zentrum
für neue
sozialpolitik

Policy Paper

JUNI 2026

Die Flexibilitäts-prämie

Wie Deutschland Mut belohnen und den Kündigungsschutz ändern kann

AUTOR:INNEN

Manuela Barišić
Prof. Dr. Markus Brunnermeier
Prof. Dr. Simon Jäger
Prof. Dr. Benjamin Schoefer
Kilian Weil

Executive Summary

Beschäftigte oberhalb der Versicherungspflichtgrenze sollten künftig selbst entscheiden können, ob sie den gesetzlichen Kündigungsschutz in Anspruch nehmen oder gegen eine verhandelbare Flexibilitätsprämie darauf verzichten.

Ausgangspunkt dieses Vorschlags ist ein Konstruktionsfehler des heutigen Kündigungsschutzes: Er schützt den einzelnen Arbeitsplatz, nicht aber die Erwerbsbiografie der Beschäftigten. Weil sein Wert mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit wächst und beim Arbeitgeberwechsel verloren geht, erhöht er die Opportunitätskosten eines Jobwechsels, dämpft die Arbeitsmarktmobilität und erschwert Wandel und Neuentwicklung von Unternehmen.

In einer sich schneller wandelnden Wirtschaft, in der Beschäftigte häufiger den Betrieb, die Branche oder sogar den Beruf wechseln müssen, wird diese geringe Mobilität zunehmend zu einem Risiko für Produktivität, Innovation und wirtschaftliche Dynamik. Dieses Papier trägt die empirische Evidenz für diese Diagnose zusammen und entwickelt daraus einen eng umrissenen Reformvorschlag.

Das Kernelement unserer Reform liegt in der Bepreisung des Risikos, bevor es eintritt. Wir zeigen, dass eine Wahloption oberhalb der Versicherungspflichtgrenze institutionell anschlussfähig und praktikabel ist, einer bereits gut geschützten Beschäftigtengruppe zusätzliche Wahlfreiheit eröffnet und keine unverhältnismäßigen Mehrkosten verursacht. Eine Kopplung mit Lohntransparenz könnte ihre Wirksamkeit zusätzlich erhöhen. Ziel ist nicht der Abbau von Schutz, sondern ein Kündigungsschutz, der Sicherheit und Mobilität besser miteinander verbindet und die Wirtschaft dynamisiert.

Inhaltsverzeichnis

1. Die strukturelle Schwäche des deutschen Kündigungsschutzes 4

2. Was geringe Mobilität kostet 5

3. Warum Schutz dennoch wertvoll und deshalb sein Verfall teuer ist 6

4. Der Schutz ist an den Arbeitsplatz gebunden und nicht an die Erwerbsbiografie 9

5. Kündigungsschutz und Bestandsschutz in der Praxis: ein Abfindungsgesetz mit gerichtlichem Umweg 12

6. Ein wählbarer Kündigungsschutz mit Flexibilitätsprämie 14

7. Die Versicherungspflichtgrenze als Schwellenwert 16

8. Eine Konto-Variante anstatt laufender Auszahlung 18

9. Flankierung der Flexibilitätsprämie durch mehr Transparenz 19

10. Potenzielle Einwände und Entgegnungen 20

11. Einordnung 21

Appendix 22

Quellen 24

Autor:innen 26

1.

Die strukturelle Schwäche des deutschen Kündigungsschutzes

Schon in seiner Konstruktion belohnt der deutsche Kündigungsschutz das Bleiben und bestraft das Wechseln: Sein Wert wächst mit den Dienstjahren im Betrieb, verfällt beim freiwilligen Wechsel vollständig und muss am nächsten Arbeitsplatz über Probezeit und Betriebszugehörigkeit neu erarbeitet werden. So sichert er den Arbeitsplatz, nicht die Person. Seit 1951 verlangt das Kündigungsschutzgesetz (KSchG), dass eine ordentliche Kündigung „sozial gerechtfertigt" sein muss. Gemeint ist damit nicht Fairness im umgangssprachlichen Sinn, sondern eine klar definierte Rechtfertigung: Der Arbeitgeber muss die Kündigung personen-, verhaltens- oder betriebsbedingt begründen und zuvor mildere Mittel ausschöpfen.[1] Bei betriebsbedingten Kündigungen tritt die Sozialauswahl hinzu, in der die Dauer der Betriebszugehörigkeit ein zentrales Kriterium ist; parallel verlängern sich nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch die Kündigungsfristen mit den Dienstjahren auch dort, wo das Kündigungsschutzgesetz nicht greift.[2] Der Schutz ist damit ein Anrecht, das sich kumulativ über Jahre im bestehenden Betrieb aufbaut.

Diese Konstruktion hat eine unserer Einschätzung nach zu wenig beachtete Kehrseite. Was über Jahre im Betrieb anwächst, verfällt beim Arbeitgeberwechsel und beginnt anderswo bei null: erst Probezeit, dann ein Kündigungsschutz, der über Jahre nachwächst. Ökonomisch wirkt dies wie eine Hürde beziehungsweise eine implizite Kostenbelastung auf den freiwilligen Jobwechsel, denn wer geht, gibt einen realen, im alten Betrieb akkumulierten Wert auf.[3] Im OECD-Ländervergleich fällt auf, dass mit der Betriebszugehörigkeit steigender Kündigungsschutz gerade direkte Arbeitgeberwechsel unter den gut „geschützten" Beschäftigten dämpft.[4]

[1] § 1 Abs. 2 KSchG beschreibt die Pflicht zur sozialen Rechtfertigung seit Inkrafttreten des Kündigungsschutzgesetzes von 1951. Der Vorrang geeigneter, objektiv möglicher und zumutbarer milderer Mittel vor einer Beendigungskündigung, etwa einer Versetzung oder, sofern eine Änderung der Arbeitsbedingungen erforderlich ist, einer Änderungskündigung, folgt aus dem Verhältnismäßigkeits- beziehungsweise Ultima-ratio-Prinzip, wie es durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts konkretisiert worden ist.

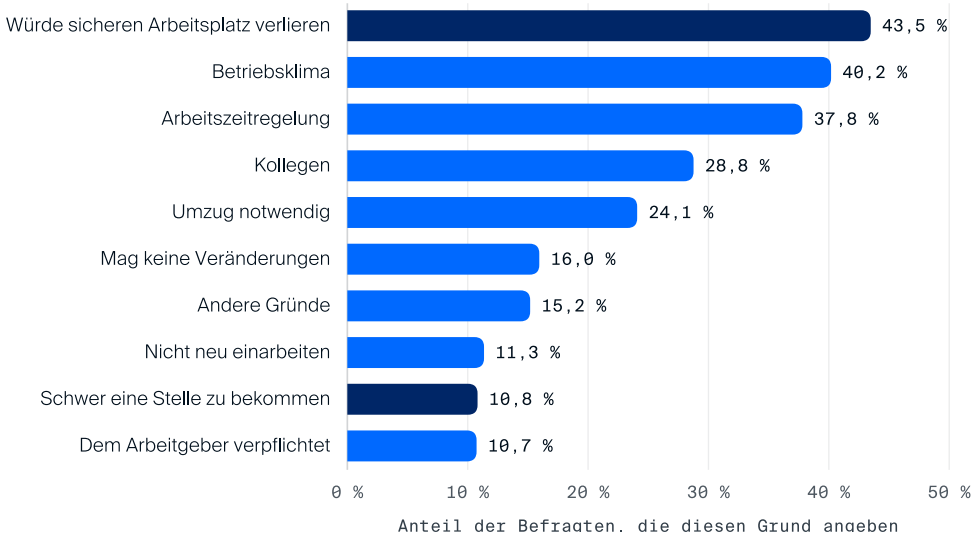
[2] § 1 Abs. 3 KSchG (Sozialauswahl nach Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten, Schwerbehinderung); § 622 Abs. 2 BGB (Verlängerung der Kündigungsfristen mit der Betriebszugehörigkeit von vier Wochen bis zu sieben Monaten). Der allgemeine Kündigungsschutz greift erst nach sechsmonatiger Wartezeit (§ 1 Abs. 1 KSchG) und nur in Betrieben oberhalb der Kleinbetriebsschwelle (§ 23 KSchG).

[3] Wir verwenden „implizite Kostenbelastung" im ökonomischen Sinn: Der erwartete Wert des über die Betriebszugehörigkeit akkumulierten Schutzes – längere Fristen, höhere Abfindungswahrscheinlichkeit, bessere Position in der Sozialauswahl – geht beim Wechsel verloren und senkt den Nettoertrag eines Wechsels gegenüber dem Verbleib.

[4] Buhai, Portela, Teulings und van Vuuren (2014); García-Louzao (2022); van der Wiel (2010). Van der Wiel zeigt etwa, dass eine um einen Monat längere Kündigungsfrist mit rund drei Prozent höheren Löhnen einhergeht; Schutz ist also ein bepreisbarer Wert, dessen Verfall beim Wechsel entsprechend ins Gewicht fällt.

Abb. 1

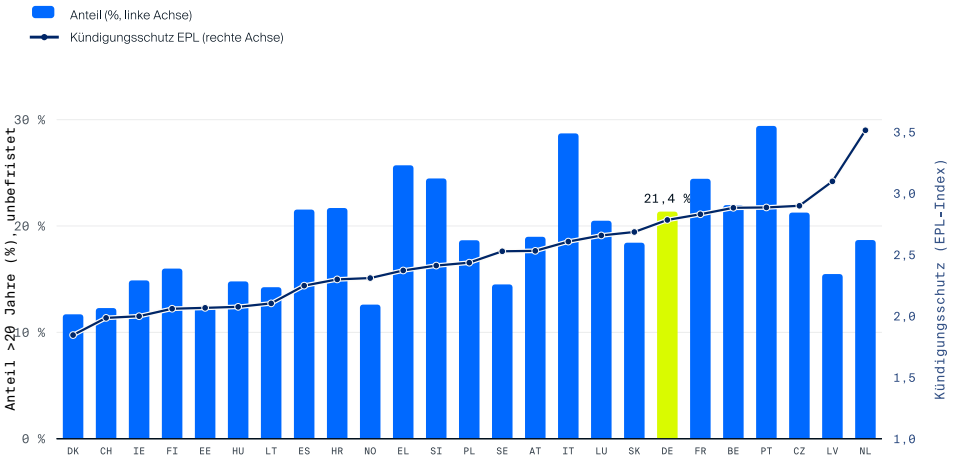
Warum Arbeitnehmer:innen sich gegen einen besser bezahlten Job entscheiden



Quelle: SOEP-IS (2019)

Abb. 2

Beschäftigungsanteil mit einer Betriebszugehörigkeit von über 20 Jahren



Quelle: OECD (2020), Arbeitskräfteerhebung (2024)

Dass die Furcht vor dem Verlust des angesammelten Schutzes Arbeitgeberwechsel in Deutschland tatsächlich verhindert, zeigt sich im Verhalten ebenso wie in direkten Befragungen. Im SOEP-Innovationssample nennen 43,5 Prozent der Beschäftigten den drohenden Verlust des sicheren Arbeitsplatzes als Grund, eine besser bezahlte Stelle auszuschlagen (Abbildung 1); kein anderes Motiv wird häufiger genannt, weder das Betriebsklima noch die Arbeitszeit.[5] Auch im Ländervergleich ist die Strenge des Kündigungsschutzes systematisch negativ mit der Arbeitsmarktmobilität assoziiert (Abbildung 2), und besonders die Möglichkeit gerichtlicher Wiedereinstellung geht mit einer niedrigeren direkten Wechselrate einher.[6]

[5] Auswertung des SOEP-Innovationssamples (SOEP-IS 2019) in Anlehnung an Schoefer (2025). Vgl. Abbildung 1.

[6] Bassanini und Garnero (2013); Gielen und Tatsiramos (2012); für einen Überblick: OECD (2025), Kapitel 5. Bassanini und Garnero finden, dass speziell die Möglichkeit gerichtlich angeordneter Wiedereinstellung die direkte Arbeitgebermobilität senkt.

2. Was geringe Mobilität kostet

Ein dynamischer Arbeitsmarkt lebt von direkten Wechseln zu produktiveren Arbeitgebern. Genau hier ist Deutschland schwach. Pro Monat wechseln in Deutschland rund 1,1 Prozent der Beschäftigten direkt den Arbeitgeber, in Ländern mit flexibleren Kündigungsschutzregeln, wie beispielsweise Dänemark oder den USA, fällt die Wechselrate mit etwa 1,9 Prozent und 2,2 Prozent fast doppelt so hoch aus.[7]

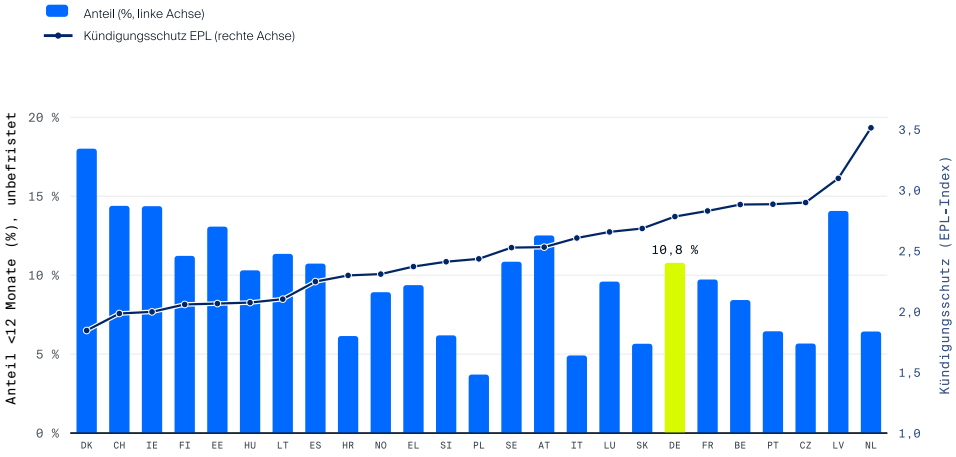
Ähnliche Unterschiede sehen wir in der Betriebszugehörigkeit. 21,4 Prozent der deutschen Beschäftigten sind seit über zwanzig Jahren im selben Betrieb, in der Schweiz sind es 12,3 Prozent, in Dänemark nur 11,8 Prozent (Abbildung 2). Umgekehrt ist in Dänemark mehr als jede fünfte Stelle keine zwölf Monate alt, in Deutschland nur knapp jede siebte (Abbildung 3). Die mittlere Betriebszugehörigkeit in Deutschland liegt seit Jahrzehnten stabil bei rund elf Jahren.[8]

[7] Borowczyk-Martins (2025); Schoefer (2025); Jung und Kuhn (2026).

