

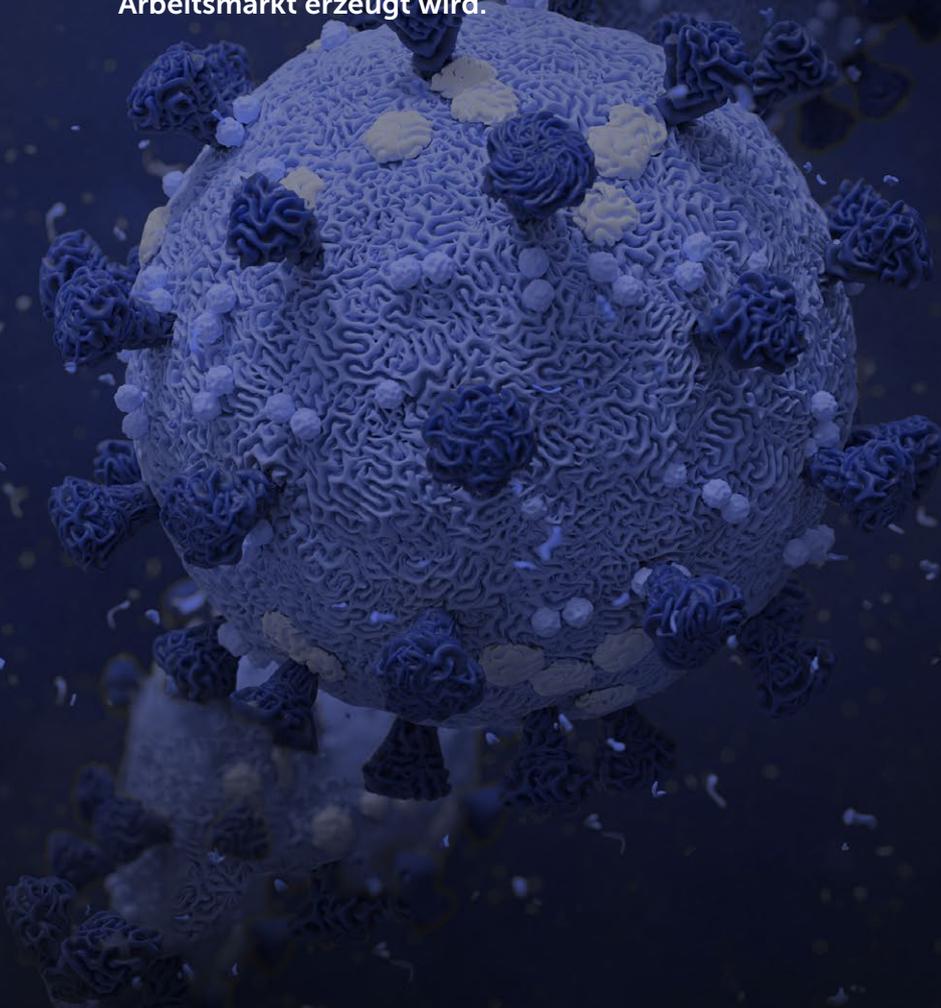
21. Mai
2020

Österreich in der Corona-Krise

Kapitel 6 – Jenseits der Kurzarbeit: Neue Jobs braucht das Land

Die Kurzarbeit ist die wichtigste Maßnahme zur Abschwächung der wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie. Aber sie ist nur eine Überbrückungshilfe und mit der Fortdauer wird sich zeigen, dass es noch keine Antwort auf zwei drängende Fragen für den Arbeitsmarkt gibt:

Wie kann der Übergang von der Kurzarbeit in die normale Beschäftigung unterstützt werden? Und wie kann die Entstehung neuer Jobs vorangetrieben werden? Die Arbeitslosigkeit kann nur dann gesenkt werden, wenn das Hochfahren der Wirtschaft unterstützt wird und mehr Dynamik auf dem Arbeitsmarkt erzeugt wird.



Eine Analyse der



Agenda
Austria

Die Kurzarbeit ist die wohl wichtigste Maßnahme zur Abschwächung der wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie. Dabei können Mitarbeiter in Unternehmen, die von der Corona-Krise betroffen sind, auch mit deutlicher Arbeitszeitreduktion gehalten werden. Die Netto-Einkommen der Beschäftigten werden zwischen 80 und 90 Prozent gesichert, die Kosten vom Steuerzahler übernommen.

