ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Schäfer, Holger; Schneider, Helena; Vogel, Sandra

Research Report

Kurzarbeit in Europa

IW-Kurzbericht, No. 63/2020

Provided in Cooperation with:
German Economic Institute (IW), Cologne

Suggested Citation: Schäfer, Holger; Schneider, Helena; Vogel, Sandra (2020) : Kurzarbeit in Europa, IW-Kurzbericht, No. 63/2020, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/218929

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.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

IW-Kurzbericht 63/2020

Kurzarbeit in Europa

Holger Schäfer / Helena Schneider / Sandra Vogel, 19. Mai 2020

Angesichts des Rückgangs der Nachfrage nach Arbeitskräften im Zuge der Corona-Pandemie haben viele Länder Kurzarbeiter-Regelungen eingeführt oder ausgeweitet, um einerseits den Einkommensverlust der Arbeitnehmer zu begrenzen und andererseits den Betrieben den Erhalt der Liquidität zu ermöglichen, sodass sie nicht gleich auf Entlassungen zurückgreifen müssen. Ein simpler Vergleich der Leistungshöhe erscheint kaum sinnvoll – zu unterschiedlich sind die Bedingungen für das Kurzarbeitergeld und die nationalen Sozialsysteme, in die Kurzarbeiterleistungen eingebettet sind.

Das Kurzarbeitergeld in Deutschland hat eine jahrzehntelange Tradition und wird als Pflichtleistung der Arbeitslosenversicherung auch außerhalb von Krisen nationaler Tragweite gezahlt. Dagegen haben andere Länder erst mit dem drohenden massiven Anstieg der Arbeitslosigkeit Lohnersatzleistungen für einen temporären Arbeitsausfall aufgelegt (OECD, 2020). Dort, wo es derartige Leistungen nicht gibt, steigt die Arbeitslosigkeit stark an – zum Beispiel in den USA. Der Vorteil beim Kurzarbeitergeld liegt erstens darin, dass Betriebe bei der Variation des Arbeitsvolumens mehr Flexibilität erhalten. Zweitens entstehen nach dem Ende der Krise keine Friktionen im Zuge der Wiedereinstellung und Einarbeitung neuer Mitarbeiter.

Ein einfacher Vergleich von Leistungen für Kurzarbeiter ist häufig auf die Ersatzrate fokussiert. Aus der in Deutschland geltenden Rate von 60 Prozent für Kinderlose wird mitunter geschlossen, dass die Leistungen hierzulande geringer seien als anderswo und daher erhöht werden müssten. Tatsächlich gelten in vielen anderen Ländern höhere Quoten. Diese verkürzte Sichtweise lässt jedoch zahlreiche andere wichtige Bedingungen außer Acht. Denn zwischen den Ländern unterscheidet sich nicht nur die Leistungshöhe, sondern auch eine ganze Reihe weiterer Merkmale. So beruhen die Regelungen in Dänemark nicht auf einer gesetzlichen, sondern einer tarifvertraglichen Basis. Damit entziehen sie sich einem Vergleich, weil allein für Deutschland entsprechende Regeln aus zehntausenden Tarifverträgen entgegenzustellen wären. In Schweden gibt es zwar eine gesetzliche Regelung, es wird aber maximal ein Arbeitsausfall von 60 Prozent der üblicherweise gearbeiteten Stunden gefördert. Somit ist auch hier kein Vergleich für den Fall des vollständigen Arbeitsausfalls möglich.

