

Hire and Fire schadet Innovationen

Schadet Arbeitsmarktregulierung der Innovationsfähigkeit? Bei etablierten Unternehmen trifft das Gegenteil zu, zeigt eine Studie.

Die USA kennen keinen Kündigungsschutz, wie er in vielen Teilen Europas üblich ist. Deshalb, sagen die einen, entstehen jenseits des Atlantiks mehr junge kreative Firmen, die zum Beispiel die Computertechnik voranbringen. Deshalb, so sagen die anderen, hat die klassische Industrie in den USA in den vergangenen Jahrzehnten an Wettbewerbsfähigkeit verloren. Das Argument dahinter: Eine Personalpolitik nach dem Motto „Hire and Fire“ schadet der Loyalität und begünstigt das Abfließen von Kenntnissen zu Konkurrenten. Das erschwert die Sammlung und den Erhalt von Fachwissen im Unternehmen, das einen steten Vorsprung vor der Konkurrenz garantieren würde. Dieses Defizit habe dazu geführt, dass etwa die amerikanische Auto- und die Stahlindustrie schwer unter der japanischen und deutschen Konkurrenz gelitten haben – also unter Wettbewerbern aus Ländern mit starkem Kündigungsschutz.

Alfred Kleinknecht, WSI-Forscher und bis vor kurzem Professor an der Technischen Universität Delft, hat die Zusammenhänge gemeinsam mit Kollegen aus Rotterdam und Groningen untersucht.* Ihr Datensatz repräsentiert Un-

ternehmen aus allen Branchen der Industrie und aus dem Dienstleistungsgewerbe der Niederlande. Die Forscher haben einen Indikator entwickelt, der Wirtschaftszweige nach unterschiedlichen „Innovationsmodellen“ ordnet. Modell eins ist typisch für junge Firmen, die eine neue Idee umsetzen – sogenanntes „Garage Business“. Modell zwei bezeichnet die „routinemäßige“ Innovation, stetige kleine Verbesserungen, wie sie bei größeren Unternehmen in reifen Industriezweigen üblich sind.

Die Wissenschaftler haben anschließend für beide Innovationsmodelle überprüft, wie unterschiedliche personalpolitische Ansätze – stabile und gut bezahlte Stammebelegschaften versus hohe Anteile niedrig entlohnter Mitarbeiter mit Zeitverträgen – auf die Innovationstätigkeit wirken. Dabei zeigte sich, dass flexible Arbeit in Branchen mit „Garage Business“-Charakter keinen signifikanten Einfluss auf das Innovationsverhalten hat. In Branchen mit einem „routinemäßigen“ Innovationsmodell zeigt sich jedoch ein negativer Zusammenhang von Innovation und flexiblem Arbeitseinsatz. „Betriebe mit hohen Anteilen von Zeitverträgen, Scheinselbstständigen oder Leiharbeitern sind signifikant weniger innovativ“, so Kleinknecht. Dies passe gut zu der Beobachtung, dass angelsächsische Länder mit flexiblen Arbeitsmärkten erheblich geringere Wachstumsraten bei der Arbeitsproduktivität aufweisen als Länder des „alten Europa“, die (noch) ein hohes Maß an sozialer Sicherheit und Kündigungsschutz bieten“.

* Quelle: Alfred Kleinknecht u.a.: Is flexible labour good for innovation? Evidence from firm-level data, in: Cambridge Journal of Economics 2014
Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de

Gute Arbeit gefragt

Wenn Arbeitsplätze mit Überstunden, Schichtdienst oder Zeitdruck verbunden sind, kommt es häufiger zu Besetzungsschwierigkeiten.

Das geht aus einer Analyse von Alexander Kubis und Anne Müller hervor. Die Mitarbeiter des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) haben die Ergebnisse der IAB-Stellenerhebung ausgewertet, für die im Jahr 2012 etwa 19.000 Betriebe befragt wurden.* Bei 44 Prozent der neu besetzten Stellen, die mit Überstunden verbunden sind, berichten die befragten Arbeitgeber von Problemen. Arbeitsplätze ohne Überstunden sind dagegen nur zu 30 Prozent schwierig zu besetzen. Der Zusammenhang bleibt auch dann bestehen, wenn Faktoren wie die Branche, die Betriebsgröße oder das geforderte Qualifikationsniveau herausgerechnet werden. Auch bei Zeitdruck und Schicht- oder Nacharbeit kommt es zu signifikant mehr Besetzungsschwierigkeiten. Hitze, Schmutz und Lärm oder körperliche Belastungen haben dagegen keine messbaren Auswirkungen. Laut Kubis und Müller dürfte das daran liegen, dass solche Arbeitsbedingungen vor allem einfache Tätigkeiten betreffen: Jobsuchende in diesem Bereich hätten oft keine Alternative.

* Quelle: Alexander Kubis, Anne Müller: Welche Arbeitsbedingungen gehen mit Problemen bei der Stellenbesetzung einher?, IAB-Kurzbericht 10/2014
Link zur Studie unter boecklerimpuls.de



Themenseite im Netz: Mindestlohn

Das Gesetzgebungsverfahren für den Mindestlohn steht kurz vor dem Abschluss. Daten und Analysen finden sich auf einer Themenseite.

Ausnahmslos verfassungsfest

Verfassungsrechtlich ist ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn nicht zu beanstanden, die meisten Ausnahmeregelungen sind dagegen problematisch. So lautet das Ergebnis von zwei rechtswissenschaftlichen Gutachten.

Mindestlohn hilft jedem Fünften

In Deutschland gibt es über 8 Millionen Niedriglohnbeschäftigte. Fast 7 Millionen von ihnen könnten vom geplanten gesetzlichen Min-

destlohn profitieren.

Deutschland startet moderat

Die Mehrheit der EU-Länder hat in den vergangenen Monaten ihren Mindestlohn angehoben – aber das Wachstum war zumeist wieder nur schwach. Deutschland steigt im Vergleich mit einem moderaten Mindestlohnniveau ein.

Beschäftigung bleibt stabil

Mindestlöhne haben keine negativen Auswirkungen auf das Beschäftigungsniveau. Das zeigen Untersuchungen von acht deutschen Branchen, in denen Lohnuntergrenzen gelten. Studien für die USA kommen zu ähnlichen Ergebnissen.

www.boeckler.de/mindestlohn.htm