbständige Aktivbeschäftigung	1.164	1.206	-42***	(4)	-3
Selbständige Beschäftigung	16	17	-1	(1)	-7
Arbeitslosigkeit	197	146	+51***	(2)	35
Erwerbsinaktivität	57	60	-3*	(2)	-6
Nach 8 Jahren					
Beschäftigung	2.087	2.163	-76***	(6)	-3
Unselbständige Beschäftigung	2.040	2.113	-73***	(7)	-3
Ungeförderte unselbständige Aktivbeschäftigung	1.990	2.056	-66***	(7)	-3
Selbständige Beschäftigung	47	50	-3	(3)	-5
Arbeitslosigkeit	319	240	+79***	(4)	33
Erwerbsinaktivität	150	153	-3	(5)	-2
Nach 10 Jahren					
Beschäftigung	2.640	2.748	-109***	(13)	-4
Unselbständige Beschäftigung	2.569	2.673	-104***	(14)	-4
Ungeförderte unselbständige Aktivbeschäftigung	2.504	2.599	-95***	(14)	-4
Selbständige Beschäftigung	70	75	-5	(6)	-7
Arbeitslosigkeit	409	313	+96***	(8)	31
Erwerbsinaktivität	239	226	+12	(9)	5

Q: WIFO INDI-DV auf Basis DVSV, AMS, Statistik Austria, AMDC. Durchschnittliche Zahl der kumulierten Tage, die Personen der Treatment- und Kontrollgruppe in den Jahren nach der Beschäftigungsaufnahme in Beschäftigung, arbeitslos vorgemerkt oder erwerbsinaktiv sind. Das erste Jahr (Risikoperiode) ist nicht enthalten. SE: Standardfehler (in Klammern). Geringfügige Abweichungen zwischen ausgewiesener Differenz und den dargestellten Mittelwerten sind auf Rundungen zurückzuführen. *** signifikant auf 1%-Niveau, ** signifikant auf 5%-Niveau, * signifikant auf 10%-Niveau.

Abbildung 4: **TLO-Effekt auf die kumulierten Tage in Erwerbsinaktivität in den Jahren nach der Beschäftigungsaufnahme**



Q: WIFO INDI-DV auf Basis DVS, AMS, AMDC. Über den Balken: TLO-Effekt (absolute Differenz der durchschnittlichen Arbeitsmarktergebnisse zwischen Treatment- und Kontrollgruppe) und Standardfehler (in Klammern). *** signifikant auf 1%-Niveau, ** signifikant auf 5%-Niveau, * signifikant auf 10%-Niveau.

Zwischenfazit zur Beschäftigungsintegration

Zusammengefasst zeigen die Ergebnisse zur Beschäftigungsintegration:

- TLO-Betroffene bleiben mehrheitlich in Beschäftigung, weisen aber über Jahre hinweg eine leicht niedrigere Beschäftigungswahrscheinlichkeit und eine verkürzte Verbleibsdauer im ursprünglichen Beschäftigungsverhältnis auf.
- Gleichzeitig verbringen sie deutlich mehr Zeit in Arbeitslosigkeit, während sich die Erwerbsinaktivität nur geringfügig unterscheidet.
- Kleine, aber konsistente Differenzen im Erwerbsstatus – eine geringere Beschäftigungsstabilität und häufigere Arbeitslosigkeitsepisoden – führen über die Zeit zu merklich geringerer kumulierter Beschäftigung und mehr kumulierter Arbeitslosigkeit.

Diese Befunde sprechen dafür, dass temporäre Layoffs im ersten Beschäftigungsjahr die Erwerbsbiografien nicht massiv destabilisieren, aber die weitere Integration am Arbeitsmarkt spürbar beeinträchtigen.

3.2 Kumulierte Einkommen aus unselbständiger Beschäftigung

Die kumulierten Einkommen aus unselbständiger Beschäftigung zeigen, wie sich die beschriebenen Unterschiede in Beschäftigungstagen für die Betroffenen finanziell auswirken.

Einkommen in den einzelnen Jahren

Übersicht 3 stellt zunächst die Einkommensunterschiede in den einzelnen Jahren nach der Beschäftigungsaufnahme dar – wiederum ohne das erste Jahr, um eine klare Trennung zwischen Treatment und Outcome zu gewährleisten. Personen mit einem temporären Layoff im ersten Beschäftigungsjahr erzielen in jedem Folgejahr geringere Einkommen aus unselbständiger Beschäftigung als vergleichbare Personen ohne Layoff:

- Im zweiten Jahr nach der Beschäftigungsaufnahme liegt das durchschnittliche Einkommen der TLO-Gruppe um 343 € (rund 2%) unter jenem der Kontrollgruppe (22.253 € vs. 22.597 €).
- In den weiteren Jahren erhöht sich der jährliche Einkommensrückstand auf ein Niveau von knapp 900 €, wobei auch im zehnten Jahr ein Minus von 870 € (rund 2%) besteht (25.604 € vs. 26.474 €).

Diese persistent geringeren Erwerbseinkommen verdeutlichen, dass temporäre Layoffs im ersten Beschäftigungsjahr langfristig mit einer schwächeren Einkommensentwicklung verbunden sind. Die Effekte sind in allen beobachteten Jahren statistisch signifikant.

Übersicht 3: TLO-Effekt auf kumulierte Einkommen aus unselbständiger Beschäftigung in den einzelnen Jahren nach der Beschäftigungsaufnahme

	Treatmentgruppe (TLO im 1. Jahr)	Kontrollgruppe (kein TLO)	TLO-Effekt (Differenz)		
	€	€	Absolut €	(SE) €	Relativ %
Im 2. Jahr	22.253	22.597	-343***	(99)	-2
Im 3. Jahr	22.076	22.348	-272**	(115)	-1
Im 4. Jahr	22.407	22.754	-347***	(126)	-2
Im 5. Jahr	22.855	23.292	-437***	(133)	-2
Im 6. Jahr	23.647	24.099	-451***	(142)	-2
Im 7. Jahr	24.468	25.177	-710***	(154)	-3
Im 8. Jahr	24.652	25.475	-823***	(178)	-3
Im 9. Jahr	24.631	25.509	-877***	(218)	-3
Im 10. Jahr	25.604	26.474	-870***	(284)	-3

Q: WIFO INDI-DV auf Basis DVS, AMS, Statistik Austria, AMDC. Durchschnittliches kumuliertes Einkommen aus unselbständiger Beschäftigung in den einzelnen Jahren nach der Beschäftigungsaufnahme. SE: Standardfehler. Geringfügige Abweichungen zwischen ausgewiesener Differenz und den dargestellten Mittelwerten sind auf Rundungen zurückzuführen. *** signifikant auf 1%-Niveau, ** signifikant auf 5%-Niveau, * signifikant auf 10%-Niveau.

Kumulierte Einkommen über mehrere Jahre

Noch deutlicher werden die Einkommensunterschiede, wenn die Verläufe über mehrere Jahre hinweg kumuliert betrachtet werden (ebenfalls ohne das erste Jahr). Die kumulierten Einkommen zeigen, wie sich die im Jahresverlauf beobachteten moderaten Unterschiede über längere Zeiträume zu spürbaren finanziellen Nachteilen summieren. Sie spiegeln die geringere Beschäftigungskontinuität und die häufiger auftretenden Arbeitslosigkeitsepisoden der TLO-Betroffenen wider.

Die zentralen Ergebnisse (vgl. Übersicht 4):

- Fünf Jahre nach der Beschäftigungsaufnahme liegt das kumulierte Einkommen der TLO-Gruppe um 1.263 € unter jenem der Kontrollgruppe (89.723 € vs. 90.987 €).
- Nach zehn Jahren hat sich die Differenz auf 6.133 € vergrößert: Die TLO-Betroffenen erzielen kumuliert 205.783 €, die Kontrollgruppe 211.916 € (ein Unterschied von rund 3%).

Alle dargestellten Effekte sind statistisch hoch signifikant.

Übersicht 4: TLO-Effekt auf kumulierte Einkommen über mehrere Jahre nach der Beschäftigungsaufnahme

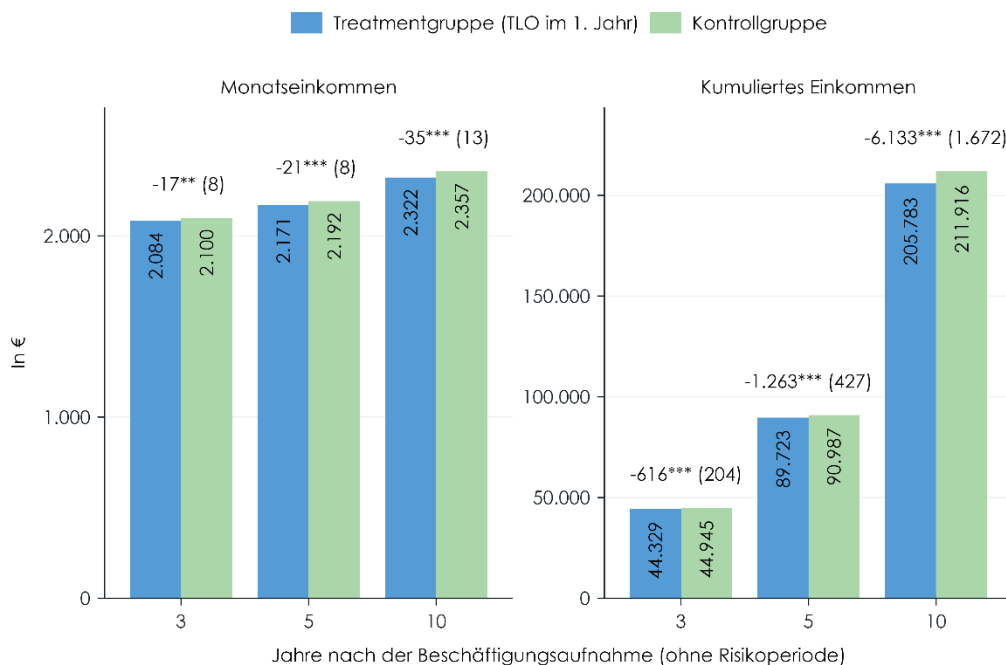
	Treatmentgruppe (TLO im 1. Jahr) €	Kontrollgruppe (kein TLO) €	TLO-Effekt (Differenz)		
			Absolut €	(SE) €	Relativ %
Nach 3 Jahren	44.329	44.945	-616***	(204)	-1
Nach 5 Jahren	89.723	90.987	-1.263***	(427)	-1
Nach 8 Jahren	161.899	165.367	-3.468***	(877)	-2
Nach 10 Jahren	205.783	211.916	-6.133***	(1.672)	-3

Q: WIFO INDI-DV auf Basis DVS, AMS, Statistik Austria, AMDC. Durchschnittliche kumulierte Einkommen aus unselbstständiger Beschäftigung kumuliert über mehrere Jahre in den einzelnen Jahren nach der Beschäftigungsaufnahme. Das erste Jahr (Risikoperiode) ist nicht enthalten. SE: Standardfehler. Geringfügige Abweichungen zwischen ausgewiesener Differenz und den dargestellten Mittelwerten sind auf Rundungen zurückzuführen. *** signifikant auf 1%-Niveau, ** signifikant auf 5%-Niveau, * signifikant auf 10%-Niveau.

