

Kurzarbeit

Atempause in der Krise

Spätestens seit dem vierten Quartal des Jahres 2008 steckt praktisch die gesamte Weltwirtschaft in einer massiven Konjunkturkrise. Dass die Krise den deutschen Arbeitsmarkt bislang noch nicht schwer erschüttert, hat vor allem zwei Gründe: Zum einen reagiert der Arbeitsmarkt deutlich zeitverzögert. Die Schockwellen der Finanz- und Gütermärkte haben ihn schlichtweg noch nicht voll erreicht. Zum anderen verfügt gerade der deutsche Arbeitsmarkt über Flexibilitätsreserven, die helfen, auf drastische Veränderungen zu reagieren. Im ersten Teil dieses Beitrags erläutern die Autoren die arbeitsmarktpolitische Rolle der Kurzarbeit. Im zweiten und dritten Teil analysieren sie die damit verbundenen Kostenaspekte.

Der drastische Auftragseinbruch in der Wirtschaft ist fast ausschließlich konjunkturell, aber nicht strukturell bedingt. Als unmittelbare Reaktion bleibt den Betrieben nur, die Produktion entsprechend der veränderten Nachfrage herunterzufahren und auf eine Erholung zu hoffen. Erfahrungsgemäß passen die Betriebe in einer solchen Situation das Arbeitsvolumen und insbesondere die Zahl der Beschäftigten zeitverzögert und nur teilweise an. Es werden vorübergehend mehr Arbeitskräfte beschäftigt als erforderlich. Diese sind dementsprechend nicht voll ausgelastet. Um das eingearbeitete Personal trotz Krise möglichst lange zu halten, nutzen die Betriebe zuerst ihre internen Flexibilitätspuffer. Dazu zählen beispielsweise der Abbau von Guthaben auf Arbeitszeitkonten, verlängerte Betriebsferien oder die Reduzierung von Leiharbeitern und freien Mitarbeitern.

So wurden im zweiten Quartal des Jahres 2009 rund sieben Prozent weniger Waren und Dienstleistungen produziert als vor einem Jahr. Das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen – das ist die Summe aller geleisteten bezahlten Arbeitsstunden – schrumpfte um 4,8 Prozent und die Produktivität je Arbeitsstunde verringerte sich zum vierten Mal in Folge. Mit 2,4 Prozent war der Rückgang etwa so stark wie in den beiden Quartalen vorher (-1,5 bzw. -3,8 Prozent). Die Arbeitszeit der Beschäftigten wurde fast im Gleich-

schrift kürzer (-4,8 Prozent). So gab es im März schon rund 1,2 Millionen Kurzarbeiter, bei denen im Schnitt gut ein Drittel der Arbeitszeit ausfiel (vgl. Abbildung 1 auf Seite 54). Dagegen änderte sich an den Beschäftigtenzahlen wenig. Im zweiten Quartal 2009 waren genauso viele Arbeitnehmer beschäftigt wie im Vorjahr.

Das Arbeitsmarktinstrument der Stunde

Schon im ersten Halbjahr 2009 haben fast 100.000 Betriebe Kurzarbeit aus konjunkturellen Gründen angemeldet. Das Instrument der Kurzarbeit nach § 169 ff. SGB III setzt bei den Personalkosten an. Kurzarbeit bietet die Alternative, im Falle von konjunkturell oder saisonal bedingt rückläufigen Umsätzen und Erlösen, die Personalkosten durch Arbeitszeitverkürzung statt durch Entlassungen zu senken. Sie befreit die Betriebe von der Pflicht zur Lohn- und Gehaltszahlung während der Ausfallzeiten und stärkt so ihre interne Flexibilität. Die Abwanderung des betriebsspezifischen Erfahrungswissens zu Konkurrenzbetrieben wird ebenso verhindert wie mögliche innerbetriebliche Spannungen wegen einer notwendigen Sozialauswahl im Fall betriebsbedingter Kündigungen oder einem Sozialplan bei Entlassungen. Zugleich spart das Unternehmen durch das Horten von Arbeitskräften Kosten für eine erneute Suche, Einstellung und Einarbeitung, falls

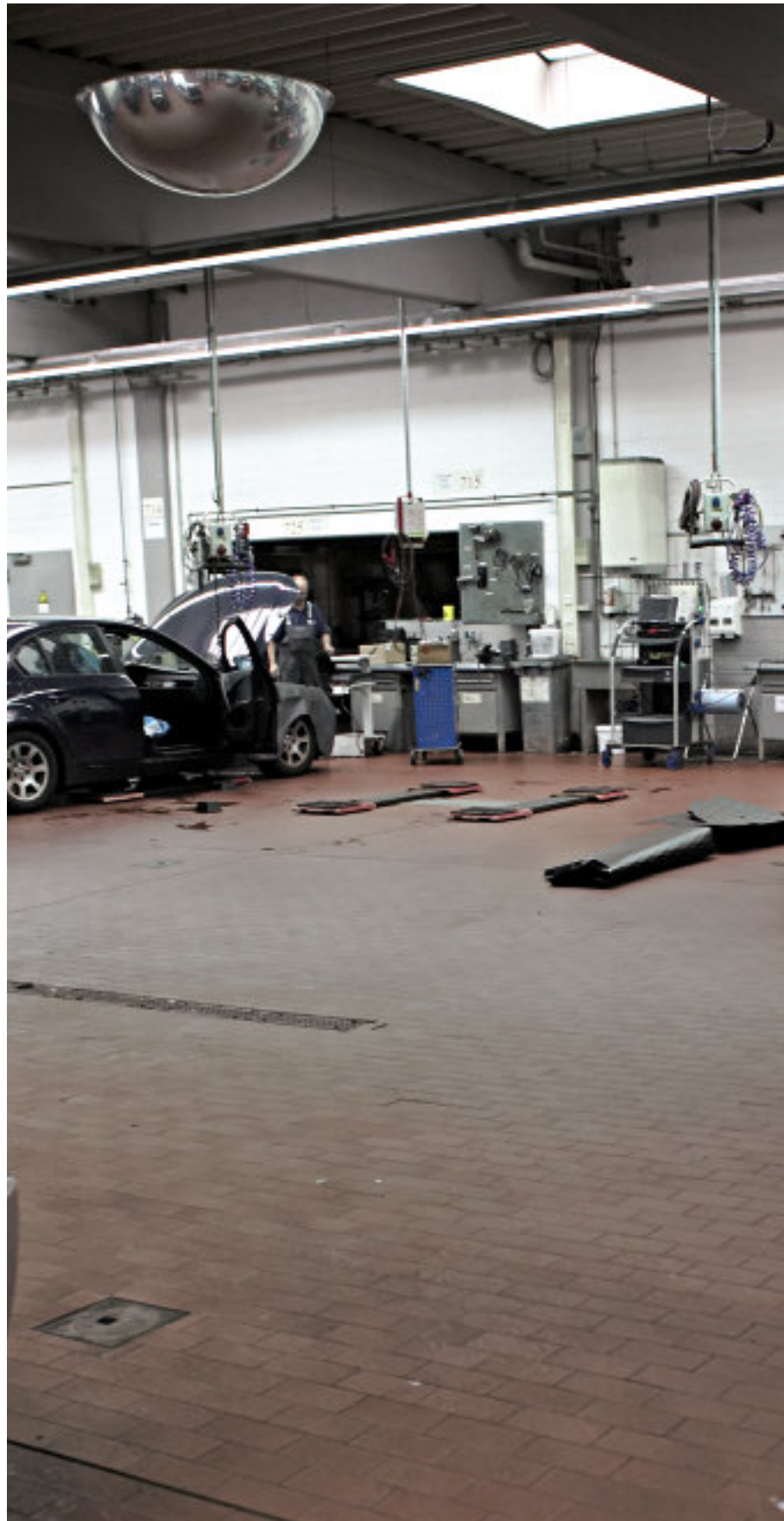
in einer späteren Aufschwungphase Personal wieder aufgebaut werden muss. Dies dürfte vor allem für besonders qualifizierte Arbeitskräfte gelten, die nicht leicht zu finden sind. Doch die Betriebe werden Kurzarbeit generell nur dann einsetzen, wenn ihre Kosten niedriger sind als alternativ zu erwartende Entlassungs- und Einstellungskosten.

