

IAB-Kurzbericht

14/2009

Aktuelle Analysen und Kommentare aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

In aller Kürze

■ Kurzarbeit ist *das* Arbeitsmarktinstrument der Stunde. Die Anspruchsvoraussetzungen und die Leistungen werden seit Beginn dieses Jahres immer wieder angepasst, um es attraktiver zu gestalten und die Inanspruchnahme zu erleichtern.

■ Das Kurzarbeitergeld (Kug) wird an Arbeitgeber gezahlt, um Entlassungen bei einem vorübergehenden Arbeitsausfall zu vermeiden. Ob dies in dem intendierten Umfang gelingt, hängt nicht zuletzt von der Dauer der aktuellen Wirtschaftskrise ab.

■ Auch bei vollständigem Arbeitsausfall bleibt ein Teil der Personalkosten bestehen. Aus betrieblicher Sicht rentiert sich Kurzarbeit deshalb nur für Mitarbeiter, die über die Krise hinaus im Unternehmen beschäftigt werden sollen.

■ Mit der Förderung von Weiterbildungsaktivitäten während der Kurzarbeit soll das Instrument noch attraktiver werden. Aber die Bildungserträge sind unsicher – insbesondere wenn der Arbeitsausfall lange dauert.

■ Kurzarbeit kann den Unternehmen helfen, die Krise besser zu bewältigen. Sie kann aber Arbeitsplätze nicht nachhaltig sichern, wenn dauerhafte Beschäftigungsperspektiven fehlen. Ist ein Strukturwandel unvermeidbar, wird er durch Kurzarbeit verzögert.

Wirtschafts- und Finanzkrise

Verschnaufpause dank Kurzarbeit

von Andreas Crimmann und Frank Wießner

Spätestens seit dem vierten Quartal 2008 hat sich die Finanzkrise zu einer weltweiten Realwirtschaftskrise entwickelt, deren Schockwellen jetzt zeitversetzt am Arbeitsmarkt eintreffen. Kurzarbeit soll helfen, Entlassungen zu vermeiden. Denn viele Unternehmen müssen den Arbeitseinsatz kurzfristig der verringerten Nachfrage anpassen. Durch zahlreiche Veränderungen hat dieses Arbeitsmarktinstrument inzwischen deutlich an Attraktivität für die Unternehmen gewonnen.

Die maximale Bezugsfrist von Kurzarbeitergeld wurde am 5. Juni 2009 auf 24 Monate verlängert. Ab dem 1. Juli übernimmt die Bundesagentur für Arbeit die Sozialversicherungsbeiträge in pauschalierter Form ab dem siebten Monat Kurzarbeit in voller Höhe. Bei einer Unterbrechung der Kurzarbeit von mehr als zwei Monaten innerhalb der Bezugsfrist muss Kurzarbeit nicht mehr erneut beantragt werden.

Das Gesetz unterscheidet zwischen drei Formen der Kurzarbeit (vgl. **Infokasten** rechts). In der aktuellen Krise schlägt vor allem die konjunkturell bedingte Kurzarbeit zu Buche und ist deshalb auch Gegenstand

dieses Kurzberichts. Konjunkturelle Kurzarbeit verschafft betroffenen Betrieben eine „Verschnaufpause“ und leistet damit einen Beitrag zum Arbeitsplatzerhalt.

Konjunkturelle Kurzarbeit

Für die Gewährung von konjunkturellem Kurzarbeitergeld (Kug) müssen Flexibilitätsreserven wie Arbeitszeitkonten und Überstundenabbau weitgehend ausgereizt sein. Danach ist Kurzarbeit eine Alternative zur Entlassung von Stammarbeitskräften. Das Kurzarbeitergeld ist eine Entgeltersatzleistung und im Sozialgesetzbuch (SGB) III

i

Drei Formen von Kurzarbeit

■ **Transfer-Kurzarbeit** für betriebliche Restrukturierungsmaßnahmen bei dauerhaftem Arbeitsausfall (§ 216b SGB III).

■ **Saison-Kurzarbeit** für witterungsbedingten Arbeitsausfall, vor allem im Baugewerbe im Winter (§ 175 SGB III).

■ **Konjunkturelle Kurzarbeit** bei einem vorübergehenden, erheblichen und unvermeidbaren Arbeitsausfall, der auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht (§170 SGB III).

geregelt. Die wichtigsten Anspruchsvoraussetzungen sowie die jüngsten Sonderregelungen sind im **Anhang 1** auf Seite 9 dargestellt. Als sogenannte Arbeitgeberleistung wird das Kug dem Betrieb gewährt, der für die korrekte Weitergabe an die Kurzarbeitenden verantwortlich ist.¹ Am 1. Januar 2009 wurde die Bezugsfrist (§ 177 (1) SGB III), für die konjunkturelles Kug gezahlt wird, auf 18 Monate verlängert. Seit dem 5. Juni 2009 beträgt der maximale Bezugszeitraum 24 Monate.

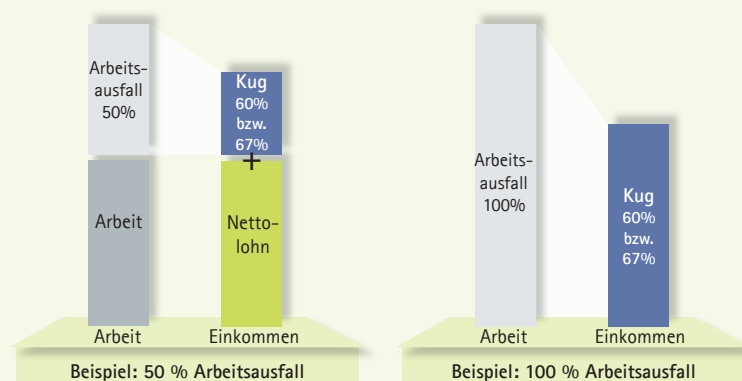
Die Höhe des Kug beträgt wie beim Arbeitslosengeld I 60 Prozent des pauschalierten ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts bzw. 67 Prozent bei Arbeitnehmern mit mindestens einem Kind im Haushalt. Als Berechnungsgrundlage dient zunächst das sogenannte Soll-Entgelt, d. h. das Bruttoeinkommen, das der Arbeitnehmer normalerweise verdient hätte. Davon abgezogen wird das Ist-Entgelt, d. h. das tatsächlich erzielte Bruttoarbeitsentgelt für die tatsächlich geleistete Arbeit inklusive weiterer Entgeltanteile.² Für den Nettowert dieses Differenzbetrages im Anspruchszeitraum erhalten die Arbeitnehmer Kug in Höhe von 60 Prozent bzw. 67 Prozent (vgl. **Abbildung 1**). Bei vollem Arbeitsausfall, also 100 Prozent Kurzarbeit, und bei identischer Bemessungsgrundlage entspricht die Höhe des Kug für den Arbeitnehmer der Höhe des Arbeitslosengeldes I.

