



G.I.B. Kurzbericht 1/2022 Statistik zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt

Eine empirische Betrachtung der Kurzarbeit im Hinblick auf Arbeitslosigkeit,
Gesundheit und Weiterqualifikation während der Corona-Pandemie in Nordrhein-Westfalen

Kurzarbeit und Beschäftigungsfähigkeit

Arthur Wawrzonkowski, Georg Worthmann (G.I.B.)
Corinna Brauner-Sommer, Manuel Keller, Peter Krauss-Hoffmann (LIA)

Das Wichtigste vorab

Den Höchststand an Personen in Kurzarbeit gab es im Verlauf der Pandemie im April 2020 mit rund 1,2 Mio. Kurzarbeiter*innen in Nordrhein-Westfalen. Die Arbeitslosenquoten stiegen parallel zur Kurzarbeit, gingen in den Sommermonaten zurück und stiegen, wie auch die Kurzarbeit, erneut in den Wintermonaten 2020 und 2021.

Das Transferkurzarbeitergeld, welches bei dauerhaftem Arbeitsausfall bzw. betrieblicher Restrukturierung gezahlt wird, stieg zeitversetzt zum konjunkturellen Kurzarbeitergeld ab Mitte 2020 verstärkt an.

Zu Beginn der Pandemie waren insbesondere das Gastgewerbe, die Branche der Sonstigen Dienstleistungen – inkl. Unterhaltungsbranche – und das Verarbeitende Gewerbe stark von Kurzarbeit betroffen. Mitte 2021 war die Betroffenheit in allen Branchen rund dreimal geringer als Mitte 2020. Ein starker Rückgang der Kurzarbeit kann im Verarbeitenden Gewerbe konstatiert werden.

Im Verlauf der Pandemie war laut Beschäftigtenbefragung des Landesinstituts für Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung Nordrhein-Westfalen (LIA) rund jede fünfte Person irgendwann in Kurzarbeit. Männer, Menschen mit einem geringeren Bildungsabschluss oder Migrationshintergrund sowie in kleineren Betrieben und mit produktionsnahen Tätigkeiten waren und sind häufiger betroffen.

Ihre beruflichen Perspektiven und Gesundheit schätzen die Personen in Kurzarbeit verhältnismäßig gut ein. So glauben mehr als drei Viertel, dass sie ihre derzeitige Arbeit noch in den verbleibenden Jahren bis zum Renteneintritt ausüben können.

Während der Pandemie haben sich nur 6 % der Personen in Kurzarbeit in NRW beruflich weitergebildet. Ferner haben diese Beschäftigten seltener Zugang zu individuellen Beratungen zu Fort- und Weiterbildungen in ihrem Betrieb sowie Angeboten der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Seit über zwei Jahren beeinträchtigt das Corona-Virus das Leben vieler Menschen, wenn auch aktuell nicht mehr so stark wie zu Beginn 2020. Zu den Corona-Infektionszahlen kamen in den vergangenen Monaten auch zunehmend Lieferengpässe bei Rohstoffen und Vorprodukten hinzu. Diese Faktoren befördern zusätzlich die Inanspruchnahme von Kurzarbeit, welche als arbeitsmarktpolitisches Instrument bei temporären Auftragschwankungen in Betrieben und Unternehmen zum Einsatz kommt, um Kündigungen zu verhindern. Im vorliegenden Kurzbericht werten G.I.B. und LIA amtliche Statistiken und die Beschäftigtenbefragung NRW 2021 des LIA aus. Im Fokus stehen unterschiedliche Formen der Kurzarbeit, der Bezug zur Arbeitslosigkeit und zu soziodemografischen Merkmalen und Fragen der Beschäftigungsfähigkeit von Kurzarbeiter*innen insbesondere im Hinblick auf Gesundheit und Weiterqualifizierung während der Pandemie.

Einleitung

Zu Beginn der Corona-Pandemie waren deren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt noch nicht absehbar. Nach mittlerweile mehr als zwei Jahren können bereits Erkenntnisse aus bisherigen Entwicklungen und Untersuchungen gezogen werden. Ausländische Personen, Personen ohne Berufsausbildung, aber auch jüngere und ältere Personen sind stärker durch die Auswirkungen der Corona-Krise auf dem Arbeitsmarkt betroffen. Das Gastgewerbe, die Leiharbeitsbranche und der Freizeit- und Kulturbereich waren in Nordrhein-Westfalen bis Ende 2020 als Branchen besonders von der Krise betroffen. Hier gab es in den Monaten April und November besonders viele Übergänge von Beschäftigung in Arbeitslosigkeit (vgl. Sieglen/Roth/Carl 2021).

Auch bei der Kurzarbeit kann eine erste Bilanz gezogen werden. So hat laut einer Studie des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) der Hans-Böckler-Stiftung der Einsatz der Kurzarbeit zu Beginn der Pandemie mehr als 2 Mio. Arbeitsplätze in Deutschland erhalten (vgl. Herzog-Stein et al. 2021 und Hans-Böckler-Stiftung 2021). Da die Untersuchung des IMK sich ausschließlich auf den Beginn der Pandemie bezog, ist davon auszugehen, dass mittlerweile mehr Arbeitsplätze gesichert wurden. Von den zahlreichen Maßnahmen, die die Bundesregierung mit Bezug auf den Arbeitsmarkt veranlasste, dürfte der Kurzarbeit die größte Bedeutung zukommen. Hinsichtlich u. a. der Beschäftigungssicherung und der volkswirtschaftlichen Kosten-Nutzen-Relation insgesamt wird ihr die größte Wirkung zugeschrieben (vgl. Bonin et al. 2021). Die Inanspruchnahme der Kurzarbeit durch die Unternehmen und Betriebe in Deutschland fiel retrospektiv betrachtet am höchsten in den ersten Monaten der Pandemie aus – insbesondere im April 2020. In Deutschland gab es zu dem Zeitpunkt rund 6 Mio. Kurzarbeiter*innen, das entspricht etwa 18 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Bis zu den Wintermonaten ist diese Zahl zurückgegangen, beim Jahreswechsel 2020/2021 wieder stärker angestiegen und in den Monaten darauf wieder zurückgegangen (vgl. BA 2021a).

Bei einer länger andauernden wirtschaftlichen Krise und damit einhergehend längeren Zeit in Kurzarbeit, stellt sich die Frage nach der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der betroffenen Beschäftigten. Unter Arbeits- bzw. Beschäftigungsfähigkeit wird dabei zumeist die Fähigkeit zur Partizipation am Arbeits- und Berufsleben verstanden (vgl. INQA/BMAS 2021). Die Beschäftigungsfähigkeit kann beispielsweise während der Kurzarbeit durch Weiterbildung bzw. Qualifizierung aufrechterhalten oder gar verbessert werden und so auch die Zeit optimal genutzt werden, in der weniger oder gar nicht im Betrieb gearbeitet wird. Eine erste Untersuchung für Deutschland insgesamt kam 2020 zum Ergebnis, dass nur rund 5 % aller Kurzarbeiter*innen von der Möglichkeit Gebrauch machten, sich während ihrer Kurzarbeit beruflich weiterzubilden (vgl. Bellmann et al. 2020; Kruppe & Osiander 2020; Sieglen/Roth/Carl 2021). Es stellt sich die Frage, ob es in Nordrhein-Westfalen im gesamten bisherigen Verlauf der Pandemie anders aussah oder ob der verhältnismäßig geringe Anteil auch hier zu konstatieren ist.

Im vorliegenden Bericht wird die Kurzarbeit in Nordrhein-Westfalen im Verlauf der Pandemie genauer untersucht. Zunächst wird die Entwicklung des konjunkturellen Kurzarbeitergeldes im Zusammenhang mit der Entwicklung der Arbeitslosigkeit betrachtet. Die Entwicklung des Transferkurzarbeitergeldes als eine weitere Form der Kurzarbeit wird im Verhältnis zur deutlich weiter verbreiteten Form des konjunkturellen Kurzarbeitergeldes gestellt. Auch soziodemografische Merkmale sowie Branchenschwerpunkte der Kurzarbeit werden für den Zeitraum der Pandemie näher untersucht. Ergänzt werden die Auswertungen der amtlichen Statistik mit Analysen der Beschäftigtenbefragung NRW 2021 des LIA. Dabei wird u. a. die Beschäftigungsfähigkeit von Kurzarbeiter*innen beleuchtet und insbesondere auf Qualifizierungen während der Kurzarbeit und auf ihren Gesundheitszustand eingegangen. Die gemeinsame Erstellung des vorliegenden Berichts durch G.I.B. und LIA ermöglichte im Sinne einer

Triangulation die Kombination unterschiedlicher Daten und somit eine erweiterte Perspektive auf die Thematik der Kurzarbeit.

Regelungen zum Kurzarbeitergeld

Kurzarbeit ist ein wichtiges Instrument zur Abfederung der Folgen von Krisensituationen in Betrieben und Unternehmen. Vom Arbeitgeber kann für die eigenen Beschäftigten Kurzarbeitergeld (KUG) beantragt werden.¹ Dabei sind drei Formen des KUG zu unterscheiden: Saison-Kurzarbeitergeld, Transferkurzarbeitergeld und konjunkturelles Kurzarbeitergeld. Das Saison-Kurzarbeitergeld (nach § 101 SGB III) wird bei witterungsbedingten Arbeitsausfällen gezahlt, in der sogenannten Schlechtwetterzeit. Damit sollen Beschäftigungsverhältnisse insbesondere in der Bauwirtschaft stabilisiert werden. Es kann je nach Art der Tätigkeit für Dezember bis März beantragt werden und ist nicht anzeigepflichtig. Das anzeigepflichtige Transferkurzarbeitergeld (nach § 111 SGB III) greift bei betrieblicher Restrukturierung und dauerhaftem unvermeidbarem Arbeitsausfall (vgl. BA 2022c) mit dem Ziel des Wechsels über eine Transfergesellschaft in eine neue, eventuell auch selbstständige Beschäftigung ohne zwischenzeitliche Arbeitslosigkeit. Häufig erfolgt parallel die Förderung der Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme.

