

Lessons learned:

Eckpunkte eines transformationsorientierten und beitragsgerechten Kurzarbeitsmodells

Michael Heiling, Patrick Mokre, Simon Theurl

Momentum 2021: Arbeit

Hallstatt, 14.-17. Oktober 2021

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung und Methode.....	4
2. Entstehung, Unterschiede und Verwendung von Kurzarbeit.....	4
2.1. Entstehung.....	4
2.2. So funktioniert Kurzarbeit: Unterschiede der österreichischen KUA-Modelle.....	6
2.3. Entwicklung AL und KUA.....	8
3. Finanzierungs(un)gerechtigkeit am Beispiel realer und anonymisierter Fallbeispiele	10
3.1. Fall 1: Die „A GmbH“ – Substanzdividende trotz Kurzarbeit	11
3.2. Fall 2: Die „B GmbH“: Konstante Befriedigung der Eigentümeransprüche durch Kurzarbeit ...	11
3.3. Fall 3: Die „C AG“: Strukturelle Optimierung trotz/durch Kurzarbeit?.....	12
3.4. Fall 4: Die „D AG“: 5-Jahres-Rekordjahr mit Kurzarbeit	12
4. Eckpunkte eines konkreten Kurzarbeitsmodells.....	13
5. Fazit	15
Literaturverzeichnis	17
Tabellen- und Abbildungsverzeichnis	Fehler! Textmarke nicht definiert.

Abstract

In der Covid-19 Krise war Kurzarbeit das arbeitsmarktpolitische Instrument das die meisten Arbeitnehmer*innen betraf, zum Höhepunkt gleichzeitig 1,3 Millionen unselbstständig Beschäftigte. In diesem Papier wägen wir die Auswirkungen der Kurzarbeit auf Beschäftigung und Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften im Aufschwung gegen mögliche Mitnahmeeffekte ab. Gleichzeitig kann Kurzarbeit als staatlich subventionierte Umverteilung der notwendigen Arbeitszeit verstanden werden und bietet daher einen arbeitsmarktpolitischen Ansatzpunkt zu einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung.

Eine dynamische Panelregression auf Wirtschaftsbranchenebene zeigt, dass die Inanspruchnahme von Kurzarbeit Arbeitsplatzverluste dämpfte. Eine Bilanzanalyse von vier anonymisierten österreichischen Unternehmen zeigt gleichzeitig, dass eine Kostenbeteiligung der Beihilfen in manchen Fällen möglich wäre. Wir schlagen deshalb ein Kurzarbeitsmodell vor, dass den niederschweligen Zugang beibehält, aber bei positiven Unternehmensgewinnen entweder eine Rückzahlung oder eine staatlich subventionierte Arbeitszeitverkürzung im Unternehmen vorsieht. Das Modell würde die positiven Arbeitsmarkteffekte der bestehenden Regelungen beibehalten, aber im Übergang in den gesamtwirtschaftlichen Aufschwung die staatliche Kostenbeteiligung als Hebel für eine Umgestaltung der Normalarbeitsverhältnisse nutzen. So würden die positiven Beschäftigungseffekte der Kurzarbeit nicht nur in der Krise (Verlangsamung des Beschäftigungsabfalls) sondern auch im Aufschwung (Beschleunigung des Beschäftigungswachstums) wirksam.

1. Einleitung und Methode

Kurzarbeit ist ein arbeitsmarktpolitisches Instrument mit dem Ziel in Krisensituationen Beschäftigung, Einkommen und den Zugriff auf Arbeitskräfte zu sichern. Seit 2009/10 und insbesondere in der Covid-19-Krise wurden Kurzarbeitsregime in Österreich adaptiert.

In der Covid-19-Krise war besonders der schnelle und einfache Zugang zu Kurzarbeit auffällig, die relativ unbürokratische Beantragung erfolgte zeitweise (fast) ohne Ex-Ante-Kontrolle. Für Arbeitnehmer*innen wurden vergleichsweise hohe und progressiv gestaltete Ersatzraten sichergestellt. Der schnelle und einfache Zugang brachte aber die Debatte über mögliche Mitnahmeeffekte mit sich. Gleichzeitig eröffnet die subventionierte Arbeitszeitverkürzung durch Kurzarbeit in der Krise auch eine Debattenmöglichkeit um eine Fortführung im Aufschwung, und damit eine andere Verteilung der gesamtgesellschaftlichen Arbeitszeit,.

Im Kern ist die Ausgestaltung von Kurzarbeitsregelungen also ein Spannungsverhältnis zwischen Mitnahmeeffekten, die durch kriterienarme Vergabe ermöglicht werden, und negativen Beschäftigungseffekten durch zu hochschwelligem Zugang.

Mit dem neuen Kurzarbeitsmodell („Kurzarbeit V“) wurden erste Ansätze einer Einbeziehung von wirtschaftlichen Kennzahlen bei der Beantragung von Kurzarbeit integriert – für die Modelle davor gilt, dass relativ hohe Kosten und die Beobachtung von Mitnahmeeffekten (Anreize für Unternehmen, Kurzarbeit trotz wirtschaftlichen Erfolgs in Anspruch zu nehmen) gegen die ermöglichte Verhinderung von Arbeitslosigkeit und der Sicherung von Einkommen abgewogen werden müssen.

Dieser Beitrag befasst sich vor dem Hintergrund quantitativer und qualitativer Auswertungen dieser Erfahrungen, wie Kurzarbeit ausgestaltet sein kann und für unterschiedliche Phasen während und nach der Krise adaptiert werden kann, wenn dabei im Zentrum der Anspruch steht, Mitnahmeeffekte zu reduzieren, Beitragsgerechtigkeit herzustellen ohne Abstriche bei der Sicherung von Beschäftigung und Einkommen machen zu müssen.

Wir stellen zunächst die bisherigen Phasen der Kurzarbeit in Österreich in Form einer Literaturliteraturanalyse deskriptiv dar und betrachten die Eckpunkte der Modelle mit Blick auf mögliche Mitnahmeeffekte. Dies wird ergänzt durch eine empirische Analyse des Zusammenhangs von Kurzarbeit und betriebsbedingten Kündigungen als Maßzahl für die arbeitsmarktpolitische Effektivität der Maßnahme. Anschließend analysieren wir vier Fallbeispiele von Unternehmen, die Kurzarbeit in Anspruch genommen haben, mit Fokus auf die wirtschaftliche Entwicklung nach Inanspruchnahme.

Aufgrund der Ableitungen aus diesen Analysen plädiert dieser Beitrag abschließend für ein transformationsorientiertes und beitragsgerechtes Kurzarbeitsmodell. Die bisherigen Erfahrungen sprechen für einen weiterhin möglichst einfachen Zugang (um Beschäftigung, Einkommen und Stabilität zu sichern) in Kombination mit einer Ex-Post-Prüfung, die Unternehmen die Möglichkeit gibt, sich bei wirtschaftlichem Erfolg direkt an den Kosten der Kurzarbeit zu beteiligen oder diesen Vorteil in eine über die Kurzarbeit hinausgehende Reduktion von Arbeitszeit zu überführen.

2. Entstehung, Unterschiede und Verwendung von Kurzarbeit

2.1. Entstehung

Kurzarbeit ist ein arbeitsmarktpolitisches Instrument das darauf abzielt, Kündigungen während einer Wirtschaftskrise zu verhindern. In Österreich wird sie von den Sozialpartner*innen verhandelt. Im

Gründe handelt es sich bei Kurzarbeit um eine Form der Lohnsubvention für eine temporäre Arbeitszeitverkürzung bei Lohnausgleich und Erhalt des Beschäftigungsstandes. Kommt es zu einem krisenbedingtem Einbruch der Arbeitsnachfrage können Kündigungen durch Arbeitszeitverkürzung, also durch die Umverteilung der nachgefragten Arbeitszeit, verhindert werden. Durch Lohnzuschüsse für die Ausfallstunden werden die betroffenen Arbeitskräfte finanziell abgesichert und somit auch die gesamtwirtschaftliche Nachfrage stabilisiert. Kommt die wirtschaftliche Erholung, dann können Unternehmen weiterhin auf die bereits eingespielten und in den spezifischen Arbeitsanforderungen geschulten Arbeitskräfte zugreifen. Unternehmen sparen sich somit Rekrutierungs- und Einschulungskosten.

Kurzarbeit hat in Österreich eine lange Tradition und reicht bis in die 1920er Jahre zurück (Schichl, 2010; Mendel, 2020). In ihrer heutigen Form wird Kurzarbeit im Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG), im Arbeitsmarktpolitikfinanzierungsgesetz (AMPFG) und in einer Sozialpartnervereinbarung festgeschrieben.

Bis zur Krise ab 2007/08 spielte Kurzarbeit eine untergeordnete Rolle in der Österreichischen Arbeitsmarktpolitik (BMASK, 2009, 2013, 2019). 1997 wurde Kurzarbeit eingesetzt, nachdem heftige Regenfälle zu Überschwemmungen in manchen Teilen Österreichs geführt hatten. Nach den Terrorangriffen in den Vereinigten Staaten am 9. 11. 2001 wurde auf Kurzarbeit zurückgegriffen, da es akut zu einem Einbruch in der Tourismusbranche kam. Zuständig für die gesetzliche Ausgestaltung von Kurzarbeit waren seit Mitte der 1990er-Jahre das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK), die Verwaltung wurde dem österreichischen Arbeitsmarktservice (AMS) übertragen (Mandl 2011). 2009 verankerte die Regierung Faymann die Regelungen zu Kurzarbeit im AMSG § 37b und § 37c. Seither ist das AMS, in dem die Sozialpartner eine große Rolle spielen, für den Entwurf der Bundesrichtlinien für Kurzarbeit zuständig. Somit wurde die Rolle der Sozialpartner bei der Ausgestaltung gestärkt.

