

Abhandlungen zur Nationalökonomie

---

Band 14

# Zur ökonomischen Theorie des Kündigungsschutzes

Volatilität der Arbeitsnachfrage  
und duale Arbeitsmärkte

Von

Elke J. Jahn



Duncker & Humblot · Berlin

DOI <https://doi.org/10.3790/978-3-428-50690-3>

Generated for Hochschule für angewandtes Management GmbH at 88.198.162.162 on 2025-12-20 23:03:35  
FOR PRIVATE USE ONLY | AUSSCHLIESSLICH ZUM PRIVATEN GEBRAUCH

ELKE J. JAHN

## Zur ökonomischen Theorie des Kündigungsschutzes

# Abhandlungen zur Nationalökonomie

Herausgegeben von Professor Dr. Karl-Dieter Grüske

in Zusammenarbeit mit den Professoren

Dr. Wolfgang Harbrecht, Dr. Joachim Klaus,

Dr. Werner Lachmann, Dr. Manfred Neumann

Band 14

# Zur ökonomischen Theorie des Kündigungsschutzes

Volatilität der Arbeitsnachfrage  
und duale Arbeitsmärkte

Von

Elke J. Jahn



Duncker & Humblot · Berlin

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

**Jahn, Elke J.:**

Zur ökonomischen Theorie des Kündigungsschutzes : Volatilität  
der Arbeitsnachfrage und duale Arbeitsmärkte / Elke J. Jahn. –

Berlin : Duncker und Humblot, 2002

(Abhandlungen zur Nationalökonomie ; Bd. 14)

Zugl.: Erlangen, Nürnberg, Univ., Diss., 2001

ISBN 3-428-10690-3

n 2

Alle Rechte vorbehalten

© 2002 Duncker & Humblot GmbH, Berlin

Fotoprint: Berliner Buchdruckerei Union GmbH, Berlin

Printed in Germany

ISSN 0947-4595

ISBN 3-428-10690-3

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier  
entsprechend ISO 9706 ☺

*für*  $r \in r \leftrightarrow r \notin r$



## **Einführung der Herausgeber**

Angesichts der seit mehr als zwei Jahrzehnten andauernden Massenarbeitslosigkeit ist das Recht des Kündigungsschutzes in vielen kontinentaleuropäischen Ländern in den Mittelpunkt der Kontroverse um die Flexibilisierung und Deregulierung der Arbeitsmärkte gerückt. Die vorliegende Arbeit, die an den Lehrstühlen für Wirtschafts- und Entwicklungspolitik, Prof. Dr. h.c. W. Lachmann, Ph.D., sowie für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, Prof. Dr. C. Schnabel, der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg entstanden ist, behandelt die allokativen Wirkungen des Kündigungsschutzes auf die Höhe und Dauer der Arbeitslosigkeit sowie auf den Jobturnover und erörtert, ob eine Reform des Kündigungsrechts, die temporäre Arbeitsvertragstypen zuläßt, zu einer Flexibilisierung des Arbeitsmarktes beiträgt. Auf diese Fragen, die für die künftige Arbeitsmarktpolitik von größtem Interesse sind, gibt die vorliegende Arbeit mit Hilfe einer souveränen, ökonomischen Analyse des Kündigungsschutzes theoretisch und empirisch fundierte Antworten.

Stellvertretend für die in vielen europäischen Ländern gültigen Rechtsnormen gibt die Arbeit zunächst einen Überblick über die Konstruktionsmerkmale des allgemeinen Kündigungsschutzrechts in Deutschland sowie über die Regelungen temporärer Arbeitsverträge. In einem zweiten Schritt liefert die Arbeit einen internationalen Vergleich der Stringenz des Kündigungsschutzes und analysiert, wie das in Europa verbreitete Prinzip des Bestandsschutzes die Höhe und Dauer der Arbeitslosigkeit beeinflußt. Die Arbeit belegt, daß sich die insbesondere von der Rechtswissenschaft vorgetragene These, der Kündigungsschutz habe keinen Einfluß auf die Beschäftigung, nicht ohne weiteres widerlegen läßt. Staatlicher Kündigungsschutz erhöht jedoch den Anteil der Langzeitarbeitslosen und die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit. Im folgenden Kapitel werden die institutionenökonomischen Argumente, die für und wider einen durch die Rechtsordnung verfügten Kündigungsschutz sprechen, abgewogen. Die Autorin zeigt, daß entgegen einer verbreiteten Interpretation des Fluktuationskostenansatzes der Insider-Outsider-Theorie Entlassungskosten kein Ursache unfreiwilliger Arbeitslosigkeit sind. Ferner integriert sie die Parameter des Kündigungsschutzrechts in das Effizienzlohnmodell. Dabei zeigt sich, daß ein Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen die Arbeitslosigkeit senken kann, während der Schutz vor verhaltensbedingten Kündigungen die Wahrscheinlichkeit einer rechtswirksamen Entlassung senkt und folglich sowohl den Effizienzlohn als auch die aggregierte Arbeitslosigkeit erhöht.



Im zweiten Teil der Arbeit wird die Wirkung des Kündigungsschutzes auf die Dynamik der Arbeitsnachfrage analysiert sowie untersucht, wie alternative Anpassungskostenarten, die bei der Durchsetzung einer Kündigung entstehen, auf den Jobturnover wirken. Hierbei ergeben sich eine Reihe wichtiger und wirtschaftspolitisch verwertbarer Einsichten: Gründet die Rechtsordnung den Kündigungsschutz auf das Abfindungsprinzip, demzufolge jedes Arbeitsverhältnis gegen die Zahlung einer privatvertraglich vereinbarten oder gesetzlich festgelegten Entschädigung aufgelöst werden kann, so ist der Kündigungsschutz allokatonsneutral. Liegt demgegenüber der Arbeitsmarktordnung wie in vielen europäischen Ländern das Prinzip des Bestandsschutz zugrunde, stellt sich ein hohes Prozeßrisiko mit einer erheblichen Rechtsunsicherheit für beide am Arbeitsvertrag beteiligten Parteien ein. In einer auf Bestandsschutz zielenden Arbeitsmarktordnung umfassen die Entlassungskosten nicht nur ex ante quantifizierbare Entschädigungszahlungen sondern vor allem unwägbare Aufwendungen für den juristischen Streitfall, der infolge des Revisionsrisikos auch in der Zeitdimension nur schwer zu ermessen ist. Dieser von der Rechtsordnung erzwungene Teil der Entlassungskosten dämpft den Jobturnover und die Flexibilität und Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes. Eine Reform des Kündigungsrechts, die temporäre Arbeitsvertragstypen zuläßt, kann zu einer Flexibilisierung des Arbeitsmarktes beitragen, gleichwohl können diese Maßnahmen mit Wohlfahrtsverlusten verbunden sein. Die Hoffnung vieler Arbeitsmarktreformer, mit befristeten Kontrakttypen eine arbeitsmarktpolitische Strategie zu besitzen, die Arbeitslosen eine Brücke in den primären Arbeitsmarkt bietet, hat sich, wie die Arbeit zeigt, nicht erfüllt.

Eine wesentliche Schlußfolgerung der Arbeit ist, daß marginale Reformen des Befristungsrechts, wie sie seit den 80er Jahren in vielen europäischen Ländern zu beobachten sind, nichts zur Sicherung des Standardarbeitsvertrages beitragen und ebensowenig die Integration von Langzeitarbeitslosen fördern. Aus dem Blickwinkel einer rationalen Wirtschaftspolitik führt kein Weg an einer grundlegenden Reform des Kündigungsschutzrechts vorbei, die das Prinzip des Bestandsschutz durch das Abfindungsprinzip ersetzt.

Die Arbeit, die durch ihre klare Argumentation besticht, behandelt ein aktuelles und wirtschaftspolitisch hoch interessantes Thema. Hervorzuheben ist der interdisziplinäre Ansatz, wobei die juristische und ökonomische Analyse kenntnisreich und kompetent kombiniert werden. Die Arbeit schließt eine Lücke im Schrifttum und liefert zahlreiche Argumente zum Verständnis der institutionellen Ursachen der europäischen Massenarbeitslosigkeit.

Nürnberg, im Januar 2002

Karl-Dieter Gröske  
(Geschäftsführender Herausgeber)

Werner Lachmann  
(Mitherausgeber)

# Inhaltsverzeichnis

<b>Einführung</b>	19
-------------------	----

## *Erster Teil*

<b>Arten und Wirkungen des Kündigungsschutzes</b>	26
---	----

## Erstes Kapitel

<b>Bestandsschutz von Arbeitsverhältnissen</b>	26
--	----

1. Institutioneller Rahmen des Kündigungsschutzes .....	27
2. Allgemeiner Kündigungsschutz .....	29
3. Massenentlassungen .....	37
4. Atypische Beschäftigungsformen .....	38
a) Befristete Beschäftigung .....	40
b) Arbeitnehmerüberlassung .....	47
5. Ziele der Reform des Kündigungsschutzrechts .....	52
6. Rechtsdoktrin des „employment-at-will“ .....	58
7. Zusammenfassung .....	61

## Zweites Kapitel

**Wirkungen des Kündigungsschutzes im  
internationalen Vergleich** 63

1. Länderrangordnungen auf der Basis gesetzlicher Vorschriften und Unternehmerbefragungen .....	64
a) Rangordnungen auf der Basis gesetzlicher Normen .....	65
b) Rangordnungen auf der Basis von Unternehmensbefragungen .....	78
c) Rolle der Rechtsprechung .....	83
2. Wirkung des regulären Kündigungsschutzes auf die Anpassungs- leistung am Arbeitsmarkt .....	84
3. Befristete Arbeitsverträge und Arbeitnehmerüberlassung .....	91
a) Befristungsquoten .....	92
b) Sozio-ökonomische Verteilung temporärer Arbeitsverträge .....	96
c) Zusammenhang zwischen dem Befristungsrecht, den Befristungs- und Arbeitslosenquoten .....	97
d) Nachfrage nach temporären Kontrakttypen .....	101
4. Zusammenfassung .....	102

## Drittes Kapitel

**Staatlicher oder privater Kündigungsschutz?** 104

1. Neoklassische Theorie .....	106
2. Imparitätstheorie .....	111
3. Transaktionskostentheorie .....	113

Inhaltsverzeichnis	11
4. Fairneßtheorie .....	115
5. Insider-Outsider-Theorie .....	116
6. Asymmetrische Informationen .....	120
7. Konjunkturschwankungen .....	125
8. Zusammenfassung .....	129

## *Zweiter Teil*

<b>Kündigungsschutz bei regulären und befristeten Arbeitsverträgen</b>	132
--	-----

## Viertes Kapitel

<b>Anpassungskosten und dynamische Arbeitsnachfrage</b>	132
1. Arten und Ursachen von Anpassungskosten .....	134
2. Höhe der Anpassungskosten .....	136
3. Struktur von Anpassungskosten .....	142
a) Symmetrische und asymmetrische Anpassungskosten .....	143
b) Konvexe Anpassungskosten .....	144
c) Lineare Anpassungskosten .....	147
d) Linear-quadratische Anpassungskosten .....	149
4. Anpassungsgeschwindigkeit der Arbeitsnachfrage .....	151
a) Schätzung der dynamischen Arbeitsnachfrage .....	153
b) Internationale empirische Evidenz .....	154
5. Zusammenfassung .....	164

## Fünftes Kapitel

<b>Kündigungsschutz und Volatilität der Arbeitsnachfrage</b>	<b>166</b>
1. Langzeitarbeitslosigkeit, Lohnspreizung und Jobturnover .....	169
a) Langzeitarbeitslosigkeit .....	170
b) Lohnspreizung .....	172
c) Jobturnover .....	173
d) Zusammenhang zwischen Kündigungsschutz, Jobturnover, Lohnstruktur, Langzeitarbeitslosigkeit und Arbeitslosenquote .....	179
2. Flexibler Arbeitsmarkt nordamerikanischen Typs .....	184
a) Flexible Löhne .....	184
b) Flexible Löhne und Mobilitätskosten .....	188
3. Rigider Arbeitsmarkt europäischen Typs .....	195
a) Flächentarif und prohibitiver Kündigungsschutz .....	195
b) Deregulierung des Kündigungsschutzes .....	200
4. Kündigungsschutz und Jobturnover .....	201
a) Lohndifferential .....	202
b) Einstellungs- und Entlassungskosten .....	203
c) Jobturnover .....	205
d) Lohndifferential, Kündigungsschutz und Jobturnover .....	207
e) Jobturnover als Flexibilitätsindikator .....	209
f) Zusammenfassung .....	212
5. Zusammenfassung .....	213

## Sechstes Kapitel

<b>Befristete Arbeitsverträge – Flexibilitätsgewinn oder dualer Arbeitsmarkt?</b>	<b>219</b>
1. Duale Arbeitsmarkttheorie .....	222
a) Rigider Arbeitsmarkt .....	223
b) Flexibler Arbeitsmarkt .....	228
c) Transformation vom rigiden zum flexiblen Arbeitsrecht .....	232
d) Zusammenfassung .....	234
2. Reform befristeter Arbeitsverträge – „A German-Spanish-Puzzle“? .....	236
a) Entwicklung des Arbeitsrechts in Spanien .....	237
b) Einfluß befristeter Arbeitsverträge auf dem deutschen und spanischen Arbeitsmarkt .....	242
(1) Ausgangssituation in Spanien und Deutschland .....	242
(2) Beschäftigung und Befristung während des Konjunkturzyklus .....	247
(3) Beschäftigungsdauer und Labourturnover .....	255
(4) Sozio-ökonomische Struktur der befristet Beschäftigten .....	257
(5) Motive für die Befristung von Arbeitsverträgen .....	262
(6) Aus- und Weiterbildung und Produktivitätswachstum .....	266
c) Zusammenfassung .....	267
3. Lohndumping oder Stärkung der Insidermacht? .....	268
4. Stigma und Befristungskarrieren .....	272

5. Befristete Arbeitsverträge – Brücke oder Drehtür? .....	277
a) Befristete Beschäftigung – ein Sprungbrett für Arbeitslose? .....	277
b) Erwerbsstatus vor dem Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages .....	285
c) Erwerbsstatus nach der Befristung .....	287
d) Zusammenfassung .....	291
6. Zusammenfassung .....	292
 <b>Schluß</b>	 295
 <b>Anhang</b>	 307
 <b>Literaturverzeichnis</b>	 332
 <b>Stichwortverzeichnis</b>	 354

## Tabellenverzeichnis

Tab. 1.1:	Wichtigste Reformen des Kündigungsschutzes seit 1985 .....	30
Tab. 1.2:	Erledigte Kündigungsschutzklagen und Entlassungen in Deutschland .....	37
Tab. 1.3:	Reformen des Rechts befristeter Arbeitsverträge .....	41
Tab. 1.4:	Befristungsquoten von Arbeitern und Angestellten .....	44
Tab. 1.5:	Befristungsquoten von Arbeitern und Angestellten nach Alter, Staatsangehörigkeit und Geschlecht .....	46
Tab. 1.6:	Reformen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes .....	48
Tab. 1.7:	Gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland ....	50
Tab. 1.8:	Vertragstypen und Ziele der Reformen .....	54
Tab. 1.9:	Betriebliche Personalanpassung 1994 – Angaben in %, Mehr- fachnennungen .....	55
Tab. 2.1:	Regulärer Kündigungsschutz im internationalen Vergleich ....	68
Tab. 2.2:	Gesamtindikatoren zur Stringenz des Kündigungsschutzes im internationalen Vergleich .....	70
Tab. 2.3:	Stringenz des Kündigungsschutzes im internationalen Vergleich – alternative Ansätze .....	76
Tab. 2.4:	Rolle der Arbeitsgerichte bei der Durchsetzung des Kündigungsschutzes 1995 .....	83
Tab. 3.1:	Argumente für und gegen einen allgemeinen Kündigungs- schutz .....	105
Tab. 4.1:	Entlassungsentschädigungen im produzierenden Gewerbe in Firmen mit mehr als 10 Arbeitnehmern – Westdeutschland 1972-1996 .....	137
Tab. 4.2:	Freisetzungsraten neu eingestellter Arbeitnehmer – Bundesrepublik Deutschland 1987/88 .....	140
Tab. 4.3:	Produktionselastizität $E_{\varepsilon}$ und Anpassungsgeschwindigkeit $E_{\lambda}$ der Beschäftigung .....	157
Tab. 4.4:	Produktionselastizität $H_{\varepsilon}$ und Anpassungsgeschwindigkeit $H_{\lambda}$ der Arbeitsstunden .....	158



Tab. 5.1:	Langzeitarbeitslosigkeit im internationalen Vergleich .....	170
Tab. 5.2:	Lohnspreizung im internationalen Vergleich .....	173
Tab. 5.3:	Arbeitsplätzeumschlag im internationalen Vergleich in % (alle Betriebe) .....	176
Tab. 5.4:	Zusammenhang zwischen ausgewählten Arbeitsmarkt- indikatoren und der Rigidität des Kündigungsschutzes .....	180
Tab. 5.5:	Arbeitsmarktdynamik in ausgewählten OECD-Ländern 1991 ...	211
Tab. 6.1:	Stringenz des Kündigungsschutzes – Deutschland und Spanien im Vergleich .....	243
Tab. 6.2:	Ausgewählte Arbeitsmarktindikatoren in Deutschland und Spanien .....	245
Tab. 6.3:	Korrelation zwischen der Zahl der befristeten und unbefristeten Arbeitsverträge und der Zahl der Arbeitslosen in Deutschland und Spanien .....	253
Tab. 6.4:	Einfluß des BeschFG auf das Einstellungsverhalten 1985-87 in % .....	255
Tab. 6.5:	Beschäftigungsdauer in Deutschland und Spanien .....	256
Tab. 6.6:	Befristungsquote nach ausgewählten Merkmalen in Deutsch- land und Spanien in % .....	259
Tab. 6.7:	Erwerbsstatus von Personen, die vor einem Jahr arbeitslos wa- ren, in % .....	279
Tab. 6.8:	Einfluß des Bestandsschutzes auf die Übergangswahrschein- lichkeiten aus der Arbeitslosigkeit in die befristete Erwerbs- tätigkeit .....	282
Tab. 6.9:	Einfluß des Bestandsschutzes auf die Übergangswahrschein- lichkeiten aus der Arbeitslosigkeit in die reguläre Erwerbs- tätigkeit .....	283
Tab. 6.10:	Befristet beschäftigte Arbeitnehmer nach ihrem Erwerbsstatus vor einem Jahr in % .....	286
Tab. 6.11:	Befristet beschäftigte Arbeitnehmer nach ihrem Erwerbsstatus in $t+1$ in % .....	288
Tab. 6.12:	Erwerbsstatus vor und nach befristeter bzw. unbefristeter Beschäftigung in % .....	289
Tab. 6.13:	Befristet beschäftigte Arbeitnehmer nach der Häufigkeit der Befristung (West) 1993 in % .....	291

## Abbildungsverzeichnis

Abb. 1:	Standardisierte Arbeitslosenquoten im internationalen Vergleich .....	20
Abb. 1.1:	Erledigte Kündigungsschutzklagen und Arbeitslosenquote .....	36
Abb. 1.2:	Überlassene Leiharbeiter 1973-2000 .....	49
Abb. 2.1:	Rigidität des Arbeitnehmerschutzes in den 80er und 90er Jahren .....	73
Abb. 2.2:	Rigidität für temporäre und reguläre Arbeitsverträge in den 90er Jahren .....	73
Abb. 2.3:	Rigidität des regulären Kündigungsschutzes in den 80er und 90er Jahren .....	74
Abb. 2.4:	Rigidität temporärer Arbeitsverträge in den 80er und 90er Jahren .....	75
Abb. 2.5:	Charakteristische Werte der Erhebung der Europäischen Kommission .....	79
Abb. 2.6:	Befristungsquoten im internationalen Vergleich .....	94
Abb. 2.7:	Rigidität des regulären Kündigungsschutzes und durchschnittliche Befristungsquote in den 80er Jahren .....	98
Abb. 2.8:	Rigidität des regulären Kündigungsschutzes und durchschnittliche Befristungsquote in den 90er Jahren .....	98
Abb. 2.9:	Rigidität temporärer Arbeitsverträge und durchschnittliche Befristungsquote in den 80er Jahren .....	99
Abb. 2.10:	Rigidität temporärer Arbeitsverträge und durchschnittliche Befristungsquote in den 90er Jahren .....	99
Abb. 3.1:	Volatilität der Arbeitsnachfrage .....	126
Abb. 4.1:	Einfluß der Anpassungskosten auf die dynamische Arbeitsnachfrage .....	134
Abb. 4.2:	Kostenverlauf bei konvexen Anpassungskosten .....	145
Abb. 4.3:	Anpassungspfad bei konvexen Anpassungskosten .....	145

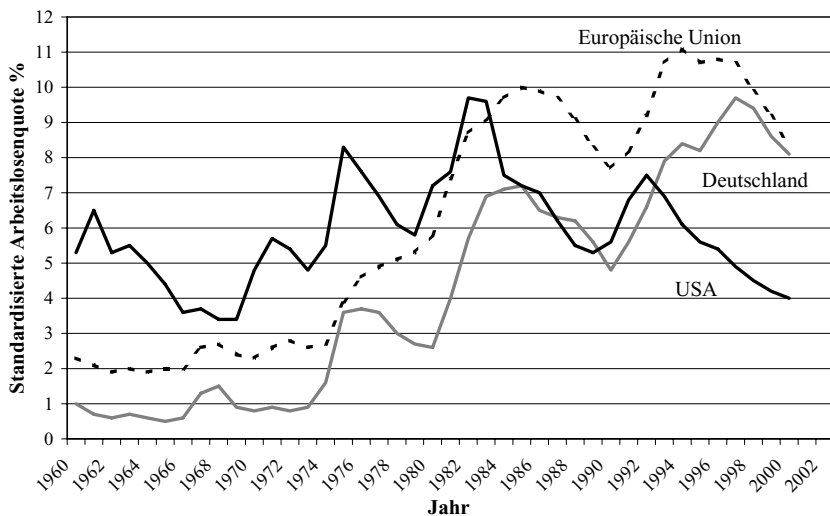
Abb. 4.4:	Kostenverlauf bei linearen Anpassungskosten .....	148
Abb. 4.5:	Anpassungspfad bei linearen Anpassungskosten .....	148
Abb. 4.6:	Linear-quadratische Anpassungskosten .....	151
Abb. 5.1:	Jobturnover und seine Komponenten .....	174
Abb. 5.2:	Jobturnover und Arbeitslosenquote .....	182
Abb. 5.3:	Jobturnover und Anteil der Langzeitarbeitslosen .....	182
Abb. 5.4:	Flexible Löhne ohne Mobilitätskosten .....	187
Abb. 5.5:	Gleichgewichtswerte des flexiblen Marktes ohne Mobilitätskosten in Abhängigkeit von der Turbulenz $p$ .....	193
Abb. 5.6:	Rigider Arbeitsmarkt mit prohibitivem Kündigungsschutz .....	196
Abb. 5.7:	Gleichgewichtswerte des rigiden Marktes in Abhängigkeit von der Turbulenz $p$ .....	199
Abb. 5.8:	Lohndifferentiale und Jobturnover .....	208
Abb. 6.1:	Anpassung der Beschäftigung in einer Rezession im rigiden Arbeitsmarkt .....	227
Abb. 6.2:	Anpassung der Beschäftigung in einer Rezession im flexiblen Arbeitsmarkt .....	231
Abb. 6.3:	„Overshooting“ nach der Transformation .....	233
Abb. 6.4:	Erwerbsquoten in Deutschland und Spanien .....	246
Abb. 6.5:	Befristungs- und Arbeitslosenquoten in Deutschland und Spanien .....	246
Abb. 6.6:	Wachstumsrate der Beschäftigung und der Arbeitslosenquote in Spanien .....	247
Abb. 6.7:	Wachstumsrate der Beschäftigung und der Arbeitslosenquote in Deutschland .....	248
Abb. 6.8:	Wachstumsrate des BIP und der Beschäftigung sowie Befristungs- und Beschäftigungselastizität in Spanien .....	250
Abb. 6.9:	Wachstumsrate des BIP und der Beschäftigung sowie Befristungs- und Beschäftigungselastizität in Deutschland .....	251
Abb. 6.10:	Gründe für die Befristung aus Sicht der Arbeitnehmer .....	264

## Einführung

Mit dem nunmehr seit zwei Jahrzehnten andauernden und von der Globalisierung beschleunigten Phänomen der Massenarbeitslosigkeit wächst auch die Betroffenheit der wahlentscheidenden Mittelschicht. Arbeitslosigkeit war die längste Zeit nur ein am Rande der politischen Debatte diskutiertes Problem. Doch mit der Betroffenheit der wahlentscheidenden Schichten nimmt auch der Druck auf die Politik zu, mit aktiven Maßnahmen in den für die Parteien risikanten Kampf gegen die Arbeitslosigkeit einzutreten. Viele europäische Länder versuchen, mit enormen finanziellen Ressourcen das Problem der Massenarbeitslosigkeit in den Griff zu bekommen. Neben prozeßpolitischen Eingriffen sowie aktiver und passiver Arbeitsmarktpolitik sind es vor allem rechtspolitische Instrumente, die zum Einsatz kommen, um den Rahmen der jeweiligen Arbeitsmarktordnung zu modulieren. In Deutschland, so belegen die Arbeitsmarktdaten, bleibt der Erfolg jedoch bislang aus. Die Ursachen der anhaltenden europäischen Arbeitsmarktungleichgewichte sind weniger in Anpassungsdefiziten auf den Gütermärkten oder in einem Mangel an effektiver Nachfrage zu suchen sondern struktureller Natur (IMF 1999, OECD 1999a).

Ein Blick auf Abbildung 1, die die standardisierten Arbeitslosenquoten der USA denen der Europäischen Union und Deutschlands gegenüberstellt, zeigt, daß die Entwicklungen in den nationalen Arbeitsmärkten seit den 60er Jahren sehr verschieden verlaufen sind. Nach den beiden Ölpreisschocks 1974 und 1980 stieg die Arbeitslosenquote in Deutschland in zwei Schüben bis 1975 auf 3,6% und bis 1982 auf 5,7%, um 1985 mit 7,2% einen vorläufigen Höchststand zu erreichen. Zwischen 1985 und 1988 verharrte die Quote auf hohem Niveau, um erst 1989/90 vor allem bedingt durch den Konjunkturimpuls der Wiedervereinigung spürbar zu sinken und dann infolge der am Ende des Jahres 1992 einsetzenden Rezession bis 1997 wieder auf 9,7% (Gesamtdeutschland) zu steigen. Erst mit der zögerlichen konjunkturellen Belebung ging die Arbeitslosenquote seit 1998, wenn auch nur langsam, auf 8,1% in 2000 zurück. Die Arbeitslosenquote in Deutschland nahm nach 1970 infolge der erwähnten Angebotsschocks sprunghaft zu und erreichte selbst nach dem Wegfall der direkten, teilweise zyklischen Ursachen das Ausgangsniveau der Nachkriegszeit nie wieder. Ein ähnliches Muster zeigt auch der Verlauf der standardisierten Arbeitslosenquote der Europäischen Union. Seit den siebziger Jahren sind die Arbeitslosenquoten positiv mit den Quoten der vorangehenden Jahre korreliert bzw. der Prozeß, der die Quoten erzeugt, ist persistent oder hysteretisch.