Dieses Modell wurde bereits für 1,3 Millionen Beschäftigte mit einem gesamten Fördervolumen von 9,99 Milliarden Euro beantragt¹ und hat dazu geführt, dass die Arbeitslosigkeit nicht so dramatisch angestiegen ist wie in manchen anderen Ländern. Doch die Kurzarbeit ist bloß eine Überbrückungshilfe und mit der Fortdauer wird sich zeigen, dass es noch keine Antwort auf zwei drängende Fragen für den Arbeitsmarkt gibt:

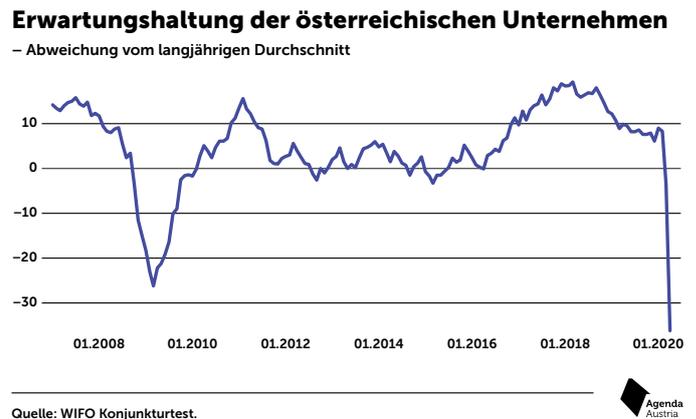
— **Wie kann der Übergang von der Kurzarbeit in die normale Beschäftigung unterstützt werden?**

— **Wie kann die Entstehung neuer Jobs vorangetrieben werden?**

Eine Reihe von Zielen müssen bei einer Weiterentwicklung berücksichtigt werden. Dem Entfall neuer Jobs muss entgegengewirkt werden. Die „Mitnahmeeffekte“ sollten gering gehalten werden. Damit ist gemeint, dass Unternehmen Mitarbeiter in Kurzarbeit schicken, obwohl sie diese ganz normal weiterbeschäftigt hätten. Die Politik soll in der Phase des langsamen Hochfahrens Sicherheit für Beschäftigte und Unternehmen bieten.

Die Stimmung ist aktuell noch schlecht. Die letzten Umfragen zeigen, dass Unternehmen in Österreich und in ganz Europa die Zukunft außerordentlich düster sehen. Im letzten Konjunkturtest des Wirtschaftsforschungsinstituts liegen die unternehmerischen Erwartungen 36 Prozentpunkte unter dem langjährigen Durchschnitt – ein historisch einmalig niedriger Wert. Selbst im März 2009 – dem Tiefpunkt der globalen Rezession 2008/2009 – lag der Wert noch bei Minus 26 Punkten. Derart pessimistische Erwartungen lassen nur einen Schluss zu: Es ist derzeit weder zu erwarten, dass Unternehmen stark investieren noch neues Personal anstellen werden.

Abb. 1: Trübe Erwartungen. Österreichische Unternehmen haben ihre Erwartungen zuletzt stärker nach unten revidiert als etwa noch in der Finanzkrise 2008/2009.



Wie soll es mit der Kurzarbeit weitergehen?

Das ist aber ein großes Problem. Denn mehr Dynamik auf dem Arbeitsmarkt ist dringend notwendig, um die Arbeitslosigkeit mittelfristig senken zu können. Es braucht nicht nur weniger Kündigungen, die die Zahl der Arbeitslosen weniger stark steigen lässt, sondern auch Neueinstellungen, die zu mehr Beschäftigung führen. Die Kurzarbeit ist sehr effektiv darin, die Zahl der Kündigungen zu reduzieren, doch auf Neueinstellungen hat sie kaum Auswirkungen. Am 12. Mai 2020 waren rund 1,3 Millionen Arbeitnehmer zur Kurzarbeit angemeldet. Das entspricht im Schnitt immerhin jedem dritten Beschäftigungsverhältnis. In einigen Branchen waren die Anteile jedoch wesentlich höher.