Für die Beschäftigten in Kurzarbeit sind Lohneinbußen der Preis dafür, nicht entlassen zu werden. Dabei ist unsicher, ob die betriebliche Zukunft diesen Preis wert ist. Denn für den Arbeitnehmer kann die Kurzarbeit eine „Schonzeit“ sein, die vor Entlassung schützt, oder eine „Galgenfrist“, falls die Kurzarbeit doch in Arbeitslosigkeit endet. Kurzarbeit signalisiert, dass der Arbeitsplatz in Gefahr ist. Umgekehrt signalisiert das Unternehmen den betroffenen Beschäftigten aber auch, dass es sie lieber behalten als entlassen möchte.

Auch gesamtwirtschaftlich ist die Kurzarbeit vorteilhaft, solange dadurch Arbeitslosigkeit vermieden und keine überholten Strukturen konserviert werden. Der Vorteil ist jedoch hinfällig, falls am Ende doch Arbeitsplätze verloren gehen. Konjunkturelle Kurzarbeit ist ein Instrument für einen vorübergehenden Einbruch der Nachfrage. Je länger die Kurzarbeit dauert, desto weniger rechnet sie sich einzel- und gesamtwirtschaftlich.

Der Lohn für Kurzarbeit

Mit dem Kurzarbeitergeld wird der Einkommensausfall der Arbeitnehmer kompensiert. Derzeit beträgt der maximale Bezugszeitraum für den Betrieb 24 Monate. Der Betrieb ist für die korrekte Auszahlung an die Kurzarbeitenden verantwortlich. Die Höhe des Kurzarbeitergeldes beträgt wie beim Arbeitslosengeld grundsätzlich 60 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts oder 67 Prozent bei Arbeitnehmern mit mindestens einem Kind im Haushalt. Die Nettoentgeltdifferenz ist der Unterschied zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt. Das Soll-Entgelt ist das Einkommen, das der Arbeitnehmer normalerweise verdient, das Ist-Entgelt bezeichnet das Arbeitsentgelt für die tatsächlich geleistete Arbeit während der Kurzarbeit inklusive weiterer Entgeltanteile zum Beispiel des Kurzarbeitergeldes (weitere Regelungen zur Kurzarbeit siehe Kasten auf Seite 58).



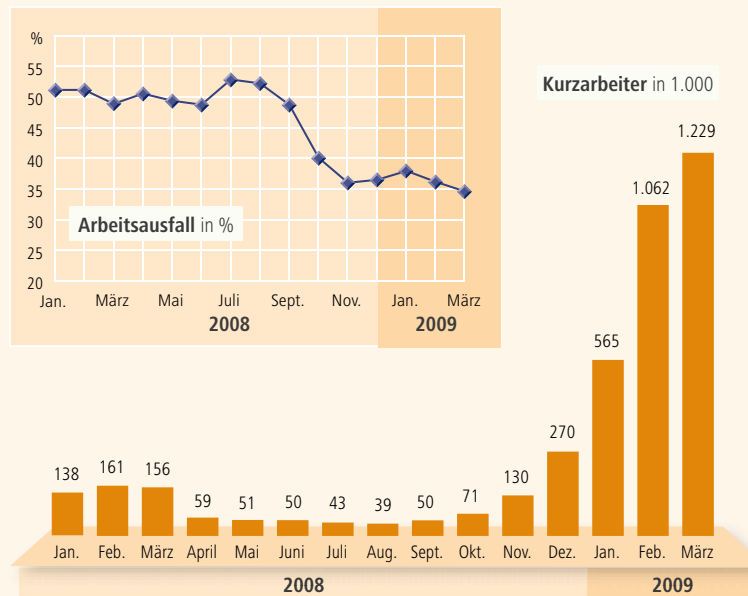
Die Arbeitskosten für den Betrieb

Für Betriebe ist Kurzarbeit sofort kostenwirksam. Allerdings haben die betrieblichen Personalkosten verschiedene Bestandteile, die von der Kurzarbeit unterschiedlich beeinflusst

werden. Während der variable Anteil der Personalkosten deutlich sinkt, bleibt ein anderer Teil, die sogenannten Restkosten, praktisch unverändert. Mit diesen Aspekten befassen sich die beiden folgenden Beiträge.