[8] EU-Arbeitskräfteerhebung 2024, Beschäftigungsanteile für Arbeitnehmer:innen mit unbefristeten Verträgen nach Betriebszugehörigkeit (Abbildung 2), siehe dazu auch Schoefer (2025) sowie Schoefer und Fuchs-Schündeln (2025); zur durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit in Deutschland siehe Goulart und Oesch (2024).

Abb. 3

Beschäftigungsanteil mit einer Betriebszugehörigkeit von unter 12 Monaten



Quelle: OECD (2020), Arbeitskräfteerhebung (2024)

Mobilität auf dem Arbeitsmarkt ist ein zentraler Kanal für Lohn- und Produktivitätswachstum. Über das Erwerbsleben hinweg wächst der kumulierte Reallohn in sehr dynamischen Arbeitsmärkten grob um zwei Drittel, in weniger dynamischen nur etwa um ein Sechstel, und zwar nicht allein wegen der Lohnsprünge beim Wechsel selbst. Häufige Wechselmöglichkeiten bringen vor allem junge Beschäftigte schneller in lernintensive Betriebe. Sogar Beschäftigte, die nicht wechseln, profitieren, wenn ihre Kolleg:innen dies tun und damit eine lernintensivere Umgebung schaffen.[9]

In Deutschland kommt hinzu, dass viele Betriebe über Fachkräftemangel klagen, während gleichzeitig der Beschäftigungsstand auf Rekordhöhe ist, was auf einen mangelnden Wettbewerb am Arbeitsmarkt und Fehlallokationen hindeutet.[10] Auch OECD-Studien verbinden einen erheblichen Teil des schwachen Lohn- und Produktivitätswachstums mit der rückläufigen Wechselmobilität.[11] Die Job-Reallokation ist dort am schwächsten mit strengen Einstellungs- und Entlassungsregeln vereinbar, wo der Anpassungsbedarf am höchsten ist.[12] Viele Ökonom:innen sehen deshalb in dieser geringen Dynamik einen der zentralen Gründe für das schwache deutsche und europäische Produktivitätswachstum.[13]

[9] Engbom (2026): Über das Erwerbsleben wachsen kumulierte Reallöhne in sehr dynamischen Arbeitsmärkten um mehr als 50 Log-Punkte, in den unbeweglichsten um weniger als 15 Log-Punkte; der Effekt speist sich auch aus On-the-Job-Learning, von dem selbst Verbleibende profitieren. Theoretischer Rahmen: Bilal, Engbom, Mongey und Violante (2022).

[10] Siehe Fuest und Jäger (2023) und Filippucci, Längle und Marcolin (2026).

[11] OECD (2025), Kapitel 5: Freiwillige Jobwechsel gehen mit höherem Lohn- und Produktivitätswachstum einher; der alterungsbedingte Rückgang der Wechselmobilität hat das jährliche Lohn- und Produktivitätswachstum nach OECD-Schätzung um rund 0,1 Prozentpunkte gedämpft.

[12] Haltiwanger, Scarpetta und Schweiger (2014): Strenge Einstellungs- und Entlassungsregeln dämpfen die Job-Reallokation am stärksten in Branchen mit hohem Anpassungsbedarf.

[13] OECD (2025) und Schoefer (2025).

3. Warum Schutz dennoch wertvoll und deshalb sein Verfall teuer ist

So teuer die geringe Mobilität ist — der naheliegende Schluss, den Schutz deshalb abzuschaffen, wäre falsch, und es lohnt zu sagen, warum. Entlassungen sind ökonomisch nicht automatisch effizient und verursachen regelmäßig externe Kosten – für die entlassenen Beschäftigten ebenso

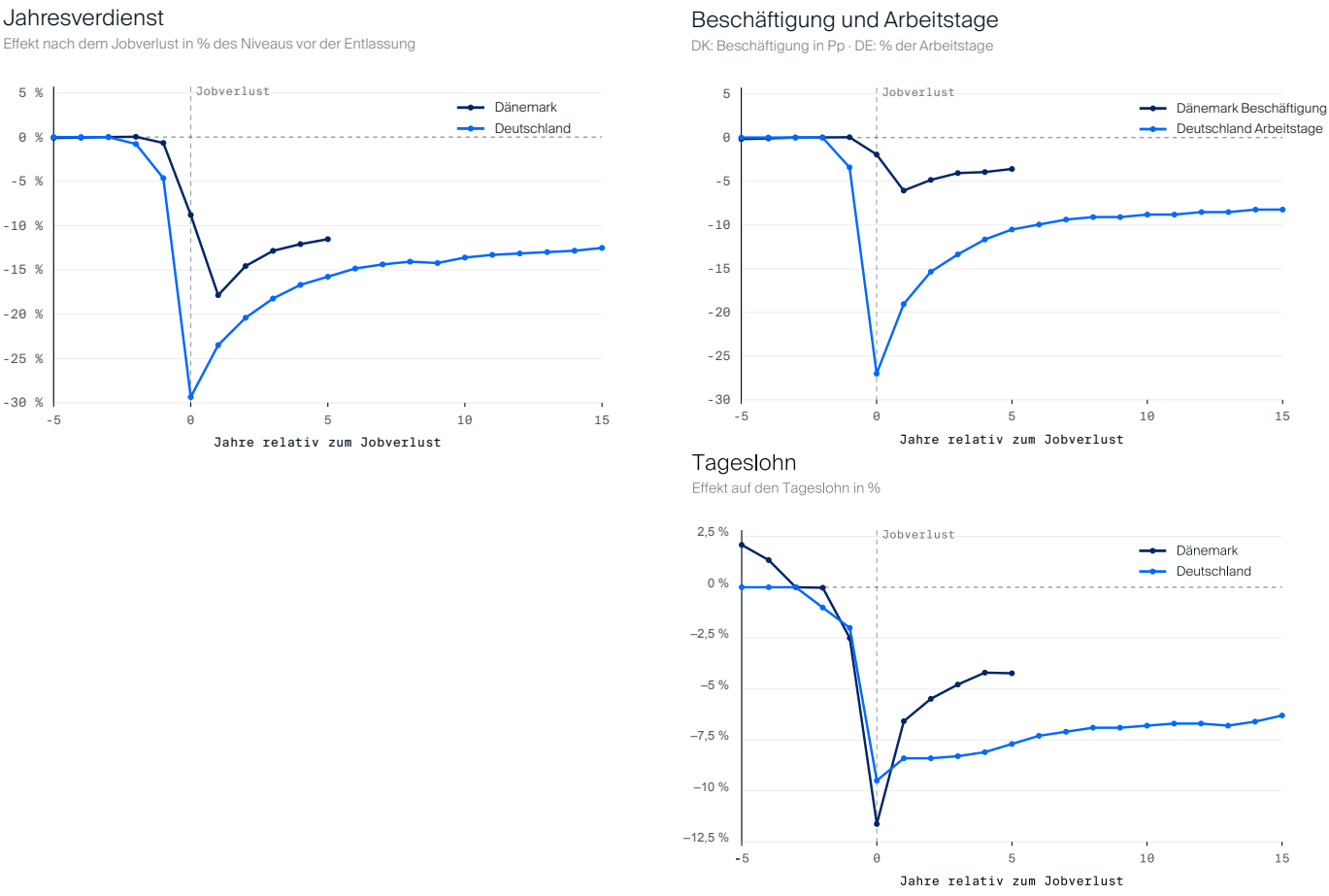
wie für die öffentlichen Haushalte durch höhere Ausgaben für Arbeitslosigkeit und geringere Beitrags- und Steuereinnahmen. Arbeitsverhältnisse, die bei flexiblerer Lohnanpassung für beide Seiten profitabel fortbestanden hätten, werden mitunter aufgelöst, weil die Löhne nach unten starr sind; ein gewisser Bestandsschutz hält solche an sich tragfähigen Beziehungen zusammen.[14] Vor allem aber trägt die entlassene Person die Hauptlast. Administrative Daten zeigen, dass ein unverschuldeter Jobverlust zu tiefen und langanhaltenden Einkommensverlusten führt: Noch fünfzehn Jahre nach der Entlassung liegen die Jahresverdienste der Betroffenen außerhalb von Rezessionen rund zwölf bis dreizehn Prozent unter dem früheren Niveau; in Rezessionen verdoppeln sich diese Verluste nahezu (Abbildung 4).[15] Der internationale Vergleich macht zugleich deutlich, dass verschiedene Arbeitsmarktinstitutionen die Höhe dieser Einbußen erheblich beeinflussen: In Dänemark fällt der Einbruch flacher aus und erholt sich schneller. Bertheau et al. (2023) führen dies weniger auf den Kündigungsschutz als auf die raschere Wiederbeschäftigung zurück; als robusten institutionellen Treiber identifizieren sie vor allem die aktive Arbeitsmarktpolitik, insbesondere Weiterbildung.[16]

[14] Jäger, Schoefer und Zweimüller (2023): Bei nach unten starren Löhnen werden auch Arbeitsverhältnisse aufgelöst, deren gemeinsamer Überschuss positiv ist; ein gewisser Bestandsschutz verhindert solche ineffizienten Trennungen. Auch jenseits starrer Löhne ist der optimale Bestandsschutz in ökonomischen Modellen in der Regel nicht null. Zum einen internalisieren Arbeitgeber die sozialen Kosten von Entlassungen – das vom Staat gezahlte Arbeitslosengeld sowie entgangene Beitragszahlungen – nicht vollständig, sodass eine positive Entlassungssteuer optimal ist (Blanchard und Tirole 2008; Cahuc und Zylberberg 2008, Jung und Kuester 2015). Zum anderen wirkt Bestandsschutz bei unvollständigen Versicherungsmärkten als Versicherung risikoaverser Beschäftigter gegen das Einkommensrisiko bei Jobverlust (Pissarides 2001, 2010).

[15] Schmieder, von Wachter und Heining (2023): 15 Jahre nach Massenentlassungen liegen die Jahresverdienste außerhalb von Rezessionen rund 12 bis 13 % unter dem Niveau der Kontrollgruppe; in Rezessionen verdoppeln sich die Verluste nahezu. Vgl. Abbildung 4.

[16] Bertheau, Acabbi, Barceló, Gulyas, Lombardi und Saggio (2023): Im Ländervergleich fällt der Einkommensverlust nach Jobverlust in skandinavischen Ländern deutlich flacher aus (Erstjahresverlust in der Größenordnung von 20 %, nach fünf Jahren rund 10 %) und erholt sich schneller als in Deutschland, während Arbeitnehmer:innen in südeuropäischen Länder ein Vielfaches davon verlieren; Arbeitsmarktinstitutionen prägen die Höhe der Verluste.

Abb. 4 Die langfristigen Kosten des Jobverlusts



Quelle: Studie zu Deutschland von Schmieder, von Wachter und Heining (2023); die dänischen Werte von Bertheau et al. (2023)

Hinzu kommt eine Stigmatisierung, die den Schutz für die Beschäftigten zusätzlich wertvoll macht. Wer entlassen wurde, hat es am Arbeitsmarkt schwerer. In einer Befragung von Personalverantwortlichen bevorzugten 45 Prozent Bewerber:innen, die ihren vorherigen Arbeitgeber im gegenseitigen Einvernehmen verlassen hatten, während die Gekündigten von niemandem bevorzugt wurden.[17] Und dass der Schutz bindet, also reale Beschäftigung sichert und nicht nur Papier ist, zeigt das vielleicht sauberste natürliche Experiment hierzu: Als Schweden den Kündigungsschutz an einem reinen Altersstichtag von 67 Jahren entfallen ließ, sprangen die Trennungen am Stichtag deutlich nach oben, und Beschäftigung wie Verdienste der Betroffenen gingen zurück.[18]

Weil der Kündigungsschutz einen realen Wert für Beschäftigte hat, erscheint sein entschädigungsloser Entzug politisch unpraktikabel; denn gerade weil er wertvoll ist, hat sein Verfall beim Jobwechsel ökonomisches Gewicht. Ein polit-ökonomisch tragbarer Kompromiss wird daher vermutlich nicht Abschaffung heißen, sondern Übertragbarkeit und Wahlfreiheit gegen Ausgleich. Entscheidend ist, dass die Beschäftigten den Preis ihres Schutzverzichts ex-ante aushandeln: Bei freiwilliger Wahl und fairer Prämie stehen sie nicht schlechter, sondern besser da. Gerade deshalb ist die Reform politisch anschlussfähig: Sie erweitert die Handlungsspielräume der Beschäftigten, anstatt ihnen Schutz zu nehmen.

