



## Reformbedarf am Arbeitsmarkt?

### *Einleitung*

Die österreichische Bundesregierung hat eine „Arbeitsmarktreform“ angekündigt, die zu einem „Arbeitslosengeld neu“ führen soll. Vor dem Hintergrund dieser politischen Diskussion geht es in dieser wissenschaftlichen Tagung darum, die aktuellen Herausforderungen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt evidenzbasiert zu diskutieren. Im Rahmen der Tagung werden Optionen der Gestaltung von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe einer differenzierten Analyse unterzogen. In den Keynotes zu Beginn der Veranstaltung werden aktuelle Reformvorschläge mit Blick auf die Erfahrungen in Deutschland und den USA diskutiert. Das Thema „Arbeitsmarktreform“ wird jedoch nicht verengt auf Fragen des Arbeitslosengeldes behandelt. Gerade in Zeiten der Pandemie weisen die hohe Langzeitarbeitslosigkeit und die fortschreitende Prekarisierung der Erwerbsarbeit auf einen Reformbedarf bei der Regulierung des Arbeitsmarktes und in der Arbeitsmarktpolitik hin. In diesem Kontext werden auch die Instrumente Kurzarbeit und Arbeitszeitverkürzung reflektiert. Insgesamt soll der Beitrag aus der Wissenschaft einer Verengung der Debatte entgegenwirken und angemessene Problemlösungen unterstützen.

*Jörg Flecker und Nadia Steiber,  
Institut für Soziologie, Universität Wien*



---

## Haben sich die Versprechen erfüllt? Eine Bilanz der Hartz-Gesetze

*Gerhard Bosch*

*Professor für Arbeits- und Wirtschaftssoziologie an der  
Universität Duisburg-Essen*

Mit den Hartz-Gesetzen wurde eine bessere Balance zwischen Fördern und Fordern und eine Halbierung der Arbeitslosigkeit versprochen. Das sollte mit einer Kombination angebotsorientierter Maßnahmen erreicht werden, die von der Ausweitung von Mini-Jobs und Leiharbeit über die Abschaffung der einkommensbezogenen Arbeitslosenhilfe, eine Kürzung der Dauer des Arbeitslosengeldbezugs, eine Verschärfung der Zumutbarkeitsregelungen bis hin zu neuen finanziell schlechter als ihre Vorgänger ausgestattete 1€uro Jobs reichten. Hinzu kam eine Verwaltungsmodernisierung, gegen die nichts einzuwenden ist. Versprochen waren Leistungen aus einer Hand. Stattdessen wurde für Langzeitarbeitslose ein gesondertes System geschaffen.

Die Philosophie der Hartz-Gesetze war: es gibt ausreichend Jobs, die Lohnansprüche sind aber zu hoch und die Arbeitsmarktpolitik muss die Vermittlung in den neuen Niedriglohnsektor organisieren. Man hatte übersehen, dass Deutschland vor der Verabschiedung der Hartz-Gesetze infolge der Erosion der Tarifbindung bereits einen der größten Niedriglohnsektoren in Europa hatte. Der hohe Beschäftigungszuwachs in den beiden letzten Jahrzehnten war nicht Folge der Hartz-Gesetze, sondern vor allem des Exportüberschusses der Hochlohnbranchen des verarbeitenden Gewerbes. Die fast völlige Einstellung der abschlussbezogenen Weiterbildung verschärfte den Fachkräftemangel. Mittlerweile hat man sich stillschweigend vom Work-First-Ansatz der Hartz-Gesetze zugunsten des Train-First-Ansatzes verabschiedet. Die Hartz-Gesetze haben die Polarisierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt verschärft. Die Arbeitsmarktpolitik wurde

## Keynote Lecture

---

zum Erfüllungshilfen des Niedriglohnssektors. Die arbeitslosen Fachkräfte, die trotz langer Erwerbsbiographen in Hartz IV endeten, verloren ihren Glauben an den Sozialstaat. Zudem haben viele Beschäftigte berechnete Ängste vor dem digitalen und ökologischen Strukturwandel, da Betriebswechsel oft mit drastischen Lohnsenkungen verbunden sind. Zur Bekämpfung der größten Missstände wurde 2014 der gesetzliche Mindestlohn eingeführt. Entgegen den Horrorprognosen der neoliberalen deutschen Ökonomen hatte er keinerlei negative Beschäftigungseffekte. Damit wurde auch nachträglich die These, dass neue Jobs nur durch Lohnsenkungen geschaffen werden, eindrucksvoll widerlegt. Die Beschäftigungsquote gering Qualifizierter ist kaum gestiegen, was zeigt, dass man Qualifikationsprobleme nicht – wie in den neoliberalen Lohnmodellen - durch Lohnsenkungen kompensieren kann.