Dem Kurzarbeitsmodell 2009 gingen längere Auseinandersetzungen zwischen den Sozialpartnern, dem AMS und dem Arbeitsministerium voran (Mitter 2009). Im Vergleich zum deutschen Instrument wurde die Österreichische Kurzarbeitsbeihilfe dabei für Unternehmen bewusst weniger attraktiv gestaltet um Mitnahmeeffekte zu verhindern und eine mögliche Verhinderung eines notwendigen strukturellen Wandels zu vermeiden (Mandl 2011). Das machte das Instrument unter anderem für kleinere und Dienstleistungsunternehmen weniger geeignet (Bock-Schappelwein 2011). Letztendlich ging es auch darum – gegenüber Deutschland – wettbewerbsfähig zu bleiben. Denn konträr zu der in der Eurozone geforderten und von maßgeblich von Deutschland durchgeboxten Verschärfung von Austerität, wurden in Deutschland mittels Kurzarbeit und der Abwrackprämie durch staatliche Ausgaben die Nachfrage und somit die Wirtschaftsleistung stabilisiert.

Als die COVID-19-Krise im März 2020 auch den österreichischen Arbeitsmarkt traf, konnten die Sozialpartner auf die Erfahrungen mit Kurzarbeit aus den Jahren 2009/10 zurückgreifen und in kurzer Zeit ein umfassendes Kurzarbeitsmodell entwickeln. Die Voraussetzungen und Anforderungen an das Modell waren jedoch komplett andere. Hohe Unsicherheit aufgrund der neuen und unbekanntenen Situation und Zeitdruck prägten die Ausgestaltung des neuen Kurzarbeitsregimes. Mit Blick auf die Entwicklungen in einigen ostasiatischen Ländern, insbesondere China, wo die Pandemie zum damaligen Zeitpunkt mit entschiedenen und umfassenden Maßnahmen relativ schnell eingedämmt werden konnte, wurde in Österreich davon ausgegangen, dass es die Kurzarbeit nur für einen kurzen Zeitraum bedürfen würde. Entsprechend wurde für die erste Corona-Kurzarbeit-Regelung auch nur eine Laufzeit von drei Monaten vorgesehen. Als klar wurde, dass Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie auch in Österreich notwendig würden, setzte die Bundesregierung strikte Maßnahmen, die darauf abzielten, eine Ausbreitung des Virus einzudämmen. Dabei schränkte sie insbesondere soziale Kontakte im privaten Bereich drastisch ein, während kaum Vorschriften für den Arbeitsplatz erlassen wurden. Am 15. März verabschiedete die Bundesregierung das erste Covid-19-Maßnahmengesetz. Auf

dessen Basis wurden Ausgangssperren verordnet und Geschäfte geschlossen. Die vorangegangene politische Kommunikation – ab dem 10. März – hatte zu Panikkäufen und Massenentlassungen geführt (Pollak et al., 2020a, 2020b, 2020c, 2021a, 2021b dokumentieren den Pandemieverlauf und die korrespondierenden politischen Maßnahmen). Um einen weiteren Anstieg der Arbeitslosigkeit zu verhindern, verhandelten die Sozialpartner in kürzester Zeit ein neues Kurzarbeitsmodell. Ein schneller Zugang zu den Leistungen, keine Kosten für die Unternehmen sowie relativ hohe Nettoersatzraten für die Arbeitskräfte charakterisieren das Kurzarbeitsmodell mit dem es gelang, die negativen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt zu reduzieren (Tamesberger/Theurl 2021). Parallel zum Pandemieverlauf und dessen Krisenmanagement, das aus einer Serie an Lockerungen und Lockdowns bestand, wurden auch die Regelungen der Covid-Kurzarbeit angepasst.

Die Auswirkungen der COVID Maßnahmen auf den Arbeitsmarkt, sowie die Inanspruchnahme der KUA, überraschte alle Beteiligten. In kurzer Zeit stiegen die Anträge und mit ihnen die veranschlagten Kosten, was mehrere Anpassungen des Finanzrahmens notwendig machte (siehe dazu Tabelle 1).

Vor dem Hintergrund der rasant gestiegenen Kosten und der niedrigen Covid-19-Inzidenz im Frühling und Sommer 2020 wurde erstmals für das folgende Kurzarbeitsmodell die Frage nach Mitnahmeeffekten aufgeworfen. Ebenso wurde in Europa eine Debatte angestoßen, wonach zu lange andauernde Unternehmensförderungen möglicherweise einen notwendigen Strukturwandel verlangsamten könnten. Neben kleineren Änderungen, die darauf abzielten, Konflikte zu anderen gesetzlichen Bestimmungen zu beheben und Unschärfen auszubügeln, zielte das „KUA-III-Modell“ erstmals – wenn auch nur in Ansätzen – auf eine Eindämmung von Mitnahmeeffekten ab.

2.2. So funktioniert Kurzarbeit: Unterschiede der österreichischen KUA-Modelle

Das Ziel von Kurzarbeit ist es, Einkommen, Beschäftigung und die Verfügbarkeit von Arbeitskräften während ökonomischer Krisen zu sichern. Die Regelungen unterscheiden sich im Kern in Voraussetzungen für den Erhalt der Leistung, mögliche Bezugsdauer, Mindestarbeitszeit (die von Unternehmen entgolten werden muss), sowie die Höhe des Kurzarbeitsgeldes und die Höhe der Ersatzleistungen für die Unternehmen. In der Praxis stellen Unternehmen den Antrag auf Kurzarbeit, dieser wird geprüft und dann genehmigt. Die Österreichischen Kurzarbeitsmodelle ermöglichen es, ein Maximum an Ausfallstunden und Bezugsdauer zu beantragen. Erst nach Ende der Förderperiode, wenn ersichtlich wurde in welchem Ausmaß es zu Arbeitszeitverkürzung kam, wird die tatsächliche Leistung berechnet und an die Unternehmen ausgezahlt.

In den bisherigen Kurzarbeitsmodellen galt als Voraussetzung für den Erhalt der Förderung, dass sich das Unternehmen in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befindet. Diese dürfen weder selbstverschuldet noch saisonal sein, oder durch das Unternehmen beeinflussbar. Aufgrund des Covid-19-Maßnahmen-gesetz und der geänderten AMS-KUA-Bundesrichtlinie (§ 37b Abs. 7 AMSG) galt diese Voraussetzung für alle Unternehmen pauschal erfüllt. Demgemäß galten alle Auswirkungen im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie als vorübergehende, nicht saisonbedingte, wirtschaftliche Schwierigkeiten. Als zweiter wesentlicher Punkt wurde auf eine Prüfung, Beratung und Auslotung von Alternativen zur Kurzarbeit durch das AMS, sowie auf eine sechswöchige Antragsstellung im Voraus verzichtet. Stattdessen genügte die Vorlage einer/der Corona-Sozialpartnervereinbarung (AK 2020 bietet einen Überblick über die Modelle bis zur Covid-Kurzarbeit III). Diese regelte – wie bereits im Kurzarbeitsregime von 2009/10 – Dauer, Mindeststundenausmaß, Höhe der Ersatzleistung und Behaltfrist. Ebenso war es möglich Kurzarbeit rückwirkend ab dem 1. März 2020 zu beantragen.

Kontrolle und Prüfung wurde Sozialpartnern und AMS übertragen. Aufgrund der hohen Antragszahlen und der zu geringen personellen Kapazitäten beim AMS – sowie dem Zeitdruck – kam es jedoch de facto kaum zu Prüfungen der Anträge. Das führte unter anderem dazu, dass manche Unternehmen bei der Antragsstellung abgeänderte Sozialpartnervereinbarungen verwendeten, dies aber erst zu einem späteren Zeitpunkt – also nach Genehmigung der Förderung – auffiel.

Erst mit den Regelungen zur Kurzarbeit III ab Oktober 2020 wurde der Versuch unternommen, Mitnahmeeffekte von Unternehmen einzudämmen. Aufgrund der hohen Inanspruchnahme und damit verbundenen Kosten, sowie der Dauer der Krise und damit einhergehenden Notwendigkeit zur Kurzarbeit, gewannen die Themen Mitnahmeeffekt und mögliches Einfrieren des Strukturwandels an Bedeutung. Erstmals stand zur Debatte, den Erhalt von KUA Förderungen am Unternehmensumsatz festzumachen. Anstelle einer Ex-Post-Prüfung, ob die Förderung tatsächlich notwendig war, griff man auf eine ex ante Einschätzung des zu erwartenden Unternehmensumsatzes zurück. Dieser musste von einem*r Steuerberater*in oder Wirtschaftsprüfer*in bestätigt werden, sofern das Unternehmen nicht von einem Lockdown betroffen war. Die Regelung, die politisch verhandelt werden konnte, war somit unzureichend, um effektiv Mitnahmeeffekte zu vermeiden.

Mit dem Covid-Kurzarbeitsmodell V ab dem 1. Juni 2021 wurde für Unternehmen die KUA verlängern wollen der Umsatzrückgang im dritten Quartal 2020 – gegenüber dem dritten Quartal 2019 – als Kriterium für die Höhe der Förderung herangezogen. Liegt dieser unter 50%, so hat das Unternehmen 15% der Kosten zu tragen. Ausgenommen sind Unternehmen, die direkt von Schließungen betroffen sind (WKÖ, 2019). Unternehmen, die einen neuen Antrag auf Kurzarbeit stellen, müssen – ähnlich dem Kurzarbeitsregime 2009/10 – einen Beratungstermin mit AMS, WKO und Gewerkschaft absolvieren und können drei Wochen nach Genehmigung Kurzarbeitsbeihilfen erhalten.

Um Kurzarbeitsbeihilfen zu erhalten, mussten (von 2009/10 bis zur Covid-II-Kurzarbeit) zwischen 10-90% der Normalarbeitszeit vom Unternehmen bezahlt werden. Dies galt für den gesamten Durchrechnungszeitraum – also insgesamt für die Dauer der Förderung. 0-Stunden Wochen waren dabei möglich, wenn insgesamt die Mindestarbeitszeit erreicht wurde. Mit der Covid-Kurzarbeit-III wurde die Mindestarbeitszeit auf 30% gesetzt, während des Lockdowns im Herbst 2020 jedoch wieder auf 10% reduziert. Die sogenannte Phase IV, gültig ab 1. April 2020, sah erneut eine Mindestarbeitszeit von 30% vor. Unter der Kurzarbeit V wurden die 30% (mit Unterschreitungsoption) beibehalten. Für Unternehmen die Kurzarbeit neu beantragen oder das Umsatzkriterium nicht erfüllen, gelten 50% Mindestarbeitszeit.