[17] Carry und Schoefer (2024): In einer Befragung von Personalverantwortlichen bevorzugten 45 % Bewerber:innen, die ihren vorherigen Arbeitgeber im gegenseitigen Einvernehmen verlassen hatten; Gekündigte wurden von keiner der befragten Personalleitungen bevorzugt.

[18] Saez, Schoefer und Seim (2024): In Schweden entfällt der Kündigungsschutz (Begründungspflicht, Senioritätsregeln, verlängerte Fristen) an einem rein administrativen Altersstichtag von 67 Jahren, unabhängig vom Rentensystem. Die Trennungen springen am Stichtag deutlich (in der Größenordnung von acht Prozentpunkten), und Beschäftigung wie Verdienste der Betroffenen gehen zurück. Der Befund belegt zweierlei: dass der Schutz reale Beschäftigung sichert, und dass am Stichtag keine kompensierende Lohn-Nachverhandlung stattfindet.

4.

Der Schutz ist an den Arbeitsplatz gebunden und nicht an die Erwerbsbiografie

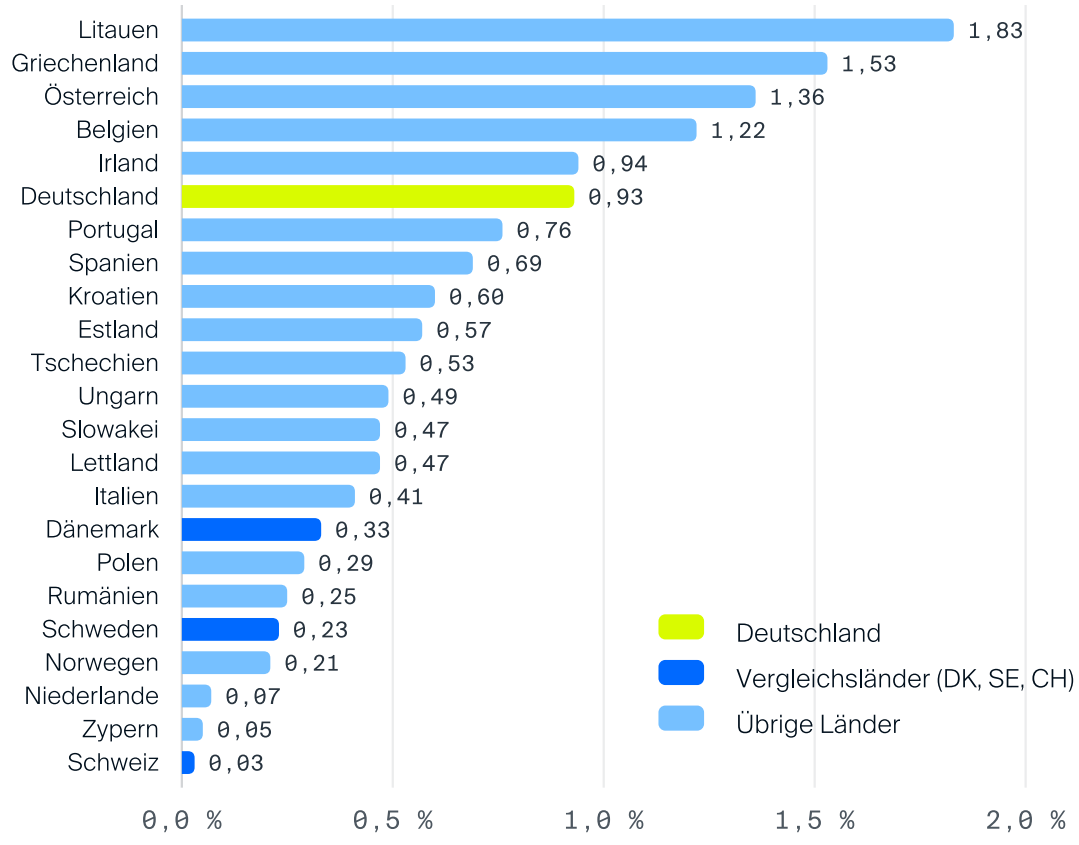
Schutz vor Arbeitsplatzverlust ist also wertvoll, jedoch greift er unserer Meinung nach an der falschen Stelle. Zwei empirische Beobachtungen verschärfen das Problem: Der deutsche Kündigungsschutz wirkt am stärksten dort, wo der Wandel am dringendsten gebraucht wird, und er verteilt seinen Wert zugunsten ohnehin etablierter Arbeitnehmer:innen. Schätzungen zufolge kosten Entlassungen in firmenbezogenen Restrukturierungen in Deutschland in der Größenordnung von 27 bis 31 Bruttomonatsgehälter pro betroffener Person und damit ein Mehrfaches der Werte für Dänemark und die Schweiz.[19] Auch im europäischen Vergleich liegt der Anteil der Abfindungs- und Restrukturierungskosten an den Arbeitskosten in Deutschland deutlich über dem der flexibleren Vergleichsländer Dänemark, Schweden und der Schweiz (Abbildung 5); zugleich fallen diese Kosten gerade in den besonders innovationsintensiven Branchen an.

[19] Coatanlem und Coste (2026) werten rund 250 Restrukturierungspläne börsennotierter europäischer Unternehmen aus; in unserer Reproduktion entfallen auf eine Entlassung in Deutschland im Median rund 27,4 Bruttomonatsgehälter, gegenüber 2,8 in Dänemark und 3,2 in der Schweiz (Abbildung A1). Die Relation von rund dem Zehnfachen gegenüber Dänemark und gut dem Achtfachen gegenüber der Schweiz bezieht sich auf diese Firmenereignis-Monate. Gemessen am Eurostat-Arbeitskostenanteil für Abfindungen ist der deutsch-dänische Abstand kleiner (Größenordnung 2,7-fach); beide Maße sind in Abbildung A1 (Panel B) auf getrennten Achsen gegenübergestellt und korrelieren über die Länder hinweg eng.

[20] Auswertungen der Arbeitskosten- und Innovationserhebung auf Branchenebene zeigen, dass der Anteil der Entlassungsentschädigungen an den Arbeitskosten allein in Deutschland steil mit der Innovationsintensität der Branche zunimmt; in Dänemark und der Schweiz ist der Zusammenhang praktisch null (Abbildung A1).

Abb. 5

Entlassungsentschädigungen im europäischen Vergleich



Quelle: Arbeitskostenerhebung (2020)

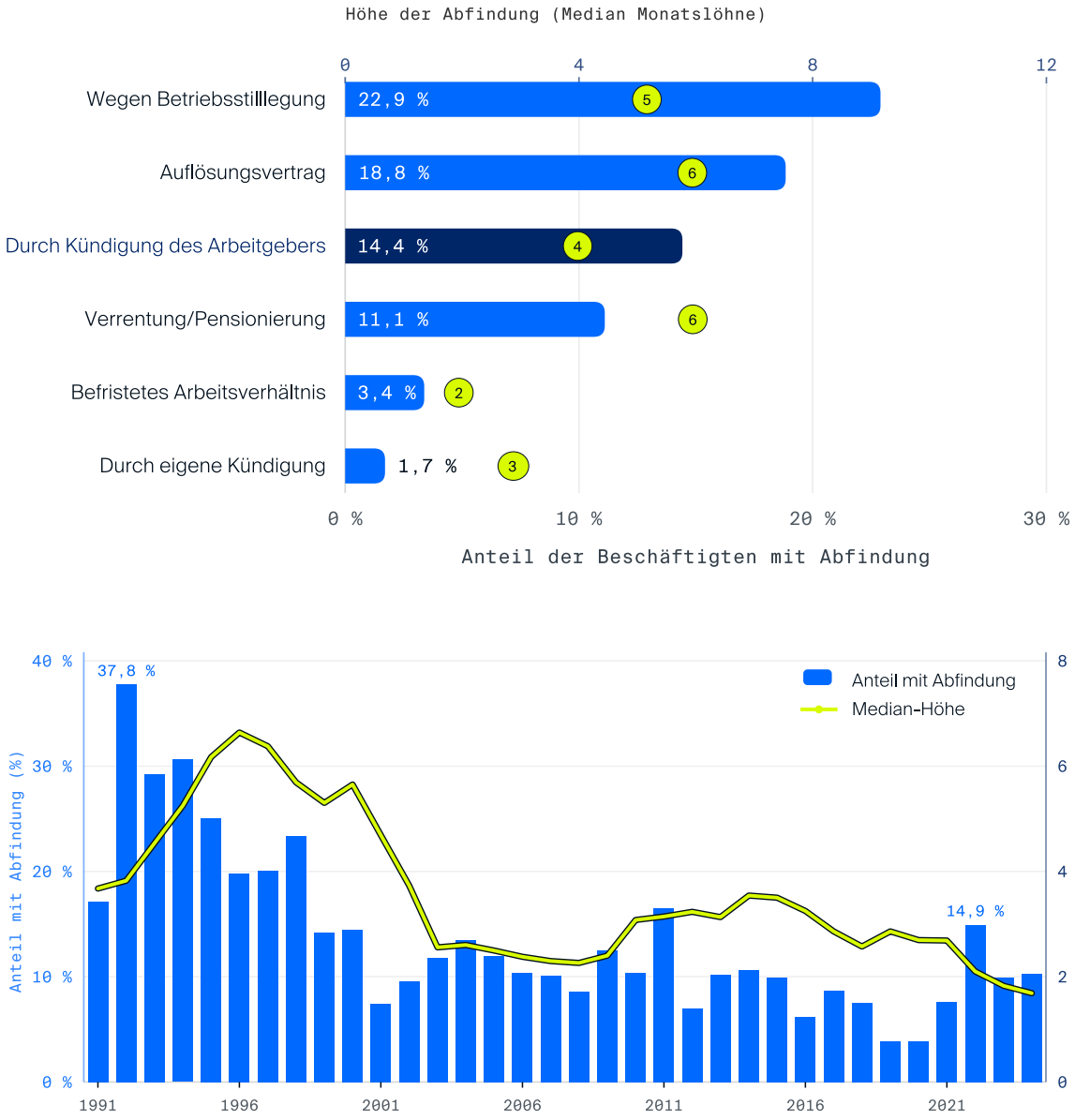
Die Anpassungslast fällt damit genau dort an, wo Kurswechsel am wahrscheinlichsten nötig werden. Dass Europa seine Talente schlechter dort einsetzt, wo sie am dringendsten gebraucht werden, ist kein abstraktes Risiko: Bei der KI-Nutzung am Arbeitsplatz liegt Europa hinter den USA und die europäische Innovationstätigkeit konzentriert sich auf inkrementelle Verbesserungen in mittleren Technologien statt auf disruptive Felder.[21] Auch welche Arbeitsverhältnisse der Schutz im Zweifel konserviert, ist untersucht: Strikte Senioritätsregeln halten langjährig Beschäftigte in schrumpfenden Betrieben.[22] Und wo der reguläre Schutz zu teuer wird, weichen Betriebe in befristete Beschäftigung aus, was die durchschnittliche Beschäftigungssicherheit eher senkt als hebt.[23]

[21] Bick, Blandin, Deming, Fuchs-Schündeln und Jessen (2026): 43 % der US-Beschäftigten nutzten im Januar und Februar 2026 KI am Arbeitsplatz gegenüber 32 % in Europa. Fuest, Gros, Mengel, Presidente und Tirole (2024) zur „Middle-Technology Trap" der europäischen Innovation.

[22] Böckerman, Skedinger und Uusitalo (2018): Strikte Senioritätsregeln halten langjährig Beschäftigte in schrumpfenden Betrieben, ergänzend zu Saez, Schoefer und Seim (2024).

[23] Hijzen, Mondauto und Scarpetta (2017): Strengerer Schutz regulärer Verträge erhöht den Anteil befristeter Beschäftigung und senkt damit die durchschnittliche Beschäftigungssicherheit.