Grundsätzlich kann zwischen Ländern unterschieden werden, die die Lohnersatzleistung entweder auf das Nettoentgelt oder den Bruttolohn beziehen. In Deutschland und Österreich ist der Nettolohn die Basis, in den anderen verglichenen Ländern hingegen der Bruttolohn. Da der Bruttolohn höher ist als das Netto, führt der

Kurzarbeitergeld-Leistungen in Europa

Alleinstehender Durchschnittsverdiener bei Kurzarbeit null, Stand: Ende März 2020

	Kurzarbeitergeld im Monat[1)]	Gesamtleistung über gesamte Bezugsdauer[1)]	Steuern/ Sozialbeiträge
Spanien	1.830	43.920	Nein
Frankreich	3.004	36.053	Steuern
Finnland	2.106	28.009	Beides
Deutschland	2.028	24.332	Nein
Italien	1.614	19.363	Steuern
Österreich	2.721	16.326	Nein
Niederlande	5.436	16.307	Beides
Slowakei	1.257	15.088	Beides
Vereinigtes Königreich	3.571	10.714	Beides
Estland	1.817	3.633	Nein

1) Angaben in US-Dollar zu Kaufkraftparitäten.
Quellen: OECD; ETUC; Institut der deutschen Wirtschaft

Bruttolohnbezug in der Regel zu höheren Leistungen. In den meisten dieser Länder muss das Kurzarbeitergeld aber wie der normale Lohn versteuert, teilweise auch bei den Sozialversicherungen verbeitragt werden – Ausnahmen sind Spanien und Estland. Die resultierende Nettoleistung ist somit geringer und nicht mit dem Kurzarbeitergeld auf Nettobasis vergleichbar.

Zudem gelten in fast allen Ländern Höchstgrenzen. In Deutschland gibt es eine solche indirekt durch die Beitragsbemessungsgrenze, die gleichzeitig die maximale Leistungshöhe auf rund 2.200 Euro für Alleinstehende beschränkt. Ähnliche Grenzen gibt es auch in anderen Ländern, so begrenzt Spanien die monatliche Leistung sogar auf maximal 1.098 Euro. Unterschiedlich verfahren die Länder auch mit der Frage, ob und in welchem Umfang während der Dauer der Kurzarbeit Nebenbeschäftigungen erlaubt sind. In Deutschland wurde dies in der Corona-Krise erweitert, in den Niederlanden besteht diese Möglichkeit dagegen nicht.

Es macht zudem einen großen Unterschied für die Einkommenssicherung der Arbeitnehmer, wie lange sie mit der Unterstützung rechnen können. In Deutschland ist die Bezugsdauer mit derzeit höchstens zwölf Monaten vergleichsweise lang. Unter bestimmten Voraussetzungen sind sogar 21 Monate möglich. Lediglich Frankreich, die Slowakei und Finnland gewähren unter den Vergleichsländern ähnlich lang Leistungen. In Spanien werden Kurzarbeiter sogar 24 Monate unterstützt. In anderen Ländern ist die Bezugsdauer dagegen kürzer. So gibt es in den Niederlanden zwar eine hohe monatliche Leistung, aber die Bezugsdauer ist mit drei Monaten eher kurz – wobei das Kurzarbeitergeld hier ohnehin eher den Charakter einer Unterstützungsleistung für Unternehmen hat, die unter der Bedingung gezahlt wird, dass Arbeitnehmer nicht entlassen werden. Auch Großbritannien zahlt nur für drei Monate. Im Ergebnis ist in solchen Ländern die maximal abrufbare Unterstützung als Produkt aus monatlicher Leistung und Bezugsdauer trotz höherer Ersatzraten niedriger als in Deutschland (s. Tabelle). Die von der Bundesregierung beschlossene Aufstockung der Lohnersatzrate auf 80 Prozent für einige Kurzarbeiter wird die Gesamtleistung weiter erhöhen.

Der verengte Blick auf spezielle Leistungen für Kurzar-

beiter lässt außer Acht, dass diese auch in den Kontext des gesamten Sozialsystems gestellt werden müssen. So gibt es über das Kurzarbeitergeld hinaus in Deutschland weitere Leistungen für Arbeitnehmer, die im Zuge des Verdienstausfalls bestimmte Einkommensgrenzen unterschreiten - zum Beispiel Wohngeld oder ergänzende Grundsicherung.

