

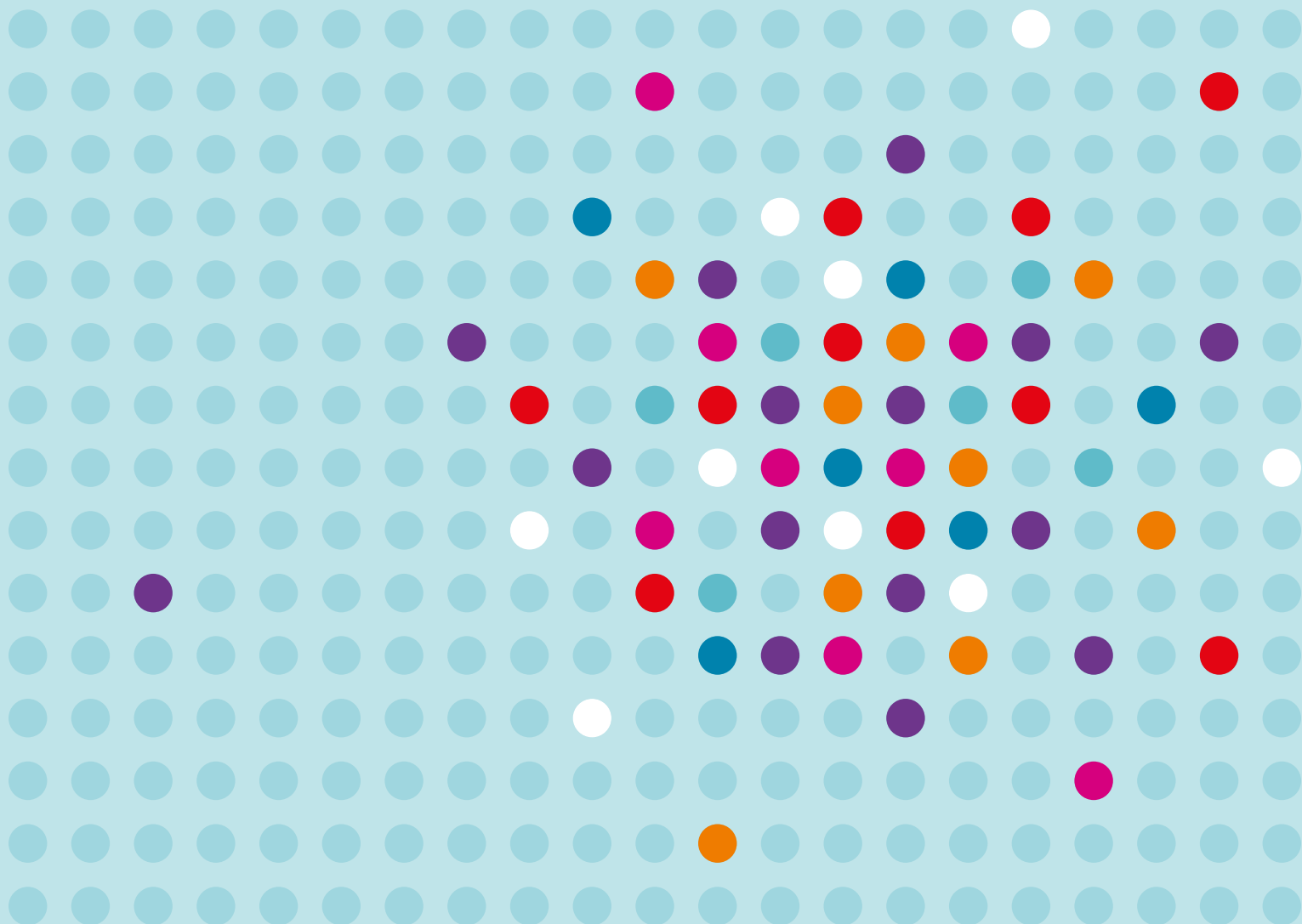
POLICY BRIEF

Nr. 53 · Policy Brief WSI · 03/2021

Das WSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

KURZARBEIT – MEHR ALS EINE BESCHÄFTIGUNGSBRÜCKE

Toralf Pusch / Hartmut Seifert



Beschäftigungssicherung durch Kurzarbeit	2
Datenbasis	3
Wer arbeitet kurz?	3
Work-Life-Balance und Kinderbetreuung	4
Aufstockende Leistungen	5
Einkommen und finanzielle Belastungen	7
Furcht vor Verlust der Beschäftigung und finanzielle Absicherung	9
Bewertungen der Krisenpolitik	10
Kurzarbeit und Weiterbildung	11
Fazit	12

BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG DURCH KURZARBEIT

Der Einsatz von Kurzarbeit in der Corona-Pandemie unterscheidet sich in mehrfacher Hinsicht von dem in vorangegangenen Krisen. In quantitativer Hinsicht übertrifft das Ausmaß bei Weitem frühere Vergleichswerte.¹ In struktureller Hinsicht erstreckt sich der Einsatz stärker auf Teile des Dienstleistungssektors, in besonderem Maße auf das Gastgewerbe, auch Frauen sind stärker betroffen (Pusch/Seifert 2020). Unter qualitativen Gesichtspunkten ist das Kurzarbeitergeld besser ausgestattet als früher, es erhöht sich ab dem vierten Monat auf 70 bzw. 77% und ab dem siebten Monat auf 80 bzw. 87% des ausgefallenen Nettoentgelts (BMAS 2020).

Ohne den massiven Einsatz von Kurzarbeit wäre die Arbeitslosigkeit weitaus drastischer gestiegen. Schätzungen der Bundesagentur für Arbeit (BA, 2021a) beziffern die jahresdurchschnittliche Zahl der Kurzarbeiter*innen für 2020 auf 2,9 Mio. oder 8,7 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Der durchschnittliche Arbeitszeitausfall wird mit etwa 38% angegeben, er entspricht einem Beschäftigungsäquivalent bzw. einer vermiedenen Arbeitslosenzahl von etwa 1,1 Mio. Neben Kurzarbeit tragen weitere Formen der Arbeits-

zeitanpassung zur Stabilisierung der Beschäftigung bei (Bellmann et al., 2020), die hier aber nicht betrachtet werden sollen.

Kurzarbeit kann Betrieben und Beschäftigten bei nachlassenden wirtschaftlichen Aktivitäten Vorteile bieten gegenüber der Alternative Entlassungen. Betriebe vermeiden Kosten für Entlassung (Sozialpläne, Abfindungen) und bei konjunktureller Verbesserung für Wiedereinstellung (Anwerbung, Einarbeitung) aufzubringen. Eingespielte Teams bleiben zusammen und sichern Teamproduktivität.

Auch für Beschäftigte hat diese Form der zeitlichen Flexibilität Vorteile. Sie behalten ihre Arbeitsverhältnisse, damit die eigenständige Einkommensquelle und Ansprüche aus Seniorität oder anderen betrieblichen Leistungen. Außerdem vermeiden sie den allmählichen Verlust beruflicher Qualifikationen durch ansonsten längere Nichtbeschäftigung. Dem stehen allerdings Einkommensverluste aufgrund verkürzter Arbeitszeiten gegenüber, die aber bei Arbeitslosigkeit drastischer ausfallen würden. Schließlich kann sich Kurzarbeit auch für die öffentliche Hand gegenüber der Alternative Arbeitslosigkeit rechnen (Weber, 2020).

Kurzarbeit bedeutet für die Beschäftigten mehr frei verfügbare Zeit für Weiterbildung, Familie, Pflege oder andere Aktivitäten. Die hier zu untersuchende Frage ist, inwieweit Kurzarbeit einen Beitrag zu einer besseren Work-Life-Balance leisten und zur Umverteilung der Kinderbetreuung zwischen den Geschlechtern beitragen kann. Ebenso wird untersucht, ob Kurzarbeit für Weiterbildung genutzt wird. Zuvor aber wird kurz beschrieben, wer Kurzarbeit leistet und aufstockende Leistungen erhält. Ferner zeigt der Beitrag, wie Kurzarbeiter*innen im Vergleich zu nicht Kurzarbeit leistenden Beschäftigten die Krisenpolitik der Bundesregierung bewerten

1 In der ersten Ölpreiskrise 1973/74 wurden in der Spitzenzeit etwa 700.000 Kurzarbeiter*innen oder 3,4% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gezählt, nach der deutschen Wiedervereinigung waren es 2,1 Mio. oder 7,2% und in der Finanzkrise 2008/09 gut 1,4 Mio. oder 5,2%. Im bisherigen Höhepunkt, April 2020, lauteten die Vergleichswerte rund 6 Mio. oder 18%; vgl. BA (2021a), BA (versch. Jg.)

und außerdem im Vergleich zu anderen Erwerbstätigen Gruppen mit den sozialen Auswirkungen der Krise umgehen. Zunächst gibt der Beitrag Auskunft über die Datengrundlage, die auf der Erwerbspersonenerhebung der Hans-Böckler-Stiftung vom November 2020 beruht. Bei einigen Aspekten werden sie mit denen der beiden vorangegangenen Erhebungen vom April und Juni 2020 (Pusch/Seifert, 2020) verglichen.