Dass die Kurzarbeit Arbeitsplätze gerettet hat, ist also leider nur die halbe Wahrheit. Wer in Kurzarbeit ist, hat zwar seinen Job nicht verloren, aber auch noch keine Arbeit. Das Hochfahren der Wirtschaft gestaltet sich schwieriger als erwartet, deshalb plädieren die Sozialpartner für eine Verlängerung der Kurzarbeit, die derzeit auf sechs Monate befristet ist.² Dabei werden gerne Vergleiche mit anderen Ländern ins Feld geführt: So kann die Kurzarbeit mancherorts bis zu einem Jahr betragen. Allerdings sind die Nettoeinkommen in Kurzarbeit höchst unterschiedlich, weil sie etwa wie in Italien trotz einer hohen Ersatzrate von 80 Prozent mit einem Betrag von rund 1.200 Euro gedeckelt sind.

Eine Verlängerung der Kurzarbeit über die sechs Monate hinaus könnte auch mit Reformen einhergehen, die den langsamen Lockerungen des Shutdowns Rechnung tragen. Um etwa den Anreiz zu erhöhen, auch tatsächlich hochzufahren, könnte der Staat schritt-

¹ Stand: 11. Mai 2020.

² Aktuell arbeiten Sozialpartner an einer Reform der Kurzarbeit. Unterschiedliche Interessensvertreter fordern dabei eine Verlängerung der großzügigen Regelung, etwa die Industriellenvereinigung (siehe Aussendung vom 18.5.2020).

weise die gestützten Stellen weniger subventionieren. Bei längerer Nutzung der Kurzarbeit könnte der Staat zum Beispiel nur mehr bis zu 70 Prozent der Arbeitskosten übernehmen. Dann wäre die Kurzarbeit zwar weiterhin ein günstiges Instrument zum kurzfristigen Umgang mit den Schocks, würde allerdings bei einer längeren Phase wegbrechender Nachfrage auch Strukturanpassungen zulassen.

Alternativ könnte man die Reduktion der Arbeitszeit beschränken. Aktuell ist es möglich, die Arbeitszeit um bis zu 90 Prozent zu reduzieren. Um die langsame Erholung zu stimulieren, könnte die Kurzarbeit künftig etwa nur noch für Arbeitszeit-Reduktionen von bis zu 50 Prozent ermöglicht werden.

Neue Jobs nicht vergessen

Ein Arbeitsmarkt befindet sich in ständiger Bewegung. Einerseits kommt es zu Jobverlusten – Personen wandern von der Beschäftigung in die Arbeitslosigkeit. Andererseits finden Arbeitslose neue Beschäftigung.³ Die Kurzarbeit hat geholfen, die Jobverluste fürs Erste zu verringern. Was allerdings bisher wenig Aufmerksamkeit bekommen hat, ist die Entstehung neuer Arbeitsplätze. Hier kann Kurzarbeit nicht helfen, aber neue Stellen sind genauso wichtig um die Arbeitslosenrate zu senken.

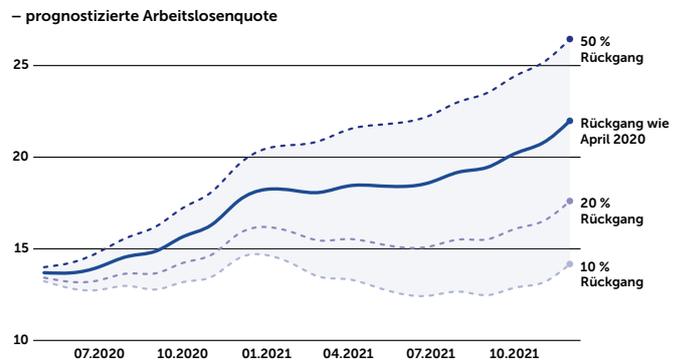
Die Kurzarbeit hat geholfen, Jobverluste zu verringern. Wenig Aufmerksamkeit hat die Entstehung neuer Arbeitsplätze bekommen.