Angesichts der steigenden Qualifikationsanforderungen und des Fachkräftemangels ist eine investive Arbeitsmarktpolitik notwendig. Zur Verringerung der gesellschaftlichen Spaltung müssen prekäre Beschäftigungsverhältnisse re-reguliert, der Absturz von langjährig Versicherten auf Hartz IV verhindert und die Tarifbindung wieder erhöht werden.

## Warum verlassen US-amerikanische Beschäftigte den Arbeitsmarkt? Arbeitslosengeld und Arbeitsmarktübergänge in der Pandemie

*Ian Greer*

*Senior Research Associate an der Cornell University, School of  
Industrial and Labor Relations*

Während der Corona-Pandemie wurde das US-Arbeitslosenversicherungssystem inklusiver und großzügiger denn je. Das CARES-Gesetz vom März 2020 schuf eine neue Leistung für Millionen von Arbeitnehmer\*innen, die vorher ausgeschlossen waren; führte eine erhebliche wöchentliche Aufstockung von \$600 ein; fügte 13 zusätzliche Wochen von Leistungen hinzu; stellte Bundessteuergelder für das normalerweise von Arbeitgebern finanzierte System zur Verfügung; und reduzierte andere Beschränkungen wie Wartewochen und Anforderung an der Arbeitssuche.

Im Sommer 2021 allerdings beendeten 26 Bundesstaaten die Pandemieleistungen vorzeitig, und im September ließ die Bundesregierung sie ganz auslaufen, wodurch die Leistungen für Millionen Bezieher\*innen beendet wurden. Die politischen Entscheidungsträger\*innen argumentierten, dass zu einer Zeit von Arbeitskräftemangel negative Anreize zur Arbeit abgeschafft werden sollten.

Diese Änderung der Anreizstruktur konnte nichts daran ändern, dass während der Pandemie 3 Millionen Menschen aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden sind. Die Arbeitslosenquote ist zwar niedrig, aber die Arbeitsmarktbeteiligung nimmt kaum zu. Warum führt die Kürzung des Arbeitslosengeldes nicht zu einer Erhöhung des Arbeitskräfteangebots?

## Keynote Lecture

---

Auf der Grundlage von Interviews mit Dutzenden von Arbeitgeber\*innen, Arbeitslosen und anderen Expert\*innen während der Pandemie werde ich die Gründe skizzieren, warum Arbeitnehmer\*innen, die das Erwerbsleben verlassen haben, Schwierigkeiten beim Wiedereinstieg haben. Dazu gehören eine mangelnde physische Infrastruktur, unzureichende Gesundheitsversorgung und Kinderbetreuung, niedrige Jobqualität und andere Institutionen (wie *mass incarceration*), die benachteiligte Minderheiten vom Arbeitsmarkt ausschließen.



## Arbeitsmarktintegration und soziale Absicherung von älteren Frauen in Österreich

*Ingrid Mairhuber*

*Politikwissenschaftlerin bei der Forschungs- und  
Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA)*

In rund zwei Jahren (2024) beginnt die schrittweise Anhebung des Frauenpensionsalters von 60 auf 65 Jahre, aber bereits derzeit ist nur etwa jede zweite Frau direkt vor Pensionsantritt erwerbstätig. Viele ältere Frauen sind von Arbeitslosigkeit betroffen, selbst in den systemrelevanten Branchen. Ein Mangel an Arbeitsplätzen, gesundheitliche Einschränkungen, fehlende altersgerechte Arbeitsbedingungen sowie jahrzehntelange Mehrfachbelastungen führen dazu, dass Frauen vor dem gesetzlichen Pensionsalter aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden. Betriebe – wesentliche Akteure für eine längere Beschäftigung von Frauen – scheinen sich auf das steigende Pensionsalter noch nicht vorbereitet zu haben.

In diesem Vortrag wird – auf Basis eines von der Arbeiterkammer Wien beauftragten Forschungsprojektes – gezeigt, dass die Arbeitsfähigkeit eine entscheidende Rolle für einen längeren Verbleib von Frauen am Arbeitsmarkt spielt. Selbst Branchen mit Arbeitskräftemangel suchen Personal, dessen Gesundheitszustand gut bzw. dessen Arbeitsfähigkeit nicht (wesentlich) eingeschränkt ist. Stark belastende Arbeitsbedingungen über weite Strecken des Erwerbsverlaufes reduzieren die Arbeitsfähigkeit, besonders mit zunehmendem Alter. Zudem sind Frauenbiografien in den meisten Fällen durch jahrzehntelange Doppel- und Dreifachbelastung gekennzeichnet. Dies trägt ebenfalls zur Reduktion der Arbeitsfähigkeit bei und führt gleichzeitig zu einer schlechten Verankerung am Arbeitsmarkt.