DATENBASIS

Grundlage für die empirischen Auswertungen bilden die drei Wellen der Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung von 2020. Die Erhebungen erfolgten als Quotenstichproben im Rahmen eines Online-Access-Panels.² Die erste Welle wurde Mitte April in der ersten Phase des Corona-Lockdowns erhoben und umfasst Daten von 7.677 Erwerbspersonen. Für die zweite und dritte Welle, die Ende Juni und Anfang November erhoben wurden, wurde keine Panellauffrischung vorgenommen. Mit immerhin 6.309 bzw. 6.102 befragten Erwerbspersonen blieb der Panelabrieb allerdings verhältnismäßig klein.

WER ARBEITET KURZ?

Die in Folge der Corona-Pandemie verordneten Kontakt- und Mobilitätsbeschränkungen treffen Betriebe und Beschäftigte sehr unterschiedlich. Ein Teil ist von Geschäftsschließungen und Nachfrageeinbrüchen betroffen; die dort Beschäftigten haben den Arbeitsplatz verloren oder die Arbeitszeit verkürzen und Kurzarbeitergeld beziehen müssen. Andere Betriebe bzw. deren Beschäftigte haben zusätzliche Leistungen zu erbringen und den Arbeitsinsatz zu erhöhen (Pusch/Seifert 2020).

Anders als in der Finanzkrise 2008/09 ist Kurzarbeit nicht vorrangig auf das Verarbeitende Gewerbe konzentriert, sondern betrifft daneben in erheblich stärkerem Umfang auch Teile des Dienstleistungsbereiches, vor allem das Gastgewerbe. Hier hatten Anfang November nahezu zwei Drittel (65,4%) der Beschäftigten die Arbeitszeit reduziert, knapp die Hälfte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeitete kurz (Abb. 1). Im Laufe des Sommers sank der Anteil der Kurzarbeit, worauf die geringere

durchschnittliche Dauer der Kurzarbeit im Gastgewerbe (4,4 Monate zum Befragungspunkt Anfang November) im Vergleich zum Rest der Wirtschaft (5,9 Monate) hindeutet.

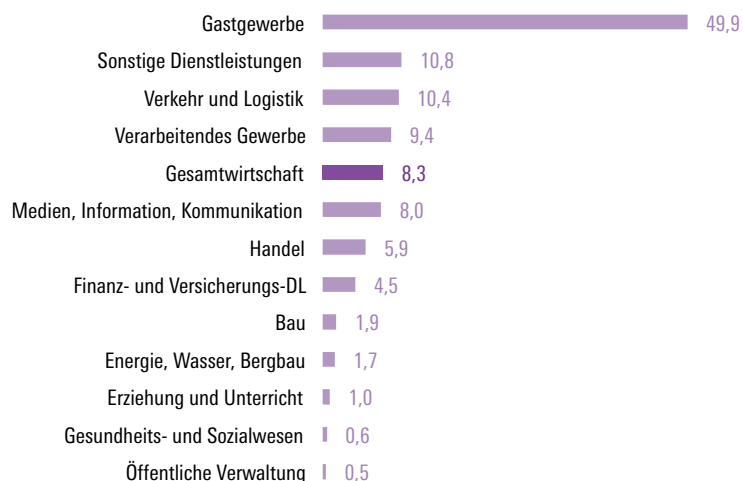
Auch in anderen Branchen hat sich der Umfang der Kurzarbeit im Jahresverlauf geändert, wie ein Abgleich mit den Daten der Juni-Erhebung der Erwerbspersonenbefragung zeigt (Pusch/Seifert, 2020). So übertraf die Quote der Kurzarbeit im Verarbeitenden Gewerbe im Juni mit 20% noch deutlich den Durchschnittswert von 13%, im November 2020 war sie nur noch leicht überdurchschnittlich (9,4%). Auch im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung hat sie sich auf 5,9% halbiert (ohne Abb.). Erstmals seit März 2020 ist diese Beschäftigtengruppe anspruchsberechtigt. Gerade in diesem ansonsten von wenig stabiler Beschäftigung gekennzeichneten Bereich kann Kurzarbeit zunächst gefährdete Beschäftigungsverhältnisse sichern. Die Verlängerung der Bezugsdauer hat aber offensichtlich nur einem Teil der Beschäftigten helfen können, die unsichere Arbeitsmarktlage zu überbrücken. Denn im November 2020 war die Zahl der Leiharbeiter*innen um 6,4% unter den Vorjahreswert gefallen (BA, 2021b).

Nicht vom Schutzschirm der Kurzarbeit abgesichert sind dagegen Minijobs. Deren Zahl ist im November um 8,3% unter den Vorjahreswert gesunken (BA, 2021b). Vermutlich dürfte vor allem das Gastgewerbe, das insgesamt im November 8,9% weniger Beschäftigte zählte, einen Teil der Minijobber entlassen haben, die in diesem Wirt-

Abbildung 1

Kurzarbeit nach Branchen, November 2020

Quoten in Prozent

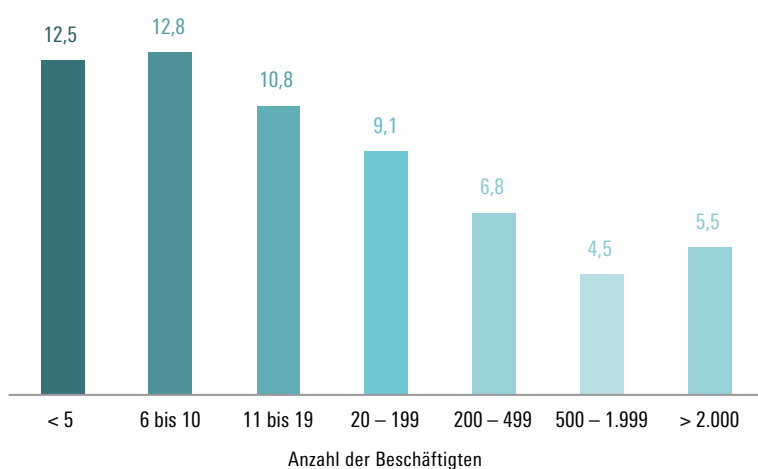


2 Dabei wurde die strukturelle Zusammensetzung der Befragten anhand von festgelegten Quoten nach den Merkmalen Alter, Geschlecht, Bundesland und Bildung abgebildet und zusätzlich mit Gewichten nachträglich korrigiert. Die Quotenvorgaben basieren auf Soll-Zahlen aus der amtlichen Statistik.

WORK-LIFE-BALANCE UND KINDERBETREUUNG

Kurzarbeit nach Betriebsgröße, November 2020

Quoten in Prozent



Quelle: HBS Erwerbspersonenbefragung, eigene Berechnungen

WSI

schaftszweig im Vergleich zur Gesamtwirtschaft überdurchschnittlich vertreten sind.³

Angesichts der starken Nutzung von Kurzarbeit in Teilbereichen des Dienstleistungssektors überrascht es nicht, dass für die Wirtschaft insgesamt die Quote der Frauen in Kurzarbeit (9%) etwas höher ist als die der Männer (7,6%). Genau umgekehrt lauteten demgegenüber in der Finanzkrise 2008/09 wegen des starken Konjunktur einbruchs im Verarbeitenden Gewerbe die Vergleichswerte 2,3% für Frauen und 6,3% für Männer.

Stark unterscheidet sich die Nutzung des Kurzarbeitergeldes nach der Betriebsgröße. In Klein- und Kleinstbetrieben ist der Anteil der Kurzarbeiter*innen deutlich höher als in größeren (Abb. 2). Die hohen Anteilswerte hängen vor allem mit dem kleinbetrieblich organisierten Gastgewerbe zusammen. Gerade in dieser Betriebsgrößenklasse übernimmt Kurzarbeit eine wichtige beschäftigungssichernde Funktion, da der gesetzliche Kündigungsschutz erst in Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten greift.

Nur geringe Unterschiede zeigen sich bei der Qualifikationsstruktur. Während unter den Kurzarbeiter*innen der Anteil der Personen ohne Berufsabschluss mit 7,7% etwas größer ist als unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ohne Kurzarbeit (6,2%), sind in der zweiten Gruppe Hochqualifizierte (Fachschul- und Hochschulabschluss) etwas häufiger vertreten (25,8 vs. 20,4%).

3 Die Zahl der Minijobber*innen im Gastgewerbe lag im November mit insgesamt 782.100 etwas unter der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit 997.400 (BA 2021c).

