



Kurzarbeit belastet die Psyche

Kurzarbeit hat in der Krise als Notanker viele Jobs gerettet und 2020 mehr als 22 Milliarden Euro gekostet. Doch die Betroffenen plagen Existenzängste und finanzielle Sorgen.

➤ [Mehr.](#)

! DIE GUTE NACHRICHT

86 Prozent der Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft geben ihren Arbeitgebern in der Corona-Pandemie für ihr Verhalten gegenüber den Beschäftigten gute Noten. 65 Prozent der befragten 1.000 Arbeitnehmer geben in einer repräsentativen Umfrage im Auftrag der Bertelsmann Stiftung etwa an, dass ihr Arbeitgeber den Beschäftigten mit Kindern geholfen habe, während der Corona-Krise Beruf und Familie zu vereinbaren. In der Gruppe derjenigen, die mehr als 3.500 Euro im Monat verdienen, ist die Zustimmung mit 93 Prozent besonders hoch. Aber auch bei den Geringverdienenden sind noch 78 Prozent zufrieden.

➤ [Infos.](#)

INHALT

➤ [Seite 3](#)

Weniger Homeoffice nach der Krise.
Unternehmen halten an Büroarbeit fest.

➤ [Seite 4](#)

Altersdiskriminierung bringt Nachteile.
Betroffene geben ihr Wissen weniger weiter.

Kurzarbeitergeld: Fluch und Segen zugleich

Der Staat habe es geschafft, mit einer großen Kraftanstrengung eine neue Massenarbeitslosigkeit zu verhindern, sagte Bundeskanzlerin Angela Merkel nach dem jüngsten Corona-Gipfel von Bund und Ländern. In der Tat gab die Bundesagentur für Arbeit (BA) im vergangenen Jahr 61 Milliarden Euro aus, um die Folgen der Pandemie am Arbeitsmarkt abzufedern und rette so nach eigenen Angaben rund drei Millionen Jobs. Auf dem Höhepunkt waren 2020 bis zu sechs Millionen Menschen in Kurzarbeit. Für die Betroffenen bringt das allerdings zunehmend erhebliche Belastungen mit sich, wie eine Studie zeigt.



22,1 Milliarden Euro wendete die Behörde 2020 für das Kurzarbeitergeld auf. „In der Spitze haben wir an einem Tag mehr Kurzarbeitergeld ausgezahlt als im gesamten Jahr 2019“, sagte BA-Finanzvorstand Christiane Schönfeld. Damals waren es 157 Millionen Euro und während der Wirtschafts- und Finanzkrise von 2008 und 2012 fielen insgesamt 8,5 Milliarden Euro für das Kurzarbeitergeld an.

Im Februar 2020 stieg die Zahl der Kurzarbeiter erneut um mehr als 100.000 Personen. Nach Schätzungen des Münchner ifo Instituts waren in dem Monat 2,8 Millionen Menschen betroffen. Das entspricht 8,5 Prozent der sozialversicherungsrechtlich Beschäftigten. Während die Kurzarbeit vor allem in Hotels und Gaststätten sowie im Einzelhandel stark anwuchs, ist sie in der Industrie rückläufig.

Die psychische Belastung durch Kurzarbeit ist für die Betroffenen hoch. Knapp die Hälfte von ihnen verzeichnet deutliche finanzielle Einschränkungen und etwas mehr als die Hälfte (53 Prozent) plagten Existenzängste, fand das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung heraus. 48 Prozent finden ihre finanzielle Situation stark belastend.

Dabei fühlen sich Arbeitnehmer, deren Kurzarbeitergeld vom Arbeitgeber aufge-

! WEBTIPP

Die Vereinigte Lohnsteuerhilfe e.V. gibt Tipps, wie sich Steuernachzahlungen bei Kurzarbeit abmildern lassen.

➤ Infos.



stockt wird, spürbar seltener finanziell bedroht als diejenigen ohne Aufstockung. So berichten knapp 53 Prozent derer, ihre finanzielle Situation sei stark belastend, unter denen mit Aufstockung knapp 42 Prozent. Derlei Aufstockungen sind in Betrieben mit Tarifvertrag und/oder Betriebsrat etwa doppelt so häufig wie in Betrieben, in denen Tarifbindung oder betriebliche Mitbestimmung fehlen.

Laut der WSI-Forscher Toralf Pusch und Hartmut Seifert ist angesichts des historisch beispiellosen Umfangs von Kurzarbeit bei etlichen Betroffenen „mit sich im Laufe der Zeit verschärfenden sozialen Problemen zu rechnen, da finanzielle Rücklagen vielfach bereits aufgebraucht sind und bei immer mehr Personen weiter schrumpfen werden“.

➤ Infos.



Weniger Lehrstellen

Jeder zehnte Ausbildungsbetrieb plant, sein Angebot an Lehrstellen im Ausbildungsjahr 2021/2022 einzuschränken oder ganz darauf zu verzichten. Das ergab eine Befragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Bei Betrieben, die stark von der Coronapandemie betroffen sind, ist der Anteil mit einem Viertel noch höher. Im Gastgewerbe sind es 28 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe.

Unterschiede zeigen sich nach der Betriebsgröße. So gaben 14 Prozent der Kleinbetriebe an, im nächsten Ausbildungsjahr weniger Azubis einzustellen. Bei Großbetrieben sind es dagegen nur sechs Prozent. Als Grund für die eingeschränkten Ausbildungsaktivitäten nennt mit 93 Prozent der Großteil der Betriebe die unsicheren Geschäftserwartungen durch Covid-19. Finanzielle Gründe geben 71 Prozent an.

