

Deeke, Axel

**Research Report**

## Kurzarbeit als Instrument betrieblicher Flexibilität: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2003

IAB-Forschungsbericht, No. 2005,12

**Provided in Cooperation with:**

Institute for Employment Research (IAB)

*Suggested Citation:* Deeke, Axel (2005) : Kurzarbeit als Instrument betrieblicher Flexibilität: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2003, IAB-Forschungsbericht, No. 2005,12, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/21554>

**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.*

**Kurzarbeit als Instrument  
betrieblicher Flexibilität**  
**Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2003**

*Axel Deeke*

# Kurzarbeit als Instrument betrieblicher Flexibilität

## Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2003

*Axel Deeke*

Mit der Publikation von Forschungsberichten will das IAB der Fachöffentlichkeit Einblick in seine laufenden Arbeiten geben. Die Berichte sollen aber auch den Forscherinnen und Forschern einen unkomplizierten und raschen Zugang zum Markt verschaffen. Vor allem längere Zwischen- aber auch Endberichte aus der empirischen Projektarbeit bilden die Basis der Reihe, die den bisherigen „IAB-Werkstattbericht“ ablöst.

---

## Inhaltsverzeichnis

Abstract .....	4
1 Einleitung .....	5
2 Rechtliche Regelungen: Kurzarbeitergeld als Instrument der Arbeitsmarktpolitik im SGB III .....	8
3 Kurzarbeit im Betriebspanel 2003 – Datengrundlage für die Untersuchung .....	11
4 Verbreitung von Kurzarbeit .....	13
5 Kurzarbeit und betriebliche Beschäftigungsentwicklung .....	19
6 Kurzarbeit und betriebliche Flexibilität .....	23
7 Aktive Nutzung der Ausfallzeiten bei Kurzarbeit? .....	32
8 Zusammenfassung .....	34
Literatur.....	35
Anhang .....	38

## Abstract

Kurzarbeit ist ein klassisches Instrument betriebsinterner Anpassung an einen konjunkturell bedingten Arbeitsausfall. Mit Hilfe des Kurzarbeitergeldes können Betriebe bei einem vorübergehenden Nachfrageausfall ihre ansonsten anfallenden Lohnkosten in Verbindung mit einer temporären Arbeitszeitverkürzung senken. Ziel ist die Vermeidung von Entlassungen, also von Entlassungs- und Wiedereinstellungskosten bei alternativer externer Flexibilität. Die eingearbeitete Belegschaft soll dem Betrieb erhalten bleiben.

In der arbeitsmarktpolitischen Öffentlichkeit gilt das Kurzarbeitergeld als ein bewährtes Instrument. Aber es fehlt bisher an betriebsbezogenen empirischen Untersuchungen zu der Frage, ob mit Kurzarbeit tatsächlich die angestrebten Ziele erreicht werden. Hier setzt die vorliegende Untersuchung mit einer Auswertung der Welle 2003 des IAB-Betriebspanels an.

Die Befunde zur Verbreitung von konjunkturell bedingter Kurzarbeit widersprechen dem herkömmlichen Bild, demzufolge Kurzarbeit vor allem von größeren Industriebetrieben genutzt wird. Der typische kurzarbeitende Betrieb ist ein Kleinbetrieb und findet sich nicht nur im Verarbeitenden Gewerbe, sondern auch im Dienstleistungssektor. Die Analyse der betrieblichen Beschäftigungsentwicklung und Fluktuation im Vergleich von Betrieben mit und ohne Kurzarbeit zeigt, dass die Einführung von Kurzarbeit hilft, Entlassungen zu vermeiden und die Stabilität der Beschäftigung zu fördern. Dabei ist Kurzarbeit nur eine von mehreren Möglichkeiten interner und externer Flexibilität. Betriebe mit Kurzarbeit nutzen ein breiteres Spektrum von Anpassungsinstrumenten als Betriebe ohne Kurzarbeit in vergleichbarer wirtschaftlicher Situation. Kurzarbeit wird nicht in Alternative zur Nutzung anderer Varianten betrieblicher Flexibilität eingesetzt, sondern – wie in den gesetzlichen Regelungen vorgesehen – in Verbindung mit weiteren Instrumenten interner numerischer und funktionaler Anpassung. Die Ausfallzeiten bei Kurzarbeit werden allerdings nur selten für eine funktionale Anpassung der Qualifikation der Kurzarbeitenden genutzt.

## 1 Einleitung

Im Vergleich zu anderen Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik steht Kurzarbeit am Rande der wissenschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Aufmerksamkeit. Und die Praxis von Kurzarbeit gerät allenfalls bei Einzelfällen größerer Unternehmen in den Blick der Öffentlichkeit. Dies dürfte nicht zuletzt damit zusammenhängen, dass es zu Kurzarbeit bzw. dem Kurzarbeitergeld nur wenige Informationen aus der Geschäftsstatistik der Bundesagentur für Arbeit gibt. Mit der Welle 2003 des IAB-Betriebspanels besteht nun die Möglichkeit, etwas „Licht in das Dunkel“ zu bringen. In diesem Beitrag wird berichtet über Ergebnisse einer Auswertung des Betriebspanels 2003 zur Verbreitung von Kurzarbeit, zur Beschäftigungsentwicklung kurzarbeitender Betriebe und zur Nutzung von Kurzarbeit im Spektrum unterschiedlicher Instrumente betrieblicher Flexibilität, also Anpassung an wirtschaftlich bedingte Einbrüche der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit

Kurzarbeitergeld ist ein klassisches Instrument der Arbeitsmarktpolitik zur Vermeidung von Entlassungen und damit von Arbeitslosigkeit. Mit Hilfe des Kurzarbeitergeldes können Betriebe unter bestimmten Bedingungen die Arbeitszeit vorübergehend und mit entsprechend reduziertem Lohn senken. Das Kurzarbeitergeld dient als Lohnersatzleistung für die Ausfallzeit. Voraussetzung ist, dass der Arbeitsausfall erheblich ist und auf wirtschaftlichen Gründen (konjunkturbedingte Kurzarbeit) oder auf einem unabwendbaren Ereignis beruht (z. B. eine Naturkatastrophe). Ziel ist es, dem Betrieb die Arbeitskräfte und den Beschäftigten die Arbeitsplätze zu erhalten. Mit der Anerkennung von Kurzarbeit und der Zahlung von Kurzarbeitergeld an die Betroffenen gewinnt der Betrieb interne Flexibilität und kann seine ansonsten anfallenden Lohnkosten senken. Entlassungs- und Wiedereinstellungskosten werden vermieden. Die eingearbeitete Belegschaft bleibt dem Betrieb erhalten.

Daneben kann Kurzarbeitergeld auch gezahlt werden, wenn der Arbeitsausfall nicht nur vorübergehend und der Wegfall der Arbeitsplätze beschlossen ist. In diesen Fällen einer so genannten strukturell bedingten Kurzarbeit (ab 1.1.04 Transferkurzarbeit) wird Arbeitslosigkeit zeitlich befristet vermieden, ggf. also nur hinausgeschoben. Damit sollen Chancen zu einem Übergang von Beschäftigung in Beschäftigung eröffnet werden.

Der Betrieb soll die Kurzarbeitenden mit Vermittlungsbemühungen und Qualifizierungsangeboten unterstützen. In der Praxis wurde strukturell bedingte Kurzarbeit dagegen bisher häufig als verzögerter Übergang (u. U. mit Zwischenarbeitslosigkeit) in den Vorruhestand genutzt.

Im Vergleich zu anderen Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik ist Kurzarbeit in Deutschland eher selten empirisch untersucht worden. In den Siebzigerjahren gab es einzelne Untersuchungen im Blick auf das damals diskutierte „Wechselbad“ von Überstunden und Kurzarbeit und den erstmals breiten Einsatz von Kurzarbeit als betriebliches Anpassungsinstrument an einen konjunkturellen Nachfrageausfall (Flechsenhaar 1979 u. 1980; Schmid/Semlinger 1980). Das statistisch gemessene Kurzarbeitsvolumen geht standardgemäß in die Berichterstattung und Analyse der Entwicklung des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens ein und wird als Entlastung des Arbeitsmarktes von Arbeitslosigkeit interpretiert (Bach/Koch 2003). Das konjunkturelle Kurzarbeitergeld gilt als bewährtes Instrument in Deutschland wie auch in anderen Ländern (Mosley/Kruppe 1996).

Strukturell bedingte Kurzarbeit wurde ebenfalls bereits in den Siebzigerjahren<sup>1</sup> im Rahmen von Betriebsfallstudien als faktische Arbeitslosigkeit analysiert und unter dem Aspekt einer sozialverträglichen Gestaltung von Strukturwandel diskutiert (Deeke 1979). Dies wurde später verbunden mit der Kritik an einer „passiven“ Nutzung von struktureller Kurzarbeit als Vorstufe für einen Übergang in Nichterwerbstätigkeit („Vorruhestand“) (Kirsch u. a. 2001) und als potenzielles Hemmnis für Strukturwandel (Mosley/ Kruppe 1996; Schmid 2002). Die so genannte Fallschirmfunktion dieser Variante von Kurzarbeit in Ostdeutschland zu Beginn der Neunzigerjahre war Anlass für empirische Studien zu den Möglichkeiten und Hindernissen einer Nutzung der Ausfallzeiten für Qualifizierung (Besselmann u. a. 1993; Völkel 1997). Diese Frage wurde schließlich aufgegriffen in der Evaluation der Förderung von Qualifizierung während Kurzarbeit aus dem Europäischen Sozialfonds (Deeke/Schuler 2003; Deeke 2004).

---

<sup>1</sup> Die Möglichkeit zu strukturell bedingter Kurzarbeit bei Wegfall von Arbeitsplätzen wurde zwar erst 1988 explizit in das Gesetz aufgenommen, wurde aber schon zuvor z. B. in der Montanindustrie eröffnet.

Gegenwärtig gibt es zwei politische Kontexte, in denen sich erneut ein Bedarf an Informationen und Analysen zu Kurzarbeit ergeben hat. Erstens ist die Neuregelung der strukturell bedingten Kurzarbeit als Transferkurzarbeit ab 2004 mit entsprechendem Evaluationsbedarf verbunden. Unabhängig davon wird in der seit einiger Zeit geführten Diskussion über temporäre Arbeitsverkürzungen im Rahmen betrieblicher „Bündnisse für Arbeit“ (Massa-Wirth/Seifert 2004) und generell über Modelle flexibler Arbeitszeitgestaltung (z. B. durch Arbeitszeitkonten – Bellmann/Giesecke 2004; Seifert 2004) deutlich, dass Alternativen zur konjunkturell bedingten Kurzarbeit bestehen (z. B. das VW-Modell – Promberger u. a. 1997). In diesen Fällen tritt an die Stelle des partiellen Solidarausgleichs des Entgeltausfalls mit dem Kurzarbeitergeld die interne Lohnflexibilität, ggf. im Tausch mit einer befristeten Beschäftigungssicherung. Gesicherte empirische Befunde zu den Kosten und Nutzen interner betrieblicher Anpassung durch Kurzarbeit bzw. ihrer betriebsinternen Alternativen stehen derzeit noch aus.

Gegenstand der hier vorgelegten Untersuchung auf Basis von Ergebnissen des IAB-Betriebspanel 2003 ist die konjunkturell bedingte Kurzarbeit. Kurzarbeit aus anderen Gründen wurde zwar im Panel mit erfasst, ist darin jedoch nicht eindeutig identifizierbar und dürfte nur relativ wenige Stichprobenbetriebe betreffen.

Im Mittelpunkt stehen drei Fragestellungen. Nach einer Beschreibung der Verbreitung von Kurzarbeit nach Branchen und Betriebsgrößenklassen wird Kurzarbeit erstens unter dem Aspekt der betrieblichen Beschäftigungsentwicklung betrachtet. Frage ist, ob sich mit den Panelergebnissen Hinweise darauf finden lassen, ob Kurzarbeit zur Stabilität der Beschäftigung im Betrieb beigetragen hat. Zweitens wird Kurzarbeit als ein Instrument betrieblicher Flexibilität unter anderen thematisiert. Unterscheiden sich kurzarbeitende Betriebe von anderen Betrieben mit Schwankungen der Geschäftstätigkeit darin, dass sie primär diese Variante interner numerischer Flexibilität nutzen, oder schöpfen sie auch anderen Möglichkeiten interner und externer Flexibilität aus? Drittens schließlich interessiert Kurzarbeit unter einem spezifischen Aspekt interner funktionaler Flexibilität. Wird die Ausfallzeit für die Qualifizierung der Kurzarbeitenden genutzt?



