

Sonderdruck aus:

# Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Hans Rolf Flechsenhar

Kurzarbeit – Kosten und Finanzierung

11. Jg./1978

**4**

## **Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)**

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

### *Hinweise für Autorinnen und Autoren*

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin  
Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.  
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung  
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104  
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter [http://doku.iab.de/mittab/hinweise\\_mittab.pdf](http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf). Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto:ursula.wagner@iab.de)).

### **Herausgeber**

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)  
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB  
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim  
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover  
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit  
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin  
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.  
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau  
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit  
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

### **Begründer und frühere Mitherausgeber**

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin,  
Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

### **Redaktion**

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB),  
90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: [ulrike.kress@iab.de](mailto:ulrike.kress@iab.de): (09 11) 1 79 30 16,  
E-Mail: [gerd.peters@iab.de](mailto:gerd.peters@iab.de): (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto:ursula.wagner@iab.de): Telefax (09 11) 1 79 59 99.

### **Rechte**

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

### **Herstellung**

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

### **Verlag**

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0;  
Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: [waltraud.metzger@kohlhammer.de](mailto:waltraud.metzger@kohlhammer.de), Postscheckkonto Stuttgart 163 30.  
Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309.  
ISSN 0340-3254

### **Bezugsbedingungen**

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten; Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

### **Zitierweise:**

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)  
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)  
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

**Internet:** <http://www.iab.de>

# Kurzarbeit – Kosten und Finanzierung

Hans Rolf Flechsenhar\*

Durch das Instrument der Kurzarbeit sollen den Arbeitnehmern bei vorübergehendem Arbeitsausfall die Arbeitsplätze und den Betrieben die eingearbeiteten Arbeitskräfte erhalten werden. Den Unternehmen wird die Möglichkeit gegeben, bei vorübergehendem Arbeitsmangel ihre Personalkosten nicht durch Entlassungen, sondern durch Arbeitszeitverkürzungen anzupassen. Die Arbeitnehmer erhalten für die Ausfallstunden von der Bundesanstalt Kurzarbeitergeld (Kug) in Höhe von 68 % des Nettolohnes.

Im vorliegenden Beitrag wird beispielhaft für das Jahr 1977 untersucht, welche Kosten und finanziellen Wirkungen durch die Institution der Kurzarbeit ausgelöst werden. Der durchschnittlichen Zahl von 231 000 Kurzarbeitern (555 000 Fälle) und den durch Kurzarbeit ausgefallenen Arbeitsstunden entsprechen 1977 gesamte Personalkosten in Höhe von 1524 Mio DM. Die Finanzierung dieser Kurzarbeitskosten wird in einer Modellrechnung ermittelt. An der Finanzierung sind 6 Kostenträger beteiligt:

- Die Unternehmen tragen während der Ausfallzeit einen Eigenbehalt von ca. 28 % der Personalkosten (1977 = 424 Mio DM), da sich insbesondere die Lohnzusatzkosten durch die Kurzarbeit nicht anteilig reduzieren. Daneben können, durch tarifliche Regelungen bedingt, auch direkte Lohnkosten verbleiben. Andererseits werden den Betrieben die höheren Alternativkosten im Falle von Entlassungsmaßnahmen und späteren Wiedereinstellungen erspart.
- Die Arbeitnehmer haben während der Ausfallzeit einen Einkommensausfall, da ihnen durch das Kug nur 68 % des potentiellen Nettolohnes (ohne Berücksichtigung von Überstunden) ersetzt werden. Dieser Prozentsatz erhöht sich jedoch durch Steuerersparnisse und je nach dem Ausmaß der Arbeitszeitverkürzung auf bis zu 99 %. Der insgesamt entstandene Einkommensausfall beziffert sich für 1977 auf 130 Mio DM.
- Die Gebietskörperschaften haben durch die Kurzarbeit einen Steuerausfall für die Ausfallzeit und darüber hinaus, bedingt durch die Steuerprogression, einen Degressionsverlust für das Steueraufkommen während der Restarbeitszeit. Der Steuerausfall betrug 1977 rund 223 Mio DM.
- Die Bundesanstalt für Arbeit finanziert das Kurzarbeitergeld sowie 75 % der auf die Ausfallzeit entfallenden Renten- und 50 % der entsprechenden Krankenversicherungsbeiträge. Sie hat ferner einen Einnahmeausfall an Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung. Die Gesamtaufwendungen der BA beliefen sich 1977 auf 623 Mio DM. (Leistungen in Höhe von weiteren 38 Mio DM wurden nicht in Anspruch genommen).
- Die gesetzliche Krankenversicherung finanziert während der Ausfallzeit das Kug für die erkrankten Arbeitnehmer, 1977 mit 67 Mio DM.
- Die Berufsgenossenschaften als Träger der gesetzlichen Unfallversicherung haben durch die Kurzarbeit einen Beitragsausfall, der sich 1977 auf 19 Mio DM belief.

Durch die Institution der Kurzarbeit wird eine vorübergehende und solidarische Umverteilung an nicht nachgefragtem Arbeitsvolumen ermöglicht. Für die Unternehmen werden durch die Kurzarbeit Entlassungs- und spätere Wiederbeschaffungskosten, für die Bundesanstalt die Kosten der Arbeitslosigkeit und für die Arbeitnehmer stärkere Einkommenseinbußen und soziale Härten im Falle der Vollarbeitslosigkeit vermieden.

## Gliederung

1. Ziel der Untersuchung
2. Die Wirkungen der Kurzarbeit auf den Kostenverlauf der Betriebe
  - 2.1. Der Verlauf der direkten Lohnkosten
  - 2.2. Der Verlauf der Lohnzusatzkosten
3. Die Wirkung auf das Arbeitnehmereinkommen
4. Die finanzielle Wirkung für die Gebietskörperschaften
5. Die Wirkungen für die Sozialversicherungsträger
  - 5.1. Der finanzielle Aufwand der Bundesanstalt für Arbeit
  - 5.2. Der finanzielle Beitrag der Kranken- und der Unfallversicherung
6. Zusammenfassende Darstellung

\* Hans Rolf Flechsenhar ist Mitarbeiter im IAB. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung des Autors.

1) Zu den gesetzlichen Grundlagen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld vgl. § 63 bis 73 Arbeitsförderungsgesetz.

## 1. Ziel der Untersuchung

Die Kurzarbeit hat als Maßnahme der prophylaktischen Arbeitsmarktpolitik in den letzten Jahren eine zunehmende Bedeutung erreicht und wird besonders seit der Rezession des Jahres 1975 in großem Umfang zur Stabilisierung der Beschäftigung eingesetzt. Zur Finanzierung der Kurzarbeit wurden von der Bundesanstalt für Arbeit im Haushaltsjahr 1975 insgesamt 2,2 Mrd. DM, 1976 fast 1 Mrd. DM und 1977 0,6 Mrd. DM aufgewendet.

Das arbeitsmarktpolitische Ziel der Kurzarbeit besteht darin, durch die Gewährung von Kurzarbeitergeld (Kug) bei vorübergehendem Arbeits- oder Auftragsmangel den Arbeitnehmern die Arbeitsplätze und den Betrieben die eingearbeitete Belegschaft zu erhalten (§ 63 AFG)<sup>1)</sup>. Voraussetzung ist, daß der eingetretene Arbeitsausfall unvermeidbar ist und auf wirtschaftlichen Ursachen, betrieblichen Strukturveränderungen oder auf einem unabwendbaren Ereignis beruht (§ 64). Das Kurzarbeitergeld wird normalerweise bis zu einer Regelbezugsfrist von 6 Monaten gewährt. Dadurch sollen gerade bei kurzfristigen Beschäftigungseinbrüchen Arbeitsverhältnisse

und Arbeitsplätze erhalten, Entlassungen und damit verbundene Arbeitslosigkeit vermieden werden.

Die arbeitsmarktpolitische Zielsetzung und Notwendigkeit dieser Maßnahme wird von Unternehmen, Gewerkschaften und der Arbeitsverwaltung allgemein anerkannt. Vereinzelt wird die Effizienz der Kurzarbeit jedoch auch in Frage gestellt, da zwar Arbeitsplätze gesichert, eine Gewinn- bzw. Kostensubventionierung der betroffenen Betriebe aber vermieden werden soll<sup>2)</sup>.

Eine Aufgabe der Arbeitsmarktforschung ist es, das gegebene beschäftigungspolitische Instrumentarium zu analysieren und auf seine Beschäftigungswirkung, auf Verteilungseffekte, auf finanzwirtschaftliche, individuell-soziale und betriebswirtschaftliche Aspekte hin zu untersuchen. Im Falle des Instruments Kurzarbeit wären die vordringlichsten Fragen, ob die angestrebte Erhaltung der Arbeitsplätze und der eingearbeiteten Belegschaft erreicht wird und ob die Verteilung der durch den Arbeitsausfall entstehenden Kosten der Verteilung der Risiken und der Interessenlage aller Beteiligten entspricht. Der beschäftigungspolitische Effekt und die Entlastungswirkung der Kurzarbeit wurden vom IAB bereits in den jährlichen Auswirkungsrechnungen dargestellt<sup>3)</sup> und sollen in einem weiteren Beitrag erörtert werden. Ziel des vorliegenden Beitrages ist es, eine Zusammenschau der finanziellen Aspekte der Kurzarbeit zu geben. Dabei werden die finanziellen Wirkungen für alle an der Kurzarbeit beteiligten Gruppen, für Arbeitgeber, Arbeitnehmer, für die Gebietskörperschaften und für die Sozialversicherungsträger verdeutlicht.

Da die Kurzarbeit immer von den Unternehmen initiiert wird, soll zunächst die Wirkung auf die Kostensituation der Betriebe dargestellt werden. Danach wird auf den Einkommensverlauf der Arbeitnehmer und die daraus resultierende Beteiligung des Fiskus an der Finanzierung der Kurzarbeit eingegangen. Anschließend werden die finanziellen Aufwendungen der Sozialversicherungsträger, insbesondere die der Bundesanstalt und die der gesetzlichen Krankenversicherung aufgezeigt. Abschließend wird die Finanzierung der Kurzarbeit noch einmal in einer Gesamtübersicht und durch eine graphische Darstellung veranschaulicht.

## 2. Die Wirkungen der Kurzarbeit auf den Kostenverlauf der Betriebe

Ausgangspunkt der registrierten Kurzarbeit ist das Anzeige- und Anmeldeverfahren der Betriebe bei der Arbeitsverwaltung. Im Unterschied zu anderen Maßnahmen und Leistungen der Arbeitsverwaltung betrifft bei der Kurzarbeit das Beschäftigungsrisiko nicht das einzelne Individuum, sondern immer eine Mehrzahl von Beschäftigten eines Betriebes bzw. einer Betriebsabteilung. Aufgrund dieser Initiierung der Kurzarbeit von betrieblicher Seite soll die finanzielle Wirkung zunächst anhand des Kostenverlaufs der Betriebe dargestellt werden. Durch das Instrument Kurzarbeit bietet sich für die Unternehmen die Möglichkeit, im Falle von rückläufigen Umsätzen und Erlösen die Personalkosten nicht durch Entlassungen, sondern durch eine Arbeitszeitverkürzung anzupassen. Die betriebliche Arbeitskapazität soll also

durch die Arbeitszeitkomponente und nicht durch die Personenkomponente reduziert werden. Dies ist besonders bei einem als vorübergehend einzuschätzenden Arbeitsmangel auch gesamtwirtschaftlich vorteilhaft, weil dadurch eventuelle Entlassungs- und spätere Wiederbeschaffungskosten und damit verbundener Vermittlungs-, Einarbeitungs- und Anlernaufwand vermieden werden. Der kostenwirtschaftliche Ansatzpunkt dieses Instruments liegt für die Unternehmen also in der vorübergehenden Reduzierung der Lohn- und Gehaltskosten.

