ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Berger, Johannes; Köppl-Turyna, Monika

Research Report

Hiring credits - Einstellungsförderungen: Was der Staat nun für den Arbeitsmarkt tun kann

Policy Note, No. 45

Provided in Cooperation with:
EcoAustria – Institute for Economic Research, Vienna (Austria)

Suggested Citation: Berger, Johannes; Köppl-Turyna, Monika (2021) : Hiring credits - Einstellungsförderungen: Was der Staat nun für den Arbeitsmarkt tun kann, Policy Note, No. 45, EcoAustria - Institute for Economic Research, Vienna

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/231520

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

ECO AUSTRIA

INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG

März 2021

POLICY NOTE 45

Hiring Credits – Einstellungsförderungen: Was der Staat nun für den Arbeitsmarkt tun kann.

www.ecoaustria.ac.at

ECO AUSTRIA

POLICY NOTE 45

Hiring Credits – Einstellungsförderungen: Was der Staat nun für den Arbeitsmarkt tun kann.

DI Johannes Berger, EcoAustria – Institut für Wirtschaftsforschung
Priv.-Doz. Dr. Monika Köppl-Turyna, EcoAustria – Institut für Wirtschaftsforschung

März 2021

Executive Summary

Die Policy Note untersucht die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie 2020/2021 auf den österreichischen Arbeitsmarkt und diskutiert die Frage, ob Einstellungsförderungen, also die Subventionierung von neu geschaffenen Arbeitsplätzen, ein richtiges Instrument sein können, um den Arbeitsmarkt möglichst schnell und effektiv auf den Weg zum Vorkrisen-Niveau zurückzubringen.

Österreichs Wirtschaft brach im Jahr 2020 um 7,4 Prozent ein. Im Februar 2021 waren mehr als 500.000 Personen als arbeitslos registriert oder in Schulung. Der Sommer des vergangenen Jahres hat während einer kurzen Phase der Öffnungen in Österreich aber auch gezeigt, dass der Arbeitsmarkt grundsätzlich weiterhin funktioniert. Die Möglichkeit, durch Kurzarbeit Arbeitsplätze zu erhalten, wurde 2020 intensiv genutzt. Für die Zeit nach den restriktiven Kontaktbeschränkungen sollte die Kurzarbeit aber zurückgefahren bzw. von günstigeren und effektiveren Instrumenten abgelöst werden, die die Menschen möglichst schnell in möglichst passende Jobs bringen und auf diese Weise auch den Strukturwandel in Österreich positiv gestalten.

In dieser Policy Note werden deshalb vielfältige internationale Erfahrungen mit gezielten Einstellungsförderungen durch die öffentliche Hand beschrieben und diskutiert, um hieraus Hinweise auf eine gute Umsetzung von Subventionen für Neueinstellungen in Österreich abzuleiten.

Unsere Analyse zeigt: Einstellungsförderungen wären durchaus ein geeignetes Instrument zur weiteren Gestaltung des Arbeitsmarkts. Die konkrete Ausgestaltung wird dabei über ihren tatsächlichen Erfolg in der Praxis entscheiden – um bestmöglich zu wirken und unerwünschte Nebenwirkungen zu vermeiden, bedarf es eines sehr gezielten Vorgehens und sorgfältiger Abwägung. So legen internationale Erfahrungen nahe, dass Einstellungsförderungen u.a. dann effektiver sind, wenn sie zeitlich befristet sind und die Zielgruppe der Maßnahme nicht zu sehr eingeschränkt, sondern tendenziell breiter gefasst ist.

Inhalt

1. Einleitung und Motivation: 1
2. Hintergrund: Covid-19-Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt 1
3. Erfahrungen mit Einstellungsförderungen 9
4. Fazit 14
5. Literaturverzeichnis 16

1. Einleitung und Motivation:

Die Covid-19-Pandemie sowie die Maßnahmen zu ihrer Eindämmung haben weltweit – trotz umfangreicher fiskal- und geldpolitischer Interventionen – zu einem massiven wirtschaftlichen Einbruch geführt. Auch Österreichs Volkswirtschaft und Arbeitsmarkt sind in hohem Ausmaß von der Krise betroffen. Österreichs Wirtschaft brach im Jahr 2020 um 7,4 Prozent ein. Im Februar 2021 waren knapp 510.000 Personen als arbeitslos registriert oder in Schulung.

Das Instrument der Kurzarbeit war und ist hierzulande die zentrale Maßnahme zur Dämpfung der Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Sie hat einen noch stärkeren Anstieg der Arbeitslosigkeit verhindert und sollte auch dazu beitragen, dass die Beschäftigung schneller wieder hochgefahren werden kann, weil die Arbeitsplätze erhalten bleiben.

Mittlerweile ist seit dem ersten Lockdown Mitte März 2020 fast ein Jahr vergangen. Es gilt daher immer mehr, einer Verfestigung der Arbeitslosigkeit, einem deutlichen Anstieg der Langzeitarbeitslosigkeit sowie einer weiteren Entwertung der beruflichen Fähigkeiten vieler Betroffener bestmöglich entgegenzutreten. Schon jetzt sollte über die arbeitsmarktpolitischen Instrumente diskutiert werden, die es brauchen wird, wenn die akute gesundheitliche Gefährdung der Bevölkerung u.a. mit Impfungen weitgehend zurückgedrängt ist und diverse Schließungen und Kontaktverbote zurückgenommen werden können. Vor dem Hintergrund der großen wirtschafts-, fiskal- und arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen ist es umso bedeutender, dass dabei Maßnahmen gesetzt werden, die effektiv wirksam sind.

Die vorliegende Policy Note analysiert die Auswirkungen der Pandemie auf den österreichischen Arbeitsmarkt und diskutiert, ob das Instrument der *Einstellungsförderungen* geeignet ist, den kommenden Herausforderungen entgegenzutreten.

2. Hintergrund: Covid-19-Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt

Österreichs Volkswirtschaft und Arbeitsmarkt wurden von der Covid-19-Pandemie schwer getroffen: Schon im 1. Quartal 2020 ist das reale Bruttoinlandsprodukt aufgrund der zunehmenden Unsicherheit sowie des Lockdowns ab Mitte März mit -3,4 Prozent im Vergleich zum Vorjahresquartal deutlich eingebrochen (siehe Abbildung 1). Im 2. Quartal beschleunigte sich die Abwärtsentwicklung gar auf -14,1 Prozent. Zwar hat sich die wirtschaftliche Lage im 3. Quartal wieder etwas verbessert, mit der stärkeren Ausbreitung des Virus ab dem Herbst war jedoch ein neuerlicher Einbruch um -7,8 Prozent im Vergleich zum 4. Quartal 2019 zu verzeichnen. Insgesamt brachte damit das Jahr 2020 einen Rückgang des realen Bruttoinlandsprodukts um 7,4 Prozent. Zudem verdeutlichen Daten wie der Wöchentliche WIFO-Wirtschaftsindex (WWWI) bzw. der Wöchentliche BIP-Indikator der OeNB (2021), dass die Wirtschaftsleistung auch in den ersten Wochen des Jahres 2021 mit Werten von -10 Prozent und mehr im Vergleich zum Vorjahr massiv eingebrochen ist.

Dieser massive Wirtschaftseinbruch hat sich deutlich weniger stark auf die Zahl der beschäftigten Personen ausgewirkt. Mit einer Verringerung um 4 Prozent im 2. Quartal bzw. jeweils rund 1,5 Prozent im 3. und 4. Quartal (im Vergleich zum Vorjahresquartal) ist der

Beschäftigungsrückgang dennoch beträchtlich. Die Entwicklung der geleisteten Arbeitsstunden hingegen weicht deutlich von der Beschäftigungsentwicklung ab. Sie verläuft weitgehend ähnlich wie jene des realen BIP und ist in den ersten beiden Quartalen sogar noch etwas stärker negativ. Der Rückgang der Beschäftigung ist also wesentlich schwächer als jener der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden. Das bedeutet: Auch wenn weniger Stunden gearbeitet wurden, konnten viele Arbeitsplätze erhalten bleiben. Dies ist insbesondere auf das Instrument der Kurzarbeit zurückzuführen, das in der Corona-Pandemie besonders umfassend in Anspruch genommen wurde.