Ganz anders verlief dagegen die Entwicklung der Arbeitslosenquote in den USA. Zwar stieg dort die Arbeitslosenquote infolge der durch die Ölpreiskrisen ausgelösten Angebotsschocks von 5,5% (1974) auf 8,3% (1975) und von 7,6% (1981) auf 9,7% (1982), jedoch fiel sie nach dem Wegfall der angebotsbedingten Ursachen wieder auf ihr Ausgangsniveau, um 2000 mit 4% abermals den Stand von 1966 zu erreichen.



Quelle: OECD Statistical Compendium, bis 1990 früheres Bundesgebiet

Abbildung 1: Standardisierte Arbeitslosenquoten im internationalen Vergleich

Angesichts der unterschiedlichen Entwicklungen bildete sich die Hypothese, daß es fundamental verschiedene Typen von Arbeitslosigkeit gibt, der eine durch zyklische Faktoren, der andere eher strukturell durch die Institutionen des Arbeitsmarktes hervorgerufen. Technischer Fortschritt, Nachfrageschocks, Ölpreiskrisen, Präferenzänderungen, rapider struktureller Wandel vom verarbeitenden Gewerbe hin zum Dienstleistungssektor, ein steigender internationaler Wettbewerb auf den Güter- und Dienstleistungsmärkten oder eine strikte auf niedrige Inflationsraten zielende Geldpolitik erzwingen Anpassungen der betrieblichen Organisation, der Beschaffungs- und Personalstrategien sowie den Wandel der Branchenstrukturen und rufen damit eine unaufhörliche Reallokation des Faktors Arbeit hervor. Die Institutionen der europäischen Arbeitsmärkte behindern jedoch scheinbar eine rasche Wiedereingliederung der in den intersektoralen und interregionalen Anpassungsprozessen freigesetzten Kräfte. Bevor die in einer Rezession gestiegene Zahl der Arbeitslosen im folgenden Aufschwung wieder auf ihr Ausgangsniveau absinken kann, trifft der nächste Schock auf den Markt. Das Muster der europäischen Arbeitslosigkeit seit den 80er Jahren wird offenbar durch das Zusammenspiel wohlfahrtsstaat-

licher Institutionen und einer zunehmenden wirtschaftlichen Turbulenz erzeugt (Bertola/Boeri/Caves 2000, Blanchard 1999, Blanchard/Wolfers 2000, Ljungqvist/ Sargent 1998).

Nach Berechnungen der OECD (1999a) und des IMF (1999) war die Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik 1998 zu ca. 85% strukturell und allenfalls zu 15% konjunkturell bedingt. Dieser Sachverhalt verdeutlicht, daß die Rahmenbedingungen des deutschen Arbeitsmarktes nicht optimal ausgestaltet sind. Die historisch gewachsene institutionelle Infrastruktur des deutschen, aber auch vieler europäischer Arbeitsmärkte scheint daher selbst für die hohe persistente Arbeitslosigkeit verantwortlich zu sein. Institutionelle Rigiditäten erschweren bzw. verzögern eine flexible Anpassung der Beschäftigung an die sich ständig wandelnden Verhältnisse auf den Güter- und Beschaffungsmärkten (Büchtemann 1990, 1993a, Franz et al. 1998, Walwei 1998). Eine Reform der Arbeitsmarktinstitutionen scheint daher der einzige Weg zu sein, um die europäischen Gesellschaften aus der Falle der sich verfestigten Massenarbeitslosigkeit zu befreien.

Neben inflexiblen Reallöhnen, einer rigiden Lohnstruktur, einer geringen Lohndifferenzierung, einer zu hohen Anspruchsdauer und zu langen Lohnersatzleistung beim Verlust der Beschäftigung sowie strengen Arbeitsschutzvorschriften und starren Arbeitszeitregelungen ist insbesondere das in den 60er und 70er Jahren ausgebaute System des Kündigungsschutzes in den meisten westlichen Industrieländern in den Mittelpunkt der Kontroverse um Flexibilisierung und Deregulierung am Arbeitsmarkt gerückt. Die Kritik an den Institutionen des Arbeitsmarktes, dem Sozial- und Arbeitsrecht, der Rechtsprechung der Sozial- und Arbeitsgerichte und der Art der kollektiven Lohnfindung, hat in den 90er Jahren dazu beigetragen, daß viele Regierungen selektiv einige Normen des Kündigungsschutzrechts gelockert haben. Hiervon betroffen waren vor allem befristete Arbeitsverträge, Leiharbeit und Maßnahmen der Frühverrentung. Von diesen Reformen blieben jedoch die grundlegenden Regelungen des Bestandsschutzes in Kontinentaleuropa unangetastet. Während die Diskussionen über den adversen Einfluß von Arbeitsschutzmaßnahmen mit ungebremsster Intensität weitergeführt werden,<sup>1</sup> mehren sich dagegen in dem Musterland flexibler Arbeitsmärkte USA die Stimmen, die eine gesetzliche zentralstaatliche Formalisierung des Kündigungsschutzes entsprechend dem europäischen Vorbild

---

<sup>1</sup> Der Sachverständigenrat und die Deregulierungskommission fordern bereits seit Jahren, institutionelle Reformen am deutschen Arbeitsmarkt durchzuführen, vgl. Sachverständigenrat (JG 96, TZ 317 ff., JG 97, TZ 363 ff. JG 98, TZ 433 ff., JG 99, TZ 328 ff.) und Deregulierungskommission (1991). Ähnlich argumentieren u.a. Bertold (2000), Büchtemann/Walwei (1996), Donges (1992), Franz (1994), Grubb/Wells (1993), Kleinhenz/Hanau (2000), Siebert (1996), Soltwedel et al. (1990), Soltwedel (1997), Saint-Paul (1996a, b, c, d, e, f, g, 1999), OECD (1993, 1994a, b, 1997a, b, 1999a, b), Preis (2000b) und Walwei (2000).

fordern (Dertouzos/Karoly 1993, Dörsam 1995, Gould 1993, Miles 2000, Pita 1997).

Die Ergebnisse empirischer Untersuchungen über die Wirkung des Arbeitsrechtes widersprechen sich häufig. Während die einen zeigen, daß arbeitsrechtliche Regulierungen die Arbeitslosigkeit erhöhen, belegen andere Studien, daß die Institutionen des Arbeitsrechts eher neutral in Bezug auf die Beschäftigung sind.<sup>2</sup> Die geforderten institutionellen Reformen am Arbeitsmarkt sind mit enormen Kosten und zahllosen Verlierern insbesondere unter den Arbeitsplatzbesitzern verbunden und stoßen daher auf den Widerstand derjenigen Interessengruppen, denen die Rigiditäten zugute kommen. Den meisten juristischen und wirtschaftspolitischen Kontroversen und Argumenten fehlt allerdings ein allgemein akzeptiertes theoretisches Fundament (Büchtemann/Walwei 1996). Es verwundert daher nicht, daß die Debatten nicht selten in einem ideologischen Schlagabtausch enden.

Gegenstand der folgenden Ausführungen sind speziell die allokativen Wirkungen des Kündigungsschutzes in Bezug auf die Höhe und Dauer der Arbeitslosigkeit sowie die begleitenden institutionellen Regelungen, wie z.B. die Vorschriften zum Abschluß temporärer Arbeitsverträge. Im Gegensatz zu jener aktiven Arbeitsmarktpolitik, die mit Hilfe von Anreizen und Sanktionen bestimmte Verhaltensweisen stimulieren will, sind die Normen des Kündigungsschutzrechts Minimumstandards für die Arbeitsplatzsicherheit und Verfahrensvorschriften zur Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen. Deren Anreizwirkungen sind häufig nicht juristisch dokumentiert oder kommentiert. Hierin liegt eine der Hauptschwierigkeiten bei der Analyse der Wirkung des Kündigungsschutzes auf die Quote und die Dauer der Arbeitslosigkeit.

Bestandsschutzregelungen, die in vielen europäischen Ländern ihren Ausdruck im Arbeitsrecht finden, sind nicht exogen. Deshalb ist jede Analyse, die die Wirkung von Arbeitsmarktinstitutionen in ihren Mittelpunkt stellt, der Kritik ausgesetzt, daß die beobachteten Ungleichgewichte am Arbeitsmarkt nicht Ergebnis, sondern Ursache der Regulierung sind (Blanchard/Wolfers

---

<sup>2</sup> Der Begriff Regulierung wird im folgenden in Anlehnung an die Definition der OECD verwendet, „... regulation refers to the diverse set of instruments by which governments set requirements on enterprises and citizens. Regulations include laws, formal and informal orders and subordinate rules issued by all levels of government, and rules issued by non-governmental or self-regulatory bodies to whom governments have delegated regulatory powers.“ Diese Definition wird hinsichtlich sozialer Regulierungen expliziert: „Social regulations protect public interests such as health, safety, the environment, and social cohesion. The economic effects of social regulations may be secondary concerns or even unexpected, but can be substantial. Reform aims to verify that regulation is needed, and to design regulatory and other instruments, such as market incentives and goal-based approaches, that are more flexible, simpler, and more effective at lower cost.“ ([www.oecd.org/subject/regreform/whatisreg.htm](http://www.oecd.org/subject/regreform/whatisreg.htm)).

2000, C25). Trotz dieses Einwandes wird im folgenden davon ausgegangen, daß die Vorschriften, die Entlassungen und den Abschluß von temporären Arbeitsverträgen regeln, exogen sind. Die Realisierungschancen von Arbeitsrechtsreformen und damit die Endogenität des Arbeitsrechts behandeln Berthold/Fehn (1996), Kirchgässner (1995), Rodrik (1996), Saint-Paul (1996d, f, g; 1998, 2000b) und Wagner/Jahn (1997).

Repräsentativ für rigide Arbeitsmärkte europäischen Typs behandelt der erste Abschnitt der Arbeit die Konstruktionsmerkmale des allgemeinen Kündigungsschutzrechts, Vorschriften beim Abschluß befristeter Arbeitsverhältnisse und Regulierungen der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland. Ferner vermittelt er einen Eindruck vom Stellenwert, den temporäre im Vergleich zu regulären Kontrakttypen in Deutschland einnehmen. Die Reformziele der Bundesregierung bei der Verabschiedung und Verlängerung des Befristungsrechtes werden thematisiert und schließlich das für den US-amerikanischen Arbeitsmarkt typische „employment-at-will“ Prinzip sowie die „wrongful termination“ Doktrinen diskutiert.

Im Anschluß daran wird in Kapitel 2 der Grad der Rigidität des deutschen Kündigungsschutzes im internationalen Vergleich herausgestellt. Im Mittelpunkt steht dabei die Frage, ob sich ein statistischer Zusammenhang zwischen der Rigidität des Kündigungsschutzes und ausgewählten Arbeitsmarktindikatoren nachweisen läßt. Die empirischen Befunde verschiedener Untersuchungen sind jedoch, wie sich zeigen wird, häufig widersprüchlich und die daraus abgeleiteten politischen Empfehlungen dementsprechend vorschnell und fragwürdig.

Welche Argumente hat die Literatur für und gegen einen staatlich organisierten Kündigungsschutz anzubieten? Im angelsächsischen Sprachraum existiert bereits eine Reihe von Modellen zum Kündigungsschutz. Eine Systematisierung der Literatur steht bislang noch aus und ist Gegenstand des dritten Kapitels. Hierbei soll der Schwerpunkt auf institutionenökonomischen Ansätzen liegen, die Friktionen wie Informationsasymmetrien und Marktmacht sowie den Einfluß konjunktureller Störungen zulassen.

Über die tatsächlichen Kosten der Personalanpassung, über deren modelltheoretische Formulierung sowie über empirische Arbeiten, die die Dynamik der Arbeitsnachfrage schätzen, informiert Kapitel 4.

Wie die Normen des Kündigungsschutzes über den Konjunkturzyklus auf das Beschäftigungsniveau wirken, ist ein weiterer Untersuchungsgegenstand dieser Arbeit. Hierzu werden in Kapitel 5 realtypische Arbeitsmärkte US-amerikanischer und europäischer Provenienz empirisch und modellanalytisch verglichen. Auf den durch das Kündigungsschutzrecht geprägten kontinental-europäischen Arbeitsmärkten sinkt zwar infolge der Schutzrechte die Volatilität der Arbeitsnachfrage, über den Konjunkturzyklus kann die durchschnittliche



Beschäftigungshöhe aber größer oder geringer sein als auf flexiblen Arbeitsmärkten US-amerikanischen Typs. Die Normen des Kündigungsschutzes nehmen nicht nur auf Bestandsgrößen wie die Zahl der Arbeitslosen, sondern auch auf die Stromgrößen des Arbeitsmarktes wie etwa den Job- und Labourturnover Einfluß. Ob sich ein Zusammenhang zwischen Jobturnoverraten und der Stringenz des Kündigungsschutzes nachweisen läßt, ist ein weiterer Untersuchungsgegenstand des Kapitels 5, in dem unter anderen die Frage diskutiert wird, ob zur Klärung dieses Einflusses die Interdependenz mit den anderen Arbeitsmarktinstitutionen berücksichtigt werden muß.

Das sechste Kapitel der vorliegenden Arbeit ergibt sich aus der Einsicht, daß die theoretische Literatur zu den Wirkungen der Normen des Kündigungsschutzes bisher weitgehend die Analyse „atypischer“ oder „anormaler“ Arbeitsverhältnisse ausgeklammert hat. Jedoch mehren sich die Stimmen, die davor warnen, daß unter den historisch gewachsenen institutionellen Gegebenheiten der europäischen Arbeitsmärkte ein Wechsel hin zum amerikanischen Paradigma des Heuerns und Feuerns nicht die erwünschten Erfolge einer sinkenden Arbeitslosenquote zeitigen werden. Lockert man die Normen des Kündigungsschutzes, indem man befristete Arbeitsverträge zuläßt, entwickelt sich, so die Befürchtung, eine endogene Tendenz hin zu einer weitgehenden Spaltung des Arbeitsmarktes bzw. zu sogenannten „dualen Arbeitsmärkten“. Von dualen Arbeitsmärkten spricht man, wenn auf einem Teil der Arbeitsmärkte die Arbeitnehmer in den Genuß des Kündigungsschutzes und hoher Löhne gelangen, während auf den Märkten für atypische Arbeitsverhältnisse eine soziale und rechtliche Absicherung der Arbeitnehmer fehlt. Für Arbeitskräfte, die auf dem Markt für „anormale“ Arbeitsverhältnisse eine Beschäftigung gefunden haben, besteht kaum noch die Chance eines Wechsels in den normalen bzw. ersten Arbeitsmarkt (Doeringer/Piore 1971). Die Folge ist, daß einerseits bei niedrigen Transaktions- und Lohnkosten atypische Arbeitsverhältnisse normale substituieren, andererseits aber Investitionen in Humankapital, in Betriebsklima und in kooperative Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern unterbleiben. So tragen zwar anormale Arbeitsverhältnisse zu einer Flexibilisierung des Arbeitsmarktes bei, gleichwohl können sie sowohl einzel- wie auch gesamtwirtschaftlich mit Wohlfahrtsverlusten verbunden sein. Anhand der Länder Spanien und Deutschland, die zeitgleich ähnliche Reformen des Befristungsrechtes durchgeführt haben, sollen diese Effizienzgewinne und Wohlfahrtsverluste analysiert und einander gegenübergestellt werden. Mit Blick auf die weitreichenden Folgen dualer Arbeitsmärkte, die sich nicht zuletzt in sozialen Spannungen und einer politischen Radikalisierung äußern können, soll untersucht werden, ob Reformen, die auf der einen Seite die größtmögliche Flexibilität der Personalplanung der Unternehmen ermöglichen, auf der anderen Seite auch eine Integration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt fördern können.

Neben der Zusammenfassung der Ergebnisse diskutiert der letzte Abschnitt Reformvorschläge zum Kündigungsrecht. Bei der Formulierung eines Kündigungsschutzgesetzes, so die Schlußfolgerung der Arbeit, sollte berücksichtigt werden, daß ökonomisch betrachtet das Kündigungsrecht zwei Funktionen hat: Soweit der Kündigungsschutz die Anpassung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer an exogene Schocks reguliert, fällt ihm erstens die Funktion einer Versicherung gegen das Einkommens- bzw. gegen das Arbeitsplatzrisiko zu, wie sie in allen modernen Industrie- und Dienstleistungsgesellschaften in Gestalt der Arbeitslosenversicherung bereits anzutreffen ist. Die Aufgabe des Kündigungsschutzrechts besteht in diesen Fällen nur noch darin, auf anreizkompatible Weise für eine gerechte Allokation eines gegebenen Kündigungsschadens zu sorgen. Zweitens reguliert der ökonomisch interessantere Teil des Kündigungsschutzrechts das endogene Anpassungsverhalten von Kündiger und Gekündigten auf Schocks. Sofern die Kündigung einen Kündigungsschaden verursacht, sollte das Schutzrecht ein Anpassungsverhalten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer so normieren, daß beide Parteien einen Anreiz haben, die Summe der Anpassungskosten und den erwarteten Kündigungsschaden zu minimieren.

## *Erster Teil*

# **Arten und Wirkungen des Kündigungsschutzes**

## **Erstes Kapitel**

### **Bestandsschutz von Arbeitsverhältnissen**

Die Kündigungsschutzgesetzgebung reguliert die Entscheidung der Unternehmen über Einstellungen und Entlassungen und umfaßt Regelungen über Kündigungen, temporäre Entlassungen aus betriebsbedingten Gründen, Abfindungszahlungen, Kündigungsfristen, Genehmigungen der Kündigungen durch die Arbeitsverwaltung und Auseinandersetzungen mit dem Betriebsrat. Eine Vielzahl von Argumenten belegen, wie Kapitel 3 zeigen wird, aus dem Blickwinkel der Befürworter die Notwendigkeit des Kündigungsschutzrechts: Befürworter betonen Aspekte der Fairneß und des Machtausgleichs zwischen den Arbeitsmarktparteien, die Stabilisierung der Beschäftigung über den Konjunkturzyklus und die Verminderung der Vertragskosten als positive Folgen der Festlegung allgemeingültiger Regeln und standardisierter Rechtsverfahren im Falle von Entlassungen. Hervorgehoben wird auch, daß eine höhere Beschäftigungssicherheit das Vertrauen und die Kooperationsbereitschaft der Vertragsparteien stärkt, die Bereitschaft unterstützt, Investitionen in firmenspezifisches Humankapital vorzunehmen und die Identifikation mit den Betriebszielen fördert. Ferner sollen die Schutzvorschriften dem von einer Entlassung bedrohten Arbeitnehmer die Möglichkeit bieten, sich rechtzeitig eine neue Beschäftigung zu suchen.

Auf der anderen Seite beschränkt der Kündigungsschutz die Menge der betrieblichen Handlungsalternativen, belegt sie mit Kosten und reduziert somit potentielle Neueinstellungen. Die durch den Kündigungsschutz hervorgerufenen zusätzlichen Beschäftigungskosten beinhalten neben Abfindungszahlungen auch Gerichts- und Weiterbeschäftigungskosten sowie Kosten, die durch die gesetzlich vorgeschriebenen Kündigungsfristen, Sozialpläne oder Lohnfortzahlungen geschützter Personengruppen hervorgerufen werden. Darüber hinaus machen Kritiker des Kündigungsschutzes die Regulierungen am Arbeitsmarkt für die träge Anpassung des Erwerbspersonenpotentials an konjunkturelle

Schwankungen und die geringe alloкатive Effizienz der Arbeitsmärkte verantwortlich. Den Gegenpol zu den kontinentaleuropäischen Gesellschaften bilden die Arbeitsmärkte in Großbritannien, Irland, Kanada, Neuseeland und der USA, die über eine hohe Anpassungsfähigkeit und eine geringe Zahl an gesetzlichen Normen zu Entlassungen von Arbeitskräften verfügen.

Abschnitt 1 stellt zunächst den institutionellen Rahmen des deutschen Kündigungsschutzes vor. Ähnlich wie in den meisten kontinentaleuropäischen Ländern ist der deutsche Arbeitsmarkt mit einem dichten Netz von Regeln und Gesetzen überzogen und weist eine Vielzahl von Arbeitsvertragsvarianten auf. Trotz dieser Regulierungsvielfalt ist zu bedenken, daß die Europäische Kommission in den letzten zwei Dekaden den Kündigungsschutz der europäischen Länder durch Richtlinien in vielen Teilbereichen harmonisiert hat. Stellvertretend für die regulierten Arbeitsmärkte europäischen Typs werden im folgenden die Elemente und Vorschriften des allgemeinen Kündigungsschutzes (Abschnitt 2), des Massenentlassungsschutzes (Abschnitt 3) und des Schutzes befristeter Arbeitskräfte (Abschnitt 4) in Deutschland dargestellt. Sofern die Regelungen durch Richtlinien der Europäischen Kommission begleitet werden, wird darauf hingewiesen. Mit den von der Bundesregierung verfolgten Zielen der Reformen des Kündigungsrechtes von 1985 und 1996 setzt sich Abschnitt 5 auseinander. Anders als in Kontinentaleuropa finden sich in den USA kaum Vorschriften zu Entlassungen, wie in Abschnitt 6 geschildert wird. Abschnitt 7 faßt die Ergebnisse zusammen.

## **1. Institutioneller Rahmen des Kündigungsschutzes**

Die Normen des Kündigungsschutzrechts müssen als ein „Kontinuum“ betrachtet werden (Büchtemann 1993a, S. 9). An dem einen Ende finden sich Länder wie die Vereinigten Staaten, die keinen Kündigungsschutz, keine Mitbestimmung, keine Betriebsverfassung und nur einen minimalen Bestand an individualrechtlichen Vorschriften zum Arbeitsvertragsrecht haben. An dem anderen Ende des Spektrums reichen die Regulierungen bei einer Entlassung von Ankündigungsfristen bis hin zu öffentlichen Abstimmungsprozeduren. Die Normen des Kündigungsschutzes europäischer Arbeitsmärkte variieren in der Regel im Hinblick auf die Beschäftigungsgruppe (Arbeiter oder Angestellte), das Alter, die Betriebszugehörigkeit und die Zahl der Freisetzungen (Einzelkündigung oder Massenentlassung) sowie nach dem Entlassungsgrund. Hinzu kommt, daß über den gesetzlichen Rahmen hinaus die Arbeitsmarktparteien frei sind, weitergehende privatwirtschaftliche oder tarifvertragliche Vereinbarungen zu treffen. Nicht zuletzt erzeugt auch die Auslegung der vertraglichen und gesetzlichen Regelungen durch die Gerichte einen eigenständigen Bestandsschutz. Daher beziehen sich die im folgenden zusammengestellten Vorschriften

auf eine umfassende Definition der Beschäftigungsschutzbestimmungen unter die alle gültigen Schutzstandards fallen.

Der Handlungsspielraum der deutschen und der meisten europäischen Arbeitsmarktparteien wird durch ein mitunter komplexes System von Rechtsnormen gestaltet, die keinesfalls monolithischen Charakter haben. Verschiedene Rechtsquellen können arbeitsrechtliche Bedeutung erlangen: Grundgesetz, einfache Gesetze, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, Individualverträge sowie das im Arbeitsrecht besonders bedeutungsvolle Richterrecht. Zwar sind Gerichtsentscheidungen in Rechtssystemen mit kodifiziertem Recht keine primäre Rechtsquelle, sie haben aber in der Praxis des Arbeitslebens eine vergleichbare Bedeutung erlangt. Ziel aller Rechtsquellen und der Rechtsprechung ist es, den Arbeitnehmer vor willkürlicher Entlassung zu schützen (Franz 1994, Kissel 1999).

Die gesetzlichen Regelungen in Deutschland beinhalten neben dem BGB vor allem das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) von 1951, das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) von 1972 und eine Reihe von speziellen Kündigungsschutzgesetzen, die für Schwerbehinderte (SchwbG), für werdende Mütter und Eltern während des Mutterschutz- und Erziehungsurlaubs (MuSchG, BErzGG), für Auszubildende (BBiG), für die betriebliche Arbeitnehmervertretung (BetrVG) sowie für Wehr- und Zivildienstleistende (ArbplSchG) gelten. Um die Kosten, die die Normen des Kündigungsrechts hervorrufen, gering zu halten, haben sich Alternativen der Personalanpassung entwickelt, die jedoch gleichzeitig auch den Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses in Frage stellen. Neben den durch das Kündigungsschutzgesetz abgesicherten „Normalarbeitsverhältnissen“, die abhängige Vollzeitbeschäftigungen von unbefristeter Dauer umfassen, setzen Betriebe ergänzend Erwerbsformen ein, die im wesentlichen die befristete Beschäftigung mit und ohne sachlichen Grund (BGB, TzBfG) und die Leiharbeit (AÜG) einschließen und die auch als „anormale“, „atypische“, „prekäre“ oder „irreguläre“ Erwerbsverhältnisse bezeichnet werden.

