

Sollten Abfindungszahlen für alle Arbeitnehmer einheitlich sein?

Einheitliche, unbefristete Verträge mit Abfindungszahlungen, die mit dem Dienstalter steigen, können Arbeitslosigkeit und Jobverluste verringern

Schlagworte: Einheitsverträge, unbefristete und befristete Verträge, Abfindungen, duale Arbeitsmärkte

RELEVANZ DES THEMAS

Die Arbeitsmarktflexibilisierung hat in vielen Ländern Europas den Abschluss befristeter Arbeitsverträge für Unternehmen erleichtert, ohne den Kündigungsschutz für unbefristete Beschäftigungsverhältnisse anzutasten. Dies hat auf einigen europäischen Arbeitsmärkten zu einem starken „Dualismus“ geführt, der sich auf Fluktuation, Lohnfindung und Humankapitalbildung auswirken könnte. Vor diesem Hintergrund schlagen einige Ökonomen vor, das bestehende System der befristeten und unbefristeten Verträge durch unbefristete Einheitsverträge für Neueinstellungen zu ersetzen, wobei die Abfindungszahlungen mit der Betriebszugehörigkeit steigen.

WICHTIGE RESULTATE

Pro

- + Die Abschaffung befristeter Verträge wirkt produktivitätssteigernd, da sich eine Festanstellung positiv auf die Arbeitsmoral und das Engagement für das Unternehmen auswirkt.
- + Betriebliche Aus- und Weiterbildung würde bei dauerhafteren Beschäftigungsverhältnissen zunehmen.
- + Ein einheitlicher Arbeitsvertrag würde dazu beitragen, die Fluktuation junger Mitarbeiter zu verringern, was auch die Einkommensungleichheit reduzieren würde.

Contra

- Auch bei einheitlichen Verträgen bliebe das Senioritätsprinzip und somit ein gewisser „Dualismus“ auf dem Arbeitsmarkt bestehen.
- Die Abschaffung befristeter Verträge würde zu negativen Beschäftigungseffekten führen, wenn der Kündigungsschutz für Festangestellte auch während Rezessionen unberührt bliebe.
- Ohne befristete Verträge könnte es vermehrt zum Ausweichen auf andere atypische Beschäftigungsformen kommen.
- Der Einheitsvertrag könnte Rechtsnormen widersprechen, die unbegründete Kündigungen verbieten.

KERNBOTSCHAFT DES AUTORS

Die Kluft bei den Abfindungszahlungen zwischen befristeten und unbefristeten Arbeitsverträgen bewirkt, dass Unternehmen eher dazu neigen, die Belegschaftsgröße anzupassen als Preise und Löhne. Würde man befristete Verträge abschaffen und durch einheitliche, unbefristete Verträge ersetzen, bei denen die Abfindungen je nach Betriebszugehörigkeit oder Dienstalter proportional steigen, dürften sowohl die Arbeitslosigkeit als auch die Jobverluste insbesondere in den ersten drei Beschäftigungsjahren zurückgehen.