### 2.1 Der Verlauf der direkten Lohnkosten

In Form der Kurzarbeit bietet sich den Unternehmen ein Instrument, mit dem die Lohnkosten unmittelbar und kurzfristig beeinflussbar sind, denn sofort und gleichzeitig mit der Arbeitszeitverkürzung wird auch das vom Betrieb zu zahlende Arbeitsentgelt gekürzt, das heißt, der Betrieb hat z. B. beim Übergang von der 5-Tage- zur 4-Tage-Woche auch nur 80 % des normalen Vollohnes zu zahlen. Dies gilt in erster Linie beim Zeitlohn, bei dem das Arbeitsentgelt unmittelbar von der Dauer der geleisteten Arbeitszeit abhängt. Beim Stundenlohn entfallen

Beim Monatslohn oder Monatsgehalt kann die Lohnkürzung analog der Kug-Berechnung derart erfolgen, daß der Monatslohn, unabhängig von der im speziellen Monat zu leistenden Arbeitszeit von 19, 20 oder 22 Tagen, nach der

Berechnungsformel des § 112 (2) AFG:

$$\phi \text{ Stundenlohn brutto} = \frac{\text{Monatslohn brutto}}{\text{wöchentl. AZ} \times \frac{13}{3}}$$

in einen durchschnittlichen Stundenlohn umgerechnet und dann pro Ausfallstunde um diesen Betrag verringert wird. Bei einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden ergibt sich demnach eine durchschnittliche monatliche Arbeitszeit von 173,3 Stunden und pro Ausfallstunde eine Lohnkürzung um 1/173 des Monatsgehaltes. Dies entspricht auch einer Vielzahl von tarifvertraglichen Vereinbarungen.

Beim Leistungslohn ergibt sich eine Lohnsenkung dadurch, daß in der verkürzten Arbeitszeit die geleistete Akkordmenge absolut abnimmt. Der idealtypische Kostenverlauf einer zur Arbeitszeitverkürzung proportionalen Lohnkostensenkung kann in der Praxis allerdings durch eine Vielzahl von gesetzlichen und tariflichen Regelungen modifiziert werden. Bei der Durchführung der Lohn- und Gehaltskürzungen sind nämlich die unterschiedlichen tarifvertraglichen Regelungen für Arbeiter und Angestellte in den einzelnen Wirtschaftszweigen und Tarifbezirken zu beachten. Nach einer Information des Bundesministeriums für Arbeit existieren z. 2. 269 Manteltarifverträge mit Bestimmungen zur Kurzarbeit.

#### *Tarifliche Bagatellklauseln*

Die meisten dieser Manteltarifverträge enthalten zunächst eine Bagatellklausel, d. h. sie legen einen gewissen Mindestausfall von 2, 3 oder 4 Stunden pro Woche fest, bevor eine Lohn- oder Gehaltskürzung erfolgen kann. In § 5 (3) des Manteltarifvertrages für die Angestellten der rheinland-pfälzischen Textilindustrie vom 26. 5. 77 heißt es z.B.: „Mit der Einführung der Kurzarbeit ist eine Gehaltskürzung verbunden, die im Verhältnis zur Kürzung der Arbeitszeit erfolgt. Bei Kurzarbeit bis zu 37 Stunden erfolgt jedoch kein Gehaltsabzug.“

2) Vgl. z. B. Henkelmann, W., Problematische Kurzarbeit, in Soziale Sicherheit 25. Jahrgang, Nr. 5 — 1976, S. 146 ff.

3) Vgl. Autorengemeinschaft des IAB, Der Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland 1978 (insgesamt und regional). Entwicklung, Strukturprobleme, arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, in: MittAB 1/1978, S. 50 ff., hier S. 60 bis 61.

Diese Klauseln entsprechen im wesentlichen dem gesetzlichen Mindestausfall von 10 % als Anspruchsvoraussetzung für den Bezug von Kurzarbeitergeld (§ 64 AFG).

#### Tarifliche Mindestlohngarantien

Insgesamt 75 dieser Tarifverträge enthalten weitergehende Sonderregelungen für die Lohn- oder Gehaltskürzung. Die erste Gruppe davon sind die tariflichen Mindestlohn- und Gehaltsgarantien. Diese Garantieklauseln gelten bisher überwiegend für die Angestellten. Sie bewirken, daß den Beschäftigten im Falle der Kurzarbeit ein bestimmter Prozentsatz ihres Normallohnes garantiert wird. Dies kann entweder direkt dadurch geschehen, daß der Gehaltsabzug auf einen bestimmten Prozentsatz des Normallohnes begrenzt wird, oder indirekt dadurch, indem die Möglichkeit der Arbeitszeitverkürzung durch Vorgabe einer Mindeststundenzahl eingeschränkt wird. So gibt es z.B. in den 17 Tarifgebieten der Metallindustrie Garantieklauseln sowohl in Form von prozentualen Beschränkungen des Gehaltsabzugs als auch in Form von festgesetzten Mindeststundenzahlen. Im Manteltarifvertrag für die Angestellten im Tarifgebiet Berlin vom 28. 4. 1971 lautet die Garantieklausel z. B. wie folgt: (§ 4) „Sinkt die angeordnete wöchentliche Arbeitszeit auf weniger als 30 Stunden, so darf eine weitere Gehaltskürzung nicht vorgenommen werden.“ In den Kurzarbeitsklauseln für die Metallangestellten in den Tarifgebieten Hamburg, Cuxhaven, Wilhelmshaven und Oldenburg heißt es: „Die Gehaltsminderung darf 25 % des Monatsgehaltes nicht überschreiten“.

Die Garantieklauseln führen in allen diesen Fällen also dazu, daß sich die Lohnkosten nur bis zum Erreichen des tariflich abgesicherten Mindestlohnes verringern und darüber hinaus nicht abbaufähig sind.

#### Tarifliche Zuschußregelungen

Die zweite Gruppe von Sonderregelungen sind die tariflichen Zuschußregelungen. Diese gelten z. B. für die Angestellten der Baden-Württembergischen Metallindustrie<sup>4)</sup> und bundesweit für alle Beschäftigten in der chemischen Industrie. In den betreffenden Tarifverträgen ist für den Fall der Kurzarbeit die Gewährung eines betrieblichen Zuschusses vereinbart, durch den die Bezüge des Arbeitnehmers, Kurzlohn und Kug, auf einen bestimmten Prozentsatz seines Normallohnes aufgestockt werden. So enthält z. B. der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten der chemischen Industrie i. d. F. v. 1. 5. 1978 folgende Bestimmung (§ 7): „Arbeitnehmer, die Kurzarbeitergeld beziehen, erhalten einen Zuschuß zum Kurzarbeitergeld. Die Höhe des Zuschusses errechnet sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen dem infolge des Arbeitsausfalls verminderten Nettoarbeitsentgelt zuzüglich dem Kurzarbeitergeld und 90 % des Nettoarbeitsentgelts, das der Arbeitnehmer ohne Kurzarbeit im Abrechnungszeitraum verdient hätte.“

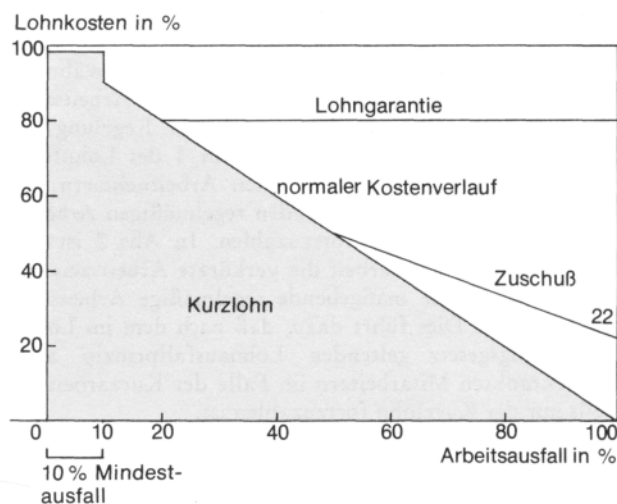
Solche Zuschüsse haben die Folge, daß dem Betrieb ab einem bestimmten Ausfallvolumen (von ca. 45 – 50 %) auch für die Ausfallzeit gewisse Lohnkosten entstehen. Der Zuschuß setzt an dem Punkt des Arbeitsausfalls ein, an dem das Arbeitnehmereinkommen den festgelegten Prozentsatz des Nettoeinkommens unterschreitet. Er ver-

größert sich mit zunehmendem Arbeitsausfall und beläuft sich im Falle eines völligen Arbeitsausfalls und einer 90-prozentigen Einkommensabsicherung, wie etwa in der Chemieindustrie, auf maximal 22 % des Nettoentgelts, da in diesem Falle 68 % des Entgelts durch das Kurzarbeitergeld abgedeckt werden.

Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß sich die direkten Lohnkosten im Falle der Kurzarbeit für die Mehrzahl der gewerblichen Arbeitnehmer im wesentlichen proportional zur Arbeitszeit verringern, während sich im allerdings an Bedeutung zunehmenden Bereich der kaufmännischen und technischen Angestellten infolge von tariflichen Einkommensgarantien ein stark unterproportionaler Kostenverlauf ergibt.

Wie die Abbildung 1 verdeutlicht, ist eine mäßige Form der Arbeitszeitverkürzung, und zwar innerhalb des Bereichs zwischen Mindestausfall und dem Einsetzen von Lohngarantien, unter diesen Gesichtspunkten für die Unternehmen am kostengünstigsten.

Abbildung 1  
Möglichkeiten und Formen des Lohnkostenverlaufs bei Kurzarbeit



#### 2.2 Der Verlauf der Lohnzusatzkosten

Neben den direkten Lohnkosten ist bei der Einführung von Kurzarbeit auch die Entwicklung der Lohnzusatzkosten von Bedeutung. Diese belaufen sich im Branchendurchschnitt auf ca. 60 – 66 % der direkten Lohnkosten. Hauptbestandteile der Lohnzusatzkosten sind die Kosten für bezahlte Freistellungen, die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung und die Kosten für tarifliche Sonderzahlungen.

##### Kosten für bezahlte Freistellungen

Die Lohnzusatzkosten für bezahlte Freistellungen umfassen die bezahlten Wochenfeiertage, den bezahlten Tarifurlaub, die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und sonstige bezahlte Freistellungen laut Tarifvertrag. Hier ergibt sich für die einzelnen Positionen im Falle der Kurzarbeit folgende Entwicklung:

Die erste Kostenart, die Nebenkosten für bezahlte Wochenfeiertage, bleiben von der Kurzarbeit völlig unberührt. Nach der Neufassung des § 65 Abs. 3 AFG im Zuge des Haushaltsstrukturgesetzes vom 18. 12. 1975 be-

4) In § 9 des MTV für Angestellte in der Metallindustrie Südbadens vom 13. 6. 1973 heißt es: „Der Arbeitgeber hat zum Kurzgehalt und dem sich daraus zu errechnenden Kurzarbeitergeld einen Zuschuß zu zahlen, damit der Angestellte 80 % seines fest vereinbarten Monatsgehaltes erreicht“.

steht Anspruch auf Kurzarbeitergeld nicht für Zeiten, „in denen die Arbeit aus anderen als den in § 64 genannten Gründen ausfällt, insbesondere nicht für Zeiten des Urlaubs und für gesetzliche Feiertage“. Dadurch wird die Gewährung von Kug für gesetzliche Feiertage ausdrücklich ausgeschlossen und der Betrieb auch während der Kurzarbeit zur vollen Lohnfortzahlung an Wochenfeiertagen verpflichtet<sup>5)</sup>.