Im April 2020 sind so gut wie keine neuen Arbeitslosen dazugekommen, die Lage hat sich also stabilisiert. Doch leider bleibt die Zahl der Personen, die es aus der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung schaffen, auch auf einem deutlich niedrigeren Niveau als im Vorjahr. Die Zahl dieser Abgänge aus der Arbeitslosigkeit, lag im März 2019 noch bei etwa 120.000 Personen, im März 2020 waren es nur noch 75.000, um rund 38 Prozent weniger.

Aber was ist die Folge dieser stark gesunkenen Dynamik bei den neuen Stellen? Die folgende Grafik zeigt, dass die Arbeitslosenquote stark steigt, wenn neue Jobs noch länger seltener entstehen als in normalen Zeiten. In der Hauptdarstellung bleiben die Zahlen neuer Beschäftigungsverhältnisse um ein Drittel niedriger (das entspricht dem tatsächlichen Rückgang der letzten beiden Monate). Zusätzlich zeigen wir drei weitere Szenarien mit Rückgängen in der Höhe von 10, 20 oder 50 Prozent.⁴

Abb. 2: Ohne Dynamik wächst die Arbeitslosigkeit.

Wie die Arbeitslosenquote steigt, wenn keine neuen Stellen entstehen



Quelle: Eigene Berechnungen, AMS.



Wenn weiterhin so wenige Menschen aus der Arbeitslosigkeit herauskommen wie zuletzt, dann wird die Arbeitslosigkeit trotz der teuren Kurzarbeit weiter stark zunehmen. Selbst wenn sich die Jobverluste künftig so entwickeln wie im Jahr vor der Corona-Krise, würde in diesem Fall die Arbeitslosenquote bis Ende 2020 auf über 17 Prozent steigen. Und zwar nur weil weniger neue Jobs geschaffen werden. In alternativen Szenarios steigt die Arbeitslosenquote bis Ende des Jahres auf über 14 Prozent bzw. bis 19 Prozent, je nach Annahmen über neue Jobs.

Wie bereits erwähnt sind die einzelnen Sektoren von der Corona-Krise sehr unterschiedlich betroffen. Diese Beobachtung zeigt sich auch bei den Zu- und Abgängen der Arbeitslosigkeit. Im März 2020 waren etwa Bau und Gastronomie am stärksten getroffen. Im April 2020 hat sich aber nur die Beschäftigung in der Bauwirtschaft deutlich verbessert, während die Gastronomie im Shutdown blieb. Kommt es zu keiner Änderung, würde dies die Arbeitslosigkeit in allen Sektoren signifikant erhöhen. Am stärksten wären die Sektoren Beherbergung und Gastronomie betroffen.

³ Neben einem Abgang aus der Arbeitslosigkeit durch eine neue Stelle können Personen auch den Arbeitsmarkt aus anderen Gründen verlassen, etwa Pensionierung oder weil sie die Jobsuche aufgegeben haben.

⁴ Die Datenbasis für die Berechnungen stammt vom AMS: der Abgang aus und Zugang zur Arbeitslosigkeit wird durch die Monatsdaten zwischen der Periode 1/2008 und 4/2020 analysiert. Wie bereits beschrieben kann der Zu- und Abgang zur Arbeitslosigkeit von Inaktivität oder Beschäftigung kommen. Dieses Verhältnis wird mit der sogenannten „Hazard Rate“ bestimmt. Die Hazard Rate ist die bedingte Wahrscheinlichkeit für eine Person, die Arbeitslosigkeit in einem Monat entweder zur Beschäftigung oder Inaktivität zu verlassen. Diese Wahrscheinlichkeit basiert auf der Studie von Christl (2019).

Abb. 3: Branchen mit unterschiedlicher Dynamik.

Arbeitslosigkeit: Zu- und Abgänge

– Unterschied zum Vorjahr in Prozent

Sektoren	Abgang März	Abgang April	Zugang März	Zugang April
Bergbau	-30	46	461	43
Sonstige Dienstleistungen	-32	-59	445	39
Beherbergung und Gastronomie	-48	-63	442	-41
Bau	-43	64	340	17
Verkehr und Lagerei	-44	-14	311	-3
Grundstücks- und Wohnungswesen	-19	-50	213	22
Kunst, Unterhaltung und Erholung	-46	-67	186	45
Land- und Forstwirtschaft	-30	-39	171	16
Trinkwasser und Müllentsorgung	-23	-30	143	38
Handel	-32	-50	149	10
Hochqualifizierte Dienstleistungen*	-25	-55	110	30
Wirtschaftliche Dienstleistungen**	-41	-49	124	15
Herstellung von Waren	-31	-46	107	15
Information und Kommunikation	-22	-61	88	23
Erziehung und Unterricht	-38	-58	108	-23
Gesundheits- und Sozialwesen	-30	-65	60	19
Finanz und Versicherung	-28	-62	56	14
Energieversorgung	-42	-69	54	4
Öffentliche Verwaltung	-26	-43	20	-1

