INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

IAB-FORSCHUNGSBERICHT

Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

4|2020 Kurzarbeit in Europa: Die Rettung in der aktuellen Corona-Krise?

Regina Konle-Seidl

ISSN 2195-2655

Kurzarbeit in Europa: Die Rettung in der aktuellen Corona-Krise?

Regina Konle-Seidl (IAB)

Mit der Publikation von Forschungsberichten will das IAB der Fachöffentlichkeit Einblick in seine laufenden Arbeiten geben. Die Berichte sollen aber auch den Forscherinnen und Forschern einen unkomplizierten und raschen Zugang zum Markt verschaffen. Vor allem längere Zwischen- aber auch Endberichte aus der empirischen Projektarbeit bilden die Basis der Reihe.

By publishing the Forschungsberichte (Research Reports) IAB intends to give professional circles insights into its current work. At the same time the reports are aimed at providing researchers with quick and uncomplicated access to the market.

Inhaltsverzeichnis

1 Einführung 5

2 Ökonomische Rationalität von Kurzarbeit 5

3 Neuregelungen in Deutschland 6

4 Institutionelle Ausgestaltung von Kurzarbeit im europäischen Vergleich 7

4.1 Leistungshöhe und Programmdauer 9

4.2 Finanzierung und Kostenbeteiligung der Unternehmen 10

4.3 Kündigungsschutz, Arbeitssuche und Weiterbildung während Kurzarbeit 12

5 Zwischenfazit 12

6 Aktuelle Entwicklung von Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit 13

7 Empirische Erkenntnisse zu den Wirkungen von Kurzarbeit 14

7.1 Historische Lehren für die aktuelle Krise 15

7.2 Empfehlungen zur optimalen Ausgestaltung der Kurzarbeit 15

8 Fazit 16

Literatur 17

Zusammenfassung

In der aktuellen Corona-Krise wird in mehr Ländern als jemals zuvor Kurzarbeit als arbeitsmarktpolitisches Instrument eingesetzt, um Beschäftigung zu sichern und die sozialen Kosten der Krise zu begrenzen. Trotz erheblicher Unterschiede in der institutionellen Ausgestaltung und Logik von Kurzarbeitsregelungen hat der rasche Einsatz und eine hohe Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld eine hohe Priorität in allen europäischen Ländern. Der Beitrag beschreibt die ökonomische Rationalität von Kurzarbeit und ordnet die europäischen Kurzarbeitsprogramme in verschiedene Cluster ein. Er beschreibt wesentliche Veränderungen in der Ausgestaltung seit März 2020 und diskutiert mögliche Wirkungen vor dem Hintergrund empirischer Erkenntnisse aus früheren Krisenzeiten.

Abstract

More countries than ever are using short-time work as a labour market policy instrument to secure employment and limit the social costs of the current Corona crisis. Despite considerable differences in the institutional design and logic of short-time work schemes, the rapid deployment and high take-up of short-time work benefits is a high priority in all European countries. Highlighting the economic rationality of short-time work the report classifies European short-time work programmes into different clusters. The paper describes significant changes in the programme design since March 2020 and discusses possible effects against the background of former empirical findings.

Keywords

Globale Gesundheitskrise, Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, Kurzarbeit, Arbeitslosigkeit, soziale Absicherung

1 Einführung

In mehr Ländern als jemals zuvor wird Kurzarbeit als arbeitsmarktpolitisches Instrument eingesetzt, um Beschäftigung zu sichern und die sozialen Kosten der Corona-Krise zu begrenzen. Nicht zuletzt wegen der positiven Erfahrungen Deutschlands in der Wirtschafts- und Finanzkrise von 2008/2009 ist Kurzarbeit in 33 von 36 OECD-Ländern das arbeitsmarktpolitische Instrument der Stunde (OECD, 2020). Auch das SURE1-Programm der EU, das finanzielle Unterstützung in Höhe von 100 Milliarden Euro zum Aufbau bzw. zur Erweiterung nationaler Kurzarbeitsprogramme bereitstellt, knüpft an die positiven Erfahrungen von Kurzarbeit als Instrument der Beschäftigungssicherung und als makroökonomischer Stabilisator in der Krise an.

Das Ziel der Kurzarbeit besteht im Kern darin, vorübergehende ökonomische Krisenphasen zu überbrücken und Arbeitsplätze zu erhalten. Hierfür werden Unternehmen zu einem erheblichen Teil von ihren Personalkosten entlastet, die hauptsächlich durch öffentliche Zuschüsse und teilweise durch entsprechende Einkommensverluste der Beschäftigten finanziert werden. In Deutschland können Unternehmen bei einem vorrübergehenden „erheblichen Arbeitsausfall“ (SGB III; § 96) für alle oder einen Teil der Beschäftigten bei der Bundesagentur für Arbeit Kurzarbeit beantragen.

Trotz erheblicher Unterschiede in der institutionellen Ausgestaltung und Logik von Kurzarbeitsregelungen, hat der rasche Einsatz und eine hohe Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld eine hohe Priorität in allen europäischen Ländern. Sowohl Länder mit etablierten Kurzarbeitsprogrammen wie Deutschland, Belgien, Frankreich und Italien als auch Länder, die aktuell Sonderprogramme für Kurzarbeit eingeführt haben (wie Österreich), bauten die staatliche Förderung aus und vereinfachten die Zugangsvoraussetzungen zu Kurzarbeit. Vorläufige Zahlen aus verschiedenen europäischen Ländern lassen vermuten, dass die Inanspruchnahme von Kurzarbeit alle historischen Maßstäbe sprengen wird.

Der vorliegende Beitrag beschreibt die ökonomische Rationalität von Kurzarbeit und ordnet die europäischen Kurzarbeitsprogramme in verschiedene Cluster ein. Er beschreibt wesentliche Veränderungen in der Ausgestaltung seit März 2020, stellt erste Entwicklungen von Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit dar und diskutiert mögliche Wirkungen vor dem Hintergrund empirischer Erkenntnisse aus der Rezession von 2008/2009.