## 2 Rechtliche Regelungen: Kurzarbeitergeld als Instrument der Arbeitsmarktpolitik im SGB III

Das SGB III begründet einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt (§§ 169 ff.). Als erheblich gilt ein Arbeitsausfall dann, wenn er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht, vorübergehend ist und nicht vermeidbar ist. Mindestbedingung ist, dass in einem Kalendermonat mindestens ein Drittel der in dem Betrieb versicherungspflichtig Beschäftigten (ohne Auszubildende) von einem Entgeltausfall von mehr als zehn Prozent betroffen sind. Damit ist nicht unbedingt der gesamte Betrieb gemeint. Betrieb im Sinne der Vorschriften über das Kurzarbeitergeld ist auch eine Betriebsabteilung. Die Voraussetzungen sind erfüllt, wenn in dem Betrieb mindestens eine Arbeitskraft regelmäßig beschäftigt ist.

Ausgeschlossen ist die Zahlung von Kurzarbeitergeld, wenn der Arbeitsausfall überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt ist oder auf betriebsorganisatorischen Gründen beruht. In diesen Fällen gilt der Arbeitsausfall als vermeidbar. Der Betrieb ist aufgefordert, zunächst alle Möglichkeiten zur Verhinderung oder Verringerung des Arbeitsausfalls zu nutzen. Dazu zählt auch (in beschränktem Maße) die Auflösung von Arbeitszeitguthaben der Beschäftigten und – soweit den Beschäftigten zumutbar – die Umsetzung von Urlaubsansprüchen.<sup>2</sup>

Die Höhe des Kurzarbeitergeldes entspricht der Höhe des Arbeitslosengeldes – hier bezogen auf die über die Ausfallzeit bzw. das damit entgangene Entgelt definierte Nettoentgeltdifferenz im Anspruchszeitraum. Die Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von derzeit immerhin rund 28 Prozent hat allein der Betrieb zu leisten.<sup>3</sup> Die Bezugsfrist beträgt in der Regel maximal sechs Monate,<sup>4</sup> wobei innerhalb dieses Zeitraums Flexibilität im Arbeitskräfteeinsatz bzw. im Umfang der Ausfallzeit möglich ist. Wird innerhalb

---

<sup>2</sup> Dies wurde erst mit dem SGB III 1998 eingeführt, galt aber zuvor bereits „untergesetzlich“ in den Durchführungsanweisungen der BA zur Gewährung von Kurzarbeitergeld.

<sup>3</sup> Bis Anfang der Neunzigerjahre wurden die Sozialversicherungsbeiträge ebenfalls aus dem Topf der Arbeitslosenversicherung gezahlt. Im Vergleich zu vorher hatte sich die Einführung von Kurzarbeit für die Betriebe also verteuert.

<sup>4</sup> Diese Frist konnte und wurde bisher durch Rechtsverordnung auf bis zu zwölf Monate ausgeweitet.

der Bezugsfrist in einem Zeitraum von einem Monat keine Kurzarbeit durchgeführt bzw. Kurzarbeitergeld geleistet, so verlängert sich die sechsmonatige Bezugsfrist entsprechend.

Während der Kurzarbeit müssen die Kurzarbeitenden der Arbeitsvermittlung zur Verfügung stehen. Das Gesetz sieht vor, dass Kurzarbeitende, denen eine Arbeit vermittelt wird, diese antreten müssen. Andernfalls tritt analog dem Arbeitslosengeld eine Sperrfrist ein. Diese Regelung dürfte keine Bedeutung haben, weil die Arbeitsämter bevorzugt Arbeitslose zu vermitteln haben. Die theoretische Möglichkeit zu einer zeitweiligen Vermittlung von Kurzarbeitenden in ein befristetes Zweitarbeitsverhältnis wurde angesichts der seit vielen Jahren bestehenden Arbeitsmarktsituation – so die Auskunft von Experten in der BA – in der Praxis nur sehr selten umgesetzt.

Die Sonderform des Kurzarbeitergeldes bei nicht nur vorübergehendem Arbeitsausfall setzt voraus, dass Strukturveränderungen für einen Betrieb mit einer Einschränkung oder Stilllegung des gesamten Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen verbunden sind (§ 175 SGB III i. d. F. bis Ende 2003).<sup>5</sup> Bis Ende 2001 galt im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes (§ 17) als Mindestbedingung, dass mehr als 20 Beschäftigte betroffen sind. Mit dem Job-AQTIV-Gesetz wurde ab 2002 auch Kleinbetrieben mit bis zu 20 Beschäftigten diese Möglichkeit eingeräumt, wenn für mindestens 20 Prozent der Beschäftigten Entlassungen vermieden werden können.

Ziel der strukturell bedingten Kurzarbeit ist die Vermeidung von Entlassungen, d. h. von betriebsbedingten Kündigungen, nicht jedoch die Sicherung der Arbeitsplätze für die Betroffenen bzw. der Arbeitskräfte für den Betrieb. Die vom Arbeitsausfall betroffenen Beschäftigten müssen in einer so genannten betriebsorganisatorischen Einheit (beE) zusammengefasst werden, die in der Regel bei einem externen Träger (Beschäftigungsgesellschaft) angesiedelt ist. Die Kurzarbeitenden wechseln aufgrund eines Aufhebungsvertrages mit ihrem Betrieb in die beE und schließen mit deren Träger einen befristeten Arbeitsvertrag. Dieser Vertrag soll nach den

---

<sup>5</sup> Mit Geltung ab 1.1.04 wurde dies durch das neue Transferkurzarbeitergeld abgelöst. Weil die hier vorgelegte Untersuchung sich auf die Zeit davor bezieht, werden nur die bis Ende 2003 gültigen Regelungen angesprochen.

Durchführungsanweisungen der BA länger laufen als die Kündigungsfrist beim abgebenden Betrieb, ist aber durch die maximale Laufzeit der strukturell bedingten Kurzarbeit von zwölf Monaten (durch Rechtsverordnung bis zu 24 Monate) begrenzt.

Der abgebende Betrieb erspart sich mit dem strukturellen Kurzarbeitergeld die ansonsten während der Zeit der Kündigungsfrist anfallenden Lohnkosten, muss aber die während des Bezugs des Kurzarbeitergeldes in der beE anfallenden Sozialversicherungsbeiträge und das Entgelt für Feiertage und Urlaub tragen. Für die Kurzarbeitenden ist somit Zeit gewonnen – entweder für einen Übergang in den vorzeitigen Ruhestand oder für einen Übergang in neue Beschäftigung ohne zwischenzeitliche Arbeitslosigkeit.

Eine aktive Nutzung der Zeit der Kurzarbeit ist im Gesetz lediglich für die strukturell bedingte Kurzarbeit vorgesehen. Der Betrieb soll die Vermittlungsaussichten der in der beE Kurzarbeitenden fördern. Dazu zählt insbesondere das Angebot zur Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme, aber auch die Vermittlung in ein qualifizierendes Zweitarbeitsverhältnis mit einem anderen Betrieb. Die Finanzierung der Qualifizierungsmaßnahmen ist aus Mitteln des SGB III nicht vorgesehen. Hier setzt das ESF-BA-Programm mit seiner anteiligen Übernahme von Maßnahmekosten und ggf. Fahrtkosten der Teilnehmer/innen an.

Bei konjunkturell bedingter Kurzarbeit verlangt der Gesetzgeber keine aktive Nutzung der Ausfallzeiten. Dies wurde zwar seit langem aus wissenschaftlicher Sicht angeregt (z. B. Schmid/Semlinger 1980). Anfang der Neunzigerjahre eröffnete die BA im Rahmen einer Durchführungsanweisung entsprechende rechtliche Möglichkeiten. Diese wurden in der Praxis aber aufgrund der während der Bezugsfrist des Kurzarbeitergeldes flexiblen Gestaltung von Arbeitszeit und Ausfallzeit, der damit verbundenen organisatorischen Probleme von Qualifizierung in der Ausfallzeit und aufgrund des fehlenden Anreizes für den Betrieb bislang kaum genutzt.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Hier knüpften unter dem Stichwort „Teilzeitplus“ ESF-finanzierte Modellversuche im Rahmen der EU-Gemeinschaftsinitiative ADAPT an, die mittlerweile von einzelnen Bundesländern im Rahmen ihrer ESF-Länderprogramme fortgesetzt werden (z. B. Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern).

### 3 Kurzarbeit im Betriebspanel 2003 – Datengrundlage für die Untersuchung

Mit dem IAB-Betriebspanel wird seit 1993 in Westdeutschland und seit 1996 auch in Ostdeutschland eine repräsentative Stichprobe aller Betriebe mit mindestens einem bzw. einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten zur Jahresmitte befragt. Im Jahr 2003 waren es 10.090 Betriebe im Westen und 5.767 Betriebe im Osten. Vorteil der Panelbefragung ist, dass neben einer Querschnittsauswertung auch Längsschnittanalysen möglich sind. Die hier vorgelegte Untersuchung beschränkt sich auf eine Querschnittsanalyse der Antworten zu den Fragen zu Kurzarbeit in der Panelbefragung im Sommer 2003.<sup>7</sup>

Nachdem zuletzt im Betriebspanel 1996 Fragen zu eventueller Kurzarbeit gestellt wurden, lag es angesichts der aktuellen Diskussion zu Kurzarbeit im Spektrum alternativer betrieblicher Anpassungskonzepte nahe, einige Fragen im Fragebogen zu platzieren – zumal mit den Daten der BA-Statistik eine Untersuchung des Zusammenhangs von Kurzarbeit und betrieblicher Beschäftigungsentwicklung sowie Personalpolitik nicht möglich ist. Aufgrund des knappen Platzes im Fragebogen konnten nur wenige Fragen gestellt werden. Erfasst wurde, ob in der ersten Hälfte des Jahres 2003 im Betrieb Kurzarbeit „gefahren“ wurde, und wenn ja, mit wie vielen Kurzarbeitenden. Zusätzlich wurde erfragt, ob für die Kurzarbeitenden Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt wurden, und wenn ja, für wie viele Kurzarbeitende und mit welcher Finanzierungsquelle.

Dabei war von vorne herein klar, dass in die Auswertung im Zusammenhang mit den sonstigen Panelfragen z. B. zur betrieblichen Beschäftigungsentwicklung überwiegend Fälle einer konjunkturell bedingten Kurzarbeit eingehen würden, spezielle Fragen zu strukturell bedingter Kurzarbeit angesichts der Fallzahlen schwerlich beantwortbar sein würden.<sup>8</sup> Laut BA-Statistik gab es im Juni 2003 im gesamten Bundesgebiet lediglich 706 Betriebe, d.h. Beschäftigungsgesellschaften, mit struktureller Kurzarbeit, dagegen 13.106 Betriebe mit konjunktureller Kurzarbeit. Die Wahrschein-

---

<sup>7</sup> Zur Struktur und Methode des IAB-Betriebspanels vgl. Bellmann (2002).

<sup>8</sup> Eine entsprechend differenzierende Frage nach den Gründen für die Kurzarbeit konnte wegen des Platzmangels im Fragebogen leider nicht gestellt werden.

lichkeit, dass die wenigen Betriebe mit strukturell bedingter Kurzarbeit in der Panelstichprobe repräsentativ erfasst sind, ist sehr gering.

Im Unterschied zu anderen Analysen des IAB-Betriebspanels (z. B. Bellmann/Dahms/Wahse 2004) wird im Folgenden auf die Angabe der absoluten Zahlen zu den gewichteten und hochgerechneten Befunden verzichtet. Das hat zwei Gründe. Erstens interessieren hier lediglich Strukturen, also relative Verteilungen auf die interessierenden Variablen bzw. Merkmalsausprägungen.<sup>9</sup> Zweitens setzt die Hochrechnung auf absolute Zahlen eine angemessene Berücksichtigung fehlender Angaben voraus. Darauf wird hier verzichtet, denn für diesen Untersuchungsgegenstand wäre erst noch ein inhaltlich begründeter multipler Imputationsansatz zu erarbeiten - vorausgesetzt, eine Imputation fehlender Werte wird überhaupt als sinnvoll erachtet.<sup>10</sup>

Im Folgenden werden deskriptive Befunde einer Querschnittsanalyse der Welle 2003 des IAB-Betriebspanels vorgestellt. Zwar geht es durchaus auch um kausale Zusammenhänge etwa zwischen Kurzarbeit und betrieblicher Beschäftigungsentwicklung sowie Fluktuation. Darauf bezogene Fragen erfordern aber aus inhaltlichen Gründen eine Längsschnittanalyse, die für einen späteren Zeitpunkt noch vorgesehen ist. Zudem sind bei einigen hier relevanten betrieblichen Merkmalen die Fallzahlen in der Stichprobe zu klein für eine multivariate Schätzung interessierender statistischer Kausalzusammenhänge.<sup>11</sup> Auch dies spricht für eine pragmatische Vorstellung und Diskussion zunächst nur deskriptiver Ergebnisse. Hinweise auf Bedingungs- und Wirkungszusammenhänge von Kurzarbeit stehen hier also unter entsprechendem Vorbehalt. Gleichwohl wird sich zeigen, dass die Er-

---

<sup>9</sup> Dies erfordert eine Gewichtung der Antworten (um der durch Ausfälle bedingten Abweichung von Brutto- und Nettostichprobe Rechnung tragen zu können), nicht jedoch eine Hochrechnung. Für den Betriebspanel gibt es keine für Gewichtung und Hochrechnung getrennten Variablen, sondern lediglich eine Variable, die zugleich gewichtet und hochrechnet (vgl. TNS Infratest Sozialforschung 2004: 34 ff.).

