

Bossler, Mario; Fitzenberger, Bernd; Osiander, Christopher; Schmidtke, Julia;
Trappmann, Mark

Research Report

Befragung in der Covid-19-Pandemie: Beschäftigte sehen Mitnahmeeffekte beim Kurzarbeitergeld

IAB-Kurzbericht, No. 9/2024

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Bossler, Mario; Fitzenberger, Bernd; Osiander, Christopher; Schmidtke, Julia; Trappmann, Mark (2024) : Befragung in der Covid-19-Pandemie: Beschäftigte sehen Mitnahmeeffekte beim Kurzarbeitergeld, IAB-Kurzbericht, No. 9/2024, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg, <https://doi.org/10.48720/IAB.KB.2409>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/294165>

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.



<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

IAB-KURZBERICHT

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

9|2024

In aller Kürze

- Eine Beschäftigtenbefragung des IAB im Zeitraum November 2020 bis Februar 2021 gibt Hinweise auf Mitnahmeeffekte bei Kurzarbeit während der Covid-19-Pandemie.
- Schränkt man die Analysen auf Beschäftigte ein, die nach den administrativen Daten der Bundesagentur für Arbeit Kurzarbeitergeld bezogen haben, gaben 21 Prozent dieser Beschäftigten an, mehr Stunden gearbeitet zu haben, als abgerechnet wurden, und für 39 Prozent war die Arbeitsmenge trotz Kurzarbeit unverändert hoch.
- Die entsprechenden Anteile sind etwas höher, wenn man die Crosswise-Befragungstechnik anwendet. Mit dieser Methode können sensible Merkmale für Gruppen von Befragten erfasst werden, ohne dass ein Rückschluss auf den einzelnen Befragten möglich ist.
- Mitnahmeeffekte traten für alle Betriebsgrößen und in allen Branchen auf und konzentrierten sich nicht auf bestimmte Branchen oder Betriebsgrößen, die vor der Pandemie weniger oder mehr Erfahrung mit Kurzarbeit hatten.
- Die Befunde zu Mitnahmeeffekten stützen sich alleine auf die subjektiven Einschätzungen von Beschäftigten, die möglicherweise auf unvollständigen Informationen über den Kurzarbeitsumfang beruhen. Zudem lassen die Ergebnisse keinen Rückschluss auf den genauen Umfang der Mitnahmeeffekte zu.

Befragung in der Covid-19-Pandemie

Beschäftigte sehen Mitnahmeeffekte beim Kurzarbeitergeld

von Mario Bossler, Bernd Fitzenberger, Christopher Osiander, Julia Schmidtke und Mark Trappmann

Kurzarbeit spielte in der Covid-19-Pandemie eine zentrale Rolle, um die wirtschaftlichen Folgen der Krise abzufedern. Bisher ist wenig darüber bekannt, ob Kurzarbeit neben der stabilisierenden Wirkung auch nicht intendierte Folgen hatte. Eine Studie auf Basis von Beschäftigtenbefragungen während der Pandemie wurde nun um neue administrative Daten ergänzt. Die Ergebnisse zeigen, dass ein nennenswerter Teil der Beschäftigten Mitnahmeeffekte sieht.

Betriebe können für ihre sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Kurzarbeit anmelden und Kurzarbeitergeld beantragen, wenn es zu einem vorübergehenden Arbeitsausfall aus wirtschaftlichen Gründen oder wegen eines unabwendbaren Ereignisses kommt. Für die ausgefallenen Arbeitsstunden und den damit verbundenen Lohn erhalten die betroffenen

Beschäftigten üblicherweise 60 Prozent ihres Netto-Arbeitslohns aus der Arbeitslosenversicherung (67 %, wenn sie mindestens ein Kind haben) – das Kurzarbeitergeld. Im Idealfall müssen Betriebe ihre Beschäftigten dadurch nicht wegen des vorübergehenden Arbeitsausfalls entlassen.