[TABELLE 2.2]

Empfänger*innen für Kurzarbeit waren alle Unternehmen mit Ausnahme von Staat, öffentlichen Unternehmen und politischen Parteien. Neu war, dass auch Leasingunternehmen gefördert werden konnten. Im Nachhinein und rückwirkend wurde auch jene öffentlichen Unternehmen für die Förderung zugelassen, die wesentliche Teile ihrer Kosten über Leistungsentgelte finanzieren und am Wirtschaftsleben teilnehmen. Das betraf vorwiegend Museen und Bibliotheken. Als förderbare Personen galten – wie auch zuvor – alle Arbeitnehmer*innen die sich für ALG qualifizieren. Die Geschäftsführung konnte unter Umständen Kurzarbeitsgeld beziehen (siehe Einkommensgrenzen).

Das Kurzarbeitsregime 2009/10 sah eine Dauer von zweimal sechs Monaten, mit einer Verlängerung von bis zu 18 Monaten vor. Die Covid-Kurzarbeit wurde erst auf 3 Monate beschränkt. Als sich abzeichnete, dass weitere Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie notwendig werden würden, wurden Möglichkeiten zur Verlängerung um vier Monate im Juni 2020 („Covid-Kurzarbeit II“) und weitere sechs Monate im Oktober 2020 („Covid-Kurzarbeit III“) geschaffen.

Bemerkenswert war, dass im Unterschied zum Modell 2009/10 die Ersatzleistungen an Unternehmen in voller Höhe des Kurzarbeitsgeldes gezahlt wurden. Zuvor bekamen die Unternehmen Ersatzleistungen in der Höhe der fiktiven Arbeitslosengeldzahlung, inklusive Sozialversicherungsbeiträgen bei längerer Inanspruchnahme (Mitter 2009). Die Höhe des Kurzarbeitsgeldes – also die Ersatzleistungen an die Arbeitskräfte – wurde in der Betriebsvereinbarung geregelt, so „erhielten zahlreiche KurzarbeiterInnen 80%-90% ihres ursprünglichen Gehalts, unabhängig von der Arbeitszeitreduktion.“ (Mandl 2011, 308). Während der Covid-Kurzarbeit wurde die Höhe des Kurzarbeitsgeldes an das ursprüngliche Einkommen gekoppelt und progressiv gestaltet. Dabei wurde – unabhängig von den Ausfallstunden – ein Nettoeinkommen, gemessen am vorherigen Einkommen, gewährt.

- Bis zu einem Brutto-Monatseinkommen von 1.700€ erhielten die Arbeitskräfte 95% des zuvor bezogenen Nettoeinkommens
- Bei einem Brutto-Monatseinkommen bis 2.686 € betragen die Zahlungen 85% des zuvor bezogenen Nettoeinkommens
- Und bei einem Brutto-Monatseinkommen bis zu 5.370 € betragen die Zahlungen 80% des zuvor bezogenen Nettoeinkommens
- Für Einkommensbezieher*Innen mit einem Brutto-Monatseinkommen über 5.370 € gab es keine Förderung
- Praktikant*innen erhielten eine Kompensation in der Höhe von 100%

Diese Regelung garantierte, dass insbesondere Personen mit niedrigem Einkommen (was oft mit entsprechend geringem Anteil an Gewerkschaftsmitgliedschaften und Organisationsgrad einhergeht) finanziell abgesichert wurden. Im europäischen Vergleich wird eben diese Regelung zum KUA-Geld als “Best-Practice” hervorgehoben (Schulten/Müller 2020).

2.3. Entwicklung AL und KUA

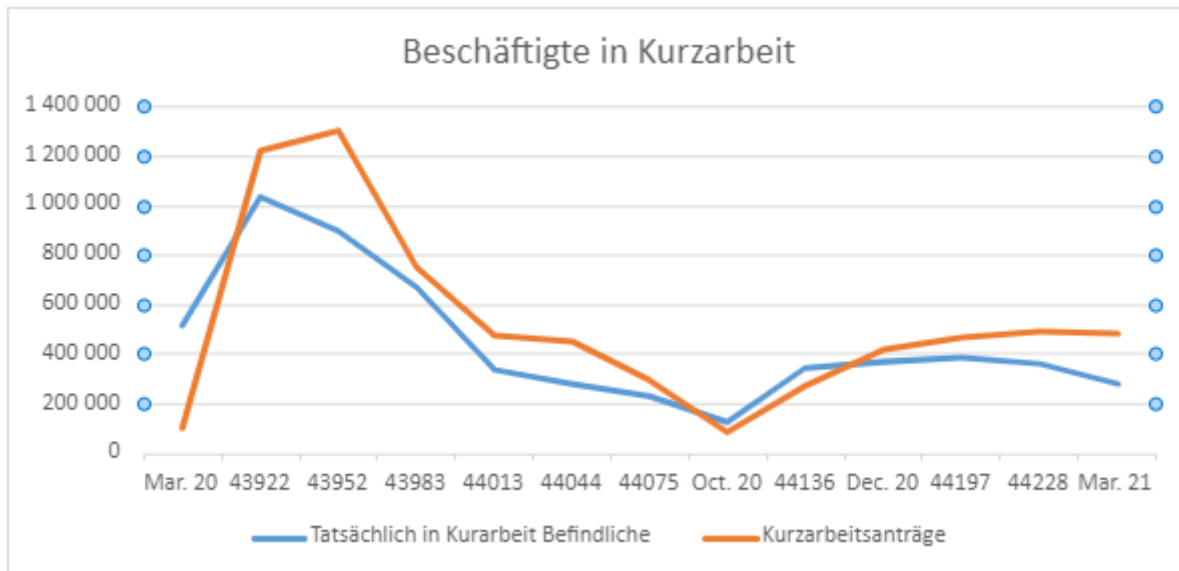
Das Covid-Kurzarbeitsmodell zeichnete sich durch den leichten Zugang und die großzügige Förderung aus. Ausfüllanleitungen in Form von Videos und Texten – vom AMS den Unternehmen zur Verfügung gestellt – erleichterten die Antragstellung wesentlich. Hinzu kam, dass COVID KUA – im Gegensatz zu früheren Modellen – rückwirkend bezogen werden konnte. Ebenso wurden alle Lohnkosten für Unternehmen von der öffentlichen Hand übernommen.

Die Kurzarbeitsbeihilfen wurden in einem überraschend großen Ausmaß beantragt (siehe Tabelle 1 und Grafik 1). Im April 2020 wurde bereits für rund 1,2 Mio. Arbeitskräfte Kurzarbeit beantragt. Im Mai waren es 1,3 Mio. Danach gingen die Anträge zurück und lagen ab Juli 2020 unter 500.000. Im Vergleich dazu befanden sich in der Folge der Finanzmarktkrise 08/08 ff. im Jahr 2009 rund 66.000 Menschen in Kurzarbeit (BMASK, 2019).

Vor diesem Hintergrund ist es kaum überraschend, dass das mit der Administration der Kurzarbeit beauftragte AMS in kurzer Zeit an Kapazitätsgrenzen stieß. Eine deckende fallbezogene Prüfung der tatsächlichen Notwendigkeit von KUA, sowie der einzelnen Anträge war vor diesem Hintergrund nicht möglich. Dünne Personalkapazitäten von Administrativkräften geraten in Krisensituationen schnell an ihre Grenzen und können nur mehr die wesentlichsten Aufgaben erfüllen. Im Fall von Förderungen zur Stabilisierung ist das die Vergabe eben dieser, die – eher als Prüfung und Kontrolle – auf eine Reduktion von Mitnahmeeffekten abzielt.

Im restlichen Beobachtungszeitraum liegen die Anträge deutlich über der tatsächlichen Inanspruchnahme. Das zeigt, dass Kurzarbeit einen versicherungähnlichen Charakter hat. Bereits die Möglichkeit, bei Bedarf die Förderung zu bekommen, dürfte den Unternehmen entsprechende Sicherheit gegeben haben, ihre Arbeitskräfte nicht aus einer Panikreaktion heraus zu entlassen.

Abbildung 1: Darstellung des Kurzarbeitsmodells, eigene Darstellung



Wir gehen davon aus, dass krisenbedingte Entlassungen und Anmeldungen zur Kurzarbeit von denselben Faktoren ausgelöst werden, kurzfristigen Konjunkturschwankungen im Allgemeinen und die technische Möglichkeit zu produzieren im Konkreten. Diese technischen Möglichkeiten wurden durch Lockdowns und Lieferschwierigkeiten empfindlich und zeitlich trennbar getroffen. Diese Variation ist die Grundlage unserer Analyse des Zusammenhangs aus Kurzarbeit und Beschäftigungslosigkeit. Gleichzeitig nehmen wir an, dass Entlassungen durch Kurzarbeit abgefedert werden konnten, also ein negativer Zusammenhang zwischen Zugängen zur Arbeitslosigkeit und Anmeldungen zur Kurzarbeit besteht.

Zur Überprüfung dieser Annahmen kombinieren wir Arbeitslosen-, Schulungsteilnehmenden- und unselbstständige Beschäftigtenzahlen aus der Datenbank für Budget-, Arbeitsmarkt- und Leistungsbezugsinformationen (BALI) sowie Kurzarbeitszahlen aus der Arbeitsmarktdatenbank (AMDB). Beide Datenbanken werden vom österreichischen Arbeitsministerium gepflegt und zur Verfügung gestellt. Der Datensatz umfasst 83 ÖNACE Wirtschaftsbranchen über den Zeitraum von 13 Monaten, von März 2020 bis März 2021.

Die Wirtschaftsbranchen „Kohlenbergbau“ sowie „Tabakverarbeitung“ finden sich nicht in den Kurzarbeitsdaten, die Zeilen „Private“, „Exterritoriale Organisationen“, „Präsenzdiener*innen“, „Karenz“ sowie „Sonstige“ berücksichtigen wir nicht, da hier andere Arbeitsmarktdynamiken vorherrschen als bei der eigentlichen unselbstständigen Beschäftigung.

Überblickstabellen über Kurzarbeit, Arbeitslose und Schulungsteilnehmende sowie unselbstständig Beschäftigte finden sich in Tabelle 2.3. Hier ist auch das Verhältnis zum Arbeitskräftepotential (Summe von Arbeitslosen, Schulungsteilnehmenden und unselbstständig Beschäftigten) abgedruckt.