Zeit ist ein wichtiger Faktor, um die Anforderungen von Beruf und Familie auszubalancieren (beispielsweise: Klenner 2005; Holly/Mohnen 2012). Zeit kann entweder für Erwerbsarbeit oder für Tätigkeiten jenseits der Erwerbsarbeit, für Familie, Pflege, Weiterbildung usw. verwendet werden. Kurzarbeit erhöht das Potenzial für Aktivitäten jenseits der Erwerbsarbeit, hinzu kommen möglicherweise eingesparte Pendlerzeiten. Die Bundesagentur für Arbeit beziffert die durchschnittliche Arbeitszeitreduktion bei Kurzarbeit im November 2020 auf 51% (BA 2021b). Diesen Beschäftigten steht also erheblich mehr Zeit zur „freien“ Verfügung als vor der Krise. Eine derartig starke Arbeitszeitverkürzung (mit partiellem Lohnausgleich) lässt sich als eine Art eines sozialen Experiments begreifen, das Hinweise liefern kann, inwieweit erheblich mehr nicht-erwerbsgebundene Zeit die Work-Life-Balance beeinflusst und außerdem zu einer veränderten Aufteilung der partnerschaftlichen Kinderbetreuung führt. Einschränkend ist zu sehen, dass die verkürzten Arbeitszeiten temporär sind und ihre Dauer ungewiss ist. Gleichwohl liegt unter diesen Vorzeichen die Vermutung nahe, dass Kurzarbeiter*innen ihre Work-Life-Balance als ausgeglichener empfinden als Beschäftigte ohne Kurzarbeit. Unberücksichtigt bleiben bei den nachfolgenden Ausführungen die Zeit-Geld-Präferenzen der Kurzarbeiter*innen, die für die Bewertung der Work-Life-Balance ebenfalls eine Rolle spielen dürften, in der hier verwendeten Befragung aber nicht erhoben wurden.

Nach den deskriptiven Befunden zeigen sich zwar etwas weniger Kurzarbeiter*innen (75%) zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance als die übrigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (80%). Dieser Unterschied scheint allerdings auf die Beschäftigtenstruktur zurückzuführen zu sein, denn eine zusätzlich durchgeführte Regression konnte unter Kontrolle anderer relevanter Faktoren einen positiven Einfluss geringerer Arbeitszeiten auf die Einschätzung zur Work-Life-Balance zeigen; er fällt bei den Kurzarbeiter*innen etwas deutlicher aus als bei den übrigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Tab. 1).⁴ Neben einer geringeren Arbeitszeit begünstigen insbesondere die Möglichkeit flexibler Arbeitszeiten, Homeoffice bzw. alternierendes Homeoffice sowie eine ausreichende Wohnungsgröße eine positive Einschätzung der Work-Life-Balance. Diese Faktoren sorgen nicht nur für komfortable Arbeitsbedingungen, sondern

4 Der geschätzte Einfluss der Arbeitszeit von Kurzarbeiter*innen wird zum Einfluss der Arbeitszeit bei allen Beschäftigten addiert. Die Summe des Arbeitszeiteffekts auf die Work-Life-Balance bei den Kurzarbeitern ist in der Netto-Betrachtung nach den Schätzwerten betragsmäßig größer als bei den übrigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

schaffen zugleich Spielraum für eine stärker selbstbestimmte Aufteilung von Arbeitsverpflichtungen und häuslichen Aufgaben mit einem zeitlichen Zugewinn für letztgenannte Aktivitäten.

Im Zuge der durch Kurzarbeit vermehrt verfügbaren Zeit haben sich die Anteile in der partnerschaftlichen Kinderbetreuung verschoben. So leisteten vor Beginn der Pandemie nur 7% der im November 2020 kurzarbeitenden Männer den Hauptteil der Kinderbetreuung, mit der verkürzten Arbeitszeit hingegen 29,6% (ähnlich: Globisch/Osiander 2021). Zudem hat sich der Anteil kurzarbeitender Männer mit partnerschaftlichem Betreuungsanteil erhöht von 31,8 auf 35,1% (Abb. 3). Offensichtlich können kürzere Arbeitszeiten, vor allem wenn sie kräftig ausfallen, dazu beitragen, dass sich Männer etwas stärker an der Kinderbetreuung beteiligen. Aus Sicht der befragten Kurzarbeiterinnen hat sich bei der Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung weniger verändert, bei etwa zwei Drittel liegt sie unverändert bei ihnen. Bei dieser Gegenüberstellung ist zu beachten, dass sich die Individualbefragungsdaten nicht auf gemeinsame Haushalte beziehen.

AUFSTOCKENDE LEISTUNGEN

Das Kurzarbeitergeld ersetzt 60 bzw. 67% des Nettoentgelts der ausgefallenen Arbeitszeit (SGB III, §96). Im Unterschied zu früheren Krisen hat die Bundesregierung jedoch bald nach Beginn der Corona-Pandemie bereits im März 2020 die Höhe des Kurzarbeitergeldes ab dem vierten Monat der Bezugsdauer auf 70% bzw. 77% und ab dem siebenten Monat auf 80 bzw. 87% bei einem Entgeltausfall von mindestens 50% angehoben (BMAS, 2020). Außerdem sehen zahlreiche Tarifverträge erhöhte Leistungen zum Kurzarbeitergeld vor und federn die Einkommensverluste bereits von Beginn an ab (Schulten/WSI-Tarifarchiv, 2020). Gerade in den unteren Einkommensklassen kann Kurzarbeit früh zu sozialen Härten führen, da finanzielle Reserven selten sind, häufig die Sparquote sogar negativ ist (Späth/Schmid, 2016) und deshalb vermutlich kaum Spielraum für eine weitere Schuldenaufnahme besteht. Je länger Kurzarbeit andauert, desto erforderlicher werden soziale Transferleistungen. Umso wichtiger sind deshalb tarifliche und betriebliche Vereinbarungen über aufstockende Leistungen und wo diese wegen fehlender Tarifbindung fehlen auch gesetzliche Leistungen.

Nicht alle Kurzarbeiter*innen profitieren jedoch von diesen aufgebesserten Zahlungen. Nicht ganz die Hälfte berichtet über ein erhöhtes Kurzarbeiter-

Erklärende Faktoren für den Grad der Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance
(positives Vorzeichen: größere Zufriedenheit)

	Koeffizient	Standardabw.
Arbeitszeit Oktober	-0,01 ***	(0,002)
Arbeitszeit Oktober * KuG	-0,01 *	(0,004)
Flexible Arbeitszeit	1,06 ***	(0,058)
Partner Vollzeit	-0,17	(0,806)
Partner Teilzeit >= 20 Std.	-0,17	(0,811)
Partner Teilzeit < 20 Std.	-0,11	(0,815)
Arbeitszeit Partner mehr	-0,18	(0,806)
Arbeitszeit Partner gleich	0,31	(0,802)
Arbeitszeit Partner weniger	0,12	(0,807)
Frau	-0,05	(0,065)
Alter	-0,02	(0,019)
Alter ²	0,00	(0,000)
Anzahl Erwachsene	-0,03	(0,047)
Anzahl Kinder unter 14 J.	0,06	(0,043)
Anzahl Kinder ab 14 bis 18 J.	0,03	(0,050)
ohne Partner	-0,02	(0,112)
überwiegend Homeoffice	0,48 ***	(0,092)
alternierendes Homeoffice	0,14 *	(0,081)
Kinder zu betreuen	-0,29	(0,220)
Kinderbetreuung selbst	-0,12	(0,248)
Kinderbetreuung Partner	-0,12	(0,244)
Kinderbetreuung gleich	0,19	(0,245)
Zimmerzahl	0,07 ***	(0,019)
Migrationshintergrund	-0,06	(0,097)

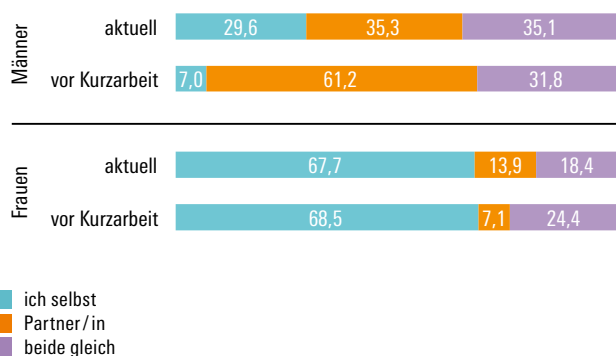
Quelle: HBS Erwerbspersonenbefragung, N = 4.447, eigene Berechnungen
(ordered logistic regression)

WSI

Abbildung 3

Verteilung der Kinderbetreuung bei Kurzarbeiter*innen nach Geschlecht**, November 2020

