

DATEN | FAKTEN | ARGUMENTE

THEMA DER WOCHE

Flexibilität für den Aufschwung

■ Trotz der Rezession im vergangenen Jahr zeigt sich der Arbeitsmarkt überraschend stabil: Die Arbeitslosigkeit stieg – trotz des Einbruchs der Wirtschaftsleistung um 5 Prozent – nur leicht um 155.000 Personen; die Arbeitslosenquote nahm lediglich um 0,4 Prozentpunkte auf 8,2 Prozent zu. Das darf allerdings nicht dazu verleiten, jetzt die Hände in den Schoß zu legen und nur auf Wachstum und auf Jobs zu warten.

Mehr Dynamik nötig

■ Vielmehr sollten die Weichen für mehr Flexibilität gestellt werden. In der aktuellen DIHK-Arbeitsmarktumfrage unter 20.000 Unternehmen gibt fast die Hälfte an, dass ein flexiblerer Kündigungsschutz eine wichtige Voraussetzung für neue Stellen ist. Nur, wenn in schlechten Zeiten auch eine rechtssichere Beschäftigungsanpassung möglich ist, steigt im Aufschwung die Bereitschaft zur schnellen Einstellung. Die Gefahr der Langzeitarbeitslosigkeit würde ebenfalls gemindert. Derzeit ist nach internationalen Vergleichsdaten rund jeder zweite Arbeitslose in Deutschland länger als ein Jahr ohne Job – ein trauriger Spitzenwert in der EU. In Ländern mit flexiblerem Kündigungsschutz ist der Anteil der Langzeitarbeitslosen hingegen deutlich geringer.

Regulierung spaltet Arbeitsmarkt

■ Um die nötige Anpassungsflexibilität sicherzustellen, greifen viele Unternehmen auf Ausweichstrategien zurück und beschäftigen vermehrt Zeitarbeitnehmer und befristet Beschäftigte. Diese flexiblen Arbeitsformen ermöglichen einen Einstieg in den Job, führen allerdings zur Zweiteilung des Arbeitsmarktes: Auf der einen Seite gut geschützte Beschäftigte im sogenannten „Normalarbeitsverhältnis“, auf der anderen Seite Personen in flexiblen Arbeitsverhältnissen mit weniger Schutz. Wer das nicht will, der muss insgesamt die Flexibilisierungsmöglichkeiten erhöhen.

Keine neuen Hürden

■ Würden hingegen diese flexiblen Arbeitsformen stärker reguliert, dann könnten Stellen ganz wegfallen oder in die Schwarzarbeit wandern. Da häufig Personen mit geringer beruflicher Qualifikation über solche Tätigkeiten Kontakt zum Arbeitsmarkt herstellen, würden ausgerechnet deren Chancen gemindert. Dass es nötig ist, hier die Türen zum Arbeitsmarkt offen zu halten, zeigt die aktuelle DIHK-Arbeitsmarktumfrage: Von den Unternehmen, die in den kommenden Monaten mit einem Beschäftigungsabbau rechnen, geben mehr als 60 Prozent an, dass davon insbesondere Geringqualifizierte betroffen sein werden. Nur jedes zehnte dieser Unternehmen sieht sich auch zu Anpassungen bei Universitäts- oder Masterabsolventen gezwungen.

Alternativen möglich machen

■ Zur Steigerung der Flexibilität sollten Arbeitgeber und Arbeitnehmer bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrages die Option haben, alternativ zum Kündigungsschutz eine Abfindungszahlung in angemessener Höhe zu vereinbaren: Im Falle einer betriebsbedingten Kündigung erhält der Arbeitnehmer die vereinbarte Abfindung und verzichtet dafür auf die Möglichkeit zur Klage. Für den Arbeitgeber steigt dadurch die Rechtssicherheit und damit seine Einstellungsbereitschaft. Sofern es nicht zur Einigung auf die Abfindungsoption kommt, gilt der Kündigungsschutz wie bislang. Dass es den Unternehmen ohnehin nicht um „hire and fire“ geht, zeigen die immensen Anstrengungen in der Krise, trotz Auftragsmangels an den Beschäftigten festzuhalten – allein die Kurzarbeit kostete die Unternehmen im letzten Jahr etwa fünf Mrd. Euro. Gerade deshalb ist eine gute Balance zwischen sozialer Sicherung und Flexibilität wichtig für den Arbeitsmarkt. Aufseiten der Arbeitsmarktflexibilität besteht hier weiter Reformbedarf; das Thema darf daher nicht zum politischen Tabuthema erklärt werden.