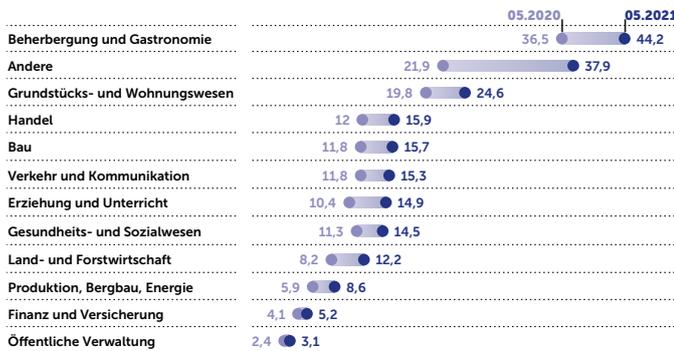
Quelle: Eigene Berechnungen, AMS.
Anmerkung: *z.B. Rechtsberatung, Forschung, Architekten, Geschäftsführer.
**z.B. Reisebüros, Gebäudebetreuung, Veranstalter.



Abb. 4: Aussicht – Mehr als 40 Prozent Arbeitslosigkeit bei Tourismus und Gastronomie.

Anstieg der Arbeitslosigkeit im nächsten Jahr

– Arbeitslosenquote in Prozent



Quelle: Eigene Berechnungen, AMS.



Flankierende Lösungen zur Kurzarbeit

Wie lässt sich nun die Dynamik auf dem Arbeitsmarkt verbessern? Der direkte und einfachste Weg bestünde in einer **Subvention neuer Beschäftigungsverhältnisse**: Stellen Unternehmen ein, müssten sie etwa bis zum Ende dieses Jahres keine Sozialbeiträge für die neuen Stellen zahlen. Damit werden angesichts der hohen Lohnnebenkosten in Österreich starke Anreize für Neueinstellungen gesetzt. Und es werden nicht nur bestehende, sondern auch junge Unternehmen, auch Start-ups, unterstützt.

Wie sehen nun die Argumente für und wider diese Maßnahme aus? Ebenso wie für die Kurzarbeit müsste die Sozialversicherung durch das allgemeine Steueraufkommen subventioniert werden. Jedoch reduziert die Förderung für Neueinstellungen auch andere budgetäre Kosten, weil etwa ohne neue Beschäftigungsverhältnisse die Arbeitslosigkeit noch höher ausfallen würde. So zeigt zum Beispiel Cahuc et al. (2019), dass Einstellungsförderungen in der Wirtschaftskrise 2009 zwar Bruttokosten von etwa einem Viertel des jährlichen Lohns eines Arbeitnehmers verursacht haben, netto jedoch – also abzüglich sonst anfallende Arbeitslosenbeiträge oder Mindestsicherungszahlungen – waren die Kosten für den Staat de facto Null. Er müsste ja sonst nicht für die Beschäftigung, sondern die Arbeitslosigkeit zahlen.

Berechnungen zur Subventionierung von Neueinstellungen

Die Agenda Austria hat mithilfe von Euromod (Sutherland & Figari, 2013) und AUTAX (Christl et al., 2017) verschiedene Szenarien gerechnet, um die Kosten der Subventionierung von Neueinstellungen zu simulieren. Zum Vergleich haben wir uns angesehen, was passieren würde, wenn Neueinstellungen nicht unterstützt werden, neue Jobs nur auf dem niedrigen Niveau von März und April entstünden und Österreich im April 2021 rund 765.000 Arbeitslose hätte. Die gesamten Kosten, die sich aus dem höheren Arbeitslosengeld und den niedrigeren Einnahmen der Arbeitskosten (Abgaben wie Sozialversicherung und Lohnsteuer) für diese zusätzlichen Arbeitslosen ergeben, machen bis April 2021 mehr als 4 Milliarden Euro aus.

