

IAB-Kurzbericht

17/2009

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

In aller Kürze

- Bei Kurzarbeit sinken die Arbeitskosten der Betriebe nicht proportional zur ausgefallenen Arbeitszeit, denn ein Teil der Lohnnebenkosten läuft weiter. Diese Remanenzkosten betragen 24 oder 35 Prozent der sonst üblichen Lohnkosten, je nachdem, in welchem Umfang die Sozialversicherungsbeiträge erstattet werden (vgl. Abbildung 1).
- Wenn die Betriebe aufgrund tariflicher Vereinbarungen Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld zahlen, sind die Remanenzkosten höher. Im Extremfall einer 90-prozentigen Nettolohnsicherung steigen sie z. B. auf 37 oder 48 Prozent.
- Durch die neuen Regelungen sind die Betriebe besser gestellt als früher: Ohne die Erstattung der Sozialbeiträge lägen die Remanenzkosten bei 46 bis 59 Prozent der Lohnkosten.
- Betriebe sparen durch Kurzarbeit Entlassungs- und Wiedereinstellungskosten, die Kurzarbeiter behalten ihren Arbeitsplatz und nehmen dafür Einkommensverluste in Kauf. Damit leisten beide Seiten einen Beitrag zur Beschäftigungssicherung.
- Die Remanenzkosten wirken Mitnahmeeffekten und strukturellen Verhärtungen entgegen. Denn die Betriebe werden bestrebt sein, Kurzarbeit nur im erforderlichen Umfang einzusetzen und möglichst solche Arbeitsplätze über Wasser halten, für die wieder Land in Sicht ist.

Kurzarbeit

Betriebe zahlen mit – und haben was davon

Hans-Uwe Bach und Eugen Spitznagel

Kurzarbeit wird grundsätzlich von der Bundesagentur für Arbeit (BA) finanziert. Aber auch die Betriebe leisten einen Beitrag: Obwohl sie für ausgefallene Stunden keine Löhne und Gehälter zahlen, bleibt ihnen ein Teil der Personalkosten, die so genannten Remanenzkosten. Diese spielen bei der Inanspruchnahme des Instruments eine wichtige Rolle.

In diesem Kurzbericht wird untersucht, welche Kosten, aber auch welche Vorteile den Betrieben verbleiben, wenn sie mit Kurzarbeit Entlassungen vermeiden.

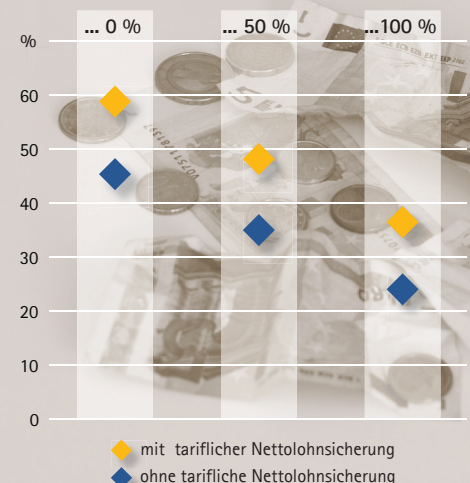
Durch die konjunkturelle Kurzarbeit sollen bei vorübergehendem Arbeitsausfall den Arbeitnehmern die Arbeitsplätze und den Betrieben die eingearbeiteten Arbeitskräfte erhalten werden. Wenn die Geschäfte schlechter gehen, können die Unternehmen damit in dieser Zeit ihre Personalkosten durch Arbeitszeitverkürzungen statt durch Entlassungen anpassen. Die sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer erhalten für die Ausfallstunden von der Bundesagentur für Arbeit Kurzarbeitergeld. Es beträgt wie beim Arbeitslosengeld 67 Prozent bzw.

60 Prozent des ausgefallenen Nettolohnes, je nachdem, ob Kinder zu berücksichtigen sind oder nicht.

Obwohl die Betriebe für Ausfallstunden keine Löhne und Gehälter zahlen, verbleibt ihnen ein Teil der Personalkosten. Diese

Abbildung 1
Betriebliche Remanenzkosten bei Kurzarbeit mit und ohne tarifliche Nettolohnsicherung im Verarbeitenden Gewerbe

Anteil an den Lohnkosten insgesamt bei einer Erstattung von ... % der Sozialversicherungsbeiträge