Anteile in Prozent



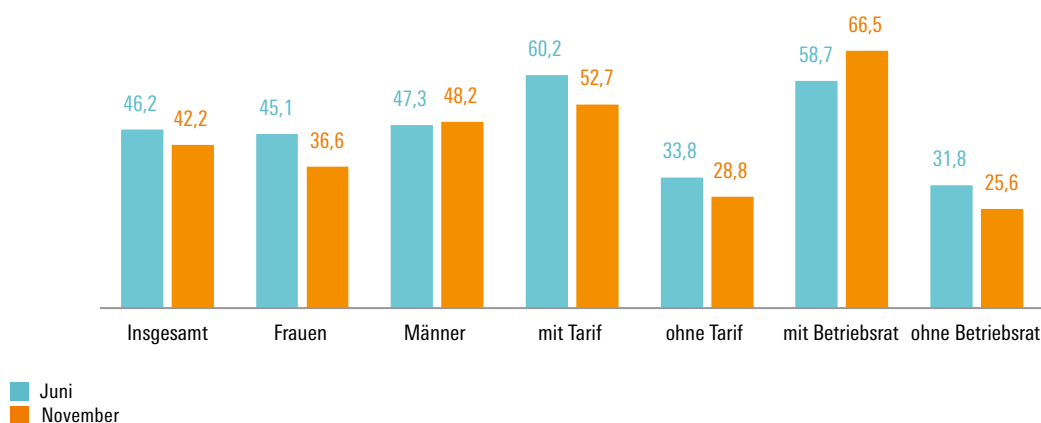
** Die Frage lautet: „Wer übernimmt aktuell den größeren Teil der anfallenden Kinderbetreuung?“

Quelle: HBS Erwerbspersonenbefragung, eigene Berechnungen

WSI

Aufstockende Leistungen, Juni und November 2020

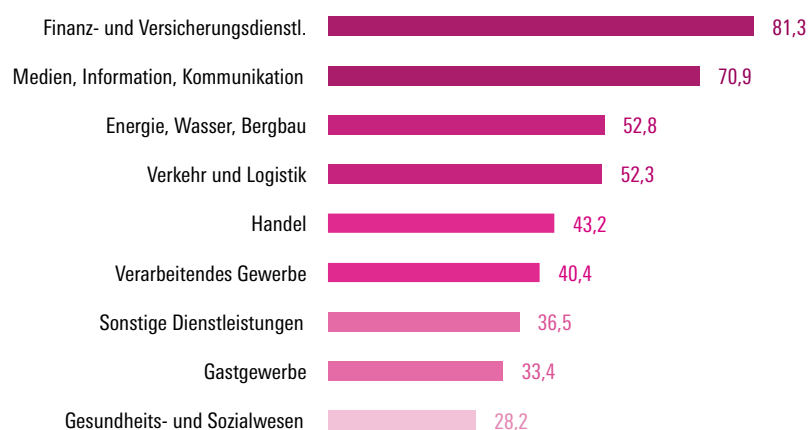
Quoten in Prozent



Quelle: HBS Erwerbspersonenbefragung, eigene Berechnungen

Quoten der Aufstocker an den Kurzarbeiter*innen nach Branchen**, November 2020

Quoten in Prozent



** Branchen mit geringer Fallzahl und Aufstocker-Quote 0 wurden nicht abgebildet.

Quelle: HBS Erwerbspersonenbefragung, eigene Berechnungen

geld⁵ (Abb. 4). Im Vergleich der beiden Erhebungszeitpunkte Juni und November ist der Anteil der Kurzarbeiter*innen mit aufstockenden Leistungen etwas zurückgegangen, allerdings mit einer gegenläufigen Entwicklung zwischen Frauen (minus 8,5-Prozentpunkte) und Männern (plus 0,9-Prozentpunkt). Gute Chancen auf relativ geringe Einkommensverluste haben Kurzarbeiter*innen in Betrieben mit Betriebsrat oder Tarifbindung. Inwieweit die erhöhten Leistungen auch auf die verbesser-

ten gesetzlichen Regelungen zurückzuführen sind, lässt sich mit den vorliegenden Daten nicht sagen, könnte aber bei den Juni- und Novemberwerten teilweise der Fall sein.⁶

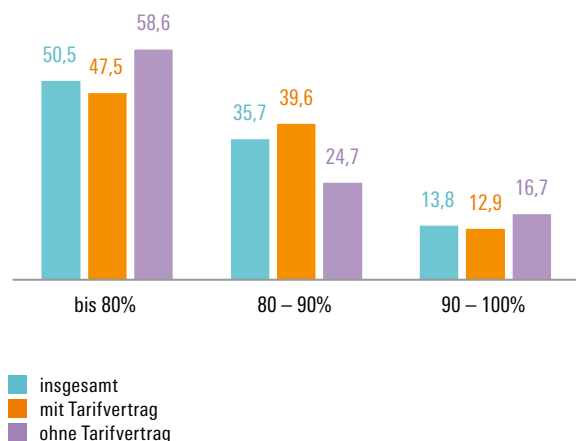
Die Chancen, als Kurzarbeiter*in aufstockende Leistungen zu beziehen, hängen stark von der Branchenzugehörigkeit ab (Abb. 5). Wer in der Fi-

5 Knapp die Hälfte der Beschäftigten arbeitet in Betrieben mit Tarifbindung (Ellguth und Kohaut, 2020).

6 Da aus Tarifverträgen begründete aufstockende Leistungen mit gesetzlichen Leistungen verrechnet werden, ist es für Beschäftigte nicht genau zu erkennen, auf welchen rechtlichen Anspruchsgrundlagen die Leistungen basieren.

Abbildung 6

Höhe der Aufstockung des Kurzarbeitergeldes bei Kurzarbeiter*innen mit und ohne Tarifvertrag, November 2020 Angaben in Prozent



Quelle: HBS Erwerbspersonenbefragung, eigene Berechnungen **WSI**

nanz- und Versicherungswirtschaft arbeitet, hat deutlich höhere Chancen, mehr als das gesetzlich vorgeschriebene Ausfallgeld zu beziehen als im Gastgewerbe oder im Gesundheits- und Sozialwesen. Besonders groß fallen die Unterschiede im Verarbeitenden Gewerbe aus; in tarifgebundenen Betrieben erhalten 62% der Beschäftigten ein erhöhtes Kurzarbeitergeld in den tariffreien dagegen nur 11,6%.

Auch die Höhe der aufstockenden Leistungen differiert stark. Etwa die Hälfte der Kurzarbeiter*innen mit erhöhtem Kurzarbeitergeld erhält Leistungen bis zu 80% des ausgefallenen Nettoentgelts und nur ein kleiner Anteil sogar über 90% (Abb. 6). In tarifgebundenen Betrieben ist die Wahrscheinlichkeit auf ein Kurzarbeitergeld zwischen 80 und 90% höher als in den tariffreien, wobei in Rechnung zu stellen ist, dass in letzteren relativ weniger Kurzarbeiter*innen überhaupt zusätzliche Zahlungen erhalten.

EINKOMMEN UND FINANZIELLE BELASTUNGEN

Die wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie gehen nicht spurlos an den Beschäftigten vorbei, treffen diese aber sehr unterschiedlich. So ist das individuelle monatliche Nettoeinkommen der Kurzarbeiter*innen im Vergleich zu den üblichen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

Tabelle 2

Erklärende Faktoren für die Einkommenshöhe von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

	Koeffizient	Standardabw.
Arbeitszeit Oktober	0,0341 ***	(0,003)
Arbeitszeitverkürzung KuG	0,0132 *	(0,008)
Aufstockung KuG bis 80%	0,0767	(0,333)
Aufstockung KuG 80% bis 90%	0,4867	(0,326)
Aufstockung KuG 90% bis 100%	1,3985 ***	(0,539)
Frau	-0,823 ***	(0,063)
Alter	-0,041	(0,067)
Alter ²	0,0002	(0,001)
Erwerbsdauer	0,9716 *	(0,503)
Berufsausbildung	0,8107 ***	(0,135)
Fachschul-/Hochschulabschluss	1,9625 ***	(0,145)
Öffentlicher Dienst	-0,247	(0,539)
Energie und Bergbau	0,1636	(0,547)
Verarbeitendes Gewerbe	0,2143	(0,535)
Bau	-0,564	(0,55)
Handel	-0,672	(0,538)
Verkehr	-0,593	(0,54)
Gastgewerbe	-1,101 **	(0,551)
Kommunikation	0,0066	(0,547)
Finanzdienstleistungen	0,3314	(0,548)
Wohnungswirtschaft	-0,061	(0,602)
Gesundheits- und Sozialwesen	-0,589	(0,537)
Sonstige Dienstleistungen	-0,327	(0,538)
Erziehung und Unterricht	-0,654	(0,583)
Tarifvertrag	0,5136 ***	(0,066)

Quelle: HBS Erwerbspersonenbefragung, N = 3.758, eigene Berechnungen (ordered logistic regression)