¹ Während einer Frist von vier Jahren hat die Arbeitsagentur das Recht, die korrekte Bemessung des Kurzarbeitergeldes zu überprüfen und im Falle von Überzahlungen vom Betrieb eine Rückerstattung zu fordern (§ 181 (3) SGB III).

² Erzielt der Arbeitnehmer während des Arbeitsausfalles Einkommen aus einer weiteren während der Kurzarbeit aufgenommenen Beschäftigung, so erhöht dies das Ist-Entgelt.

Abbildung 1

Berechnung des Kurzarbeitergeldes (Kug) bei teilweisem und vollem Arbeitsausfall



Anmerkung: Das Kug beträgt 60% der Nettolohndifferenz, die durch den Arbeitsausfall entsteht. Wenn mindestens ein Kind im gemeinsamen Haushalt lebt, sind es 67%.

© IAB

Durchatmen

Kurzarbeit mindert die Arbeitskosten für Betriebe, denn Löhne und Gehälter müssen nur für die tatsächlich geleistete Arbeit gezahlt werden. Die Abwanderung des betriebspezifischen Erfahrungswissens zu Konkurrenzbetrieben wird ebenso verhindert wie mögliche innerbetriebliche Turbulenzen wegen einer notwendigen Sozialauswahl im Fall betriebsbedingter Kündigungen oder einem Sozialplan bei Massenentlassungen. Zugleich spart das Unternehmen durch die Arbeitskräftehortung Kosten für erneute Suche, Rekrutierung und Einarbeitung, falls in einer späteren Aufschwungphase Personal wieder aufgebaut werden muss. Doch genau aus diesem Grund kommen nicht alle Beschäftigten für die Kurzarbeit in Frage. Denn Betriebe werden Kurzarbeit nur einsetzen, wenn ihre Kosten niedriger sind als alternativ anfallende Entlassungs- und Einstellungskosten.

Für die Beschäftigten in Kurzarbeit sind Lohneinbußen der Preis für die Vermeidung der Entlassung. 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 ebenso eine „Galgenfrist“, falls die Kurzarbeit doch in Arbeitslosigkeit endet. Kurzarbeit signalisiert, dass der Arbeitsplatz in Gefahr ist. Umgekehrt signalisiert das Unternehmen dem betroffenen Mitarbeiter aber auch, dass es ihn während der Kurzarbeit – und vor allem danach – lieber behalten als entlassen möchte.

Renaissance der Kurzarbeit

In den letzten Jahren spielten bei der Kurzarbeit in erster Linie saisonale Einflüsse eine Rolle. Infolge der aktuellen Wirtschaftskrise ist Kurzarbeit heute aber vor allem durch die konjunkturelle Komponente geprägt. Seit August 2008 steigt die Zahl der Betriebe, die aufgrund konjunktureller Schwierigkeiten ihre Beschäftigten kurzarbeiten lassen, kontinuierlich an (vgl. **Abbildung 2a**). Bisher melden die meisten Betriebe für sechs bis acht Monate Kurzarbeit an, wenn sie einen vorübergehenden Arbeitsausfall antizipieren.

Die jüngere Entwicklung der Zahl der Leistungsbezieher von Kug zeigt eindrucksvoll, welchen Stellenwert dieses Arbeitsmarktinstrument für die Beschäftigten in Kurzarbeit hat (vgl. **Abbildung 2b**). Im März 2009 erhielten neun von zehn Kurzarbeitenden konjunkturelles Kug, dies entspricht rund 1,1 Mio. Leistungsbezieher. Der durchschnittliche Arbeitsausfall beträgt dabei 32,5 Prozent, gleichbedeutend mit einem Vollzeitäquivalent von 362.000 Kurzar-

beitenden aus konjunkturellen Gründen. Für April und Mai 2009 wird erwartet, dass die Zahl der Leistungsbezieher in konjunktureller Kurzarbeit auf dem Niveau des Monats März 2009 liegt (Bundesagentur für Arbeit, 2009).

Schon einmal, in den frühen neunziger Jahren, wurde Kurzarbeit massiv eingesetzt (vgl. **Abbildung 3**). Damals ging es vor allem darum, den Stellenabbau in maroden ostdeutschen Betrieben abzufedern. Das auf einen vorübergehenden Arbeitsausfall ausgerichtete Arbeitsmarktinstrument konnte den massenhaften Wegfall von Arbeitsplätzen allerdings nur kurzfristig abfedern. Ein starker Anstieg der Arbeitslosigkeit in den neuen Bundesländern ließ sich damit nicht verhindern. Dies ist ein deutlicher Hinweis, dass Kurzarbeit zwar vorübergehend Luft verschaffen, aber strukturelle Probleme nicht lösen kann. Derzeit ist noch nicht absehbar, ob es zu Strukturbrüchen infolge der aktuellen Rezession kommen wird.

Eine zweite Welle der Kurzarbeit war 1993 in der westdeutschen verarbeitenden Industrie – insbesondere in der Automobilbranche – zu beobachten, die sich in einem wirtschaftlich schwierigen Umfeld befand (Eichhorst/Marx, 2009). Dauerhafte Beschäftigungsverluste konnten dadurch ebenfalls nicht vermieden werden.

Kosten bei Kurzarbeit

Durch Kurzarbeit reduziert der Betrieb seine laufenden Kosten, da für nicht geleistete Arbeit kein Entgelt gezahlt werden muss. Doch auch der Arbeitsausfall kostet den Betrieb Geld.

Bis zum Beginn des Jahres 2009 war Kurzarbeit für die Betriebe relativ kostspielig. Für die tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung sind nach wie vor Löhne und darauf entfallende Sozialversicherungsbeiträge zu bezahlen. Für den Arbeitsausfall werden ebenfalls Sozialabgaben fällig. Die Bemessungsgrundlage hierfür sind 80 Prozent der Bruttolohn Differenz zwischen dem Soll-Entgelt und dem erzielten Ist-Entgelt. Diesen Teil der Beiträge musste der Arbeitgeber alleine tragen.