3.3 Monatseinkommen

Neben den kumulierten Jahreseinkommen liefert das durchschnittliche Monatseinkommen weitere Hinweise darauf, wie sich ein temporärer Layoff (TLO) im ersten Beschäftigungsjahr langfristig auf die finanzielle Situation der Betroffenen auswirkt. Die Ergebnisse sind in Abbildung 5, Abbildung 6 und in zwei Übersichten dargestellt: Übersicht 5 zeigt die Monatseinkommen in den einzelnen Jahren nach der Beschäftigungsaufnahme, Übersicht 6 die über mehrere Jahre gemittelten Monatseinkommen (jeweils ohne das erste Jahr).

Abbildung 5: **TLO-Effekt auf das Monatseinkommen und die kumulierten Einkommen in den 3, 5 und 10 Jahren nach der Beschäftigungsaufnahme (ohne 1. Jahr)**



Q: WIFO INDI-DV auf Basis DVS, AMS, AMDC. – Durchschnittliches Einkommen im Fall von Erwerbstätigkeit (über der Geringfügigkeit). Kumulierte Jahreseinkommen als Kombination von Erwerbsmonaten und Monatseinkommen. Über den Balken: TLO-Effekt (absolute Differenz der durchschnittlichen Arbeitsmarktergebnisse zwischen Treatment- und Kontrollgruppe) und Standardfehler (in Klammern). *** signifikant auf 1%-Niveau, ** signifikant auf 5%-Niveau, * signifikant auf 10%-Niveau.

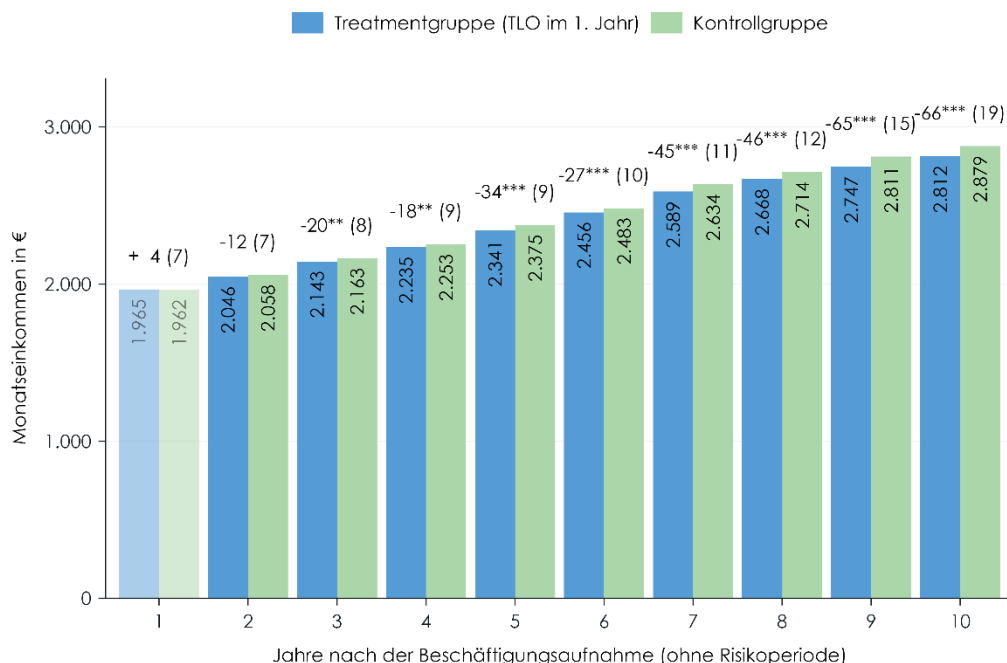
Monatseinkommen in den einzelnen Jahren

Wie Übersicht 5 zeigt, liegen die durchschnittlichen Monatseinkommen der Personen mit einem temporären Layoff im ersten Beschäftigungsjahr in allen Folgejahren unter denen der Kontrollgruppe. Die monatlichen Differenzen nehmen im Zeitverlauf zu von –20 im dritten bis –66 Euro im zehnten Jahr und entsprechen etwa –1% bis –2% des jeweiligen Durchschnittseinkommens der Kontrollgruppe. Die Effekte sind zwar klein, aber ab dem dritten Jahr statistisch signifikant.

- **Drittes Jahr:** Die monatlichen Verdienste liegen 20 € niedriger als in der Kontrollgruppe (2.143 € vs. 2.163 €).
- **Fünftes Jahr:** Der Unterschied beträgt 34 € pro Monat (2.341 € vs. 2.375 €).
- **Zehntes Jahr:** Auch langfristig bleibt die Differenz bestehen: 66 € weniger pro Monat (2.812 € vs. 2.879 €).

Diese wiederkehrenden, moderaten Monatsdifferenzen verdeutlichen, dass Personen mit temporärem Layoff nicht grundlegend andere Lohnniveaus erzielen, aber im Durchschnitt leicht schlechter entlohnt werden.

Abbildung 6: **TLO-Effekt auf das Monatseinkommen in den einzelnen Jahren nach der Beschäftigungsaufnahme**



Q: WIFO INDI-DV auf Basis DVSV, AMS, AMDC. – Durchschnittliches Einkommen im Fall von Erwerbstätigkeit (über der Geringfügigkeit). Über den Balken: TLO-Effekt (absolute Differenz der durchschnittlichen Arbeitsmarktergebnisse zwischen Treatment- und Kontrollgruppe) und Standardfehler (in Klammern). *** signifikant auf 1%-Niveau, ** signifikant auf 5%-Niveau, * signifikant auf 10%-Niveau.

Übersicht 5: **TLO-Effekt auf durchschnittliches Monatseinkommen in den einzelnen Jahren nach der Beschäftigungsaufnahme**

	Treatmentgruppe (TLO im 1. Jahr)	Kontrollgruppe (kein TLO)	TLO-Effekt (Differenz)		
	In €	In €	Absolut €	(SE) €	Relativ %
Im 1. Jahr	1.965	1.962	+4	(7)	0
Im 2. Jahr	2.046	2.058	-12	(7)	-1
Im 3. Jahr	2.143	2.163	-20**	(8)	-1
Im 4. Jahr	2.235	2.253	-18**	(9)	-1
Im 5. Jahr	2.341	2.375	-34***	(9)	-1
Im 6. Jahr	2.456	2.483	-27***	(10)	-1
Im 7. Jahr	2.589	2.634	-45***	(11)	-2
Im 8. Jahr	2.668	2.714	-46***	(12)	-2
Im 9. Jahr	2.747	2.811	-65***	(15)	-2
Im 10. Jahr	2.812	2.879	-66***	(19)	-2
In den ersten 3 Jahren	2.084	2.100	-17**	(8)	-1
In den ersten 5 Jahren	2.171	2.192	-21***	(8)	-1
In den ersten 10 Jahren	2.322	2.357	-35***	(13)	-1

Q: WIFO INDI-DV auf Basis DVSV, AMS, Statistik Austria, AMDC. Durchschnittliches monatliches Einkommen aus unselbstständiger Beschäftigung in den einzelnen Jahren nach der Beschäftigungsaufnahme (ohne Risikoperiode). SE: Standardfehler (in Klammern). *** signifikant auf 1%-Niveau, ** signifikant auf 5%-Niveau, * signifikant auf 10%-Niveau.

Monatseinkommen über mehrere Jahre

Auch die über mehrere Jahre gemittelten Monatseinkommen (Übersicht 5, Abbildung 5) zeigen ein konsistentes Muster: Die Treatmentgruppe erzielt leicht niedrigere Verdienste. Langfristig (Jahre 2-10) liegt das durchschnittliche Monatseinkommen der TLO-Gruppe mit 2.322 € um 35 € unter dem der Kontrollgruppe (2.357 €).

Diese geglätteten Durchschnittswerte bestätigen das zuvor beobachtete Muster: Die monatlichen Einkommenseffekte sind moderat, aber dauerhaft und statistisch signifikant.

Der geringere durchschnittliche Monatsverdienst nach einem temporären Layoff liefert keine Hinweise auf kompensierende Lohnaufschläge („*compensating wage differentials*“) im Sinne systematisch höherer Löhne nach der Unterbrechung, die Beschäftigte für die damit verbundenen Risiken oder Einkommensverluste entschädigen oder einen Anreiz zum Warten auf die Wiedereinstellung bieten würden.²⁰⁾

Die moderate Größenordnung der Monatseinkommenseffekte legt zugleich nahe, dass die langfristigen Einkommenseinbußen von TLO-Betroffenen nicht allein durch niedrigere Lohnsätze erklärbar sind. Vielmehr ergeben sie sich aus dem Zusammenwirken zweier Komponenten: einer leicht niedrigeren Entlohnung in Monaten mit Beschäftigung und einer geringeren kumulierten Beschäftigungszeit über den Beobachtungszeitraum.

Diese beiden Mechanismen lassen sich empirisch nicht eindeutig voneinander trennen und überlagern sich im Zeitverlauf. Da das durchschnittliche Monatseinkommen auf Monatsbasis gemessen wird und nicht um das tatsächliche Beschäftigungsausmaß innerhalb eines Monats bereinigt ist, können Unterschiede im Monatseinkommen sowohl geringfügig niedrigere Entlohnung als auch kürzere oder unterbrochene Beschäftigungsphasen innerhalb eines Kalendermonats widerspiegeln.

3.4 Leistungsbezüge aus der Arbeitslosenversicherung

Bezogene Leistungen

Die dauerhaft höheren Arbeitslosigkeitstage, die ein temporärer Layoff nach sich zieht, schlagen sich deutlich in den Leistungsbezügen der Arbeitslosenversicherung nieder. Personen mit einer Unterbrechung im ersten Beschäftigungsjahr beziehen in allen betrachteten Zeiträumen spürbar höhere Leistungen als vergleichbare Personen ohne Layoff (vgl. Übersicht 6). Die Unterschiede wachsen mit zunehmender Nachbeobachtungsdauer deutlich an:

- In den Jahren 2-3 erhalten TLO-Betroffene im Durchschnitt 962 € mehr Leistungen (3.211 € vs. 2.250 €; +43%).