Das konjunkturelle Kurzarbeitergeld (nach § 96 SGB III) – oft nur als „Kurzarbeitergeld“ (KUG) bezeichnet – ist aktuell die meistbeachtete Form und kommt quantitativ gesehen wesentlich häufiger vor als die übrigen Formen.² Es kann bei vorübergehend schlechter Wirtschaftslage von Betrieben und Unternehmen beantragt werden. Voraussetzung ist zum Beispiel ein erheblicher Arbeits- und Entgeltausfall, durch den mindestens 10 Prozent der Beschäftigten³ mehr als 10 Prozent Arbeitsentgeltausfall haben. Eine vorherige schriftliche Anzeige bei der Bundesagentur für Arbeit muss bis spätestens Ende des jeweiligen Monats erfolgen, für den erstmals Leistungen bezogen werden sollen. Zudem muss zuvor – falls vorhanden – eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat über die Einführung von Kurzarbeit

abgeschlossen sein. Auch einzelne Abteilungen im Betrieb können Kurzarbeit anzeigen. Kurzarbeitergeld kann grundsätzlich bis zu zwölf Monate gezahlt werden. Im Zuge der Corona-Pandemie wurde die maximale Bezugsdauer verlängert und kann unter bestimmten Voraussetzungen bis zu 28 Monate betragen. Es beträgt grundsätzlich 60 % des Nettolohns, bei Beschäftigten mit Kindern 67 % (vgl. BA 2022c). Bis zum 31. März 2022 wurden angefallene Sozialversicherungsbeiträge vollständig oder zum Teil erstattet. Bis zum 30. Juni 2022 konnten auch Leiharbeiternehmer*innen in Kurzarbeit gehen. Einige der o. g. Regelungen liefen ebenfalls am 30. Juni 2022 aus (vgl. BMAS 2022 und BA 2022a).

Nachdem Kurzarbeit mit dem bzw. der Arbeitnehmer*in und Betriebsrat vereinbart wurde, erfolgt die Anzeige bei der Agentur für Arbeit am Betriebssitz. Nachdem die Agentur die Voraussetzungen geprüft und den Antrag bewilligt hat, können Betriebe und Unternehmen die Auszahlungen berechnen. Der Betrieb bezahlt hierbei die Arbeitnehmer*innen für die geleisteten Arbeitsstunden während der Kurzarbeit, für die entfallenen Arbeitsstunden kommt hingegen das Kurzarbeitergeld auf. Bis spätestens drei Monate nach Antragstellung kann ein Betrieb oder Unternehmen die Erstattung des Kurzarbeitergeldes bei der BA mit einem Leistungsantrag stellen.

In den vergangenen Jahren stand auch das Transferkurzarbeitergeld vermehrt im öffentlichen Interesse, weswegen auch auf diese Form im Bericht kurz eingegangen wird. Das Saison-Kurzarbeitergeld wird nur für wenige Berufe in der Schlechtwetterzeit gezahlt und ist aufgrund des geringen Umfangs hier weniger von Interesse.

¹ Weitere Informationen sowie Anspruchsvoraussetzungen und ggf. Neuregelungen können auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit entnommen werden: <https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld> (Zugegriffen am 07.04.2022)

² Die G.I.B. veröffentlicht regelmäßig Daten zur Kurzarbeit. Die aktuellen Daten für NRW sind unter <https://gib-service.de/kug> verfügbar. ³ <https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld> (Zugegriffen am 07.04.2022)

Das konjunkturelle Kurzarbeitergeld steht auch weiterhin im Fokus des öffentlichen Interesses, weswegen im vorliegenden Bericht der Schwerpunkt auf dieser Form des Kurzarbeitergeldes liegt. Wenn nicht anders erwähnt, so ist im vorliegenden Bericht mit Kurzarbeit bzw. Kurzarbeitergeld stets das konjunkturelle Kurzarbeitergeld gemeint.

Methodische Hinweise zur Statistik der Bundesagentur für Arbeit:

In der Statistik der Bundesagentur für Arbeit werden die angezeigten Fälle und die realisierten Fälle von Kurzarbeit berichtet. Bei den angezeigten Fällen werden die Zahlen der Anzeigen und die der darin enthaltenen Personen ausgewiesen, für welche Kurzarbeit beantragt wurde. Bei den realisierten Fällen wird die Zahl der Betriebe und die Zahl der Kurzarbeiter*innen ausgewiesen, welche tatsächlich in Kurzarbeit waren. Grundlage der realisierten Fälle sind die sogenannten Abrechnungslisten, die häufig erst einige Monate nach der eingegangenen Anzeige von Kurzarbeit vorliegen. Die endgültigen Daten der realisierten Fälle liegen, abhängig auch von der regionalen Gliederungstiefe, erst einige Monate später vor. Im vorliegenden Bericht werden die realisierten Fälle des konjunkturellen KUG nach § 96 SGB III betrachtet.

Die in diesem Bericht dargestellten Kurzarbeiterquoten setzen die Zahl der Kurzarbeiter*innen ins Verhältnis zur Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Hieraus kann das Maß der Betroffenheit, beispielsweise einer Branche, abgeleitet werden. Ebenfalls werden in diesem Bericht die Arbeitslosenquoten der Rechtskreise SGB II und SGB III dargestellt. Hier wird die Zahl der Arbeitslosen im jeweiligen Rechtskreis zu der Zahl der zivilen Erwerbspersonen und den Arbeitslosen in Relation gesetzt. Zu den zivilen Erwerbspersonen zählen abhängige zivile Erwerbstätige sowie Selbstständige und mithelfende Familienangehörige. Die Arbeitslosenquoten geben also die relative Unterauslastung des Arbeitskräfteangebots an.⁴

⁴ Die hier vorgestellten Kennzahlen und ihre Bezeichnungen verwendet die Bundesagentur für Arbeit in ihren Standardprodukten. Siehe hierzu auch <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Methodenberichte-Nav.html>.

Entwicklung der Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit

Wenn ein Betrieb aufgrund von wirtschaftlichen bzw. konjunkturellen Schwierigkeiten seine Mitarbeiter*innen (temporär) nicht mehr beschäftigen kann, so bleiben wenige Möglichkeiten, darauf zu reagieren: Entweder er meldet bei der Bundesagentur für Arbeit Kurzarbeit an oder der Betrieb oder das Unternehmen entlässt Beschäftigte. Denkbar sind zudem betriebsinterne Lösungen, wie z. B. der Einsatz von Arbeitszeitkonten.

Kurz vor Beginn der Corona-Pandemie im Februar 2020 bezogen rund 31.000 Menschen in Nordrhein-Westfalen das konjunkturelle Kurzarbeitergeld (s. Abbildung 1). Die Zahl lag mehrere Monate vor Beginn des ersten Lockdowns bereits im fünfstelligen Bereich, was im Vergleich zu vorherigen Jahren bereits überdurchschnittlich viele Kurzarbeiter*innen sind. Bereits vor der Corona-Pandemie gab es somit Anzeichen von einer schwächeren Auftragslage der Betriebe und Unternehmen in NRW, die zu einer verstärkten Nutzung von Kurzarbeit führte. Auch die gemeldeten Stellen in der Arbeitnehmerüberlassung gingen bereits im September 2019 gegenüber dem Vorjahresmonat zurück, was ebenfalls als ein Frühindikator für eine schwächelnde oder stagnierende Wirtschaft gesehen werden kann (vgl. Munther 2020).

Im März 2020 bezogen dann mehr als eine halbe Million Menschen in Nordrhein-Westfalen das Kurzarbeitergeld, im April 2020 gab es den Höchststand von rund 1.2 Mio. Kurzarbeiter*innen (s. Abbildung 1). Der erste Lockdown ging bis Anfang Mai 2020, danach lässt sich eine deutliche Reduzierung der Zahl an Kurzarbeiter*innen feststellen. Bis Oktober 2020 reduzierte sich die Zahl auf rund 394.000. Ab Anfang November 2020 wurde der zweite Lockdown der Bundesregierung ausgerufen, welcher ab Dezember 2020 weiter verschärft wurde und bis Mai 2021 mit einigen Beschränkungen weiterlief. Dies zeigt sich auch an den Zahlen zur Kurzarbeit, welche parallel ab November 2020 bis Februar 2021 in den Wintermonaten stiegen. Im Februar 2021 gab es

den letzten bis dato dokumentierten Höchststand von rund 695.000 Kurzarbeiter*innen in Nordrhein-Westfalen. Bis zum Ende des zweiten Lockdowns im Mai 2021 lässt sich ein leichter Rückgang der Zahl feststellen, von Mai bis Juni 2021 dann schließlich ein deutlich stärkerer Rückgang auf rund 276.000 Kurzarbeiter*innen – der niedrigste Stand seit Beginn der Corona-Pandemie.