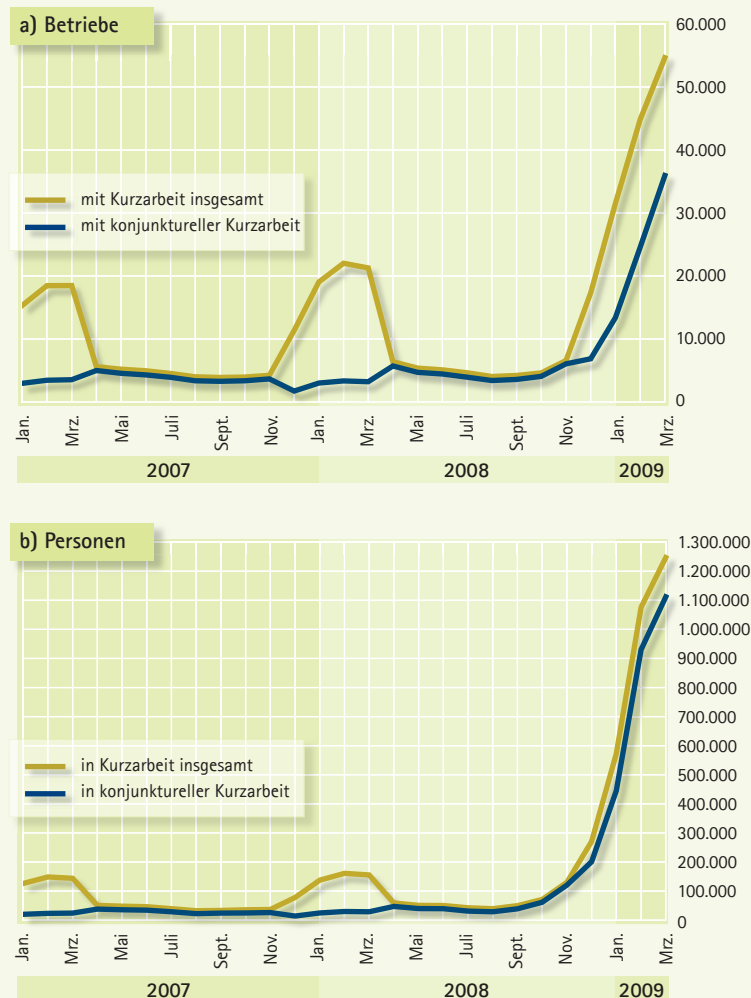
Seit Februar 2009 werden – befristet bis Ende 2010 – diese Beiträge zur Hälfte von der Bundesagentur für Arbeit in pauschalierter Form übernommen. Ab der Jahresmitte 2009 werden die Beiträge nach einem halben Jahr Kurzarbeit vollständig übernommen. Die Regelung gilt dann auch für die Betriebe, die bereits in der ersten Jahreshälfte kurzarbeiten lassen.

Nur ein Teil der Arbeitskosten des Arbeitgebers hängt unmittelbar von der geleisteten Arbeit ab.

Abbildung 2

Kurzarbeit in Deutschland – Betriebe und Personen

Januar 2007 bis März 2009



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2009); Angaben für 2009 vorläufig.

© IAB

Abbildung 3

Personen in Kurzarbeit

Januar 1991 bis März 2009, Monatswerte



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2009); Angaben für März 2009 vorläufig.

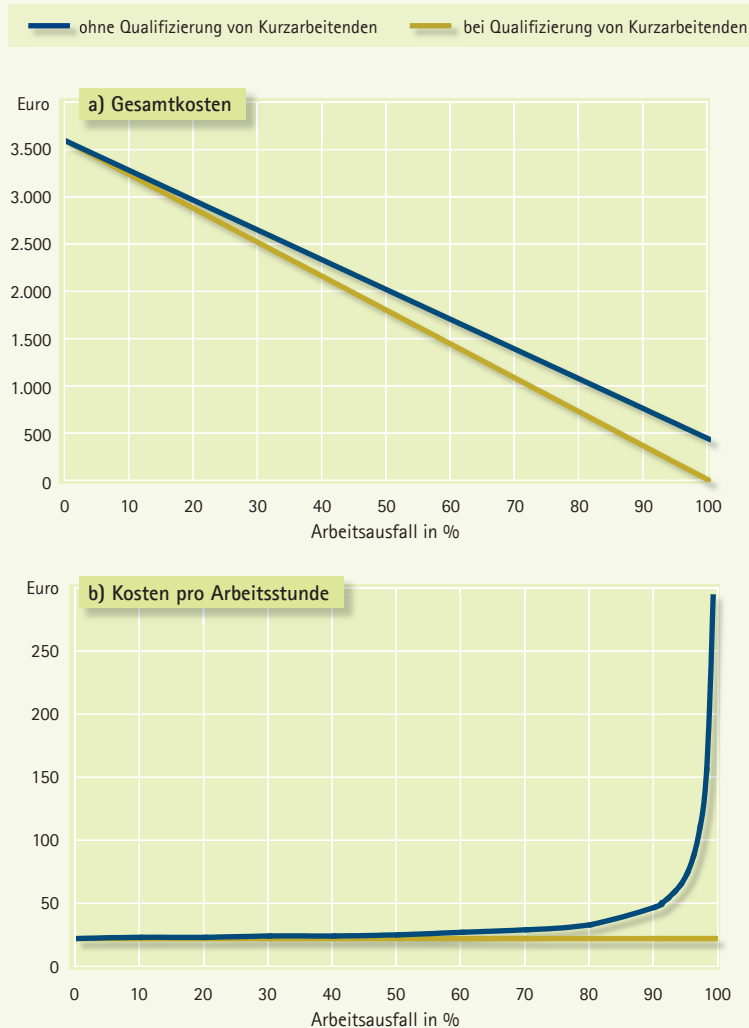
© IAB

Dazu gehören vor allem Bruttolöhne und Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze. Quasi-fixe Kosten der Beschäftigung bemessen sich dagegen an der Zahl der Beschäftigten – und nicht an der Zahl der von ihnen geleisteten Stunden. Dazu zählen beispielsweise Leasingraten für einen persönlichen Dienstwagen, Abfindungszahlungen oder auch ein Teil der freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen. Deshalb sinken die Personalkosten unterproportional zum Arbeitsausfall. Man spricht dann von Kostenremanenz. Doch

selbst ohne Berücksichtigung administrativer Kosten entstehen dem Betrieb auch bei vollem Arbeitsausfall allein schon aufgrund der fälligen Sozialabgaben Personalkosten (blaue Linie in **Abbildung 4a**). Treten die geplanten Neuregelungen zum 1. Juli 2009 in Kraft, so gelten diese Überlegungen nur noch für die ersten sechs Monate der Kurzarbeit einer Person (vgl. **Abbildung 4**: Nach sechs Monaten bewegen sich die Kosten dann in jedem Fall entlang der hellen Linie). Deshalb haben auch nicht geleistete Arbeitsstunden ihren Preis. Würde man alle quasi-fixen Kosten der Beschäftigung mit einbeziehen, bliebe ein Sockel bestehen, der in der Grafik nicht eingezeichnet ist.