Eine Streichung der SV-Beiträge würde zwar auch einiges kosten. Entwickeln sich die Neueinstellungen aber ähnlich wie im Zeitraum von Mai 2018 bis April 2019, belaufen sich die Kosten der Förderungen bis Ende April 2021 auf 2,1 Mrd. Euro, wenn alle Arbeitgeber-Beiträge gestrichen werden.⁵ Es ist also davon auszugehen, dass die Kosten der Einstellungsförderung nicht dramatisch höher sind als die Kosten höherer Arbeitslosigkeit, aber dafür mit deutlichen Vorteilen gegenüber der steigenden Arbeitslosigkeit verbunden sind.⁶

⁵ Für die gesamte Förderdauer von einem Jahr, für einige Beschäftigungsverhältnisse bis ins Jahr 2022, würde das 4,1 Milliarden Euro weniger Einzahlungen in das SV-System bedeuten.

⁶ Diese Politik bedeutet in jedem Fall eine weitere Abweichung vom Versicherungsprinzip in der Sozialversicherung (wie etwa die gestaffelte Senkung der Arbeitslosenversicherung), denn sinkende SV-Einnahmen werden durch allgemeine Steuern gedeckt werden müssen.

Natürlich müsste man Missbrauch vermeiden. So sollte man etwa Fälle von der Förderung ausschließen, in denen erst kürzlich ein Beschäftigungsverhältnis mit der betreffenden Person beim selben Arbeitgeber beendet wurde. Andere Kriterien könnten etwa vorsehen, dass eine Mindestdauer für die Beschäftigungsverhältnisse Voraussetzung für die Förderung ist, um die dauerhafte Mitnahme mit wechselnden Kurzverträgen zu vermeiden.

Erfahrung der Einstellungsförderung aus anderen Ländern

Die Erfahrung aus anderen Ländern zeigt, dass solche Programme positive Auswirkungen auf die Beschäftigung haben. So zeigt empirische Evidenz aus Frankreich (Cahuc et al., 2019), Schweden (Saez et al., 2019) und den USA (Neumark & Grijalva, 2017), dass Einstellungsförderungen höhere Beschäftigung mit sich bringen. Cahuc et al. (2019) betonen dabei, dass die Programme insbesondere gegen temporäre und unerwartete Schocks wirksam sind – genau wie die derzeitige Krise.

Die **Evidenz aus Schweden** ist dabei besonders interessant, denn die Senkung der Sozialversicherungsbeiträge hatte eine Reihe von positiven Effekten. Das schwedische Programm war speziell für die Erhöhung der Beschäftigung unter jüngeren Arbeitnehmern gedacht, die auch in der jetzigen Krise am schnellsten ihre Arbeitsplätze verloren haben. Im Jahr 2007 hat die Regierung ein Programm zur Senkung der SV für Personen unter 26 (von 31,4 auf 15,5 Prozent) beschlossen. Diese Reform erhöhte die Beschäftigung der jüngeren Arbeitnehmer um zwei bis drei Prozentpunkte. Zudem stiegen die Löhne aller Arbeitnehmer in den betroffenen Unternehmen – nicht nur jene der jüngeren. Das lässt hoffen, dass es selbst im Falle von Mitnahme, also Nutznießern dieser Maßnahme, die auch ohne die Subvention eingestellt hätten, positive Auswirkungen auf die Gesamtbevölkerung gibt.

In Frankreich wurden zwischen Dezember 2008 und Dezember 2009 Neueinstellungen vollständig von der Sozialversicherung befreit – allerdings nur für Unternehmen mit weniger als zehn Mitarbeitern. Die ersparten Kosten beliefen sich auf etwa 12 Prozent der Arbeitskosten für einen Mindestlohn-Arbeiter. Anders als in Schweden war dieses Programm nur temporär und auf kleine Unternehmen und Geringverdiener ausgerichtet. Die Beschäftigung stieg deutlich

schneller in den kleineren Firmen als in anderen, und wie erwartet wurde vor allem der Niedriglohnsektor stimuliert.

