
ECONtribute

Policy Brief No. 025

Warum nutzen Arbeitgeber Kurzarbeit?

Moritz Kuhn et al.

Oktober 2021

www.econtribute.de

Warum nutzen Arbeitgeber Kurzarbeit?

**Moritz Kuhn, Iourii Manovskii, Lutz Bellmann, Patrick Gleiser, Sophie Hengen,
Christian Kagerl, Eva Kleifgen, Ute Leber, Michael Moritz, Laura Pohlan, Duncan
Roth, Malte Schierholz, Jens Stegmaier, Matthias Umkehrer**

Oktober 2021

Kurzarbeit existiert als Institution im deutschen Arbeitsmarkt bereits seit Jahrzehnten. Besondere Aufmerksamkeit erlangte sie jedoch national und international erst in der Finanzkrise 2008/2009, als in Deutschland niedrige Arbeitslosenquoten herrschten während in fast allen anderen Industrieländern teils die schwersten Arbeitsmarktkrisen seit Jahrzehnten auftraten. Das Ausmaß der Nutzung der Kurzarbeit in der Vergangenheit ist jedoch mit der aktuellen Situation nicht zu vergleichen. Im April 2020 waren bis zu 6 Millionen Arbeitnehmer in Kurzarbeit und selbst ein Jahr später waren immer noch etwa 3,3 Millionen Arbeitnehmer in Kurzarbeit. Die starke Nutzung von Kurzarbeit und gleichzeitig wieder nur wenig steigenden Arbeitslosenquoten haben dazu geführt, dass sich der Einsatz von Kurzarbeit als wichtigste Begründung für die gute Arbeitsmarktentwicklung in Deutschland während der letzten beiden Rezessionen durchgesetzt hat. Während die meisten Politikerinnen und Politiker von Kurzarbeit begeistert sind, gibt es aus Sicht der Forschung immer noch mehr offene Fragen als Antworten, zum Beispiel dazu, wie sich Kurzarbeit grundsätzlich auf die Arbeitsmarktentwicklung auswirkt, wer von Kurzarbeit profitiert und ob es auch Mitnahmeeffekte gibt, die durch das breite Angebot von Kurzarbeit entstehen (Cahuc et al. 2021).

Es gibt verschiedene theoretische Wirkmechanismen, durch die sich Kurzarbeit auf die Arbeitsmarktentwicklung während einer Krise auswirken könnte. Um diese verschiedenen Mechanismen zu veranschaulichen, ist es am einfachsten, sich einen Arbeitgeber vorzustellen, der die Arbeitszeit in seinem Betrieb reduzieren möchte. Grundsätzlich kann der Arbeitgeber zwischen zwei Möglichkeiten für die Arbeitszeitanpassung wählen. Die erste Alternative ist, dass er einen Teil der Belegschaft entlässt und die Zahl der Beschäftigten im Unternehmen reduziert, so dass die Gesamtarbeitszeit sinkt. In diesem Fall steigt die Arbeitslosigkeit. Alternativ könnte der Arbeitgeber auch die Arbeitszeit eines Teils oder aller Beschäftigten senken, so dass die Gesamtarbeitszeit genau so viel sinkt wie im Fall der Entlassung eines Teils der Beschäftigten. In diesem Fall steigt die Arbeitslosigkeit jedoch nicht. Dieser zweite Fall tritt auf, wenn Arbeitgeber Kurzarbeit nutzen. Die konstante Arbeitslosenquote im zweiten Fall wird dann gerne so interpretiert, dass Kurzarbeit „Arbeitsplätze gerettet“ hat. Eine alternative Interpretation wäre, dass Kurzarbeit eine Form der „Teilzeitarbeitslosenversicherung“ darstellt. Beschäftigte gehen in Teilzeit und bekommen diesen Arbeitsausfall durch die Arbeitslosenversicherung ersetzt. Aus makroökonomischer Sicht ist die Reduktion der Arbeitszeit in der Summe die gleiche nur die Verteilung über die Beschäftigten hinweg unterscheidet sich. Es kann jedoch auch Gründe geben, warum die Verteilung und damit die beiden Ansätze zur Arbeitszeitreduktion nicht die gleichen wirtschaftlichen Folgen haben.