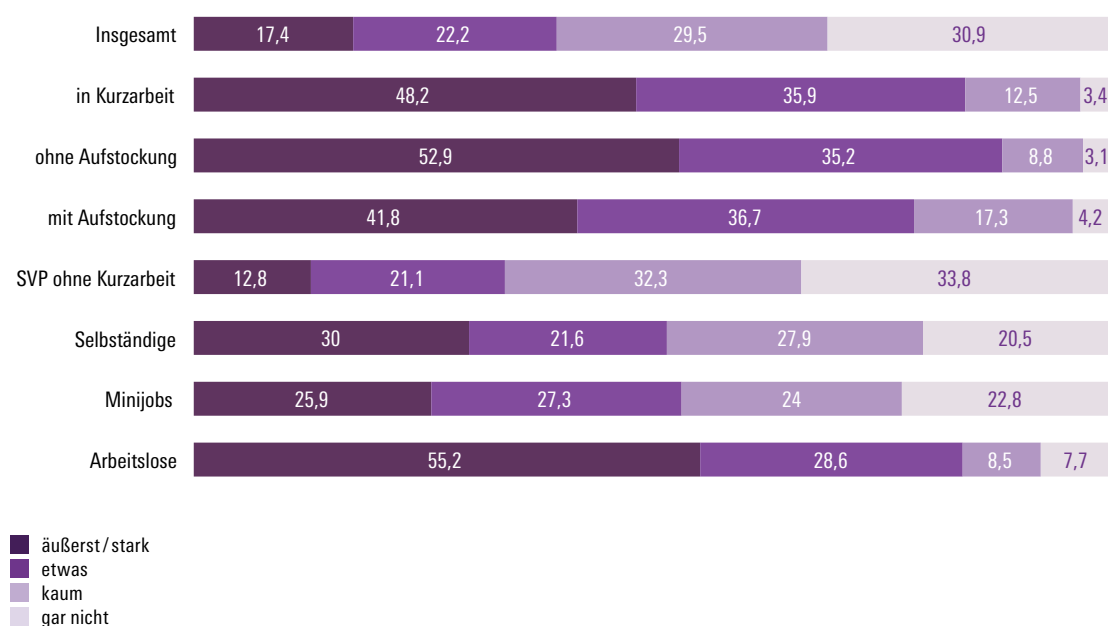
WSI

deutlich niedriger, was allerdings auch auf strukturelle Faktoren wie die Branchenzusammensetzung der Kurzarbeit zurückzuführen ist. Besonders groß fällt der Abstand mit ca. 400 Euro bei den Kurzarbeiter*innen ohne aufstockende Leistungen aus. Deutlich kleiner ist er bei Beschäftigten mit aufstockenden Leistungen, was zum Teil darauf zurückzuführen sein dürfte, dass diese häufiger in tarifgebundenen Betrieben arbeiten (s. Abb. 3). Verdienste von Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben sind im Schnitt höher als solche in Betrieben ohne Tarifbindung (Lübker/Schulten, 2019).

Um diese Einflüsse und weitere Strukturmerkmale zu berücksichtigen, wurde zusätzlich eine Regressionsanalyse für die Einflussfaktoren der Einkommen von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten durchgeführt (Tab. 2). Die Schätzergebnisse zeigen, dass Tarifbindung und die Arbeitszeit das

Grad der Belastung durch finanzielle Situation, November 2020

Angaben in Prozent



Quelle: HBS Erwerbspersonenbefragung, eigene Berechnungen

WSI

Einkommen positiv beeinflussen. Sie bestätigen außerdem, dass das Kurzarbeitergeld die durch die verkürzten Arbeitszeiten verursachten Einkommensverluste mindert, was ja auch dessen Funktion ist. Ferner bestätigen sie, dass aufstockende Leistungen die Einkommensverluste dämpfen.⁷ Dagegen verdienen die Beschäftigten im Gastgewerbe relativ weniger. Schließlich bestätigen die Schätzkoeffizienten die geschlechtsspezifischen Einkommensdifferenzen.

Während nur ein kleiner Teil der Beschäftigten ohne Kurzarbeit die finanzielle Situation als stark belastend empfindet, ist es bei den Kurzarbeiter*innen ohne zusätzliche Leistungen mehr als die Hälfte, deutlich weniger sind es dagegen bei denjenigen mit solchen Leistungen (Abb. 7). Gleichwohl empfindet selbst in dieser Gruppe ein

beträchtlicher Anteil der Personen die finanziellen Einbußen als stark belastend. Fasst man die beiden Kategorien „kaum“ und „gar nicht“ bei der Frage nach den finanziellen Belastungen zusammen, dann empfinden zwei Drittel der nicht-kurzarbeitenden sozialversicherungspflichtig Beschäftigten die finanzielle Situation grosso modo als nicht belastend, aber mit 12% nur ein sehr kleiner Anteil der Kurzarbeitenden ohne zusätzliche Leistungen. Die aufstockenden Leistungen zeigen positive Wirkungen.

Zusätzlich durchgeführte Regressionsanalysen konnten einen mildernden Einfluss der aufstockenden Regelungen auf die finanzielle Belastungssituation zeigen. Zudem fällt die finanzielle Belastung bei Kurzarbeiter*innen geringer aus als bei Beschäftigten, die seit Beginn der Corona-Pandemie ihren Arbeitsplatz verloren haben.⁸

⁷ Regressionsergebnisse auf Anfrage erhältlich. Die Regressionen wurden angelehnt an Lohnregressionen als ordered logistic regression mit den Klassendaten für die Individualeinkommen sowie als lineare Regression mit approximierten Einkommen (Klassenmitte) durchgeführt, um die Größenordnung der Effekte abschätzen zu können. Kontrolliert wurde für soziodemografische Faktoren, Charakteristiken der Beschäftigung (Branchen, Stellung im Beruf), Qualifikation und eine approximierte Dauer der Beschäftigung (Alter – 16).

⁸ Ergebnisse erhältlich auf Anfrage. Die Regressionen wurden analog zu der Regression zur Einkommenssituation als ordered logistic regression durchgeführt.

FURCHT VOR VERLUST DER BESCHÄFTIGUNG UND FINANZIELLE ABSICHERUNG

Die Furcht vor Arbeitslosigkeit ist unter Kurzarbeiter*innen wesentlich verbreiteter als unter den übrigen Erwerbstätigen. Aber immerhin über die Hälfte der Kurzarbeiter*innen⁹ äußert keine oder nur geringe Angst vor einem Jobverlust und geht offensichtlich davon aus, durch Kurzarbeit das Beschäftigungsverhältnis sichern zu können (Abb. 8).¹⁰ Ohne Arbeit zu sein, wird auch von Selbstständigen überdurchschnittlich häufig als Bedrohung gesehen. Überdurchschnittlich verbreitet sind Sorgen um den Arbeitsplatz in Branchen mit einer hohen Kurzarbeiterquote.¹¹ Während in der Gesamtwirtschaft 12,7% der Erwerbstätigen um ihren Arbeitsplatz fürchten, sind es im Gastgewerbe 35%, im Verarbeitenden Gewerbe 14,6% und im Handel (15,7%) der Erwerbstätigen. Offensichtlich deutet sich hier bereits der durch die Corona-Pandemie verstärkte Strukturwandel in Richtung zu mehr online-Handel an.

Ein ähnliches Bild bei der Häufigkeitsverteilung für die betrachteten Erwerbsgruppen findet man bei den Antworten auf die Frage nach Ängsten um die eigene wirtschaftliche Existenz. Die Sorge um den Job ist nicht zu trennen von der Sorge darüber, wie es wirtschaftlich weitergehen wird. Dieser Zusammenhang zeigt sich bei 85% von denen, die um ihren Job fürchten, aber nur bei gut 10% derjenigen ohne Jobängste. Während etwas mehr als die Hälfte der Kurzarbeiter*innen Existenzängste zeigt, trifft das nur auf etwa jeden Sechsten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ohne Kurzarbeit zu, aber auf fast jeden dritten Selbstständigen (Abb. 9). Ein zumindest als gesichert geglaubter Arbeitsplatz befreit offensichtlich vor materiellen Zukunftssorgen.

Nicht überraschend ist, dass unter denjenigen Personengruppen mit vermutlich eher als ungesichert angesehenen Beschäftigungsverhältnissen und im Schnitt geringeren finanziellen Rücklagen (Abb. 10) die Existenzängste besonders verbreitet sind. Das ist bei Kurzarbeiter*innen eher der Fall als bei Beschäftigten ohne Kurzarbeit. In der erstgenannten Gruppe gibt fast die Hälfte an, nicht über ausreichende Rücklagen zu verfügen, bei denen ohne aufstockende Leistungen sogar die Hälfte und bei den Beschäftigten ohne Kurzarbeit ist es dagegen nur etwas über ein Drittel.