Abbildung 4

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



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).

Qualifizierung während Kurzarbeit

Das Konjunkturprogramm II fördert Weiterbildungsaktivitäten während der Kurzarbeit und bietet damit neue Chancen. Nehmen die Kurzarbeitenden an anerkannten Qualifizierungsmaßnahmen teil, übernimmt die Bundesagentur für Arbeit seit dem 1. Februar 2009 den vollen Sozialversicherungsbeitrag für die ausgefallene Arbeitszeit in pauschalierter Form. Zusätzlich werden unter bestimmten Voraussetzungen die Lehrgangskosten gefördert (vgl. **Anhang 2**, Seite 10). **Abbildung 4a** unterstellt zunächst fiktive Arbeitskosten in Höhe von 3.000 Euro brutto für den Arbeitgeber, zuzüglich des Anteils an den anfallenden Sozialversicherungsbeiträgen von knapp 600 Euro. Je größer der Arbeitsausfall ist, desto weiter sinken die Gesamtkosten für den Arbeitgeber (blaue Linie). Dabei verbleibt jedoch auch bei 100 Prozent Arbeitsausfall ein Kostensockel aufgrund der immer noch zu entrichtenden Sozialbeiträge. Die Kostensituation ändert sich, wenn bei Qualifizierung während der Kurzarbeit die anfallenden Sozialbeiträge von der Bundesagentur für Arbeit übernommen werden (helle Linie).

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 4b**). Im Beispiel wurde eine fiktive Arbeitszeit von 160 Arbeitsstunden pro Monat angenommen. Die Kosten je tatsächlich geleisteter Arbeitsstunde werden (ohne quasi-fixe Kosten der Beschäftigung) mit zunehmendem Arbeitsausfall immer höher, weil die auf den Arbeitsausfall entfallenden Sozialabgaben überproportional ansteigen. Dadurch entsteht ein zunehmend positiver Anreiz, die Kurzarbeit möglichst zügig wieder zu beenden, da die Arbeitskosten pro Stunde höher sind als unter regulären Bedingungen.

Weiterbildung während der Kurzarbeit erhöht die Beschäftigungschancen der Arbeitnehmer und stärkt zugleich die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Die Bildungsanstrengung ist in einer Phase verringerten Arbeitsanfalls vermutlich leichter zu bewältigen als unter Vollauslastung. Zusätzlich gehen von einer Bildungsinvestition Signale in zwei Richtungen aus: Zum einen zeigt der Arbeitnehmer seine Bereitschaft, in sein Humankapital zu investieren. Zum anderen betont der Arbeitgeber sein Interesse an der Weiterbeschäftigung des Kurzarbeitenden auch in wirtschaftlich schwieriger Lage.

Neben der Verfügbarkeit der Teilnehmer hängt die Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme von einem passenden Weiterbildungsangebot ab. Weiterhin muss die Maßnahme sowohl mit dem Umfang als auch der Dauer des Arbeitsausfalles vereinbar sein. Dabei ist dessen zeitliche Lage von besonderer Bedeutung. Da die Dauer der Kurzarbeit für den Betrieb nicht genau abschätzbar ist, dürften bevorzugt kompakte Maßnahmen nachgefragt werden. Insofern ist es fraglich, ob das Humankapital der Kurzarbeitenden so weit erhöht werden kann, dass sich dadurch auch deren generelle Beschäftigungsfähigkeit am Arbeitsmarkt wesentlich verbessert. Modular aufgebaute Qualifizierungsmaßnahmen, die flexible Fortsetzungs- und Erweiterungsmöglichkeiten bieten, erfordern wiederum einen höheren Organisationsaufwand. Gerade kleine und mittlere Unternehmen können dies kaum leisten und haben deshalb eine vergleichsweise geringe Weiterbildungsneigung (Gerner/Stegmaier, 2008).

Betriebliche Praxis

Zur betrieblichen Praxis der Inanspruchnahme von Kug oder der Weiterbildung während Kurzarbeit sind bislang nur wenige empirische Informationen verfügbar. Daten des IAB-Betriebspanels (vgl. Infokasten rechts unten) zeigen, inwieweit Betriebe Kurzarbeit genutzt haben. Zuletzt wurden sie in den Jahren 2003 und 2006 erhoben. Die Erhebungswelle des Jahres 2003 des IAB-Betriebspanels enthält zusätzlich auch Informationen über die Weiterbildungsbereitschaft von Betrieben.³

Die nachfolgenden Auswertungen basieren auf der Erhebung des Jahres 2003. Trotz der größeren zeitlichen Distanz ist diese hinsichtlich des konjunkturellen Verlaufs noch eher mit der heutigen Lage vergleichbar als die Betriebsbefragung aus dem Jahr

2006 (aber auch die Daten von 2006 zeigen tendenziell ähnliche Ergebnisse). Die bisherigen theoretischen Überlegungen werden damit empirisch überprüft. Zugleich ergeben sich Anknüpfungspunkte für die Diskussion der mittlerweile veränderten Rahmenbedingungen.

