

Eichhorst, Werner; Rinne, Ulf

Working Paper

Drohender Abschwung in Zeiten der Digitalisierung: Brauchen wir jetzt "Kurzarbeit 4.0"?

IZA Standpunkte, No. 96

Provided in Cooperation with:

IZA – Institute of Labor Economics

Suggested Citation: Eichhorst, Werner; Rinne, Ulf (2019) : Drohender Abschwung in Zeiten der Digitalisierung: Brauchen wir jetzt "Kurzarbeit 4.0"?, IZA Standpunkte, No. 96, Institute of Labor Economics (IZA), Bonn

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/206735>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

STANDPUNKTE

IZA Standpunkte Nr. 96

Drohender Abschwung in Zeiten der Digitalisierung: Brauchen wir jetzt „Kurzarbeit 4.0“?

Werner Eichhorst
Ulf Rinne

SEPTEMBER 2019

STANDPUNKTE

IZA Standpunkte Nr. 96

Drohender Abschwung in Zeiten der Digitalisierung: Brauchen wir jetzt „Kurzarbeit 4.0“?

Werner Eichhorst

IZA

Ulf Rinne

IZA

SEPTEMBER 2019

Die Schriftenreihe „IZA Standpunkte“ veröffentlicht politikrelevante Forschungsarbeiten und Diskussionsbeiträge von IZA-Wissenschaftlern, Fellows und Affiliates in deutscher Sprache. Die Autoren sind für den Inhalt der publizierten Arbeiten verantwortlich. Im Interesse einer einheitlichen Textzirkulation werden Aktualisierungen einmal publizierter Arbeiten nicht an dieser Stelle vorgenommen, sondern sind gegebenenfalls nur über die Autoren selbst erhältlich.

Das IZA ist ein privates, unabhängiges Wirtschaftsforschungsinstitut, das als gemeinnützige GmbH durch die Deutsche Post-Stiftung gefördert wird. Zentrale Tätigkeitsfelder sind die intensive Forschungstätigkeit auf allen Gebieten der Arbeitsökonomie und die darauf gründende evidenzbasierte Politikberatung zu Arbeitsmarktfragen. Die Mitglieder des weltweiten IZA-Forschernetzwerks sind den „IZA Guiding Principles of Research Integrity“ verpflichtet.

ZUSAMMENFASSUNG

Drohender Abschwung in Zeiten der Digitalisierung: Brauchen wir jetzt „Kurzarbeit 4.0“?

Kurzarbeit hat sich bewährt, Unternehmen dabei zu unterstützen, ihre Belegschaft auch in konjunkturellen Durststrecken im Betrieb halten zu können. Dieses Instrument greift aber bei tiefergehenden strukturellen Problemen zu kurz. Da der der Weiterbildungsbedarf in unserer Gesellschaft zudem auf absehbare Zeit nicht konjunkturabhängig sein wird, ist eine Weiterbildungsoffensive – unabhängig von Kurzarbeit – notwendig. Die Verknüpfung von Kurzarbeit und Weiterbildung beinhaltet außerdem nur schwer lösbare Zielkonflikte. Vielmehr gilt es, den schwierigen Spagat zwischen selbstbestimmter Qualifizierung auch losgelöst vom Arbeitsplatz und bedarfsgerechter Weiterbildung unter Einbeziehung der Unternehmen zu bewerkstelligen. Schließlich wird ausdrücklich vor unrealistischen Erwartungen hinsichtlich der Stabilisierung von nicht mehr zukunftsfähigen Arbeitsplätzen durch Kurzarbeit (und Weiterbildung) gewarnt.