<sup>10</sup> Bisweilen wird in Auswertungen des IAB-Betriebspanels dagegen mit einem pragmatischen, allein statistisch begründeten Ansatz gearbeitet – vgl. z. B. Bellmann u. a. (1996: Methodischer Anhang) und Bellmann/Dahms/Wahse (2004).

<sup>11</sup> Vgl. demgegenüber als ein Beispiel betriebsbezogener Analyse des generellen Verhältnisses von Stabilität und Flexibilität von Beschäftigung (mit den Daten des Hannoveraner Firmenpanels) Gerlach/Hübler/Meyer (2001).

gebnisse zum eingangs erwähnten „Licht im Dunkel“ beitragen und weitere Forschungsfragen anregen können.

## 4 Verbreitung von Kurzarbeit

In den wenigen Untersuchungen zu Kurzarbeit aus den Achtziger- und Neunzigerjahren wurde festgestellt, dass Kurzarbeit zur Anpassung an konjunkturelle Nachfrageausfälle überwiegend im Produzierenden Gewerbe, dagegen kaum im Dienstleistungssektor eingesetzt wird (Schmid/Semlinger 1980, Mosley/Kruppe 1996, Deeke 1995). Damit verbunden war die Einschätzung, dass es sich vor allem um größere Betriebe handelt, weil diese aufgrund ihres Organisationspotenzials leichter Kurzarbeit verhandeln und organisieren können als Kleinbetriebe.<sup>12</sup>

Die nun vorzustellenden Befunde aus dem Betriebspanel 2003 modifizieren das zitierte Bild von Kurzarbeit als Anpassungsinstrument vorwiegend im Verarbeitenden Gewerbe und kaum im Dienstleistungssektor. Zunächst wird die Verbreitung von Kurzarbeit nach Branchen und anschließend nach Betriebsgrößenklassen betrachtet. Je nachdem, ob als Indikator die jeweilige Anzahl kurzarbeitenden Betriebe oder die Anzahl der Kurzarbeitenden herangezogen wird, fällt die Antwort auf die Frage nach der aktuellen empirischen Geltung der herkömmlichen Vorstellung, dass Kurzarbeit überwiegend von größeren Betrieben im sekundären Sektor praktiziert wird, anders aus.

Auf die Frage, ob es im Betrieb im ersten Halbjahr 2003 Kurzarbeit gab, antworteten (gewichtet und hochgerechnet auf die Grundgesamtheit) 2,3

---

<sup>12</sup> Grundlage dieser Einschätzung waren damals die monatlichen Daten der Statistik der BA zu kurzarbeitenden Betrieben und Kurzarbeitenden. Die Statistik der BA erlaubt jedoch keine eindeutigen betriebsbezogenen Aussagen. Weil auch eine Betriebsabteilung im Sinne der gesetzlichen Regelungen zum Kurzarbeitergeld als ein Betrieb gilt und entsprechend gezählt wird, könnte die Zahl so definierter Betriebe z. B. in großbetrieblichen industriellen Branchen mit mehreren kurzarbeitenden Abteilungen eines Betriebs zu einer Überschätzung der tatsächlichen Anzahl kurzarbeitender Betriebe führen. Die Daten des IAB-Betriebspanels erlauben dagegen eine eindeutige Aussage zur Anzahl der kurzarbeitenden Betriebe bzw. zu ihrem Anteil an allen Betrieben (differenziert nach Branchen und Größenklassen). Eine Mehrfachzählung von kurzarbeitenden Betriebsabteilungen als Betriebe ist nicht möglich, weil die Frage nach Kurzarbeit für den gesamten Betrieb und ohne Berücksichtigung seiner internen Organisationsstruktur gestellt wurde. Deshalb sind die Querschnittsergebnisse des Panels 2003 nicht vergleichbar mit den Daten der Kurzarbeitstatistik der BA.

Prozent der Betriebe im Bundesgebiet mit ja. In Westdeutschland waren es 2,1 Prozent, in Ostdeutschland mit 3,1 Prozent relativ mehr (Tabelle 1).

Nach Branchen betrachtet gehört rund die Hälfte der kurzarbeitenden Betriebe in West- und Ostdeutschland zum Verarbeitenden Gewerbe oder Baugewerbe und die andere Hälfte zum Dienstleistungssektor. Von allen Betrieben zählen dagegen nur weniger als ein Viertel zu diesen Branchen und rund drei Viertel zum Dienstleistungssektor. So betrachtet findet sich Kurzarbeit im sekundären Sektor relativ häufiger als im tertiären Sektor. Dies bestätigen auch die Anteile der kurzarbeitenden Betriebe an jeweils allen Betrieben ihrer Branche (Tabelle 1).

**Tabelle 1: Betriebe mit Kurzarbeit im 1. Halbjahr 2003 in West- und Ostdeutschland nach Branchen**

Branche	Anteil Betriebe mit Kurzarbeit an allen Betrieben in Prozent			Betriebe mit Kurzarbeit in Spaltenprozent			alle Betriebe in Spaltenprozent		
	West	Ost	Bund	West	Ost	Bund	West	Ost	Bund
Primärer Sektor	0,6	2,3	1,0	1,0	3,0	1,5	3,3	4,0	3,5
Verarbeitendes Gewerbe	5,3	6,9	5,6	28,9	22,4	27,2	11,3	10,0	11,1
Baugewerbe	4,3	5,9	4,7	21,3	26,4	22,6	10,1	13,6	10,8
Handel, Verkehr/Nachrichten, Finanzwesen	1,1	3,1	1,5	16,2	28,5	19,4	29,4	28,4	29,2
unternehmensnahe Dienstleistungen	2,6	1,2	2,3	20,1	5,7	16,4	16,2	15,1	16,0
personenbezogene Dienstleistungen	1,0	1,7	1,2	12,0	13,8	12,5	24,3	24,3	24,3
Org. o. Erw., öff. Sektor	0,2	0,1	0,2	0,6	0,1	0,4	5,4	4,5	5,2
insgesamt	2,1	3,1	2,3	100	100	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel Welle 2003 (ohne 0,2 Prozent aller Betriebe im Westen mit keiner Angabe zu Kurzarbeit); eig. Ber.

Dieser Befund rechtfertigt jedoch nicht die Vorstellung, Kurzarbeit habe im herkömmlich weniger konjunkturanfälligen Dienstleistungssektor nur einen geringen Stellenwert. Immerhin sind rund der Hälfte aller kurzarbeitenden Betriebe des ersten Halbjahrs 2003 Dienstleistungsbetriebe (Tabelle 1). In der Mehrzahl der Branchen des Dienstleistungssektors sind kurzarbeitende Betriebe gemessen an ihrem Anteil an allen Betrieben zwar unterrepräsentiert. Und bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter und im öffentlichen Sektor finden sich nur sehr wenige Betriebe mit Kurzar-

beit.<sup>13</sup> Aber in Westdeutschland entspricht der Anteil der kurzarbeitenden Betriebe in Handel, Verkehr- und Nachrichtenwesen an allen Betrieben mit Kurzarbeit dem Anteil aller Betriebe dieser Branchen an den Betrieben insgesamt. In Ostdeutschland sind kurzarbeitende Betriebe der unternehmensnahen Dienstleistungen sogar überproportional vertreten.

Die Verteilung der Kurzarbeitenden im ersten Halbjahr 2003 nach Branchen und ihr jeweiliger Anteil an allen Beschäftigten (Juni 2002) entspricht dagegen – indirekt verstärkt durch Betriebsgrößeneffekte – eher dem vorherrschenden Bild, demzufolge Kurzarbeit primär im sekundären Sektor eingesetzt wird (Tabelle 2). Von allen Kurzarbeitenden im Bundesbiet waren 62 Prozent im Verarbeitenden Gewerbe beschäftigt (im Westen fast zwei Drittel und im Osten die Hälfte). Im Baugewerbe waren bundesweit 17 Prozent aller Kurzarbeitenden (West 15 Prozent, Ost: 25 Prozent). Somit arbeiteten von allen Kurzarbeitenden bundesweit „nur“ rund 20 Prozent im Dienstleistungssektor (West 19 Prozent, Ost 23 Prozent). Bezogen auf die Zahl der Kurzarbeitenden, nicht auf die Zahl der kurzarbeitenden Betriebe, ist Kurzarbeit demnach eindeutig vor allem im sekundären Sektor anzutreffen. Nur im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe liegt der Anteil der Kurzarbeitenden an allen Beschäftigten der Branche über dem Anteil aller Kurzarbeitenden an den Beschäftigten insgesamt.

Ein wiederum etwas anderes Bild ergibt sich, wenn man den Anteil der Kurzarbeitenden im ersten Halbjahr 2003 an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Juni 2002) und zwar nur der kurzarbeitenden Betrieben betrachtet. Kurzarbeitergeld kann nur an sozialversicherungspflichtig Beschäftigte gezahlt werden. Der Bezug auf alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der kurzarbeitenden Betriebe kann als grober Indikator für den betrieblichen Umfang der Kurzarbeit genommen werden.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Dabei dürfte es sich ausschließlich um Fälle von Arbeitsausfall aufgrund eines „unabwendbaren Ereignisses“ nach § 170 SGB III handeln, weil die wirtschaftlichen Voraussetzungen der konjunkturellen oder der strukturellen Kurzarbeit im öffentlichen Sektor (sofern er nicht seinerseits privatwirtschaftlich organisiert und dabei anderen Branchen zugerechnet ist) nicht gegeben sind.

<sup>14</sup> Der Anteil der Ausfallzeiten an der betriebsüblichen Arbeitszeit wurde im IAB-Betriebspanel leider nicht erfragt.



**Tabelle 2: Kurzarbeitende im 1. Halbjahr 2003 in West- und Ostdeutschland nach Branchen**

Branche	Anteil an allen Beschäftigten 30.06.02 in Prozent			Anteil an svpfl. Beschäftigte der kurzarbeitenden Betriebe in Prozent			Verteilung der Kurzarbeitenden in Spaltenprozent		
	West	Ost	Bund	West	Ost	Bund	West	Ost	Bund
Primärer Sektor	0,4	2,0	0,8	13,8	28,3	21,1	0,5	4,6	1,3
Verarbeitendes Gewerbe	3,8	6,2	4,1	38,7	53,1	40,5	65,1	48,6	61,6
Baugewerbe	3,7	5,1	4,1	45,4	47,4	46,0	15,2	24,8	17,2
Handel, Verkehr/Nachrichten, Finanzwesen	0,3	1,1	0,4	36,6	65,0	43,6	5,3	11,9	6,5
unternehmensnahe Dienstleistungen	1,3	0,7	1,2	37,8	33,2	37,3	10,6	4,6	9,2
personenbezogene Dienstleistungen	0,3	0,4	0,3	52,0	38,0	47,1	3,1	5,5	3,8
Org. o. Erw., öff. Sektor	.	0,2	0,1	24,7	9,4	12,1	0,2	0,9	0,4
insgesamt	1,5	2,0	1,6	39,3	46,2	40,5	100	100	100

. = kleiner 0,1 % und > 0.

Quelle: IAB-Betriebspanel Welle 2003 (ohne 0,2 Prozent aller Betriebe im Westen mit keiner Angabe zu Kurzarbeit); eig. Ber.

Rund 40 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (aus 2002) der kurzarbeitenden Betriebe waren im ersten Halbjahr 2003 in Kurzarbeit (im Westen etwas weniger, im Osten etwas mehr) (Tabelle 2). In Ostdeutschland waren die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der kurzarbeitenden Betriebe im Handel, Verkehr und Nachrichtenwesen sowie Finanzwesen am stärksten vom Arbeitsausfall betroffen. In diesen Betrieben waren 65 Prozent der Beschäftigten in Kurzarbeit. Ebenfalls deutlich über dem Durchschnitt lag die Betroffenheit von Arbeitsausfall in den kurzarbeitenden Betrieben des ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbes. Im Westen findet sich in den kurzarbeitenden Betrieben der personenbezogenen Dienstleistungen der höchste Anteil der Kurzarbeitenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (52 Prozent), gefolgt von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den kurzarbeitenden Betrieben des Baugewerbes (45 Prozent).