Eine Sonderstellung nehmen die Teilzeitbeschäftigung, die geringfügige Beschäftigung und die Gelegenheits- oder Projektarbeit ein. Auf diese Vertragstypen sind grundsätzlich die Vorschriften des allgemeinen Kündigungsschutzes anzuwenden, sie werden jedoch in der arbeitsmarktpolitischen Literatur häufig zu den atypischen Arbeitsverhältnissen gerechnet (Hoffmann/Walwei 1998, 1999).<sup>1</sup> Rogers (1989, S. 1) kommentiert dies wie folgt: „Atypical work is more

---

<sup>1</sup> In diesem Zusammenhang ist unter (rechts-)soziologischen Wissenschaftlern eine Debatte entstanden, die sich mit der Frage auseinandersetzt, inwiefern das Normalarbeitsverhältnis als einziger Bezugspunkt für arbeitsrechtliche Regulierungen gelten kann und ob alternativen Beschäftigungsformen entgegenzutreten ist. Das Normalarbeitsverhältnis hat in dieser Auseinandersetzung einen eigenständigen normativen Wert und ist sozialpolitisches Leitbild. Im Rahmen der zunehmenden Globalisierung

easily defined by what it is not than by what it is“. Atypische Erwerbsarbeit kann auch kombiniert mit anderen Vertragsformen auftreten, z.B. kann ein Teilzeitarbeitsvertrag bzw. ein Leiharbeitsvertrag befristet sein oder im Rahmen eines Leihvertrages eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart werden. Zusätzlich haben sich alternative Formen betrieblicher Personalanpassung herausgebildet. Hierzu zählen Heimarbeit und die Scheinselbständigkeit, zu der „Sub-contracting“ (Subunternehmer) und „Outsourcing“-Maßnahmen (Ausgründungen) gehören sowie Existenzgründungshilfen (Büchtemann 1991a, S. 136f, OECD 1994b, S. 70, Hemmer 1997, S. 67 ff). Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) schätzt, daß es in Deutschland 1996 ca. 1 Mio. solcher Beschäftigungsverhältnisse bei einer Gesamtzahl von 3,41 Mio. Selbständigen gab.<sup>2</sup> Ferner hat der Gesetzgeber in den letzten Jahren den Kündigungsschutz begleitende Regulierungen geschaffen, die eine milde Form der externen Anpassung an veränderte Arbeitsmarktbedingungen darstellen, wie z.B. die Möglichkeit der Frühverrentung. Über die Variation der Arbeitszeit kann ebenfalls auf die Schwankungen im Auslastungsgrad reagiert werden, z.B. in Form von Kurzarbeit (SGB III), flexiblen Arbeitszeitmodellen, wie sie VW und IBM eingeführt haben, oder im begrenzten Rahmen über Überstunden (ArbZG). Alternative Formen der Personalanpassung wie Arbeitsverträge, die unter den besonderen Kündigungsschutz fallen und Regelungen bei Massenentlassungen wirken ebenfalls auf die Personalplanung der Unternehmen, werden jedoch, um diese Arbeit überschaubar zu halten, nicht ausdrücklich berücksichtigt.

Im Mittelpunkt der Diskussion um die Wirkungen des Kündigungsschutzes stehen im folgenden neben dem Standardarbeitsverhältnis vor allem die temporären Erwerbsformen der Leiharbeit und der befristeten Beschäftigung, die entscheidend sind für die Flexibilität des Arbeitskräftepotentials und die in der letzten Dekade vorrangiges Ziel von Reformbemühungen waren.

## 2. Allgemeiner Kündigungsschutz

Das Kündigungsrecht befindet sich in einer Periode des Wandels und ist in der letzten Dekade mehrfach geändert worden (s. Tabelle 1.1). So hat der Gesetzgeber zunächst zum 7. Oktober 1993 die Kündigungsfristen für Arbeiter

---

und der steigenden Erwerbsbeteiligung weiblicher Arbeitskräfte verliert diese Diskussion an Bedeutung und wird im folgenden nicht weiter verfolgt. Eine der grundlegenden Arbeiten hierzu ist Mückenberger (1985a, b); einen Überblick über neuere Arbeiten zu diesem Thema bietet Dombois (1999).

<sup>2</sup> Nach dem Sachverständigenrat (1997, TZ 153) kann „dieser Anstieg auch Ausdruck der Tatsache sein, daß Unternehmen zur Schaffung oder Erhaltung der entsprechenden Arbeitsplätze nur bereit sind, ... (weil sie) den geltenden Kündigungsschutz als zu restriktiv empfinden.“

und Angestellte angeglichen, die seither bei einer Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren maximal sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats betragen (§ 622 BGB).

Bis Oktober 1996 galt in Deutschland der allgemeine Kündigungsschutz für alle Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als fünf regelmäßig Beschäftigten, ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, wenn das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat. In dieser Fassung war das KSchG auf ca. 30% aller Betriebe sowie rund drei Viertel aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten anzuwenden.

*Tabelle 1.1*

### **Wichtigste Reformen des Kündigungsschutzes seit 1985**

#### **KSchG und BGB**

- KSchG in Kraft getreten: 10.8.1951
- Angleichung der Vorschriften über Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte (ab 7.10.1993)
- Anhebung des betrieblichen Schwellenwertes für die Anwendbarkeit des KSchG von sechs auf elf Beschäftigte, bei der Berechnung ist die Zahl der Teilzeitbeschäftigten anteilig zu berücksichtigen (ab 1.10.1996)
- Berücksichtigung betrieblicher Interessen und Beschränkung der Sozialauswahl auf die Kriterien Betriebszugehörigkeit, Alter und Unterhaltsverpflichtung (ab 1.10.1996)
- Senkung des betrieblichen Schwellenwertes auf sechs Beschäftigte, Modifikation der anteiligen Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten, Aufhebung der Kriterien zur Sozialauswahl (ab 1.1.1999)
- Schriftformzwang für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag (ab 1.5.2000)

Mit Wirkung vom 1. Oktober 1996 wurde der Schwellenwert für die Gültigkeit des Kündigungsschutzgesetzes (Kleinbetriebsklausel) von sechs auf elf Beschäftigte angehoben. Neu war auch, daß Teilzeitbeschäftigte bei der Berechnung des Schwellenwertes anteilig berücksichtigt werden müssen. Als ein Arbeitnehmer wurde gezählt, wer regelmäßig mehr als 30 Stunden in der Woche beschäftigt war. Wer nicht mehr als 30 Stunden wöchentlich arbeitete, wurde mit 0,75, nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als zehn Stunden mit 0,25 berücksichtigt. Somit galten die Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes 1996 in Deutschland für 17% (West) bis 20% (Ost) aller Betriebe und etwa 70% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Emmerich/Walwei/

Zika 1997, S. 326). Damit waren in Deutschland 1996 rund 1,6 Mio. Betriebe mit fast 5,2 Mio. Beschäftigten nicht an das Kündigungsschutzgesetz gebunden (IWD 1997, S. 6). Diese Rechtsänderung hat die neue Bundesregierung mit Wirkung zum 1. Januar 1999 durch das „Gesetz zu Korrekturen in der Sozialversicherung und zur Sicherung der Arbeitnehmerrechte“ wieder zurückgenommen. Fortan gilt das Kündigungsschutzgesetz wieder in allen Betrieben mit mehr als fünf Arbeitnehmern. Das Korrekturgesetz hat auch die anteilige Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten modifiziert. Künftig wird eine wöchentliche Arbeitszeit mit bis zu 20 Stunden einheitlich mit 0,5 berechnet, auf die 0,25-Anrechnung wird verzichtet, um dem Arbeitgeber keinen Anreiz zu geben, Arbeitskräfte nur im geringen Stundenumfang zu beschäftigen. Durch das „Arbeitsgerichtsbeschleunigungsgesetz“ wurde das BGB mit dem § 623 zum 1. Mai 2000 um eine neue Formvorschrift für Kündigungen oder Auflösungsverträge erweitert. Die Schriftform der Kündigung ist seitdem obligatorisch, nicht aber die Angabe des Kündigungsgrundes und des Kündigungsstermins. Ziel dieser Vorschrift ist es, den Arbeitnehmer vor einer eigenen unbedachten Kündigungserklärung zu bewahren. Die Beschleunigung des Gerichtsverfahrens soll dadurch herbeigeführt werden, daß kein unnötiger Streit darüber entsteht, ob tatsächlich eine Kündigung ausgesprochen worden ist.<sup>3</sup>

Über die Regelungen des KSchG und des BGB hinaus haben die Tarifparteien in Manteltarifverträgen und Rationalisierungsschutzabkommen den Ausschluß der ordentlichen Kündigung für einen Kreis von Arbeitnehmern beschlossen, der sich nach dem Lebensalter (40 bis 55 Jahre) und der Dauer der Betriebszugehörigkeit (3 bis 20 Jahre) richtet.<sup>4</sup>

Die Kündigung ist eine einseitige Willenserklärung einer der beiden Arbeitsmarktparteien. Zwar steht die Kündigung beiden Parteien zu, sie ist aber für den Arbeitgeber an strengere Voraussetzungen geknüpft als für den Arbeitnehmer. Bei der ordentlichen Kündigung gilt für beide Parteien eine gesetzliche Kündigungsfrist von 4 Wochen zum Fünfzehnten oder zum Monatsende (§ 622 Abs. 1 BGB). Für den Arbeitgeber verlängert sich die Kündigungsfrist in Abhängigkeit von der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers. Bei 20-jähriger Betriebszugehörigkeit bis auf sieben Monate zum Monatsende. Während der Probezeit, die üblicherweise sechs Monate dauert, beträgt die Grundkündigungsfrist für beide Parteien zwei Wochen. Die gesetzliche Kündigungsfrist kann in Sonderfällen durch einzel- oder tarifvertragliche Abmachungen abwei-

---

<sup>3</sup> Vgl. Preis (2000a, S. 22).

<sup>4</sup> Die Auswertung des beim Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung geführten Tarifregisters ergab für 1996, daß für ca. 56,2% der tarifvertraglich erfaßten Arbeitnehmer mit obigen Merkmalen die ordentliche Kündigung ausgeschlossen war; Mitte der achtziger Jahre galt dies für 23% der Beschäftigten (Warnken/Ronning 1989, S. 262).



chend vereinbart also auch verkürzt werden (§ 622 BGB Abs. 5; Stahlhacke/Preis/Vossen 1999, Rdnr. 361). Demnach können Kleinbetriebe mit in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmern in den Arbeitsverträgen eine Grundkündigungsfrist von vier Wochen ohne Enddatum vereinbaren.

Während die Kündigung durch den Arbeitnehmer keines sachlichen Grundes bedarf, unterliegt die Arbeitgeberkündigung der Begründungspflicht, sonst ist sie sozial ungerechtfertigt (§ 1 KSchG). Einzelentlassungen können in außerordentliche oder ordentliche unterschieden werden. Liegt ein gravierender Grund vor, z.B. eine Straftat, kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis außerordentlich ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist auflösen. Für eine ordentliche, sozial gerechtfertigte Kündigung kommen drei Gründe in Frage: Die *personenbedingte* Kündigung schließt alle Fälle ein, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, ohne daß der Arbeitnehmer dafür verantwortlich gemacht werden kann. Der häufigste Fall ist Krankheit. Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 29. Juli 1993, Halbach et al. 2000, Rdnr. 2/511) ist die krankheitsbedingte Kündigung mit dem KSchG nur vereinbar bei Dauererkrankungen und bei Erkrankungen, bei denen anzunehmen ist, daß sich der Gesundheitszustand auch in Zukunft nicht verbessern wird und wenn diese Krankheitszeiten zu unzumutbaren betrieblichen oder wirtschaftlichen Belastungen des Arbeitgebers führen (Prognoseprinzip). Zu den Gründen die im *Verhalten* des Arbeitnehmers liegen, zählen Pflichtverletzungen im Leistungs-, Vertrauens- oder Betriebsbereich. Auch hier müssen die Interessenlagen beider Arbeitsmarktparteien unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls wie Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lage am Arbeitsmarkt und früheres Verhalten des Arbeitnehmers gegeneinander abgewogen werden. Zumindest bei personen- und verhaltensbedingten Kündigungen ist selbst nach der Einschätzung der meisten Arbeitsrechtler eine gerechtfertigte Entlassung kaum noch möglich (vgl. z.B. Rüthers 1996, 1998, Stege 2000, Willemsen 2000). Schließlich kann die ordentliche Kündigung aus dringenden *betrieblichen* Gründen ausgesprochen werden. Bei der betriebsbedingten Kündigung werden innerbetriebliche Anlässe wie Rationalisierung, Umstellung der Produktion oder mangelnde Rentabilität von außerbetrieblichen unterschieden, zu denen der Auftragsmangel oder der Umsatzrückgang gehören. Die Geschäftsleitung einer Firma kann allerdings nicht ohne weiteres die Betriebskapazität an ihre Konjunkturerwartungen anpassen und auf den prognostizierten Zyklus mit Einstellungen und Entlassungen reagieren.<sup>5</sup> Der Arbeitgeber muß darlegen und gegebenenfalls beweisen, daß ein Überhang an Arbeitskräften entstanden ist, durch den mittelbar oder unmittelbar das Bedürfnis zur Wiederbeschäftigung

---

<sup>5</sup> Im Gegensatz zu der deutschen Rechtsprechung legt z.B. in Großbritannien Sec. 81 (2) des Employment Protection Act von 1975 ausdrücklich fest, daß die Kündigung auch bei der bloßen Erwartung des Arbeitskräfterrückgangs gerechtfertigt ist (Maurer 1989, S. 64).

eines oder mehrerer Arbeitnehmer entfallen ist. Die reduzierten Umsatzzahlen müssen nachgewiesen werden und die Verringerung des Personalbestandes muß sich proportional zum Umsatzrückgang verhalten (Stahlhacke/Preis/ Vossen 1999, Rdnr. 648 f.). Eine ex-ante-Anpassung der Belegschaft an den erwarteten Konjunkturzyklus wird daher im Grunde durch das KSchG und die ständige Rechtsprechung ausgeschlossen.

Ist eine Entlassung aus dringenden betrieblichen Gründen möglich, dann war zwischen dem 1. Oktober 1996 und dem 31. Dezember 1998 eine Kündigung trotzdem sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter und die Unterhaltungspflichten des Arbeitnehmers nicht ausreichend berücksichtigt hat (§ 1 Abs. 3 KSchG a.F.).<sup>6</sup> Ferner hatte der Arbeitgeber die Möglichkeit, Arbeitnehmer wegen berechtigter betrieblicher Interessen aus der Sozialauswahl auszuschließen. Die Einschränkung der Sozialauswahl auf die genannten drei Kriterien sollte die Rechtssicherheit der Unternehmen erhöhen, eine Selektion der zu kündigenden Arbeitskräfte vermeiden und das Risiko eines Kündigungsschutzprozesses senken oder wenigstens kalkulierbar machen.<sup>7</sup> Die Beschränkung der Sozialauswahl ebenso wie der Ausschluß von Arbeitskräften aus der Sozialauswahl wurde mit dem Korrekturgesetz vom 1. Januar 1999 aufgehoben. Künftig muß der Arbeitgeber bei der Auswahl der entlassenen Arbeitskräfte wieder umfassende soziale Gesichtspunkte prüfen, wozu auch die Arbeitsmarktchancen des Arbeitnehmers gehören.

Zudem ist der Arbeitgeber verpflichtet, vor jeder Entlassung dem Betriebsrat die Gründe hierfür mitzuteilen und ihn anzuhören (§ 102 BetrVG). Versäumt der Arbeitgeber seine Mitteilungs- und Anhörungspflicht, ist die Kündigung unabhängig von ihrer Art oder ihrem Grund unwirksam. Innerhalb einer Frist von einer Woche hat der Betriebsrat die Möglichkeit, Bedenken geltend zu machen oder Widerspruch einzulegen. Äußert sich der Betriebsrat nicht, gilt die Zustimmung als erteilt.

Nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit (Art. 20, Abs. 3 GG, vgl. Maurer 2000, Frotsher/Pieroth 1999) impliziert die Begründungspflicht des KSchG, daß die Kündigung unvermeidbar sein muß, d.h. auch nicht durch Einführung von Kurzarbeit, Umsetzungen oder Requalifizierung der betroffenen

---

<sup>6</sup> Eine ausführliche Diskussion und Kritik der Anwendung der Sozialkriterien zwischen 1996 und 1998 findet sich bei Heise et al. (1997a, b).

<sup>7</sup> Das Institut der deutschen Wirtschaft hat für den Zeitraum 1990 bis 1994 eine Unternehmensbefragung zur Sozialplanpraxis in Deutschland durchgeführt. Hierbei klagten 50% der befragten Firmen über Schwierigkeiten bei der Sozialauswahl. Neben der Rechtsprechung zur Sozialauswahl wurden insbesondere die hohen Abfindungen für ältere Arbeitnehmer und die damit verbundene Überalterung der Belegschaft bemängelt (Hemmer 1997).

Arbeitnehmer verhindert werden kann („ultima ratio“-Prinzip). Demnach hat die Änderungskündigung Vorrang vor der Beendigungskündigung. Die Prüfung des Vorrangs folgt komplizierten Verfahrensvorschriften, die bei einer fairen Kündigung eingehalten werden müssen. „Spätestens hier wird deutlich, daß wegen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine Kündigung .... allenfalls noch möglich ist, wenn der Arbeitgeber von vornherein einen auf Arbeitsrecht spezialisierten Experten zuzieht; sonst muß er sich auf einen teuren Abfindungsvergleich einrichten, auch wenn die Kündigung an sich begründet ist“ (Halbach et al. 2000, Rdnr. 2/508).<sup>8</sup> Es ist daher zu vermuten, daß insbesondere kleine Betriebe ohne Arbeitsrechtsexperten nur zögerlich Neueinstellungen vornehmen.

Ordentliche Kündigungen stoßen häufig auf den Widerspruch der Beschäftigten und werden vor die Arbeitsgerichte getragen. Das Arbeitsgerichtsverfahren ist ein Forum, um mit Einspruch („voice“) den Bestandsschutz direkt zu erstreiten. Der Schutz erstreckt sich auf Risiken, die keineswegs auf die außerbetrieblichen Branchen- oder Konjunkturrisiken beschränkt sind, sondern auch „innerbetriebliche Anlässe“, technologischen Wandel oder Gründe betreffen, die in der Person oder dem Verhalten des Geschützten selbst liegen. Anstatt der Durchsetzung des Bestandsschutzes steht jedoch in Kündigungsschutzprozessen nicht selten im Mittelpunkt des Verfahrens der Handel um die Abfindung, die durch Vergleich oder durch richterliches Urteil festgelegt wird. Vor allem Entschädigungszahlungen, die durch Urteil zustande kommen, stehen im Widerspruch zur Rechtsidee des Bestandsschutzes. Abfindungen durch Urteil setzen nämlich voraus, daß die ordentliche Kündigung des Arbeitgebers „sozial ungerechtfertigt“ und daher unwirksam ist. Damit ist das angebliche Ziel des KSchG, den Arbeitsplatz zu erhalten, erreicht. Aus vielerlei Gründen werden nun aber die Parteien von sich aus eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses anstreben, einen Auflösungsantrag stellen und erwarten, daß der Arbeitsrichter durch Urteil das Arbeitsverhältnis gegen eine Abfindung für beendet erklärt. Eine Fortsetzung der Arbeitsverhältnisse, in denen eine Kündigungsschutzklage erhoben wurde, gelang z.B. in Deutschland 1978 in weniger als 0,4% der Fälle und nur in 2% aller Prozesse, die von Arbeitnehmern angestrengt und gewonnen wurden (Falke et al. 1981).

Um den Anreiz für eine Kündigungsschutzklage zu senken, sah das Gesetz zur Reform der Arbeitsförderung (AFRG) zwischen dem 1. April 1997 und dem 31. März 1999 vor, daß die in einem Kündigungsschutzprozeß erstrittene Abfindung nach Abzug eines Freibetrages auf das Arbeitslosengeld angerechnet wurde. Jedoch ergab sich aus dieser Norm der folgende Widerspruch: Fand ein Arbeitnehmer unmittelbar nach der Entlassung einen Job, durfte er die Abfin-

---

<sup>8</sup> Rüthers (1998) vertritt sogar die These, daß in Deutschland Arbeitsverhältnisse in ihrem Bestand bisweilen stärker geschützt sind als Ehen.

dung behalten. Akteure, die jedoch in die Arbeitslosigkeit entlassen wurden, mußten die Abfindung quasi abgeben. Damit hat das AFRG den Schutzgedanken, der den Entschädigungszahlungen zugrunde liegt und der den Arbeitnehmer vor Existenzrisiken im Falle einer Arbeitslosigkeit bewahren soll, ad absurdum geführt.<sup>9</sup>

Der deutsche Gesetzgeber hat die maximale Höhe der Abfindung für Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und mindestens 20 Jahre im Betrieb beschäftigt sind, auf 18 Monatsverdienste begrenzt (§ 10 KSchG). Jedoch kann der Arbeitgeber die Höhe der Abfindung vor Prozeßbeginn im Einzelfall nicht kalkulieren. Als Daumenregel hat sich in der Praxis ein halber Monatsverdienst pro Jahr Betriebszugehörigkeit durchgesetzt. Bei einer Beschäftigungsdauer von mehr als 15 Jahren ist pro Jahr ein ganzer Monatsverdienst zu veranschlagen (Frick 1994b, Friedrich/Hägele 1997, S. 64). Kommt das Arbeitsgericht zu dem Schluß, daß die Kündigung ungerechtfertigt war, sind neben dem verhandelten Abfindungsbetrag, der die durch das Gesetz beschränkten 18 Monatsgehälter bei weitem überschreiten kann, noch Lohnzahlungen ab dem Kündigungszeitpunkt bis zum Urteil hinzuzurechnen. Bis zur rechtskräftigen Entscheidung in zweiter oder dritter Instanz kann das eine volle Gehaltszahlung für zwei oder drei Jahre bedeuten (Willemsen 2000, S. 2780).

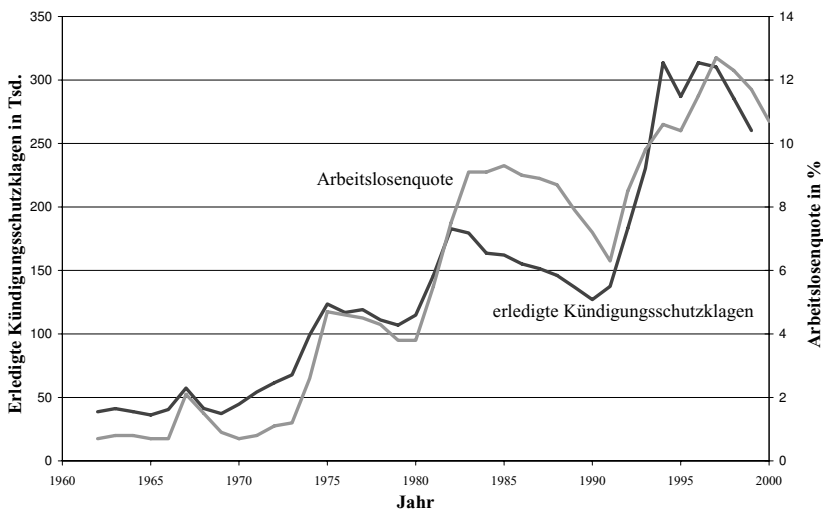
Die Arbeitsgerichte in Deutschland bilden einen selbständigen Zweig der Rechtspflege. Einen Blick auf die Aktivitäten des seit 1953 dreistufigen Instanzenzuges (Arbeits-, Landesarbeits-, und Bundesarbeitsgericht) gewährt die Abbildung 1.1. Neben „Urteilsverfahren“ (Rechtsstreitigkeiten aus Tarifverträgen und aus dem Arbeitsverhältnis wie z.B. Kündigungen) mit 782 070 Klagen waren die Arbeitsgerichte (ohne Landesarbeitsgerichte und Bundesarbeitsgericht) im Jahr 1999 u.a. mit 77 073 „Mahnverfahren“ (Geltendmachung von Geldforderungen) und 12 999 „Beschlußverfahren“ (Streitigkeiten aus dem BetrVG, dem Sprecherausschußgesetz, Verhandlungen über die Tariffähigkeit von Koalitionen) befaßt.<sup>10</sup> Von den Urteilsverfahren blieben am Jahresende 213 601 Klagen unerledigt, von den 588 531 erledigten Klagen drehten sich 260 249 oder 44,2% allein um Kündigungen. Die Verfahrensdauer betrug 1999 bei 27% der erledigten Klagen länger als 6 Monate, bei 10% der Klagen sogar länger als ein Jahr. Unter den acht Geschäftsbereichen der

---

<sup>9</sup> Diese Regelung wurde in dem zweijährigen Zeitraum ihrer Gültigkeit mehrfach angepaßt und variiert. Betroffen waren davon u.a. die Höhe der Freibeträge (vgl. Stahlhacke/Preis/Vossen 1999, Rdnr. 1233a-1233p).

<sup>10</sup> Durch Urteil entscheidet das Prozeßgericht nach mündlicher Verhandlung über den Streitgegenstand, der aus Klageantrag und Klagegrund besteht. Hierfür bestehen meist strenge Formvorschriften. Der Beschluß entscheidet demgegenüber nur über Vor- oder Nebenfragen und meistens ohne mündliche Verhandlung. Den Beschluß teilt das Gericht formlos mit (Schellhammer 1999, Rdnr. 723, 948).

deutschen Gerichtsbarkeit sind die Arbeitssachen mittlerweile nach den zivil- und strafrechtlichen Verfahren der Bereich mit den meisten Geschäftsfällen und der höchsten Wachstumsrate. Schiedsstellen, wie in den USA und Spanien, die Streitigkeiten schnell und unbürokratisch entscheiden, sind in Deutschland nicht zugelassen.<sup>11</sup>



Quelle: Statistisches Bundesamt, Rechtspflege, Fachserie 10, Reihe 1; Arbeits- und Sozialstatistik, verschiedene Jahrgänge; bis 1991 früheres Bundesgebiet

Abbildung 1.1: Erledigte Kündigungsschutzklagen und Arbeitslosenquote

Tabelle 1.2 stellt die Zahl der erledigten Kündigungsschutzklagen denen der Entlassungen in Deutschland zwischen 1992 und 1996 gegenüber. Nimmt man die Zahl der erledigten Kündigungsschutzklagen als Indikator für die Zahl der Entlassungen, die vor Gericht ausgetragen werden, und setzt sie in das Verhältnis zu den arbeitgeberseitigen Kündigungen, erhält man einen Eindruck vom Anteil der Entlassungen, die durch die Arbeitsgerichte entschieden werden. Zwischen 1992 und 1996 ist die Wahrscheinlichkeit, daß eine Kündigung rechtliche Folgen hat, stetig gestiegen (Spalte (3)). Während 1992 ca. einer von 150 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in eine Kündigungsschutzklage verwickelt war, klagte 1996 bereits einer von 90 Beschäftigten. Schließlich zeigt

<sup>11</sup> In arbeitsrechtlichen Streitigkeiten ist ein schiedsgerichtliches Verfahren nur ausnahmsweise zulässig in Rechtsstreitigkeiten zwischen Tarifvertragsparteien aus Tarifverträgen oder aus einem Arbeitsverhältnis, das sich aus einem Tarifvertrag bestimmt, sofern der Geltungsbereich des Tarifvertrages überwiegend Künstler, Kapitäne und Artisten etc. erfaßt (§§ 101 ff. Arbeitsgerichtsgesetz).

