

Klös, Hans-Peter; Schäfer, Holger

Research Report

IW-Arbeitsmarktmonitoring April 2020

IW-Report, No. 19/2020

Provided in Cooperation with:

German Economic Institute (IW), Cologne

Suggested Citation: Klös, Hans-Peter; Schäfer, Holger (2020) : IW-Arbeitsmarktmonitoring April 2020, IW-Report, No. 19/2020, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/217225>

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.



Wirtschaftliche Untersuchungen,
Berichte und Sachverhalte



IW-Report 19/2020

IW-Arbeitsmarktmonitoring

April 2020

Hans-Peter Klös / Holger Schäfer

Köln, 06.05.2020

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	3
1 Kurzarbeit	4
2 Krisenindikatorik der Arbeitsmarktentwicklung	5
3 Arbeitszeitpolitische Weichenstellungen	8
Literatur	12
Abstract	13
Abbildungsverzeichnis	14

JEL-Klassifikation:

J21 - Erwerbspersonenpotenzial und Beschäftigung, Größe und Struktur

J23 - Arbeitskräftenachfrage

J29 - Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage: Sonstiges

Zusammenfassung

Erwartungsgemäß reagieren die Unternehmen auf den plötzlichen Rückgang ihrer Arbeitskräftenachfrage im Zuge der Corona-Pandemie mit einer abgestuften Maßnahmenkette. Stark rückläufig sind die Einstellungen, sodass Arbeitsuchende derzeit nur schwer einen Zugang in den Arbeitsmarkt finden. Zudem wird die Kurzarbeit als Instrument der internen numerischen Flexibilität in sehr großem Umfang genutzt. Die Anzahl der Kurzarbeiter wird das Niveau der Krise 2009 deutlich übersteigen. Zwar steigen auch die Entlassungen an, dies erfolgt aber derzeit noch auf einem vergleichsweise niedrigen Niveau. Dementsprechend wahrnehmbar, aber verhalten im Vergleich zur Kurzarbeit und zur Entwicklung in anderen Ländern fällt der Anstieg der Arbeitslosigkeit aus.

Nicht zuletzt, um die Arbeitsmarktwirkungen der Krise abzumildern, hat der Gesetzgeber diverse Flexibilisierungsschritte im Arbeitszeitrecht unternommen. Dieses stellt ein soziales Experiment dar, das die Chance bietet, durch eine sorgfältige Evaluation der Wirkungen wichtige Erkenntnisse für die kontrovers geführte Debatte über den arbeitszeitrechtlichen Rahmen auch nach der Corona-Krise zu gewinnen.

1 Kurzarbeit

Betriebe, die Kurzarbeit machen wollen, müssen dies bei der Arbeitsagentur anzeigen und auch die Anzahl der voraussichtlich betroffenen Arbeitnehmer nennen. Die Agentur prüft den Antrag und erfasst die Angaben statistisch. Später reicht der Betrieb Listen ein, aus denen die tatsächliche Anzahl der Kurzarbeiter – die von der in der Anzeige genannten Anzahl durchaus abweichen kann – und der Umfang des Arbeitsausfalls hervorgehen. Diese sind auch Basis für die Zahlung von Kurzarbeitergeld. Auch diese Angaben werden statistisch erfasst, aber naturgemäß mit monatelanger Verzögerung. Die derzeit aktuellen Angaben beziehen sich auf Oktober 2019. Die Bundesagentur macht zwar üblicherweise Hochrechnungen und Schätzungen bis an den aktuellen Rand, aber angesichts der Unsicherheiten hat man bis auf weiteres die Schätzungen eingestellt.

