

**Die Auswirkungen temporärer Layoffs
auf die weitere Erwerbskarriere
der betroffenen Arbeitskräfte**

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

Die Auswirkungen temporärer Layoffs auf die weitere Erwerbskarriere der betroffenen Arbeitskräfte

Rainer Eppel, Thomas Horvath, Helmut Mahringer

WIFO Working Papers, Nr. 539

Endbericht zum Jubiläumsfondsprojekt Nr. 15310 (Projektleitung: Helmut Mahringer)

EDV: Georg Böhs

Juni 2017

Inhalt

Um Schwankungen des Arbeitskräftebedarfs zu begegnen, unterbrechen Betriebe zum Teil in Zeiten geringer Auslastung Dienstverhältnisse, um anschließend bei verbesserter Auftragslage dieselben Arbeitskräfte wieder einzustellen ("temporärer Layoff"). Der vorliegende Beitrag untersucht erstmals die kausalen Auswirkungen dieser personalpolitischen Flexibilisierungsstrategie auf die längerfristige Erwerbskarriere der betroffenen Arbeitskräfte. Der Fokus liegt dabei nicht auf saisonbedingten Beschäftigungsunterbrechungen, sondern auf temporären Layoffs zur Abfederung konjunkturbedingter Schwankungen des Arbeitskräftebedarfs. Gemäß einem kontrafaktischen Vergleich mit permanenten Arbeitsplätzen sind Personen infolge der Aufnahme eines Recall-Arbeitsplatzes mit temporärem Layoff in den folgenden sechs Jahren im Durchschnitt um 80 Tage weniger in Beschäftigung und um 74 Tage mehr in Arbeitslosigkeit. Dafür sind zum Teil unmittelbar die Beschäftigungsunterbrechungen bestimmend. Temporäre Layoffs wirken sich aber auch über den betreffenden Arbeitsplatz hinaus negativ auf die Integration in die Beschäftigung aus. Dies betrifft beide Geschlechter und eine große Zahl von Branchen. Die betroffenen Arbeitskräfte erhalten, wie die Forschungsergebnisse zeigen, keine höheren Löhne, um den Lohnausfall während des Layoff zu kompensieren und einen finanziellen Anreiz für das Warten auf eine Wiedereinstellung zu setzen ("kompensierende Lohndifferentiale").

E-Mail-Adressen: rainer.eppel@wifo.ac.at, thomas.horvath@wifo.ac.at, helmut.mahringer@wifo.ac.at
2017/181/W/5512

© 2017 Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Medieninhaber (Verleger), Hersteller: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung • 1030 Wien, Arsenal, Objekt 20 •
Tel. (43 1) 798 26 01-0 • Fax (43 1) 798 93 86 • <http://www.wifo.ac.at/> • Verlags- und Herstellungsort: Wien

Die Working Papers geben nicht notwendigerweise die Meinung des WIFO wieder

Kostenloser Download: <http://www.wifo.ac.at/www/pubid/60526>

1. Einführung

Ein bedeutender Strang der Arbeitsmarktliteratur befasst sich mit betrieblichen Flexibilisierungsstrategien, die dem Unternehmen helfen, betriebsinternen Schwankungen des Arbeitskräftebedarfs kostengünstig zu begegnen. Zu den internen Formen der Flexibilisierung zählen jene Strategien, die den Personalstand unverändert lassen. Darunter fallen etwa Anpassungen der Arbeitszeit über Instrumente wie Arbeitszeitkonten, Überstunden und Kurzarbeit (numerische Flexibilität), Anpassungen der Arbeitsorganisation, wie z. B. ein wechselnder Einsatz des Personals im Hinblick auf Aufgaben, Abteilungen oder Standorte (funktionale Flexibilität) sowie Anpassungen des Einkommens über leistungs- und ertragsabhängige Entlohnungsschemata (monetäre Flexibilität). Externe Formen der Flexibilisierung gehen über eine Umgestaltung von bestehenden Arbeitsverhältnissen hinaus und sehen Anpassungen des betrieblichen Personalbestandes durch Einstellungen und Entlassungen, Outsourcing oder auch die Nutzung von befristeter Beschäftigung und Leiharbeit vor (Liebig – Hense, 2007).

Eine externe Flexibilisierungsstrategie wurde im politischen Diskurs wie auch in der empirischen Forschung bisher weitgehend ausgeklammert, obwohl sie der verfügbaren Evidenz zufolge in Nordamerika und Europa eine durchaus wichtige Rolle spielt¹⁾: die vorübergehende Freisetzung ("temporärer Layoff") und anschließende Wiedereinstellung von Beschäftigten durch denselben Arbeitgeber ("Recall").

Um kurzfristige Nachfrageschwankungen abzufedern, kündigen Betriebe in Zeiten geringer Auslastung einen Teil ihrer Belegschaft und stellen dieselben Personen bei verbesserter Auftragslage wieder ein. Diese Recall-Strategie kann zum Ausgleich saisonbedingter, aber auch konjunkturbedingter Schwankungen eingesetzt werden und in mehrfacher Weise zu einer Kostensenkung sowie einer Optimierung der Humankapitalinvestitionen von Betrieben beitragen. Diese sparen in wirtschaftlich angespannten Zeiten Personalkosten und vermeiden gleichzeitig die üblicherweise mit einer Beschäftigungsbeendigung verbundenen Nachteile wie den Verlust betriebspezifischen Humankapitals und die Kosten (etwa von Personalsuche, Personalauswahl und Einschulung) einer Neueinstellung. Sobald sich der Arbeitskräftebedarf wieder erhöht, können die Betriebe auf bewährte, bereits betriebspezifisch qualifizierte Arbeitskräfte zurückgreifen, die keine kostenintensive Einarbeitung benötigen und deren Leistungsfähigkeit und -bereitschaft bekannt sind (Liebig – Hense, 2007).

Über die beteiligten Betriebe hinaus haben temporäre Layoffs potentiell auch weitreichende Auswirkungen auf die betroffenen Arbeitskräfte und die Systeme der sozialen Sicherung:

- Die freigesetzten Personen können einerseits in Form zusätzlicher Freizeit und gegebenenfalls relativer Lohnvorteile profitieren. Letzteres ist dann der Fall, wenn

¹⁾ Feldstein (1975, 1978), Lilien (1980), Katz – Meyer (1990), Fischer – Pichelmann (1991), Pichelmann – Riedel (1992), Jansson (2002), Jensen – Svarer (2003), Böheim (2006), Alba-Ramirez – Arranz – Muñoz-Bullón (2007), Nivorozhkin (2008), Fujita – Moscarini (2013).

Betriebe bei einem Recall höhere Löhne zahlen, um die Lohnausfälle der Arbeitskräfte während der Beschäftigungsunterbrechung zu kompensieren und einen finanziellen Anreiz für das Warten auf eine Wiedereinstellung zu setzen. Andererseits verlieren sie zumindest vorübergehend ihren Arbeitsplatz und das damit verbundene Erwerbseinkommen und haben keine Sicherheit, bei verbesserter Auftragslage tatsächlich wieder eingestellt zu werden. Die freigesetzten Arbeitskräfte tragen allein das Risiko eines nicht realisierten Recalls, einer längerfristigen Beschäftigungslosigkeit und daraus resultierender Einkommensverluste (sowohl während der Arbeitslosigkeit als auch in einem künftigen Beschäftigungsverhältnis).

- Die sozialen Sicherungssysteme sind von temporären Layoffs betroffen, da die freigesetzten Arbeitskräfte häufig während der Beschäftigungsunterbrechung arbeitslos vorgemerkt sind und Leistungen der Arbeitslosenversicherung beziehen. Temporäre Layoffs bedeuten folglich eine zeitweise Verlagerung von Arbeitskräften in die Arbeitslosigkeit, eine Externalisierung unternehmerischer Risiken und eine Abwälzung von Personalkosten auf die öffentliche Hand – die temporäre Freisetzung wird subventioniert. Falls diese betriebliche Praxis längerfristig die Erwerbsintegration der freigesetzten Arbeitskräfte hemmt und Diskontinuitäten im Erwerbsverlauf befördert, zieht dies weitere Folgekosten für die sozialen Sicherungssysteme nach sich.

Bisher wurden die Verbreitung und die Konsequenzen temporärer Layoffs für Betriebe, Arbeitskräfte und das Sozialsystem international kaum systematisch untersucht.

Nach *Fischer – Pichelmann* (1991) und *Pichelmann – Riedel* (1992) in den 1990er-Jahren lieferte *Böheim* (2006) erste Evidenz zur Bedeutung temporärer Layoffs in Österreich anhand der Abgänge aus der Arbeitslosigkeit. Ähnlich untersuchten *Nekoei – Weber* (2015) die Wiederbeschäftigung beim früheren Arbeitgeber als Form des Abganges aus der Arbeitslosigkeit. Ihr besonderes Interesse galt der Abhängigkeit der Abgangsrate in eine Beschäftigung beim früheren oder bei einem neuen Arbeitgeber von der Arbeitslosigkeitsdauer und dem Vorhandensein von Wiedereinstellungszusagen. In deskriptiven Auswertungen finden sie aber auch Hinweise darauf, dass Wiedereinstellungen beim letzten Arbeitgeber mit höheren Einstiegsgehältern (im Vergleich zum Lohn vor Beginn der Arbeitslosigkeit) und gleichzeitig kürzeren Beschäftigungsdauern verbunden sind als die Beschäftigungsaufnahme bei einem neuen Arbeitgeber. Für Deutschland finden *Edler – Hense* (2015) Hinweise auf höhere Einstiegsgehälter von Arbeitslosen, die zu ihrem vorhergehenden Arbeitgeber zurückkehren, die jedoch in der längeren Frist durch geringere Lohnzuwächse verloren gehen. *Lepage-Saucier* (2016) dokumentiert für die USA die Auswirkungen unterschiedlicher Arten von Beschäftigungsbeendigungen, darunter temporäre Layoffs, auf den Konsum betroffener Haushalte in den USA.

In einer Reihe von Artikeln dokumentieren *Eppel, Horvath und Mahringer* welche Rolle temporäre Layoffs in Österreich spielen und wie sie konkret ausgestaltet sind, in welchen Branchen und Regionen sie vorwiegend auftreten, sowie deren Entwicklung über die Zeit.

Zudem wird analysiert, welche Personen und Betriebe von diesen temporären Layoffs betroffen sind (Eppel et al., 2015(A/B/C)).

Darüber hinaus gibt es aber bislang keine empirische Evidenz dafür, wie sich temporäre Layoffs auf die weitere – und vor allem längerfristige – Erwerbskarriere der betroffenen Beschäftigten auswirken. Der vorliegende Beitrag schließt diese Forschungslücke, indem im Rahmen einer mikroökonomischen Wirkungsanalyse Arbeitsplätze mit und ohne temporäre Layoffs gegenübergestellt werden. Diese Untersuchung erlaubt erstmals kausal interpretierbare Rückschlüsse über die längerfristigen Auswirkungen temporärer Layoffs auf die betroffenen Arbeitskräfte.

Die Analyse setzt dabei direkt bei den individuellen Beschäftigungsverhältnissen an und unterscheidet anhand des Betriebs zwischen einer Wiederbeschäftigung beim früheren Arbeitgeber und einer Neueinstellung. Mittels eines kontrafaktischen Vergleichs mit (permanenten) Jobs ohne Layoff, untersuchen wir, wie sich die Aufnahme eines Jobs mit temporärem Layoff auf die weitere Erwerbskarriere auswirkt. Unser Interesse gilt dabei zum einen der längerfristigen Integration in Beschäftigung. Wir zeigen auf, inwieweit sich temporäre Layoffs unmittelbar in geringeren Beschäftigungszeiten und mehr Arbeitslosigkeit niederschlagen und inwieweit sie auch über den betreffenden Arbeitsplatz hinaus zu einer instabileren bzw. schwächeren Beschäftigungsintegration führen.

Zum anderen beleuchten wir die Konsequenzen auf das Einkommen. Hierbei prüfen wir, ob Betriebe – gemäß der Theorie der „kompensierenden Lohndifferenziale“ (Cahuc – Zylberberg, 2004) – bei einem Recall höhere Löhne zahlen, um die Lohnausfälle der Arbeitskräfte während der Beschäftigungsunterbrechung zu kompensieren und damit einen finanziellen Anreiz für die Arbeitskräfte setzen, auf eine Wiedereinstellung zu warten.

Im Gegensatz zu Del Bono – Weber (2008) liegt der Fokus unserer Analyse nicht auf temporären Layoffs in Saisonbranchen, wo diese Strategie breitflächig eingesetzt wird und daher schwer als Treatment aufzufassen ist. Im Zentrum des Interesses steht vielmehr die betriebliche Praxis Arbeitsverhältnisse kurzfristig auszusetzen, um nicht saisonbedingte, sondern „konjunkturelle“ Schwankungen des Arbeitskräftebedarfs auszugleichen.

2 Datenkonzept, Grundgesamtheit und empirisches Untersuchungsdesign

Die Wirkung temporärer Layoffs auf die weitere Erwerbsintegration und das Einkommen wird mittels eines kontrafaktischen Vergleichs zwischen Personen mit Aufnahme unterschiedlicher Arten von Jobs ermittelt: die einen nehmen einen „Recall-Job“ auf, der durch mindestens eine kurzfristige Beschäftigungsunterbrechung (temporärer Layoff) charakterisiert ist (Treatmentgruppe), die anderen einen „permanenten Job“ ohne Beschäftigungsunterbrechung (Kontrollgruppe).

Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Art der Jobaufnahme zufällig ist. Vielmehr ist damit zu rechnen, dass sich Recall-Jobs hinsichtlich der Verteilung von Personen- und Betriebsmerkmalen von permanenten Jobs unterscheiden. Möglicherweise wählen sogar Arbeitskräfte bewusst Jobs mit temporären Layoffs, da sie sich davon mehr Freizeit oder andere Vorteile versprechen. Daher würde ein unmittelbarer Vergleich der weiteren Erwerbslaufbahn zwischen Personen mit unterschiedlicher Art von Jobaufnahme potenziell zu verzerrten Ergebnissen führen.

Für eine angemessene Vergleichssituation muss die Vergleichbarkeit zwischen Arbeitsaufnahmen an Jobs mit und ohne temporären Layoff hergestellt werden. Dies erfordert eine sorgfältige Eingrenzung des betrachteten Arbeitsmarktgeschehens auf Segmente, für die eine zufällige Zuordnung in die jeweilige Art von Job argumentiert werden kann. Im folgenden Abschnitt wird dargelegt, welche Datengrundlage für die Wirkungsanalyse herangezogen wurde, wie Recall-Jobs bzw. permanente Jobs konstruiert und unterschieden und welche Eingrenzungen der betrachteten Grundgesamtheit an Jobaufnahmen vorgenommen wurden, um mit der möglichen Selektivität in der Art der Jobaufnahme umzugehen.

2.1 Konstruktion und Unterscheidung von Jobs

Ausgangspunkt für die Bildung von Vergleichsgruppen ist ein Datensatz, der sämtliche mindestens einen Tag lang aufrechte Episoden unselbständiger, voll sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in Österreich von 1990 bis 2016 sowie dazu jeweils Informationen zu den beschäftigten Personen und den beschäftigenden Betrieben enthält. Darin nicht inbegriffen sind geringfügige Beschäftigungsverhältnisse und Erwerbsepisoden auf Basis von freien Dienstverträgen oder Werkverträgen.

Für jedes erfasste Beschäftigungsverhältnis wurde festgestellt, ob es ein "Recall", also eine Wiederbeschäftigung einer Arbeitskraft beim früheren Arbeitgeber oder eine Einstellung bei einem neuen Arbeitgeber ist. Für diese Unterscheidung wurde folgende Definition gewählt: Als Recall wurde die Neuaufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses bei dem früheren Arbeitgeber innerhalb einer Zeitspanne von zwei Monaten (62 Tagen) definiert. Eine Periode von zwei Monaten ist kürzer als die üblichen saisonalen Beschäftigungsunterbrechungen etwa in den Tourismussaisonen. Es ist daher anzunehmen, dass mit dieser engeren Definition saisonale Recalls weitgehend ausgeklammert bleiben und somit in erster Linie

„konjunkturelle“ Recalls betrachtet werden. Diesem Phänomen – der kurzfristigen Personalanpassung an nicht saisonbedingte Schwankungen des Arbeitskräftebedarfs – gilt das Interesse dieser Analyse.

