

Zeitschrift: Schweizer Monatshefte : Zeitschrift für Politik, Wirtschaft, Kultur
Herausgeber: Gesellschaft Schweizer Monatshefte
Band: 85 (2005)
Heft: 10-11

Artikel: Den Arbeitsmarkt endlich entfesseln
Autor: Straubhaar, Thomas
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-167405>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 14.03.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Eine zukunftsweisende Arbeitsmarktpolitik muss dafür sorgen, dass die Arbeit durch individuelle Verträge und der Lohn nach dem Prinzip von Angebot und Nachfrage vereinbart werden und die Sozialpolitik vom Arbeitsverhältnis abgekoppelt wird.

(3) Den Arbeitsmarkt endlich entfesseln

Thomas Straubhaar

Die Zeiten haben sich geändert – fundamental und unumkehrbar. Die Globalisierung der Wirtschaft, die Europäisierung des Rechts und die Individualisierung der Gesellschaft hebeln die traditionellen nationalen Spielregeln aus. Globalisierung bedeutet, dass immer mehr Tätigkeiten in immer stärkerem Masse standortungebunden irgendwo und jederzeit ausgeführt werden können. Sie hat zur Folge, dass deutsche Arbeitskräfte direkt wie auch indirekt unter starken Konkurrenzdruck geraten. Direkt durch die weltweit Millionen, ja Milliarden von Menschen, die fast immer billiger, manchmal besser und nicht selten besser und billiger arbeiten. Indirekt durch die Drohung oder tatsächlich vollzogene Massnahme, arbeitsintensive Teile der Produktion aus Deutschland nach Osteuropa, Südostasien oder sonstwohin ins Ausland zu verlagern. Die Belegschaften müssen noch und noch Zugeständnisse machen, um ihre Arbeitsplätze behalten zu können. So verschieben sich Tag für Tag die Machtgleichgewichte weg von den Gewerkschaften hin zu den Arbeitgebern. Was die Arbeitnehmer im Laufe des letzten Jahrhunderts an Rechten erstritten haben, verlieren sie nun in wenigen Jahren. Viele reagieren mit Wut und Zorn. Aber hilft das weiter? Lassen sich mit Arbeitskämpfe und Streikdrohungen die Räder der Globalisierung stoppen? Wäre es nicht höchste Zeit, über ein paar Änderungen des Arbeitsrechts und der Arbeitsmarktpolitik nachzudenken, so dass ein Grossteil dessen bewahrt werden kann, was für Deutschland, den Sozialstaat und den so wertvollen sozialen Frieden wichtig und damit unerlässlich ist?

Die Mechanismen des Arbeitsmarktes werden heute in Deutschland durch sozialpolitisch motivierte Regulierungen und Richterrecht weitgehend ausser Kraft gesetzt. Noch immer vereinbaren Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften bilateral Löhne und Gehälter. So setzen sie Standards, die zwar nicht *de iure* aber doch *de facto* allgemeinverbindlich werden. Als Folge klaffen zu oft in zu vielen Firmen die von aussen diktierten Lohnerhöhungen und die tatsächliche betriebliche Produktivitätsentwicklung zu stark auseinander. Die Arbeitslosigkeit in Deutschland kann nur überwunden werden, wenn der Arbeitsmarkt endlich von den staatlichen Fesseln befreit wird. Dazu gehören folgende Bausteine, die zu einem konsistenten Paket zusammenzufügen sind.

Erstens hat eine zukunftsgerichtete Arbeitsmarktpolitik zu verhindern, dass sogenannte Tarifpartner den Wettbewerb verhindern und Kartellvereinbarungen zulasten Dritter abschliessen. Sie soll ermöglichen, dass Löhne das Ergebnis von Angebot und Nachfrage sind. Tarifautonomie muss heissen, dass in einzelnen Betrieben autonom zwischen Unternehmensführung und Betriebsrat die Löhne und Gehälter ausgehandelt werden können. Flächentarife sollten bestenfalls noch eine Orientierungshilfe sein. Bei einer Lohnfindung auf Betriebsebene – statt weit weg an den Verhandlungstischen der Funktionäre – werden die einzelnen Betriebsräte wichtiger. Und hier zeigt sich eine neue Aufgabe für die alten Gewerkschaften. Was Unternehmensberater für die Firmenleitungen heute schon sind, müssten Gewerkschaften für die Betriebsräte werden. Sie könnten durch Weiterbildung und Beratung für hocheffiziente und schlagkräftige Betriebsräte sorgen.

Im Zeitalter der standortgebundenen Industrie waren langfristig gut abgesicherte Beschäftigungsverhältnisse im Interesse aller. Die Arbeitgeber erhielten Planungssicherheit, die Arbeitnehmer Beschäftigungssicherheit. In einer standortungebundenen Dienstleistungswirtschaft deren prägendes Merkmal der Wandel ist, kann es jedoch immer weniger darum gehen, durch rechtliche Eingriffe den Status quo und das Bestehende schützen zu wollen.

Zweitens ist der Kündigungsschutz, der darauf abzielt, bestehende Beschäftigungsverhältnisse zu erhalten, durch flexiblere Kündigungsmöglichkeiten zu ersetzen. Er ist naturgemäss nicht darauf ausgerichtet, neue Arbeitsplätze zu schaffen. Als Austrittsschranke wirkt er hingegen wie ein

Einstellungshindernis. Der gut gemeinte Beschäftigungsschutz verhindert oft, dass neue Beschäftigung überhaupt erst entsteht. Arbeitgeber zögern, neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzustellen, wenn sie die Kosten einer Entlassung nicht verlässlich kalkulieren können. Ein vereinfachtes Kündigungsrecht würde zu mehr Beschäftigung führen.