## Alters- und Langzeitarbeitslosigkeit

---

Beide Faktoren schränken die Arbeitsmarkchancen von Frauen auch im Alter stark ein.

Studie „Anhebung des gesetzlichen Frauenpensionsantrittsalters ab 2024: Auswirkungen auf Branchen, Betriebe und Frauen“ zum Download:  
[https://www.forba.at/wp-content/uploads/2019/12/2021\\_Pensionsantritt\\_Wifo\\_Forba.pdf](https://www.forba.at/wp-content/uploads/2019/12/2021_Pensionsantritt_Wifo_Forba.pdf)

## one work – ein Arbeitsmarkt für alle! Förderliches – Hinderliches – Entwicklungsoptionen

*Trude Hausegger*

*Geschäftsführerin der prospect Unternehmensberatung*

Österreich hat eine sehr vielfältige aktive Arbeitsmarktpolitik: Unterschiedliche Förderungen von AMS, Sozialministerium, Sozialministeriumservice, Landesverwaltungen, Gesundheits- und Pensionskassen etc. wenden sich an arbeitslose oder von (Langzeit)Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen. Die Instrumente sollen „Defizite“, die einer Arbeitsaufnahme im Wege stehen, neutralisieren. Programmergebnisse und manchmal auch -wirkungen werden beobachtet und verglichen. Um Mitnahmeeffekte zu vermeiden, werden Zielgruppen sehr präzise definiert.

Herausfordernd ist:

- das Finden des individuell passenden Instruments – dies vor allem dann, wenn man gerade nicht mehr oder noch nicht in die jeweilige Zielgruppendefinition passt oder wenn mehrere Problemlagen bzw. eine unbeeinflussbare Größe wie beispielsweise höheres Alter eine Arbeitsaufnahme be-/verhindern oder man schlicht in einer ländlichen Region wohnt;
- das Kombinieren / bedarfsorientierte Wechseln von Angeboten; das Gestalten des Übergangs von der „Programmteilnahme“ in den „ersten“ Arbeitsmarkt;
- vor allem die durchgängige Defizitorientierung.



## Alters- und Langzeitarbeitslosigkeit

---

Die Kombination der bestehenden Instrumente mit Beratungsangeboten für Unternehmen, die einen betrieblichen Kulturwandel unterstützen, könnte neben qualitativ hochwertiger Arbeitsvermittlung und stärker individualisierten Beschäftigungsförderungen ein Ausweg sein. Dies vor allem dann, wenn Unternehmen in diesen Beratungssettings dafür gewonnen und dazu befähigt werden, von „idealen“ Stellenbesetzungen abzugehen und Diversität zu leben.

Soziale Unternehmen zeigen, dass vieles möglich ist. Einige bestehende oder frühere Beratungsangebote für Unternehmen, wie etwa Gleichstellungs- und Demografieberatung, Betriebliche Gesundheitsförderung, fit2work oder NEBA Arbeitsassistenten und NEBA Betriebsservice, gehen in diese Richtung.

Die Ausweitung und intelligente Kombination bestehender Angebote im Sinne EINES Arbeitsmarktes, der menschliche und betriebliche Bedarfe auf eine Ebene stellt, ist nachhaltig, inklusiv und damit zukunftsorientiert. Dies auch mit Blick auf demographische Veränderungen und veränderten Werthaltungen junger Menschen.



## Arbeitsplatzgarantie als ‚Rettung‘ aus der Langzeitarbeitslosigkeit?

*Jörg Flecker & Hannah Quinz*

*Professor für Allgemeine Soziologie an der Universität Wien &  
Universitätsassistentin prae doc im Bereich Arbeitssoziologie und  
soziale Ungleichheit an der Universität Wien*

Der starke Anstieg der Arbeitslosigkeit durch die Corona-Pandemie ab Frühjahr 2020 hat das schon länger bestehende Problem der Langzeitarbeitslosigkeit erheblich verschärft. Im April 2021 waren in Österreich 148.000 Personen als langzeitbeschäftigungslos registriert, im Oktober 2021 waren laut AMS bereits 42,5% aller Arbeitssuchenden langzeitbeschäftigungslos. Durch die aktuelle Arbeitsmarktkrise hat sich das generelle Problem zugespitzt, dass der Arbeitsmarkt für viele, die auf Erwerbsarbeit angewiesen sind, nicht funktioniert. Das sind insbesondere ältere Arbeitssuchende ab 45 Jahren, von denen nicht weniger als 54% laut AMS langzeitbeschäftigungslos sind. Der Anteil der langzeitbeschäftigungslosen Arbeitssuchenden mit sog. „gesundheitlichen Vermittlungshemmnissen“ lag im Oktober 2021 sogar bei 62%.<sup>1</sup> Die Arbeitskraftnachfrage der Unternehmen und Organisationen benachteiligt also Personen mit bestimmten Merkmalen – einschließlich längerer Arbeitslosigkeit.