Die Einführung von Kurzarbeit hängt förderrechtlich nicht von der Betriebsgröße ab. Auch in Betrieben mit nur einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten kann Kurzarbeit bei einem unvermeidbaren Arbeitsausfall eingeführt werden. Nach Betriebsgrößenklassen betrachtet drängt sich aber zunächst der Eindruck auf, dass größere Betriebe relativ häufiger als

Kleinbetriebe Kurzarbeit nutzen (Tabelle 3). Dies scheint zumindest für Westdeutschland zu gelten. Dort lag der Anteil der kurzarbeitenden Betriebe an allen Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten im ersten Halbjahr 2003 bei 1,8 Prozent, bei Betrieben mit über 20 bis zu 100 Beschäftigten bei 4,0 und schließlich bei Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten bei 5,3 Prozent. In Ostdeutschland streut der Anteil der Betrieb mit Kurzarbeit demgegenüber zwischen den Größenklassen über 20 Beschäftigten weniger (zwischen 5 und 6 Prozent), nur der Anteil von 2,8 Prozent kurzarbeitenden Betrieben bei den Kleinstbetrieben bis zu 20 Beschäftigten fällt nach unten ab.

**Tabelle 3: Betriebe mit Kurzarbeit im 1. Halbjahr 2003 in West- und Ostdeutschland nach Betriebsgrößenklassen**

Betriebsgrößenklasse (alle Beschäftigte)	Anteil Betriebe mit Kurzarbeit an allen Betrieben in Prozent			Betriebe mit Kurzarbeit in Spaltenprozent			alle Betriebe in Spaltenprozent		
	West	Ost	Bund	West	Ost	Bund	West	Ost	Bund
1 bis 20	1,8	2,8	2,0	76,0	80,9	77,3	88,0	89,2	88,2
>20 – 100	4,0	5,5	4,2	18,8	16,1	18,1	9,8	9,1	9,6
>100 – 500	4,7	5,0	4,8	4,5	2,6	4,0	2,0	1,6	1,9
>500	5,3	5,9	5,4	0,7	0,4	0,6	0,3	0,2	0,3
insgesamt	2,1	3,1	2,3	100	100	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel Welle 2003 (ohne 0,2 Proz. aller Betriebe im Westen mit k. A. zu Kurzarbeit); eig. Ber.

Betrachtet man dagegen die Verteilung der kurzarbeitenden Betriebe über die Betriebsgrößenklassen, so wird deutlich, dass der typische kurzarbeitende Betrieb entgegen der landläufigen Meinung ein Kleinbetrieb ist. Im Vergleich zur Verteilung aller Betriebe nach Betriebsgrößenklassen sind die kleineren Betriebe bei den kurzarbeitenden Betrieben insgesamt zwar unterproportional vertreten. Gleichwohl hatten mehr als drei Viertel aller kurzarbeitenden Betriebe in West- und Ostdeutschland nur bis zu 20 Beschäftigte (Tabelle 3).

Auch der Blick auf die Zahl der Kurzarbeitenden bestätigt, dass Kurzarbeit keineswegs nur oder überwiegend in größeren Betrieben eingesetzt wird (Tabelle 4). Mehr als die Hälfte aller Kurzarbeitenden waren in Betrieben mit bis zu 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. In Betrieben mit mehr als 500 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren dagegen weniger als 20 Prozent aller Kurzarbeitenden. Der Anteil der Kurzarbeitenden

den an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der kurzarbeitenden Betriebe ist mit knapp 60 Prozent in den Kleinbetrieben bis zu 20 Beschäftigten erheblich höher als bei den kurzarbeitenden Großbetrieben (ein Viertel).

**Tabelle 4: Kurzarbeitende im 1. Halbjahr 2003 in West- und Ostdeutschland nach Betriebsgrößenklassen (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)**

Betriebsgrößenklasse (svpfl. Beschäftigte)	Anteil an svpfl. Beschäftigten 30.06.02 in Prozent			Anteil an svpfl. Besch. der kurzarbeitende Betriebe in Prozent			Verteilung der Kurzar- beitenden in Spalten- prozent		
	West	Ost	Bund	West	Ost	Bund	West	Ost	Bund
1 -10 svB	1,6	2,0	1,7	58,9	57,4	58,6	24,6	27,5	25,4
>20 – 100 svB	2,0	3,1	2,2	43,2	55,1	45,9	26,5	38,5	29,0
>100 – 500 svB	2,2	2,2	2,2	39,8	47,5	40,9	30,6	23,9	29,0
>500 svB	1,5	1,8	1,5	24,5	21,2	24,0	18,3	10,1	16,6
insgesamt	1,8	2,3	1,9	39,3	46,2	40,5	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel Welle 2003 (ohne 0,2 Proz. aller Betriebe im Westen mit k.A. zu Kurzarbeit); eig. Ber.

Insgesamt ergeben diese Befunde aus dem Betriebspanel 2003 im Vergleich zur früheren Vorstellung des industriellen Großbetriebes als typischen Fall von Kurzarbeit ein etwas abweichendes und heterogenes Bild der Verbreitung von Kurzarbeit. Dies könnte vermutlich mit dem wirtschaftlichen Strukturwandel, mit branchenspezifischen Änderungen der betrieblichen Arbeitszeitpolitik und mit den zwischenzeitlichen Änderungen der gesetzlichen Regelung von Kurzarbeit erklärt werden.

Die Mehrzahl der Kurzarbeitenden ist im Verarbeitenden Gewerbe und Baugewerbe beschäftigt und rund die Hälfte der kurzarbeitenden Betriebe gehört zu diesen zwei relativ konjunkturanfälligen Branchen. Dies bestätigt zunächst entsprechende Einschätzungen aus den Achtziger- und Neunzigerjahren. Aber auch im Dienstleistungssektor wird Kurzarbeit in durchaus nennenswertem Umfang durchgeführt – weniger gemessen an der Zahl der Kurzarbeitenden insgesamt, aber an der Zahl der kurzarbeitenden Betriebe und in einigen Branchen an der relativen Betroffenheit der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dieser Betriebe von Kurzarbeit. Kurzarbeit wird überwiegend nicht von größeren Betrieben (mit entsprechendem Organisationspotenzial) eingesetzt. Mehr als drei Viertel aller kurzarbeitenden Betriebe im ersten Halbjahr 2003 hatten nicht mehr als 20 Beschäftigte und mehr als die Hälfte aller Kurzarbeitenden waren in

Betrieben mit nicht mehr als 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (vgl. auch Tabellen I und II im Anhang). Trotz der Verteuerung der Kurzarbeit für die Betriebe seit den Neunzigerjahren scheinen gerade auch Kleinbetriebe mehr als früher bei einem vorübergehenden wirtschaftlichen Einbruch zu versuchen, ihre Beschäftigten im Betrieb zu halten.

## **5 Kurzarbeit und betriebliche Beschäftigungsentwicklung**

Mit der Anerkennung von Kurzarbeit und Zahlung von Kurzarbeitergeld wird die interne Flexibilität der von einem vorübergehendem Absatzausfall betroffenen Betriebe erhöht (Ausnahme strukturell bedingte Kurzarbeit). Fraglich ist, ob die mit der Kurzarbeit verbundene Zielsetzung tatsächlich realisiert wurde, sich also ein Personalabbau erübrigt hat, oder ob die Beschäftigtenzahl gleichwohl verringert wurde.<sup>15</sup>

Die Beschäftigungsentwicklung der Betriebe kann mit den Paneldaten der Welle 2003 für zwei Zeiträume beschrieben werden: erstens für das erste Halbjahr 2003 (den für die Kurzarbeit erfragten Zeitraum), allerdings ohne Möglichkeit zur Identifizierung des für das Kurzarbeitergeld relevanten Status der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung; zweitens für die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Vergleich von Mitte 2002 zu Mitte 2003.

Im Folgenden werden die Betriebe zunächst danach unterschieden, ob die Zahl ihrer (sozialversicherungspflichtig) Beschäftigten im Saldo gleich geblieben ist oder ob es zu einem Personalzuwachs oder zu einem Personalabbau gekommen ist. Sollte unter den kurzarbeitenden Betrieben im Vergleich zu den nicht kurzarbeitenden Betrieben ein nennenswerter Anteil von Betrieben ohne Personalabbau sein, so kann dies als Indiz dafür gewertet werden, dass mit Hilfe des Kurzarbeitergeldes Entlassungen ver-

---

<sup>15</sup> Wie bereits in Kapitel 2 erwähnt, stehen die hier berichteten deskriptiven Befunde aus der Querschnittsanalyse der Welle 2003 des IAB-Betriebspanels selbstverständlich unter dem Vorbehalt der noch geplanten, auch kausalenorientierten Längsschnittanalyse mehrerer Panelwellen. Daneben ist bei der Interpretation zu beachten, dass gegenläufige Entwicklungen in einzelnen Betriebsabteilungen (z. B. Abbau geringfügiger Beschäftigung oder von Leiharbeitskräften in einer kurzarbeitenden Abteilung, Beschäftigungsaufbau in einer nicht kurzarbeitenden Abteilung) mit den auf den gesamten Betrieb bezogenen Angaben aus dem IAB-Betriebspanel nicht kontrolliert werden können.

mieden werden konnten. Wegen der Besonderheiten von Kurzarbeit bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter und in der öffentlichen Verwaltung werden die Betriebe dieser Branchen im Folgenden ausgeklammert.

Die Richtung der betrieblichen Beschäftigungsentwicklung unterscheidet sich nur zum Teil im Vergleich der Betriebe mit und ohne Kurzarbeit. Bezogen auf den Zeitraum des ersten halben Jahres 2003 ist der Anteil von Betrieben mit Personalabbau und Kurzarbeit in West- und Ostdeutschland mehr als doppelt so hoch wie bei den Betrieben ohne Kurzarbeit (Tabelle 5a). Dieser Befund überrascht nicht. Kurzarbeit wird eingeführt, wenn ein Betrieb wirtschaftliche Probleme hat. Daher ist es im Vergleich zu nicht kurzarbeitenden Betrieben relativ wahrscheinlich, dass es auch zu einem Personalabbau kommt - insbesondere bei den Beschäftigtengruppen, die kein Kurzarbeitergeld beziehen können (geringfügige Beschäftigte und Leiharbeitskräfte). Gerade deshalb ist interessant, dass in West- und in Ostdeutschland jeweils mehr als 60 Prozent der kurzarbeitenden Betriebe die Zahl ihrer Beschäftigten nicht reduziert und zum Teil sogar erhöht hat.

**Tabelle 5a: Kurzarbeit und betriebliche Beschäftigungsentwicklung im 1. Halbjahr 2003 (Spaltenprozent)**

Veränderung der Zahl der Beschäftigten im Betrieb im Vergleich Ende 2002 und 30.06.03	Betriebe		
	mit Kurzarbeit	ohne Kurzarbeit	insgesamt
<b>Bund</b>			
gleich	60,4	70,4	70,1
Zuwachs	6,7	14,1	13,9
Abbau	32,9	15,6	16,0
<b>West</b>			
gleich	64,6	70,6	70,5
Zuwachs	4,5	13,6	13,4
Abbau	30,9	15,8	16,1
<b>Ost</b>			
gleich	48,2	69,3	68,6
Zuwachs	13,1	15,9	15,8
Abbau	38,7	14,8	15,5

ohne Org. o. E. / öff. Verw.

Quelle: IAB-Betriebspanel Welle 2003 (ohne 0,2 Proz. aller Betriebe im Westen mit k.A. zu Kurzarbeit); eig. Ber.

Allerdings kann nicht ausgeschlossen werden, dass sich die kurzarbeitenden Betriebe ohne Personalabbau im ersten Halbjahr 2003 angesichts ih-

rer wirtschaftlichen Probleme bereits zuvor „gesundgeschrumpft“ hatten. Bezogen auf die Veränderung jetzt nur der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von Mitte 2002 auf Mitte 2003 ergibt sich jedoch ein ähnlicher Befund wie für das erste Halbjahr 2003. In diesem längeren Zeitraum haben 60 Prozent der Betriebe mit Kurzarbeit die Anzahl ihrer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nicht verringert (Tabelle 5b).

