

Kurzarbeit

Wann und wie lange lohnt sie sich?

Dank Kurzarbeit können Betriebe bei temporärem Arbeitsausfall, sei er konjunkturell oder saisonal bedingt, ihre Personalkosten mit Hilfe staatlicher Unterstützungszahlungen senken und – im günstigsten Fall – auf Entlassungen verzichten. Sie nimmt den Betrieben die Last der Lohn- und Gehaltszahlung während der Ausfallzeiten und stärkt so deren Bereitschaft, ihre Stammebelegschaften trotz rückläufiger Nachfrage zu halten. Im Gegensatz zu einer Personalpolitik des „Heuerns und Feuerns“ – Experten sprechen hier von „externer Flexibilität“ – stärkt Kurzarbeit die interne Flexibilität der Betriebe. Für die betroffenen Arbeitnehmer ist sie unter Einkommensaspekten ebenso wie psychologisch in jedem Fall besser als Entlassung. Auch konjunkturpolitisch ist Kurzarbeit von Vorteil, wirkt sie doch in der Krise als eingebauter Stabilisator. Den positiven Seiten stehen allerdings die Kosten der Kurzarbeit gegenüber, die von den Betrieben und den Beschäftigten sowie von den Beitrags- und Steuerzahlern zu tragen sind. In diesem Beitrag werden die verschiedenen Handlungsoptionen, die Betrieben bei temporärem Arbeitsausfall zur Verfügung stehen, und die sich daraus für die Beteiligten ergebenden Belastungswirkungen analysiert.



Mit dem Kurzarbeitergeld gleicht die Bundesagentur für Arbeit (BA) einen Großteil der Kosten eines betrieblichen Arbeitsausfalls für bis zu 24 Monate aus. Die Höhe des Kurzarbeitergeldes beträgt wie beim Arbeitslosengeld grundsätzlich 60 Prozent, für Beschäftigte mit Kindern 67 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts. Im Folgenden soll das Instrument der Kurzarbeit jeweils aus der Perspektive der Betriebe, der Arbeitnehmer und der öffentlichen Hand (einschließlich der BA) bewertet werden. Dabei gehen wir davon aus, dass der Nachfrageeinbruch temporärer Natur ist, wir es also nicht mit einer Strukturkrise zu tun haben.

Der Nutzen von Kurzarbeit aus der Perspektive des Arbeitgebers

Ein Betrieb hat grundsätzlich auch von sich aus ein Interesse an einer gewissen Verstetigung seines Personalbestands, da Fluktuation in der Regel mit erheblichen Aufwänden in Form von Entlassungs-, Such-, Einstellungs- und Einarbeitungskosten verbunden ist. Wird ein eingearbeiteter Arbeitnehmer entlassen, so muss der Betrieb die Investitionen in dessen Qualifizierung als verlorene Kosten abschreiben, betriebsspezifisches Erfahrungswissen und Humankapital gehen verloren. Die Fluktuationskosten hängen stark davon ab, wie anspruchsvoll die ausgeübte Tätigkeit ist. Dabei können insbesondere die Kosten der Personalsuche stark schwanken, je nachdem wie leicht oder schwer Arbeitskräfte mit der erforderlichen Qualifikation im jeweiligen Arbeitsmarktsegment zu finden sind.

Der Betrieb muss bei einem temporären Nachfrageausfall zwischen den finanziellen Konsequenzen zweier Strategien abwägen: Auf der einen Seite stehen die erwarteten Kosten einer Entlassung sowie Suche und Neueinstellung bei verbesserter Auftragslage (Fluktuationsstrategie). Auf der anderen Seite sind die erwarteten Kosten des Haltens unterausgelasteter Arbeitskräfte in Kauf zu nehmen (Verstetigungsstrategie). Das Instrument des Kurzarbeitergeldes verändert die betriebliche Kalkulation zugunsten der Verstetigungsstrategie.