Die beiden Ansätze unterscheiden sich beispielsweise aus Versicherungssicht. In einer Situation, in der ein Teil der Belegschaft entlassen wird („die Pechvögel“) und ein Teil der Belegschaft ihren Arbeitsplatz behält („die Glücklichen“), wird die Last der Wirtschaftskrise ungleich auf die Beschäftigten verteilt. Kurzarbeit könnte daher einen Versicherungsmechanismus bieten, bei dem die Kosten der Wirtschaftskrise gleichmäßig auf die Arbeitnehmer verteilt werden, sodass jeder Arbeitnehmer nur geringe Verdiensteinbußen erleidet. Ein alternativer Grund für die Bevorzugung einer Arbeitszeitverkürzung gegenüber

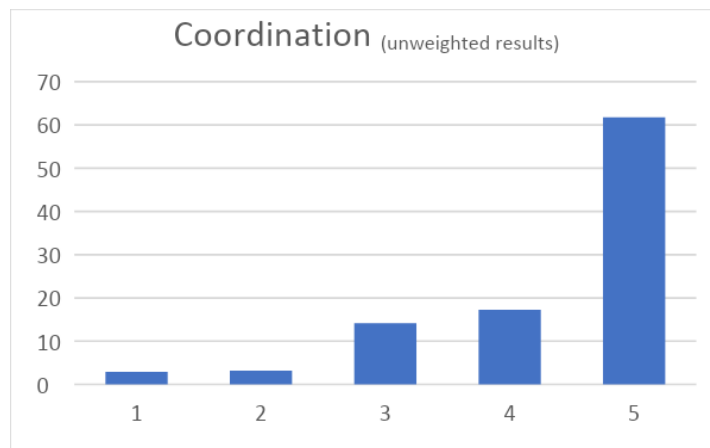
einer Anpassung der Zahl der Arbeitnehmer könnte darin bestehen, dass Arbeitgeber, die einen Arbeitnehmer entlassen, es in Zukunft schwer haben werden, einen solchen Arbeitnehmer wieder einzustellen. Insbesondere bei Arbeitnehmern, deren Qualifikationen auf dem Markt knapp sind und die Stellenangebote von vielen verschiedenen Arbeitgebern erhalten können, könnte der Wunsch der Arbeitgeber bestehen, diese Arbeitnehmer auch in schlechten Zeiten zu halten. Kurzarbeit stellt in diesem Fall eine Subvention für das Halten dieser Arbeitnehmer dar. Eine solche Subvention verzerrt die Entscheidungen etablierter Arbeitgeber, wie viele Arbeitnehmer sie in Kurzarbeit schicken und wie viel sie grundsätzlich halten sollen. Dies bedeutet auf der anderen Seite, dass es für junge und wachsende Unternehmen schwieriger wird, die notwendigen Arbeitskräfte für die Ausweitung ihrer Produktion zu finden. Ein dritter Mechanismus, über den sich Kurzarbeit auf den Arbeitsmarkt auswirken könnte, besteht darin, finanzielle Engpässe von Unternehmen zu mildern, die Beschäftigte halten wollen, aber nur einen begrenzten finanziellen Puffer haben, um deren Löhne zu finanzieren. Durch die Zahlung eines Teils der Lohnsumme könnte Kurzarbeitergeld zusätzliche Liquidität bereitstellen und es damit erlauben, die verfügbaren finanziellen Reserven über einen längeren Zeitraum zu strecken, bevor der Betrieb in ernsthafte wirtschaftliche Probleme gerät, die dann sogar in die Insolvenz führen können.