²⁰⁾ Das Monatseinkommen beim Beschäftigungseintritt unterscheidet sich zwischen Treatment- und Kontrollgruppe nicht (jeweils 1.913 €). Da es unmittelbar am Zeitpunkt des Treatments liegt und potenziell bereits durch die Art des aufgenommenen Beschäftigungsverhältnisses beeinflusst sein kann, wird es nicht als Ergebnisvariable interpretiert. Gleiches gilt für das durchschnittliche Monatseinkommen innerhalb des ursprünglichen Beschäftigungsverhältnisses. Dieses liegt in der Treatmentgruppe um rund 50 € (-2%) niedriger als in der Kontrollgruppe, spiegelt jedoch stark die Entlohnungssituation im unmittelbaren Zeitraum um das Treatment wider und eignet sich daher nur eingeschränkt zur Bewertung längerfristiger Wirkungen.

- In den Jahren 2-5 steigt der Abstand auf +1.585 € (6.494 € vs. 4.909 €; +32%).
- Langfristig über zehn Jahre (Jahre 2-10) beziehen TLO-Betroffene 2.884 € mehr (14.076 € vs. 11.192 €; +26%).

Der überwiegende Teil dieser zusätzlichen Transfers entfällt auf Arbeitslosengeld und Notstandshilfe: In den Jahren 2-3 beziehen Personen der Treatmentgruppe rund 994 € mehr, in den Jahren 2-5 etwa 1.634 € mehr, und über die Jahre 2-10 hinweg summiert sich der Mehrbezug auf 2.941 €. Der relative Unterschied ist beträchtlich: Je nach betrachteter Zeitspanne liegen die Leistungsbezüge der TLO-Betroffenen um rund 30 bis knapp 50% höher als in der Kontrollgruppe.

Demgegenüber tragen sonstige Leistungen der Arbeitslosenversicherung nur marginal zur Gesamtdifferenz bei. Ihr Volumen ist insgesamt gering und unterscheidet sich zwischen Treatment- und Kontrollgruppe kaum; in einigen Zeiträumen fällt es bei TLO-Betroffenen sogar leicht niedriger aus. Die wesentliche Differenz stammt somit eindeutig aus den klassischen monetären Transferleistungen Arbeitslosengeld und Notstandshilfe. Die höheren Leistungsbezüge sind eine direkte Folge der häufigeren Arbeitslosigkeit, die durch den temporären Layoff im ersten Beschäftigungsjahr ausgelöst wird.

Ergänzend kann die Summe aus Erwerbseinkommen und Leistungen der Arbeitslosenversicherung als grobes Maß der monetären Zuflüsse aus Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit herangezogen werden. Sie zeigt, dass die zusätzlichen Transfers die Einkommensverluste infolge geringerer Beschäftigungsstabilität nur teilweise ausgleichen. Über den Zehnjahreszeitraum verbleiben im Durchschnitt Einbußen von rund 3.250 €. Aufgrund der unterschiedlichen steuer- und beitragsrechtlichen Behandlung der Einkommenskomponenten handelt es sich dabei nicht um verfügbares Nettoeinkommen, sondern um eine orientierende Abschätzung des verbleibenden Einkommensverlusts nach Transfers.

Übersicht 6: TLO-Effekt auf kumulierte Leistungsbezüge der Arbeitslosenversicherung über mehrere Jahre nach der Beschäftigungsaufnahme

	Treatmentgruppe (TLO im 1. Jahr)	Kontrollgruppe (kein TLO)	TLO-Effekt (Differenz)		
	€	€	Absolut €	(SE) €	Relativ %
Nach 3 Jahren					
Alle Leistungen	3.211	2.250	+962***	(37)	43
Arbeitslosengeld & Notstandshilfe	3.167	2.173	+994***	(37)	46
Sonstige Leistungen	45	77	-32***	(4)	-42
Nach 5 Jahren					
Alle Leistungen	6.494	4.909	+1.585***	(75)	32
Arbeitslosengeld & Notstandshilfe	6.324	4.691	+1.634***	(73)	35
Sonstige Leistungen	169	219	-49***	(12)	-22
Nach 8 Jahren					
Alle Leistungen	10.951	8.530	+2.420***	(141)	28
Arbeitslosengeld & Notstandshilfe	10.590	8.136	+2.454***	(137)	30
Sonstige Leistungen	361	395	-34	(22)	-9
Nach 10 Jahren					
Alle Leistungen	14.076	11.192	+2.884***	(261)	26
Arbeitslosengeld & Notstandshilfe	13.601	10.661	+2.941***	(254)	28
Sonstige Leistungen	475	531	-57	(39)	-11

Q: WIFO INDI-DV auf Basis DVS, AMS, Statistik Austria, AMDC. Kumulierte Leistungsbezüge aus der Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, sonstige) in den Jahren nach der Beschäftigungsaufnahme (ohne erstes Jahr). SE: Standardfehler (in Klammern). Geringfügige Abweichungen zwischen ausgewiesener Differenz und den dargestellten Mittelwerten sind auf Rundungen zurückzuführen. *** signifikant auf 1%-Niveau, ** signifikant auf 5%-Niveau, * signifikant auf 10%-Niveau.

3.5 Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge

Temporäre Layoffs wirken sich nicht nur auf Beschäftigung und Einkommen aus, sondern hinterlassen auch Spuren im Steuer- und Beitragsaufkommen. Da Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge direkt aus den Erwerbseinkommen abgeleitet werden, führen instabilere Beschäftigungsverläufe und häufigere Arbeitslosigkeit auch zu langfristig geringeren Abgabenergebnissen. Die folgenden Ergebnisse zeigen die kumulierten Effekte ab dem zweiten Jahr nach der Beschäftigungsaufnahme.

Lohnsteuer

Beschäftigte mit einem temporären Layoff leisten in allen betrachteten Horizonten weniger Lohnsteuer als vergleichbare Personen ohne Layoff. Die Abweichungen sind über den gesamten Zeitraum statistisch signifikant. Langfristig (in den Jahren 2-10) summiert sich die Differenz auf 1.920 € (Treatmentgruppe 21.735 €, Kontrollgruppe 23.655 €) – ein Rückgang um rund 8% (vgl. Übersicht 7).

Übersicht 7: TLO-Effekt auf geleistete Lohnsteuern und Sozialversicherungsbeiträge

	Treatmentgruppe (TLO im 1. Jahr)	Kontrollgruppe (kein TLO)	TLO-Effekt (Differenz)		
	€	€	Absolut €	(SE) €	Relativ %
Nach 3 Jahren					
Lohnsteuer	3.850	4.135	-285***	(46)	-7
Sozialversicherungsbeiträge gesamt	17.368	17.618	-250***	(83)	-1
Sozialversicherungsbeiträge Dienstnehmer:innen	7.814	7.935	-121***	(39)	-2
Sozialversicherungsbeiträge Dienstgeber:innen	9.555	9.684	-129***	(45)	-1
Nach 5 Jahren					
Lohnsteuer	8.419	9.001	-582***	(94)	-6
Sozialversicherungsbeiträge gesamt	35.208	35.706	-498***	(173)	-1
Sozialversicherungsbeiträge Dienstnehmer:innen	15.867	16.109	-242***	(80)	-2
Sozialversicherungsbeiträge Dienstgeber:innen	19.341	19.597	-256***	(93)	-1
Nach 8 Jahren					
Lohnsteuer	16.827	18.013	-1.186***	(195)	-7
Sozialversicherungsbeiträge gesamt	63.619	64.942	-1.323***	(352)	-2
Sozialversicherungsbeiträge Dienstnehmer:innen	28.735	29.355	-620***	(163)	-2
Sozialversicherungsbeiträge Dienstgeber:innen	34.884	35.588	-704***	(189)	-2
Nach 10 Jahren					
Lohnsteuer	21.735	23.655	-1.920***	(366)	-8
Sozialversicherungsbeiträge gesamt	80.849	83.218	-2.369***	(668)	-3
Sozialversicherungsbeiträge Dienstnehmer:innen	36.536	37.633	-1.096***	(309)	-3
Sozialversicherungsbeiträge Dienstgeber:innen	44.313	45.586	-1.273***	(360)	-3

Q: WIFO INDI-DV auf Basis DVS, AMS, Statistik Austria, AMDC. Lohnsteuer und Dienstnehmer:innen- und Dienstgeber:innenbeiträge zur Arbeitslosenversicherung, abgeleitet aus den beitragspflichtigen Einkommen (ohne Sonderzahlungen). Das erste Jahr (Risikoperiode) ist nicht enthalten. SE: Standardfehler (in Klammern). Geringfügige Abweichungen zwischen ausgewiesener Differenz und den dargestellten Mittelwerten sind auf Rundungen zurückzuführen. *** signifikant auf 1%-Niveau, ** signifikant auf 5%-Niveau, * signifikant auf 10%-Niveau.

Sozialversicherungsbeiträge

Auch die Sozialversicherungsbeiträge fallen bei TLO-Betroffenen in allen Zeiträumen niedriger aus (vgl. Übersicht 7):

- Die TLO-Gruppe leistet insgesamt Beiträge von 80.849 €, die Kontrollgruppe 83.218 €. Das ergibt ein Beitragsminus von 2.369 €, also rund 3%.
- Die Unterschiede bei den Arbeitgeber:innenbeiträgen und den Arbeitnehmer:innenbeiträgen liegen im Gesamtzeitraum jeweils bei rund 3%.

Temporäre Layoffs reduzieren also das steuer- und beitragspflichtige Einkommen langfristig. Für das Abgabensystem resultieren daraus messbare Einnahmenverluste – pro Person kumuliert – mehrere Tausend Euro über einen Zeitraum von zehn Jahren.²¹⁾

²¹⁾ Von einer Hochrechnung der geschätzten Effekte auf die Gesamtheit aller temporären Layoffs wird bewusst Abstand genommen. Die Studie konzentriert sich aus Gründen der kausalen Identifizierbarkeit auf eine klar definierte Teilpopulation (Beschäftigungsaufnahmen aus Arbeitslosigkeit in ausgewählten Branchen und unter spezifischen Ausschlusskriterien) sowie auf kurzfristige, nicht saisonale Unterbrechungen im ersten Beschäftigungsjahr. Diese Gruppe ist für die Forschungsfrage besonders relevant, bildet jedoch nicht die gesamte Vielfalt der in Österreich vorkommenden TLO-Formen (z. B. saisonale Muster) ab.