Je länger der Zeitraum ist, für den der Nachfrageausfall erwartet wird, desto eher wird sich der Betrieb für die Fluktuationsstrategie entscheiden. Nutzt der Betrieb Kurzarbeit, so wird er eher bereit sein, Arbeitskräfte auch über seinen akuten Bedarf hinaus zu halten. Allerdings wird er dies nicht unbegrenzt tun, denn auch wenn das Kurzarbeitergeld die variablen Kosten der Unterauslastung des Personals vollständig abdeckt, verbleiben dem Betrieb bestimmte Fixkosten, etwa tarifliche Sonderzahlungen oder bezahlte Freistellungen. Diese sogenannten „Remanenzkosten“ sind nicht unerheblich.

Vereinfacht gesagt wird sich ein Betrieb dann für Kurzarbeit entscheiden, wenn die zu erwartenden Remanenzkosten niedriger sind als die zu erwartenden Fluktuationskosten. Dabei können die Entlassungskosten auch den Reputationsverlust des Betriebes als verlässlicher Arbeitgeber einschließen. Ebenso lassen sich die nicht-monetären Kosten innerbetrieblicher Spannungen dazurechnen, die beispielsweise wegen einer notwendigen Sozialauswahl im Fall betriebsbedingter Kündigungen entstehen.

Die Perspektive des Arbeitnehmers

Für die Beschäftigten ist konjunkturelle Kurzarbeit in aller Regel besser als Entlassungen. Zwar ist Kurzarbeit mit Einkommensverlusten verbunden. Diese fallen aber zumeist geringer aus als bei einem Verlust des Arbeitsplatzes. Der Einkommensverlust steigt mit dem Arbeitsausfall. Im Extremfall, bei Kurzarbeit mit einem Arbeitsausfall von 100 Prozent, entspricht das Kurzarbeitergeld dem Arbeitslosengeld I. Selbst in diesem Grenzfall ist der Arbeitnehmer im Vergleich zur Entlassung bei Kurzarbeit in einer günstigeren Situation, da ihm der kurzarbeitende Betrieb die Bereitschaft signalisiert, ihn weiterzubeschäftigen, wenn die Konjunktur wieder anzieht. Die Möglichkeit, einen anderen annehmbaren Arbeitsplatz zu suchen und im Erfolgsfall von sich aus zu kündigen, steht ihm ja weiterhin offen.

Wichtig ist auch, dass bei Kurzarbeit der Kontakt zur betrieblichen Arbeitswelt erhalten bleibt. Der bei

länger anhaltender Arbeitslosigkeit ansonsten zu befürchtende Verlust von Qualifikationen, der die Chancen des Arbeitnehmers auf Wiedereinstellung verringert, wird damit aufgehoben oder zumindest verzögert.

Die Perspektive der öffentlichen Hand bzw. der Bundesagentur für Arbeit

Konjunkturelle Kurzarbeit leistet einen wesentlichen Beitrag zur Finanzierung des betrieblichen Arbeitsausfalls. Die öffentliche Hand bzw. die BA trägt dabei nicht nur die Kosten für das Kurzarbeitergeld und eventuell für Qualifizierungsmaßnahmen, sondern muss auch Mindereinnahmen bei Steuern und Sozialbeiträgen verbuchen. Wie die nachfolgenden Beispielrechnungen zeigen, ist der Fiskus insgesamt bei Kurzarbeit zumindest nicht schlechter gestellt als bei der Zahlung von Arbeitslosengeld I. Werden zusätzlich die nicht unmittelbar monetären Aspekte berücksichtigt, so fällt auch für die öffentliche Hand die Bewertung der Kurzarbeit günstiger aus. Sie wirkt insbesondere in einer scharfen Rezession konjunkturstabilisierend. Hierbei sind auch die psychologischen Wirkungen nicht zu vernachlässigen. Kurzarbeit vermeidet die bei einem starken Anstieg der Arbeitslosigkeit auftretende Verunsicherung der Arbeitnehmerschaft. Diese kann sich in Konsumverzicht niederschlagen und so die Krise verschärfen. Zugleich hat auch die öffentliche Hand kein Interesse daran, dass sich Arbeitslosigkeit aufgrund von Qualifikationsverlust verhärtet.