Alle Beschäftigungsverhältnisse einer Person beim gleichen Arbeitgeber, die mit einem Maximalabstand von 61 Tagen aufeinander folgten, werden zu einem „Recall-Job“ zusammengefasst. Ein solcher Job schließt die zwischenzeitliche Beschäftigungsunterbrechung (den temporären Layoff) mit ein. Er beginnt mit dem Anfangsdatum des ersten Beschäftigungsverhältnisses und endet mit dem Enddatum des letzten Beschäftigungsverhältnisses in einer Kette zusammengehöriger Beschäftigungsepisoden.

Nicht alle betroffenen Arbeitskräfte sind während eines temporären Layoffs arbeitslos vorgemerkt. Zum Teil befinden sich die Betroffenen währenddessen in erwerbsfernen Positionen; in selteneren Fällen sind sie zwischenzeitlich bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt. Insgesamt lassen sich drei Typen von Jobs unterscheiden:

1. *Recall-Jobs mit Arbeitslosigkeit*: Jobs, die aus mindestens zwei Beschäftigungsverhältnissen bestehen und die während mindestens eines Layoffs eine Arbeitslosigkeitsepisode beinhalten,
2. *Recall-Jobs ohne Arbeitslosigkeit*: Jobs, die aus mindestens zwei Beschäftigungsverhältnissen bestehen, aber während keines Layoffs eine Arbeitslosigkeitsepisode beinhalten (kein einziger Tag Arbeitslosigkeit) und
3. *Permanente Jobs*: Jobs ohne Beschäftigungsunterbrechung, die aus einzelnen Beschäftigungsverhältnissen bestehen.

Das Interesse der Wirkungsanalyse gilt der zeitweisen Verlagerung von Arbeitskräften in die Arbeitslosigkeit. Aus diesem Grund erfolgt eine Einschränkung der Betrachtung auf Recall-Jobs mit mindestens einem Tag Arbeitslosigkeit während der Beschäftigungsunterbrechung. Aufnahmen derartiger „Recall-Jobs“ werden mit Aufnahmen „permanenter Jobs“ verglichen.

2.2 Abgrenzung der Grundgesamtheit

Um bei diesem Vergleich eine Selektionsverzerrung zu vermeiden, werden eine Reihe von Vorkehrungen und Einschränkungen der Grundgesamtheit an betrachteten Jobaufnahmen getroffen: Erstens wird auf eine bestimmte Situation eingeschränkt, aus der heraus die betrachteten Personen einen Job aufnahmen. Zweitens werden nur Jobaufnahmen in ausgewählten Betrieben bzw. Branchen in die Analyse einbezogen. Drittens werden, um für die verbleibende Heterogenität zu kontrollieren, statistische Matchingverfahren angewandt. Mittels Kontrolle für eine breite Palette von Merkmalen der Person, ihrer bisherigen Erwerbskarriere, betrieblicher Merkmale und der regionalen Arbeitsmarktbedingungen wird sichergestellt, dass nur ähnliche Personen miteinander verglichen werden, die – zur gleichen Zeit und aus einer ähnlichen Situation heraus – in einem ähnlichen Betrieb und in einer ähnlichen Region mit vergleichbaren Arbeitsmarktbedingungen einen Job aufnehmen.

Vergleichbare Ausgangssituation beim Job-Antritt

Arbeitskräfte können Jobs aus ganz unterschiedlichen Gründen innehaben, antreten oder wechseln. Um vorweg diese Heterogenität zu reduzieren, konzentriert sich die gegenständliche Untersuchung auf Beschäftigungsaufnahmen – also auf eine Situation, in der Arbeitskräfte sich jedenfalls auf der Suche nach einem neuen Job befunden haben. Die Analyse wird sogar noch einen Schritt weiter auf Personen eingeschränkt, die vor Jobantritt arbeitslos waren. Da Arbeitslose als Voraussetzung für den Bezug einer Existenzsicherungsleistung aktiv nach Arbeit suchen müssen und zur Aufnahme zumutbarer Arbeitsstellen verpflichtet sind, lässt sich argumentieren, dass sie in der Wahl ihres Jobs eingeschränkt sind. Dies gilt auch für die Wahrscheinlichkeit einen Recall-Job aufzunehmen. Möglicherweise ist für Arbeitslose zum Zeitpunkt des Jobantritts überhaupt gar nicht beobachtbar und relevant, ob es sich um einen Job handelt, der zu einem späteren Zeitpunkt unterbrochen wird.

Grundgesamtheit für die Wirkungsanalyse sind ausschließlich Jobaufnahmen von zuvor arbeitslosen Personen in den Jahren 2008 bis 2010 bei einem Arbeitgeber, mit dem sie bisher noch nie ein Beschäftigungsverhältnis hatten. Um eine kurzfristige Beschäftigung mit geringer Recall-Wahrscheinlichkeit auszuschließen, werden nur Jobs betrachtet, die mindestens ein Jahr (365 Tage) dauerten. Zudem bleiben geförderte Jobs unberücksichtigt, da diese durch die Förderbedingungen bezüglich Dauer und Stabilität reglementiert sein können.

Personen im Alter unter 25 Jahren werden aus der Betrachtung ausgeschlossen, da für sie erst kurze Erwerbskarrieren und damit wenig Information zu ihrer Ausgangssituation vor dem Übergang aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung vorliegen. Personen ab 55 Jahren werden ebenfalls nicht berücksichtigt, da für ihre weitere Erwerbslaufbahn Pensionszeiten eine zunehmend größere Rolle spielen können. Außerdem werden jene (wenigen) Personen aus der Betrachtung ausgeschlossen, die während der Beobachtungszeit sterben, und Personen mit fehlenden Informationen zu persönlichen, betrieblichen oder regionalen Merkmalen.

Auswahl von Betrieben bzw. Branchen

Eine größere Homogenität soll auch hinsichtlich der betrachteten Betriebe hergestellt werden. Besonders im Tourismus, in der Bauwirtschaft sowie in Land- und Forstwirtschaft und im Bergbau werden witterungsbedingt temporäre Layoffs systematisch angewandt. Hier wäre schwer zu argumentieren, dass Betriebe, die keine temporären Layoffs einsetzen, jenen ähnlich sind, die diese Flexibilisierungsstrategie nutzen. Aufgrund der dominanten Bedeutung temporärer Layoffs in diesen Wirtschaftszweigen, werden sie aus der Betrachtung ausgeschlossen. Dies ist neben der Eingrenzung auf Wiedereinstellungen innerhalb von zwei Monaten ein weiterer Schritt, um saisonale Layoffs möglichst auszublenden und den Fokus stattdessen auf konjunkturbedingte Personalanpassungen zu richten.

Temporäre Layoffs kommen nicht nur in den klassischen Saisonbranchen, sondern auch in anderen Teilen der Wirtschaft zum Einsatz, jedoch weniger dominant und in stärkerer Abhängigkeit von personalpolitischen Präferenzen des Unternehmens: Schwankungen in der

betrieblichen Auslastung kann sowohl mit temporären Layoffs, als auch mit anderen Maßnahmen interner Flexibilität (wie Überstundenabbau, Betriebsurlaub und Kurzarbeit) begegnet werden. Um diese Heterogenität in der Personalpolitik innerhalb ähnlicher betrieblicher Tätigkeitsfelder für den Kontrollgruppenvergleich nutzen zu können, werden nur jene Branchen in die Betrachtung einbezogen, in denen temporäre Layoffs weder eine dominante, noch eine seltene personalpolitische Strategie darstellen. Unter den nach Ausschluss der klassischen Saisonbranchen verbliebenen Branchen wählen wir diejenigen aus, in denen mindestens jeder zwanzigste Betrieb diese Strategie systematisch einsetzt. Von einem systematischen Einsatz sprechen wir, wenn über 5% der Jobzugänge aus Arbeitslosigkeit eines Betriebs in den Jahren 2008 bis 2010 Recall-Jobs waren. In diesem Sinne wurden in den Branchen Warenherstellung, Wasserversorgung inkl. Abwasser- und Abfallentsorgung, Handel, Reparatur von KFZ, Verkehr und Lagerei, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen, Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Erziehung und Unterricht, Kunst, Unterhaltung und Erholung, sonstige persönliche Dienstleistungen nicht übermäßig oft, aber von einem Teil der Betriebe systematisch genutzt (siehe Übersicht 8).

Mit den angeführten Einschränkungen der Grundgesamtheit reduziert sich die Zahl der Beobachtungen deutlich auf letztlich 123.610 Jobaufnahmen aus der Arbeitslosigkeit, von denen 9.320 (7,5%) Recall-Jobs und 114.290 (92,5%) permanente Jobs waren.

Abgleich von Merkmalen mittels statistischem Matching

Selbst mit diesen Einschränkungen ist noch keine ausreichende Grundlage für einen angemessenen Vergleich der Arbeitsergebnisse zwischen Recall-Jobs und anderen Jobs gegeben, da sich die betroffenen Personen und Betriebe sowie das Arbeitsmarktumfeld trotzdem systematisch unterscheiden können. Um die durchschnittliche kausale Wirkung der Aufnahme eines Recall-Jobs zu bestimmen, werden daher Personen mit Aufnahme eines derartigen Jobs („Treatmentgruppe“) ausschließlich mit Personen verglichen, die sich von ihnen zwar in der Aufnahme eines permanenten Jobs unterscheiden, ihnen jedoch in beobachtbaren Merkmalen der Person, des Betriebs und der Wohnortregion ähneln („Kontrollgruppe“).

Geschätzt wird der durchschnittliche Effekt der Aufnahme eines Recall-Jobs für jene Personen, die einen derartigen Job aufnehmen („Average Treatment Effect on the Treated“). Dieser entspricht der Differenz in den durchschnittlichen Arbeitsergebnissen zwischen Treatment- und Kontrollgruppe. Technisch wird dieser Kontrollgruppenvergleich mittels eines Nearest-Neighbour-Propensity-Score-Matching-Ansatzes (PSM) (Rosenbaum – Rubin, 1983) mit einem Caliper (je nach Sample Größe zwischen 0,01 und 0,5) in Kombination mit einem exakten Matching auf ausgewählte (je nach Subsample variierende) Merkmale umgesetzt. Das angewendete Matching-Verfahren ist mehrstufig:

1. Zuerst wird mittels eines Logit-Modells für alle Personen die Wahrscheinlichkeit geschätzt, einen Recall-Job aufzunehmen („Propensity Score“). In die Schätzung gehen zahlreiche (1) soziodemographische Merkmale der Arbeitskräfte, (2) detaillierte Informationen zu ihrer

bisherigen Erwerbslaufbahn, (3) Charakteristika der Betriebe, sowie (4) Charakteristika der Wohnortregion der Arbeitskräfte ein (siehe Übersicht 11 im Anhang). Die Merkmale werden grundsätzlich zum Stichtag Jobbeginn gemessen. Betriebsmerkmale (wie Jahresdurchschnittsbestand der Beschäftigung, Beschäftigungswachstum und Zugangsrate) beziehen sich auf das jeweilige Kalenderjahr des Jobzugangs.

2. In einer zweiten Stufe werden die geschätzten „Propensity Scores“ benutzt, um jeder Person aus der Treatmentgruppe bis zu vier Personen aus der Kontrollgruppe zuzuordnen, die ihr im Hinblick auf die Wahrscheinlichkeit der Aufnahme eines Recall-Jobs am ähnlichsten sind („nearest neighbour“). Paare, für die die Distanz der „Propensity Scores“ ein bestimmtes Toleranzniveau übersteigt, werden nicht zugelassen, um die Ähnlichkeit der Vergleichsgruppen sicherzustellen. Auf den Kalendermonat des Jobbeginns und die Branche wird in jedem Fall exakt gematcht. Je nach Subsample, wird darüber hinaus auch auf Geschlecht, Ausbildungsniveau, Betriebsgröße bzw. Zugangsrate exakt gematcht.²⁾
3. Wenn einmal durch das Matching-Verfahren sichergestellt ist, dass die beobachtbaren Merkmale der Kontrollgruppe im Durchschnitt jenen der Treatmentgruppe entsprechen, lässt sich in einem letzten Schritt der durchschnittliche kausale Effekt der Aufnahme eines Recall-Jobs für die Betroffenen als Differenz zwischen den Arbeitsmarktergebnissen dieser Personen und der zugematchten Personen mit Aufnahme eines permanenten Jobs ermitteln (vgl. Heckman – Ichimura – Todd, 1997, Imbens, 2004, Imbens – Wooldridge, 2009).

Im Wesentlichen müssen zwei Voraussetzungen erfüllt sein, damit dieses Verfahren angewendet werden kann und unverzerrte Effekte gemessen werden: Erstens müssen ausreichende Informationen verfügbar sein, um beide Gruppen in allen für die Aufnahme eines Recall-Jobs und das Ergebnis dieses Treatments relevanten Charakteristika abbilden zu können. Unter Berücksichtigung all der beobachtbaren Informationen sollte die Annahme bedingter Unabhängigkeit zwischen Aufnahme eines Recall-Jobs und dem potentiellen Arbeitsmarktergebnis der davon betroffenen Arbeitskräfte gewährleistet sein („*Conditional Independence Assumption*“, CIA). Zweitens bedarf es einer ausreichend großen Zahl an vergleichbaren Personen mit Aufnahme eines permanenten Jobs („*Common Support Condition*“).

In die vorliegende Wirkungsanalyse können, auf Basis einer Verknüpfung von Daten des Hauptverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger, des AMS Österreich und der Statistik Austria zahlreiche Informationen zu Person, Betrieb und Region einbezogen werden (siehe Übersicht 11 für die beim Matching verwendeten Kontrollvariablen). Diese umfangreichen Informationen rechtfertigen die Annahme, dass die wesentlichen, die Wahrscheinlichkeit einer Aufnahme eines Recall-Jobs und die nachfolgende Erwerbsintegration beeinflussenden Faktoren beobachtbar sind und somit die kausale Wirkung einer

²⁾ Neben Gesamteffekten werden auch Effekte für unterschiedliche Subgruppen von Personen geschätzt. Hinzu kommen Sensitivitätschecks, die eine Veränderung der untersuchten Grundgesamtheit bedeuten. Als Konsequenz unterscheiden sich die jeweils gewählten Schätzmodelle und die Variablen für das exakte Matching im Detail.

Recall-Jobaufnahme anhand des beschriebenen Vergleichs ermittelt werden kann. Ein wichtiger Aspekt ist dabei auch die zuvor dargestellte sorgfältige Auswahl des Evaluierungssamples: Wir schaffen eine homogene Grundgesamtheit aus Personen, die in einer ähnlichen, durch eine begrenzte Wahl- bzw. Handlungsmöglichkeit charakterisierten Situation einen Job aufnehmen.

Da wir nicht lediglich auf eine Stichprobe, sondern auf die Grundgesamtheit aller Personen mit einer Jobaufnahme aus Arbeitslosigkeit in den Jahren 2008 bis 2010 zurückgreifen, gibt es ein ausreichend großes Reservoir an potenziellen Kontrollpersonen. Zusätzlich trägt die Eingrenzung auf Branchen mit teilweise, aber nicht übermäßig häufigem systematischem Einsatz temporärer Layoffs dazu bei, dass kein Problem besteht, Vergleichspersonen mit ausreichender Ähnlichkeit zu finden. Mehrere Indikatoren bestätigen, dass mit dem gewählten Matching-Verfahren eine ausgeglichene Verteilung der Kontrollvariablen zwischen Treatment- und Kontrollgruppe erreicht wird (siehe Übersicht 9 im Anhang).³⁾

2.3 Datengrundlage

Für die Identifikation und Analyse temporärer Layoffs werden Informationen zum Erwerbsverlauf der Arbeitskräfte ebenso wie zu den einstellenden (und freisetzenden) Betrieben benötigt (Liebig – Hense, 2007). Diese Verknüpfung von Beschäftigten- und Betriebsdaten im Längsschnitt (Linked-Employer-Employee-Daten) bieten die anonymisierten Individualdaten (Longitudinaldaten) der Versicherungsdatei des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger. Diese enthalten detaillierte Informationen über alle sozialversicherungsrechtlich relevanten Versicherungsepisoden seit 1972 auf einer täglichen Basis, über die Beitragsgrundlage zur Sozialversicherung und damit – bis zur Höchstbeitragsgrundlage – das Lohnniveau, über personenbezogene Merkmale von Arbeitskräften wie Alter und Geschlecht sowie über die Beschäftigterbetriebe. Charakteristika der Beschäftigterbetriebe liegen zum Teil bereits in den Rohdaten vor (Wirtschaftsbereich), zum Teil wurden sie aus diesen generiert, wie etwa Stand und Entwicklung der Beschäftigtenzahl im Betrieb oder die Geschlechts-, Alters- und Lohnstruktur auf Betriebsebene.