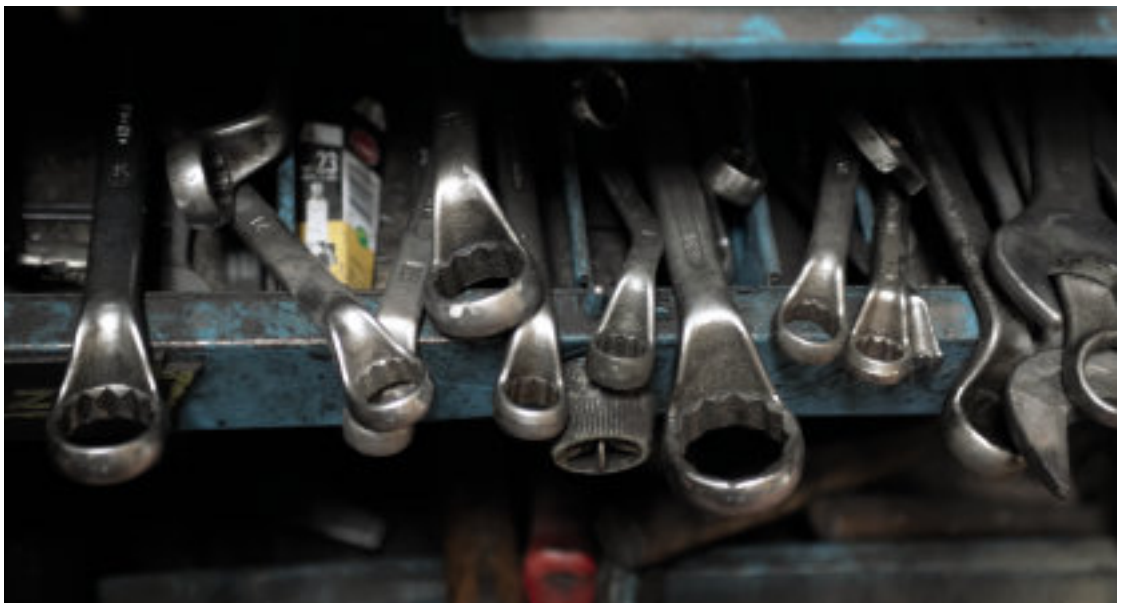
Abbildung 1

Kurzarbeiter und Arbeitsausfall in Deutschland Januar 2008 bis März 2009



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

©IAB



Variable Personalkosten sinken

Mehr noch als organisatorische oder soziale Aspekte zählen für Wirtschaftsunternehmen betriebswirtschaftliche Entscheidungskalküle. Ob kurzgearbeitet wird, hängt ganz wesentlich davon ab, welche Kosten dabei anfallen und welche dadurch reduziert werden können. Zwar spart der Betrieb Personalkosten ein, wenn für nicht geleistete Arbeit kein Entgelt gezahlt werden muss. Doch auch der Arbeitsausfall verursacht Ausgaben. Diesen Aspekt analysieren *Andreas Crimmann* und *Dr. Frank Wießner*.

Generell setzen sich die Arbeitskosten aus drei Bestandteilen zusammen:

1. Variable Arbeitskosten verändern sich mit der tatsächlich geleisteten Arbeit. Dazu gehören beispielsweise der Bruttolohn und die Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers bis zur Beitragsbemessungsgrenze.
2. Quasi-fixe Kosten der Beschäftigung hängen nicht von den geleisteten Arbeitsstunden, sondern von der Anzahl der Mitarbeiter ab. Hierzu zählen zum Beispiel Einarbeitungs- und Entlassungskosten oder Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung über der Beitragsbemessungsgrenze.
3. Fixe Arbeitskosten, wie etwa eine Kantine, können nicht direkt einem Arbeitnehmer zugeordnet werden.

Nicht zum Nulltarif

Durch Kurzarbeit reduziert der Betrieb sofort seine variablen Arbeitskosten. Für nicht geleistete Arbeit muss kein Entgelt gezahlt werden. Während des Arbeitsausfalls fallen quasi-fixe Personalkosten und Fixkosten aber weiterhin in voller Höhe an. Bis zum Beginn des Jahres 2009 war Kurzarbeit für die Betriebe relativ kostspielig.

Seither gab es einige rechtliche Änderungen, die Betrieben den Einsatz von Kurzarbeit erleichterten. Für die tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung sind nach wie vor Löhne und darauf entfallende Sozialversicherungsbeiträge zu bezahlen. Für den Arbeitsausfall werden ebenfalls Sozialabgaben fällig, so dass dem Betrieb auch bei vollem Arbeitsausfall Personalkosten entstehen (siehe blaue Linie in Abbildung 2a auf Seite 56).



Diesen Teil der Beträge musste der Arbeitgeber bis Januar 2009 alleine tragen. Seit Februar 2009 übernimmt die Bundesagentur für Arbeit – befristet bis Ende 2010

– diese Beträge zur Hälfte in pauschalierter Form. Seit der Jahresmitte 2009 übernimmt die Bundesagentur die Beiträge nach einem halben Jahr Kurzarbeit so-

Abbildung 2

Arbeitskosten bei Kurzarbeit während der ersten sechs Monate – mit und ohne Qualifizierung nach Umfang des Arbeitsausfalls

in Prozent

— ohne Qualifizierung von Kurzarbeitenden — bei Qualifizierung von Kurzarbeitenden

Abbildung 2a

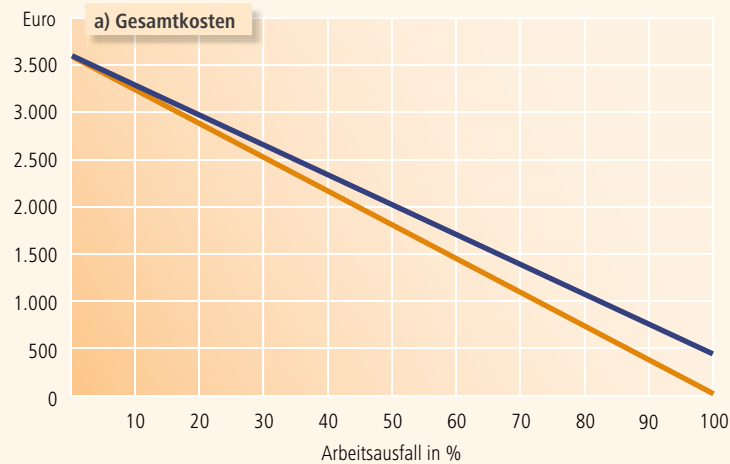
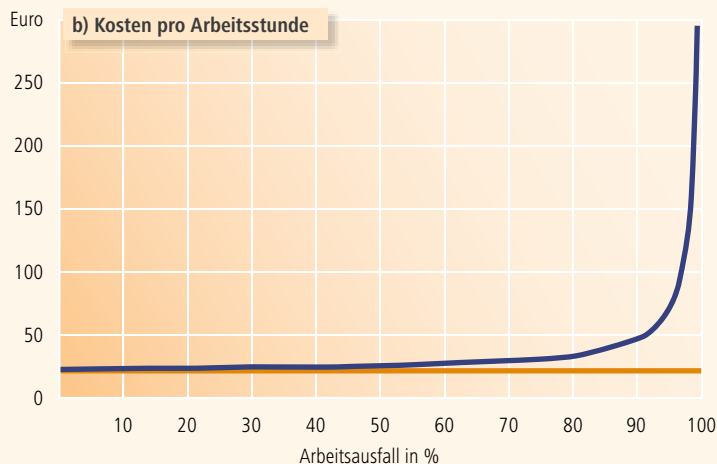