Zur Bewältigung dieses Arbeitsmarktproblems ersten Ranges werden den auf dem Arbeitsmarkt ausgegrenzten Personen Beschäftigungsmöglichkeiten in sozio-ökonomischen Betrieben und gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten angeboten. Die neue Maßnahme der Arbeitsplatzgarantie bietet allen Langzeitarbeitslosen einer Region oder Gemeinde Beschäftigung an. Derzeit führt das Arbeitsmarktservice Niederösterreich das Modellprojekt Arbeitsplatzgarantie Marienthal – kurz MAGMA – durch.

## Alters- und Langzeitarbeitslosigkeit

---

Das Forschungsprojekt „Morienthal.reversed“ an der Universität Wien begleitet das Projekt MAGMA mit einer Panel-studie im mixed-methods-Design.

Erste Ergebnisse zeigen eine überraschende Vielfalt in der Gruppe der Teilnehmenden im Hinblick auf Geschlecht, Alter, Bildungsabschluss, Beruf und Dauer der Erwerbslosigkeit. Dennoch haben die meisten Teilnehmenden gemeinsam, dass sie durch die anhaltende Arbeitslosigkeit in finanzielle Schwierigkeiten waren. Entsprechend erwarten sie sich durch das Projekt finanzielle Verbesserungen. Die Teilnehmenden schätzen MAGMA trotz anfänglicher Skepsis überwiegend positiv ein: Nicht mehr arbeitslos sein, ein neuer Tagesablauf und ein optimistischer Blick in die Zukunft. Herausforderungen für MAGMA bestehen vor allem darin, den Teilnehmenden tatsächlich die erwarteten sinnvollen Tätigkeiten und die gewünschte Wertschätzung in der Gemeinde zu ermöglichen.

### Literaturhinweise

<sup>1</sup> <https://www.ams.at/arbeitsmarktdaten-und-medien/arbeitsmarkt-daten-und-arbeitsmarkt-forschung/arbeitsmarktdaten>

<sup>2</sup> [https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person\\_dokument/person\\_dokument.jart?publikationsid=66642&mime\\_type=application/pdf](https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=66642&mime_type=application/pdf)



## „Systemerhaltend, prekär, unsichtbar – Migrantische Arbeit in der Pandemie“

*Johanna Neuhauser*

*Universitätsassistentin post doc mit Schwerpunkt  
Arbeitsmigration an der Universität Wien*

Die Covid-19-Krise hat Fragmentierungen und Spaltungslinien in der Arbeitsgesellschaft verstärkt sichtbar gemacht. Thematisiert wurde, dass in „systemerhaltenden“ Arbeitsbereichen viele Beschäftigte ohne österreichischen Pass tätig sind. Gerade das Ausbleiben von migrantischen Erntehelfer\*innen oder Pflegekräften hat deren wirtschaftliche wie soziale Bedeutung für die Aufnahmegesellschaften verdeutlicht. Die Infektionscluster in Schlachthöfen oder Paketverteilzentren haben zudem gezeigt, dass migrantische Arbeiter\*innen nicht nur verstärkt gesundheitlichen Gefahren, sondern auch besonders prekären Arbeitsverhältnissen ausgesetzt sind. Im Diskurs unterbelichtet blieben jedoch die genaueren Zusammenhänge zwischen Migration und prekärer Arbeit. In dem Vortrag wird daher zuerst die Frage nach der Bedeutung von Migrierten für den österreichischen Arbeitsmarkt mit dem Fokus auf die Pandemie adressiert. Daran anschließend werden beispielhaft empirische Befunde aus einem aktuellen Forschungsprojekt zu Geflüchteten in der prekären Leiharbeit bei Hygiene Austria und der Post vorgestellt.