Spalte (5), daß 1992 Arbeitgeber betriebsbedingte und verhaltens- bzw. personenbedingte Kündigungen in etwa zu gleichen Teilen ausgesprochen haben, hingegen 1996 mehr als zwei Drittel der Entlassungen betriebsbedingt waren. Zwar spiegelt sich in der Statistik der Tabelle 1.2 der Einfluß der Wiedervereinigung und der Rezession von 1993 bis 1997 wider, allerdings ist die steigende Klagewahrscheinlichkeit auch ein Beleg für die These, daß das deutsche Kündigungsschutzrecht erhebliche Anreize setzt, gerade in unsicheren Zeiten Entlassungen vor die Arbeitsgerichte zu tragen. Daher hat sich in Deutschland die Praxis durchgesetzt, bei Mobilitätsbereitschaft der freizusetzenden Arbeitskräfte freiwillig Abfindungen anzubieten, die weit über den gesetzlichen Vorschriften liegen. Eine zweite in Deutschland zunehmen verwendete Strategie Arbeitskräfte freizusetzen ist die zeitweise Verlegung ganzer Firmensitze bzw. ein Betriebsübergang an einen anderen Inhaber (§ 613a BGB).

Tabelle 1.2

**Erledigte Kündigungsschutzklagen und Entlassungen in Deutschland**

Jahr	erledigte Kündigungs- schutzklagen	Entlas- sungen in  Mio.	erledigte Kündigungs- schutzklagen / Entlassungen in %	erledigte Kündi- gungsschutzkla- gen / sozialvers. Beschäftigte in %	betriebsbed. Entlassungen / alle Entlas- sungen in %
1992	183 048	2,41	7,6	0,641	56,8
1993	230 359	2,01	11,5	0,803	58,7
1994	313 586	1,78	17,6	1,107	64,6
1995	287 008	1,44	19,9	1,018	61,1
1996	313 568	1,42	22,1	1,129	69,0

Quellen: Statistisches Bundesamt, Rechtspflege, Fachserie 10, Reihe 1, versch. Jahrgänge, Grund (1998, S. 37), eigene Berechnungen

**3. Massenentlassungen**

Eine auf die Konjunktur reagierende Einstellungs- und Entlassungspolitik gerät mit dem „Massenentlassungsschutz“ in Konflikt. Der § 17 KschG verpflichtet die Firma 30 Kalendertage bevor sie mit den Entlassungen beginnt zur Anzeige beim zuständigen Arbeitsamt. Auch muß sie den Betriebsrat rechtzeitig über die Gründe der Entlassungen, die Zahl der betroffenen Arbeitnehmer und den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen, unterrichten. Massenentlassungen liegen vor, wenn innerhalb von 30 Kalendertagen in Betrieben: (1) mit mehr als 20 oder weniger als 60 Arbeitnehmern mehr als 5, (2) mit 60 bis 499 Arbeitnehmern 10% oder mehr als 25 Arbeitnehmer, (3) mit mindestens 500 Arbeitnehmern mindestens 30 Arbeitnehmer entlassen werden. Drei europäische Richtlinien zur „Angleichung der Rechts-

vorschriften der Mitgliedsstaaten hinsichtlich der Voraussetzungen und des Verfahrens für Massenentlassungen“ bewirken, daß die Regelungen und die Durchführung von Massenentlassungen in den Mitgliedsstaaten der EU Ähnlichkeit haben.<sup>12</sup> So hat der Arbeitgeber bei Massenentlassungen gemäß der Umsetzung der EU Richtlinien in deutsches Recht den Betriebsrat rechtzeitig über Gründe, Zahl und Kategorien der in der Regel beschäftigten und zu entlassenden Arbeitnehmer, Kriterien der Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer, Zeitraum der Entlassungen und Methode für die Berechnung der Abfindung zu informieren (§ 17 Abs. 2 KschG). Ebenso werden europaweit Massenentlassungen erst nach dem Ablauf einer 30-tägigen Frist nach der Anzeige wirksam (§ 18 KschG). Wird eine Anzeige beim zuständigen Arbeitsamt nicht ordnungsgemäß erstattet, sind alle Entlassungen rückwirkend unwirksam. Der Ankündigungsfrist liegt die Idee zugrunde, das Ausmaß der friktionellen Arbeitslosigkeit zu reduzieren. Die Vorschriften zu Massenentlassungen innerhalb der EU unterscheiden sich hauptsächlich in der gesetzlichen Höhe der Abfindungen bei Freisetzungen und in einer in einigen Ländern notwendigen Genehmigungspflicht der zuständigen Behörden (s. Anhang 1).

Anders als in den meisten europäischen Mitgliedsstaaten kann der Betriebsrat in Deutschland die Aufstellung eines Sozialplans verlangen (§ 112 BetrVG). Der Sozialplan, den der Betriebsrat auch gegen den Willen des Arbeitgebers erzwingen kann, „enthält Regelungen über den Ausgleich oder die Milderung wirtschaftlicher Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderungen entstehen“ (Halbach et al. 2000, Rdnr. 5/246). Zu den vorgesehenen Regelungen zählen vor allem Abfindungen und vorzeitige betriebliche Pensionsleistungen, deren Höhe zwischen dem Betriebsrat und dem Unternehmer frei verhandelt werden können. Gelingt eine Einigung nicht, können Betriebsrat oder Unternehmer den Präsidenten des Landesarbeitsamtes um Vermittlung ersuchen oder sofort eine Einigungsstelle anrufen. Neugegründete Unternehmen sind in den ersten vier Jahren nach der Gründung durch Gesetz explizit von der Sozialplanpflicht befreit.

#### 4. Atypische Beschäftigungsformen

Zu den im Rahmen der Diskussion um die Wirkungen des Bestandschutzes bedeutsamen atypischen Beschäftigungsverhältnissen gehören Befristungen und

---

<sup>12</sup> Hierbei handelt es sich um die Richtlinien 75/129/EWG vom 17. Februar 1975, Abl. L 48, 22.02.1975, S. 29; 92/56/EWG vom 24. Juni 1992, Abl. L 245, 26.08.1992, S. 3 und 98/59/EG vom 20. Juli 1998, Abl. L 225, 12.08.1998, S. 16 zur Änderung der Richtlinien 75/129/EWG und 92/56/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen. Die Frist für den Erlass einzelstaatlicher Vorschriften beträgt in der Regel zwei Jahre.

die Leiharbeit. Atypische Kontrakttypen sollen den Unternehmern die Flexibilität bei der Anpassung ihres Personalbestandes an Auftragsspitzen und an Schwankungen der Konjunktur erleichtern. Ähnlich wie bei den Massenentlassungen ist eine Harmonisierung der europäischen Vorschriften zu atypischen Erwerbsformen seit Jahren Gegenstand von Regulierungsversuchen.<sup>13</sup> Als Teil ihres Aktionsprogrammes hat die Europäische Kommission bereits 1990 dem Rat drei Vorschläge für Richtlinien über den Abschluß von Teilzeitarbeitsverträgen, befristeten Arbeitsverhältnissen und Leiharbeit präsentiert.<sup>14</sup> Diese Vorschläge hat der Rat zwischen 1990 und 1994 mehrfach erörtert, aber nur eine Richtlinie angenommen, die die Sicherheit und den Gesundheitsschutz von Arbeitskräften mit befristeten Arbeitsverhältnissen oder Leiharbeitsverhältnissen vorsieht.<sup>15</sup> In ihrem Weißbuch von 1994 und ihrem Richtlinienvorschlag von 1999 räumt die Kommission der Annahme der Richtlinien über atypische Beschäftigungsverhältnisse höchste Priorität ein, da gemeinschaftsweite Bestimmungen für temporäre Arbeitsverträge ein wichtiger Faktor zur Herstellung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Flexibilität und Sicherheit sind. „Eine Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse muß einerseits den Bedürfnissen der Unternehmen gerecht werden, die angesichts der internationalen Konkurrenz ihre Wettbewerbsfähigkeit steigern müssen. Andererseits sind die Interessen der Arbeitnehmer zu berücksichtigen: der Mißbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder Beschäftigungsverhältnisse ist zu verhindern. Eine einschlägige Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern ... erscheint das geeignete Instrument zu sein, um den Interessen beider Parteien gerecht zu werden.“<sup>16</sup> Die europäischen Sozialpartner haben der Kommission einen Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Umsetzung der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vorgelegt, die am 1.5.1999 von der Kommission und am 28.6.1999 vom Rat angenommen wurde.<sup>17</sup> Die Sozialpartner haben gleichzeitig bekundet, eine ähnliche Vereinbarung über Leiharbeit in Erwägung zu ziehen. Zwei Ziele will die Richtlinie erreichen.

---

<sup>13</sup> Ausführungen zu früheren Vorschlägen und Regulierungsversuchen der Europäischen Kommission finden sich bei Eichner/Voelzkow (1994), Europäische Kommission (1994, 1999b), Rudolph (1999), Schömann/Rogowski/Kruppe (1998), Weiss (1998) und aktuelle Informationen sowie die Rahmenvereinbarungen über befristete Arbeitsverträge bei der Generaldirektion V unter [www.europa.eu.int/dg05](http://www.europa.eu.int/dg05).

<sup>14</sup> Kom(90) 228 endg. vom 29. Juni 1990; Abl. C 224, 8.9.1990, S. 8.

<sup>15</sup> Richtlinie des Rates 91/383/EWG vom 25. Juni 1991, Abl. L 206, 29.07.1991, S. 19, zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristeten Arbeitsverhältnissen oder Leiharbeitsverhältnissen.

<sup>16</sup> Kom(99) 203 endg. vom 1. Mai 1999, Abl. C 279, 1.10.1999, Rdnr. 36.

<sup>17</sup> 99/70/EG vom 28. Juni 1999, Abl. L 175, 10.07.1999, S. 43. Zu den europäischen Sozialpartnern zählen die Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas (UNICE), der Europäische Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft (CEEP) und der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB).



Durch die Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung soll die Qualität befristeter Arbeitsverträge verbessert und ein Rahmen geschaffen werden, der den Mißbrauch durch Kettenarbeitsverträge vermeidet. Hierzu müssen die Länder u.a. sachliche Gründe für die Verlängerung, die maximale Dauer aufeinanderfolgender Arbeitsverträge und die zulässige Zahl der Verlängerungen festlegen sowie definieren, wann Befristungen als aufeinanderfolgend zu betrachten sind bzw. als unbefristet zu gelten haben. Arbeitgeber haben temporären Arbeitskräften den Zugang zu angemessenen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu erleichtern. Befristet Beschäftigte dürfen im Vergleich zu Dauerbeschäftigten nicht deshalb schlechter behandelt werden, weil sie nur kurzzeitig beschäftigt sind, es sei denn, dies ist mit sachlichen Gründen zu rechtfertigen. Ebenso sind sie bei der Berechnung des Schwellenwertes für die Einrichtung eines Betriebsrates zu berücksichtigen. Ausgenommen von den Vereinbarungen sind Berufsausbildungsverhältnisse und Arbeitsverträge, die im Rahmen eines von der öffentlichen Hand unterstützten beruflichen Ausbildungs-, Eingliederungs- oder Umschulungsprogramms abgeschlossen wurden. Die Richtlinie, die am 1. Januar 2001 mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz in nationales Recht umgesetzt wurde, darf nicht als Rechtfertigung für die Senkung des allgemeinen Niveaus des Arbeitnehmerschutzes dienen.

Die Strukturmerkmale atypischer Arbeitsverträge, wie sie sich in den meisten europäischen Ländern finden, werden im folgenden anhand der deutschen Gesetzgebung exemplarisch zusammengefaßt. Eine tabellarische Übersicht über die wichtigsten Regelungen in den Mitgliedsländern der Europäischen Union und in einigen Ländern der OECD findet sich im Anhang A2. Reformen des Befristungsrechts in den 90er Jahren sind im Anhang A3 zusammengefaßt.

#### *a) Befristete Beschäftigung*

Die an einem Arbeitsvertrag beteiligten Parteien können Arbeitsverhältnisse für einen vorher festgelegten Zeitraum oder mit dem Ziel abschließen, einen bestimmten Zweck zu erreichen. Der Arbeitgeber muß im allgemeinen einen befristeten Arbeitsvertrag nicht beenden, da er mit dem Ablauf der Befristung oder dem Erreichen des Zweckes automatisch erlischt. Befristungen waren bis zum 31. Dezember 2000 im Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG) und sind seit dem 1. Januar 2001 im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) und durch die Rechtsprechung geregelt. Die Normen des regulären oder allgemeinen Kündigungsschutzes greifen nicht. Ebenso entfällt die bei einer Kündigung erforderliche Anhörung des Betriebsrates. Vereinbaren die Vertragsparteien keine expliziten Kündigungsvorschriften während der Befristung, ist die ordentliche Kündigung für die gesamte Laufzeit des Vertrages, die maximal 24 Monate betragen kann, ausgeschlossen

(§ 15 Abs. 3 TzBfG). Wie beim Kündigungsschutzrecht ist auch die Zulässigkeit der Befristung durch vielfältige Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes geregelt und war in den letzten Jahren Gegenstand zahlreicher Gesetzesnovellen (s. Tabelle 1.3).

*Tabelle 1.3*

**Reformen des Rechts befristeter Arbeitsverträge**

**BeschFG und TzBfG**

- BeschFG in Kraft getreten: 26.4.1985
- Wegfall des sachlichen Grundes für eine befristete Beschäftigung, max. Dauer der Befristung 18 Monate, Regelung war befristet bis 1.1.1990
- Verlängerung der Gültigkeit des BeschFG bis 31.12.1995 (ab 1.1.1990)
- Verlängerung der Gültigkeit des BeschFG bis 31.12.2000 (ab 1.1.1994)
- Verlängerung der Befristungshöchstdauer auf 24 Monate, innerhalb dieses Zeitraums dreimalige Befristungsverlängerung möglich (ab 1.10.1996)
- Wegfall aller Beschränkungen für befristete Arbeitsverträge mit Arbeitnehmern, die das 60. Lebensjahr überschritten haben (ab 1.10.1996)
- TzBfG in Kraft getreten: 1.1.2001
- Befristung ohne sachlichen Grund ist nur bei einer Neueinstellung zulässig (ab 1.1.2001)
- Gesetzliche Festlegung der sachlichen Gründe für eine Befristung (ab 1.1.2001)
- Wegfall aller Beschränkungen für befristete Arbeitsverträge mit Arbeitnehmern, die das 58. Lebensjahr überschritten haben (ab 1.1.2001)

*Befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund:* Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist nach § 620 BGB in Deutschland generell zulässig. Da ein Arbeitnehmer den Schutz der zwingenden Kündigungsschutzbestimmungen mit dem Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages verliert, hat die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes in zahlreichen Urteilen generell den Abschluß befristeter Arbeitsverträge für Betriebe mit mehr als fünf Arbeitnehmern (Kleinbetriebsklausel) und einer Laufzeit über sechs Monaten (Probezeit) auf das Vorliegen von „sachlichen Befristungsgründen“ begrenzt.<sup>18</sup>

<sup>18</sup> Auslösend für die Festlegung von sachlichen Befristungsgründen war die Feststellung des Bundesarbeitsgerichts im Jahr 1954, daß die beliebige Zulassung der Befristung den Kündigungsschutz unterlaufen würde (BAG vom 21. Oktober 1954, AP Nr. 1 zu § 620 BGB, Befristete Arbeitsverträge). Grundlegend geregelt durch den Großen Senat des Bundesarbeitsgerichts, Beschluß vom 12. Oktober 1960, darüber hinaus über 200 veröffentlichte Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, vgl. Halbach et al. 2000, Rdnr. 2/70.

Als Gründe für eine Befristung kamen bis 31. Dezember 2000 laut Rechtsprechung u.a. in Frage: Saisonarbeit, Arbeitsverträge auf Probe, zur Aushilfe, zur Vertretung eines erkrankten oder zum Wehrdienst einberufenen Arbeitnehmers oder Beschäftigung in einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme (ABM).<sup>19</sup> Die Bundesregierung hat mit dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) erstmals diese sachlichen Befristungsgründe exemplarisch – d.h. die Sachgründe sich nach wie vor nicht abschließend und können durch die Rechtsprechung jederzeit erweitert werden – in § 14 TzBfG gesetzlich geregelt: Ein sachlicher Grund liegt insbesondere dann vor, wenn (1) der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht, (2) die Befristung im Anschluß an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlußbeschäftigung zu erleichtern, (3) der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird, (4) die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt, (5) die Befristung zur Erprobung erfolgt, (6) in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen, (7) der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind und er entsprechend beschäftigt wird oder (8) die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

Ungewißheit über die Konjunkturentwicklung oder ein „nichtvorhersehbarer Bedarf an Arbeitskräften“ reichen jedoch als sachlicher Grund für eine Befristung nach wie vor nicht aus (Halbach et al. 2000, Rdnr. 2/72). Somit schließt der Gesetzgeber eine Anpassung an die jeweilige konjunkturelle Lage ausdrücklich aus. Die strengen Vorschriften zum Abschluß befristeter Arbeitsverträge begründet die Rechtsprechung wie folgt: „Da der befristete Arbeitsvertrag dem Arbeitnehmer den Schutz der zwingenden Kündigungsschutzbestimmungen nimmt und auch die bei Kündigung erforderliche Anhörung des Betriebsrates entfällt, ist die Gefahr einer Gesetzesumgehung gegeben“ (Halbach et al. 2000, Rdnr. 2/70). Wird eine Befristung über das vereinbarte Ende hinaus fortgesetzt, ist sie ohne sachlichen Grund abgeschlossen und gilt als unbefristet. Kettenverträge, d.h. mehrere aneinander anschließende befristete Arbeitsverträge *mit sachlichem* Grund, sind zulässig. Eine Höchstdauer für die jeweilige Befristung ebenso wie eine Begrenzung der Verlängerungsmöglichkeiten gibt es nicht. Jedoch schraubt die Rechtsprechung die Anforderungen mit der Zahl der aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträge hoch. Bei einer wiederholten Verlängerung des Arbeitsverhältnisses unterstellt die Rechtsprechung mitunter, daß

<sup>19</sup> Für den öffentlichen Dienst, in dem überdurchschnittlich häufig befristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden, gelten spezielle, gesetzliche Bestimmungen. So wurde etwa 1985 das „Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen“ verabschiedet. Darin wurden die sachlichen Befristungsgründe der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes erweitert und die Höchstzeit für Befristungen unter Zulassung von Kettenarbeitsverträgen auf fünf Jahre festgelegt. Ähnliche Sonderregelungen gelten für Ärzte in der Weiterbildung.

die Befristung von vornherein sachlich nicht gerechtfertigt war, und deutet den Arbeitsvertrag in einen unbefristeten Arbeitsvertrag um. Wann ein sachlicher Grund für eine Befristung und ihre Dauer vorliegt, ist von den Umständen des Einzelfalls abhängig, weswegen die unsichere Rechtslage Betriebe vor dem Abschluß befristeter Arbeitsverhältnisse mit sachlichem Grund abschreckt. Anstelle befristete Neueinstellungen zu tätigen, wichen bis zur Verabschiedung des Beschäftigungsförderungsgesetzes von 1985 viele Unternehmen bei einem vorübergehenden Arbeitskräftemehrbedarf auf Überstunden aus.

*Befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund:* Seit Mitte der 80er Jahre wirkt der deutsche Gesetzgeber mit der Verabschiedung des BeschFG indirekt durch die erweiterte Möglichkeit zum Abschluß befristeter Arbeitsverträge auf den Bestandsschutz von Arbeitsverhältnissen ein. Ziel war es, den Betrieben die Anpassung ihres Arbeitskräftepotentials an die Konjunktur zu erleichtern, Arbeitskosten zu senken und den Abbau von Überstunden zu ermöglichen. Die Neuregelung des Rechts befristeter Arbeitsverträge wurde mehrfach geändert und verlängert, war eine vorübergehende Ausnahmeregelung und wurde am 1. Januar 2001 durch das TzBfG ersetzt (s. Tabelle 1.3). Nach der Fassung des TzBfG vom 28. Dezember 2001 können Arbeitgeber zeitbefristete Arbeitsverträge ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes abschließen, sofern es sich um Neueinstellungen handelt, d.h. bei einer erstmaligen Befristung eines Arbeitnehmers. Bis zur Gesamtdauer von 24 Monaten sind bis zu drei aneinander anschließende Verlängerungen möglich. Mit Arbeitnehmern, die die Altersgrenze von 58 Jahren überschritten haben, kann eine beliebige Dauer der Befristung und eine unbegrenzte Zahl von Verlängerungen vereinbart werden (§ 14 Abs. 3 TzBfG). Um zu verhindern, daß es zu unerwünschten Kettenarbeitsverträgen kommt, ist eine Befristung ohne Sachgrund nach dem TzBfG nicht zulässig, wenn vorher ein befristeter Arbeitsvertrag mit Sachgrund bestanden hat. Die Sachgrundbefristung im Anschluß an eine erleichterte Befristung bleibt jedoch zulässig.

Tabelle 1.4 stellt die Befristungsquoten, die die Zahl der befristet abgeschlossenen Arbeitsverträge ins Verhältnis zu den abhängigen Erwerbspersonen setzt, auf Basis der Auswertung des Mikrozensus durch das IAB im neuen und alten Bundesgebiet gegenüber.<sup>20</sup> Bei ihren Daten berücksichtigt das IAB befristete Arbeitsverhältnisse von Selbständigen, Beamten, Zeitsoldaten und Auszubildenden ausdrücklich nicht. Begründen läßt sich diese Vorgehensweise mit dem Argument, daß diese Befristungen nicht unter das Befristungsrecht des BGB und des TzBfG fallen. Alle Angaben in Tabelle 1.4 beziehen sich deshalb auf die Befristungen der Arbeitsverträge von Arbeitern und Angestellten, wobei Angestellte im öffentlichen Dienst darin enthalten sind.

---

<sup>20</sup> An dieser Stelle möchte ich mich besonders bei Helmut Rudolph vom IAB der Bundesanstalt für Arbeit bedanken, der mir freundlicherweise die Daten über befristete Arbeitsverhältnisse in Deutschland zur Verfügung gestellt hat.

Tabelle 1.4

Befristungsquoten von Arbeitern und Angestellten

	Bundesgebiet West			Bundesgebiet Ost			Deutschland
	Insges.	Arbeiter	Angestellte	Insges.	Arbeiter	Angestellte	Insgesamt
1985	5,4	5,2	5,6	–	–	–	–
1990	5,9	5,6	6,1	–	–	–	–
1995	5,5	5,4	5,5	12,1	13,9	10,6	6,8
1996	5,7	5,2	6,1	11,7	13,5	10,1	6,9
1997	6,4	5,8	6,8	11,6	13,3	10,2	7,4
1998	6,8	6,3	7,0	11,5	12,7	10,5	7,7
1999	7,1	7,1	7,2	13,1	15,5	11,1	8,3
2000	7,0	7,0	7,1	12,1	14,1	10,4	8,0

Quelle: Rudolph (1996a,b, S. 4; 2000a, S. 6)

Trotz der durch das BeschFG geschaffenen Vereinfachungen beim Abschluß temporärer Kontrakttypen spielen Befristungen in Deutschland nach wie vor keine herausragende Rolle. Wie ein Blick auf Tabelle 1.4 belegt, bewegen sich die Befristungsanteile in Westdeutschland seit 1985 in der Bandbreite von 5 bis 7% und schwanken kaum mit der konjunkturellen Entwicklung. Allerdings haben Befristungen seit 1996 leicht zugenommen. Berücksichtigt man bei der Berechnung alle befristet abgeschlossenen Arbeitsverträge, dann lag die deutsche Befristungsquote 2000 bei 13,4%, wobei 19,3% auf die neuen und 12,0% auf die alten Bundesländer entfielen. Bei der Interpretation dieser Werte ist zu berücksichtigen, daß im Bestand des Mikrozensus abhängig beschäftigte Nebenerwerbstätige enthalten sind. Auch die Befristungsquoten des Mikrozensus unterliegen keinen größeren Schwankungen. Deshalb kommt das IAB zu dem Ergebnis: „Die betriebliche Realität ist nach wie vor nicht durch ‚Heuern‘ und ‚Feuern‘ gekennzeichnet“ (Hoffmann/Walwei 1998, S. 4). Daß eine höhere quantitative Flexibilität einen positiven Nettobeschäftigungseffekt mit sich bringt und somit die Arbeitslosigkeit spürbar reduziert, hat sich, so wie es scheint, nicht erfüllt. Jedoch drängt sich die Frage auf, in welchem (Nicht-)Erwerbspersonenstatus sich die befristet Erwerbstätigen befinden würden, wären temporäre Kontrakte nicht erlaubt, ein Thema mit dem sich Kapitel 6 auseinandersetzt.

Nach Angaben des Mikrozensus hatten in Deutschland 2000 etwa 4,4 (2,3) Mio. von 32,6 (28,6) Mio. abhängig Erwerbstätigen (Angestellte und Arbeiter) eine befristete Stelle. In den neuen Bundesländern lag die Befristungsquote der Arbeitnehmer 2000 mit 12,1% fast doppelt so hoch wie im Bundesgebiet West, was auch auf den verstärkten Einsatz von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen zurückzuführen ist.<sup>21</sup>

<sup>21</sup> AB-Maßnahmen nach §§ 260-271, 416 SGB III sowie Strukturanpassungsmaßnahmen Ost für Wirtschaftsunternehmen sind darin nicht enthalten.

So waren laut IAB 2000 im Bundesgebiet Ost etwa 642 Tsd. abhängig Erwerbstätige (ohne Auszubildende) befristet beschäftigt. Der Bestand an ABM-Teilnehmern belief sich im gleichen Jahr auf 146 Tsd. und machte damit 22,7% der befristeten Arbeitnehmer aus. Im alten Bundesgebiet betrug dagegen der Anteil der ABM-Teilnehmer an den Befristungen gerade einmal 3,5%. Während im Westen etwas mehr Angestellte (7,1%) als Arbeiter (7,0%) von befristeter Beschäftigung betroffen waren, mußten in den neuen Bundesländern sehr viel mehr Arbeiter (14,1%) als Angestellte (10,4%) ein befristetes Arbeitsverhältnis akzeptieren.<sup>22</sup>

Tabelle 1.5 gibt Auskunft darüber, welche sozio-ökonomischen Gruppen von befristeten Arbeitsverhältnissen betroffen sind. Die Befristungsquote der unter 25-jährigen lag 2000 im früheren Bundesgebiet mit 19,0% fast dreimal so hoch wie die durchschnittliche Befristungsquote (alle Altersgruppen), wobei in diesen Daten noch keine Auszubildenden berücksichtigt sind. Berechnet man die Befristungsquote der unter 25-jährigen inklusive den Auszubildenden, dann erhöht sich die Befristungsquote der Jugendlichen im früheren Bundesgebiet auf ca. 53,5% (2000). Mit zunehmendem Alter nimmt der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse stetig ab und steigt lediglich bei den Arbeitnehmern über 60 Jahren im Westen nochmals an.