Die beschriebenen Wirkmechanismen zur Wirkung von Kurzarbeit werden und wurden bereits diskutiert. Neue Forschungsergebnisse in Kuhn et al. (2021) weisen auf einen weiteren Wirkmechanismus hin, warum Kurzarbeit ein effizientes Arbeitsmarktinstrument sein könnte. Die Idee ist, dass Koordination bei den Arbeitsabläufen in einem Betrieb es erfordert, ein Instrument zur koordinierten Arbeitszeitverkürzung aller oder eines Großteils der Beschäftigten zu haben. In diesem Fall kann die Produktion reduziert werden, wenn keine Nachfrage besteht, aber die Teams und Arbeitsabläufe im Betrieb können erhalten bleiben. Müsste der Betrieb hingegen Beschäftigte entlassen, die in koordinierten Arbeitsprozessen arbeiten, würde dies eine zusätzliche Anpassung des Produktionsprozesses und der Kosten nach sich ziehen, die auch mit weiteren Kosten verbunden wäre. Das einfachste Beispiel für koordinierte Arbeitsabläufe ist ein Fließband, bei dem die Beschäftigten verschiedene Arbeitsschritte erledigen müssen, damit das Endprodukt am Ende vom Band rollen kann. Wenn eine Position am Fließband nicht besetzt ist, muss eine andere Arbeitskraft ständig zwischen den Arbeitsschritten wechseln, damit alle notwendigen Arbeitsschritte ausgeführt werden. Die Entlassung von Beschäftigten wird in einer solchen Situation höchst ineffizient sein, da der Produktionsprozess und die Arbeitsschritte stark voneinander abhängig sind. Anders als in den meisten Modellen des Arbeitsmarkts können Beschäftigte nun nicht in Isolation betrachtet werden. Im Gegensatz zu den beschriebenen Finanzierungsproblemen oder der schwierigen Wiedereinstellung von Arbeitskräften stellen koordinierte Arbeitsabläufe eine technologische Herausforderung dar und können damit auch bei Fragen zur Möglichkeit von Homeoffice oder flexiblen Arbeitszeiten für Eltern eine wichtige Rolle spielen. Die Auswirkungen solcher koordinierter Produktionsprozesse auf dem Arbeitsmarkt sind weitgehend unerforscht aber die Antwort auf diese Frage ist jenseits des akademischen Interesses von höchster politischer Relevanz.

Die aktuelle Coronakrise bietet eine Möglichkeit, unser Verständnis zu den Wirkmechanismen von Kurzarbeit zu verbessern. Konkret interessiert uns die grundsätzliche Frage, warum Unternehmen in Krisenzeiten wie der aktuellen Kurzarbeit als gutes Politikinstrument ansehen. Um neue Antworten auf diese Frage zu geben, haben das IAB und das Exzellenzcluster ECONtribute im Rahmen der BeCovid eine Arbeitgeberzusatzbefragung durchgeführt. Im Rahmen dieser Befragung haben wir Unternehmen direkt nach ihrer Einschätzung des Nutzens von Kurzarbeit befragt. Obwohl die Antworten qualitativer Natur sind, so helfen sie uns, ein

neues Licht auf die Frage zu werfen, wie und warum Unternehmen das Instrument der Kurzarbeit in so großem Umfang nutzen.

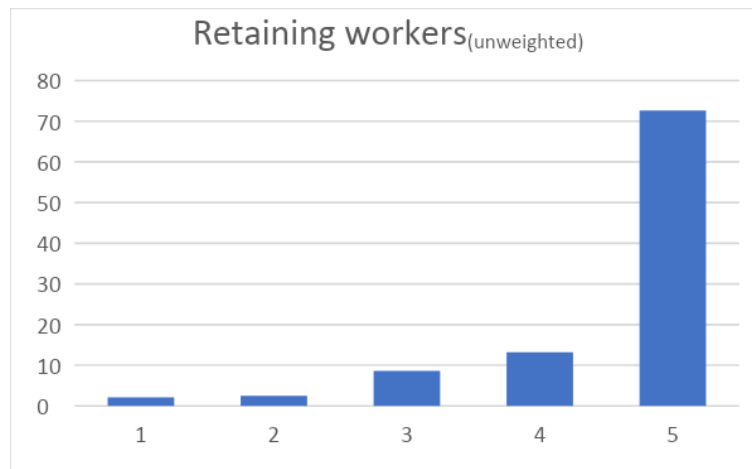
Konkret haben wir im Mai 2021 der Befragten in den Betrieben vier Gründe angeboten, warum sie Kurzarbeit aus Sicht ihres Betriebes als ein gutes Politikinstrument ansehen. Die Unternehmen konnten als Antworten Zahlen von 1, wenn sie nicht zustimmen, bis 5, wenn sie voll und ganz zustimmen, wählen. Die vier angebotenen Gründe beschreiben die vier verschiedenen Wirkmechanismen zu den zuvor beschriebenen Vorteilen der Kurzarbeit: Erhalt von voneinander abhängigen Arbeitsabläufen, Bindung schwer wieder einzustellender Arbeitnehmer, Bereitstellung von Liquidität und Versicherung für Beschäftigte durch gleichmäßige Verteilung der Krisenkosten.