**Tabelle 5b: Kurzarbeit und Veränderung der Zahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter im Vergleich von 30.06.02 und 20.06.03 (Spaltenprozent)**

Veränderung der Zahl der svpfl. Beschäftigten im Betrieb im Vergleich 30.06.02 und 30.06.03	Betriebe		
	mit Kurzarbeit	ohne Kurzarbeit	insgesamt
<b>Bund</b>			
gleich	51,3	56,9	56,7
Zuwachs	10,4	16,8	16,7
Abbau	38,3	26,3	26,6
<b>West</b>			
gleich	51,9	57,2	57,1
Zuwachs	8,8	16,5	16,4
Abbau	39,4	26,2	26,5
<b>Ost</b>			
gleich	49,8	55,4	55,2
Zuwachs	15,1	17,9	17,9
Abbau	35,1	26,6	26,9

ohne Org. o. E. / öff. Verw.

Quelle: IAB-Betriebspanel Welle 2003 (ohne 0,2 Proz. aller Betriebe im Westen mit k.A. zu Kurzarbeit); eig. Ber.

Ob kurzarbeitende Betriebe mit fortdauernden wirtschaftlichen Problemen erst nach Ende der Kurzarbeit des ersten Halbjahres 2003 Beschäftigte entlassen haben, kann mit den rechtszensierten Daten aus der Panelbefragung vom Sommer 2003 nicht geklärt werden. Im Vergleich zu einem Personalabbau vor Einführung der Kurzarbeit ist ein nachträglicher Abbau dagegen weniger wahrscheinlich, denn die Betriebe hatten ja mit der Finanzierung der Sozialversicherungsbeiträge während der Kurzarbeit (vgl. Kapitel 3) in die Betriebsbindung ihrer Beschäftigten in Alternative zu Kündigungen investiert.

Zwar kann aus diesem deskriptiven Ergebnis nicht mit hinreichender Gewissheit gefolgert werden, dass mit Hilfe der Kurzarbeit tatsächlich Entlassungen vermieden wurden. Der durchaus hohe Anteil kurzarbeitender Be-

triebe ohne Personalabbau kann hier jedoch als entsprechendes Indiz gewertet werden. Denn vermutlich wäre es auch in diesen Betrieben dann zu Entlassungen gekommen, wenn die Kurzarbeit nicht eingeführt worden wäre.

Unabhängig davon, ob die Zahl der Beschäftigten eines Betriebs stagniert, zunimmt oder zurückgeht, stellt sich die Frage nach der Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse. Die Möglichkeit einer gegenläufigen Beschäftigungsentwicklung in den kurzarbeitenden und nicht kurzarbeitenden Abteilungen eines Betriebes muss bedacht werden. Das Ausmaß der Fluktuation gibt Auskunft über die Stabilität der betrieblichen Beschäftigungsverhältnisse. Als Fluktuationsrate wird hier das prozentuale Verhältnis der Summe der Zu- und Abgänge eines Betriebes im ersten Halbjahr 2003 zu seiner durchschnittlichen Beschäftigtenzahl (alle Beschäftigte) in diesem Zeitraum definiert.<sup>16</sup> Aufgrund der Zielsetzung des Kurzarbeitergeldes - Vermeidung von Entlassungen - kann erwartet werden, dass unter sonst gleichen Bedingungen die Fluktuationsrate der kurzarbeitenden Betriebe niedriger ist als die der Betriebe ohne Kurzarbeit.

Hochgerechnet auf alle Betriebe im Bundesgebiet beträgt die durchschnittliche Fluktuationsrate der Betriebe mit Kurzarbeit 3,6 Prozent und der Betriebe ohne Kurzarbeit 5,3 Prozent. Auch jeweils in West- und Ostdeutschland ist die Fluktuationsrate der Betriebe mit Kurzarbeit insgesamt niedriger als die Fluktuationsrate der Betriebe ohne Kurzarbeit. Dies findet sich auch in der Differenzierung nach Branchen in West- und in Ostdeutschland. Insgesamt sind die Unterschiede in Ostdeutschland stärker ausgeprägt als in Westdeutschland. Nur in den westdeutschen Betrieben des Handels, Verkehr- und Nachrichtenwesens sowie Finanzwesens liegt die durchschnittliche Fluktuationsrate der Betriebe mit Kurzarbeit über der Fluktuationsrate der Betriebe ohne Kurzarbeit. Die kurzarbeitenden Betriebe aller anderen Branchen im Westen und im Osten (also auch des

---

<sup>16</sup> Die Zahl der Beschäftigten unmittelbar vor dem ersten Halbjahr 2003 wurde nicht erfragt. Sie wurde hier berechnet aus den Angaben zu den Zugängen und Abgängen im ersten Halbjahr 2003 und dem Beschäftigtenbestand Mitte 2003. Weil die Zu- und Abgänge nicht ihrerseits differenziert nach der Sozialversicherungspflichtigkeit der Beschäftigungsverhältnisse erfragt wurden, kann die Fluktuation im für das Kurzarbeitergeld relevanten Bestand der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nicht berechnet werden.

Handels, Verkehr- und Nachrichten sowie Finanzwesens im Osten) weisen demgegenüber eindeutig und statistisch signifikant eine höhere Stabilität ihrer Beschäftigungsverhältnisse auf (mit Ausnahme der personenbezogenen Dienstleistungsbetriebe im Westen).

**Tabelle 6: Durchschnittliche Fluktuationsrate der Betriebe mit und ohne Kurzarbeit im 1. Halbjahr 2003 in West- und Ostdeutschland nach Branchen**

Branche	West		Ost		Bund	
	mit Kurzarbeit	ohne Kurzarbeit	mit Kurzarbeit	ohne Kurzarbeit	mit Kurzarbeit	ohne Kurzarbeit
Primärer Sektor	0,7	6,0	0,0	3,2	0,3	5,4
Verarbeitendes Gewerbe	1,8	4,8	2,8	4,6	2,0	4,8
Baugewerbe	5,1	5,5	2,8	6,8	4,4	5,8
Handel, Verkehr/ Nachrichten, Finanzwesen	12,4	5,1	0,5	2,6	7,9	4,6
unternehmensnahe Dienstleistungen	0,6	4,7	4,8	7,7	1,0	5,2
personenbezogene Dienstleistungen	(4,1)	(6,5)	0,3	5,1	3,0	6,2
insgesamt	4,3	5,4	1,8	4,9	3,6	5,3

Fluktuationsrate: Summe Zu- und Abgänge 1. Hj 2003 / Gesamtzahl Beschäftigte im Durchschnitt des 1. Hj. 2003 \*100

T-Test auf Mittelwertunterschied zwar angewendet, aber nicht sinnvoll, weil die Verteilung der Fluktuationsrate steil rechtsschief ist (gleichwohl T-Test: Unterschiede durchgängig und hochgradig signifikant). Auf Median bezogener Mann-Whitney-U-Test: Unterschiede mit einer Ausnahme (personenbezogene Dienstleistungen in Westdeutschland 0.231) hochgradig signifikant.

Quelle: IAB-Betriebspanel Welle 2003 (ohne 0,2 Proz. aller Betriebe im Westen mit k.A. zu Kurzarbeit); eig. Ber.

Damit bestätigt sich im vergleichenden Blick auf die Fluktuationsraten der kurzarbeitenden und nicht kurzarbeitenden Betriebe der Befund aus dem entsprechenden Vergleich der Betriebe mit Personalabbau, Zuwachs oder Stagnation im betrachteten Zeitraum. Vorbehaltlich noch ausstehender Analysen im Panel-Längsschnitt kann als Zwischenergebnis festgehalten werden: mit Hilfe der Kurzarbeit scheint es den Betrieben gelungen zu sein, Entlassungen zu vermeiden und ihre Beschäftigtenzahl durch interne Flexibilität relativ stabil zu halten.

## 6 Kurzarbeit und betriebliche Flexibilität

Grundsätzlich haben Betriebe bei einem temporären Nachfrageausfall unterschiedliche Möglichkeiten zur Anpassung. In der einschlägigen Forschungsliteratur (Bellmann u. a. 1996; Keller/Seifert 2002) wird unter-



schieden nach interner und externer Flexibilität, darin wiederum jeweils nach numerischer Anpassung (z. B. interne numerische Flexibilität durch Abbau von Überstunden, externe numerische Flexibilität durch Entlassungen) und nach funktionaler Anpassung (intern z. B. durch Umsetzungen, extern z. B. durch Verkürzung der Lieferzeiten).

Die Zahlung von Kurzarbeitergeld setzt voraus, dass der Betrieb alle Möglichkeiten zur Vermeidung von Kurzarbeit bzw. Verringerung der Ausfallzeit ausschöpft.<sup>17</sup> Dies betrifft vorwiegend das Spektrum interner numerischer Flexibilität, insbesondere den Abbau von Überstunden, Vorziehen von Urlaub, Abbau von Arbeitszeitguthaben usw. Das Gesetz sieht aber auch die Möglichkeit einer Verpflichtung zu externer numerischer Flexibilität vor. Kurzarbeitende stehen prinzipiell dem Arbeitsmarkt zur Verfügung und können in andere Beschäftigung vermittelt werden. In der Praxis dürfte dies weniger relevant sein. Anzunehmen ist, dass Betriebe ggf. befristete Arbeitsverträge auslaufen lassen (wenn der Zeitpunkt in die Kurzarbeitsphase passt) oder z. B. Aushilfen entlassen.

Im Betriebspanel wurden die Betriebe, die für das Jahr 2002 eine stärkere Schwankung ihrer Produktion bzw. der Geschäftstätigkeit angegeben haben, mit einer vorgegebenen Liste gefragt, welche Instrumente interner und externer Flexibilität von ihnen zur Bewältigung der Schwankungen genutzt wurden. Darunter ist auch die „Anordnung von Kurzarbeit“ aufgeführt. Da sich diese Frage auf das Jahr 2002 bezieht, können die Antworten leider nicht im Zusammenhang mit den bisher betrachteten Ergebnissen zu Kurzarbeit im ersten Halbjahr 2003 untersucht werden. Vorteil ist jedoch die Möglichkeit, zwei konkurrierende Annahmen zum Zusammenhang von Kurzarbeit und anderen internen und externen Anpassungskonzepten in Hinblick auf empirische Evidenz für ihre Plausibilität gegenüberstellen zu können.

Plausibel erscheint zunächst die Annahme, dass Betriebe mit vorübergehenden Einschränkungen ihrer Produktion bzw. Geschäftstätigkeit und mit Kurzarbeit weniger auf externe Flexibilität setzen (müssen), als Betriebe

---

<sup>17</sup> Als gesetzliche Vorgabe wurde dies mit dem SGB III 1998 eingeführt, galt aber bereits zuvor „untergesetzlich“ in den für die Zahlung des Kurzarbeitergeldes relevanten Durchführungsanweisungen der BA.

ohne Kurzarbeit trotz entsprechender Schwankungen. Die bisherigen Befunde zur Beschäftigungsentwicklung der kurzarbeitenden Betriebe, insbesondere zu ihrer Fluktuationsrate im ersten Halbjahr 2003 im Vergleich zu den nicht kurzarbeitenden Betrieben scheinen diese Annahme zu bekräftigen.

In Widerspruch zu dieser Annahme könnte man im Gegenteil erwarten, dass Betriebe mit Kurzarbeit alle Möglichkeiten externer und interner Flexibilität genutzt haben, um den Umfang der Ausfallzeiten möglichst gering zu halten. Dies entspräche der gesetzlichen Vorgabe – abgesehen von der Anpassung an die Schwankungen durch Entlassungen (von Arbeitskräften aus der Randbelegschaft). Auch weil Kurzarbeit für den Betrieb mit Kosten verbunden ist (Finanzierung der Sozialversicherungsbeiträge der Kurzarbeitenden), ist zu erwarten, dass insbesondere wirtschaftlich geschwächte Betriebe zunächst alle anderen Möglichkeiten zur Vermeidung von Kurzarbeit ausschöpfen.

Allerdings besteht auch die Möglichkeit, dass sich Betriebe mit und ohne Kurzarbeit in der Vielfalt genutzter Anpassungsstrategien gar nicht unterscheiden. Flexible nicht kurzarbeitende Betriebe wären dann ohne Kurzarbeit ausgekommen. Hierzu bieten die Paneldaten keine Aufklärung. Ob Betriebe mit bevorzugter interner Flexibilität deshalb keine Kurzarbeit hatten, weil sie intern hoch flexibel waren (z. B. im Rahmen flexibler Arbeitszeitmodelle), kann nicht festgestellt werden. Dazu müsste der nicht erfragte Umfang der Schwankungen (z. B. Umfang des Arbeitsausfalls) bekannt sein, aus dem sich erst ein Anhaltspunkt für die Möglichkeit zur Erreichung der Schwellenwerte von Kurzarbeit („erheblicher Arbeitsausfall“) ableiten und das ebenfalls nicht erfragte relative Volumen realisierter Anpassung durch andere Instrumente (z. B. über längerfristig angelegte Arbeitszeitkonten oder Urlaub) ggf. bestimmen ließe.