[Tabelle 2.3]

Tabelle 2.4 fasst die Korrelation zwischen Beschäftigungslosen (Summe aus Arbeitslosen und Schungsteilnehmenden) mit zur Kurzarbeit angemeldeten Personen für jede Wirtschaftsbranche über den gesamten Zeitraum zusammen. Hier zeigt sich eine positive Korrelation der Kurzarbeit mit den absoluten Zahlen in 72 von 83 Fällen, aber eine negative Korrelation mit den Zuwachszahlen in 69 von 83 Branchen.

[Tabelle 2.4]

Schließlich modellieren wir den Zusammenhang zwischen Beschäftigungslosen und Kurzarbeit in Panel-Regressionen. Es handelt sich hierbei um dynamische Fixed Effects-Regressionen, einmal mit den absoluten Beschäftigungslosenzahlen und einmal mit den Zuwachszahlen als abhängiger Variable. Wir berechnen für jedes dieser Modelle fünf Szenarien mit schrittweise mehr Variablen, insbesondere Kurzarbeits-Werten aus den Vormonaten sowie der Zahl der Beschäftigungslosen und der unselbstständig Beschäftigten als Kontrollvariablen. Die Ergebnisse der Hausman Tests (Hausman 1978), die für beide Modelle ein Fixed Effects Modell für geeigneter als ein Random Effects Modell anzeigen, finden sich in Tabelle 2.5.

[Tabelle 2.5]

Die Regressionsergebnisse finden sich in den Tabellen 2.6 (Absolute Beschäftigungslosenzahlen) und 2.7 (Zuwächse bei den Beschäftigungslosen). Sowohl der R²-Wert als auch das Akaike Informationskriterium legen in beiden Fällen nahe, dass das „volle Modell“ die Entwicklung am besten erklärt (also mit aktuellen, Vor- und Vormonatswerten der Kurzarbeit, den Beschäftigungslosenzahlen des Vormonats sowie den Beschäftigtenzahlen als Kovariaten). Jeweils rechts der Kovariaten sind die p-Werte eines Student-t Tests auf statistische Signifikanz ausgewiesen.

Auf die Absolutzahlen haben die im selben Monat einen statistisch signifikant positiven Einfluss, zehn zusätzliche Personen in Kurzarbeit kommen auf eine zusätzliche beschäftigungslose Person. Die Kurzarbeit im Vor- und Vormonat haben dafür negative Koeffizienten. Der Vormonatswert der Beschäftigungslosenzahlen hat einen starken positiven Einfluss, die Gesamtzahl der Beschäftigten zeigt einen negativen Koeffizienten, aus großen Branchen kommen also in der Tendenz weniger Beschäftigungslose.

Auf den Zuwachs der Beschäftigungslosen haben Kurzarbeit im selben Monat und Beschäftigtenzahlen keinen signifikanten Einfluss. Die Kurzarbeitszahlen der vergangenen zwei Monate haben aber einen statistisch signifikanten negativen Einfluss. Dasselbe gilt für die Beschäftigungslosenzahlen im Vormonat. Die Kurzarbeit war also, wenn auch in geringem Maße, in der Lage Zuwächse bei den Beschäftigungslosen abzufedern.

[Tabelle 2.6]

[Tabelle 2.7]

3. Finanzierungs(un)gerechtigkeit am Beispiel realer und anonymisierter Fallbeispiele

Im Folgenden sollen im Sinne einer qualitativen Fallbeispielanalyse vier reale Beispiele aus der Beratungspraxis der AK Wien dargestellt werden¹. In allen Fällen wird sichtbar, dass trotz unterschiedlicher

¹ Alle vier Fälle werden anonymisiert dargestellt, die dahinterliegenden Zahlen entsprechen jedoch exakt jenen aus den geprüften Jahresabschlüssen der Unternehmen. Die Darstellung der erhaltenen Kurzarbeitsbeihilfen ist in geprüften Jahresabschlüssen österreichischer Kapitalgesellschaften leider nicht einheitlich geregelt, weswegen eine strukturierte und aggregierte Darstellung schwer möglich ist. Teilweise werden die Kurzarbeitsbeihilfen von den Personalaufwendungen abgezogen und die auf das Unternehmen entfallenden Personalaufwendungen netto dargestellt, teilweise als sonstige betriebliche Erträge verbucht und die Personalaufwendungen somit „brutto“ ausgewiesen. Der Umfang der zusätzlichen Angaben in den von den Unternehmen veröffentlichten Anhängen und Lageberichten variiert stark.

wirtschaftlicher Entwicklung der Unternehmen und so berechtigt im Zeitpunkt wirtschaftlicher Unsicherheit die Beantragung von Kurzarbeit war eine entsprechende Möglichkeit der Finanzierungsbeteiligung durch die Unternehmen ex-post jedenfalls gegeben wäre.

3.1. Fall 1: Die „A GmbH“ – Substanzdividende trotz Kurzarbeit

Die A GmbH ist ein österreichischer Metallwarenhersteller, die Forschungsquote ist hoch, die Mehrheit der ca. 650 Beschäftigten sind Angestellte. Eigentümer ist mittelbar ein Konzern mit internationalen Aktivitäten und Sitz in Deutschland, dessen Mehrheitseigentümer wiederum einer der reichsten Menschen seines Landes ist.

Die A GmbH hat im Jahr 2020 Kurzarbeitsbeihilfen in Höhe von 853.000 Euro erhalten. Aufgrund des relativ guten Geschäftsverlaufs wird allerdings darauf hingewiesen, dass die Beschäftigten den Einkommensentgang weitgehend durch „Coronaprämien“ ersetzt bekommen haben.

Der Umsatz ging im Jahr 2020 um etwa 9% zurück, allerdings konnte der Gewinnrückgang durch umfangreiche Einsparungen niedrig gehalten werden. Die Gesellschaft erwirtschaftete auch im Corona-Krisenjahr 2020 einen operativen Gewinn von 17 Mio Euro, im Vorjahr lag dieser noch bei 25 Mio Euro. Die so genannte „EBIT-Quote“ (also der Anteil des operativen Gewinns an den Umsatzerlösen, an der verkauften Ware) ist mit 12% weiterhin überdurchschnittlich hoch für den produzierenden Sektor in Österreich.

Der Dividendenvorschlag an die Hauptversammlung lautet im Jahr 2021 auf 40 Mio Euro, es werden also voraussichtlich 40 Mio Euro an den Eigentümer ausgeschüttet. Im Vorjahr (2020) wurde auf eine Dividende verzichtet, allerdings liegt die Ausschüttung trotzdem höher, als der operativ erwirtschaftete Gewinn der letzten beiden Jahre zusammen. Die Liquidität und die Eigenkapitalquote der Gesellschaft sind absolut ausreichend (das waren sie im Übrigen auch schon vor Beginn der Kurzarbeit). Für die Dividende werden aber nicht nur die Gewinne der letzten Jahre, sondern auch die Substanz des Betriebes herangezogen.

3.2. Fall 2: Die „B GmbH“: Konstante Befriedigung der Eigentümeransprüche durch Kurzarbeit

Die B GmbH ist eine Servicetochter eines österreichischen Energieversorgers. In den letzten Jahren wurde jeweils eine konstante Dividende von 0,5 Mio Euro an den Energieversorger ausgeschüttet, diese wird auch Jahr für Jahr budgetiert und als Zielwert vorgegeben. Die Gesellschaft beschäftigt knapp unter 200 MitarbeiterInnen.

Im Krisenjahr 2020 ist der Umsatz von etwa 28 Mio Euro im Wesentlichen konstant gehalten worden, ebenso sind die Bruttoaufwendungen für das Personal weitgehend auf gleicher Höhe wie im Jahr 2019. Die Vorleistungen und bezogenen Leistungen sind im Jahr 2019 leicht gestiegen. Dadurch ergibt sich ein etwas geringerer operativer Gewinn in Höhe von 0,48 Mio Euro – im Jahr 2019 war dieser noch mehr als doppelt so hoch. Nach Finanzerträgen betrug der Gewinn im Gesamten über 1 Mio Euro.

Im zweiten Quartal 2020 wurde für Teile der Beschäftigten Kurzarbeit in Anspruch genommen. Die genaue Höhe der erhaltenen Kurzarbeitsbeihilfen wird im Jahresabschluss nicht dargestellt, jedoch sind diese in den sonstigen betrieblichen Erträgen ausgewiesen, die im Vergleich zum Vorjahr um ca. 0,5 Mio Euro gestiegen sind. In diesem Rahmen bewegen sich somit die erhaltenen Kurzarbeitsbeihilfen.

Die Dividende an den Eigentümer (das Energieversorgungsunternehmen) bleibt auch im Jahr 2021 konstant. Mit anderen Worten bedeutet dies, dass das Unternehmen zu einem nicht unbeträchtlichen Teil durch die Kurzarbeit in der operativen Gewinnzone gehalten wurde und gleichzeitig die konstante Dividende an den Eigentümer – nicht nur, aber auch – durch die Kurzarbeitsbeihilfen garantiert werden konnte.

3.3. Fall 3: Die „C AG“: Strukturelle Optimierung trotz/durch Kurzarbeit?

Die C AG beschäftigt mehr als 500 Personen in Österreich und ist in der Herstellung, im Einbau und in der Betreuung von Anlagen tätig, das Unternehmen ist in eine nicht-österreichische Gruppe eingebettet. Grundsätzlich zeichnet sich das Unternehmen durch relativ hohe Renditen und verhältnismäßig gute Rentabilitätsquoten aus.

Im Jahr 2020 wurde im März lt. Angaben des Vorstandes die Kurzarbeit in Anspruch genommen, obwohl vom Vorstand im Anhang zum Jahresabschluss ausgeführt wird, dass das Unternehmen von der Krise „wenig betroffen“ war und sich auch die Zahlungsfähigkeit/Liquidität nicht verändert hat. Die erhaltenen Kurzarbeitsbeihilfen werden nicht ausgewiesen, allerdings ist aus dem Jahresabschluss zu erkennen, dass sich der auf die Gesellschaft entfallende Personalaufwand trotz konstantem Personalstandes um ca. 2,6 Mio Euro verringert hat. Es ist nicht anzunehmen, dass dieser Betrag zur Gänze den erhaltenen Kurzarbeitsbeihilfen entspricht, wohl aber ein entsprechender Anteil.