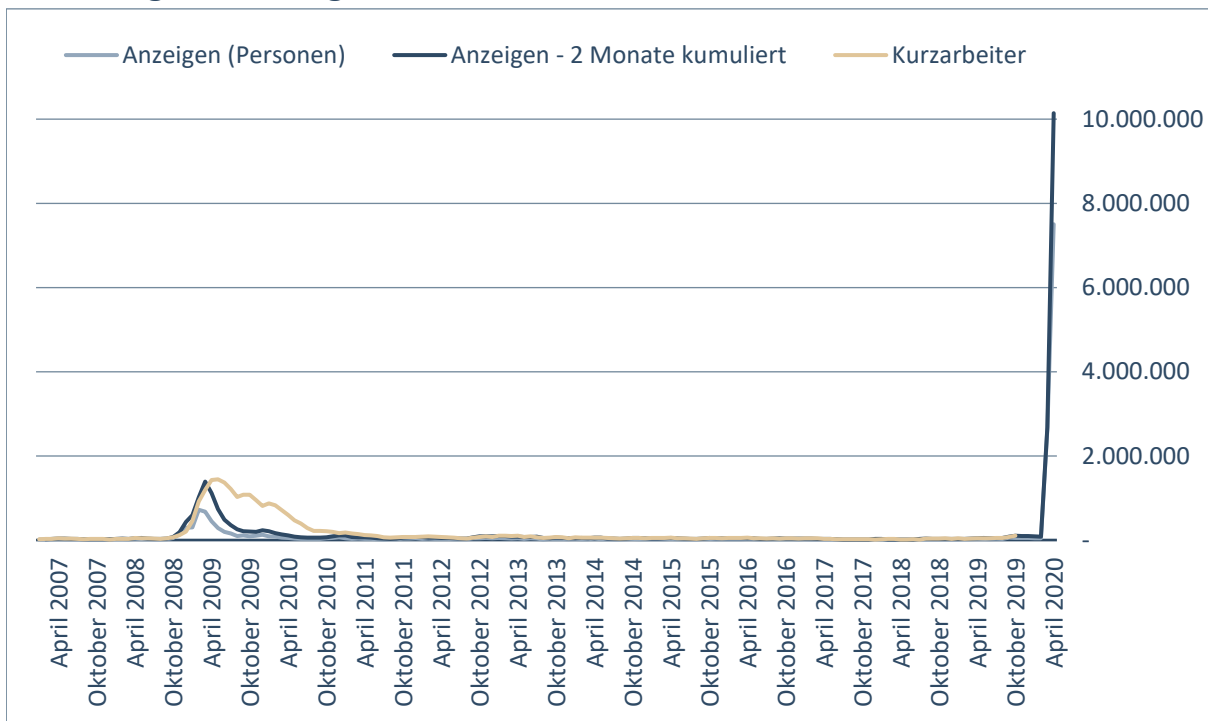
Die wesentliche gegenwärtig nutzbare Informationsquelle hinsichtlich der Nutzung von Kurzarbeit bleibt somit die Anzahl der Anzeigen und die darin genannte Anzahl voraussichtlich betroffener Arbeitnehmer. Während für die Anzahl der anzeigenden Betriebe in den letzten Wochen immer wieder Zwischenstände durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeldet wurden, gab es bislang keine Informationen zu den in den Anzeigen genannten Personenzahlen. Dies erfolgte erst mit der turnusmäßigen Veröffentlichung der Arbeitsmarktdaten am 30. April.

Für den März veranschlagt die BA die in den Anzeigen genannte Personenzahl auf 2,6 Millionen, für den April auf 7,5 Millionen – wobei hier erst der Stand bis zum 26. April berücksichtigt werden konnte. Für den gesamten Zeitraum der Pandemie ergibt sich mithin eine kumulierte Anzahl von bislang über 10 Millionen Personen. Dies entspricht einem Anteil von fast einem Drittel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Schwerpunkte im April waren die Metall- und Elektro-Industrie (1,4 Millionen), der Handel (1,3 Millionen) und die Gastronomie und das Beherbergungsgewerbe (640.000). Bezogen auf die Beschäftigtenanzahl war die Betroffenheit in der Gastronomie am höchsten, wo die in Anzeigen genannten Personen über 90 Prozent der Beschäftigten entsprachen.

Die Anzeigen bilden nur einen Frühindikator für die realisierte Kurzarbeit. Es stellt sich somit die Frage, inwieweit sich aus den Anzeigen auf die erst in einigen Monaten feststehenden Kurzarbeiterzahlen schließen lässt. Der zeitliche Verlauf in der Krise im Jahr 2009 zeigte, dass im Anlauf zum Höchststand der realisierten Kurzarbeit im März und April die kumulierte Anzahl der Anzeigen in den Monaten Februar und März ein brauchbarer Indikator war (Abbildung 1-1) Übertragen auf die gegenwärtige Lage würde dies tatsächlich auf eine Anzahl von 10 Millionen Kurzarbeitern hindeuten. Es gibt indes auch Indizien dafür, dass die realisierte Kurzarbeit niedriger ausfallen könnte. So haben fast ein Drittel der Unternehmen, die bislang nur in geringem Ausmaß von der Pandemie betroffen sind, Kurzarbeit angemeldet (Schleiermacher/Stettes, 2020). Dies kann darauf hindeuten, dass es sich bei einer Anzeige lediglich um die Erwartung des jeweiligen Betriebes handelt, künftig auf Kurzarbeit zurückgreifen zu müssen. Im besten Fall erfüllt sich diese Erwartung nicht. Es wäre sogar denkbar, dass Betriebe vorsorglich Kurzarbeit anzeigen, um im Fall der Notwendigkeit diese schnell umsetzen zu können.

Die voraussichtlich große Inanspruchnahme von Kurzarbeit wirft unmittelbar die Frage nach der Finanzierbarkeit auf. Die Bundesagentur für Arbeit verfügt über Rücklagen in Höhe von rund 26 Milliarden Euro. Dies würde ausreichen, um für 7,5 Millionen Vollzeit-Arbeitnehmer ohne Kinder, die einen durchschnittlichen Verdienst haben, zwei Monate Kurzarbeitergeld für Kurzarbeit null zu finanzieren. Zu berücksichtigen ist indes, dass erstens der Arbeitsausfall nicht bei allen Arbeitnehmern 100 Prozent betragen wird und zweitens auch eine nennenswerte Anzahl Teilzeitbeschäftigter Kurzarbeitergeld beziehen. Ohnehin ist zu bedenken, dass das Kurzarbeitergeld eine gesetzlich festgelegte Pflichtleistung der Arbeitslosenversicherung ist. Selbst wenn die finanziellen Reserven der BA erschöpft sein sollten, würde der Bund mit Darlehen oder Zuschüssen bereitstehen müssen.