Ebenso bleiben auch die Zusatzkosten für den bezahlten Tarifurlaub von der Kurzarbeit unberührt. Die Kurzarbeit beeinflusst weder die Dauer des Urlaubs noch die Höhe des Urlaubsentgelts, denn auch bei lang andauernder Kurzarbeit ist der volle Tarifurlaub zu gewähren. Ausfalltage gelten nicht als Urlaubstage. Auch auf die Höhe des Urlaubsentgelts ist die Kurzarbeit ohne Einfluß. Dieses bemißt sich gem. § 11 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz nach dem sogenannten Referenzprinzip, das heißt, nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst in den letzten 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs. Verdienstkürzungen infolge Kurzarbeit bleiben dabei ausdrücklich außer Betracht, so daß das Urlaubsentgelt stets in Höhe des Normallohnes zu zahlen ist. Die Kurzarbeit ist demnach sowohl vor als auch während des Urlaubs ohne Auswirkungen auf das zu zahlende Urlaubsentgelt.

Eine andere Entwicklung ergibt sich für die Kosten der Lohn- und Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall, denn diese Gruppe von Lohnzusatzkosten entfällt während der Kurzarbeit für die jeweilige Dauer des Arbeitsausfalles. Dies beruht auf der gesetzlichen Regelung im Lohnfortzahlungsgesetz. Nach § 2 Abs. 1 des Lohnfortzahlungsgesetzes ist den erkrankten Arbeitnehmern das ihnen bei der für sie maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Entgelt fortzuzahlen. In Abs. 2 ist bestimmt, daß bei Kurzarbeit die verkürzte Arbeitszeit für ihre Dauer als die maßgebende regelmäßige Arbeitszeit anzusehen ist. Dies führt dazu, daß nach dem im Lohnfortzahlungsgesetz geltenden Lohnausfallprinzip auch den erkrankten Mitarbeitern im Falle der Kurzarbeit jeweils nur der Kurzlohn fortzuzahlen ist.

Ebenso wie die Kosten der Lohnfortzahlung entfallen auch die Zusatzkosten für sonstige bezahlte Freistellungen, im wesentlichen für tariflich vereinbarte Freistellungen aus persönlichen Gründen (Heirat, Jubiläum, Todesfall), wenn der Anlaß zufällig mit einem Ausfalltag zusammenfällt.

Zu den Lohnzusatzkosten für bezahlte Freistellungen ist zusammenfassend festzustellen, daß die Aufwendungen für die bezahlten Wochenfeiertage und den Tarifurlaub von der Kurzarbeit unberührt bleiben, während die Kosten der Lohnfortzahlung und für die sonstigen tariflichen Freistellungen während des Arbeitsausfalles entfallen.

#### *Gesetzliche Sozialkosten*

Für den Verlauf der Arbeitgeberverträge zur gesetzlichen Sozialversicherung gibt es im Falle der Kurzarbeit recht differenzierte Bestimmungen.

Die Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Rentenversiche-

rung entfallen während der Ausfallzeit nicht ganz, sondern nur zur Hälfte. Nach § 166.2 AFG bemißt sich der Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung für Kurzarbeiter nicht nach dem tatsächlich erzielten Kurzlohn, sondern nach dem fiktiven Vollohn, der ohne den Arbeitsausfall erzielt worden wäre. Den auf den Unterschiedsbetrag zwischen Vollohn und Kurzlohn, also auf die Ausfallzeit entfallenden Beitrag trägt zunächst allein der Arbeitgeber, dem die Bundesanstalt jedoch 75 % dieser Aufwendungen, also praktisch den Arbeitnehmeranteil und die Hälfte des Arbeitgeberanteils erstattet (§ 166.3). Dadurch verbleibt die Hälfte des Arbeitgeberbeitrages als Restgröße für die Ausfallzeit.

Bei der gesetzlichen Krankenversicherung bleibt der Arbeitgeberbeitrag während der Kurzarbeit völlig unverändert. Ebenso wie in der Rentenversicherung sind auch hier die Beiträge weiterhin aufgrund des fiktiven Volllohnes zu entrichten (§ 163.1 AFG). Den auf die Ausfallzeit entfallenden Beitrag trägt zunächst wiederum der Arbeitgeber, dem die Bundesanstalt in diesem Falle jedoch nur 50 % dieser Aufwendungen, also de facto den Arbeitnehmeranteil erstattet. Somit ist auch für die Ausfallzeit der volle Arbeitgeberbeitrag aufzuwenden.

Bei der Arbeitslosenversicherung entfallen dagegen die Beiträge während der Ausfallzeit ganz. Nach § 65 AFG gelten zwar die Versicherungsverhältnisse als fortbestehend, während der Zeit des Versicherungsfalles brauchen jedoch keine Beiträge geleistet zu werden. Die Umlage zur Berufsgenossenschaft als Trägerin der gesetzlichen Unfallversicherung reduziert sich mit der verringerten Lohnsumme und entfällt somit ebenfalls für die Ausfallzeit ganz.

Als Fazit kann zum Verlauf der gesetzlichen Sozialkosten festgehalten werden: der Arbeitgeberbeitrag bleibt bei der Krankenversicherung völlig unverändert, er reduziert sich bei der Rentenversicherung auf die Hälfte und entfällt bei der Arbeitslosen- und der Unfallversicherung ganz.

#### *Tarifliche Sonderzahlungen*

Die letzte Gruppe der Lohnzusatzkosten sind die tariflichen Sonderzahlungen. Dabei handelt es sich um die zusätzliche Urlaubsvergütung, die betriebliche Sonderzahlung und um die vermögenswirksamen Leistungen. Die Berechnungsmodalitäten und Anspruchsvoraussetzungen für diese Sonderzahlungen sind in den einzelnen Tarifverträgen geregelt.

Die zusätzliche Urlaubsvergütung setzt sich – etwa im Bereich der Metallindustrie – aus dem zusätzlichen Urlaubsentgelt (der Mehrarbeitsvergütung) und dem zusätzlichen Urlaubsgeld zusammen. Auf beide Größen ist die Kurzarbeit ohne Einfluß. Die Mehrarbeitsvergütung wird analog dem gesetzlichen Urlaubsentgelt nach dem Referenzprinzip berechnet. Das zusätzliche Urlaubsgeld wird in der Metallindustrie als Prozentsatz des Urlaubsentgelts berechnet, für Arbeiter zur Zeit 50 %, und bleibt infolgedessen ebenfalls von der Kurzarbeit unbeeinflusst. In der chemischen Industrie wird das Urlaubsgeld als Festbetrag pro Urlaubstag gezahlt (§12 MTV).

Ebenso bleiben auch die Kosten für die betriebliche Sonderzahlung, meist in Form des Weihnachtsgeldes oder eines 13. Monatsgehaltes von der Kurzarbeit unberührt. Diese Einmalzahlungen betragen z. B. für die Beschäftigten der Metallindustrie zur Zeit 50 % eines Monats-

<sup>5)</sup> Dies ergibt sich aus § 1 Abs. 1 FLG, da Arbeitszeit, die an einem gesetzlichen Feiertag gleichzeitig infolge Kurzarbeit ausfällt, als infolge des gesetzlichen Feiertages ausgefallen gilt. Vergleiche Gesetz zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen (FLG) vom 2. August 1951 § 1 Abs. 1 Satz 2.  
Zur Kug-Regelung für gesetzliche Feiertage und zu den Ausnahmeregelungen für kontinuierliche Betriebe vgl. Kuhn, A., Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld, Blätter für Steuerrecht, Sozialversicherung und Arbeitsrecht, 31. Jahrgang, Nr. 5/76 Seite 65 bis 68.

gehalten, wobei analog zum Urlaubsentgelt stets der Verdienst während der Normalarbeitszeit zugrunde zu legen ist.

Schließlich bleiben auch die Aufwendungen für die vermögenswirksamen Leistungen durch die Kurzarbeit insoweit unverändert, als diese z. B. in der Metallindustrie lt. § 2 des Tarifvertrages über vermögenswirksame Leistungen (vom 30. Oktober 1976) für jeden Kalendermonat zu zahlen sind, für den mindestens 2 Wochen lang Anspruch auf Lohn oder Gehalt besteht<sup>6)</sup>.

Zusammenfassend bleibt festzustellen, daß die tariflichen Sonderzahlungen nicht entsprechend dem Arbeitsentgelt gekürzt werden können, da 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.

6) Vgl. hierzu auch: Lücking, K., Vermögensbildung und Kurzarbeit, Arbeit und Beruf Nr. 6/1976, S. 165-166.

7) Vgl. hierzu „Mitarbeiterwechsel — Was Kündigungen kosten“, Wirtschaftswoche, 30. Jg. Nr. 27/1976 S. 40-41. Die Alternativkosten zur Kurzarbeit dürften u. U. niedriger als die Fluktuationskosten liegen, da hier die Initiative und eine Selektierung von Seiten der Unternehmen ausgeht.

**Tabelle 1**  
**Wirkung der Kurzarbeit auf die Personalkosten der Betriebe — durchschnittlicher Personalaufwand für geleistete Arbeit — (Stand 1977)**

Leitungsart	in DM Pro Jahr	pro Arbeitsstunde	pro Ausfallstunde Kurzarbeit
		in %	in %
<b>Entgelt für geleistete Arbeit</b> 210,9 Tage x 8 Std. x 10,50 DM	17.716,-	100 %	0
<b>bezahlte Freistellungen</b> (47,1 Tage) 1)	3.956,-	22,3	16,1
- Feiertage Ø 8,8 Tage	739,-	4,2	4,2
- Urlaub Ø 25,1 Tage	2.108,-	11,9	11,9
- Krankheit Ø 12,2 Tage	1.025,-	5,8	-
- sonstige Ø 1 Tag	84,-	0,5	-
Zwischensumme bezahlte Arbeitszeit Ø 258 Tage	21.672,-	122,3	16,1
<b>gesetzliche Sozialkosten</b>	4.074,-	23,0	13,7
- Rentenversicherung (9%)	1.950,-	11,0	5,5
- Krankenversicherung (5,7%) <sup>2)</sup>	1.235,-	7,0	7,0
- Arbeitslosenversicherung (1,5%)	325,-	1,8	-
- Unfallversicherung (1,6%)	347,-	2,0	-
- sonstige (1%)	217,-	1,2	1,2
<b>tarifliche Sonderzahlungen<sup>3)</sup></b>	2.632,-	14,9	14,9
- zusätzliches Urlaubsgeld (50%)	1.054,-	5,9	5,9
- Einmalzahlung (50 %)	910,-	5,1	5,1
- vermögenswirksame Leistungen	468,-	2,6	2,6
- sonstige	200,-	1,1	1,1
<b>Insgesamt</b>	<b>28.378,-</b>	<b>160,2</b>	<b>44,6</b>

1) Quelle: Arbeitszeitrechnung des IAB

2) Durchschnittlicher Beitragssatz für alle Pflichtmitglieder 1977

3) Eigene Berechnungen, teilweise unter Rückgriff auf die tariflichen Regelungen in der Metallindustrie.

Aus der tabellarischen Übersicht über die Wirkung der Kurzarbeit auf die Personalkosten der Betriebe (Tabelle 1) geht hervor, daß von den gesamten Personalkosten, die dort mit 160,2 % der direkten Lohnkosten angegeben und jetzt mit 100 % angesetzt sind, bei Kurzarbeit etwa 72 % entfallen, während 28 %, insbesondere in Form von Lohnnebenkosten, verbleiben.