Abbildung 1: Veränderung von realem BIP und Beschäftigung im Vergleich zum Vorjahresquartal in %

Dennoch ist auch die Zahl der Arbeitslosen erheblich gestiegen: Abbildung 2 zeigt die Zahl der Arbeitslosen inklusive der SchulungsteilnehmerInnen im Monatsvergleich der Jahre 2019 bis 2021. Im Februar 2020 war diese Zahl noch leicht niedriger als im Februar 2019. Mit dem Einsetzen der Covid-19-Pandemie in Österreich und dem ersten Lockdown ab März steigt sie sofort deutlich. Der höchste Wert wurde mit 571.000 Personen im April 2020 erreicht; dies entspricht einem Zuwachs im Vergleich zum Vorjahresmonat um 210.000 Personen oder 58 Prozent. In der weiteren Folge konnte dieser Anstieg zwar wieder abgemildert werden, weil sich die Pandemie im Verlauf des Sommers günstig entwickelte, restriktive Maßnahmen gelockert und auf Kurzarbeit gesetzt werden konnte. Doch selbst im Oktober lag sie noch um 70.000 Personen höher als im Jahr davor. Mit der erneuten Verschlechterung der Infektionszahlen sowie auch saisonal bedingt musste in den vergangenen Monaten wiederum ein deutlicher Anstieg auf 535.000 Personen im Jänner 2021 verzeichnet werden, im Februar 2021 lag diese Zahl bei knapp 510.000 Personen.[1] Im Jahresdurchschnitt 2020 betrug damit die Zahl der Menschen in Österreich ohne Arbeit knapp 470.000 Personen, davon waren 410.000 Personen arbeitslos und knapp 60.000 SchulungsteilnehmerInnen. Die (Register-)Arbeitslosenquote lag bei 9,9 Prozent und war damit um 2,5 Prozentpunkte höher als im Jahr davor.

[1] Der Anstieg der Arbeitslosigkeit ist damit im 4. Quartal mit 1,5 Prozentpunkten (nach internationaler Definition) im Vorjahresvergleich etwas stärker als im Schnitt der Europäischen Union (+1 Prozentpunkt).

Abbildung 2: Zahl der Arbeitslosen inkl. SchulungsteilnehmerInnen, Jänner 2019 – Februar 2021

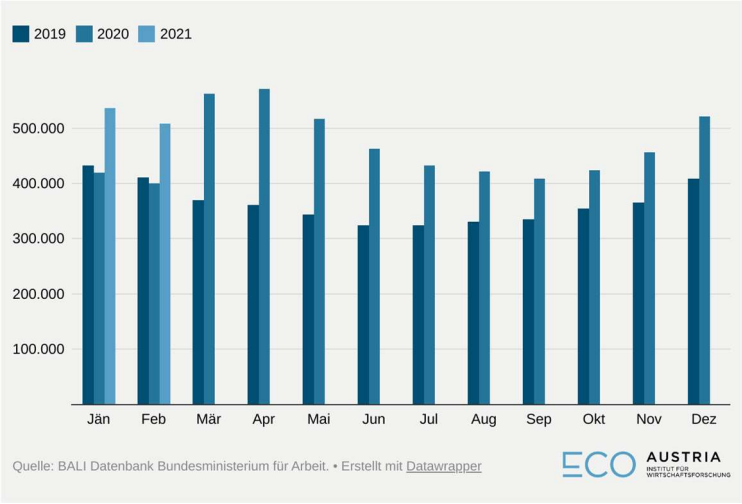
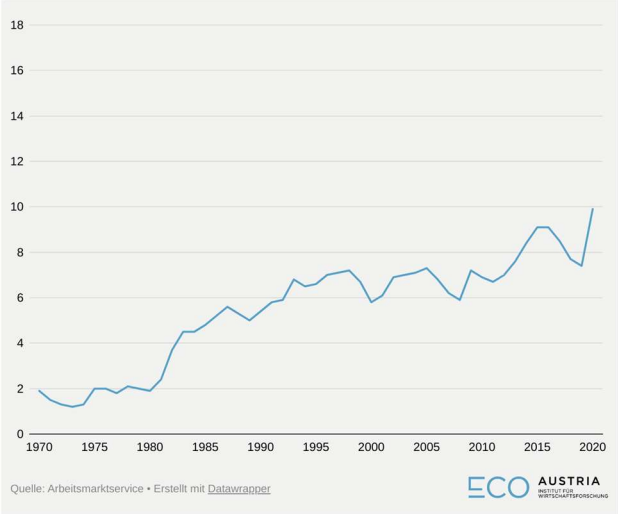
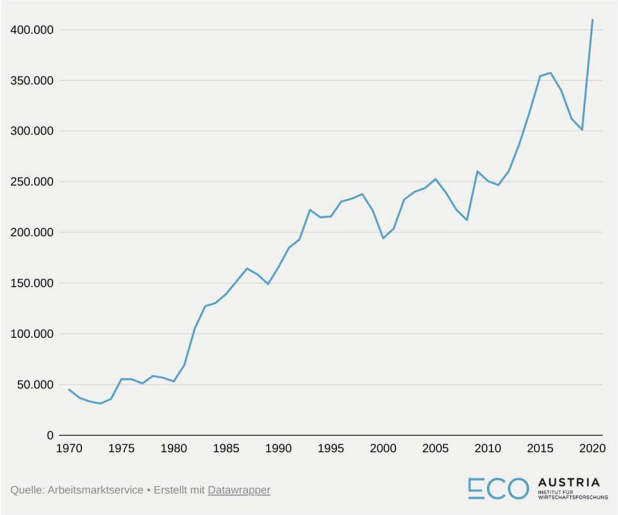


Abbildung 3: Zahl der Arbeitslosen (obere Abb.) und Arbeitslosenquote (nat. Definition, untere Abb.), 1970-2020

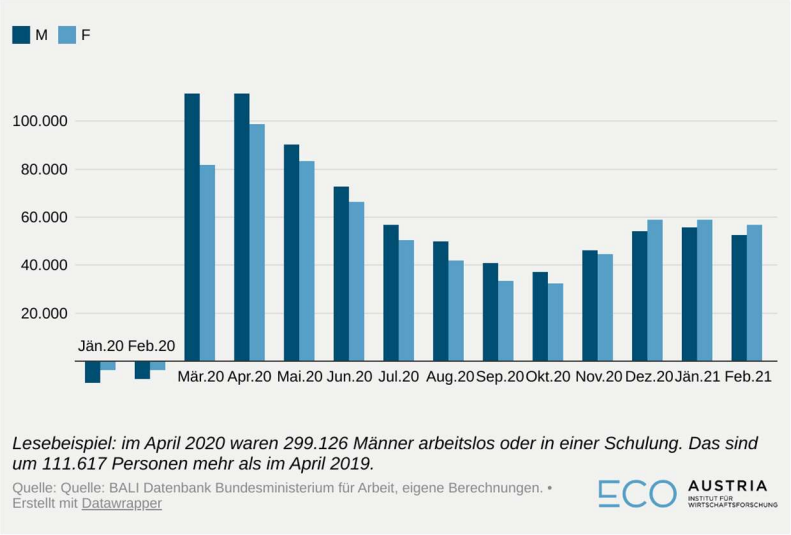




Schon im Jahr 2019 lag die Zahl der Arbeitslosen mit rund 300.000 Personen fast zehnmal so hoch wie im Jahr 1973 (siehe Abbildung 3), im Jahr 2020 umfasste sie 410.000 Personen. Beim Anstieg der Arbeitslosenquote nach nationaler Definition zeigt sich ein ähnliches Bild, wenngleich etwas gedämpfter. Beide Auswertungen zeigen, dass die Arbeitslosigkeit in Österreich strukturell beträchtlich zugenommen hat.