Abbildung 1-1: Anzeigen zur Kurzarbeit und realisierte Kurzarbeit



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, IW

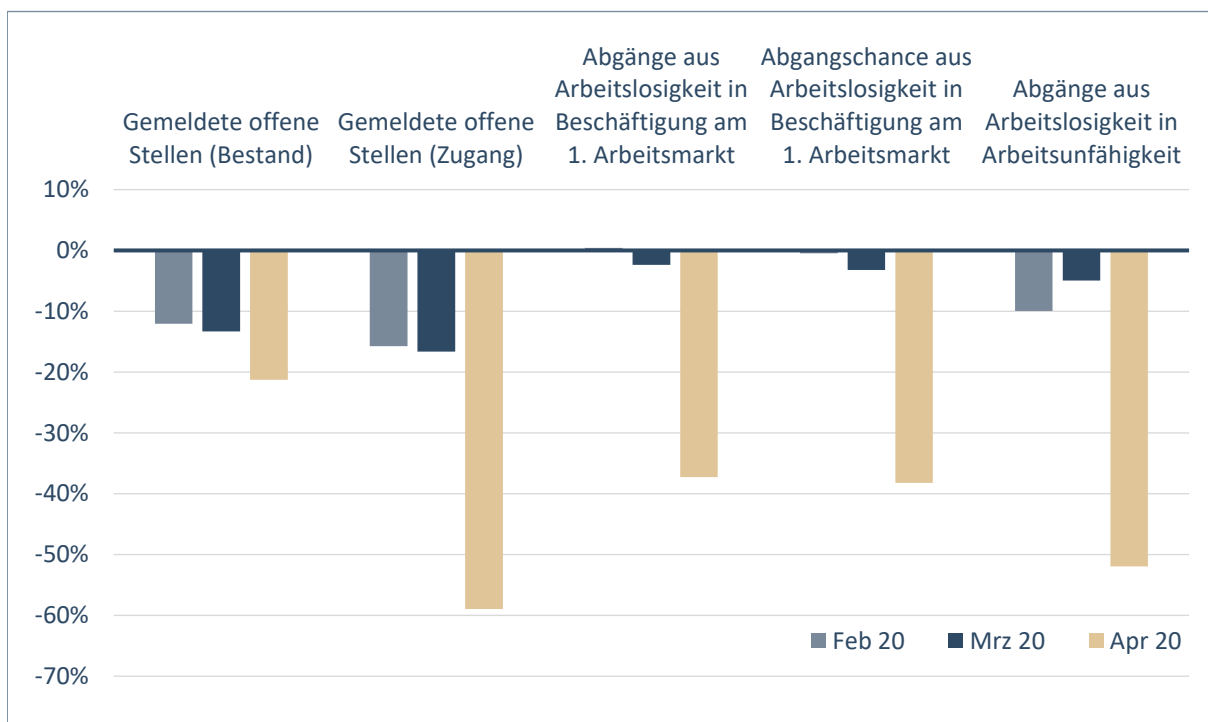
2 Krisenindikatorik der Arbeitsmarktentwicklung

Abseits der Kurzarbeit reagiert der Arbeitsmarkt in erwarteter Weise auf die plötzliche Reduzierung der Arbeitskräftenachfrage. Die für die Betriebe unmittelbar umsetzbare Maßnahme, die zudem nicht mit direkten Kosten verbunden ist, besteht in der Verschiebung oder Aufhebung von Neueinstellungen (zur Systematik der Indikatoren siehe Klös/Schäfer, 2020). Dies lässt sich unter anderem an der Statistik der offenen Stellen ablesen (Abbildung 2-1). Während der Bestand der gemeldeten offenen Stellen mit einem Rückgang von 21 Prozent gegenüber dem Vorjahresmonat vergleichsweise stabil erscheint, zeigen die im April neu gemeldeten Stellen mit fast 60 Prozent Rückgang einen Einbruch an. Ein Grund für die divergierenden Trends von Bestand und Zugängen könnte darin bestehen, dass Betriebe eigentlich nicht mehr bestehende Stellenangebote nicht abgemeldet haben und diese nach wie vor in der Statistik stehen. Der

Rückgang bei den Zugängen zeigt dagegen klar an, dass der Verzicht auf Einstellungen ein stark genutztes Instrument ist. In die gleiche Richtung weist der Rückgang der Abgänge aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt. Dies zeigt an, wie viele Arbeitslose eine neue Beschäftigung gefunden haben – ohne dabei geförderte Beschäftigungsverhältnisse mitzuzählen. Im April lag diese Anzahl um 37 Prozent unter dem Wert des Vorjahres. Noch im März – der Datenstand ist jeweils die Monatsmitte – lag die Anzahl kaum unter der des Vorjahres. Hier kann von einem reinen Corona-Effekt ausgegangen werden. Dementsprechend sank die Chance von Arbeitslosen, den Zustand der Arbeitslosigkeit zu beenden, um fast 40 Prozent. Das betrifft in ähnlicher Form auch nicht-arbeitslose Arbeitsuchende. Wer seine Ausbildung oder Studium beendet hat, den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach einer Erwerbspause sucht oder nach Entlassung oder Eigenkündigung eine neue Beschäftigung sucht, trifft derzeit auf denkbar geringe Aufnahmebereitschaft des Arbeitsmarktes.