Bemerkenswert ist die wirtschaftliche Entwicklung des Betriebes im Jahr 2020 trotz der in Anspruch genommenen Kurzarbeit. Der Umsatz ging zwar marginal zurück, aufgrund entsprechender Optimierungen der Kosten- und Aufwandsstruktur (zu der auch die Kurzarbeit ihren Teil beigetragen hat) stieg der operative Gewinn von 9,7 Mio Euro auf 14,3 Mio Euro. Anteilig bedeutet dies, dass der Gewinnanteil am Umsatz (Umsatzrendite oder „EBIT-Quote“) in nur einem Jahr von 8,5% auf etwa 13% gewachsen ist. Nach Finanzergebnis und Steuern bleibt ein ausschüttungsfähiger Bilanzgewinn von 11,5 Mio Euro, der auch so an den nicht-österreichischen Konzern in Form einer Dividende abgeführt wird. Es liegt hier nahe, dass die Kurzarbeitsbeihilfen einen nicht unbeträchtlichen Effekt auf die Aufwandsstruktur und die Rentabilität hatten, auch ist anzumerken, dass der verfügbare Gewinn trotz Inanspruchnahme der Kurzarbeit ausgeschüttet wird.

3.4. Fall 4: Die „D AG“: 5-Jahres-Rekordjahr mit Kurzarbeit

Die „D AG“ fertigt als Unternehmen der österreichischen Metallindustrie unter anderem Komponenten und Stoffe für die Unterhaltungsindustrie. Das Unternehmen mit nahezu 1.500 Beschäftigten steht im Eigentum der Gründerfamilie. Auch dieses Unternehmen hat im Jahr 2020 Kurzarbeit beantragt und in Anspruch genommen.

Die erhaltenen Kurzarbeitsbeihilfen in Höhe von etwa 0,3 Mio Euro erscheinen dabei relativ überschaubar. Beträchtlich und bemerkenswert ist jedoch die betriebswirtschaftliche Entwicklung des Jahres 2020. Die Umsätze konnten um etwa 5% auf über 400 Mio Euro gesteigert werden, der operative Betriebserfolg wurde auf über 60 Mio Euro mehr als verdoppelt.

Der Gesamtjahresgewinn nach Zinsen und Steuern liegt mehr als 60% über dem Vorjahresergebnis. Etwa 85% dieses Gewinnes sollen nach Vorschlag der Geschäftsführung auch den EigentümerInnen in Form einer Ausschüttung zugeführt werden. In den letzten fünf Jahren war kein Geschäftsjahr so erfolgreich wie das erste Covid-19-Jahr 2020.

Die Analyse zeigt vereinfacht, dass die weitgehend prüfungslose Beantragung – zumindest in einzelnen Fällen – einer (im Moment hoher wirtschaftlicher Unsicherheit jedenfalls wünschenswerten) Inanspruchnahme der Kurzarbeit von Unternehmen führte, die rückwirkend keinen oder nur geringen Bedarf an dieser Beihilfe hatten. Die erhaltenen Kurzarbeitsbeihilfen wären durch das wirtschaftliche Potenzial der Unternehmen auch selbst finanzierbar gewesen. Die dargestellten Unternehmen hätten jedenfalls die wirtschaftliche Möglichkeit, sich an den Kosten der Kurzarbeit (direkt oder indirekt) zu beteiligen.

4. Eckpunkte eines konkreten Kurzarbeitsmodells

Auf Basis der oben angeführten Erkenntnisse wird nun ein Kurzarbeitsmodell mit folgenden Zielen vorgeschlagen: (1) Weiterhin der Erhalt von Beschäftigung und stabilen Einkommen aber auch (2) gerechte Finanzierungsbeitragung von jenen Unternehmen, die rückwirkend keinen Bedarf an einer Beihilfe hatten. Diese Beteiligung kann auch indirekt erfolgen kann.

Zur Erreichung des ersten Ziels ist – aufgrund des oben angesprochenen „Versicherungseffektes“ – weiterhin ein schneller und verhältnismäßig leichter Zugang zur Kurzarbeit notwendig, die Ex-Ante-Kontrolle sollte sich auf die Freigabe durch die Sozialpartner beschränken. Wo Sorgen wegen möglichem Missbrauch oder Mitnahmeeffekten auftreten, sollen Ex-Post-Kontrollen und ein Stellenausbau der Kontrollorgane, statt komplizierterer Regeln oder neuer Gesetze im Mittelpunkt stehen: Missbrauch ist bereits „ausreichend verboten“, wenn es sich hier um ein Problem handeln sollte, liegt das in der Exekution.

Zur Kostenbeteiligung bieten sich verschiedene Modelle an:

(1) Eine Gewinnausschüttungsbeschränkung beim Bezug von Staatshilfen wirkt der Umverteilungswirkung von unten nach oben entgegen und sollte beim Erhalt von Staatshilfen selbstverständlich sein.

(2) Eine Bedarfsprüfung, zum Beispiel ex-post anhand des steuerlichen Unternehmensgewinns mit eventuellen Rückzahlungsforderungen, bewirkt eine zielgerichtete Förderung.

(3) Eine Umwandlung der Hilfen in zinslose Darlehen erlaubt eine gerechte Beteiligung, ohne Unternehmen vor einem erneuten Aufschwung unter Liquiditätsdruck zu setzen.

(4) Eine direkte Kostenbeteiligung der Betreiber am Lohnersatz würde wohl am schnellsten wirken, aber das Volumen der Kurzarbeit reduzieren, während schließlich (5) eine indirekte Kostenbeteiligung durch ausgebaute Behaltefristen den Erhalt oder sogar Anstieg der Beschäftigungszahlen in den Mittelpunkt stellt. Gegenüber dem aktuellen Modell müssten Unternehmen dann verpflichtet werden, die geleistete Arbeit zu entgelten.

Es ist – über die Ausschüttungsbeschränkung und die einfache Ex-Post-Überprüfung des Gewinns hinaus – möglich, die Vorteile des Darlehens- und Behaltefristmodells zu kombinieren und als Ausgangspunkt für ein Solidaritätsprämienmodell zu nehmen.

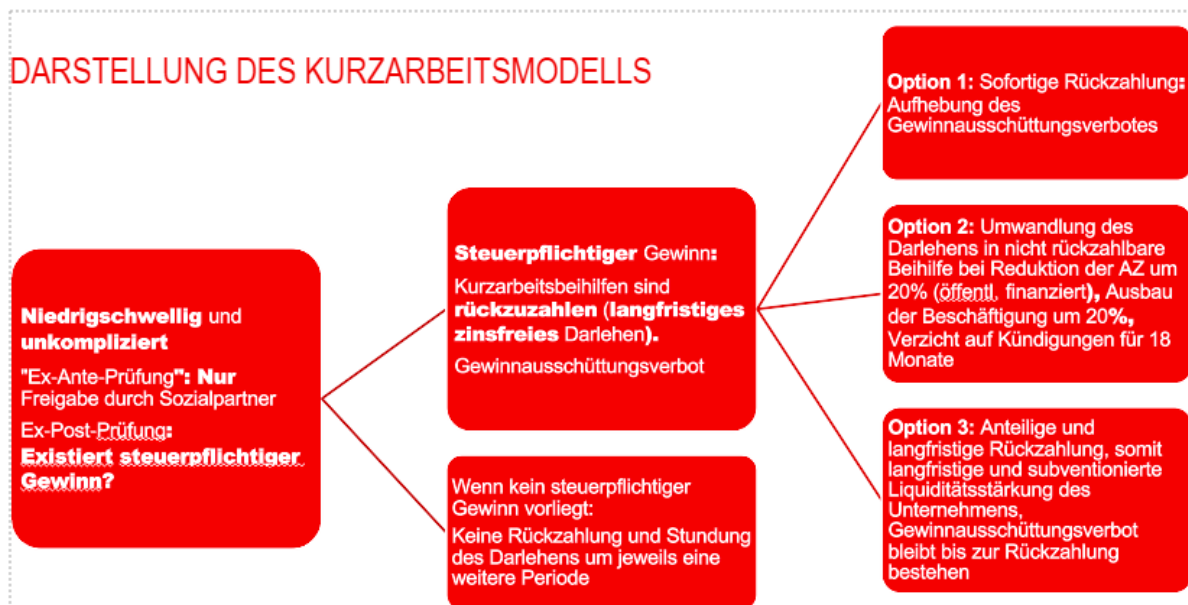
Im konkret vorgeschlagenen Modell werden die Vorteile aus der Gewinnentnahmebeschränkung, der „ausgebauten Behaltefristen“ (in adaptierter Form), die direkt den ArbeitnehmerInnen zu Gute kommt, einer jährlichen aber sehr trivialen „Bedarfsprüfung“ und der (teilweisen) Gewährung von Kurzarbeit als Darlehen verbunden – mit dem Ziel Unternehmen die Möglichkeit zu geben, den jeweils für sie sinnvolleren Ansatz (bei möglichst geringen Ex-Ante-Hürden) zu wählen und damit die Kurzarbeit trotz der Aussicht auf eine möglicherweise notwendige Kostenbeteiligung im Vorhinein nicht unattraktiv zu machen.

Bei diesem Modell können sich (finanziell ausreichend ausgestattete) Unternehmen entscheiden, ob sie Kurzarbeitsförderungen als zinsloses Darlehen zurückzahlen möchten (aufgrund der Zinsfreiheit ist auch dies eine Förderung für die Betriebe), oder stattdessen eine Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich einführen möchten.

Das Darlehen müsste nur in den Jahren zurückgezahlt werden, in denen ein steuerlicher Gewinn erzielt wird, um bereits unter Druck stehende Unternehmen nicht in Liquiditätsprobleme zu bringen. Liegt dieser nicht vor, wird das Darlehen um ein weiteres Jahr gestundet. Während der Rückzahlung des Darlehens würde ein Gewinnausschüttungsverbot gelten, eine Rückzahlung über längere Zeit (5 Jahre mit je 20 % oder 10 Jahre mit 10 %) wäre zur Liquiditätssicherung sinnvoll, wobei eine frühere Rückzahlung natürlich möglich wäre, und zur Aufhebung zur Gewinnausschüttungsbeschränkung führen würde.