2 Ökonomische Rationalität von Kurzarbeit

Aus theoretischer Perspektive setzt Kurzarbeit in einer wirtschaftlichen Krise Anreize für Unternehmen über das sonst optimale Maß hinaus Arbeitskräfte zu „horten“. Dies hat den Vorteil, dass firmenspezifisches Humankapital (Fachkräfte) erhalten bleibt, Entlassungs- und Einstellungskosten vermieden werden, das Überleben liquiditätsbeschränkter Unternehmen gesichert und soziale

[1] SURE = Temporary **S**upport to mitigate **U**nemployment **R**isks in an **E**mergency

Kosten bei Entlassungen reduziert werden. Der Staat bzw. die Arbeitslosenversicherung profitiert solange, wie Entlassungen vermieden und für einen Teil der Arbeitszeit noch Löhne und Sozialbeiträge gezahlt werden. Bei vorübergehendem Arbeitsausfall ist Kurzarbeit deshalb für alle Beteiligten ein sinnvolles Instrument. Je temporärer der ökonomische Schock und je weniger strukturell er ist, desto größer die Vorteile.

Kurzarbeit hat aber auch Nachteile, vor allem dann, wenn eher strukturelle als konjunkturelle Faktoren für die Krise von Unternehmen verantwortlich sind. Dann behindert das Instrument eine Restrukturierung und mitunter eine nachhaltigere Arbeitsmarktpolitik. Zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit wären unter Umständen eine schnellere Vermittlung und der Einsatz von Qualifizierung sinnvoller als eine künstliche Aufrechterhaltung nicht mehr zukunftsfähiger Arbeitsplätze. Wenn Kurzarbeit über einen längeren Zeitraum gewährt wird und es zu einem vollständigen Arbeitsausfall kommt, kann Kurzarbeit eine konservierende Wirkung auf die Beschäftigungsstruktur haben. Der strukturelle Wandel der Wirtschaft wird dann tendenziell gehemmt. Ökonomen sprechen von Effizienznachteilen durch Verringerung der Reallokation von Arbeit und einem verzögerten Ausscheiden unproduktiver Unternehmen aus dem Markt. Weiterhin kann es zu Mitnahmeeffekten kommen, beispielsweise dann, wenn Unternehmen zunächst Kurzarbeit nutzen, um später dann Personal abzubauen, das sie sowieso reduziert hätten. In diesem Fall wäre Kurzarbeit kein sinnvoller Konjunkturpuffer, sondern eine Liquiditätshilfe für Unternehmen und eine Art verlängertes Arbeitslosengeld für Arbeitnehmer.

Je höher sich Arbeitgeber an den Kosten der Kurzarbeit beteiligen müssen, desto geringer sind mögliche Mitnahmeeffekte. In der aktuellen Krise haben der rasche Einsatz und eine hohe Inanspruchnahme von Kurzarbeit oberste Priorität. Wenn aber Arbeitgeber aus diesem Grund stärker als zuvor durch staatliche Zuschüsse und erleichterte Zugangsbedingungen entlastet werden, sind prinzipiell höhere Mitnahmeeffekte zu erwarten, was die Wirksamkeit von Kurzarbeit einschränkt.

Zudem lehrt die Praxis, dass ein erleichterter Zugang zu Kurzarbeit auch das Risiko des Missbrauchs erhöht, beispielsweise durch falsche Angaben zum Arbeitszeitausfall. Zwar wird Missbrauch strafrechtlich verfolgt (ggf. sogar auch auf Seiten der Beschäftigten), allerdings werden Kontrollen durch die stark gestiegene Anzahl der Anträge auf Kurzarbeit im Moment erschwert.

3 Neuregelungen in Deutschland

Eine zentrale Herausforderung für die institutionelle Ausgestaltung von Kurzarbeitsregelungen besteht folglich darin, die richtige Balance zwischen der Gewährleistung einer hohen Inanspruchnahme und einer hohen Wirksamkeit unter Einbeziehung von Mitnahme- und Missbrauchsaspekten zu beachten.

Die Übersicht über die Neuregelungen des Kurzarbeitergeldes (siehe Infobox) zeigt, dass die Konditionen zur Nutzung der Kurzarbeit für die Unternehmen hierzulande deutlich verbessert wurden.

Infobox: Neuregelungen des Kurzarbeitergeldes in Deutschland

Mit dem Sozialschutzpaket I wurde eine Reihe von befristeten Änderungen zur Kurzarbeit beschlossen. Diese wurden mit dem Gesetz „zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld“ vom 13. März 2020 beschlossen. Auf dieser Grundlage wurde am 23.03.2020 einer Kurzarbeitergeldverordnung (KugV) erlassen. Mit dem Sozialschutz-Paket II (Gesetz zu sozialen Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie) vom 14. Mai 2020 wurden weitere Änderungen wie z.B. eine Erhöhung des Kurzarbeitergeldes (KuG) beschlossen.

Die verschiedenen Verordnungen und Gesetze sehen folgende Änderungen vor:

- **Laufzeit des Kurzarbeitergeldes**: Für Arbeitnehmer*innen, deren Anspruch auf KuG bis zum 31.12.2019 entstanden ist, wurde die Bezugsdauer auf bis zu 21 Monate, längstens bis zum 31.12.2020 verlängert. Die reguläre Bezugszeit beträgt 12 Monate.
- **Leistungshöhe**: Ab dem vierten Monat der Kurzarbeit können Arbeitnehmer für ihre um mindestens 50 Prozent reduzierte Arbeitszeit 70 Prozent bzw. 77 Prozent (mit Kind) vom pauschalierten Nettoentgeltausfall Kurzarbeitergeld erhalten. Ab dem siebten Monat sind es 80 Prozent bzw. 87 Prozent (mit Kind). Bislang betrug die Höhe während der gesamten Laufzeit 60 bzw. 67 Prozent (mit Kind). Diese Regelung ist bis zum 31. Dezember 2020 befristet.
- **Absenken des Quorums der im Betrieb Beschäftigten, die vom Arbeitsausfall betroffen sind.** Der Anspruch auf Kurzarbeitergeld wird auf alle Betriebe ausgedehnt, in denen mindestens 10 Prozent der Beschäftigten einen Entgeltausfall haben. Bisher musste ein Drittel der Beschäftigten betroffen sein.
- **Verzicht auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden.** Bei der Zahlung von Kurzarbeitergeld wird auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten in den Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, verzichtet. Bislang mussten zuerst entsprechende Spielräume bei den Arbeitszeitkonten genutzt werden.
- **Vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit.** Bislang wurde Arbeitgebern 50 Prozent erstattet. Bei Kurzarbeit sind die Sozialversicherungsbeiträge generell allein vom Arbeitgeber zu tragen, sonst werden sie je zur Hälfte von Arbeitgebern und Arbeitnehmern getragen.
- **Ermöglichung des Kurzarbeitergeldbezugs auch für Leiharbeitnehmer.** Durch eine Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes wird nun die Möglichkeit eingeräumt, für Leiharbeitnehmer*innen Kurzarbeit zu beantragen.
- Die **Hinzuverdienstmöglichkeite**n zum Kurzarbeitergeld in systemrelevanten Bereichen wurden ab dem 01.05. 2020 noch weiter gefasst. Bis zum Jahresende können Kurzarbeiter bis zur vollen Höhe des bisherigen Monatseinkommens in allen Berufen anrechnungsfrei hinzuverdienen. Mini-Jobs bleiben immer anrechnungsfrei.