Weiterbeschäftigung, Kurzarbeit oder Arbeitslosengeld I – was rechnet sich für wen?

Ein Betrieb hat bei temporärem Arbeitsausfall im Prinzip drei verschiedene Handlungsoptionen: Er kann seine Belegschaft kurzarbeiten lassen, sie ohne Inanspruchnahme von Kurzarbeit weiterbeschäftigen oder Beschäftigte entlassen, die dann in vielen Fällen Arbeitslosengeld I beziehen. Je nachdem, welche Option ein Betrieb wählt, ergibt sich eine unterschiedliche Verteilung der finanziellen Lasten zwischen Betrieb, BA, öffentlicher Hand und Arbeitnehmer. Dies zeigen nachfolgende Beispiel-

rechnungen, bei denen wir von stark vereinfachenden Annahmen ausgehen. Unterstellt sei, dass ein Betrieb einen Arbeitsausfall von 50 Prozent zu verkraften hat und die Länge der Ausfallzeit kennt. Der Betrieb habe zwei sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit gleichen Merkmalen (kinderloser Arbeitnehmer im Alter zwischen 24 und 64 Jahren mit Lohnsteuerklasse 1, einem monatlichen Bruttolohn von 3.000 Euro und einer monatlichen Arbeitszeit von 160 Stunden).

Für die tatsächlich geleistete Arbeit fallen die üblichen Sozialversicherungsbeiträge an. Dies gilt auch, falls der Beschäftigte Kurzarbeitergeld bezieht. Für den Arbeitsausfall während der Kurzarbeit erhält ein kinderloser Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld in Höhe von 60 Prozent der Nettolohndifferenz.

Die Betriebe zahlen normalerweise sowohl den Arbeitgeber- als auch den Arbeitnehmeranteil der Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung der Kurzarbeiter. Seit 1. Februar 2009 beteiligt sich jedoch die BA daran (wie auch schon in früheren Jahren). So werden die Sozialbeiträge in den ersten sechs Monaten der Kurzarbeit zur Hälfte, ab dem siebten Monat der Kurzarbeit voll erstattet. Bei Qualifizierungsmaßnahmen während der Kurzarbeit werden die Sozialbeiträge von Anfang an übernommen. Bemessungsgrundlage sind 80 Prozent des Bruttolohns. Die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung entfallen.

Betriebliche Handlungsoptionen bei temporärem Arbeitsausfall – Beispielrechnung

Die aus einem temporären Arbeitsausfall resultierenden Gesamtkosten sind im Prinzip unabhängig davon, wie ein Betrieb auf den Arbeitsausfall reagiert. Die Verteilung der Gesamtkosten auf die jeweiligen Akteure ist jedoch höchst unterschiedlich – je nachdem, welche Handlungsoption ein Betrieb wählt (vgl. Tabelle auf Seite 108). Wir untersuchen im Folgenden die variablen Kosten für den Betrieb, die öffentliche Hand (entgangene Steuern und Sozialabgaben gegenüber einer Situation ohne Arbeitsausfall), die Bundesagentur und die Arbeitnehmer (entgangenes Nettoeinkommen gegenüber

einer Situation ohne Arbeitsausfall). Nicht betrachtet werden hier Strategien, die beispielsweise über arbeitsvertragliche Vereinbarungen zu einer vorübergehenden oder dauerhaften Reduzierung der Arbeitszeit der betroffenen Beschäftigten führen würden. Außerdem werden etwaige fixe Personalkosten, die sich im Falle von Kurzarbeit auf die Remanenzkosten auswirken, hier nicht berücksichtigt.