Abbildung 2b



Lesehilfe zu a):

Bei einem Arbeitsausfall von 60 % reduzieren sich die Arbeitskosten von ursprünglich 3.590 € (3.000 € Bruttolohn zzgl. 590 € Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers)

- auf 1.698 € (1.200 € Bruttolohn, zzgl. 236 € Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers für die geleistete Arbeit, zzgl. 262 € Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers für den Arbeitsausfall) ohne Qualifizierung während Kurzarbeit bzw.

- auf 1.436 € (1.200 € Bruttolohn, zzgl. 236 € Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers für die geleistete Arbeit) mit Qualifizierung während Kurzarbeit. Ab 1. Juli 2009 gilt ab dem 7. Monat Kurzarbeit nur noch dieser Verlauf.

Zur Vereinfachung bezieht sich die Modellrechnung für Kurzarbeit ohne Qualifizierung auf die Regelungen vor dem 1.2.2009.

Quelle: Eigene Berechnungen (fiktive Beispielwerte)

©IAB

gar vollständig, selbst wenn bis dahin nur ein einziger Beschäftigter im Betrieb kurzarbeitete. Dies gilt auch für jene Betriebe, die bereits in der ersten Jahreshälfte kurzarbeiten ließen.

Da es sich beim Kurzarbeitergeld um eine Leistung der Bundesagentur für Arbeit handelt, sind für den Arbeitsausfall keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung zu zahlen. Die Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung werden von dem Arbeitsausfall nicht berührt, da sie von der Zahl der Beschäftigten und nicht von der geleisteten Arbeit abhängen. Bemessungsgrundlage für die fälligen Sozialabgaben sind 80 Prozent der Bruttolohn Differenz – dem Unterschiedsbetrag zwischen dem Bruttoentgelt des Arbeitnehmers vor der Kurzarbeit und seinem Bruttoentgelt während der Kurzarbeit. Die fälligen Sozialabgaben für den Arbeitsausfall werden aber nicht – wie sonst üblich – zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgeteilt. Vielmehr muss der Betrieb nun beide Anteile übernehmen.

Das Konjunkturprogramm II fördert Weiterbildungsaktivitäten während der Kurzarbeit und bietet damit neue Möglichkeiten. Führen die Betriebe schon in den ersten sechs Monaten der Kurzarbeit Qualifizierungsmaßnahmen für die Kurzarbeitenden durch, so werden sie ebenfalls vollständig von den Sozialabgaben für die Kurzarbeitenden befreit. Das Konjunkturpaket II der Bundesregierung bietet darüber hinaus eine Fördermöglichkeit für solche Weiterbildungsaktivitäten. Damit lassen sich die variablen Kosten der nicht geleisteten Arbeit, also für den Arbeitsausfall, faktisch auf Null absenken. Der ursprünglich verbleibende Kostensockel (siehe blaue Linie in den Abbildungen 2a und 2b) verschwindet (siehe orange Linie).

Arbeitsstunde wird teurer

Unsere Berechnung zeigt, warum die Regelungen des Gesetzgebers einen Anreiz geben, Mitnahmeeffekte bei der Kurzarbeit möglichst gering zu halten. Zunächst werden fiktive Arbeitskosten in Höhe von 3.000 Euro brutto für den Arbeitgeber unterstellt, zuzüglich des Anteils an den anfallenden Sozialversicherungsbeiträgen von knapp 600 Euro (vgl. Abbildung 2a). Je größer der Arbeitsausfall ist, desto weiter sinken die Gesamtkosten für den Arbeitgeber

(siehe blaue Linie in Abbildung 2a). Dabei verbleibt jedoch auch bei 100 Prozent Arbeitsausfall ein Kostensockel aufgrund der immer noch zu entrichtenden Sozialbeiträge. Die Kostensituation ändert sich, wenn die Bundesagentur für Arbeit bei Qualifizierung während der Kurzarbeit die anfallenden Sozialbeiträge übernimmt (siehe orange Linie in Abbildung 2a).

Während – zumindest in den ersten sechs Monaten – die absoluten Kosten für den Arbeitgeber durch Kurzarbeit linear sinken, erhöhen sich die Arbeitskosten pro Stunde überproportional (vgl. Abbildung 2b). Im Beispiel wird eine fiktive Arbeitszeit von 160 Stunden pro Monat angenommen. Die Kosten je tatsächlich geleisteter Arbeitsstunde werden mit zunehmendem Arbeitsausfall immer höher, weil die auf den Arbeitsausfall entfallenden Sozialabgaben überproportional ansteigen. Hier sind quasi-fixe Kosten der Beschäftigung nicht eingerechnet.

Fazit

Hinsichtlich der variablen Personalkosten bewirkt die Kurzarbeit zweierlei: Zum einen können sofort wirksame Einsparungen von Arbeitskosten realisiert werden, was tendenziell die Konsolidierung des Betriebes in der Krise begünstigt. Zum anderen besteht ein positiver Anreiz, die Kurzarbeit nicht unbegrenzt fortzuführen, da die Arbeitskosten pro Stunde höher sind als unter regulären Bedingungen. Denn nicht alle Kosten sind variabel. Unabhängig vom Ausmaß der betrieblichen Unterauslastung verbleibt den Unternehmen aufgrund der quasi-fixen Kosten der Beschäftigung und der fixen Arbeitskosten ein Kostensockel (siehe nächstes Kapitel „Lohnnebenkosten bleiben“ auf Seite 59). Die gesamten Arbeitskosten sinken unterproportional zum Arbeitsausfall, und zwar um so weniger, je mehr Arbeit ausfällt. Diese Kostenremanenz stellt einen zusätzlichen Anreiz dar, Kurzarbeit zügig zu beenden und den Arbeitsausfall in Grenzen zu halten, so dass Mitnahmeeffekte vermieden werden.