JEL-Codes: J08, J65, J68

Schlagworte: Digitalisierung, Kurzarbeit, Weiterbildung, Arbeit 4.0

Kontaktadresse:

Ulf Rinne
Institut zur Zukunft der Arbeit
Schaumburg-Lippe-Straße 5-9
53113 Bonn
Germany
E-mail: rinne@iza.org

Die Erinnerung verblasst schnell, aber konjunkturelle Krisen – auch von längerer Dauer – treten vergleichsweise häufig auf. So gab es in der Geschichte der Bundesrepublik nach allgemeinem Verständnis bislang insgesamt sechs größere Rezessionen (in den Jahren 1966-67, 1973-75, 1980-82, 1991-94, 2001-03 und 2008-09). Auch aktuell trüben sich die Konjunkturaussichten wieder ein. Der Brexit und sich möglicherweise noch verschärfende internationale Handelskonflikte stellen zusätzliche Risiken dar, die insbesondere exportstarke Branchen, etwa das verarbeitende Gewerbe, treffen könnten.

Auch wenn die Lage auf dem deutschen Arbeitsmarkt momentan noch vergleichsweise komfortabel erscheint, und sich dort die Vorzeichen einer Krise nur bei genauem Hinsehen erkennen lassen, werden die Rufe nach staatlichen Investitionen, Interventionen und neuen Instrumenten lauter, zumal die Rücklagen der Bundesagentur für Arbeit nach einer vergleichsweise langen Phase des wirtschaftlichen Aufschwungs gut gefüllt sind. Dies weckt Begehrlichkeiten.

Gleichzeitig ergeben sich aus der Digitalisierung und dem fortschreitenden Strukturwandel neue arbeitsmarktpolitische Herausforderungen, die möglicherweise auch neue Antworten erfordern. Bei vielen Menschen ist jedenfalls eine Verunsicherung festzustellen (vgl. BMAS, 2019), die durch Schreckensszenarien in der medialen Öffentlichkeit, wonach fast die Hälfte der Beschäftigung in Deutschland durch Automatisierung gefährdet sein könnte, weiter befeuert wird.

Pläne des Arbeitsministeriums: Verknüpfung von zwei Handlungsfeldern als „Kunstgriff“

In dieser Gemengelage wurden neue Pläne des Arbeitsministeriums – zumindest in ihren groben Zügen – bekannt. Mit dem „Arbeit-von-morgen-Gesetz“ möchte Minister Heil augenscheinlich zwei Handlungsfelder und Herausforderungen miteinander verknüpfen: Erstens sollen die möglichen negativen Folgen des fortschreitenden Strukturwandels durch geeignete Instrumente, insbesondere durch Weiterbildung und Qualifizierung, abgefedert werden; zweitens sollen konjunkturelle Risiken für den Arbeitsmarkt, insbesondere durch eine Weiterentwicklung des etablierten Instruments der Kurzarbeit, besser abgesichert werden.

Die Kombination dieser beiden Handlungsfelder – konjunktureller Einbruch und struktureller Wandel – darf durchaus als „Kunstgriff“ verstanden werden. Denn es handelt sich um zwei Entwicklungen, die zum gegenwärtigen Zeitpunkt zwar zeitlich zusammenfallen könnten, aber unterschiedliche arbeitsmarktpolitische Antworten erfordern. Wenn sich Unternehmen einer kurzfristigen Nachfrageschwäche ausgesetzt sehen, kann es in der Tat ökonomisch sinnvoll sein, sie mit Instrumenten wie etwa Kurzarbeit zu unterstützen, um ihre Belegschaft auch in dieser Phase im Betrieb halten können. Entlassungen wären in einer solchen Situation nicht nur betriebswirtschaftlich, sondern auch gesamtwirtschaftlich eher kostspielig: Denn sobald sich die Konjunktur wieder erholt, befinden sich die eingearbeiteten und qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ja weiterhin in produktiven Arbeitsverhältnissen, sodass eine wachsende Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen ohne Verzögerung durch die Suche nach Fachkräften befriedigt werden kann. Dies gelang in Deutschland im Zuge der wirtschaftlichen Erholung im Jahr 2009 besonders gut.