Wählen Unternehmen, die aufgrund positiver Gewinne grundsätzlich die Kurzarbeitshilfe zurückzahlen müssten hingegen die „Arbeitszeitsverkürzungsoption“, wird nach Abschluss der Kurzarbeit die Arbeitszeit auf 80 % verkürzt, die Lohndifferenz von Bund und AMS (Passiv/Aktiv Tausch) übernommen, und die Arbeitgeberin verpflichtet, pro vier bestehenden Arbeitnehmer*innen eine*n weitere*n einzustellen. Diese Arbeitskräfte müssen dann mindestens 18 Monate behalten werden, im gesamten Unternehmen muss auf Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen verzichtet werden. So führt die Kurzarbeitshilfe zu einem Ausbau der Beschäftigtenzahlen bei gleichzeitiger Arbeitszeitverkürzung, ohne zusätzliche Kosten für die Unternehmen. Weil die Kosten auch durch die freiwerdenden Mittel in der Arbeitslosenversicherung gedeckt werden können, zahlt sich das Modell teilweise von selbst, und ist jedenfalls günstiger als das aktuelle Kurzarbeitsmodell. In dieser Option würde nur während Inanspruchnahme der Kurzarbeit ein Gewinnausschüttungsverbot gelten.

Abbildung 4.1: Darstellung des Kurzarbeitsmodells, eigene Darstellung



Das vorgeschlagene Modell ist als Grundsatzmodell zu verstehen, das eine längerfristige Sicherung der Einkommen und der Beschäftigung fortschreibt, teilweise eine Überführung in innovative und zu-

kunftsorientierte Arbeitszeitmodelle anbietet und nicht zuletzt einen gerechten Beitrag von jenen einholt, bei denen sich in und nach der Krise herausstellt, dass sie diese wirtschaftlich gut absolvieren konnten. Die Fixpunkte sind dabei:

- (1) Die unkomplizierte Beantragung bei weitgehendem Verzicht auf Ex-Ante-Prüfungen (Freigabe durch Sozialpartner)
- (2) Die unbürokratische Ex-Post-Prüfung, die in jeder Periode schlichtweg auf das Vorliegen eines steuerpflichtigen Gewinns auf dem Steuerbescheid oder Gruppenbescheid abzielt
- (3) Die grundsätzliche Rückzahlungsverpflichtung der Unternehmen, allerdings nur in jenen Perioden, in denen ein Gewinn vorliegt.
- (4) Die Möglichkeit, die Gewinnausschüttungsbeschränkung jederzeit durch frühere Rückzahlung oder Optierung in die Solidaritätsprämie/Arbeitszeitverkürzung aufzuheben.
- (5) Der Verzicht auf eine Reduktion der Nettoersatzrate für ArbeitnehmerInnen sowie die Verlängerung der Behaltefrist.

Die folgenden Punkte könnten variiert werden, wobei hierbei zu bedenken ist, dass hier ein genereller Trade-Off zwischen Inanspruchnahme der Kurzarbeit und der Höhe der Finanzierungsbeiträge besteht:

- (1) Die (maximale) Rückzahlungsdauer der Darlehen und somit auch der Zeitpunkt an dem nicht mehr rückbezahlt werden muss, wobei die Darlehen jedenfalls zur Liquiditätssicherung langfristig und tendenziell zinsfrei vergeben werden sollten.
- (2) Der Anteil jenes Teils der Kurzarbeitsbeihilfe die als grundsätzlich als rückzahlbares Darlehen vergeben wird, hier sind 100% denkbar, ebenso auch ein geringerer Anteil.
- (3) Die Dauer der Behaltefrist und das Volumen der Arbeitszeit bei der Option in die Arbeitszeitverkürzung.

5. Fazit

Die ersten Covid-19-Kurzarbeitsmodelle haben sich vor allem durch eine leichte Inanspruchnahme weitgehend ohne Ex-Ante-Prüfung, durch eine verhältnismäßig hohe Erhaltung von Beschäftigungs- und Einkommensniveaus, aber auch durch einen weitgehenden Verzicht von Kostenbeteiligungen durch Unternehmen ausgezeichnet. Die Erhaltung der Einkommen und der Arbeitsverhältnisse hat maßgeblich zur Stabilisierung beigetragen, die verhältnismäßig leichte Beantragung kam einem „Versicherungscharakter“ gleich. Es war für Unternehmen verhältnismäßig einfach, sich in Zeiten hoher wirtschaftlicher Unsicherheit durch die Beantragung der Kurzarbeit gegen wirtschaftliche Schocks „abzusichern“. Dieser Umstand führte wohl auch zu einer sichtbar hohen Inanspruchnahme, die wiederum in einem vergleichsweise hohen Ausmaß Arbeitsverhältnisse und Einkommen absicherte. Die Ex-Post-Prüfung, ob der „Versicherungsfall“ auch tatsächlich eintrat, blieb jedoch aus – auch wenn Unternehmen die Kurzarbeit tatsächlich in Anspruch genommen und abgerechnet haben.

Die qualitative Analyse von Fallbeispielen zeigt, dass jedenfalls auch Unternehmen Kurzarbeit beantragt und in Anspruch genommen haben, bei denen sich rückwirkend gezeigt hat, dass dafür keine wirtschaftliche Notwendigkeit bestanden hat, der „Versicherungsfall“ also nicht Realität wurde.

Auf Basis dieser Erkenntnisse könnte das vorgeschlagene Modell in der mittleren und längeren Frist ein „Post-Krisen-Modell“ werden, das die Vorteile bestehender Kurzarbeitsmodelle (leichte Beantragung, Verhinderung von Beschäftigungsverlust bei weitgehendem Einkommenserhalt) fortschreibt und dabei die Kosten für die Kurzarbeit reduziert, ohne von Beschäftigten einen weiteren Einkommensverzicht zu fordern. Für Unternehmen, die keine Gewinne schreiben, ändert sich dabei nichts am aktuellen Modell der Kurzarbeit, lediglich die Beantragung wird leichter.

Unternehmen, die mithilfe der Kurzarbeit ihre wirtschaftliche Tragfähigkeit und ihre Gewinne absichern konnten, erhalten die Möglichkeit zwischen verschiedenen Varianten der rückwirkenden Finanzierungsbeteiligung zu wählen, wobei einige davon weitere Subventionsanreize beinhalten und sie bei keiner Variante schlechter gestellt werden, als bei Nicht-Beantragung von Kurzarbeit. Unternehmen – und zwar nur jene – die durch die Kurzarbeit ihre Gewinne sichern oder ausbauen konnten und sich nicht durch Rückzahlung an der Finanzierung beteiligen wollen, erhalten die Möglichkeit einen öffentlich finanzierten Transformationsprozess in Richtung einer Verkürzung der Arbeitszeit und Ausbau der Beschäftigung im Betrieb einzuleiten. So tragen Unternehmen bei sonst gleichen Bedingungen entweder einen Beitrag an den Kosten der Kurzarbeit oder schaffen mit Unterstützung der Kurzarbeit neue Arbeitsplätze bzw. verteilen vorhandene Arbeitszeit besser.

Literaturverzeichnis

AK 2020: Corona Kurzarbeit. Online: [Neues Kurzarbeitsmodell | Arbeiterkammer](#) Zugriff 09.08.2021

BMASK (2009) Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2009. Available at: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/bmask_dokumentation_aktive_amp_oesterreich_1994_2009_.pdf (accessed June 28, 2021).

BMASK (2013): Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013. Available at: <https://broschueren-service.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=27> (accessed June 28, 2021).

BMASK (2019): Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 2014-2019. Available at: <https://broschueren-service.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=447> (accessed June 28, 2021).

Bock-Schappelwein J, Mahringer H and Rückert E (2011) *Kurzarbeit in Deutschland und Österreich*. Vienna: WIFO.

Hausman, J. A. (1978). Specification tests in econometrics. *Econometrica: Journal of the econometric society*, 1251-1271

Mandl I (2011) Kurzarbeitsbeihilfe in Österreich. *Wirtschaft und Gesellschaft* 37 (2): 293–314.

Mendel M (2020) So sah die Kurzarbeit vor 100 Jahren aus. In: ÖGB. Available at: https://www.oegb.at/cms/S06/S06_0.a/1342631169292/home/so-sah-die-kurzarbeit-vor-100-jahren-aus (accessed June 26, 2021).

Schichl O (2010) Kurzarbeit in Österreich. Historische Entwicklung, Ziele und Konsequenzen für die Personalpolitik. Master thesis. University of Graz, Austria. Available at: <https://www.grin.com/document/153621> (accessed June 28, 2021).

Pollak M, Kowarz N and Partheymüller J (2020a) Chronology of the Corona Crisis in Austria - Part 1: Background, the way to the lockdown, the acute phase and economic consequences. In: Corona Blog. University of Vienna. Available at: <https://viecer.univie.ac.at/en/projects-and-cooperations/austrian-corona-panel-project/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog51/> (accessed March 3, 2021).

Pollak M, Kowarz N and Partheymüller J (2020b) Chronology of the Corona Crisis in Austria - Part 2: From the first easing of measures towards restoring normality. In: Corona Blog. University of Vienna. Available at: <https://viecer.univie.ac.at/en/projects-and-cooperations/austrian-corona-panel-project/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog60/> (accessed June 23, 2021).

Pollak M, Kowarz N and Partheymüller J (2020c) Chronology of the Corona Crisis in Austria - Part 3: A calm summer and the beginning of the second wave. In: Corona Blog. University of Vienna. Available at: <https://viecer.univie.ac.at/en/projects-and-cooperations/austrian-corona-panel-project/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog79/> (accessed June 23, 2021).

Pollak M, Kowarz N and Partheymüller J (2021a) Chronology of the Corona Crisis in Austria - Part 4: Lockdowns, mass testing and the launch of the vaccination campaign. In: Corona Blog. University of

Vienna. Available at: <https://viecer.univie.ac.at/en/projects-and-cooperations/austrian-corona-panel-project/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog100-en/> (accessed June 23, 2021).

Pollak M, Kowarz N and Partheymüller J (2021b) Chronology of the Corona Crisis in Austria - Part 5: Third Wave, Regional Lockdowns and the Vaccination Campaign. In: Corona Blog. University of Vienna. Available at: <https://viecer.univie.ac.at/en/projects-and-cooperations/austrian-corona-panel-project/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog112-en/> (accessed June 23, 2021)

Schulten, Thorsten; Müller, Torsten (2020): Kurzarbeitergeld in der Corona-Krise. Aktuelle Regelung in Deutschland und Europa. In: WSI Policy Brief 2020 (38).