## Durchsetzen von Arbeitsrechten als Maßnahme gegen prekäre Arbeit

*Bettina Haidinger*

*Wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der Forschungs- und  
Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) und Lektorin für Europäische  
Wirtschaftspolitik und Arbeitssoziologie an der Universität Wien*

Ein-Personen-Unternehmen, grenzüberschreitende Entsendungen, Arbeitskräfteüberlassung oder Teilzeitbeschäftigung sind Arbeitsverhältnisse, die nicht notwendigerweise, aber oft unter die Kategorie „prekär“ fallen. Nämlich dann, wenn das Ein-Personen-Unternehmen eigentlich scheinsebständig ist; wenn die entsandten Arbeitnehmer\*innen mit den Löhnen ihres Herkunftslandes abgespeist werden; wenn die Leiharbeiter\*innen nicht wie vorgesehen mit den in-house Beschäftigten gleichgestellt werden; wenn Teilzeitbeschäftigte Vollzeit arbeiten. In all diesen Fällen unterwandern Unternehmen arbeitsrechtliche Standards und manövrieren Arbeitnehmer\*innen in schlechtere Arbeitsbedingungen als ihnen zustehen. Die Kontrolle, Erhebung, gerichtliche Verfolgung von arbeitsrechtlichen Verstößen sowie die Durchsetzung von vorenthaltenen Ansprüchen gegenüber dem Dienstgeber sind insofern wesentliche Maßnahmen gegen prekäre Arbeit. Der Vortrag beleuchtet am Beispiel der Baubranche Strategien und die Rolle von Behörden bei der Kontrolle und Feststellung arbeitsrechtlicher Verstöße in Österreich und plädiert für eine bessere institutionelle Unterstützung von Arbeitnehmer\*innen bei der Durchsetzung von Arbeitsstandards.

## Herausforderung prekäre Arbeit

---

### Literaturhinweise

Bettina Haidinger, Ulrike Papouschek (2021a) Strategisches Vorgehen gegen Unterentlohnung in der Bauwirtschaft. Eine Fallstudie über die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK). In WISO 44 (2), Seite 84-100

Bettina Haidinger, Ulrike Papouschek (2021b) Co-Enforcement in der Bauwirtschaft – erfolgreiche Maßnahmen zur Durchsetzung von Arbeitsstandards. In Wirtschaft und Gesellschaft 47(3), Seite 361–380, <https://journals.akwien.at/wug/article/view/60/59>.

## Erwerbsverläufe in der Pandemie: Soziale Ungleichheit in der Betroffenheit von und den Erfahrungen mit Kurarbeit

*Nadia Steiber*

*Professorin für Sozialstrukturforschung und  
Quantitative Methoden an der Universität Wien*

Die COVID-19 Pandemie hat zu erheblichen Verwerfungen am Arbeitsmarkt geführt. Der Beitrag gibt einen Überblick über die Dynamik am Arbeitsmarkt zwischen Februar 2020 und Juni 2021. Anhand der aktuell verfügbaren Informationen aus den Registerdaten (AMDB) werden die Erwerbsverläufe der unselbständig Beschäftigten in diesem Zeitraum analysiert. Dabei wird der Frage nachgegangen, welche Bevölkerungsgruppen besonders stark von pandemiebedingter Arbeitslosigkeit und Kurarbeit betroffen waren (nach Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund bzw. Mutterschaft, cf. Vogtenhuber et al. 2021). Es zeigt sich, dass 27% der rund 3,6 Millionen Beschäftigten des Februar 2020 im April 2020 in Kurarbeit waren und rund 5,2% arbeitslos wurden. Nach Rückkehr vieler Kurarbeiter\*innen in die reguläre Beschäftigung waren im Juni 2021 noch 2,9% der unselbständig Beschäftigten des Februar 2020 in Kurarbeit und etwa 3,5% arbeitslos registriert. In den Erwerbsverläufen zeigen sich geringe Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Auch Mütter waren im Durchschnitt nicht stärker von Arbeitslosigkeit oder Kurarbeit betroffen (unabhängig vom Alter der Kinder). Junge Menschen und Lehrlinge waren besonders häufig in Kurarbeit. Rund 43% der 15- bis 19-jährigen Männer und 46% der jungen Frauen, die im Februar 2020 unselbständig beschäftigt (inkl. Lehre) waren, wurden bis Juni 2021 zumindest einmal zu Corona-Kurarbeit angemeldet. Besonders stark von Arbeitslosigkeit betroffen

## Kurarbeit und Arbeitszeitverkürzung

---

war die Gruppe der 20- bis 24-Jährigen. Im zweiten Teil des Beitrags werden auf Basis von Befragungsdaten Details zu den Erfahrungen mit Kurzarbeit präsentiert, v.a. hinsichtlich der Arbeitsstunden, der Dauer der Kurzarbeit und der Qualität der Arbeit (Arbeitsdruck- und -autonomie, Art der Tätigkeiten, Arbeitsplatzunsicherheit).