Zunächst betrachten wir eine Situation, in der der Betrieb auf die Optionen Kurzarbeit oder Entlassung verzichtet und dennoch seine Arbeitskräfte hält (Option 1). In diesem Fall muss der Betrieb den Bruttomonatslohn von 3.000 Euro für jeweils 160 Arbeitsstunden entrichten, obwohl die beiden Beschäftigten effektiv nur jeweils 80 Stunden pro Monat arbeiten. Inklusive Lohnnebenkosten für die Sozialversicherung werden dann 3.580 Euro für den Arbeitsausfall fällig. Die öffentliche Hand, die BA sowie die Arbeitnehmer würde diese Option nichts kosten.

Bei den Optionen 2 und 3 nimmt der Betrieb Kurzarbeitergeld für beide Personen mit einem Arbeitsausfall von jeweils 50 Prozent in Anspruch. Bei der Berechnung der Kostenbelastung der BA durch Kurzarbeitergeld berücksichtigen wir im Folgenden das Kurzarbeitergeld als Entgeltersatzleistung und die (anteilige) Erstattung der Sozialabgaben für den Arbeitsausfall durch die BA. Nicht berücksichtigt werden die Ausgaben der BA für die (Ko-)Finanzierung von Qualifizierungsmaßnahmen während der Kurzarbeit.

Wenn Kurzarbeitergeld in den ersten sechs Monaten der Kurzarbeit ohne anerkannte Qualifizierungsmaßnahmen bezogen wird (Option 2), fallen für den Arbeitgeber Lohnnebenkosten in Höhe von 222 Euro je Beschäftigten für den Arbeitsausfall von 80 Stunden an, da der Arbeitgeber in diesem Fall die Sozialversicherungsbeiträge zur Hälfte selbst tragen muss. Das Kurzarbeitergeld selbst (inklusive 50 Prozent der Sozialabgaben) trägt in diesem Fall die BA. Dies entspricht pro Person 626 Euro. Darüber hinaus entstehen der öffentlichen Hand durch entgangene Steuern und Sozialabgaben Kosten in Höhe von 580 Euro pro Person. Zugleich reduziert sich das Nettoeinkommen des betroffenen Arbeitnehmers im Modellbeispiel um 362 Euro auf 1.459 Euro.

Auch bei Option 3 nimmt der Betrieb Kurzarbeitergeld für beide Personen mit jeweils 50 Prozent Arbeitsausfall in Anspruch. Allerdings nehmen die Kurzarbeitenden in diesem Fall während der ersten sechs Monate an anerkannten Qualifizierungsmaßnahmen teil. In diesem Fall übernimmt die BA die Sozialbeiträge komplett. Dementsprechend erhöht sich der Zahlbetrag der BA für das Kurzarbeitergeld einschließlich der Sozialversicherungsbeiträge um 222 Euro auf 848 Euro pro Person.

Bei Option 4 arbeitet nur einer der beiden Beschäftigten kurz, allerdings nicht nur zu 50, sondern zu 100 Prozent, und zwar ohne Qualifizierungsmaßnahme. Der Arbeitgeber trägt in diesem Fall die Sozialbeiträge für



Tabelle

Handlungsoptionen für einen Zweipersonenbetrieb mit insgesamt 50 % Arbeitsausfall und ihre Kosten pro Monat