Bezogen auf die konkreten Daten des Jahres 1977 ergibt sich, daß bei einem Bestand von 231.300 Kurzarbeitern unter Zugrundelegung eines Stundenlohnes von 10,50 DM und eines durchschnittlichen Arbeitsausfalls von 20 % der Normalarbeitszeit (34 Std. pro Monat, 408 Std. per annum) den Unternehmen im Falle des Durchhaltens der Kurzarbeiter ohne die Institution des Kug für die Aus-

#### Lohnkosten:

$$231\ 300\ \text{Pers.} \times 408\ \text{Std.} \times 10,50\ \text{DM} = 990,9\ \text{Mio DM}$$

abzüglich eines auf ca. 8 % geschätzten

Teilzeiteffekts mit der Hälfte der

Ausfallstunden

$$18\ 500\ \text{Pers.} \times 204\ \text{Std.} \times 10,50\ \text{DM} = 39,6\ \text{Mio DM}$$

$$\underline{\underline{951,3\ \text{Mio DM}}}$$

plus Lohnzusatzkosten

in Höhe von 60,2 %

$$= 572,7\ \text{Mio DM}$$

gesamte Personalkosten:

$$\underline{\underline{1524,0\ \text{Mio DM}}}$$

Durch die Institution des Kurzarbeitergeldes wurden die Unternehmen im Jahr 1977 um 72,2 % dieser Kosten, also um Personalkosten in Höhe von 1.100,3 Mio DM entlastet, während sie für die Ausfallzeit anteilige Personalnebenkosten in Höhe von 423,7 Mio DM als Eigenbehalt aufwenden mußten.

Diese Kosten sind als Preis für die Erhaltung der eingearbeiteten Belegschaft und der personellen Kapazität und als Alternativkosten zu eventuellen Entlassungs- und Wiederbeschaffungskosten anzusehen. Wenn die Unterbeschäftigung im gleichen Umfang durch Entlassungen überbrückt worden wäre, würde dem Kurzarbeitsvolumen die Entlassung von rund 50.000 Personen entsprechen. Dies ergäbe bei durchschnittlichen Entlassungskosten (Minderleistungskosten, Abfindungszahlungen) und Wiederbeschaffungskosten (Anwerbe-, Einstell- und Einarbeitungskosten) von 22.000 DM, wie sie 1976 als durchschnittliche Fluktuationskosten ermittelt wurden<sup>7)</sup>, einen Betrag von 1.100 Mio DM.

Ferner ist zu berücksichtigen, daß sich die während der Ausfallzeit anfallenden Restkosten mindernd auf den Ertrag und das Betriebsergebnis auswirken und dadurch die steuerliche Belastung des Unternehmens reduzieren.

### 3. Die Wirkungen auf das Arbeitnehmereinkommen

Nach der Kostensituation der Betriebe soll im folgenden die Wirkung der Kurzarbeit auf das Arbeitnehmereinkommen dargestellt werden. Dabei besteht naturgemäß der grundsätzliche Zusammenhang, daß sich eine Lohnkostensparnis auf Betriebsseite zunächst in einem Einkommensausfall auf Arbeitnehmersseite widerspiegelt, während betriebliche Kostenremanenz für die Arbeitnehmer zu einer Einkommensstabilisierung führt. Auf eine erneute, auf das Arbeitnehmereinkommen bezogene Darstellung der tariflichen und gesetzlichen Kurzarbeitsbestimmungen kann deshalb verzichtet werden.

Die unmittelbare Transformation von Personalkosten in Arbeitnehmereinkommen gilt in erster Linie für die di-

rekten Lohnkosten, wobei freilich nicht alles, was auf Unternehmensseite Aufwand ist, auf Arbeitnehmerseite verfügbares Einkommen ist. Der unmittelbare Zusammenhang gilt z. B. für den Block der tariflichen Sonderzahlungen und für die bezahlten Freistellungen, während die betrieblichen Aufwendungen für die gesetzliche Sozialversicherung nicht direkt einkommenswirksam werden, sondern nur den sozialen Besitzstand (Rentenanspruch, Krankheitsschutz) und die unverminderte und ungeschmälerte soziale Sicherheit auch in und für Zeiten der Kurzarbeit gewährleisten.

Ein entscheidender Faktor für die Wirkung auf das Arbeitnehmer Einkommen ist die Zahlung des Kurzarbeitergeldes, das von der BA in Höhe von 68 % des normalen Nettoentgelts gewährt wird. (§ 68.4 AFG). Bemessungsgrundlage hierfür ist das bisherige Nettoentgelt und die Zahl der Ausfallstunden (§ 68.1 AFG). Das Kug wird in 5 Leistungsgruppen gewährt, in denen der Familienstand, die Lohnsteuerklasse und die Sozialabgaben der Arbeitnehmer berücksichtigt sind.

Im Unterschied zum Arbeitslosengeld bezieht sich der Prozentsatz von 68 % jedoch nur auf die Ausfallzeit, so daß die Gesamteinbuße, bezogen auf das Monateinkommen, je nach dem Anteil von Arbeitszeit und Ausfallzeit faktisch wesentlich geringer ist (vgl. Abbildung 2). Das Einkommen des Kurzarbeiters setzt sich aus dem – im übrigen unverändert sozialversicherungs- und steuerpflichtigen – Kurzlohn für die geleistete Arbeitszeit und dem Kug für die ausgefallene Arbeitszeit zusammen. Je höher die Ausfallzeit, umso höher der Nettolohnausfall, da sich der Anteil des Kug am gesamten Kurzarbeiter Einkommen erhöht.

Der tatsächliche Nettolohnausfall wird aber nicht nur durch die Kug-Zahlung, sondern in hohem Maße auch durch eine steuerliche Entlastung bedingt, da Lohn- und Kirchensteuer im Gegensatz zu den Sozialabgaben nicht vom fiktiven Vollohn, sondern vom verringerten Kurzlohn erhoben werden. Dies führt je nach der bisherigen Einkommenshöhe und Steuerklasse vor allem oberhalb der Proportionalzone des Einkommensteuertarifs (16.- bzw. 32.000,- DM) zu einem Degressionsgewinn.

Dieser Degressionsgewinn soll anhand des bereits bei der Aggregation der betrieblichen Kostenersparnisse zugrunde gelegten durchschnittlichen Kurzarbeiter Einkommens für das Jahr 1977 aufgezeigt werden.

Ausgehend von dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst für Arbeiter in der Industrie<sup>8)</sup> ergibt sich für die Kurzarbeiter ein nach der Geschlechtsstruktur gewich-

Ø Bruttostundenverdienst 1977 Kurzarbeiter - JD - 1977

Männer	11,89 DM	181 256
Frauen	8,64 DM	50 073
Zusammen	11,19 DM	231 329

Da bei der Bemessung des Kug bestimmte Bestandteile des statistisch ermittelten Bruttostundenlohnes, insbesondere Entgelt für Überstunden, Mehrarbeitszuschläge, Erfolgs- und Anwesenheitsprämien sowie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit, zusammen etwa 6 – 7 % des statistischen Durchschnittsverdienstes, außer Betracht bleiben, kann als Bemessungsgrundlage für das

8) Quelle: Statistisches Bundesamt, WiSta 3/1978, S. 193. Die Angestelltengehälter bleiben hier unberücksichtigt.

Kug von einem durchschnittlichen Stundenlohn von 10,50 DM ausgegangen werden.

Bei einer monatlichen Normalarbeitszeit von 172 Stunden und einem durchschnittlichen Arbeitsausfall von 20 Prozent, errechnet sich das verfügbare Nettoeinkommen für einen Arbeitnehmer in der Steuerklasse I wie folgt:

Vollarbeit	
Bruttolohn	
172 Std. × 10,50 DM	1806,— DM
% Lohnsteuer (15,75 %)	284,50 DM
% Kirchensteuer (9 %)	25,60 DM
% Sozialversicherung (16 %)	288,96 DM
<b>Vollohn netto</b>	<b>1206,94 DM</b>
Kurzarbeit	
Kurzlohn brutto	
138 Std. × 10,50 DM	1449,— DM
% Lohnsteuer (13,7 %)	198,— DM
% Kirchensteuer (9 %)	17,82 DM
% Sozialversicherung (16 %)	231,84 DM
<b>Kurzlohn netto</b>	<b>1001,34 DM</b>
+ Kug (34 Std. × 4,80 DM)	163,20 DM
<b>Nettoeinkommen</b>	<b>1164,54 DM</b>

Der bezeichnete Arbeitnehmer erreicht bei einer 20prozentigen Arbeitszeitverkürzung demnach 96,5 % seines vorherigen Nettoeinkommens und hat einen absoluten Verdienstaufschlag von 42,40 DM pro Monat.

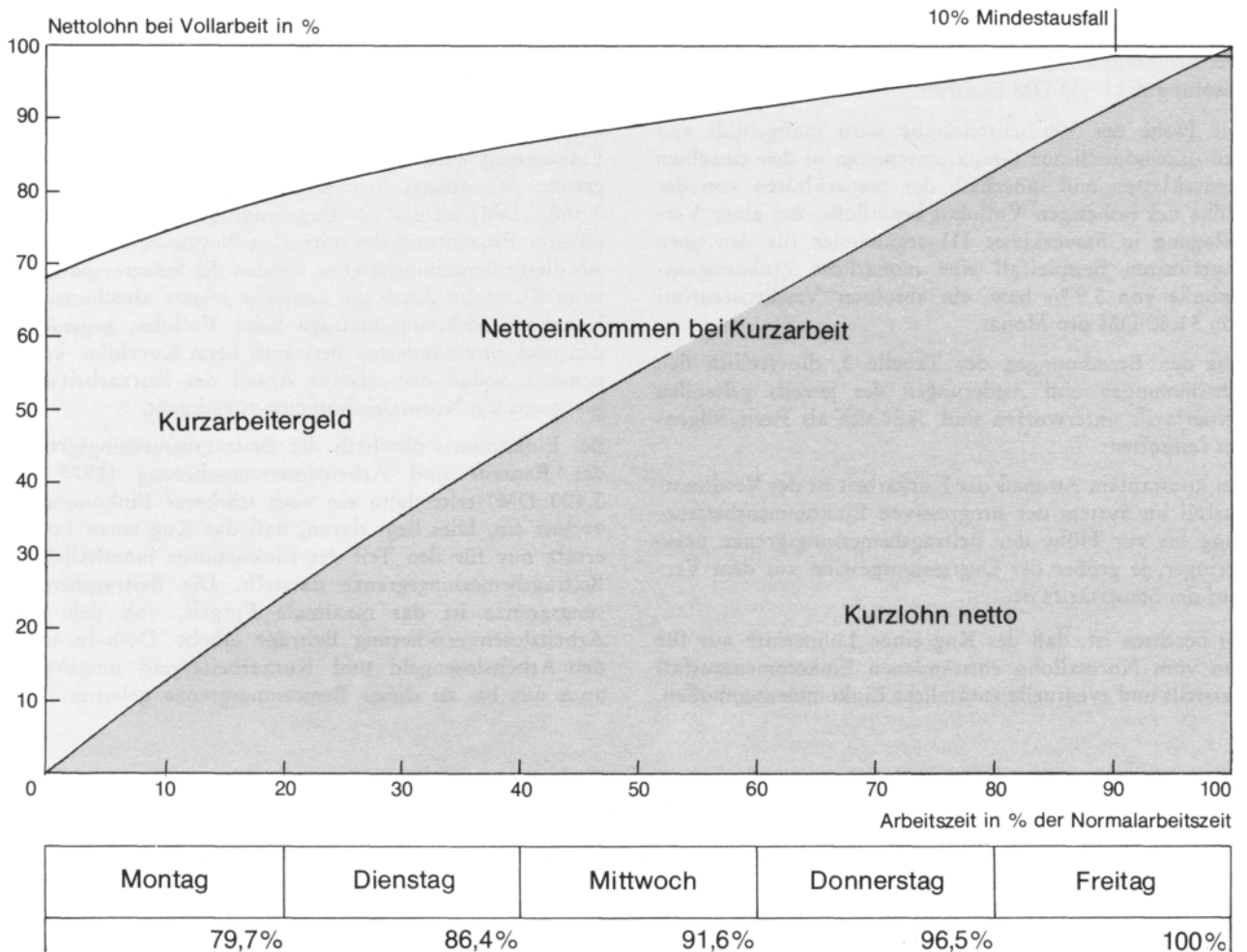
Dies liegt nicht nur an der Gewährung des Kug, sondern zu erheblichem Teil daran, daß der Vollohn von 1806,— DM anhand des geltenden Einkommensteuertarifs mit einem Durchschnittssatz von 15,7 % besteuert wird, während sich beim Kurzlohn der Steuersatz auf 13,7 % reduziert. Die relative Verdiensteinbuße hängt demzufolge, wie Abb. 2 verdeutlicht, sowohl vom Ausmaß der Arbeitszeitverkürzung als auch von steuerlichen Entlastungseffekten ab.