Eine Hochrechnung der individuellen Effekte auf alle TLO-Fälle könnte daher zu verzerrten oder irreführend verallgemeinerten Ergebnissen führen. Ebenso wenig wäre eine Hochrechnung nur auf die stark eingeschränkte Studienpopulation sinnvoll, da die gesamtwirtschaftlichen Einnahmen- oder Ausgabenwirkungen damit bedeutend unterschätzt würden. Die Ergebnisse sind daher als robuste kausale Einzeleffekte pro betroffene Person zu interpretieren, nicht als aggregierte fiskalische Gesamtauswirkungen.

4. Robustheitstests

Die Ergebnisse der Wirkungsanalyse erweisen sich als stabil gegenüber unterschiedlichen zeitlichen Abgrenzungen, Varianten der Grundgesamtheit, alternativen Definitionen der Vergleichsgruppen und Schätzvarianten. Im Folgenden werden zentrale Robustheitstests vorgestellt, die zeigen, dass die Hauptegebnisse nicht sensibel auf methodische oder datenbedingte Entscheidungen reagieren.

4.1 Regression Adjustment

Als erster Robustheitstest wird im gematchten Sample zusätzlich eine Regressionsanpassung vorgenommen. Die Ergebnisse werden auf eine Auswahl besonders starker Prä-Prädiktoren regressiert, darunter Alter, Ausbildung, gesundheitliche Indikatoren, Dauer der Arbeitslosigkeit vor der Beschäftigungsaufnahme, kumuliertes Einkommen in den letzten zwei Jahren, Branche, Betriebsgröße im Vorjahr sowie Zugangs- und Abgangsquoten im Betrieb in den beiden Jahren vor der Beschäftigungsaufnahme. Durch dieses zweistufige Vorgehen aus Matching und Regressionsanpassung werden verbleibende Restunterschiede weiter reduziert und die Präzision der Schätzung erhöht.

Die Ergebnisse unterscheiden sich von der Hauptvariante nur geringfügig in der Größenordnung. Der Effekt auf die kumulierten Beschäftigungstage fällt mit –49 Tagen im Fünfjahreszeitraum und –117 Tagen im Zehnjahreszeitraum noch etwas stärker aus als ohne Regressionsanpassung (Übersicht 8). Dies deutet darauf hin, dass die Matching-Spezifikation bereits einen sehr hohen Grad an Vergleichbarkeit zwischen Treatment- und Kontrollgruppe herstellt und die kausale Schätzung gegenüber alternativen Anpassungsverfahren stabil bleibt.

Übersicht 8: **Robustheitstests**

	Beschäftigungstage in 5 Jahren			Beschäftigungstage in 10 Jahren		
	TLO-Effekt			TLO-Effekt		
	Absolut	(SE)	Relativ (%)	Absolut	(SE)	Relativ (%)
Gesamt	-47***	3	-4	-109***	13	-4
Beschäftigungsaufnahmen 2013-2015	-44***	4	-3			
Beschäftigungsaufnahmen 2016-2017	-48***	5	-4			
Direkter Übergang aus Arbeitslosigkeit	-47***	3	-4	-92***	13	-3
Nur klassisch Arbeitslose	-45***	3	-4	-101***	12	-4
Ohne Großbetriebe (JADU <250)	-50***	3	-4	-96***	13	-3
Ohne Tourismus-/saisondominierte Regionen	-47***	3	-4	-96***	14	-4
Erste Beschäftigung beim DG seit mind. 1 Jahr	-45***	4	-4	-99***	14	-4
2-Jahres-Risikofenster	-44***	3	-4	-87***	13	-3
Mit Regression Adjustment	-49***	4	-4	-117***	14	-4

Q: WIFO INDI-DV auf Basis DVS, AMS, Statistik Austria, AMDC. Kumulierte Beschäftigungstage in den 5 bzw. 6 Jahren nach der Beschäftigungsaufnahme (ohne erstes Jahr). Kein Vergleich zwischen Beschäftigungsaufnahmen 2013-2015 und 2016-2017, da für 2016-2017 keine 10 Jahre beobachtbar sind. JADU: Jahresdurchschnittsbeschäftigung. Geringfügige Abweichungen zwischen ausgewiesener Differenz und den dargestellten Mittelwerten sind auf Rundungen zurückzuführen. *** signifikant auf 1%-Niveau, ** signifikant auf 5%-Niveau, * signifikant auf 10%-Niveau.

4.2 Ausschluss möglicher Verzerrungen durch die COVID-19-Pandemie

Temporäre Layoffs während der COVID-19-Krise unterscheiden sich fundamental von jenen, die in „normalen“ wirtschaftlichen Zeiten auftreten. Die massenhaften, kurzzeitigen Kündigungen im ersten Lockdown im Frühjahr 2020 waren primär eine Reaktion auf einen außergewöhnlichen externen Schock – ausgelöst durch Pandemie und behördliche Einschränkungen – und nicht Ausdruck betrieblicher Personalpolitik bei üblichen Nachfrageschwankungen. Aus diesem Grund werden TLO-Ereignisse ab 2020 grundsätzlich nicht in die Treatmentgruppe aufgenommen.

Der Nachbeobachtungszeitraum für die Beschäftigungsaufnahmen der Jahre 2013-2017 reicht jedoch – in der Hauptvariante – zum Teil in die Pandemiezeit hinein. Um sicherzustellen, dass dieser Umstand die Ergebnisse nicht verzerrt, wird ein Robustheitstest mit einer strikten zeitlichen „Trunkierung“ der Outcomeperiode mit Ende 2019 durchgeführt. Die Logik ist:

- Die gleichen Eintrittskohorten (2013-2017) werden betrachtet wie in der Hauptanalyse.
- Outcomes werden jedoch ausschließlich bis Dezember 2019 berücksichtigt, also bis zum letzten Jahr vor dem Beginn der Pandemie.
- Für jeden betrachteten Nachbeobachtungshorizont (z. B. 5- oder 6-Jahreseffekte) werden nur jene Beschäftigungsaufnahmejahre einbezogen, für die der vollständige Zeitraum bis einschließlich 2019 beobachtbar ist.
 - Für 5-Jahreseffekte können damit die Eintrittsjahre 2013-2014 genutzt werden.
 - Für 6-Jahreseffekte bleibt – aufgrund des fixen Endpunkts 2019 – nur das Eintrittsjahr 2013.

Übersicht 9 vergleicht die 5- und 6-Jahreseffekte zwischen der Hauptvariante (mit zum Teil in die COVID-Zeit hineinreichenden Outcomes) und der streng auf die Vor-COVID-Jahre begrenzten Variante.

Das Ergebnis ist eindeutig: Die Effektschätzungen unterscheiden sich nur minimal. Weder Richtung noch Größenordnung der Beschäftigungs-, Einkommens- oder Leistungsdifferenzen verändern sich nennenswert. Damit zeigt sich, dass die Hauptergebnisse nicht durch pandemiebedingte Sondereffekte verzerrt werden.

Übersicht 9: Vergleich der TLO-Effekte mit und ohne Einbezug der COVID-Periode

	Mit COVID-Phase			Ohne COVID-Phase		
	TLO-Effekt			TLO-Effekt		
	Absolut Tage	(SE) Tage	Relativ %	Absolut Tage	(SE) Tage	Relativ %
Kumulierte Tage in Beschäftigung in 5 Jahren	-47***	3	-4	-55***	5	-4
Kumulierte Tage in Beschäftigung in 6 Jahren	-56***	4	-4	-57***	9	-4
Kumulierte Tage in Arbeitslosigkeit in 5 Jahren	51***	2	35	53***	4	34
Kumulierte Tage in Arbeitslosigkeit in 6 Jahren	60***	3	33	62***	7	31
Kumulierte Tage in Erwerbsinaktivität in 5 Jahren	-3*	2	-6	2	3	3
Kumulierte Tage in Erwerbsinaktivität in 6 Jahren	-3	3	-4	-5	6	-6

Q: WIFO INDI-DV auf Basis DVSV, AMS, Statistik Austria, AMDC. Vergleich der Effektschätzungen mit vollständigem Nachbeobachtungszeitraum vs. auf Dezember 2019 gekürztem Nachbeobachtungszeitraum. Je nach Horizont werden nur jene Eintrittskohorten berücksichtigt, deren Beobachtungszeitraum vollständig vor Ausbruch der COVID-19-Pandemie liegt. Geringfügige Abweichungen zwischen ausgewiesener Differenz und den dargestellten Mittelwerten sind auf Rundungen zurückzuführen. *** signifikant auf 1%-Niveau, ** signifikant auf 5%-Niveau, * signifikant auf 10%-Niveau.

4.3 Weitere Robustheitstests

Neben der zeitlichen Abgrenzung zur COVID-19-Pandemie wird die Stabilität der Ergebnisse durch eine Reihe zusätzlicher Robustheitstests überprüft. Diese Tests variieren sowohl die betrachteten Eintrittskohorten als auch die Grundgesamtheit der Beschäftigten und deren betriebliche oder regionale Kontexte. Alle Varianten zeigen ein konsistentes Bild: Die geschätzten Beschäftigungseffekte bleiben in Richtung, Größenordnung und Signifikanz überaus stabil (vgl. Übersicht 8).

(1) Variation der Eintrittskohorten

Um zu prüfen, ob die Ergebnisse von bestimmten Startjahren der Beschäftigungsaufnahmen abhängen, werden die Schätzungen getrennt nach frühen und späten Kohorten wiederholt:

- **Beschäftigungsaufnahmen 2013-2015:** Diese Kohorten können vollständig bis in die Vor-COVID-Zeit beobachtet werden und erlauben eine „saubere“ Pre-COVID-Analyse. Der Effekt in den Jahren 2-5 beträgt -44 Tage, nahezu identisch zur Hauptvariante (-47 Tage).
- **Beschäftigungsaufnahmen 2016-2017:** Diese späteren Kohorten liegen zwar vor der Pandemie, ragen aber mit ihren Outcomes teilweise in die COVID-Phase hinein. Dadurch entsteht ein zusätzlicher Test auf potenzielle Kohorteneinflüsse sowie eine weitere indirekte COVID-Robustheitsprüfung. Die Effekte bleiben nahezu unverändert (-48 Tage in 2-5 Jahren).

Die Konsistenz beider Kohortengruppen bestätigt, dass weder unterschiedliche konjunkturelle Rahmenbedingungen noch periodenspezifische Entwicklungen die Hauptegebnisse treiben.