Wie Tabelle 1 zeigt, war die Bereitschaft, Kurzarbeitende in Qualifizierungsmaßnahmen einzubeziehen, im ersten Halbjahr 2003 nicht übermäßig ausgeprägt. Lediglich 12 Prozent der Betriebe, die generell in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten investierten, qualifizierten auch ihre Kurzarbeitenden weiter. Insgesamt bildeten damals nur fünf Prozent aller Betriebe, in denen kurzgearbeitet wurde, ihre Kurzarbeitenden weiter. Lediglich in zwei Prozent aller Betriebe ohne Weiterbildung für die Belegschaft nahmen Kurzarbeitende an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Allerdings bestehen zwischen der Erhebungssituation im Jahr 2003 und der Gegenwart einige – teils gravierende – Unterschiede, die sich nicht allein auf die aktuelle Lage am Arbeitsmarkt beschränken. Insbesondere die (Ko-)Finanzierung von Qualifizierung während Kurzarbeit mit öffentlichen Geldern war 2003 nur bei Bezug von Transfer-Kug im Rahmen eines besonderen Förderprogramms

Tabelle 1

Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Kurzarbeitende

Anteil der Betriebe mit Kurzarbeit nach Weiterbildungsbereitschaft im 1. Halbjahr 2003

	Weiterbildung von Beschäftigten	Keine Weiterbildung von Beschäftigten	Gesamt
	in %		
Betriebe mit Weiterbildung von Kurzarbeitenden	12	2	5
Betriebe ohne Weiterbildung von Kurzarbeitenden	88	98	95
Gesamt	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003; eigene Berechnungen. Vgl. dazu auch Deeke (2005).

i

Das IAB-Betriebspanel

ist eine jährliche Wiederholungsbefragung von mittlerweile rund 16.000 Betrieben, die seit 1993 in Westdeutschland und seit 1996 auch in Ostdeutschland durchgeführt wird. Grundgesamtheit sind Betriebe aller Branchen und Größenklassen, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. In persönlichen-mündlichen Interviews werden Informationen zu verschiedenen Themen erhoben, 2003 und 2006 auch zur Nutzung von Kurzarbeit in beiden Landesteilen.

Neben den regelmäßig erhobenen Standardfragen enthält das IAB-Betriebspanel ein jährlich wechselndes Schwerpunktthema mit aktuellem politischem oder wissenschaftlichem Bezug.

³ Hierzu wurden bereits von Deeke (2005) erste deskriptive Analysen vorgelegt.

möglich. Mithin ist anzunehmen, dass die Zielstellungen der Maßnahmen entsprechend anders lagen. Erste Erkenntnisse deuten darauf hin, dass momentan Qualifizierungsmaßnahmen während Kurzarbeit – wie schon in der Vergangenheit – quantitativ von eher untergeordneter Bedeutung sind.

Betriebliche Bildungsinvestitionen

Für den Betrieb sind die erwarteten Bildungserträge unsicher, falls es an der Weiterbildungsbereitschaft mangelt oder Teilnehmer überfordert sind (Leber, 2009). Weiterhin besteht das Risiko, dass Weiterbildungsteilnehmer das Unternehmen verlassen, bevor sich die Bildungsinvestition für den Betrieb amortisiert hat. In einer wirtschaftlich kritischen Lage sind diese Unwägbarkeiten besonders groß. Doch andererseits sind mit dem Konjunkturpaket II die Kosten der Weiterbildung in Kurzarbeit gesunken.

Mit zunehmend großzügigen Förderangeboten wächst allerdings auch die Gefahr von Mitnahmeeffekten. Unter diesen Umständen kann es sich ein Unternehmen sogar leisten, ohne Berücksichtigung der Bildungserträge in die Weiterbildung der Arbeitnehmer zu investieren. Denn so lange die dafür anfal-

lenden Kosten geringer sind als die eingesparten Sozialabgaben, ist dies betriebswirtschaftlich effizient. Der finanzielle Anreiz entfällt jedoch ab dem siebten Monat Kurzarbeit, da ab diesem Zeitpunkt die Sozialabgaben des Arbeitgebers vollständig durch die Bundesagentur für Arbeit übernommen werden. Dies reduziert tendenziell die Neigung der Betriebe, bei lang andauernder Kurzarbeit auch längere Qualifizierungsmaßnahmen durchzuführen.

Inanspruchnahme

Bei der nachfolgenden multivariaten Probitschätzung werden ebenfalls Daten des IAB-Betriebspanels aus der Erhebungswelle 2003 verwendet. Dabei wird ermittelt, welche Faktoren für die betrieblichen Entscheidungskalküle für oder gegen Kurzarbeit eine Rolle spielten (vgl. Tabelle 2).

Verzeichnete der Betrieb im Vorjahr stärkere Schwankungen in der Geschäftstätigkeit, so erhöht dies die Wahrscheinlichkeit von Kurzarbeit im ersten Halbjahr 2003 signifikant. Betriebe, die im Vorjahr eine schlechte Ertragslage hatten, arbeiten ebenfalls mit höherer Wahrscheinlichkeit kurz. Ebenfalls erhöht die Erwartung einer künftigen negativen Geschäftsentwicklung die Wahrscheinlichkeit für Kurzarbeit im Betrieb. Generell ist anzunehmen, dass Kurzarbeit nur dann zum Einsatz kommt, wenn der Betrieb von vorübergehenden Schwankungen oder Einbußen ausgeht. Bei einem dauerhaften Rückgang der Geschäftstätigkeit ist die Hortung von Arbeitskräften wirtschaftlich nicht zu begründen. Entlassungen sind dann unabwendbar, wenn Rationalisierungspotenziale ausgenutzt sind und freiwillige Lohnkonzessionen der Belegschaft nicht mehr ausreichen.

Zu den betrieblichen Flexibilisierungsstrategien, die in der vorliegenden Analyse berücksichtigt sind, zählen verschiedene Formen atypischer Beschäftigung wie Leiharbeit, befristete Beschäftigungsverhältnisse, freie Mitarbeiter und Teilzeit⁴. Sinkt die Nachfrage nach Arbeit, so ist es aus den schon erläuterten Gründen naheliegend, die Kernbelegschaft zunächst zu schonen und stattdessen die Zahl der atypisch Beschäftigten zu reduzieren.