Drei weitere Überlegungen veranlassen zu einer Eingrenzung der im Folgenden betrachteten Gruppe der Betriebe mit Schwankungen im Jahr 2002 auf westdeutsche Betriebe, die angeben haben, dass ihre Ertragslage im Jahr 2002 nicht befriedigend war:

- Nicht erfragt wurde, ob die Schwankungen mit einer Ausweitung oder einer Einschränkung der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit einhergingen und ob die Flexibilitätsinstrumente für eine Vergrößerung oder Ver-

kleinerung des betrieblichen Arbeitsvolumens eingesetzt wurden.<sup>18</sup> Deshalb wird die Analyse hier eingegrenzt auf die Betriebe, die auf eine andere Frage geantwortet haben, dass ihre Ertragslage im Jahr 2002 nur ausreichend oder mangelhaft war. Wenn überhaupt, dann kann für diese Betriebe angenommen werden, dass es sich bei der bejahten Schwankung um eine (vorübergehende) Einschränkung der Produktion oder Dienstleistungstätigkeit gehandelt hat, die überhaupt erst Kurzarbeit bzw. ergänzende oder alternative Flexibilität veranlasst haben kann.

- Aufgrund einer spezifischen Entwicklung der Kurzarbeit im Jahr 2002 in Ostdeutschland wird Kurzarbeit im Spektrum betrieblicher Flexibilitätsinstrumente hier nur für die Betriebe im Westen betrachtet. Infolge der Elbeflut im Spätsommer 2002 wurde den davon betroffenen Betrieben die Möglichkeit zu Kurzarbeit wg. eines „unabwendbaren Ereignisses“ (§ 170 SGB III) unter erleichterten Bedingungen eingeräumt (Übernahme der im Regelfall von Kurzarbeit vom Betrieb zu zahlenden Sozialversicherungsbeiträge für die Kurzarbeitenden). Insbesondere in Sachsen, aber auch in Sachsen-Anhalt und Thüringen kam es deshalb ab August 2002 zu einem kräftigen Anstieg der Zahl der kurzarbeitenden Betriebe und Kurzarbeitenden. Diese Fälle sind im Betriebspanel nicht identifizierbar. Daher ist eine Eingrenzung auf die westdeutschen Betriebe sinnvoll.
- Weil in dieser Untersuchung wirtschaftlich bedingte konjunkturelle Kurzarbeit interessiert, bleiben die Betriebe der Organisationen ohne Erwerbscharakter und die öffentliche Verwaltung wie bisher ausgeklammert. Zwar können auch diese Betriebe unter spezifischen Bedingungen Kurzarbeit anmelden. Das öffentliche Dienstrecht verhindert jedoch in der Regel die kurzfristige Möglichkeit zu temporärer Arbeitszeitverkürzung mit Entgeltausfall, impliziert also ein anderes und eingeschränktes Flexibilitätspotenzial als in den privatwirtschaftlichen Betrieben.

Von allen westdeutschen Betrieben (ohne Org. o. Erw. und Öffentliche Verwaltung) hatten im Jahr 2002 knapp 30 Prozent „stärkere Schwankungen der Produktion bzw. der Geschäftstätigkeit“. Mehr als die Hälfte dieser

---

<sup>18</sup> Deshalb wird hier empfohlen, diese Frage im IAB-Betriebspanel für zukünftige Wellen entsprechend zu überarbeiten. Dies dürfte ohne „Aufblähung“ des Fragebogens möglich sein.

Betriebe hatte im Jahr 2002 eine ungünstige, d. h. lediglich ausreichende oder mangelhafte Ertragslage. Von den Betrieben ohne Schwankungen hatte dagegen nur rund ein Drittel eine nicht befriedigende Ertragslage (Tabelle 7).

**Tabelle 7: Ertragslage 2002 der westdeutschen Betriebe mit und ohne Schwankungen der Geschäftstätigkeit in 2002**

Ertragslage	Schwankungen?		
	ja	nein	insgesamt
befriedigend bis sehr gut	44,4	64,2	58,3
ausreichend oder mangelhaft	55,6	35,9	41,6
insgesamt	100	100	100
Verteilung insgesamt	29,1	70,9	100

ohne Org. o.E., öff. Sektor

Quelle: IAB-Betriebspanel Welle 2003; eig. Ber.

**Tabelle 8: Westdeutsche Betriebe mit Schwankungen der Geschäftstätigkeit 2002 nach ihrer Beschäftigungsentwicklung im 2. Halbjahr 2002 und Ertragslage 2002**

Veränderung der Zahl der Beschäftigten im 2. Halbjahr 2002	Ertragslage 2002		
	befriedigend bis sehr gut	ausreichend oder mangelhaft	insgesamt
gleich	48,5	50,9	49,9
Zuwachs	27,6	16,6	21,5
Abbau	23,9	32,5	28,6
insgesamt	100	100	100
Verteilung insgesamt	44,1	55,1	100

ohne Org. o.E., öff. Sektor

Quelle: IAB-Betriebspanel Welle 2003; eig. Ber.

Innerhalb der Gruppe der Betriebe mit Schwankungen kann wiederum unterschieden werden nach einem eventuellen Zusammenhang ihrer Ertragslage im Jahr 2002 mit der Entwicklung der Beschäftigtenzahl im zweiten Halbjahr 2002<sup>19</sup> (Tabelle 8). Offensichtlich gibt es einen solchen Zusammenhang, er ist aber in der einfachen bivariaten Betrachtung nicht eindeutig. Von den Betrieben mit ungünstiger Ertragslage hatten 33 Prozent

<sup>19</sup> Die Beschäftigungsentwicklung im gesamten Jahr 2002 wurde im Panel 2003 nicht erfragt.

die Zahl der Beschäftigten verringert, aber 17 Prozent hatten sogar einen Personalzuwachs. Von den Betrieben mit guter Ertragslage (befriedigend bis sehr gut) hatten dagegen 24 Prozent die Beschäftigtenzahl verringert und rund 28 Prozent zusätzliche Einstellungen vorgenommen. Aber unabhängig von der Ertragslage hatte rund die Hälfte aller Betriebe mit Schwankungen weder einen Zuwachs noch einen Abbau der Beschäftigtenzahl.

Die Schwankungen der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit sind also nur bei einer Minderheit der westdeutschen Betriebe mit ungünstiger Ertragslage (und wie bei den Betrieben mit guter Ertragslage) mit einem Personalabbau, also externer numerischer Flexibilität verbunden gewesen. Andere Anpassungskonzepte an einen (vorübergehenden) Einbruch der Nachfrage nach Produkten bzw. Dienstleistungen wurden vermutlich genutzt, und dies unter dem Aspekt der Beschäftigungsstabilität betrachtet offenbar erfolgreich.

Die Auswertung der Frage nach von den Betrieben genutzten Instrumenten zur Bewältigung der Schwankungen (Mehrfachnennungen) ergibt ein relativ aufschlussreiches Bild für die westdeutschen Betriebe mit ungünstiger Ertragslage (Tabelle 9). Interne Anpassungskonzepte wurden von deutlich mehr Betrieben umgesetzt als externe Anpassungskonzepte. Externe Flexibilität durch Einstellungen/Entlassungen nannte nur etwas mehr als ein Viertel aller Betriebe. Änderungen im Einsatz von befristeten Kräften bzw. Leiharbeitskräften wurden selten genannt. Im Vordergrund steht die interne numerische Flexibilität durch die Variation der Arbeitszeit. Jeweils rund die Hälfte aller Betriebe teilte mit, dass sie zur Bewältigung der Schwankungen Überstunden auf- bzw. abgebaut und Urlaub sowie freie Tage genutzt haben. Nur ein Fünftel hat die Arbeitszeit im Rahmen flexibler Arbeitszeitmodelle variiert.

**Tabelle 9: Nutzung betrieblicher Anpassungskonzepte durch Betriebe mit Schwankungen der Geschäftstätigkeit und nur ausreichender oder mangelhafter Ertragslage in Westdeutschland jeweils in Prozent der entsprechenden Betriebe mit und ohne Kurzarbeit 2002, darunter mit und ohne Betriebsrat (ohne Org. E. u. öff. Sektor) (Mehrfachnennungen)**

Anpassungskonzept	Betriebe			Betriebe mit BR		Betriebe ohne BR	
	mit Kurzarbeit	ohne Kurzarbeit	insgesamt	mit Kurzarbeit	ohne Kurzarbeit	mit Kurzarbeit	ohne Kurzarbeit
<b>interne Anpassung</b>							
<b>numerisch</b>							
Auf-/Abbau Überstunden	63,4	48,1	49,3	67,8	65,2	62,9	46,7
Inanspruchnahme Urlaub/ freie Tage	53,5	54,5	54,4	60,1	69,6	52,7	53,2
Ausweitung/Verkürzung Arbeitszeit/flexible AZ-Modelle	19,2	20,6	20,5	51,0	38,8	(15,1)	19,1
Prozentsumme	136	123	124	179	174	131	119
<b>funktional</b>							
Aufbau/Abbau Lager- bestände	33,6	24,7	25,4	(29,5)	27,5	(34,1)	24,4
innerbetriebliche Umsetzung	19,5	16,9	17,1	35,6	19,1	(17,4)	16,7
Prozentsumme	53	42	43	65	47	52	41
<b>intern Prozentsumme</b>	189	165	167	244	221	183	160
<b>externe Anpassung</b>							
<b>numerisch</b>							
Einstellungen/ Entlassungen	37,6	26,8	27,7	43,0	32,2	36,9	26,4
Einsatz von Zusatz- personal befristete Verträge/Aushilfen	(7,2)	8,3	8,2	(12,4)	20,9	(6,5)	7,3
Einsatz von Zusatz- personal Leih-/Zeit- arbeitsfirmen	(4,8)	4,7	4,7	(21,4)	12,2	(2,7)	4,1
Prozentsumme	50	40	41	77	65	46	38
<b>funktional</b>							
Verkürzung/Ver- längerung Lieferzeiten	(19,0)	10,5	11,2	(8,8)	5,7	(20,3)	10,9
Ausweitung/Verringerung Unteraufträge	(7,2)	6,9	6,9	(33,6)	10,7	(3,8)	6,5
Prozentsumme	26	17	18	42	16	24	17
<b>extern Prozentsumme</b>	76	57	59	119	81	70	55
<b>insgesamt Prozentsumme</b>	265	222	226	363	302	253	215
Verhältnis	8,1	91,9	100	11,7	88,3	7,8	92,2

( ) = Anzahl Stichprobenfälle unter 50

Quelle: IAB-Betriebspanel Welle 2003; eig. Ber.

Betriebe mit und ohne Kurzarbeit unterscheiden sich im Spektrum der genutzten Anpassungsinstrumente nur zum Teil. In beiden Gruppen hat die interne Flexibilität einen höheren Stellenwert als eine externe Anpassung. Dabei steht die zeitliche Flexibilität des Arbeitskräfteeinsatzes im Vordergrund. Auffällig sind die Unterschiede zwischen kurzarbeitenden und nicht

kurzarbeitenden Betrieben bei drei Anpassungsinstrumenten. Rund 38 Prozent der kurzarbeitenden Betriebe hat Einstellungen/Entlassungen vorgenommen, aber nur 27 Prozent der nicht kurzarbeitenden Betriebe. Ebenso differiert die Zahl der Nennungen bei der intern funktionalen Flexibilität durch den Aufbau bzw. Abbau von Lagerbeständen (34 Prozent der Betriebe mit Kurzarbeit, 25 Prozent der Betriebe ohne Kurzarbeit). Am wichtigsten war für die Betriebe mit Kurzarbeit die Flexibilität bei den Überstunden. Fast zwei Drittel der kurzarbeitenden Betriebe nannten dieses Instrument, dagegen nur knapp die Hälfte der Betriebe ohne Kurzarbeit.