Ganz anders ist die Situation bei längerfristigen strukturellen Problemen zu beurteilen. Erweist sich die Geschäftsidee eines Unternehmens oder sogar einer ganzen Branche nicht mehr als tragfähig, ist es nicht ratsam, diese Betriebe längerfristig zu Lasten der Allgemeinheit zu unterstützen. Denn die konservierende Wirkung bestimmter Instrumente wie etwa Kurzarbeit auf die Beschäftigungsstruktur hemmt den unvermeidbaren Strukturwandel – vor allem, wenn sie über einen längeren Zeitraum eingesetzt werden (vgl. Eichhorst und Marx, 2009). Sobald also eher strukturelle als konjunkturelle Faktoren für die Krise eines Unternehmens verantwortlich sind, sollte die schnelle Vermittlung – gegebenenfalls ergänzt um den Einsatz bedarfsgerechter Qualifizierung – Vorrang gegenüber der künstlichen Aufrechterhaltung nicht mehr zukunftsfähiger Arbeitsplätze haben.

Allerdings ist es gar nicht so einfach, eine konjunkturelle Durststrecke von tiefergehenden strukturellen Problemen am aktuellen Rand zu unterscheiden. In manchen Branchen, wie etwa in der Automobilindustrie, treten beide Herausforderungen tatsächlich derzeit offenbar gleichzeitig auf. Die Politik sollte dennoch im Sinne einer nachhaltigen Arbeitsmarktpolitik auch in dieser Situation der Verführung widerstehen, mithilfe einer unangemessenen Ausweitung von Kurzarbeit betroffenen Unternehmen und ihren Beschäftigten zu signalisieren, dass auf mittlere Sicht notwendige betriebliche Anpassungen und Arbeitsplatzwechsel vermeidbar seien.

Kurzarbeit hat sich zuletzt in der Finanz- und Wirtschaftskrise bewährt

Dass sich die Politik in der gegenwärtigen Situation an das Instrument der Kurzarbeit erinnert, ist jedoch naheliegend. Schließlich wird Kurzarbeit eine wichtige Rolle bei der erfolgreichen Bewältigung der Finanz- und Wirtschaftskrise zugeschrieben (vgl. Brenke et al., 2013; Möller, 2010). Das Instrument stellte damals eine geeignete Antwort auf die vorübergehende, durch den Einbruch der Finanzmärkte ausgelöste Schwäche – in Deutschland vor allem der Auslandsnachfrage – dar. Auf dem Höhepunkt der Krise machten zur Jahresmitte 2009 bis zu 1,5 Millionen Beschäftigte davon Gebrauch, insbesondere im verarbeitenden Gewerbe, was etwa 350.000 bis 400.000 Vollzeitäquivalenten entsprach (vgl. Möller, 2010; Boeri und Brücker, 2011). Kurzarbeit wurde auch zuvor schon zur Krisenbewältigung eingesetzt – auch bei strukturellen Herausforderungen, etwa um die unmittelbaren Folgen der Wiedervereinigung in Ostdeutschland sozial abzufedern.

Aus Sicht der Beschäftigten halten sich die Einkommensverluste, die durch Kurzarbeit entstehen, in Grenzen. Während die geleistete Arbeitszeit wie üblich entlohnt wird, werden die Einbußen durch Arbeitsausfälle zu einem Teil von der Bundesagentur für Arbeit durch Lohnersatzleistungen analog dem Arbeitslosengeld I ausgeglichen. Diese belaufen sich bei Kurzarbeitern ohne Kinder auf 60 Prozent, mit Kindern auf 67 Prozent der Nettoentgeltdifferenz. Die Beitragszahlungen an die Sozialversicherungen laufen normal weiter. Den Vorteilen für Arbeitgeber, Entlassungen zu vermeiden, steht aus ihrer Sicht grundsätzlich der Nachteil gegenüber, dass bei Kurzarbeit die Lohnkosten nicht proportional mit der Verkürzung der Arbeitszeit sinken. In der letzten Krise wurden die Regelungen jedoch sukzessive großzügiger gestaltet, sodass es auch zu einer längerfristigen Nutzung von Kurzarbeit kam (vgl. Brenke et al., 2013).