Bezogen auf das Jahreseinkommen ergäbe sich bei einer 5monatigen Kurzarbeitsperiode folgende Rechnung:

Vollarbeit	
Bruttolohn	
12 Monate × 1806,—	21 672,— DM
% Lohnsteuer (15,75 %)	3 414,— DM
% Kirchensteuer (9 %)	307,26 DM
% Sozialversicherung (16 %)	3 467,52 DM
<b>Nettoeinkommen</b>	<b>14 483,22 DM</b>
Kurzarbeit	
Bruttolohn	
7 Monate × 1 806,—	19 887,— DM
5 Monate × 1 449,—	2 891,— DM
% Lohnsteuer (14,54 %)	260,19 DM
% Kirchensteuer (9 %)	260,19 DM
% Sozialversicherung (16 %)	3 181,92 DM
+ Kug	
5 Monate × 163,20 DM	816,— DM
<b>Nettoeinkommen</b>	<b>14 369,89 DM</b>



**Abbildung 2**  
**Wirkung der Kurzarbeit auf das Arbeitnehmereinkommen (netto)**  
 am Beispiel eines Arbeitnehmers, Steuerklasse I, Volllohn 1806,- DM brutto



**Tabelle 2**  
**Wirkung der Kurzarbeit auf das monatliche Nettoeinkommen,**  
 dargestellt am Beispiel eines Arbeitnehmers in der Steuerklasse I. Stundenlohn 10,50 DM, monatliche Normalarbeitszeit 172 Stunden.

Volllohn in DM		Arbeitsausfall in %	Kurzarbeitszeit in Std. <sup>2)</sup>	Kurzlohn in DM		Kurzlohn netto in % des Volllohnes netto	Zahl der Ausfall-Stunden	ausgez. Kug DM <sup>3)</sup>	Kurzlohn netto + Kug in DM	Kurzlohn + Kug in % des Nettolohnes (Sp. 2)
brutto	netto <sup>1)</sup>			brutto	netto <sup>1)</sup>					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10=6+9	11
1 806,-	1 207,-	10	155	1 628,-	1 112,-	92,1	17	81,60	1 193,60	98,9
1 806,-	1 207,-	15	146	1 533,-	1 053,-	87,2	26	124,80	1 177,80	97,6
1 806,-	1 207,-	20	138	1 449,-	1 001,-	82,9	34	163,20	1 164,20	96,5
1 806,-	1 207,-	25	129	1 355,-	943,-	78,1	43	206,40	1 149,40	95,2
1 806,-	1 207,-	30	120	1 260,-	884,-	73,2	52	249,60	1 133,60	93,9
1 806,-	1 207,-	35	112	1 176,-	831,-	68,8	60	288,-	1 119,-	92,7
1 806,-	1 207,-	40	103	1 082,-	774,-	64,1	69	331,20	1 105,20	91,6
1 806,-	1 207,-	45	95	998,-	721,-	59,7	77	369,60	1 090,60	90,4
1 806,-	1 207,-	50	86	903,-	662,-	54,8	86	412,80	1 074,80	89,0
1 806,-	1 207,-	60	69	725,-	548,-	45,4	103	494,40	1 042,40	86,4
1 806,-	1 207,-	70	52	546,-	435,-	36,0	120	576,-	1 011,-	83,8
1 806,-	1 207,-	80	34	357,-	300,-	24,9	138	662,40	962,40	79,7
1 806,-	1 207,-	90	17	179,-	150,-	12,4	155	744,-	894,-	74,1
1 806,-	1 207,-	100	0	0	0	0	172	825,60	825,60	68,4

Quelle: Kug-Tabelle und Lohnsteuerabzugstabelle 1977, eigene Berechnungen  
 1) Krankenversicherungsbeitrag 11%, Kirchensteuersatz 9%  
 2) jeweils auf volle Stunden gerundet  
 3) Das Kug beträgt bei einem Arbeitsentgelt von 10,50 DM in der Leistungsgruppe A pro Stunde 4,80 DM.

Die Rechnung zeigt, daß sich infolge der Kurzarbeit auch eine nachträgliche Verringerung des durchschnittlichen Steuersatzes für die Vollarbeitsmonate und damit für das gesamte Jahreseinkommen ergibt, so daß sich der Einkommensverlust bezogen auf das normale jährliche Nettoeinkommen in dem genannten Fall auf 0,8 % bzw. absolut auf 113,33 DM beziffert.

Die Höhe der Verdiensteinbuße wird maßgeblich von den unterschiedlichen Grenzsteuersätzen in den einzelnen Steuerklassen und innerhalb der Steuerklassen von der Höhe des bisherigen Vollohns beeinflusst. Bei einer Veranlagung in Steuerklasse III ergäbe sich für den oben angeführten Beispielfall eine monatliche Einkommenseinbuße von 3,9 % bzw. ein absoluter Verdienstaufschlag von 51,80 DM pro Monat.

Aus den Berechnungen der Tabelle 3, die freilich den Bestimmungen und Änderungen des jeweils geltenden Steuertarifs unterworfen sind, läßt sich als Fazit folgendes festhalten:

Bei konstantem Ausmaß der Kurzarbeit ist der Verdienstaufschlag im System der progressiven Einkommensbesteuerung bis zur Höhe der Beitragsbemessungsgrenze umso geringer, je größer der Degressionsgewinn aus dem Verlauf des Steuertarifs ist.

Zu beachten ist, daß das Kug einen Lohnersatz nur für den vom Normallohn entstandenen Einkommensausfall darstellt und eventuelle zusätzliche Einkommenseinbußen,

die durch den vorgezogenen Abbau von Überstunden entstehen, hier unberücksichtigt sind.

Die Abbildung 3 zeigt am Beispiel eines 20prozentigen Arbeitsausfalls, daß bei niedrigem Einkommen in der Proportionalzone bzw. am Beginn der Progressionszone ein vergleichsweise geringer Prozentsatz des Nettoeinkommens erreicht wird, da in diesen Einkommensgruppen kaum Steuerersparnisse realisiert werden. Mit steigendem Einkommen wird bis zur Höhe der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung (1977 = 2.550,- DM) infolge der Degressionsgewinne ein ständig höherer Prozentsatz des normalen Nettoentgelts erreicht. Ab dieser Bemessungsgrenze werden die Steuerersparnisse beim Kurzlohn durch die nunmehr relativ abnehmenden Krankenversicherungsbeiträge beim Vollohn, gegenüber den noch unveränderten Beiträgen beim Kurzlohn, kompensiert, sodaß der relative Anteil des Kurzarbeitseinkommens am Normaleinkommen zurückgeht.

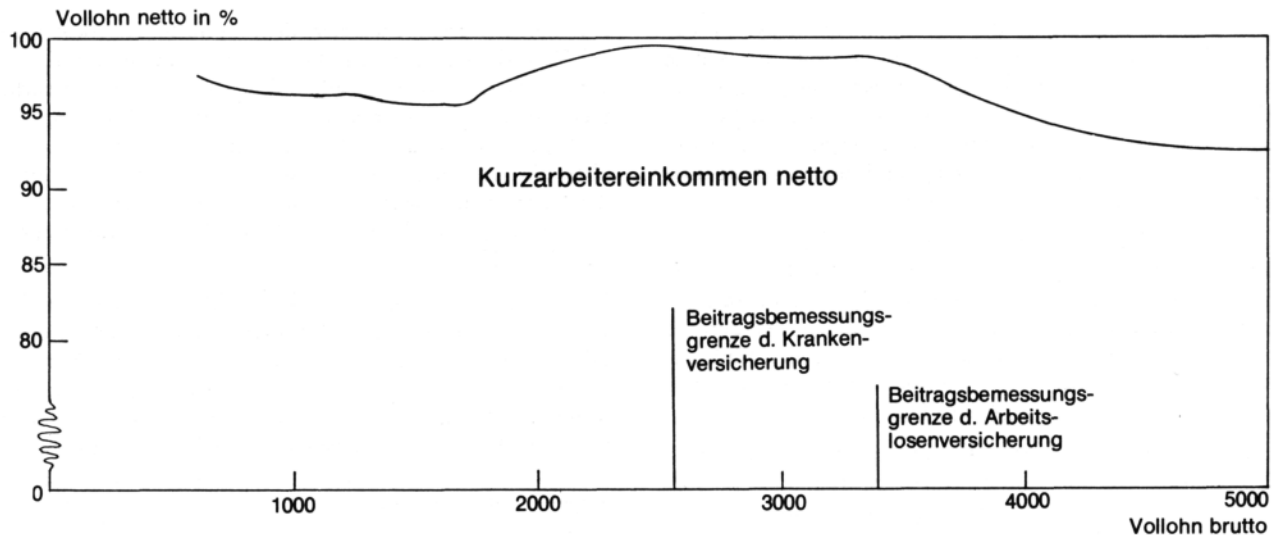
Bei Einkommen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze der Renten- und Arbeitslosenversicherung (1977 = 3.400 DM) tritt dann ein noch stärkerer Einkommensverlust ein. Dies liegt daran, daß das Kug einen Lohnersatz nur für den Teil des Einkommens innerhalb der Beitragsbemessungsgrenze darstellt. Die Beitragsbemessungsgrenze ist das maximale Entgelt, von dem die Arbeitslosenversicherung Beiträge erhebt. Deshalb werden Arbeitslosengeld und Kurzarbeitergeld umgekehrt auch nur bis zu dieser Bemessungsgrenze geleistet. Für

**Tabelle 3**  
**Nettoverdiensteinbuße bei Kurzarbeit in Abhängigkeit von der Einkommenshöhe,**  
dargestellt am Beispiel eines 20prozentigen Arbeitsausfalls für Arbeitnehmer in der Steuerklasse I.