Die hohe Befristungsquote unter den jungen Arbeitnehmern wird von vielen Autoren als Hinweis gewertet, daß Betriebe Berufsanfänger ohne Ausbildung zunächst befristet einstellen und somit temporäre Arbeitsverträge als eine verlängerte Probezeit nutzen. Diese Vermutung stützen auch Unternehmens- und Arbeitnehmerbefragungen von Büchtemann/Höland (1989) und Bielenski et al. (1994), die zeigen, daß ein beschäftigungsschaffender Einfluß des BeschFG primär auf diesem Teilsegment des Arbeitsmarktes zu beobachten ist. Bei dieser Interpretation ist jedoch zu berücksichtigen, daß in diesen Daten auch nebenerwerbstätige Schüler und Studenten enthalten sind, die während der Ferien befristet jobben. Zwar ist auch hier ein indirekter Screening-Prozeß nicht auszuschließen, der die Jugendlichen auf ihre Eignung für ein anschließendes reguläres Stellenangebot überprüft, er steht aber bei der Befristung nicht im Vordergrund.

Ferner zeigt die Tabelle 1.5, daß fast zweimal so viele Ausländer wie Deutsche, und relativ mehr Frauen als Männer in befristeten Arbeitsverhältnissen standen.

---

<sup>22</sup> Diese Ergebnisse stimmen nicht mit den Ergebnissen der Studien von Büchtemann/Höland (1989), Bielenski et al. (1994) – alle auf Basis einer Repräsentativbefragung – und den Ergebnissen des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) (Schömann/Kruppe 1994) überein, die belegen, daß in Deutschland Arbeiter häufiger befristet eingestellt werden als Angestellte.

Tabelle 1.5

**Befristungsquoten von Arbeitern und Angestellten nach  
Alter, Staatsangehörigkeit und Geschlecht**

	1985	1990	1995		2000	
	West	West	West	Ost	West	Ost
<b>Insgesamt</b>	5,4	5,9	5,5	12,1	7,0	12,1
<b>Alter</b>						
Unter 25	10,3	11,6	13,0	17,0	19,0	24,9
25-44	5,1	5,9	5,8	10,7	7,4	10,8
45-59	3,2	3,2	2,7	13,5	3,4	11,4
60 und älter	5,2	4,6	3,8	12,9	4,0	7,8
<b>Staatsangehörigkeit</b>						
Deutsche	5,1	5,7	4,9	11,9	6,5	12,0
Ausländer	7,7	7,1	9,8	22,5	11,4	24,3
<b>Männer</b>						
Insgesamt	4,8	4,9	5,1	10,4	6,7	11,3
Unter 20 Stunden	31,7	40,1	29,1	—	21,9	25,7
20 Stunden	28,4	29,7	27,6	—	23,5	36,7
21-35 Stunden	17,9	16,0	6,7	61,8	6,1	28,4
36 Stunden und mehr	4,4	4,1	4,3	8,5	5,9	10,2
<b>Frauen</b>						
Insgesamt	6,3	7,2	5,9	14,2	7,5	13,0
Unter 20 Stunden	13,0	14,2	8,4	24,0	7,9	18,4
20 Stunden	5,7	6,8	5,4	14,8	7,1	15,6
21-35 Stunden	5,3	5,4	4,9	23,4	6,5	12,6
36 Stunden und mehr	5,8	6,1	5,6	11,4	7,8	12,4

Quelle: Rudolph (1996a, 2000a), ausschließlich Arbeiter und Angestellte, die Befristungsquote ergibt sich aus dem Anteil der Merkmalsträger mit befristetem Arbeitsvertrag an allen abhängigen Erwerbstätigen mit diesem Merkmal.

Die schlechte Arbeitsmarktlage seit 1993 wirkt sich primär auf jüngere Arbeitnehmer aus. In diesen Kohorten hat die Verbreitung der Befristung überdurchschnittlich zugenommen. Die Befristungsquote unter den Teilzeitarbeitsverträgen mit weniger als 20 Stunden betrug 2000 im alten Bundesgebiet 21,9% bei den Männern, bei den Frauen hingegen nur 7,9%.<sup>23</sup> Dieser Unterschied

<sup>23</sup> Als teilzeitbeschäftigt zählen Personen, die regelmäßig weniger als die tariflich vereinbarte Wochenarbeitszeit tätig sind. Hierzu gehören sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigte mit einem monatlichen Verdienst über 630 DM (früheres Bundesgebiet), teilzeitbeschäftigte Beamte und Richter, geringfügig Beschäftigte. Die Bundesanstalt für Arbeit berücksichtigt bei der Messung der Teilzeitquote nur den Anteil der sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (ANBA Arbeitsmarkt 1998, S. 117).

ergibt sich, da die unbefristete Teilzeitquote von Frauen traditionell weit über derjenigen der Männer liegt. Nimmt ein Mann eine Teilzeitbeschäftigung an, ist sie meist befristet. Die Teilzeitquote der weiblichen Arbeitskräfte im Bundesgebiet West (Gesamtdeutschland) betrug 2000 28,9% (27,5%), die der männlichen hingegen nur 3,5% (3,5%), wobei die meisten Teilzeitbeschäftigungen unbefristet waren.

Die höchste Befristungsquote im alten Bundesgebiet hatten 2000 nach Angabe des Mikrozensus die landwirtschaftlichen Berufe (18,5%), gefolgt von den öffentlichen und privaten Dienstleistungen (16,6%). Gemessen an der Zahl der Befristungen fanden sich 2000 die Wirtschaftszweige öffentliche und private Dienstleistungen (926 Tsd.), gefolgt vom Bergbau (655 Tsd.) und dem Handel (510 Tsd.) auf den Spitzenpositionen. Im neuen Bundesgebiet nahmen 2000 die Befristungsquoten in der Landwirtschaft (31,8%) und bei der öffentlichen Verwaltung (25,9%) die Vorreiterrolle ein. In absoluten Zahlen ragen nur die öffentlichen und privaten Dienstleistungen mit 305 Tsd. Befristungen hervor. Sieht man von den Erwerbstätigen im Hochschulsektor ab, haben seit der Einführung des BeschFG immer mehr gering Qualifizierte (ohne Berufsausbildung) eine befristete Beschäftigung angenommen. Dieses Beschäftigungsmuster ist seit langem stabil: „Je höher die benötigte Qualifikation, gemessen an ‚keiner Qualifikation‘ bis ‚Universitätsabschluß‘, desto niedriger ist die Wahrscheinlichkeit eines befristeten Arbeitsverhältnisses“ (WZB 1993a, S. 20). Darauf deutet auch die Beobachtung hin, daß immer mehr junge Leute ohne Ausbildung über eine befristete Beschäftigung in das Erwerbsleben eintreten.

### *b) Arbeitnehmerüberlassung*

Einer zunehmenden Beliebtheit bei den Arbeitgebern erfreut sich mittlerweile die Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeit, Zeitarbeit oder das Personal-leasing; Beschäftigungsformen, die in angelsächsischen Ländern fast ausschließlich mit einem befristeten Arbeitsvertrag verbunden sind. Bei einer Arbeitnehmerüberlassung sind drei Akteure beteiligt: die Verleihfirma, der Leiharbeitnehmer und der Betrieb, der eine Arbeitskraft entleiht. Der Zeitarbeitnehmer schließt mit der Verleihfirma einen regulären Arbeitsvertrag, die alle üblichen Arbeitgeberpflichten – wie Lohnzahlungen, die Entrichtung von Sozialabgaben, Kündigungsschutz und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall – übernimmt und diesen vorübergehend an einen anderen Unternehmer „ausleiht“. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich gegenüber dem Verleiher für den Betrieb des Entleihers nach dessen Weisung zu arbeiten. Prinzipiell kann zwischen der gewerbsmäßigen und der nicht gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung unterschieden werden. Die nicht gewerbsmäßige ist gesetzlich nicht geregelt und umfaßt Fälle, wie z.B. das Überlassen von Arbeitnehmern zwischen Betrieben, die wirtschaftlich unter einer Leitung stehen. Ist die Vermitt-



lungstätigkeit auf eine gewisse Dauer angelegt und will der Verleihbetrieb damit (un-)mittelbare Vorteile erzielen, ist die Arbeitnehmerüberlassung gewerblich, im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) geregelt und bedarf einer Erlaubnis der Bundesanstalt für Arbeit (BA).

Auch die Vorschriften zur Arbeitnehmerüberlassung waren in den letzten Jahren zahlreichen Änderungen unterworfen, (s. Tabelle 1.6).

*Tabelle 1.6*

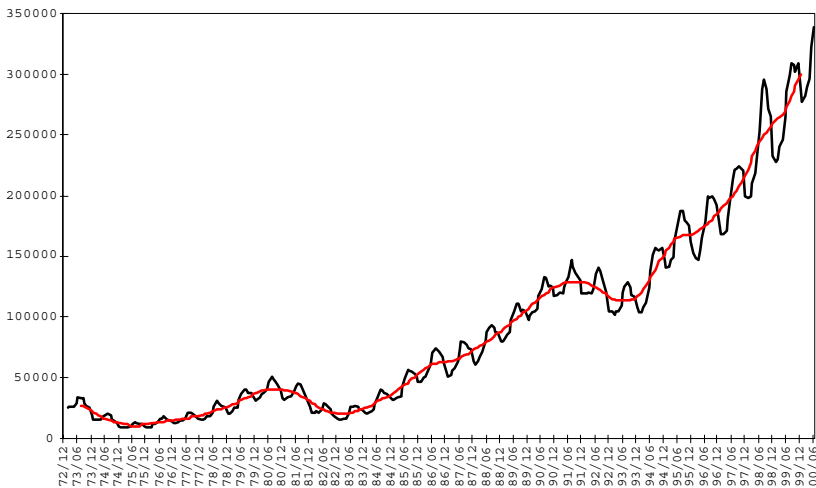
**Reformen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes**

AÜG
<ul style="list-style-type: none"> <li>• In Kraft getreten: 7.8.1972</li> <li>• Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 3 auf 6 Monate bis 31.12.1989 (ab 1.5.1985)</li> <li>• Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 3 auf 6 Monate bis 31.12.1995 (ab 1.5.1990)</li> <li>• Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 6 auf 9 Monate bis 31.12.2000 (ab 1.1.1994)</li> <li>• Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 9 auf 12 Monate (ab 1.4.1997)</li> <li>• Zulassung der Synchronisation von Ersteinsatz und Arbeitsvertrag beim erstmaligen Verleih, Befristung ohne sachlichen Grund (ab 1.4.1997)</li> <li>• Wiederholte Zulassung lückenlos aufeinanderfolgender Befristungen mit demselben Leiharbeitnehmer (ab 1.4.1997)</li> <li>• Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 12 auf 24 Monate (ab 1.1.2002)</li> </ul>

Bis 1997 mußte eine Zeitarbeitsfirma mit dem Leiharbeitnehmer grundsätzlich einen unbefristeten Vertrag schließen, die maximale ununterbrochene Überlassungsdauer war zunächst auf 3 Monate begrenzt und wurde stufenweise erhöht. Seit der Reform von 2002 darf der Mitarbeiter demselben Kundenunternehmen sogar 24 Monate kontinuierlich überlassen werden.<sup>24</sup> Zwar bleibt nach wie vor die Entleiherung von Zeitarbeitnehmern in das Bauhauptgewerbe generell verboten, ist jedoch neuerdings zwischen Betrieben des Baugewerbes dann gestattet, wenn sie demselben Tarifvertrag unterliegen. Seit 1997 ist auch die erstmalige Befristung eines Leiharbeitsvertrages generell zulässig, bedarf also keines sachlichen Grundes. Mit dieser Regelung wurde das Synchronisa-

<sup>24</sup> Ab dem 13. Monat muß der Verleiher dem Leiharbeitnehmer die Arbeitsbedingungen des Entleihbetriebes gewähren, einschließlich des Arbeitsentgeltes.

tionsverbot gelockert, d.h. der Arbeitsvertrag mit dem Leiharbeitnehmer darf sich auf die Dauer des erstmaligen Kundeneinsatzes beschränken. Eine wiederholte Befristung ist möglich, wenn sich für die Befristung aus der Person des Leiharbeitnehmers ein sachlicher Grund ergibt. Hierzu gehören gesundheitliche oder altersbedingte Gründe. Eine wiederholte Befristung kann aber auch mit dem Wunsch des Zeitarbeiters begründet werden. Das AÜG will damit vermeiden, daß der Verleiher sein Verleihrisiko auf den Arbeitnehmer überwälzt. Dieses Risiko besteht nach der Meinung des Gesetzgebers nicht, wenn die wiederholte Befristung direkt im Anschluß an ein vorhergehendes Leiharbeitsverhältnis erfolgt. Anders als im TzBfG, das eine maximal viermalige Befristung festlegt, sind nunmehr unbeschränkte Befristungsketten ohne sachlichen Grund zulässig.



Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitnehmerüberlassungsstatistik, Monatswerte, original und saisonbereinigt, bis 1993 früheres Bundesgebiet

Abbildung 1.2: Überlassene Leiharbeiter 1973-2000

Mit der Befristungserlaubnis ist die Arbeitnehmerüberlassung ein funktionales Äquivalent zu einer befristeten Beschäftigung und bei der Analyse der Wirkungen des Kündigungsschutzes zu berücksichtigen. Als mögliche Gründe für die Nachfrage von Leiharbeitsverträgen nennt die BA: die abnehmende Neigung von Entleihunternehmen wegen der schwerer überschaubaren Wirtschafts- und Auftragslage den eigenen Personalbestand aufzustocken und langfristige arbeitsrechtliche Bindungen einzugehen; Einsparung von direkten Personal-, einschließlich Lohnfortzahlungskosten; Minderung des Verwaltungsaufwandes; kurzfristiger Ausgleich erhöhten Arbeitsanfalls; Wegfall von Kündigungsfristen; Fortfall arbeitsrechtlicher Auseinandersetzungen bei Beendigung der Tätigkeit der Leiharbeitnehmer; sowie Entlastung des Personalhaus-

haltes, da die Verrechnung der Personalkosten über Einkaufskonten, Fremdunternehmensleistungen oder „sachlichem Aufwand“ erfolgen kann.

Entgegen den Prognosen der BA greifen Personalverantwortliche trotz sinkender Beschäftigung vergleichsweise selten auf die Beschäftigung von Leiharbeitern zurück, um Produktionsspitzen und Personalausfälle aufzufangen. Untersucht man die Zeitreihe der Entwicklung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung, läßt sich eine stetige Zunahme der Leiharbeitnehmer feststellen, s. Abbildung 1.2, die konjunkturellen und saisonalen Schwankungen unterworfen ist, wobei die meisten Leiheinsätze in den Monaten Juli und August zu verzeichnen sind. Jedoch machen insgesamt nach wie vor wenige Unternehmen von der Zeitarbeit Gebrauch.

Tabelle 1.7

**Gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland**

Jahr	Verleihbetriebe <sup>a)</sup>	Leiharbeiternehmer in 1000 <sup>a)</sup>	Leiharbeiternehmer / sozialvers. Beschäftigte in %	Neubegründete Arbeitsverhältnisse in 1000	Beendete Arbeitsverhältnisse in 1000
1985	1 722	48,7	0,24	157,8 <sup>b)</sup>	174,9 <sup>b)</sup>
1990	5 343	123,4	0,55	276,4	285,5
1995	7 513	176,2	0,63	313,7	329,1
1996	8 298	177,9	0,64	299,9	315,2
1997	8 728	212,7	0,78	366,5	373,9
1998	9 654	252,9	0,93	466,2	482,4
1999	11 247	286,4	1,05	541,0	532,7
2000	12 501	339,0	1,22	646,5	663,4

<sup>a)</sup> Stichtag 30. Juni; <sup>b)</sup> 1986; bis 1991 Bundesgebiet West

Quellen: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsmarkt, verschiedene Jahrgänge.

Die Tabelle 1.7 zeigt, daß die Leiharbeiternehmerquote 1985 gerade einmal 0,24% betrug. Mit jeder Reform stieg diese Quote, um 2000 ihr höchstes Niveau von ca. 1,2% zu erreichen.<sup>25</sup> Vergleicht man die Zahl der Leiharbeiternehmer mit der Zahl der Befristungen, so ist die Zeitarbeit in Deutschland kaum von Bedeutung. Die Zunahme der Befristungen in Deutschland seit 1995, dürfte weitgehend von der Liberalisierung des Synchronisationsverbotes getragen werden. Über die steigende Nachfrage nach Leiharbeit geben die neubegründeten Arbeitsverhältnisse Auskunft, s. Tabelle 1.7. Mit der Reform von 1997

<sup>25</sup> Im Gegensatz zu der weit verbreiteten Meinung ist auch der Anteil der Zeitarbeiter in den USA relativ gering. So stieg die Leiharbeiterquote in den USA von 0,3% in 1972 auf 2,4% in 1999 (vgl. Segal/Sullivan 1997, Autor 2000).

hat die Nachfrage von ca. 300 auf 366 Tsd. Zugenommen und 2000 einen Höchststand von ca. 647 Tsd. erreicht. Offenbar hat insbesondere die Möglichkeit der wiederholten Befristung den Einsatz von Leiharbeitern attraktiver gemacht.

Die Masse der Einsätze haben eine Beschäftigungsdauer von einer Woche bis unter drei Monaten (2000: 53,0%) und werden im wesentlichen von Männern ausgeführt (2000: 76,9%), deren Zeitbeschäftigung stärker prozyklisch schwankt als die von weiblichen Arbeitskräften. Ebenfalls überdurchschnittlich sind Geringqualifizierte, Ausländer und junge Altersgruppen (20-35 Jahre) als Leiharbeiter beschäftigt. Die Altersgruppe bis 20 befindet sich meist in Ausbildung und ist nur selten vertreten. Bei der Vermittlung von Leiharbeit stehen überwiegend Tätigkeiten im gewerblichen Bereich im Vordergrund, vor allem Schlosser, Mechaniker, Elektriker und Hilfsarbeiter ebenso wie Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe. Rudolph/Schröder (1997, S. 109) kommen deshalb zu dem Ergebnis, daß die „... Leiharbeit ihre Ursache eher im flexiblen Einsatz von Hilfskräften als in der Nachfrage nach Spezialisten oder einem Fachkräftemangel hat.“

Seit seinem Inkrafttreten ist das AÜG ständiger Kritik ausgesetzt. Insbesondere werden die vielen Mißbrauchsmöglichkeiten und die unklare Trennung zu Werkarbeitsverträgen moniert (Halbach et al. 2000, Rdnr. 2/593). Stahlhacke/Preis/Vossen (1999, Rdnr. 47) berichten sogar von verfassungsrechtlichen Bedenken. Von sozialpolitischer Seite wird bemängelt, daß Zeitarbeitnehmer 20-40% niedrigere Löhne als andere Beschäftigte erhalten. Im Jahr 1995 waren die Löhne für Zeitarbeiter mit geringer Qualifikation um 40,3%, für Facharbeiter um 28,6%, für Zeitarbeiter insgesamt um 34,6% und für Zeitangestellte insgesamt um 21,8% niedriger als die Löhne der Arbeitskräfte mit regulärer Beschäftigung. Hierbei wurde für Merkmale wie Geschlecht, Alter und Beruf kontrolliert, jedoch nicht nach der Dauer der Berufserfahrung und der Betriebszugehörigkeit differenziert. Im Durchschnitt des Jahres 2000 waren 64,4% aller ausgeschiedenen Leiharbeiter weniger als 3 Monate in einem Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt. Sie fielen damit nicht unter die Regelung des KSchG. Seit 1980 haben die Lohndifferentiale zwischen Leiharbeitskräften und Arbeitskräften mit regulären Arbeitsverträgen zugenommen (Rudolph/Schröder 1997, S. 117).<sup>26</sup>

Ferner schätzt die Arbeitsverwaltung, daß die illegale Leiharbeit mittlerweile ein zwischen sechs- und neunmal größeres Ausmaß als die legale Arbeitneh-

---

<sup>26</sup> Von hohen Lohndifferentialen zwischen regulären und Zeitarbeitsverträgen in den USA berichten auch Segal/Sullivan (1997, S. 125). Arbeiter mußten um 29,4% niedrigere Löhne hinnehmen, das Lohndifferential für Angestellte betrug demgegenüber 13,4%. Kontrolliert man für persönliche Charakteristika, Teilzeitstatus, geographische Merkmale und Gewerkschaftsstatus, dann sinken die Lohndifferentiale für Arbeiter auf 15,5%, für Angestellte lassen sich keine Unterschiede mehr nachweisen.

merüberlassung erreicht hat. Wegen unerlaubter Arbeitnehmerüberlassung wurden 1996 6 700 Verfahren vor den Arbeitsgerichten eröffnet. Diese Zahl stieg stetig auf 9 400 Verfahren im Jahre 1998 um 2000 wieder auf 4 600 Verfahren zu sinken. Insgesamt wurden im Jahr 2000 3 400 (1998: 7 600) Fälle mit Verwarnungen, Bußgeldern oder Strafanzeigen abgeschlossen und Strafen im Umfang von 34,2 Mio. DM (1998: 58,8 Mio. DM) verhängt.

Allerdings wird der Leiharbeit auch eine Brückenfunktion in den ersten Arbeitsmarkt zugeschrieben. So waren am 31. Dezember 2000 ca. 61,0% der Zeitarbeiter vorher ohne Beschäftigung, jeder zehnte war sogar langzeitarbeitslos (10,2%) oder überhaupt noch nicht beschäftigt (10,8%). Weitere 10,6% waren bereits vorher bei anderen Verleihern beschäftigt. Nach Auskunft des Bundesverbandes für Zeitarbeit erhielten ca. ein Drittel der Zeitarbeiter von Kundenbetrieben im Anschluß an die Überlassung ein Arbeitsplatzangebot.<sup>27</sup>

## 5. Ziele der Reform des Kündigungsschutzrechts

Neben den Normen des Kündigungsschutzes haben gerade die atypischen Beschäftigungsverhältnisse in der letzten Dekade eine auf Deregulierung zielende Rechtsänderung erfahren. Welche Hoffnungen waren mit der Reform des Arbeitsrechts verbunden? Anlaß zur Reform des KSchG, BeschFG und AÜG war die Lage auf dem Arbeitsmarkt nach dem Ölpreisschock zu Beginn der 80er Jahre. Während in den 80er und 90er Jahren Frankreich, Großbritannien, Spanien und Portugal als Reaktion auf die Diskussion um die Wirkungen des Bestandsschutzes den Kündigungsschutz für reguläre Arbeitsverhältnisse gelockert haben, hat der deutsche Gesetzgeber durch die Verabschiedung des BeschFG mit der erweiterten Befristungsmöglichkeit den Kündigungsschutz für nicht-reguläre Arbeitsverhältnisse liberalisiert.<sup>28</sup> Großbritannien ging bei seinen Deregulierungsbemühungen so weit, daß bis Ende der 90er Jahre während der ersten zwei Jahre eines regulären Beschäftigungsverhältnisses – außer durch gesonderte Tarifvereinbarungen – praktisch kein Kündigungsschutz mehr

<sup>27</sup> Dieser hohe Wiedereingliederungserfolg hat zu Überlegungen geführt, die Leiharbeit als Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik einzusetzen. Ein Versuchsprojekt in Rheinland-Pfalz hat die Leiharbeit mit einer aktiven Arbeitsvermittlung für schwervermittelbare Arbeitslose in sogenannten gemeinnützigen Arbeitnehmerüberlassungsgesellschaften kombiniert. Zwar läßt sich ein kurzfristiger Wiedereingliederungserfolg in Höhe von 27% der Leiharbeitnehmer verbuchen, langfristig ist er jedoch gering und rechtfertigt nicht den damit verbundenen Aufwand (Almus et al. 1999).

<sup>28</sup> In Frankreich wurde die Genehmigung für Entlassungen durch die Regierung unter Premierminister Chirac 1986 abgeschafft, Portugal ließ Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen zu, Spanien hat die Höhe der Abfindungen gesenkt und England hat die Probezeit auf 2 Jahre ausgedehnt (WZB, 1993b, S. 3), in Italien und Irland wurde der allgemeine Kündigungsschutz sogar verstärkt (vgl. Anhang A3).

bestand. Allerdings wurde mit dem Employment Relation Act von 1999 die Probezeit wieder auf ein Jahr verkürzt und die maximale Abfindungssumme von 12 000 auf 50 000 Pfund angehoben.<sup>29</sup> Hingegen entschied sich die deutsche Regierung den Kündigungsschutz zunächst weitgehend unangetastet zu lassen und statt dessen die Möglichkeit zum Abschluß befristeter Arbeitsverhältnisse zu erweitern. Das BeschFG und das TzBfG sollten das als zu rigide empfundene Arbeitsrecht flexibilisieren. Hiermit verband die Bundesregierung verschiedene Erwartungen (s. Tabelle 1.8).<sup>30</sup>

Nach Ansicht des Gesetzgebers wirkt der Bestandsschutz für unbefristete Arbeitsverhältnisse als Barriere auf dem Arbeitsmarkt und erschwert hiermit den Abschluß neuer Arbeitsverträge. In Zeiten hoher Arbeitslosigkeit sollten durch die erweiterte Zulassung von atypischen Arbeitsverhältnissen „zusätzliche Beschäftigungschancen“ geschaffen und ein schneller Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt erreicht werden (BTDrucks. 10/2102, S. 15). Im Vordergrund stand hierbei die Überlegung, daß Arbeitgeber nicht nur hinsichtlich der zu erwartenden Produktivität ihrer Arbeitnehmer unsichere Erwartungen haben, sondern auch bezüglich der potentiellen Nachfrage nach ihren Produkten. Zukünftige Entlassungskosten stellen jedoch einen Teil der gesamten Arbeitskosten dar und reduzieren deshalb im Konjunkturaufschwung die Bereitschaft zu Neueinstellungen. Deshalb, so die Argumentation der Regierung (BTDrucks. 10/6555, S. 1), scheuten „viele Unternehmer ... trotz verbesserter Auftragslage vor unbefristeten Neueinstellungen zurück, weil sie den künftigen Arbeitskräftebedarf nicht mit ausreichender Sicherheit voraussehen können.“ Nach Ablauf der Probezeit ist es für die Betriebe aufgrund der Kündigungsschutzbestimmungen schwierig, neu eingestellte Arbeitskräfte zu entlassen. Befristete Arbeitsverträge verringern in einer solchen Situation die Risiken der Betriebe. Bleibt die Auftragslage langfristig auf hohem Niveau, können die Unternehmen ihre Mitarbeiter in unbefristeten Verhältnissen übernehmen, andernfalls endet das Beschäftigungsverhältnis mit der vereinbarten Laufzeit des Vertrags. Da befristete Arbeitsverträge primär in Phasen der konjunkturellen Wiederbelebung eingesetzt werden sollten, war die Neuregelung zunächst bis zum Dezember 1991 begrenzt.