(2) Variation der Grundgesamtheit: Alternative Definitionen von Arbeitslosigkeit

Um zu prüfen, ob die Ergebnisse sensibel auf die Definition des „direkten Übergangs“ in die Beschäftigung reagieren, werden zwei engere Varianten betrachtet:

- **Nur direkter Übergang aus Arbeitslosigkeit:** Personen waren am Tag *unmittelbar* vor Beschäftigungsaufnahme arbeitslos vorgemerkt (statt nur am Tag vor dem Monat der Beschäftigungsaufnahme). Dadurch ändert sich die Grundgesamtheit nur geringfügig. Die Effekte sind nahezu identisch zur Hauptvariante (–47 Tage in 2-5 Jahren; –92 Tage in 2-10 Jahren).
- **Nur „klassisch Arbeitslose“:** Bei einer Beschränkung der betrachteten Personen auf die klassischen Vormerkstatus beim AMS – registrierte Arbeitslosigkeit, „in Schulung“ und Lehrstellensuche (statt aller geschäftsfallbegründender Kategorien) bleiben die Ergebnisse ebenfalls stabil (–45 bzw. –101 Tage).

Diese Varianten zeigen, dass die Hauptergebnisse nicht von breiteren oder engeren Abgrenzungen der Vorbeschäftigungs- bzw. Arbeitslosigkeitssituation abhängen.

(3) Ausschluss spezifischer Betriebs- und Regionalstrukturen

Zusätzliche Tests prüfen, ob einzelne Bereiche des Arbeitsmarkts die Ergebnisse systematisch verzerren könnten:

- **Ausschluss von Großbetrieben (Jahresdurchschnittsbeschäftigung ≥ 250 Personen):** Großbetriebe verfügen häufig über stabilere Auftragslagen, interne Flexibilität und institutionalisierte Personalstrategien; ihre Kündigungspraxis unterscheidet sich von jenen kleineren Betrieben. Jedoch bleibt der Effekt auch ohne Großbetriebe ähnlich (–50 Tage in 2-5 Jahren, –96 Tage in 2-10 Jahren).
- **Ausschluss tourismus- und saisondominierter Regionen:** Obwohl saisonale Branchen bereits ex ante ausgeschlossen sind, könnten saisonal geprägte Regionen (z. B. alpine Tourismusgebiete) dennoch höhere saisonale Beschäftigungsschwankungen aufweisen. Die Effekte bleiben jedoch bei Ausschluss tourismus- und saisondominierter Regionen unverändert (–47 bzw. –96 Tage).

Diese Tests zeigen, dass die Ergebnisse nicht von regionalen Besonderheiten oder der Betriebsgröße beeinflusst werden.

(4) Nur erste Beschäftigung bei der/beim Dienstgeber:in seit mindestens einem Jahr

In einem weiteren Robustheitstest beschränken wir die Grundgesamtheit auf jene Beschäftigungsaufnahmen, bei denen die betreffende Person seit mindestens einem Jahr vor Beginn der neuen Beschäftigung nicht bei der/beim selben Arbeitgeber:in tätig war. Dadurch wird sichergestellt, dass tatsächlich ein neuer Beschäftigungsbeginn und nicht die Wiederaufnahme eines länger unterbrochenen Dienstverhältnisses betrachtet wird. Gleichzeitig stärkt diese Eingrenzung zusätzlich die Annahme, dass Beschäftigte nicht vorhersehen konnten, ob sie im ersten Beschäftigungsjahr von einem TLO betroffen sein werden. Auch diese Variante der Grundgesamtheit führt zu keinen nennenswerten Änderungen der Ergebnisse.

(5) Erweiterung des Risikofensters auf zwei Jahre

In einem weiteren Robustheitstest wird das Risikofenster – innerhalb dessen ein temporärer Layoff als Treatment zählt – von einem Jahr auf zwei Jahre ausgeweitet. Damit wird untersucht, ob die Hauptergebnisse sensibel auf die zeitliche Definition des Treatments reagieren und sich verändern, wenn auch noch später – nach dem ersten Jahr – auftretende temporäre Layoffs berücksichtigt werden.

- Das Treatment umfasst nun alle Unterbrechungen (≥ 2 Monate mit Arbeitslosigkeit), die innerhalb der ersten 24 Monate nach Beschäftigungsaufnahme auftreten.
- Outcomes werden erst ab dem dritten Jahr berücksichtigt, um die Vergleichbarkeit zu gewährleisten (da das Treatment erst später „feststeht“).
- Trotz dieses verkürzten Outcomefensters ergibt sich ein ähnliches Muster wie in der Hauptvariante: In den Jahren 3-5 beträgt der Beschäftigungsrückstand –44 Tage, in den Jahren 3-10 –87 Tage.

Damit zeigt sich, dass die Ergebnisse unabhängig davon sind, ob das Risikofenster ein oder zwei Jahre umfasst – ein starkes Indiz für die Robustheit der Treatmentdefinition.

Über alle Varianten hinweg – unterschiedliche Kohorten, alternative Populationen, Ausschluss einzelner Segmente des Arbeitsmarkts und verschiedene Treatmentdefinitionen – bleiben Richtung und Größenordnung der Effekte bemerkenswert stabil. Die Hauptergebnisse sind somit nicht durch Modellierungsentscheidungen, Datenrestriktionen oder spezifische Teilgruppen getrieben, sondern reflektieren ein konsistentes Muster: Temporäre Layoffs im ersten Beschäftigungsjahr gehen verlässlich mit einer schwächeren langfristigen Beschäftigungsintegration einher.

5. Effektheterogenitäten nach Beschäftigtengruppen

Die Analyse der Subgruppen zeigt, dass sich die Effekte temporärer Layoffs auf die langfristige Beschäftigungsstabilität über verschiedene Beschäftigtengruppen hinweg bemerkenswert konsistent darstellen (Übersicht 10). In allen betrachteten Gruppen gehen temporäre Layoffs mit einem signifikanten Verlust an Beschäftigungstagen einher. Die Gruppen unterscheiden sich allerdings in der Größenordnung der Effekte, sowie auch in der Art der Anpassung: Während sich der Beschäftigungsverlust bei einigen Gruppen ausschließlich in zusätzlicher Arbeitslosigkeit niederschlägt, geht er bei anderen auch mit einem Anstieg der Erwerbsinaktivität einher.

Fünf Jahre nach der Beschäftigungsaufnahme weisen Personen mit einem TLO – unabhängig von Geschlecht, Alter oder Berufsgruppe – in allen Subgruppen zwischen –43 und –57 Tagen weniger Beschäftigung auf als ihre jeweiligen Kontrollgruppen. Damit liegt der Beschäftigungsverlust über alle Gruppen hinweg stabil in einer Größenordnung von rund eineinhalb bis zwei Monaten (–4 bis –5%). Besonders ausgeprägt sind die Effekte bei Frauen (–57 Tage) und Angestellten/Beamten (–57 Tage), während sie bei Arbeiter:innen (–44 Tage) und bei älteren Beschäftigten im Alter von 40 bis 55 Jahren (–43 Tage) etwas geringer ausfallen.

Auch über einen Zehnjahreshorizont zeigt sich ein konsistentes Bild: In allen Subgruppen liegen die Beschäftigungsverluste zwischen –75 und –130 Tagen, also zwischen zweieinhalb und vier Monaten (–3 bis –5%). Die größten Einbußen verzeichnen Frauen (–130 Tage), gefolgt von Angestellten/Beamten (–104 Tage). Bei Männern (–75 Tage) sowie bei älteren Beschäftigten (–86 Tage) fallen die Langfristverluste moderater, aber weiterhin klar signifikant aus.

Übersicht 10: Effektheterogenitäten nach Beschäftigtengruppen

Kumulierte Beschäftigungstage

	Beschäftigungstage in 5 Jahren			Beschäftigungstage in 10 Jahren		
	TLO-Effekt			TLO-Effekt		
	Absolut	(SE)	Relativ (%)	Absolut	(SE)	Relativ (%)
Gesamt	-47***	3	-4	-109***	13	-4
Frauen	-57***	6	-5	-130***	22	-5
Männer	-47***	4	-4	-75***	15	-3
Alter 25–39 Jahre	-50***	4	-4	-94***	15	-3
Alter 40–55 Jahre	-43***	5	-4	-86***	21	-3
Arbeiter:innen	-44***	4	-4	-97***	15	-4
Angestellte/Beamte	-57***	6	-4	-104***	23	-4

Q: WIFO INDI-DV auf Basis DVS, AMS, Statistik Austria, AMDC. Kumulierte Tage in Beschäftigung in den 5 Jahren und in den 10 Jahren nach der Beschäftigungsaufnahme (ohne erstes Jahr) nach Beschäftigungsgruppen. SE: Standardfehler (in Klammern). Geringfügige Abweichungen zwischen ausgewiesener Differenz und den dargestellten Mittelwerten sind auf Rundungen zurückzuführen. *** signifikant auf 1%-Niveau, ** signifikant auf 5%-Niveau, * signifikant auf 10%-Niveau.

Unterschiede im Anpassungspfad

Die Art der Anpassung unterscheidet sich jedoch zwischen den Subgruppen. Während sich der Beschäftigungsverlust bei Männern, Arbeiter:innen sowie bei Beschäftigten im Alter von 40 bis 55 Jahren nahezu vollständig in zusätzlicher Arbeitslosigkeit niederschlägt, geht er bei Frauen, Angestellten und jüngeren Arbeitskräften auch mit einer Ausweitung der Erwerbsinaktivität einher.

Über einen Zehnjahreshorizont zeigen sich dabei folgende Verschiebungen (Übersicht 11):

- Bei **Frauen** stehen einem Rückgang von 130 Beschäftigungstagen ein Anstieg um 99 Tage in Arbeitslosigkeit sowie um 31 Tage in Erwerbsinaktivität gegenüber.
- **Angestellte** verzeichnen 104 Tage weniger Beschäftigung, 73 zusätzliche Tage in Arbeitslosigkeit und 31 Tage mehr Erwerbsinaktivität.
- Bei **jüngeren Beschäftigten im Alter von 25 bis 39 Jahren** gehen 94 Tage weniger Beschäftigung mit 76 zusätzlichen Arbeitslosigkeitstagen und 18 Tagen mehr Erwerbsinaktivität einher, wobei letzterer Effekt statistisch schwach signifikant ist.