Abbildung 4 illustriert, dass die Zahl der Arbeitslosen (inkl. SchulungsteilnehmerInnen) im Vergleich zum Vorjahresmonat bei Männern und Frauen ähnlich stark gestiegen ist. Im März und April 2020 nahm die Zahl der arbeitslosen Männer um mehr als 100.000 Personen zu, bei Frauen lag der Anstieg etwas darunter. Im zeitlichen Verlauf der Krise nähern sich die Zahlen für Männer und Frauen weitgehend an. Dies hat auch damit zu tun, dass Frauen häufig in Branchen erwerbstätig sind, die aktuell besonders stark betroffen sind. Dies sind insbesondere der Bereich *Beherbergung und Gastronomie*, der *Handel* sowie die *Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen* (z.B. Arbeitskräfteüberlassung und Gebäudebetreuung). In den Branchen *Herstellung von Waren, Bau sowie Verkehr und Lagerei*, in denen die Arbeitslosigkeit im 2. Quartal auch stark gestiegen ist, setzte später wieder eine deutlichere Erholung ein. Damit fällt die Zahl der Arbeitslosen bzw. SchulungsteilnehmerInnen im Jahresdurchschnitt 2020 um 55.000 Männer und 48.800 Frauen höher aus als im Jahr 2019.[2]

Abbildung 4: Anstieg der Zahl der Arbeitslosen inkl. SchulungsteilnehmerInnen im Vergleich zum Vorjahresmonat, Jänner 2020 – Februar 2021, nach Geschlecht

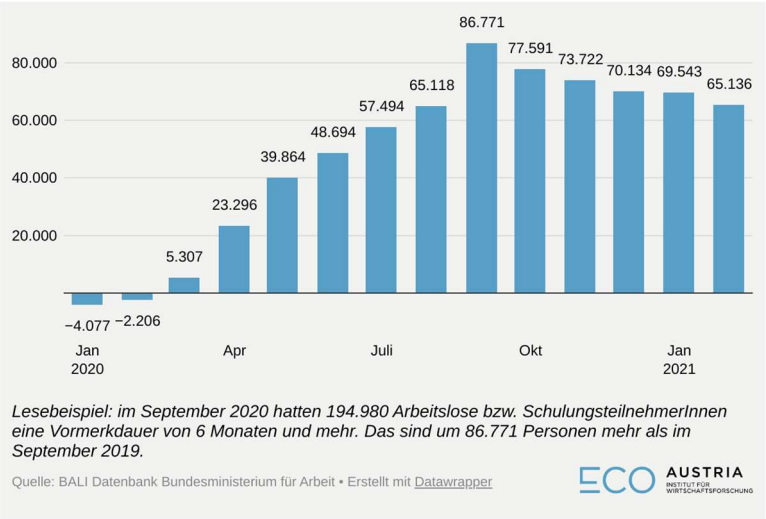


Mit der Corona-Krise hat auch die Zahl jener Menschen deutlich zugenommen, die schon seit längerer Zeit auf Arbeitsplatzsuche sind. Abbildung 5 stellt den Anstieg der Arbeitslosen (inkl. SchulungsteilnehmerInnen) mit einer Vormerkdauer von 6 Monaten oder mehr im Vergleich zum

[2] Dabei hat die Arbeitslosigkeit in allen Ausbildungsgruppen spürbar zugenommen. Der Anstieg ist für Personen mit maximal Pflichtschulabschluss sowie für Personen mit Lehrausbildung deutlich stärker als für andere Gruppen.

Vorjahresmonat dar.[3] Diese Zahl hat mit Beginn der Covid-19-Pandemie in Österreich zunächst schrittweise zugenommen, weil viele, die schon vor März 2020 arbeitslos waren, keine Beschäftigung fanden. Der höchste Wert wurde im September 2020 verzeichnet. Mit 195.000 Personen hatten fast 90.000 Arbeitslose bzw. SchulungsteilnehmerInnen mehr als im Vorjahresvergleich eine Vormerkdauer von mindestens 6 Monaten. In diesen Monat fallen nämlich auch jene in die Statistik, die mit Beginn des Lockdowns im März arbeitslos wurden. Seitdem ist die Entwicklung etwas abgeflacht. Diese Entwicklung erhöht die Gefahr einer Verfestigung der Arbeitslosigkeit.

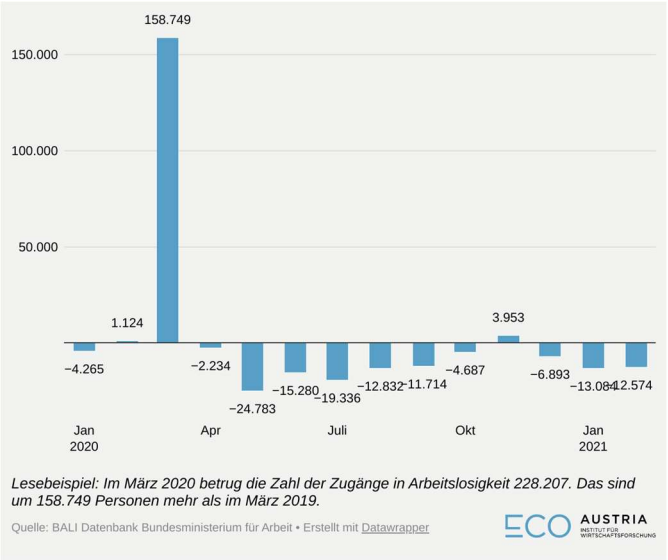
Abbildung 5: Anstieg der Arbeitslosen und SchulungsteilnehmerInnen mit Vormerkdauer von 6 Monaten und mehr im Vergleich zum Vorjahresmonat, Jänner 2020 – Februar 2021

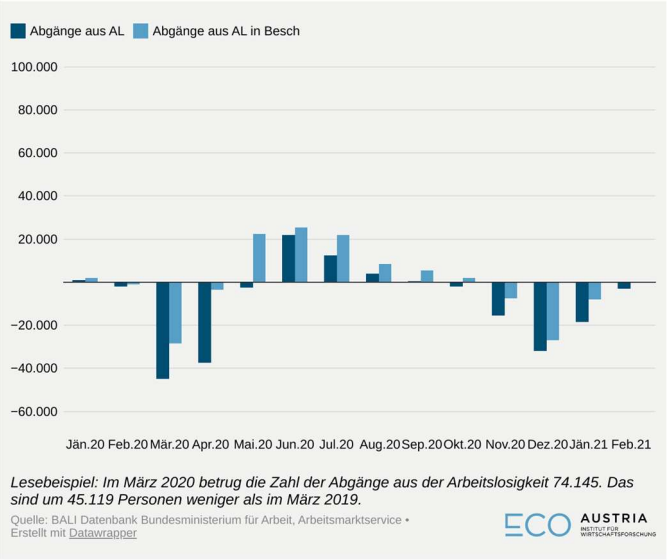


Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit ergibt sich aus den Zugängen in die Arbeitslosigkeit einerseits und den Abgängen aus der Arbeitslosigkeit andererseits. Diese beiden Größen sind in Abbildung 6 dargestellt, was einen besseren Einblick in die Ursachen für die steigende Arbeitslosigkeit erlaubt. Im März 2020 sind die Zugänge um fast 160.000 Personen gestiegen und waren damit der wesentliche Treiber für die steigende Arbeitslosigkeit. Aber auch die Abgänge aus der Arbeitslosigkeit haben mit einem deutlichen Rückgang im März und April zum Anstieg der Arbeitslosigkeit beigetragen. In diesen beiden Monaten haben rund 80.000 Personen weniger als im Jahr davor den Status der Arbeitslosigkeit verlassen. In den Sommermonaten erholte sich der Arbeitsmarkt. Weitere Zugänge in die Arbeitslosigkeit fielen geringer aus als im Jahr 2019, und mehr Menschen verließen den Status der Arbeitslosigkeit. Die negative Entwicklung ab November im Zuge der Lockdowns spiegelt sich vor allem in einer geringeren Zahl an Abgängen aus der Arbeitslosigkeit wider.

[3] Die Vormerkdauer ist nach der Begriffsdefinition des AMS jene Zeitspanne, die zwischen dem Beginn einer Arbeitslosigkeit und dem Stichtagsdatum liegt. Sie stellt damit die nicht vollendete Dauer der Arbeitslosigkeit dar und wird aus Bestandsmengen berechnet. Um bei kurzfristigen Unterbrechungen einer Arbeitslosigkeit diese nicht in einzelne Kurzperioden zu unterteilen und damit die Berechnung der Vormerkdauer immer wieder von vorne beginnen zu lassen, werden Unterbrechungen bis zu 28 Tagen nicht berücksichtigt.

