

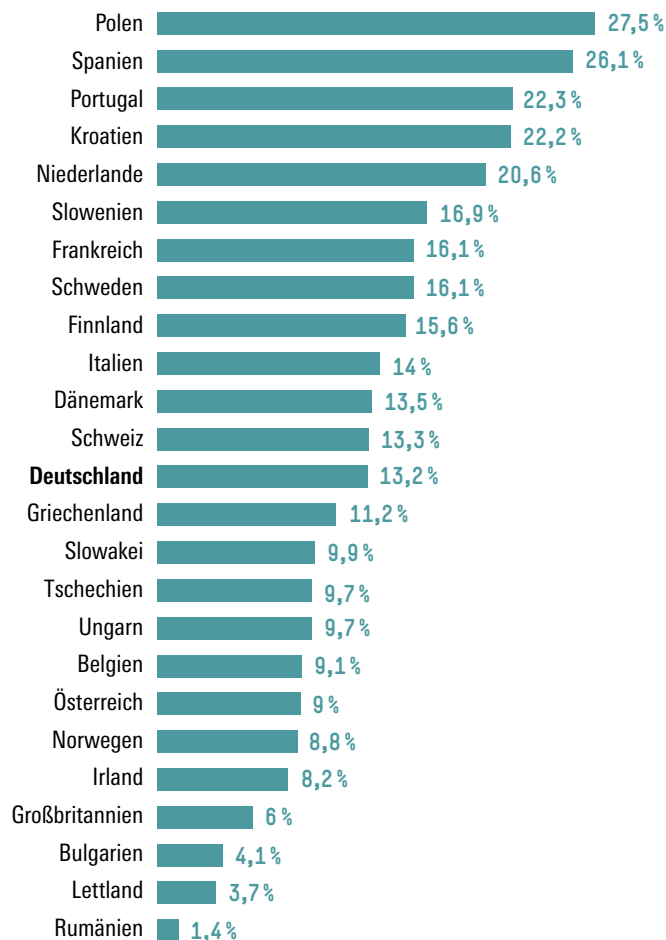
Deregulierung ist das falsche Rezept

In den vergangenen Jahren haben viele EU-Staaten den Kündigungsschutz aufgeweicht. Das schafft aber nicht mehr reguläre Jobs.

Viele klagen über die Spaltung des Arbeitsmarkts in Beschäftigte mit Standardarbeitsverhältnissen und solche mit atypischen Jobs. Mainstream-Wirtschaftsprofessoren haben ein einfaches Konzept dagegen: Sie fordern mehr Deregulierung, um die Spaltung aufzuheben. Denn nach ihrer Theorie hält ein zu starker Kündigungsschutz Arbeitgeber davon ab, neue Mitarbeiter mit unbefristeten Verträgen anzustellen. Dies verbaue den atypisch Beschäftigten Chancen. Mit dieser Begründung ist in der Europäischen Union seit 2008 in einer Reihe von Ländern die Aufweichung des Kündigungsschutzes für unbefristet Beschäftigte legitimiert worden. Doch wie stichhaltig ist diese Argumentation? Dieser Frage gehen Jill Rubery und Agnieszka Piasna in einer Studie für das Europäische Gewerkschaftsinstitut (ETUI) nach.

Viele Jobs ohne Perspektive

Nur einen Vertrag auf Zeit hatten 2016 von den Beschäftigten in ...



Anhand der OECD-Statistik zur Stärke des Kündigungsschutzes und von Eurostat-Zahlen zum Anteil der befristeten Beschäftigten können die Forscher die gängigen Thesen widerlegen: Die Daten lassen keinen Zusammenhang erkennen zwischen der Ausprägung des Kündigungsschutzes und der Zahl der befristeten Verträge. So lässt sich ein hoher Anteil befristeter Verträge sowohl in den Niederlanden beobachten, wo die Regeln zu befristeten Verträgen recht schwach sind, als auch in Frankreich, wo die Regulierung am stärksten ist. Lettland hingegen, wo unbefristete Verträge stark und befristete Verträge kaum geschützt sind, hat einen der niedrigsten Anteile an befristet Beschäftigten. Diese Ergebnisse seien zum Teil das genaue Gegenteil dessen, was man ausgehend von den Mainstream-Thesen erwarten würde, so die Wissenschaftler. Zudem hätten weitere Studien gezeigt, dass die Absenkung des Kündigungsschutzes in manchen Ländern zu einer höheren Arbeitslosigkeit geführt hat.

Die Forscher kritisieren an einer Deregulierung zudem die sozialen Kosten. So sei es für befristet Beschäftigte sowohl wahrscheinlicher, dass sie ihre Arbeit verlieren, als auch, dass sie im Lebensverlauf insgesamt weniger verdienen. Diese soziale Ungleichheit zeige sich auch bei einem Vergleich der Beschäftigten, die von Armut bedroht sind: In allen EU-Staaten ist das Risiko der befristet Beschäftigten deutlich höher – von einem Prozentpunkt in Malta bis zu 25 Prozentpunkten in Ungarn, Bulgarien oder Estland. In der gesamten EU sind 16 Prozent der befristet Beschäftigten von Armut bedroht, bei den unbefristet Beschäftigten liegt der Anteil bei 6 Prozent.

Rubery und Piasna plädieren dafür, für jedes Land eigene Lösungen zu entwickeln, um die Spaltung des Arbeitsmarkts zu überwinden und soziale Ungleichheit abzubauen. Eine Patentlösung könne es nicht geben. Sei etwa der Grund für befristete Verträge, dass die Arbeitgeber den so Angestellten geringere Löhne zahlen können, sei es ratsam, die Standards anzuheben – wie etwa in Deutschland mit dem Mindestlohn. Zudem empfehlen die Forscher, den Gegensatz zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten in der Debatte nicht künstlich aufzublähen. Von einem angemessen regulierten Arbeitsmarkt würden alle Beschäftigten profitieren – und die Gesellschaft als Ganzes: Ausgeprägte Arbeitnehmerrechte könnten die Beschäftigung in der Rezession stabilisieren, auf lange Sicht die Produktivität steigern und zu einer Gesellschaft beitragen, die von gegenseitigem Vertrauen geprägt ist. <

Quelle: Jill Rubery, Agnieszka Piasna: Labour market segmentation and deregulation of employment protection in the EU, in: Agnieszka Piasna, Martin Myant: Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation, ETUI, 2017 Download: bit.do/impuls0953