Zusätzlich greifen die Analysen auf anonymisierte Individualdaten des AMS Österreich zurück. Aus diesen Datenbeständen sind breite Informationen zu sozialökonomischen Merkmalen der (vormals) Arbeitslosen, deren Wohnsitzregion, deren Vormerkzeiten und Existenzsicherungsleistungsbezüge ersichtlich.

Ergänzende Informationen zur Wohnortregion der Arbeitslosen (über die auf Basis von AMS-Daten auf der Ebene der Arbeitsmarktbezirke berechneten Kennzahlen hinaus) wurden ferner Daten der Statistik Austria entnommen.

³⁾ Der Median der absoluten standardisierten Abweichungen zwischen Treatmentgruppe und zugematchter Kontrollgruppe, nach Rosenbaum – Rubin (1985) ermittelt, ist in der Hauptvariante 0,7% nach dem Matching. T-Tests zufolge verbleiben bei keiner einzigen Kontrollvariable signifikante Unterschiede in den Mittelwerten zwischen Treatment- und Kontrollgruppe. Das Pseudo-R² der Logit-Schätzung des Propensity Scores für die gematchten Samples ist 0,004.

2.4 Ergebnisindikatoren

Die Wirkung der Aufnahme eines Recall-Jobs wird zum einen anhand der Erwerbsintegration in den sechs Jahren ab dem Zeitpunkt der Jobaufnahme (in den Jahren 2008 bis 2010) untersucht. Dies geschieht auf Basis der folgenden Volumens- und Stichtagsmaße:

- Dauer des betrachteten Jobs,
- Summe der in den sechs Jahren jeweils in regulärer, ungeförderter (unselbstständiger oder selbständiger) Beschäftigung, in Arbeitslosigkeit (registrierte Arbeitslosigkeit, Schulungsteilnahmen, Lehrstellensuche) bzw. in sonstigen Erwerbszuständen verbrachten Tage,
- Wahrscheinlichkeit an den Stichtagen 1, 2, 3, 4, 5 und 6 Jahre nach Jobzugang in Beschäftigung, Arbeitslosigkeit bzw. einem sonstigen Erwerbszustand zu sein.

Zum anderen werden auf Basis der Beitragsgrundlagen zur Sozialversicherung (ohne Sonderzahlungen; über der Geringfügigkeitsgrenze und bis zur Höchstbeitragsgrundlage) Einkommenseffekte ermittelt. Dazu werden die folgenden Indikatoren herangezogen:

- durchschnittlicher Monatslohn im Job,
- durchschnittliches Monatseinkommen in den 3 bzw. 5 Jahren ab Jobzugang.

Der Durchschnittslohn im Job sollte Aufschluss darüber geben, ob die Beschäftigten in Recall-Jobs für Beschäftigungsunterbrechungen und die daraus entstehenden Einkommensausfälle entschädigt werden. In diesem Falle müssten in Recall-Jobs höhere Löhne beobachtet werden als in permanenten Jobs („*Compensating Wage Differentials*“). Ein längerfristiger Vergleich der Entlohnung in den drei bzw. fünf Jahren ab Jobzugang, auch unter Berücksichtigung etwaiger Jobwechsel, gibt Hinweise darüber, ob sich die Qualität der Erwerbsintegration im Anschluss an die Aufnahme eines Recall-Jobs anders entwickelt als im Anschluss an die Aufnahme eines permanenten Jobs. Ergänzend wird der Einstiegslohn ausgewiesen. Dieser wird jedoch gleich zum Zeitpunkt der Jobaufnahme, unter Kontrolle für eine Fülle von Personen- und Betriebsmerkmalen, gemessen und ist daher nur sehr eingeschränkt als Ergebnis dieses Treatments anzusehen.

3. Deskriptive Auswertungen

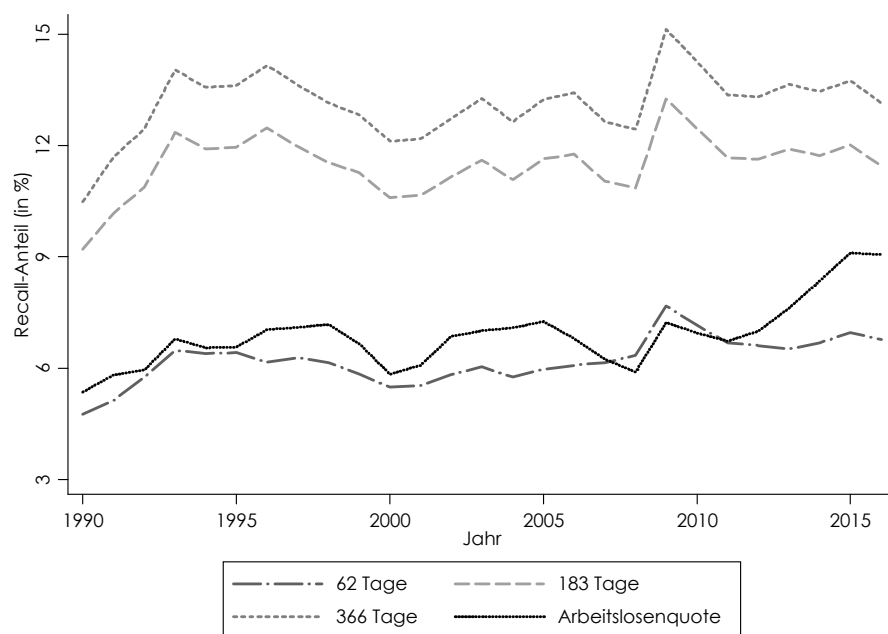
Bedeutung temporärer Layoffs in Österreich

Im Jahr 2016 wurden in Österreich insgesamt 2.366.000 unselbständige, voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse begonnen. Von diesen Beschäftigungszugängen entfielen 160.283 bzw. 6,8% auf Recalls, d.h. auf Wiedereinstellungen beim früheren Arbeitgeber innerhalb einer Zeitspanne von zwei Monaten (62 Tagen), nach einer Episode der Arbeitslosigkeit (Abbildung 1). Der Recall-Anteil an den Neueinstellungen weist ein antizyklisches Entwicklungsmuster auf. Er nimmt in wirtschaftlich angespannten Zeiten mit höherer Arbeitslosigkeit zu und in wirtschaftlich günstigeren Zeiten mit niedrigerer Arbeitslosigkeit ab. Offensichtlich werden temporäre Layoffs in einer schwierigen Konjunkturphase mit größerem Personalanpassungsbedarf vermehrt von Betrieben genutzt. Gegenüber dem

Jahr 1990 (4,8%) erhöhte sich der Recall-Anteil um +2,0 Prozentpunkte bzw. +42,5%. Würden alle Wiedereinstellungen innerhalb eines Jahres (366 Tagen) berücksichtigt, so erhöhte sich der Anteil von 10,5% im Jahr 1990 auf 13,2% im Jahr 2016. Temporäre Layoffs mit Arbeitslosigkeit spielen somit in Österreich als personalpolitische Strategie im Umgang mit kurzfristigen Schwankungen des Arbeitskräftebedarfs eine bedeutende und in den letzten 25 Jahren der Tendenz nach zunehmende Rolle. 4)5)

Das kurzfristige Aussetzen von Dienstverhältnissen ist für ein erhebliches Ausmaß an Arbeitslosigkeit bzw. an Kosten für die soziale Sicherung verantwortlich. Unter Berücksichtigung aller Wiedereinstellungen innerhalb eines Jahres hatte die registrierte Arbeitslosigkeit während temporärer Layoffs im Jahr 2016 ein Volumen von gut 15 Mio. Tagen und trug damit etwa ein Achtel (12,1%) zur registrierten Gesamtarbeitslosigkeit bei (knapp 128 Mio. Tage). 1,1 Prozentpunkte der registrierten Arbeitslosenquote von 9,1% wurden demnach im Jahr 2016 durch Layoff-Arbeitslosigkeit verursacht. Dies war mit Kosten von rund 450 Mio. € für Existenzsicherungsleistungen der Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosengeld und Notstandshilfe) verbunden.

Abbildung 1: Anteil der Recalls an den Beschäftigungszugängen und Arbeitslosenquote, 1990-2016



4) Ohne Einschränkung auf Recalls nach einer Episode der Arbeitslosigkeit betrug der Recall-Anteil im Jahr 2016 28,0% bzw. 43,7% – je nachdem, ob Wiedereinstellungen innerhalb von zwei Monaten (62 Tagen) bzw. eines ganzen Jahres (366 Tagen) berücksichtigt werden. Am Jahresdurchschnittsbestand der unselbständigen Beschäftigung gemessen, betrug der Recall-Anteil im Jahr 2016 3,4% bzw. 7,4%.

5) Die Bedeutungszunahme temporärer Layoffs findet auch Ausdruck in einer annähernden Verdoppelung des Anteils der Betriebe, die diese Flexibilisierungsstrategie einsetzen (von 7,5% im Jahr 1990 auf 14,7% im Jahr 2016), sowie in einem steigenden Anteil der davon betroffenen unselbständig Beschäftigten (1990: 1,9%; 2016: 4,5%).

Q.: HV- und AMS-Daten. Recall-Anteil: Prozentanteil der Neuaufnahmen eines Beschäftigungsverhältnisses beim früheren Arbeitgeber („Recall“) innerhalb einer Zeitspanne von 62, 183 bzw. 366 Tagen, nach einer Episode der Arbeitslosigkeit.

Charakteristika temporärer Layoffs

Temporäre Layoffs sind häufig sehr kurz. Mehr als die Hälfte (51,6%) aller Wiedereinstellungen innerhalb eines Jahres erfolgten nach einer Beschäftigungsunterbrechung von höchstens zwei Monaten, über zwei Drittel (69,2%) nach spätestens drei Monaten und 87,4% spätestens nach einem halben Jahr. In 12,0% der Fälle dauerte der Layoff nicht einmal länger als eine Woche, in 31,0% der Fälle nicht länger als einen Monat. Der Median für die Layoff-Dauer lag bei 60 Tagen.

Vorübergehend freigesetzte Arbeitskräfte üben nur selten während des Layoffs irgendeine Form der Erwerbsarbeit bei einem anderen Arbeitgeber aus. Wenn sie während der Unterbrechung eines Dienstverhältnisses arbeitslos sind, dann zumeist mehr oder weniger die ganze Zeit: Die im Jahr 2016 beim ehemaligen Dienstgeber wieder eingestellten Arbeitskräfte waren während des vorangehenden Layoffs im Durchschnitt zu 94,1% der Zeit arbeitslos (registrierte Arbeitslosigkeit, Schulung und sonstige Vormerkzustände beim Arbeitsmarktservice Österreich). 1,4% der Layoff-Dauer entfielen auf sozialversicherungspflichtige unselbständige Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber, jeweils 0,2% auf eine geringfügige bzw. eine selbständige Beschäftigung und 4,1% auf eine erwerbsferne Position.

Die Strategie Dienstverhältnisse kurzfristig auszusetzen wird besonders häufig von Betrieben in den typischen Saisonbranchen Bauwirtschaft und Tourismus eingesetzt, um branchenspezifische Saisonschwankungen der Produktion und des Arbeitskräftebedarfs auszugleichen. Im Jahr 2016 entfiel knapp die Hälfte der betrachteten Recalls (46,8%) auf diese beiden Wirtschaftsbereiche. Temporäre Layoffs sind aber kein ausschließlich saisonales und auf einzelne Branchen beschränktes Phänomen, sondern werden – in allen Wirtschaftsbereichen – auch zur Anpassung des betrieblichen Personalbestandes an konjunkturbedingte Schwankungen des Arbeitskräftebedarfs angewandt (vgl. Übersicht 6).

Charakteristika von Recall-Jobs

Wird die Perspektive von einzelnen Beschäftigungsverhältnissen zu Jobs gewechselt, die in den Jahren 2008 bis 2010 begannen, so lässt sich feststellen: Ein Recall-Job bestand im Mittel (Median) aus zwei Beschäftigungsepisoden. Das arithmetische Mittel lag zwischen 3 und 4 Episoden und ist damit höher. Dies ist auf einige Fälle mit sehr häufigen Unterbrechungen zurückzuführen (das Maximum liegt bei 577 Beschäftigungsepisoden). Ein Recall-Job dauerte im Mittel (Median) 348 Tage (arithmetisches Mittel 685 Tage). Das ist deutlich länger als bei permanenten Jobs (Median 140 Tage, arithmetisches Mittel 547 Tage).

Die Unterbrechungen (Layoffs) machten im Mittel (Median) einen Anteil von 10,6% an der gesamten Jobdauer aus (arithmetisches Mittel 18,0%), die Beschäftigung einen Anteil von 89,4% (bzw. 82,0%). Bei einem guten Fünftel aller Jobs (22,4%) wurde die Beschäftigung bereits innerhalb von zwei 14 Tagen erstmals unterbrochen, bei zwei Drittel innerhalb eines halben

Jahres, bei 87,7% innerhalb eines Jahres. Die mittlere Beschäftigungsdauer bis zum ersten Layoff lag bei 107 Tagen (arithmetisches Mittel 219 Tage). In der Regel – in 93,7% der Fälle – sind die von einer temporären Beschäftigungsunterbrechung betroffenen Arbeitskräfte bereits während des ersten Layoff arbeitslos.

Merkmale der untersuchten Arbeitskräfte mit Recalls

Übersicht 10 im Anhang gibt Aufschluss über die deskriptiven Merkmale der untersuchten Grundgesamtheit. Ein Vergleich zwischen Personen in Recall-Jobs und Personen in permanenten Jobs zeigt, dass von temporären Layoffs Männer, Geringqualifizierte (mit maximal Pflichtschulabschluss oder Lehrabschluss) und ausländische Staatsangehörige überproportional betroffen sind. Dieser Befund wird durch die Ergebnisse der Logit-Schätzung des Propensity Scores bestätigt (siehe Übersicht 11 im Anhang).

Die Arbeitskräfte mit Aufnahme eines Recall-Jobs waren, an der Zahl der Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitsepisoden gemessen, bereits in der Vergangenheit mit einer größeren Beschäftigungsfluktuation konfrontiert als jene mit Aufnahme eines permanenten Jobs. Insgesamt waren die beiden Vergleichsgruppen in den letzten zehn Jahren jedoch ähnlich viel in (ungeförderter) Beschäftigung bzw. in registrierter Arbeitslosigkeit. In dieser Hinsicht ist die Treatmentgruppe weder „positiv“ noch „negativ“ selektiert.

In einem deskriptiven Vergleich von Ergebnisvariablen vor dem Matching erweist sich die Treatmentgruppe als in den Jahren nach der Jobaufnahme schlechter in den Arbeitsmarkt integriert als die Kontrollgruppe: Ihr Job währt im Durchschnitt kürzer. Sie verbringen weniger Zeit in Beschäftigung und mehr Zeit in Arbeitslosigkeit oder außerhalb des Arbeitsmarktes (siehe Übersicht 7).