Zudem bewilligt die Arbeitsagentur das Kug nur bei einem „unvermeidbaren Arbeitsausfall“, wenn die verfügbaren Flexibilitätspuffer bereits weitgehend ausgenutzt wurden. Tatsächlich verringert sich die Wahrscheinlichkeit für Kurzarbeit in einem Betrieb,

Tabelle 2

Probit-Schätzung für die Wahrscheinlichkeit von Kurzarbeit

	alle Betriebe	
Westdeutschland (d)	0.0001	(0.00)
Anteil Personen für qualifizierte Tätigkeiten	0.0206 ***	(0.01)
Anteil Akademiker	0.0691 ***	(0.01)
Nutzungsbetrieb von Leiharbeit im 1.Halbjahr (d)	-0.0160 ***	(0.00)
Anteil befristet Beschäftigter	-0.0214	(0.02)
Anteil freier Mitarbeiter	-0.0817 **	(0.04)
Anteil Teilzeitkräfte	-0.0290 ***	(0.01)
Stärkere Schwankungen in der Geschäftstätigkeit im Jahr 2002 (d)	0.0355 ***	(0.00)
Erwartung einer negativen Geschäftsentwicklung (d)	0.0192 ***	(0.00)
Ertragslage im Jahr 2002	-0.0122 ***	(0.00)
Branchentarifvertrag vorhanden (d)	-0.0032	(0.00)
Haustarifvertrag vorhanden (d)	-0.0079 *	(0.00)
Mittlerer Betrieb (50–249 Beschäftigte) (d)	0.0207 ***	(0.00)
Großbetrieb (250 und mehr Beschäftigte) (d)	0.0267 ***	(0.01)
Branche: Bau (d)	-0.0012	(0.00)
Branche: Dienstleistungen (d)	-0.0484 ***	(0.00)
Chi ²	593.42 ***	
PseudoR ²	0.17	
Fälle	11847	

*/**/*** bezeichnet Signifikanz auf dem 10/5/1%-Niveau. Schätzung marginaler Effekte. Werte in Klammern sind Heteroskedastie-robuste Standardfehler. (d) = Dummyvariable. Quelle: IAB-Betriebspanel 2003.

⁴ Hier definiert als Beschäftigte mit weniger als 20 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit.

wenn Leiharbeiter eingesetzt werden. Ein größerer Anteil freier Mitarbeiter im Betrieb reduziert ebenfalls die Wahrscheinlichkeit für Kurzarbeit. Demgegenüber hat der Anteil befristet Beschäftigter an der Belegschaft keinen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, dass kurz gearbeitet wird. In Betrieben mit vergleichsweise vielen Teilzeitkräften ist seltener Kurzarbeit zu beobachten als in Betrieben, in denen der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung relativ gering ist.

Betriebe haben ein vitales Interesse, vor allem die Leistungsträger bzw. Mitarbeiter mit spezifischen Kenntnissen auch im Falle einer vorübergehenden Unterbeschäftigung im Betrieb zu halten. Neben den anfallenden Entlassungskosten und dem Humankapitalverlust gestaltet sich die Rekrutierung von Hochqualifizierten aufgrund des Fachkräftemangels in bestimmten Bereichen schwieriger als von Geringqualifizierten. Wie die Schätzung zeigt, wird in Betrieben mit einem höheren Qualifikationsniveau der Beschäftigten eher kurzgearbeitet als in Betrieben, die durchschnittlich geringere Anforderungen an die Mitarbeiter stellen. Dies gilt insbesondere für Betriebe mit relativ großem Akademikeranteil an der Belegschaft. Die Attraktivität der Arbeitskräftehortung durch Kurzarbeit steigt also mit dem Qualifikationsniveau der Mitarbeiter.

In der Schätzung werden die Branchen durch Dummyvariablen abgebildet, die den Wert 1 annehmen, falls ein Betrieb zu einer dieser Branchen gehört und andernfalls den Wert 0 haben.⁵ Im Dienstleistungssektor ist die Wahrscheinlichkeit, dass in einem Betrieb kurzgearbeitet wird, rund fünf Prozent niedriger als in der Referenzkategorie „Verarbeiten des Gewerbe“. Für die Baubranche sind die Schätzergebnisse hingegen nicht signifikant.

Schon vor sechs Jahren hatte die Kurzarbeit im Verarbeitenden Gewerbe die größte Bedeutung. Übertragen auf heutige Verhältnisse ist zu erwarten, dass dieser Brancheneffekt aufgrund der starken Exportlastigkeit dieser Branche noch stärker zum Tragen kommt als im Jahr 2003.

Die Betriebsgröße wird ebenfalls mit drei Dummyvariablen abgebildet. Mit der Betriebsgröße erhöht sich die Wahrscheinlichkeit für Kurzarbeit. Gegenüber Kleinbetrieben mit bis zu 49 Beschäftigten haben größere Betriebe meist andere und höhere Flexibilisierungspotenziale und können diese in vielen Fällen auch leichter organisieren. Die Neuregelungen

des Gesetzgebers zielen darauf ab, auch kleinen und mittleren Betrieben die Nutzung von Kurzarbeit durch einen vereinfachten Zugang zu erleichtern.

Die Tarifbindung wird durch zwei erklärende Variablen abgebildet: Der Betrieb kann einem Branchentarifvertrag unterliegen oder über einen eigenen Haus- oder Firmentarifvertrag verfügen. Während eine Branchentarifbindung keinen signifikanten Einfluss auf die Kurzarbeit hat, wird in Betrieben mit Haus- oder Firmentarifverträgen seltener kurzgearbeitet als in Betrieben ohne entsprechende Vereinbarungen. Elemente betrieblicher Bündnisse zur Standortsicherung werden häufig in Tarifverträgen auf Unternehmensebene geregelt. Die Berücksichtigung der betriebsspezifischen Lage hilft Kurzarbeit zu vermeiden.

Das Modell enthält außerdem standardmäßig eine Kontrollvariable für West- und Ostdeutschland. Da sich in der Schätzung jedoch keine signifikanten Unterschiede zeigen, spielt es für die Wahrscheinlichkeit von Kurzarbeit keine Rolle, ob der Unternehmensstandort in den alten oder in den neuen Bundesländern liegt.

Im Jahr 2003, auf das sich die vorliegenden Daten beziehen, haben also eher Qualifizierte und Hochqualifizierte von Kurzarbeit profitiert. Kleine Betriebe konnten oder wollten es sich damals seltener leisten, ihre Beschäftigten zu halten statt zu entlassen. Die Ergebnisse sprechen auch dafür, dass Bündnisse für Arbeit auf Betriebsebene eine Alternative zur Kurzarbeit darstellen konnten. Auch wenn diese Befunde nicht vorbehaltlos auf die heutige Situation übertragen werden können, so ist doch zumindest eine Reihe von Ähnlichkeiten zu erwarten.

■ Fazit

Kurzarbeit kann den Unternehmen helfen, die Krise besser zu bewältigen. Doch als arbeitsmarktpolitisches Instrument hat sie zwei Gesichter. Auf der einen Seite kann sie durch das Horten von Arbeitskräften deren optimale Allokation behindern. Sollte nach dem jähen Abschwung nicht rasch ein Aufschwung folgen, bremst Kurzarbeit strukturelle Anpassungsprozesse. Doch gleichzeitig wirkt sie – zumindest zeitlich begrenzt – beschäftigungsstabilisierend. Soziale Härten bei Kündigungen werden ebenso vermieden wie Entlassungs- und gegebenenfalls erneute Rekrutierungskosten. Kurzarbeit alleine kann die Arbeitsplätze aber nicht nachhaltig sichern. Ist keine dauerhafte Beschäftigungsperspektive mehr in Sicht, werden Entlassungen folgen.