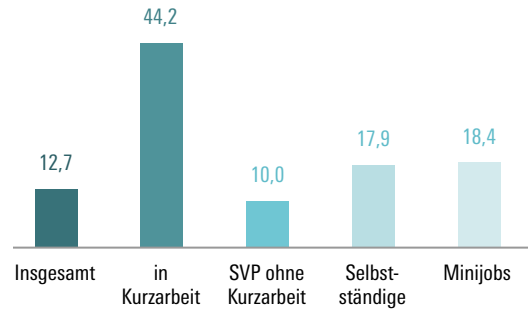
9 Nach einer Anfang Mai 2020 durchgeführten Erhebung hielten knapp zwei Drittel der Kurzarbeiter*innen das Risiko, arbeitslos zu werden, entweder nicht gegeben oder taxierten es als gering (Möhring/Heinemann et al. 2020).

10 Unbekannt ist, ob auf betrieblicher Ebene Vereinbarungen über Beschäftigungssicherungen getroffen wurden, die das Antwortverhalten beeinflussen dürften.

11 Siehe auch Abb. 1.

Abbildung 8

Furcht vor Arbeitslosigkeit/ Erwerbslosigkeit*, November 2020
Anteile in Prozent



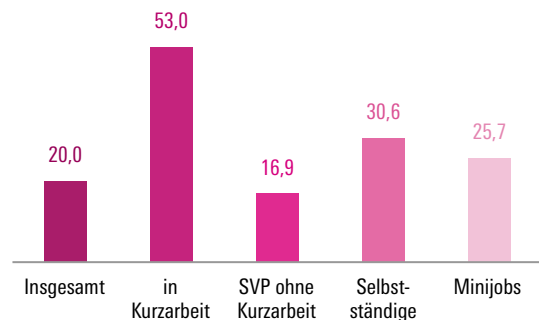
* Anteile der Antworten „ja, auf jeden Fall“ oder „eher ja“.

Quelle: HBS Erwerbspersonenbefragung, eigene Berechnungen

WSI

Abbildung 9

Ängste um Zukunft der Existenz*, November 2020
Anteile in Prozent



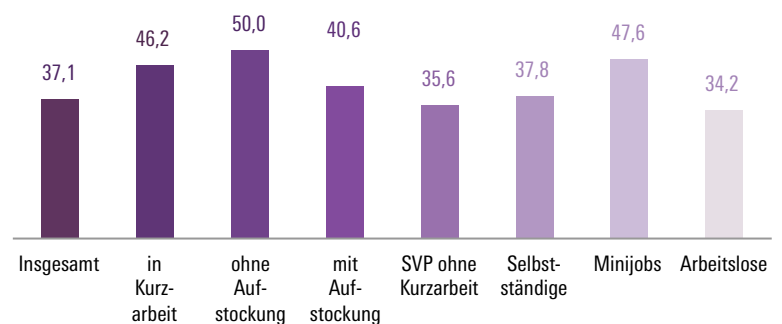
* Anteile der Antworten „ja, auf jeden Fall“ oder „eher ja“.

Quelle: HBS Erwerbspersonenbefragung, eigene Berechnungen

WSI

Abbildung 10

Ausreichende finanzielle Polster nicht vorhande*, November 2020
Anteile in Prozent



* Anteil der Antwort „ja“.

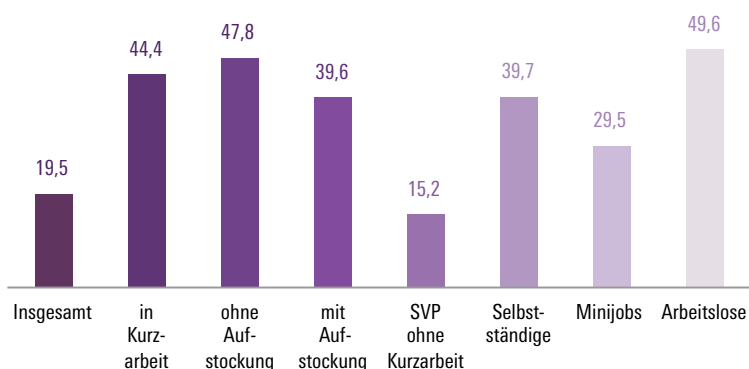
Quelle: HBS Erwerbspersonenbefragung, eigene Berechnungen

WSI

Abbildung 11

Rückgriff auf Ersparnisse seit Corona-Krise*, November 2020

Anteile in Prozent



* Anteil der Antwort „ja“

Quelle: HBS Erwerbspersonenbefragung, eigene Berechnungen



hierfür durchgeführte Regression konnte diesen Zusammenhang für die Kurzarbeiter*innen zeigen. Der Rückgang des Konsums fällt bei diesen geringer aus als bei den im Laufe der Pandemie in Arbeitslosigkeit gewechselten Beschäftigten.¹²

BEWERTUNGEN DER KRISENPOLITIK

Die Zufriedenheit mit der Krisenpolitik nimmt bei allen hier betrachteten Gruppen im Zeitraum zwischen April und November 2020 ab. Dabei zeigen sich starke Unterschiede zwischen den Gruppen der Erwerbstätigen. Die höchsten Zustimmungswerte kommen von den Selbstständigen, von denen auch im November deutlich mehr als die Hälfte der Bundesregierung ein gutes Zeugnis für ihre Krisenpolitik ausstellt. Skeptischer fallen dagegen die Urteile von Arbeitslosen aus. Nur noch etwas über 40% von ihnen bewerten die Politik positiv, nachdem es im April noch über 50% waren (Abb. 12).

Die Frage nach der Zufriedenheit mit der Krisenpolitik der Bundesregierung ist sehr allgemein formuliert und schließt sowohl die Aktivitäten zur Eindämmung der Pandemie als auch der wirtschaftlichen Folgen ein. Spezifischer ist die Frage nach der Zufriedenheit mit Hilfsmaßnahmen zur Unterstützung von Wirtschaft und Arbeitsplätzen.

Vor diesem Hintergrund erscheint es auch plausibel, dass seit Beginn der Corona-Krise eher Kurzarbeiter ohne Aufstockungen (47,8%), also mit vergleichsweise großen Abstrichen gegenüber dem früheren Einkommen, auf Ersparnisse zurückgegriffen haben, sofern sie denn über solche verfügten (Abb. 11). Bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ohne Kurzarbeit ist das deutlich seltener der Fall (15,2%).

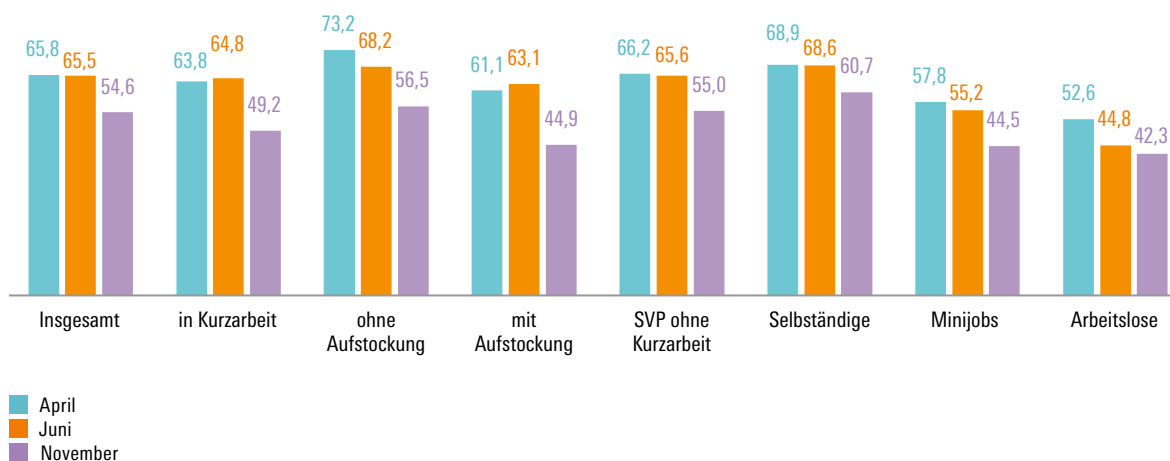
Angesichts der geringeren Einkommen und Rücklagen ist auch eine Verringerung des Konsums bei den Kurzarbeiter*innen zu erwarten. Eine

12 Durchführung analog zur Regression für die Einkommensklassen als ordered logit Regression mit Kontrollvariablen für die Soziodemographie und Beschäftigungssituation. Ergebnisse auf Anfrage erhältlich.

Abbildung 12

Zufriedenheit mit Krisenpolitik der Bundesregierung, April, Juni, November 2020

Anteile in Prozent



* Anteile der Antworten „sehr zufrieden“ oder „zufrieden“.