➤ [Infos.](#)

Firmen halten an Büros fest

Zwei Drittel der deutschen Unternehmen haben einer Umfrage zufolge nicht vor, ihren Beschäftigten nach der Pandemie mehr Homeoffice als vor der Corona-Krise zu ermöglichen. Das zeigt sich laut dem Institut der deutschen Wirtschaft (IW) auch am Büroimmobilienmarkt: Nur 6,4 Prozent der Firmen wollen in den kommenden zwölf Monaten ihre Bürofläche reduzieren.

Noch am ehesten wollen große Firmen mit mehr als 250 Beschäftigten sowie Kanzleien, Beratungen und Wirtschaftsprüfer Flächen verringern, doch auch hier sind es weniger als zehn Prozent. Anstatt Flächen loszuwerden, wollen knapp 17 Prozent der befragten 1.200 Unternehmen ihre Büros umbauen. Zum Beispiel wollen sie Gruppenbüros auflösen oder mehr Platz für Kommunikation und Austausch schaffen.

➤ [Infos.](#)



§ ZU WENIG GELD?

Verdienen Frauen weniger als das mittlere Einkommen der männlichen Vergleichsgruppe, kann das laut Bundesarbeitsgericht (BAG) ein Indiz für Diskriminierung sein. Der Arbeitgeber muss dann beweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt. Zum Fall: Eine Abteilungsleiterin hegte den Verdacht, dass sie weniger verdiene als ihre männlichen Kollegen. Sie verlangte daher von ihrem Arbeitgeber Auskunft über deren Entlohnung. Der teilte der Frau den sogenannten statistischen Median der sechsköpfigen männlichen Vergleichsgruppe mit. Danach lag deren monatliches mittleres Grundgehalt um 1.006 Euro über dem der Klägerin. Die Männer erhielten zudem eine um 100 Euro höhere übertarifliche Zulage. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen hatte zuvor geurteilt, dass darin kein Indiz für ungleiche Bezahlung liege. Es sei möglich, dass die männlichen Kollegen länger beim Arbeitgeber beschäftigt seien und daher mehr verdienen. Dem widersprach das BAG. Das höhere Vergleichsentgelt lasse auf eine Benachteiligung wegen des Geschlechts schließen. Das LAG müsse nun prüfen, ob andere Gründe die ungleiche Bezahlung rechtfertigten, etwa unterschiedliche Ausbildungen und Berufserfahrungen bei den höher entlohnerten Kollegen.



Altersdiskriminierung bringt viele Nachteile

Diskriminierung wegen des Alters ist in deutschen Unternehmen keine Seltenheit. Sie stellt Forschern der Justus-Liebig-Universität Gießen zufolge nicht nur für die Betroffenen selbst ein Problem dar: Auch jüngere Mitarbeiter haben das Nachsehen, wenn ältere Kollegen sich benachteiligt fühlen und weniger Wissen mit Jüngeren teilen.

Das Team um die Psychologin Dr. Ulrike Fasbender führte zwei Studien durch. In der ersten Erhebung wurden 100-Mitarbeiter-Kollegen-Paare befragt, bestehend aus je einem Mitarbeiter über 50 sowie einem jüngeren Kollegen bis 35 Jahre. 27 ältere Mitarbeiter haben demnach schon



einmal Altersdiskriminierung im Job erfahren. 81 jüngere Beschäftigte gaben an, dass ihr älterer Kollege ihnen besondere Vorgehensweisen zeigt, so dass sie diese lernen können. Auch andere Dinge wurden abgefragt. Anhand komplizierter Strukturgleichungsmodelle ergab sich für die Forscher ein Zusammenhang zwischen Altersdiskriminierung und der geringeren Weitergabe von Wissen an Jüngere.

In Studie II wurden schließlich 472 Mitarbeiter über 50 interviewt. Davon gaben 159 an, dass sie schon Altersdiskriminierung erfahren haben. 50 Mitarbeiter erleben diese sogar regelmäßig. 364 Befragte sagten, dass sie ihre jüngeren Kollegen dabei unterstützen, Wissen zu erlangen.

„In erster Linie ist es wichtig, ein Bewusstsein bei Unternehmen dafür zu schaffen, dass Altersdiskriminierung und damit einhergehend Stereotype und Vorurteile existieren“, erläutert Fasbender. Die Diskriminierung verändere das Verhalten der Betroffenen am Arbeitsplatz. Ältere Beschäftigte verinnerlichten das negative soziale Urteil anderer kognitiv und fühlten sich weniger sicher, ihr Fachwissen mit



jüngeren Kollegen zu teilen. Das bedeute letztendlich, dass wertvolles Wissen verloren gehe und jüngere Beschäftigte sich nicht weiterentwickeln könnten, so die Psychologin. Positiv auf den Wissenstransfer könne sich auswirken, wenn es Weiterentwicklungsmöglichkeiten für ältere Mitarbeiter gebe. Diese förderten das Verständnis darüber, was man selbst kann und für Wissen besitzt. Für Betroffene sei es zudem wichtig, über ihre Diskriminierungserfahrungen sprechen zu können.

➤ Infos.

! APPS & LINKS

- Website informiert über regionale Verbreitung von Krankheiten
- Gesund und produktiv im Homeoffice

Impressum

Herausgeber: AOK-Bundesverband GbR
Redaktion und Grafik: KomPart Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG
10178 Berlin, Rosenthaler Straße 31
www.kompart.de

Verantwortlich: Frank Schmidt
Redaktion: Thorsten Severin, Annegret Himrich
Creative Director: Sybilla Weidinger

Fotos: S.1: iStock.com/filadendron, S.2: iStock.com/valentinrussanov, S.3: iStock.com/sturti, iStock.com/Hanna Hruts, iStock.com/SiberianArt, S.4: AOK-Markenportal, iStock.com/fizkes

Informationen zum Datenschutz finden Sie hier:
www.aok-original.de/datenschutz.html

