



## Wirtschaft quer

von Stefan Perini – Direktor AFI



Verfolgt man die Debatten der letzten Tage, schaut es fast danach aus, als würde sich die Zukunft Italiens an der Frage entscheiden, ob der Kündigungsschutz gelockert wird oder nicht. Eine Objektivierung der Diskussion und ein Blick auf die Entscheidungen der letzten 20 Jahre kann in diesem Fall nicht schaden. Da hält sich beispielsweise der Mythos, die Rigidität des italienischen Arbeitsmarkts sei der Grund, warum keine Arbeitsplätze entstehen. In Wirklichkeit hat der italienische Arbeitsmarkt mehrere Reformen erlebt, zuerst 1996-97 durch Minister Treu - im Jahr 2003 folgte die Biagi-Reform. Erst 2012 wurde durch Ministerin Fornero der Artikel 18 aufgeweicht. Zumindest von da an kann man, gestützt durch OECD-Vergleiche, behaupten, die Rigidität sei in Italien nicht höher als in Ländern wie Frankreich, Holland,

Belgien oder Deutschland. Trotzdem sind in Italien nicht, im Unterschied zu anderen Ländern, Arbeitsplätze entstanden, was nahelegt, dass die wahren Hemmfaktoren irgendwo anders liegen müssen. Im Wesentlichen geht es um die unterdurchschnittliche Entwicklung der Arbeitsproduktivität in Italien, als Ausdruck einer schwindenden Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts. Des Weiteren, um die schwache Entwicklung der Nachfrage. Investitionen und Konsum sind real im Laufe von 10 Jahren nicht gewachsen. Experten sprechen in diesem Zusammenhang von einem verlorenen Jahrzehnt, eine

## Artikel 18 – Mythos und Wirklichkeit

*Kündigungsschutz weg, dann startet die italienische Wirtschaft wieder durch. Wäre es so einfach, müsste man diese Maßnahme sofort ergreifen.*

denkbar schlechte Voraussetzung für die Schaffung von Arbeitsplätzen. Parallel dazu entwickelt hat sich in Italien ein Supermarkt an Arbeitsverträgen: 46 Formen von Arbeitsverträgen soll es mittlerweile geben. Die vielfältige Einsatzmöglichkeit von kurzzeitigen Arbeitsmöglichkeiten hat Unternehmen dazu veranlasst, auf atypische Beschäftigungsformen auszuweichen, anstatt in Entwicklungsprozessen zu investieren, die auf die Steigerung des Humankapitals und damit der Innovationsfähigkeit in den Organisationen abzielen. Wo also ansetzen? Ziel führend wäre ein universales System an Grund-Sozialleistungen, um soziale Härtefälle lückenlos aufzufangen. Dieses Auffangnetz würde unterschiedslos auch dann zum Tragen kommen, wenn es zu

betriebsbedingten Kündigungen kommt. Was die Flexibilität angeht, muss weniger die externe, sondern vielmehr die interne Flexibilität thematisiert werden. Damit meint man die Flexibilität, die innerhalb einer Struktur eingefordert werden kann, wenn es beispielsweise um die Übernahme neuer Aufgaben, die Entwicklung neuer Berufsprofile, die interne Mobilität oder um Job-Rotation geht. Dies erfordert von den Unternehmen eine echte Aus- und Weiterbildungspolitik, die auch monitoriert und evaluiert werden muss. Die Politik bräuchte indes eine bessere und differenziertere Arbeitsmarkt- und Sozialberichterstattung, in der auch Indikatoren über den Grad der Entwicklung des Humankapitals mit einfließen.