



DER AUTOR



Prof. Dr. Thomas Straubhaar

Direktor des HWWI

Prof. Dr. Thomas Straubhaar ist Universitätsprofessor für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Wirtschaftspolitik, an der Universität Hamburg. 1998 wurde er Direktor des Instituts für Integrationsforschung des Europa-Kolleg Hamburg. Seit 1999 ist er Präsident des Hamburgischen Welt-Wirtschafts-Archivs (HWWA). Seit dem 1. April 2005 ist er Direktor des Hamburgischen WeltWirtschaftsinstituts (HWWI).

Seine Forschungsschwerpunkte sind: Internationale Wirtschaftsbeziehungen, Ordnungspolitik, Bildungs- und Bevölkerungsökonomie.

ARBEITSLosenVERSICHERUNG

Abschaffung der Arbeitslosenversicherung

Mit den Hartz IV-Gesetzen wurde beschlossen, den Bezug des Arbeitslosengeldes zu verkürzen. Wer nach dem 1. Februar 2006 seine Beschäftigung verliert, erhält das Arbeitslosengeld maximal noch zwölf Monate, wenn er jünger als 55 ist und maximal 18 Monate, wenn er 55 oder älter ist. Nach dem Arbeitslosengeld I, das immerhin noch bei 60% des letzten pauschalieren Nettoarbeitsentgelts liegt (67% für Arbeitslose mit Kindern), folgt dann das wesentlich niedrigere Arbeitslosengeld II. Es beträgt für Alleinstehende 345 Euro und für (Ehe)Partner je 311 Euro in den alten Bundesländern und 331 Euro bzw. 298 Euro in den neuen Bundesländern. Die verkürzte Anspruchsberechtigung auf das Arbeitslosengeld erhöht für neu arbeitslos gewordene Arbeitnehmer massiv den Druck, rasch wieder eine Beschäftigung zu finden, bevor mit dem Arbeitslosengeld II dramatische Abstriche vom gewohnten Lebensstandard in Kauf zu nehmen sind.

Sie öffnet aber auch die Perspektive für einen radikalen Umbau der Arbeitslosenversicherung, da es dadurch für viele Beschäftigte attraktiver wird, auf den Kündigungsschutz und die Arbeitslosenversicherung zu verzichten und stattdessen mit dem Arbeitgeber verbindliche Abfindungsregeln zu vereinbaren. Es würde auch der Volkswirtschaft insgesamt zugute kommen, da die Lohnnebenkosten gesenkt und der Arbeitsmarkt flexibilisiert werden könnten. Beides würde für mehr Beschäftigung in Deutschland sorgen.

Der Kündigungsschutz zielt darauf, bestehende Beschäftigungsverhältnisse zu

erhalten. Er ist naturgemäß nicht darauf ausgerichtet, neue Arbeitsplätze zu schaffen. Als Austrittsschranke wirkt er wie ein Einstellungshindernis. Der gut gemeinte Beschäftigungsschutz verhindert oft, dass neue Beschäftigung überhaupt erst entsteht. Arbeitgeber zögern, neue Mitarbeiter(innen) einzustellen, wenn sie die Kosten einer Entlassung nicht verlässlich kalkulieren können. Zwar ist es richtig, dass es nur wenig empirische Belege für einen engen Zusammenhang zwischen hohem gesetzlichem Kündigungsschutz und hoher Arbeitslosigkeit gibt. Es ist und bleibt schwierig, die Abschreckungswirkung nicht berechenbarer Prozesskosten zu quantifizieren. Statistisch signifikant ist jedoch, dass ein stärkerer Kündigungsschutz mit einer Zunahme der Langzeitarbeitslosigkeit einhergeht und dass er vor allem jenen besonders schadet, die er besonders schützen will. Wenn Arbeitnehmern ohne Angabe von Gründen unter Einhaltung gesetzlich festgelegter Fristen gekündigt werden könnte, würden für viele Arbeitslose und insbesondere auch für ältere Erwerbstätige die Chancen steigen, eine Beschäftigung zu finden. Wenn auch nur sehr langsam, so scheinen die deutschen Arbeitgeber doch zunehmend zu erkennen, dass mit den Änderungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes über 52-jährige ohne Sachgrund befristet eingestellt und somit auch wieder vergleichsweise einfach entlassen werden können.