Im Zeitverlauf kann neben der Kurzarbeit auch die Arbeitslosigkeit betrachtet werden. Arbeitnehmer*innen haben einen Anspruch auf Arbeitslosengeld aus der Arbeitslosenversicherung, wenn diese in den letzten 30 Monaten vor der Arbeitslosigkeit mindestens ein Jahr sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren.⁵ In diesem Fall münden die ehemals Beschäftigten zunächst in den Rechtskreis des SGB III und werden in diesem betreut. Das Arbeitslosengeld wird in der Regel 12 Monate gezahlt, bei älteren Arbeitslosen ab 50 Jahren auch länger. Danach erfolgt die Betreuung im Rechtskreis SGB II, wo Anspruch auf Arbeitslosengeld II besteht. Insofern ist es notwendig, die Arbeitslosenquoten nach Rechtskreisen getrennt zu betrachten und diese parallel zur Entwicklung der Kurzarbeit zu stellen.

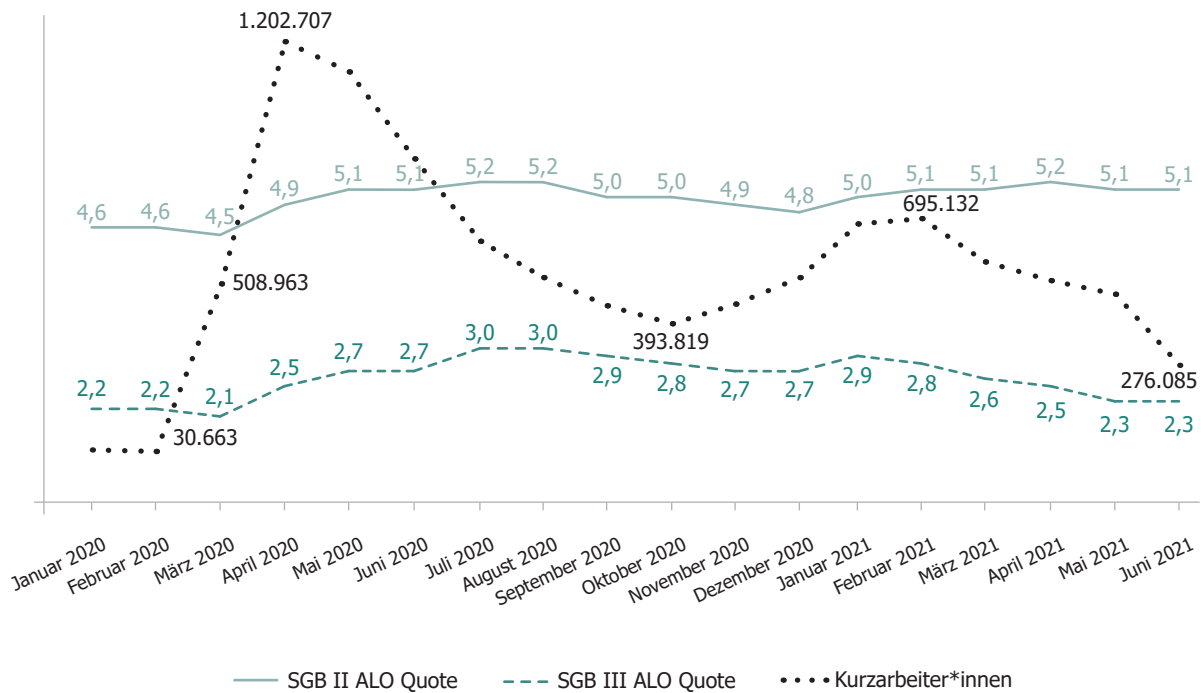
Während des ersten Corona-Lockdowns und nach dem starken Anstieg der Kurzarbeit stieg etwas zeitversetzt auch die SGB III-Arbeitslosenquote von ursprünglich 2,1 % im März 2020 bis 3,0 % im August 2020 an (s. Abbildung 1). Bis Dezember 2020 sank die Quote wieder auf 2,7 %, zum Jahreswechsel (Januar 2021) gab es hier allerdings wieder einen leichten saisonbedingten Anstieg auf 2,9 %. Von Februar bis Juni 2021 ging die Quote auf 2,3 % zurück. Letztere Entwicklung verlief parallel zum Rückgang der Kurzarbeit. Eine ähnliche Entwicklung ist auch bei der SGB II-Arbeitslosenquote beobachtbar: Ab März 2020 stieg die Quote von 4,5 % auf 5,2 % (August 2020) und ging, wie auch die SGB III-Arbeitslosenquote, bis Dezember auf 4,8 % zurück. Von Januar bis Juni 2021 kann entgegen der SGB III-Arbeitslosenquote, keine Verbesserung der Arbeitsmarktsituation für SGB II-Beziehende

festgestellt werden: So stieg die Arbeitslosenquote im Rechtskreis SGB II weiter an und lag im Juni 2021 bei 5,1 %. Dies könnte u. a. auf den zweiten Lockdown zurückzuführen sein, der ab November 2020 in Kraft trat und dessen Einschränkungen teilweise bis Mai 2021 andauerten.

Der Anstieg der Arbeitslosigkeit kann nicht im direkten Zusammenhang mit dem Anstieg der Kurzarbeit gesehen werden. Ausschlaggebend sind hier vielmehr die wirtschaftlichen Auswirkungen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie und der Lockdowns, die sowohl Kurzarbeit als auch Arbeitslosigkeit bedingen. Allerdings ist die Zahl der SGB III-Arbeitslosen von März bis August 2020 in Nordrhein-Westfalen um rd. 87.000 Personen (+42 %) angestiegen. Der Höchststand an kurzarbeitenden Personen lag in Nordrhein-Westfalen im April 2020 bei rund 1.2 Mio., wobei der durchschnittliche Arbeitsausfall in diesem Monat laut Bundesagentur für Arbeit bei 50,2 % lag. Rein rechnerisch kann hieraus das Beschäftigungsäquivalent angegeben werden, welches im April 2020 bei rund 604.000 Personen lag. Hierbei handelt es um eine „rechnerische Größe, die angibt, für wie viele Beschäftigte pro Monat sich durch Kurzarbeit ein 100-prozentiger Arbeitsausfall ergeben hätte“ (vgl. BA 2021b).⁶ Wären diese Personen nicht in Kurzarbeit gewesen, so bestünde theoretisch das Risiko einer Kündigung, da für diese Zahl an Beschäftigten rechnerisch 100 % der Arbeit im Betrieb entfallen wäre. Da der absolute Anstieg der Zahl der Arbeitslosen deutlich unter dem Beschäftigungsäquivalent liegt, kann davon ausgegangen werden, dass die Kurzarbeit hier Arbeitsplätze gesichert hat. In welchem exakten Umfang lässt sich durch das Beschäftigungsäquivalent allerdings nicht ermitteln.

⁵ Weitere Voraussetzungen sind: Rechtzeitige Meldung der Arbeitslosigkeit bei der Agentur für Arbeit, Umfang der vorherigen Beschäftigung von mindestens 15 Stunden und die Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit. ⁶ Die Grundlage des Beschäftigungsäquivalents ist der Arbeitsausfall, welcher als Grundlage wiederum das Ist-Entgelt zum Soll-Entgelt in Relation setzt. Aufgrund unterschiedlicher Lohnstrukturen und Voll- und Teilzeitbeschäftigung im Betrieb ist diese Kennzahl mit einer gewissen Unschärfe behaftet (vgl. BA 2021b).

Abbildung 1: Kurzarbeiter*innen und Arbeitslosenquoten nach Rechtskreisen in NRW



Hinweis: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit sei darauf hingewiesen, dass die primäre vertikale Achse nicht bei 0 beginnt. Das ist bei der Interpretation der Arbeitslosenquoten zu berücksichtigen.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Transferkurzarbeiter während der Corona-Pandemie

Wie eingangs erwähnt besteht neben dem konjunkturellen Kurzarbeitergeld alternativ die Option, das Transferkurzarbeitergeld zu beantragen. Dieses ist allerdings für dauerhaften unvermeidbaren Arbeitsausfall im Betrieb vorgesehen und wird z. B. bei betrieblicher Restrukturierung gezahlt. Ziel ist es, mit dem Transferkurzarbeitergeld den Wechsel der Beschäftigten über eine Transfergesellschaft in eine neue (ggf. selbstständige) Beschäftigung ohne zwischenzeitliche Arbeitslosigkeit zu begleiten. Aufgrund der geringen Fallzahlen beim Transferkurzarbeitergeld (s. Tabelle 1) wurde dieses Ziel im Verhältnis zum konjunkturellen Kurzarbeitergeld deutlich seltener verfolgt. Beim Transferkurzarbeitergeld muss

zudem der Arbeitsausfall dauerhaft sein, was mit Blick auf die Zahlen deutlich seltener vorkommt.

Im Februar 2020 bezogen in Nordrhein-Westfalen rund 2.700 Personen Transferkurzarbeitergeld, was im Vergleich zum konjunkturellen Kurzarbeitergeld im selben Monat nur einen Bruchteil ausmacht (s. Tabelle 1). Im März 2020 ging die Zahl zurück und stieg in den darauf folgenden 11 Monaten kontinuierlich an. Die Zahl der Transferkurzarbeiter*innen lag in der Spitze im Februar 2021 bei rund 6.900 in Nordrhein-Westfalen, was mehr als eine Verdoppelung gegenüber dem Vorjahr darstellt. Im Vergleich zum konjunkturellen Kurzarbeitergeld wird hier aber dennoch nicht im Ansatz das Niveau erreicht: Im Februar 2021 war die Zahl der Kurzarbeiter*innen beim kon-

junkturrellen Kurzarbeitergeld um den Faktor 100 größer als beim Transferkurzarbeitergeld.