Bei der ersten Option ging es um die Frage, ob Kurzarbeit ein gutes Instrument ist, um Arbeitsabläufe zu erhalten und die Arbeit mit der gleichen Belegschaft, aber in reduziertem Umfang, fortzusetzen. Wie bereits erwähnt, ist eine solche koordinierte Arbeitsanpassung wahrscheinlich dann besonders wichtig, wenn Arbeitsabläufe stark voneinander abhängig sind und die Beschäftigten in Teams zusammenarbeiten. Solche koordinierten Arbeitsabläufe sind u.a. im produzierenden Gewerbe zu erwarten, zum Beispiel bei der Fließbandproduktion, wo auch traditionell schon immer Kurzarbeit am stärksten in Anspruch genommen wurde. Tatsächlich stimmen fast zwei Drittel der Unternehmen (62 %) der Aussage voll und ganz zu, dass Kurzarbeit ihnen dabei hilft, die Arbeitszeit zu reduzieren und gleichzeitig die Arbeitsprozesse bei geringerer Auslastung zu erhalten. Ein zusätzlicher Anteil von 17 Prozent der Betriebe stimmt dieser Aussage zu (Antwort 4), sodass etwa 4 von 5 Betrieben koordinierte Arbeitsabläufe als Grund für den Einsatz von Kurzarbeit zustimmten.

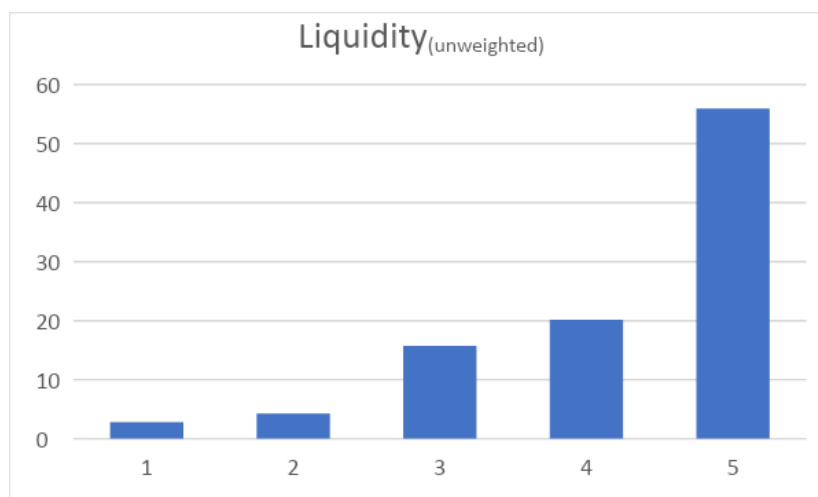
Die gängige Erklärung für den Einsatz von Kurzarbeit ist, dass sie „Arbeitsplätze rettet“, gemeint ist damit, dass Arbeitnehmer ohne Kurzarbeit entlassen und arbeitslos geworden wären. Wenn es zu Langzeitarbeitslosigkeit kommt, da entlassene Beschäftigte keine Beschäftigung mehr finden, können Entlassungen zu hohen individuellen und gesamtwirtschaftlichen Kosten führen. Aus der Forschung wissen wir bereits, dass es für Betriebe optimal sein kann, Beschäftigte zu halten und nicht zu entlassen, obwohl der Betrieb dadurch kurzfristig Verluste macht, aber die Erwartung hat, dass zukünftige Gewinne diese derzeitigen Verluste überwiegen. Eine Entlassung und Wiedereinstellung wäre mit höheren Kosten verbunden. Die Kurzarbeit subventioniert ein solches Verhalten, da Betriebe nicht die gesamten Lohnkosten tragen müssen, wenn sie Kurzarbeitergeld erhalten. Die offensichtliche Sorge bei einer solchen Subvention besteht darin, dass es zu wenig Arbeitgeberwechsel gibt und dass auch Betriebe, die langfristig vermutlich den Betrieb einstellen müssen, Arbeitnehmer

dennoch halten, so dass diese nicht zu jungen oder wachsenden Betrieben wechseln. Ein struktureller Wandel könnte somit verlangsamt werden.