In vergangenen ökonomischen Krisen wie der Finanzkrise 2009 und der Covid-19-Pandemie 2020/2021 wurde das arbeitsmarktpolitische Instrument Kurzarbeit in Deutschland erfolgreich eingesetzt, um einen Anstieg der Arbeitslosigkeit zu vermindern und Beschäftigte in Betrieben zu halten – so argumentieren die Studien von Balleer et al. (2016), Herzog-Stein et al. (2022) und Fitzenberger/Walwei (2023). Es ist bisher jedoch wenig darüber bekannt, in welchem Umfang dem unzweifelhaften Nutzen des Instruments auch nicht intendierte negative

Auswirkungen durch sogenannte Mitnahmeeffekte gegenüberstehen.

Mitnahmeeffekte liegen vor, wenn Begünstigte finanzielle Leistungen staatlicher Institutionen in Anspruch nehmen, obwohl sie ein bestimmtes Verhalten auch ohne diesen finanziellen Anreiz gezeigt hätten. Bei Kurzarbeit wäre dies also der Fall, wenn Betriebe für Beschäftigte Kurzarbeitergeld abgerechnet hätten, obwohl dies nicht nötig gewesen wäre.

Der Frage, mit welcher Häufigkeit solche Mitnahmeeffekte während der Covid-19-Pandemie vorkamen, sind wir mithilfe von Daten der hochfrequenten Online-Personenbefragung „Leben und Erwerbstätigkeit in Zeiten von Corona“ (auch: IAB-HOPP; Details zur Studie siehe Haas et al. 2021) nachgegangen. Im Ergebnis zeigt sich, dass ein nennenswerter Anteil der Beschäftigten, die während der Pandemie 2020/2021 in Kurzarbeit waren, von solchen Mitnahmeeffekten berichten.

Bis vor Kurzem keine Studien, aber durchaus Hinweise auf Mitnahme

Dieser Beitrag basiert auf der aktuellen Studie von Bossler et al. (2023), die erstmals wissenschaftliche Belege für Mitnahmeeffekte beim Kurzarbeitergeld liefert, und ergänzt diese um weitere Analysen, die die Befunde erhärten. Obwohl die Zahl aufgedeckter Betrugsfälle bei Kurzarbeit eher gering ist, wird in der öffentlichen Debatte oft argumentiert, dass diese nur die Spitze des Eisbergs darstellen. So berichteten beispielsweise das Magazin Focus (Focus Online 2020), die Süddeutsche Zeitung (2020) oder Spiegel Online (2020) während der Pandemie über missbräuchlichen Einsatz von Kurzarbeit. Insbesondere der vereinfachte Zugang zu Kurzarbeitergeld während der Pandemie (Details dazu vgl. Infobox 1) und das große Antragsvolumen über alle Branchen hinweg erleichterten solchen Missbrauch und erschwerten eine flächendeckende Kontrolle.

Es ist allerdings zu vermuten, dass „harte“ Betrugsfälle mit höherer Wahrscheinlichkeit entdeckt werden und große Aufmerksamkeit auf sich ziehen. Schwerer zu erkennen sind „weichere“ Formen des Missbrauchs, wie etwa die beiden Mitnahmeeffekte, die nachfolgend im Fokus stehen.

Zwei Arten von Mitnahmeeffekten im Fokus: Mehr Stunden gearbeitet als abgerechnet und Arbeitsmenge trotz Kurzarbeit unverändert hoch

Um der Frage nachzugehen, ob es beim Bezug von Kurzarbeitergeld während der Covid-19-Pandemie jenseits nachgewiesener Betrugsfälle zu Mitnahmeeffekten gekommen ist, haben wir einer repräsentativen Stichprobe von Beschäftigten, die irgendwann im Laufe der Pandemie Kurzarbeitergeld bezogen hatten, zwischen November 2020 und Februar 2021 die beiden folgenden Fragen gestellt:

- Haben Sie während des Bezugs von Kurzarbeitergeld mehr Stunden gearbeitet, als es die Abrechnung Ihres Kurzarbeitergelds vorsieht?
- Waren Sie in der Corona-Krise in Kurzarbeit oder sind Sie aktuell noch in Kurzarbeit, obwohl Ihre Arbeitsmenge beziehungsweise Ihre Arbeitsaufgaben unverändert hoch waren oder sind?