Abbildung 2-1: Indikatoren der Gruppe 1

Veränderung gegenüber Vorjahresmonat in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

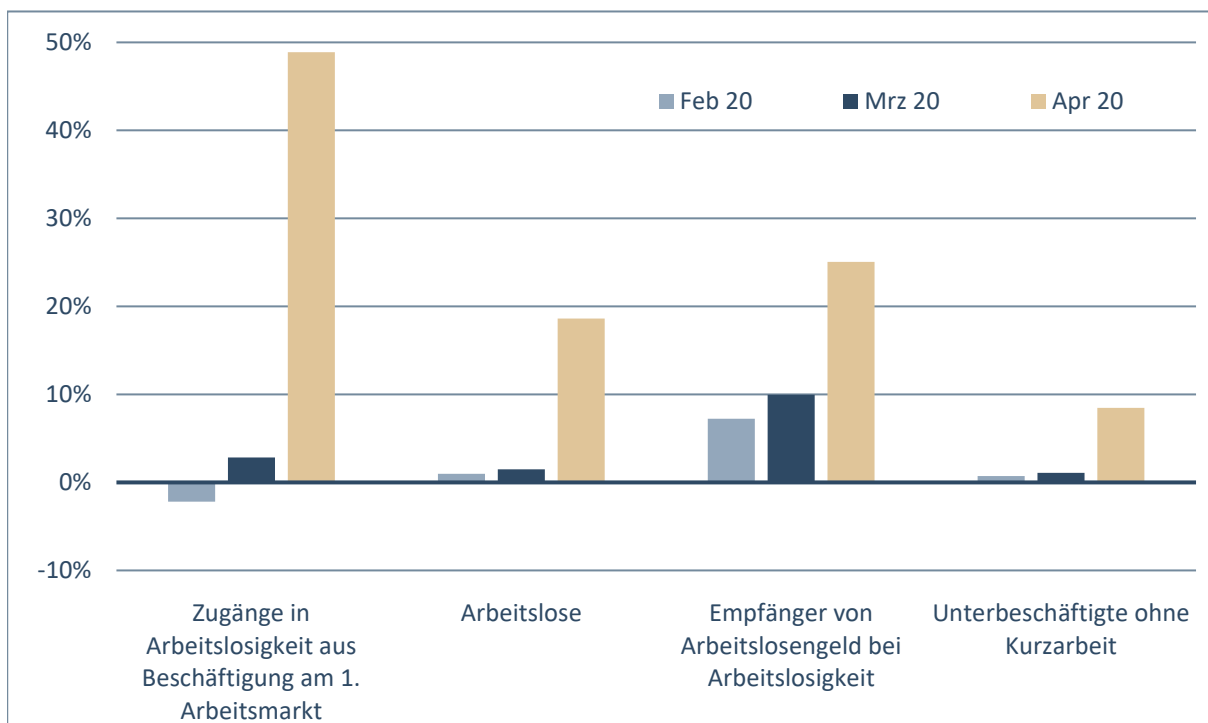
Eine nennenswerte Inzidenz von Corona-bedingten Erkrankungen scheint es unter den Arbeitslosen hingegen nicht zu geben. Die Anzahl der Arbeitslosen, die sich krank meldeten, ging im April sogar deutlich zurück. Möglich ist indes, dass hier eine verzögerte statistische Erfassung eine Rolle spielt.

Für die Indikatoren der Gruppe 2, die nicht unmittelbar, aber mit geringer Verzögerung auf die Krise reagieren, liegen für den April noch keine Daten vor. Diese Indikatoren umfassen das ausgezahlte Insolvenzgeld, selbstständig erwerbstätige SGB II-Leistungsbezieher sowie ausschließlich oder im Nebenerwerb geringfügig Beschäftigte. Für die Indikatoren der Gruppe 3 wurde von

einer verzögerten Reaktion ausgegangen (Klöß/Schäfer, 2020), es zeigen sich aber bereits deutliche Auswirkungen der Krise auch auf diese (Abbildung 2-2). So stieg die Anzahl der Zugänge in Arbeitslosigkeit aus Beschäftigung heraus – was als Approximation an die statistisch nicht erfassten Entlassungen aufgefasst werden kann – um fast die Hälfte gegenüber dem Vorjahresmonat an. Absolut entspricht dies einem Zuwachs um rund 80.000 gegenüber dem Durchschnitt der vorangegangenen 12 Monate. Im März waren hingegen noch keine Anzeichen eines Anstiegs erkennbar. Für den Saldo aus Zugängen in Arbeitslosigkeit aus Beschäftigung und Abgängen aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung ergibt sich im April ein negativer Wert von 170.000, wohingegen das Verhältnis im März nahezu ausgeglichen war. In Ergebnis stieg auch die Anzahl der Arbeitslosen, wenn auch wenig ausgeprägt. Die Schwere des konjunkturellen Effekts unterstreicht auch die Anzahl der Empfänger von Arbeitslosengeld, die um rund ein Viertel zunahm. Die konjunkturelle Arbeitslosigkeit im Rechtskreis SGB III nahm schon vor der Corona-Pandemie zu, während dies durch einen Rückgang der im Normalfall als strukturell charakterisierten Arbeitslosigkeit im Rechtskreis SGB II teilkompensiert wurde. Diese Kompensation fällt nunmehr weg, die Arbeitslosigkeit steigt in beiden Rechtskreisen. Allerdings fällt der Anstieg im Vergleich mit dem zu erwartenden Anstieg bei der Kurzarbeit und auch im Vergleich zu anderen europäischen Ländern bisher eher gering aus. So nahm die Anzahl der Arbeitslosen in Österreich von Februar bis April um 56 Prozent zu, in Deutschland hingegen nur um rund 10 Prozent – obwohl beide Länder über ein System zur Absicherung von Kurzarbeitern verfügen.