Kurzarbeit ist für Betriebe also keineswegs kostenlos zu haben. Je größer der Arbeitsausfall ist und je länger kurzgearbeitet wird, desto weniger können es sich Betriebe leisten, ihre Beschäftigten zu halten.

Anspruchsvoraussetzungen für konjunkturelles Kurzarbeitergeld (§ 169 ff. SGB II)

■ **Erheblicher Arbeitsausfall**

Ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall liegt vor, wenn der Arbeitsausfall auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht, wenn er vorübergehend und unvermeidbar ist. Seit 1. Februar 2009 kann – befristet bis Ende 2010 – Kurzarbeitergeld bereits gewährt werden, wenn der Betrieb nicht mehr in der Lage ist, mindestens einen seiner Arbeitnehmer voll zu beschäftigen.

■ **Betriebliche Voraussetzungen**

Im Betrieb muss mindestens ein Arbeitnehmer beschäftigt sein (§ 171 SGB III). Weiterhin sollte eine konkrete Aussicht darauf bestehen, dass in absehbarer Zeit eine Besserung der Lage erfolgt und im Betrieb wieder regulär gearbeitet wird.

■ **Persönliche Voraussetzungen**

Der Arbeitnehmer darf nicht vom Kurzarbeitergeldbezug ausgeschlossen sein. Die betroffenen Arbeitnehmer müssen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und an der Vermittlung in der von der Agentur für Arbeit verlangten und gebotenen Weise mitwirken (§ 172 (3) SGB III).

■ **Ausschluss**

Vom Kurzarbeitergeld ausgeschlossen sind Arbeitnehmer während der Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme mit gleichzeitigem Bezug von Arbeitslosengeld oder Übergangsgeld sowie während des Bezuges von Krankengeld (§ 172 (2) SGB III).

■ **Anzeigepflicht**

Der Arbeitgeber oder die Betriebsvertretung muss den Arbeitsausfall vorher bei der zuständigen Agentur für Arbeit schriftlich anzeigen und dabei einen erheblichen

Arbeitsausfall und die betrieblichen Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld glaubhaft machen.

■ **Sozialversicherungsbeiträge**

Für die Arbeitszeit, die durch Kurzarbeit ausfällt, reduzieren sich die Sozialbeiträge auf 80 Prozent. Sie werden grundsätzlich allein vom Arbeitgeber getragen. Seit 1. Februar 2009 übernimmt die Bundesagentur für Arbeit in den ersten sechs Monaten der Kurzarbeit die Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge in pauschalierter Form. Findet während der Kurzarbeit Qualifizierung statt, so übernimmt die Agentur für Arbeit die kompletten Sozialversicherungsbeiträge in pauschalierter Form für die ausgefallene Arbeitszeit. Die Weiterbildungskosten werden unter bestimmten Voraussetzungen anteilig von der Agentur für Arbeit erstattet. Seit dem 1. Juli 2009 übernimmt die Bundesagentur für Arbeit ab dem siebten Monat der Kurzarbeit die Sozialversicherungsbeiträge in pauschalierter Form vollständig – auch ohne Qualifizierung. Es kommt dabei nicht darauf an, in welchem Umfang zuvor kurzgearbeitet wurde.

■ **Dauer**

Die Bezugsfrist für Kurzarbeitergeld gilt einheitlich für alle in einem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer. Sie beginnt mit dem ersten Kalendermonat, für den in einem Betrieb Kurzarbeitergeld gezahlt wird (§ 177 (1) SGB III). Wird innerhalb der Bezugsfrist für einen zusammenhängenden Zeitraum von mindestens einem Monat Kurzarbeitergeld nicht geleistet, verlängert sich die Bezugsfrist entsprechend (§ 177 (2) SGB III). Sind seit dem letzten Kalendermonat, für den Kurzarbeitergeld geleistet worden ist, drei Monate vergangen und liegen die Anspruchsvoraussetzungen erneut vor, beginnt eine neue Bezugsfrist (§ 177 (3) SGB III). Seit dem 5. Juni 2009 beträgt die maximale Bezugsdauer 24 Monate.

Lohnnebenkosten bleiben

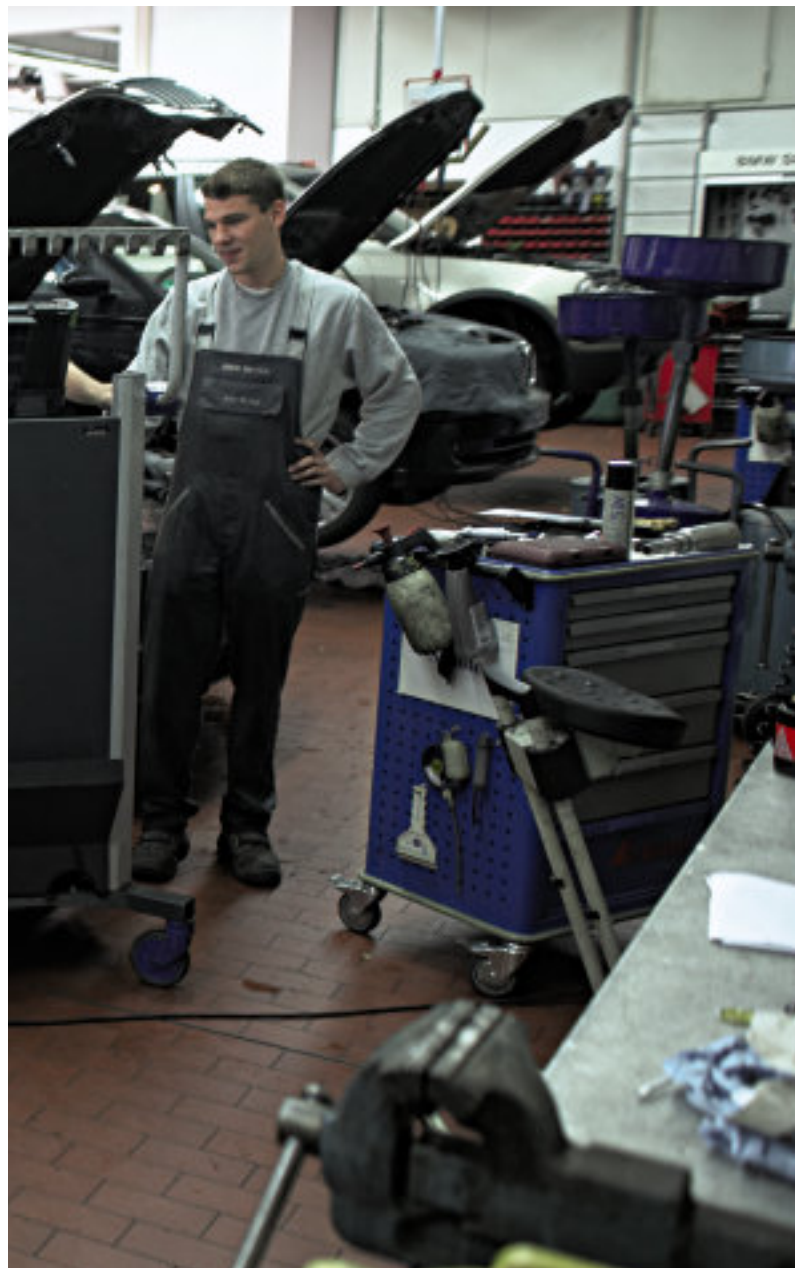
Kurzarbeit ist in der Krise eine Alternative zu Entlassungen. Idealtypisch sinken dann die Lohnkosten proportional zur Arbeitszeitverkürzung. In der Praxis wird der Kostenverlauf allerdings durch tarifvertragliche und gesetzliche Regelungen zur Kurzarbeit modifiziert. So entstehen den Betrieben oft beträchtliche Kosten für die Ausfallstunden: Lohngarantien und -zuschüsse, Sozialversicherungsbeiträge und Kosten für bezahlte Freistellungen. Diese sogenannten Remanenzkosten der Kurzarbeit analysieren *Hans-Uwe Bach* und *Dr. Eugen Spitznagel*.