1

Regulierungen zum Bezug von Kurzarbeitergeld vor und während der Pandemie

Betriebe können Kurzarbeit anzeigen, wenn es aus wirtschaftlichen Gründen oder wegen eines unabwendbaren Ereignisses zu einem vorübergehenden Arbeitsausfall kommt. Die betroffenen Beschäftigten müssen ungekündigt und sozialversicherungspflichtig beschäftigt sein.

Eine bewilligte Anzeige erlaubt Betrieben, ihren Arbeitsumfang durch Kurzarbeit im Rahmen des in der Anzeige angegebenen Arbeitsausfalls flexibel nach unten anzupassen. Die tatsächliche Reduktion der Arbeitszeit kann flexibel vonseiten des Betriebs festgelegt werden. Der Arbeitgeber streckt seinen Beschäftigten das Kurzarbeitergeld als Lohnersatzleistung für den durch den tatsächlichen Arbeitsausfall entstehenden Entgeltausfall zunächst vor, die Erstattung durch die Bundesagentur für Arbeit erfolgt nachträglich.

Im Normalfall muss bei einem Drittel der Beschäftigten ein Arbeitsausfall von mindestens 10 Prozent vorliegen. Zuvor muss der Betrieb geprüft haben, ob Beschäftigte vorübergehend andere Aufgaben erhalten, Arbeitszeitkonten ausgleichen oder Urlaub nehmen können. Kurzarbeitergeld kann normalerweise bis zu zwölf Monate gezahlt werden und beträgt 60 Prozent des letzten Netto-Arbeitslohns für die ausgefallenen Arbeitsstunden (67 %, wenn ein Beschäftigter mindestens ein Kind hat).

Während der Covid-19-Pandemie wurden diese Regelungen teilweise gelockert und die Leistungen großzügiger ausgestaltet. So musste – unter anderem – der Arbeitsausfall in einem Betrieb nur bei mindestens 10 Prozent statt bei einem Drittel der Beschäftigten mindestens 10 Prozent der Arbeitszeit betragen. Arbeitszeitkonten mussten anders als zuvor nicht mehr ausgeglichen werden. Die maximale Bezugsdauer wurde vorübergehend auf bis zu 28 Monate verlängert. Wenn der Arbeitsausfall mindestens 50 Prozent betrug, stieg das Kurzarbeitergeld ab dem vierten Monat auf 70 Prozent des letzten Nettoeinkommens (77 % mit Kindern) und ab dem siebten Monat auf 80 Prozent (87 %) an.

In der Studie von Bossler et al. (2023) wird als dritte Form eines Mitnahmeeffektes auch untersucht, ob trotz Kurzarbeit dem oder der Beschäftigten schon eine Kündigung mitgeteilt wurde. Dies trat jedoch nur sehr selten auf und wird deshalb hier nicht weiter berücksichtigt.

Schwierige Erhebung sensibler Merkmale in Befragungen

Bei standardisierten Befragungen ist es eine besondere Herausforderung, sogenannte sensitive Merkmale zu erheben. Dabei handelt es sich um Einstellungen oder Verhaltensweisen, die als sozial unerwünscht gelten oder sogar gesetzlich verboten sind. Befragt man Personen geradeheraus zu solchen Merkmalen, so führt das meist dazu, dass ein Teil der Befragten das Verhalten nicht angibt, obwohl es vorliegt. Um dies zu adressieren, wurden Spezialtechniken entwickelt, bei denen die Antwort auf die sensitive Frage mit der Antwort auf eine andere Frage mit bekannter Antwortverteilung kombiniert wird, sodass Rückschlüsse auf den einzelnen Befragten nicht möglich sind (sog. Crosswise-Technik, vgl. Infobox 2).

Im Rahmen der HOPP-Befragung haben wir – jeweils zufällig ausgewählt – die eine Hälfte der Teilnehmenden direkt zu Mitnahmeeffekten bei Kurzarbeit befragt, während wir die andere Hälfte mit der Crosswise-Technik gewissermaßen „indirekt“ befragt haben. Dadurch können wir die Mitnahmeeffekte bei Kurzarbeit mit beiden Methoden schätzen und die Ergebnisse einander gegenüberstellen.