Abbildung 2-2: Indikatoren der Gruppe 3

Veränderung gegenüber Vorjahresmonat, in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Noch weniger stark steigt die Anzahl der Personen in Unterbeschäftigung. Diese umfasst neben den als arbeitslos registrierten Personen solche in vorübergehender Arbeitsunfähigkeit sowie solche in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Hier macht sich ein Sondereffekt bemerkbar.

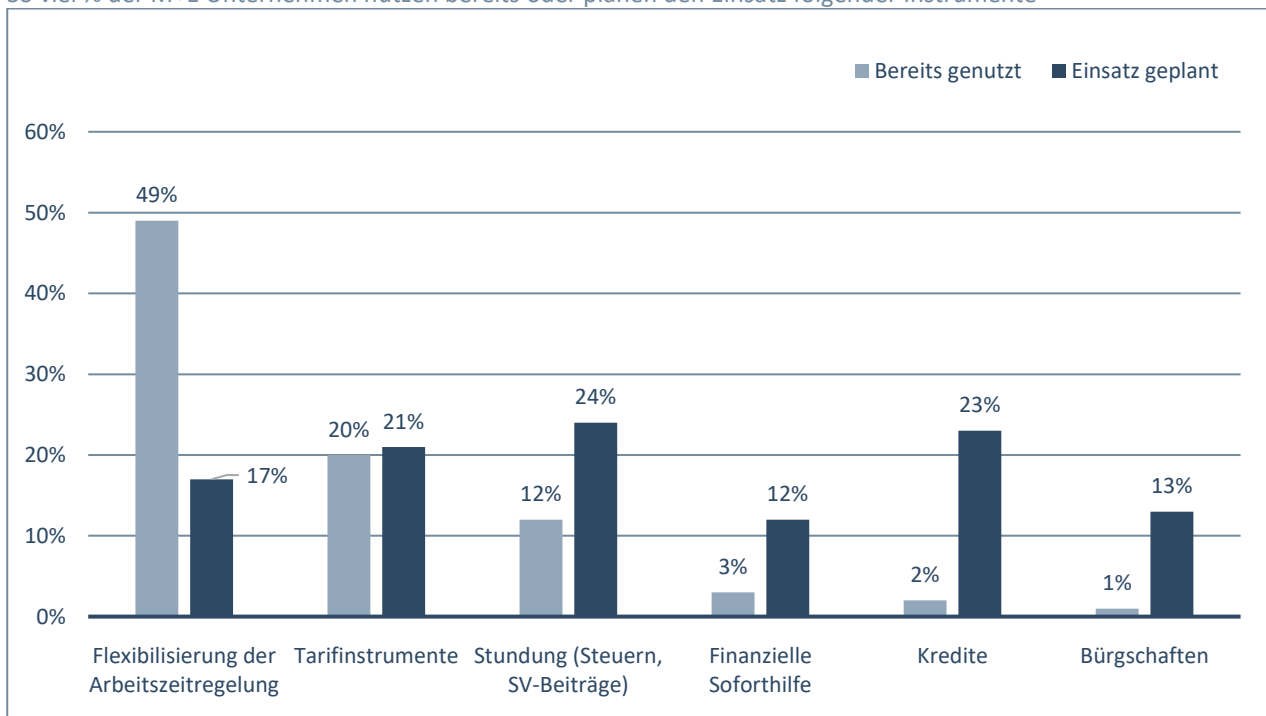
Weil wegen der Einschränkung persönlicher Kontakte viele Maßnahmen derzeit nicht stattfinden können, geht die Anzahl der Teilnehmer zurück. Da die Teilnehmer nicht dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, zählen sie statistisch nicht als Arbeitslose. Dieser Entlastungseffekt fällt im April geringer aus als üblich, was für rund ein Drittel des Anstiegs der registrierten Arbeitslosigkeit verantwortlich ist (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2020, 13).