## Arbeitszeitverkürzung: Was lehrt die betriebliche Praxis?

*Bettina Stadler*

*Wissenschaftliche Mitarbeiterin bei FORBA, Lektorin für quantitative  
Methoden der empirischen Sozialforschung an der Universität Wien*

Obwohl sehr viele Argumente für eine Verkürzung der Arbeitszeit sprechen (De Spiegelaere & Agnieszka, 2017, Flecker & Altreiter 2014) ist seit den 1980er Jahren im politischen Feld nur wenig Bewegung in Richtung kürzerer Arbeitszeiten erkennbar. Zugleich ist in den statistischen Daten über Arbeitszeiten schon seit längerem eine stete Verkürzung der tatsächlichen Arbeitszeiten zu sehen (Statistik Austria, 2021). In Österreich findet also eine Arbeitszeitverkürzung statt, die sich die Beschäftigten selbst zahlen, vor allem Frauen in Teilzeit. In Summe wünschen sich Vollzeitbeschäftigte weiterhin eher kürzere Arbeitszeiten und Teilzeitbeschäftigte, besonders Frauen in Niedriglohnbranchen, längere Arbeitszeiten (Stadler, 2021). Näher betrachtet erweisen sich die konkreten, betrieblichen Arbeitszeitrealitäten als sehr heterogen, dies zeigen von FORBA durchgeführte Betriebsfallstudien (Astleithner & Stadler, 2021). Prägend wirken vor allem Branchenkulturen aber auch die spezifische Situation in einzelnen Unternehmen. Während im untersuchten Sozialwirtschaftsunternehmen und im ländlichen Textilproduktions- und Handelsbetrieb versucht wird, den Mitarbeiter\*innen möglichst viel Gestaltungsmöglichkeiten bei ihren Arbeitszeiten zu geben und viele Beschäftigte lange, existenzsichernde Teilzeitmodelle haben, scheint für Beschäftigte im IT-Unternehmen klar begrenzte Arbeitszeit im Rahmen einer normalen Vollzeitanstellung ein Wunsch, der in der Praxis nicht realisierbar ist. Die Beschäftigten bemerken zwar die Belastungen durch die langen Arbeitszeiten, betrachten diese

## Kurarbeit und Arbeitszeitverkürzung

---

aber eher als unumgängliches Merkmal der Branche denn als etwas Gestaltbares. Das für die Studie ausgewählte Handelsunternehmen hingegen zeigt, wie sehr Teilzeitarbeitskräfte systematisch zur flexiblen Abdeckung der langen Öffnungszeiten herangezogen werden. Dass in der Branche über Arbeitskräftemangel geklagt wird, während Mitarbeiter\*innen ihre Arbeitszeit aufstocken möchten, verdeutlicht dieses Muster.



## Armut und Arbeitslosigkeit: eine unheilige Allianz

*Karin Heitzmann*

*Professorin am Institut für Sozialpolitik  
der Wirtschaftsuniversität Wien*

Evidenz aus der Armutsforschung belegt sehr eindrücklich eine enge Korrelation zwischen dieser Benachteiligung und dem Vorliegen von Arbeitslosigkeit. Dabei gilt: je länger die Arbeitslosigkeit dauert, desto höher wird das individuelle Risiko, auch unter Armutsgefährdung zu leiden.

Nach den aktuellsten Ergebnissen des EU-SILC für Österreich (Statistik Austria 2021) waren 2019 – also vor der Pandemie – etwa 13% der Personen im Erwerbsalter zwischen 18 und 64 Jahren armutsgefährdet. Unter jenen, die 2019 zwischen einem und fünf Monaten arbeitslos waren, war schon ein knappes Fünftel armutsgefährdet. Dauerte die Arbeitslosigkeit zwischen sechs und elf Monaten an, war ein knappes Drittel armutsgefährdet und unter den ganzjährig Arbeitslosen schon mehr als die Hälfte. Geringes Einkommen zieht weitere Benachteiligungen nach sich. Beispielsweise waren 40% der ganzjährig Arbeitslosen auch materiell depriviert - im Vergleich zu 6% im Durchschnitt der Gruppe der Personen im Erwerbsalter.

Vor dem Hintergrund der engen Korrelation zwischen Armutsgefährdung, Deprivation und Arbeitslosigkeit sind daher die materiellen Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung immer auch im Hinblick auf ihren Beitrag zur Reduktion von Armut zu bewerten. Dabei weisen die durchschnittlichen Tagsätze des Arbeitslosengelds und der Notstandshilfe (Arbeitsmarktservice Österreich 2020) darauf hin, dass der Beitrag dieser Sozialleistungen zur Armutsbekämpfung gering ist. Maßnahmen zur Erhöhung



## Reformbedarf beim Arbeitslosengeld?

---

der Lohnersatzraten, insb. bei länger andauernder Arbeitslosigkeit, würden damit einen wesentlichen Beitrag zur Reduktion von Armuts- und Deprivationsrisiken der Arbeitslosen und ihrer Familien bedeuten.