Vergleich der Einstellungsförderung mit ähnlichen Maßnahmen

Nun sind Einstellungsförderungen nicht die einzige Möglichkeit, um Neueinstellungen zu unterstützen. Die wohl wichtigste Lohnsubvention im deutschsprachigen Raum sind sogenannte **Kombilöhne**, die vor allem im Niedriglohnsegment eingesetzt werden und bei denen sich Arbeitgeber und Staat die Lohnkosten teilen. Verglichen damit hat die Senkung der Abgaben für Neueinstellungen eine Reihe von Vorteilen: Zeitlich befristete Auszahlungen sowie der Fokus auf neue Stellen belastet das Budget weniger.

Im Vergleich zu den unterschiedlichen Methoden der **aktiven Arbeitsmarktpolitik** (etwa öffentliche Beschäftigung wie die Aktion 20.000 oder Trainingsprogramme) scheinen Einstellungsförderungen die effektivste Methode (siehe z.B. Sianesi 2008) zur Schaffung neuer Arbeitsplätze zu sein. Sie ermöglichen gerade auch Arbeitsmarkt-Outsidern bessere Chancen. Das ist insbesondere in einem stark dualen Arbeitsmarkt mit hohem Kündigungsschutz wichtig.

Kombilöhne haben unerwünschte Nebeneffekte, etwa einen negativen Anreiz zur Weiterbildung.

Außerdem haben Kombilöhne auch unerwünschte Nebeneffekte, etwa einen negativen Anreiz zur Weiterbildung, weil sie den Lohnunterschied zwischen dem Niedrig- und dem Mittel-Lohnsegment reduzieren. Unterm Strich sind die Zielsetzungen andere. Kombilöhne dienen vor allem der Einkommenssicherung, während die Einstellungsförderungen in erster Linie Anreize für neue Arbeitsplätze und Beschäftigung schaffen, was gerade in einer Krise wertvoll ist.

Handlungsempfehlungen

— **Nicht auf neue Jobs vergessen!** Die Kurzarbeit war wichtig, um die akute Phase des Lockdowns und der hohen Unsicherheiten durchzutauchen. Und sie wird weiter eine große Bedeutung haben. Doch um den Arbeitsmarkt zu entlasten und Menschen in Beschäftigung zu bringen, braucht es nicht nur eine Subvention bestehender Arbeitsverhältnisse, sondern auch einen Anreiz für Neueinstellungen. Einstellungsförderungen, also die Senkung der SV-Abgaben für neue Einstellungen, sind ein effektives Werkzeug, um Dynamik auf dem Arbeitsmarkt zu erzeugen. Zwar kostet die Streichung der SV-Beiträge für Neueinstellungen rund 2,1 Milliarden Euro in einem Jahr, doch eine höhere Arbeitslosigkeit würde nicht günstiger kommen (bis 4 Mrd. Euro) und darüber hinaus negative Langfristeffekte haben.

— **Neue Jobs mit Fokus.** Einstellungsförderungen sind besonders effektiv und verursachen vor allem dann niedrige Kosten, wenn sie sich auf jene Arbeitslosen fokussieren, die niedrigere Chancen haben, eine Beschäftigung zu finden. Das sind z.B. Langzeitarbeitslose oder schlechter ausgebildete sowie junge Menschen. Die Arbeitslosigkeit ist besonders bei schlechter ausgebildeten, jüngeren Menschen seit Februar stark angestiegen. Mit Hilfe des AMS-Modells zur Evaluierung der Arbeitsmarktchancen der Arbeitslosen, könnten auch individualisierte Senkungen der Arbeitskosten einfach eingeführt werden. Das würde das Beschäftigungsplus in Relation zu den eingesetzten Budgetmitteln noch weiter erhöhen.

Die Kurzarbeit sollte weiterentwickelt werden, um in der zweiten Phase leistungsgerechter zu werden.