Abb. 6 Häufigkeit und Höhe von Abfindungen



Quelle: SOEP (1991–2024)

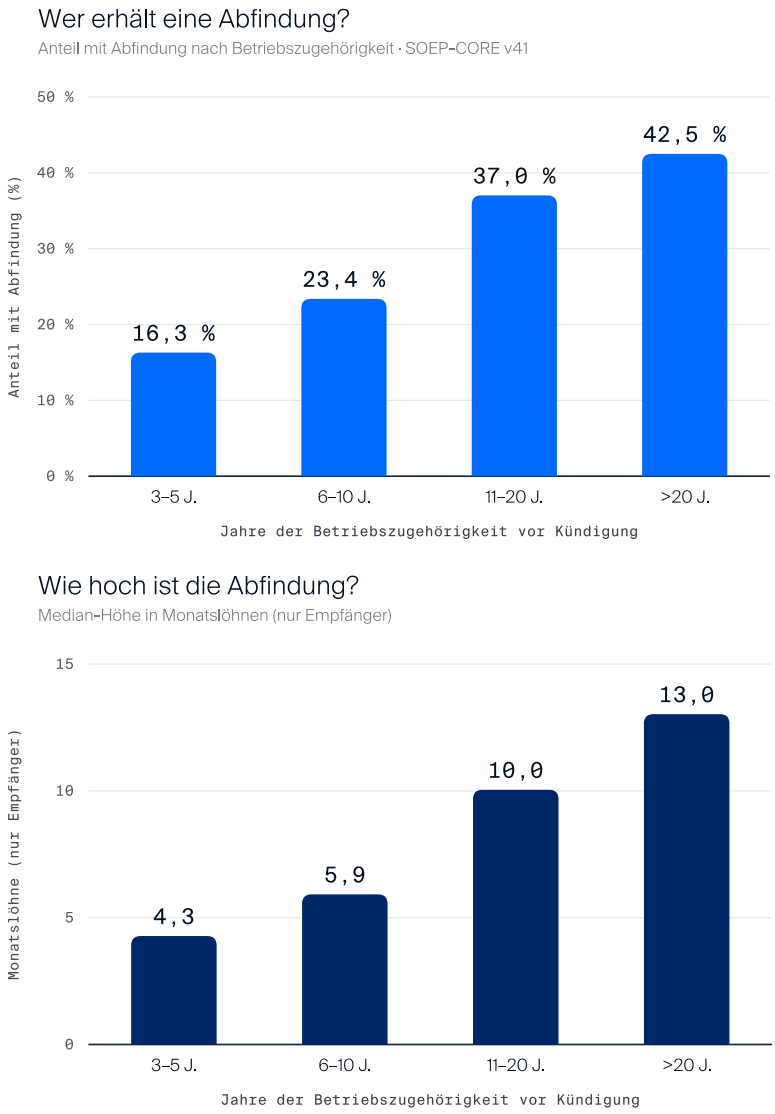
Begünstigend für die etablierten Arbeitnehmer:innen. Der universelle Schutz schlägt sich nur sehr ungleich in finanzieller Kompensation nieder. Laut SOEP-Daten erhalten rund 14 Prozent der vom Arbeitgeber Gekündigten überhaupt eine Abfindung; Anfang der 1990er-Jahre waren es noch 38 Prozent, im Median etwa vier Monatslöhne (Abbildung 6).[24] Wer eine Abfindung bekommt und wie hoch sie ausfällt, hängt systematisch an Betriebszugehörigkeit (Abbildung 7), Betriebsgröße, Einkommen und gewerkschaftlicher Organisation. Beschäftigte im obersten Einkommensviertel erhalten mit 22,6 Prozent Wahrscheinlichkeit eine Abfindung, im untersten nur mit 8,3 Prozent; bei über zwanzig Dienstjahren sind es 22,1 Prozent und im Mittel 10,5 Monatsgehälter, bei null bis zwei Jahren 12,0 Prozent und 5,5 Monatsgehälter (Abbildung A2).[25] Der Schutz begünstigt damit gerade jene, die ihn am wenigsten brauchen, und an genau dieser Gruppe setzt unser Vorschlag an.

[24] SOEP (1991–2024), gewichtet; Empfänger:innen nach Arbeitgeberkündigung. Der Anteil mit Abfindung ist von rund 38 % Anfang der 1990er auf zuletzt rund 14 % gefallen; die mittlere Abfindung beträgt rund vier Monatslöhne.

[25] SOEP (1991–2024), gewichtete vorhergesagte Wahrscheinlichkeiten. Oberstes gegenüber unterstem Einkommensviertel 22,6 % gegenüber 8,3 %; über zwanzig Dienstjahre 22,1 % / 10,5 Monatsgehälter gegenüber null bis zwei Jahren 12,0 % / 5,5 Monatsgehälter. Die vollständigen Schätzergebnisse für alle berücksichtigten Merkmale sind in Abbildung A2 im Appendix dargestellt.

Abb. 7

Abfindungen nach Betriebszugehörigkeit



Quelle: SOEP (1991-2024)

5.

Kündigungsschutz und Bestandsschutz in der Praxis: ein Abfindungsgesetz mit gerichtlichem Umweg

Erste Hinweise auf die Stoßrichtung einer Reform, nämlich das Risiko zu bepreisen, bevor es eintritt, ergeben sich aus der Praxis des heutigen Schutzes selbst: Dem Anspruch nach ist der deutsche Kündigungsschutz ein Bestandsschutzrecht, tatsächlich aber funktioniert er als De-facto-Abfindungsmechanismus, nur auf einem teuren, langwierigen Umweg über das Gericht. Er zielt auf die Erhaltung des konkreten Arbeitsplatzes und soll, wo nötig, die Rückkehr an den alten Arbeitsplatz durchsetzen. In der Praxis jedoch enden Kündigungsschutzklagen sehr selten mit einer Wiedereinstellung. Je nach Schätzung der jährlichen Arbeitgeberkündigungen enden etwa 30 Prozent vor dem Arbeitsgericht (in Summe rund 180.000 Kündigungsschutzklagen pro Jahr).[26] Der Anteil der per gerichtlichem Vergleich, meist gegen Abfindung, beigelegten Verfahren ist von 70 Prozent (2007) auf 83 Prozent (2024) gestiegen; ein streitiges Urteil, die einzige Konstellation, in der ein Gericht überhaupt eine Weiterbeschäftigung anordnen könnte, ergeht in nur noch 3,6 Prozent der Fälle, und über die Hälfte der Verfahren dauert drei bis zwölf Monate (Abbildung 8).[27] Diese Zahlen unterschätzen weiterhin die Belastung, da sie nur ausgesprochene Kündigungen erfassen, weil Trennungen, die wegen der erwarteten Kosten und Prozessrisiken von vornherein unterbleiben und damit produktive Umverteilungen verhindern, fehlen. Eine Unternehmensbefragung taxierte die jährlichen Gesamtkosten des Kündigungsschutzes auf rund 7,5 Milliarden Euro, darunter im Schnitt 3.250 Euro Prozesskosten je Verfahren.[28]

[26] Jung und Kuhn (2026): Bei rund 2,7 Millionen Abgängen 2024 entfallen etwa 600.000 auf Arbeitgeberkündigungen, von denen rund 180.000 vor den Arbeitsgerichten landen.

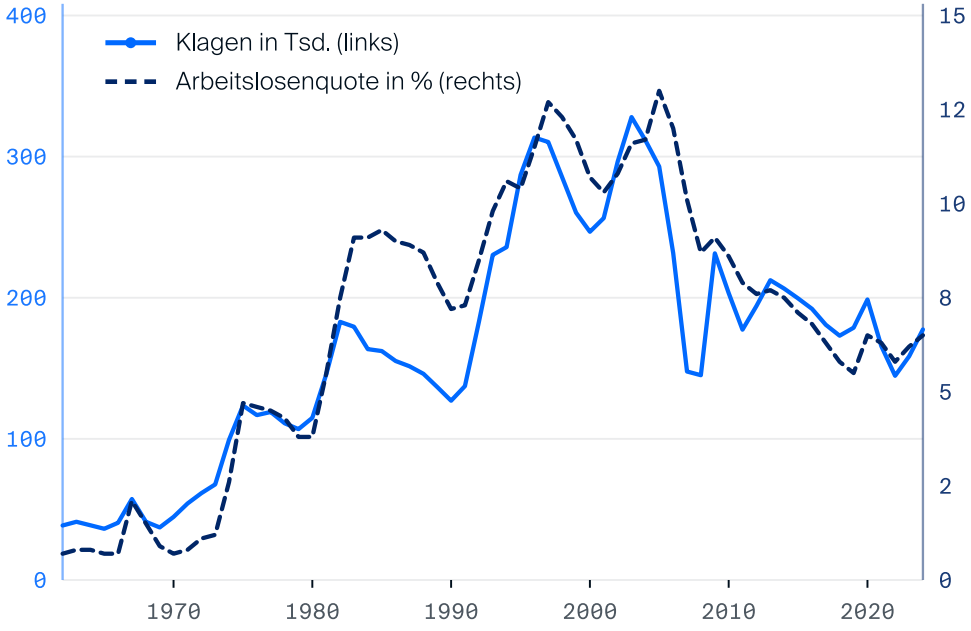
[27] Statistik der Arbeitsgerichtsbarkeit (2007–2024): Eine gerichtlich angeordnete Weiterbeschäftigung ist nur im streitigen Urteil möglich, de facto wird der Bestandsschutz also kaum realisiert.

[28] Hardege und Schmitz (2008): Unternehmensbefragung des Instituts der deutschen Wirtschaft.

Abb. 8

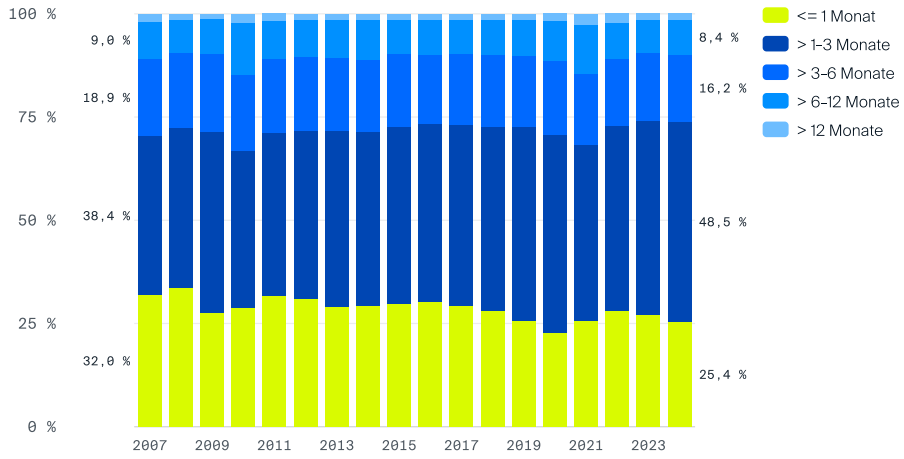
Kündigungsschutzklagen enden fast nie mit Wiedereinstellung

Kündigungsschutzklagen und Arbeitslosigkeit



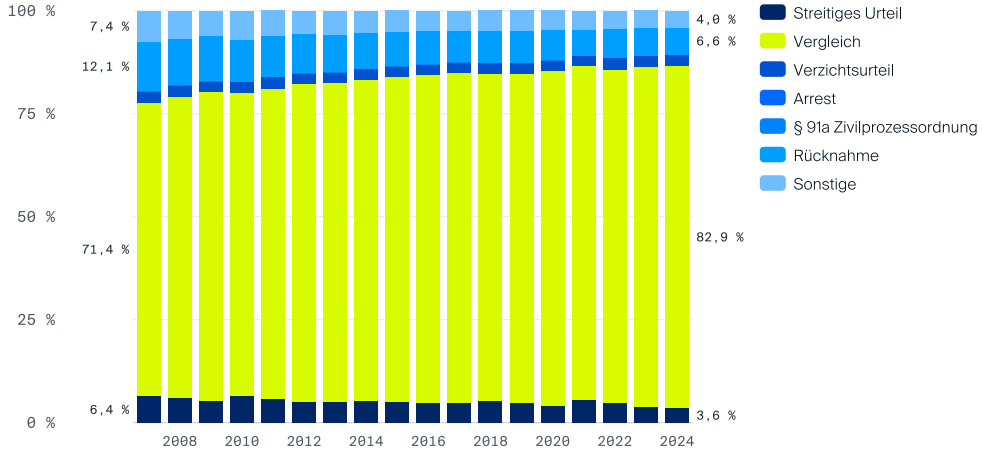
Kündigungsschutzklagen: Prozessdauer

Anteil der Verfahren nach Dauer, 2007–2024



Kündigungsschutzklagen: Erledigungsart

Anteil der Verfahren nach Erledigungsart, 2007–2024



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2026), Statistik der Arbeitsgerichtsbarkeit (2024)

Das wirft die naheliegende Frage auf: Wenn beide Seiten am Ende ohnehin meist eine Geldzahlung aushandeln, warum verhandeln sie diese Kosten nicht von vornherein weg? Die Antwort liefert die Forschung zu Trennungskonflikten. Selbst dort, wo das Recht eine einvernehmliche, gerichtsfreie Trennung ausdrücklich anbietet, etwa die französische *rupture conventionnelle*, wird dieser Weg nur in einem Bruchteil der trennungsbereiten Fälle tatsächlich beschritten; Informationsasymmetrien, Reputations- und Fairnesskonflikte sowie strategisches Verhalten treiben einen großen Teil der Trennungen trotzdem in den Konflikt.[29]

Der gerichtliche Umweg ist also kein Versehen, das man durch Appell an die Vernunft beseitigt, sondern das vorhersehbare Ergebnis einer ex-post-Verhandlung unter Unsicherheit. Vor dem Vertragsschluss fallen genau diese Konfliktfelder schwächer aus: Solange keine konkrete Trennung im Raum steht, gibt es keine Schuldzuschreibung, keine Reputationsfrage und keine private Information über eine bereits absehbare Kündigung, die die Verhandlung vergiften könnten. Eine Restunsicherheit über das künftige Risiko bleibt, doch sie lässt sich über eine Prämie bepreisen, während

[29] Carry und Schoefer (2024): Die französische rupture conventionnelle (einvernehmliche, gerichtsfreie Trennung gegen Abfindung) wird nur in rund 12 % der trennungsbereiten Fälle tatsächlich genutzt, während ein kontrafaktischer Anteil von rund zwei Dritteln möglich wäre; drei Konfliktfelder (Informationsasymmetrie, Fairness- und Reputationskonflikte, strategisches Verhalten) erklären, warum Trennungen trotz beidseitigem Interesse konflikthaft enden. Dies begründet, warum eine ex-ante vereinbarte Prämie der ex-post Verhandlung überlegen ist.

der spätere Konflikt sich der Verhandlung gerade entzieht. Hinzu kommt, dass die gerichtliche Lösung selbst eine Lotterie ist: Die Streuung im Entscheidungsverhalten der Arbeitsgerichte ist messbar und wirkt sich nachteilig auf die Unternehmensleistung aus.[30] Genau deshalb liegt der Hebel in einer Bepreisung des Risikos, bevor es eintritt.