Übersicht 11: Effektheterogenitäten nach Beschäftigtengruppen

Kumulierte Arbeitslosigkeits- und Erwerbsinaktivitätstage

	Arbeitslosigkeitstage in 10 Jahren			Erwerbsinaktivitätstage in 10 Jahren		
	TLO-Effekt			TLO-Effekt		
	Absolut	(SE)	Relativ (%)	Absolut	(SE)	Relativ (%)
Gesamt	+96***	8	31	+12	9	5
Frauen	+99***	14	32	+31**	15	15
Männer	+84***	9	26	-9	12	-4
Alter 25–39 Jahre	+76***	10	26	+18*	10	12
Alter 40–55 Jahre	+92***	12	25	-5	16	-2
Arbeiter:innen	+100***	9	30	-3	11	-1
Angestellte/Beamte	+73***	15	27	+31*	17	17

Q: WIFO INDI-DV auf Basis DVS, AMS, Statistik Austria, AMDC. Kumulierte Tage in Beschäftigung in den 5 Jahren und in den 10 Jahren nach der Beschäftigungsaufnahme (ohne erstes Jahr) nach Beschäftigungsgruppen. SE: Standardfehler (in Klammern). Geringfügige Abweichungen zwischen ausgewiesener Differenz und den dargestellten Mittelwerten sind auf Rundungen zurückzuführen. *** signifikant auf 1%-Niveau, ** signifikant auf 5%-Niveau, * signifikant auf 10%-Niveau.

Zusammenfassung

Insgesamt zeigen die Effektheterogenitäten, dass temporäre Layoffs für alle betrachteten Gruppen dauerhafte Auswirkungen auf die Beschäftigungsintegration haben. Die Unterschiede zwischen den Gruppen betreffen vor allem die Stärke und den Anpassungspfad der Effekte, nicht jedoch ihre grundsätzliche Richtung oder Persistenz. Damit bestätigen die Subgruppenanalysen die Robustheit der Hauptergebnisse über unterschiedliche Beschäftigtentypen hinweg.

Die Unterschiede in der Effektstärke deuten darauf hin, dass TLOs je nach Beschäftigtengruppe unterschiedlich stark in bestehende Erwerbsmuster eingreifen. Für Arbeiter:innen sind kurzfristige Unterbrechungen häufiger Bestandteil der typischen Beschäftigungsdynamik, weshalb ein TLO weniger stark als Bruch im Erwerbsverlauf wirkt. Für Angestellte hingegen stellen TLOs ein ungewöhnlicheres Ereignis dar, das bestehende Karrierepfade eher destabilisiert.

Die etwas stärkeren Effekte bei Frauen könnten darauf hindeuten, dass TLOs häufiger in Erwerbsverläufe eingreifen, die ohnehin weniger kontinuierlich verlaufen und damit anfälliger für zusätzliche Unterbrechungen sind. Ein temporärer Layoff könnte unter diesen Bedingungen stärker nachwirken und zu ausgeprägteren Verlusten bei Beschäftigungstagen führen.

6. Fazit und Schlussfolgerungen

Temporäre Layoffs – verstanden als Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen mit anschließender Wiedereinstellung derselben Person bei der/beim selben Arbeitgeber:in nach einer Episode der Arbeitslosigkeit – sind in Österreich weit verbreitet. Über 10% aller Beschäftigungsaufnahmen sind Wiedereinstellungen nach kurzer Arbeitslosigkeit; jedes Jahr sind etwa 200.000 Beschäftigungsverhältnisse betroffen, was rund einem Achtel aller Personen entspricht, die eine neue Beschäftigung aufnehmen. Etwa jedes vierte Unternehmen nutzt dieses Muster zumindest einmal jährlich (Eppel & Mahringer, 2025).

Die vorliegende Analyse untersucht systematisch, wie sich temporäre Layoffs im ersten Beschäftigungsjahr langfristig auf Erwerbsverläufe, Einkommen, Sozialleistungsbezug und Abgabenaufkommen auswirken. Die Ergebnisse basieren auf umfangreichen Verwaltungsdaten, einem klar abgegrenzten Vergleichsdesign und zahlreichen Robustheitsüberprüfungen. Die Befunde erweisen sich als stabil über verschiedene Subgruppen und alternative Spezifikationen hinweg.

6.1 Zentrale empirische Befunde

Die Studie zeigt deutlich, dass temporäre Layoffs langfristig wirksame Effekte auf Erwerbsintegration und Einkommen haben, obwohl die unmittelbare Unterbrechungsdauer sehr kurz ist und die Wiedereinstellung bei der/beim selben Arbeitgeber:in erfolgt. Die wichtigsten Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

(1) Reduzierte Beschäftigungsstabilität und verkürzte Bindung an die ursprüngliche Arbeitgeber:in/den ursprünglichen Arbeitgeber

Beschäftigte, die im ersten Jahr eine temporäre Unterbrechung erfahren, verbleiben signifikant kürzer im ursprünglichen Beschäftigungsverhältnis. Die Restdauer sinkt durchschnittlich um rund 260 Tage. Diese verkürzte Bindung zeigt, dass der TLO nicht nur ein kurzfristiges Ereignis darstellt, sondern ein Signal für ein strukturell instabileres Beschäftigungsverhältnis ist.

(2) Langfristig geringere Beschäftigung und erhöhte Arbeitslosigkeit

Stichtagsindikatoren zeigen über viele Jahre hinweg geringfügig niedrigere Beschäftigungsquoten und erhöhte Arbeitslosigkeit. Die Unterschiede sind klein, aber stetig vorhanden. Deutlicher werden die Effekte in den kumulierten Tagesvolumina:

- Über einen Zeitraum von zehn Jahren nach dem Risikofenster sind TLO-Betroffene im Durchschnitt rund dreieinhalb Monate weniger beschäftigt.
- Gleichzeitig verbringen sie – bei nahezu unveränderter Erwerbsinaktivität – über drei zusätzliche Monate in Arbeitslosigkeit.

Diese Unterschiede sind nicht auf die unmittelbare Unterbrechung im ersten Jahr zurückzuführen, sondern entstehen im weiteren Erwerbsverlauf. Sie spiegeln eine erhöhte Instabilität wider: Beschäftigte mit einem temporären Layoff erleben später häufiger Unterbrechungen und arbeiten im Durchschnitt in kürzeren, weniger kontinuierlichen Episoden. Die Effekte ergeben sich damit durch ein langfristig weniger beständiges Beschäftigungsmuster.

(3) Substanzielle Einbußen beim Erwerbseinkommen

Die geringere Beschäftigungsstabilität wirkt sich klar auf die Einkommensentwicklung aus:

- Das kumulierte Einkommen aus unselbständiger Beschäftigung liegt über zehn Jahre hinweg durchschnittlich um über 6.000 € niedriger.
- Die monatlichen Erwerbseinkommen sind nur geringfügig niedriger (über zehn Jahre im Durchschnitt –34 €).

Die Einkommenseinbußen ergeben sich somit aus dem Zusammenwirken geringfügig niedriger Monatseinkommen und einer geringeren kumulierten Beschäftigungszeit, die mit häufigeren Unterbrechungen einhergeht.

Hinweise auf ausgleichende Lohnaufschläge bei Wiedereinstellung – wie sie die Theorie der kompensierenden Lohndifferenzen nahelegen würde – finden sich nicht.

(4) Höhere Leistungsbezüge und geringeres Beitragsaufkommen

Durch die häufigeren Arbeitslosigkeitsepisoden beziehen Betroffene im Durchschnitt signifikant mehr Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung. Parallel dazu sinken Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeiträge infolge geringerer Beschäftigungstage und Einkommen. Damit entstehen zusätzliche fiskalische Belastungen, die über die unmittelbaren Kosten des TLO hinausgehen.

Diese Ausfälle bei Sozialversicherungsbeiträgen und Lohnsteuer erreichen auf individueller Ebene eine relevante Größenordnung. Damit legen die Ergebnisse nahe, dass bei Abschätzungen der fiskalischen Auswirkungen temporärer Layoffs neben den direkten Mehrausgaben für Leistungen der Arbeitslosenversicherung auch mittel- und langfristige Einnahmenverluste des Abgabensystems zu berücksichtigen sind.

(5) Nur teilweiser Ausgleich der Einkommensverluste durch Transfers

Die zusätzlichen Leistungsbezüge aus Arbeitslosengeld und Notstandshilfe gleichen die durch geringere Beschäftigungsstabilität verursachten Einkommensverluste langfristig nicht vollständig aus. Sie mildern die finanziellen Folgen, ersetzen sie jedoch nicht.

(6) Robustheit der Befunde

Die Ergebnisse erweisen sich als stabil gegenüber alternativen Abgrenzungen des Treatments, Varianten des Matchingverfahrens, unterschiedlichen Nachbeobachtungszeiträumen sowie Analysen verschiedener Beschäftigtengruppen. Die Konsistenz der Resultate über diese Spezifikationen hinweg stärkt die Glaubwürdigkeit der kausalen Interpretation.

6.2 Schlussfolgerungen für die Arbeitsmarktpolitik

Die empirischen Befunde machen deutlich, dass temporäre Layoffs – obwohl sie oft als kurzfristiges Instrument zur Überbrückung von Auslastungsschwankungen eingesetzt werden – langfristige Konsequenzen nach sich ziehen. Drei Aspekte sind aus arbeitsmarktpolitischer Sicht besonders relevant:

(1) TLOs erhöhen strukturell die Arbeitslosigkeit und belasten die Arbeitslosenversicherung

Die zusätzlichen Arbeitslosigkeitstage sowie die höheren kumulierten Leistungsbezüge zeigen,

dass temporäre Layoffs die Arbeitslosigkeit nicht nur zeitlich verschieben, sondern quantitativ erhöhen. Dies führt zu einer deutlichen Risikoverlagerung vom Betrieb auf das Versicherungssystem.

(2) TLOs verschlechtern die individuelle Erwerbsintegration

Personen, deren Beschäftigungsverhältnis bereits früh unterbrochen wird, erfahren langfristig erhöhte Instabilität – obwohl die Unterbrechung selbst kurz und die Wiedereinstellung gegeben ist. Temporäre Layoffs fungieren somit als „Pfadmarkierung“ für spätere Instabilität, die nicht durch beobachtbare Ausgangsbedingungen erklärt werden kann.

(3) Bestehende institutionelle Anreize begünstigen den Einsatz temporärer Unterbrechungen

Der österreichische arbeits- und sozialrechtliche Rahmen schafft mehrere Anreize, die den Einsatz temporärer Unterbrechungen attraktiv machen:

1. **Geringe Beendigungskosten** erleichtern kurzfristige Auflösung und Wiederaufnahme von Beschäftigungsverhältnissen.
2. **Risikoverlagerung** auf die Arbeitslosenversicherung während der Unterbrechung reduziert die Kosten für Betriebe. Sie können darauf vertrauen, dass während einer Beschäftigungsunterbrechung die Arbeitslosenversicherung mit Lohnersatzleistungen einspringt.
3. **Geringer Vermittlungsdruck** bei Einstellzusagen senkt das Risiko, Beschäftigte an andere Arbeitgeber:innen zu verlieren.
4. **Pauschale Beitragssätze** ohne Risikodifferenzierung führen dazu, dass Betriebe mit hohem Beschäftigungsumschlag überproportional vom System profitieren, während stabil beschäftigende Betriebe indirekt benachteiligt werden.