Das methodische Vorgehen der Durchführung ist in der Studie von Bossler et al. (2023) beschrieben. Dort werden Daten zu allen Personen verwendet, die in der Befragung angegeben haben, während der Pandemie Kurzarbeitergeld bezogen zu haben.

In diesem Kurzbericht legen wir noch strengere Maßstäbe an: Da inzwischen bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) administrative Daten zum Bezug von Kurzarbeitergeld verfügbar sind, werden im Folgenden nur Befragte berücksichtigt, für die sich aus diesen Daten mit hoher Sicherheit belegen lässt, dass sie tatsächlich während der Pandemie Kurzarbeitergeld bezogen haben. Diese Einschränkung verändert die Größenordnung der Befunde kaum, was als Beleg für die Ergebnisse

der Studie von Bossler et al. (2023) gewertet werden kann. Allerdings ist einschränkend zu erwähnen, dass die von uns verwendeten Abrechnungsdaten noch nicht notwendigerweise die Schlussabrechnungen der Betriebe umfassen, die sich aufgrund der massenhaften Nutzung von Kurzarbeitergeld zeitlich stark verzögert haben.

Etwa 39 Prozent der Befragten berichten eine unveränderte Arbeitsmenge, rund 21 Prozent geben an, mehr Stunden gearbeitet zu haben als abgerechnet

Die Ergebnisse in Tabelle T1 (Seite 4) zeigen, dass unabhängig von der Befragungsmethode 39 Prozent der Beziehenden von Kurzarbeitergeld angegeben haben, dass ihre eigene Arbeitsmenge beziehungsweise ihre Arbeitsaufgaben trotz Kurzarbeit unverändert geblieben sind. Rund 21 Prozent der Befragten gaben insgesamt an, mehr gearbeitet zu haben, als die Abrechnung des Kurzarbeitergelds vorsah. Wie in vielen vorherigen Anwendungen ist hier das Ergebnis unter Verwendung der Crosswise-Technik etwas höher als bei der direkten Frage (24 % versus 17 %).

Da eine direkte Befragung häufig zu einer Unterschätzung, die Spezialtechnik dagegen eher zu einer Überschätzung des zu messenden Sachverhalts führt, eröffnen die Schätzwerte der beiden Metho-

Methodische Erläuterungen

Sozial unerwünschte Einstellungen oder Verhaltensweisen werden in Befragungen oft bestritten, wenn man Personen direkt danach fragt, was zu einer Unterschätzung dieser Sachverhalte führen kann. Verschiedene Befragungstechniken versuchen, diese Unterschätzung zu vermeiden, indem „indirekt“ nach dem interessierenden heiklen Phänomen gefragt wird.

Wir nutzen in unserer Untersuchung die sogenannte Crosswise-Technik. Bei dieser Befragungsmethode werden eine unproblematische Frage und die interessierende heikle Frage gemeinsam gestellt, sodass sie mit „Ja“ oder „Nein“ beantwortet werden können. Jedoch ist die Antwortverteilung der unproblematischen Frage vorab bekannt.

Beispielsweise kann man fragen, ob ein Elternteil in einem bestimmten Monat geboren ist. Da die Verteilung der Geburten im Jahr bekannt ist, ist auch klar, wie oft das Phänomen in einer Stichprobe insgesamt vorkommen sollte. Die Befragten werden dann gebeten, anzugeben, ob die Antwort auf beide Fragen gemeinsam zweimal „Ja“ oder zweimal „Nein“ ist, oder einmal „Ja“ und einmal „Nein“. Über die bekannte Antwortverteilung auf die unproblematische Frage kann man dann darauf schließen, wie oft auf die heikle Frage im Aggregat mit „Ja“ geantwortet wurde.

Mit dieser Befragungsmethode wird die Anonymität der Antworten bewahrt. Es ist im Einzelnen nicht nachvollziehbar, wer konkret das unerwünschte Verhalten wirklich begangen hat, das Ausmaß im Aggregat lässt sich aber bestimmen.