Bruttolohn je Stunde in DM	monatl. Normalarbeitszeit in Std.	Vollohn in DM		Kurzarbeitszeit in Std. <sup>3)</sup>	Kurzlohn in DM		Zahl der Ausfallstunden <sup>3)</sup>	Kug pro Ausfallstunde in DM	ausgezahlt Kug in DM	Kurzlohn netto + Kug in DM	Kurzlohn + Kug in % des Nettolohnes (Sp. 4)
		Brutto <sup>1)</sup>	netto <sup>2)</sup>		brutto	netto <sup>2)</sup>					
1	2	3 = (2x1)	4	5	6 = (5x1)	7	8	9	10 = (8x9)	11 = 7+10	12
3,49	172	600,-	469,-	138	482,-	394,-	34	1,86	63,20	457,20	97,5
4,65	172	800,-	597,-	138	642,-	496,-	34	2,36	80,20	576,20	96,5
5,81	172	1 000,-	723,-	138	802,-	598,-	34	2,85	96,90	694,90	96,1
6,98	172	1 200,-	847,-	138	963,-	700,-	34	3,38	114,90	814,90	96,2
8,14	172	1 400,-	971,-	138	1 123,-	799,-	34	3,86	131,20	930,20	95,8
9,30	172	1 600,-	1 095,-	138	1 283,-	899,-	34	4,34	147,60	1 046,60	95,6
10,47	172	1 800,-	1 204,-	138	1 445,-	999,-	34	4,80	163,20	1 162,20	96,5
11,63	172	2 000,-	1 301,-	138	1 605,-	1 098,-	34	5,18	176,10	1 274,10	97,9
12,79	172	2 200,-	1 392,-	138	1 765,-	1 186,-	34	5,54	188,40	1 374,40	98,7
13,95	172	2 400,-	1 478,-	138	1 925,-	1 266,-	34	5,90	200,60	1 466,60	99,2
15,12 <sup>4)</sup>	172	2 600,-	1 563,-	138	2 087,-	1 342,-	34	6,23	211,80	1 553,80	99,4
16,28	172	2 800,-	1 652,-	138	2 247,-	1 413,-	34	6,57	223,40	1 636,40	99,1
17,44	172	3 000,-	1 738,-	138	2 407,-	1 481,-	34	6,95	236,30	1 717,30	98,8
18,60	172	3 200,-	1 822,-	138	2 567,-	1 548,-	34	7,28	247,50	1 795,50	98,6
19,77 <sup>5)</sup>	172	3 400,-	1 905,-	138	2 728,-	1 621,-	34	7,59	258,10	1 879,10	98,6
20,93	172	3 600,-	2 003,-	138	2 888,-	1 691,-	34	7,62	259,10	1 950,10	97,4
22,09	172	3 800,-	2 102,-	138	3 048,-	1 759,-	34	7,62	259,10	2 018,10	96,0
23,26	172	4 000,-	2 199,-	138	3 210,-	1 826,-	34	7,62	259,10	2 085,10	94,8
24,42	172	4 200,-	2 294,-	138	3 370,-	1 891,-	34	7,62	259,10	2 150,10	93,7
26,74	172	4 600,-	2 486,-	138	3 690,-	2 048,-	34	7,62	259,10	2 307,10	92,8
29,07	172	5 000,-	2 671,-	138	4 012,-	2 210,-	34	7,62	259,10	2 469,10	92,4

Quelle: Kug-Tabelle und Lohnsteuerabzugstabelle 1977, eigene Berechnungen  
1) 3) geringe Abweichungen durch Rundungen von Zahlen  
2) zugrundegelegter Krankenversicherungsbeitrag 11%, Kirchensteuersatz 9%  
4) Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung 1977 = 2.550,- DM  
5) Beitragsbemessungsgrenze in der Renten- und Arbeitslosenversicherung 1977 = 3.400,- DM

**Abbildung 3**  
**Nettoverdienst und -verdiensteinbuße bei Kurzarbeit in Abhängigkeit von der Einkommenshöhe**  
 – dargestellt am Beispiel eines 20%igen Arbeitsausfalls und der Steuerklasse I –



darüberliegende Einkommen wird demzufolge nur der Höchstsatz des Kug, bezogen auf den der Beitragsbemessungsgrenze entsprechenden Stundenlohn (1977 = 19,82 DM) gewährt, sodaß sich bei höher liegenden Stundenverdiensten der Erstattungsbetrag im Ergebnis auf weniger als 68 % des tatsächlichen Nettoverdienstes einstellt.

Der den Arbeitnehmern insgesamt durch die Kurzarbeit entstandene Einkommensausfall kann durch empirisches statistisches Material nicht ermittelt werden, da die Kurzarbeiter weder in der Arbeitsmarktstatistik noch in den Haushaltszahlen der BA getrennt nach Steuerklassen erhoben werden.

Der Einkommensausfall wird für das Jahr 1977 deshalb in einer Modellrechnung (Tabelle 4) ermittelt. Dabei wird zunächst davon ausgegangen, daß der Jahresdurchschnittszahl von 231.300 Kurzarbeitern bei einer durchschnittlichen Kurzarbeitsdauer von 5 Monaten insgesamt 555.100 Fälle von Kurzarbeit zugrunde liegen (Spalte 13) und sich diese in ihrer Struktur ebenso wie die Gesamtzahl der Steuerpflichtigen auf die einzelnen Steuerklassen und damit auf die Leistungsgruppen des AFG verteilen. Bei der Verteilung der Kurzarbeiter auf die Steuerklas-

sen werden also die Besetzungszahlen der Lohnsteuerstatistik (Sp. 12) zugrunde gelegt.

Des weiteren wird davon ausgegangen, daß sich auch das Durchschnittseinkommen der Kurzarbeiter (1977 = 10,50 DM pro Stunde bzw. 21.672,- DM per annum) in seiner Struktur ebenso wie das Einkommen der gesamten Steuerpflichtigen auf die einzelnen Steuerklassen verteilt (Sp. 4). Daraus ergibt sich, daß das Kurzarbeiter-einkommen in den Steuerklassen I, II und V, also bei Ledigen und bei mitverdienenden Ehefrauen niedriger angesetzt wird als bei verheirateten Arbeitnehmern in den Steuerklassen III und IV.

Der Jahresvolllohn (Sp. 4) gilt als in 12 Monaten mit einer Normalarbeitszeit von 172 Stunden erzielt. Das Jahreseinkommen bei Kurzarbeit (Sp. 6) setzt sich aus dem Einkommen von 7 Vollarbeitsmonaten zu 172 Stunden und 5 Kurzarbeitsmonaten zu 138 Stunden zusammen. Der Teilzeiteffekt ist in Steuerklasse V berücksichtigt.

Der Betrag des Kurzarbeitergeldes (Sp. 9) ergibt sich aus den Leistungssätzen des AFG (Sp. 8) und der Gesamtzahl der Ausfallstunden während der 5-monatigen Kurzarbeitsperiode. Aus der Differenz zwischen Nettovolllohn

**Tabelle 4**  
**Der Einkommensausfall der Kurzarbeiter im Jahr 1977 (Modellrechnung)**

Steuerklasse	Relation zum Durchschnittseinkommen in % <sup>1)</sup>	Ø Stundenlohn brutto in DM	Ø Jahreseinkommen bei Vollarbeit (2 064 Std) <sup>3)</sup>		Ø Jahreslohn bei Kurzarbeit (1 894 Std) <sup>3)</sup>		Kurzarbeitergeld		Nettolohn und Kug in DM	Einkommensausfall netto in DM	Besetzungszahl Steuerklasse in % <sup>1)</sup>	Zahl der Kurzarbeitsfälle	Summe des Einkommensausfalls in 1000 DM
			brutto	netto <sup>2)</sup>	brutto	netto <sup>2)</sup>	pro Std. in DM	für 170 <sup>3)</sup> Std. in DM					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 = 7+9	11 = 5-10	12	13	14
I	73,4	7,71	15 913	11 101	14 603	10 288	3,69	627	10 915	186	23,7	131 559	24 470
II	80,2	8,42	17 379	12 210	15 947	11 324	4,23	719	12 043	167	11,6	64 392	10 753
III/2	127,7	13,41	27 678	19 610	25 399	18 156	6,41	1 090	19 246	364	37,9	210 383	76 579
IV/2	106,8	11,21	23 137	15 400	21 232	14 430	5,06	860	15 290	110	16,3	90 481	9 953
V	71,4	7,50	9 450	6 002	8 663	5 535	3,09	324	5 859	143	10,5	58 285	8 335
Insgesamt:											100	555 100	130 090

1) errechnet aus der Lohnsteuerstatistik

Quelle: Statistisches Jahrbuch 1978 für die Bundesrepublik Deutschland, Hrsg. Statistisches Bundesamt Wiesbaden, Übersicht 19.14

2) Krankenversicherungsbeitrag 11%, Kirchensteuersatz 9%

3) Der Teilzeiteffekt wird allein in Steuerklasse V berücksichtigt. Dort wird ein Normalarbeitszeit von 1.260 Std., eine Kurzarbeitszeit von 1.155 Std. und eine Ausfallzeit von 105 Std. zugrundegelegt.

einerseits (Sp. 5) und Nettokurzlohn plus Kug (Sp. 10) andererseits ergibt sich der durchschnittliche Einkommensverlust pro Kurzarbeiter und Steuerklasse (Sp. 11).

Die Tabelle zeigt, daß der Einkommensverlust in der Steuerklasse III am höchsten ist, da hier auch die Löhne am höchsten sind, aber nur geringe Steuerersparnisse erzielt werden, während sich in den Steuerklassen I, IV und V nur ein geringer Einkommensausfall ergibt, da hier der Nettolohnausfall durch das Kug und durch starke Degressionsgewinne kompensiert wird.

Durch die Multiplikation des durchschnittlichen Einkommensverlustes (Sp. 11) mit der jeweiligen Zahl der Fälle (Sp. 13) erhält man den gesamten Einkommensausfall pro Steuerklasse (Sp. 14), durch die Addition der Beträge in den einzelnen Steuerklassen die Summe des Einkommensausfall für die Kurzarbeiter insgesamt, der sich 1977 demzufolge auf 130,1 Mio DM beziffert.

Das Ergebnis dieser Modellrechnung stimmt in seiner Größenordnung mit einer Durchschnittsrechnung aufgrund der Einkommensverteilung und der durchschnittlichen Steuerbelastung aus der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung überein<sup>9)</sup>.

#### 4. Die finanzielle Wirkung für die Gebietskörperschaften

Die Gebietskörperschaften sind an den Kosten und an der Finanzierung der Kurzarbeit insofern beteiligt, als die erwähnten Steuerersparnisse der Kurzarbeiter zu Lasten des Lohnsteueraufkommens gehen und für den Fiskus zu einem Einnahmeausfall führen.

Der Staat hat während der Kurzarbeit erstens einen Steuerausfall für die effektive Ausfallzeit, da die Lohnsteuer nur vom verringerten Kurzlohn erhoben wird. Er hat darüber hinaus aber auch einen Degressionsverlust für das Steueraufkommen während der Restarbeitszeit, der sich aus dem progressiven Verlauf des Einkommenssteuertarifs ergibt.

Durch die Kurzarbeit ergeben sich also Verteilungseffekte zugunsten der betroffenen Arbeitnehmer und zu Lasten des Fiskus, dem gemessen an dem Bruttoeinkommensausfall ein überproportionaler Steuerausfall ent-

<sup>9)</sup> Vgl. Einkommensentstehung und -Verteilung, lt. DIW Wochenbericht 3-4/78, Tabelle s. 43.

steht. In Fortführung der bereits erläuterten Modellrechnung (Tabelle 4) wird der Steuerausfall für das Haushaltsjahr 1977 in Tabelle 5 ermittelt.

Aus der Differenz zwischen dem Lohnsteueraufkommen bei Vollarbeit und dem Lohnsteueraufkommen bei Kurzarbeit (Sp. 3 – Sp. 5) ergibt sich der durchschnittliche Steuerausfall pro Kurzarbeiter und Steuerklasse (Sp. 6). Multipliziert mit der Zahl der Fälle (Sp. 7) und addiert über die einzelnen Steuerklassen, erhält man den durch die Kurzarbeit insgesamt entstandenen Steuerausfall, der sich im übrigen noch um ca. 9 % anteiligen Kirchensteuerausfall erhöht.