4 Ergebnisse der Wirkungsanalyse

Im nächsten Schritt wird das in Kapitel 2 dargestellte Kontrollgruppendesign verwendet, um anhand eines Vergleichs mit der Aufnahme eines permanenten Jobs die Auswirkungen der Aufnahme eines Recall-Jobs zu schätzen. Nochmals sei darauf hingewiesen, dass

- sämtliche der betrachteten Jobs aus Arbeitslosigkeit aufgenommen wurden und mindestens ein Jahr dauerten,
- Recall-Jobs durch mindestens einen temporären Layoff (mit einer Dauer von maximal 61 Tagen und einer Episode der Arbeitslosigkeit) gekennzeichnet sind,
- die Analyse jene Wirtschaftsbereiche einbezieht, in denen temporäre Layoffs eine relevante Rolle in der kurzfristigen Kapazitätsanpassung von Unternehmen zukommt, in denen sie aber weder dominant sind (typische Saisonbranchen) noch nur marginal eingesetzt werden,
- auf einer umfassenden Datenbasis aufbauend und mittels statistischem Matchingverfahren eine Kontrolle für beobachtbare Unterschiede zwischen Personen und

Erwerbskarrieren, Arbeitsmarktsituationen und Arbeitgeberbetrieben erfolgt, die Jobaufnahmen in Recall-Jobs mit permanenten Jobs vergleichbar macht.⁶⁾

4.1 Beschäftigungseffekte

Die weitere Erwerbslaufbahn unterscheidet sich signifikant zwischen vormals arbeitslosen Personen, die einen Recall-Job aufnahmen, und Personen, die aus Arbeitslosigkeit in einen permanenten Job abgingen (Übersicht 1):

- Recall-Jobs dauern – trotz vorweg gleicher beobachtbarer Eigenschaften der Beschäftigten und Betriebe – im Durchschnitt mit 1.228 Tagen (einschließlich Layoffs) um rund 40 Tage kürzer als permanente Jobs (1.269 Tage). Das entspricht einem statistisch signifikanten Unterschied in der Größenordnung von rund 3%.
- Die Differenz der in Beschäftigung verbrachten Zeit ist noch größer, wenn über den aufgenommenen Job hinaus die gesamte sechsjährige Nachkarriere betrachtet wird. Mit einer kumulierten Beschäftigungsdauer von 1.752 Tagen (4,8 innerhalb von 6 Jahren) sind Arbeitslose, die einen Recall-Job aufnahmen, im Durchschnitt um -80 Tage bzw. -4,4% weniger beschäftigt als vergleichbare Arbeitslose mit Aufnahme eines permanenten Jobs. Aus einer näheren Aufschlüsselung geht hervor, dass der Beschäftigungseffekt hauptsächlich durch Unterschiede in der ungeforderten unselbständigen Beschäftigung zustande kommt (-74 Tage), zusätzlich auch durch ein geringeres Ausmaß an selbständiger Beschäftigung (-5 Tage), nur marginal durch weniger geförderte unselbständige Beschäftigung (-1 Tag).
- Die Differenz im Beschäftigungsausmaß schlägt sich fast 1:1 in einer Verlängerung der Arbeitslosigkeitsdauern in der Nachkarriere nieder: Arbeitslose mit Aufnahme eines Recall-Jobs sind in den nachfolgenden 6 Jahren durchschnittlich 302 Tage arbeitslos. Das ist um 74 Tage bzw. 32,6% mehr als wenn sie einen permanenten Job aufgenommen hätten (228 Tage).
- Dieser Effekt auf die Arbeitslosigkeit resultiert teilweise, aber nicht ausschließlich, aus der Arbeitslosigkeit während der Unterbrechungen des betrachteten Recall-Jobs. Die Layoff-Arbeitslosigkeit ist für 46 der insgesamt 74 Tage an zusätzlicher Arbeitslosigkeit verantwortlich.
- Keine signifikanten Auswirkungen sind auf die in Erwerbsinaktivität verbrachten Zeiten festzustellen.

Die Unterschiede in den in verschiedenen Erwerbszuständen verbrachten Zeitvolumina schlagen sich auch in unterschiedlichen Erwerbssituationen sechs Jahre nach Jobantritt nieder:

⁶⁾ Im Vergleich unbereinigter Arbeitsmarktergebnisse mit den Effekten nach Matching zeigt sich, dass eine negative Selektion von Arbeitsmarktrisiken in Recall-Jobs besteht. Die Effekte nach Matching sind markant geringer und weniger ungünstig, als dies bei einem unmittelbaren Vergleich von Recall-Jobs mit Jobs ohne Recalls der Fall wäre.

- Während Arbeitslose, die einen Recall-Job aufnahmen, zu 72,7% beschäftigt sind, liegt dieser Anteil bei vergleichbaren Personen mit Aufnahme eines permanenten Jobs bei 76,0%. Dies ergibt eine Differenz von 3,3 Prozentpunkten.
- Ähnlich groß fallen die Unterschiede in den Arbeitslosigkeitsanteilen aus, nur mit umgekehrtem Vorzeichen. 16,7% der Personen aus der Treatmentgruppe und damit ein um 3,0 Prozentpunkte höherer Anteil als in der Kontrollgruppe (13,7%) war sechs Jahre nach Jobantritt arbeitslos vorgemerkt.
- Der Anteil an Erwerbsinaktiven fiel zum gleichen Zeitpunkt nicht signifikant unterschiedlich aus.

Übersicht 1: Durchschnittlicher Effekt der Aufnahme eines Recall-Jobs auf die weitere Erwerbsintegration

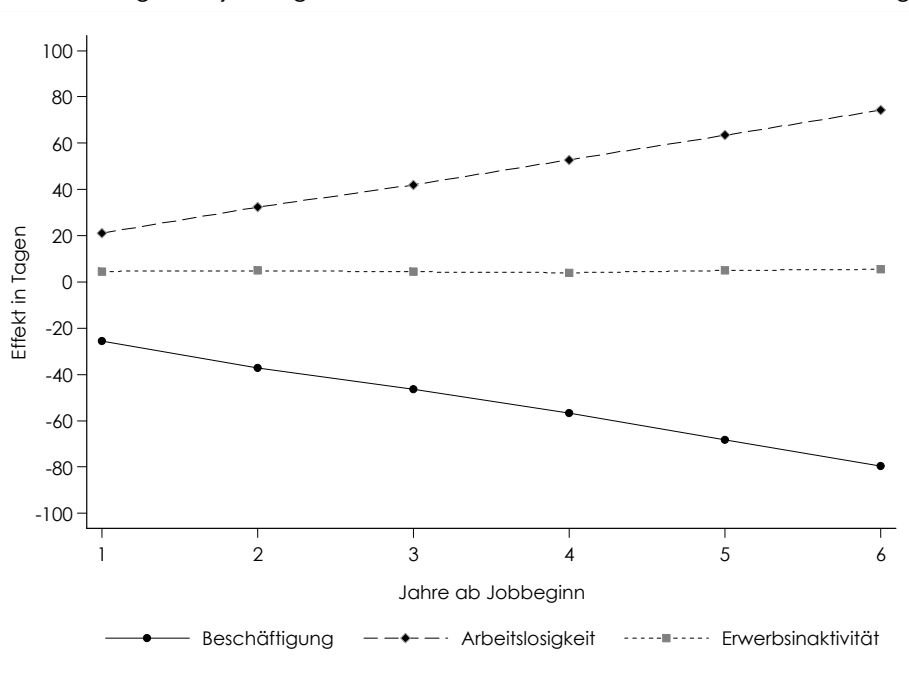
Ergebnisvariable	Recall-Job	Permanenter Job	Effekt	
			Abs.	In %
			In Tagen	
Jobdauer in Tagen	1.228	1.269	-40*** (11)	-3,2
Tage in Beschäftigung in 6 Jahren ab Jobbeginn	1.752	1.831	-80*** (8)	-4,4
Tage in Arbeitslosigkeit in 6 Jahren ab Jobbeginn	302	228	74*** (5)	32,6
Tage in Erwerbsinaktivität in 6 Jahren ab Jobbeginn	138	133	5* (4)	4,1
		In %	In Prozentpunkten	In %
Beschäftigungsanteil nach 6 Jahren (in %)	72,7	76,0	-3,3*** (0,6)	-4,3
Arbeitslosigkeitsanteil nach 6 Jahren (in %)	16,7	13,7	3,0*** (0,5)	21,9
Erwerbsinaktivitätsanteil nach 6 Jahren (in %)	10,6	10,3	0,3 (0,4)	2,9

Q.: HV-, AMS- und Statistik Austria-Daten. – Heteroskedastie-konsistente analytische Standardfehler nach Abadie – Imbens (2006) in Klammern, statistische Signifikanz für *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1. Abs.: Durchschnittlicher Treatmenteffekt (ATT) absolut. – In %: Differenz in den Arbeitsmarktergebnissen zwischen Treatment- und Kontrollgruppe in Prozent der Arbeitsmarktergebnisse der Kontrollgruppe.

Wie Abbildung 2 zeigt, nehmen die kumulierten Unterschiede in Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitsausmaß über die Jahre annähernd linear zu bzw. ab. Im ersten Jahr ab Jobbeginn sind die Personen mit Recall-Job um 26 Tage weniger in Beschäftigung und um 21 Tage mehr in Arbeitslosigkeit als jene mit Aufnahme eines permanenten Jobs. In weiterer Folge wächst der Unterschied jeweils um etwa 10 Tage pro Jahr.

Abbildung 2: Durchschnittlicher Effekt der Aufnahme eines Recall-Jobs auf die weitere Erwerbsintegration

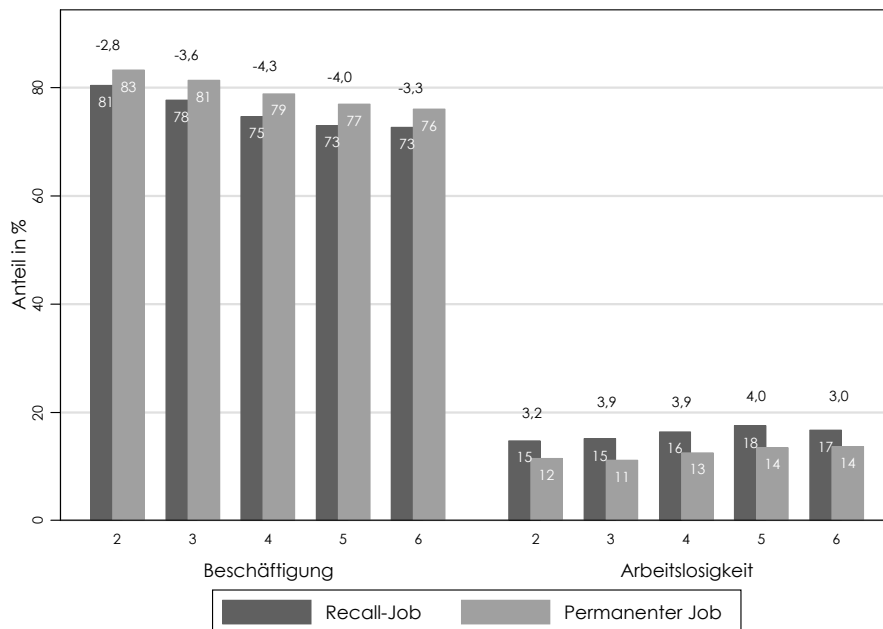
Summe an Tagen im jeweiligen Erwerbszustand in den 1, ..., 6 Jahren ab Jobbeginn



Q.: HV-, AMS- und Statistik Austria-Daten. – Alle Effekte statistisch signifikant auf einem Irrtumsniveau von höchstens 10%.

Aus Verbleibsauswertungen zu Stichtagen (Abbildung 3) wird erkennbar, dass in beiden Gruppen der Anteil an Beschäftigten im Zeitverlauf leicht abnimmt. Unter den Personen mit Recall-Job schrumpft er von 80,5% zum Zeitpunkt zwei Jahre nach Jobantritt auf 72,7% nach 6 Jahren, in der Kontrollgruppe von 83,3% auf 76,0%. Die Arbeitslosigkeitsanteile nehmen gleichzeitig im Zeitverlauf leicht zu: in der Treatmentgruppe von 14,7% auf 16,7%, in der Kontrollgruppe von 11,5% auf 13,7%. Die Differenz zwischen den beiden Gruppen liegt konstant in einem Bereich zwischen 3 und 4 Prozentpunkten.

Abbildung 3: Durchschnittlicher Effekt auf die Erwerbsintegration
Erwerbsstatus zu den Stichtagen 1, ..., 6 Jahre nach Jobbeginn



Q.: HV-, AMS- und Statistik Austria-Daten. – Balken: Anteil der zum Stichtag 1, ..., 6 Jahre nach Jobantritt in Beschäftigung bzw. Arbeitslosigkeit befindlichen Personen. Werte über den Balken: Effekt in Prozentpunkten. Alle Effekte statistisch signifikant auf einem Irrtumsniveau von 1%.

4.2 Einkommenseffekte

Auf das Erwerbseinkommen zeigen sich nur minimale, schwach signifikante Effekte (Übersicht 2). Der Einstiegslohn ist für Personen mit Aufnahme eines Recall-Jobs mit € 1.670 im Durchschnitt um € 11 höher als für die Vergleichspersonen mit Aufnahme eines permanenten Jobs (€ 1.658). Dieser ist aber nur bedingt als Konsequenz des betrachteten Treatments aufzufassen. Maßgeblicher ist der längerfristige Einkommensverlauf. Erst daran lässt sich feststellen, ob Arbeitskräften als Ausgleich für temporäre Layoffs höhere Löhne gezahlt werden. Die Ergebnisse der Wirkungsanalyse geben keinen Hinweis auf ein solches Lohn-differenzial: Der durchschnittliche Lohn ist in den drei bzw. fünf Jahren ab Jobantritt für die von temporären Layoffs betroffenen Arbeitskräfte nicht höher, sondern sogar minimal niedriger als für die Vergleichspersonen ohne temporärem Layoff. Unter Berücksichtigung nicht nur des aufgenommenen Jobs, sondern sämtlicher Beschäftigungszeiten, erzielten die Personen aus der Treatmentgruppe in den fünf Jahren ab Jobantritt einen durchschnittlichen Monatslohn von € 1.759. Das ist um € 21 weniger als in der Kontrollgruppe (€ 1.780). Dieser sehr kleine Einkommensnachteil ist auf dem 95%-Konfidenzintervall statistisch signifikant.

Übersicht 2: Durchschnittlicher Effekt der Aufnahme eines Recall-Jobs auf das Einkommen in €

Ergebnisvariable	Recall-Job	Permanenter Job	Effekt	
			Abs.	In %
Einstiegslohn	1.670	1.658	11* (8)	0,7
Durchschnittslohn im Job	1.754	1.765	-11* (8)	-0,6
Durchschnittslohn in 3 Jahren ab Jobantritt	1.710	1.723	-13* (8)	-0,8
Durchschnittslohn in 5 Jahren ab Jobantritt	1.759	1.780	-21** (9)	-1,2

Q.: HV-, AMS- und Statistik Austria-Daten. – Heteroskedastie-konsistente analytische Standardfehler nach Abadie – Imbens (2006) in Klammern, statistische Signifikanz für *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$. – Abs.: Durchschnittlicher Treatmenteffekt (ATT) absolut. – In %: Differenz in den Arbeitsmarktergebnissen zwischen Treatment- und Kontrollgruppe in Prozent der Arbeitsmarktergebnisse der Kontrollgruppe.

4.3 Effektheterogenität

Die Effekte temporärer Layoffs können zwischen unterschiedlichen Personengruppen und Tätigkeitsbereichen von Unternehmen variieren. Daher werden getrennte Schätzungen nach Geschlecht und grober Branchengliederung umgesetzt. Bei der Interpretation ist zu berücksichtigen, dass die aus diesen getrennten Schätzungen stammenden Ergebnisse nur eingeschränkt miteinander vergleichbar sind, da sie auf unterschiedlichen Samples und Vergleichsgruppen basieren. Frauen sind beispielsweise wesentlich häufiger in Dienstleistungsberufen beschäftigt, Männer in produzierenden. Die unterschiedliche Zusammensetzung der jeweiligen Subgruppen kann einen Einfluss auf die Ergebnisse haben.

Wirkungsunterschiede zwischen Frauen und Männern

Die Aufnahme eines Recall-Jobs aus der Arbeitslosigkeit hat für Frauen und Männer weitestgehend ähnliche Auswirkungen auf die nachfolgende Erwerbskarriere. Für beide Gruppen ist festzustellen, dass Recall-Jobs – trotz Einbeziehung der temporären Layoffs in die gemessene Dauer – etwas kürzer aufrecht bleiben als permanente Jobs. Dieser Effekt ist allerdings für Frauen mit -85 Tagen deutlicher ausgeprägt als für Männer mit einer nur schwach signifikanten Differenz von -16 Tagen.

Für die längerfristige Beschäftigungsintegration im sechsjährigen Zeitraum nach Jobantritt sind für beide Geschlechter signifikant negative Effekte von Recall-Jobs in der Größenordnung von -69 (Frauen) bzw. -77 Tagen (Männer) zu beobachten. Dies bedeutet jeweils eine Differenz von ungefähr 4%.

Bei Frauen schlägt die geringere Beschäftigungszeit voll in mehr Arbeitslosigkeitstage durch. Auch bei Männern reagiert zwar in erster Linie die Arbeitslosigkeit (+70 Tage), es tritt aber auch ein minimaler und nur schwach signifikanter Anstieg bei den Zeiten in erwerbsfernen Positionen auf. Ähnlich der Beschäftigungseffekte, wirken sich temporäre Layoffs für Frauen und Männer sehr ähnlich, nämlich nur sehr geringfügig auf die weitere Einkommensentwicklung aus (Übersicht 3).