Balleer et al. (2016) zeigen, dass der Einsatz von Kurzarbeit in der Finanz- und Wirtschaftskrise in der Tat zur Beschäftigungssicherung beigetragen hat. Allerdings weisen ihre Ergebnisse außerdem auf

einen wichtigen Unterschied hin: Während die regelbasierte Komponente des Instruments eine effiziente Form der Arbeitsplatzsicherung darstellte, hat sich die diskretionäre Ausweitung des Instruments während der Krise als ineffizient erwiesen. Vor diesem Hintergrund erscheint es sinnvoll, dass für den Einsatz von Kurzarbeit transparente Regeln *unabhängig* von den gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen gelten.

Cahuc (2019) vertritt ebenfalls den Standpunkt, dass sowohl im Aufschwung als auch in der Krise die gleichen Regeln für Kurzarbeit gelten sollten. Ansonsten besteht die politische Versuchung, die entsprechenden Regeln in Krisenzeiten zugunsten bestimmter Branchen und zulasten der Allgemeinheit der Beitragszahlerinnen und -zahler generös auszuweiten. Um eine exzessive und (zu) lange Nutzung von Kurzarbeit zu erschweren, unterbreitet er außerdem den Vorschlag, Unternehmen bei längerer Nutzung mit einem steigenden Anteil an den Kosten von Kurzarbeit zu beteiligen (also dem Prinzip des „Experience-Rating“ folgend). Ein solcher Mechanismus erleichtert es auch, die politische Verpflichtung einzugehen und durchzuhalten, in Krisenzeiten keine diskretionäre Ausweitung des Instrumenteneinsatzes vorzunehmen.

Dass mit dem Einsatz von Kurzarbeit auch Wohlfahrtsverluste verbunden sind, zeigen Boeri und Brücker (2011). So ist die Anzahl der Arbeitsplätze, die in der Krise erhalten wurden, geringer ausgefallen als die Vollzeitäquivalente der betroffenen Kurzarbeiter. Auch können ihren Ausführungen zufolge andere institutionelle Vorkehrungen wie etwa Betriebsvereinbarungen über Arbeitszeiten, Lohn- und Beschäftigtenniveaus effektiver als Kurzarbeit sein (vgl. auch Möller, 2010). Die spezielle Ausgestaltung von Kurzarbeit in Deutschland mit einer Kostenbeteiligung der Unternehmen reduziert jedoch die verbundenen Anreizprobleme und folgt – zumindest dem Grundsatz nach – bereits dem Prinzip des Experience-Ratings.

Zurückhaltende Nutzung der Kombination von Kurzarbeit und Weiterbildung

Bereits in der damaligen Finanz- und Wirtschaftskrise wurde versucht, Kurzarbeit mit Weiterbildung und Qualifizierung zu verbinden. Es erscheint auch naheliegend, die reduzierte Arbeitszeit mit sinnvollen Tätigkeiten zu füllen – noch dazu mit arbeitsmarktnahen Bildungsaktivitäten, die gemeinhin als *die* Antwort auf den sich vollziehenden Wandel unserer Arbeitswelt betrachtet werden.

Damals wurden die finanziellen Anreize für Unternehmen erhöht, indem Arbeitgebern die hälftigen Sozialversicherungsbeiträge in den ersten sechs Monaten der Kurzarbeit erstattet wurden, sollten sich Kurzarbeiter in dieser Zeit weiterbilden. Zuvor nutzen nur wenige Unternehmen Kurzarbeit zur Qualifizierung ihrer Belegschaft. So hatten etwa im Jahr 2003 von den Unternehmen mit Kurzarbeit lediglich fünf Prozent Weiterbildung eingeführt (vgl. Crimmann und Wießner, 2009).

Aber auch mit höheren finanziellen Anreizen in der Finanz- und Wirtschaftskrise wurde Kurzarbeit nur relativ selten mit Weiterbildung kombiniert. Heidemann (2011) berichtet sogar von „ernüchternden“ Zahlen: Demnach waren im Dezember 2009 lediglich etwa zwei Prozent der damals registrierten Kurzarbeiter in Qualifizierungsmaßnahmen einbezogen, die durch Mittel des Europäischen Sozialfonds und der Bundesagentur für Arbeit gefördert wurden. Insgesamt dürfte sich der Anteil von Kurzarbeitern in Qualifizierungsmaßnahmen auf kaum mehr als fünf Prozent belaufen haben, auch

wenn betriebliche Weiterbildung natürlich auch aus eigenen Mitteln der Unternehmen finanziert worden sein kann.