Außerdem spielen für viele Arbeitnehmer hierzulande tarifvertragliche und betriebliche Zusatzleistungen eine wichtige Rolle. Statt nach dem Gießkannenprinzip wird dezentral entschieden, wo ein höheres Kurzarbeitergeld gezahlt werden kann, ohne dadurch Arbeitsplätze zu gefährden. So kann passgenauer auf Bedürfnisse und Notlagen einzelner Beschäftigtengruppen sowie spezifischer Branchen und Unternehmen reagiert werden.

Wie solche individuellen Lösungen aussehen können, lässt sich in vielen Branchen beobachten. In der Metall- und Elektro-Industrie wurden durch den letzten Tarifabschluss im März 2020 sowohl Instrumente zur Abfederung sozialer Härten geschaffen als auch Eltern entlastet. So zahlen die Unternehmen 350 € pro Mitarbeiter in einen Fonds, der unter anderem dafür genutzt werden kann, das Kurzarbeitergeld von Beschäftigten mit niedrigen Einkommen und einer hohen Betroffenheit von Kurzarbeit aufzustocken. Zudem erhalten Eltern fünf zusätzlich bezahlte freie Tage zur Kinderbetreuung, wenn sie sonst alle Möglichkeiten – wie beispielsweise den Abbau von Resturlaub oder von Guthaben auf Arbeitszeitkonten – ausgeschöpft haben (IG Metall, 2020; METALL NRW, 2020).

Auch im öffentlichen Dienst haben sich ver.di und die dbb Tarifunion mit den kommunalen Arbeitgebern auf einen „Covid-19-Tarifvertrag“ geeinigt. Darin vereinbarten sie, das Kurzarbeitergeld in den unteren und mittleren Entgeltgruppen bis auf 95 Prozent und in den oberen auf 90 Prozent der Nettoentgeltdifferenz aufzustocken (ver.di, 2020). Die Sozialpartner in der Systemgastronomie einigten sich ebenfalls auf Zusatzvereinbarungen aufgrund der Corona-Krise (BDS, 2020).

Doch nicht nur auf Branchenebene finden sich Zusatzregelungen. Betriebsrat und Vorstand der Fraport AG einigten sich beispielsweise auf eine Aufstockung des Kurzarbeitergelds. Regelungen zur Aufstockung gelten nicht erst seit der Krise in zahlreichen weiteren Unternehmen wie VW oder der Deutschen Telekom AG.

Literatur

BDS – Bundesverband der Systemgastronomie, 2020, Systemgastronomie: Absicherung von Unternehmen und Beschäftigten in Krisenzeiten, Pressemitteilung v. 17.3.2020, https://www.bundesverband-systemgastronomie.de/de/bdsnachricht/systemgastronomie-absicherung-von-unternehmen-und-beschäftigten-in-krisenzeiten.html [30.4.2020]

IG Metall – Industriegewerkschaft Metall, 2020, Solidartarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie 202, FAQ zum Krisenpaket, Online-Meldung v. 27.3.2020, https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/metall-und-elektro/faq-zum-krisenpaket [6.5.2020]

METALL NRW – Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen, 2020, Metall-Tarifvertragsparteien in Nordrhein-Westfalen erzielen Einigung für Tarifrunde 2020, Pressemitteilung v. 20.3.2020, https://metall.nrw/medien/aktuelles/newsdetail/metall-tarifvertragsparteien-in-nordrhein-westfalen-erzielen-einigung-fuer-tarifrunde-2020/ [6.5.2020]

OECD – Organisation für Economic Co-Operation and Development (Hrsg.), 2020, Supporting people and companies to deal with the COVID-19 virus: Options for an immediate employment and social-policy response, https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/supporting-people-and-companies-to-deal-with-the-covid-19-virus-options-for-an-immediate-employment-and-social-policy-response/ [5.5.2020]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2020, Kurzarbeit in der Corona-Krise: ver.di und kommunale Arbeitgeber verständigen sich auf „Covid-19-Tarifvertrag“ für den öffentlichen Dienst, Pressemitteilung v. 1.4.2020, https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++eab5d8f2-73f2-11ea-8e26-525400b665de [30.4.2020]