— **Kurzarbeitsfalle verhindern.** Die Kurzarbeit sollte weiterentwickelt werden, um in der zweiten Phase einer möglichen Verlängerung leistungsgerechter zu werden. Aktuell wird den Beschäftigten und Unternehmen der Unterschied etwa zwischen 30 oder 90 Prozent Arbeitszeitreduktion voll ersetzt. Künftig könnte dieser Ersatz gestaffelt erfolgen, um ein Hochfahren der Wirtschaft zu unterstützen. Alternativ könnte man die Reduktion der Arbeitszeit beschränken. Aktuell ist es möglich, die Arbeitszeit um bis zu 90 Prozent zu reduzieren. Um die langsame Erholung zu stimulieren, könnte die Kurzarbeit künftig etwa nur noch für Arbeitszeit-Reduktionen von bis zu 50 Prozent ermöglicht werden.

— **Mitnahmeeffekte reduzieren.** Trotz des Mottos „Koste es, was es wolle“ sollte jedes Instrument gegen die Corona-Krise so eingesetzt werden, dass auch unerwünschte Nebeneffekte vermieden werden. Denn nur so kann effizient geholfen werden. Bei der Weiterentwicklung der Kurzarbeit sollten etwa mögliche Mitnahmeeffekte weiter reduziert werden, also Anreize für Unternehmen, die Kurzarbeit zu nehmen, obwohl sie auch ohne sie auskommen würden. So sollten Unternehmen, die in einem hohen Maße Förderung über die Kurzarbeit nutzen, einen Aufschlag auf die Körperschaftsteuer oder Einkommensteuer zahlen. Eine weitere Möglichkeit wäre, die Steuer für diejenigen Firmen zu reduzieren, die Kurzarbeit nicht in Anspruch genommen haben und die Mitarbeiter nicht gekündigt haben. Dieses Bonus/Malus-System hätte den Vorteil, dass der Kontrollaufwand erst nach der Krise anfällt, Unternehmen aber bereits heute keinen ökonomischen Anreiz haben, die Kurzarbeit „auszunutzen“.

Literatur

Brown, A. Can hiring subsidies benefit the unemployed?. IZA World of Labor 2015: 163 doi: 10.15185/izawol.163

Cahuc, P., Carcillo, S. & Le Barbanchon, T. (2019). The effectiveness of hiring credits. The Review of Economic Studies, 86(2), 593-626.

Christl, M., Köppl-Turyna, M., & Kucsera, D. (2017). A Tax-Benefit Model for Austria (AUTAX): Work Incentives and Distributional Effects of the 2016 Tax Reform. International Journal of Microsimulation 10(2) 144-176.

Christl, M. (2019). A Beveridge curve decomposition for Austria: what drives the unemployment rate? Agenda Austria Working Paper no 17.

Kucsera, D., & Lorenz, H. (2020). Österreich in der Corona-Krise. Kapitel 4: Wer von Corona betroffen ist.

Marx, I. (2001). Job Subsidies and Cuts in Employers' Social Security Contributions: The Verdict of Empirical Evaluation Studies. Int'l Lab. Rev., 140, 69.

Merkel, C., & Weber, E. (2020). Rescuing the labour market in times of COVID-19: Don't forget new hires! <https://voxeu.org/article/rescuing-labour-market-times-covid-19-don-t-forget-new-hires>, abgerufen am 11. Mai 2020.

Neumark, D., & Grijalva, D. (2017). The employment effects of state hiring credits. ILR Review, 70(5), 1111-1145.

Pierre C., Stéphane C, Thomas Le B. (2018). The effectiveness of hiring credits: French evidence from the Global Crisis. <https://voxeu.org/article/effectiveness-hiring-credits>, abgerufen am 11. Mai 2020.

Saez, E., Schoefer, B., & Seim, D. (2019). Payroll taxes, firm behavior, and rent sharing: Evidence from a young workers' tax cut in Sweden. American Economic Review, 109(5), 1717-63.

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

Sutherland, H. & Figari, H. (2013). EUROMOD: the European Union tax-benefit microsimulation model. International Journal of Microsimulation 6(1), 4-26

Herausgegeben von der Denkfabrik



www.agenda-austria.at

Herausgeber

Dr. Franz Schellhorn

Autoren

Dr. Monika Köppl-Turyna

Dr. Dénes Kucsera

Mag. Lukas Sustala

Infografiken

Dominic Spitaler

**Agenda Austria
Türkenstraße 25/1/10
1090 Wien
Austria**

**T +43 1 361 99 61-0
office@agenda-austria.at**