Welche Anpassungsinstrumente ein Betrieb nutzt, hängt von seinen Möglichkeiten und Kostenkalkülen ab. Größere Betriebe dürften mehr Flexibilitätspotenzial haben als kleinere Betriebe. Die Existenz eines Betriebsrates spricht zudem dafür, dass so weit möglich bei einem Absatzeinbruch einer internen Bewältigung der Schwierigkeiten mehr Gewicht beigemessen wird als einer externen Anpassung. Deshalb sind die Befunde zu Kurzarbeit im Spektrum betrieblicher Anpassungskonzepte hier zusätzlich getrennt für Betriebe mit und ohne Betriebsrat ausgewiesen (Tabelle 9). Weil die größeren Betriebe in der Regel einen Betriebsrat haben, kleinere Betriebe demgegenüber eher selten, spiegelt diese Unterscheidung nach der Existenz eines Betriebsrates zugleich eine Unterscheidung zwischen größeren und kleineren Betrieben.<sup>20</sup>

Bei den (mehrheitlich kleineren) Betrieben ohne Betriebsrat finden sich die gleichen Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen Betrieben mit und ohne Kurzarbeit wie bei allen westdeutschen Betrieben. Dieses Ergebnis überrascht angesichts dessen nicht, dass es sich sowohl bei den Betrieben mit Kurzarbeit, als auch bei den Betrieben ohne Kurzarbeit überwiegend um Betriebe des insgesamt überwiegenden Kleinbetrieblichen Sektors handelt. (vgl. Kapitel 4).

---

<sup>20</sup> Auf eine tiefer gehende Unterscheidung nach Betriebsgröße und Existenz eines Betriebsrates wird hier verzichtet, denn auch damit könnte nicht geklärt werden, was „ursächlich“ für die Wahl oder Nichtwahl einer Anpassungsoption ist. Dazu müssten zusätzlich erst noch die im Betriebspanel nicht erfassten innerbetrieblichen Aushandlungsprozesse betrachtet werden.

Im Vergleich der (eher größeren) Betriebe mit Betriebsrat und mit bzw. ohne Kurzarbeit fallen folgende Ergebnisse auf (Tabelle 9):

- Anders als bei den kleineren Betrieben ohne Betriebsrat unterscheiden sich größere Betriebe mit und ohne Kurzarbeit nicht in der Nutzung von Überstunden als Anpassungskonzept. Weil es sich hier um Betriebe mit ungünstiger Ertragslage und Schwankungen der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit handelt, dürfte es sich um einen temporären Abbau von Überstunden handeln. Zwei Drittel der Betriebe mit Betriebsrat nennen diese Variante interner zeitlicher Flexibilität unabhängig davon, ob sie Kurzarbeit eingeführt hatten oder nicht.
- Ebenso auffällig ist das relativ hohe Gewicht interner Flexibilität durch die Variation der Arbeitszeit im Rahmen flexibler Arbeitszeitmodelle (über die Kleinbetriebe ohne Betriebsrat in der erfragten formellen Variante aufgrund eher informeller Regulierung vermutlich seltener verfügen). Knapp 40 Prozent der (größeren) Betriebe mit Betriebsrat und ohne Kurzarbeit nutzten diese Möglichkeit, von den Betrieben mit Kurzarbeit sogar rund die Hälfte der Betriebe.
- Für die Bevorzugung interner Anpassung durch die überwiegend größeren Betriebe mit Betriebsrat spricht schließlich der relativ hohe Stellenwert innerbetrieblicher Umsetzungen bei den kurzarbeitenden Betrieben. 36 Prozent nannten diese Variante, von den Betrieben ohne Kurzarbeit waren es nur 19 Prozent.
- Aber auch extern numerische Flexibilität über den Arbeitsmarkt zeichnet die kurzarbeitenden Betriebe mit Betriebsrat aus. 43 Prozent von ihnen nannten dieses Anpassungsinstrument. Von den nicht kurzarbeitenden Betrieben dieser Gruppe waren es 32 Prozent. Diese Anteile liegen sogar über den entsprechenden Anteilen in den Gruppen der kurzarbeitenden und nicht kurzarbeitenden Betriebe ohne Betriebsrat.

Abschließend soll ein übergreifendes Ergebnis herausgestellt werden, mit dem die Frage nach der empirischen Evidenz der zu Beginn dieses Kapitels formulierten Annahmen zur Komplementarität von Kurzarbeit und anderen Möglichkeiten interner und externer betrieblicher Flexibilität beantwortbar ist.

Die westdeutschen Betriebe mit Kurzarbeit (und mit ungünstiger Ertragslage) weisen bei der Frage nach den von ihnen genutzten Instrumenten zur Bewältigung von Schwankungen der Geschäftstätigkeit eine höhere Summe der Nennungen unterschiedlicher Instrumente auf als die entspre-



chenden Betriebe ohne Kurzarbeit (indiziert durch die Prozentsumme der jeweiligen Anteile – vgl. Tabelle 9). Dies gilt insbesondere für die größeren Betriebe mit Betriebsrat, aber auch für die kleineren Betriebe ohne Betriebsrat. Daraus folgt, dass Kurzarbeit vermutlich weniger als eine Alternative zu anderen Instrumenten betrieblicher Flexibilität genutzt wird. Stattdessen sprechen die Befunde für die Annahme, dass kurzarbeitende Betriebe eher als andere Betriebe zugleich auch alle anderen internen und externen Anpassungsoptionen wählen und nutzen. Inwieweit sie dies tun (können), dürfte einerseits von branchenspezifischen und größenspezifischen Flexibilitätspotenzialen abhängen, andererseits aber auch durch das betriebliche Interesse an möglichst geringen Kosten der Kurzarbeit begründet und durch innerbetriebliche Verhandlungsprozesse bestimmt sein.

## **7 Aktive Nutzung der Ausfallzeiten bei Kurzarbeit?**

Bei einem nachfrageseitig bedingten Arbeitsausfall können Betriebe ihre interne Anpassungsflexibilität numerisch und funktional gestalten. Die Befunde aus dem Panel zur Anpassung an Schwankungen der Geschäftstätigkeit im Jahr 2002 haben gezeigt, dass kurzarbeitende Betriebe auch Möglichkeiten einer funktionalen Anpassung nutzen. Über die Verwendung der Ausfallzeit bei Kurzarbeit z. B. für Weiterbildung ist damit noch nichts gesagt. Dazu wurden die Betriebe mit Kurzarbeit im ersten Halbjahr 2003 befragt.

Theoretisch kann die Ausfallzeit für die Qualifizierung der Kurzarbeitenden genutzt werden. Einleitend wurde hier bereits darauf hingewiesen, dass laut Gesetz nur bei strukturell bedingter Kurzarbeit verlangt wird, dass der Betrieb entsprechende Maßnahmen anbietet. Dieser Typ von Kurzarbeit wurde aber im Panel kaum erfasst. Bei konjunkturell bedingter Kurzarbeit können die Betriebe ihre Kurzarbeitenden in der Ausfallzeit zwar qualifizieren. Aber es fehlen Anreize für den Betrieb und die organisatorischen Anforderungen für Qualifizierungsmaßnahmen dürften in der Regel mit den organisatorischen Bedingungen der Lage und Dauer der Ausfallzeiten bei Kurzarbeit konfliktieren. Deshalb kann nicht erwartet werden, dass viele Betriebe die ausgefallene Zeit bei Kurzarbeit für die funktionale Anpassung der Qualifikation der Kurzarbeitenden etwa an geplante Änderungen der Produktion oder Dienstleistungsarbeit nutzen.

Bundesweit haben nur fünf Prozent aller kurzarbeitenden Betriebe im ersten Halbjahr 2003 Maßnahmen der beruflichen Orientierung oder Qualifizierung für ihre Kurzarbeitenden durchgeführt. Von allen Kurzarbeitenden wurden lediglich drei Prozent in derartige Maßnahmen einbezogen (Tabelle 10).<sup>21</sup>

**Tabelle 10: Qualifizierung von Kurzarbeitenden im 1. Halbjahr 2003 im Bundesgebiet (Angaben in Prozent)**

	Kurzarbeitende Betriebe mit Qualifizierungsmaßnahme		Kurzarbeitende mit Qualifizierungsmaßnahme	
	Anteil an allen Betrieben mit Kurzarbeit	Verteilung	Anteil an allen Kurzarbeitenden	Verteilung
insgesamt	5	100	3	100
darunter				
- primärer Sektor	18	6	7	3
- sekundärer Sektor	3	34	2	46
- tertiärer Sektor	6	60	8	51
Betriebe mit				
<= 100 Besch.	5	91	2	27
> 100 Besch.	11	9	5	73
Betriebe mit Weiterbildung im 1. Hj 2003				
- ja	12	75	5	88
- nein	2	25	1	12

Quelle: IAB-Betriebspanel Welle 2003; eig. Ber.

Die Mehrzahl der Betriebe, die im ersten Halbjahr 2003 für ihre Kurzarbeitenden derartige Maßnahmen durchgeführt haben, gehört zum Dienstleistungssektor (60 Prozent). Auch nach der Zahl der Kurzarbeitenden in Maßnahmen betrachtet ist es vor allem der tertiäre Sektor, in dem kurzarbeitende Betriebe die numerische Flexibilität durch Kurzarbeit mit der funktionalen Anpassung der Qualifikation der Kurzarbeitenden an betriebliche Anforderungen verbinden.

Rund 90 Prozent dieser Betriebe hatten nur bis zu 100 Beschäftigte (von allen kurzarbeitenden Betrieben zählen 95 Prozent zu dieser Betriebsgrö-

<sup>21</sup> Wegen der geringen Fallzahl dieser Betriebe in der Panel-Stichprobe wird hier auf eine Unterscheidung nach West- und Ostdeutschland verzichtet.

Benklasse – vgl. Tabelle 3). Allerdings waren drei Viertel der an Maßnahmen teilnehmenden Kurzarbeitenden in Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten, obwohl auf diese Betriebsgrößenklasse nur weniger als der Hälfte aller Kurzarbeitenden entfällt.

Seit geraumer Zeit wird die Forderung diskutiert, die zeitliche Flexibilität des betrieblichen Personaleinsatzes etwa im Rahmen von Arbeitszeitkonten mit den Anforderungen „lebenslangen Lernens“ zu verbinden. Dies könnte in Form von Lernzeitkonten ausgestaltet werden (Seifert 2001). Aus dieser Sicht betrachtet erscheint der Befund einer nur marginalen Nutzung der Ausfallzeit bei Kurzarbeit für Maßnahmen der beruflichen Orientierung und Qualifizierung enttäuschend. Aufgrund der spezifischen organisatorischen Anforderungen von konjunktureller Kurzarbeit sollten aber entsprechende Anforderungen zur aktiven Nutzung ausgefallener Arbeitszeit noch durch gezielte Untersuchungen über realistische Möglichkeiten der Umsetzung konkretisiert werden.

Ein weiterer Befund aus dem Betriebspanel verweist darauf, dass es generell um die „Weiterbildungskultur“ betrieblicher Beschäftigungspolitik geht. Drei Viertel aller kurzarbeitenden Betriebe mit Qualifizierungsmaßnahmen für die Kurzarbeitenden gehören zu der Gruppe der Betriebe, die unabhängig davon für ihre Beschäftigten Weiterbildungsmaßnahmen durchführen (Tabelle 10). Von allen kurzarbeitenden Betrieben mit Weiterbildung für ihre Beschäftigten haben 12 Prozent auch für ihre Kurzarbeitenden Maßnahmen durchgeführt. Von den kurzarbeitenden Betrieben ohne Weiterbildung für ihre Beschäftigten waren es dagegen nur 2 Prozent. Ob kurzarbeitende Betriebe die Ausfallzeit für die Qualifizierung der Kurzarbeitenden verwenden, hängt offenbar u. a. davon ab, ob sie ohnehin die Weiterbildung ihrer Beschäftigten fördern oder nicht.

## **8 Zusammenfassung**

Mit Hilfe des Kurzarbeitergeldes können Betriebe bei einem vorübergehenden Nachfrageausfall ihre ansonsten anfallenden Lohnkosten in Verbindung mit einer temporären Arbeitszeitverkürzung senken. Kurzarbeit ist ein klassisches Instrument interner numerischer Anpassung an konjunkturell bedingten Arbeitsausfall. Mit den Daten aus dem IAB-Betriebspanel 2003 zu konjunkturell bedingter Kurzarbeit wird gezeigt, dass neben größeren Betrieben aus dem Verarbeitenden Gewerbe auch

zahlreiche kleinere Betriebe z. B. aus dem Dienstleistungssektor Kurzarbeit nutzen. Die betrieblichen Angaben zur Beschäftigungsentwicklung und zur Fluktuation sprechen für die gängige Annahme, dass die Einführung von Kurzarbeit hilft, Entlassungen zu vermeiden und die Stabilität der Beschäftigung zu fördern. Dabei ist Kurzarbeit nur eine von mehreren Möglichkeiten interner und externer Flexibilität der Betriebe. Betriebe mit Kurzarbeit nutzen ein breiteres Spektrum von Anpassungsinstrumenten, als Betriebe ohne Kurzarbeit in vergleichbarer wirtschaftlicher Situation. Kurzarbeit ist daher weniger eine Alternative zur Nutzung anderer Varianten betrieblicher Flexibilität. Sie wird stattdessen – wie in den gesetzlichen Regelungen vorgesehen – in Verbindung mit weiteren Instrumenten interner numerischer und funktionaler Anpassung eingesetzt. Die Ausfallzeiten bei Kurzarbeit werden allerdings nur selten für eine funktionale Anpassung der Qualifikation der Kurzarbeitenden genutzt.