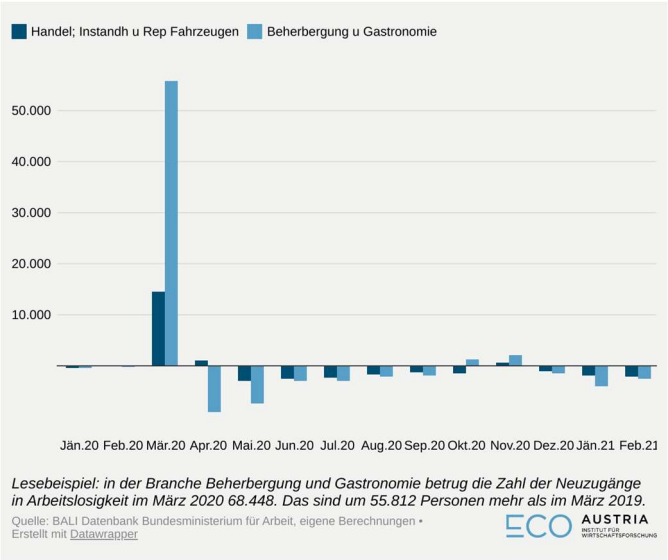
Abbildung 6: Zugänge in (obere Abbildung) und Abgänge aus der Arbeitslosigkeit (insgesamt und in Beschäftigung) im Vergleich zum Vorjahresmonat, Jänner 2020 – Februar 2021

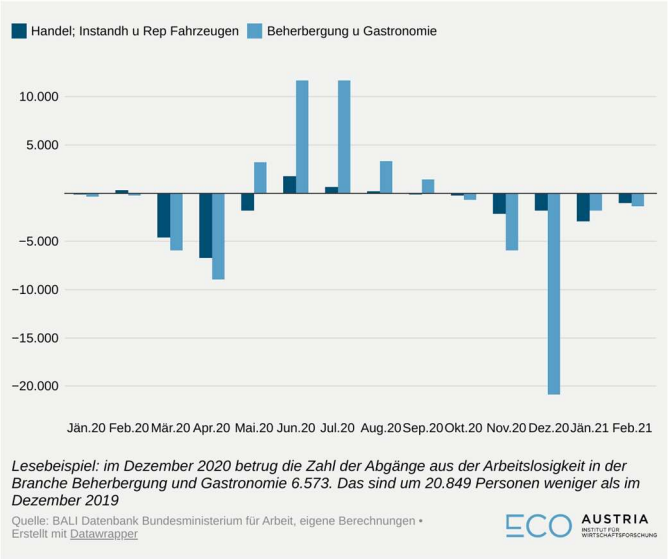




Dabei verläuft die Entwicklung in einzelnen Branchen durchaus unterschiedlich, wie sich auch in Abbildung 7 anhand von zwei besonders stark von der Covid-19-Pandemie betroffenen Branchen, nämlich *Handel, Instandhaltung und Reparaturen von Fahrzeugen* und *Beherbergung und Gastronomie* zeigt. Im Handel ist die Zahl der Arbeitslosen im März und April sowohl durch zusätzliche Zu- als auch durch geringere Abgänge gestiegen, in den Folgemonaten verbesserte sich die Situation nur geringfügig. Im Sektor Beherbergung und Gastronomie gab es im März einen deutlich stärkeren Einbruch, auch durch die vorzeitige Beendigung der Wintersaison; in den Sommermonaten wiederum war aber auch die Erholung stärker. Der wiederum deutlich stärkere Einbruch ab November ergibt sich aus dem Umstand, dass die dann sonst üblichen hohen Abgänge aus der Arbeitslosigkeit in diesem Winter kaum stattfinden: In den Jahren zuvor wurden mit dem Beginn der Wintersaison gewöhnlich zahlreiche Saisonkräfte aus der Arbeitslosigkeit heraus wieder eingestellt. Dies musste in diesem Winter vielfach unterbleiben.

Abbildung 7: Zugänge in (obere Abb.) und Abgänge aus der Arbeitslosigkeit (untere Abb.) im Vergleich zum Vorjahresmonat im Handel und in Beherbergung/Gastronomie, Jänner 2020 – Februar 2021



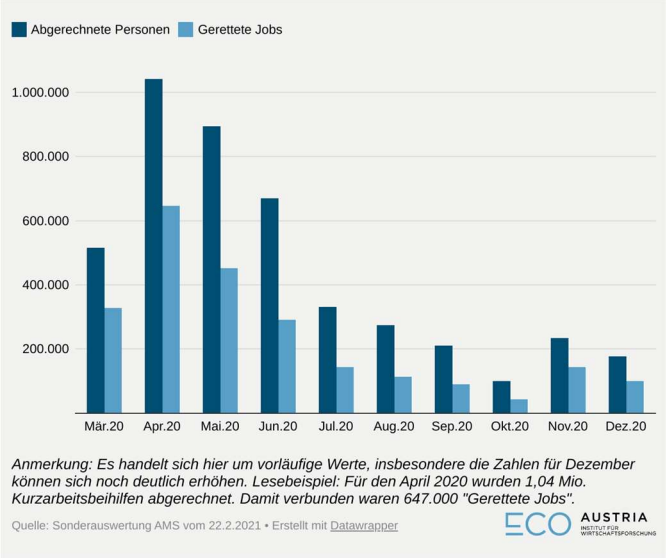


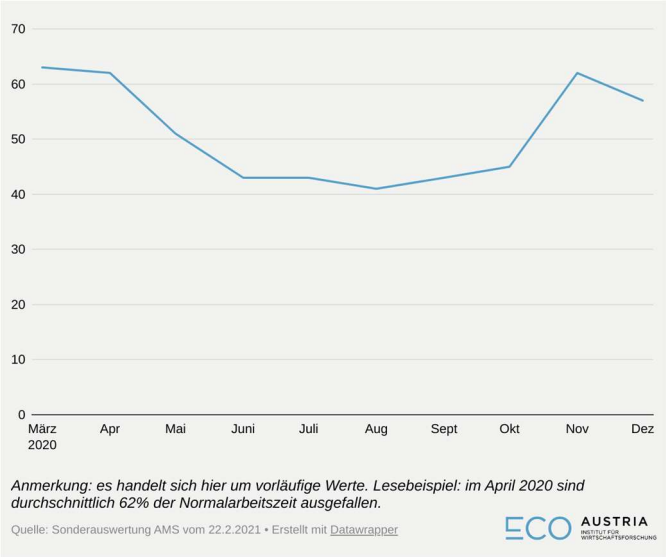
Die Kurzarbeit war das wesentliche Instrument, um einen noch stärkeren Beschäftigungsrückgang bzw. Anstieg der Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Wie schon in Abbildung 1 dargestellt, ist die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden insbesondere im zweiten Quartal wesentlich stärker zurückgegangen als die Zahl der Beschäftigten. Die folgende Abbildung 8 verdeutlicht das Ausmaß der Kurzarbeit insbesondere im Zuge des ersten Lockdowns (auf Basis einer Sonderauswertung mit einer Aktualisierung der Zahlen von Arbeitsmarktservice 2021). Für den April 2020 wurden 1,05 Mio. Kurzarbeitsbeihilfen abgerechnet, auch im Mai (895.000 Personen) und im Juni (670.000 Personen) lag die Zahl noch bei deutlich über einer halben Million.[4] Diese hohen Zahlen waren im dritten Quartal deutlich rückläufig, mit den Lockdowns ab November stiegen sie jedoch wieder. Zu beachten ist, dass es sich hierbei um vorläufige Werte

[4] Die Zahlen des AMS unterscheiden sich von den genehmigten laufenden Kurzarbeitsprojekten, die vom Arbeitsministerium publiziert werden, weil nicht für alle Personen die bewilligte Kurzarbeit ausgeschöpft werden musste.

handelt und sich insbesondere die Zahlen für November und Dezember noch erhöhen können. Auch das Ausmaß der Ausfallzeit je abgerechneter Person zeigt ein ähnliches Muster. Wurde die Arbeitszeit anfangs im Schnitt um mehr als 60 Prozent reduziert, so lag die Reduktion im Sommer bei rund 40 Prozent und stieg ab November wieder auf rund 60 Prozent. Das AMS ermittelt auch eine Zahl der „Geretteten Jobs“, für die die Ausfallzeit mit der Zahl der abgerechneten Personen multipliziert wird. Das Maximum liegt im April 2020 bei 647.000 „geretteten Jobs“, die, unter den Annahmen dieser Analyse, ohne das Instrument der Kurzarbeit verloren gegangen wären.[5]

Abbildung 8: Kurzarbeit: Abgerechnete Personen, Gerettete Jobs und Prozentueller Ausfall an Arbeitszeit (untere Abbildung) März bis Dezember 2020





[5] Das AMS stellt auch den Beschäftigungsstatus jener rund ein Mio. Personen, für die im April 2020 Kurzarbeitsbeihilfe in Anspruch genommen wurde, dar. Ende Oktober waren davon 94,4 % in einem vollversicherten Beschäftigungsverhältnis (nur 3 % davon noch oder wieder in Kurzarbeit), 2,5 % als arbeitslos vorgemerkt und rund 3 % waren geringfügig beschäftigt, bezogen Wochen- oder Kinderbetreuungsgeld oder waren bereits in Pension.