Übersicht 3: Durchschnittlicher Effekt der Aufnahme eines Recall-Jobs auf weitere Erwerbsintegration und Einkommen nach Geschlecht

Ergebnisvariable	Frauen		Männer	
	Abs.	In %	Abs.	In %
Erwerbsintegration	In Tagen		In Tagen	
Jobdauer	-85*** (20)	-6,1	-16* (14)	-1,3
Tage in Beschäftigung in 6 Jahren	-69*** (14)	-3,9	-77*** (11)	-4,2
Tage in Arbeitslosigkeit in 6 Jahren	69*** (7)	33,7	70*** (6)	28,7
Tage in Erwerbsinaktivität in 6 Jahren	0 (8)	0,2	7* (5)	6,7
Einkommen	In €		In €	
Einstiegslohn	7 (13)	0,6	3 (11)	0,1
Durchschnittslohn im Job	-16* (13)	-1,1	-22* (11)	-1,1
Durchschnittslohn in 3 Jahren ab Jobantritt	-20* (13)	-1,5	-19* (11)	-1,0
Durchschnittslohn in 5 Jahren ab Jobantritt	-29** (13)	-2,1	-27** (11)	-1,4

Q.: HV-, AMS- und Statistik Austria-Daten. – Heteroskedastie-konsistente analytische Standardfehler nach Abadie – Imbens (2006) in Klammern, statistische Signifikanz für *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$. – Abs.: Durchschnittlicher Treatmenteffekt (ATT) absolut. – In %: Differenz in den Arbeitsmarktergebnissen zwischen Treatment- und Kontrollgruppe in Prozent der Arbeitsmarktergebnisse der Kontrollgruppe.

Wirkungsunterschiede nach Branche

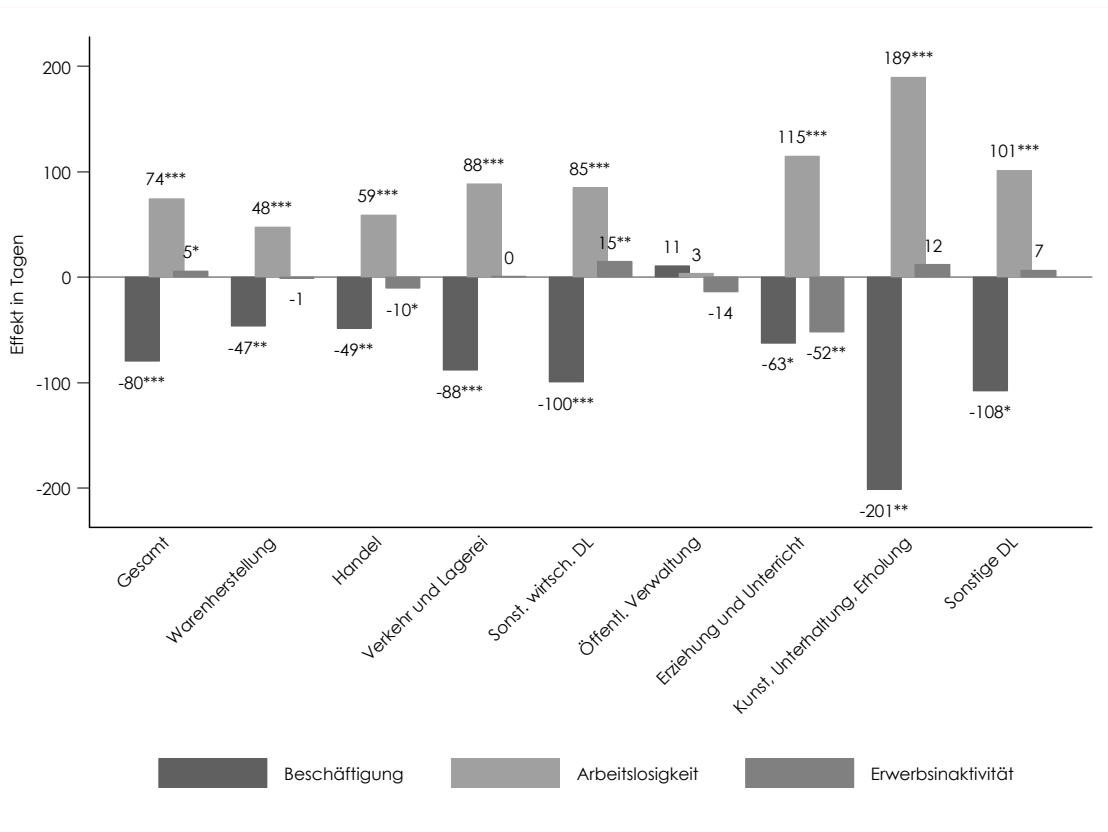
Größere Differenzen als nach Geschlecht gibt es hinsichtlich betrieblichem Tätigkeitsbereich. So verbrachten Arbeitslose mit Aufnahme eines Recall-Jobs im Bereich Kunst, Unterhaltung und Erholung im Sechsjahreszeitraum deutlich weniger Zeit in Beschäftigung als eine sehr ähnliche Vergleichsgruppe mit Aufnahme eines permanenten Jobs (-201 Tage bzw. -11%) und war umgekehrt viel mehr arbeitslos.

Das gleiche Wirkungsmuster – weniger Beschäftigung und mehr Arbeitslosigkeit – ist auch in der Warenherstellung (-47 Tagen bzw. +48 Tage), im Handel (-49 Tage bzw. +59 Tage), sowie insbesondere im Bereich Verkehr und Lagerei (-88 Tage bzw. +88 Tage), in den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (-100 Tage bzw. +85 Tage) und in der Restkategorie der sonstigen Dienstleistungen (-108 Tage bzw. +101 Tage) zu beobachten (vgl. Abbildung 4).

Anderer Gestalt sind die Effekte im Bereich der öffentlichen Dienstleistungen: In der öffentlichen Verwaltung treten überhaupt keine signifikanten Unterschiede in der Nachkarriere nach Art der Jobaufnahme auf. Personen mit Aufnahme eines Recall-Jobs im Bereich Erziehung und Unterricht sind in den sechs Jahren ab Jobantritt um 63 Tage weniger in Beschäftigung, ihr Ausmaß an Arbeitslosigkeit erhöht sich durch den temporären Layoff jedoch noch stärker (+115 Tage); dafür reduzieren sich für sie gegenüber der Vergleichsgruppe mit permanentem Job auch die in erwerbsfernen Zuständen verbrachten Zeiten (-52 Tage).

Abbildung 4: Durchschnittlicher Effekt der Aufnahme eines Recall-Jobs auf die weitere Erwerbsintegration nach Branche

Summe an Tagen im jeweiligen Erwerbszustand in den 6 Jahren ab Jobbeginn



Q.: HV-, AMS- und Statistik Austria-Daten. – Heteroskedastie-konsistente analytische Standardfehler nach Abadie – Imbens (2006) in Klammern, statistische Signifikanz für *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1. Keine gesonderte Schätzung für Wasserversorgung (geringe Fallzahl) und Sonstiges (Sammelkategorie).

Nehmen Arbeitslose einen Recall-Job auf, so können sie in den meisten Branchen auch mit Einkommensverläufen rechnen, die jenen der Vergleichsgruppe ähneln (vgl. Übersicht 5). Lediglich im Bereich Kunst, Unterhaltung und Erholung sind Recall-Jobs mit größeren und zumindest schwach signifikanten Einkommenseinbußen verbunden (€ -221 pro Monat im aufgenommenen Job bzw. € -158 pro Monat während Beschäftigung im Sechsjahreszeitraum). Auch im Bereich der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, in der öffentlichen Verwaltung, im Bereich Erziehung und Unterricht und im Handel zeigen sich (teilweise nur schwach signifikant) im Durchschnitt geringere Monatslöhne entweder in den aus Arbeitslosigkeit aufgenommenen Jobs oder in der sechsjährigen Nachkarriere. In den anderen Branchen sind keine signifikanten Einkommenseffekte feststellbar.

Übersicht 5: Durchschnittlicher Effekt der Aufnahme eines Recall-Jobs auf das Einkommen nach Branche

Ergebnisvariable	Recall-Job	Permanenter Job	Effekt	
			Abs.	In %
Durchschnittslohn im Job (in €)				
Gesamt	1.754	1.765	-11* (8)	-0,6
Warenherstellung	2.000	2.017	-17 (21)	-0,8
Handel	1.570	1.591	-21 (24)	-1,3
Verkehr und Lagerei	1.806	1.813	-7 (27)	-0,4
Sonstige wirtsch. Dienstleistungen	1.747	1.765	-18* (12)	-1,0
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	1.628	1.686	-58** (28)	-3,4
Erziehung und Unterricht	1.844	1.777	68* (65)	3,8
Kunst, Unterhaltung und Erholung	1.518	1.739	-221** (106)	-12,7
Sonstige Dienstleistungen	1.368	1.418	-50 (70)	-3,5
Durchschnittslohn in 5 Jahren ab Jobantritt (in €)				
Gesamt	1.759	1.780	-21** (9)	-1,2
Warenherstellung	1.972	1.986	-13 (22)	-0,7
Handel	1.566	1.600	-34* (23)	-2,1
Verkehr und Lagerei	1.823	1.834	-11 (28)	-0,6
Sonstige wirtsch. Dienstleistungen	1.787	1.818	-31** (13)	-1,7
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	1.578	1.610	-31* (28)	-1,9
Erziehung und Unterricht	1.762	1.773	-11 (61)	-0,6
Kunst, Unterhaltung und Erholung	1.556	1.714	-158* (103)	-9,2
Sonstige Dienstleistungen	1.354	1.396	-43 (64)	-3,1

Q.: HV-, AMS- und Statistik Austria-Daten. – Heteroskedastie-konsistente analytische Standardfehler nach Abadie – Imbens (2006) in Klammern, statistische Signifikanz für *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$. – Abs.: Durchschnittlicher Treatmenteffekt (ATT) absolut. – In %: Differenz in den Arbeitsmarktergebnissen zwischen Treatment- und Kontrollgruppe in Prozent der Arbeitsmarktergebnisse der Kontrollgruppe. Keine gesonderte Schätzung für Wasserversorgung (geringe Fallzahl) und Sonstiges (Sammelkategorie).

4.4 Sensitivitätsanalysen

Die Ergebnisse der Wirkungsanalyse werden Sensitivitätschecks unterzogen, um zu überprüfen, inwiefern die Ergebnisse von der Art der Abgrenzung temporärer Layoffs abhängen. In der präsentierten Hauptvariante der Schätzungen wurden Recall-Jobs als Beschäftigungsverhältnisse beim gleichen Dienstgeber definiert, die für mindestens ein Jahr andauerten und vorübergehend für eine Dauer von bis zu 61 Tagen unterbrochen wurden. Dabei wurde auf jene Fälle eingeschränkt, in denen die betroffenen Arbeitskräfte während zumindest eines Layoffs arbeitslos vorgemerkt waren. Zudem wurde auf bestimmte Branchen-gruppen eingeschränkt.

In einem ersten Sensitivitätstest variieren wir diese Definition: Statt Recall-Jobs mit Arbeitslosigkeit während irgendeines der Layoffs zu betrachten, schränken wir den Fokus auf diejenigen Recall-Jobs ein, bei denen die Arbeitskraft gleich während der ersten

Beschäftigungsunterbrechung arbeitslos waren. Das macht zahlenmäßig keinen großen Unterschied, da dies ohnehin auf die meisten zutrifft.

In der Hauptvariante schließen wir die klassischen Saisonbranchen (Land- und Forstwirtschaft, Bergbau, Bau und Tourismus) aus und betrachten unter den verbliebenen Branchen nur diejenigen, in denen mindestens 5% der Betriebe systematisch temporäre Layoffs einsetzen. Systematisch wurde dabei so operationalisiert, dass über 5% der Jobzugänge eines Betriebs der Jahre 2008 bis 2010 Recall-Jobs waren. In anderen Worten wurden Branchen betrachtet, in denen temporäre Layoffs als personalpolitisches Instrument nicht übermäßig oft, aber von einem Teil der Betriebe systematisch genutzt werden (vgl. Kapitel 2). In einem zweiten Sensitivitätstest wenden wir diese Einschränkung nicht an und betrachten somit alle Branchen außer den klassischen Saisonbranchen.

In einem dritten Test schränken wir auf Layoffs ein, die innerhalb bestimmter Zeitspannen erfolgen: Layoff (1) nach spätestens 2 Wochen, (2) innerhalb des ersten halben Jahres bzw. (3) innerhalb eines Jahres. Jobs, bei denen die (erste) Unterbrechung erst später stattfindet, werden aus der Grundgesamtheit ausgeschlossen und sind somit weder Teil der Treatment- noch der Kontrollgruppe.

Viertens testen wir, ob die Effekte nach dem Jahr des Jobzugangs variieren (2008 bis 2010).

Nicht variiert wird die vorausgesetzte Mindestjobdauer. Ohne eine derart substantielle Jobdauer-Restriktion ist es kaum möglich, mittels Matching eine zufriedenstellende Vergleichbarkeit zwischen Treatment- und Kontrollgruppe herzustellen. Dieser Befund bestätigt die Sinnhaftigkeit der Einschränkung auf Jobs mit einer Mindestdauer von einem Jahr.

Die Ergebnisse der Sensitivitätstests, auf Basis der Volumensmaße, sind in Übersicht 6 (Beschäftigung) und Übersicht 5 (Einkommen) zusammengefasst. Sie sind gegenüber alternativen Abgrenzungen der analysierten Grundgesamtheit bzw. des Phänomens temporärer Layoffs weitestgehend robust. Der Effekt auf die im Sechsjahreszeitraum in Beschäftigung verbrachte Zeit bewegt sich je nach Abgrenzungsvariante in einem engen Korridor zwischen -71 und -92 Tagen. Die Wirkung auf die Arbeitslosigkeit liegt zwischen +64 und +80 Tagen. Einzige Ausnahme mit einer etwas geringeren Effektgröße ist die Variante mit Layoffs innerhalb von 14 Tagen (+55 Tage). Auch der Effekt auf erwerbsferne Zeiten liegt mit dieser einen Ausnahme eng beisammen, in einem Bereich zwischen +2 und +11, und ist maximal schwach signifikant (+32 Tage bei Layoffs innerhalb von 14 Tagen). In allen Varianten hat die Aufnahme eines Recall-Jobs eine allenfalls nur sehr geringe negative Auswirkung auf die Entlohnung im weiteren Erwerbsverlauf.

Übersicht 4: Sensitivitätstests: Durchschnittlicher Effekt der Aufnahme eines Recall-Jobs auf die weitere Erwerbsintegration

Summe an Tagen im jeweiligen Erwerbszustand in den 6 Jahren ab Jobbeginn

	Beschäftigung		Arbeitslosigkeit		Erwerbsinaktivität	
	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %
Hauptvariante	-80*** (8)	-4,4	74*** (5)	32,6	5* (4)	4,1
AL im 1. Layoff	-72*** (8)	-4,0	71*** (5)	30,9	2 (4)	1,4
Alle Nicht-Saisonbranchen	-71*** (11)	-3,9	67*** (5)	30,3	5* (4)	3,6
Layoff innert 14 Tagen	-87*** (25)	-4,9	55*** (13)	21,1	32** (12)	22,8
Layoff innert 183 Tagen	-92*** (18)	-5,0	80*** (9)	37,9	11* (9)	7,7
Layoff innert 365 Tagen	-88*** (13)	-4,8	79*** (6)	35,6	9* (6)	6,5
Jobzugänge 2008	-80*** (14)	-4,3	74*** (6)	32,5	5 (5)	3,9
Jobzugänge 2009	-71*** (16)	-3,9	69*** (7)	29,5	2 (6)	1,2
Jobzugänge 2010	-70*** (13)	-3,8	64*** (6)	30,1	6* (5)	4,5

Q.: HV-, AMS- und Statistik Austria-Daten. – Heteroskedastie-konsistente analytische Standardfehler nach Abadie – Imbens (2006) in Klammern, statistische Signifikanz für *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1. Abs.: Durchschnittlicher Treatmenteffekt (ATT) absolut. In %: Differenz in den Arbeitsmarktergebnissen zwischen Treatment- und Kontrollgruppe in Prozent der Arbeitsmarktergebnisse der Kontrollgruppe.