4 Institutionelle Ausgestaltung von Kurzarbeit im europäischen Vergleich

Wie stellen sich diese Änderungen im internationalen Kontext dar und wie sind vergleichbare Anpassungen in anderen Ländern einzuschätzen? Während die Zielsetzung in allen Ländern gleich ist, unterscheiden sich die institutionelle Ausgestaltung und die zugrundeliegende Logik von Kurzarbeits-Regelungen deutlich. Dies zeigt sich bereits in der verwendeten Begrifflichkeit. Während

der Begriff „Kurzarbeit“ überwiegend auf den deutschen Sprachraum begrenzt ist, wird zum Beispiel in Belgien, Frankreich, Großbritannien und den Niederlanden der Begriff „zeitweilige bzw. teilweise Arbeitslosigkeit“ verwendet (Tabelle 1).

Aktuell können in Europa drei Kurzarbeitssysteme ausgemacht werden:

1. In Ländern mit einer langen Tradition von Kurzarbeit wie Belgien, Deutschland, Frankreich, Spanien oder Italien wurde der Zugang erleichtert und/oder Höhe und Bezugsdauer erweitert. Dies gilt auch für mittel- und osteuropäische Länder wie Ungarn, Polen oder Tschechien, in denen Kurzarbeit im Zuge der Wirtschafts-und Finanzkrise von 2008/2009 eingeführt worden war.
2. In Ländern wie Österreich oder den Niederlanden, die ebenfalls langjährige Erfahrung mit Kurzarbeit haben, wurden bestehende Programme durch zeitlich befristete Corona-Kurzarbeitsprogramme ersetzt. Diese sind zum Teil deutlich großzügiger ausgestattet als bisherige Regelungen.
3. Länder ohne etablierte Kurzarbeitsprogramme wie Dänemark, Irland oder Großbritannien haben ebenfalls zeitlich befristete Sonderprogramme aufgelegt.

Das Design von Kurarbeitsprogrammen unterscheidet sich deutlich zwischen den Ländergruppen. Während klassische Kurzarbeitssysteme (der ersten Ländergruppe) beispielsweise die Reduzierung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit betonen, legen Länder (der dritten Ländergruppe) ohne etablierte Kurzarbeitsprogramme ihren Schwerpunkt auf die Unterstützung Beschäftigter, die über einen längeren zusammenhängenden Zeitraum gar nicht arbeiten. Innerhalb der zweiten Ländergruppe, einer Art Mischform, in denen regelbasierte Kurzarbeit durch Corona-bedingte Sonderprogramme temporär ersetzt wurde, werden weiterhin Mindestbedingungen an den Arbeitsausfall gestellt. So ist in Österreich beispielsweise eine Voraussetzung für den Erhalt von Kurzarbeitshilfe, dass mindestens 10 Prozent der Arbeitszeit geleistet wird. Dies gilt aber verteilt über den gesamten Kurzarbeitszeitraum von drei Monaten, so dass die Arbeitszeit zeitweise auch auf null („Kurzarbeit null“) reduziert werden kann. Weiterhin muss Corona-Kurzarbeit wie hierzulande wirtschaftlich begründet werden und die Zustimmung des Betriebsrats bzw. der Beschäftigten - in Unternehmen ohne Betriebsrat - eingeholt werden.

Auch wenn die Zielsetzung aller Kurzarbeitsprogramme – seien es befristete Sonderprogramme oder etablierte Kurzarbeitsprogramme - gleich ist, so variiert ihre Ausgestaltung erheblich. Im Folgenden wird das deutsche Programm mit den Kurzarbeitsprogrammen in anderen Ländern verglichen im Hinblick auf Leistungshöhe und Fristigkeit, Finanzierung, Anspruchsvoraussetzungen und Kostenbeteiligung der Unternehmen sowie Kündigungsschutz, Anforderungen an Arbeitssuche und Weiterbildung.

Für die von einem Arbeitsausfall betroffenen Arbeitnehmer spielt insbesondere die Höhe der Leistungen sowie die Frage, wie lange die Leistung gewährt wird, eine wichtige Rolle. Die nachfolgende Tabelle bietet für ausgewählte Länder einen Überblick über aktuelle Regelungen im Hinblick auf Höhe und Dauer der Unterstützungsleistung sowie deren Finanzierung.

Tabelle 1: Leistungshöhe, Programmdauer und Finanzierung

Land	Bezeichnung	Höhe in % vom Nettolohn	Höhe in % vom Bruttolohn	Dauer in Monaten	Finanzierung
AT	Corona Kurzarbeit	80 – 90*		3 +3**	Staatliche Zuschüsse zur Arbeitslosenversicherung
BE	Chômage Temporaire		70 + 150€/M Max. ~2750€	12	Hilfsfonds der Arbeitslosenversicherung
DE	Kurzarbeit	60-67 ab 4. Monat 70 (77 mit Kind), ab 7. Monat 80 (87 mit Kind) bei Arbeitsausfall von mehr als 50 Prozent		12***	Arbeitslosenversicherung
DK	Salary compensation scheme		75 90 für auf Stundenbasis Beschäftigte Max. 3.500€	3	Allgemeines Steueraufkommen****
FR	Chômage Partiel	84 100 bei Mindest-lohn Max. 4,5-fache des Mindestlohns	70	6+6**	Staatliche Zuschüsse zur Arbeitslosenversicherung
ES	ERTE (Expediente de regulación temporal de empleo)	70 50 nach 6 Monaten		24	Arbeitslosenversicherung**
NL	Temporary Emergency Measure for the Preser-vation of Jobs (NOW)		100	3	Staatliche Zuschüsse zu UWV (Sozialversicherung)
IT	Cassa Integrazione Guadagni (CIG)		80	12+12**	Lohngarantie-Fonds
GB	Corona Job Retention Scheme	80 max. £2.500		3+1**	Allgemeines Steueraufkommen

* 80 Prozent vom Nettoentgelt, bei einem Bruttoentgelt von 2.685 EUR bis 5.370 EUR, 85 Prozent vom Nettoentgelt, bei einem Bruttoentgelt zwischen 1.701 Euro und 2.685 EUR, und 90 Prozent vom Nettoentgelt, bei einem monatlichen Bruttoentgelt von bis zu 1.700 EUR;

