

Wirtschaftspolitische Positionen 2007 der IHK-Organisation

Auszug zum Arbeitsmarkt

Arbeitsmarkt

Wie es ist:

Der Arbeitsmarkt in Deutschland ist verfestigt und wenig dynamisch – eine Folge zahlreicher Beschäftigungsbarrieren

- Langzeitarbeitslosigkeit ist weltweit nahezu beispiellos: Weit über die Hälfte der Arbeitslosen hierzulande ist schon länger als ein Jahr ohne Job – das ist fast Weltrekord. Der Blick nach Skandinavien oder Großbritannien zeigt indes: Ein flexibler Arbeitsmarkt führt zu mehr Beschäftigung – und bringt Arbeitslose auch schneller wieder in Arbeit.
- Geringqualifizierte sind besonders betroffen: Fast jede vierte Erwerbsperson ohne Berufsabschluss ist arbeitslos. In Ostdeutschland liegt die Arbeitslosenquote Geringqualifizierter bei über 50 Prozent. Eine Ausbildung oder ein Studium machen sich indes bezahlt: So sind z.B. nur vier Prozent der Akademiker arbeitslos.
- Zu wenig Ältere sind erwerbstätig: Derzeit sind hierzulande nur 45 Prozent der zwischen 55- und 64-jährigen beschäftigt – als Folge von Fehlanreizen bei Frühverrentung und Vorruhestand. Dadurch explodieren vor allem die Kosten der Rentenversicherung. Den Unternehmen entgehen Know-How und Erfahrungsschatz älterer Erwerbspersonen. Demografie und der sich im Zuge der Konjunkturbelebung verschärfende Fachkräftemangel erzwingen eine rasche Strategieumkehr.
- Hohe Lohnstückkosten gefährden die Wettbewerbsfähigkeit: Die Produktivität hierzulande reicht nicht aus, um die hohen industriellen Arbeitskosten auszugleichen. Deutschland nimmt unter den großen Industrienationen bei den Lohnstückkosten nach wie vor einen Spitzenplatz ein – trotz leichter Rückgänge in den letzten Jahren. Die konjunkturell bedingten Beschäftigungszuwächse fielen kräftiger aus, wenn die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen hier größer wäre.

Was zu tun ist:

Die Politik muss Beschäftigungsbarrieren abbauen – ohne Tabus! Ein flexibler Arbeitsmarkt schafft mehr Beschäftigung – und damit mehr Wachstum.

Folgende Leitlinien müssen das wirtschaftspolitische Handeln bestimmen:

- Spielraum auf Betriebsebene vergrößern: Betriebliche Bündnisse für Arbeit sind rechtlich abzusichern – ohne Vetorecht der Tarifparteien (Meilenstein 1). Der Kündigungsschutz sollte nur in Betrieben mit über 20 Beschäftigten und generell erst nach drei Jahren Betriebszugehörigkeit gelten (Meilenstein 2). Bei Abschluss des Arbeitsvertrags sollte es möglich sein, alternativ zur Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes Abfindungsregelungen zu vereinbaren. Unternehmen sollten Arbeitnehmer, die im selben Betrieb in den letzten sechs Monaten nicht beschäftigt waren, bis zu vier Jahre lang sachgrundlos befristet einstellen können.
- Arbeitskosten senken – länger und flexibler arbeiten: Die Finanzierung der Kranken- und Pflegeversicherung ist vom Arbeitseinkommen abzukoppeln (Meilenstein 3, siehe auch Seite 11). Auch bei der Entgeltfortzahlung ist mehr Eigenverantwortung – z.B. in Form von Karenztagen – geboten. Gerade in Westdeutschland müssen die Arbeitszeiten kostensenkend verlängert werden – bei gleichen Gehältern und flexibleren Wochenarbeitszeiten. Für etwaige Mitarbeiterbe-

teiligungen muss gelten: Freiwilligkeit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, kein starrer Insolvenzschutz und keine neuen Subventionen.

- Niedriglohnssektor aktivieren, statt Mindestlöhne einführen: Mit maßvollen und stärker differenzierten Abschlüssen sollten die Tarifpartner die Beschäftigungschancen Geringqualifizierter vergrößern. Mindestlöhne grenzen dagegen niedrig qualifizierte Arbeitslose dauerhaft vom Arbeitsmarkt aus. Arbeitslose müssen zu ihrem Lebensunterhalt einen möglichst großen Eigenbeitrag leisten – auch durch niedrig entlohnte Jobs. Bei ‚Kombilohnmodellen‘ darf die Summe aus Einkommen und Transfer nicht höher sein als bisher.
- Ältere stärker in den Arbeitsmarkt integrieren: Um Fehlanreize zu vermeiden, sollte für alle Arbeitslosen das Arbeitslosengeld nach einem Monat Karenzzeit auf max. 12 Monate begrenzt werden. Die Förderung der betrieblichen Altersteilzeit durch die Arbeitsagenturen muss rasch auslaufen.
- Gesetzliche und tarifvertragliche Privilegien für Ältere sind hinsichtlich ihrer Beschäftigungswirkungen zu prüfen. Die Verantwortlichen vor Ort sollten Spielraum erhalten, innovative Modelle zur Eingliederung von Älteren und anderen Problemgruppen des Arbeitsmarktes mit überschaubaren finanziellen Risiken zu testen.
- Keinen „Dritten Arbeitsmarkt“ einführen: Ein neuer „Dritter Arbeitsmarkt“, in dessen Rahmen Langzeitarbeitslose mit geringen Vermittlungschancen dauerhaft öffentlich gefördert beschäftigt werden, würde zu hohen fiskalischen Belastungen und einer Verdrängung regulärer Beschäftigung führen. Das belegen die IHK-Erfahrungen mit der Umsetzung der Arbeitsgelegenheiten („1-Euro-Jobs“) vor Ort.

Nach: 12 Meilensteine auf dem Weg zu mehr Wachstum und Beschäftigung. Wirtschaftspolitische Positionen 2007 der IHK-Organisation. April 2007. S. 8-9

Der vollständige Text kann von der folgenden Internetseite abgerufen werden:

<http://www.dihk.de/download.php?download=http://www.dihk.de/positionen/wipo2007.pdf>

Bitte berücksichtigen Sie, dass ältere Links evtl. keine Verbindung mehr zu den angegebenen Seiten herstellen.