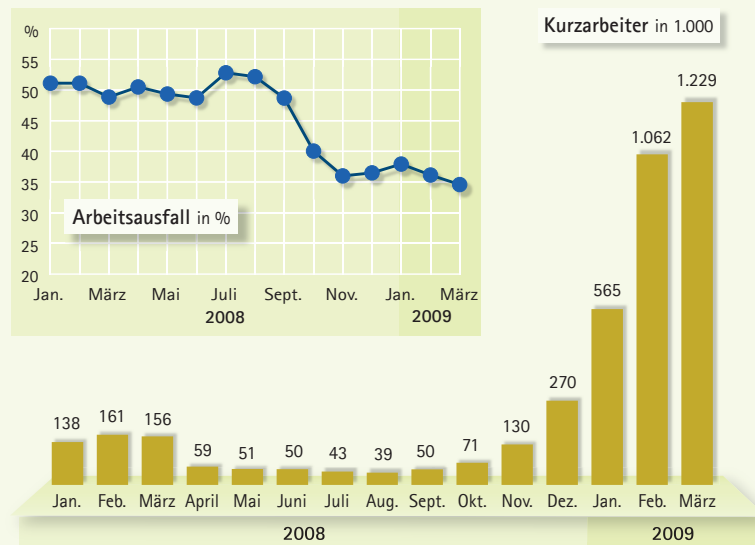
Quelle: Eigene Berechnungen

© IAB

Abbildung 2

Kurzarbeiter und Arbeitsausfall in Deutschland

Januar 2008 bis März 2009



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

© IAB

Remanenzkosten der Kurzarbeit beeinflussen die Inanspruchnahme des arbeitsmarktpolitischen Instruments auf Seiten der Betriebe und nicht zuletzt deren Bereitschaft, auf Entlassungen zu verzichten und die Krise mit temporären Arbeitszeitverkürzungen zu überbrücken.

Im Folgenden wird auf Basis von Modellrechnungen dargelegt, welche Personalkosten den Betrieben für die Kurzarbeit nach den derzeit geltenden Regelungen des SGB III verbleiben. Und es wird erörtert, welche Vorteile den Betrieben entstehen können, wenn sie Entlassungen vermeiden und eingearbeitete Kräfte halten.

■ Flexible Arbeitszeiten bremsen Jobabbau

Der Abbau von Arbeitszeitguthaben und von bezahlten Überstunden sowie die Kurzarbeit haben die erste Wucht der Wirtschaftskrise am Arbeitsmarkt in Deutschland abgefedert und – zumindest bislang – größere Jobverluste verhindert.

So wurde im ersten Quartal des Jahres 2009 fast 7 Prozent weniger produziert als vor einem Jahr. Das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen – das ist die Summe aller geleisteten bezahlten Arbeitsstunden – schrumpfte im Vorjahresvergleich jedoch nur um 2,9 Prozent, sodass sich die Produktivität je Arbeitsstunde zum dritten Mal in Folge verringerte. Mit

–3,9 Prozent war der Rückgang jedoch weit stärker als in den beiden Quartalen vorher (–0,3 bzw. –1,3 %, jeweils gegenüber Vorjahr). Dabei wurde die Arbeitszeit je Beschäftigten fast im Gleichschritt kürzer (–2,9 %), weil Überstunden und Guthaben auf Arbeitszeitkonten abgebaut wurden und immer mehr Kurzarbeit praktiziert wurde. So gab es im März schon rund 1,2 Mio. Kurzarbeiter, bei denen im Schnitt gut ein Drittel der Arbeitszeit ausfiel (vgl. Abbildung 2).

Dagegen änderte sich bei den Beschäftigtenzahlen wenig. Im ersten Quartal 2009 waren sogar 0,2 Prozent mehr Arbeitnehmer beschäftigt als im Vorjahr. Das Arbeitsvolumen wurde an die schrumpfende Wirtschaftsleistung also nur teilweise angepasst, und zwar ausschließlich durch Arbeitszeitverkürzungen.

Diese gesamtwirtschaftlichen Veränderungen ergeben sich aus der Einsatzlogik der einzelwirtschaftlichen Personalpolitik. Erfahrungsgemäß passen die Betriebe das Arbeitsvolumen und insbesondere die Zahl der Beschäftigten in konjunkturell schwierigen Phasen zeitverzögert und nur zum Teil an. Es wird also temporär mehr Arbeit eingesetzt, als bei normaler Auslastung der Kapazitäten erforderlich ist. Und die Betriebe nutzen zuerst Arbeitszeitflexibilitäten, um das eingearbeitete Personal möglichst lange über die Krise zu halten. Dahinter steht ein betriebswirtschaftliches Kalkül, bei dem die Kosten der unvollständigen Anpassung des Personalstands an den aktuellen Bedarf gegen den Nutzen der vermiedenen Entlassungs- und Wiedergewinnungskosten abgewogen werden.

Hier setzt das Instrument der Kurzarbeit strategisch an. Es befreit die Betriebe von der Pflicht zur Lohn- und Gehaltszahlung während der Ausfallzeiten und stärkt so ihre interne Flexibilität. Denn Kurzarbeit bietet die Alternative, im Falle von konjunkturell oder saisonal bedingt rückläufigen Umsätzen und Erlösen die Personalkosten durch eine Arbeitszeitverkürzung statt durch Entlassungen zu senken. Insbesondere bei einem temporären Auftragsmangel ist dies für ein Unternehmen dann von Vorteil, wenn dadurch alternativ anfallende Entlassungskosten und spätere Such-, Einstellungs-, und Einarbeitungskosten entfallen. Gesamtwirtschaftliche Vorteile entstehen, wenn Arbeitslosigkeit und fiskalische Kosten vermieden werden.