⁵ Aufgrund geringer Fallzahlen und möglicher Verzerrungen sind Land- und Forstwirtschaft, Bergbau und öffentliche Verwaltung ausgeschlossen.

Für die aktuelle Wirtschaftskrise existieren keine vergleichbaren Erfahrungswerte. Aussagen über den künftigen Konjunkturverlauf sind deshalb mit großer Unsicherheit behaftet. Doch sicher ist: Kurzarbeit rentiert sich für alle Beteiligten erst dann, wenn dadurch Entlassungen nicht nur kurzfristig vermieden werden. Vor diesem Hintergrund ist die Ausweitung der maximalen Bezugsdauer auf 24 Monate in Verbindung mit der vollständigen Übernahme der Sozialabgaben nach einem halben Jahr durchaus ambivalent. Je länger die Krise andauert, desto weniger kann Kurzarbeit die Folgen abfedern. So ist zu fragen, ob ein Arbeitsausfall von zweijähriger Dauer tatsächlich noch als „vorübergehend“ bezeichnet werden kann. Wären unter solchen Umständen nicht die Mittel der Arbeitsmarktpolitik ausgereizt und stattdessen eher wirtschaftspolitische Intervention geboten? Jedenfalls sollte man die Wirkungen der Neuregelungen nicht überschätzen.

Die Autoren



Andreas Crimmann
ist wissenschaftlicher Mitarbeiter
im Forschungsbereich Betriebe und
Beschäftigung im IAB.
andreas.crimmann@iab.de



Dr. Frank Wießner
ist wissenschaftlicher Mitarbeiter
im Forschungsbereich Betriebe und
Beschäftigung im IAB.
frank.wießner@iab.de

Hinzu kommt noch ein weiterer Aspekt: Die Verlängerung des Kurzarbeitergeldes auf 24 Monate in Verbindung mit bis zu 24 Monaten Arbeitslosengeld I bietet einen zusätzlichen Anreiz zur Frühverrentung. Besonderes Augenmerk sollte deshalb auch älteren Arbeitnehmern gelten.

Was die Weiterbildung während Kurzarbeit betrifft, so ist vor überzogenen Erwartungen zu warnen. Die Förderung ist grundsätzlich sinnvoll, kann aber nur unter bestimmten Bedingungen positive Wirkung entfalten. Unternehmen legen Wert auf möglichst betriebsnahe Qualifizierungen. Das betriebspezifische Know-how hat den größten Wert am angestammten Arbeitsplatz. Sollte dieser trotz aller Gegenmaßnahmen der Krise doch noch zum Opfer fallen, wird die Beschäftigungsfähigkeit der Betroffenen am Arbeitsmarkt durch betriebsbezogene Bildungsinvestitionen nicht wesentlich verbessert. Umfangreiche Qualifizierungen dürften ohnehin eher die Ausnahme sein,

wie die Erfahrungen aus dem Jahr 2003 nahelegen. Den Chancen, die mit der Qualifizierung in Kurzarbeit verbunden sind, steht eine Reihe von Risiken gegenüber. Mit Hilfe der Bundesagentur für Arbeit kann nicht in kurzer Zeit nachgeholt werden, was im Betrieb über Jahre vernachlässigt wurde. Auch hat die Weltwirtschaftskrise vor allem überbetriebliche Ursachen. Eine Verbesserung des Humankapitals der Mitarbeiter im Betrieb kann die Probleme alleine also nicht lösen. Ungünstigenfalls könnte die Entlastung von Sozialabgaben sogar ein stärkeres Motiv sein als der Weiterbildungsbedarf.

Konjunkturelle Kurzarbeit allein kann Arbeitsplätze nicht dauerhaft sichern. Sie kann nur einen absehbar vorübergehenden Arbeitsausfall abfedern und verschafft somit eine Verschnaufpause. Diese Zeit sollte für kluges Gegensteuern genutzt werden. Kann die konjunkturelle Talfahrt nicht schnell gestoppt werden, so verliert auch die konjunkturelle Kurzarbeit bald ihren Sinn. Eine Verlängerung der maximalen Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes und eine vollständige Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit kann daran nichts ändern. Mit Kurzarbeit lassen sich nur Schmerzen lindern, nicht aber deren Ursachen bekämpfen!

Literatur

- Bundesagentur für Arbeit (2009): Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland – Monatsbericht Mai 2009, Nürnberg.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2009): Mit Kurzarbeit die Krise meistern (Stand: 10.2.2009).
- Deeke, Axel (2005): Kurzarbeit als Instrument betrieblicher Flexibilität. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2003. IAB-Forschungsbericht Nr. 12/2005.
- Eichhorst, Werner; Marx, Paul (2009): Kurzarbeit: Sinnvoller Konjunkturpuffer oder verlängertes Arbeitslosengeld?. IZA Standpunkte Nr. 5.
- Gerner, Hans-Dieter; Stegmaier, Jens (2008): Unsicherheit und betriebliche Weiterbildung. Eine empirische Analyse der Weiterbildungsaktivität unter Unsicherheit in KMU und Großbetrieben. Universität Erlangen, Nürnberg, Lehrstuhl für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik. Diskussionspapiere Nr. 58.
- Leber, Ute (2009): Betriebsgröße, Qualifikationsstruktur und Weiterbildungsbeteiligung. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel. In: Friederike Behringer, Bernd Käßlinger, Günter Pätzold (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung – der Continuing Vocational Training Survey (CVTS) im Spiegel nationaler und europäischer Perspektiven, Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik – Beihefte (ZBW-B), Band 22 (erscheint demnächst).

Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug von konjunkturellem Kurzarbeitergeld (§ 169ff. SGB III)

■ Erheblicher Arbeitsausfall

Ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall liegt vor, wenn der Arbeitsausfall auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht, wenn er vorübergehend ist, wenn er nicht vermeidbar ist und bei den betroffenen Mitarbeitern mit einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts zu rechnen ist. Ein Drittel der Beschäftigten (ohne Auszubildende) muss davon betroffen sein.