Es gibt vor allem zwei Erklärungsansätze für die in der Vergangenheit nur verhaltene Inanspruchnahme der Kombination von Kurzarbeit und Weiterbildung: Erstens lassen sich die organisatorischen Anforderungen für Qualifizierungsmaßnahmen nur schwer mit den organisatorischen Bedingungen von Dauer und Lage der Kurzarbeit in Einklang bringen. Nachhaltige Qualifizierung muss auf kontinuierliche Weiterbildung setzen, während das Ziel von Kurzarbeit gerade darin besteht, ihren Einsatz bei einer besseren Auftragslage möglichst schnell zu beenden. Zweitens gibt es in vielen Betrieben nach wie vor keine präzisen Vorstellungen über konkrete Qualifizierungsbedarfe und keine innerbetrieblichen Weiterbildungsstrategien.

Mehr Chancen für Qualifizierung – aber keine Perspektivqualifizierung ohne Perspektive

Das zum 1. Januar 2019 in Kraft getretene Qualifizierungschancengesetz stellt bereits einen wichtigen Schritt in Richtung nachhaltiger Qualifizierung dar, indem es Weiterbildung losgelöst von konjunkturellen Schwankungen motiviert. Es berücksichtigt die Erkenntnis, dass es zusätzlicher (finanzieller) Anreize für kontinuierliche, längerfristige oder grundlegendere Qualifizierungen bedarf, da das betriebliche Engagement in diesem Bereich weiterhin deutlich geringer ausfällt als bei kurzfristigen (Anpassungs-)Weiterbildungen. Auch sind gerade Beschäftigte mit geringer oder mittlerer Qualifikation sowie ältere Arbeitskräfte oft von betrieblicher Weiterbildung ausgeschlossen. Sie laufen damit Gefahr, im Strukturwandel abgehängt und auf instabile oder geringentlohnte Arbeitsverhältnisse verwiesen zu werden (vgl. Eichhorst et al., 2019). Weiterhin ist zu konstatieren, dass die am stärksten vom gegenwärtigen und sich abzeichnenden technologischen Veränderungen betroffenen Beschäftigtengruppen derzeit wenig an Weiterbildung partizipieren (vgl. Heß et al., 2019).

Nun sehen die bekanntgewordenen Pläne des Arbeitsministeriums vor, das Qualifizierungschancengesetz vor dem Hintergrund des fortschreitenden Strukturwandels um neue Fördermöglichkeiten zu ergänzen: Erstens um den Transformationszuschuss, dessen Voraussetzungen bisher vage bleiben, und zweitens um die Perspektivqualifizierung, bei der es Beschäftigten, die in einem Unternehmen keine Perspektive auf Weiterbeschäftigung haben, ermöglicht werden soll, die Beschäftigung in diesem Unternehmen trotzdem für die Dauer einer geförderten Weiterbildung fortzuführen.

Dieser Ansatz ist sehr kritisch zu bewerten: Gibt es strukturelle Probleme in einem Unternehmen oder gar in einer ganzen Branche, ist Qualifizierung zwar grundsätzlich ein richtiger Weg. Darüber hinaus ist aber auf eine schnelle Vermittlung in expandierende Unternehmen und Wirtschaftszweige zu setzen, die bei der Perspektivqualifizierung vernachlässigt wird. Stattdessen sollen nicht mehr zukunftsfähige Arbeitsplätze künstlich aufrechterhalten werden, womit man auch den betroffenen Beschäftigten nur scheinbar einen Gefallen tut. Die Fiktion einer „Bleibeperspektive“ dürfte sich spätestens dann in Luft auflösen, wenn sie feststellen, dass sie sich womöglich nicht bedarfsgerecht qualifiziert haben und durch die Weiterbeschäftigung in einem perspektivlosen Betrieb wertvolle Zeit verloren haben.