Die Arbeitslosenversicherung soll dazu dienen, dass entlassene Arbeitnehmer ihren Lebensstandard weiter finanzieren können, während sie eine neue Beschäftigung

suchen. Diese Zielsetzung ist nicht nur gesellschaftlich unumstritten. Sie ist auch ökonomisch sinnvoll. Eine andere Frage ist, ob der erreichte Lebensstandard nicht mit einer ausgebauten Abfindungsregelung besser und billiger gesichert werden könnte. Nach heutiger Regelung zahlen Arbeitgeber und -nehmer paritätisch insgesamt 6,5% des Arbeitsentgeltes in die Arbeitslosenversicherung. Der Arbeitnehmer erhält als Gegenleistung im Bedarfsfall für 12 bzw. 18 Monate ein Arbeitslosengeld I. Zum Arbeitslosengeld I kommt bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber oft eine freiwillige Abfindungszahlung hinzu, die vom Arbeitgeber geleistet wird, damit ein Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet und ein teures Gerichtsverfahren vermieden werden kann. Die Höhe der freiwillig gezahlten Abfindung bemisst sich an den Prozessrisiken und -kosten, die im Falle einer Kündigungsschutzklage entstehen. Als Faustregel erhält der Arbeitnehmer für jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit ein halbes Monatsentgelt. Das entspricht 1/24 des Gehalts und treibt die Arbeitskosten eines gekündigten Arbeitnehmers um weitere 4,2% nach oben. Nach Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) kommen im Streitfall an Weiterbeschäftigungskosten bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung in erster oder zweiter Instanz noch einmal sechs bis zwölf Monatsgehälter hinzu.

Ein Wegfall der Arbeitslosenversicherung würde ermöglichen, die Lohnnebenkosten um 6,5% von mittlerweile fast 42% der Bruttoentgelte auf etwas über 35% zu senken.

Die hohen Lohnnebenkosten zu senken, ist unverzichtbar. Sie treiben einen breiten

Keil zwischen die Brutto-Kosten der Arbeitgeber und die Nettolöhne der Arbeitnehmer. Sie machen Schwarzarbeit attraktiv. Alles was hilft, die Lohnnebenkosten zu senken, hilft der legalen Beschäftigung. Jeder Prozentpunkt weniger bedeutet, Arbeit billiger und damit wettbewerbsfähiger zu machen – nicht nur gegenüber den Konkurrenten im Ausland, sondern auch gegenüber den Maschinen in Deutschland.

Für eine finanzielle Absicherung des Arbeitnehmers im Kündigungsfall müsste der Arbeitgeber eine Abfindung bezahlen, die an die Stelle des Arbeitslosengeldes tritt. Die Höhe der Abfindung sollte sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit bemessen.

Beispielsweise müsste pro Jahr der Betriebszugehörigkeit ein Monatsgehalt als Rückstellung gebildet und gegen Insolvenz versichert werden. Das erhöht zwar zunächst für den Arbeitgeber die Arbeitskosten um ein Zwölftel. Durch den Wegfall der Arbeitslosenversicherungsbeiträge, der heute freiwillig bezahlten Abfindungskosten in der Höhe eines halben Monatsgehalts und der Rechtsunsicherheit spart der Arbeitgeber jedoch im Kündigungsfalle deutlich mehr Kosten ein.

Modellrechnungen verdeutlichen, dass die heute gültige Arbeitslosenversicherung die Arbeitnehmer mit kurzen Beschäftigungsfristen vergleichsweise besser stellt. Je länger ein Beschäftigungsverhältnis jedoch andauert, umso mehr rechnet sich hingegen auch für den Arbeitnehmer die Abfindungsregelung. Sie wird dann besonders attraktiv, wenn der entlassene Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres wieder eine neue Stelle findet. Der Grund liegt darin,

dass die Abfindung in jedem Falle in der vollen Summe ausbezahlt wird, wenn der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis beendet. Nur wenn der Arbeitnehmer selber kündigt, hat er keinen Anspruch auf die Abfindung. Demgegenüber wird die Arbeitslosengeldzahlung sofort eingestellt, wenn ein Arbeitssuchender ein neues Beschäftigungsverhältnis gefunden hat.

Die Abfindungsregelung belohnt Arbeitgeber, die keine Kündigungen aussprechen und damit die Rückstellungen für den Arbeitnehmer nach dessen Ausscheiden einstreichen können, und sie bestraft jene, die Beschäftigte entlassen und die Abfindungen zahlen müssen.

Gerade ältere Beschäftigte profitieren von der Abfindungsregelung überdurchschnittlich. Wenn sie einem Betrieb lange genug angehört haben, wird es sich der Arbeitgeber reiflich überlegen, Arbeitnehmer zu entlassen, wenn damit Kosten in der Höhe von zwei oder mehr Jahresgehältern verbunden sind, die er nicht zu bezahlen braucht, wenn entweder der Arbeitnehmer das Rentenalter erreicht hat oder selbst kündigt. Und sollte ein über 55-Jähriger trotzdem in die Arbeitslosigkeit entlassen werden, stellt er sich mit der Abfindungsregel dann besser, als mit dem heutigen Arbeitslosengeld, wenn er lange in der selben Firma gearbeitet hat. Es bleibt somit dabei, dass es sich für alle lohnt, über eine Abschaffung der Arbeitslosenversicherung und einen Übergang zu einer Abfindungsregelung nachzudenken.

Der Beitrag ist im Wirtschaftsdienst, 85. Jahrgang, Heft 7, Juli 2005 erschienen.