Der Steuerausfall der Gebietskörperschaften beziffert sich 1977 inklusive Kirchensteuerausfall auf 223 Millionen DM und beträgt damit rund 50 % des von der Bundesanstalt zur Finanzierung des Kurzarbeitergeldes aufgewendeten Betrages. Es kann vermutet werden, daß dem Staat infolge der Kurzarbeit darüber hinaus auch Unternehmenssteuern auf den Umsatz bzw. auf den Ertrag entgehen, die aber im Rahmen dieses Modells kaum zu quantifizieren sind.

#### 5. Die Wirkung für die Sozialversicherungsträger

##### 5.1 Der finanzielle Aufwand der Bundesanstalt

Den bedeutendsten Anteil an der Finanzierung der Kurzarbeit trägt die Bundesanstalt für Arbeit, deren finanzieller Aufwand zur Unterstützung der Kurzarbeit sich im Haushaltsjahr 1977 auf rd. 600 Mio DM belief.

Die Gesamtaufwendungen der Bundesanstalt für die Finanzierung der Kurzarbeit setzen sich aus 4 Teilen zusammen:

- 1) dem Kurzarbeitergeld im engeren Sinne,
- 2) der Erstattung von anteiligen Rentenversicherungsbeiträgen,
- 3) der Erstattung von anteiligen Krankenversicherungsbeiträgen,
- 4) dem Ausfall eigener Arbeitslosenversicherungsbeiträge.

Die Höhe des eigentlichen Kurzarbeitergeldes beträgt 68 % des Nettolohnes, den die betroffenen Arbeitnehmer während der Ausfallstunden erzielt hätten. Die Kug-Beträge werden anhand einer nach Steuerklassen und Fami-

**Tabelle 5**  
**Der Lohnsteuerausfall infolge Kurzarbeit im Haushaltsjahr 1977 (Modellrechnung)**

Steuerklasse	Ø Jahres-einkommen b. Vollarbeit brutto in DM	Lohnsteuer bei Vollarbeit in DM	Ø Jahres-einkommen bei Kurzarbeit in DM	Lohnsteuer bei Kurzarbeit in DM	Ø Steuer-ausfall in DM	Zahl der Kurzarbeits-fälle	Summe des Lohnsteuer-ausfalls in 1.000 DM
1	2	3	4	5	6 = (3-5)	7	8
I	15 913	2 079	14 603	1 815	264	131 559	34 732
II	17 379	2 191	15 947	1 900	291	64 392	18 738
III/2	27 678	3 458	25 399	3 036	422	210 383	88 782
IV/2	23 137	3 761	21 232	3 183	578	90 481	52 298
V	9 450	1 776	8 663	1 598	178	58 285	10 375
Zusammen:						555.100	204 925
+9% anteiliger Kirchensteuerausfall							18 443
Insgesamt:							223 368

lienstand gestaffelten Tabelle in 5 Leistungsgruppen ausgezahlt, um zu gewährleisten, daß für alle Leistungsempfänger und unabhängig von den jeweiligen Steuersätzen 68 % des Nettoentgelts erreicht werden.

Zusätzlich dazu trägt die Bundesanstalt 75 % des auf den Unterschiedsbetrag zwischen Vollohn und Kurzlohn, d. h. auf die Ausfallzeit entfallenden Rentenversicherungsbeitrages und 50 % des entsprechenden Krankenversicherungsbeitrages<sup>10)</sup>.

Diese Beiträge werden zwar von den Arbeitgebern vorfinanziert, werden aber von der Bundesanstalt in dem genannten Umfang auf Antrag erstattet.

Neben diesen ausgabewirksamen Leistungen verursacht die Kurzarbeit für die Bundesanstalt einen Einnahmeausfall, da während der Ausfallzeit die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung entfallen.

Die Aufwendungen der Bundesanstalt für das Kurzarbeitergeld sind nach der Durchschnittsrechnung in Tabelle 6 ermittelt. Aus der Addition der Leistungssätze in den einzelnen Steuerklassen und Leistungsgruppen ergibt sich bei der im Modell zugrunde gelegten durchschnittlichen Ausfallzeit von 170 Stunden bzw. 21 Tagen in 555.100 Fällen der Gesamtbetrag von 454 Mio DM.

Zum Vergleich werden in Tabelle 7 die Haushalts-Ist-Ergebnisse der Bundesanstalt für die Jahre 1970 bis 1977 aufgezeigt. Der Vergleich zeigt, daß die Modellrechnung unter den zugrunde gelegten Annahmen dem tatsächlichen Haushaltsergebnis von 1977 entspricht. Die Übersicht 7 zeigt, daß die Pro-Kopf-Aufwendungen für das Kug im Zeitablauf erhebliche Schwankungen aufweisen. Dies beruht auf einer starken Heterogenität des Kurzarbeiterbestandes und des Kurzarbeitsvolumens, denn als Kurzarbeiter geht sowohl derjenige in die Haushaltsrechnungen ein, für den nur einmal im Jahr 3 oder 4 Arbeits-tage ausfielen als auch derjenige, der monatelang in Form

10) Vgl. hierzu § 166 und § 163 AFG.

**Tabelle 6**  
**Die Aufwendungen der Bundesanstalt für Kurzarbeitergeld im Haushaltsjahr 1977 (Modellrechnung)**

Steuerklasse	Leistungsgruppe i. S. des AFG	Ø Brutto- Stundenverdienst in DM	Kurzarbeitergeld		Zahl der Kurzarbeits- fälle	Kurzarbeitergeld insgesamt in 1000 DM
			pro Std. in DM	für 170 Std. <sup>1)</sup> in DM		
1	2	3	4	5	6	7
I	A	7,71	3,69	627,-	131 559	82 487
II	B	8,42	4,23	719,-	64 392	46 298
III/2	C	13,41	6,41	1 090,-	210 383	229 317
IV/2	A	11,21	5,06	860,-	90 481	77 814
V	D	7,50	3,09	324,-	58 285	18 884
Insgesamt:					555 100	454 800

1) Durch Teilzeiteffekt in Klasse V 105 Ausfallstunden

**Tabelle 7**  
**Kurzarbeit – Aufwendungen der Bundesanstalt in den Haushaltsjahren 1970–1977**  
**(Ist-Ergebnisse lt. Haushaltszahlen der BA)<sup>1)</sup>**

Haushalts-Jahr	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977
Gesamtaufwendungen für Kurzarbeit in DM	12115000	106062000	278833000	74008000	677450000	2207099000	989531000	594474000
davon Kug	9922000	83567000	219086000	56207000	533098000	1714924000	769295000	454744000
Erstattung v. RV-Beiträgen	1672000	17533000	46891000	13726000	110508000	370395000	163185000	102079000
Erstattung v. KV-Beiträgen	521000	4962000	12856000	4075000	33844000	121780000	57051000	37651000
Kurzarbeiter – Jahresdurchschnitt –	9615	86055	76263	43710	292403	773334	277008	231329
pro Kopf Aufwendungen Kug in DM	1032	971	2873	1286	1823	2218	2777	1966
pro Kopf Erstattung v. RV-Beiträgen	174	204	615	314	378	479	589	441
pro Kopf Erstattung v. KV-Beiträgen	54	58	168	93	116	157	206	163
Gesamtaufwendungen pro Kopf	1260	1233	3656	1693	2317	2854	3572	2570
Ø Beitragsausfall pro Kopf <sup>2)</sup>	30	28	107	48	68	98	183	124
Ø Gesamtkosten pro Kurzarbeiter in DM	1290	1261	3763	1741	2385	2952	3755	2694

1) Quelle: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit

2) eigene Berechnungen aufgrund der jeweils geltenden Beitragssätze

eines 50 %igen Arbeitsausfalls kurzgearbeitet hatte. Ferner ist zu berücksichtigen, daß die Pro-Kopf-Aufwendungen an Kug auch von der Kurzarbeiterstruktur, z. B. von dem Frauenanteil, dem Angestelltenanteil, dem Teilzeitkräfte-Anteil und schließlich auch von dem Lohnniveau der jeweils betroffenen Branche abhängen. Der Sonderfall, daß sich 1972 die Gesamtausgaben mehr als verdoppelt haben, während die Kurzarbeiterzahl gegenüber 1971 um 10.000 gesunken war, ist durch eine haushaltsrechtliche Abgrenzung begründet, da die extrem hohe Kurzarbeiterzahl von Dezember 1971 (411.059) wie alle Dezember-Werte bestandsmäßig dem alten Kalenderjahr zugerechnet wurde, sich finanzmäßig jedoch erst im Abrechnungsergebnis des Folgejahres (1972) niederschlägt.

Die finanzierten Sozialversicherungsbeiträge ergeben sich aus den Haushaltszahlen mit 102,1 Mio. DM an erstatteten Rentenversicherungsbeiträgen und mit 37,7 Mio. DM an erstatteten Krankenversicherungsbeiträgen. Zusätzlich sind 3 % des ausgefallenen Bruttolohnes (1977 = 951,3 Mio DM), also 28,5 Mio DM als Beitragsausfall zu veranschlagen. Die Gesamtaufwendungen der Bundesanstalt betragen 1977 demzufolge 623 Mio DM.

Darüber hinaus ergibt sich aus den Haushaltszahlen der Bundesanstalt, insbesondere aus dem Vergleich der Aufwendungen für das Kug (68 % des ausgefallenen Nettolohnes) und den tatsächlich erstatteten Rentenversicherungsbeiträgen (75 % von 18 % des ausgefallenen Bruttolohnes), daß offensichtlich 26,3 Mio DM an RV- und 11,9 Mio DM an KV-Beiträgen nicht erstattet wurden. Dies ist entweder darauf zurückzuführen, daß nicht alle Betriebe die Beitragserstattung beantragt haben, daß einige Betriebe die dafür geltende 3monatige Ausschlussfrist versäumt haben<sup>11)</sup>, oder aber daß in einigen Fällen für die Ausfallzeit überhaupt keine Beiträge entrichtet wurden.

Für die Finanzierung der Kurzarbeit im Jahr 1977 bleibt im Ergebnis festzuhalten, daß von der BA kraft Gesetz ein Mehrbetrag von 38,2 Mio DM aufzuwenden gewesen wäre, der aber entweder von den Unternehmen aufgebracht wurde oder aber den Renten- und Krankenversicherungsträgern als Beitragseinnahme entging. In der abschließenden Gesamtübersicht (Tabelle 8) werden diese, zum Teil streitbefangenen Beträge als gesonderter Posten ausgewiesen.

## 5.2 Der finanzielle Beitrag der Kranken- und der Unfallversicherung

Als letzte Kostenträger, die an der Finanzierung der Kurzarbeit beteiligt sind, sind die gesetzliche Krankenversicherung und die Unfallversicherung zu nennen.