Wird die Entwicklung beider Formen nebeneinandergestellt, so gab es, wie bereits festgestellt, beim konjunkturellen Kurzarbeitergeld den größten Anstieg im April 2020. Daraufhin gab es einen kontinuierlichen Rückgang bis Oktober 2020, einen erneuten Anstieg in den Wintermonaten bis Februar 2021 und dann erneut einen Rückgang der Zahl. Die Entwicklung der Transferkurzarbeiter*innen erfolgte zeitlich versetzt. Ein zunächst kleinerer und später deutlicher Anstieg der Zahl erfolgte hier erst ab Juli 2020, nachdem die erste große Welle der konjunkturellen Kurzarbeit abgeflacht war. Diese versetzte Entwicklung kann auch darauf zurückzuführen sein, dass einige Betriebe bzw. Unternehmen erst mehrere Monate nach Beginn der Pandemie feststellen mussten, dass die Auftragslage sich dauerhaft verändert hatte und sie ihre Beschäftigten nicht (vollständig) halten können würden. Für beide Formen der Kurzarbeit gilt, dass diese arbeitsmarktpolitischen Instrumente in deutlichem Maße – jeweils für unterschiedliche Voraussetzungen – dazu beitragen, die Arbeitslosigkeit von Beschäftigten zu verhindern.

Veränderung nach Geschlecht und Betriebsmerkmalen

Neben der Nutzung des Kurzarbeitergeldes insgesamt ist auch von Interesse, inwiefern Kurzarbeiter*innen von der Regelung profitierten und welche Betriebe das Instrument in der Regel nutzen. Aus der amtlichen Statistik liegt lediglich das Merkmal Geschlecht vor. Auf andere soziodemografische Merkmale der Kurzarbeiter*innen wird später im Bericht im Zusammenhang mit der Beschäftigtenbefragung des LIA eingegangen.

Mitte 2020 (Juni) bezogen deutlich mehr Männer (62,6 %) als Frauen (37,4 %) Kurzarbeitergeld nach § 96 SGB III (konjunkturelles KUG, s. Tabelle 2). Ein Jahr später (Juni 2021) war der Anteil der Frauen mit 44,6 % deutlich angestiegen.

Tabelle 1: Zahl der Kurzarbeiter*innen nach Art der Kurzarbeit im Zeitverlauf in NRW

Monat	Transfer-KUG	Konjunkturelles KUG
Januar 2020	2.764	33.165
Februar 2020	2.719	30.663
März 2020	2.671	508.963
April 2020	3.083	1.202.707
Mai 2020	3.112	1.115.646
Juni 2020	3.161	866.907
Juli 2020	3.364	629.665
August 2020	3.689	526.595
September 2020	4.175	446.524
Oktober 2020	4.539	393.819
November 2020	5.350	449.774
Dezember 2020	5.629	525.482
Januar 2021	6.879	680.630
Februar 2021	6.887	695.132
März 2021	6.661	571.690
April 2021	6.171	518.072
Mai 2021	5.681	479.278
Juni 2021	5.387	276.085

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Grund hierfür könnten die betroffenen Branchen zu diesen Zeitpunkten der Pandemie sein. In der amtlichen Statistik zeigt sich eine weitere Veränderung von 2020 zu 2021 ebenfalls deutlich, wenn nach der Betriebsgröße unterschieden wird. So kamen im Juni 2020 rund 25 % aller Kurzarbeiter*innen aus Kleinstbetrieben mit bis zu 19 Beschäftigten und weitere rund 25 % aus Kleinbetrieben (20 bis 99 Beschäftigte). Rund 28 % kamen aus mittelgroßen Betrieben und weitere rund 15 % aus Großbetrieben (s. Tabelle 2). Ein Jahr später (Juni 2021) gab es deutlich weniger Kurzarbeiter*innen, die aus mittelgroßen und Großbetrieben (ab 100 Beschäftigten) kamen. Werden alle Personen in Kurzarbeit betrachtet, so kamen Mitte Juni 2021 relativ betrachtet wesentlich mehr Personen als noch im Vorjahresmonat aus Kleinstbetrieben (40,3 %). Im Verlauf der Pandemie scheinen auf den ersten Blick größere

Betriebe und Unternehmen mit der Zeit besser zurecht zu kommen, weswegen die Kurzarbeit im späteren Verlauf seltener zum Einsatz kommt.⁷

Für die positive Entwicklung bei größeren Betrieben kommen unterschiedliche mögliche Gründe infrage (interne Arbeitsorganisation, Auftragslage, Entlassungen in den Vormonaten etc.), zu deren Bedeutung mit den vorliegenden Daten keine Aussage getroffen werden kann. In diesem Zusammenhang ist jedoch zu beachten, dass sich die Verteilung der Personen in Kurzarbeit auf die Betriebsgrößen im Zeitverlauf (Juni 2021 ggü. 2020) verändert hat: Während sich die Zahl der Kurzarbeiter*innen im Vergleich zum Vorjahresmonat reduziert hat (s. Tabelle 1), ist der durchschnittliche Arbeitsausfall von 36,6 % auf 40,9 % angestiegen (s. Tabelle 2). Der durchschnittliche Arbeitsausfall fällt in den Betrieben also stärker aus als im Vorjahr, bei gleichzeitig weniger Personen in Kurzarbeit.

Betroffenheit der Branchen

Die Daten der BA zeigen, dass Branchen von den Auswirkungen der Corona-Pandemie unterschiedlich stark betroffen sind. Abbildung 2 zeigt die Kurzarbeiterquoten nach Wirtschaftsabschnitten an. Ausgewiesen ist der Anteil der kurzarbeitenden Personen in einem Wirtschaftsabschnitt an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in diesem Wirtschaftsabschnitt (siehe hierzu methodische Hinweise im Kasten, S. 4). Im Juni 2020 lag die Kurzarbeiterquote bei insgesamt 12,4 %, somit war rechnerisch rund jede achte sozialversicherungspflichtige Person in Nordrhein-Westfalen in diesem Monat in Kurzarbeit. Diese Quote lag deutlich höher als ein Jahr später mit 3,9 % (Juni 2021). Besonders betroffen war Mitte 2020 das Gastgewerbe, wo sich vier von zehn Personen in Kurzarbeit befanden. An zweiter Stelle folgte das Verarbeitende Gewerbe, wo rund jede vierte Person in Kurzarbeit war. Weiterhin sind die Sonstigen Dienstleistungen und privaten Haushalte zu nennen (13,8 %), wovon sich beispielsweise die Kunst- und Unterhal-

Tabelle 2: Kurzarbeit (konjunkturelles KUG) nach soziodemografischen und betrieblichen Merkmalen Juni 2021 ggü. Juni 2020 (in NRW), in Prozent

Soziodemografische Merkmale	Juni 2020	Juni 2021
Insgesamt	100,0	100,0
Kleinstbetriebe (≤ 19 Beschäftigte)	24,9	40,3
Kleinbetriebe (20 – 99 Beschäftigte)	25,1	25,2
Mittelbetriebe (100 – 499 Beschäftigte)	27,8	17,9
Großbetriebe (> 500 Beschäftigte)	15,4	9,6
Keine Angabe	6,8	6,9
Männer	62,6	55,4
Frauen	37,4	44,6
Durchschnittlicher Arbeitsausfall in %	36,6	40,9

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

⁷ Wenn auch nicht ausgeschlossen werden kann, dass es hier gegebenenfalls auch Entlassungen in größeren Betrieben in den Vormonaten gab und vielleicht deswegen weniger Kurzarbeit zum Einsatz kommen muss.

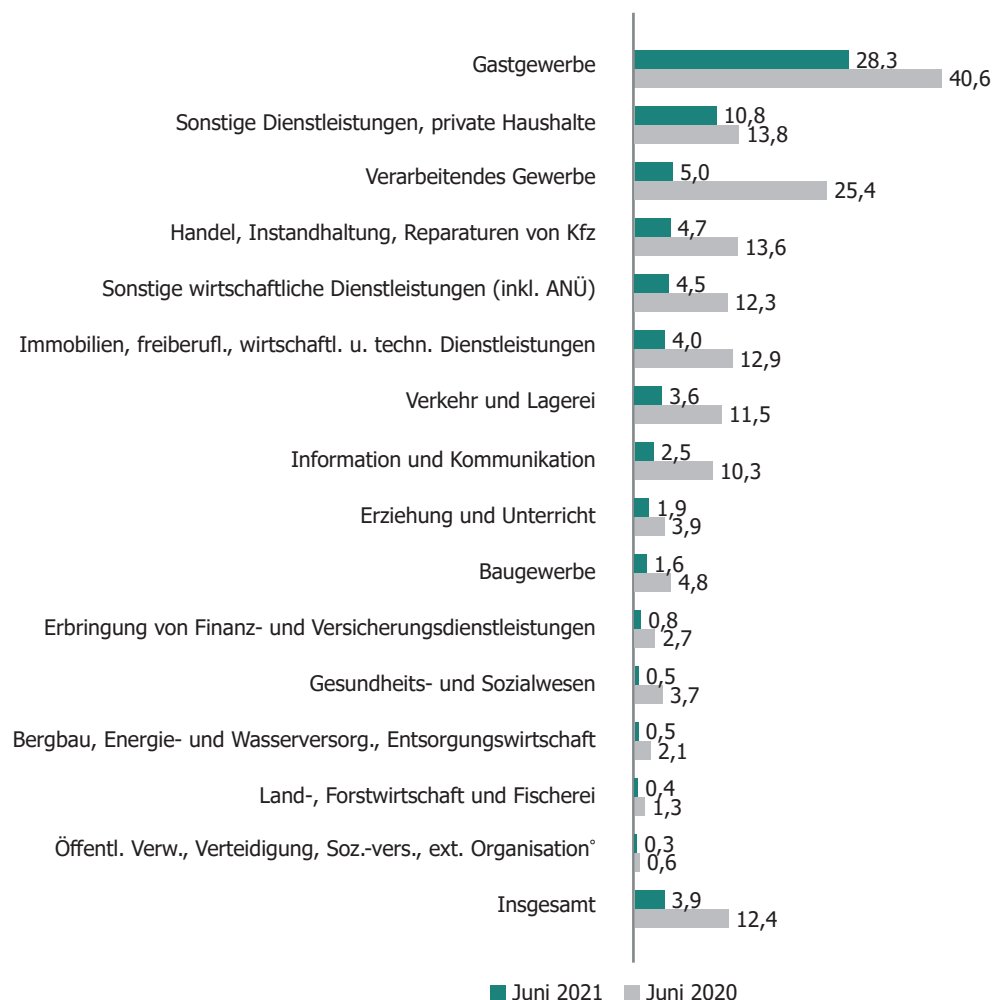
tungsbranche, private Haushalte mit Hauspersonal und die Erbringung von sonstigen persönlichen Dienstleistungen (Frisör- und Kosmetiksalons, Bestattungswesen, Saunas, Solarien, Bäder etc.) befinden. Auch der Handel und die Instandhaltung

und Reparatur von Kraftfahrzeugen (13,6 %) war Mitte 2020 im überdurchschnittlichen Maße von Kurzarbeit betroffen. Besonders selten betroffen waren hingegen beispielsweise die Branchen der Öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung (0,6 %) und die Land-, Forstwirtschaft und Fischerei (1,3 %).