■ Direkte Lohnkosten sinken unterproportional

Mit der Kurzarbeit kann ein Unternehmen die Lohnkosten unmittelbar und kurzfristig beeinflussen, denn mit dieser temporären Arbeitszeitverkürzung wird auch das vom Betrieb zu zahlende Arbeitsentgelt gekürzt. So zahlt der Betrieb z. B. beim Übergang von der 5-Tage-Woche zur 4-Tage-Woche für die geleistete Arbeitszeit nur 80 Prozent des normalen Lohnes. Denn beim Stundenlohn entfallen die Entgelte für die ausgefallenen Stunden, und beim festen Monatsgehalt wird ein durchschnittlicher Stundenlohn errechnet und das normale Monatsentgelt entsprechend verringert. Beim Leistungslohn sinken die Lohnkosten, weil mit der Arbeitszeitverkürzung die Akkordmenge abnimmt.

Idealtypisch sinken die direkten Lohnkosten – also Löhne und Gehälter ohne gesetzliche Sozialkosten – proportional zur Arbeitszeitverkürzung. In der Praxis wird der Kostenverlauf allerdings durch tarifvertragliche Regelungen zur Kurzarbeit modifiziert (WSI 2009). So gibt es in vielen Wirtschaftszweigen und Bezirken tarifliche Bagatellklauseln, Lohngarantien bzw. Zuschussregelungen, die das Ausmaß der Kurzarbeit und die damit einhergehenden Lohnkürzungen betreffen. Solche Regelungen führen dazu, dass die direkten Lohnkosten unterproportional zur Arbeitszeitverkürzung sinken (vgl. die Beispiele und Erläuterungen im **Infokasten** rechts sowie Crimmann/Wießner 2009).

In einigen Tarifverträgen sind für den Arbeitszeitausfall durch Kurzarbeit Untergrenzen vereinbart. Solche Klauseln entsprechen im Wesentlichen dem gesetzlichen Mindestausfall von mehr als 10 Prozent als Anspruchsvoraussetzung für den Bezug von Kurzarbeitergeld (§ 170 (1) Abs. 4 SGB III).

In einigen Branchen ist für die Kurzarbeiter ein „Mindestlohn“ tariflich abgesichert. Dies geschieht zum einen dadurch, dass den Kurzarbeitern ein bestimmter Prozentsatz ihres Lohnes bei normaler Arbeitszeit garantiert wird. Entweder ist hier der maximale Gehaltsabzug auf einen bestimmten Prozentsatz des Normallohnes begrenzt, oder das Ausmaß der Arbeitszeitverkürzung ist durch eine Mindestarbeitsstundenzahl eingeschränkt. In diesen Fällen führen die Garantieklauseln dazu, 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 in der Regel die Bezüge der Kurzarbeiter

(Nettoarbeitsentgelt plus Kurzarbeitergeld) auf einen bestimmten Prozentsatz ihres Normallohnes auf. Der Zuschuss setzt ein, wenn das Arbeitnehmer-einkommen den vertraglich festgelegten Prozentsatz des Einkommens unterschreitet und wird mit zunehmendem Arbeitsausfall größer. 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 Zuschüsse entstehen dem Betrieb ab einer bestimmten Grenze auch für die Ausfallzeit direkte Lohnkosten sowie Lohnnebenkosten durch entsprechende Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung.

Zusammenfassend lässt sich also feststellen, dass die direkten Lohnkosten bei Kurzarbeit im Normalfall proportional zur Arbeitszeit sinken. Sofern tarifliche Einkommensgarantien bei Kurzarbeit vereinbart sind, sinken die Kosten jedoch stark unterproportional. In diesen Fällen führt eine moderate Arbeitszeitverkürzung – im Bereich zwischen Mindestausfall und dem Einsetzen von Lohngarantien – zu den geringsten Remanenzkosten. In früheren Jahren mit hohen Kurzarbeiterzahlen lag der empirische Durchschnittswert des Arbeitsausfalls bei 30 bis 40 Prozent.

i

Beispiele für Lohnsicherung in Tarifverträgen

In manchen Tarifbereichen ist eine Arbeitszeitgrenze festgelegt, bei deren Unterschreiten die Vergütung nicht weiter gekürzt werden darf, z.B:

■ Bekleidungsindustrie Bayern, Angestellte: „Wird die wöchentliche Arbeitszeit auf weniger als 24 Stunden verkürzt, so darf eine weitere Gehaltskürzung nicht eintreten.“

In einer Reihe von Branchen ist eine tarifliche Aufstockung des gesetzlichen Kurzarbeitergeldes vereinbart. Dabei ist die Höhe des Zuschusses unterschiedlich und sichert zwischen 75 und 100 Prozent des Arbeitsentgeltes:

■ Chemische Industrie: „Die Höhe des Zuschusses errechnet sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen dem infolge des Arbeitsausfalls verminderten Nettoarbeitsentgelt zuzüglich dem Kurzarbeitergeld und 90 Prozent des Nettoarbeitsentgelts, das der Arbeitnehmer ohne Kurzarbeit im Abrechnungszeitraum erzielt hätte. ... Bei der Ermittlung des Nettoarbeitsentgelts werden die tariflichen Schichtzulagen und die tariflichen Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit mitberücksichtigt, nicht aber die Feiertagszuschläge.“

■ Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden: „Dieser (Zuschuss) ist so zu bemessen, dass Beschäftigte zum gekürzten Bruttomonatsentgelt und Kurzarbeitergeld einen Ausgleich bis zu 80 Prozent des vereinbarten Bruttomonatsentgelts (ohne Mehrarbeit) einschließlich der leistungsabhängigen variablen Bestandteile des Monatsentgelts erhalten, jedoch nicht mehr als das Nettoentgelt, das diesem Bruttomonatsentgelt entspricht.“

Quelle: WSI-Informationen zur Tarifpolitik Nr. 66, Februar 2009

Lohnnebenkosten für bezahlte Freistellungen

Die Nebenkosten für bezahlte Wochenfeiertage können sich differenziert gestalten. Normalerweise laufen diese Kosten weiter, denn außerhalb von Konti-Schicht-Betrieben fällt an gesetzlichen Wochenfeiertagen in der Regel keine Arbeit aus. Sollte dies der Fall sein, dann kann der Entgeltfortzahlungsanspruch verringert werden. So ist es arbeitsrechtlich zulässig, dass der Arbeitgeber für diese Tage das Arbeitsentgelt nur in Höhe des bei Kurzarbeit erzielten Gesamtentgelts fortzahlt. Dann handelt es sich steuer- und sozialversicherungsrechtlich nicht um Kurzarbeitergeld, sondern lediglich um eine Entgeltzahlung in verminderter Höhe, wodurch sich die Belastungen des Betriebs ggf. etwas vermindern.

Die Zusatzkosten für den bezahlten Tarifrurlaub bleiben von der Kurzarbeit unberührt, denn die Kurzarbeit vermindert weder die Dauer des Urlaubs noch die Höhe des Urlaubsentgelts. Auch bei lang andauernder Kurzarbeit ist der volle Tarifrurlaub zu gewähren. Ausfalltage gelten nicht als Urlaubstage. Laut Gesetz ist vorgesehen, dass Urlaubsansprüche ggf. vor der Kurzarbeit abzugelten sind. Die Höhe des Urlaubsentgelts bemisst sich gem. § 11 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz, und Verdienstkürzungen infolge von Kurzarbeit bleiben dabei ausdrücklich außer Betracht, so dass sich das Urlaubsentgelt stets am Normallohn orientiert.

Anders ist die Situation bei den Kosten der Lohn- und Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall. Sie entfallen während der Kurzarbeit für die jeweilige Dauer des Arbeitsausfalles. Nach § 4 Abs. 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes ist den erkrankten Arbeitnehmern das ihnen bei regelmäßiger Arbeitszeit zustehende Entgelt fortzuzahlen. In Abs. 3 ist bestimmt, dass bei Kurzarbeit die verkürzte Arbeitszeit als die maßgebende regelmäßige Arbeitszeit anzusehen ist. Deshalb erhalten erkrankte Mitarbeiter im Falle der Kurzarbeit auch nur die Entgeltansprüche zugebilligt, die den übrigen kurzarbeitenden Beschäftigten zustehen.

Die Zusatzkosten für sonstige bezahlte Freistellungen werden vom Kurzarbeitergeld nicht tangiert, auch wenn sie tariflich vereinbart sind, denn es handelt sich hier meist um Freistellungen aus persönlichen Gründen (Heirat, Jubiläum, Todesfall).

Lohnnebenkosten durch gesetzliche Sozialkosten

Bis zum Jahr 1988 wurden die Beitragsanteile der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zur Sozialversicherung für den Arbeitsausfall durch Kurzarbeit voll erstattet. In den Folgejahren wurde die Erstattung sukzessive eingeschränkt. Ab dem Jahr 1994 zahlte der Betrieb den vollen Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil der Beiträge zur Sozialversicherung (KV, RV, PV ab 1995), bezogen auf 80 Prozent des Bruttoentgeltsausfalls.