Übersicht 5: Sensitivitätstests: Durchschnittlicher Effekt der Aufnahme eines Recall-Jobs auf das Einkommen

Ergebnisvariable	Recall-Job	Permanenter Job	Effekt	
			Abs.	In %
Durchschnittslohn im Job (in €)				
Hauptvariante	1.754	1.765	-11* (8)	-0,6
Arbeitslosigkeit im 1. Layoff	1.752	1.766	-14* (9)	-0,8
Alle Nicht-Saisonbranchen	1.751	1.770	-19** (9)	-1,1
Layoff innert 14 Tagen	1.707	1.720	-13 (26)	-0,7
Layoff innert 183 Tagen	1.670	1.698	-29* (19)	-1,7
Layoff innert 365 Tagen	1.711	1.737	-26* (15)	-1,5
Jobzugänge 2008	1.772	1.789	-17* (10)	-0,9
Jobzugänge 2009	1.747	1.772	-25** (11)	-1,4
Jobzugänge 2010	1.743	1.763	-21* (13)	-1,2
Durchschnittslohn in 5 Jahren ab Jobantritt (in €)				
Hauptvariante	1.759	1.780	-21** (9)	-1,2
AL im 1. Layoff	1.759	1.777	-18** (9)	-1,0
Alle Nicht-Saisonbranchen	1.755	1.778	-23** (9)	-1,3
Layoff innert 14 Tagen	1.705	1.734	-29* (26)	-1,7
Layoff innert 183 Tagen	1.654	1.707	-53** (19)	-3,1
Layoff innert 365 Tagen	1.704	1.731	-27* (15)	-1,5
Jobzugänge 2008	1.784	1.806	-22** (11)	-1,2
Jobzugänge 2009	1.751	1.779	-28** (11)	-1,6
Jobzugänge 2010	1.742	1.766	-24* (13)	-1,3

Q.: HV-, AMS- und Statistik Austria-Daten. – Heteroskedastie-konsistente analytische Standardfehler nach Abadie – Imbens (2006) in Klammern, statistische Signifikanz für *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1. – Abs.: Durchschnittlicher Treatmenteffekt (ATT) absolut. – In %: Differenz in den Arbeitsmarktergebnissen zwischen Treatment- und Kontrollgruppe in Prozent der Arbeitsmarktergebnisse der Kontrollgruppe.

5 Fazit

Am Beispiel Österreichs zeigt sich, dass temporäre Layoffs, definiert als die temporäre Freisetzung und anschließende Wiedereinstellung (Recall) von Arbeitskräften durch denselben Arbeitgeber, eine bedeutende Rolle spielen. Diese betriebliche Flexibilisierungsstrategie wird hier seit Jahrzehnten – mit steigender Tendenz – zum Ausgleich nicht nur saisonaler, sondern auch konjunkturell bedingter Schwankungen des Arbeitskräftebedarfs eingesetzt und trägt damit zu einer hohen Fluktuation der Beschäftigung bei. Sie ist zudem für ein erhebliches Ausmaß an Arbeitslosigkeit verantwortlich und bedeutet eine Abwälzung von Personalkosten auf die öffentliche Hand, da die freigesetzten Arbeitskräfte häufig während der Beschäftigungsunterbrechung arbeitslos vorgemerkt sind und Leistungen der Arbeitslosenversicherung beziehen.

Der vorliegende Beitrag untersucht erstmals die kausalen Auswirkungen temporärer Layoffs auf die längerfristige Erwerbskarriere der betroffenen Arbeitskräfte. Er zeigt anhand eines kontrafaktischen Vergleich mit permanenten Jobs, dass Personen als Konsequenz der Aufnahme eines „Recall-Jobs“ mit temporärem Layoff in den sechs Folgejahren im Durchschnitt um 80 Tage (4,4%) weniger in Beschäftigung und um 74 Tage (32,6%) mehr in Arbeitslosigkeit sind. Dafür sind zum Teil unmittelbar die Beschäftigungsunterbrechungen verantwortlich. Temporäre Layoffs wirken sich aber auch über den betreffenden Arbeitsplatz hinaus negativ auf die Integration in Beschäftigung aus. Dies betrifft beide Geschlechter in ähnlicher Form und eine große Breite an Branchen, wenn auch gewisse Unterschiede nach Tätigkeitsbereich zutage treten. In einigen Bereichen der persönlichen und wirtschaftlichen Dienstleistungen ist der Effekt deutlich stärker als etwa in der Sachgütererzeugung und im Handel.

Die Ergebnisse der Wirkungsanalyse geben keinen Hinweis darauf, dass den betroffenen Arbeitskräften gemäß der Theorie der „kompensierenden Lohndifferenziale“ höhere Löhne bezahlt werden, um ihre Lohnausfälle während des Layoffs zu kompensieren und einen finanziellen Anreiz für das Warten auf eine Wiedereinstellung zu setzen. Dieser Befund und relativ geringe Unterschiede in der Jobdauer legen nahe, dass Betriebe, die auf temporäre Layoffs als personalpolitische Strategie setzen, ihre Beschäftigten etwa hinsichtlich Jobdauer und Bezahlung ähnlich einsetzen wie Unternehmen, die permanente Jobs bieten. Im Vordergrund dürften daher betriebliche Nutzen aus Einsparungen an Lohnaufwendungen stehen.

Durch die derzeitigen institutionellen Rahmenbedingungen in Österreich wird die Praxis temporärer Layoffs in mehrfacher Hinsicht begünstigt. Der Kündigungsschutz für unbefristete Beschäftigungsverhältnisse ist relativ schwach. Die Systeme der sozialen Sicherheit übernehmen die finanzielle Absicherung der Arbeitskräfte während der Beschäftigungsunterbrechung und entschädigen sie damit teilweise für den Entfall an Erwerbseinkommen; dies verringert die finanzielle Notwendigkeit, rasch eine neue Beschäftigung zu suchen. Der Druck der öffentlichen Arbeitsvermittlung auf Arbeitslose mit einer Einstellungsversicherung zur

Aufnahme einer anderweitigen Beschäftigung ist gering, sodass sie mit hoher Wahrscheinlichkeit für eine Wiedereinstellung zur Verfügung stehen (Eppel et al., 2012). Hinzu kommt, dass das österreichische Arbeitslosenversicherungssystem kaum Elemente eines Experience Ratings der Versicherungsbeiträge vorsieht: Das Kündigungsverhalten der Betriebe wirkt sich nur geringfügig auf die Höhe der von ihnen zu leistenden Beiträge aus. Unter diesen Rahmenbedingungen tragen Betriebe, die über hohen Beschäftigungsumschlag viel Arbeitslosigkeit herbeiführen, die gleiche Beitragslast zur Finanzierung der Arbeitslosenversicherung wie Betriebe, die hohe Beschäftigungsstabilität bieten und dadurch wenig Arbeitslosigkeit verursachen.

Durch einen Ausbau von Elementen eines Experience Ratings könnte die Abwälzung von Kosten auf die Arbeitslosenversicherung weniger attraktiv gemacht und damit zu einer Internalisierung unternehmerischer Risiken beigetragen werden. Statt institutionell Anreize zu instabiler Beschäftigung in der Form von temporären Layoffs zu setzen, würden stärker jene Betriebe belohnt, die Arbeitskräften eine kontinuierliche Beschäftigung bieten. Eine andere Handlungsoption wäre Arbeitslose mit Einstellungszusage stärker in die Arbeitsvermittlung einzubeziehen.

6 Literatur

- Alba-Ramirez, A., Arranz, J. M., Muñoz-Bullón, F., "Exits from Unemployment: Recall or New Job", *Labour Economics*, 2007, 14, S. 788-810.
- Böheim, R., "'I'll be Back' – Austrian Recalls", *Empirica*, 2006, 33(1), S. 1-18.
- Cahuc, P., Zylberberg, A., *Labor Economics*, Cambridge: MIT Press, 2004, S. 245-304.
- Card, D., Levine, P. B., "Unemployment Insurance Taxes and the Cyclical and Seasonal Properties of Unemployment", *Journal of Public Economics*, 1994, 53(1), S. 1-29.
- Del Bono, E., Weber, A., "Do Wages Compensate for Anticipated Working Time Restrictions? Evidence from Seasonal Employment in Austria", *Journal of Labor Economics*, 2008, 26(1), S. 181-221.
- Edler, S., Hense, A., *Changing Reward Structures: (Temporary) Layoffs and Returns on Human Capital*, SFB 882 Working Paper Series, 2015, 50.
- Eppel, R., Horvath, Th., Mahringer, H., Zulehner, Ch. (2015A), "Die Branchenstruktur und zeitliche Dynamik temporärer Layoffs", *WIFO-Monatsberichte*, 2015. 88(12), S. 899-910, http://www.wifo.ac.at/publikationen?detail-view=yes&publikation_id=58565.
- Eppel, R., Horvath, Th., Mahringer, H., Zulehner, Ch. (2015B), "Die von temporären Layoffs betroffenen Arbeitskräfte und Betriebe", *WIFO-Monatsberichte*, 2015. 88(12), S. 911-927, http://www.wifo.ac.at/publikationen?detail-view=yes&publikation_id=58566.
- Eppel, R., Horvath, Th., Mahringer, H., *Die Struktur und Dynamik von Arbeitslosigkeit, atypischer Beschäftigung und Niedriglohnbeschäftigung in der Längsschnittanalyse 2000/2010*, WIFO, Wien, 2013, <http://www.wifo.ac.at/www/pubid/46669>.
- Eppel, R., Huemer, U., Mahringer, H., Weber, A., Knöller, J., Konle-Seidl, R., *Öffentliche Arbeitsvermittlungssysteme und ihr Einfluss auf Suchverhalten und Erfolg der Arbeitssuche*, WIFO und IAB, Wien, 2012, <http://www.wifo.ac.at/www/pubid/45198>.
- Feldstein, M., "The Importance of Temporary Layoffs. An Empirical Analysis", *Brooking Papers on Economic Activity*, 1975, 3, S. 725-745.
- Feldstein, M., "The Effect of Unemployment Insurance on Temporary Layoff Unemployment", *The American Economic Review*, 1978, 68(5), S. 834-846.
- Fischer, G., Pichelmann, K., "Wiederbeschäftigung von Arbeitslosen beim früheren Dienstgeber. Empirische Evidenz für Österreich", *IHS-Forschungsbericht/Research Memorandum*, 1990, (268).
- Fischer, G., Pichelmann, K., "Temporary Layoff Unemployment in Austria: Empirical Evidence from Administrative Data", *Applied Economics*, 1991, 23, S. 1447-1452.
- Fujita, S., Moscarini, G., "Recall and Unemployment," *NBER Working Papers*, 2013, (19640).
- Jansson, F., "Rehires and Unemployment Duration in the Swedish Labour Market – New Evidence of Temporary Layoffs", *Labour*, 2002, 16(2), S. 311-345.
- Jensen, P., Svarer, M., "Short- and Long-term Unemployment: How Do Temporary Layoffs Affect This Distinction?", *Empirical Economics*, 2003, 28(1), S. 23-44.
- Katz, L. F., Meyer, B. D., "Unemployment insurance, recall expectations, and unemployment outcomes", *Quarterly Journal of Economics*, 1990, 105, S. 973-1002.
- Lepage-Saucier, N., "The consumption response to temporary layoffs and hours losses", *Labour Economics*, 2016, 41, S. 177-193.
- Liebig, St., Hense, A., "Die zeitweise Verlagerung von Arbeitskräften in die Arbeitslosigkeit: eine 'neue' personalpolitische Flexibilisierungsstrategie?", *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 2007, 40(4), S. 399-417.
- Lilien, D. M., "The Cyclical Pattern of Temporary Layoffs in United States Manufacturing", *The Review of Economics and Statistics*, 1980, 62(1), S. 24-31.
- Nekoei, A., Weber, A., "Recall Expectations and Duration Dependence", *American Economic Review*, 2015, 105(5), S. 142-146.
- Nivorozhkin, A., "Layoffs, Recalls and Unemployment Duration: Evidence from Sweden", *International Review of Applied Economics*, 2008, 22(6), S. 725-744.

Pichelmann, K., Riedel, M., "New Jobs or Recalls? Flow Dynamics in Austrian Unemployment Reconsidered", *Empirica*, 1992, 19(2), S. 259-274.

Schöberl, M., "Aufbau eines Individualdatenverarbeitungssystems zur Analyse des österreichischen Arbeitsmarktgeschehens", in Huber, P., Mahringer, H., Schöberl, M., Smeral, K. (Hrsg.), *Arbeitsplatzreallokation und Arbeitskräftemobilität*, WIFO, Wien, 2004, S. 73-85, <http://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/25322>.

Appendix

Übersicht 6: Verteilung der Recalls nach Wirtschaftsbranche und Recall-Anteil an den Beschäftigungszugängen nach Branche, 2016

Wirtschaftsabschnitt	Anteil an den Recalls (in %)	Recall-Anteil an den Beschäftigungszugängen (in %)
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei	0,6	1,4
Bergbau, Steine, Erden	0,3	17,0
Herstellung von Waren	4,9	4,4
Energieversorgung	0,1	1,7
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung	0,7	10,1
Bau	21,4	17,6
Handel, Reparatur von KFZ	4,5	3,0
Verkehr und Lagerei	4,2	6,4
Beherbergung und Gastronomie	25,4	8,8
Information und Kommunikation	1,4	4,2
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	0,2	0,9
Grundstücks- und Wohnungswesen	0,4	3,1
Erbr. von freiberufl., wissenschaftl., techn. Dienstleistungen	1,6	2,5
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	20,8	9,9
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers.	4,1	4,8
Erziehung und Unterricht	1,8	3,2
Gesundheits- und Sozialwesen	1,7	2,3
Kunst, Unterhaltung und Erholung	2,8	4,4
Sonstige Dienstleistungen	1,4	3,3
Private Haushalte	0,0	1,3
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	1,9	0,0
Sonstiges	0,0	9,8
Gesamt	100,0	6,8

Q.: HV- und AMS-Daten. Anteil an den Recalls: Prozentanteil der Recalls in der jeweiligen Branche an allen Recalls in der Gesamtwirtschaft. Recall-Anteil an den Beschäftigungszugängen: Anteil der Recalls an allen Beschäftigungszugängen in der jeweiligen Branche. Recall: Neuaufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses beim früheren Arbeitgeber innerhalb einer Zeitspanne von 62 Tagen, nach einer Episode der Arbeitslosigkeit.

Übersicht 7: Deskriptiver Vergleich von Arbeitsergebnissen

Variable	Recall-Job		Permanenter Job	
	Arithm. Mittel	Standard-abweichung	Arithm. Mittel	Standard-abweichung
Jobdauer in Tagen	1.221	857	1.510	962
Tage in Beschäftigung in 6 Jahren ab Jobbeginn	1.747	480	1.891	455
Tage in Arbeitslosigkeit in 6 Jahren ab Jobbeginn	305	342	169	303
Tage in Erwerbsinaktivität in 6 Jahren ab Jobbeginn	139	300	133	311
Beschäftigungsanteil nach 6 Jahren (in %)	72,5	44,7	79,1	40,7
Arbeitslosigkeitsanteil nach 6 Jahren (in %)	16,9	37,5	10,7	30,9
Erwerbsinaktivitätsanteil nach 6 Jahren (in %)	10,6	30,8	10,2	30,3
Beobachtungen	9.320		114.290	

Q.: HV- und AMS-Daten.

Übersicht 8: Anteil der Betriebe mit systematischer Nutzung temporärer Layoffs nach Wirtschaftsbranche

	Anteil der Betriebe (in %)
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei	4,4
Bergbau, Steine, Erden	39,4
Herstellung von Waren	13,5
Energieversorgung	1,6
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung	11,4
Bau	28,7
Handel, Reparatur von KFZ	6,7
Verkehr und Lagerei	16,6
Beherbergung und Gastronomie	18,9
Information und Kommunikation	3,3
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	2,1
Grundstücks- und Wohnungswesen	3,4
Erbr. v. freiberufl., wissenschaftl., techn. Dienstleistungen	3,4
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	14,9
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers.	12,5
Erziehung und Unterricht	11,5
Gesundheits- und Sozialwesen	4,0
Kunst, Unterhaltung und Erholung	8,6
Sonstige Dienstleistungen	5,2
Private Haushalte	1,6
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	2,4
Sonstiges	20,7
Unbekannt	17,3
Gesamt	13,1

Q.: HV- und AMS-Daten. Anteil der Betriebe in der jeweiligen Branche, die temporäre Layoffs systematisch nutzen, gemessen an einem Recall-Anteil von über 5% an allen Jobzugängen eines Betriebs. Alle Jobzugänge 2008-2010.