Doch die Branchen sind nicht nur unterschiedlich stark betroffen, sondern die Betroffenheit verändert

sich im Zeitverlauf ebenfalls unterschiedlich. Von Juni 2020 bis Juni 2021 sank in jedem Wirtschaftsabschnitt die Kurzarbeiterquote deutlich. Weiterhin stark ist allerdings das Gastgewerbe Mitte 2021 betroffen, wo sich 28,3 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Kurzarbeit befanden. Der Rückgang bei den Sonstigen Dienstleistungen und privaten Haushalten war von 2020 zu 2021 nicht so deutlich wie in den übrigen Wirtschaftsabschnitten; hier ist also weiterhin eine höhere Betroffen-

Abbildung 2: Kurzarbeiterquoten nach Wirtschaftsabschnitten Juni 2021 ggü. Juni 2020 in Nordrhein-Westfalen



° In den Daten zur Kurzarbeit gab es vereinzelt Anonymisierung im Wirtschaftsabschnitt U (Exterritoriale Organisationen und Körperschaften). Bei der Berechnung der Quote kommt es hier zu leichten Unschärfen, da diese nicht in die Berechnung einfließen.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Juniwerte, eigene Berechnungen

heit festzustellen. Beim Verarbeitenden Gewerbe hingegen reduzierte sich die Kurzarbeiterquote deutlich von ursprünglich 25,4 % auf 5,0 %. Auch die übrigen Wirtschaftsabschnitte weisen teilweise starke Rückgänge auf, womit deutlich weniger Beschäftigte im Vergleich zum Vorjahresmonat von Kurzarbeit betroffen waren. Auf ähnliche Ergebnisse zur Betroffenheit einzelner Branchen kommt auch die Beschäftigtenbefragung NRW 2021 des LIA, welche – im Unterschied zur bisherigen Auswertung der amtlichen Statistik – den gesamten Zeitraum 2020 bis Mitte 2021 berücksichtigt.

Auswertungen der Beschäftigtenbefragung NRW 2021 des LIA

Auch die Beschäftigtenbefragung NRW 2021 des LIA befasst sich u. a. mit dem Thema Kurzarbeit. Bei dieser wiederkehrenden repräsentativen Befragung von über 2.000 abhängig Beschäftigten handelt es sich um einen wesentlichen Bestandteil der Arbeitsweltberichterstattung des LIA für das Land Nordrhein-Westfalen. Bereits seit 1994 werden im Rahmen repräsentativer Befragungen von Arbeitnehmer*innen in Nordrhein-Westfalen aktuelle und belastbare Daten zu Fragestellungen des Arbeitsschutzes und der Arbeitsgestaltung mit wechselnden Schwerpunkten erhoben.

Methodisches Vorgehen in der Beschäftigtenbefragung NRW 2021:

Im Rahmen der Beschäftigtenbefragung NRW 2021 wurden 2.027 abhängig Beschäftigte ab 16 Jahren mit Wohn- und Arbeitsort in Nordrhein-Westfalen interviewt. Der Fokus der Beschäftigtenbefragung NRW 2021 lag dabei auf dem Arbeiten unter Corona-Bedingungen. Ergänzend zur Erfassung weiterer pandemiebedingter Auswirkungen auf den Arbeitsalltag wurde auch erhoben, ob Beschäftigte von Kurzarbeit betroffen waren. Ein Überblick zu weiteren Befragungsergebnissen ist dem aktuellen Report zur Beschäftigtenbefragung zu entnehmen (vgl. Brauner et al. im Erscheinen).

Im Vorfeld der Befragung erfolgte zunächst eine Schichtung der Stichprobe anhand der amtlichen Gebietseinteilung. Die Befragung wurde anschließend im Rahmen von Telefoninterviews – mit einer durchschnittlichen Dauer von 37 Minuten – durch geschulte Interviewer*innen der INFO GmbH zwischen dem 21. April und dem 23. Juni 2021 durchgeführt. Damit lag die Feldzeit der Beschäftigtenbefragung NRW 2021 in der Zeit des Abklingens der dritten Corona-Welle. Im Nachgang wurden die erhobenen Daten auf Basis des Mikrozensus 2019 gewichtet. Ergänzende Informationen zur Methodik sind im Methodenbericht und Fragebogen zur Beschäftigtenbefragung Nordrhein-Westfalen 2021 dargestellt (vgl. LIA 2022).

Die Erfassung von Kurzarbeit wird in der Beschäftigtenbefragung NRW anhand einer Selbsteinschätzung der Beschäftigten vorgenommen. Sie erfolgt auf Basis der Fragestellung „Waren Sie im Jahr 2020 oder 2021 von Kurzarbeit betroffen?“ An dieser Stelle sei auf einige damit einhergehende Einschränkungen verwiesen: Da die Art der Kurzarbeit nicht erhoben wurde, können in diesen Angaben sowohl konjunkturelle Kurzarbeit als auch Saison- oder Transferkurzarbeit enthalten sein. Zudem kann nicht zwischen Beschäftigten unterschieden werden, die sich aktuell in Kurzarbeit befinden, und solchen, bei denen das kürzlich der Fall war. Auch kann nicht festgestellt werden, ob die angegebene Kurzarbeit im aktuellen Beschäftigungsverhältnis oder in einem früheren ausgeübt wurde. Aufgrund des Befragungszeitraums (April bis Juni 2021) konnte zudem nicht ermittelt werden, welche Personen erst im späteren Verlauf des Jahres 2021 von Kurzarbeit betroffen waren. Ferner liegen keine Angaben zu Umfang und Dauer der Kurzarbeit vor.

In Ergänzung zu oben stehenden amtlichen Statistiken wird anhand von Auswertungen der Beschäftigtenbefragung NRW 2021 im Folgenden ebenfalls die Verbreitung von Kurzarbeit betrachtet sowie im Anschluss daran die Frage nach der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Kurzarbeiter*innen insbesondere im Hinblick auf Gesundheit und Qualifizierung näher beleuchtet.

Verbreitung von Kurzarbeit

Insgesamt waren nach den Daten der Beschäftigtenbefragung NRW ein Fünftel (20 %) der Befragten im Jahr 2020 oder bis zum Befragungszeitraum im Frühjahr 2021 nach eigenen Angaben von Kurzarbeit betroffen. Aufschluss zum genauen Verlauf gibt hier die amtliche Statistik (s. o.). Im Folgenden wird die Verbreitung von Kurzarbeit mit Blick auf soziodemografische, wirtschaftsstrukturelle und tätigkeitsbezogene Merkmale anhand der Beschäftigtenbefragung NRW im Detail betrachtet.

Soziodemografische Merkmale

Der Anteil männlicher (54 %) und weiblicher Beschäftigter (46 %) unterscheidet sich in der Beschäftigtenbefragung NRW 2021 unter den Befragten, welche von Kurzarbeit betroffen waren, nicht signifikant von den übrigen Befragten (51 % männlich bzw. 49 % weiblich). Obgleich sich diese Angaben auf einen anderen betrachteten Zeithorizont beziehen, entspricht dies etwa den Anteilen männlicher und weiblicher Beschäftigter mit Kurzarbeit in der amtlichen Statistik zum Stichtag Juni 2021.

Altersunterschiede im Hinblick auf die Verbreitung von Kurzarbeit sind nicht erkennbar. So ist der Anteil Beschäftigter im Alter bis 29 Jahren ähnlich hoch unter den von Kurzarbeit betroffenen Befragten (20 %) wie bei den übrigen Befragten (19 %). Auch die Anteile der 30- bis 49-Jährigen (43 % vs. 43 %) und der Beschäftigten ab 50 Jahren (37 % vs. 38 %) unterscheiden sich nicht voneinander.

Dagegen zeigen sich erhebliche Unterschiede in Abhängigkeit vom höchsten erreichten Ausbildungsabschluss. So haben Kurzarbeiter*innen vermehrt eine Lehre, einen Facharbeiterabschluss oder eine Beamtenausbildung (47 % vs. 34 %) oder keinen Ausbildungsabschluss (14 % vs. 10 %). Seltener hingegen haben sie eine Berufsfachschule, Handelsschule oder Schule des Gesundheitswesens (9 % vs. 12 %) besucht oder ein Studium oder eine Promotion (19 % vs. 31 %) abgeschlossen. Keine Unterschiede finden sich beim Abschluss einer Fachschule, z. B. einer Technikerschule oder Meisterschule.