---

<sup>29</sup> Für Frauen und ethnische Minderheiten gibt es keine Begrenzung der Entschädigungssumme (Booth/Francesconi/Frank 2000, S. 2). In Großbritannien wird daher erwartet, daß diese Reform die seit Beginn der 90er Jahre zunehmenden Antidiskriminierungs- und Kündigungsschutzklagen noch einmal erhöht (Knight/Latreille 2000, S. 534, Morgan/Genre/Wilson 2001, S. 60).

<sup>30</sup> Eine kritische juristische Analyse der Reformen des KSchG und des BeschFG vom 1. Oktober 1996 findet sich bei Berkowsky (1996), Heise et al. (1997a, b), Høyningen-Huene/Linck (1997), Kramer (1997), Stückmann (1997) und Wlotzke (1997). Eine ausführliche Darstellung der Reform des KSchG und eine Diskussion der juristischen Schwierigkeiten, die sich bei der Sozialauswahl seit 1999 ergeben inklusive der dazugehörigen Rechtsprechung, findet sich bei Stahlhacke/Preis/Vossen (1999, Rdnr. 659).

Tabelle 1.8

**Vertragstypen und Ziele der Reformen**

<b>Vertragstyp</b>	<b>Schutzrecht (in Kraft getreten)</b>	<b>Ziele der Reformen</b>
Regulär	BGB (1900), KSchG (1951), BetrVG (1972)	Bestandsschutz
Befristungen mit sachlichem Grund	BGB (1960)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ausgleich unvorhergesehener Ereignisse,</li> <li>– kurzfristiger Arbeitskräftebedarf</li> </ul>
Befristungen ohne sachlichen Grund	BeschFG (1985), TzBfG (2000)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Flexibilisierung des Arbeitsrechtes,</li> <li>– Kurzfristiger Ausgleich erhöhten Arbeitsanfalls</li> <li>– Verbesserung der individuellen Beschäftigungschancen auch für besonders geschützte Arbeitnehmer,</li> <li>– Abbau der (Langzeit-)Arbeitslosigkeit,</li> <li>– Senkung von Überstunden</li> </ul>
Leiharbeit	AÜG (1972)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Flexibilisierung des Arbeitsrechtes,</li> <li>– Kurzfristiger Ausgleich erhöhten Arbeitsanfalls</li> <li>– Verbesserung der individuellen Beschäftigungschancen auch für besonders geschützte Arbeitnehmer,</li> <li>– Abbau der (Langzeit-)Arbeitslosigkeit,</li> <li>– Senkung von Überstunden</li> </ul>

Mit dem Abbau der gesetzlichen Bestimmungen zur Entlassung von Arbeitnehmern sollten die Firmen ihre jahresdurchschnittlichen Überstunden, die stark von der konjunkturellen Situation abhängig sind, freiwillig abbauen und dadurch neue befristete Arbeitsplätze schaffen (BRDrucks. 393/84, S. 15). Diese Hoffnung hat sich jedoch nicht erfüllt. Seit dem in Kraft treten des BeschFG stiegen nach Angaben des IAB die jahresdurchschnittlichen Überstunden im früheren Bundesgebiet pro Arbeitnehmer von 65,5 Stunden (1984) auf 69,3 Stunden (2000). Trotz tariflicher Festlegung von Überstundenzuschlägen ist offensichtlich eine Konjunkturanpassung mit Hilfe von Mehrarbeit das kostengünstigere und flexiblere Instrument im Vergleich zu befristeten Neueinstellungen und zu (teurer) Leiharbeit. Bei der Anpassung an betriebliche Auslastungsschwankungen mit Überstunden können nämlich nicht nur Such-, Einarbeitungs- und Personalnebenkosten gespart, sondern auch Qualitätsstandards einfacher erreicht und aufrecht erhalten werden (Keller 1997, S. 237). Über die Instrumente, die Betriebe bei ihrer Personalanpassung vornehmlich nutzten, gibt Tabelle 1.9 auf Basis einer vom IAB und vom Ifo-Institut 1994 durchgeführten Betriebsbefragung Aufschluß.

Tabelle 1.9

**Betriebliche Personalanpassung 1994 – Angaben in %, Mehrfachnennungen**

Anpassungsmaßnahme	Betriebe insgesamt		Entleihbetriebe		Betriebe mit befr. Einstellungen und / oder Aushilfen	
	(1) West	Ost	(2) West	Ost	(3) West	Ost
Überstunden/Sonder-schichten	60,7	44,5	89,2	81,5	78,6	65,0
Rationalisierung	45,3	26,4	64,8	45,6	57,0	41,3
Befristete Einstellungen	38,6	27,8	66,9	47,8	–	–
Zusätzliche Aushilfskräfte	37,5	19,5	57,1	34,3	–	–
Leiharbeit/Zeitarbeit	18,2	9,5	100,0	100,0	26,7	16,0
Weitergaben von Aufträgen an Subunternehmen	19,5	16,4	40,1	41,8	26,4	24,9
Verlängerung der Lieferfristen oder Wartezeiten	15,6	8,9	26,9	18,1	20,3	12,6
Verzicht auf Aufträge/Leistungen	12,3	9,2	17,0	18,7	14,1	12,9

Quelle: Rudolph/Schröder (1997, S. 113)

Die Werte in der Tabelle 1.9 geben den Anteil der Betriebe an, die die jeweiligen personalpolitischen Instrumente in den letzten 12 Monaten „sehr stark“ oder „weniger stark“ einsetzten. Spalte (1) der Tabelle 1.9 beschreibt die Anpassungsmaßnahmen aller Betriebe, Spalte (2) die der Unternehmen, die auch regelmäßig Zeitarbeitnehmer entleihen und Spalte (3) die der Firmen, die befristete Arbeitsverträge nutzen. Tabelle 1.9 belegt, daß sowohl im Westen als auch im Osten Deutschlands interne Instrumente wie Überstunden, Sonder-schichten und Rationalisierungsmaßnahmen vor den externen Maßnahmen befristete Arbeitsverträge, zusätzliche Aushilfskräfte und Leiharbeit rangieren. Betriebe, die auch Zeitarbeit einsetzen, greifen wesentlich häufiger auf Über-stunden der Kernbelegschaft und Auftragsvergabe an Subunternehmer zurück. Zu vergleichbaren Ergebnissen kommen Friedrich/Hägele (1997), die zwischen Ausweichstrategien aller Unternehmen und Unternehmen knapp unterhalb des Schwellenwertes des KschG (zum Zeitpunkt der Befragung unter zehn Arbeit-nehmern) unterscheiden. Auch in dieser Untersuchung nutzen alle Firmen in erster Linie Überstunden als Anpassungsstrategie, neben der befristeten Beschäftigung (bzw. Aushilfen) sowie die Vergabe von Unteraufträgen.

Seit zwei Dekaden ist in Deutschland der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen gestiegen. Nach Angaben der BA betrug 1980 in Deutsch-land (West) der Anteil der Arbeitslosen, die eine bisher zurückgelegte Dauer



der Arbeitslosigkeit von einem Jahr und länger zu verzeichnen hatten, 12,8%. Dieser Anteil hat sich 2000 auf 36,5% erhöht.<sup>31</sup> Mit der Einführung atypischer Erwerbsformen, so die Argumentation der Bundesregierung, verbessern sich die individuellen Beschäftigungschancen von Arbeitslosen, da eine befristete Beschäftigung einer längeren Periode der Arbeitslosigkeit vorzuziehen sei. Dem BeschFG wurde somit eine „Brückenfunktion“ in den ersten Arbeitsmarkt zugeschrieben. Hiervon sollten insbesondere geringqualifizierte Arbeitskräfte profitieren. In Aufschwungphasen sollten die Unternehmen gerade diese Gruppe der Arbeitnehmer einstellen und die vergleichsweise teuren Überstunden abbauen. Darüber hinaus wurde eine Verbesserung der Einstellungschancen für rechtlich besonders geschützte Arbeitnehmergruppen (Schwangere, Schwerbehinderte, Wehrpflichtige) erwartet, die sonst nur verminderte Chancen hätten wenigstens eine befristete Beschäftigung zu erlangen. „Für den Arbeitssuchenden ist eine – wenn auch zunächst nur befristete – Arbeit besser als gar keine Arbeit. Für ihn besteht zudem die Chance, daß der befristete Arbeitsvertrag in einen unbefristeten Arbeitsvertrag mündet, wenn sich die konjunkturelle Erholung fortsetzt (BTDrucks. 10/2102, S. 15).“

Die Bundesregierung hat auch Erfolgskriterien zur Beurteilung des BeschFG festgelegt: Hierzu gehören das Ausmaß, mit der die Einstellungsbereitschaft der Firmen zunimmt, mit der befristete in unbefristete Kontrakttypen umgewandelt werden, mit der die Beschäftigungschancen der arbeitsmarktpolitischen Randgruppen (Frauen und Jugendliche) zunehmen und die Arbeitslosigkeit abnimmt. „Der Erfolg wird an der Entwicklung der Beschäftigten-Zahlen gerade dieser Gruppen zu messen sein (BTDrucks. 10/6441, S. 34).“

Zugleich betont die Bundesregierung bei ihrem Entwurf des BeschFG den Maßnahmencharakter ihrer Deregulierung, der auch in den vorläufigen Befristungen der jeweiligen Regelungen zum Ausdruck kommt: „Ziel des Gesetzesentwurfs ist es nicht, den traditionell üblichen unbefristeten Arbeitsvertrag durch einen befristeten Arbeitsvertrag zu ersetzen. Der unbefristete Arbeitsvertrag mit seinem gesetzlichen Kündigungsschutz ist und bleibt die sozialpolitisch wünschenswerte Regelung (BTDrucks. 10/2101, S. 16, s. auch BTDrucks. 14/4374, S. 12).“ Ähnliches hält auch die Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner über befristete Arbeitsverträge fest, wonach unbefristete Arbeitsverträge die übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses sind und

---

<sup>31</sup> Nach Angaben der OECD betrug der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen 2000 51,5%. Die Unterschiede ergeben sich, da die OECD die Zahl der Arbeitslosen auf der Basis einer Repräsentativstatistik ermittelt. Als Arbeitslos zählen demnach alle Personen ohne Arbeitsverhältnis, die sich aber um eine Arbeitsstelle bemühen. Hingegen zieht die BA bei ihren Berechnungen lediglich die Arbeitslosenregister bei den Arbeitsämtern heran, Arbeitslose, die eine Stelle suchen, aber nicht beim Arbeitsamt registriert sind, gehen nicht in die Kalkulation der Langzeitarbeitslosigkeit ein (Wagner/Jahn 1997).

bleiben sollen, da sie zur Lebensqualität der Arbeitnehmer und zur Verbesserung ihrer Leistungsfähigkeit beitragen.<sup>32</sup> Offenbar schreiben sowohl die deutsche Regierung als auch die europäischen Sozialpartner unbefristeten Arbeitsverträgen einen eigenständigen Wert zu. Bei der Analyse der Wirkungen des Kündigungsschutzes ist deshalb nicht nur der Einfluß auf die Arbeitslosigkeit zu berücksichtigen, sondern es muß auch danach gefragt werden, ob bei einer Deregulierung des Kündigungsschutzes über die Zulassung befristeter Kontrakttypen nicht externe Effekte zu berücksichtigen sind, die sich in einer Spaltung des Arbeitsmarktes widerspiegeln.

Der geringe Erfolg der Zulassung befristeter Arbeitsverhältnisse ohne sachlichen Grund hat die Bundesregierung 1996 dazu veranlaßt, die Kleinbetriebsklausel des KSchG auf zehn Arbeitnehmer auszuweiten. Ausschlaggebend hierfür waren die folgenden Überlegungen (BTDucks. 13/4612, S. 8): „... (es) ist nicht zu verkennen, daß sich insbesondere für kleinere Unternehmen Schwierigkeiten bei der Anwendung des komplizierten, teilweise unübersichtlichen und ohne juristischen Rat von Fachleuten schwer handhabbaren Kündigungsrecht ergeben. In diesem Bereich wirken sich die Erhöhung der Beschäftigungskosten ... negativ auf die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen aus. Hierzu trägt auch die lange Dauer der Verfahren vor den Arbeitsgerichten bei, in denen über die Wirksamkeit von Kündigungen entschieden wird. ... Diese Faktoren wirken für die Inhaber kleinerer Betriebe als psychologische Barriere für Neueinstellungen. Bei zusätzlichem Arbeitskräftebedarf werden sie sich deshalb teilweise eher für die Anwendung von Überstunden entscheiden. Wenn damit auch keine Notwendigkeit für eine grundsätzliche Änderung des gesetzlichen Kündigungsschutzes besteht und Beschäftigungsförderung vor allem über die weitere Erleichterung befristeter Arbeitsverträge erreicht werden soll, so ist das praktische Bedürfnis zu bejahen, im Kündigungsschutzrecht im Interesse größerer Rechtssicherheit der Beteiligten und vor allem auch im Interesse kleinerer Betriebe Änderungen vorzunehmen.“ Nach Friedrich/Hägele (1997, S. 52) erhoffte sich die Regierung mit dieser Maßnahme zusätzliche Arbeitsplätze im Umfang von 200 Tsd. In einer im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft durchgeführten Arbeitgeberumfrage haben Friedrich/Hägele (1997) nach dem Bekanntheitsgrad der Änderung der Kleinbetriebsklausel gefragt. Ein halbes Jahr nach der Reform kannten nur ca. 60% der betroffenen Betriebe mit sechs bis zehn Beschäftigten diese Vorschrift. Den Kleinbetrieben bis 5 Arbeitskräften war diese Vorschrift sogar nur zu 43% bekannt, was auf eine geringe Relevanz des Kündigungsschutzes als Einstellungshindernis hinweist. Eine beschäftigungspolitische Wirkung der Anhebung des Schwellenwertes ließ sich nicht nachweisen. Jedoch ist dabei zu berücksichtigen, daß die

---

<sup>32</sup> Kom(99) 203 endg. vom 1. Mai 1999, Abl. C 279, 1.10.1999, Allgemeine Erwägungen, Punkt 6.

Untersuchung in einer Phase des allgemeinen Beschäftigungsabbaus durchgeführt wurde und infolge einer dreijährigen Übergangsperiode Entlassungen von dem neuen Schwellenwert nicht betroffen waren.<sup>33</sup> Auf Basis der Erkenntnisse der genannten Untersuchung und den Vermutungen, daß durch die Gesetzesänderung das unternehmerische Gestaltungsmessen zu Lasten des Schutzes der Arbeitnehmer ein zu großes Gewicht erhalten habe und daß die Begrenzung der Auswahlkriterien auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter und die Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers das Ziel mehr Rechtssicherheit herzustellen und Kündigungen besser berechenbar zu machen nicht erreicht habe, hat das Gesetz zur Korrektur der Sozialversicherung und zur Sicherung der Arbeitnehmerrechte von 1999 die Kleinbetriebsklausel wieder auf fünf Arbeitnehmer zurückgeführt (BTDrucks. 14/45, S. 16).

## 6. Rechtsdoktrin des „employment-at-will“

In den meisten kontinentaleuropäischen Ländern ist die Beendigung der Beschäftigungsbeziehung von seiten der Arbeitgeber durch vergleichbar umfangreiche Vorschriften eingeschränkt (s. Anhang A4). Wie Kapitel 2 noch belegen wird, haben viele europäische Regierungen ebenfalls ähnliche Reformen des Befristungs- und Kündigungsrechts durchgeführt wie die deutsche Regierung. Demgegenüber gibt es in den Vereinigten Staaten kein allgemeines KSchG. Nach der „employment-at-will“ Doktrin des amerikanischen Common Law können Arbeitsverträge jederzeit von beiden Vertragsparteien aufgelöst werden:

„Men must be left, without interference to buy and sell where they please, and to discharge or retain employees at-will for good cause or for no cause, or even for bad cause without thereby being guilty of an unlawful act per se“ (Payne v. Western & Atlantic Railroad, Tennessee 1884).

Doch seit Mitte der 70er Jahre schränken die US-amerikanischen Zivilgerichte in den meisten Bundesstaaten die Kündigungsfreiheit des „employment-at-will“ auf der Basis von drei neuen Rechtstheorien, die „wrongful termination“ Doktrinen, ein (Autor 2000, Dertouzos/Karoly 1998, Miles 2000, Walsh/Schwarz 1996). Aus amerikanischer Perspektive kommen die neuen Doktrinen einer Revolution der herrschenden Arbeitsgesetzgebung gleich: „There is no doubt that there has been a dramatic change in the U.S. legal environment in the last decade with respect to employment law. The prevailing employment-at-will doctrine ... provided considerable labor market flexibility. It has been eroded, however, by a series of new legal doctrines recognized by the state courts“ (Dertouzos/ Karoly 1993, S. 216). Es handelt sich speziell um drei Rechtssätze:

<sup>33</sup> Für die Beschäftigten bestand ein dreijähriger Vertrauensschutz, so daß die Rechtsänderung bis zum 30.09.1999 nur für Neueinstellungen gültig war.

„the implied contract exception, the public policy exception, and the covenant of good faith and fair dealing“. Mit Blick auf die erste Ausnahme von der employment-at-will Doktrin, der „implied contract exception“, haben die Gerichte festgestellt, daß ein Arbeitnehmer nicht mehr „at-will“ und daher fristlos kündbar ist „when the employer has made explicit or implicit statements that place limits on the ability of the employer to terminate the employment relationship“ (Dertouzos/ Karoly 1993, S. 216). Zusagen des Arbeitgebers, die ihn binden, können z.B. in Organisationshandbüchern oder in Imageprospekten zu finden sein, wo den Beschäftigten eine faire Behandlung versprochen wird. Amerikanische Gerichte vertreten u. U. den Standpunkt, daß Firmenleitsätze Bestandteil des Arbeitsvertrages sind. „In contrast, the public policy doctrine prohibits employers from terminating even at-will employees when the firing violates some public policy as represented ... in statutes or regulations“ (Dertouzos/ Karoly 1993, S. 216). So ist beispielsweise eine Kündigung nicht ohne weiteres gültig, wenn der Anlaß in der Weigerung des Arbeitnehmers bestand, eine nach den Gesetzen des Bundesstaates illegale Handlung auszuführen. „The third doctrine represents the greatest increase in employer liability in that it can imply that employees must always be fired for cause“ (Dertouzos/ Karoly 1993, S. 216). Nach der dritten Doktrin – the covenant of good faith and fair dealing – muß der Arbeitgeber die Entlassung mit positiven Gründen rechtfertigen können. Allerdings ist diese Doktrin nicht mit den ordentlichen Kündigungsgründen, die das deutsche Arbeitsrecht festlegt, zu vergleichen. Vielmehr ist sie aus dem allgemeinen Vertragsrecht abgeleitet, nachdem „neither party to a contract should be allowed to take actions that have the effect of denying the other party the benefits of the contractual relationship. While this doctrine is potentially expansive, it tends to be limited to proscription of certain ‚bad faith‘ terminations ... that have the effect of denying employees benefits and payment already earned ...“ (Walsh/Schwarz 1996, S. 647). Daneben existieren auf der Ebene der Einzelstaaten Vorschriften zu Entlassungen. So verfügt etwa Montana seit 1987 über ein eigenes Kündigungsschutzgesetz.

Nicht alle Bundesstaaten erkennen die „wrongful termination“ Doktrinen an. So akzeptierten etwa 1986 (1997) lediglich 8 (11) Staaten alle drei Doktrinen, mindestens eine Doktrin wurde 1997 von 46 Staaten anerkannt, am häufigsten die public policy exception (Autor 2000, S. 3). Miles (2000) untersucht die Wirkung der wrongful termination Doktrinen für die Periode 1965-1994 auf die Höhe der Beschäftigung und die Höhe der Arbeitslosigkeit. Ein signifikanter Einfluß auf das Beschäftigungsniveau und die Arbeitslosenquote läßt sich nicht nachweisen. Jedoch nimmt der Anteil der Arbeitnehmer mit einem Zeitarbeitsvertrag im Anschluß an die Einführung der wrongful termination Doktrinen signifikant um 15% zu, wobei „... the implied contract exception, in particular, appears to be responsible for this increase (Miles, 2000, S. 47).“ Die Rechtsfolgen ungerechtfertigter Kündigungen, die mitunter enorme Schadens-

ersatzansprüche nach sich ziehen, variieren gewaltig. So gewannen in Kalifornien Kläger auf der Grundlage der implied contract exception in 52% der Fälle, wobei der Durchschnitt bzw. Median des Schadensersatzes 566 000\$ bzw. 268 000\$ betrug. Berücksichtigt man, daß bei der Durchführung einer Klage in den USA üblicherweise hohe Prozeß- und Anwaltskosten anfallen, verbleiben am Ende für den Kläger ca. 48% des Schadensersatzes (Autor 2000). Allerdings beschränken die hohen Anwaltskosten in den USA sowie die Praxis von Erfolgshonoraren (contingent fee) die Zahl der Kündigungsschutzklagen und schließen damit gering verdienende Arbeitnehmer weitgehend vom gerichtlichen Rechtsschutz aus (Kittner/Kohler 2000, S. 29)

Massenentlassungen sind seit 1989 durch den „Worker Adjustment and Retraining Notification Act“ (WARN) auf Bundesebene geregelt. Danach besteht 60 Tage vor Massenentlassungen oder temporären Ausstellungen eine Kündigungs- und Anzeigepflicht, ansonsten haben die entlassenen Arbeitskräfte Anspruch auf Abfindungen, die Lohnzahlungen und Sozialleistungen in Höhe von maximal 60 Tagelöhnen umfassen.<sup>34</sup> Trotz dieser Regelung werden nur etwas mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer vorher über Entlassungen informiert. Tarifverträge, in denen die Tarifparteien in der Regel Kündigungsfristen und die Angabe eines Kündigungsgrundes vereinbaren, ergänzen diese Vorschriften. Allerdings gelten Tarifverträge in den USA nur für ca. 18 Prozent der Arbeitskräfte (OECD 1994a, S. 185). Im Streitfall schlichten Schiedsgerichte den Kündigungsfall. Addison/Castro (1987) berichten ferner von einer Reihe von Studien, die auch im nicht gewerkschaftlich organisierten Sektor der USA eine breit angelegte de facto Beschäftigungsstabilität belegen. Diese Beschäftigungsstabilität wird u.a. durch das amerikanische System der Arbeitslosen erzeugt. Obwohl amerikanische Arbeitgeber gesetzlich nicht verpflichtet sind, Abfindungen zu zahlen, führt die Tatsache, daß das amerikanische Arbeitslosenversicherungssystem „experience rated“ ist, dazu, daß mit der Zahl der Entlassung die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung zunehmen. Abraham/Houseman (1994) schätzen die durch das Arbeitslosenversicherungssystem hervorgerufene durchschnittliche Grenzbelastung einer Entlassung auf etwa drei Wochenlöhne. Damit entstehen in den USA im Anschluß an eine Entlassung Kosten, die einen ähnlichen Charakter besitzen wie die in Europa üblichen Entschädigungszahlungen.

Ein allgemeines Diskriminierungsverbot (Rasse, Religion, Geschlecht, Alter) ist im Civil Rights Act, Title VII, von 1964 festgehalten, das schon längst die Stellung eines Kündigungsschutzgesetzes eingenommen hat. Bei einer als ungerechtfertigt empfundenen Entlassung klagen Arbeitnehmer immer häufiger wegen Verstößen gegen das Antidiskriminierungsgesetz. Hat eine Diskrimi-

---

<sup>34</sup> Zur Entstehung und Wirkung von WARN vgl. Ehrenberg/Jakubson (1993), Addison/Blackburn (1994, 1997).

nierungsklage Erfolg, fallen hohe Schadensersatzforderungen an, die sich nicht allein nach dem Einkommen eines Klägers, sondern auch nach dem Firmenumsatz richten können (punitive damage). Mittlerweile sind Höchstsummen für den Schadensersatz festgelegt worden. So sind Schadensersatzforderungen in Firmen mit mehr als 500 Mitarbeiter auf maximal 300 000 US-\$ begrenzt. Allerdings gilt diese Beschränkung nur für einige Anspruchsgrundlagen. Vor allem bei Diskriminierung gegen Rasse und Herkunft belegen die Gerichte die Firmen nach wie vor mit drastischen Schadensersatzforderungen, die in schweren Fällen existenzbedrohende Folgen für das Unternehmen haben können (Thau 1999, S. 120). Daher besteht für amerikanische Arbeitgeber ein erheblicher Anreiz, trotz der „employment-at-will“ Doktrin ihre Gründe für eine Entlassung zu dokumentieren, um dem Risiko teurer Diskriminierungsklagen zu entgehen.

## 7. Zusammenfassung

Kündigungsschutzregeln sind privatvertraglich, tarifvertraglich oder durch Gesetz verfügt und finden sich in den meisten Industrie- und Dienstleistungsgesellschaften. Der Kündigungsschutz läßt sich als zusätzliche Versicherung gegen das Risiko der Arbeitslosigkeit interpretieren. Der Kündigungsschutz wirkt durch Einspruch vor Gericht und hat den Bestandsschutz zum Ziel. Jedoch ist das Spektrum des Regulierungsniveaus weit gespannt, wie ein Vergleich der amerikanischen „employment-at-will“ Doktrin mit den Elementen der deutschen Gesetzgebung eindrucksvoll belegt. Hinzu kommt, daß auch die Europäische Kommission in Form von Richtlinien in die nationale Gesetzgebung eingreift, weswegen auch in den nächsten Jahren ein ständiger Wandel der Arbeitsrechtsinstitutionen und damit eine zunehmende Rechtsunsicherheit erwartet werden muß. Die umfangreiche, schwer überschaubare und stark verästelte Rechtsprechung der Arbeitsgerichte, die in Deutschland einen eigenständigen Strang der Gerichtsbarkeit bildet, verursacht bei den Unternehmen eine Rechtsunsicherheit, die sich nach Ansicht vieler Ökonomen und Politiker negativ auf die Einstellungsbereitschaft der Firmen niederschlagen dürfte. Die Vermutung liegt nahe, daß das nicht zuletzt durch die Arbeitsgerichtsbarkeit geschaffene dichte Netz von Vorschriften eine Anpassung der Belegschaft mit Hilfe von Überstunden und Rationalisierungsmaßnahmen hervorruft. Um den Firmen die Anpassung an Konjunkturschwankungen zu erleichtern und die Beschäftigungslosigkeit zu senken, wurde in den 80er Jahren der Kündigungsschutz liberalisiert. Statt jedoch die Vorschriften des allgemeinen Kündigungsschutz zu lockern und mehr Rechtssicherheit zu schaffen, wurde der Abschuß atypischer Kontrakttypen liberalisiert, was jedoch, wie sich gezeigt hat, das Arbeitsrecht keinesfalls vereinfacht hat.