Durch die Beschlüsse über das Konjunkturpaket II werden die Regelungen befristet wieder attraktiver gestaltet. So wurden ab dem 1. Februar 2009 dem Betrieb die Hälfte dieser Sozialbeiträge erstattet – bezogen auf 80 Prozent des Bruttolohns und pauschaliert. Bei Qualifizierung der Kurzarbeiter während der arbeitsfreien Zeit werden die Sozialbeiträge voll erstattet (§ 421 t SGB III). Seit dem 1. Juli 2009 werden diese Sozialbeiträge auch ohne Qualifizierungsmaßnahmen ab dem 7. Monat der Kurzarbeit voll erstattet. Die Pauschalierung bedeutet, dass die erstatteten SV-Beiträge nicht individuell, sondern aus der Gesamtheit der ausgefallenen Arbeitsentgelte mittels eines festen Prozentsatzes errechnet werden (jeweils 19,6 %). Das praktizierte Verfahren führt zu einer leichten Überkompensation und entlastet die Betriebe etwas.

Die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung entfallen während der Ausfallzeit ganz. Nach § 24 Abs. 3 SGB III gelten zwar die Versicherungsverhältnisse als fortbestehend, während dieser Zeit müssen jedoch keine Beiträge geleistet werden. Die Umlage zur Berufsgenossenschaft als Trägerin der gesetzlichen Unfallversicherung reduziert sich mit der verringerten Lohnsumme und entfällt somit ebenfalls für die Ausfallzeit ganz.

Lohnnebenkosten laufen teilweise weiter

Neben den direkten Lohnkosten sind bei der Kurzarbeit die Lohnzusatzkosten von Bedeutung. Dazu zählen insbesondere die Kosten für bezahlte Freistellungen, die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung und die Kosten für tarifliche Sonderzahlungen. Insgesamt belaufen sich diese in der Industrie durchschnittlich auf 60 bis 70 Prozent der direkten Lohnkosten (Institut der deutschen Wirtschaft 2008).

Kosten für bezahlte Freistellungen

Die Lohnnebenkosten für bezahlte Freistellungen umfassen die bezahlten Wochenfeiertage, den bezahlten Tarifrurlaub, die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und alle sonstigen laut Tarifvertrag bezahlten Freistellungen.

Im Falle von Kurzarbeit ergeben sich hier folgende Kosteneffekte: Die Aufwendungen für die bezahlten Wochenfeiertage und für den Tarifrurlaub sowie für die sonstigen tariflichen Freistellungen werden von der Kurzarbeit nicht verändert. Die Kosten der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall während der Kurzarbeit trägt die BA bzw. bei längeren Erkrankungen die Krankenkasse. Die Lohnfortzahlung ist auf den Betrag des Kurzarbeitergeldes beschränkt (Einzelheiten dazu vgl. Infokasten links).

Gesetzliche Sozialkosten

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 7. Monat der Kurzarbeit voll erstattet. Im Falle von Qualifizierungsmaßnahmen während der Kurzarbeit werden die Sozialbeiträge von Anfang an übernommen. Die Beiträge zur Arbeitslosen- und Unfallversicherung entfallen (vgl. Infokasten links).

Tarifliche Sonderzahlungen

Hier handelt es sich um Leistungen für Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Vermögensbildung, betriebliche Altersversorgung sowie sonstige besondere tarifliche Leistungen. Die Anspruchsvoraussetzungen und Berechnungsmodalitäten für diese Sonderzahlungen sind in den einzelnen Tarifverträgen geregelt.

Diese Leistungen werden bei der Bemessung des Kurzarbeitergeldes nicht berücksichtigt. In der Re-

gel werden sie nicht mit dem Arbeitsentgelt gekürzt, da sie nicht an die geleistete Arbeitszeit, sondern an den Bestand des Arbeitsverhältnisses anknüpfen und zudem tariflich auch für den Fall der Kurzarbeit abgesichert sind.

Die oben genannten Lohnnebenkosten laufen somit während der Kurzarbeit größtenteils weiter.

■ Lohnnebenkosten und Zuschüsse bestimmen die Remanenzkosten

Die betrieblichen Remanenzkosten der Kurzarbeit hängen im Wesentlichen davon ab,

- ob Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld gezahlt werden und wie hoch sie sind,
- wie viel von den Sozialbeiträgen für die Kurzarbeiter erstattet wird und
- in welcher Höhe andere Lohnnebenkosten verbleiben.

Da es bisher keine Daten gibt, die beschreiben, wie häufig die verschiedenen Fälle in der Praxis vorkommen, werden hier die betrieblichen Remanenzkosten der Kurzarbeit im Rahmen von Modellrechnungen geschätzt. Den Modellrechnungen liegen Kostenstrukturen des Verarbeitenden Gewerbes zugrunde. Sie können für die Gesamtheit stehen, da in diesem Wirtschaftsbereich derzeit mehr als 80 Prozent der konjunkturellen Kurzarbeit praktiziert wird. Die Modellrechnungen entsprechen den typischen Fällen und greifen das Spektrum der Kosteneffekte ab.