Das zeigt: Das Instrument der Kurzarbeit hat einen noch stärkeren Anstieg der Arbeitslosigkeit verhindert und sollte auch dazu beitragen, dass die Beschäftigung schneller wieder hochgefahren werden kann, weil es keine Trennung von ArbeitnehmerInnen und Unternehmen gab. Die Kurzarbeit wird deshalb, solange restriktive Maßnahmen zur Kontaktreduzierung aufrecht bleiben, weiterhin ein wichtiges Instrument bleiben. Wenn jedoch – Stichwort Durchimpfung der Bevölkerung – die akute gesundheitliche Gefährdung der Bevölkerung weitgehend zurückgedrängt ist und Schließungen und Maßnahmen der Kontaktreduzierung zurückgenommen werden können, sollte auch die Kurzarbeit wieder schrittweise zurückgefahren bzw. durch andere Instrumente ergänzt werden. Immerhin ist sie dann ein vergleichsweise kostenintensives Instrument. Sie reduziert zudem die Anreize von Unternehmen und ArbeitnehmerInnen, die Arbeitszeit wieder in Richtung des ursprünglichen Umfangs zu erhöhen und kann außerdem strukturkonservierend wirken, indem sie Arbeitsplätze erhält, die auch mittel- und längerfristig nicht mehr sinnvoll aufrecht erhalten werden können.[6]

Die spürbare Verbesserung der Lage im Sommer 2020 gibt Anlass zur Hoffnung, dass der Arbeitsmarkt zumindest in größeren Teilen weiterhin funktioniert. Demnach sollte sich die Lage teilweise schon dann wieder entspannen, wenn die akute gesundheitliche Gefährdung der Bevölkerung zumindest weitgehend gebannt ist. Dies allein wird jedoch nicht hinreichend sein, um den Arbeitsmarkt wieder in den Vorkrisenmodus zu bringen. So wird die Nachfrage in einigen Bereichen weiterhin deutlich gedämpft sein und Unternehmen werden weiter mit den Folgen der Krise zu kämpfen haben.

Im folgenden Kapitel wird analysiert, ob und unter welchen Bedingungen ein bestimmtes Instrument, nämlich *Einstellungsförderungen*, geeignet sein können, den Arbeitsmarkt anzukurbeln und so auch der Verfestigung von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken.

3. Erfahrungen mit Einstellungsförderungen

Definition und Wirkungskanäle

Einstellungsförderungen (im Englischen ist oft die Rede von *hiring credits*) subventionieren Neueinstellungen, beispielsweise durch eine zeitlich und ggf. im Umfang begrenzte Befreiung von den Lohnnebenkosten für neu geschaffene Beschäftigungsverhältnisse. Die konkreten Förderbedingungen machen deutlich, welche Gruppen gezielt gefördert bzw. welche Ziele erreicht werden sollen. Beispielsweise kann pauschal jede Neueinstellung unterstützt werden, die Förderung kann sich aber auch auf bestimmte Bevölkerungsgruppen konzentrieren, wie etwa Arbeitslose, Langzeitarbeitslose, bestimmte Altersgruppen, beeinträchtigte Personen, usw. oder auf bestimmte Unternehmenstypen abzielen. Außerdem kann die Unterstützung auch an bestimmte Förderbedingungen geknüpft werden, wie etwa den tatsächlichen

[6] Dementsprechend sprach sich etwa das IHS (Bittschi et al. 2020) schon im Sommer 2020, also nach dem 1. Lockdown, für eine „Umwandlung der Corona-Kurzarbeit“ aus. Die Agenda Austria (Lorenz und Kucsera 2021) plädierte jüngst für einen „schrittweisen Ausstieg aus der Kurzarbeit“ bzw. ein Ersetzen durch andere Maßnahmen nach den coronabedingten Einschränkungen.

Beschäftigungsaufbau, Unternehmensinvestitionen, eine gewisse Dauer der Aufrechterhaltung des Beschäftigungsverhältnisses etc.

Bei allen Instrumenten der Arbeitsmarktpolitik muss bedacht werden, dass diese neben den direkten und erwünschten Auswirkungen oft auch eine Reihe von indirekten und oft nicht intendierten Nebeneffekten mit sich bringen. Dies sind u.a. (siehe etwa Calmfors 1994) *Mitnahmeeffekte*, d.h. es werden Jobs gefördert, die auch ohne das Instrument geschaffen worden wären; *Verdrängungs- bzw. Substitutionseffekte*, d.h. geförderte Aktivitäten oder Personen verdrängen nicht geförderte; „*creaming*", d.h. vorwiegend die am besten Beschäftigungsfähigen unter den Arbeitslosen profitieren; *Finanzierungseffekte*, d.h. die Finanzierung der Ausgaben verursacht Verzerrungen. Eine der wesentlichen Herausforderungen besteht deshalb darin, die Instrumente so aufzusetzen, dass die erwünschten Auswirkungen erzielt und gleichzeitig nicht intendierte Nebeneffekte möglichst klein gehalten werden können.

Aktuell kennzeichnet der deutliche Anstieg der Arbeitslosigkeit den österreichischen Arbeitsmarkt, und auch die Zahl der Personen, die schon mehrere Monate beschäftigungslos sind, hat sich wesentlich erhöht. Relativ zu „normalen" Zeiten ist es daher noch entscheidender, die Beschäftigungsaufnahme von Arbeitslosen zu stärken und so eine Verfestigung der Arbeitslosigkeit zumindest zu dämpfen. Von einer allgemeinen Beschäftigungssubvention oder einer allgemeinen Entlastung des Faktors Arbeit würden auch jetzt schon aufrechte Beschäftigungsverhältnisse profitieren (siehe etwa Brown et al. 2011 oder Cahuc et al. 2019). Verfolgt man aktuell aber vor allem das Ziel der Reduktion der Arbeitslosigkeit, sind mutmaßlich Instrumente wie Einstellungsförderungen geeigneter, sofern sie geringe Mitnahmeeffekte mit sich bringen und kosteneffektiver sind.

Zudem wird der Beschäftigungsaufbau in besonders stark von der Pandemie betroffenen Branchen über eine überdurchschnittliche Zahl an Neueinstellungen erfolgen. Bevor Unternehmen und ArbeitnehmerInnen ein Beschäftigungsverhältnis eingehen, fehlen oft gewisse Informationen über die Beschaffenheit des Jobs oder die Qualifikation der ArbeitnehmerInnen. Zeitlich befristete Einstellungsförderungen erlauben es allen Beteiligten, das Beschäftigungsverhältnis zu prüfen bzw. zu „*screenen*". Sie können damit zu besseren „Matches" zwischen Unternehmen und ArbeitnehmerInnen beitragen, siehe etwa Brown (2015) oder Sianesi (2008). Implizit werden mit dem Instrument der Einstellungsförderung zudem auch Start-Ups verstärkt unterstützt, die in der Regel Beschäftigung aufbauen und von den bereits bestehenden Corona-Hilfen aber häufig in geringerem Umfang profitieren.