3 Arbeitszeitpolitische Weichenstellungen

Der Arbeitszeitpolitik wird - über die Kurzarbeit hinaus - bei der Bewältigung der absehbaren Krisenfolgen noch stärker als im Jahr 2008/2009 eine herausgehobene Bedeutung zukommen. Die kurzfristige Anpassung des Arbeitsvolumens an veränderte Wertschöpfungsniveaus erfordert flexible tarifliche und betriebliche Arrangements. Damit gewinnen in dieser Krise gerade Regelungen zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort strukturell an Bedeutung. In der derzeit am stärksten von Kurzarbeit betroffenen M+E-Industrie zeigt sich, dass die Flexibilisierung der Arbeitszeitregelungen mit deutlichem Abstand zu anderen Maßnahmen - wie tariflichen oder finanziellen Instrumenten - am häufigsten für die Anpassung an die Krisensituation genutzt wird (Abbildung 3-1).

Abbildung 3-1: Bereits genutzte und geplante Instrumente der Anpassung in der M+E Industrie

So viel % der M+E Unternehmen nutzen bereits oder planen den Einsatz folgender Instrumente



Frage: Welche Instrumente hat der Betrieb bereits genutzt oder wird er in den kommenden Wochen nutzen, um die Krise zu überstehen.

Quelle: Gesamtmetall, Blitzumfrage für die M+E-Industrie, Befragungszeitraum: 2. bis 7. April 2020

Schon in der letzten großen Rezession war die Variation des Arbeitsvolumens einer der zentralen Gründe dafür, dass gemessen an der Schwere des Wirtschaftseinbruchs die Folgen für den

Arbeitsmarkt vergleichsweise moderat waren. Dies hatte neben dem Einsatz der Kurzarbeit auch damit zu tun, dass Überstunden abgebaut, aufgelaufene Arbeitszeitkonten geleert und auch Urlaubsansprüche anders über das Jahr verteilt wurden. Guthaben auf Arbeitszeitkonten müssen im Regelfall sogar abgebaut werden, bevor ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht. Alle diese Anpassungsformen beim geleisteten Arbeitsvolumen nach Lage und Dauer werden auch in der aktuellen Krise wieder gefordert sein. Die Schwierigkeit ist dabei, eine zeitnahe empirische Annäherung an das tatsächliche betriebliche Geschehen zu erhalten.). Mit der Arbeitsvolumensrechnung des IAB, die auch Eingang in die VGR findet, steht ein etabliertes Berichtssystem zur Arbeitszeit zur Verfügung, doch sind mit Ausnahme der Kurzarbeit alle einfließenden Komponenten des Arbeitsvolumens nicht so zeitnah verfügbar, dass daraus ein Muster der Arbeitszeitanpassung in der Krise abgelesen werden könnte (Abbildung 3-2). Dies war auch der Grund dafür, dass die Indikatoren zur Arbeitszeit nicht in den IW-Arbeitsmarktmonitor aufgenommen werden konnten. Als einzige monatliche Quelle für die Entwicklung des Arbeitsvolumens steht die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden im Verarbeitenden Gewerbe zur Verfügung, die vom Statistischen Bundesamt ausgewiesen wird (Destatis, 2020).