Tamesberger, Dennis; Theurl, Simon (2021): Design and Take Up of Austria's Coronavirus Short Time Work Model. In: ICAE Workingpaper Series 2021 (127). Online verfügbar unter https://www.jku.at/fileadmin/gruppen/108/ICAE_Working_Papers/wp127.pdf, zuletzt geprüft am 09.08.2021.

WKÖ 2019: Corona-Sozialpartnervereinbarung ab 1.7. 2021. [uebersicht-corona-kurzarbeit-ab-1-7-2021.pdf \(wko.at\)](#)

Tabellen

	Anzahl der genehmigten An- träge	Anzahl der geförderten Perso- nen	Veranschlagte Ausgaben	Genehmigte Mit- tel (Milliarden Euro)
3/19/2020	374	8.031	59.366.396	0.4
4/7/2020	21.850	365.953	2.884.101.166	3
4/15/2020	55.364	741.771	5.631.168.924	5
4/22/2020	90.013	1.103.598	8.428.503.519	7
5/1/2020	109.545	1.344.404	10.231.045.13 5	10
5/20/2020	120.647	1.442.200	10.922.878.21 0	12

Tabelle 2.1: Entwicklung der Anträge für Kurzarbeit. Quelle: eigene Berechnungen; BGBl. II Nr. 219/2020; BGBl. II Nr. 188/2020; BGBl. II Nr. 168/2020; BGBl. II Nr. 155/2020; BGBl. II Nr. 132/2020; BGBl. II Nr. 12/2020

	KUA 09/10	KUA COVID (1)	KUA COVID 2	KUA COVID 3
Grundvoraussetzung	Das Unternehmen befindet sich in wirtschaftlichen Schwierigkeiten die weder selbstverschuldet noch saisonal sind, oder durch das Unternehmen beeinflusst werden können.	AMS-KUA-Bundesrichtlinie: Gemäß § 37b Abs. 7 AMMSG gelten Auswirkungen im Zusammenhang mit dem Coronavirus (COVID-19) als vorübergehende, nicht saisonbedingte, wirtschaftliche Schwierigkeiten.	AMS-KUA-Bundesrichtlinie: Gemäß § 37b Abs. 7 AMMSG gelten Auswirkungen im Zusammenhang mit dem Coronavirus (COVID-19) als vorübergehende, nicht saisonbedingte, wirtschaftliche Schwierigkeiten.	AMS-KUA-Bundesrichtlinie: Gemäß § 37b Abs. 7 AMMSG gelten Auswirkungen im Zusammenhang mit dem Coronavirus (COVID-19) als vorübergehende, nicht saisonbedingte, wirtschaftliche Schwierigkeiten.
	Alle internen Möglichkeiten der AZV wurden ausgeschöpft			Schriftliche wirtschaftliche Begründung mit Skizzierung des Umsatzentgangs erforderlich; bei mehr als fünf von KUA betroffenen AN zusätzlich Bestätigung von Steuerberater/Wirtschaftsprüfer erforderlich
	Das AMS wurde 6 Wochen im Voraus über die Schwierigkeiten informiert	Die gesetzliche Anforderung der Verständigung des AMS sowie die Beratung durch das AMS gemäß § 37b Abs. 1 Z 2 AMMSG im Vorfeld der Begehrensstellung wird durch die Vorlage einer „Corona“-Sozialpartnervereinbarung erfüllt.	Die gesetzliche Anforderung der Verständigung des AMS sowie die Beratung durch das AMS gemäß § 37b Abs. 1 Z 2 AMMSG im Vorfeld der Begehrensstellung wird durch die Vorlage	Bestätigung Steuerberater/Wirtschaftsprüfer entfällt bei vom Lockdown betroffenen Unternehmen (ÖNACE 2008 Klassifikation)

			einer „Corona“-Sozialpartnervereinbarung erfüllt.	
	Das Unternehmen unterzieht sich einer Prüfung/Beratung durch das AMS	Kontrolle durch Sozialpartner und AMS (AG haben keine Prüfungen unternommen, aufgrund der hohen Fallzahlen war für das AMS defakto keine Prüfung möglich, für AN nur stichprobenartig bzw. auf Basis von Beschwerden)	Kontrolle durch Sozialpartner und AMS (AG haben keine Prüfungen unternommen, aufgrund der hohen Fallzahlen war für das AMS defakto keine Prüfung möglich, für AN nur stichprobenartig bzw. auf Basis von Beschwerden)	Kontrolle durch Sozialpartner und AMS (AG haben keine Prüfungen unternommen, aufgrund der hohen Fallzahlen war für das AMS defakto keine Prüfung möglich, für AN nur stichprobenartig bzw. auf Basis von Beschwerden)
	Der Betriebsrat, sofern vorhanden, wird in die Beratung einbezogen - Defakto ersetzt das Vorhandensein eines BR die Prüfung durch das AMS.			
	Voraussetzung ist eine Sozialpartnervereinbarung über Dauer, Mindeststundenausmaß, Höhe der Ersatzleistung, Behaltefrist	Voraussetzung ist eine Sozialpartnervereinbarung über Dauer, Mindeststundenausmaß, Höhe der Ersatzleistung, Behaltefrist	Voraussetzung ist eine Sozialpartnervereinbarung über Dauer, Mindeststundenausmaß, Höhe der Ersatzleistung, Behaltefrist	Voraussetzung ist eine Sozialpartnervereinbarung über Dauer, Mindeststundenausmaß, Höhe der Ersatzleistung, Behaltefrist
	KUA zwischen 10-90% der Normalarbeitszeit; auch innerhalb der gesamten Bezugsdauer geblockt möglich - "0-Stunden Wochen" sind möglich.	wie 09/10	wie 09/10	wie 09/10, allerdings mit einer Mindestarbeitszeit von durchschnittlich 30%; Förderung durch das AMS beginnt daher erst darüber hinaus. Bei einer Unterschreitung erfolgt keine Rückforderung, allerdings wird zwischen 0%-30% nicht gefördert, sodass AG ungefordert zur Entgeltleistung verpflichtet ist; Für 2. Lockdown (Herbst 2020) Flexibilisierung der Mindestarbeitszeit für vom Lockdown betroffene Betriebe (Unterschreitung sogar von 10%-Mindestarbeitszeit möglich)
Empfänger	Alle Arbeitgeber außer Staat, politische Parteien und Leasingunternehmen	alle Arbeitgeber außer Staat und politische Parteien. PraktikantInnen sind nicht ausgenommen. Leasingunternehmen werden gefördert. Im Nachhinein (rückwirkend) klagestellt: förderbar auch jene, die wesentliche Teile ihrer Kosten über Leistungsentgelte finanzieren und am Wirtschaftsleben teilnehmen (Mussen, Bibliotheken).	alle Arbeitgeber außer Staat und politische Parteien (ausgenommen jene, die wesentliche Teile ihrer Kosten über Leistungsentgelte finanzieren und am Wirtschaftsleben teilnehmen); PraktikantInnen sind nicht ausgenommen. Leasingunternehmen werden gefördert	alle Arbeitgeber außer Staat und politische Parteien (ausgenommen jene, die wesentliche Teile ihrer Kosten über Leistungsentgelte finanzieren und am Wirtschaftsleben teilnehmen); PraktikantInnen sind nicht ausgenommen. Leasingunternehmen werden gefördert
	Alle angestellten mit Ausnahme von PraktikantInnen, Teilzeitangestellten und Geschäftsführung	Alle ArbeitnehmerInnen die sich für ALG qualifizieren (uU auch freie DN!). Geschäftsführung kann unter Umständen in KUA (siehe Einkommensgrenzen)	Alle ArbeitnehmerInnen die sich für ALG qualifizieren (uU auch freie DN!). Geschäftsführung kann unter Umständen in KUA	Alle ArbeitnehmerInnen die sich für ALG qualifizieren (uU auch freie DN!). Geschäftsführung kann unter Umständen in KUA (siehe Einkommensgrenzen)

			(siehe Einkommensgrenzen)	
Dauer	2 mal 6 Monate, Verlängerung bis zu 18 Monaten	3 Monate, eine Verlängerung	4 Monate	6 Monate
Ersatzleistungen	Ersatz (Zahlung an Unternehmen) für Ausfallstunden in der Höhe der fiktiven ALG-Zahlung (inklusive Sozialversicherungsbeiträge) - auf welcher Basis?	Gestaffelte Ersatzleistungen für das gesamte Monatseinkommen	Gestaffelte Ersatzleistungen für das gesamte Monatseinkommen	Gestaffelte Ersatzleistungen für das gesamte Monatseinkommen;
	keine Kompensation für Einkommen über Brutto 3.214€	90% Ersatzrate bei einem Einkommen <= 1.700€	90% Ersatzrate bei einem Einkommen <= 1.700€	90% Ersatzrate bei einem Einkommen <= 1.700€
	Lohnersatzrate auf Basis der Sozialpartnervereinbarung . Defakto beliefen sich diese zwischen 80-90%	85%/ Ersatzrate bei einem Einkommenszwischen 1.700€ und 2.685€	85%/ Ersatzrate bei einem Einkommenszwischen 1.700€ und 2.685€	85%/ Ersatzrate bei einem Einkommenszwischen 1.700€ und 2.685€

Tabelle 2.2: Österreichische Kurzarbeitsregime im Vergleich

	Beschäftigungslose	Wachstum BL	Unselbst. Beschäftigte	Kurzarbeitende	Beschäftigungslosenquote	Kurzarbeitsquote
Mean	5336,97	1005,00	43094,67	5404,33	10,98	13,77
Min	5,00	0,00	33,00	0,00	1,41	0,00
Q25	549,00	91,00	6952,00	282,00	4,97	1,96
Q50	1434,00	259,00	18636,00	1545,00	7,50	7,06
Q75	3808,00	653,50	51576,00	5214,00	13,57	18,89
Max	74981,00	40910,00	587225,00	122855,00	85,59	87,30

Tabelle 2.3: Übersichtstabelle Beschäftigungslose, Unselbständig Beschäftigte, Kurzarbeitende sowie Quoten. Daten aus BALI und AMDB des Österreichischen Bundesministerium für Arbeit. Eigene Berechnung.