in Euro, gerundet

	Variable Personalkosten der Arbeitgeber für Arbeitsausfall (1)	Kosten für die BA			Steuern und Sozialabgaben sowie entgangene Steuern und Sozialabgaben		
		Kug	ALG I	Gesamt (2)	Steuern und Sozialabgaben	Differenz zu Steuern und Sozialabgaben ohne Arbeitsausfall (3)	
Option 1: Weiterbeschäftigung trotz Arbeitsausfall ohne Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld							
Person 1	1.790	-	-		1.759	-	
Person 2	1.790	-	-		1.759	-	
Summe	3.580	-	-	0	3.518	-	
Option 2: Kurzarbeit in den ersten 6 Monaten ohne Qualifizierung							
Person 1 (50 % Arbeitsausfall)	222	626	-		1.179	580	
Person 2 (50 % Arbeitsausfall)	222	626	-		1.179	580	
Summe	444	1.252	-	1.252	2.358	1.160	
Option 3: Kurzarbeit in den ersten 6 Monaten und Qualifizierungen oder längere Kurzarbeit							
Person 1 (50 % Arbeitsausfall)	-	848	-		1.179	580	
Person 2 (50 % Arbeitsausfall)	-	848	-		1.179	580	
Summe	-	1.696	-	1.696	2.358	1.160	
Option 4: Kurzarbeit in den ersten 6 Monaten ohne Qualifizierung							
Person 1 (100 % Arbeitsausfall)	444	1.521	-		888	871	
Person 2	0	0	-		1.759	0	
Summe	444	1.521	-	1.521	2.647	871	
Option 5: Kurzarbeit in den ersten 6 Monaten und Qualifizierungen oder längere Kurzarbeit							
Person 1 (100 % Arbeitsausfall)	-	1.965	-		888	871	
Person 2	-	0	-		1.759	0	
Summe	-	1.965	-	1.965	2.647	871	
Option 6: ALG I							
Person 1 (100 % Arbeitsausfall)	-	-	1.484		401	1.358	
Person 2	-	-	0		1.759	0	
Summe	-	-	1.484	1.484	2.160	1.358	

Anmerkungen: Kug = konjunkturelles Kurzarbeitergeld + Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge für den Arbeitsausfall - Beitrag zur Arbeitslosenversicherung

ALG I = Arbeitslosengeld I + Sozialversicherungsbeiträge

Mit Kindern erhöht sich Kug + ALG I

Bei den variablen Personalkosten der Arbeitgeber sind fixe Kostenbestandteile nicht berücksichtigt, die sich im Fall von Kurzarbeit auf die Remanenzkosten auswirken.

Quelle: Eigene Berechnungen

die ersten sechs Monate wiederum zur Hälfte (444 Euro). Der betroffene Arbeitnehmer erhält 1.077 Euro Kurzarbeitergeld, 744 Euro weniger als sein reguläres Nettoeinkommen. Die BA bezahlt 1.521 Euro an Kurzarbeitergeld inklusive Sozialabgaben. Dieser Betrag ist niedriger als die Summe an Kurzarbeitergeld, welches die

BA hätte bezahlen müssen, wenn – wie bei Option 3 – beide Beschäftigte jeweils 50 Prozent gearbeitet hätten. Auch die Summe der entgangenen Steuern und Sozialabgaben fällt niedriger aus (871 Euro im Vergleich zu 1.160 Euro). Dieses Ersparnis für die öffentliche Hand im Vergleich zu den Optionen 2 und 3 ist der Tatsache

Nettoeinkommen und Einkommensentzug für den Arbeitnehmer		Gesamtkosten für Arbeitsausfall (Summe 1+2+3+4)
Nettoeinkommen	Differenz zu vollem Nettoeinkommen (4)	
1.821	-	
1.821	-	
3.642	-	3.580
1.459	362	
1.459	362	
2.918	724	3.580
1.459	362	
1.459	362	
2.918	724	3.580
1.077	744	
1.821	0	
2.898	744	3.580
1.077	744	
1.821	0	
2.898	744	3.580
1.083	738	
1.821	0	
2.904	738	3.580

©IAB

geschuldet, dass sich das Kurzarbeitergeld am Netto-lohn orientiert, also dem Lohn nach Steuern und Sozialabgaben, und dass der Einkommensteuertarif progressiv ausgestaltet ist, also mit wachsendem Einkommen ansteigt. Daher müssen zwei Beschäftigte mit einem Bruttoarbeitslohn von 1.500 Euro (wie bei

Option 3) zusammengenommen weniger Einkommensteuer entrichten als ein Beschäftigter mit einem Bruttoarbeitslohn von 3.000 Euro (wie bei Option 4). Zwei Kurzarbeiter mit einem Arbeitsausfall in Höhe von 50 Prozent kommen also den Staat teurer zu stehen als ein Kurzarbeiter mit einem Arbeitsausfall von 100 Prozent.