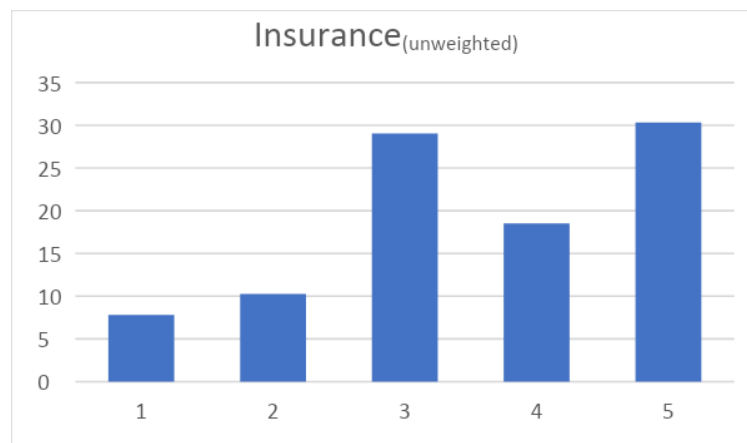
Die Antworten aus der Umfrage unter den Arbeitgebern stellen die erste Idee, dass Beschäftigte in Kurzarbeit im Falle von Arbeitslosigkeit schlechte Aussichten im Arbeitsmarkt hätten, in Frage. Über 70 Prozent der Arbeitgeber gaben an, der Aussage voll und ganz zuzustimmen, dass Kurzarbeit es ihnen ermöglicht, Arbeitnehmer zu halten, die in Zukunft für sie nur schwer wieder einzustellen wären. Es erscheint daher plausibel, dass diese Unternehmen diese Beschäftigten auch ohne Kurzarbeit nicht entlassen hätten, wenn sie es als schwierig ansehen, sie in Zukunft wieder einzustellen. Cooper et al. (2017) betonen solche gesamtwirtschaftlichen Effizienzverluste durch zu geringe Arbeitgeberwechsel als wichtigen verzerrenden Effekt der Kurzarbeit. Cahuc et al. (2021) zeigen für Frankreich fest, dass es während der Finanzkrise bei mehr als 4 von 5 Arbeitgebern durch Kurzarbeit zu Reduktionen bei der Arbeitszeit kam, obwohl die Beschäftigten, die in Kurzarbeit waren, auch ohne diese beschäftigt geblieben wären. Die Möglichkeit, Kurzarbeitergeld zu bekommen, führte jedoch dazu, dass Betriebe deshalb die Arbeitszeit verkürzten und Beschäftigte in Kurzarbeit schickten.

Eine weitere Idee zur Wirkweise von Kurzarbeit ist, dass sie es Betrieben mit wenigen finanziellen Mitteln ermöglicht, Löhne weiter zu zahlen und die Beschäftigten auch in wirtschaftlich schwierigen Situationen zu halten. Daher haben wir Betrieben als dritte Alternative gefragt, ob sie Kurzarbeit als gutes Instrument ansehen, das sie bei den Lohnkosten entlastet und damit zusätzliche Liquidität verschafft.



Obwohl die Betriebe auch dieser Aussage tendenziell zustimmen, ist der Anteil der Betriebe, die zustimmen bzw. voll und ganz zustimmen, mit etwas mehr als 50 Prozent der Betriebe wesentlich geringer als bei den ersten beiden Möglichkeiten. Diese zurückhaltende Unterstützung legt nahe, dass finanzielle Engpässe für die Betriebe weniger wichtig sind, wenn es um die Vorteile der Kurzarbeit geht.

Schließlich haben wir die Betriebe gefragt, ob die Kurzarbeit für sie von Vorteil ist, da sie es ihnen ermöglicht, die wirtschaftlichen Kosten solidarisch unter den Beschäftigten zu verteilen. Eine solche Verteilung kann, wie oben erklärt, eine Möglichkeit für die Arbeitgeber sein, ihren Beschäftigten eine Versicherung gegen das Entlassungsrisiko anzubieten.



Weniger als ein Drittel der Arbeitgeber stimmte dieser Aussage jedoch voll und ganz zu, während fast die Hälfte der Arbeitgeber entweder unentschlossen war oder eher zu Ablehnung neigte. Daher findet die Versicherung als Motiv für den Einsatz von Kurzarbeit, bei den Arbeitgebern die geringste Unterstützung. Dabei ist es interessant fest zu stellen, dass sowohl koordinierte Arbeitsabläufe als die Versicherung der Beschäftigten zu den qualitativ gleichen Ergebnissen in Bezug auf die Arbeitszeitreduktion führen. In beiden Fällen wird die Arbeitszeit einer Gruppe oder aller Beschäftigten gleichzeitig reduziert, jedoch aus vollkommen unterschiedlichen Gründen. Im ersten Fall auf Grund der Notwendigkeit zur Koordination der Arbeitsprozesse und im zweiten Fall um die Folgen des Nachfrageschocks gleichmäßig und solidarisch auf die Beschäftigten zu verteilen. Die Umfrageergebnisse unterstützen damit sehr viel stärker Koordinationsbedarf und somit technologische Gegebenheiten als Grund für Arbeitgebern zum Einsatz von Kurzarbeit als ein Versicherungsmotiv gegenüber den Beschäftigten.