Auffällig ist zudem, dass unter den Beschäftigten in Kurzarbeit der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund (d. h. keine deutsche oder mindestens eine andere Staatsangehörigkeit, als Erstsprache nicht Deutsch bzw. mindestens eine andere Erstsprache erlernt oder nicht in Deutschland geboren) deutlich höher ist (22 %) als unter Beschäftigten, die keine Kurzarbeit erlebt haben (14 %).

Wirtschaftsstrukturelle und tätigkeitsbezogene Merkmale

Bei der Verbreitung von Kurzarbeit sind insbesondere erhebliche branchenbezogene⁸ Unterschiede erkennbar. So waren besonders viele Beschäftigte im Bereich Handel, Transport, Gastgewerbe/ Beherbergung und Erholung (37 %) sowie im Verarbeitenden Gewerbe (36 %) betroffen. Unterdurchschnittlich häufig wird Kurzarbeit von den Beschäftigten in den Bereichen IT, Finanzwesen, Immobilienbranche und andere technische, wissenschaftliche oder persönliche Dienstleistungen

⁸ Die Abfrage der Branchen erfolgt in der Beschäftigtenbefragung NRW 2021 auf Basis der Klassifikation der Wirtschaftszweige (vgl. Statistisches Bundesamt 2008) nach Wirtschaftsabschnitten. Aufgrund zum Teil kleiner Stichprobengrößen erfolgen Auswertungen nach Branchen gruppiert analog zu den ESENER-Sektorengruppen (vgl. OSHWiki 2020). Aufgrund der sehr geringen Stichprobengröße (Anteil an Gesamtstichprobe < 1 %) wird die Branchengruppe Land- und Forstwirtschaft und Fischerei bei Auswertungen nach Wirtschaftsabschnitten nicht betrachtet.

gen (18 %), Baugewerbe, Abfallmanagement, Wasser- und Energieversorgung (11 %) und Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen (7 %) genannt. In der Öffentlichen Verwaltung kam Kurzarbeit nahezu gar nicht vor (1 %). Tendenziell decken sich diese Beobachtungen mit denen der amtlichen Statistik (s. o.).

Entsprechend der Branchenunterschiede ergeben sich auch abweichende Tätigkeiten zwischen den beiden Gruppen (vgl. Abbildung 3). So werden produktionsnahe Tätigkeiten (z. B. Herstellen, Produzieren von Waren und Gütern; Versorgen, Bedienen, Betreuen von Maschinen oder Überwachen; Steuern von Maschinen, Anlagen, technischen Prozessen) von Beschäftigten mit Kurzarbeit häufiger angegeben, während digitale Tätigkeiten, wie das Arbeiten mit Computern, oder vorwiegend durch Interaktion mit anderen geprägte Tätigkeiten, z. B. Ausbilden, Lehren, Erziehen, seltener ausgeübt werden.

Zudem geben von Kurzarbeit betroffene Beschäftigte häufiger an, in kleineren Betrieben tätig zu sein. So arbeiten 19 % nach eigenen Angaben in Betrieben mit bis zu neun Beschäftigten (vs. 10 %), 31 % in Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten (vs. 27 %), 21 % in Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten (vs. 27 %) und 29 % in Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten (vs. 36 %). Auch die Daten der amtlichen Statistiken legen nahe, dass Kurzarbeit insbesondere in kleineren Betrieben über einen längeren Zeitraum genutzt wurde, während in Großbetrieben die Nutzung im zweiten Pandemiejahr eher rückläufig war (vgl. Tabelle 2).

Auffällig ist zudem, dass Beschäftigte, die von Kurzarbeit betroffen waren, häufiger (17 %) in sogenannter „Basisarbeit“ beschäftigt sind als andere Beschäftigte (14 %). Hierbei handelt es sich um Tätigkeiten, für die eine kurze Einweisung am Arbeitsplatz ausreicht (vgl. auch Große-Jäger & Zwingmann 2022).

Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit und Kurzarbeit

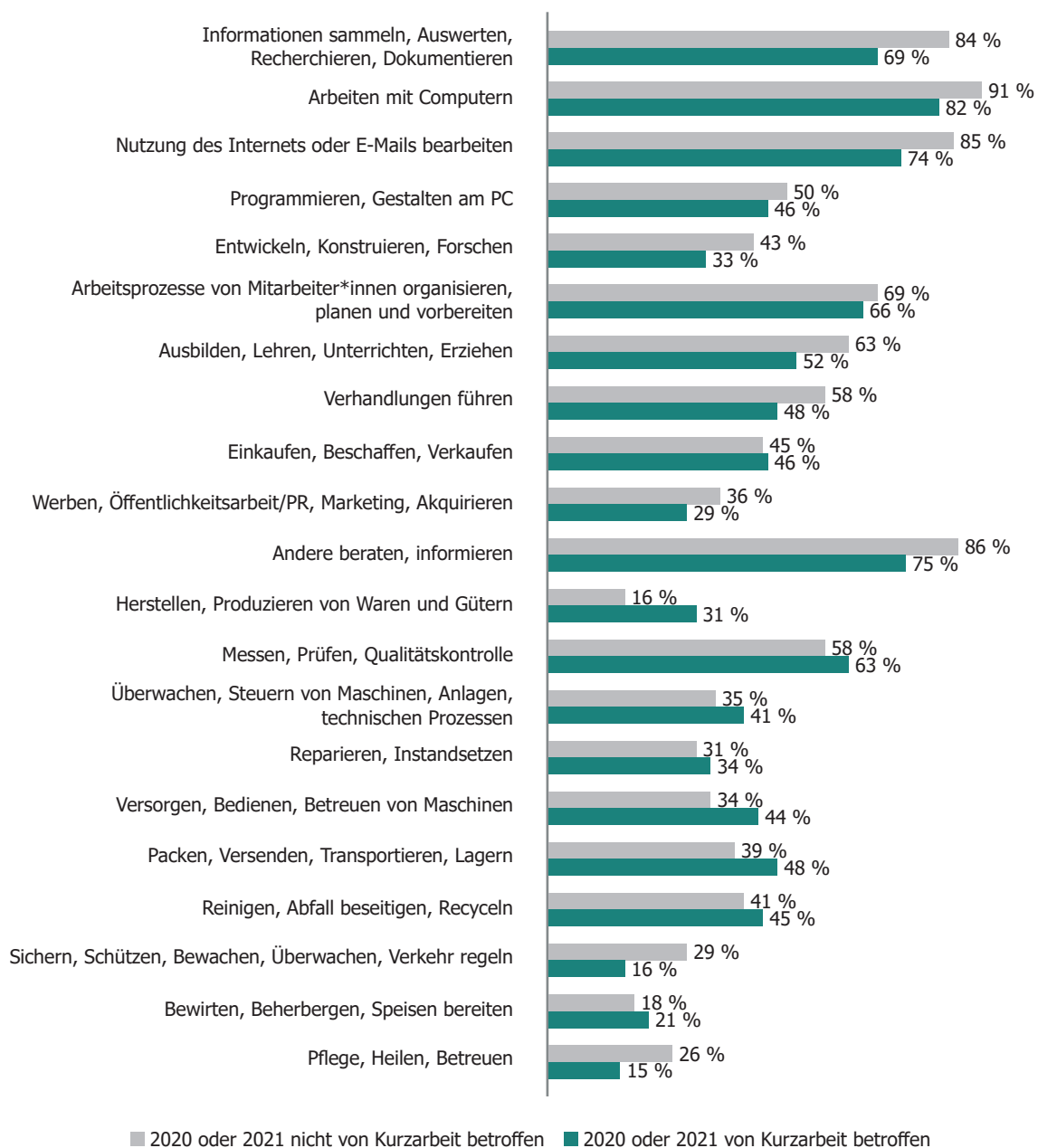
Trotz seiner beschäftigungssichernden Funktion wirft Kurzarbeit, gerade bei anhaltenden konjunkturellen Einbrüchen und wirtschaftlichen Transformationsprozessen, auch Fragen nach der zukünftigen Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit und den beruflichen Perspektiven der Betroffenen am Arbeitsmarkt auf.

In der Beschäftigtenbefragung NRW 2021 blicken die von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten mehrheitlich optimistisch in ihre berufliche Zukunft: So halten es nur 6 % (vs. 5 %) der Befragten, die 2020 oder 2021 Kurzarbeit erlebt haben, für sehr oder eher wahrscheinlich, dass sie im nächsten Jahr arbeitslos werden bzw. dass bei einem befristeten Arbeitsverhältnis die Tätigkeit vorzeitig wegfällt. Ferner schätzen es 78 % (vs. 79 %) als sehr oder eher wahrscheinlich ein, dass sie bei Kündigung oder nach dem Vertragsende eine neue Stelle finden werden.

Auch für ihre aktuelle Arbeitsfähigkeit vergeben die Beschäftigten gute Noten: Diese bewerten die von Kurzarbeit betroffenen auf einer Skala von 0 bis 10, wobei 10 der besten je erreichten Arbeitsfähigkeit entspricht, durchschnittlich mit 8,4 Punkten und damit etwas besser als die übrigen Beschäftigten (8,2). Dass sie ihre derzeitige Arbeit ausgehend von der gesundheitlichen Entwicklung der letzten fünf Jahre noch in den verbleibenden Jahren bis zum Renteneintritt ausüben können, glauben 77 %. Dieser Anteil liegt damit auf ähnlichem Niveau wie bei den übrigen Beschäftigten (79 %).