Die gesetzlichen Krankenkassen sind an den Kosten der Kurzarbeit insofern beteiligt, da sie während der Ausfallzeit das Kurzarbeitergeld für die erkrankten Arbeitnehmer finanzieren und für die Unternehmen die Lohnfortzahlungspflicht entfällt. Die erkrankten Arbeitnehmer erhalten für die Ausfallzeit Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes und sind somit auch während der

Kurzarbeitsperiode mit ihren arbeitenden Kollegen gleichgestellt<sup>12)</sup>. Dadurch sind die Krankenkassen, obwohl für das Beschäftigungsrisiko eigentlich nicht zuständig, am Kurzarbeitsrisiko beteiligt. Als Äquivalent dafür erhalten sie jedoch – wie gezeigt – auch während der Ausfallzeit die volle Beitragseinnahme. In der abschließenden Gesamtübersicht werden als Finanzierungsaufwand die Kosten der betrieblichen Lohnfortzahlung für die Ausfallzeit in voller Höhe der gesetzlichen Krankenversicherung zugerechnet<sup>13)</sup>. Dies ergibt einen Finanzaufwand von 66,6 Mio DM (7 % der ausgefallenen Bruttolohnsumme). Auf die Ermittlung eines darin enthaltenen eigenen Einkommensausfalls und Steuerausfalls speziell für die erkrankten Arbeitnehmer wird im Interesse einer überschaubaren Darstellung verzichtet.

Der Beitrag der Berufsgenossenschaften an den Kosten der Kurzarbeit besteht darin, daß sich aufgrund der verringerten Lohnsumme die Bemessungsgrundlage und damit die Umlage zur Unfallversicherung reduziert. Als Finanzierungsanteil und Einnahmeausfall der Unfallversicherung wird in der abschließenden Gesamtübersicht der Gesamtbetrag der den Unternehmen ersparten Beitragsleistungen in Höhe von 19 Mio DM, das sind 2 % der ausgefallenen Bruttolohnsumme angesetzt<sup>14)</sup>.

## 6. Zusammenfassende Darstellung

Abschließend soll die Finanzierung der Kurzarbeit nochmals in einer Gesamtübersicht und in einem graphischen Modell veranschaulicht werden. Die Übersicht 4 zeigt, daß an der Finanzierung der Kurzarbeit 6 Kostenträger beteiligt sind.<sup>15)</sup>

1. die Bundesanstalt für Arbeit finanziert das Kurzarbeitergeld und den Großteil der auf die Ausfallzeit entfallenden Sozialkosten.
2. Die gesetzliche Unfallversicherung hat einen Beitragsausfall, der sich aus der verringerten Lohnsumme ergibt.
3. Die Unternehmen tragen die restlichen Sozialkosten und die auf die Ausfallzeit entfallenden Lohnnebenkosten. Daß den Unternehmen unter Umständen auch Teile der direkten Lohnkosten verbleiben, wurde bei der Übersicht über die tariflichen Kurzarbeitsklauseln gezeigt.
4. Die gesetzlichen Krankenkassen finanzieren die Kug-Kosten für die während der Ausfallzeit erkrankten Arbeitnehmer.
5. Der Staat hat während der Kurzarbeit erstens einen Steuerausfall für die Ausfallzeit und darüber hinaus einen Degressionsverlust für das Steueraufkommen während der Restarbeitszeit.
6. Schließlich tragen die betroffenen Arbeitnehmer einen Teil des Beschäftigungsrisikos in Form eines Eigenbeitrages.

Durch diese multipersonale bzw. multiinstitutionelle Finanzierung der Kurzarbeit und die Beteiligung mehrerer Kostenträger am Kurzarbeitsrisiko wird eine vorübergehende und solidarische Umverteilung an nicht nachgefragtem Arbeitsvolumen ermöglicht.

Aus der Sicht des Hauptkostenträgers, der Bundesanstalt, ist sichergestellt, daß in jedem Falle zusätzlich zu den von der Arbeitsverwaltung eingesetzten Mitteln auch von den Leistungsempfängern bestimmte Eigenleistungen bzw. Eigenbeiträge aufgebracht werden. Dadurch wird Mißbrauch tendenziell eingeschränkt und eine überzogene Inanspruchnahme verhindert. Es kann hier mangels In-

11) Vgl. hierzu § 72 Abs. 2 AFG.

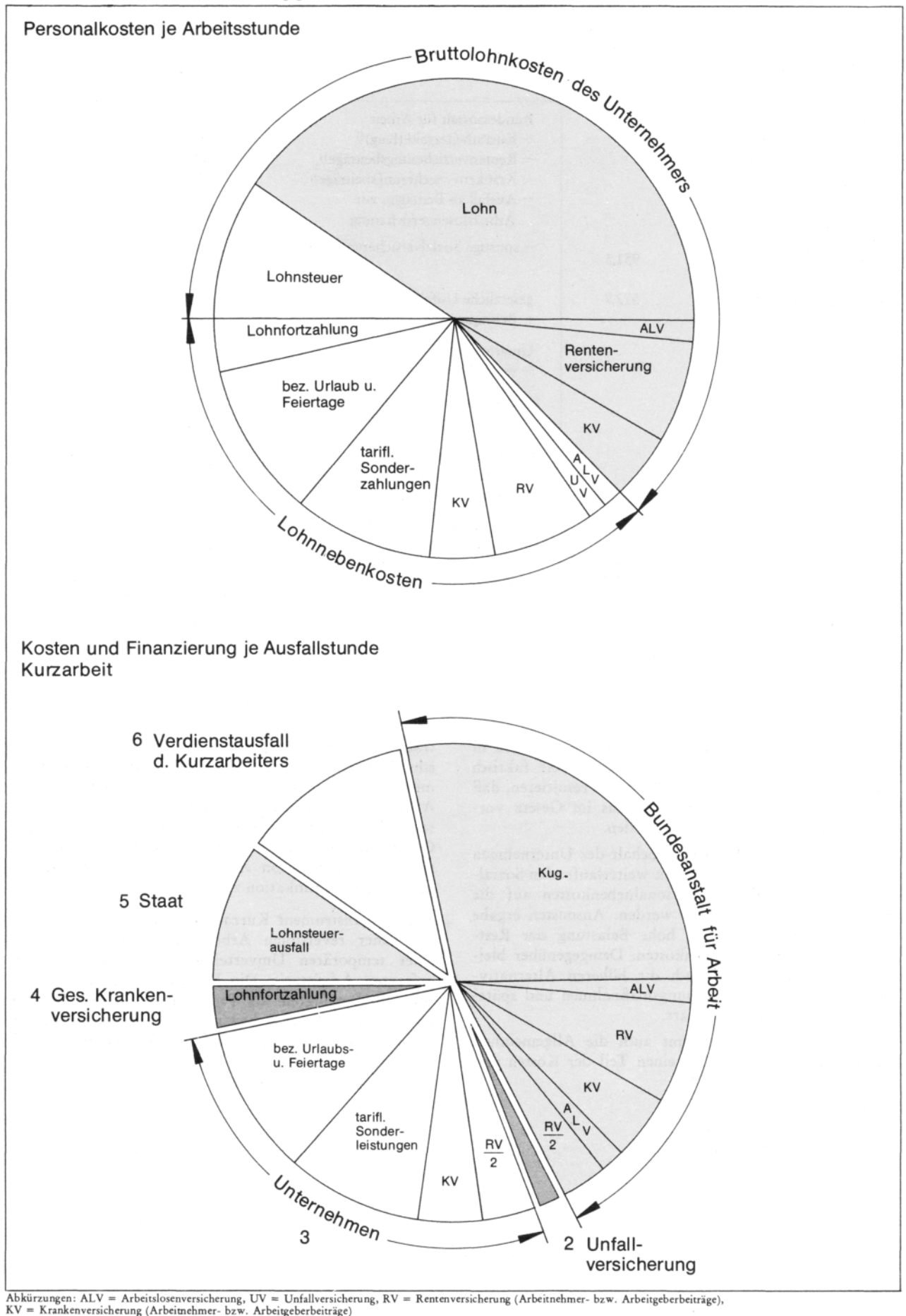
12) Vgl. hierzu § 164, 2 AFG.

13) Vgl. Tabelle 1.

14) Vgl. Tabelle 1.

15) Die Abbildung 4 verdeutlicht die Finanzierung auf der Basis einer Ausfallstunde. Die in Tabelle 8 dargestellten Proportionen zwischen Einkommensausfall und Steuerausfall kommen erst bei dynamischer Betrachtung zum Tragen.

Abbildung 4: Die Finanzierung der Kurzarbeit im Zusammenwirken von Arbeitsförderungsgesetz, Steuer- und Tarifrecht



**Tabelle 8:**  
**Die Finanzierung der Kurzarbeit im Haushaltsjahr 1977 (Modellrechnung)**

Ausgefallene Personalkosten	Mio DM	Art der Finanzierung	Mio DM
Lohn/Einkommensausfall		Kostenträger/Leistungsart	Finanz- aufwand
231.300 Kurzarbeiter = 555.100 Kurzarbeitsfälle: 90,596 Mio Std · 10,50 DM		Bundesanstalt für Arbeit	623,0
		– Kurzarbeitergeld (Kug) <sup>1)</sup>	454,7
		– Rentenversicherungsbeiträge <sup>1)</sup>	102,1
		– Krankenversicherungsbeiträge <sup>1)</sup>	37,7
		– Ausfall an Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung	28,5
Lohnsumme	951,3	– sonstige Sozialversicherungsbeiträge <sup>2)</sup>	38,2
Summe der Lohnzusatzkosten	572,7	gesetzliche Unfallversicherung	19,0
		– Beitragsausfall	19,0
		Unternehmen	423,7
		– verbleibende Lohnzusatzkosten	423,7
		gesetzliche Krankenversicherung	66,6
		– anteiliges Kug	66,6
		Gebietskörperschaften	223,4
		– Lohnsteuerausfall	204,9
		– Kirchensteuerausfall	18,4
		Arbeitnehmer	130,1
		– Einkommensausfall	130,1
Insgesamt	1.524,0	Insgesamt	1.524,0

1) Quelle: Haushaltszahlen der Bundesanstalt für Arbeit

2) Von der BA nicht erstattete bzw. von den Unternehmen nicht beantragte oder nicht entrichtete Sozialversicherungsbeiträge i. S. der §§ 163 u. 166 AFG

formationen allerdings nicht geprüft werden, ob und in welchem Umfang den Kosten der Kurzarbeit faktisch Vorteile gegenüberstehen, die z. B. daraus resultieren, daß Lagerkosten und Preisrisiken über das im Gesetz vorgesehene Maß hinaus abgewälzt werden.

Der verhältnismäßig hohe Eigenbehalt der Unternehmen ergibt sich daraus, daß neben den weiterlaufenden Sozialkosten auch die übrigen Personalnebenkosten auf die Ausfallzeit anteilig umgelegt werden. Ansonsten ergäbe sich eine unverhältnismäßig hohe Belastung der Restarbeitszeit mit diesen Nebenkosten. Demgegenüber bleiben den Unternehmen jedoch die höheren Alternativkosten im Falle von Entlassungsmaßnahmen und späteren Wiedereinstellungen erspart.

Wie gezeigt wurde übernimmt auch die Allgemeinheit in Form von Steuereinbußen einen Teil der Kosten und

trägt somit dazu bei, daß größere, individuell unverschuldete soziale Härten und Qualifikationsverluste vermieden werden, die im Falle der Kurzarbeitsalternative Arbeitslosigkeit entstanden wären. Der arbeitsplatzerhaltende Wert der Kurzarbeit differiert dabei nach dem Qualifikationsniveau der Betroffenen, da die Bereitschaft zum Durchhalten von Arbeitskräften erfahrungsgemäß bei höherer Qualifikation zunimmt.

Mit dem Instrument Kurzarbeit bietet sich die Möglichkeit einer reversiblen Arbeitszeitverkürzung in Form einer temporären Umverteilung der verringert nachgefragten Arbeitszeit. Die Kosten der Kurzarbeit sind für alle Beteiligten als Preis für die Erhaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsverhältnissen anzusehen und stellen gegenüber vorübergehenden Entlassungsmaßnahmen das kleinere Übel dar.