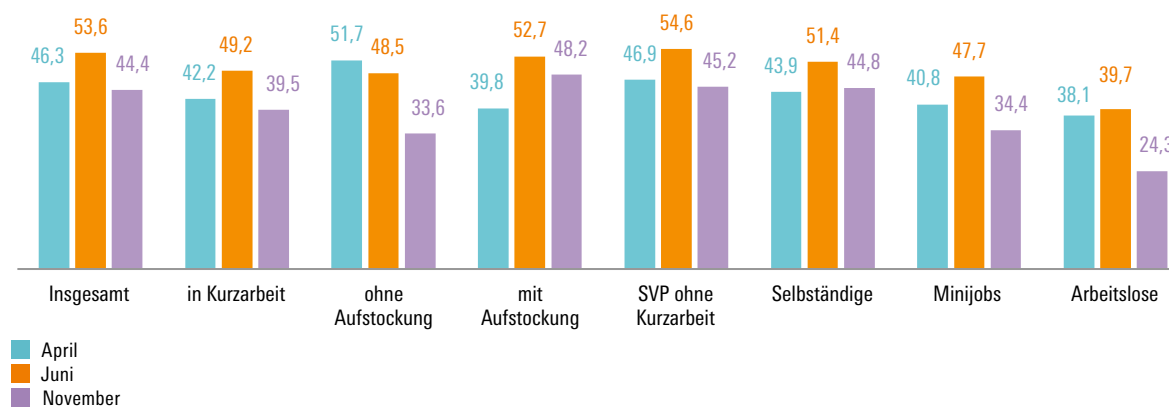
Quelle: HBS Erwerbspersonenbefragung, eigene Berechnungen



Zustimmung für Hilfsmaßnahmen zur Unterstützung der Wirtschaft und dem Erhalt von Arbeitsplätzen*,

April, Juni, November 2020

Anteile in Prozent



* Anteil der Antworten „Hilfsmaßnahmen sind ausreichend“, ohne Angaben „weiß nicht“.

Quelle: HBS Erwerbspersonenbefragung, eigene Berechnungen

WSI

Die Zustimmung fällt hier weniger positiv aus, nicht einmal die Hälfte der Erwerbspersonen zeigt sich zufrieden; die relativ höchsten Werte verzeichnen Kurzarbeiter*innen mit aufstockenden Leistungen mit einem deutlichen Abstand zu denen ohne solche Leistungen und zu den Minijobber*innen (Abb. 13). Zusätzliche Leistungen, seien sie gesetzlich oder tariflich begründet, finden offensichtlich Anerkennung, hohe Beschäftigungsrisiken und fehlende soziale Absicherung wie bei den Minijobber*innen oder Arbeitslosigkeit schlagen sich dagegen in negativen Bewertungen nieder.

Auffallend sind die im Juni mit Ausnahme der Kurzarbeiter*innen ohne aufstockende Leistungen bei allen übrigen betrachteten Gruppen gegenüber April höheren Zustimmungswerte. Vermutlich haben die aufgehobenen Kontaktbeschränkungen die Stimmung gehoben.

KURZARBEIT UND WEITERBILDUNG

Politisch ist ausdrücklich intendiert, Kurzarbeit für berufliche Weiterbildung zu nutzen. Dieser Ansatz setzt an zwei ansonsten knappen Ressourcen an. Zum einen verfügen Betriebe und Beschäftigte anders als in konjunkturellen Hochphasen über Zeit. Allerdings ist nur begrenzt absehbar, wie lange und in welchem Ausmaß die Phase der Kurzarbeit dauern wird. Insofern bieten sich eher nur kürzere Lehrgänge an, die, wenn modulartig aufgebaut, allerdings weitergeführt werden können. Zum ande-

ren verringern Kurzarbeitergeld und Leistungen aus dem Qualifizierungschancengesetz (Übernahme von Lehrgangskosten usw.) die ansonsten den Betrieben entstehenden direkten und indirekten Kosten.¹³ Dadurch können sich Betriebe und Beschäftigte auf den in vielen Bereichen laufenden Strukturwandel (Digitalisierung, Dekarbonisierung, etc.) vorbereiten, Betriebe können Fachkräfte halten und ihre Wettbewerbsfähigkeit stärken. Unsicher ist für Betriebe aber stets, inwieweit sich Investitionen rechnen (Bellmann et al. 2014). Sollten Betriebe ihre Beschäftigtenzahl krisenbedingt verkleinern müssen, könnte Weiterbildung vorteilhaft sein, wenn sie die Mobilitätsfähigkeit stärkt, Abwanderungen und Strukturwandel fördert und damit den Betrieben Entlassungskosten erspart.

Enttäuschend sind jedoch die deutlichen Differenzen in der Weiterbildungsteilnahme zwischen Beschäftigten mit (17,4%) und ohne (26%) Kurzarbeit.¹⁴ Ein ähnlicher Befund war bereits für die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten während der Krise 2008/09 beobachtet worden (Bellmann et al. 2014). Die Differenz in der Weiterbildungsteilnahme wird durch eine zusätzlich durchgeführte Regressionsanalyse unter Kontrolle weiterer rele-

¹³ Mit dem Beschäftigungssicherungsgesetz ist die hälftige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge nicht mehr daran geknüpft, dass die Qualifizierung mindestens 50 Prozent der Zeit des Arbeitsausfalls betragen muss (BA 2021d).

¹⁴ Gezählt wird die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme in der Zeit von Beginn der Corona-Pandemie bis Anfang November 2020.

Tabelle 3

Erklärende Faktoren für die Weiterbildungsteilnahme in der Corona-Pandemie

	Koeffizient	Standardabw.
Arbeitszeit vor Pandemie	0,01 **	(0,004)
Kurzarbeit November	-0,25 **	(0,117)
Frau	-0,07	(0,052)
Alter	0,03 *	(0,016)
Alter ²	0,00 **	(0,000)
Migrationshintergrund	0,04	(0,083)
Berufsausbildung	0,34	(0,131)
Fachschul-/ Hochschulabschluss	0,60 ***	(0,136)
Öffentlicher Dienst	-0,09	(0,475)
Energie und Bergbau	0,11	(0,48)
Verarbeitendes Gewerbe	-0,25	(0,473)
Bau	-0,28	(0,488)
Handel	-0,16	(0,474)
Verkehr	-0,08	(0,477)
Gastgewerbe	-0,37	(0,488)
Kommunikation	0,08	(0,481)
Finanzdienstleistungen	0,42	(0,48)
Wohnungswirtschaft	0,00	(0,533)
Gesundheits- und Sozialwesen	0,22	(0,473)
Sonstige Dienstleistungen	-0,07	(0,474)
Erziehung und Unterricht	-0,34	(0,517)
Betriebsrat	0,23 ***	(0,065)
Tarifvertrag	0,07	(0,064)

Quelle: HBS Erwerbspersonenbefragung, N = 3.312, eigene Berechnungen (logistic regression)

WSI

vanter Faktoren bestätigt (Tab. 3). Zudem stellt sich heraus, dass Beschäftigte mit längeren Arbeitszeiten (z. B. Vollzeit vs. Teilzeit) vor Beginn der Pandemie sowie mit einem höheren Qualifikationsgrad häufiger an Weiterbildung teilnehmen. Auch der positiv signifikante Schätzwert für das Vorhandensein eines Betriebsrats verweist auf höhere Weiterbildungsaktivitäten.

Generell bereiteten, wie eine Untersuchung zeigt (Bellmann/Geisler et al. 2020), die Corona-bedingten Kontaktbeschränkungen Schwierigkeiten, Weiterbildung durchzuführen; oder Lehrkräfte standen wegen Quarantäne oder Krankheit nicht zur Verfügung. Auch wenn die Weiterbildung betreibenden Betriebe alternative Lernformen wie E-Learning ausgebaut haben, stehen sie noch längst nicht flächendeckend zur Verfügung, sie dürften für weniger bildungserfahrene Personen zudem eher ungeeignet sein (Janssen et al. 2018). Diese die Weiterbildung hemmenden Faktoren sind aber nicht kurzarbeitspezifisch, sondern gelten generell. Aus Sicht der Betriebe spielt für die Zurückhaltung

bei der Weiterbildung eine Rolle, dass die Dauer der Kurzarbeit nicht absehbar ist (Bellmann/Geisler et al. 2020). Außerdem entfällt bei Kurzarbeit mit einer stark reduzierten Arbeitszeit weitgehend der Lernort Betrieb.