Anteile der Beschäftigten, die Mitnahmeeffekte angeben

Anteile in Prozent

	Mehr Stunden gearbeitet, als die Kurzarbeitsabrechnung vorsieht	Kurzarbeit trotz unverändertem Arbeitsaufwand
Anteil gepoolte Stichprobe (insgesamt)	21 [17; 24]	39 [35; 43]
Anteil mit der Crosswise-Technik	24 [18; 30]	39 [33; 45]
Anteil mit der Direktabfrage	17 [13; 20]	39 [35; 43]
Zahl der Beobachtungen	1.423	1.415
Personenzahl	802	800

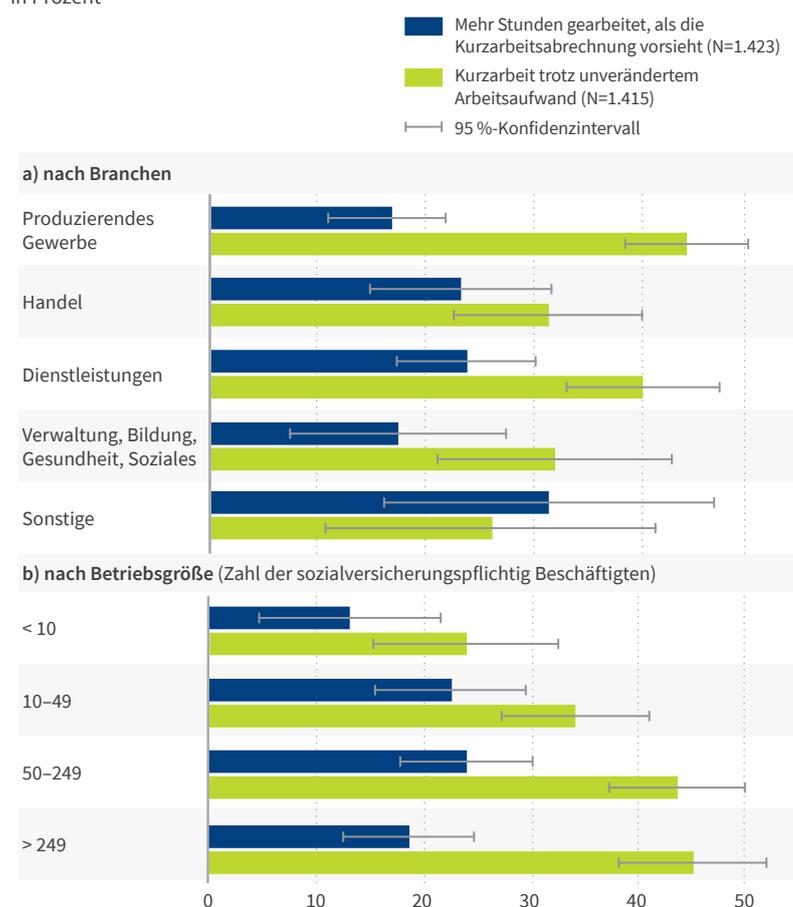
Anmerkungen: Nur Beschäftigte in Kurzarbeit, für die auch in den administrativen Daten ein Kurzarbeitspell vorliegt. Anteile für gepoolte Stichprobe und getrennt nach Erhebungsmethode. In eckigen Klammern: 95-Prozent-Konfidenzintervalle.

Lesbeispiel: In der Gesamtstichprobe geben 21 Prozent der Beschäftigten in Kurzarbeit an, dass sie mehr Stunden gearbeitet haben, als abgerechnet wurden. In diesem Fall ist das Konfidenzintervall 17 Prozent bis 24 Prozent.

Quelle: IAB-HOPP, Wellen 6 und 7. © IAB

Anteile der Beschäftigten, die von Mitnahmeeffekten berichten

in Prozent



Anmerkungen: Nur Beschäftigte in Kurzarbeit, für die auch in den administrativen Daten ein Kurzarbeitspell vorliegt. Anteile für gepoolte Stichprobe. P-Wert für „mehr Stunden gearbeitet“ a) nach Branchen: 0,24; b) nach Betriebsgröße: 0,18; P-Wert für „unveränderter Arbeitsaufwand“ a) nach Branchen: 0,03; b) nach Betriebsgröße: 0,00 (der P-Wert des F-Tests gibt an, mit welcher Irrtumswahrscheinlichkeit eine gleiche Prävalenz zwischen den Branchen bzw. Betriebsgrößenklassen verworfen werden kann).