** verlängerbar durch Rechtsverordnung um die jeweils angegebenen Monate

*** verlängerbar bis auf 21 Monate (s. Infobox)

**** In Dänemark müssen Beschäftigte 5 Urlaubstage einbringen, in Spanien 2,5 Urlaubstage/Monat

Quelle: Eigene Zusammenstellung

4.1 Leistungshöhe und Programmdauer

- *Reguläre Leistungshöhe und Programmdauer*: In Ländern wie Dänemark, Niederlande, Großbritannien und Österreich, die krisenbedingte Sonderprogramme eingeführt haben, ist das Kurzarbeitergeld vergleichsweise hoch, aber (zunächst) auf drei Monate begrenzt. Im Gegensatz dazu wird es in Ländern, in denen das Kurzarbeitergeld lediglich 60-70 Prozent des Netto- bzw. Bruttogehaltes beträgt, von vornherein für einen längeren Zeitraum gezahlt. Dies betrifft Spanien mit zwei Jahren, Deutschland und Belgien mit 12 Monaten sowie Frankreich mit zunächst sechs Monaten.
- *Brutto- oder Nettoentgelt:* Die Höhe des gesetzlich festgelegten Kurzarbeitergeldes kann sich auf das Brutto- oder Nettoentgelt beziehen. In den meisten Ländern wird das Bruttoentgelt,

das in der Regel zu versteuern ist, zugrunde gelegt. Netto kann sich dann eine höhere Lohnkompensation ergeben, wenn das Kurzarbeitergeld steuerfrei ist wie z.B. in Frankreich.

- *Minimale und maximale Leistungshöhe*: In Frankreich bildet der gesetzliche Mindestlohn eine absolute Untergrenze. Mindestlohnempfänger werden zu 100 Prozent kompensiert. Auch in Österreich wird Geringverdienern durch das Corona-Kurzarbeitsprogramm zeitlich befristet ein anteilmäßig höheres Kurzarbeitergeld gewährt. In Dänemark bekommen Geringverdiener 90 statt 75 Prozent des Bruttolohns erstattet. In einer Reihe von Ländern (Frankreich, Belgien, Dänemark, Großbritannien) gibt es auch Obergrenzen für das Kurzarbeitergeld.
- *Soziale Staffelung:* Hierzulande sowie in Belgien gibt es keine sozial gestaffelte Aufstockung des Kurzarbeitergeldes. In Belgien gibt es pauschal 150 Euro pro Monat für alle Kurzarbeiter. In Deutschland konnte sich trotz kontroverser Debatten letztlich keine soziale Staffelung durchsetzen. Das am 14. Mai 2020 beschlossene Sozialschutzpaket II sieht eine generelle und schrittweise Aufstockung ab dem vierten Monat auf 70 (77 mit Kind) und auf 80 (87 mit Kind) Prozent des Entgelts bei einem Arbeitsausfall von mehr als 50 Prozent vor.
- *Aufstockung durch Arbeitgeber*: Im Gegensatz zu Ländern mit hohen Lohnersatzraten wird das Kurzarbeitergeld in Deutschland durch tarifvertragliche Vereinbarungen in bestimmten Branchen aufgestockt. Während für die Metall- und Elektroindustrie oder die chemische Industrie entsprechende Tarifverträge schon seit längerem gelten, wurden sie in manchen Bereichen dagegen erst in der Corona-Krise getroffen, z.B. in der Systemgastronomie. Allerdings gibt es in den klassischen Niedriglohnsektoren oft keine tarifvertraglichen Zuschüsse zum staatlichen Kurzarbeitergeld. Nach einer aktuellen Befragung der Hans-Böckler-Stiftung arbeiten 21 Prozent der befragten 7.600 Arbeitnehmer mit einem Nettohaushaltseinkommen von weniger als 1.500€ in einem Betrieb, in denen das Kurzarbeitergeld aufgestockt wird. Arbeitnehmer mit einem Nettohaushaltseinkommen von 4.500 Euro arbeiten dagegen zu rund 40 Prozent in einem Betrieb in dem das Kurzarbeitergeld aufgestockt wird (Schulten/Müller, 2020; Pressedienst der Hans-Böckler-Stiftung, 2020).
- *Leistungsberechtigte Beschäftigte:* Kurzarbeitsregelungen wurden in vielen Ländern auch auf atypisch Beschäftigte ausgedehnt wie beispielsweise Leiharbeiter in Deutschland oder Hausangestellte in Frankeich. In Italien, wo bislang nur 1/3 der aller Beschäftigten durch die verschiedenen Lohngarantie-Fonds abgedeckt waren, wurde Kurzarbeit nun auf alle Beschäftigten und Sektoren ausgedehnt. Von Kurzarbeit ausgeschlossen sind in Deutschland und Österreich weiterhin Mini-Jobber, da sie keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung entrichten. Dies gilt auch für Solo-Selbständige, die hierzulande keine Pflichtbeiträge in die Arbeitslosenversicherung entrichten. Von den 1,9 Millionen Solo-Selbständigen waren zuletzt lediglich 74.000 freiwillig versichert.

4.2 Finanzierung und Kostenbeteiligung der Unternehmen

Die Finanzierung des Kurzarbeitergeldes über die Arbeitslosenversicherung bzw. staatlicher Zuschüsse an die Arbeitslosenversicherung oder über den allgemeinen Staatshaushalt (Steuern) spielt zum einen im Hinblick auf die Anspruchsvoraussetzungen und Zugangskriterien wie wirt-

schaftliche Lage, Ansprüche an Arbeitszeit- oder Entgeltausfall, Beteiligung von Betriebsräten/Zustimmung der Arbeitnehmer eine wichtige Rolle. Daneben bestimmt sie sowohl die administrativen Verfahren als auch die Beteiligung der Arbeitgeber an den Kosten von Kurzarbeit.