Trotz des geltenden Kündigungsschutz sind Entlassungen wegen drohender Insolvenz an der Tagesordnung. Dabei werden aus betriebswirtschaftlicher Sicht oft die falschen Arbeitskräfte entlassen. Auch dienen viele sogenannte Insolvenzen lediglich als Ventil, um dem rechtlichem Druck auszuweichen und über eine Auffanggesellschaft mit neuen Bedingungen wieder neu zu starten.

Für einen engen Zusammenhang zwischen gesetzlichem Kündigungsschutz und hoher Arbeitslosigkeit gibt es allerdings wenig empirische Belege. Die Abschreckungswirkung hoher Prozesskosten ist schwer quantifizierbar. Statistisch signifikant ist jedoch, dass ein stärkerer Kündigungsschutz mit einer Zunahme der Langzeitarbeitslosigkeit einhergeht und dass er ausgerechnet vor allem jenen schadet, die er eigentlich schützen will. Wenn Arbeitnehmern unter Einhaltung gesetzlich festgelegter Fristen und unter Bezahlung einer im voraus fix vereinbarten Abfindung leicht gekündigt werden könnte, würden für viele Arbeitslose und insbesondere auch für ältere Erwerbstätige die Chancen steigen, eine Beschäftigung zu finden.

Drittens sind die Lohnnebenkosten zu senken. Für den Arbeitsmarkt ist die paritätische Finanzierung der Sozialversicherungen das Hauptproblem. Ausgerechnet der Faktor Arbeit trägt über die Lohnnebenkosten die Hauptlast der Alters-, der Kranken- und der Pflegeversicherung. Die Abgaben für die Sozialversicherungen wirken wie eine Strafsteuer auf Arbeit. Sie treiben einen Keil zwischen Brutto- und Nettoeinkommen. Die Deutschen sind ja nicht ohne Grund so unzufrieden. Die realen Nettolöhne sind zwischen 1991 und 2003 um nur fünf Prozent gestiegen. Demgegenüber haben die Bruttoarbeitskosten bei den Arbeitgebern um 20 Prozent zugenommen. Der Keil hat sich also um 15 Prozentpunkte verbreitert. Das liegt vor allem daran, dass die Lohnnebenkosten in den 90er Jahren gewaltig gestiegen sind – nicht zuletzt, weil die deutsche Wiedervereinigung in hohem Masse über die Sozialversicherungssysteme finanziert wurde. Wenn brutto und netto immer stärker auseinanderklaf-

fen, steigen die Anreize zur Schattenwirtschaft und sinken die Abstände zwischen dem, was am Ende eines Monats harter Arbeit übrig bleibt und dem, was vom Sozialamt ausbezahlt wird. Gerade im Niedriglohnbereich nimmt so die Bereitschaft ab, schlechter bezahlte Jobs anzunehmen. Zu oft ist die Kombination von Arbeitslosengeld und Schwarzarbeit attraktiver als ein reguläres Beschäftigungsverhältnis.

Viertens ist die Strategie des Schutzes durch eine Strategie der Förderung zu ersetzen. Mit Blick auf die Dynamik und Komplexität der Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft des 21. Jahrhunderts muss eine Arbeitsmarktpolitik mehr sein als Arbeitnehmerschutz. Das Motto lautet: fördern statt schützen. Nicht mehr Employment, sondern Employability ist wichtig. Nicht eine Beschäftigung zu haben zählt, sondern weiterhin vermittelbar und andernorts oder anderswie beschäftigungsfähig zu bleiben. Ein unkomplizierter Wechsel von Selbständigkeit zu Unselbständigkeit, von Erwerbs- zu (auch freiwilligen) Nichterwerbstätigkeiten, eine hohe Durchlässigkeit zwischen verschiedensten Bildungs-, Aus- und Weiterbildungssystemen sowie eine generelle

Nicht mehr Employment, sondern Employability ist wichtig.

Anpassung sozialer (Versicherungs-)Systeme an bunte Patchwork-(Erwerbs-)Biographien sind die Schlüsselfaktoren.

Fünftens soll die Sozialpolitik in Zukunft konsequent auf das Modell des Grundeinkommens abgestützt werden. Das Modell, das auch Bürgergeld genannt wird, basiert darauf, dass allen ohne Bedingung, ohne Gegenleistung, ohne Antrag und damit ohne viel bürokratische Erhebungs-, Vollzugs- und Kontrollkosten vom Staat ein Grundeinkommen ausbezahlt wird. Die Höhe soll sich am absoluten und nicht am relativen Existenzminimum orientieren. Dieses Grundeinkommen könnte alle anderen öffentlichen Sozialleistungen weitestgehend ersetzen. Einzige Ausnahmen blieben Naturalleistungen in Form von Ausbildungsgutscheinen für Jugendliche mit wirtschaftlich schwachen Eltern und Prämienzuschüsse für eine obligatorische (private) Krankenversicherung.

THOMAS STRAUBHAAR, geboren 1957 in Unterseen (Schweiz), ist Direktor des Hamburgischen Welt-Wirtschafts-Instituts (HWWI) und Professor für Volkswirtschaftslehre.