Option 5 unterscheidet sich von Option 4 nur darin, dass für Person 1 eine Qualifizierungsmaßnahme während der ersten sechs Monate erfolgt. Dementsprechend ändert sich die Kostenverteilung nur dahingehend, dass die Sozialbeiträge von Anfang an vollständig von der BA und nicht mehr anteilig vom Arbeitgeber getragen werden.

Schließlich hat der Betrieb, der sich einem Arbeitsausfall in Höhe von 50 Prozent gegenüber sieht, auch die Möglichkeit, einen der beiden Beschäftigten zu entlassen. Für diesen ist – ohne Vorhandensein einer alternativen Beschäftigung – Arbeitslosengeld in Höhe von 60 Prozent des Nettolohns durch die BA zu zahlen (Option 6). Der Zahlbetrag beläuft sich im Fallbeispiel auf 1.083 Euro, also 738 Euro unterhalb des normalen Nettoeinkommens, und entspricht in etwa dem Anspruch auf Kurzarbeitergeld bei 100-prozentigem Arbeitsausfall. Da die BA auf diesen Betrag noch Sozialbeiträge in Höhe von rund 36 Prozent abführen muss, belaufen sich die Kosten für die BA in diesem Fall auf 1.484 Euro. Der öffentlichen Hand insgesamt entgehen 1.358 Euro an Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen.

Dynamische Betrachtung

Die bisherigen Berechnungen vernachlässigen sowohl weitere Remanenzkosten – etwa für bezahlte Freistellungen – als auch Fluktuationskosten. Diese sind für die betriebliche Entscheidung, ob Kurzarbeit der Entlassung vorgezogen wird, jedoch von entscheidender Bedeutung. Es gibt für die Höhe der Fluktuationskosten kaum belastbare empirische Evidenz. Hans-Uwe Bach und Eugen Spitznagel beziffern in einem aktuellen IAB-Kurzbericht (17/2009) die durchschnittlichen Fluktuationskosten bei niedrig Qualifizierten auf 7.000 Euro, bei anspruchsvollen Facharbeitertätigkeiten auf über 30.000 Euro.