FAZIT

Kurzarbeit und andere Hilfsmaßnahmen stabilisieren in der Corona-Pandemie Teilbereiche des Arbeitsmarktes. Am augenfälligsten ist dies in der stark von Kurzarbeit betroffenen Gastronomie. Kurzarbeit mindert zudem die Einkommenseinbußen, die ansonsten im Fall von Arbeitslosigkeit durchschnittlich größer wären. Insofern trägt Kurzarbeit auch zur Stabilisierung der konjunkturellen Lage bei. Eine wesentliche Rolle dabei spielen aufstoc-kende Leistungen, die jedoch Kurzarbeiter*innen in tariffreien Betrieben seltener als in tarifgebundenen erhalten. Umso wichtiger ist vor allem mit zunehmender Dauer der Kurzarbeit der erhöhte Bezug des gesetzlichen Kurzarbeitergeldes.

Kurzarbeiter*innen haben zwar im Vergleich zu Arbeitslosen seltener mit finanziellen Schwierigkeiten zu kämpfen. Gleichwohl ist auch bei ihnen mit sich im Laufe der Zeit verschärfenden sozialen Problemen zu rechnen, da finanzielle Rücklagen vielfach bereits aufgebraucht sind und bei immer mehr Personen weiter schrumpfen werden. Einkommensstabilisierende Leistungen sowie der Erhalt des Arbeitsplatzes dürften wesentlich dazu beitragen, dass Kurzarbeiter*innen die Krisenpolitik der Bundesregierung positiver bewerten als Arbeitslose. Die Zustimmungswerte zeigen aber Erosionstendenzen. Dieser Prozess könnte sich fortsetzen oder gar beschleunigen, wenn es Kurzarbeit immer weniger gelingt, die Krisenphase zu überbrücken und stattdessen zu einer Art „Pont d'Avignon“ wird. Bereits im November war die Furcht vor Jobverlusten unter Kurzarbeiter*innen gerade in den besonders bedrohten kleinbetrieblichen Teilbereichen des Handels und vor allem dem Gastgewerbe stark verbreitet.

Kurzarbeit bedeutet mehr verfügbare Zeit. Ein Teil der Männer nutzt sie für vermehrten Einsatz in der Kinderbetreuung, während bei den Frauen in Kurzarbeit der Zeiteinsatz für die Kinderbetreuung ohnehin schon hoch ist. Kurzarbeit macht deutlich, dass Arbeitszeitverkürzungen die ungleiche Lastenverteilung bei der Kinderbetreuung verringern können. Das alleine reicht aber nicht aus, sie zu beseitigen. Das Hauptengagement verbleibt weiterhin bei den Frauen. Enttäuschend ist, dass die verringerte Arbeitszeit vergleichsweise wenig für Weiterbildung genutzt wird. Abzuwarten bleibt, ob die mit dem Beschäftigungssicherungsgesetz geschaffenen zusätzlichen öffentlichen Leistungen zu einer Intensivierung führen.

- BA (versch. Jg.):** Jahresberichte: Jahreszahlen – Gesamt (PDF). Bundesagentur für Arbeit. https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?gtp=15084_list%253D3&topic_f=arbeitsstatistik
- BA (2021a):** Monatsbericht zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt: Dezember und Jahr 2020 (Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt). Bundesagentur für Arbeit. https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202012/arbeitsmarktberichte/monatsbericht-monatsbericht/monatsbericht-d-0-202012-pdf.html?__blob=publicationFile
- BA (Bundesagentur für Arbeit (2021b):** Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt, Nürnberg, Januar 2021
- BA (Bundesagentur für Arbeit (2021c):** Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) (Monatszahlen) https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202011/iii6/beschaeftigung-sozbe-monatsheft-wz/monatsheft-wz-d-0-202011-pdf.pdf?__blob=publicationFile&v=1
- BA (Bundesagentur für Arbeit (2021d):** https://www.arbeitsagentur.de/datei/weisung-202012014_ba146773.pdf
- BMAS (2020):** Verordnung über Erleichterungen der Kurzarbeit: Kurzarbeitergeldverordnung-KugV (Bundesgesetzblatt). https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/kurzarbeitergeldverordnung.pdf;jsessionid=E0428E50CA6817EB884E1B92C50F8304.delivery1-master?__blob=publicationFile&v=1
- Bellmann, L./H.-D. Gerner/Leber, U. (2014):** Firm-Provided Training During the Great Recession, in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 234 (1), 5–22
- Bellmann, L./Kagerl, C./Koch, T./König, C. (2020):** Kurzarbeit ist nicht alles: Was Betriebe tun, um Entlassungen in der Krise zu vermeiden (IAB-Forum). IAB. <https://www.iab-forum.de/kurzarbeit-ist-nicht-alles-was-betriebe-tun-um-entlassungen-in-der-krise-zu-vermeiden/>
- Bellmann, L./Gleiser, P. et al. (2020):** Weiterbildung in der Covid-19-Pandemie stellt viele Betriebe vor Schwierigkeiten, <https://www.iab-forum.de/weiterbildung-in-der-covid-19-pandemie-stellt-viele-betriebe-vor-schwierigkeiten/>
- DEHOGA. (2020):** DEHOGA-Zahlenspiegel III/2020. https://www.dehoga-bundesverband.de/fileadmin/Startseite/04_Zahlen___Fakten/07_Zahlenspiegel___Branchenberichte/Zahlenspiegel/DEHOGA_Zahlenspiegel_3_Quartal_2020.pdf
- Eilguth, P. & Kohaut, S. (2020) Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung:** Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2019. WSI-Mitteilungen, 73(4), 278–285.
- Gemeinschaftsdiagnose. (2020):** Wirtschaft unter Schock – Finanzpolitik hält dagegen: Gemeinschaftsdiagnose 1/2020. https://gemeinschaftsdiagnose.de/wp-content/uploads/2020/04/GDF2020_Langfassung_online.pdf
- Globisch, G./Oslander, C. (2020):** Sind Frauen die Verliererinnen der Covid-19-Pandemie? IAB-Forum, <https://www.iab-forum.de/sind-frauen-die-verliererinnen-der-covid-19-pandemie/>
- Holly, S./Mohnen, A. (2012):** Impact of working hours on work-life balance, SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research 465
- Janssen, S./Leber, U./Arntz, M./Gregory, T./Zierahn, U. (2018):** Betriebe und Arbeitswelt 4.0: Mit Investitionen in die Digitalisierung steigt auch die Weiterbildung. IAB-Kurzbericht, 26/2018, Nürnberg
- Klenner, C. (2005):** Balance von Beruf und Familie – ein Kriterium guter Arbeit, in: WSI-Mitteilungen 68(4), 207–213
- Kruppe, T./Oslander, C. (2020):** Kurzarbeit im Juni 2020: Rückgang auf sehr hohem Niveau ([iab-forum.de](https://www.iab-forum.de)), <https://www.iab-forum.de/kurzarbeit-im-juni-2020-rueckgang-auf-sehr-hohem-niveau/>
- Lübker, M./Schulten, T. (2019):** Tarifbindung in den Bundesländern: Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten (Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 86). Düsseldorf. WSI. https://www.boeckler.de/faust-detail.htm?sync_id=8531
- Möhring, K./Heinemann, F., et al. (2020):** Schwerpunktbericht zum subjektiven Arbeitslosigkeitsrisiko der Beschäftigten in Deutschland, Mannheimer Corona-Studie, <https://www.zew.de/publikationen/schwerpunktbericht-zum-subjektiven-arbeitslosigkeitsrisiko-der-beschaeftigten-in-deutschland>
- Pusch, T./Seifert, H. (2020):** Kurzarbeit in der Corona-Krise mit neuen Schwerpunkten (WSI-Policy Brief Nr. 47).
- Schulten, T./WSI-Tarifarchiv. (2020):** Tarifpolitischer Halbjahresbericht 2020 (Tarifpolitischer Halbjahresbericht). Düsseldorf. WSI. https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_hjb_2020.pdf
- Späth, J./Schmid, K. D. (2016):** The distribution of household savings in Germany (IMK Study Nr. 50). Düsseldorf. IMK.
- Weber, E. (2020):** Jobs retten oder Stillstand finanzieren? Nur mit Qualifizierung dürfte sich Kurzarbeit für den Fiskus auf Dauer auszahlen (IAB-Forum). IAB. <https://www.iab-forum.de/jobs-retten-oder-stillstand-finanzieren-nur-mit-qualifizierung-duerfte-sich-kurzarbeit-fuer-den-fiskus-auf-dauer-auszahlen>

AUTOREN

Dr. Toralf Pusch

Referat: Arbeitsmarktanalyse

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
der Hans-Böckler-Stiftung
Düsseldorf
Toralf-Pusch@boeckler.de

Dr. Hartmut Seifert

bis 2009 Leiter der Abteilung Wirtschafts- und Sozialwissen-
schaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung;
seit 2009 im Ruhestand, Mitarbeit an nationalen und
internationalen Forschungsprojekten

IMPRESSUM

Herausgeber

Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18
40474 Düsseldorf
www.boeckler.de

ISSN 2366-9527

Satz: Yuko Stier

WWW.BOECKLER.DE