Es gibt in vielen Wirtschaftszweigen und Tarifbezirken Lohngarantien bzw. Zuschussregelungen, die das Ausmaß der Kurzarbeit und die damit einhergehenden Lohnkürzungen betreffen. Wenn Einkommensgarantien tariflich vereinbart sind, sinken die direkten Arbeitskosten unterproportional. Solche Garantien kommen in verschiedenen Formen vor.

In einigen Branchen wird den Kurzarbeitern ein Mindesteinkommen tariflich garantiert. Entweder ist hier der maximale Gehaltsabzug auf einen bestimmten Prozentsatz des Normallohnes begrenzt, oder das Ausmaß der Arbeitszeitverkürzung ist durch eine Mindestarbeitsstundenzahl eingeschränkt. Solche Garantieklauseln bewirken, dass die direkten Lohnkosten bei Kurzarbeit nicht unter das tariflich abgesicherte Mindesteinkommen sinken können.

In einigen Tarifverträgen sind für den Fall der Kurzarbeit betriebliche Zuschüsse vereinbart. Sie stocken das Einkommen der Kurzarbeiter – also das Nettoarbeitsentgelt plus Kurzarbeitergeld – auf einen bestimmten Prozentsatz ihres Normallohnes auf. Der Zuschuss setzt ein, wenn das Arbeitnehmereinkommen den vertraglich festgelegten Prozentsatz des Einkommens unterschreitet und wird deshalb mit zunehmendem Arbeitsausfall größer. Ein Beispiel: Im (seltenen) Fall eines völligen Arbeitsausfalls und einer 90-prozentigen Einkommensabsicherung, wie etwa in der Chemischen Industrie, beläuft er sich auf maximal 23 bzw. 30 Prozent des Nettoentgelts, denn das Kurzarbeitergeld deckt nur 67 bzw. 60 Prozent ab, je nachdem, ob Kinder zu berücksichtigen sind oder nicht.

Durch solche Garantien und Zuschüsse entstehen dem Betrieb auch für die Ausfallzeit direkte Lohnkosten



Tabelle

**Betriebliche Remanenzkosten bei Kurzarbeit –
Beispiel: Verarbeitendes Gewerbe**

		Beträge pro Arbeitsstunde	Remanenzkosten pro Ausfallstunde durch Kurzarbeit bei Erstat- tung von . . . % der Sozialbeiträge		
			0 % ¹⁾	50 % ²⁾	100 % ³⁾
		in Euro			
Lohnkosten insgesamt					
1	Insgesamt [Z2+Z3]	28,61			
davon:					
Direkte Lohnkosten					
2	Lohnkosten für geleistete Arbeitszeit ⁴⁾	16,46			
Lohnnebenkosten					
3	Lohnnebenkosten zusammen [Z4+Z9+Z14+Z15+Z16]	12,15	9,98	8,40	6,82
4	Bezahlte Freistellungen	3,71	3,15	3,15	3,15
5	- Feiertage	0,73	0,73	0,73	0,73
6	- Urlaub	2,34	2,34	2,34	2,34
7	- Krankheit	0,56			
8	- Sonstige	0,08	0,08	0,08	0,08
9	Arbeitgeberbeiträge zur RV, KV und PV	3,96	2,94	1,36	-0,22
10	- Rentenversicherung ⁵⁾	2,16	1,61		
11	- Krankenversicherung ⁵⁾	1,58	1,18		
12	- Pflegeversicherung ⁵⁾	0,21	0,16		
13	Erstattung AG-Beiträge pauschaliert (ohne BA) ⁵⁾		0,00	1,58	3,16
14	AG-Beiträge zur Arbeitslosenversicherung	0,30			
15	Unfallversicherung	0,28			
16	Tarifliche Sonderzahlungen ⁸⁾	3,89	3,89	3,89	3,89
17	- Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld usw.	1,41	1,41	1,41	1,41
18	- Vermögensbildung	0,12	0,12	0,12	0,12
19	- Betriebliche Altersversorgung	1,43	1,43	1,43	1,43
20	- Sonstige Personalzusatzkosten	0,93	0,93	0,93	0,93
außerdem:					
Arbeitnehmerbeiträge zur Rentenversicherung, Krankenversicherung und Pflegeversicherung					
21	Arbeitnehmerbeiträge zur RV, KV und PV	4,18	3,11	1,52	-0,06
22	- Rentenversicherung ⁵⁾	2,16	1,61		
23	- Krankenversicherung ^{5) 6)}	1,78	1,32		
24	- Pflegeversicherung ^{5) 7)}	0,24	0,18		
25	Erstattung AN-Beiträge pauschaliert (ohne BA) ⁵⁾		0,00	1,58	3,16
A. Remanenzkosten ohne tarifliche Nettolohnsicherung					
26	Remanenzkosten pro Stunde [Z3+Z21] in Euro		13,09	9,93	6,76
27	Anteil an den Lohnkosten insgesamt [Z1]		46 %	35 %	24 %
B. Remanenzkosten bei tariflicher Nettolohnsicherung (Beispiel mit 90 %)					
28	Kurzarbeitergeld (Lohnersatzquote) ⁹⁾		62,2 %	62,2 %	62,2 %
29	Aufstockung Lohnsicherung (Netto)		27,8 %	27,8 %	27,8 %
30	Aufstockung Lohnsicherung (einschl. SV-Beiträge des AG) in Euro		3,91	3,91	3,91
31	Kosten pro Stunde [Z26 + Z30] in Euro		17,00	13,83	10,67
32	Anteil an den Lohnkosten insgesamt [Z1]		59 %	48 %	37 %

1) Ohne Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge.