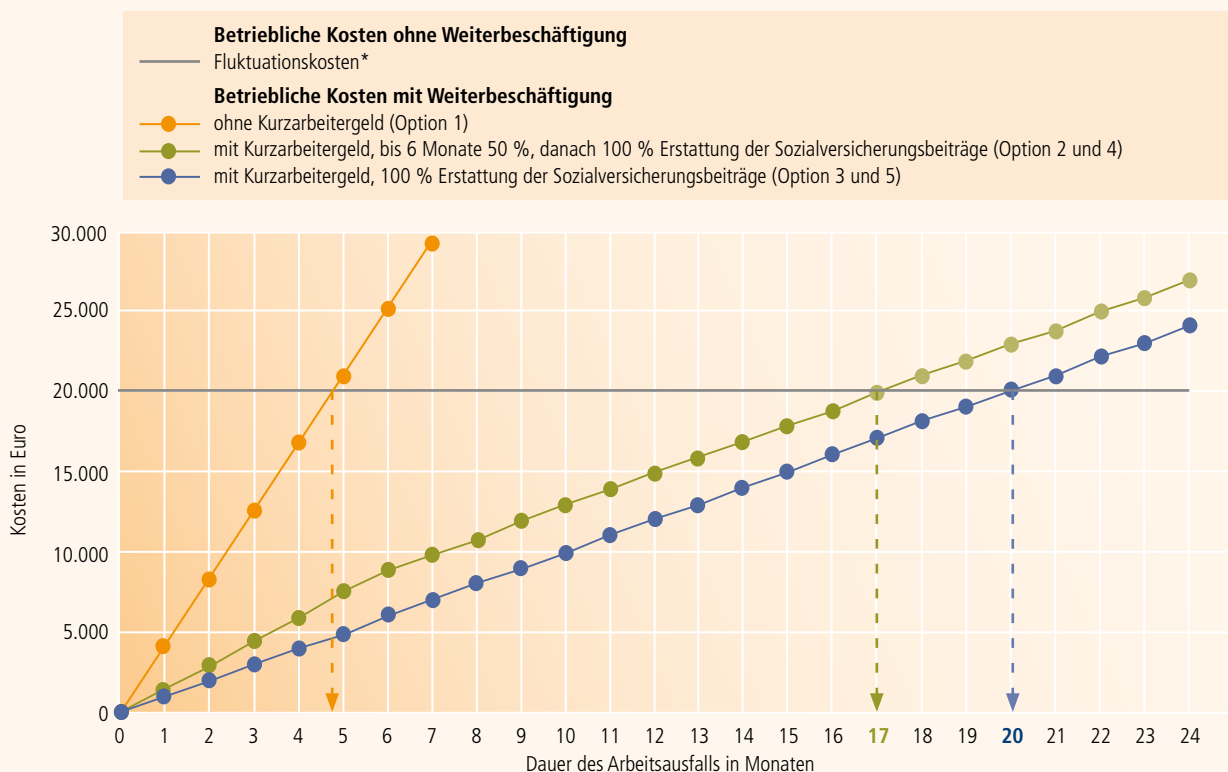
In unserer Beispielrechnung nehmen wir vereinfachend an, dass die Fluktuationskosten 20.000 Euro betragen. Diese Kosten sollen nun in eine dynamische Betrachtung einbezogen werden. Es zeigt sich, dass für den Arbeitgeber sowohl die Weiterzahlung des Lohnes trotz Arbeitsausfall als auch der Bezug von Kurzarbeitergeld einzelwirtschaftlich bis zu einer bestimmten Dauer günstiger sein kann als die Entlassung. In unserer erweiterten Beispielrechnung betragen die Remanenzkosten der Kurzarbeit bei einer 50-prozentigen Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge durch die BA rund 35 Prozent, bei 100-prozentiger Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge rund 24 Prozent der gesamten Lohnkosten je (ausgefallene) Arbeitsstunde. Die gesamten Lohnkosten je Arbeitsstunde ergeben sich hier aus dem Bruttolohn

in Höhe von 18,75 Euro zuzüglich circa 42 Prozent der gesetzlichen und sonstigen Lohnnebenkosten. Die kumulierten Lohn- und Remanenzkosten steigen mit der Dauer des Arbeitsausfalls stetig an, die Fluktuationskosten fallen dagegen nur einmal an.

Die Abbildung unten illustriert den Anstieg der kumulierten Lohn- bzw. Remanenzkosten in Abhängigkeit von der Ausfallzeit (einmal mit, einmal ohne vollständige Erstattung der Sozialbeiträge ab dem ersten Monat). Die horizontale Linie veranschaulicht die einmalig anfallenden Fluktuationskosten in Höhe von 20.000 Euro. Solange die kumulierten Lohn- oder Remanenzkosten unterhalb der Fluktuationskosten liegen, kommt die Weiterzahlung des Arbeitslohns trotz Arbeitsausfall oder Kurzarbeit für die Betriebe günstiger als die Entlassung.

Abbildung

Beispielrechnung: Bis wann lohnt sich für Betriebe Kurzarbeit?



Lesehilfe: 17 Bei den Optionen 2 und 4 lohnt sich Kurzarbeit maximal 17 Monate lang.

*Anmerkung: Für diese Beispielrechnung wird vereinfachend angenommen, dass die Fluktuationskosten 20.000 Euro betragen.