Aufwand und Nutzen müssen dabei gut abgewogen werden: Zu streng aufgesetzte Kriterien für eine Einstellungsförderung können u.a. die administrativen Kosten für Unternehmen und die öffentliche Hand erhöhen oder zu einer Stigmatisierung der Zielgruppe beitragen und damit die breite Inanspruchnahme des Instruments gefährden. Zu frei gestaltete Kriterien hingegen bergen die Gefahr von höheren Mitnahme- oder Verdrängungseffekten (siehe etwa Brown 2015).

Internationale Erfahrungen

In *Australien* wurde etwa im Oktober 2020 mit dem „JobMaker Hiring Credit" eine Förderung von Neueinstellungen für jüngere ArbeitnehmerInnen bis 35 Jahren eingeführt. Dieses Instrument

fördert neue Beschäftigungsverhältnisse für einen Zeitraum von maximal 12 Monaten mit maximal 200 australischen Dollar wöchentlich (umgerechnet rund 130 Euro). Auch in der Vergangenheit wurden schon Erfahrungen mit derartigen Instrumenten gemacht, die hier kurz diskutiert werden sollen:[7]

Cahuc et al. (2019) untersuchen die Auswirkungen der Einstellungsförderung „zéro charges" in *Frankreich* im Jahr der Wirtschaftskrise 2009. Das untersuchte Instrument sah für das Jahr 2009 eine Entlastung bei den Dienstgeberbeiträgen vor, die für Einkommen beim Mindestlohn am stärksten war und für höhere Einkommen ausgeschliffen wurde. Für Einkommen auf Höhe des Mindestlohns reduzierte diese Förderung die Lohnkosten um 12 Prozent oder 2.400 Euro im Jahr. Aus budgetären Gründen war das Instrument nur für Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten (in Vollzeitäquivalenten) zugänglich.[8]

Die Autoren kommen zu dem Ergebnis, dass diese Einstellungsförderung das Beschäftigungswachstum in den unterstützten Unternehmen um 0,8 Prozentpunkte erhöhte. Das Beschäftigungswachstum war entsprechend der Ausgestaltung der Förderung auf geringe Einkommen konzentriert. Die Autoren finden das Wachstum auch beim geleisteten Arbeitsvolumen[9], gleichzeitig aber nicht mehr Kündigungen. Das bedeutet, dass es hier keine Verdrängungseffekte innerhalb der Unternehmen gab. Die Autoren zeigen weiters, dass die Effektivität der Maßnahme insbesondere in der zeitlichen Befristung begründet liegt,[10] aber auch darin, dass sie in Zeiten einer hohen Arbeitslosigkeit umgesetzt wurde und nur auf eine Teilmenge der Unternehmen abzielte.

Neumark und Grijalva (2017) untersuchen die Beschäftigungseffekte von *Einstellungsförderungen in den USA*, wobei sie methodisch den Umstand nutzen, dass die fünfzig Bundesstaaten sehr unterschiedliche Instrumente aufsetzen. Die Autoren kommen zu dem Ergebnis, dass manche Formen dieser Einstellungsförderungen stärker positiv wirken als andere. Insbesondere in Phasen mit hoher Arbeitslosenquote sind Instrumente effektiv, die auf Arbeitslose abzielen. Die Autoren begründen dies auch damit, dass eine allfällige Stigmatisierung von

---

[7] Die vorliegende Policy Note fokussiert auf die Effekte von Einstellungsförderungen. In der wissenschaftlichen Literatur werden auch die Auswirkungen einer Reihe von anderen Maßnahmen untersucht. Jüngst zeigen etwa Saez et al. (2019) positive Beschäftigungseffekte einer generellen Lohnnebenkostensenkung in Schweden für jüngere Beschäftigte, das heißt nicht nur für Neueinstellungen. Die Autoren finden einerseits zwar deutliche Mitnahmeeffekte, andererseits aber auch eine Ausweitung von Beschäftigung, Investitionen, Umsätzen und Gewinnen für Unternehmen, die Junge beschäftigen. Leoni und Schratzenstaller (2020) geben einen Überblick über die Literatur zu Auswirkungen von Lohnnebenkostensenkungen und stellen ausgewählte internationale Reformen dar, die in der jüngeren Vergangenheit umgesetzt wurden. Die dargestellten empirischen Studien zeigen, dass derartige Maßnahmen spürbare Beschäftigungseffekte haben können. Diese sind dann stärker, wenn die Lohnnebenkostensenkung weniger auf die Löhne überwälzt wird und dementsprechend in einer kräftigeren Reduktion der Arbeitskosten resultiert.

[8] Die Maßnahme war weder beschränkt auf Unternehmen, die Netto Beschäftigung aufbauten, noch auf bestimmte Bevölkerungsgruppen wie etwa Langzeitarbeitslose. Voraussetzung war jedoch u.a., dass die neu eingestellten Personen nicht durch weitere zielgerichtete (und oft großzügigere) Förderungen unterstützt wurden. Zudem war das Instrument erst einen Monat vor in Kraft treten beschlossen worden und war auch im Vorhinein nicht diskutiert worden. Wenn Unternehmen die Maßnahme antizipieren, besteht die Wahrscheinlichkeit, dass Neueinstellungen vor der Einführung zurückgefahren bzw. auf einen Zeitpunkt nach Einführung verschoben werden, was Mitnahmeeffekte erhöht und die Wirksamkeit der Maßnahme reduziert.

[9] Das heißt, die zusätzliche Beschäftigung wurde nicht durch geringere Stundenzahl pro Beschäftigtem „kompensiert".

[10] Analog finden auch Kitao et al. (2011) und Kaas und Kircher (2015), dass im Falle von permanenten Einstellungsförderungen eine zunehmende Kündigungsrate dem positiven Effekt der Neueinstellungen entgegenwirkt.

(Langzeit-)Arbeitslosen in der Wirtschaftskrise ab 2008 eine geringe Rolle spielt, wenn viele Menschen (über einen längeren Zeitraum) arbeitslos sind. Dieser Umstand gilt naturgemäß auch in der aktuellen Situation der Pandemie bzw. im Beschäftigungsaufschwung danach. Instrumente, bei denen die Unternehmen die Mittel zurückzahlen müssen, falls sie bestimmte Ziele (z.B. des Beschäftigungsaufbaus) nicht erfüllen, dürften ebenfalls effektiver sein.[11] Zudem haben Einstellungsförderungen, die über die Steuerschuld hinaus ausgezahlt werden und daher umfangreicher ausfallen können, einen positiveren Einfluss auf die Beschäftigungseffekte. Diese Ergebnisse zeigen, dass mit Bedacht gewählte Einstellungsgutschriften dazu beitragen können, den Beschäftigungsaufschwung unmittelbar nach einem wirtschaftlichen Einbruch zu steigern. Gleichzeitig finden die Autoren einige Belege, die die Vermutung bestätigen, dass Einstellungsgutschriften mehr Bruttoeinstellungen als Nettobeschäftigungswachstum generieren, also gewisse Verdrängungseffekte auftreten.

Couch et al. (2013) stellen dar, wie bzw. warum Einstellungsförderungen im Zusammenhang mit einer Wirtschaftskrise (ab 2008) effektiver sein können als in „normalen“ Zeiten. Zum einen argumentieren sie dafür, dass dieses Instrument nicht ausschließlich auf besonders beeinträchtigte Personen abzielen sollte, sondern eine breitere Zielgruppendefinition (etwa Arbeitslose allgemein) aufweisen sollte. Dann sei auch der Stigmatisierungseffekt deutlich geringer als in normalen wirtschaftlichen Zeiten. Im Zusammenhang mit der Corona-Krise wird auch nach Aufhebung von Lockdowns bzw. restriktiven Maßnahmen zur Kontaktreduzierung die Arbeitsnachfrage insgesamt bzw. speziell in einigen Branchen weiterhin gedämpft sein. Einstellungsförderungen können in diesem Kontext speziell die Arbeitsnachfrage steigern.