Dies weist auch bereits auf eine wichtige Grundvoraussetzung für Arbeits- bzw. Beschäftigungsfähigkeit hin: Gesundheit (vgl. auch Seiler 2021). Darüber hinaus stellt Qualifizierung neben weiteren Einflussgrößen ein entscheidendes Instrument für den Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit dar. Diese beiden Aspekte werden im Folgenden anhand weiterer Auswertungen der Beschäftigtenbefragung NRW 2021 näher betrachtet.

Abbildung 3: Tätigkeiten, die Beschäftigte (immer, häufig, manchmal oder selten) ausüben nach Betroffenheit von Kurzarbeit



Quelle: Beschäftigtenbefragung NRW des LIA

Qualifizierung

Phasen der Kurzarbeit können auch für eine berufliche Weiterbildung genutzt werden. Nach § 106 a SGB III werden dabei berufliche Weiterbildungsmaßnahmen, welche während der Kurzarbeit begonnen werden und mehr als 120 Stunden dauern oder auf ein förderfähiges Fortbildungsziel vorbereiten und von einem nach § 2 a des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes geeigneten Träger durchgeführt werden, durch die Bundesagentur für Arbeit auf Antrag gefördert.

Die Auswertungen der Beschäftigtenbefragung NRW 2021 legen allerdings nahe, dass Weiterqualifizierungen während der Corona-Pandemie nur in geringem Umfang erfolgt sind. So berichteten nur 6 % der befragten Kurzarbeiter*innen, dass sie während dieser Zeiten des Arbeitsausfalls eine Weiterbildung absolviert haben (vgl. Abbildung 4).

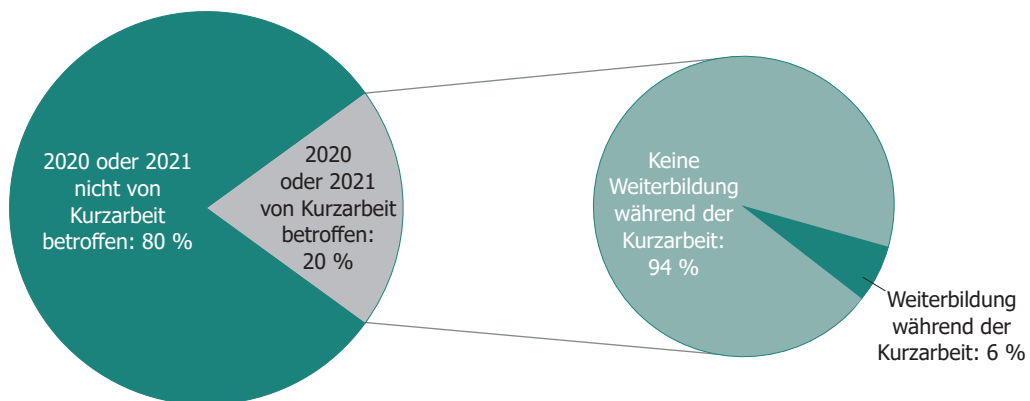
Auch jenseits des Zeitraums der Kurzarbeit nehmen die Betroffenen seltener an vom Arbeitgeber unterstützten Kursen/Lehrgängen zur beruflichen Fort-/Weiterbildung teil als andere Beschäftigte. So besuchten in den vergangenen 12 Mona-

ten 70 % keinen solcher Lehrgänge/Kurse (vs. 57 %), 12 % einen Lehrgang/Kurs (vs. 19 %) und 18 % mehrere Lehrgänge/Kurse (vs. 25 %).

Darüber hinaus erhalten von Kurzarbeit betroffene Beschäftigte seltener individuelle Beratungen zu Fort- und Weiterbildungen in ihrem Betrieb (vgl. Abbildung 5). Fast die Hälfte dieser Beschäftigten (47 %) gibt an, dass es keine solche Beratung in ihrem Betrieb gibt. Bei den übrigen Beschäftigten ist es nur ein Drittel (33 %). Dagegen informieren sich von Kurzarbeit Betroffene ähnlich häufig wie andere Beschäftigte selbst, z. B. über das Internet, über Fort- und Weiterbildungen.

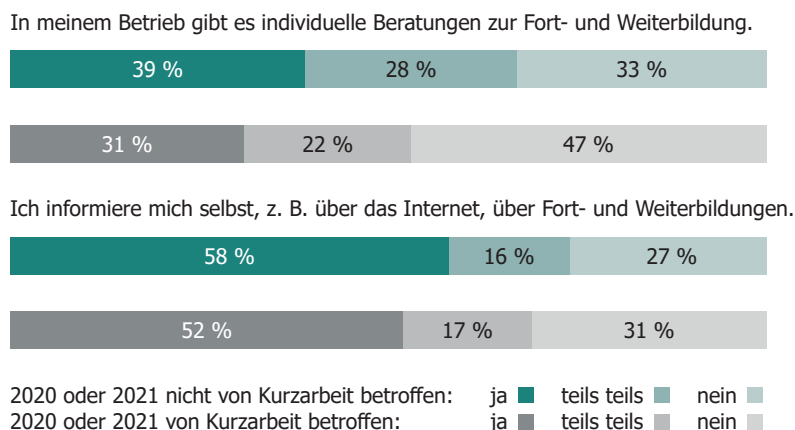
Einhergehend mit einem geringeren Anteil Beschäftigter mit Homeoffice-/Telearbeitsplatz unter den von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten (27 % vs. 42 %), berichten diese auch seltener als andere Beschäftigte von zusätzlichen digitalen Angeboten zur Fort- und Weiterbildung in ihrem Arbeitsbereich aufgrund der Corona-Pandemie. So gab es bei 35 % der von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten während der Corona-Pandemie mehr digitale Angebote zur Fort- und Weiterbildung. Bei den übrigen Beschäftigten war dies bei 54 % der Fall.

Abbildung 4: Kurzarbeit in den Jahren 2020 oder 2021 und Nutzung dieser Zeit für Weiterbildung (Beschäftigtenbefragung NRW 2021, n = 2.027)



Quelle: Beschäftigtenbefragung NRW des LIA

Abbildung 5: Wege zur Fort- und Weiterbildung in Abhängigkeit von der Betroffenheit von Kurzarbeit (Beschäftigtenbefragung NRW 2021; 2.003 ≤ n ≤ 2.025)



Hinweis: Rundungsbedingt addieren sich die Anteile nicht immer auf 100 % auf.
Quelle: Beschäftigtenbefragung NRW des LIA

Gesundheit

Mit Blick auf den Gesundheitszustand können keine Unterschiede zwischen Beschäftigten in Kurzarbeit und anderen Beschäftigten festgestellt werden. So bewerten die von Kurzarbeit Betroffenen und andere Beschäftigte ihren Gesundheitszustand etwa vergleichbar (7,6 bzw. 7,5 auf einer Skala von 0 bis 10, wobei 10 den besten je erreichten Gesundheitszustand beschreiben soll). Verschiedenste Beeinträchtigungen des Wohlbefindens, beispielsweise Rücken- oder Gelenksbeschwerden, Schwierigkeiten beim Abschalten, Erschöpfung, Kopfschmerzen oder Schlafstörungen werden ebenfalls etwa gleich häufig genannt.

Dass es dennoch bei den von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten teilweise an Ressourcen für den Erhalt der Gesundheit mangelt, legt ein anderer Befund nahe: So können die Beschäftigten, die 2020 oder 2021 von Kurzarbeit betroffen waren, nur auf ein begrenzteres Angebot von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) zurückgreifen. Im Durchschnitt werden ihnen 2,3 BGF-Maßnahmen angeboten – deutlich weniger als anderen Beschäftigten (3,1 BGF-Maßnahmen). Teilweise ist dies jedoch auch

auf das begrenzte BGF-Angebot in kleinen und mittleren Betrieben zurückzuführen, in denen Kurzarbeit weiter verbreitet war.

Fazit

Der vorliegende Kurzbericht beschäftigt sich mit der Entwicklung von Kurzarbeit in den ersten zwei Jahren der Corona-Pandemie in Nordrhein-Westfalen. Grundlage hierfür bilden zwei unterschiedliche Datenquellen: Auswertungen der amtlichen Statistik durch die G.I.B. sowie Daten der repräsentativen Beschäftigtenbefragung NRW 2021 des LIA.

Insgesamt sprechen die betrachteten Daten dafür, dass Kurzarbeit ein wichtiges und wirksames Instrument zur Verhinderung von Arbeitslosigkeit darstellt und zugleich sehr kurzfristig Effekte gezeigt hat. Die volkswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Relation ist bei Kurzarbeit nachweislich erheblich (vgl. Bonin et al. 2021). Die amtlichen Statistiken zeigen, dass die Anzahl der von konjunktureller Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen prompt mit Beginn der ersten Lockdown-Maßnahmen von ca. 31.000 im Februar 2020 auf den Höchststand von 1,2 Millionen im April 2020 geklettert ist. Auch im

weiteren betrachteten Zeitverlauf kann durchweg eine mindestens sechsstellige Betroffenenzahl beobachtet werden. Die Arbeitslosigkeit entwickelte sich parallel zur Kurzarbeit: Sie ging in den Sommermonaten zurück und stieg in den Wintermonaten wieder an. Das Transferkurzarbeitergeld, das etwa bei endgültigen Schließungen von Abteilungen aus wirtschaftlichen Gründen zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit in Anspruch genommen werden kann, entwickelte sich auf geringerem Niveau und zeitversetzt zum konjunkturellen Kurzarbeitergeld.

