

Modernisierung des Arbeitsmarktes?

Silke Bothfeld

Noch kurz vor Weihnachten wurden im Vermittlungsausschuss Kompromisse erzielt, mit denen die begonnenen Arbeitsmarktreformen weitergeführt werden sollen. Was sich schon andeutete, ist nun gewiss: Die deutsche Arbeitsmarktpolitik unterliegt einem paradigmatischem Wandel, wonach das solidarische und kollektive Grundprinzip scheinbarweise individualisiert wird: Den Bürger/Innen wird die Verantwortung für ihre soziale Lage aufgebürdet und der regulierende Staat zieht sich zurück. Für diese Strategie finden sich zwei bezeichnende Beispiele: die Veränderung des Kündigungsschutzes und die erneute Verschärfung der Zumutbarkeit für Arbeitslose.

Die Beschäftigungswirkungen des neu geregelten Kündigungsschutzes dürften gegen Null gehen. Aus empirischen Untersuchungen des WSI wissen wir, dass die durchschnittliche Anzahl der Neueinstellungen in den vergangenen fünf Jahren in den Kleinstbetrieben bei nur einer Person lag. Das heißt: In diesen Betrieben wird die Neuregelung des Kündigungsschutzes äußerst selten überhaupt zur Anwendung kommen. Möglicherweise, so könnte man einwenden, wird nun aber mehr eingestellt, wenn die drohende Schwelle, ab der das KSchG gilt, erhöht wird. Ob jedoch ausgerechnet die Beschäftigungsschwelle einen einstellungshemmenden Effekt hat, hat nicht nur das WSI, sondern haben auch andere Studien überprüft. Danach gibt es keinen empirischen Beleg für eine prohibitive Wirkung des KSchG. Der Wirtschaftsminister und der Kanzler auf dem Holzweg? Offenbar ja.

Die Anzahl der Beschäftigten ohne Kündigungsschutz, die nach der alten Regelung bei 3,5 Mio. sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten lag, könnte sich längerfristig auf 6,5 Mio. erhöhen. Aus Sicht der Beschäftigten wird die Veränderung des Kündigungsschutzes eine negative Signalwirkung haben. Da das KSchG den Arbeitgeber verpflichtet, Entlassungen zu begründen, schützt es die Beschäftigten vor willkürlichen Kündigungen. Wird diese Schutzzvorrichtung abgeschafft, könnte dies zur Folge haben, dass sich die Beschäftigten zwar mehr um eine positive Einschätzung ihrer Arbeitsleistung durch den Arbeitgeber bemühen. Langfristig könnte aber auch die Bereitschaft der ungeschützten ArbeitnehmerInnen sinken, in firmenspezifische Qualifikationen zu investieren. Wenn ihnen jederzeit ohne Angabe von Gründen gekündigt werden kann, wieso sollten sie dann spezifische Weiterbildungsanstrengungen unternehmen? Deshalb werden sich die Neuregelungen für viele InhaberInnen der Kleinstbetriebe nicht unbedingt positiv auswirken. Insgesamt bleibt die Schaffung eines „Zwei-Klassen-Arbeitsrechts“ nicht nur aus politischen, sondern auch aus praktischen Gründen fragwürdig.

Einen weiteren Weg zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit sieht die Bundesregierung in der Neuregelung der Zumutbarkeitskriterien. Schon das Jobaktiv-Gesetz hatte hier Neuerungen – Stichwort: Mobilität und Lohnabschläge – gebracht. Nun aber wird eine regel-

rechte Bresche in den Schutz der Arbeitslosen vor der sozialen Abwärtsspirale geschlagen. Tritt die Neuregelung der Zumutbarkeit wie geplant zum 1. Januar 2005 in Kraft, werden Langzeitarbeitslose, d.h. BezieherInnen des ALG II, dazu gezwungen, jede verfügbare Form der Beschäftigung anzunehmen – sofern sie nicht „unsittlich“ ist.

Diese Regelung setzt langfristige und unüberschaubare Erosionsprozesse in Gang. Wenn erstens Langzeitarbeitslose ungeachtet ihrer Qualifikationen vermittelt werden, reduziert dies den Anreiz insbesondere für junge Erwerbstätige, sich zu qualifizieren. Langfristig wird dieser Verlust an Humankapital dem hohen Qualifikationsniveau des deutschen Beschäftigungssystems schaden. Die Folge wäre eine Verschärfung, nicht eine Verminderung der Rigiditäten im deutschen Beschäftigungssystem: die Zunahme des Mismatches zwischen den am Arbeitsmarkt angebotenen und den nachgefragten Qualifikationen. Mit dem Instrument der rechtlichen Regulierung des Arbeitsmarkts – das wissen wir schon jetzt – ist diese Form von Rigiditäten kaum zu beheben. In Anbetracht der Tatsache, dass uns sowieso ein Mangel an gut ausgebildeten Arbeitskräften ins Haus steht, ist dies eine sehr riskante Strategie. Zweitens wird der Druck auf Geringqualifizierte weiter ansteigen, wenn die Qualität des Arbeitskräfteangebotes hoch gefahren würde (Fahrstuhleffekt). Vermittelt würden dann zunächst die am besten Qualifizierten, und die Arbeitschancen für Geringqualifizierte würden noch weiter sinken. Drittens schließlich würde, wenn es tatsächlich zu einer Erhöhung der Nachfrage nach untertariflich bezahlten Arbeitskräften kommen sollte, der Druck auf die Tariflöhne ansteigen. Tarifliche Forderungen werden dann nicht mehr haltbar sein, wenn private Arbeitgeber oder Kommunen Beschäftigte zu besonders günstigen Bedingungen rekrutieren können.

Die Regierung hat sich auf der Suche nach schnellen politischen Erfolgen dazu hinreißen lassen, einer beschäftigungspolitischen Strategie zu folgen, die auf Senkung der Löhne oder der Arbeitskosten als Weg zu mehr Beschäftigung setzt. Dabei ist weder die Effektivität dieser Strategie empirisch nachgewiesen, noch wurde ihren Nebenwirkungen angemessen Rechnung getragen. Zudem hat sich die Regierung nun auch normativ festgelegt und eine grundlegende Kehrtwende, die ja in der SPD noch vor kurzem heftig diskutiert wurde, faktisch vollzogen. Fragt man, welchen Stellenwert die gesamtgesellschaftliche Solidarität als ein grundlegender, unumstrittener und bewährter Bestandteil der deutschen Wirtschaftsordnung eigentlich noch hat, machen die jüngsten arbeitsmarktpolitischen Reformen jedenfalls ratlos.

Silke Bothfeld ist Referatsleiterin für Arbeitsmarkt- und betriebliche Beschäftigungspolitik im WSI in der Hans Böckler Stiftung.
e-mail: silke-bothfeld@boeckler.de