Diese institutionellen Rahmenbedingungen sorgen dafür, dass temporäre Layoffs nicht allein auf betriebliche Notwendigkeiten zurückzuführen sind, sondern teilweise auch auf systematische Kostenexternalisierung.

6.3 Politische Handlungsoptionen

Auf Basis der Ergebnisse ergeben sich mehrere Ansatzpunkte für Reformen, die darauf abzielen, die beobachteten Externalitäten zu reduzieren, ohne die betriebliche Flexibilität unnötig zu beschränken.

(1) Klassisches Experience Rating

Ein in der Literatur gut belegter Ansatz ist die Einführung eines Experience Ratings in der Arbeitslosenversicherung. In diesem System werden Arbeitgeber:innenbeiträge an das tatsächliche Kündigungsverhalten gekoppelt. Zentrale Elemente wären:

- höhere Beiträge für Betriebe mit häufigen Unterbrechungen,
- eine Entlastung jener Betriebe, die Beschäftigungsverhältnisse stabil halten,
- und damit eine systematische Internalisierung jener Risiken, die derzeit vom Versicherungssystem getragen werden.

Erfahrungen aus den USA zeigen, dass ein solches System (1) die Zahl temporärer Layoffs reduziert, (2) die Arbeitslosigkeit senkt und (3) die Kosten der Arbeitslosenversicherung verringert (Eppel & Mahringer, 2020). Ein vollständig ausgestaltetes Experience Rating wäre in Österreich ein weiterreichender Reformschritt, würde jedoch unmittelbar die zentralen Kostenexternalitäten adressieren.

(2) Ein-Monats-Experience-Rating als leichter umsetzbare Variante

Ein alternativer Ansatz zur Internalisierung betrieblicher Risiken besteht in einer zeitlich begrenzten Kostenbeteiligung der Betriebe an den Leistungen der Arbeitslosenversicherung nach Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses. Ein mögliches Modell wäre ein „Ein-Monats-Experience-Rating“, bei dem Arbeitgeber:innen – analog zur Sperrfrist für Arbeitslose – der Arbeitslosenversicherung das Arbeitslosengeld ihrer vormaligen Beschäftigten für bis zu einen Monat nach Beendigung des Dienstverhältnisses ersetzen (Eppel & Mahringer, 2020). Ausnahmen würden etwa bei Selbstkündigung oder berechtigter Entlassung gelten.

Diese direkte, zeitlich und finanziell klar begrenzte Kostenbeteiligung der Betriebe setzt gezielt dort an, wo temporäre Layoffs als kurzfristiges Anpassungsinstrument eingesetzt werden. Sie schafft starke Anreize, vermeidbare kurzfristige Unterbrechungen zu reduzieren, ohne Betriebe bei längerfristigen, strukturell bedingten Trennungen übermäßig zu belasten. Im Unterschied zu einem klassischen Experience Rating verspricht dieses Modell eine hohe Lenkungswirkung bei vergleichsweise geringer administrativer Komplexität. Es kommt ohne rückwirkende, betriebs-spezifische Beitragsberechnungen aus und kann in die bestehende Struktur der Arbeitslosenversicherung integriert werden, ohne grundlegende Reformen des Beitragssystems zu erfordern.

Die durch ein Ein-Monats-Experience-Rating erzielten Einsparungen in der Arbeitslosenversicherung eröffnen zugleich Spielräume für eine einnahmensteigernde oder eine aufkommensneutrale Ausgestaltung, die sowohl Betriebe als auch Beschäftigte berücksichtigt. Für Arbeitgeber:innen könnte eine Rückverteilung etwa aus zwei Elementen bestehen: einer Senkung des Dienstgeber:innenbeitrags zur Arbeitslosenversicherung und einem Einstellungsbonus für die erstmalige Aufnahme vormals arbeitsloser Personen, um mögliche negative Effekte auf das Einstellungsverhalten abzufedern. Für Arbeitslose ließe sich die Kompensation in Form einer Erhöhung der Nettoersatzrate beim Arbeitslosengeld gestalten.

Unabhängig von der konkreten Ausgestaltung gilt: Betriebe mit stabiler Personalpolitik würden entlastet, während Unternehmen mit häufigen Unterbrechungen einen größeren Teil der von ihnen verursachten Kosten tragen. Damit ließe sich betriebliche Flexibilität erhalten, zugleich aber die in dieser Studie aufgezeigten Externalitäten temporärer Layoffs wirksam begrenzen und die individuellen Folgen für Beschäftigte abmildern.

Flankierend könnten eine intensivere Vermittlung sowie eine stärkere Einbeziehung von Personen mit Einstellzusage in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen dazu beitragen, nicht zwingend notwendige temporäre Unterbrechungen zu vermeiden und Phasen geringerer Auslastung etwa für Weiterbildung nutzbar zu machen.

Literatur

- Alba-Ramírez, A., Arranz, J. M., & Muñoz-Bullón, F. (2007). Exits from unemployment: Recall or new job. *Labour Economics*, 14(5), 788–810. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2006.09.004>
- Böheim, R. (2006). „I'll Be Back“ – Austrian Recalls. *Empirica*, 33, 1–18. <https://doi.org/10.1007/s10663-006-0001-1>
- Cahuc, P., & Zylberberg, A. (2004). *Labor Economics*. MIT Press.
- Del Bono, E., & Weber, A. (2008). Do Wages Compensate for Anticipated Working Time Restrictions? Evidence from Seasonal Employment in Austria. *Journal of Labor Economics*, 26(1), 181–221. <https://doi.org/10.1086/522070>
- 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>
- Eppel, R., & Mahringer, H. (2025). Wenn Beschäftigung pausiert – Temporäre Layoffs in Österreich. *WIFO Monatsberichte (Monthly Reports)*, 98(7), 383–405.
- Fujita, S., & Moscarini, G. (2013). Recall and Unemployment. *American Economic Review*, 103(2), 575–609.
- Gertler, M., Huckfeldt, C., & Trigari, A. (im Erscheinen). Temporary Layoffs, Loss-of-Recall, and Cyclical Unemployment Dynamics. *American Economic Review*. <https://doi.org/10.1257/aer.20220749>
- Jansson, F. (2002). Rehires and Unemployment Duration in the Swedish Labour Market—New Evidence of Temporary Layoffs. *LABOUR*, 16(2), 311–345.
- Jensen, P., & Svarer, M. (2003). Short- and long-term unemployment: How do temporary layoffs affect this distinction? *Empirical Economics*, 28(1), 23–44. <https://doi.org/10.1007/s001810100113>
- Lepage-Saucier, N. (2016). The consumption response to temporary layoffs and hours losses. *Labour Economics*, 41, 177–193. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2016.05.029>
- Liebig, S., & Hense, A. (2007). Die zeitweise Verlagerung von Arbeitskräften in die Arbeitslosigkeit: Eine „neue“ personalpolitische Flexibilisierungsstrategie? (Temporary layoffs: a „new“ strategy for increased flexibility in Germany?). *Zeitschrift Für ArbeitsmarktForschung - Journal for Labour Market Research*, 40(4), 399–417.
- Mavromaras, K. G., & Rudolph, H. (1995). Verteilungseffekte der Arbeitslosenversicherung in Deutschland in den 80er Jahren. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 28, 171–194.
- Mavromaras, K. G., & Rudolph, H. (1998). Temporary separations and firm size in the German labour market. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 60(20), 215–225.
- Nekoei, A., & Weber, A. (2015). Recall Expectations and Duration Dependence. *American Economic Review*, 105(5), 142–146. <https://doi.org/10.1257/aer.p20151064>
- Robertson, M. (1989). Temporary Layoffs and Unemployment in Canada. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 28(1), 82–90. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.1989.tb00725.x>
- Røed, K., & Nordberg, M. (2003). Temporary layoffs and the duration of unemployment. *Labour Economics*, 10(3), 381–398. [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(02\)00118-5](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(02)00118-5)
- Stephan, G. (2016). Beschäftigung vor und nach dem Arbeitslosengeldbezug: Die Hälfte der Zugänge und Abgänge entfällt auf acht Branchen. *IAB-Kurzbericht*, 25, 1–8.

Anhang

A.1 Tatsächliche Analysepopulation

Übersicht 12: **Merkmalsvergleich zwischen tatsächlich analysierter TLO-Population und allen TLO-Fällen in der breiten Grundgesamtheit**

	Analysierte TLO-Population		Alle TLO-Fälle	
	Ø	SD	Ø	SD
Frauen (%)	32,3	46,8	25,6	43,6
Alter (in Jahren)	39,8	8,8	39,9	8,9
Höchste abgeschlossene Ausbildung (%)				
Keine Ausbildung	2,8	16,5	3,6	18,7
Pflichtschule	32,9	47,0	36,9	48,2
Lehrausbildung	47,9	50,0	49,1	50,0
Mittlere Ausbildung	4,5	20,7	3,5	18,5
Höhere Ausbildung	6,6	24,8	4,2	20,0
Akademische Ausbildung	5,3	22,4	2,0	14,1
Gesundheitliche Einschränkung (%)	9,3	29,0	6,8	25,2
Alleinstehend (%)	39,3	48,9	37,4	48,4
Wiedereinsteigerin (%)	4,0	19,6	3,0	17,1
Zahl und Alter von Kindern (nur Frauen; %)				
Kein Kind	80,9	39,3	85,4	35,3
1 Kind	7,5	26,3	5,8	23,4
Mindestens 2 Kinder	11,6	32,0	8,8	28,3
Jüngstes Kind 0-2 Jahre	1,2	11,1	1,1	10,2
Jüngstes Kind 3-7 Jahre	4,2	20,1	3,1	17,2
Jüngstes Kind 8-10 Jahre	2,5	15,5	1,7	13,1
Staatsangehörigkeit (%)				
Österreich	78,7	40,9	70,2	45,7
EU15 (ohne AT/CH)	3,1	17,3	4,1	19,7
Traditionelle Gastarbeiterländer (Türkei, Ex-Jugoslawien)	10,1	30,1	14,1	34,8
EU-Ost (EU2004/07)	6,3	24,3	9,5	29,3
Sonstiger Staat	1,8	13,2	2,1	14,3
Angestellte (inkl. Beamte; %)	23,7	42,5	10,1	30,1
Status registrierte Arbeitslosigkeit (%)*	96,8	17,7	97,4	15,8
Status in AMS-Schulung (%)*	3,2	17,7	2,6	15,8
Bezug von Arbeitslosengeld (%)*	78,8	40,9	81,4	38,9
Bezug von Notstandshilfe (%)*	11,7	32,1	9,7	29,6
Bezug einer sonstigen ALV-Leistung (%)*	0,3	5,5	0,2	5,0
Tagsatzhöhe der ALV-Leistung (in €)*	28,0	11,9	29,8	11,9
Bisherige Netto-Geschäftsdauer (in Tagen)	129	196	110	164
Zeitabstand zum letzten Beschäftigungsverhältnis vor der Arbeitslosigkeit (in Tagen)	172	426	136	343
Einkommen im letzten Beschäftigungsverhältnis vor der Arbeitslosigkeit	1.546	915	1.731	913
Erste Beschäftigung beim Dienstgeber seit mindestens 1 Jahr (%)	63,1	48,3	60,4	48,9
In Beschäftigung zum Stichtag Monatsletzten (%)				
1 Jahr vor dem Monat der Beschäftigungsaufnahme	49,0	50,0	46,9	49,9
3 Jahre vor dem Monat der Beschäftigungsaufnahme	55,9	49,7	51,5	50,0