Der Weg von Entlassungen ist zwar kurzfristig schmerzhaft, dürfte aber langfristig mit besseren Perspektiven verbunden sein. Fördermöglichkeiten für eine Einstiegsqualifizierung in einem neuen, dynamischen Unternehmen könnten zudem zusätzliche Optionen bei der Arbeitsplatzsuche eröffnen, zumal Engpässe an Fachkräften in bestimmten Berufen und Branchen trotz konjunktureller Eintrübung fortbestehen dürften. Findet Qualifizierung im neuen Betrieb statt, noch dazu am künftigen Arbeitsplatz, stellt dies auch sicher, dass konkrete Qualifizierungsbedarfe getroffen werden.

Um Qualifizierung mehr Chancen einzuräumen, lohnt auch der Blick nach Österreich mit den dort etablierten Instrumenten der Bildungskarenz und der Bildungsteilzeit (vgl. Bock-Schappelwein et al., 2017). Unser Nachbarland hat so einen Weg gefunden, jenseits der gezielten betrieblichen Qualifikationsentwicklung individuelle Weiterbildungsaktivitäten von Beschäftigten gezielt zu fördern (vgl. Lassnigg et al., 2011; Lassnigg und Unger, 2014; Papouschek, 2017). Allerdings setzen beide Instrumente die Zustimmung des Arbeitgebers voraus, was eine Qualifizierung an den Bedarfen des Arbeitsmarktes vorbei unwahrscheinlicher macht.

Fazit und Ausblick: „Weiterbildung 4.0“ statt „Kurzarbeit 4.0“

Kurzarbeit hat sich bewährt, Unternehmen dabei zu unterstützen, ihre Belegschaft auch in konjunkturellen Durststrecken im Betrieb halten zu können. Dieses Instrument greift aber bei tiefergehenden strukturellen Problemen zu kurz. Dies zeigen auch die vorliegenden Untersuchungen der Variante des Transferkurzarbeitergeldes, die keine verbesserten Beschäftigungsaussichten für die Teilnehmer an dieser arbeitsmarktpolitischen Maßnahme nachweisen können (vgl. Schneider et al., 2007).

Obwohl die Verknüpfung von Kurzarbeit und Weiterbildung nicht nur in Zeiten eines tiefgehenden Strukturwandels vordergründig sehr reizvoll und sozialplanerisch naheliegend erscheint, ist die bisher nur zurückhaltende Nutzung dieser „Hybridvariante“ ein eindeutiges Indiz für nur schwer lösbare Zielkonflikte, die sich in Krisenzeiten möglicherweise sogar noch verstärken (vgl. auch Bellmann und Leber, 2010).

Da der Weiterbildungsbedarf in unserer Gesellschaft auf absehbare Zeit nicht konjunkturabhängig sein wird, ist eine Weiterbildungsoffensive – ganz unabhängig von Kurzarbeit – notwendig. Dabei gilt es unter anderem, den schwierigen Spagat zwischen selbstbestimmter Qualifizierung auch losgelöst vom Arbeitsplatz und bedarfsgerechter Weiterbildung unter Einbeziehung der Unternehmen zu bewerkstelligen. Bestandteile könnten jedoch neue niederschwellige modulare Angeboten sein, die sich auch mit einem geringeren Zeit- und Kostenaufwand bewältigen lassen. Gleichwohl sind die Erwartungen einer Stabilisierbarkeit von Beschäftigungsverhältnissen in schrumpfenden Branchen sowie einer arbeitsmarktpolitischen Steuerung von reibungslosen Übergängen unrealistisch.