Abbildung 3-2: Komponenten der IAB Arbeitszeitrechnung



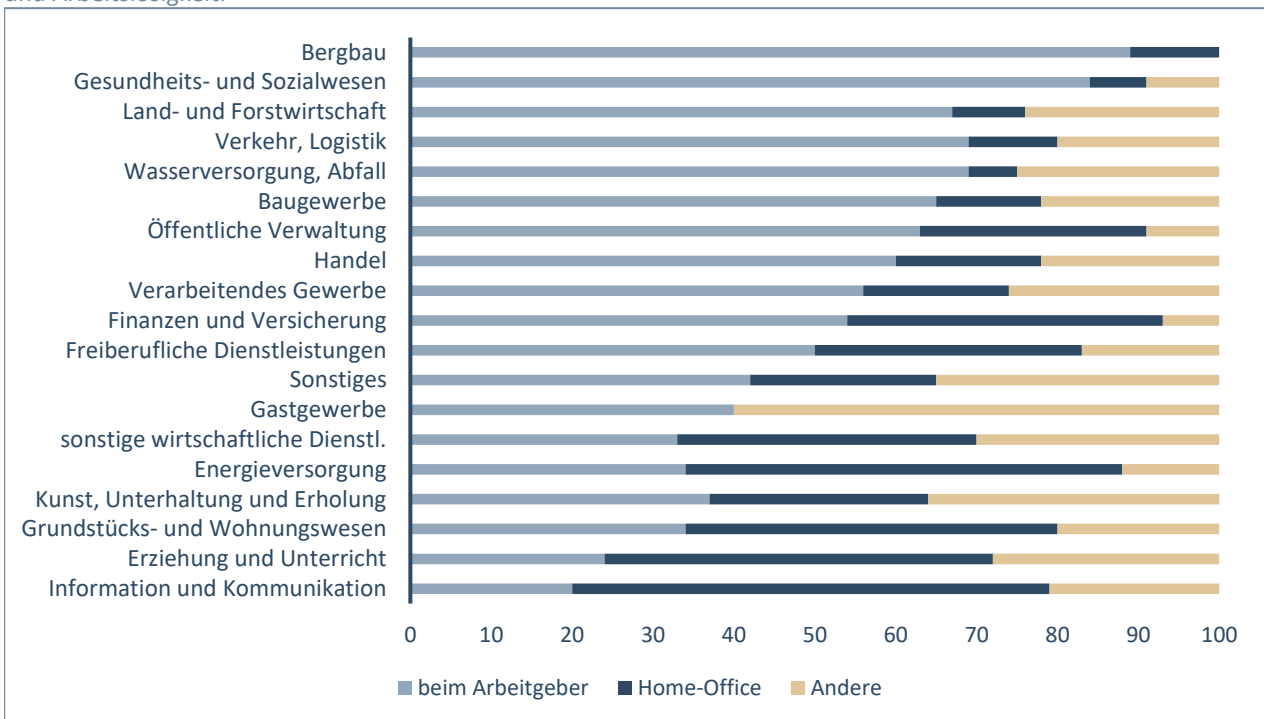
Quelle: IAB

Zusätzlich ergeben sich durch die Digitalisierung Handlungsspielräume, die vor rund zehn Jahren noch nicht in dieser Dimension möglich gewesen wären. Arbeitsort und Arbeitszeit sowie Arbeitszeit und Arbeitsergebnis lassen sich heute deutlich stärker als früher zeitlich und räumlich entkoppeln. Die Corona-Krise hat schon zu einer sprunghaft zunehmenden Verbreitung unterschiedlicher Formen des mobilen Arbeitens geführt. Damit wird eine bereits seit längerem laufende Entwicklung des Arbeitsmarktes – gleichsam in einem großen sozialen Experiment - einem unvermittelten Stresstest unterzogen. Wo immer dies möglich ist, wird derzeit die physische

Anwesenheit durch virtuelle Formate mithilfe digitaler Kollaborationstools ersetzt, deren Nutzung sprunghaft ansteigt (Engels et al., 2020). Beschäftigte, die bisher wenig Erfahrungen mit dem Homeoffice gemacht haben, stehen vor neuen Herausforderungen, wie sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Erreichbarkeit für Kollegen und Kunden organisieren sollen. Bei der Corona-bedingten Verbreitung ergeben sich denkbar große Unterschiede zwischen Branchen (Abbildung 3-3). Ähnliches dürfte auch für die Berufe gelten, die eine deutlich positive Korrelation zwischen der Homeoffice-Nutzung und der mitgebrachten Qualifikation aufweisen dürften.

Abbildung 3-3: Aktuelle Beschäftigungsorte nach Berufsgruppen

Personen, die im Januar 2020 erwerbstätig waren. „Andere“ beinhaltet Kurzarbeit, Freistellung mit und ohne Lohn und Arbeitslosigkeit.



Zur Einordnung der Berufe wurde die Internationale Statistische Systematik der Wirtschaftszweige (NACE) verwendet; in Prozent.

Quelle: Mannheimer Corona-Studie, 2020

Die in der Krise stark gestiegene Nutzung von Homeoffice-Beschäftigung führt verstärkt zur Frage, wann, zu welchen Zeiten und wie viel gearbeitet wird. Die Bedeutung und Verbreitung der Arbeitszeiterfassung dürften in einer stärker digitalisierten Arbeitswelt strukturell sinken. Dies geht naturgemäß mit kontroversen Debatten darüber einher, wie Flexibilitätsbedarfe von Unternehmen und Beschäftigten mit den Schutzbedürfnissen von Beschäftigten tariert werden können. Daher hat sich schon vor der Corona-Krise eine Diskussion über den Reformbedarf beim deutschen Arbeitszeitgesetz entsponnen. Demnach ist die werktägliche Arbeitszeit der Beschäftigten im Grundsatz auf acht Stunden begrenzt. Sie kann auf zehn Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb von sechs Monaten der Durchschnitt von werktäglich acht Stunden Arbeitszeit nicht überschritten wird. Außerdem steht Arbeitnehmern in Deutschland nach Beendigung der Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu. Das deutsche

Arbeitszeitgesetz setzt die europäische Arbeitszeitrichtlinie um, die den Rahmen für die nationalen Regelungen vorgibt. Die EU-Richtlinie legt aber – anders als die deutsche Gesetzgebung – keine tägliche, sondern lediglich eine wöchentliche Höchstarbeitszeitgrenze fest, die bei 48 Stunden liegt und dann überschritten werden darf, wenn es zu einem Ausgleich binnen sechs oder spätestens zwölf Monaten kommt.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat per Rechtsverordnung seit dem 7. April eine Öffnung des Arbeitszeitgesetzes befristet bis Ende Juni 2020 ermöglicht. *Erstens* darf die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, soweit die Verlängerung nicht durch vorausschauende organisatorische Maßnahmen einschließlich notwendiger Arbeitszeitdisposition, durch Einstellungen oder sonstige personalwirtschaftliche Maßnahmen vermieden werden kann. Die Wochenarbeitszeit darf in dringenden Ausnahmefällen auch über 60 Stunden hinaus verlängert werden. Die Verlängerung muss wegen der COVID-19-Epidemie zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, des Gesundheitswesens und der pflegerischen Versorgung, der Daseinsvorsorge oder zur Versorgung der Bevölkerung mit existenziellen Gütern in einer abschließend geregelten Fallgestaltung erforderlich sein.