2) Erstattung der pauschalierten Sozialversicherungsbeiträge zur Hälfte.

3) Erstattung der gesamten pauschalierten Sozialversicherungsbeiträge bei Qualifizierung bzw. ab dem siebten Monat.

4) Eigene Berechnungen auf der Basis von Angaben des Statistischen Bundesamts; ohne Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld usw., Vermögensbildung, bezahlte Freistellungen.

5) Bei Kurzarbeit Bezugsgröße 80 % des Bemessungsentgelts.

6) Bei der Krankenversicherung trägt der Arbeitgeber bei Kurzarbeit auch den Zusatzbeitrag des Arbeitnehmers in Höhe von 0,9 %.

7) Bei der Pflegeversicherung erstattet die BA bei Kurzarbeit den Beitragszuschlag in Höhe von 0,25 % pauschal an die Pflegekassen.

8) Auf Basis der IW-Pressemitteilung Nr. 17 vom 21. Mai 2008.

9) Bei Kug ist die Verteilung auf Empfänger mit bzw. ohne Kind nicht bekannt. Eingesetzt ist der Wert vom Arbeitslosengeld.

Quelle: Berechnungen des IAB

sowie entsprechende Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung.

Manche Kosten laufen weiter

Für die Ausfallzeit durch Kurzarbeit fallen teilweise Lohnzusatzkosten an. Dazu zählen die Kosten für bezahlte Freistellungen, die Beiträge zur Sozialversicherung und die Kosten für tarifliche Sonderzahlungen. Sie sind größtenteils an den Bestand des Arbeitsverhältnisses gebunden, vom Arbeitsausfall unabhängig und laufen teilweise während der Kurzarbeit weiter.

Die Lohnnebenkosten für bezahlte Freistellungen betreffen die bezahlten Wochenfeiertage, den bezahlten Tarifierurlaub, die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und sonstige bezahlte Freistellungen laut Tarifvertrag. Die Aufwendungen für die bezahlten Wochenfeiertage und für den Tarifierurlaub sowie für die sonstigen tariflichen Freistellungen werden von der Kurzarbeit nicht berührt. Die Kosten der Lohnfortzahlung bei Krankheit der Kurzarbeiter trägt die Bundesagentur für Arbeit oder bei längeren Erkrankungen die Krankenkasse.

Die Arbeitgeber leisten für die Kurzarbeiter normalerweise gesetzliche Sozialbeiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung; seit 1. Februar 2009 jedoch erheblich weniger als früher. So werden die Sozialbeiträge für den Arbeitsausfall seitdem mindestens zur Hälfte aus Mitteln der Bundesagentur für Arbeit erstattet, bei Qualifizierungsmaßnahmen von Beginn an, sonst ab dem siebten Monat der Kurzarbeit. Die Beiträge zur Arbeitslosen- und Unfallversicherung entfallen für den Arbeitsausfall komplett.

Bei den tariflichen Sonderzahlungen handelt es sich um zusätzliche Urlaubsvergütungen, tarifliche Sonderleistungen und um vermögenswirksame Leistungen. Die Anspruchsvoraussetzungen und Berechnungsmodalitäten für diese Sonderzahlungen stehen in den einzelnen Tarifverträgen. In der Regel können sie nicht gekürzt werden, da auch sie in erster Linie an den Bestand des Arbeitsverhältnisses und nicht an die geleistete Arbeitszeit anknüpfen und zudem tariflich auch für den Fall der Kurzarbeit abgesichert sind.

Remanenzkosten in der Modellrechnung

Die Remanenzkosten der Kurzarbeit hängen im Wesentlichen davon ab,

- ob es betriebliche Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld gibt und wie hoch diese sind,
- wie viel Sozialbeiträge für die Kurzarbeiter erstattet werden und
- in welcher Höhe andere Lohnnebenkosten verbleiben.

Die betrieblichen Remanenzkosten der Kurzarbeit lassen sich im Rahmen von Modellrechnungen abschätzen. So bilden wir das Spektrum möglicher Kosteneffekte ab, das sich aus unterschiedlichen Konstellationen in der Praxis ergibt. Die Modellrechnungen beziehen sich auf die Kostenstrukturen des Verarbeitenden Gewerbes, auf das derzeit 83 Prozent der konjunkturellen Kurzarbeit entfallen.

Im Folgenden wird auf Basis dieser Modellrechnungen dargelegt, welche Kosten den Betrieben für die Ausfallzeit nach den geltenden, durch die Bundesregierung ergänzten Regelungen des SGB III verbleiben. Und es wird erörtert, welche Vorteile die Betriebe haben können, wenn sie Entlassungen vermeiden und eingearbeitete Arbeitskräfte halten.

Die Bruttolohnkosten je geleisteter Arbeitsstunde betragen im Verarbeitenden Gewerbe derzeit durchschnittlich 16,46 Euro. Hinzu kommen Lohnnebenkosten in Höhe von 12,15 Euro für bezahlte Freistellungen, Arbeitgeberanteile für Sozialbeiträge und für tarifliche Sonderzahlungen. Die gesamten Personalkosten betragen 28,61 Euro je Stunde.

Wenn der Betrieb bis zu sechs Monate Kurzarbeit in Anspruch nimmt und keine Qualifizierungsmaßnahmen durchführt, verbleiben ihm pro Ausfallstunde 35 Prozent dieser Personalkosten (zu den Einzelheiten der Berechnungen vgl. Tabelle auf Seite 60).