Lesbeispiel zu a): 44 % der Beschäftigten in Kurzarbeit im produzierenden Gewerbe geben an, dass sie trotz unvermindertem Arbeitsaufwand in Kurzarbeit waren.

Lesbeispiel zu b): 13 % der Beschäftigten in Kurzarbeit, die in Betrieben mit weniger als 10 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten arbeiten, geben an, dass sie mehr Stunden gearbeitet haben, als abgerechnet wurden.

Quelle: IAB-HOPP, Wellen 6 und 7. © IAB

den einen plausiblen Korridor (vgl. Konfidenzintervalle in Tabelle T1) für den „wahren“ Wert.

In der Referenzstudie von Bossler et al. (2023) beträgt in der Gesamtstichprobe der Befragten der Anteil der Beschäftigten in Kurzarbeit mit unveränderter Arbeitsmenge rund 38 Prozent und der Anteil derer, die mehr Stunden gearbeitet haben als abgerechnet, rund 18 Prozent. In der hier betrachteten Stichprobe der Beschäftigten in Kurzarbeit, für die der Bezug von Kurzarbeitergeld in den administrativen Daten der BA bestätigt wird, sind die Anteile für Mitnahmeeffekte somit sogar höher als in der Gesamtstichprobe. Das bedeutet, dass die in Bossler et al. (2023) berichteten Mitnahmeeffekte nicht daher rühren, dass Beschäftigte fälschlicherweise davon ausgehen, dass sie Kurzarbeitergeld beziehen und dies gar nicht der Fall ist.

Welche Betriebe sind besonders häufig von Mitnahmeeffekten betroffen?

Mithilfe unserer Daten lässt sich zudem analysieren, ob es in bestimmten Arten von Betrieben nach Auskunft der Beschäftigten gehäuft zu Mitnahmeeffekten kommt. Wir differenzieren im Folgenden unsere Ergebnisse nach Branchen und nach Betriebsgrößen (vgl. Abbildung A1).

Wie Fitzenberger/Kagerl (2023) zeigen, war die absolute Zahl an Beschäftigten in Kurzarbeit im Zeitraum von März 2020 bis Frühjahr 2022 in den Bereichen Dienstleistungen und Handel deutlich größer als im produzierenden Gewerbe, im Winter 2020/2021 sogar um ein Vielfaches – anders als noch bei der Finanzkrise 2009. Insbesondere Betriebe im produzierenden Gewerbe hatten also aufgrund der Struktur vorangegangener Krisen bei der Nutzung von Kurzarbeit schon mehr Erfahrung als Betriebe anderer Branchen. Man könnte vermuten, dass eine größere Erfahrung der Betriebe auch mit geringeren Mitnahmeeffekten einhergeht.

Analog könnte vermutet werden, dass kleinere Betriebe weniger Erfahrung mit Kurzarbeit haben und deshalb Mitnahmeeffekte häufiger auftreten, auch weil diese Betriebe mit den Regeln weniger gut vertraut sind.

Befunde zu Branchenunterschieden finden sich in Abbildung A1a. Die untersuchten Formen von Mitnahmeeffekten kommen in den verschiedenen

Branchen in deutlich unterschiedlichem Ausmaß vor: Kurzarbeitergeldbezug trotz unveränderter Arbeitsmenge wird – anders als man vermuten könnte – besonders häufig von Beschäftigten im produzierenden Gewerbe berichtet (44 % der Befragten), dagegen vergleichsweise selten in den unter „Sonstige“ zusammengefassten Branchen (26 % der Befragten). Unter Letztere fällt beispielsweise der Wirtschaftszweig Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei.

In den „Sonstigen“ Branchen berichten Beschäftigte dagegen besonders häufig, mehr gearbeitet zu haben, als abgerechnet wurde (31 %), was wiederum im produzierenden Gewerbe und in Verwaltung, Bildung, Gesundheit, Soziales am seltensten vorkommt (17 %).