Bis zum Zeitpunkt der Beschäftigtenbefragung NRW 2021 im Frühjahr 2021 hat nach eigenen Angaben jede bzw. jeder fünfte Beschäftigte während der Corona-Pandemie Kurzarbeit erlebt. Dabei zeigen sich erwartungsgemäß auch strukturelle Unterschiede, wie beispielsweise eine unterschiedliche Branchenbetroffenheit und eine anteilmäßig verbreitetere Inanspruchnahme in kleineren Betrieben, gerade im späteren Verlauf der Pandemie. Hier bleibt abzuwarten, welche Folgen der (wiederholte) Einsatz der Kurzarbeit in den von der Corona-Krise besonders stark betroffenen Betrieben und Branchen auf mittel- und langfristige Sicht haben wird. Denkbar sind beispielsweise Auswirkungen auf bestimmte Ausbildungsberufe auf dem Ausbildungsmarkt.

Kurzarbeit als ein beschäftigungserhaltendes Instrument wirft zugleich auch die Frage auf, wie es um die zukünftige Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Betroffenen bestellt ist. Insbesondere können Phasen der Kurzarbeit auch für berufliche Weiterbildungsmaßnahmen genutzt werden. Allerdings gibt nur ein kleiner Teil (6 %) der von Kurzarbeit Betroffenen in der Beschäftigtenbefragung NRW 2021 an, während der Kurzarbeit an einer solchen Qualifizierungsmaßnahme teilgenommen zu haben. Diese Beobachtung deckt sich mit Analysen des IAB, wonach deutschlandweit Weiterbildungen ebenfalls vergleichsweise selten während der Kurzarbeit genutzt und angeboten wurden (Bellmann et al. 2020; Kruppe & Osiander, 2020). In der Zusammen-

schau legen diese Auswertungen nahe, dass die Potenziale für Qualifizierung und Kompetenzaufbau während der Kurzarbeit – sicherlich auch vor dem Hintergrund von Kontaktbeschränkungen und fehlenden digitalen Angeboten während der Corona-Pandemie – bei Weitem noch nicht ausgeschöpft werden. Gerade angesichts eines wachsenden Digitalisierungsdrucks, sich abzeichnender Transformationsprozesse und der besonderen Betroffenheit von Menschen mit geringeren Bildungsabschlüssen und Migrationshintergrund sollten Zeiten der Kurzarbeit zukünftig jedoch verstärkt für Qualifizierung im Sinne des Erhalts der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit genutzt werden. Aufgrund der sozialen sowie der identitäts- und sinnstiftenden Funktionen von Arbeit, ist die Sicherung der Beschäftigung zugleich ein wichtiger Faktor für Gesundheit und Wohlbefinden (vgl. Kameräde et al. 2019; Seiler 2021). Nicht zuletzt ist unter diesem Blickwinkel auch das Thema Prävention mitzudenken, zumal die von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten bislang beispielsweise weniger von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung profitieren.

Schließlich verdeutlicht der vorliegende Kurzbericht auch den Mehrnutzen der Analyse verschiedener Datenquellen, Datenarten und Statistiken mit unterschiedlichen Untersuchungsmethoden im Sinne einer Triangulation. Die Kombination dieser verschiedenen Herangehensweisen und ihrer jeweiligen Stärken erlaubt die Validierung von Erkenntnissen, ermöglicht das Aufzeigen von Querverbindungen und trägt zu einem umfassenderen Verständnis der Entwicklungen in der Arbeitswelt bei. Daher gilt es auch zukünftig, Weichenstellungen für entsprechende Kooperationen und Datenaustausche voranzutreiben, um evidenzbasierte Handlungsansätze und aktuelle Bedarfslagen für die Arbeits(markt)politik aufzuzeigen, die in konkreten Förderprogrammen und zielgruppenorientierten Initiativen des Landes NRW münden.

Literatur

- Bellmann, L., Gleiser, P., Kagerl, C., Kleifgen, E., Koch, T., Kruppe, T., König, C., Lang, J., Leber, U., Pohlen, L., Roth, D., Schierholz, M., Stegmaier, J. & Aminian, A. (2020): Weiterbildung in der Covid-19-Pandemie stellt viele Betriebe vor Schwierigkeiten (Serie „Corona-Krise: Folgen für den Arbeitsmarkt“). In: IAB-Forum, 9.12.2020. <https://www.iab-forum.de/weiterbildung-in-der-covid-19-pandemie-stellt-viele-betriebe-vor-schwierigkeiten/> (Zugegriffen: 25.05.2022).
- Bonin, H., Eichhorst, W., Krause-Pilatus, A. & Rinne, U. (2021): Wirksamkeitsanalyse der Corona-Maßnahmen. Kurzexpose. Forschungsbericht 573 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Berlin. <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-573-wirksamkeitsanalyse-der-corona-massnahmen.pdf> (Zugegriffen: 12.05.2022).
- Brauner, C., Keller, M., Adamek, S., Krauss-Hoffmann, P. & Seiler, K. (im Erscheinen): Arbeit, Sicherheit und Gesundheit in Nordrhein-Westfalen in Zeiten der Corona-Pandemie – Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung NRW 2021. Bochum.
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2022a): Kurzarbeitergeld. <https://www.arbeitsagentur.de/m/corona-kurzarbeit/> (Zugegriffen: 09.03.2022).
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2022b): Kurzarbeitergeld. Dienste und Leistungen der Agentur für Arbeit. Informationen für Arbeitgeber und Betriebsvertretungen (8a). Merkblatt. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2021a): Inanspruchnahme konjunkturelles Kurzarbeitergeld nach § 96 SGB III. Berichte: Arbeitsmarkt kompakt August 2021. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2021b): Realisierte Kurzarbeit: Korrektur des Merkmals Arbeitsausfall. Grundlagen: Methodenbericht. Nürnberg.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2022): Erleichtertes Kurzarbeitergeld. <https://www.bmas.de/DE/Corona/erleichtertes-kurzarbeitergeld.html> (Zugegriffen: 09.03.2022).
- Große-Jäger, A. & Zwingmann, B. (2022): „Basisarbeit“ – ein neuer Begriff und Handlungsansatz. Sicher ist Sicher. <https://doi.org/10.37307/j.2199-7349.2022.02.04>
- Hans Böckler Stiftung (HBS) (2021): Kurzarbeit rettet über zwei Millionen Jobs. Böckler Impulse. <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-33170.htm> (Zugegriffen: 09.03.2022).
- Herzog-Stein, A., Nüß, P., Peede, L. & Stein, U. (2021): Germany's Labour Market in Corona-virus Distress – New Challenges to Safeguarding Employment, IMK Working Paper Nr. 209. Düsseldorf.
- INQA/BMAS (2021): Kein Stress mit dem Stress: Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit im demografischen Wandel erhalten und fördern. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/inqa083-kein-stress-mit-dem-stress.pdf;jsessionid=D4015C098BF1C203624B6B3C52ED6D5A.delivery1-master?__blob=publicationFile&v=3 (Zugegriffen: 21.04.2022).
- Kameräde, D., Wang, S., Burchell, B., Balderson, S. U. & Coutts, A. (2019): A shorter working week for everyone: How much paid work is needed for mental health and well-being? *Social Science & Medicine* 241:112353. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2019.06.006>
- Kruppe, T. & Osiander, C. (2020). Kurzarbeit im Juni 2020: Rückgang auf sehr hohem Niveau, In: IAB-Forum, 23.9.2020. <https://www.iab-forum.de/kurzarbeit-im-juni-2020-rueckgang-auf-sehr-hohem-niveau/> (Zugegriffen: 25.05.2022).
- LIA (2022): Arbeit, Sicherheit und Gesundheit in Nordrhein-Westfalen: Methodenbericht und Fragebogen zur Beschäftigtenbefragung Nordrhein-Westfalen 2021. transfer 11. <https://doi.org/10.48551/3p6p-3m12>

- Munther, S. (2020): Arbeitsmarktreport NRW 2. Halbjahr 2019. Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.) (Hrsg.). Bottrop.
- OSHWiki. (2020): ESENER-2 Methodology. http://oshwiki.eu/index.php?title=ESENER-2_Methodology&oldid=251537 (Zugegriffen: 02.05.2022).
- Seiler, K. (2021): Die Bedeutung von Beschäftigungsfähigkeit für die arbeitsmarktintegrative Gesundheitsförderung. In A. Holleder (Hrsg.), Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen (S. 62 – 82). Fachhochschulverlag, Frankfurt am Main.
- Sieglén, G., Roth, D. & Carl, B. (2021): Auswirkungen der COVID-19-Krise auf den Arbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen. IAB-Regional – Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. Nürnberg.
- Statistisches Bundesamt. (2008): Klassifikationen: Gliederung der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 2008). Wiesbaden.

Impressum

K

Herausgeber

G.I.B. • Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH
Im Blankenfeld 4 • 46238 Bottrop • www.gib.nrw.de

Autor*innen

Arthur Wawrzonkowski, Georg Worthmann (G.I.B.)
Corinna Brauner-Sommer, Manuel Keller, Peter Krauss-Hoffmann (LIA)

Redaktion • Josef Muth

Layout • Andrea Bosch

Titelfoto • rclassen/www.photocase.com

Rückfragen an

Abteilung: Monitoring und Evaluation
E-Mail: a.wawrzonkowski@gib.nrw.de
Telefon: 02041 767-245
Telefax: 02041 767-299

Rechte • Nachdruck (auch auszugsweise) nur mit Genehmigung der G.I.B. und des LIA

© G.I.B. mbH, September 2022

Der Inhalt unterliegt urheberrechtlichem Schutz.

Für nicht gewerbliche Zwecke sind Vervielfältigung und unentgeltliche Verbreitung, auch auszugsweise, mit genauer Quellenangabe gestattet. Die Verbreitung, auch auszugsweise, über elektronische Systeme/Datenträger bedarf der vorherigen Zustimmung.

Alle übrigen Rechte vorbehalten.

ISSN 2625-9877