Die Umfragedaten erlauben es uns, die Antworten der Arbeitgeber nach ihrer aktuellen wirtschaftlichen Situation aufzuschlüsseln. Betrachtet man nur Betriebe, die derzeit Beschäftigte in Kurzarbeit haben, dann findet die Kurzarbeit tendenziell stärker Unterstützung bei den Arbeitgebern mit Ausnahme der Option nach einer solidarischen Verteilung der Verluste, die weiterhin eine Unterstützung auf im Vergleich niedrigem Niveau bekommt. Insbesondere die Möglichkeit, Beschäftigte zu halten, die nur schwer wieder einzustellen wären, fand starke Unterstützung bei Betrieben, die derzeit Kurzarbeit nutzen. Mehr als 90 Prozent dieser Betriebe stimmte der Aussage entweder zu oder sogar voll und ganz zu. Diese Ergebnisse deuten stark darauf hin, dass Beschäftigte in Kurzarbeit im Falle einer Entlassung eher positive Aussichten am Arbeitsmarkt hätten und diese somit durch das Kurzarbeitergeld nicht gegen besonders negative Karriereentwicklungen abgesichert werden. Es scheint somit eher der Fall zu sein, dass die Kurzarbeit die aktuellen Arbeitgeber gegen den Verlust der Beschäftigten absichert. Diese Hypothese deckt sich auch mit Ergebnissen in Cahuc et al. (2021) für Frankreich, die zeigen, dass während der Finanzkrise die Mehrheit der Betriebe

Kurzarbeit nutzen, obwohl es auch ohne Kurzarbeit nicht zu Arbeitsplatzverlusten gekommen wäre und dass Kurzarbeit dazu führte, dass die Arbeitszeit durch die Arbeitgeber reduziert wurde, um den Anspruch auf Kurzarbeitergeld zu bekommen. Diese Ergebnisse nähren Bedenken, dass es durch den breiten und großzügigen Einsatz von Kurzarbeit zu nicht zu vernachlässigende Verzerrungen bei der Arbeitszeit und der Bewegung von Arbeitskräften hin zu anderen Arbeitgebern gibt, wie in Cooper et al. (2017) diskutiert. Bei der Frage nach der Bedeutung hinsichtlich des Koordinationsbedarfs stimmten auch Betriebe, die aktuell Kurzarbeit nutzen, mit großer Mehrheit zu. Über 85 Prozent dieser Betriebe stimmen der Aussage, dass Kurzarbeit die Möglichkeit für koordinierten Arbeitszeitsteuerung bietet, zu oder sogar voll und ganz zu. Diese Ergebnisse liefern weitere Belege für die Idee, dass die Koordination und Abhängigkeit von Arbeitsprozessen eine wichtige Rolle im deutschen Arbeitsmarkt spielen.

Mit den Umfrageergebnissen können wir weiterhin die Abhängigkeit von Kurzarbeit in verschiedenen Branchen betrachten und wie sich die Gründe für den Einsatz von Kurzarbeit unterscheiden. Dabei stellt man fest, dass im Bereich Information und Kommunikation die Bedeutung der Kurzarbeit sowohl zur Koordination der Arbeitsabläufe als auch hinsichtlich des Haltens schwer wiedereinzustellender Beschäftigter am größten ist. Über 90 Prozent der Betriebe dieser Branche stimmen zu oder voll und ganz zu, dass koordinierte Arbeitsabläufe ein wichtiger Aspekt beim Einsatz von Kurzarbeit für sie ist. Die Zustimmung ist mit 92 Prozent ähnlich hoch bei der Frage nach dem Halten von Arbeitskräften in dieser Branche. Demgegenüber stimmt nur etwa ein Drittel dieser Betriebe zu oder voll und ganz zu, dass eine solidarische Verteilung der wirtschaftlichen Kosten von Ihnen beim Einsatz von Kurzarbeit in Erwägung gezogen wird. Die geringste Unterstützung für koordinierte Arbeitsabläufe beim Einsatz von Kurzarbeit findet sich im Baugewerbe (70 Prozent) und Arbeitgeber in der Landwirtschaft stimmen am wenigsten zu, dass Kurzarbeit ihnen dabei hilft, schwer wiedereinzustellende Arbeitskräfte zu halten (78 Prozent).