Abbildung A1b zeigt die Unterschiede der Mitnahmeeffekte nach Betriebsgröße. Eine unveränderte Arbeitsmenge trotz des Bezugs von Kurzarbeitergeld wird am häufigsten von Beschäftigten in relativ großen Betrieben berichtet (250 und mehr Beschäftigte: 45 %; 50–249 Beschäftigte: 44 %) und kommt in sehr kleinen Betrieben seltener vor (unter 10 Beschäftigte: 24 %). Dagegen geben Beschäftigte in mittelgroßen Betrieben (10–49 und 50–249 Beschäftigte) am häufigsten an, mehr gearbeitet zu haben, als abgerechnet wurde (23 % bzw. 24 %), was wiederum in kleinen Betrieben signifikant seltener vorkommt (unter 10 Beschäftigte: 13 %).

Die Befunde zu den Unterschieden in den Mitnahmeeffekten nach Betriebsgröße und Branchen zeichnen kein eindeutiges Bild. In größeren Betrieben und im produzierenden Gewerbe kommt es vergleichsweise selten vor, dass Personen nach eigenen Angaben mehr Stunden gearbeitet haben

als abgerechnet. Allerdings sind in beiden Gruppen die Anteile für Kurzarbeit bei unverändertem Arbeitsaufwand am größten. Für mittlere Betriebsgrößen sind Mitnahmeeffekte beider Art höher als in Kleinstbetrieben. Das heißt, dass Kleinstbetriebe mit besonders geringer Kurzarbeit-Erfahrung nicht besonders häufig Mitnahmeeffekte aufweisen.

Insgesamt schließen wir daraus, dass Mitnahmeeffekte für alle Betriebsgrößen und in allen Branchen auftreten und sich nicht auf bestimmte Branchen oder Betriebsgrößen konzentrieren.

Zusammenfassung und Einordnung: Strikt regelbasierte Anwendung wird empfohlen, bei vereinfachter Nutzung sind Fehlanreize zu vermeiden

Die Ergebnisse unserer Analyse zeigen, dass ein nennenswerter Teil der Befragten, die Kurzarbeitergeld bezogen haben, von Mitnahmeeffekten in ihren Betrieben berichtet. Dabei wiegt sicherlich der Vorwurf, dass mehr Stunden gearbeitet als abgerechnet wurden (21 %), schwerer als der Vorwurf, das Arbeitsaufkommen sei unverändert geblieben (39 %).

Anhand der durchgeführten Studie lässt sich dieser Beschäftigtenperspektive leider nicht die Sichtweise der Arbeitgeber gegenüberstellen. Dies möchten wir als eine Einschränkung unserer Befunde festhalten: Wir können lediglich Aussagen über die subjektiven Einschätzungen der Beschäftigten treffen, die trotz der getrennten Ausweisung von Lohn und Kurzarbeitergeld in Lohnabrechnungen auf teilweise unvollständigen Informationen über den Kurzarbeitsumfang beruhen mögen.



Prof. Dr. Mario Bossler
ist Professor an der TH Nürnberg und Mitarbeiter im Bereich „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“ am IAB.
Mario.Bossler@iab.de



Prof. Bernd Fitzenberger, PhD
ist Direktor des IAB.
Bernd.Fitzenberger@iab.de



Dr. Christopher Osiander
ist Mitarbeiter im Bereich „Forschungskoordination“ am IAB.
Christopher.Osiander@iab.de



Julia Schmidtke
ist Mitarbeiterin im Bereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“ am IAB.
Julia.Schmidtke@iab.de



Prof. Dr. Mark Trappmann
ist Leiter des Bereichs „Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ am IAB.
Mark.Trappmann@iab.de

Vor diesem Hintergrund verwenden wir für unsere Analyse nur Daten der Beschäftigten in der IAB-Befragung, die angeben in Kurzarbeit zu sein und für die ihr Betrieb nach den administrativen Daten der BA Kurzarbeit abgerechnet hat. Der Vergleich zu den Befunden in der Studie von Bossler et al. (2023) zeigt, dass diese Einschränkung der Stichprobe die Anteile der berichteten Mitnahmeeffekte nicht reduziert. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass die von uns verwendeten Abrechnungsdaten noch nicht notwendigerweise die Schlussabrechnungen der Betriebe umfassen.