Zugrunde liegen die durchschnittlichen Bruttolöhne und -gehälter aus der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung des Statistischen Bundesamtes, und es wird eine Lohnersatzquote von 62,2 Prozent angenommen (dem Durchschnittswert beim Arbeitslosengeld entsprechend). Die Modellrechnungen unterscheiden zwei „Normalfälle“:

- bis zu 6-monatige Kurzarbeit mit 50-prozentiger Erstattung der Sozialbeiträge und
- länger dauernde Kurzarbeit bzw. Kurzarbeit mit Qualifizierung mit 100-prozentiger Erstattung der Sozialbeiträge.

Dazu werden jeweils zwei „Sonderfälle“ dargestellt, bei denen zusätzlich eine tarifliche Netto-lohnabsicherung von 90 Prozent angenommen ist.

Remanenzkosten normalerweise 35 oder 24 Prozent

Die Bruttolohnkosten je geleisteter Arbeitsstunde betragen im Verarbeitenden Gewerbe durchschnittlich 16,46 €. Hinzu kommen Lohnnebenkosten in

Höhe von 12,15 € für bezahlte Freistellungen, Arbeitgeberanteile an Sozialbeiträgen und für tarifliche Sonderzahlungen.

Von den gesamten Personalkosten in Höhe von insgesamt 28,61 € je Stunde verbleiben dem Betrieb als Remanenzkosten je Ausfallstunde 35 Prozent, wenn er Kurzarbeit bis zu 6 Monaten in Anspruch nimmt. Bei länger als 6 Monate dauernder Kurzarbeit oder im Falle von gleichzeitigen Qualifizierungsmaßnahmen – also bei voller Erstattung der Sozialbeiträge – betragen die Remanenzkosten 24 Prozent. Sie sinken unterproportional, weil es außer den Sozialbeiträgen Lohnnebenkosten gibt, die nicht erstattet werden und weiterlaufen – wie die Kosten für bezahlte Freistellungen und für tarifliche Sonderzahlungen (zu den Einzelheiten der Berechnungen vgl. **Tabelle 1**, Seite 6).

Ist eine Nettolohnsicherung von 90 Prozent tariflich vereinbart, dann betragen die Remanenzkosten in diesen zwei Fällen 48 bzw. 37 Prozent. Die Ergebnisse der Modellrechnungen sind in **Tabelle 1** und **Abbildung 3** dargestellt.

Abbildung 3

Remanenzkosten der Kurzarbeit je Ausfallstunde – Höhe und Struktur

Ergebnisse der Modellrechnung nach Umfang der Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge (SV-Beiträge) in Euro bzw. Anteile in %

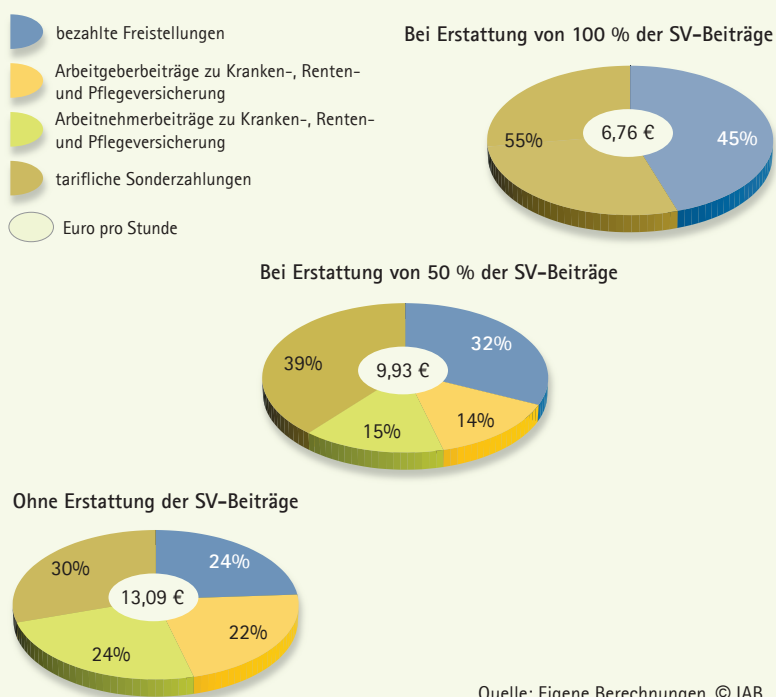


Tabelle 1

Betriebliche Remanenzkosten bei Kurzarbeit – Beispiel: Verarbeitendes Gewerbe

		Beträge pro Arbeitsstunde	Remanenzkosten pro Ausfallstunde durch Kurzarbeit bei Erstattung 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]		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)		3,91	3,91	3,91
31	Kosten pro Stunde [Z26 + Z30]		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

© IAB

Auch wenn das Kurzarbeitergeld der BA zu einer deutlichen Entlastung führt, tragen die Betriebe je Ausfallstunde also weiterhin nicht unbeträchtliche Kosten. Durch die Beschlüsse im Rahmen des Konjunkturpakets II der Bundesregierung werden sie allerdings erheblich besser gestellt als früher. So würden die Remanenzkosten ohne Erstattung der Sozialbeiträge bei 46 bis 59 Prozent der gesamten Lohnkosten je Stunde liegen – je nachdem, ob Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld tariflich vereinbart sind.