Die Ausführungen machen jetzt schon deutlich, daß zur Senkung der Informations- und Rechtskosten eine einheitliche Kodifikation des Arbeitsvertragsrechts wünschenswert ist. Akteure, die sich über die Rechtslage bei befristeten Arbeitsverhältnissen informieren wollen, finden im BGB die Formvorschrift, im TzBfG die Zulässigkeitsvoraussetzungen und die Klagefristen und in der umfangreichen Rechtsprechung der Arbeitsgerichte und des BAG schließlich die Auslegung für die sachliche Zulässigkeit. Nicht anders ergeht es dem Inhaber eines „Normalarbeitsverhältnisses“: Auch er muß im Zweifelsfall das BGB, seine Generalklauseln, die einschlägigen Vorschriften des BetrVG, das KSchG und – was die Rechtmäßigkeit der Sozialauswahl betrifft – die Rechtsprechung des BAG bemühen, um zu entscheiden, ob er gegen eine als unfair empfundene Kündigung vorgeht. „Selbst geschulte Juristen sehen sich in der Regel nicht in der Lage, den Ausgang solcher Verfahren sicher zu prognostizieren“ (Willemssen 2000, S. 2779). Jedoch ist mit diesem ersten Ergebnis nicht geklärt, ob sich durch eine Reform des Arbeitsrechts die Erwerbslosigkeit senken läßt. Um die Chancen des Kündigungsschutzes als Instrument zur Steuerung der Beschäftigung zu beurteilen, bieten sich internationale Vergleiche an – ein Thema dem sich das nächste Kapitel widmet.

## Zweites Kapitel

### **Wirkungen des Kündigungsschutzes im internationalen Vergleich**

Zur empirischen Überprüfung der Wirkungen des Kündigungsschutzes bieten sich zwei Methoden an. Einerseits läßt sich die Wirkung nationaler Systeme im intertemporalen Zusammenhang untersuchen (vgl. Kapitel 1 und 6) andererseits bieten sich internationale Vergleiche an. International vergleichende Studien offenbaren das Spektrum möglicher Arrangements, die den Bestandsschutz von Arbeitsverhältnissen garantieren, und decken die Vielfalt an Instrumenten auf, die dem Wirtschaftspolitiker hierzu zur Verfügung stehen. Erst diese Variantenvielfalt erlaubt es, den Einfluß von Bestandsschutzregelungen auf die Entwicklung makroökonomischer Größen zu untersuchen (Schettkat 1997). Bei der Analyse der Anpassungsprozesse, die durch den Kündigungsschutz hervorgerufen werden, ist zwischen einer mikro- und einer makroökonomischen Dimension des Kündigungsschutzes zu unterscheiden (Büchtemann 1993a, Büchtemann/Walwei 1996, 1999). Der makroökonomische Bestandsschutz von Arbeitsverhältnissen stellt die Verfügbarkeit von Beschäftigungsalternativen in einer Volkswirtschaft in den Vordergrund. In ihrer weitesten Interpretation umfaßt die makroökonomische Beschäftigungsstabilität „an economic state wherein an individual worker is able to have continuity of work opportunity throughout the career that he wishes to be employed“ (Büchtemann 1993a, S. 6). Die Analyse des makroökonomischen Bestandsschutzes fragt nach der individuellen Wahrscheinlichkeit einer Arbeitskraft beschäftigt zu bleiben, eine Beschäftigung nach einem Arbeitsplatzverlust zu finden oder in den Arbeitsmarkt (wieder-)einzutreten. Der Grad des makroökonomischen Bestandsschutzes wird durch viele Variablen beeinflusst, zu denen etwa die konjunkturelle Lage und die Wirtschaftsstruktur einer Volkswirtschaft aber auch der Schutz der Arbeitnehmer- und der Kapitalgeberrechte gehören (Jahn/Wagner 2001). Die mikroökonomische Dimension des Kündigungsschutzes hingegen „refers to the worker’s probability of not being unjustly or arbitrarily fired from his or her job and thereby relates to ongoing employment with a particular firm rather than to a particular job within that firm“ (Büchtemann 1993a, S. 6). Die mikroökonomische Beschäftigungsstabilität kommt in den individual- oder tarifvertraglich vereinbarten und den gesetzlichen Einschränkungen der unternehmerischen Kündigungsfreiheit zum Ausdruck. Der Arbeitgeber ist infolge der gesetzlichen oder vertraglichen Vorgabe nicht mehr



in der Lage, sich ohne Begründung von seinen Mitarbeitern zu trennen, sondern muß zunächst Alternativen prüfen, zu denen interne Umstrukturierungsmaßnahmen ebenso gehören wie Fort- und Weiterbildungsaktivitäten. Die mikro- und makroökonomische Jobstabilität sind eng miteinander verknüpft.

Die folgenden Ausführungen unterstellen, daß internationale Differenzen in den abhängigen Variablen wie etwa die Dauer der Arbeitslosigkeit oder die Arbeitslosenquote direkt durch die Unterschiede in der unabhängigen Variablen Jobsicherheit erklärt werden können. Zweitens wird der deutsche Kündigungsschutz und seine allokativen Wirkungen mit den internationalen Rechtssystemen verglichen. Arbeitskosten, die auch durch Entlassungsvorschriften hervorgerufen werden, stellen eine Möglichkeit dar, Wettbewerbsvorteile auf den internationalen Märkten zu erlangen. Für Länder mit stringentem Entlassungsschutz besteht daher das Risiko, daß sie von Konkurrenten mit geringeren Kosten des Kündigungsschutzes aus ihren Absatzmärkten verdrängt werden (Schömann/Kruppe 1994, S. 69). Ferner ermöglicht ein internationaler Vergleich eine bessere Einordnung der nationalen Befunde. Der Vergleich offenbart, ob bestimmte Entwicklungen auf den nationalen Arbeitsmärkten als Sonderwege einzustufen sind oder ob nach anderen allgemeingültigen Faktoren gesucht werden muß, diese zu erklären (Schettkat 1997, Walwei 1993). Schließlich bieten die Erfahrungen anderer Länder einen Fundus von Rechtskorrekturen sowie Warnungen und Anregungen aus dem sich eigene Reformüberlegungen schöpfen lassen.

In den letzten Jahren haben eine Reihe von Autoren Indikatoren konstruiert, um die Rigidität des Kündigungsschutzes zu messen, d.h. das Kündigungsrecht und seine Regulierungsintensität zu quantifizieren. Anhand dieser Indikatoren werden die in der Analyse berücksichtigten Länder üblicherweise in eine ordinale oder kardinale Rigiditätsrangfolge gebracht. Die Vorgehensweise der wichtigsten Arbeiten werden im Abschnitt 1 dargestellt. Abschnitt 2 erläutert empirische Arbeiten, die die Wirkung des allgemeinen Kündigungsschutzes auf die Bestandsgrößen der nationalen Arbeitsmärkte zum Gegenstand haben. Schließlich setzt sich Abschnitt 3 mit der Verbreitung atypischer Arbeitsverhältnisse in den Ländern der Europäischen Union auseinander. Hierbei stehen insbesondere die sozio-ökonomischen Merkmale der Arbeitskräfte, die Befristungen akzeptieren, im Mittelpunkt. Abschnitt 4 faßt die Ergebnisse zusammen.

## **1. Länderrangordnungen auf der Basis gesetzlicher Vorschriften und Unternehmerbefragungen**

Um die Stringenz des Kündigungsschutzrechtes international zu vergleichen, stehen zwei methodische Verfahren zur Verfügung. Erstens können nationale gesetzliche Vorschriften, die Entlassungen regeln, ausgewertet und die Länder

nach ihrer Regulierungsdichte klassifiziert und geordnet werden. Die so erarbeitete Rangfolge bildet dann die Grundlage, auf der die Leistungsfähigkeit der Arbeitsmärkte gegenübergestellt wird. Zweitens können Repräsentativbefragungen die tatsächlich wahrgenommenen Entlassungsschwierigkeiten der betroffenen Betriebe erfassen.

#### *a) Rangordnungen auf der Basis gesetzlicher Normen*

Um eine Rangordnung auf der Basis gesetzlicher Vorschriften aufzustellen, muß man wegen der Vielzahl der Normen zunächst Indikatoren bilden. Auf Basis dieser Indikatoren wird die jeweilige Regulierungsdichte ermittelt und die in der Untersuchung berücksichtigen Länder werden in eine ordinale Rangfolge gebracht. Die OECD (1993) sowie Grubb/Wells (1993) und darauf aufbauend die OECD (1994b, 1999b) haben wohl die umfassendste Liste von Kündigungsschutzindikatoren zusammengestellt, die die gesetzlichen Schutzbestimmungen seit den 80er Jahren abdecken. Zunächst hat die OECD (1994b) Kriterien entwickelt und erhoben, die das Regulierungsniveau der 80er Jahre abbilden. In der letzten Dekade war die Gesetzgebung zum Kündigungsschutz jedoch in den meisten europäischen Ländern einem regen Wandel unterworfen, weshalb die OECD (1999b) für die 90er Jahre eine ähnliche Erhebung durchgeführt hat. Wesentliche Unterschiede zwischen den beiden Untersuchungen der OECD (1994b) und der OECD (1999b) bestehen in der Zahl der berücksichtigten Länder, die von 16 auf 27 gestiegen ist, einer Korrektur der Indikatoren der ersten Erhebung, dem Aggregationsverfahren, das aus den Einzelindikatoren einen Gesamtindikator ermittelt, sowie einer Erweiterung der Kündigungstatbestände, die nun auch Vorschriften zu Massenentlassungen berücksichtigen. Die im folgenden dargestellten Ergebnisse beschäftigen sich mit der korrigierten Erhebung der 80er Jahre, um sie mit der aktualisierten und erweiterten Version der 90er Jahre zu vergleichen.<sup>1</sup>

Zunächst hat die OECD insgesamt 22 Einzelindikatoren erhoben, die das Verfahren bei Einzelentlassungen, Massenentlassungen und die Vorschriften beim Abschluß atypischer Kontrakttypen regeln. Die Normen, die eine ordentliche Individualkündigung regeln, werden mit 12 Indikatoren erfaßt, sind in Tabelle 2.1 in die Kategorien Verfahrensvorschriften, Kündigungsfristen und Abfindungszahlungen sowie Einschränkung des Kündigungsrechts unterteilt und werden in Tabelle 2.2 zu dem Teilindikator „regulärer Kündigungsschutz“ aggregiert. Spalte (1), Tabelle 2.1, klassifiziert Verfahrensvorschriften, die bei

---

<sup>1</sup> Auf eine Gegenüberstellung zur ersten Erhebung wird verzichtet. Die Unterschiede in den Rangordnungen, die sich aufgrund der Korrekturen und dem neuen Gewichtungsverfahren ergeben, werden ausführlich im OECD Employment Outlook (1999b) diskutiert.

einer Entlassung berücksichtigt werden müssen, mit Hilfe einer Skala von 0-3. Gibt es keine Beschränkungen, wird der Wert 0 vergeben, den Wert 1 erhält ein Land, falls der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Kündigung schriftlich begründen muß. Besteht bei einer Kündigung gegenüber einer dritten Partei eine Mitteilungspflicht, z.B. gegenüber der Arbeitsverwaltung oder dem Betriebsrat, erhält das Land den Wert 2, der Wert 3 wird vergeben, falls die Kündigung von dritter Seite zu genehmigen ist. Wieviel Tage verstreichen, bis eine ordentliche Kündigung rechtskräftig ist, läßt sich in Spalte (2) ablesen. Beispielsweise setzen sich die in Tabelle 2.1 für Deutschland eingetragenen 17 Tage aus 15 Tagen zusammen, da die Kündigungsfrist am 1. oder 15. des Monats beginnt und 2 Tagen, bis eine schriftliche Kündigung über den Postweg als zugegangen gilt. An diesem Beispiel zeigt sich bereits, daß bei der Quantifizierung derartiger Indikatoren eine gewisse Willkür und Subjektivität nicht vermeiden läßt. Verfügt eine deutsche Firma z.B. über einen Betriebsrat, so hat dieser 7 Tage Zeit, einer Kündigung zu widersprechen, in Unternehmen ohne Betriebsrat entfällt demgegenüber diese Widerspruchsfrist. Für Deutschland vernachlässigt die OECD diese Widerspruchsfrist. Für andere Länder, wie z.B. Portugal oder Österreich wird dieser Widerspruchszeitraum hingegen ausdrücklich berücksichtigt. Ferner hat die deutsche Rechtsprechung entschieden, daß eine Kündigung generell nach 3 Tagen als zugegangen gilt, eine Frist, die im OECD-Indikator ebenfalls nicht verrechnet wird. Stellt man in Rechnung, daß die Kündigungstermine in Deutschland von einer Reihe Sonderregelungen außer Kraft gesetzt werden können und Firmen insbesondere bei betriebsbedingten Entlassungen im voraus planen, so läßt sich für Deutschland auch eine Zugangsfrist von 10 Tagen (7 Tage Widerspruchsfrist + 3 Tage Zugangsfrist) oder 25 Tagen (15 Tage aufgrund der Kündigungstermine + 7 Tage Widerspruchsfrist + 3 Tage Zugangsfrist) rechtfertigen.

Die Kündigungsfristen und Abfindungen bei einer ordentlichen Kündigung variieren in den meisten Ländern je nach Alter, Betriebszugehörigkeit und Status als Angestellter oder Arbeiter. Einen Eindruck hiervon vermitteln die Spalten (3) und (4) der Tabelle 2.1. Bei ihren Berechnungen berücksichtigt die OECD (1999b) auch Durchschnittswerte aus Tarifverträgen oder Einzelverträgen. Welche Gründe für eine sozial gerechtfertigte Kündigung ausreichen zeigt Spalte (5), der Tabelle 2.1. Der Wert 0 besagt, daß die Leistungsfähigkeit der Arbeitskraft oder die wirtschaftliche Situation eines Unternehmens für eine Entlassung ausreichen. Sind Kriterien wie die Beschäftigungsdauer, das Alter oder Unterhaltspflichten zu berücksichtigen, erhält das Land den Wert 1. Ist der entlassende Betrieb zu Umschulungsmaßnahmen verpflichtet oder ist eine Versetzung des Arbeitnehmers auf eine andere Stelle zu prüfen, werden 2 Punkte vergeben. Ein Land erhält 3 Punkte, sofern die mangelnde Leistungsfähigkeit einer Arbeitskraft nicht als Kündigungsgrund ausreicht. Die übliche Probezeit ist in Spalte (6) vermerkt. Spalte (7) informiert über die Abfindungsansprüche eines Arbeitnehmers, der bei der Einstellung mindestens 35 Jahre alt und min-

destens 20 Jahre im Betrieb beschäftigt war sowie sozial ungerechtfertigt entlassen wurde.

Der Indikator „Wiedereinstellung“ gibt an, ob eine unfaire Entlassung einen Anspruch auf Wiedereinstellung nach sich zieht. Der Wert 0 zeigt an, daß keine Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung im Anschluß an eine ungerechtfertigte Entlassung besteht; der Wert 1 steht für den Fall, daß Wiedereinstellungen nach einer Kündigungsklage selten sind; der Wert 2 wird vergeben, wenn eine Wiedereinstellung möglich ist und der Wert 3, wenn der Arbeitnehmer das Recht hat, die Wiedereinstellung zu erstreiten.

Aus den Einzelindikatoren der Tabelle 2.1 ermittelt die OECD nach dem folgenden Muster den Teilindikator „regulärer Kündigungsschutz“: Da die Einzelvariablen entweder in Zeiteinheiten oder ordinal skaliert vorliegen, werden sie zunächst in kardinale Werte von 0-6 übertragen, wobei die Regulierungsstärke mit der Bewertungsziffer zunimmt. Aus den transformierten Einzelindikatoren bildet die OECD dann als ungewogenen Durchschnitt die drei Kategorien „Strenge der Verfahrensvorschriften“, „Kündigungsfrist und Abfindungszahlungen“ und „Einschränkungen der Kündigung“, um dann den Teilindikator „Regulärer Kündigungsschutz“ aus dem gewogenen Durchschnitt der drei Kategorien zu erhalten, der in Tabelle 2.2, Spalte (1) eingetragen ist.

Die Regulierungsdichte des Bestandsschutzes hängt nicht nur von den gesetzlichen Vorschriften für ordentliche Einzelentlassungen ab. Denn je höher die zu erwartenden Entlassungskosten sind, desto eher sind die Firmen geneigt, alternative Vertragsformen zu nutzen, die eine Anpassung an die Schwankungen der Konjunktur ermöglichen. Sind atypische Arbeitsverhältnisse gesetzlich erlaubt oder wenig reguliert, können sich die Unternehmen den Einschränkungen durch den regulären Kündigungsschutz entziehen, indem sie den Abschluß anderer Vertragsformen ausdehnen. Daher hat die OECD neben den Vorschriften zum regulären Kündigungsschutz auch die Rechtsnormen zu befristeten Arbeitsverträgen und Leiharbeit in einem Teilindikator erfaßt (s. Tabelle 2.2, Spalte (2)). Dieser Teilindikator ergibt sich wiederum aus dem ungewogenen Durchschnitt von 6 Einzelindikatoren, zu denen zulässige Gründe für eine Befristung, die Zahl der möglichen Verlängerungen und die maximale Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages ebenso gehören wie Tätigkeiten, bei denen die Zeitarbeit gesetzlich zulässig ist, Beschränkung der Vertragserneuerung sowie die maximale Gesamtdauer der Leiharbeitsverträge (vgl. Anhang A2). Für die Erhebung Ende der 90er Jahre hat die OECD (1999b) schließlich auch noch die Vorschriften zu Massenentlassungen bewertet. Der Indikator in Tabelle 2.2, Spalte (3), setzt sich aus dem Schwellenwert von dem ab eine Massenentlassung vorliegt, den erweiterten Meldevorschriften, den zusätzlichen Kündigungs- und Genehmigungsfristen und den sonstigen Kosten und Verpflichtungen, z.B. die Aufstellung eines Sozialplanes oder erhöhte Entschädigungszahlungen, zusammen (vgl. Anhang A1).

Tabelle 2.1

Regulärer Kündigungsschutz im internationalen Vergleich

	Verfahrensvorschriften				Kündigungsfrist und Abfindungen					
	Verfahren		Zugangsfrist		Kündigungsfrist in Monaten nach ... Beschäftigung					
	(1)		(2)		(3)					
	Skala <sup>a)</sup>		Tage		9 M		4 J		20 J	
	80er	90er	80er	90er	80er	90er	80er	90er	80er	90er
Belgien	0,5	0,5	1,5	1,5	2,0	2,0	2,8	2,8	9,0	9,0
Dänemark	0,5	0,5	1,0	1,0	1,6	1,8	2,8	3,0	5,0	4,3
Deutschland	2,5	2,5	17,0	17,0	1,0	1,0	1,0	1,0	4,5	7,0
Finnland	1,8	1,8	56,0	11,0	2,0	1,0	2,0	2,0	6,0	6,0
Frankreich	1,5	1,8	12,0	12,0	1,0	1,0	2,0	2,0	2,0	2,0
Griechenland	2,0	2,0	1,0	1,0	0,6	0,5	1,7	1,5	9,0	8,0
Großbritannien	1,0	1,0	2,0	2,0	0,2	0,2	0,9	0,9	2,8	2,8
Irland	1,5	1,5	4,5	4,5	0,2	0,3	0,5	0,5	2,0	2,0
Italien	1,5	1,5	1,0	1,0	0,3	0,3	1,1	1,1	2,2	2,2
Niederlande	3,0	3,0	38,0	31,0	0,6	1,0	1,0	1,0	5,3	3,0
Österreich	2,0	2,0	9,0	9,0	1,0	1,0	1,2	1,2	2,5	2,5
Portugal	2,5	2,0	21,0	21,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
Schweden	2,0	2,0	15,0	15,0	1,0	1,0	4,0	3,0	6,0	6,0
Spanien	2,3	2,0	40,0	1,0	1,0	1,0	3,0	1,0	3,0	1,0
<b>EU-Durchschnitt</b>	<b>1,8</b>	<b>1,7</b>	<b>15,6</b>	<b>9,1</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>	<b>1,9</b>	<b>1,6</b>	<b>4,4</b>	<b>4,1</b>
Australien	0,5	0,5	1,0	1,0	0,2	0,2	0,7	0,7	1,2	1,2
Canada	0,0	0,0	1,0	1,0	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Japan	1,5	1,5	3,0	3,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Korea	2,5	1,8	–	32,0	–	1,0	–	1,0	–	1,0
Mexiko	–	1,0	–	1,0	–	0,0	–	0,0	–	0,0
Neuseeland	0,8	0,8	7,0	7,0	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Norwegen	1,5	1,5	2,0	2,0	1,0	1,0	1,0	1,0	5,0	5,0
Polen	–	2,0	–	13,0	–	1,0	–	3,0	–	3,0
Schweiz	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	2,0	2,0	3,0	3,0
Tschechische Republik	–	2,0	–	7,0	–	2,0	–	2,5	–	2,5
Türkei	2,0	2,0	1,0	1,0	–	1,0	–	2,0	–	2,0
Ungarn	–	1,0	–	13,0	–	1,0	–	1,2	–	3,0
USA	0,0	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>OECD Durchschnitt</b>	<b>1,5</b>	<b>1,4</b>	<b>10,7</b>	<b>7,8</b>	<b>0,9</b>	<b>0,9</b>	<b>1,5</b>	<b>1,4</b>	<b>3,5</b>	<b>3,0</b>

Quelle: OECD (1999b), Tabelle 2.2; J = Jahre, M = Monate; <sup>a)</sup>Skala von 0-3, s. Text für Erläuterungen, eigene Berechnungen

bei einer ordentlichen Kündigung						Einschränkung des Kündigungsrechts							
Abfindung in Monatsgehältern nach ... Beschäftigung (4)						Unfaire Kündigun g (5)		Probezeit (6)		Kompensation nach 20 J (7)		Wiederein- stellung (8)	
9 M		4 J		20 J		Skala <sup>a)</sup>		Monate				Skala <sup>a)</sup>	
80er	90er	80er	90er	80er	90er	80er	90er	80er	90er	80er	90er	80er	90er
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,3	3,3	12,5	15,0	0,0	0,0
0,0	0,0	0,0	0,0	1,5	1,5	0,0	0,0	1,5	1,5	9,0	12,0	1,0	1,0
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	2,0	6,0	6,0	24,0	24,0	1,5	1,5
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,5	4,0	4,0	12,0	12,0	0,0	0,0
0,0	0,0	0,4	0,4	2,7	2,7	1,6	1,6	1,6	1,6	15,0	15,0	0,0	0,0
0,3	0,3	0,9	1,0	4,6	5,8	0,5	0,5	2,0	3,0	15,0	15,8	2,0	2,0
0,0	0,0	0,5	0,5	2,4	2,4	0,0	0,0	24,0	24,0	8,0	8,0	0,0	0,0
0,0	0,0	0,2	0,2	2,2	2,2	0,0	0,0	12,0	12,0	24,0	24,0	1,0	1,0
0,7	0,7	3,5	3,5	18,0	18,0	0,0	0,0	0,8	0,8	32,5	32,5	2,0	2,0
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,5	1,5	2,0	2,0	6,0	18,0	1,0	1,0
0,0	0,0	2,0	2,0	9,0	9,0	1,0	1,0	1,0	1,0	15,0	15,0	1,0	1,0
3,0	3,0	4,0	4,0	20,0	20,0	3,0	2,0	1,0	2,0	20,0	20,0	3,0	2,5
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	2,0	6,0	6,0	32,0	32,0	1,0	1,0
0,5	0,5	2,6	2,6	12,0	12,0	2,0	2,0	1,7	2,5	35,0	22,0	0,0	0,0
<b>0,3</b>	<b>0,3</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>	<b>5,2</b>	<b>5,3</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>	<b>4,8</b>	<b>5,0</b>	<b>18,6</b>	<b>19,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0,9</b>
0,0	0,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0	0,0	–	–	–	–	1,5	1,5
0,0	0,0	0,2	0,2	1,3	1,3	0,0	0,0	3,0	3,0	–	–	1,0	1,0
0,0	0,0	1,5	1,5	4,0	4,0	2,0	2,0	–	–	26,0	26,0	2,0	2,0
0,0	0,0	2,0	2,0	6,0	6,0	–	2,0	–	–	–	–	–	2,0
–	3,0	–	3,0	–	3,0	–	3,0	–	–	–	16,0	–	1,0
0,0	0,0	1,5	1,5	5,0	5,0	0,0	0,0	2,0	2,0	–	–	1,0	1,0
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,5	2,5	1,0	1,0	15,0	15,0	2,0	2,0
–	0,0	–	0,0	–	0,0	–	0,0	–	1,8	–	3,0	–	2,0
0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	2,0	0,0	0,0	2,0	2,0	6,0	6,0	0,0	0,0
–	1,0	–	1,0	–	1,0	–	2,0	–	3,0	–	8,0	–	2,0
–	0,0	–	4,0	–	20,0	–	0,0	–	2,0	–	26,0	–	0,0
–	0,0	–	1,0	–	5,0	–	0,0	–	3,0	–	10,0	–	2,0
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	–	–	–	–	0,5	0,5
<b>0,2</b>	<b>0,3</b>	<b>0,9</b>	<b>1,1</b>	<b>4,2</b>	<b>4,5</b>	<b>0,9</b>	<b>0,9</b>	<b>4,2</b>	<b>4,0</b>	<b>18,1</b>	<b>17,1</b>	<b>1,0</b>	<b>1,1</b>

Tabelle 2.2

**Gesamtindikatoren zur Stringenz des Kündigungsschutzes im internationalen Vergleich**

	Regulärer Kündigungsschutz (1)		Befristete Arbeitsverträge und Arbeitnehmerüberlassung (2)	
	80er	90er	80er	90er
Belgien	1,5	1,5	4,6	2,8
Dänemark	1,6	1,6	2,6	0,9
Deutschland	2,7	2,8	3,8	2,3
Finnland	2,7	2,1	1,9	1,9
Frankreich	2,3	2,3	3,1	3,6
Griechenland	2,5	2,4	4,8	4,8
Großbritannien	0,8	0,8	0,3	0,3
Irland	1,6	1,6	0,3	0,3
Italien	2,8	2,8	5,4	3,8
Niederlande	3,1	3,1	2,4	1,2
Österreich	2,6	2,6	1,8	1,8
Portugal	4,8	4,3	3,4	3,0
Schweden	2,8	2,8	4,1	1,6
Spanien	3,9	2,6	3,5	3,5
<b>EU-Durchschnitt</b>	<b>2,6</b>	<b>2,4</b>	<b>3,0</b>	<b>2,3</b>
Australien	1,0	1,0	0,9	0,9
Japan	2,7	2,7	–	2,1
Kanada	0,9	0,9	0,3	0,3
Korea	–	3,2	–	2,1
Mexiko	–	2,3	–	–
Neuseeland	–	1,7	–	0,4
Norwegen	2,4	2,4	3,5	2,8
Polen	–	2,2	–	1,0
Schweiz	1,2	1,2	0,9	0,9
Tschechische Republik	–	2,8	–	0,5
Türkei	–	2,6	–	4,9
Ungarn	–	2,1	–	0,6
USA	0,2	0,2	0,3	0,3
<b>OECD-Durchschnitt</b>	<b>2,2</b>	<b>2,2</b>	<b>2,5</b>	<b>1,9</b>

Quelle: OECD (1999b), Tabelle 2.5, eigene Berechnungen

Massen- entlassungen (3)	Arbeitnehmerschutz insgesamt		
	$(4) = \frac{1}{2}[(1) + (2)]$		$(5) = \frac{5}{12}[(1) + (2)] + \frac{2}{12}(3)$
90er	80er	90er [1]	90er [2]
4,1	3,1	2,1	2,5
3,1	2,1	1,2	1,5
3,1	3,2	2,5	2,6
2,4	2,3	2,0	2,1
2,1	2,7	3,0	2,8
3,3	3,6	3,6	3,5
2,9	0,5	0,5	0,9
2,1	0,9	0,9	1,1
4,1	4,1	3,3	3,4
2,8	2,7	2,1	2,2
3,3	2,2	2,2	2,3
3,6	4,1	3,7	3,7
4,5	3,5	2,2	2,6
3,1	3,7	3,1	3,1
<b>3,2</b>	<b>2,8</b>	<b>2,3</b>	<b>2,5</b>
2,6	0,2	0,2	0,7
1,5	–	2,4	2,3
3,4	0,6	0,6	1,1
1,9	–	2,6	2,5
3,8	–	–	–
0,4	–	1,0	0,9
2,8	3,0	2,6	2,6
3,9	–	1,6	2,0
3,9	1,0	1,0	1,5
4,3	–	1,7	2,1
2,4	–	3,8	3,5
3,4	–	1,4	1,7
2,95	0,2	0,2	0,7
<b>3,0</b>	<b>2,3</b>	<b>1,9</b>	<b>2,2</b>



Um die beiden Erhebungszeiträume vergleichbar zu halten, berechnet die OECD für den Gesamtindikator der 90er Jahre zwei Versionen. Die erste Fassung (s. Spalte (4)) berücksichtigt den regulären Kündigungsschutz und die temporären Arbeitsverhältnisse zu gleichen Teilen. Die zweite Version in Spalte (5) nimmt eine Gewichtung vor und integriert außerdem die Schutzrechte bei Massenentlassungen. Der Indikator für Massenentlassungen geht nur mit einem Gewicht von 1/6 in den Gesamtindikator ein, da er nur den zusätzlichen Schutz widerspiegelt, der angesichts des kollektiven Charakters derartiger Entlassungen zum Tragen kommt.