- *Ländergruppe 1:* In Ländern mit langjährigen Kurzarbeitsregelungen ist das Kurzarbeitergeld selbst keine staatliche Leistung an den Arbeitgeber, sondern eine Leistung der Arbeitslosenversicherung (siehe Tabelle 2) an die von Kurzarbeit betroffenen Arbeitskräfte. Sie müssen in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis stehen, da während der Kurzarbeit die Leistungen üblicherweise aus dem allgemeinen Beitragsaufkommen finanziert werden. Eine Sonderform gibt es in Italien, wo das konjunkturelle Kurzarbeitergeld aus dem Lohngarantiefonds CIG (Cassa Integrazione Guadagni) entrichtet wird. Die Arbeitgeber zahlen je nach der Zahl der Beschäftigten zwischen 1,9 Prozent und 2,2 Prozent der monatlichen Bruttolohnsumme in den Fonds ein. Damit werden zwischen 92 und 96 Prozent der Kosten des Kurzarbeitergeldes abgedeckt, den Rest müssen die Arbeitgeber entrichten.
- *Ländergruppe 2*: In der Ländergruppe mit regelbasierten Systemen, aber aktuellen Sonderprogrammen, sind die zeitlich befristeten Corona-Sonderprogramme durch Zuschüsse an die Arbeitslosenversicherung steuerfinanziert, werden aber von der Arbeitslosenversicherung administriert. In Österreich werden Kurzarbeitsbeihilfen aktuell durch Zuschüsse aus dem Staatshaushalt finanziert, ohne dass die Arbeitgeber an den Kosten beteiligt werden. Neben den Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung werden dort auch anteilige Sonderzahlungen und sonstige lohnbezogene Abgaben (sogenannte Remanenzkosten) mit einem Pauschalbetrag vergütet. In den Niederlanden ist der Anteil des Staates an die zu erwartenden Einbußen beim Unternehmensumsatz gekoppelt und kann zwischen 22,5 und 90 Prozent betragen.
- *Ländergruppe 3*: In Ländern ohne etablierte Kurzarbeitsprogramme werden die Leistungen aus dem allgemeinen Steueraufkommen finanziert und meist direkt an die betroffenen Arbeitnehmer ausbezahlt. Arbeitgeber werden in unterschiedlichem Ausmaß an den Kosten des Kurzarbeitergeldes beteiligt, um mögliche Mitnahmeeffekte zu verringern. In Dänemark werden 25 Prozent des Kurzarbeitergeldes von den Arbeitgebern getragen und auch Beschäftigte werden an den Kosten beteiligt. Sie müssen fünf Urlaubstage einbringen.
- Hierzulande wird das Kurzarbeitergeld nicht nur von der Arbeitslosenversicherung (Bundesagentur für Arbeit) administriert, sondern auch (bislang) ausschließlich aus den Beiträgen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer finanziert. Arbeitgeber werden durch die neue Kurzarbeitergeldregelung stärker entlastet als zuvor, da die die Sozialversicherungskosten vollständig (also inkl. des Arbeitnehmeranteils) erstattet werden. Aber im Gegensatz zu Österreich verbleiben den Arbeitgebern in Deutschland Remanenzkosten wie anteiliges Urlaubs- und Weihnachtsgeld, betriebliche Altersversorgung und sonstige tarifliche Leistungen. Berechnungen des IAB (Bach/Spitznagel, 2009) zeigen, dass in der Vergangenheit die Remanenzkosten ohne die Erstattung der Sozialbeiträge bei 46 bis 59 Prozent der sonst üblichen Lohnkosten lagen. Bei einer 100 prozentigen Erstattung lagen sie noch bei 24 Prozent. Diese Schätzungen betreffen aber das verarbeitende Gewerbe. Für kleine und mittlere Dienstleistungsbetriebe dürften die Remanenzkosten niedriger ausfallen.

4.3 Kündigungsschutz, Arbeitssuche und Weiterbildung während Kurzarbeit

Um zu verhindern, dass Arbeitgeber, die Kurzarbeitergeld für ihre Arbeitnehmer erhalten, diese noch während oder gleich nach Auslaufen der Programme entlassen, haben eine Reihe von Ländern Kündigungsschutzregelungen während und nach Auslaufen der Kurzarbeit eingeführt. Dabei müssen Regelungen zur Verringerung von Mitnahmeeffekten wie Kündigungsschutz, das Aufbrauchen von Urlaubsansprüchen und Zeitguthaben sowie die oben beschriebenen Regelungen zur Beteiligung der Arbeitgeber an den Kosten der Kurzarbeit als (teilweise) substitutiv betrachteten werden.

- *Kündigungsschutz:* Während in Deutschland nach wie vor auch während der Kurzarbeit betriebsbedingte Kündigungen möglich sind, hat Österreich den Bezug von Kurzarbeitshilfe mit einem Kündigungsschutz während der Kurzarbeit und einem Monat danach (2 Monate ab dem 4. Monat) verbunden. Ähnliche Regelungen zum Kündigungsschutz, die Mitnahmeeffekte verringern sollen, gibt es auch in Frankreich, Italien, Dänemark, den Niederlanden und in Spanien mit jeweils unterschiedlichen Fristigkeiten. In Spanien gilt der Kündigungsschutz bis zu 6 Monaten nach Ende der Kurzarbeit.
- *Zeitguthaben:* In Deutschland wird neuerdings auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten vollständig verzichtet. Wie in Österreich müssen aber Urlaubsansprüche und Zeitguthaben im Voraus aufgebraucht werden.
- *Verfügbarkeit und Arbeitssuche*: Strengere Anforderungen an Verfügbarkeit und Arbeitssuche während Kurzarbeit gibt es in Ländern mit kurzen, aber relativ großzügigen Programmen wie in Dänemark oder Großbritannien. Entsprechende Regelungen sind mit dem Ziel einer raschen Vermittlung auf zukunftsträchtige Arbeitsplätze nach Auslaufen der meist nur dreimonatigen Laufzeit von Kurzarbeitsregelungen verbunden.
- *Weiterbildung*: In Ländern mit einer längeren Programmdauer gibt es dagegen Regelungen, die Kurzarbeit mit der Förderung von Weiterbildung verbinden. In Frankreich werden neuerdings die Kosten der Weiterbildung während Kurzarbeit bis zu 100 Prozent gefördert. In anderen Ländern wurden dagegen keine weitergehenden Förderungsmöglichkeiten eingeführt, obwohl die Beschleunigung von Digitalisierungsprozessen eine gute Chance böte, IT- Kompetenz- und Wissenslücken in der freien Zeit zu schließen, um so die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern zu erhöhen und das Risiko künftiger Arbeitslosigkeit zu vermindern. In Deutschland ist die Verknüpfung über das Qualifizierungschancengesetz möglich, so dass Arbeitnehmer*innen während der Kurzarbeit bei Weiterbildung gefördert und u.U. der Arbeitgeber statt Kurzarbeitergeld einen Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ) erhält.