Als eine weitere Einschränkung ist zu nennen, dass sich aus den Analysen der Umfang der Mitnahmeeffekte und deren finanzielle Folgen nicht quantifizieren lassen, da etwa die Zahl der zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden nicht abgefragt wurde. Trotz dieser Einschränkungen deuten die Ergebnisse darauf hin, dass es in nennenswertem Umfang zu Mitnahmeeffekten gekommen sein dürfte.

Wichtig ist uns, abschließend festzuhalten, dass die Ergebnisse die insgesamt sehr positiven Befunde zu den Auswirkungen des Kurzarbeitergelds auf die Stabilität der Beschäftigung in Deutschland während der jüngsten Krise nicht infrage stellen. Wir empfehlen jedoch für die Zukunft eine strikt regelbasierte Anwendung des Kurzarbeitergelds, um Mitnahmeeffekte zu begrenzen.

Für eine Krisensituation, in der Kurzarbeit attraktiver ausgestaltet und der Zugang erleichtert wird, sind zusätzliche Kontrollen notwendig oder man verbindet den erleichterten Zugang mit einem Experience Rating für die Betriebe. Das heißt, bei intensiver Nutzung von Kurzarbeit steigen die zukünftigen Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung für diesen Betrieb (Fitzenberger/Walwei 2023).

Literatur

- Balleer, A.; Gehrke, B.; Lechthaler, W.; Merkl, C. (2016): Does short-time work save jobs? A business cycle analysis. *European Economic Review*, 84, S. 99–122.
- Bossler, M.; Osiander, C.; Schmidtke, J.; Trappmann, M. (2023): Free riding on short-time work allowances? Results from an experimental survey design. *Kyklos*, 76 (4), S. 882–901 (<https://doi.org/10.1111/kykl.12354>).
- Fitzenberger, B.; Kagerl, C. (2023): [Viele Dienstleistungsbranchen nutzten Kurzarbeit in der Corona-Krise zeitweise stärker als das produzierende Gewerbe](#). In: IAB-Forum, 20.3.2023.
- Fitzenberger, B.; Walwei, U. (2023): [Kurzarbeitergeld in der Covid-19-Pandemie: Lessons learned](#). IAB-Forschungsbericht Nr. 5.
- Focus Online (2020): Mehr Betrug in Corona-Krise als in Finanzkrise? Wie Firmen mit Kurzarbeit ganz leicht schummeln können und Staatshilfen abkassieren (https://www.focus.de/finanzen/news/arbeitsmarkt/kurzarbeit-in-der-corona-krise-subventionsbetrug-quote-koennte-weitaus-hoehere-sein-als-in-derfinanzkrise_id_12341172.html), zuletzt abgerufen am 6.2.2024).
- Haas, G.-C.; Müller, B.; Osiander, C.; Schmidtke, J.; Trahms, A.; Volkert, M.; Zins, S. (2021): Development of a new COVID-19 panel survey: the IAB high-frequency online personal panel (HOPP). In: *Journal for Labour Market Research*, 55 (<https://doi.org/10.1186/s12651-021-00295-z>).
- Herzog-Stein, A.; Nüß, P.; Peede, L.; Stein, U. (2022): Germany and the United States in coronavirus distress: internal versus external labour market flexibility. In: *Journal for Labour Market Research*, 56, 11 (<https://doi.org/10.1186/s12651-022-00316-5>).
- Spiegel Online (2020): Betrug in der Coronakrise. Der Schmu mit der Kurzarbeit (<https://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/corona-krise-der-schmu-mit-der-kurzarbeit-a-6284e8a0-be2d-4519-b93b-a70e819d8f6f>), zuletzt abgerufen am 6.2.2024).
- Süddeutsche Zeitung (2020): Überstunden sind während der Kurzarbeit nicht möglich. Serie „Arbeiten nach Corona“ (<https://www.sueddeutsche.de/karriere/kurzarbeit-mehr-arbeit-ueberstunden-rechte-1.4980464>), zuletzt abgerufen am 6.2.2024).