Reformbedarf beim Arbeitslosengeld?

---

## Gestaltung von Arbeitsanreizen in der Arbeitslosigkeit - Argumentationen und Evidenzen

*Helmut Mahringer*

*Senior Economist im Forschungsbereich "Arbeitsmarkt,  
Einkommen und soziale Sicherheit" des Österreichischen  
Instituts für Wirtschaftsforschung*

Die österreichische Arbeitslosenversicherung (ALV) ist in ein Gesamtsystem der aktiven und passiven Arbeitsmarktpolitik eingebettet, das mit fördernden und fordernden Elementen soziale Absicherung bietet, die Reintegration in Beschäftigung unterstützt und einer Überbeanspruchung von Leistungen entgegengewirkt. Beschäftigungschancen und -anreize werden darin nicht in erster Linie von der Gestaltung des Arbeitslosengeldes – etwa über einen degressiven Verlauf – oder einem strengeren Regime bei Sperrern des Arbeitslosengeldes beeinflusst.<sup>1</sup> Wirkungsanalysen für Österreich weisen vielmehr auf hohe Potentiale einer intensivierten Beratung und Vermittlung Arbeitsloser<sup>2</sup> sowie unterschiedlicher bildungs- und beschäftigungsfördernder Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik hin, Beschäftigungschancen zu verbessern, auch und besonders für Langzeitbeschäftigungslose.<sup>3</sup> Zudem könnte eine integrationsfreundlichere Gestaltung von Zuverdienstmöglichkeiten für Arbeitslose<sup>4</sup> deren Reintegration erleichtern. Im Gegensatz zu Beschäftigungsanreizsystemen für Arbeitslose spielen mögliche Schritte zur Reduktion der Arbeitslosigkeit durch Anreize für Unternehmen, wie etwa eine risikoabhängige Gestaltung der ALV-Beiträge<sup>5</sup> ebenso wie andere präventive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, in der Diskussion zu Reformen der Arbeitslosenversicherung häufig eine untergeordnete Rolle.

## Reformbedarf beim Arbeitslosengeld?

---

### Literaturhinweise

<sup>1</sup> Eppel, R., Fink, M., Mahringer, H., Die Wirkung zentraler Interventionen des AMS im Prozess der Vermittlung von Arbeitslosen, WIFO-Monographien, April 2016, 106 Seiten, [https://www.wifo.ac.at/publikationen/studien?detail-view=yes&publikation\\_id=59029](https://www.wifo.ac.at/publikationen/studien?detail-view=yes&publikation_id=59029)

<sup>2</sup> Böheim, R., Eppel, R., Mahringer, H. (2017) Die Auswirkungen einer Verbesserung der Betreuungsrelation für Arbeitslose in der Arbeitsvermittlung des AMS. Ergebnisse eines kontrollierten Experiments des AMS Österreich in der Beratungszone der RGS Esteplatz in Wien, WIFO-Monographien, 104 Seiten, [https://www.wifo.ac.at/publikationen/studien?detail-view=yes&publikation\\_id=61297](https://www.wifo.ac.at/publikationen/studien?detail-view=yes&publikation_id=61297)

<sup>3</sup> Eppel, R., Mahringer, H., Sauer, P. (2017) Österreich 2025 – Arbeitslosigkeit und die Rolle der aktiven Arbeitsmarktpolitik, WIFO-Monatsberichte, 2017, 90(6), S. 493-505, [https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person\\_dokument/person\\_dokument.jart?publikationsid=60518&mime\\_type=application/pdf](https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=60518&mime_type=application/pdf)

<sup>4</sup> Eppel, R., Mahringer (2019) H. Getting a lot out of a little bit of work? The effects of marginal employment during unemployment. *Empirica* **46**, 381–408 (2019). <https://doi.org/10.1007>

<sup>5</sup> Eppel, R., and Mahringer, H. (2020) Die Chancen und Risiken eines Experience rating in der Arbeitslosenversicherung, *Perspektiven der Wirtschaftspolitik*, vol. 21, no. 1, 2020, pp. 90-104. <https://doi.org/10.1515/pwp-2019-0009>

Reformbedarf beim Arbeitslosengeld?