5 Zwischenfazit

Zusammenfassend zeigt der Ländervergleich, dass ein gemeinsames Kennzeichen der in Logik und Ausgestaltung unterschiedlichen Programme ist, dass die Höhe und Dauer der Förderung für Ar-

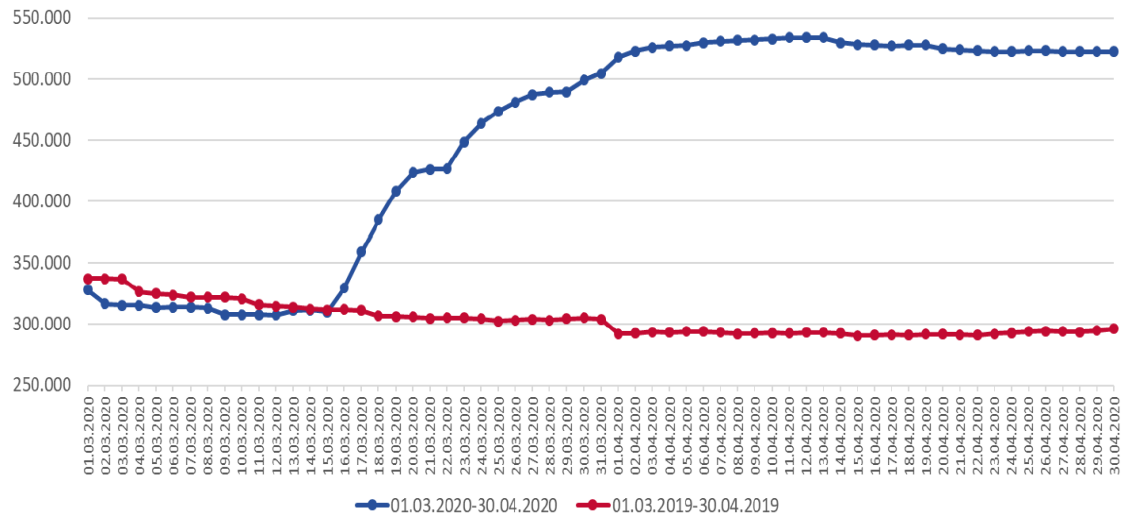
beitnehmer ausgebaut, der Zugang zu Kurzarbeit erleichtert und Unternehmen bei der Kostenbeteiligung entlastet wurden. Teilweise wurden Kurzarbeitsprogramme auch neu eingeführt. Die Inanspruchnahme wird damit gerade auch für viele Sektoren und insbesondere für die in allen Ländern vom Nachfrageausfall betroffenen kleinen und mittleren Dienstleistungsbetriebe (Hotel- und Gastgewerbe, Touristik, Friseure, Wäschereien, KfZ-Handel) deutlich erhöht. Ein länderübergreifendes Kennzeichen ist auch die Ausdehnung auf mehr Beschäftigungsgruppen und Wirtschaftssektoren.

6 Aktuelle Entwicklung von Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit

Der erleichterte Zugang hat in der aktuellen Krise zu einem massiven Anstieg der Kurzarbeiterzahlen geführt. Die Zahl der Betriebe und von Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiter sprengt aktuell bereits alle historischen Maßstäbe. Auf Basis der Meldungen von Betrieben wurde in Deutschland und Österreich Ende April 2020 für jeden dritten sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer Kurzarbeit angezeigt (10,1 Millionen in Deutschland, 1,2 Millionen in Österreich), auch wenn am Ende die Inanspruchnahme und das Volumen (Umfang der Arbeitszeitverkürzung) geringer ausfallen dürfte. In Belgien sind 23 Prozent (1,25 Millionen) und in Frankreich (10 Millionen) sogar 40 Prozent aller Erwerbstätigen von Kurzarbeit betroffen.

Ein Blick auf die aktuelle Entwicklung von Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit in Deutschland und Österreich zeigt zeitversetzte Entwicklungen. Während in Österreich die Arbeitslosigkeit zwischen dem 16. März und dem 2. April schlagartig um knapp 70 Prozent angestiegen ist (Abbildung 1), kam Mitte April 2020 der Anstieg der Arbeitslosigkeit zum Stillstand. In Deutschland ist die Arbeitslosigkeit dagegen zeitverzögert erst von März auf April um 308.000 Personen oder rund 13 Prozent angestiegen. Ein Teil des Anstiegs ist auch durch weniger Maßnahmen bedingt. So kam es zu einem Austausch zwischen Stiller Reserve in Maßnahmen und Arbeitslosigkeit.

Abbildung 1: Entwicklung der dem AMS gemeldeten Arbeitslosen vom 1.März – 30. April 2020



Quelle: AMS Österreich Sonderauswertung

Die unterschiedliche Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Deutschland und Österreich mag zum einen auf die in Österreich am 21. März 2020 eingeführte Corona-Kurzarbeit zurückzuführen sein. Diese ist im Vergleich zum Arbeitslosengeld (55 Prozent des Nettoeinkommens) wesentlich großzügiger ausgestattet (80-90 Prozent des Nettolohns). Nicht zuletzt deshalb haben sich die Ausgaben für die Corona-Kurzarbeitshilfe drastisch erhöht. Binnen vier Wochen musste das Kurzarbeitsbudget des Finanzministeriums um mehr als das Zehnfache (von 400 Mio. auf 5 Mrd. Euro) aufgestockt werden.

Zum anderen hängt der seit dem 14.April 2020 beobachtbare leichte Rückgang der Arbeitslosigkeit in Österreich (s. Abbildung 1) mit dem Beginn der Lockerungen zusammen. Der zum Stillstand gekommene weitere Anstieg der Arbeitslosigkeit ist erstmal positiv zu bewerten, da die Arbeitsplätze und das Einkommen von rund einer Million Arbeitnehmer gesichert wurden - zumindest in der kurzen Frist. Erst im Nachgang wird sich aber letztlich zeigen, ob Kurzarbeit ein sinnvoller Konjunkturpuffer ist oder eher eine effektive Reallokation von Arbeitskräften zugunsten systemrelevanter Wirtschaftszweige verhindert. Dabei wird von spezifischem Interesse sein, welche Gestaltungsmerkmale sich als effektiv erweisen. Empirische Erkenntnisse zur Wirkung von Kurzarbeit in der Großen Rezession 2008/2009 können dabei gewisse Anhaltspunkte liefern.