	Analysierte TLO-Population		Alle TLO-Fälle	
	Ø	SD	Ø	SD
5 Jahre vor dem Monat der Beschäftigungsaufnahme	59,7	49,1	53,9	49,9
10 Jahre vor dem Monat der Beschäftigungsaufnahme	55,6	49,7	49,8	50,0
Kumuliertes Einkommen aus unselbständiger Beschäftigung in den letzten 5 Jahren (in €)	25.587	19.314	26.779	19.076
Branche (%)				
Energie, Wasser, Abfall	1,4	11,7	1,6	12,7
Warenherstellung (inkl. Energie)	21,7	41,3	5,5	22,8
Bau	0,0	0,0	40,0	49,0
Handel	14,8	35,5	4,2	20,0
Verkehr und Lagerei	16,9	37,5	5,2	22,3
Tourismus	0,0	0,0	19,6	39,7
Information und Kommunikation	0,6	7,7	0,2	4,2
Finanz/Versicherungs-Dienstleistungen und Immobilien	5,4	22,5	1,4	11,7
Freiberufl., wissensch., techn. Dienstleistungen	5,2	22,3	1,5	12,0
Arbeitskräfteüberlassung	0,0	0,0	9,7	29,6
Sonst. wirtsch. Dienstleistungen (ohne Arbeitskräfteüberlassung)	10,8	31,1	2,9	16,9
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	7,0	6,5	3,1	3,0
Erziehung und Unterricht	4,2	20,1	1,2	11,0
Gesundheits- und Sozialwesen	6,5	24,6	2,1	14,5
Kunst, Unterhaltung und Erholung	2,9	16,8	0,8	9,0
Sonstige Dienstleistungen	2,5	15,7	0,7	8,6
Restliche Branchen	0,0	0,0	0,2	4,2
Bundesland (%)				
Burgenland	3,5	18,3	3,5	18,3
Kärnten	11,3	31,6	11,7	32,2
Niederösterreich	15,5	36,2	13,8	34,5
Oberösterreich	16,2	36,9	13,7	34,4
Salzburg	7,0	25,5	9,0	28,6
Steiermark	20,2	40,1	16,7	37,3
Tirol	10,8	31,1	16,2	36,8
Vorarlberg	1,9	13,5	2,7	16,1
Wien	13,7	34,4	12,2	32,8

Q: WIFO INDI-DV auf Basis DVSU, AMS, Statistik Austria, AMDC. Mittelwert und Standardabweichung. * Am Tag vor dem Monat der Beschäftigungsaufnahme. SD: Standardabweichung. Ø: Mittelwert.

A.2 Theoretische Einordnung anderer TLO-Typen (ohne kausalen Anspruch)

Saisonale Unterbrechungen

In Saisonbranchen sind temporäre Unterbrechungen regelmäßig antizipiert und Teil stabiler Erwerbszyklen. Beschäftigte wie Betriebe richten ihre Erwartungen, Rekrutierungsprozesse und Rückkehrmechanismen systematisch auf diese Muster aus. Erwerbsinstabilität ist hier strukturell angelegt und nicht das Ergebnis einzelner, klar abgrenzbarer Ereignisse. Vor diesem Hintergrund lassen sich die Effekte einzelner Unterbrechungen weder klar isolieren noch direkt mit den in dieser Studie geschätzten Effekten kurzfristiger, nicht-saisonaler TLOs vergleichen.

Ein zentraler Unterschied besteht darin, dass saisonale Unterbrechungen (eher) erwartbar sind. Wenn Beschäftigte über Jahre in denselben saisonalen Zyklen verbleiben, stellen Unterbrechungen keinen unerwarteten Bruch im Erwerbsverlauf dar, sondern einen „normalen“ Bestandteil des Beschäftigungsmusters.

Dies könnte dazu beitragen, dass über den unmittelbaren Effekt der Arbeitslosigkeit hinaus geringere zusätzliche Destabilisierungen auftreten. Beschäftigte könnten ihr Verhalten darauf einstellen, etwa indem sie während der Unterbrechungsphasen gezielt nach Zwischenbeschäftigungen suchen, Einkommensausfälle einplanen oder Erwerbsphasen über das Jahr hinweg koordinieren; und Betriebe organisieren Wiedereinstellungen routinemäßig. Wo Unterbrechungen institutionell normalisiert sind, wirken sie möglicherweise weniger als langfristiger Einschnitt in den Erwerbsverlauf.

Gleichzeitig gibt es auch plausible Gründe, weshalb saisonale Unterbrechungen mit stärkeren langfristigen Effekten verbunden sein könnten:

1. **Wiederholte Unterbrechungen (Kumulationseffekt):** In saisonaler Beschäftigung erleben Arbeitskräfte typischerweise nicht einen einzelnen Layoff, sondern wiederholte Unterbrechungen über Jahre hinweg. Auch wenn jede einzelne Unterbrechung erwartbar ist, kann die kumulierte Zeit in Arbeitslosigkeit hoch sein. Beschäftigungsphasen bleiben fragmentiert, Beitragszeiten und Einkommen niedriger, und die betriebliche Bindung kann langfristig geschwächt werden. „Chronische“ Erwerbsinstabilität kann somit auch ohne „Schockereignis“ entstehen.
2. **Längere Unterbrechungsdauern:** Saisonale Pausen dauern häufig mehrere Monate. Längere Unterbrechungen gehen potenziell mit längerer Arbeitslosigkeit einher, sofern keine alternative Beschäftigung aufgenommen wird. Zudem steigt mit der Dauer der Unterbrechung das Risiko, dass Rückkehrprozesse scheitern, Suchprozesse in andere Richtungen verlaufen oder betriebsspezifisches Wissen verloren geht – stärker als bei kurzen, nicht-saisonalen Unterbrechungen.
3. **Abnehmende Bindung und geringere Investitionen:** Bei regelmäßig unterbrochener Beschäftigung könnten Betriebe weniger Anreize haben, in Weiterbildung zu investieren, während Beschäftigte geringere Anreize haben, betriebsspezifische Fähigkeiten aufzubauen. Dies kann langfristig die Qualität der Matches (also die Passung zwischen Arbeitskraft und Arbeitsplatz), die Produktivität und die Erwerbsintegration beeinträchtigen.

Insgesamt ist daher offen, ob saisonale Unterbrechungen langfristig schwächere oder stärkere Effekte entfalten als die hier untersuchten TLOs. Klar ist jedoch, dass die zugrunde liegenden Mechanismen strukturell anders gelagert sind.

Arbeitskräfteüberlassung

Auch in der Arbeitskräfteüberlassung sind Unterbrechungen strukturell anders organisiert als in der vorliegenden Analyse. Wechsel zwischen Einsatz, Nichteinsatz und Arbeitslosigkeit sind kein Ausnahmeereignis, sondern integraler Bestandteil des Geschäftsmodells. Dadurch ist ein einzelner temporärer Layoff kaum als klar abgrenzbares Ereignis interpretierbar, und eine über längere Zeit erhöhte Erwerbsinstabilität lässt sich nicht eindeutig einem einzelnen Unterbrechungsereignis zuordnen.

Gleichzeitig gibt es Mechanismen, die in der Arbeitskräfteüberlassung zu besonders ausgeprägter und dauerhafter Erwerbsinstabilität führen könnten, ohne dass sich diese kausal einem einzelnen Layoff zuschreiben lassen:

1. **Höheres Risiko dauerhafter Trennung:** Unterbrechungen sind häufig länger und weniger klar befristet. Die Rückkehr einer konkreten Person hängt stärker von kurzfristiger Nachfrage ab und ist weniger planbar. Jede Unterbrechung kann daher mit einem höheren Risiko einhergehen, faktisch zu einer permanenten Trennung zu werden.
2. **Schwächere Arbeitgeber:innenbindung:** Die Bindung erfolgt nicht an den Einsatzbetrieb, sondern an den Überlasser. Bei Unterbrechungen bestehen geringere Anreize für beide Seiten, die Beziehung aufrechtzuerhalten, und Suchprozesse werden schneller geöffnet. Der „stabilisierende Anker“ eines konkreten Betriebs, der in der vorliegenden Studie zentral ist, fehlt häufig.
3. **Pfadabhängige Instabilität:** Wiederholte Unterbrechungen können sich gegenseitig verstärken. Schlechtere Arbeitsmarktsignale erhöhen die Wahrscheinlichkeit weiterer Unterbrechungen, sodass sich eine Spirale „chronischer“ Instabilität entwickeln kann.

Vor diesem Hintergrund lassen sich die in dieser Studie identifizierten Effekte eines einzelnen temporären Layoffs nicht sinnvoll auf die Arbeitskräfteüberlassung übertragen. Gleichwohl deuten die Mechanismen darauf hin, dass Beschäftigungs- und Einkommensinstabilität in diesem Segment strukturell hoch ist – allerdings aus anderen Gründen.

Abschließende Einordnung

Zusammenfassend lassen sich die Ergebnisse dieser Studie mit hoher Sicherheit auf kurzfristige, nicht-saisonale temporäre Unterbrechungen in regulären Betrieben übertragen. Für andere TLO-Typen sind die institutionellen Kontexte, Selektionsprozesse und Anpassungsmechanismen jedoch so unterschiedlich, dass eine direkte Übertragung nicht möglich ist. Die hier diskutierten Überlegungen dienen daher ausschließlich der konzeptionellen Einordnung und ersetzen keine eigenständige empirische Analyse dieser Beschäftigungsformen.