

# Arbeitsplatzabbau und Verlustabsicherung

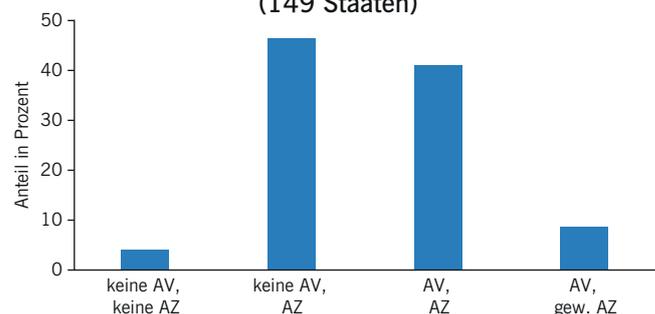
## Eine bessere Koordination von Versicherungs- und Abfindungsleistungen bieten den Betroffenen mehr Schutz

Schlagworte: Arbeitsplatzabbau, Arbeitslosenversicherung, Lohnausfallversicherung, Abfindungszahlung

### RELEVANZ DES THEMAS

Die Verlagerung von Arbeitsplätzen birgt vor allem für Arbeitnehmer mit langer Beschäftigungsdauer erhebliche Risiken durch längere Arbeitslosigkeit und Lohneinbußen bei Folgejobs. Überwiegend besteht die Reaktion auf Arbeitsplatzabbau in einer – unkoordinierten – Kombination von Arbeitslosenversicherung und Abfindungen. Weniger entwickelte Länder verlassen sich aufgrund der administrativen Komplexität von Arbeitslosenversicherungen häufig ganz auf verpflichtende Abfindungszahlungen von Arbeitgeberseite. Existieren beide Optionen, ist deren systematische Koordination wichtig – dies begegnet jedoch Schwierigkeiten im Falle lediglich freiwilliger Abfindungsregeln.

Sicherungssysteme gegen Verluste durch Arbeitsplatzabbau (149 Staaten)



Anmerkung: AV = staatliche Arbeitslosenversicherung; AZ = gesetzlich geregelte Abfindungszahlungen; gew. AZ = Abfindungszahlungen nur bei entsprechenden gewerkschaftlichen Vereinbarungen.

Quelle: Berechnungen des Autors basierend auf [1].

I Z A  
World of Labor

### WICHTIGE RESULTATE

#### Pro

- ⊕ Im Idealfall kann ein integriertes System aus Arbeitslosen- und Lohnausfallversicherung Lohneinbußen bei Arbeitsplatzabbau vollständig ausgleichen.
- ⊕ Hohe Verluste aufgrund von Arbeitsplatzverlagerung treten vor allem bei Langzeitbeschäftigten ein; tarifliche Lohnausfallregelungen in Form von Abfindungen sind hier eine praktikable Alternative zu Lohnversicherungen.
- ⊕ Die Lohnverluste einzelner Arbeitnehmer sind häufig groß, doch die Verlagerung von Langzeit-Arbeitsplätzen tritt selten auf, so dass die Gesamtsumme der zu erwartenden Abfindungszahlungen eher gering ausfallen wird.

#### Contra

- ⊖ Nur wenige Länder verfügen über Daten zu Lohnverlusten, die für die Konzeption eines verbesserten Absicherungssystems benötigt werden.
- ⊖ Der praktische Wert von Abfindungen als tarifliche Lohnversicherung hängt von der Art des Zusammenhangs zwischen Verdienstaufschlag und Beschäftigungsdauer ab.
- ⊖ Arbeitnehmer mit langer Betriebszugehörigkeit sind oft ältere Arbeitnehmer; Verluste durch Arbeitsplatzverlagerungen in zeitlicher Nähe zum Ruhestand sind aufgrund alternativer Vorruhestands- oder Erwerbsunfähigkeitsleistungen schwer zu quantifizieren.

### KERNBOTSCHAFT DES AUTORS

Arbeitslosenversicherungen und tariflich fixierte Abfindungsleistungen (tarifliche Lohnversicherung) sollten stärker koordiniert werden, um dem doppelten Verlustrisiko durch Arbeitslosigkeit oder Lohneinbußen besser Rechnung zu tragen. Diesem Risiko sind vor allem langzeitbeschäftigte Arbeitnehmer bei Arbeitsplatzabbau ausgesetzt. Statt beide Systeme zu trennen, sollten sie integriert werden, soweit landesspezifische Konstellationen das zulassen. Die Integration könnte eine direkte staatliche Bereitstellung beider Leistungen erfordern, aber die zusätzlichen Kosten müssen nicht hoch sein: Während Abfindungszahlungen mit der Beschäftigungsdauer steigen sollten, würden die Leistungen der Arbeitslosenversicherung reduziert.