Auch gesamtwirtschaftlich sind die Remanenzkosten der Kurzarbeit beträchtlich. Für 2009 rechnen wir mit rd. 1,1 Mio. Kurzarbeitern im Jahresdurchschnitt. Den bisherigen Beobachtungen entsprechend dürften im Mittel 38 Prozent ihrer normalen Arbeitszeit ausfallen. Bei einer durchschnittlichen Jahresarbeitszeit von rd. 1.500 Stunden wären das insgesamt rd. 630 Mio. Ausfallstunden im Jahr 2009. Bei Remanenzkosten in Höhe von rd. 7 bis 10 € je Ausfallstunde tragen die Betriebe ein gesamtwirtschaftliches Kostenvolumen in Höhe von rd. 4,2 bis 6,2 Mrd. €, je nachdem, wieviel von den Sozialbeiträgen erstattet wird. Bezogen auf die gesamtwirtschaftliche Bruttolohn- und Gehaltssumme wären das 0,4 bis 0,6 Prozent. Hinzu kommen die Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld, soweit solche tariflich vereinbart sind.

Die erweiterten Regelungen zur Kurzarbeit verschaffen den Betrieben in der Krise zwar mehr personalpolitische Spielräume, aber die verbleibenden Kosten sind auch gesamtwirtschaftlich nicht unbeträchtlich. Im Verarbeitenden Gewerbe, wo die Kurzarbeit vorwiegend praktiziert wird, sind die Kostenanteile weit höher.

Außer den Remanenzkosten entstehen bei Kurzarbeit weitere Kosten. So sinkt die Kapitalproduktivität, weil die Produktionskapazitäten der Betriebe nicht ausgelastet sind. Des Weiteren müssen auch bei Stillstand der Produktion betriebliche Basisfunktionen erhalten bleiben, die z. B. die Energieversorgung, Verwaltung, Sicherheit etc. betreffen. Dadurch

fallen weitere Kosten an. Diese zusätzlichen Kosten des partiellen bzw. temporären Stillstands des Betriebs sind jedoch nicht den Remanenzkosten der Kurzarbeit zuzurechnen, weil sie auch im Falle von alternativen Entlassungen entstehen würden.

■ Remanenzkosten versus Opportunitätskosten

Aus der betrieblichen Perspektive sind die Remanenzkosten der Kurzarbeit als Preis für die Erhaltung der eingearbeiteten Belegschaft und der personellen Kapazität anzusehen. Die Opportunitätskosten wären die mit einer Entlassung und einer späteren Wiedergewinnung von Beschäftigten am Ende der Flaute verbundenen Kosten. Betriebe arbeiten also dann kurz, wenn die Remanenzkosten der Kurzarbeit kleiner sind als die erwarteten Humankapitalverluste und Wiedergewinnungskosten bei Entlassungen.

So sparen die Betriebe Entlassungskosten (volle Lohnzahlung und potenzielle Minderleistung während der Kündigungsfrist, Abfindungen) und Wiedergewinnungskosten (für Anwerbung, Einstellung und Einarbeitung), wenn wieder Arbeitskräftebedarf besteht. Denn bei einem Viertel der arbeitgeberseitigen Kündigungen wird eine Abfindung gezahlt, die im Durchschnitt 12.000 € beträgt (IdW Nr. 7/2009). Schließlich verlieren die Betriebe bei Entlassungen eingearbeitete Kräfte – Humankapital, das oft kostspielig gebildet wurde und häufig schwer wieder zu gewinnen ist. Die Fluktuationskosten werden bei gering qualifizierten Beschäftigten auf 7.000 €, bei Qualifizierten auf 32.000 € geschätzt (Springer/Stöcker 2006).

Schließlich kann die Phase der Kurzarbeit produktiv genutzt werden. Wenn das Personal während der Kurzarbeit qualifiziert wird, entsteht zusätzliches Humankapital, das längerfristig ertragreich ist, wenn dadurch die Produktivität der Beschäftigten verbessert und die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe gesteigert wird. Kurzarbeit wurde in der Vergangenheit jedoch selten mit Qualifizierung verbunden (Deeke 2005), und auch in diesen Tagen scheinen solche Ansätze bislang eher zaghaft zu sein (Deeke 2009).

Die betriebliche Kosten-Ertrags-Betrachtung gilt analog für die Kurzarbeiter. Sie behalten ihren Arbeitsplatz, vermeiden die drohende Arbeitslosigkeit sowie größere Einkommensverluste und sparen Kosten der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz. Wenn keine zusätzlichen Absicherungen im Rahmen von Tarifvereinbarungen bestehen, kostet sie das pro

i

IAB-InfoSpezial

Mehr zum arbeitsmarktpolitischen Instrument Kurzarbeit finden Sie auf der Infoplattform des IAB im Internet unter <http://www.iab.de/info-plattform/kurzarbeit>.