Faia et al. (2013) stellen fest, dass sich die Reaktion der Arbeitsmarktpolitiken auf die Finanz- und Wirtschaftskrise teilweise deutlich unterschied: In den USA wurden vorwiegend Maßnahmen gesetzt, die die Schaffung neuer Jobs erleichterten (etwa im Rahmen des American Jobs Act). In den europäischen Ländern hingegen ging es im Wesentlichen darum, Kündigungen zu vermeiden und Jobs zu erhalten, etwa durch die Kurzarbeit. Die Autoren untersuchen die Auswirkungen dieser verschiedenen Maßnahmen in einem Modell, in dem sie den Verlauf von Neueinstellungen und Auflösungen der Beschäftigungsverhältnisse in verschiedenen Szenarien mit unterschiedlichen staatlichen Impulsen nachbilden. Dabei zeigt sich, dass traditionelle Impulsmaßnahmen, insbesondere in Form von öffentlichem Konsum (z.B. durch Staatsaufträge), die Wirtschaft weniger stark ankurbeln als Kurzarbeitsmaßnahmen und insbesondere Einstellungsförderungen. Die Autoren führen die geringere Auswirkung auf die Wirtschaft in Szenarien mit einem höheren öffentlichen Konsum unter anderem darauf zurück, dass dort ein „crowding out“, also die Verdrängung der privaten Nachfrage durch die zusätzliche öffentliche Nachfrage, eine wesentliche Rolle spielt.

Auswirkungen auf die öffentlichen Finanzen

Bei Förderungen durch die öffentliche Hand sind naturgemäß neben den Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt auch fiskalische Effekte von Interesse. Zum einen fallen die direkten Kosten der

[11] Dies mag etwa damit zusammenhängen, dass ein gewisser Nachdruck auf die Unternehmen besteht, tatsächlich Beschäftigung zu schaffen oder damit, dass nur Unternehmen um die Förderung ansuchen, die die Ziele wahrscheinlich erfüllen werden.

Maßnahme *pro tatsächlich zusätzlich geschaffenem Beschäftigungsverhältnis* oft deutlich höher aus als die direkten Kosten *pro geförderter Person* – insbesondere aufgrund von Mitnahmeeffekten. Zum anderen – und diesem Effekt positiv gegenläufig – löst die zusätzliche Beschäftigung Einnahmen- bzw. Ausgabeneffekte in anderen Bereichen aus: Wenn die Maßnahme die Zahl der Arbeitslosen reduziert, sinken die öffentlichen Ausgaben für die passive Arbeitsmarktpolitik: Wer angestellt wird, bezieht Erwerbseinkommen anstelle des Arbeitslosengelds. Zudem erhöhen die zusätzlichen Beschäftigungsverhältnisse u.a. die Einnahmen aus Sozialversicherungsbeiträgen, Einkommensteuer und – wenn die höheren verfügbaren Einkommen den privaten Konsum erhöhen – auch Konsumsteuern. In einer noch umfassenderen Betrachtung der öffentlichen Finanzen wäre zu berücksichtigen, dass die zusätzlichen Sozialversicherungsbeiträge wiederum in der Zukunft auch die Ansprüche gegenüber dem Sozialsystem erhöhen, beispielsweise in der Pensionsversicherung.

Auf Basis ihrer Schätzungen ermitteln Cahuc et al. (2019), dass die öffentlichen Brutto-Kosten für jeden zusätzlich geschaffenen Job siebenhundert Euro monatlich betragen. Wenn man berücksichtigt, dass für die neu geschaffenen Jobs aber auch noch (wenn auch reduzierte) Sozialversicherungsbeiträge anfallen und umgekehrt soziale Unterstützung nicht mehr notwendig ist, ergeben sich umgekehrt positive fiskalische Effekte in gleicher Höhe. Damit waren die Netto-Kosten dieser Maßnahme entsprechend der Analyse der Autoren tatsächlich Null, sodass das Instrument als sehr effektiv bewertet werden kann.

Die Untersuchungsmethode von Neumark und Grijalva (2017) erlaubt nicht explizit, fiskalische Kosten der Instrumente abzuschätzen. Die Autoren argumentieren aber, dass die Beschäftigungseffekte mancher Maßnahmen so stark sind, dass die Rückflüsse die Kosten möglicherweise sogar übertreffen könnten.

Berger et al. (2019) untersuchen die volkswirtschaftlichen Effekte verschiedener Reduktionen der Abgabenbelastung in Österreich mit dem makroökonomischen Modell PuMA. Gemäß dieser Analyse erhöht beispielsweise eine Senkung der Lohnnebenkosten mit einem Reformvolumen[12] in der Höhe von 0,55 Prozent des BIP[13] im 2. Jahr nach der Reform die Beschäftigung um gut 0,2 Prozent sowie die Nettostundenlöhne und den privaten Konsum um rund 0,65 Prozent (siehe Tabelle 1). Über die positiven volkswirtschaftlichen Effekte und die damit verbundenen Einnahmensteigerungen würde sich diese Reform zu rund zwei Dritteln selbst finanzieren.[14] Natürlich sind diese Ergebnisse nicht eins zu eins auf eine Einstellungsförderung im Jahr 2021 übertragbar. Zum einen unterscheiden sich die Instrumente, zum anderen zeigen empirische Ergebnisse, dass Einstellungsförderungen etwa nach wirtschaftlichen Einbrüchen in Zeiten hoher

[12] Ex ante, d.h. das Reformvolumen wird in einem ersten Schritt ceteris paribus ohne die Berücksichtigung der ökonomischen Effekte der Reform bestimmt.

[13] Dies entspricht einer Reduktion der Dienstgeberbeiträge um rund 1,5 Prozentpunkte.

[14] Der im Vergleich zu anderen Abgabenreduktionen hohe Selbstfinanzierungsgrad ergibt sich auch aus Lohnverhandlungen: ArbeitnehmerInnen können dort einen Teil der Lohnnebenkostenreduktion mittels höherer Netto- und Bruttolöhne für sich lukrieren (durch die Reduktion der Lohnnebenkosten sinken dennoch die Arbeitskosten der Unternehmen). Viele Abgaben in Österreich setzen an den Bruttoeinkommen bzw. die Einkommensteuer am zu versteuernden Einkommen an. Durch die höheren Löhne nehmen diese Einkommen zu und der Staat „profitiert“ über zusätzliche Einnahmen. Dies reduziert de facto das Reformvolumen der Maßnahme und erhöht den Selbstfinanzierungsgrad.

Arbeitslosigkeit besonders effektiv sein können. Die Analysen geben aber doch einen deutlichen Hinweis darauf, dass sich die Maßnahme zu einem gewissen Teil selbst finanzieren könnte.

Tabelle 1: Ökonomische Effekte Lohnnebenkostensenkung mit Reformvolumen 0,55 % des BIP

	2. Jahr	6. Jahr	21. Jahr
BIP	0,21%	0,27%	0,34%
Investitionen	0,44%	0,39%	0,34%
priv. Konsum	0,65%	0,69%	0,79%
Beschäftigung	0,22%	0,24%	0,27%
-gering	0,31%	0,33%	0,32%
-mittel	0,23%	0,24%	0,26%
-hoch	0,15%	0,18%	0,26%
Nettostundenlohn real	0,63%	0,70%	0,78%
Selbstfinanzierungsgrad	65,5%	69,0%	69,1%

Niveau-Effekte im Vergleich zum Basisszenario. Geringqualifiziert: Personen mit maximal Pflichtschulabschluss (ISCED 0-2), Hochqualifiziert: Tertiäre Ausbildung (ISCED 5+).

Quelle: Berger et al. (2019) EcoAustria PN No. 27. • Erstellt mit Datawrapper

4. Fazit

Solange Schließungen und restriktive Maßnahmen der Kontaktreduzierung im Zuge der Covid-19-Pandemie aufrecht bleiben, wird die Kurzarbeit in Österreich weiterhin ein wichtiges Instrument bleiben. Können diese Maßnahmen jedoch zurückgenommen werden, sollte die Kurzarbeit schrittweise zurückgefahren und durch andere Instrumente ergänzt oder ersetzt werden. Denn dann wird aus der zunächst zu Recht eingesetzten Hilfe für Unternehmen und ArbeitnehmerInnen ein vergleichsweise kostenintensives Instrument, das kaum mehr Anreiz bietet, den Arbeitsumfang wieder zurück auf „Normalmaß“ zu heben. Die Kurzarbeit wirkt dann zudem strukturkonservierend, wenn sie weiterhin Arbeitsplätze schützt, die auch mittel- und längerfristig nicht mehr sinnvoll aufrecht erhalten werden können.