Quelle: Eigene Berechnungen

©IAB

Aus den Schnittpunkten der Fluktuations- und der kumulierten Lohn- bzw. Remanenzkosten lässt sich die maximale Ausfallzeit ablesen, bis zu der es aus Sicht des Beispielbetriebes günstiger ist, den Arbeitslohn weiterzuzahlen bzw. Kurzarbeit in Anspruch zu nehmen. Wenn die Fluktuationskosten höher liegen, nimmt auch die maximale Ausfallzeit zu, bis zu der es sich lohnt, Arbeitskräfte im Betrieb zu halten. Im Beispiel würde sich die Weiterzahlung des Arbeitslohnes trotz Arbeitsausfall bei einer maximalen Ausfallzeit von gut vier Monaten lohnen, wäre aber in jedem Fall teurer als Kurzarbeit. Letztere würde sich insgesamt 17 Monate rechnen, wenn die BA in den ersten sechs Monaten die Hälfte der Sozialbeiträge übernimmt. Wenn die BA die Sozialversicherungsbeiträge von Beginn an zu 100 Prozent übernimmt, käme Kurzarbeit den Betrieb sogar bis zu einer Ausfallzeit von 20 Monaten günstiger.

Die illustrative Rechnung unterstellt perfekte Voraussicht. Im Beispiel ist sich der Betrieb über die exakte Dauer der Ausfallzeit sowie die Höhe des Arbeitskräftebedarfs nach Ende des krisenbedingten Arbeitsausfalls im Klaren. Nimmt man hingegen an, dass darüber Unsicherheit herrscht, so verändert sich die Kalkulation. Dies würde jedoch den Rahmen einer einfachen Beispielrechnung sprengen. In der Tendenz bleiben aber die hier beschriebenen Wirkungszusammenhänge erhalten.

Fazit

Die Beispielrechnungen zeigen, dass Kurzarbeit ein wirksames Mittel sein kann, damit Betriebe ihr Stammpersonal halten. Diese Verstetigung hat bei einer Konjunkturkrise positive makroökonomische Aspekte, da sie gegenzyklisch wirkt und die Verunsicherung der betroffenen Arbeitnehmer reduziert. Die Gesamtkosten des Arbeitsausfalls sind letztlich unabhängig davon, wie die Betriebe auf die Krise reagieren. Deren konkrete Reaktion hat aber erhebliche Auswirkungen nicht nur auf die Verstetigungswirkung, sondern auch auf die Verteilung der Kosten auf die einzelnen Akteure – also Betriebe, Arbeitnehmer, BA und öffentliche Hand.

Gleichwohl steckt die wissenschaftliche Auseinan-

dersetzung mit dem Instrument Kurzarbeit noch in den Anfängen. Bis heute gibt es beispielsweise aufgrund fehlender Mikrodaten noch keine Wirkungsanalysen auf der Basis individueller Erwerbsverläufe von Kurzarbeitenden. Weiterer Forschungsbedarf besteht zudem hinsichtlich der Analyse der betrieblichen Entscheidung für oder gegen Kurzarbeit unter Unsicherheit.

Literatur

Bach, Hans-Uwe; Spitznagel, Eugen (2009): Betriebe zahlen mit – und haben was davon. IAB-Kurzbericht 17/2009.

Bach, Hans-Uwe; Crimmann, Andreas; Spitznagel, Eugen; Wießner, Frank (2009): Kurzarbeit. Atempause in der Krise. In: IAB-Forum Spezial 2009.

Die Autoren



Andreas Crimmann

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.
andreas.crimmann@iab.de



Prof. Dr. Joachim Möller

ist Direktor des IAB.
joachim.moeller@iab.de



Michael Stops

ist Referent des Vizedirektors am IAB.
michael.stops@iab.de



Dr. Ulrich Walwei

ist Vizedirektor des IAB.
ulrich.walwei@iab.de