Übersicht 9: Indikatoren zur Matchingqualität

Sample	TG	KG	Anteil TG (in %)	% Verlust an CS	Logit Pseudo R ²	P>X ²	MASB
Hauptvariante	9.096	114.290	7,4	2,4	0,004	1,000	0,7
Männer	5.841	55.922	9,5	3,3	0,005	1,000	0,8
Frauen	3.152	58.368	5,1	3,8	0,011	1,000	1,1
Starke Nutzung durch Betrieb	825	114.290	0,7	12,0	0,036	1,000	2,5
Schwache Nutzung durch Betrieb	5.051	114.290	4,2	0,0	0,006	1,000	0,9
Warenherstellung	1.447	22.637	6,0	2,1	0,006	1,000	1,0
Handel	1.190	35.669	3,2	1,2	0,009	1,000	1,1
Verkehr und Lagerei	1.014	9.318	9,8	4,8	0,015	1,000	1,5
Sonstige wirtsch. Dienstleistungen	3.504	18.166	16,2	1,9	0,005	1,000	0,9
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	832	14.211	5,5	0,2	0,031	1,000	2,1
Erziehung und Unterricht	304	3.489	8,0	3,5	0,090	1,000	3,5
Kunst, Unterhaltung und Erholung	139	1.882	6,9	3,5	0,208	1,000	6,3
Sonstige Dienstleistungen	213	5.140	4,0	2,3	0,083	1,000	3,0

TG: Treatmentgruppe. KG: Kontrollgruppe. Verlust an CS: Verlust an Common Support. Logit Pseudo R²: Pseudo R² der Logit-Schätzung des Propensity scores für die gematchten Samples. P>X²: P-Wert des Likelihood-ratio-Tests der gemeinsamen Signifikanz aller Regressoren nach dem Matching. MASB (Median absolute standardized bias): Median der absoluten standardisierten Abweichungen zwischen TG und zugematchter KG für alle Kontrollvariablen (nach Rosenbaum – Rubin, 1985).

Übersicht 10: Deskriptive Merkmale der Grundgesamtheit

Variable	Recall-Job		Permanenter Job	
	Arithm. Mittel	Standard-Abweichung	Arithm. Mittel	Standard-Abweichung
Sozio-demographische Merkmale				
Frau	0,352	0,478	0,511	0,500
Alter, in Jahren	37,485	7,943	36,524	7,753
Alter quadriert	1.468,235	608,029	1.394,104	584,922
<i>Familienstand</i>				
Ledig	0,305	0,460	0,336	0,472
Verheiratet/eingetragene Partnerschaft	0,452	0,498	0,427	0,495
Lebensgemeinschaft	0,107	0,309	0,109	0,311
Geschieden	0,115	0,319	0,108	0,310
Verheiratet, getrennt lebend	0,016	0,126	0,015	0,120
Verwitwet	0,005	0,069	0,005	0,069
Unbekannt	0,000	0,015	0,001	0,033
<i>Zahl der Kinder (nur Frauen)</i>				
Kein Kind	0,793	0,405	0,723	0,447
1 Kind	0,249	0,433	0,248	0,432
2 Kinder	0,253	0,435	0,224	0,417
Mind. 3 Kinder	0,087	0,282	0,069	0,254
<i>Alter des jüngsten Kindes (nur Frauen)</i>				
Bis 2 Jahre	0,023	0,150	0,021	0,145
Zwischen 2 und 7 Jahren	0,182	0,386	0,173	0,378
Zwischen 7 und 10 Jahren	0,073	0,260	0,073	0,259
Zwischen 10 und 15 Jahren	0,123	0,328	0,112	0,315
16 Jahre und älter	0,066	0,249	0,083	0,276
Wiedereinsteigerin nach Karenz (nur Frauen)	0,119	0,324	0,094	0,291
<i>Höchste abgeschlossene Ausbildung</i>				
Maximal Pflichtschule	0,447	0,497	0,306	0,461
Lehre	0,446	0,497	0,422	0,494
Mittlere Ausbildung	0,036	0,187	0,063	0,243
Höhere Ausbildung	0,043	0,203	0,112	0,315
Akademische Ausbildung	0,027	0,163	0,097	0,296
<i>Behindertenstatus</i>				
Gesetzlicher Behindertenstatus	0,009	0,093	0,007	0,083
Gesundheitliche Vermittlungseinschränkung lt. AMS	0,090	0,286	0,064	0,245
Gesundheitliche Beeinträchtigung	0,004	0,062	0,003	0,051
<i>Nationalität</i>				
Österreich	0,769	0,421	0,840	0,367
Deutschland	0,030	0,170	0,022	0,148
EU15 (ohne Österreich, Deutschland)	0,007	0,085	0,006	0,078
Türkei	0,039	0,195	0,023	0,151
Früheres Jugoslawien (ohne Slowenien, Kroatien)	0,078	0,269	0,055	0,227
EU2004-Mitgliedsland	0,022	0,146	0,016	0,126
EU2007/2013-Mitgliedsland	0,025	0,155	0,016	0,125
Sonstiger Staat	0,030	0,169	0,022	0,146
Migrationshintergrund	0,340	0,474	0,255	0,436
Eingebürgert	0,093	0,290	0,079	0,270

(Fortsetzung auf nächster Seite)

Variable	Recall-Job		Permanenter Job	
	Arithm. Mittel	Standard-Abweichung	Arithm. Mittel	Standard-Abweichung
Erwerbshistorie				
<i>Letzter Beruf</i>				
Einfache Dienstleistungen	0,080	0,271	0,079	0,269
Gastgewerbeberufe	0,097	0,296	0,077	0,266
Gesundheits-,Lehr- und Kulturberufe	0,051	0,220	0,085	0,279
MandatarInnen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	0,069	0,254	0,188	0,391
Land- und forstwirtschaftliche Berufe	0,013	0,113	0,010	0,100
Produktionsberufe	0,487	0,500	0,288	0,453
Technische Berufe	0,017	0,130	0,053	0,225
Verkehrsberufe	0,102	0,303	0,062	0,241
Handels- und Verkaufsberufe	0,085	0,278	0,158	0,365
Unbestimmt	0,000	0,010	0,001	0,026
<i>Tagessummen in unterschiedlichen Erwerbszuständen vor Jobbeginn</i>				
Arbeitslos vorgemerkt im letzten Jahr, in Tagen	118,990	82,386	111,136	84,897
Arbeitslos vorgemerkt in den letzten 2 Jahren, in Tagen	172,056	129,849	151,213	128,552
Arbeitslos vorgemerkt in den letzten 5 Jahren, in Tagen	302,567	255,278	247,356	241,692
Arbeitslos vorgemerkt in den letzten 10 Jahren, in Tagen	469,476	418,179	363,709	373,553
Arbeitslos vorgemerkt in den letzten 15 Jahren, in Tagen	598,506	541,542	456,407	474,135
Schulungsteilnahme im letzten Jahr, in Tagen	18,109	48,733	25,794	64,414
Schulungsteilnahme in den letzten 2 Jahren, in Tagen	27,552	74,916	38,315	100,512
Schulungsteilnahme in den letzten 5 Jahren, in Tagen	47,437	114,821	59,827	144,719
Schulungsteilnahme in den letzten 10 Jahren, in Tagen	68,388	148,720	79,719	172,213
Schulungsteilnahme in den letzten 15 Jahren, in Tagen	79,159	165,998	89,488	186,424
Sonstiger AMS-Vormerkstatus im letzten Jahr, in Tagen	13,902	32,647	10,632	27,648
Sonstiger AMS-Vormerkstatus in den letzten 2 Jahren, in Tagen	21,374	48,733	16,008	42,508
Sonstiger AMS-Vormerkstatus in den letzten 5 Jahren, in Tagen	37,674	80,746	26,962	68,798
Sonst. AMS-Vormerkstatus in den letzten 10 Jahren, in Tagen	60,172	117,220	42,499	98,494
Sonst. AMS-Vormerkstatus in den letzten 15 Jahren, in Tagen	78,003	141,630	57,314	123,157
Ungeförderte USB im letzten Jahr, in Tagen	180,840	120,215	180,413	127,221
Ungeförderte USB in den letzten 2 Jahren, in Tagen	424,692	226,854	428,556	241,719
Ungeförderte USB in den letzten 5 Jahren, in Tagen	1.126,986	541.616	1,145.200	570.862
Ungeförderte USB in den letzten 10 Jahren, in Tagen	2.199,247	1.052.009	2.232,411	1.088,672
Ungeförderte USB in den letzten 15 Jahren, in Tagen	3.075,699	1.575,515	3.073,911	1.606,506
Geförderte USB am 1. Arbeitsmarkt im letzten Jahr, in Tagen	1,744	15,648	1,488	14,012
Gef. USB am 1. Arbeitsmarkt in den letzten 2 Jahren, in Tagen	3,719	26,697	3,154	24,185
Gef. USB am 1. Arbeitsmarkt in den letzten 5 Jahren, in Tagen	8,260	44,484	7,026	42,651
Gef. USB am 1. Arbeitsmarkt in den letzten 10 Jahren, in Tagen	17,290	79,491	15,077	74,600
Gef. USB am 1. Arbeitsmarkt in den letzten 15 Jahren, in Tagen	23,180	106,238	20,113	99,238
Geförderte USB am 2. Arbeitsmarkt im letzten Jahr, in Tagen	1,387	16,015	1,166	14,444
Gef. USB am 2. Arbeitsmarkt in den letzten 2 Jahren, in Tagen	2,406	22,429	2,211	22,531
Gef. USB am 2. Arbeitsmarkt in den letzten 5 Jahren, in Tagen	5,144	38,234	4,327	34,683
Gef. USB am 2. Arbeitsmarkt in den letzten 10 Jahren, in Tagen	7,723	50,295	5,975	43,646
Gef. USB am 2. Arbeitsmarkt in den letzten 15 Jahren, in Tagen	7,925	51,111	6,038	44,026

(Fortsetzung auf nächster Seite)

Variable	Recall-Job		Permanenter Job	
	Arithm. Mittel	Standard-Abweichung	Arithm. Mittel	Standard-Abweichung
Selbständige Beschäftigung im letzten Jahr, in Tagen	3,466	28,488	3,976	30,867
Selbständige Beschäftigung in den letzten 2 Jahren, in Tagen	9,456	65,610	10,599	70,527
Selbständige Beschäftigung in den letzten 5 Jahren, in Tagen	33,481	180,925	34,630	188,148
Selbständige Beschäftigung in den letzten 10 Jahren, in Tagen	71,920	344,877	70,580	346,256
Selbständige Beschäftigung in den letzten 15 Jahren, in Tagen	98,062	462,429	94,116	455,519
Geringfügige Beschäftigung im letzten Jahr, in Tagen	2,252	19,507	3,112	23,979
Geringfügige Beschäftigung in den letzten 2 Jahren, in Tagen	5,565	41,105	8,123	51,225
Geringfügige Beschäftigung in den letzten 5 Jahren, in Tagen	20,220	116,320	31,126	143,984
Geringfügige Beschäftigung in den letzten 10 Jahren, in Tagen	42,252	198,933	73,772	270,933
Geringfügige Beschäftigung in den letzten 15 Jahren, in Tagen	53,756	232,704	93,849	317,413
Gesicherte erwerbsferne Position im letzten Jahr, in Tagen	5,574	35,807	7,658	42,359
Gesicherte erwerbsferne Position in den letzten 2 Jahren, in Tagen	18,568	93,378	24,848	108,447
Gesicherte erwerbsferne Position in den letzten 5 Jahren, in Tagen	71,028	249,895	91,957	283,611
Gesicherte erwerbsferne Position in den letzten 10 Jahren, in Tagen	143,298	392,712	182,697	431,921
Gesicherte erwerbsferne Position in den letzten 15 Jahren, in Tagen	203,394	475,467	258,658	515,655
Krankengeldbezug im letzten Jahr, in Tagen	18,409	36,712	17,477	36,372
Krankengeldbezug in den letzten 2 Jahren, in Tagen	29,165	53,388	26,852	52,505
Krankengeldbezug in den letzten 5 Jahren, in Tagen	50,107	82,423	44,122	76,887
Krankengeldbezug in den letzten 10 Jahren, in Tagen	74,729	113,013	63,336	100,751
Krankengeldbezug in den letzten 15 Jahren, in Tagen	91,053	131,440	76,362	114,578
<i>Indikator, ob Beschäftigung zu Stichtag, in %</i>				
1 Monat vor Jobbeginn	0,189	0,391	0,174	0,379
3 Monate vor Jobbeginn	0,431	0,495	0,418	0,493
6 Monate vor Jobbeginn	0,571	0,495	0,573	0,495
12 Monate vor Jobbeginn	0,648	0,478	0,670	0,470
Zahl der Beschäftigungsepisoden in den letzten 2 Jahren	2,305	2,465	1,752	2,100
Zahl der Arbeitslosigkeitsepisoden in den letzten 2 Jahren	4,740	4,300	3,697	3,618
<i>Distanz zur letzten Beschäftigung</i>				
Keine Beschäftigung	0,044	0,205	0,039	0,194
≤92 Tage	0,518	0,500	0,481	0,500
93-183 Tage	0,182	0,386	0,184	0,388
184-365 Tage	0,132	0,339	0,140	0,347
>365 Tage	0,123	0,329	0,155	0,362
<i>Monatseinkommen in letzter Beschäftigung</i>				
Keine Beschäftigung	0,044	0,205	0,039	0,194
€ ≤1,000	0,157	0,363	0,188	0,391
€ 1,000-1,500	0,234	0,424	0,237	0,425
€ 1,500-2,000	0,315	0,465	0,241	0,428
€ 2,000-2,500	0,167	0,373	0,143	0,350
€ >2,500	0,083	0,276	0,151	0,358
Indikator, ob am Tag vor Jobbeginn arbeitslos	0,917	0,276	0,927	0,259
Indikator, ob in letzten 2 Wochen vor Jobbeginn Arbeitslosengeld- oder Notstandshilfebezug	0,887	0,317	0,869	0,338

(Fortsetzung auf nächster Seite)

Variable	Recall-Job		Permanenter Job	
	Arithm. Mittel	Standard-Abweichung	Arithm. Mittel	Standard-Abweichung
Unternehmenscharakteristika				
<i>Bundesland</i>				
Wien	0,144	0,351	0,227	0,419
Niederösterreich	0,156	0,363	0,162	0,369
Oberösterreich	0,208	0,406	0,177	0,382
Burgenland	0,017	0,130	0,019	0,138
Steiermark	0,167	0,373	0,123	0,328
Kärnten	0,089	0,284	0,051	0,219
Salzburg	0,059	0,236	0,059	0,235
Tirol	0,077	0,267	0,064	0,244
Vorarlberg	0,029	0,168	0,037	0,188
<i>Betriebsgröße (Jahresdurchschnittsbestand der Beschäftigung)</i>				
≤5	0,061	0,239	0,078	0,268
5-10	0,080	0,271	0,079	0,269
10-50	0,282	0,450	0,248	0,432
50-100	0,137	0,344	0,112	0,315
100-250	0,173	0,379	0,152	0,359
>250	0,266	0,442	0,332	0,471
Zumindest ein Lehrling im Unternehmen	0,342	0,474	0,448	0,497
Anteil weiblicher Beschäftigter	0,356	0,288	0,487	0,298
Medianalter im Unternehmen	37,283	4,573	37,621	4,802
<i>Anteil der Beschäftigten im Unternehmen..., in %</i>				
<25 Jahre	0,161	0,123	0,150	0,133
>44 Jahre	0,296	0,160	0,302	0,168
maximal Pflichtschulabschluss	29,009	18,292	21,727	18,657
Lehrabschluss	52,198	18,251	50,593	20,129
mittlere Ausbildung	7,178	6,393	10,824	9,468
höhere Ausbildung	8,270	8,002	11,201	10,405
akademische Ausbildung	3,345	7,402	5,655	9,488
Arbeiter	64,566	31,956	43,005	36,597
Beamte	0,599	5,045	2,995	12,934
Angestellte	33,258	31,783	52,971	36,299
Medianlohn (inkl. Sonderzahlungen)	1.972,364	533,717	2.092,759	760,376
<i>Beschäftigungswachstum (symmetrische Wachstumsrate)</i>				
starkes Wachstum	0,339	0,474	0,215	0,411
schwaches Wachstum	0,299	0,458	0,440	0,496
Stagnation	0,121	0,326	0,178	0,382
schwaches Schrumpfen	0,147	0,354	0,133	0,340
starkes Schrumpfen	0,094	0,292	0,034	0,181
<i>Zugangsrate (abzgl. Recalls)</i>				
sehr niedrig	0,272	0,445	0,575	0,494
niedrig	0,240	0,427	0,249	0,432
hoch	0,265	0,441	0,128	0,334
sehr hoch	0,222	0,416	0,048	0,213

(Fortsetzung auf nächster Seite)