## Literatur

- Bach, H.U./Koch, S. (2003): Working Time and the Volume of Work in Germany – The Concept of Measurement, IAB Labour Market Research Topics, No. 53.
- Bellmann, L. (2002): Das IAB-Betriebspanel: Konzeption und Anwendungsbereiche, in: Allgemeines statistisches Archiv, 86. Hg., H. 2, S. 177–188.
- Bellmann, L./Dahms, V./Wahse, J. (2004): IAB-Betriebspanel Ost – Ergebnisse der achten Welle 2003 – Teil II: Personalpolitik, Betriebliche Flexibilität, Weiterbildung, IAB-Forschungsbericht Nr. 3/2004.
- Bellmann, L./Düll, H./Kühl, J./Lahner, M./Lehmann, U. (1996): Flexibilität von Betrieben in Deutschland. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 1993 – 1995, BeitrAB 200, Nürnberg.
- Bellmann, L./Gewiese, T. (2004): Entwicklung der Arbeitszeitkonten in Deutschland, in: arbeit und beruf 11/04, S. 329–331.
- Besselmann, K./Mochalowski, G./Ochs, C./Seifert, H. (1993): Kurzarbeit und Qualifizierung. Forschungsbericht Sozialforschung des BMA Bd. 235, Düsseldorf/Köln/Bonn.
- Deeke, A. (2004): Qualifizierung bei Kurzarbeit, in: Deeke, A./Kruppe, T./Kurtz, B./Müller, P. (2004): Halbzeitbewertung des „ESF-BA-Programm 2000–2006“, Nürnberg. BeitrAB 283, S. 265–291.

- Deeke, A. (1995): Zwischen Anspruch und Wirklichkeit – 25 Jahre Arbeitsförderungs-gesetz, in: Adamy, W./Deeke, A./Jetter, C. u. a. (1995): Memorandum für ein neues Arbeitsförderungs-gesetz, hrsg. v. Arbeitskreis AFG-Reform, Hamburg, S. 49–285.
- Deeke, A. (1979): Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld – eine Fallstudie zur gesetzlichen Funktionsbestimmung und betrieblichen Praxis von Kurzarbeit, in: WSI-Mitteilungen 2/79, S. 87–99.
- Deeke, A./Schuler, W. (2003): Fünf Jahre „AFG-Plus“: Arbeitsförderung aus dem Europäischen Sozialfonds, BeitrAB 265, Nürnberg.
- Flechsengar. H.R. (1979): Kurzarbeit – Strukturen und Beschäftigungswirkung, in: MittAB 3/79, S. 362–372.
- Flechsengar. H.R. (1980): Kurzarbeit als Maßnahme der betrieblichen Anpassung, Frankfurt/M.
- Gerlach, K./Hübler, O./Meyer, W. (2001): Betriebliche Flexibilisierung und Beschäftigungsstabilität – Ein Widerspruch?, in: Bellmann, L./Gerlach, K./Hübler, O./Meyer, W. (Hrsg.) (2001): Beschäftigungseffekte betrieblicher Arbeitszeitgestaltung, BeitrAB 251, Nürnberg, S. 141-176.
- Keller, B./Seifert, H. (2002): Flexsecurity – Wie lassen sich Flexibilität und soziale Sicherheit vereinbaren?, in: MittAB 1/02, S. 90-106.
- Kirsch, J./Knuth, M./Krone, S./Mühge, G./Müller, A. (2001): Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen. Langsame Fortschritte bei der Gestaltung betrieblicher und beruflicher Umbrüche, BeitrAB 242, Nürnberg.
- Massa-Wirth, H./Seifert, H. (2004): Betriebliche Bündnisse für Arbeit mit begrenzter Reichweite?, in: WSI-Mitteilungen 5/04, S. 246-254.
- Mosley, H./Kruppe, T. (1996): Employment Stabilization through Short-time Work, in: Schmid, G./O'Reilly, J./ Schömann, K. (eds.) (1996): International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation, Cheltenham UK/Brookfield US, pp. 594-622.
- Promberger, M./Rosdücher, J./Seifert, H./Trinczek, R. (1997): Weniger Geld, kürzere Arbeitszeit, sichere Jobs?, Berlin.
- Schmid, G. (2002): Wege in eine neue Vollbeschäftigung – Übergangsmärkte und aktivierende Arbeitsmarktpolitik, Frankfurt/M./New York.
- Schmid, G./Semlinger, K. (1980): Instrumente gezielter Arbeitsmarktpolitik: Kurzarbeit, Einarbeitungszuschüsse, Eingliederungsbeihilfen, Königstein/Ts.
- Seifert, H. (2004): Arbeitszeitpolitischer Modellwechsel: Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität, WSI-Diskussionspapier Nr. 127, Düsseldorf.

Seifert, H. (2001): Lernzeitkonten für lebenslanges Lernen, Friedrich-Ebert-Stiftung, Gesprächskreis Arbeit und Soziales, Bonn.

TNS Infratest Sozialforschung (2004): IAB-Betriebspanel (Welle 11) Arbeitgeberbefragung. Methodenbericht, München.

Völkel, B. (1997): Kurzarbeit in den neuen Bundesländern, in: MittAB 1/97, S. 127–149.

## Anhang

**Tabelle I: Betriebe mit Kurzarbeit im 1. Halbjahr 2003 im Bundesgebiet nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Prozent**

Branche	Betriebsgrößenklasse				insgesamt
	1 - 20	>20 - 100	>100 - 500	>500	
Primärer Sektor	1,2	0,3	.	.	1,5
Verarbeitendes Gewerbe	15,8	8,1	2,8	0,6	27,2
Baugewerbe	16,6	5,5	0,5	.	22,6
Handel, Verkehr/ Nachrichten, Finanzwesen	17,6	1,6	0,2	.	19,4
unternehmensnahe Dienstleistungen	14,1	1,8	0,4	.	16,4
personenbezogene Dienstleistungen	11,7	0,7	0,1	.	12,5
Org. o. Erw., öff. Sektor	0,3	0,1	.	.	0,4
insgesamt	77,3	18,1	4,0	0,6	100

. = kleiner 0,1 % und >0.

Quelle: IAB-Betriebspanel Welle 2003 (ohne 0,2 Proz. aller Betriebe mit k.A. zu Kurzarbeit); eig.Ber.

**Tabelle II: Kurzarbeitende im 1. Halbjahr 2003 im Bundesgebiet nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Prozent**

Branche	Betriebsgrößenklasse				insgesamt
	1 - 20	>20 - 100	>100 - 500	>500	
Primärer Sektor	0,7	0,2	0,3	0,2	1,3
Verarbeitendes Gewerbe	5,9	16,3	24,4	15,0	61,6
Baugewerbe	6,1	8,7	2,2	0,1	17,2
Handel, Verkehr/ Nachrichten, Finanzwesen	3,3	2,0	1,2	.	6,5
unternehmensnahe Dienstleistungen	5,4	2,2	1,0	0,5	9,2
personenbezogene Dienstleistungen	1,5	1,4	0,2	0,7	3,8
Org. o. Erw., öff. Sektor	0,1	0,1	0,2	.	0,4
insgesamt	22,9	30,9	29,5	16,6	100

. = kleiner 0,1 % und >0.

Quelle: IAB-Betriebspanel Welle 2003; eig.Ber.

## In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

<b>Nr.</b>	<b>Autor(en)</b>	<b>Titel</b>	<b>Datum</b>
1/2004	Sabine Hagemann, Werner Sörgel, E-berhard Wiedemann	Vermittlungsgutscheine nach § 421g SGB III - Zwischenergebnisse aus der Begleitforschung zur Vermittlung	9/2004
2/2004	Lutz Bellmann, Vera Dahms, Jürgen Wahse	IAB-Betriebspanel Ost - Ergebnisse der achten Welle 2003 – Teil I: Entwicklung und Struktur der Betriebe und Beschäftigten, Auszubildende	9/2004
3/2004	Lutz Bellmann, Vera Dahms, Jürgen Wahse	IAB-Betriebspanel Ost - Ergebnisse der achten Welle 2003 – Teil II: Personalpolitik, Betriebliche Flexibilität, Weiterbildung	9/2004
4/2004	Lutz Bellmann, Vera Dahms, Jürgen Wahse	IAB-Betriebspanel Ost - Ergebnisse der achten Welle 2003 – Teil III: Wirtschaftliche Lage der Betriebe, Öffentliche Förderung	9/2004
5/2004	Eugen Spitznagel, Susanne Wanger	Mehr Beschäftigung durch längere Arbeitszeiten? Ein Beitrag zu der Diskussion um eine generelle Erhöhung der Arbeitszeit	10/2004
6/2004	IAB-Autoren- gemeinschaft	Forschung zum SGB II des IAB: Die neuen Forschungsaufgaben im Überblick	12/2004
1/2005	Anja Heinze, Friedhelm Pfeiffer, Alexander Sperrmann, Henrik Winterhager, Amelie Wuppermann	Vermittlungsgutscheine - Zwischenergebnisse der Begleitforschung 2004 Teil I: Datenstruktur und deskriptive Analysen	3/2005
2/2005	Sabine Dann, Günther Klee, Martin Rosemann	Vermittlungsgutscheine - Zwischenergebnisse der Begleitforschung 2004 Teil II: Typisierung der Arbeitsagenturen	2/2005
3/2005	Anja Heinze, Friedhelm Pfeiffer, Alexander Sperrmann, Henrik Winterhager	Vermittlungsgutscheine - Zwischenergebnisse der Begleitforschung 2004 Teil III: Mikroökonomische Wirkungsanalyse	3/2005



4/2005	Reinhard Hujer, Christopher Zeiss	Vermittlungsgutscheine - Zwischenergebnisse der Begleitforschung 2004 Teil IV: Makroökonomische Wirkungsanalyse	2/2005
5/2005	Friedhelm Pfeiffer, Henrik Winterhager	Vermittlungsgutscheine - Zwischenergebnisse der Begleitforschung 2004 Teil V: Kosten-Nutzen-Analyse	2/2005
6/2005	Sabine Hagemann, Werner Sörgel	Vermittlungsgutscheine - Zwischenergebnisse der Begleitforschung 2004 Teil VIa: Implementations- und Strukturanalysen - Private Arbeitsvermittler	im Erscheinen
7/2005	Sabine Hagemann, Werner Sörgel	Vermittlungsgutscheine - Zwischenergebnisse der Begleitforschung 2004 Teil Vb: Implementations- und Strukturanalysen - Tabellenanhang	im Erscheinen
8/2005	Reinhard Hujer, Günther Klee, Alexander Spermann, Werner Sörgel	Vermittlungsgutscheine - Zwischenergebnisse der Begleitforschung 2004 Teil VII: Zusammenfassung der Projektergebnisse	im Erscheinen
9/2005	Regina Konle-Seidl	Lessons learned – Internationale Evaluierungsergebnisse zu Wirkungen aktiver und aktivierender Arbeitsmarktpolitik	2/2005
10/2005	Ch. Brinkmann, J. Passenberger, H. Rudolph, E. Spitznagel, G. Stephan, U. Thomsen, H. Roß	SGB II – Neue Herausforderungen an Statistik und Forschung	2/2005
11/2005	Corinna Kleinert, Hans Dietrich	Aus- und Weiterbildungen im Pflegebereich - Eine Analyse des Eingliederungsprozesses in Erwerbstätigkeit	3/2005

## Impressum

**IABForschungsbericht**  
**Nr. 12 / 2005**

**Herausgeber**

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung  
der Bundesagentur für Arbeit  
Weddigenstr. 20-22  
D-90478 Nürnberg

**Redaktion**

Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

**Technische Herstellung**

Jutta Sebald

**Rechte**

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit  
Genehmigung des IAB gestattet

**Bezugsmöglichkeit**

Volltext-Download dieses Forschungsberichtes  
unter:

<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2005/fb1205.pdf>

**IAB im Internet**

<http://www.iab.de>

**Rückfragen zum Inhalt an**

Dr. Axel Deeke, Tel. 0911/179-3132,  
oder e-Mail: [axel.deeke@iab.de](mailto:axel.deeke@iab.de)