Das InfoSpezial bietet einen Überblick über Literatur und Forschung zu dem Thema sowie weiterführende Links.

ausgefallene Arbeitsstunde durchschnittlich entweder 33 oder 40 Prozent des Nettoentgelts – je nachdem, wie hoch ihr Anspruch auf Kurzarbeitergeld ist (67 % oder 60 %).

Die Betriebe kostet die durch Kurzarbeit ausfallende Arbeitsstunde normalerweise 35 oder 24 Prozent der Personalkosten, je nachdem, wie viel von den Sozialbeiträgen erstattet wird.

Die Autoren



Hans-Uwe Bach
ist Mitarbeiter der Forschungsgruppe
Arbeitszeit und Arbeitsmarkt im IAB.
hans-uwe.bach@iab.de



Dr. Eugen Spitznagel
ist Leiter der Forschungsgruppe
Arbeitszeit und Arbeitsmarkt im IAB.
eugen.spitznagel@iab.de

■ Fazit

Eine Betrachtung der direkten Lohnkosten und der Lohnnebenkosten bei einem Arbeitsausfall durch Kurzarbeit zeigt, dass den Unternehmen während der Ausfallzeit ein Eigenbehalt bleibt. Die Lohnkosten reduzieren sich nämlich nicht proportional zur ausgefallenen Arbeitszeit. Diese Remanenzkosten betragen schätzungsweise 35 oder 24 Prozent der Personalkosten, die sich bei betriebsüblicher Arbeitszeit ergeben hätten – je nachdem, wie viel Sozialbeiträge für die Kurzarbeit erstattet werden. Zusätzlich können den Betrieben direkte Lohnkosten verbleiben, wenn den Arbeitnehmern z. B. aufgrund tariflicher Vereinbarungen Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld gezahlt werden. Im Extremfall einer tariflich vereinbarten 90-prozentigen Nettolohnsicherung betragen sie z. B. 48 bzw. 37 Prozent.

Remanenzkosten sind eine Alternative 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.

Beide Seiten leisten somit einen Beitrag zur Sicherung der Beschäftigung. Die Betriebe investieren in die Kurzarbeit im Jahr 2009 voraussichtlich mehr als 5 Mrd. €. Der Einkommensverlust der Kurzarbeiter beträgt – hochgerechnet auf die prognostizierte Jahresdurchschnittszahl von 1,1 Mio. – rund 3 Mrd. € netto. Schließlich fallen im Jahr 2009 bei der BA aus heutiger Sicht Ausgaben für das Kurzarbeitergeld und für erstattete Sozialbeiträge in Höhe von rund 6 Mrd. € an, die letztlich von den Beitragszahlern aufzubringen sind.

Die finanziellen Lasten der Kurzarbeit sind also auf mehrere Schultern verteilt – Arbeitnehmer, Betriebe und Beitragszahler.

Die Remanenzkosten tragen auch zur Vermeidung von Mitnahmeeffekten bei. Da die Betriebe an den Kosten der Kurzarbeit beteiligt sind, werden sie bestrebt sein, diese nur im erforderlichen Umfang einzusetzen. Des Weiteren können sie die Gefahr vermindern, dass durch Kurzarbeit Arbeitsplätze über Wasser gehalten werden, für die kein Land in Sicht ist. Denn finanziell ausgezehrt und perspektivlose Betriebe können die beträchtlichen Remanenzkosten der Kurzarbeit nicht tragen.

Literatur

- Crimmann, Andreas; Wießner, Frank (2009): Wirtschafts- und Finanzkrise: Verschnaufpause dank Kurzarbeit. IAB-Kurzbericht Nr. 14/2009.
- Deeke, Axel (2005): Kurzarbeit als Instrument betrieblicher Flexibilität – Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2003. IAB-Forschungsbericht 12/2005.
- Deeke, Axel (2009): Konjunkturelle Kurzarbeit – Was kann bei vorübergehendem Arbeitsausfall bewirkt werden? In: WSI-Mitteilungen 8/2009 (im Erscheinen).
- Flechsénhar, Hans-Rolf (1978): Kurzarbeit – Kosten und Finanzierung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 11, H. 4, S. 443-456.
- Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) (2008): Industrielle Arbeitskosten – Arbeit im Osten ein Drittel billiger. In: IW-Pressemitteilung Nr. 17 / 21, Mai 2008.
- Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) (2009): IdW Nr. 7/2009.
- Springer, J., Stöcker, S. (2006): Personalmanagement, Institut für Arbeitswissenschaft der RWTH Aachen.
- WSI-Informationen zur Tarifpolitik Nr. 66, Februar 2009.