[30] Cahuc, Carcillo, Patault und Moreau (2024): Streuung im Entscheidungsverhalten der Arbeitsgerichte („judge bias") wirkt sich nachteilig auf die Unternehmensleistung aus; der gerichtliche Weg ist also nicht nur teuer, sondern auch unsicher.

6. Ein wählbarer Kündigungsschutz mit Flexibilitätsprämie

Unser Vorschlag zieht aus dieser Diagnose eine klare Konsequenz: Der Wert des Schutzes soll erhalten bleiben, seine mobilitätshemmende Wirkung verschwinden – indem die Beschäftigten den Schutz künftig wählen können und sein Preis vorab ausgehandelt wird, statt ihn erst im Konflikt vor Gericht zu realisieren. Oberhalb einer Einkommensschwelle sollen Beschäftigte bei Vertragsabschluss wählen dürfen. Sie können den üblichen Vertrag mit regulärem Kündigungsschutz nehmen, der in jedem Fall auf dem Tisch liegen muss und nicht abgewählt werden kann. Oder der Arbeitgeber bietet zusätzlich ein alternatives, flexibles Arbeitsverhältnis an, das beide Seiten jederzeit und ohne Angabe von Gründen beenden können, ähnlich wie heute in der Probezeit. Im Austausch zahlt er dafür eine Flexibilitätsprämie. Deren Höhe handeln Arbeitgeber und Beschäftigte oberhalb einer gesetzlichen Untergrenze frei aus. Wer auf den Schutz verzichtet, bekommt also immer etwas obendrauf, nie weniger als zuvor. Wo ein Betriebsrat besteht, lassen sich per Betriebsvereinbarung Orientierungswerte für faire Aufschläge aushandeln. Ein Mindestschutz, der besondere Kündigungsschutz, bleibt bei unserem Vorschlag unangetastet: Kündigungen wegen Schwangerschaft, Behinderung oder aus diskriminierenden Gründen blieben auch im flexiblen Verhältnis ausgeschlossen.[31]

[31] Der besondere Kündigungsschutz bliebe unberührt, namentlich § 17 Mutterschutzgesetz (MuSchG) (Schwangerschaft und Mutterschutz), § 168 ff. Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) (schwerbehinderte Menschen) und das Verbot diskriminierender Kündigungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Das flexible Verhältnis ersetzt also nur den allgemeinen, nicht den besonderen Kündigungsschutz.

> Unser Vorschlag zieht aus dieser Diagnose eine klare Konsequenz: Der Wert des Schutzes soll erhalten bleiben, seine mobilitätshemmende Wirkung verschwinden.

Dieses Design vereinbart zwei Vorteile miteinander. Erstens gilt die Freiheit für beide Seiten: Auch die Beschäftigten können jederzeit gehen und sofort woanders anfangen; genau diese Beweglichkeit ist der eigentliche Zweck. Zweitens, und ökonomisch entscheidend, ist die Prämie: Eine bloße Wahlmöglichkeit ohne Aufschlag entfaltet keine Dynamik: Solange die Löhne nicht differenziert werden, hätte niemand einen Anreiz, in ein jederzeit kündbares Verhältnis zu wechseln. Erst der Aufschlag macht die Wahl ökonomisch attraktiv.

Der Vorzug der freien Verhandlung liegt darin, dass der Aufschlag das Risiko von selbst abbildet. Wo eine Entlassung wahrscheinlicher ist, verlangt die oder der Beschäftigte einen höheren Aufschlag und bekommt ihn, oder wählt die Variante mit festem Schutz. Der Markt bepreist das Risiko, bevor es eintritt, und nicht erst hinterher vor Gericht.[32]

Die Idee, mehr Flexibilität gegen einen finanziellen Ausgleich wählbar zu machen, ist in Deutschland nicht neu. Sie wurde bereits in der arbeitsmarktpolitischen Reformdebatte der frühen 2000er-Jahre breit erörtert. So entwarf der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung in mehreren aufeinanderfolgenden Jahresgutachten[33] ein „Optionsmodell“, in dem Beschäftigte auf den gesetzlichen Bestandsschutz verzichten und dafür eine Abfindung oder einen höheren Lohn erhalten können sollten. Unser Vorschlag steht in dieser Tradition, unterscheidet sich aber von vielen der damaligen Entwürfe in mehreren Punkten, die wir im Hinblick auf die ökonomische Wirkung und die rechtliche Tragfähigkeit für entscheidend erachten. Erstens verstehen wir den Aufschlag nicht als pauschale Abfindung, sondern als frei ausgehandelte Risikoprämie, die das Entlassungsrisiko bepreist, bevor es eintritt. Zweitens knüpfen wir die Wahlfreiheit nicht an die Größe des Betriebs, sondern an die Höhe des Einkommens. Und drittens schlagen wir flankierende Maßnahmen wie Lohntransparenz und die Einbindung von Betriebsräten vor.

[32] Saez, Schoefer und Seim (2024): Am schwedischen Altersstichtag 67 häuften sich die Trennungen, ohne dass es zu einer kompensierenden Lohn-Nachverhandlung kam. Dass der Markt das Risiko nicht von selbst ex ante einpreist, ist gerade der Grund, eine solche Bepreisung gesetzlich zu ermöglichen.

[33] Jahresgutachten des Sachverständigenrates 2002/03 (Ziff. 469–471), 2003/04 (Ziff. 694) , sowie 2005/06 (Ziff. 316).

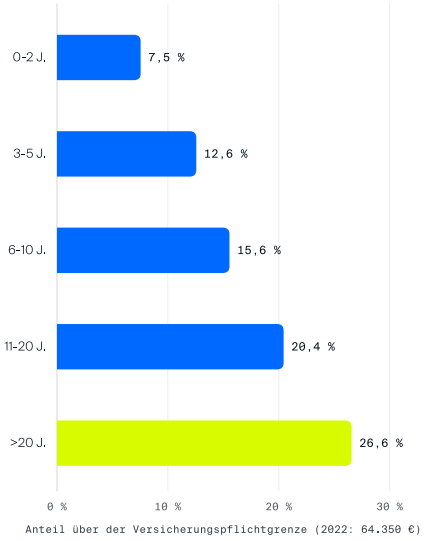
7. Die Versicherungspflichtgrenze als Schwellenwert

Als Schwelle bietet sich die diesjährige Versicherungspflichtgrenze von rund 77.400 Euro pro Jahr an. Genau ab diesem Einkommen erlaubt das deutsche Sozialrecht schon heute das Heraustreten aus einem sozialen Standardsystem, der gesetzlichen Krankenversicherung, sodass an dieser Stelle institutionelle Erfahrung mit einer Opt-out-Schwelle besteht.[34] Anders als bei der Krankenversicherungswahl bliebe das Solidarprinzip bei unserem Vorschlag jedoch vollständig intakt: Alle Beschäftigten und Arbeitgeber blieben in der Arbeitslosenversicherung. Darüber hinaus verfügen Menschen in diesem Einkommensbereich typischerweise über die Verhandlungsmacht und die Reserven, um eine solche Wahl wohlüberlegt zu treffen. Wer weniger verdient, behält ohnehin den vollen Schutz.

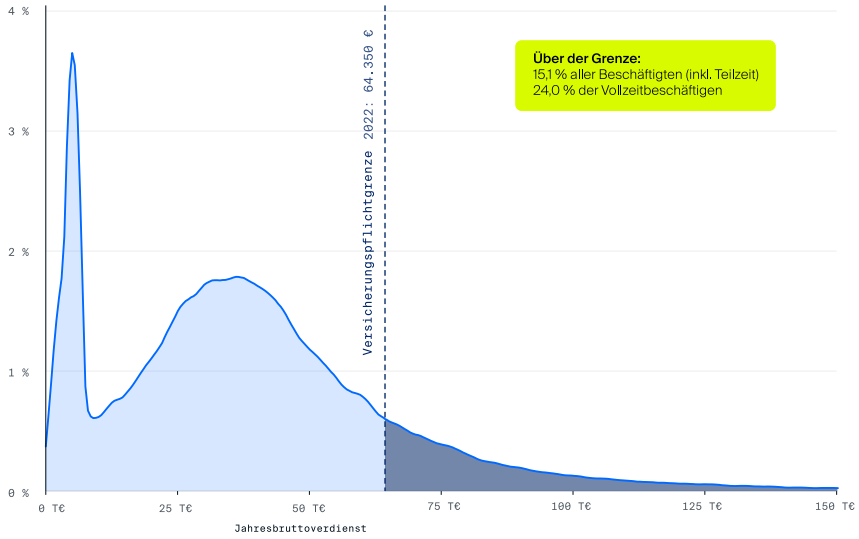
[34] § 6 Abs. 6 und 7 Sozialgesetzbuch Fünftes Buch (SGB V) (Jahresarbeitsentgeltgrenze / Versicherungspflichtgrenze); 2026 rund 77.400 Euro. Ab diesem Einkommen können Beschäftigte aus der gesetzlichen in die private Krankenversicherung wechseln.

Abb. 9 Reichweite des Wahlrechts

Anteil über der Versicherungspflichtgrenze
nach Betriebszugehörigkeit, 2022



Versicherungspflichtgrenze und Jahresbruttoverdienste 2022
Verteilung der Verdienste, Anteil je 1.000 EUR



Quelle: Verdiensterhebung (2022)

Reichweite. Das Wahlrecht beträfe einen klar umrissenen Teil der Beschäftigten. Nach unserer Auswertung der Verdiensterhebung 2022 verdienen rund 15 Prozent aller Beschäftigten mehr als die Versicherungspflichtgrenze, unter den Vollzeitbeschäftigten 24 Prozent; auf die Wahlgruppe insgesamt entfallen rund 38 Prozent der gesamten Lohnsumme.[35] Der Anteil ist bemerkenswert stabil: Weil die Grenze mit den Löhnen indexiert wird, lag er in jeder Erhebungswelle seit 2006 zwischen 13 und 17 Prozent. Das Wahlrecht wüchse also nicht schleichend in die Mitte der Verteilung hinein (Abbildung 9).[36]

[35] Verdiensterhebung April 2022, gewichtet, ohne Auszubildende. Anteil über der Versicherungspflichtgrenze: 15,1 % aller Beschäftigten, 24,0 % der Vollzeitbeschäftigten; Lohnsummenanteil 37,6 %.

[36] Verdienststrukturerhebungen 2006–2022: Anteil über der jeweils geltenden Versicherungspflichtgrenze stabil zwischen rund 13 und 17 %. Weil die Grenze mit den Löhnen indexiert wird, wächst das Wahlrecht nicht in die Mitte der Verteilung hinein.

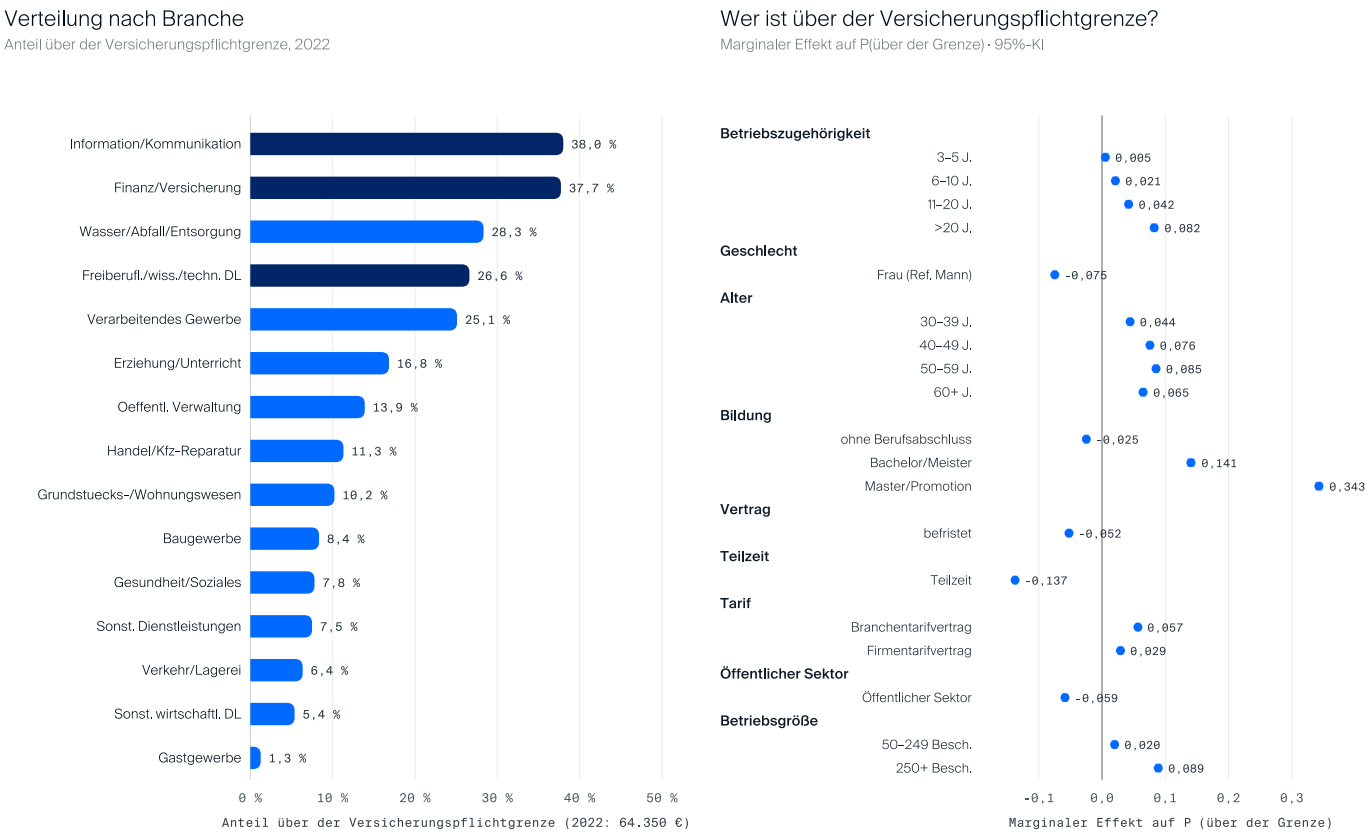
Auswahl. Ökonomisch wichtiger als die Reichweite ist, wen genau die Schwelle erfasst. Das Wahlrecht setzt exakt bei der Gruppe an, die der heutige Schutz am stärksten begünstigt: Die Wahlberechtigten sind im Median zwölf Jahre im Betrieb, gegenüber vier Jahren bei den übrigen Beschäftigten, zu rund zwei Dritteln tarifgebunden, nur zu etwa fünf Prozent befristet und kaum in Teilzeit.[37] Mit null bis zwei Dienstjahren überschreiten 7,5 Prozent die Grenze, mit über zwanzig Dienstjahren 26,6 Prozent (Abbildung 9).[38] Verteilungspolitisch bedeutet das: Der Vorschlag nimmt niemandem unterhalb der Grenze etwas weg; er flexibilisiert jene langjährig beschäftigte, überwiegend gut abgesicherte Personengruppe, die der Bestandsschutz heute am stärksten privilegiert.