In einem weiteren Schritt haben wir untersucht, inwieweit sich die Antworten hinsichtlich der Gründe für den Einsatz von Kurzarbeit mit der Anzahl an Beschäftigten im Betrieb unterscheidet. Dabei ist es eine erste interessante Beobachtung, dass Arbeitgeber, die Beschäftigte in Kurzarbeit haben, mit durchschnittlich 56 Prozent eine Mehrheit ihrer Beschäftigten in Kurzarbeit haben. Dieser im Durchschnitt große Anteil ist auf große Unterschiede über Arbeitgeber mit unterschiedlichen Beschäftigtenzahlen zurückzuführen und den Umstand, dass die meisten Arbeitgeber klein sind. Bei Arbeitgebern mit 9 oder weniger Beschäftigten sind fast 60 Prozent der Arbeitnehmer in Kurzarbeit, sobald der Betrieb Kurzarbeit nutzt. Dieser Anteil nimmt mit der Betriebsgröße ab und beträgt bei Arbeitgebern mit 250 oder mehr Beschäftigten nur 28 Prozent. Dabei ist zu beachten, dass große Arbeitgeber nur einen kleinen Teil der Betriebe aber einen Großteil der Beschäftigten darstellen. Betrachtet man die Antworten, warum Arbeitgeber Kurzarbeit für ein gutes Arbeitsmarktinstrument halten, stellen wir fest, dass größere Arbeitgeber eher zustimmen, dass Kurzarbeit bei der koordinierten Arbeitszeitreduktion hilfreich ist. Rund 16 Prozent mehr der größten Arbeitgeber im Vergleich zu den kleinsten Arbeitgebern stimmten zu oder voll und ganz zu, dass Abstimmung ein Grund für den Einsatz von Kurzarbeit für sie darstellt. Die Unterschiede der Zustimmung zwischen Arbeitgebern verschiedener Größe hinsichtlich des Haltens von Beschäftigten sind im Allgemeinen gering. Der größte Anteil der Arbeitgeber, die Kurzarbeit als gutes Instrument zum Halten von Beschäftigten ansieht, findet sich in der Gruppe mit 50 bis 250 Beschäftigten. Bei den Antworten auf die Frage hinsichtlich der Bedeutung durch die Entlastung bei den Lohnzahlungen und zusätzlicher Liquidität finden wir große Unterschiede entlang der Größenverteilung. Hier stimmen Kleinbetriebe deutlich stärker zu als Großbetriebe, dass Kurzarbeit hilfreich ist. Wir stellen fest, dass 57 Prozent in der Größengruppe mit bis zu 9

Beschäftigten stark zustimmen, während in der Größengruppe der Arbeitgeber mit 250 oder mehr Beschäftigten nur 43 Prozent sind.