---

## Befragung Arbeitslosen-Monitor: Was sagen arbeitslose Menschen dazu?

*Oliver Picek*

*Chief Economist mit den Schwerpunkten Makroökonomie und  
Arbeitsmarkt am Momentum Institut*

Über arbeitslose Menschen wird in den Medien viel gesprochen. Seltener kommen sie selbst zu Wort. Der Arbeitslosen-Monitor des Momentum Instituts gemeinsam mit SORA hat 1200 arbeitslose Menschen repräsentativ befragt. Die Ergebnisse zeigten einerseits die prekäre finanzielle Situation der Arbeitslosen. Andererseits liefern sie konkrete Aspekte zu aktuellen Reformvorschlägen beim Arbeitslosengeld. Ein Vorschlag ist die Abschaffung des Zuverdiensts neben dem Arbeitslosengeld, der Arbeitslose zu einer aktiveren Suche nach Stellen motivieren sollte. Doch unter den befragten Arbeitslosen mit und ohne Zuverdienst lässt sich kein Unterschied in der Suchintensität feststellen: Fast alle suchen einen regulären Job.

Die finanzielle Situation der arbeitslosen Menschen ist generell äußerst angespannt. Mehr als neun von zehn arbeitslosen Menschen erhalten ein Einkommen, das unter der Armutsgrenze für eine Person liegt. Die Armutgefährdung liegt unter Arbeitslosen über drei Mal so hoch wie unter Beschäftigten. Drei Viertel der Arbeitslosen können keine unerwarteten Ausgaben von über 1300 Euro tätigen. Eine Senkung der Ersatzrate des Arbeitslosengelds würde diese Situation noch verschlimmern.

Reformbedarf beim Arbeitslosengeld?

---

## „Arbeitskräftemangel trotz Arbeitslosigkeit: (Wie) beeinflusst das Arbeitslosengeld die Relation von Angebot und Nachfrage?“

*Stefan Vogtenhuber*

*Universitätsassistent post doc für quantitative Methoden empirischer  
Sozialforschung an der Universität Wien, Senior Researcher am Institut für  
Höhere Studien mit Schwerpunkt Bildung u. Arbeitsmarktforschung*

Der österreichische Arbeitsmarkt ist entlang mehrerer Dimensionen segmentiert, sowohl auf der Nachfrage- als auch auf der Angebotsseite. Auf der Nachfrageseite sind mit den verschiedenen Wirtschaftsbereichen und Berufen unterschiedliche Anforderungen und Arbeitsbedingungen (Job-Charakteristika) verknüpft. Neben dem in Österreich bedeutenden berufsfachlichen Segment besteht auch eine anhaltend hohe und in absoluten Zahlen steigende Nachfrage nach Jobs in Hilfsberufen bzw. Hilfstätigkeiten. Auf der Angebotsseite ist ein markanter Trend seit der Finanz- und Wirtschaftskrise der überaus starke Anstieg der Langzeitbeschäftigungslosigkeit und damit die Zahl derer, die Notstandshilfe beziehen. Dies geht einher mit einer Verfestigung der Arbeitslosigkeit bei den Geringqualifizierten und bei Älteren. Die Diskussion um die Reform der Arbeitslosenversicherung und der Arbeitsmarktpolitik sollte diese mit den unterschiedlichen Ausgangslagen und Dynamiken verbundenen spezifischen Problemlagen berücksichtigen. Im Beitrag wird versucht, die Auswirkungen der angedachten Veränderungen in der Ausgestaltung des Arbeitslosengeldes und der Zuverdienstmöglichkeit auf die Anreizstrukturen in den verschiedenen Segmenten zu beleuchten.



Reformbedarf beim Arbeitslosengeld?

---

## Anreizeffekte der österreichischen Arbeitslosenversicherung für Dienstgeber\*innen und Dienstnehmer\*innen

*Andrea Weber*

*Professorin für Wirtschaftswissenschaften an der  
Central European University*

Das Ziel der staatlichen Arbeitslosenversicherung ist es Einkommenseinbußen durch Arbeitsplatzverluste auszugleichen. Die optimale Gestaltung des Systems beruht auf einem Spagat zwischen Versicherungsleistung und negativen Anreizen zur Arbeitsplatzsuche, dem sogenannten *Moral Hazard*. Mehrere empirische Studien untersuchen die Anreizwirkungen im österreichischen Arbeitslosenversicherungssystem. Die wichtigsten Ergebnisse sind (1) großzügigere Beihilfen führen zu längeren Arbeitslosendauern, (2) Arbeitslose passen ihr Suchverhalten über die Zeit an um auf längere Beihilfenbezugsdauern zu reagieren (3) längere Beihilfen erlauben den Arbeitslosen nach besseren Jobs zu suchen und führen dadurch zu höheren Löhnen, (4) auch Firmen reagieren mit Kündigungen auf potentielle Arbeitslosengeldansprüche ihrer Dienstnehmerinnen.