Literatur

- BMAS (2019). *Zwischenbericht Zukunftsdialog „Neue Arbeit – Neue Sicherheit“*. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/zukunftsdialog-zwischenreport.pdf> (zuletzt abgerufen am 26. August 2019).
- Balleer, Almut, Britta Gehrke, Wolfgang Lechthaler und Christian Merkl (2016). Does short-time work save jobs? A business cycle analysis. *European Economic Review* 84, 99-122.
- Bellmann, Lutz und Ute Leber (2010). Betriebliche Weiterbildung: In der Krise bleibt das Bild zwiespältig. *IAB-Forum* 1/2010. http://doku.iab.de/forum/2010/Forum1-2010_Bellmann_Leber.pdf (zuletzt abgerufen am 10. September 2019).
- Bock-Schappelwein, Julia, Ulrike Famira-Mühlberger und Ulrike Huemer (2017). Instrumente der Existenzsicherung in Weiterbildungsphasen in Österreich. *WIFO-Monatsberichte* 90(5), S. 393-402.
- Boeri, Tito und Herbert Brücker (2011). Short-time work benefits revisited: Some lessons from the Great Recession. *Economic Policy* 26(68), 697-765.
- Brenke, Karl, Ulf Rinne und Klaus F. Zimmermann (2013). Short-Time Work: The German Answer to the Great Recession. *International Labour Review* 152(2), 287-305.
- Cahuc, P. (2019): Short-time work compensation schemes and employment. *IZA World of Labor* 2019: 11. <https://wol.iza.org/articles/short-time-work-compensations-and-employment> (zuletzt abgerufen am 10. September 2019).
- Crimmann, Andreas und Frank Wießner (2009). Wirtschafts- und Finanzkrise: Verschaufpause dank Kurzarbeit. *IAB-Kurzbericht* 14/2009. <http://doku.iab.de/kurzber/2009/kb1409.pdf> (zuletzt abgerufen am 10. September 2019).
- Eichhorst, Werner und Paul Marx (2009): Kurzarbeit – Sinnvoller Konjunkturpuffer oder verlängertes Arbeitslosengeld? *Wirtschaftsdienst* 89(5), S. 322-328.
- Eichhorst, Werner, Paul Marx, Tanja Schmidt, Verena Tobsch, Florian Wozny und Carolin Linckh (2019). Geringqualifizierte in Deutschland Beschäftigung, Entlohnung und Erwerbsverläufe im Wandel. Bertelsmann Stiftung. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Geringqualifizierte_in_Deutschland_final.pdf (zuletzt abgerufen am 10. September 2019).
- Heidemann, Winfried (2011). *Qualifizierung in Kurzarbeit*. Hans-Böckler-Stiftung. https://www.boeckler.de/pdf/mbf_pers_bild_quali_kurzarbeit.pdf (zuletzt abgerufen am 26. August 2019).
- Heß, Pascal, Simon Janssen und Ute Leber (2019). Digitalisierung und berufliche Weiterbildung: Beschäftigte, deren Tätigkeiten durch Technologien ersetzbar sind, bilden sich seltener weiter. *IAB-Kurzbericht* 16/2019. <http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb1619.pdf> (zuletzt abgerufen am 10. September 2019).
- Lassnigg, Lorenz, Regina Gottwald, Helmut Hofer, Hermann Kuschej und Sarah Zaussinger (2011). *Evaluierung der Bildungskarenz 2000-2009*. Wien: Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK).
- Lassnigg, Lorenz und Martin Unger (2014). Die Bildungskarenz als Lückenbüßer der sozialen Absicherung von Studierenden? Ein ambitioniertes Programm findet seine Ziele. *WISO – Wirtschafts- und Sozialpolitische Zeitschrift des ISW* 37/2014 (Sonderheft), 15-45.
- Möller, Joachim (2010). The German labor market response in the world recession – de-mystifying a miracle. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung (Journal for Labour Market Research)* 42(4), 325-336.
- Papouschek, Ulrike (2017). *BezieherInnen von Fachkräftestipendium, Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld: Endbericht*. Wien: Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA).
- Schneider, Hilmar, Karl Brenke, Birgit Jesske, Lutz C. Kaiser, Ulf Rinne, Marc Schneider, Jacob Steinwede und Arne Uhlendorff (2007). Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission – Bericht 2006. *IZA Research Report* No. 10. http://ftp.iza.org/report_pdfs/iza_report_10.pdf (zuletzt abgerufen am 10. September 2019).