Im letzten Schritt schauen wir, inwieweit das von Unternehmen gemeldete Entlassungs- und Einstellungsverhalten, mit ihrer Einschätzung zur Kurzarbeit als gutes politisches Arbeitsmarktinstrument zusammenhängt. Tatsächlich finden wir starke Unterschiede zwischen den verschiedenen Arbeitgebern. Betriebe, die in den letzten drei Wochen Beschäftigte entlassen haben, stimmen der Aussage, dass Kurzarbeit ein gutes politisches Instrument ist, um später schwer wieder einzustellende Beschäftigte zu halten, mit einem mehr als 6-mal höheren Anteil zu als Betriebe, die keine Arbeitnehmer entlassen haben (1,8 Prozent im Vergleich zu 12,5 Prozent). Gleichzeitig sind 60 Prozent der Betriebe, die Beschäftigte entlassen haben, nach wie vor der Meinung, dass Kurzarbeit ein gutes politisches Instrument ist, um solche Arbeitnehmer zu halten. Dieser Anteil ist jedoch wesentlich geringer als in der Gruppe der Betriebe, die keine Beschäftigte entlassen haben. Dort stimmen 74 Prozent zu, dass das Halten von Beschäftigten für sie ein wichtiger Grund für den Einsatz von Kurzarbeit darstellt. Auch bei der Aussage, dass Kurzarbeit ein gutes politisches Instrument für eine koordinierte Arbeitszeitverkürzung sei, beobachten wir zwischen den Betrieben, die in den letzten drei Wochen Arbeitnehmer entlassen haben und nicht entlassen haben, große Unterschiede. Ihr Anteil ist mehr als fünfmal größer in der Gruppe der Betriebe mit Entlassungen zu der Gruppe ohne Entlassungen. Wir finden die gleichen systematischen Unterschiede auch bei den anderen Gründen, was darauf hindeutet, dass Betriebe, die Beschäftigte entlassen, Kurzarbeit als Arbeitsmarktinstrument eher pessimistischer beurteilen. Bei der Betrachtung hinsichtlich des Einstellungsverhaltens und der Antworten zur Kurzarbeit finden wir nur geringe Unterschiede. Nur bei der Frage nach der Bereitstellung von Liquidität durch das Übernehmen von Lohnkosten stellen wir fest, dass Firmen mit Einstellungen mehr als doppelt so oft überhaupt nicht zustimmen (6,8 Prozent im Vergleich zu 2,9 Prozent). Wenn wir schauen, ob Betriebe in der Summe mehr Einstellungen als Entlassungen hatten, finden wir, dass die Befunde aus der Betrachtung des Entlassungsverhaltens allein weiterhin gelten. Betriebe, die mehr entlassen haben als eingestellt, sind tendenziell weniger unterstützend hinsichtlich der Aussage, dass die Kurzarbeit ein gutes Politikinstrument ist. Insgesamt finden wir aber, dass die Aussagen zur Einschätzung der Kurzarbeit und dem Entlassungsverhalten von Arbeitgeber in Übereinstimmung sind.

Zusammenfassend stützen die Umfrageergebnisse die Vorstellung, dass Kurzarbeit ein wichtiges Politikinstrument für deutsche Arbeitgeber ist. Die Antworten werfen dabei ein neues Licht auf die Gründe und Auswirkungen des Einsatzes von Kurzarbeit auf die Dynamik am deutschen Arbeitsmarkt. Das Halten schwer wieder einzustellender Beschäftigter und koordinierte Arbeitsabläufe spielen die wichtigste Rolle für die positive Sicht von Arbeitgebern auf die Kurzarbeit. Als potenzielle negative Folge der Kurzarbeit zeigen die Antworten aber auch, dass eine Unterstützung der Arbeitgeber zum Halten von Arbeitskräften negative Auswirkungen auf die gesamtwirtschaftliche effiziente Verteilung von Beschäftigten im Arbeitsmarkt haben kann. Die Umfrageantworten deuten stark darauf hin, dass Kurzarbeit eine wichtige effizienzsteigernde Rolle im Arbeitsmarkt spielen kann, wenn es die Notwendigkeit zur Koordination von Arbeitszeiten in aufeinander abgestimmten Arbeitsprozessen gibt. Unsere Ergebnisse liefern erste empirische Belege für eine solche Rolle. Wir finden wenig Unterstützung für die Vorstellung, dass Kurzarbeit Arbeitsplätze rettet, indem sie bedürftigen Unternehmen zusätzliche Liquidität zur Verfügung stellt. Wir finden, dass die qualitativen Antworten zur Einschätzung der Kurzarbeit mit dem Verhalten zu Einstellungen und Entlassungen in den Betrieben übereinstimmt.

Referenzen

1. Cahuc, P., Kramarz, F. und Nevoux, S. (2021). „*Die heterogenen Auswirkungen von Kurzarbeit: Von gesicherten Arbeitsplätzen zu Windfall-Effekten*“. London, Zentrum für Wirtschaftspolitikforschung.
https://cepr.org/active/publications/discussion_papers/dp.php?dpno=16168
2. Cooper, R., Meyer, M. und Schott, I. (2017). „*Beschäftigungs- und Kurzarbeit in Deutschland*“ Outputeffekte (Nr. w23688). Nationales Büro für Wirtschaftsforschung.
<https://www.nber.org/papers/w23688>
3. Kuhn, M., Manovskii, I. und Qiu, Xincheng (2021). „*Arbeitskoordination und Arbeitsmarktdynamik*“. Arbeitspapier.