Bei länger dauernder Kurzarbeit bzw. bei Kurzarbeit mit Qualifizierung bereits während der ersten sechs Monate, also bei voller Erstattung der Sozialbeiträge, betragen die Remanenzkosten 24 Prozent. Sie sinken auch in diesem Fall nur unterproportional zum Arbeitsausfall, weil es außer den Sozialbeiträgen noch andere Lohnnebenkosten gibt, die nicht erstattet werden und weiterlaufen – wie die Kosten für bezahlte Freistellungen und für tarifliche Sonderzahlungen.



Im (seltenen) Sonderfall einer tariflich vereinbarten Netto-lohnsicherung von 90 Prozent sind die Remanenzkosten weitaus höher. Je ausgefallene Arbeitsstunde trägt der Betrieb dann 48 bzw. 37 Prozent der Arbeitskosten.

Auch wenn das Kurzarbeitergeld der Bundesagentur für Arbeit zu einer deutlichen Entlastung führt, tragen die Betriebe je Ausfallstunde also weiterhin nicht unbeträchtliche Kosten. Durch die Beschlüsse im Rahmen des Kon-

junkturpakets II werden sie allerdings erheblich besser gestellt als früher. So würden die Remanenzkosten ohne die Erstattung der Sozialbeiträge bei 46 bzw. 59 Prozent der Arbeitskosten je Stunde liegen, je nachdem, ob Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld tariflich vereinbart sind.

Alternativkosten im Detail

Aus der betrieblichen Perspektive sind die Remanenzkosten der Kurzarbeit der Preis für die Erhaltung der eingearbeiteten Belegschaft und der personellen Kapazität. Die Alternativkosten wären die mit einer Entlassung am Beginn und einer späteren Wiedergewinnung von Beschäftigten am Ende der Flaute verbundenen Kosten. Bei Inanspruchnahme von Kurzarbeit sparen die Betriebe Entlassungskosten (volle Lohnzahlung und potenzielle Minderleistung während der Kündigungsfrist, Abfindungen) und Wiedergewinnungskosten (für Anwerbung, Einstellung und Einarbeitung), wenn wieder Arbeitskräftebedarf besteht. Laut einer Meldung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IdW) aus dem Jahr 2009 wird bei einem Viertel der arbeitgeberseitigen Kündigungen eine Abfindung gezahlt, die im Durchschnitt 12.000 Euro beträgt. In einer Veröffentlichung aus dem Jahr 2006 berichten die Personalmanagementexperten Johannes Springer und Sabine Stöcker von der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen, dass die Fluktuationskosten bei gering qualifizierten Beschäftigten 7.000 Euro, bei Qualifizierten 32.000 Euro betragen.

Wenn das Personal während der Kurzarbeit qualifiziert wird, entsteht zusätzliches Humankapital, das längerfristig durch Produktivitätsgewinne ertragreich sein kann.

Analoges gilt für Kurzarbeiter. Sie behalten ihren Arbeitsplatz, vermeiden die drohende Arbeitslosigkeit, größere Einkommensverluste und Aufwendungen für die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz. Wenn keine zusätzlichen Absicherungen im Rahmen von Tarifvereinbarungen bestehen, kostet sie das pro ausgefallene Arbeitsstunde durchschnittlich zwischen 33 und 40 Prozent des normalen Nettoentgelts – je nachdem, wie hoch ihr Anspruch auf Kurzarbeitergeld ist.

Die Betriebe kostet die durch Kurzarbeit ausfallende Arbeitsstunde im Normalfall zwischen 36 und 25 Prozent der Personalkosten, je nachdem, wie viel von den Sozialbeiträgen erstattet wird.

Im Rahmen der bestehenden Kurzarbeits-Regelungen leisten somit die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer einen Beitrag zur Beschäftigungssicherung.

Fazit

Aufs Ganze gesehen bleibt den Betrieben bei einem Arbeitsausfall durch Kurzarbeit ein Eigenbehalt. Die direkten Lohnkosten sinken (vgl. Kapitel „Variable Personalkosten sinken“ auf Seite 55), aber die Lohnnebenkosten reduzieren sich durch die Kurzarbeit nicht proportional. Die Remanenzkosten betragen je Stunde zwischen 35 und 24 Prozent der Arbeitskosten, die sich bei normaler Auslastung ergeben hätten, je nachdem, wie viel Sozialbeiträge für die Kurzarbeit erstattet werden.

Wenn aufgrund tariflicher Vereinbarungen Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld gezahlt werden, sind die Remanenzkosten höher. Im (seltenen) Fall einer tariflich vereinbarten Nettolohnsicherung von 90 Prozent belaufen sie sich auf 48 bzw. 37 Prozent.

Die Remanenzkosten sind das Gegenstück zu den Entlassungs- und Wiedergewinnungskosten, die den Betrieben bei einem äquivalenten Abbau und Wiederaufbau der Beschäftigung über den Konjunkturzyklus hinweg entstehen würden. In ähnlicher Weise kann der Einkommensverlust der Kurzarbeiter als Preis für die Erhaltung ihrer Arbeitsplätze gelten.

Die Remanenzkosten tragen auch zur Vermeidung von Mitnahmeeffekten bei. Da die Betriebe an den Kosten der Kurzarbeit beteiligt sind, werden sie diese nicht ohne Not und nur im erforderlichen Umfang praktizieren. Des Weiteren können sie die Gefahr vermindern, dass durch Kurzarbeit Arbeitsplätze über Wasser gehalten werden, für die kein Land in Sicht ist. Denn finanziell ausgezehrte und perspektivlose Betriebe sind nicht in der Lage, die Remanenzkosten der Kurzarbeit zu tragen.

Literatur

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

Crimmann, Andreas; Wießner, Frank (2009): Verschnaufpause dank Kurzarbeit. IAB-Kurzbericht 14/2009.

Institut der deutschen Wirtschaft, Köln (IW): IdW Nr. 7/2009.

Springer, Johannes; Stöcker, Sabine (2006): Personalmanagement, Institut für Arbeitswissenschaft der RWTH Aachen.

Die Autoren



Hans-Uwe Bach

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Forschungsgruppe „Arbeitszeit und Arbeitsmarkt“ am IAB.

hans-uwe.bach@iab.de



Andreas Crimmann

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.

andreas.crimmann@iab.de



Dr. Eugen Spitznagel

ist Leiter der Forschungsgruppe „Arbeitszeit und Arbeitsmarkt“ am IAB.

eugen.spitznagel@iab.de



Dr. Frank Wießner

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.

frank.wiessner@iab.de