Variable	Recall-Job		Permanenter Job	
	Arithm. Mittel	Standard-Abweichung	Arithm. Mittel	Standard-Abweichung
Charakteristika der Heimatregion der Beschäftigten				
<i>Ebene des Arbeitsmarktbezirks</i>				
<i>Wohnbundesland</i>				
Wien	0,161	0,367	0,225	0,417
Niederösterreich	0,158	0,364	0,189	0,392
Oberösterreich	0,197	0,398	0,178	0,383
Burgenland	0,027	0,163	0,031	0,173
Kärnten	0,095	0,293	0,058	0,233
Steiermark	0,184	0,388	0,145	0,352
Salzburg	0,058	0,234	0,062	0,241
Tirol	0,089	0,285	0,072	0,258
Vorarlberg	0,031	0,172	0,041	0,199
<i>Regionstyp</i>				
Metropole (Wien)	0,161	0,367	0,225	0,417
Großstadt	0,168	0,374	0,182	0,386
Mittelstadt	0,118	0,323	0,116	0,321
Umland	0,071	0,257	0,110	0,312
Intensive industrieregion	0,137	0,344	0,130	0,336
Intensive Tourismusregion	0,074	0,262	0,041	0,198
Extensive Industrieregion	0,136	0,343	0,099	0,299
Touristisches Randgebiet	0,060	0,237	0,035	0,185
Industrialisiertes Randgebiet	0,071	0,256	0,060	0,237
Unbestimmt	0,005	0,068	0,002	0,046
<i>Regionstyp 2</i>				
Großstadt	0,344	0,475	0,423	0,494
Regionales Zentrum	0,146	0,353	0,138	0,345
Regionales Zentrum mit hoher Dynamik	0,204	0,403	0,213	0,409
Kleinere Region	0,123	0,329	0,096	0,295
Kleinere Region mit hoher Dynamik	0,095	0,294	0,078	0,268
Saisondominierte Region	0,087	0,282	0,051	0,221
Arbeitslosenquote	6,785	2,068	6,769	2,121
Anteil Langzeitarbeitsloser	2,549	2,278	2,591	2,272
Durchschnittliches Arbeitslosengeld-Niveau	26,849	1,071	26,830	1,087
Durchschnittliches Notstandshilfe-Niveau	20,440	0,889	20,485	0,891
Stellenandrangsziffer	9,536	6,724	9,416	6,640
Anteil Arbeitsloser mit niedriger Ausbildung	43,895	7,503	45,136	7,413
Anteil Arbeitsloser mit mittlerer Ausbildung	51,754	8,767	49,950	8,466
Anteil Arbeitsloser mit hoher Ausbildung	3,856	2,615	4,390	2,897
Anteil gesundheitlich Eingeschränkter unter den Arbeitslosen	15,018	4,562	14,659	4,221
Hoher Anteil von Wiedereinstellungen (>11,5%)	0,485	0,500	0,239	0,426
Hoher Anteil von Wiedereinstellungen (nach zwischenzeitlicher Arbeitslosigkeit) (>5%)	0,428	0,495	0,185	0,388
<i>NUTS-3-Ebene</i>				
Bruttoregionalprodukt pro Kopf, laufende Preise	34.151,470	8.815,338	35.833,380	8.921,505
Bevölkerungsdichte (Einwohner pro m ²)	796,120	1.520,365	1.075,090	1.716,028
Beobachtungen	9.320,000		114.290,000	

Q: Hauptverbands-, AMS- und Statistik Austria-Daten.

Übersicht 11: Logit-Schätzung des Propensity Scores

Variable	Odds ratio (Standardabweichung)
Frau	0,922**(0,037)
Alter, in Jahren	1,02(0,017)
Alter quadriert	1,000(0,000)
<i>Familienstand (Referenz: ledig)</i>	
Verheiratet/eingetragene Partnerschaft	0,979(0,032)
Lebensgemeinschaft	0,983(0,041)
Geschieden	0,979(0,043)
Verheiratet, getrennt lebend	0,942(0,089)
Verwitwet	0,990(0,166)
<i>Zahl der Kinder (nur Frauen, Referenz: kein Kind)</i>	
1 Kind	1,014(0,063)
2 Kinder	1,078(0,072)
Mind. 3 Kinder	0,911(0,087)
<i>Alter des jüngsten Kindes (nur Frauen, Referenz: kein Kind/Kind 16 Jahre und älter)</i>	
Bis 2 Jahre	1,100(0,180)
Zwischen 2 und 7 Jahren	0,947(0,093)
Zwischen 7 und 10 Jahren	0,823*(0,087)
Zwischen 10 und 15 Jahren	0,930(0,088)
Wiedereinsteigerin nach Karenz (nur Frauen)	1,201**(0,086)
<i>Höchste abgeschlossene Ausbildung (Referenz: max. Pflichtschule)</i>	
Lehre	0,866***(0,026)
Mittlere Ausbildung	0,755***(0,049)
Höhere Ausbildung	0,612***(0,038)
Akademische Ausbildung	0,528***(0,043)
<i>Behindertenstatus</i>	
Gesetzlicher Behindertenstatus	0,771**(0,101)
Gesundheitliche Vermittlungseinschränkung lt. AMS	0,963(0,043)
Gesundheitliche Beeinträchtigung	1,498**(0,290)
<i>Nationalität (Referenz: Österreich)</i>	
Deutschland	1,198(0,132)
EU15 (ohne Österreich, Deutschland)	1,541**(0,249)
Türkei	1,135(0,115)
Früheres Jugoslawien (ohne Slowenien, Kroatien)	1,112(0,101)
EU2004-Mitgliedsland	1,252*(0,143)
EU2007/2013-Mitgliedsland	1,113(0,124)
Sonstiger Staat	1,097(0,115)
Migrationshintergrund	0,962(0,082)
Eingebürgert	1,055(0,095)
<i>Letzter Beruf (Referenz: Handels- und Verkaufsberufe)</i>	
Einfache Dienstleistungen	1,279***(0,074)
Gastgewerbeberufe	1,475***(0,080)
Gesundheits-,Lehr- und Kulturberufe	1,758***(0,118)
MandatarInnen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	0,774***(0,045)
Land- und forstwirtschaftliche Berufe	1,581***(0,172)
Produktionsberufe	1,490***(0,068)
Technische Berufe	0,672***(0,063)
Verkehrsberufe	1,483***(0,085)

(Fortsetzung auf nächster Seite)

Variable	Odds ratio (se)
Arbeitslos vorgemerkt im letzten Jahr, in Tagen	1,000 (0,001)
Arbeitslos vorgemerkt in den letzten 2 Jahren, in Tagen	1,000 (0,000)
Arbeitslos vorgemerkt in den letzten 5 Jahren, in Tagen	1,000 (0,000)
Arbeitslos vorgemerkt in den letzten 10 Jahren, in Tagen	1,000 (0,000)
Arbeitslos vorgemerkt in den letzten 15 Jahren, in Tagen	1,000**(0,000)
Schulungsteilnahme im letzten Jahr, in Tagen	0,999(0,001)
Schulungsteilnahme in den letzten 2 Jahren, in Tagen	1,000 (0,000)
Schulungsteilnahme in den letzten 5 Jahren, in Tagen	1,000 (0,000)
Schulungsteilnahme in den letzten 10 Jahren, in Tagen	1,000 (0,000)
Schulungsteilnahme in den letzten 15 Jahren, in Tagen	1,000 (0,000)
Sonstiger AMS-Vormerkstatus in den letzten 2 Jahren, in Tagen	0,999*(0,001)
Sonstiger AMS-Vormerkstatus in den letzten 5 Jahren, in Tagen	1,000 (0,000)
Sonst. AMS-Vormerkstatus in den letzten 10 Jahren, in Tagen	1,000 (0,000)
Sonst. AMS-Vormerkstatus in den letzten 15 Jahren, in Tagen	1,000 (0,000)
Ungeförderte USB im letzten Jahr, in Tagen	1,001(0,001)
Ungeförderte USB in den letzten 2 Jahren, in Tagen	1,000 (0,000)
Ungeförderte USB in den letzten 5 Jahren, in Tagen	1,000 (0,000)
Ungeförderte USB in den letzten 10 Jahren, in Tagen	1,000 (0,000)
Ungeförderte USB in den letzten 15 Jahren, in Tagen	1,000*(0,000)
Geförderte USB am 1. Arbeitsmarkt im letzten Jahr, in Tagen	1,000 (0,001)
Gef. USB am 1. Arbeitsmarkt in den letzten 2 Jahren, in Tagen	1,000 (0,001)
Gef. USB am 1. Arbeitsmarkt in den letzten 5 Jahren, in Tagen	1,000 (0,000)
Gef. USB am 1. Arbeitsmarkt in den letzten 10 Jahren, in Tagen	1,000 (0,000)
Gef. USB am 1. Arbeitsmarkt in den letzten 15 Jahren, in Tagen	1,000 (0,000)
Geförderte USB am 2. Arbeitsmarkt im letzten Jahr, in Tagen	1,002(0,001)
Gef. USB am 2. Arbeitsmarkt in den letzten 2 Jahren, in Tagen	0,998(0,001)
Gef. USB am 2. Arbeitsmarkt in den letzten 5 Jahren, in Tagen	1,000 (0,001)
Gef. USB am 2. Arbeitsmarkt in den letzten 10 Jahren, in Tagen	0,997*(0,002)
Gef. USB am 2. Arbeitsmarkt in den letzten 15 Jahren, in Tagen	1,003*(0,002)
Selbständige Beschäftigung im letzten Jahr, in Tagen	1,000 (0,001)
Selbständige Beschäftigung in den letzten 2 Jahren, in Tagen	1,000 (0,001)
Selbständige Beschäftigung in den letzten 5 Jahren, in Tagen	1,000 (0,000)
Selbständige Beschäftigung in den letzten 10 Jahren, in Tagen	1,000 (0,000)
Selbständige Beschäftigung in den letzten 15 Jahren, in Tagen	1,000 (0,000)
Geringfügige Beschäftigung im letzten Jahr, in Tagen	1,000 (0,001)
Geringfügige Beschäftigung in den letzten 2 Jahren, in Tagen	1,000 (0,001)
Geringfügige Beschäftigung in den letzten 5 Jahren, in Tagen	1,001**(0,000)
Geringfügige Beschäftigung in den letzten 10 Jahren, in Tagen	1,000 (0,000)
Geringfügige Beschäftigung in den letzten 15 Jahren, in Tagen	1,000 (0,000)
Gesicherte erwerbsferne Position im letzten Jahr, in Tagen	0,999(0,001)
Gesicherte erwerbsferne Position in den letzten 2 Jahren, in Tagen	1,000 (0,000)
Gesicherte erwerbsferne Position in den letzten 5 Jahren, in Tagen	1,000 (0,000)
Gesicherte erwerbsferne Position in den letzten 10 Jahren, in Tagen	1,000 (0,000)
Gesicherte erwerbsferne Position in den letzten 15 Jahren, in Tagen	1,000 (0,000)
Krankengeldbezug im letzten Jahr, in Tagen	0,999(0,001)
Krankengeldbezug in den letzten 2 Jahren, in Tagen	1,001(0,001)
Krankengeldbezug in den letzten 5 Jahren, in Tagen	1,000 (0,000)
Krankengeldbezug in den letzten 10 Jahren, in Tagen	1,000 (0,001)
Krankengeldbezug in den letzten 15 Jahren, in Tagen	1,000 (0,000)

(Fortsetzung auf nächster Seite)

Variable	Odds ratio (se)
<i>Indikator, ob Beschäftigung zu Stichtag, in %</i>	
1 Monat vor Jobbeginn	0,947(0,033)
3 Monate vor Jobbeginn	0,968(0,042)
6 Monate vor Jobbeginn	0,925*(0,042)
12 Monate vor Jobbeginn	0,956(0,037)
Zahl der Beschäftigungsepisoden in den letzten 2 Jahren	1,023***(0,004)
Zahl der Arbeitslosigkeitsepisoden in den letzten 2 Jahren	1,023***(0,004)
<i>Distanz zur letzten Beschäftigung (Referenz: keine Beschäftigung)</i>	
≤92 Tage	1,127*(0,081)
93-183 Tage	1,085(0,081)
184-365 Tage	1,097(0,082)
>365 Tage	1,058(0,079)
<i>Monatseinkommen in letzter Beschäftigung (Referenz: keine Beschäftigung/€ ≤1.000)</i>	
€ 1,000-1,500	0,983(0,038)
€ 1,500-2,000	1,063(0,043)
€ 2,000-2,500	1,035(0,049)
€ >2,500	0,781***(0,044)
Indikator, ob am Tag vor Jobbeginn arbeitslos	0,948(0,040)
Indikator, ob in letzten 2 Wochen vor Jobbeginn Arbeitslosengeld- oder Notstandshilfebezug	1,133***(0,045)
<i>Bundesland (Referenz: Wien)</i>	
Niederösterreich	0,968(0,047)
Oberösterreich	1,031(0,077)
Burgenland	0,904(0,102)
Kärnten	0,968(0,069)
Steiermark	1,107(0,111)
Salzburg	1,020(0,100)
Tirol	0,804**(0,082)
Vorarlberg	0,950(0,160)
<i>Betriebsgröße (Jahresdurchschnittsbestand der Beschäftigung; Referenz: ≤5)</i>	
5-10	1,583***(0,097)
10-50	1,825***(0,098)
50-100	1,885***(0,113)
100-250	1,925***(0,113)
>250	1,948***(0,113)
Zumindest ein Lehrling im Unternehmen	0,911***(0,026)
Anteil weiblicher Beschäftigter	0,384***(0,024)
Medianalter im Unternehmen	1,022**(0,009)
<i>Anteil der Beschäftigten im Unternehmen..., in %</i>	
<25 Jahre	0,897(0,167)
>44 Jahre	1,515**(0,266)
maximal Pflichtschulabschluss	0,995***(0,001)
Arbeiter	0,995***(0,002)
Beamte	0,978***(0,003)
Angestellte	0,992***(0,002)
Medianlohn (inkl. Sonderzahlungen)	1,000**(0,000)
<i>Beschäftigungswachstum (symmetrische Wachstumsrate, Referenz: Stagnation)</i>	
starkes Wachstum	0,897***(0,038)
schwaches Wachstum	0,894***(0,035)
schwaches Schrumpfen	1,232***(0,055)
starkes Schrumpfen	1,892***(0,102)

(Fortsetzung auf nächster Seite)

Variable	Odds ratio (se)
<i>Zugangsrate (abzüglich Recalls; Referenz: sehr niedrig)</i>	
niedrig	2,006***(0,067)
hoch	3,913***(0,145)
sehr hoch	7,489***(0,338)
<i>Wohnortbundesland (Referenz: Wien)</i>	
Burgenland	0,511(0,467)
Kärnten	0,551(0,509)
Niederösterreich	0,583(0,532)
Oberösterreich	0,601(0,552)
Salzburg	0,568(0,529)
Steiermark	0,600(0,543)
Tirol	0,696(0,648)
Vorarlberg	0,608(0,545)
<i>Regionstyp (Referenz: Metropole)</i>	
Großstadt	0,635*(0,165)
Mittelstadt	0,602**(0,129)
Umland	0,593**(0,127)
Intensive industrieregion	0,617**(0,128)
Intensive Tourismusregion	0,882(0,184)
Extensive Industrieregion	0,710(0,147)
Touristisches Randgebiet	0,884(0,180)
Industrialisiertes Randgebiet	0,723(0,147)
<i>Regionstyp 2 (Referenz: Großstadt)</i>	
Regionales Zentrum	1,063(0,124)
Regionales Zentrum mit hoher Dynamik	1,135(0,135)
Kleinere Region	1,095(0,141)
Kleinere Region mit hoher Dynamik	1,183(0,147)
Saisondominierte Region	1,357***(0,195)
Arbeitslosenquote	1,045***(0,017)
Anteil Langzeitarbeitsloser	0,995(0,010)
Durchschnittliches Arbeitslosengeld-Niveau	1,088***(0,029)
Durchschnittliches Notstandshilfe-Niveau	0,887***(0,026)
Stellenandrangsziffer	0,999(0,003)
Anteil Arbeitsloser mit niedriger Ausbildung	1,110***(0,041)
Anteil Arbeitsloser mit mittlerer Ausbildung	1,112***(0,040)
Anteil Arbeitsloser mit hoher Ausbildung	1,125***(0,041)
Anteil gesundheitlich Eingeschränkter unter den Arbeitslosen	1,008(0,005)
Bruttoregionalprodukt pro Kopf, laufende Preise	1,000 (0,000)
Bevölkerungsdichte (Einwohner pro m ²)	1,000 (0,000)
Hoher Anteil von Wiedereinstellungen (>11,5%)	1,132***(0,049)
Hoher Anteil von Wiedereinstellungen (nach zwischenzeitlicher Arbeitslosigkeit) (>5%)	1,193***(0,050)
Konstante	0,000***(0,000)
Beobachtungen	123.610
Pseudo R ²	0,189

Q.: Hauptverbands-, AMS- und Statistik Austria-Daten.