7 Empirische Erkenntnisse zu den Wirkungen von Kurzarbeit

Die meisten Studien zur Wirkung von Kurzarbeit in der Großen Rezession 2008/2009 bestätigen, dass Kurzarbeit den Unternehmen hilft, die Krise besser zu bewältigen. Hijzen und Venn (2011) schätzen, dass insbesondere in Deutschland (580.000), Japan (445.000) und Italien (130.000) Ar-

beitsplätze durch Kurzarbeit gesichert wurden. In fast allen Ländern waren aber mehr Arbeitnehmer von Kurzarbeit betroffen als Arbeitsplätze gerettet wurden. Die positiven Wirkungen waren aber in vielen Ländern oftmals beschränkt auf Arbeitnehmer mit unbefristeten Verträgen, wodurch die Segmentierung zwischen Arbeitnehmern in regulären Jobs und Arbeitnehmern in atypischer Beschäftigung wie Zeitarbeit oder befristeten Jobs vergrößert wurde (European Commission, 2010).

Zum Einfluss einzelner Regelungen auf die Wirksamkeit von Kurzarbeit, also die Sicherung von Beschäftigung unter Berücksichtigung von Mitnahme- und Verdrängungseffekten gibt es nur vereinzelte Erkenntnisse. In einer Studie, die die Wirkungen von Kurzarbeit in Italien mit denen in Deutschland vergleicht, kommen Boeri/Brücker (2011) zu der Erkenntnis, dass die geringeren Mitnahme- und Verdrängungseffekte in Deutschland mit einer relativ hohen Beteiligung der Arbeitgeber an den Kosten der Kurzarbeit, eine vollständig durch Beiträge von Arbeitgebern und Arbeitnehmern finanzierte Versicherungsleistung sowie geringe Anreize für eine hundertprozentige Arbeitszeitverkürzung („Kurzarbeit null“) erklärt werden können.

Kurzarbeit kann Arbeitsplätze nicht nachhaltig sichern, wenn dauerhafte Beschäftigungsperspektiven fehlen. Dies zeigen die Erfahrungen mit Kurzarbeit bei der Umstrukturierung der ostdeutschen Wirtschaft. Nach der deutschen Vereinigung im Jahr 1991 erlebte das Instrument der Kurzarbeit mit fast 1,8 Millionen Beschäftigten (davon der allergrößte Teil in Ostdeutschland) seinen bisherigen Höhepunkt in Deutschland. Das auf vorübergehenden Arbeitsmangel ausgerichtete Instrument konnte den Arbeitsplatzabbau in der ehemaligen DDR aber nur kurzfristig abfedern – die meisten Kurzarbeiter wechselten später in die Arbeitslosigkeit, den Vorruhestand oder arbeitsmarktpolitische Maßnahmen. Ist ein Strukturwandel unvermeidbar, wird er durch Kurzarbeit verzögert. Dies war auch in Italien im Nachgang zur Finanz-und Wirtschaftskrise 2008/2009 der Fall. Im Unterschied zu Deutschland wurde Kurzarbeit in Italien seinerzeit auch zur Bewältigung struktureller Probleme eingesetzt (Boeri/Brücker, 2011).

7.1 Historische Lehren für die aktuelle Krise

Sind Erkenntnisse aus empirischen Studien zu Kurzarbeit auf die aktuelle Krise übertragbar oder wirken Kurzarbeitsprogramme diesmal anders als 2009? Zum einen ist die Natur der Krise anders. Handelte es sich damals vor allem um eine Nachfragekrise, in der vorwiegend das Verarbeitende Gewerbe betroffen war, sind aktuell alle Sektoren und vor allem auch liquiditätsbeschränkte, kleinere und mittlere Dienstleistungsbetriebe betroffen. Wenn ein verlängerter Lockdown verbunden mit Geschäftsschließungen oder einem erheblichen Nachfragerückgang vermehrt zu Insolvenzen führt, kann dies durch Kurzarbeit nicht verhindert werden. Zudem ist ein „Arbeitskräftehorten“ in vielen der betroffenen Bereiche weniger wahrscheinlich. Weiterhin gab es im Verarbeitenden Gewerbe, insbesondere in der Automobilindustrie, bereits vor dem Corona-Schock strukturelle Probleme. Am entscheidendsten dürfte aber letztlich die Frage sein, ob der Schock wirklich temporär ist oder sich zu einer systemischen Krise auswächst, was immense und langanhaltende Schäden in der Real- und Finanzwirtschaft bedeuten würde (siehe IAB Forum vom 24. April 2020)

7.2 Empfehlungen zur optimalen Ausgestaltung der Kurzarbeit

Vor diesem Hintergrund ist den in der Wissenschaft viel beachteten Empfehlungen zur optimalen Ausgestaltung von Kurzarbeit in der aktuellen Krise mit gewisser Vorsicht zu begegnen. Für Guppini/Langais (2020) ist die durch einen Gesundheitsschock ausgelöste Krise eine Art Lehrbuchbeispiel für einen temporären Schock, in dem sich der Einsatz von Kurzarbeit dann besonders als vorteilhaft erweist, wenn eine Reihe von Gestaltungsmerkmalen beachtet werden. Demnach sollte bei einer zeitlich begrenzten Krise der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit im Vordergrund stehen. Das Kurzarbeitergeld sollte höher ausfallen (80-90 Prozent) als das Arbeitslosengeld, um Entlassungsanreize zu senken und die Konsumgüternachfrage aufrecht zu erhalten. Weiterhin sollte das Kurzarbeitergeld für die gesamte Krisenzeit gewährt werden, die Arbeitsstundenreduzierung flexibel gestaltet und Lohnsubventionen in systemrelevanten Sektoren als Reallokationsanreiz eingesetzt werden. Die Krisen-Programme sollten temporär angelegt sein. Nach der Krise sollten die normalen Regeln wieder in Kraft treten und die Erholungsphase sollte von Nachfrageprogrammen begleitet werden. Wichtige Aspekte wie die Beteiligung der Unternehmen an den Kosten der Kurzarbeit wurden von Guppini/Langais (2020) allerdings nicht aufgegriffen. Bei einer weitgehenden Entlastung der Unternehmen besteht aber kurz- und langfristig die Gefahr von Mitnahmeeffekten, die die Wirksamkeit von Kurzarbeit einschränken.