➔ **NEU seit 1. Februar 2009:** Bis Ende 2010 gilt ein Arbeitsausfall auch dann als erheblich, wenn von einem Arbeitsausfall von mehr als zehn Prozent weniger als ein Drittel der Belegschaft betroffen ist. Kug kann also schon gewährt werden, wenn der Betrieb nicht mehr in der Lage ist, mindestens einen Arbeitnehmer voll zu beschäftigen.

■ Betriebliche Voraussetzungen

Die betrieblichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn in dem Betrieb mindestens ein Arbeitnehmer beschäftigt ist (§ 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

Die persönlichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn der Arbeitnehmer nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung fortsetzt, aus zwingenden Gründen aufnimmt oder im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses aufnimmt und das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist und der Arbeitnehmer nicht vom Kurzarbeitergeldbezug ausgeschlossen ist.

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).

■ Anzeigepflicht

Der Arbeitgeber oder die Betriebsvertretung muss den Arbeitsausfall 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 allein vom Arbeitgeber getragen.

➔ **NEU seit 1. Februar 2009:** In den ersten sechs Monaten der Kurzarbeit übernimmt die Bundesagentur für Arbeit 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.

➔ **NEU ab 1. Juli 2009:** Ab dem siebten Monat der Kurzarbeit übernimmt die Bundesagentur für Arbeit die Sozialversicherungsbeiträge in pauschalierter Form vollständig – auch ohne Qualifizierung. Es kommt dabei nicht darauf an, in welchem Umfang zuvor kurzgearbeitet wurde.

■ Ausschluss

Vom Kug 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).

■ Dauer

Die Bezugsfrist für Kug 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 Kug nicht geleistet, verlängert sich die Bezugsfrist entsprechend (§ 177 (2) SGB III). Sind seit dem letzten Kalendermonat, für den Kug geleistet worden ist, drei Monate vergangen und liegen die Anspruchsvoraussetzungen erneut vor, beginnt eine neue Bezugsfrist (§ 177 (3) SGB III). Die maximale Bezugsdauer beträgt seit dem 5. Juni 2009 24 Monate.

➔ **NEU ab 1. Juli 2009:** Bei einer Unterbrechung der Kurzarbeit von mehr als zwei Monaten innerhalb der Bezugsfrist muss Kurzarbeit nicht mehr erneut beantragt werden.

Weiterbildung während der Kurzarbeit

Weiterbildung gering qualifizierter Mitarbeiter/-innen

Weiterbildung qualifizierter Mitarbeiter/-innen

Wer wird gefördert?

- Arbeitnehmer/-innen ohne Berufsabschluss.
- Arbeitnehmer/-innen, die mindestens vier Jahre einer Tätigkeit nachgehen, für die sie keinen Berufsabschluss haben.

- Arbeitnehmer/-innen, mit Berufsabschluss, die einer der Ausbildung entsprechenden Tätigkeit nachgehen.

Welche Weiterbildungsmaßnahmen werden gefördert?

- Maßnahmen, die zu einem anerkannten Berufsabschluss führen oder die Arbeitnehmer/-innen hierfür teilqualifizieren.
- Alle Maßnahmen müssen für die Weiterbildungsförderung nach dem SGB III zugelassen sein.

- Maßnahmen, die den Arbeitnehmer/-innen Kenntnisse vermitteln, die sie auch für andere Tätigkeiten auf dem Arbeitsmarkt nutzen können.
- Maßnahmen, die den Arbeitnehmer/-innen arbeitsplatzbezogene Kenntnisse vermitteln.

In welcher Höhe werden die Weiterbildungskosten erstattet?

- Die Agentur für Arbeit erstattet die vollen Lehrgangskosten.
- Es wird ein Zuschuss zu den Fahrt- und Kinderbetreuungskosten gezahlt.

- Die Agentur für Arbeit erstattet 25 bis 80 Prozent der Lehrgangskosten, je nach Art der Qualifizierung, der Betriebsgröße und der Person des Arbeitnehmers.

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2009): Mit Kurzarbeit die Krise meistern (Stand: 10.2.2009).



IAB-Forum 1/2009: „Gleichstellung. Wo Frauen und Männer in der Arbeitswelt stehen“

Bezugsmöglichkeiten:

IAB-Bestellservice,
c/o W. Bertelsmann Verlag,
Bielefeld,

Telefon: 0180-100-2707,

Fax: 0180-100-2708,

E-Mail: IAB-Bestellservice@wbv.de,

Webshop: www.iabshop.de,

ISSN 1861-7522,

Preis: 5,50 €

(inklusive gesetzlicher Mehrwertsteuer zuzüglich Versandkosten)

Versandkosten: 2,50 €

Wo stehen Männer und Frauen in der Arbeitswelt? Dieser Frage widmet sich die neue Ausgabe des IAB-Forums unter dem Titel „Gleichstellung“. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) erforscht Geschlechteraspekte auf dem Arbeitsmarkt aus verschiedenen Blickwinkeln. Im IAB-Forum gehen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler des Instituts zum Beispiel den Ursachen für Lohnunterschiede und der Entwicklung von Frauen- und Männerberufen auf den Grund. Die Autorinnen und Autoren durchleuchten außerdem Erwerbsquoten und Arbeitsvolumen unter Geschlechtergesichtspunkten, untersuchen das neue Berufsfeld Technologietransfer und vergleichen Frauen- und Männerlöhne, etwa in der Zeitarbeit. Sie analysieren die Lage von Alleinerziehenden auf dem Arbeitsmarkt und Vermittlungsangebote für Frauen und Männer in der Grundsicherung. Und schließlich stellen sie der deutschen Arbeitswelt die Situation in anderen europäischen Ländern gegenüber.

Impressum: IAB-Kurzbericht Nr. 14, Juni 2009 ■ **Redaktion:** Elfriede Sonntag ■ **Graphik & Gestaltung:** Monika Pickel ■ **Technische Herstellung:** pms offsetdruck gmbh, Wendelstein ■ **Rechte:** Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB gestattet ■ **Bezugsmöglichkeit:** IAB-Bestellservice, c/o W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co.KG, Auf dem Esch 4, 33619 Bielefeld; Tel. 0180-100-2707; Fax: 0180-100-2708; e-Mail: iab-bestellservice@wbv.de ■ **IAB im Internet:** <http://www.iab.de>. Dort finden Sie u.a. diesen Kurzbericht zum kostenlosen Download ■ **Anfragen:** iab.anfragen@iab.de oder Tel. 0911/179-0 ■ **ISSN** 0942-167X