Die vorliegende Analyse zeigt, dass sich der Arbeitsmarkt im Sommer 2020, als sich die pandemische Situation verbessert hatte und viele harte Restriktionen zurückgenommen wurden, spürbar erholt hat. Die Zahl der Arbeitslosen hat in den Sommermonaten u.a. durch zusätzliche Neu- und Wiedereinstellungen abgenommen und auch die Inanspruchnahme der Kurzarbeit ist deutlich zurückgegangen. Dies gibt Anlass zu der Hoffnung, dass der Arbeitsmarkt in größeren Teilen weiterhin funktionsfähig ist und sich die Lage teilweise wieder entspannen wird, wenn die gesundheitliche Gefährdung weitgehend gebannt ist. Dies alleine wird jedoch nicht ausreichen, um den Arbeitsmarkt wieder in den Vorkrisenmodus zu bringen – unter anderem deshalb, weil die Nachfrage in einigen Bereichen weiterhin gedämpft sein wird und Unternehmen mit den Folgen der Krise zu kämpfen haben.

Relativ zu „normalen“ Zeiten wird es dann noch entscheidender sein, die Beschäftigungsaufnahme zu stärken und so eine Verfestigung der Arbeitslosigkeit zu dämpfen. Einstellungsförderungen subventionieren Neueinstellungen, beispielsweise durch eine zeitlich befristete vollumfängliche oder auch nur teilweise Befreiung von Lohnnebenkosten.

Internationale Erfahrungen legen nahe, dass mit Bedacht gewählte Einstellungsförderungen dazu beitragen können, den Beschäftigungsaufschwung unmittelbar nach einem wirtschaftlichen Einbruch und damit in Zeiten hoher Arbeitslosenzahlen zu steigern. Manche Formen dürften positiver wirken: Zum einen sollte das Instrument *zeitlich befristet* aufgesetzt sein, weil das die Kosteneffektivität erhöht. Zum anderen empfiehlt es sich, die *Zielgruppe* der Maßnahme nicht zu sehr (etwa auf besonders beeinträchtigte Personen) zu beschränken, sondern auf breiterer Basis (etwa alle Arbeitslosen) zu fördern, weil dann allfällige Stigmatisierungseffekte eine geringere Rolle spielen.

In Bezug auf die *Restriktivität der Kriterien* gilt es, das richtige Maß zu finden. Zu strenge Kriterien können die administrativen Kosten für Unternehmen und die öffentliche Hand erhöhen und damit die Inanspruchnahme des Instruments stark beeinträchtigen. Allzu frei gestaltete Kriterien hingegen können unerwünschte Mitnahme- oder Verdrängungseffekte erhöhen. Auch der *Zeitpunkt der Umsetzung* wäre entscheidend für ihren Erfolg: Eine zu späte Umsetzung erhöht die Gefahr, dass sich die Arbeitslosigkeit verfestigt. Eine zu frühe Umsetzung wiederum impliziert, dass viele Neueinstellungen gefördert werden, die auch ohne die Maßnahme stattfinden würden, die Mitnahmeeffekte also höher sind. Die Maßnahme sollte deshalb erst kurz vor ihrem Inkrafttreten beschlossen und bekanntgegeben werden. Wenn nämlich Unternehmen die Einführung antizipieren, werden manche vielleicht längst geplanten Einstellungen noch zurückgehalten oder wieder zurückgefahren und erst dann umgesetzt, wenn das Unternehmen auch eine Subvention dafür erwarten darf. Dies würde nur die Kosten, nicht aber die positiven Beschäftigungseffekte der Maßnahme erhöhen.

Insgesamt legen die Erfahrungen nahe, dass Einstellungsförderungen vergleichsweise kosteneffektiv sein können. Zwar treten auch hier Mitnahmeeffekte auf, sie sind aber oft geringer als bei anderen Maßnahmen. Die Kosten der Maßnahme fallen außerdem netto geringer aus, weil die zusätzlichen Beschäftigungseffekte die öffentlichen Einnahmen (etwa aus SV-Beiträgen und der Einkommensteuer) erhöhen und eine Reduktion der Arbeitslosigkeit die Ausgaben für Arbeitslosenunterstützung reduziert. Damit kann sich die Maßnahme zum Teil selbst finanzieren.

Einstellungsförderungen können den Beschäftigungsaufbau also unterstützen, aber auch andere Instrumente sollten nicht aus dem Blickfeld geraten: Manche Arbeitsplätze werden wohl auch nach Überwindung der Corona-Pandemie nicht mehr sinnvoll aufrecht erhalten werden können. In anderen Bereichen hingegen wird die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften hoch sein. Zu diskutieren ist daher auch, inwieweit bereits bestehende Formen der dualen Aus- bzw. Weiterbildung ausgebaut und erweitert werden können – gerade auch für Menschen im Haupterwerbsalter. In einer mittel- und längerfristigen Betrachtung sollten zudem weitere Maßnahmen gesetzt werden, um die hohe Abgabenbelastung des Faktors Arbeit zu reduzieren und auf diese Weise Arbeitsangebot und -nachfrage sowie die Entwicklung der Einkommen der privaten Haushalte zu stärken.

5. Literaturverzeichnis

Arbeitsmarktservice (2021). Kurzarbeit sichert nachhaltig Arbeitsplätze und Know-how, AMS Spezialthema zum Arbeitsmarkt, Jänner 2021.

Berger, J., L. Strohner, T. Thomas (2019). Mehr Beschäftigung und Wohlstand durch Steuerreform erreichen, EcoAustria Policy Note 29.

Bittschi, B. et al. (2020). Prognose der österreichischen Wirtschaft 2020-2024: Hohe Unsicherheit und mäßiges Wachstum durch die Corona-Krise, IHS Wirtschaftsprognose 113, Juli 2020.

Brown, A. (2015). Can hiring subsidies benefit the unemployed? IZA Worl of Labor 2015: 163.

Brown, A. J. G., C. Merkl und D. J. Snower (2011). Comparing the effectiveness of employment subsidies, Labour Economics 18(2), 168-179.

Cahuc, P., S. Carcillo und T. Le Barbanchon (2019). The Effectiveness of Hiring Credits, The Review of Economic Studies 86(2), 593-626.

Calmfors, L. (1994). Active Labour Market Policy and Unemployment – A Framework for the Analysis of Crucial Design Features, OECD Economic Studies No. 22.

Couch, K. A., D. J. Besharov und D. Neumark (2013). Spurring Job Creation in Response to Severe Recessions: Reconsidering Hiring Credits, Journal of Policy Analysis and Management 32(1), 142-171.

Faia, E., W. Lechthaler, C. Merkl (2013). Fiscal stimulus and labor market policies in Europe, Journal of Economic Dynamics & Control 37, 483-499.

Kaas, L. und P. Kircher (2015). Efficient Firm Dynamics in a Frictional Labor Market, American Economic Review 105(10), 3030-3060.

Kitao, S., A. Sahin, J. Song (2011). Hiring subsidies, job creation and job destruction, Economics Letters 113, 248-251.

Leoni, T. und M. Schratzenstaller (2020). Senkung der Lohnnebenkosten und Finanzierungsvarianten – Bisherige Erkenntnisse und internationale Reformbeispiele. WIFO Bericht im Auftrag des Beirates für Wirtschafts- und Sozialfragen.

Lorenz, H. und D. Kucsera (2021). Der schrittweise Ausstieg aus der Kurzarbeit. Agenda Austria Policy Brief.

Neumark, D. und D. Grijalva (2017). The Employment Effects of State Hiring Credtis, ILR Review 70(5), 1111-1145.

Oesterreichische Nationalbank (2021). BIP-Lücke verharrt zu Jahresbeginn bei -11 %.

Saez, E., B. Schoefer und D. Seim (2019). Payroll Taxes, Firm Behavior, and Rent Sharing: Evidence from a Young Workers' Tax Cut in Sweden, American Economic Review 109(5), 1717-1763.

Sianesi, B. (2008). Differential effects of active labour market programs for the unemployed, Labour Economics 15(3), 370−399.

WIFO (2021). Wöchentlicher WIFO-Wirtschaftsindex, abgerufen am 9. Februar: https://www.wifo.ac.at/themen/konjunktur/wifo-fruehindikator/wifo-fruehindikator.

www.ecoaustria.ac.at