Viele der von Guppini/Langais (2020) auf Basis des aktuellen Wissenstandes unterbreiteten Vorschläge sind in den Neuregelungen von Kurzarbeit in Deutschland bereits umgesetzt. So ist gewährleistet, dass das Kurzarbeitergeld für einen längeren Zeitraum finanziert wird und die Arbeitsstundenreduzierung nicht generell auf null sinkt, sondern flexibel gestaltet wird. Weiterhin wurden die Möglichkeiten eines Zuverdienstes ausgeweitet. Für Kurzarbeiter bleiben Hinzuverdienste anrechnungsfrei, bis aus Kurzarbeitergeld plus Nebenjob das bisherige Nettoeinkommen erreicht wird. “Minijobs“ bleiben dabei immer anrechnungsfrei. Im Hinblick auf die empfohlene Erhöhung des Kurzarbeitergeldes auf 80-90 Prozent des Nettolohnes gibt es im versicherungsbasierten deutschen Modell wohl einen grundsätzlichen Zielkonflikt. Kurzarbeiter- und Arbeitslosengeld werden als zusammenhängende Systeme gesehen, die kurzfristige Einkommensrisiken aufgrund von Arbeitsausfall abfedern, aber auch möglichst rasch wieder zur Aufnahme der Arbeit im bisherigen Betrieb oder anderswo beitragen. Nach dieser Logik müsste eine Erhöhung des Kurzarbeitergeldes auf 80 Prozent eine Erhöhung des Arbeitslosengeldes auf 80 Prozent nach sich ziehen, wenn das Kurzarbeitergeld nicht als ein verlängertes, großzügig ausgestattetes Arbeitslosengeld gelten soll. Politisch wurde insofern eine Kompromisslösung gefunden als dass eine zeitlich befristete Erhöhung des Kurzarbeitergeldes ab dem 4. bzw. 7. Monat mit einer befristeten Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes um drei Monate gekoppelt wurde.

8 Fazit

Der rasche Einsatz und eine hohe Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld haben in der aktuellen Krise oberste Priorität. Kurzfristig steht die Begrenzung der sozialen Kosten der Krise im Vordergrund. Unabhängig von der konkreten institutionellen Ausgestaltung haben viele Länder die staat-

liche Förderung erhöht und den Zugang zu Kurzarbeit oder ähnlich gelagerten Programmen erleichtert. Erleichterungen bergen aber auch höhere Mitnahme- und Missbrauchsgefahren. Kurzarbeitshilfen können mitunter als Liquiditätshilfen missbraucht werden, wenn Betriebe beispielsweise einen überhöhten Arbeitszeitausfall abrechnen. Um Missbrauchseffekte so gering wie möglich zu halten, sollte auch in der aktuellen Lage auf eine sorgfältige Prüfung der Anträge nicht verzichtet werden.

Um die Wirksamkeit von Kurzarbeit für Beschäftigungs- und Einkommenssicherung beurteilen zu können, sind eine Vielzahl von Gestaltungsmerkmalen, die in diesem Beitrag diskutiert wurden, zu berücksichtigen. Ein internationaler Vergleich von Kurzarbeitsregelungen, der beispielsweise eindimensional auf die Leistungshöhe fokussiert, ist dagegen irreführend. Dies zeigen die Lehren aus der großen Rezession 2008/2009. Welche Wirkungen von den Neureglungen im Hinblick auf die Sicherung von Beschäftigung und Vermeidung von Arbeitslosigkeit längerfristig zu erwarten sind und mit welchen Einzelregelungen konkret höhere Mitnahme- und Missbrauchseffekte verbunden sind, werden Studien im Nachgang zeigen müssen. Entscheidend über alle Ländergrenzen hinweg, dürfte allerdings sein, ob der Schock wirklich temporär ist oder sich zu einer systemischen Krise auswächst (Weber et al., 2020). Problematisch wird es auch dann, wenn strukturelle Probleme verschleiert werden (z.B. Dekarbonisierung, neue Antriebstechnologien). In diesen Fällen kann Kurzarbeit Arbeitsplätze nicht nachhaltig sichern.

Literatur

AMS (2020): Spezialthema zum Arbeitsmarkt: Die COVID-19 Krise und ihre Auswirkungen auf den österreichischen Arbeitsmarkt im April 2020. https://www.ams.at/content/dam/download/arbeitsmarktdaten/%C3%B6sterreich/berichte-auswertungen/001_spezialthema_0420.pdf.

Bach, Hans-Uwe; Spitznagel, Eugen (2009): Kurzarbeit: Betriebe zahlen mit - und haben was davon. IAB-Kurzbericht, 17/2009, Nürnberg, 8 S.

Boeri, Tito; Brücker, Herbert (2011): Short-time work benefits revisited. Some lessons from the Great Recession. In: Economic Policy, Vol. 26, No. 68, S. 697–765.

Giupponi, Guilia; Landais, Camille (2020): Building effective short-time work schemes for the COVID-Crisis. Voxeu, 25 March 2020 https://voxeu.org/print/65288.

European Commission (2010): Short time working arrangements as response to cyclical fluctuations. European Economy Occasional Papers 64, June 2010.

Hijzen, Alexander; Venn, Danielle (2011): The Role of Short-Time Work during the 2008-09 Recession. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 115, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/5kgkd0bbwvxp-en.

OECD (2020): Supporting people and companies to deal with the COVID-19 virus: Options for an immediate employment and social-policy response. Supporting people and companies to deal with theCOVID-19 virus.

Schulten, Thorsten; Müller, Thorsten (2020): Kurzarbeitergeld in der Corona-Krise. Aktuelle Regelungen in Deutschland und Europa. WSI Policy Brief N° 38, 04/2020.

Pressedienst der Hans-Böckler-Stiftung (2020): Neue Umfrage: Corona-Krise: 14 Prozent in Kurzarbeit - 40 Prozent können finanziell maximal drei Monate durchhalten –Pandemie vergrößert Ungleichheiten. 21.04.2020, https://www.boeckler.de/pdf/pm_hbs_2020_04_21.pdf.

Weber, Enzo; Bauer, Anja; Fuchs Johannes; Hummel, Markus; Hutter, Christian; Wanger, Susanne; Zika, Gerd (2020): Der Arbeitsmarkt in der schwersten Rezession der Nachkriegsgeschichte. https://www.iab-forum.de/der-arbeitsmarkt-in-der-schwersten-rezession-der-nachkriegsgeschichte/, Abruf am 25.05.2020.

Impressum

IAB-Forschungsbericht 4|2020

Veröffentlichungsdatum
2. Juni 2020

Herausgeber
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Rechte
Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB gestattet.

Bezugsmöglichkeit dieses Dokuments
http://doku.iab.de/forschungsbericht/2020/fb0420.pdf

Bezugsmöglichkeit aller Veröffentlichungen der Reihe „IAB-Forschungsbericht“
http://www.iab.de/de/publikationen/forschungsbericht.aspx

Website
www.iab.de

ISSN
2195-2655

Rückfragen zum Inhalt
Regina Konle-Seidl
Telefon: 0911 179-3244
E-Mail: Regina.Konle-Seidl@iab.de