Alternative Schwellenwerte. Welcher Wert konkret gewählt wird, ist letztlich Gegenstand politischer Aushandlungsprozesse. Wir verwenden die Versicherungspflichtgrenze hier als plausibles, institutionell verankertes Beispiel. Ebenso sind andere Schwellen denkbar.

[37] Verdiensterhebung (2022): Median-Betriebszugehörigkeit der Wahlgruppe zwölf Jahre gegenüber vier Jahren bei den übrigen Beschäftigten; Tarifbindung rund 64 %; befristet rund 5 %; Teilzeit rund 6 % (gegenüber 47 % unterhalb der Schwelle).

[38] Verdiensterhebung (2022); Anteil über der Schwelle nach Betriebszugehörigkeit: 7,5 % bei null bis zwei Dienstjahren, 26,6 % bei über zwanzig (Abbildung 9). Der Anteil der weiblichen Beschäftigten in der Wahlgruppe liegt bei rund 24 %; der Schutz oberhalb der Schwelle privilegiert heute eine überwiegend männliche, langjährig beschäftigte Personengruppe.

Abb. 10 Selektion in die Wahlgruppe



Quelle: Verdiensterhebung (2022)

8. Eine Konto-Variante anstatt laufender Auszahlung

Statt einer laufenden Auszahlung kann die Prämie auch in einem übertragbaren Konto angespart und erst bei Kündigung oder Wechsel ausgezahlt werden, ähnlich einer portablen Betriebsrente oder der österreichischen „Abfertigung neu", auf die es zum Zeitpunkt einer Kündigung Zugriff gibt.[39] Diese Variante hat zwei Vorzüge. Sie zahlt das Geld in dem Moment aus, in dem es gebraucht wird, und sie verhindert, dass die Risikoprämie laufend verausgabt wird, bevor das abgesicherte Risiko überhaupt eintritt. Wer die Auszahlung beim Wechsel nicht beansprucht, kann das angesparte Kapital in eine Betriebsrente übertragen.

> Statt einer laufenden Auszahlung kann die Prämie auch in einem übertragbaren Konto angespart und erst bei Kündigung oder Wechsel ausgezahlt werden.

Für die Konto-Variante spricht zudem die Steuer- und Abgabenlogik. Eine laufend ausgezahlte Prämie unterliegt zwischen Versicherungspflicht- und Beitragsbemessungsgrenze der vollen Lohnsteuer und den Sozialabgaben; als Abfindung bei Trennung ausgezahlt ist sie sozialabgabenfrei. Je Euro kommen so nach unseren Berechnungen netto rund 5,5 bis 11,4 Prozentpunkte mehr bei den Beschäftigten an, arbeitgeberseitig je Euro Arbeitskosten bis zu rund 15 Prozentpunkte; erst oberhalb von etwa 113.000 Euro Jahresbrutto sind beide Auszahlungsformen abgabenneutral.[40] Ein angespartes Flexibilitätskonto koppelt die Prämie damit zeitlich an den Bedarfsmoment und ist zugleich die abgabeneffizientere Variante. Eine solche Begünstigung unterliegt einer politischen Abwägung und könnte dann gewählt werden, wenn stärkere steuer- und abgabenrechtliche Anreize zur Wahl der Flexibilitätsprämie im Vergleich zum regulären Arbeitsvertrag gesetzt werden sollen.

Der Preis einer Kontenlösung für die Flexibilitätsprämie ist ein höherer gesetzgeberischer und laufender administrativer Aufwand im Vergleich zur einfach und unbürokratisch umzusetzenden laufenden Prämie, weshalb wir das Konto als Option und nicht als Kern des Vorschlags führen. Je bedeutsamer die Wahl zwischen Kündigungsschutz und Flexibilitätsprämie wird, desto wichtiger ist, dass sie tatsächlich freiwillig erfolgt.

[39] Siehe Kettemann, Kramarz und Zweimüller (2017).

[40] Auf Basis des Steuer- und Abgabenrechts 2022 (§ 32a EStG; Solidaritätszuschlag; Sozialversicherungssätze bis zu den Beitragsbemessungsgrenzen; Sozialabgabenfreiheit von Abfindungen; Fünftelregelung nach § 34 EStG). Jäger und Weber (2026) schlagen eine Neuregelung der Besteuerung von Abfindungen vor.

9. Flankierung der Flexibilitätsprämie durch mehr Transparenz

Ohne Entgelttransparenz könnten Arbeitgeber das Grundgehalt absenken und den Lohnaufschlag nur Beschäftigten anbieten, die auf ihren Kündigungsschutz verzichten. Die Prämie wäre dann kein Zugewinn, sondern ein zurückgehaltener Teil des eigenen Lohns. Diese Sorge ist berechtigt: Beschäftigte knüpfen ihre Erwartungen über ihre „Outside Options" häufig an ihren aktuellen Lohn und unterschätzen dadurch ihren Marktwert.[41] Transparenz ist deshalb eine zentrale Voraussetzung dafür, dass die Reform fair funktionieren kann.

Welche Form von Lohntransparenz wirkt, ist gut erforscht. Besonders Gehaltsangaben in Stellenausschreibungen stärken den Lohnwettbewerb und verbessern die Verhandlungsposition von Beschäftigten. Entscheidend ist dabei die Ausgestaltung: Während firmenübergreifende Transparenz nachweislich positive Effekte entfaltet, kann vollständige innerbetriebliche Offenlegung unerwünschte Nebenwirkungen haben. Auch für die Gleichstellung spricht die Evidenz überwiegend für Transparenz, insbesondere wenn sie die Lohnforderungen verändert.[42]

Deutschland hinkt bei der Lohntransparenz deutlich hinterher: Ende 2024 enthielten nur rund 16 Prozent der Stellenanzeigen Gehaltsangaben, gegenüber etwa 70 Prozent in Großbritannien. Mit der EU-Entgelttransparenzrichtlinie besteht nun die Chance, Gehaltsspannen in Stellenausschreibungen verpflichtend zu machen.[43]

Eine zweite Transparenzdimension betrifft das Kündigungsrisiko selbst. Nur etwa die Hälfte der Beschäftigten kann einschätzen, ob die Entlassungsrate ihres Arbeitgebers über oder unter dem Median liegt; Informationen über firmenspezifische Kündigungshistorien lenken die Jobsuche messbar zu Arbeitgebern mit geringeren Kündigungsraten.[44]

Eine fair bepreiste Flexibilitätsprämie setzt voraus, dass beide Seiten dieses Risiko kennen. Deshalb sollte die Reform mit einer Offenlegungspflicht für die durchschnittliche Fluktuations- und betriebsbedingte Kündigungsrate der vergangenen Jahre sowie für den Anteil flexibler Verträge im Unternehmen verbunden werden. Damit die gewonnene Beweglichkeit nicht an anderer Stelle wieder eingeschränkt wird, sollten für diese Beschäftigtengruppe zudem nachvertragliche Wettbewerbsverbote ausgeschlossen werden.[45]

[41] Siehe Jäger, Roth, Roussille und Schoefer (2024).

[42] Skoda (2022): Die slowakische Pflicht zur Lohnangabe in Stellenanzeigen erhöhte die Löhne neu Eingestellter um rund drei Prozent. Allgemein zur Wirksamkeit von Entgelttransparenz, siehe Cullen (2024); zur vertikalen Transparenz Cullen und Perez-Truglia (2022). Cullen und Pakzad-Hurson (2023); Mas (2017): Rein vollständige innerbetriebliche Offenlegung unter Kolleg:innen verengt Lohnlücken, senkt aber über härteres Arbeitgeber-Bargaining das Lohnniveau.

[43] Roussille (2024) zum „Ask Gap"; Baker, Halberstam, Kroft, Mas und Messacar (2023) zur öffentlichen Offenlegung individueller Gehälter (Hochschul-/öffentlicher Sektor) in Kanada, die die Lohnlücke um 20–40 % senkte; Blundell, Duchini, Simion und Turrell (2025) für Großbritannien (19 %); zum Anteil des Bewerbungsverhaltens an der deutschen Restlücke Lochner und Merkl (2025). Indeed Hiring Lab (2025); BMFSFJ (2023): Nur rund 4 % der Berechtigten nutzten den Auskunftsanspruch des Entgelttransparenzgesetzes (EntgTranspG) von 2017; ein Effekt auf den Gender Pay Gap ist nicht messbar. Außerdem zählt Deutschland zu den letzten OECD-Ländern ohne verpflichtende Gender Pay-Berichterstattung (OECD 2023).

[44] Lehner, Talesara und Wickard (2025).

[45] Siehe OECD (2026), Kapitel 5, sowie Lipsitz und Starr (2022): Nachvertragliche Wettbewerbsverbote senken selbst bei eingeschränkter Durchsetzbarkeit Löhne und Mobilität. Ein Mobilitätsgewinn durch das Wahlrecht und die Flexibilitätsprämie sollte nicht durch Wettbewerbsklauseln und Abwerbeverbote wieder eingefangen werden.

10. Potenzielle Einwände und Entgegnungen

Gegen den Vorschlag lassen sich drei Einwände erheben, auf die wir im Folgenden näher eingehen. Ein potenzieller Einwand lautet, unser Vorschlag eröffnete die Möglichkeit, dass sich Besserverdienende aus der Solidargemeinschaft freikaufen. Allerdings trägt der oder die Einzelne hier das eingegangene Risiko selbst. Zudem bleibt bei unserem Vorschlag die Arbeitslosenversicherung auch für die Wahlgruppe bestehen: In sie wird weiter eingezahlt, und bei einer Entlassung aus dem flexiblen Verhältnis entstünde kein Nachteil bei den Ansprüchen.[46] Unabhängig von unserem Reformvorschlag sprechen wir uns dafür aus, in der deutschen Arbeitslosenversicherung eine Erfahrungstarifierung nach französischem Vorbild einzuführen. Sie wäre komplementär zu unserem Vorschlag, aber auch für sich genommen sinnvoll. Hierbei würden die Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung teilweise an die vergangenen Entlassungsraten geknüpft; eine solche Erfahrungstarifierung ist in vielen ökonomischen Modellen optimal.[47]

Ein anderer Einwand ist, eine einseitige Ausnahme für Spitzenverdiener enteigne implizit vorfinanzierte Ansprüche. Auch hier lässt sich antworten: Die Wahl ist freiwillig, sie steht nur beim Abschluss eines neuen Vertrags offen, und der reguläre Schutz bleibt jederzeit verfügbar; die Prämie kompensiert den Verzicht ausdrücklich. Wir schlagen außerdem vor, dass auch bei bestehenden Verträgen ein neuer Vertragsabschluss mit Wahl der Flexibilitätsprämie möglich sein sollte. Damit verwandelt der Vorschlag ein implizites, ungleich verteiltes und nur einklagbares Anrecht in einen expliziten, vorab vereinbarten Anspruch.

Ernst zu nehmen ist drittens die Gefahr adverser Selektion: Arbeitgeber könnten versuchen, vor allem Beschäftigte mit schwächerer Verhandlungsposition oder höherem Entlassungsrisiko in flexible Verhältnisse zu drängen.[48] Dagegen sollen drei eingebaute Sicherungen wirken: der reguläre Vertrag, der immer angeboten werden muss; die gesetzlich festgelegte Prämienuntergrenze; und Entgelttransparenz, die ein verdecktes Absenken des Grundlohns verhindert. Auch das verbreitete Ausweichen in Befristungen, das anderswo strenge Schutzregeln begleitet, wird durch eine bezahlte und freiwillige Flexibilitätsoption eher gedämpft als verstärkt. Wo Betriebsräte existieren, schlagen wir zudem vor, dass per Betriebsvereinbarung Orientierungswerte für Flexibilitätsprämien geschaffen werden können, die zusätzliche Transparenz schaffen können.