Zweitens darf die Ruhezeit bei den abschließend definierten Tätigkeiten um bis zu zwei Stunden verkürzt werden, wobei eine Mindestruhezeit von neun Stunden nicht unterschritten werden darf. Jede Verkürzung der Ruhezeit ist innerhalb von vier Wochen auszugleichen. Der Ausgleich ist nach Möglichkeit durch freie Tage zu gewähren. Ist dies nicht möglich, zum Beispiel angesichts der besonderen Notfallsituation oder aus betrieblichen Gründen, so muss die Verkürzung durch Verlängerung anderer Ruhezeiten auf jeweils mindestens 13 Stunden ausgeglichen werden. Der Ausgleich ist innerhalb von vier Wochen zu gewähren. *Drittens* dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den abschließend geregelten Tätigkeiten auch an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können und der Ersatzruhetag innerhalb eines Zeitraums von acht Wochen gewährt wird, was deutlich über den bisher geltenden Zwei-Wochen-Zeitraum hinausgeht.

Die Umsetzung der genannten Ausnahmen von den geltenden Arbeitszeitvorschriften sollten sorgfältig evaluiert werden. Der Verordnungsentwurf betont, dass lange Arbeitszeiten, verkürzte Ruhezeiten und die Verschiebung der wöchentlichen Ruhezeit nach Erkenntnissen der Arbeitswissenschaft negative Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben *können* und dass der Arbeitgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflicht bei Nutzung der durch diese Verordnung ermöglichten Abweichungen vom Arbeitsschutz stets abzuwägen hat, ob eine Abweichung unter Berücksichtigung von Sicherheit und Gesundheitsschutz angesichts des außergewöhnlichen Notfalls zu vertreten ist. Es wäre ein wichtiger Erkenntnisgewinn für die in weiten Teilen kontroverse Arbeitszeitdebatte, wenn belastbare Erkenntnisse aus einem kontrollierten sozialen Experiment wie einer befristeten Veränderung der arbeitszeitgesetzlichen Rahmenbedingungen gewonnen werden könnten, die auch für die zukünftige Gestaltung des Arbeitszeitgesetzes genutzt werden können. In dieser Hinsicht liegt eine große Chance für eine evidenzbasierte Evaluation einer wichtigen arbeitszeitpolitischen Maßnahme.

Literatur

Engels, Barbara / Mertens, Armin / Scheufen, Marc, 2020, Corona: Neuerungen in der beruflichen Kommunikation, IW-Kurzbericht 35/2020

Destatis, 2020, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Corona/Wirtschaft/kontextinformationen-wirtschaft.html>; Geleistete Arbeitsstunden und Beschäftigte im Verarbeitenden Gewerbe [letzter Abruf: 29. April]

Gesamtmetall, 2020, Ergebnisse der Blitzumfrage für die Metall- und Elektroindustrie: Wirtschaftliche Auswirkungen der Corona-Pandemie, <https://www.gesamtmetall.de/sites/default/files/downloads/gesamtmetall-umfrage-corona3.pdf> [letzter Abruf: 29. April]

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2019, Revision der IAB-Arbeitszeitrechnung 2019, Forschungsbericht 7/2019

Klös, Hans-Peter / Schäfer, Holger, 2020, Arbeitsmarkteffekte der Corona-Krise im Spiegel monatlicher Indikatoren, IW-Report Nr. 12, Köln

Mannheimer Corona-Studie, 2020, Schwerpunktbericht zur Erwerbstätigkeit in Deutschland, 20.3.-15.4.2020, Mannheim, https://www.uni-mannheim.de/media/Einrichtungen/gip/Corona_Studie/2020-04-16_Schwerpunktbericht_Erwerbstaetigkeit.pdf [letzter Abruf: 29. April]

Schleiermacher, Thomas / Stettes, Oliver, 2020, Kurzarbeit im Zeichen von Corona - Trotz düsterer Aussichten ein paar Lichtblicke, IW-Kurzbericht Nr. 56, Köln

Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2020, Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt, April 2020, Nürnberg

Abstract

As expected, firms react to the sudden drop in their demand for labour with a chain of different policies. The statistics show a severe decrease in hirings. Therefore, people outside the labour market have a difficult time finding new jobs. In addition, short time work is used widespread as an instrument of internal numerical flexibility. The number of short time workers will be much higher than in the 2009 crisis. While the number of layoffs increases, it remains on a low level compared to short time work or layoffs in other countries. As a result, unemployment is rising somewhat moderately.

To alleviate the labour market effects of the current crisis, the legislator has introduced various de-regulations in the working time law. This could be a social experiment that encompasses the opportunity to gain more insights into the controversial working time debate by means of thorough evaluation.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1-1: Anzeigen zur Kurzarbeit und realisierte Kurzarbeit.....	5
Abbildung 2-1: Indikatoren der Gruppe 1	6
Abbildung 2-2: Indikatoren der Gruppe 3	7
Abbildung 3-1: Bereits genutzte und geplante Instrumente der Anpassung in der M+E Industrie.....	8
Abbildung 3-2: Komponenten der IAB Arbeitszeitrechnung.....	9
Abbildung 3-3: Aktuelle Beschäftigungsorte nach Berufsgruppen	10