nace08	Beschäftigungslose	Kurzarbeitende	Kor(BL, KUA)	Kor (Wachst. BL, KUA)
ABWASSERENTSORGUNG	222	96	0,21	-0,04
ARCHITEKTURUNDINGENIEURBROSTECHNISC	3281	5781	0,48	-0,11
BEHERBERGUNG	28638	33606	0,72	-0,40
BESEITIGUNGVONUMWELTVERSCHMUTZUNGEN	10	3	0,80	0,34
BIBLIOTHEKENARCHIVEMUSEENBOTANISCHE	796	1390	0,37	-0,14
EINZELHANDELOHNEHANDELMITKRAFTFAHRZ	44209	55142	0,95	0,12
ENERGIEVERSORGUNG	429	336	0,34	-0,35
ERBRINGUNGVONDIENSTLEISTUNGENDERINF	2831	4165	0,52	-0,27
ERBRINGUNGVONDIENSTLEISTUNGENDESSPO	3824	5313	0,95	0,07
ERBRINGUNGVONFINANZDIENSTLEISTUNGEN	2676	591	0,05	-0,17
ERBRINGUNGVONSONSTIGENBERWIEGENDPER	8074	13629	0,59	0,16
ERBRINGUNGVONWIRTSCHAFTLICHENDIENST	4185	2539	0,78	-0,48
ERZBERGBAU	12	2	-0,67	-0,41
ERZIEHUNGUNDUNTERRICHT	16435	5821	0,86	-0,30
EXTERRITORIALEORGANISATIONENUNDKRPE	92	0	-0,81	-0,54
FFENTLICHEVERWALTUNGVERTEIDIGUNGSOZ	13221	148	-0,27	-0,71
FISCHEREIUNDAQUAKULTUR	34	20	-0,29	0,11
FORSCHUNGUNDENTWICKLUNG	1299	835	0,33	-0,59
FORSTWIRTSCHAFTUNDHOLZEINSCHLAG	633	376	-0,17	-0,31
GASTRONOMIE	48975	44318	0,44	-0,07
GEBUDEBETREUUNGGARTENUNDLANDSCHAFTS	25938	7850	0,29	-0,18
GESUNDHEITSWESEN	7251	10966	0,86	0,18
GETRNRKEHERSTELLUNG	502	1919	0,77	-0,24
GEWINNUNGVONSTEINENUNDERDENSONSTIGE	422	175	-0,03	-0,16
GROHANDELOHNEHANDELMITKRAFTFAHRZEUG	16213	33705	0,80	-0,09
GRUNDSTCKSUNDWOHNUNGSWESEN	4718	3858	0,72	0,04
HANDELMITKRAFTFAHRZEUGENINSTANDHALT	6318	16742	0,96	0,25
HEIMEOHNEERHOLUNGSUNDFERIENHEIME	2796	766	0,09	-0,71
HERSTELLUNGVONVERLEIHUNDVONFIL	1287	1434	0,59	-0,54
HERSTELLUNGVONBEKLEIDUNG	400	1213	0,80	-0,14
HERSTELLUNGVONCHEMISCHENERZEUGNISSE	830	1636	0,75	-0,55
HERSTELLUNGVONDATENVERARBEITUNGSGER	891	3793	0,62	-0,34
HERSTELLUNGVONDRUCKERZEUGNISSENVERV	1000	2999	0,90	-0,11
HERSTELLUNGVONELEKTRISCHENAUSRSTUNG	1840	5856	0,15	-0,80
HERSTELLUNGVONGLASUNDGLASWARENKERAM	2096	3236	-0,17	-0,27
HERSTELLUNGVONGUMMIUNDKUNSTSTOFFWAR	2098	5668	0,13	-0,60
HERSTELLUNGVONHOLZFLECHTKORBUNDKORK	1830	2422	0,15	-0,17
HERSTELLUNGVONKRAFTWAGENUNDKRAFTWAG	1567	7733	0,50	-0,38
HERSTELLUNGVONLEDERLEDERWARENUNDSCH	248	1185	0,78	-0,31
HERSTELLUNGVONMBELN	1272	3465	0,74	-0,10
HERSTELLUNGVONMETALLERZEUGNISSEN	4704	12744	0,62	-0,39
HERSTELLUNGVONNAHRUNGSUNDFUTTERMITT	8361	9961	0,91	-0,22

HERSTELLUNGVONPAPIERPAPPEUNDWARENDA	800	829	0,20	-0,62
HERSTELLUNGVONPHARMAZEUTISCHENERZEU	597	130	0,07	0,25
HERSTELLUNGVONSONSTIGENWAREN	1226	4345	0,88	-0,09
HERSTELLUNGVONTEXTILIEN	709	1608	0,91	-0,13
HERSTELLUNGVONWARENUNTERBRINGUNGVON	156	1	0,36	0,02
HOCHBAU	9477	4067	0,08	-0,04
INFORMATIONSDIENSTLEISTUNGEN	1184	1410	0,76	-0,40
KOKEREIUNDMINERALVERARBEITUNG	33	17	0,60	-0,21
KREATIVEKUNSTLERISCHEUNTERHALTEND	1782	4226	0,55	-0,57
LAGEREISOWIEERBRINGUNGVONSONSTIGEND	3297	8554	0,62	-0,63
LANDVERKEHRUNDRANSPORTINROHRFERNLE	19398	11301	0,78	-0,07
LANDWIRTSCHAFTJAGDUNDDAMITVERBUNDEN	2131	809	0,20	-0,17
LUFTFAHRT	449	6817	-0,69	-0,50
MASCHINENBAU	3075	15278	0,19	-0,76
METALLERZEUGUNGNUNDBEARBEITUNG	1467	6610	-0,44	-0,32
MITDENFINANZUNDVERSICHERUNGSDIENSTL	1046	1370	0,86	0,17
POSTKURIERUNDEXPRESSDIENSTE	2426	228	0,07	-0,67
PRIVATE	389	4	0,86	0,23
RECHTSUNGSTEUERBERATUNGWIRTSCHAFTSP	2652	2980	0,74	0,07
REISEBROSREISEVERANSTALTERUNTERBRIN	1417	5763	0,70	-0,66
REPARATURUNDIRSTALLATIONVONMASCHINE	1155	2757	0,50	-0,30
REPARATURVONDATENVERARBEITUNGSGERTE	510	401	0,94	0,04
RUNDFUNKVERANSTALTER	263	373	0,88	-0,03
SAMMLUNGBEHANDLUNGNUNDBESEITIGUNGVON	1097	792	0,22	-0,16
SCHIFFFAHRT	88	156	-0,05	-0,09
SONSTIGEFREIBERUFLICHEWISSENSCHAFTL	1010	1223	0,78	-0,18
SONSTIGERFAHRZEUGBAU	330	1592	0,58	-0,34
SOZIALWESENOHNEHEIME	23919	5670	0,18	-0,50
SPIELWETTUNDLLOTTERIEWESEN	1058	2392	0,54	-0,25
TELEKOMMUNIKATION	531	220	-0,08	-0,47
TIEFBAU	3757	1785	0,06	-0,17
VERLAGSWESEN	1054	2354	0,71	-0,30
VERMIETUNGVONBEWEGLICHENSACHEN	1730	1900	0,87	-0,02
VERMITTLUNGNUNDBERLASSUNGVONARBEITSK	43873	7549	0,66	-0,28
VERSICHERUNGENRCKVERSICHERUNGENUNDP	1235	115	0,03	-0,45
VERWALTUNGNUNDFHRUNGVONUNTERNEHMENUN	3602	6047	0,46	-0,27
VETERINRWESSEN	201	219	0,38	-0,05
VORBEREITENDEBAUSTELLENARBEITENBAUI	24143	16558	0,19	-0,05
WACHUNDSICHERHEITSDIENSTESOWIEDETEK	3903	2117	0,67	-0,29
WASSERVERSORGUNG	27	12	0,47	-0,04
WERBUNGNUNDMARKTFORSCHUNG	3316	4541	0,95	-0,23

Tabelle 2.4: Korrelation von Kurzarbeitszahlen mit Absolutzahlen und Zuwächsen bei Beschäftigungslosen. Daten aus BALI und AMDB des Österreichischen Bundesministerium für Arbeit. Eigene Berechnung.

Model: D(ALST, 1) ~ KUA + LAG(KUA, 1) + LAG(KUA,2) + LAG(AL, 1) + LAG(ST, 1) + LAG(UB,1)					
Chi2	449.58	DF	6	P-Value	0.0000
Model: ALST ~ KUA + LAG(KUA, 1) + LAG(KUA,2) + LAG(AL, 1) + LAG(ST, 1) + LAG(UB,1)					
Chi2	339.75	DF	6	P-Value	0.0000
Tabelle 2.5: Ergebnisse des Hausman-Spezifikationstests auf Endogenität					

	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)	
KUA	0,11	0,00	0,13	0,00	0,12	0,00	0,11	0,00	0,10	0,00
Lag(KUA, 1)			-0,04	0,00	0,00	0,88	-0,07	0,00	-0,06	0,00
Lag(KUA, 2)					-0,05	0,00	-0,03	0,00	-0,03	0,00
Lag(ALST, 1)							0,59	0,00	0,39	0,00
lag(ub, 1)									-0,15	0,00
R2	0,11		0,13		0,14		0,57		0,59	
Adj. R2	0,04		0,05		0,05		0,53		0,54	
AIC	19445,58		17866,14		16091,93		15450,18		15428,36	
Tabelle 2.6: Regressionsergebnisse für die Absolutzahlen bei Beschäftigungslosen. Daten aus BALI und AMDB des Österreichischen Bundesministerium für Arbeit. Eigene Berechnung.										

	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)	
KUA	-0,02	0,05	0,02	0,00	0,02	0,11	0,02	0,06	0,02	0,12
Lag(KUA, 1)			-0,06	0,00	-0,05	0,00	-0,04	0,00	-0,04	0,00
Lag(KUA, 2)					-0,01	0,05	-0,02	0,01	-0,02	0,01
Lag(ALST, 1)							-0,11	0,00	-0,14	0,00
lag(ub, 1)									-0,03	0,26
R2	0,00		0,13		0,14		0,19		0,19	
Adj. R2	-0,08		0,06		0,05		0,11		0,11	
AIC	18997,40		16204,28		14915,72		14860,28		14860,85	
Tabelle 2.7: Regressionsergebnisse für die Zuwächse bei Beschäftigungslosen. Daten aus BALI und AMDB des Österreichischen Bundesministerium für Arbeit. Eigene Berechnung.										