[46] Die Arbeitslosenversicherung nach dem Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III) bliebe für alle Beschäftigten unabhängig von der Wahl bestehen; Beiträge und Ansprüche ändern sich nicht. Eine Entlassung aus dem flexiblen Verhältnis begründet keinen Nachteil bei den Versicherungsansprüchen.

[47] Siehe Blanchard und Tirole (2008), Cahuc und Malherbet (2004) und Cahuc und Zylberberg (2008).

[48] Zur Theorie Kugler und Saint-Paul (2004): Bei adverser Selektion können Entlassungskosten beeinflussen, wer am Markt zum Zuge kommt. Der stets verfügbare reguläre Vertrag, die Prämienuntergrenze und die Transparenzpflicht begrenzen entsprechende Fehlanreize.

11.

Einordnung: Kein Abbau, sondern Modernisierung einer arbeitsmarktpolitischen Institution

Den Kündigungsschutz dort zur Wahl zu stellen, wo Beschäftigte diese Wahl wirklich treffen können, kostet den Staat nichts und nimmt niemandem unterhalb der Schwelle etwas weg. Der Vorschlag gibt den Beschäftigten oberhalb der Schwelle ein Stück Freiheit: Wer wechseln will, kann es und wird für das eingegangene Risiko entlohnt; wer Sicherheit über alles stellt, behält sie. Unternehmen erhalten zugleich mehr Spielraum, ihre Belegschaften an technologische und wirtschaftliche Veränderungen anzupassen – mit größerer Planbarkeit und geringerem Prozessrisiko.

Das dänische Modell zeigt, dass hohe Mobilität und hohe soziale Sicherheit keine Gegensätze sind; auch die nordische Erfahrung insgesamt belegt, dass Beweglichkeit und soziale Sicherheit zusammengehen können.[49] Unser Vorschlag verbindet diese Idee mit den Institutionen des deutschen Arbeitsmarkts: Er verlagert den Schutz vom Bestand, dem konservierten Arbeitsplatz, hin zum Übergang und zur Absicherung der Person über Brüche hinweg. Damit folgt er einem Resilienzverständnis, das sich nicht auf Vermeidung jeder Veränderung, sondern auf die Fähigkeit setzt, sich nach Schocks schnell anzupassen und gestärkt hervorzugehen.[50] Das ist der institutionelle Kern dessen, was Resilienz für einen Arbeitsmarkt bedeutet: die Fähigkeit, sich nach einem Schock neu zu ordnen, ohne die Sicherheit der Menschen preiszugeben. Damit stärkt eine Flexibilitätsprämie nicht nur die Widerstandskraft der Beschäftigten, sondern auch die Anpassungsfähigkeit von Unternehmen und damit der gesamten Volkswirtschaft.

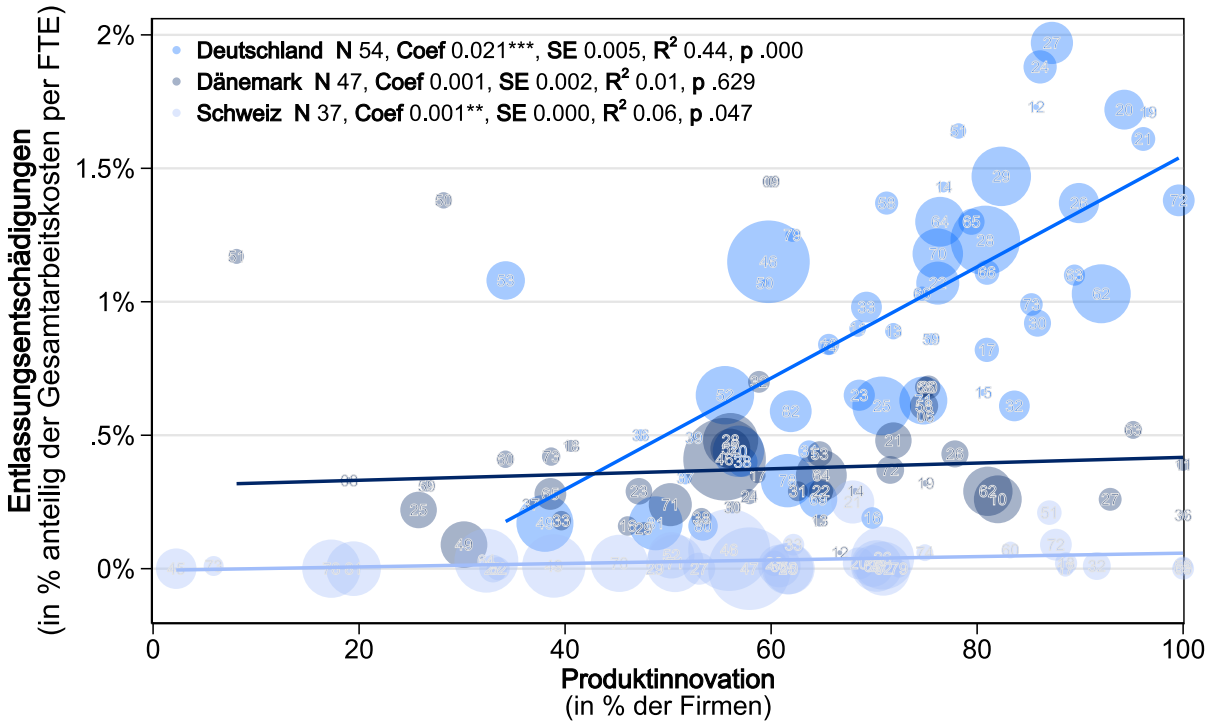
[49] Zur dänischen Flexicurity siehe Kreiner und Svarer (2022); zur Vereinbarkeit von Mobilität und Gleichheit in den nordischen Ländern siehe Mogstad, Salvanes und Torsvik (2025); zu einem empirischen Papier im österreichischen Kontext siehe Kettemann, Kramarz und Zweimüller (2017).

[50] Brunnermeier und Kolev (2025).

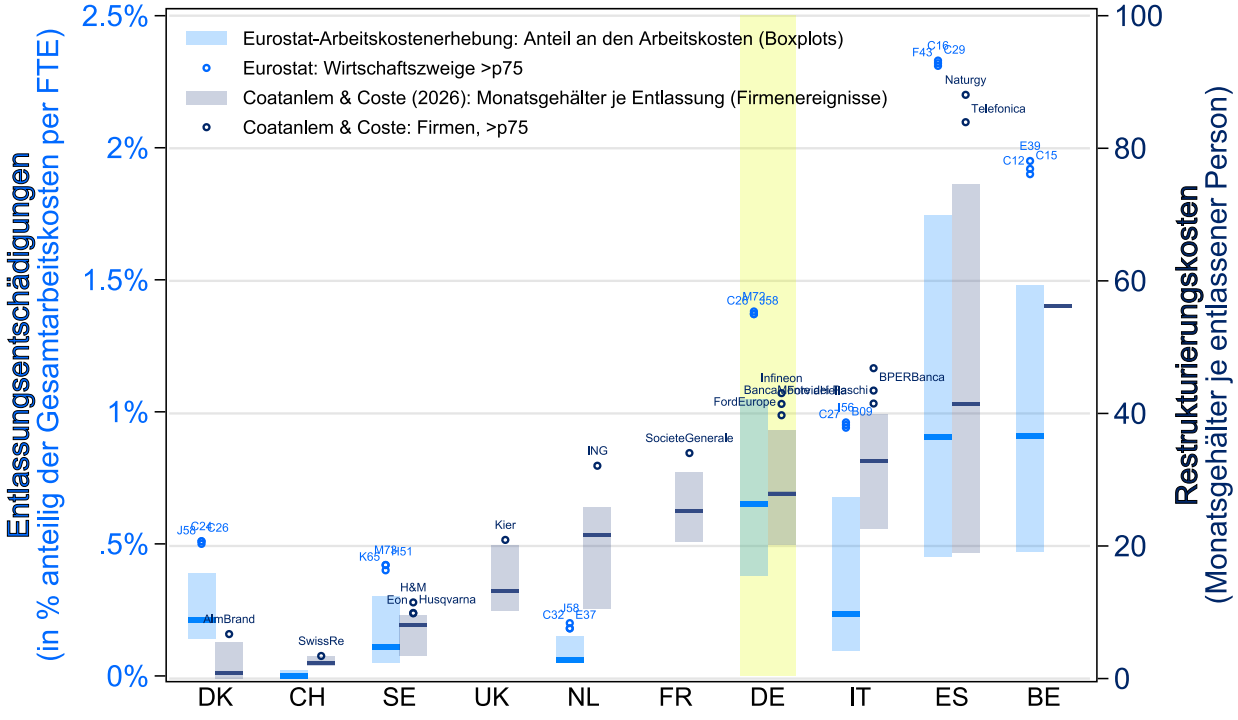
Appendix

Abb. A1 Entlassungsentschädigungen und Restrukturierung

Entlassungsentschädigungen und Innovationen



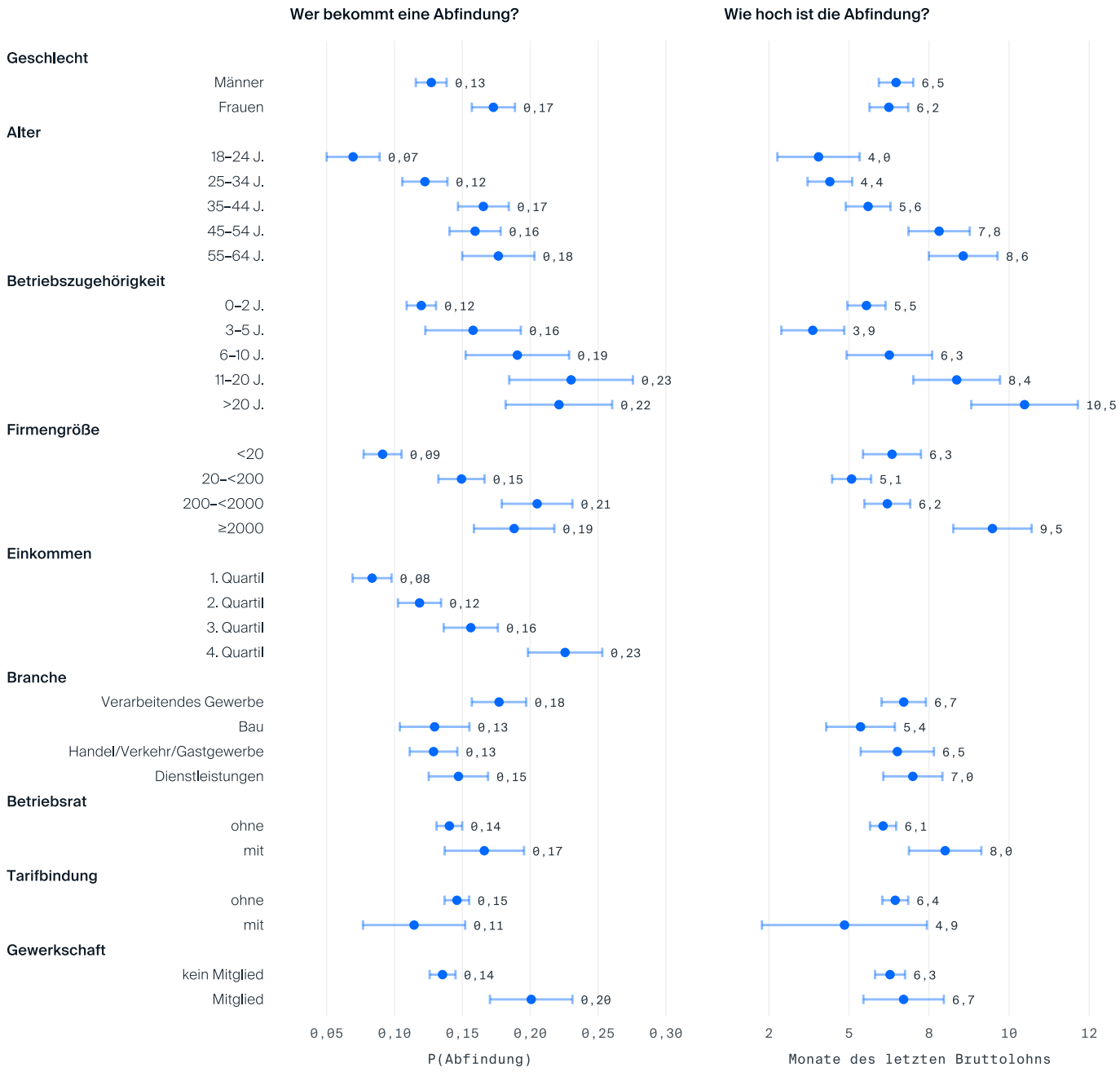
Entlassungsentschädigungen und Restrukturierungskosten



Quellen: EU-Arbeitskostenerhebung (2020), Innovationserhebung der Gemeinschaft (2020), Coatanlem & Coste (2026)

Abb. A2 Zuteilung und Höhe von Abfindungen

Vorhergesagte Wahrscheinlichkeiten mit 95 %-Konfidenzintervallen



Quelle: SOEP (1991-2024)

Quellen

Baker, M., Halberstam, Y., Kroft, K., Mas, A. und Messacar, D. (2023): Pay Transparency and the Gender Gap. AEJ: Applied Economics 15(2).

Bassanini, A. und Garnero, A. (2013): Dismissal Protection and Worker Flows in OECD Countries. Labour Economics 21(25–41).

Bertheau, A., Acabbi, E., Barceló, C., Gulyas, A., Lombardi, S. und Saggio, R. (2023): The Unequal Consequences of Job Loss across Countries. AER: Insights 5(3).

Bick, A., Blandin, A., Deming, D., Fuchs-Schündeln, N. und Jessen, J. (2026): Mind the Gap: AI Adoption in Europe and the US. Brookings Papers on Economic Activity, Conference Draft.

Bilal, A., Engbom, N., Mongey, S. und Violante, G. (2022): Firm and Worker Dynamics in a Frictional Labor Market. Econometrica 90(4).

Blanchard, O. und Tirole, J. (2008): The Joint Design of Unemployment Insurance and Employment Protection: A First Pass. Journal of the European Economic Association 6(1).

Blundell, J., Duchini, E., Simion, S. und Turrell, A. (2025): Pay Transparency and Gender Equality. AEJ: Economic Policy 17(2).

BMFSFJ (2023): Zweiter Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Entgelttransparenzgesetzes.

Böckerman, P., Skedinger, P. und Uusitalo, R. (2018): Seniority Rules, Worker Mobility and Wages. Labour Economics 51(48–62).

Borowczyk-Martins, D. (2025): Employer-to-Employer Mobility and Wages in Europe and the United States. IZA DP 17719.

Brunnermeier, M. und Kolev, S. (2025): Öffentliche Investitionen, resilienzorientierte Angebotspolitik und der mentale Multiplikator. ifo Schnelldienst, 78(7), S. 17–21.

Buhai, S., Portela, M., Teulings, C. und van Vuuren, A. (2014): Returns to Tenure or Seniority? Econometrica 82(2).

Cahuc, P., Carcillo, S., Patault, B. und Moreau, F. (2024): Judge Bias in Labor Courts and Firm Performance. JEEA 22(3).

Cahuc, P. und Malherbet, F. (2004): Unemployment Compensation Finance and Labor Market Rigidity. Journal of Public Economics 88(3–4).

Cahuc, P. und Zylberberg, A. (2008): Optimum Income Taxation and Layoff Taxes. Journal of Public Economics 92(10–11).

Carry, P. und Schoefer, B. (2024): Conflict in Dismissals. NBER WP 33245.

Coatanlem, Y. und Coste, O. (2026): Überwindung von Europas Innovationsschwäche. ifo Institut / EconStor.

Cullen, Z. (2024): Is Pay Transparency Good? Journal of Economic Perspectives 38(1).

Cullen, Z. und Pakzad-Hurson, B. (2023): Equilibrium Effects of Pay Transparency. Econometrica 91(3).

Cullen, Z. und Perez-Truglia, R. (2022): How Much Does Your Boss Make? Journal of Political Economy 130(3).

Engbom, N. (2026): Labor Market Fluidity, On-the-Job Learning, and Career Growth Across Countries. Working Paper, NYU Stern.

Filippucci, F., Längle, K. und Marcolin, L. (2026): The Firm Side of Labour Shortages: Five New Facts from the OECD-GFP Employer Survey. Labour Economics.

Fuchs-Schündeln, N. und Schoefer, B. (2025): Dynamik statt Stillstand: Arbeitsmarktinstitutionen als Schlüssel für Wachstum. Wirtschaftsdienst, 105(10), S. 707–710.

Fuest, C., Gros, D., Mengel, P.-L., Presidente, G. und Tirole, J. (2024): EU Innovation Policy: How to Escape the Middle Technology Trap. EconPol/IEP@Bocconi.

Fuest, C. und Jäger, S. (2023): Können höhere Löhne zur Überwindung des Fachkräftemangels beitragen? Wirtschaftsdienst, 103(4), S. 253–258.

García-Louzao, J. (2022): Workers' Job Mobility in Response to Severance Pay Generosity. Labour Economics 75,102143.

Gielen, A. und Tatsiramos, K. (2012): Quit Behavior and the Role of Job Protection. Labour Economics 19(4).

Goulart, P. und Oesch, D. (2024): Job Tenure in Western Europe, 1992–2019. European Journal of Industrial Relations 30(4), 373–391.

Haltiwanger, J., Scarpetta, S. und Schweiger, H. (2014): Cross Country Differences in Job Reallocation: The Role of Industry, Firm Size and Regulations. Labour Economics 26(11–25).

Hardege, S. und Schmitz, E. (2008): Die Kosten des Kündigungsschutzes in Deutschland. IW-Analysen 41.

Hijzen, A., Mondauto, L. und Scarpetta, S. (2017): The Impact of Employment Protection on Temporary Employment: Evidence from a Regression Discontinuity Design. Labour Economics 46(64–76).

Indeed Hiring Lab (2025): Salary Transparency in Europe. 11.02.2025.

Jäger, S., Roth, C., Roussille, N. und Schoefer, B. (2024): Worker Beliefs About Outside Options. Quarterly Journal of Economics 139(3).

Jäger, S., Schoefer, B. und Zweimüller, J. (2023): Marginal Jobs and Job Surplus. Review of Economic Studies 90(3).

Jäger, S. und Weber, E. (2026): Wie der Arbeitsmarkt dynamischer wird. Frankfurter Allgemeine Zeitung, 30. Januar 2026.

Jung, P. und Kuhn, M. (2026): Wachstumsbremse Kündigungsschutz? Frankfurter Allgemeine Zeitung, 16.04.2026.

Jung, P. und Kuester, K. (2015): Optimal Labor-Market Policy in Recessions. American Economic Journal: Macroeconomics 7(2), 124–156.

Kettemann, A., Kramarz, F. und Zweimüller, J. (2017): Job Mobility and Creative Destruction: Flexicurity in the Land of Schumpeter. University of Zurich Working Paper 256.

Kreiner, C. und Svarer, M. (2022): Danish Flexicurity: Rights and Duties. Journal of Economic Perspectives 36(4).

Kugler, A. und Saint-Paul, G. (2004): How Do Firing Costs Affect Worker Flows in a World with Adverse Selection? Journal of Labor Economics 22(3).

Lehner, L., Talesara, I. und Wickard, Z. (2025): Worker Beliefs about Layoff Risk. Job Market Paper, MIT.

Lipsitz, M. und Starr, E. (2022): Low-Wage Workers and the Enforceability of Noncompete Agreements. Management Science 68(1).

Lochner, B. und Merkl, C. (2025): Gender-Specific Application Behaviour, Matching, and the Residual Gender Earnings Gap. Economic Journal.

Mas, A. (2017): Does Transparency Lead to Pay Compression? Journal of Political Economy 125(5).

Mogstad, M., Salvanes, K. und Torsvik, G. (2025): Income Equality in the Nordic Countries. Journal of Economic Literature 63(3).

OECD (2020): OECD Employment Outlook 2020, Kapitel 3. OECD Publishing, Paris.

OECD (2023): Reporting Gender Pay Gaps in OECD Countries. OECD Publishing, Paris.

OECD (2025): OECD Employment Outlook 2025, Kapitel 5. OECD Publishing, Paris.

OECD (2026): OECD Employment Outlook 2026, Kapitel 5. OECD Publishing, Paris.

Pissarides, C. A. (2001): Employment Protection. Labour Economics 8(2).

Pissarides, C. A. (2010): Why Do Firms Offer 'Employment Protection'? Economica 77(308).

Roussille, N. (2024): The Role of the Ask Gap in Gender Pay Inequality. Quarterly Journal of Economics 139(3).

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2002): Zwanzig Punkte für Beschäftigung und Wachstum. Jahresgutachten 2002/03. Stuttgart: Metzler-Poeschel (BT-Drs. 15/100).

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2003): Staatsfinanzen konsolidieren – Steuersystem reformieren. Jahresgutachten 2003/04. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt (BT-Drs. 15/2000).

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2005): Die Chance nutzen – Reformen mutig voranbringen. Jahresgutachten 2005/06. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt (BT-Drs. 16/65).

Saez, E., Schoefer, B. und Seim, D. (2024): Deadwood Labor? The Effects of Eliminating Employment Protection for Older Workers. NBER Working Paper 31797.

Schmieder, J., von Wachter, T. und Heining, J. (2023): The Costs of Job Displacement over the Business Cycle and Its Sources. American Economic Review 113(5).

Schoefer, B. (2025): Eurosclerosis at 40: Labor Market Institutions, Dynamism, and European Competitiveness. NBER Working Paper 33975 / ECB Forum Sintra.

Skoda, S. (2022): Directing Job Search in Practice: Mandating Pay Information in Job Ads. Job Market Paper, Universität Zürich.

SOEP (2021): SOEP-Innovationssample (SOEP-IS), Daten der Jahre 1998–2019. DIW Berlin.

SOEP (2026): Sozio-oekonomisches Panel (SOEP), Daten der Jahre 1984–2024 (SOEP-Core v41, EU-Edition). DIW Berlin.

van der Wiel, K. (2010): Better Protected, Better Paid: Evidence on How Employment Protection Affects Wages. Labour Economics 17(1), 16–26.

Autor:innen

Manuela Barišić

Policy Fellow

Manuela Barišić ist Policy Fellow am ZSP. Ihre Arbeit konzentriert sich auf Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sowie die Frage, wie wirtschaftliche Dynamik, soziale Sicherheit und gute Beschäftigung miteinander verbunden werden können.

Prof. Dr. Markus Brunnermeier

Foto: Princeton University

Ökonom Internationale Finanzmärkte und Makroökonomik

Prof. Dr. Markus Brunnermeier ist Edwards S. Sanford Professor im Department of Economics der Princeton University und Direktor des dortigen Bendheim Center for Finance. Seine Forschung gilt internationalen Finanzmärkten und der Makroökonomik – mit Schwerpunkten auf Finanzblasen, Liquidität, finanzieller und monetärer Stabilität sowie digitalem Geld.

Prof. Dr. Simon Jäger

Senior Fellow

Prof. Dr. Simon Jäger ist Senior Fellow am ZSP. Als Professor an der Princeton University forscht er zu Arbeitsmarktinstitutionen wie Mitbestimmung und Kurzarbeitergeld sowie zu Produktivitätswachstum, Lohnbildung und Wettbewerb am Arbeitsmarkt.

Autor:innen

Prof. Dr. Benjamin Schoefer

Ökonom Makroökonomik und Arbeitsmarkt

Prof. Dr. Benjamin Schoefer ist Associate Professor im Department of Economics der Universität von Kalifornien, Berkeley und Direktor des dortigen Macro Labor Center. Seine Forschung verbindet Makroökonomik und Arbeitsmarktökonomik.

Kilian Weil

Senior Project Manager

Kilian Weil analysiert am ZSP gemeinsam mit Simon Jäger Arbeitsmarktreformen und flexible Institutionen und promoviert an der Hertie School. Zuvor war er unter anderem bei der OECD, den United Nations und der European Commission tätig.

IMPRESSUM

GESCHÄFTSFÜHRUNG
Jan E. Fischer
Mansour Aalam

AUTOR:INNEN

Manuela Barišić
Prof. Dr. Markus Brunnermeier
Prof. Dr. Simon Jäger
Prof. Dr. Benjamin Schoefer
Kilian Weil

REDAKTION & LEKTORAT
Judith Straub

GESTALTUNG & LAYOUT
Nicholas Czichi-Welzer
Antonia Haase

KONTAKT
info@zsp.org
www.zentrum-neue-sozialpolitik.org

DOI
https://doi.org/10.71432/zsp.pp.2026.04

© Zentrum für neue Sozialpolitik 2026.
All rights reserved.

Das Zentrum für neue Sozialpolitik (ZSP) ist ein unabhängiger, gemeinnütziger Thinktank mit Sitz in Berlin.

Es entwickelt auf Grundlage wissenschaftlicher Evidenz politische Konzepte und Reformvorschläge mit dem Ziel, Sozialpolitik so weiterzuentwickeln, dass sie Chancengerechtigkeit, Befähigung und Selbstbestimmung wirksamer fördert.

Das ZSP veröffentlicht eigene Analysen und Positionspapiere, berät politische Entscheidungsträger:innen und bringt Akteure aus Politik, Wissenschaft, Wirtschaft und Zivilgesellschaft zusammen.

Diese Publikation ist als PDF auf der Projektwebsite unter einer Creative-Commons-Lizenz verfügbar. Gemäß der Lizenz ist das Kopieren und Verbreiten der Publikation nur in ihrer Gesamtheit erlaubt und nur sofern Zentrum für neue Sozialpolitik als Urheber genannt und die Publikation für nicht-kommerzielle Zwecke verwendet wird. Grafiken und Abbildungen dürfen nicht getrennt von der Veröffentlichung verwendet werden.

Zentrum für neue Sozialpolitik gGmbH
Ohmstraße 13
80802 München
Tel. +49(0)89/44 333 555-00
info@zentrum-neue-sozialpolitik.org
www.zentrum-neue-sozialpolitik.org

V. i. S. d. P.: Mansour Aalam
c/o Zentrum für neue Sozialpolitik
Ohmstraße 13
80802 München

Veröffentlicht im Juni 2026