Gemessen an der Rigidität des Arbeitnehmerschutzes in Spalte (5), Tabelle 2.2, besetzten die südeuropäischen Länder, Portugal gefolgt von der Türkei, Griechenland, Italien und Spanien, das obere Ende der Verteilung mit den hohen Regulierungsintensitäten. Diese fünf Länder gehörten auch in den 80er und 90er Jahren (Spalte (4)) auf Basis des regulären Kündigungsschutzes und den Regulierungen atypischer Arbeitsverhältnisse zu den Schlußlichtern und mit Ausnahme der Türkei und Spanien gilt dieses Muster auch für die Massenentlassungen. Am entgegengesetzten Ende der Verteilung, wo die Regulierungsintensität am geringsten ist, finden sich die USA, Australien, Großbritannien und Neuseeland. Finnland, die Niederlande, Österreich, Polen und Tschechien liegen in den 90er Jahren im Mittelfeld. Deutschland verfügt gemessen am Mittelwert der Länder von 2,2 mit einer Regulierungsintensität von 2,6 über einen relativ strengen Kündigungsschutz.

Die Abbildung 2.1 gibt einen Überblick über die Reformfolge seit den 80er Jahren. Länder, die über der Diagonalen liegen, haben ihren Arbeitnehmerschutz verschärft, Länder, die unterhalb der Diagonalen liegen, haben den Kündigungsschutz gelockert. Dänemark, die Niederlande, Belgien, Deutschland, Schweden, Spanien und Italien weisen Liberalisierungserfolge auf. Frankreich hat als einziges Land den Arbeitnehmerschutz spürbar verschärft. Nach der Auffassung von Grubb/Wells (1993) wird jedoch der Grad der Rigidität in den Ländern Deutschland und Belgien unterschätzt, da Vereinbarungen in Tarifverträgen zum Kündigungsschutz in beiden Ländern eine große Bedeutung zukommen, in den Indikatoren jedoch nicht vollständig erfaßt werden.

Auffallend ist ferner, daß Länder mit stringenter regulären Kündigungsschutz auch über viele Einschränkungen beim Abschluß von Leiharbeit und Befristungen verfügen, (s. Abbildung 2.2). Mit einem Korrelationskoeffizienten von  $r = 0,52$  und einem  $p$ -Wert von  $p = 0,6\%$  ist der Zusammenhang relativ eng und signifikant.<sup>2</sup> Gerade südeuropäische Länder wie Spanien, Italien und Griechenland bieten ihren Arbeitnehmern nicht nur beim regulären Bestandsschutz, sondern auch bei den atypischen Erwerbsformen einen außer-

<sup>2</sup> Im folgenden wird von einem signifikanten Zusammenhang gesprochen, wenn die Irrtumswahrscheinlichkeit kleiner als 10% ist.

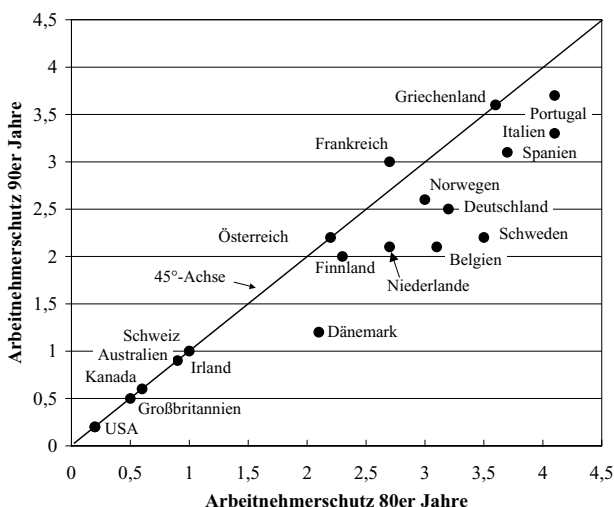


Abbildung 2.1: Rigidität des Arbeitnehmerschutzes in den 80er und 90er Jahren

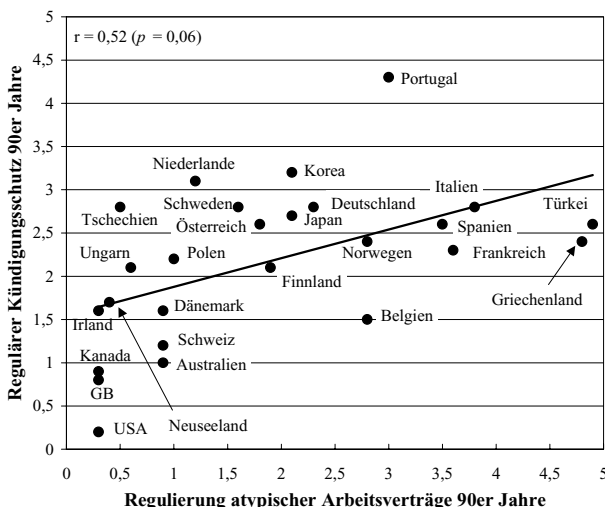


Abbildung 2.2: Rigidität für temporäre und reguläre Arbeitsverträge in den 90er Jahren

ordentlich hohen Schutz an. In den 80er Jahren war in Spanien, Italien, Schweden und Griechenland die Leiharbeit illegal, heute gilt dies nur noch für Griechenland (vgl. Anhang A2). Im Gegensatz zu den kontinentaleuropäischen Län-

dem sind die USA, Kanada, Großbritannien und Irland bei allen Formen der atypischen Erwerbstätigkeit auf den niedrigen Rangplätzen angesiedelt. Britische Unternehmen haben trotz der Vorschriften zum allgemeinen Kündigungsschutz wenig Anreiz Arbeitsverträge zu befristen, da der Bestandsschutz erst mit einjähriger Betriebszugehörigkeit in Kraft tritt. Zwar legt die Abbildung 2.1 eine Lockerung des gesamten Arbeitnehmerschutzes in vielen kontinental-europäischen Ländern nahe, jedoch waren die Reformbemühungen, wie die Abbildungen 2.3 und 2.4 verdeutlichen, auf atypische Arbeitsverträge begrenzt.

Die Abbildungen 2.3 und 2.4 stellen die Änderungen der Indikatoren für reguläre und atypische Erwerbsformen in den 80er und 90er Jahren einander gegenüber. Der erste Quadrant wird jeweils durch eine 45°-Achse geteilt. Die Abbildung 2.3 zeigt, daß sich der reguläre Kündigungsschutz in den meisten Ländern nicht geändert hat. Eine Ausnahme hiervon bilden die Länder Finnland, Spanien und Portugal, Länder, die gleichzeitig über die höchsten Befristungsquoten in der EU verfügen, (s. Abschnitt 3). Zur Flexibilisierung ihrer Arbeitsmärkte haben die Länder der OECD, die Rechtsreformen durchgeführt und rechtspolitische Maßnahmen ergriffen haben, wie Abbildung 2.4 zeigt, nahezu ausschließlich das Recht der atypischen Arbeitsverträge eingesetzt und modifiziert. An dem regulären Kündigungsschutz für Dauerarbeitsplätze wurde jedoch nicht gerührt.

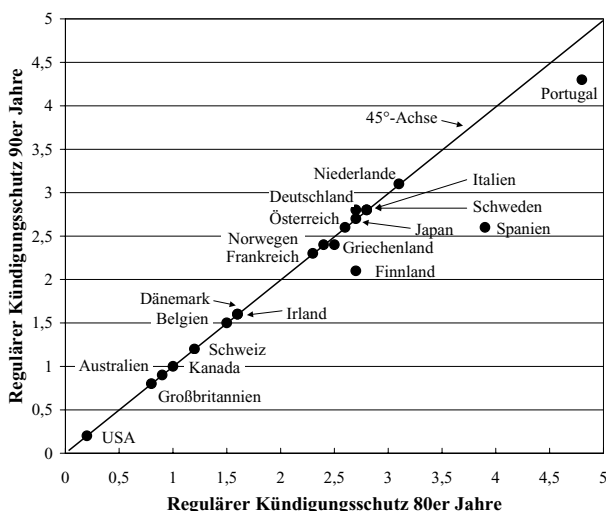


Abbildung 2.3: Rigidität des regulären Kündigungsschutzes in den 80er und 90er Jahren

Schon lange vor der OECD haben andere Autoren das Kündigungsrecht international ausgewertet. Um die Studien zu vergleichen, sind in Tabelle 2.3

für die Länder der europäischen Union Ranglisten gebildet und einander gegenübergestellt worden. Vergleicht man zunächst die Rangordnungen, die auf eine Auswertung der gesetzlichen Normen basieren, Spalte (9-11) findet man mitunter erhebliche Abweichungen.

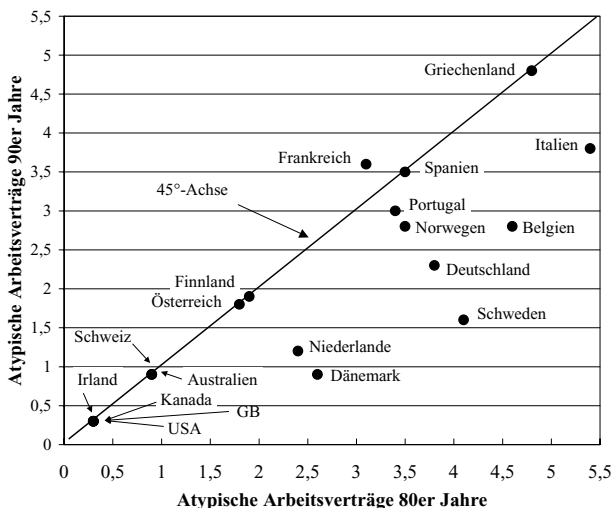


Abbildung 2.4: Rigidität temporärer Arbeitsverträge in den 80er und 90er Jahren

Die grundlegende empirische Arbeit, die die Wirkung des Kündigungsschutzes auf die Anpassungsleistung des Arbeitsmarktes untersucht, geht auf Lazear (1990) zurück und basiert auf der Auswertung der nationalen gesetzlichen Vorschriften. Lazears Studie baut auf dem Vergleich von 20 OECD-Ländern für die Periode 1956-84 auf.<sup>3</sup> Als Indikatoren wurden die gesetzlichen Vorschriften, die die „Höhe der Abfindungen“ und „Länge der Kündigungsfrist“ für Einzelentlassungen aus betriebsbedingten Gründen für Arbeiter mit einer Betriebszugehörigkeit von zehn Jahren regeln, herangezogen. Summiert man die bei Lazear (1990) angegebenen Monate für die Kündigungsfrist und die Abfindungszahlungen für die jeweiligen Länder, ergibt sich die in Tabelle 2.3, Spalte (9) dargestellte Rangordnung. Bei der im Vergleich zu der OECD (1999b) relativ engen Definition der Rigidität des Kündigungsschutzes von Lazear (1990) zeigt sich, daß die Position mancher Länder zwischen den beiden Studien erheblich differiert. Während Deutschland etwa in der Untersuchung der OECD einen Rang im obersten Drittel einnimmt (Spalte 10-12), liegt Deutschland bei Lazear (1990) im Mittelfeld. Rangordnungen dieser Art sind

<sup>3</sup> Zwar untersucht Lazear (1990) zunächst 22 Länder, nimmt dann aber die Länder Kanada und Finnland auf Grund von Datenproblemen aus seiner Analyse heraus.

Tabelle 2.3

**Stringenz des Kündigungsschutzes im internationalen Vergleich –  
alternative Ansätze<sup>4</sup>**

	IOE (1985)	EC (1985)	EC (1989)	EC (1994)	Di Tella/ MacCulloch (1999)
	Befragung	Befragung	Befragung	Befragung	Befragung
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Belgien	8	7	6	9	7
Dänemark	2	–	–	–	1
Deutschland	8	3	5	7	8
Frankreich	8	8	7	6	6
Finnland	2	–	–	–	3
Griechenland	–	6	3	5	13
Großbritannien	1	1	1	1	2
Irland	4	5	2	7	4
Italien	12	9	10	2	11
Niederlande	8	2	9	4	5
Österreich	4	–	–	–	9
Portugal	6	–	4	3	12
Schweden	6	–	–	–	10
Spanien	12	–	8	10	14
Spearman-roh <sup>b)</sup>	0,76	0,71	0,29	-0,05	0,88
p-Wert (%)	0,2	4,7	42,5	89,4	0,003

Quelle: Eigene Zusammenstellung; <sup>a)</sup> Rangordnung für die Indikatoren Kündigungsfrist und Abfindungen, die Auswertungen der Befragung ist in Spalte (3) wiedergegeben; <sup>b)</sup> Der Korrelationskoeffizient bezieht sich auf die jeweilige Rangordnung im Vergleich zur Spalte (12).

<sup>4</sup> Einige Arbeiten beziehen eine Reihe nicht-europäischer Länder in die Analyse ein, die der Übersichtlichkeit halber in Tabelle 2.3 nicht aufgelistet wurden.

Bentolila/ Bertola (1990)	Bertola (1990)	Mosley/ Kruppe (1992) <sup>a)</sup>	Lazear (1990)	OECD (1994b, 1999b)		
				80er	90er [1]	90er [2]
Befragung / Gesetz	Befragung / Gesetz	Befragung / Gesetz	Gesetz	Gesetz	Gesetz	Gesetz
(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
–	7	8	5	8	5	7
–	1	5	9	3	3	3
2	4	4	6	9	9	9
3	6	6	10	6	10	10
–	–	–	–	5	4	4
–	–	9	11	11	13	13
1	3	7	3	1	1	1
–	–	1	1	2	2	2
4	8	11	13	13	12	12
–	2	3	4	7	6	5
–	–	–	7	4	7	6
–	–	2	8	14	14	14
–	5	–	2	10	8	8
–	–	10	12	12	11	11
1,00	0,76	0,34	0,70	0,92	0,99	1,00
0	2,8	31,2	0,8	0,0	0,0	0

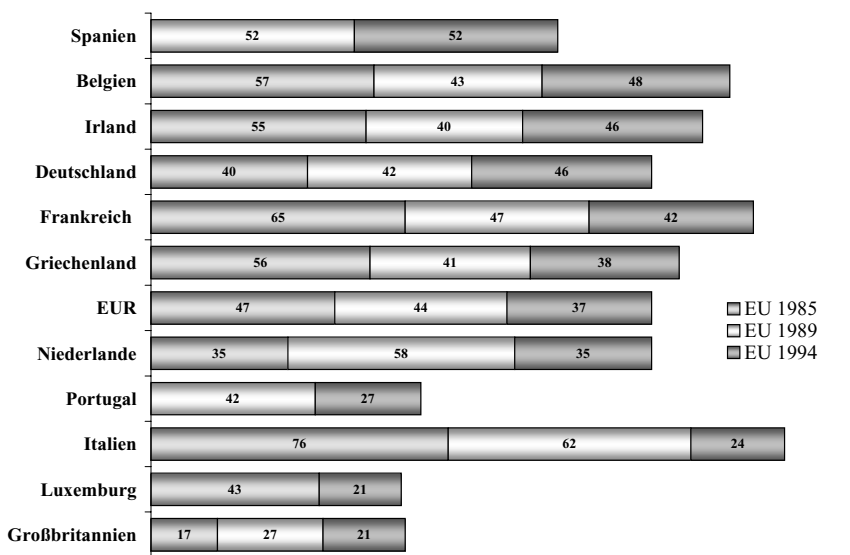
daher nur eine Näherung an die tatsächlichen Verhältnisse, da, wie die Tabelle 2.1 zeigt, der Kündigungsschutz nicht nur in Deutschland ein komplexes Gebilde institutioneller Regelungen und unternehmerischen Praktiken darstellt. Ferner reduziert diese Vorgehensweise Länder mit ihren kulturellen, institutionellen und geschichtlichen Eigenheiten auf eine begrenzte Menge von verfügbaren Variablen. Dabei besteht die Gefahr, daß die Schutzsysteme hinter den Indikatorvariablen mehr oder weniger unsichtbar werden. Hinzu kommt, daß die Rangfolge der Länder in Abhängigkeit von den in der Analyse berücksichtigten Indikatoren beträchtlich schwanken kann. Ein weiterer Einwand gegen Kündigungsschutzindikatoren auf der Basis gesetzlicher Normen ist, daß sie begleitende Arbeitsmarktinstitutionen, wie die Rolle der Gewerkschaften bei der Lösung von Konflikten oder das System der Arbeitslosenversicherung als Instrument zur Absicherung der Einkommensrisiken bei einem Arbeitsplatzverlust, nicht berücksichtigen. So weisen Morgan/Genre/Wilson (2001) nach, daß der Organisationsgrad der Gewerkschaften im industriellen Sektor einen signifikanten Einfluß darauf hat, ob europäische Unternehmen den Kündigungsschutz als stringent einschätzen. Deshalb stellen Befragungen von Experten und Betriebspraktikern eine sinnvolle Ergänzung zu den Auswertungen gesetzlicher Kündigungsnormen dar.

#### *b) Rangordnungen auf der Basis von Unternehmensbefragungen*

Wie schätzen Unternehmen die Belastung durch die Normen des KSchG ein? Befragungen überprüfen, wie Arbeitgeber die Kündigungsschutzbestimmungen ihres Landes empfinden. Vor jeder Einstellung und jeder Entlassung bilden die Firmen Erwartungen über die bei einer Kündigungsentscheidung entstehenden Entlassungskosten. Somit enthalten die Antworten der Befragten neben den rechtlichen Vorschriften auch Erfahrungen mit der Auslegung durch die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte und berücksichtigen auch tarifvertragliche Absprachen. Die von der internationalen Arbeitgeberorganisation (IOE 1985) durchgeführte Arbeitgeberbefragung ist in Spalte (1) der Tabelle 2.3 wiedergegeben. Die befragten Firmen mußten auf einer Skala von 0 (gering) bis 3 (hoch) angeben, wie hoch sie die wirksamen Beschränkungen einschätzen Arbeitskräfte zu entlassen oder befristete Arbeitsverträge abzuschließen.

Eine vergleichbare Befragung hat bis 1990 jährlich das World Competitiveness Yearbook veröffentlicht. Hierbei wurden Manager der mittleren und oberen Führungsebene gebeten, mit Hilfe einer Skala von 0 (gering) bis 100 (hoch) anzugeben, wie hoch sie die Flexibilität einschätzen, mit der sie die Beschäftigung und Entlohnung an Auslastungsschwankungen anpassen können. Di Tella/MacCulloch (1999, S. 6f.) haben auf Basis der Jahrbücher für die Periode 1984-90 Durchschnittswerte gebildet, die in Spalte (5), Tabelle 2.3 in Form einer Rangordnung dargestellt sind.

Die in unregelmäßigen Zeitabständen stattfindende Arbeitgeberbefragung der Europäischen Gemeinschaft ist den Spalten (2)-(4) zu entnehmen (European Commission 1986, 1991, 1995). Die EG hat eine Zufallsauswahl von Unternehmen auf Basis von 10 möglichen Gründen (s. Anhang A5) befragt, warum die Geschäftsführungen gegenwärtig nicht mehr Arbeitskräfte beschäftigen. Jedem Grund konnten die beteiligten Unternehmen ein Gewicht je nach der subjektiv empfundenen Bedeutung desselben beimessen: „sehr bedeutend“, „bedeutend“, „nicht bedeutend“ oder „keine Antwort“. Die Ergebnisse der Befragung finden sich im Anhang A5, die Abbildung 2.5 faßt die Resultate der Unternehmensbefragungen zusammen und Tabelle 2.3 setzt sie in eine Rangordnung um.



Quelle: European Commission (1986, 1991, 1995)

Abbildung 2.5: Charakteristische Werte der Erhebung der Europäischen Kommission

Aus den Angaben der Arbeitgeber wurde ein „charakteristischer Wert“ ermittelt, der sich ergibt, wenn die Antworten „sehr bedeutend“ mit einem Gewicht von 2/3 und „bedeutend“ mit einem Gewicht von 1/3 berücksichtigt werden. Unter den 10 Gründen, warum sich die Unternehmen bei Einstellungen zurückhalten, rangierte in allen drei Befragungen die Alternative „mangelnde Flexibilität bei Einstellungen und Entlassungen“ hinter „gegenwärtige und erwartete Nachfrage“ (1. Stelle), „unzureichende Gewinne aufgrund inländischer und ausländischer Konkurrenz“ (2. Stelle) und „Personalzusatzkosten“ (3. Stelle) an 4. Stelle. Die Umfrage von 1994 hat die Befragung leicht modifiziert. Die Unternehmen sollten dort nach Einstellungen und Ent-



lassungen differenzieren. In der Abbildung 2.5 und in der Rangordnung der Tabelle 2.3 wurden die Werte für die Antwortalternative „mangelnde Flexibilität bei Entlassungen“ übernommen, die infolge der modifizierten Fragestellung nach unten verzerrt sind. Im EU-Durchschnitt gaben bei allen 3 Erhebungen mindestens 50% der Firmen an, daß sie die mangelnde Flexibilität bei Entlassungen davon abhält, neue Arbeitnehmer einzustellen (bedeutend und sehr bedeutend).

Die Ergebnisse der EG-Befragung weichen in einzelnen Fällen von den Einschätzungen anderer Autoren ab (s. Tabelle 2.3). In der Umfrage von 1989 wurden die Länder Italien, Niederlande und Spanien als vergleichsweise rigide eingeschätzt, während die Firmen in Großbritannien unter den herrschenden Beschränkungen wenig zu leiden hatten. In der Umfrage von 1994 fällt insbesondere die geringe Relevanz des Kündigungsschutzes für italienische Arbeitgeber auf, die sich nicht mit einer Änderung der Gesetzgebung erklären läßt. Frankreich und Deutschland nehmen wieder eine mittlere Position ein. Entlassungskosten haben die Unternehmen 1994 in Belgien, Deutschland, Irland und Spanien am stärksten von Neueinstellungen abgeschreckt. Britische Arbeitgeber hingegen maßen infolge der langen Probezeit dem Beschäftigungsschutz im allgemeinen nur eine geringe Bedeutung bei. Im gesamten Untersuchungszeitraum profitierten offenbar Frankreich, Griechenland, Italien und Portugal von den Reformen der Regierungen. In Belgien, Deutschland und Irland hat nach der Einschätzung der Arbeitgeber der Beschäftigungsschutz im Vergleich zu 1989 an Bedeutung zugenommen. Der Rückgang in den Ländern Frankreich, Griechenland und Portugal hängt vor allem damit zusammen, daß die Beschränkungen für befristete Arbeitsverträge zu Beginn der 90er Jahre erheblich gelockert wurden (vgl. Anhang A3).

Bei der Auswertung von Befragungen, wie der der Europäischen Kommission, darf nicht übersehen werden, daß die Urteile der Unternehmen von einer Reihe anderer Faktoren determiniert sein können, die nicht mit dem Kündigungsschutz, dem Befristungsrecht oder der Rechtsprechung korrelieren. In Zeiten kräftigen Wirtschaftswachstums und hoher Beschäftigung sind die Arbeitsmärkte eng und viele Firmen auf der Suche nach neuem Personal, weshalb sie die Entlassungskosten in ihren Antworten kaum gewichten werden. In Krisen sind die Firmen hingegen gezwungen sich an die gesunkene Güternachfrage auch mit ihrer Beschäftigung quantitativ, zeitlich und intensitätsmäßig anzupassen und Anpassungskosten werden daher als zusätzliche Last empfunden. Da die Konjunkturzyklen nicht in allen EU-Staaten parallel verlaufen und Schwankungen der Produktion durch nationale Schocks beeinflußt werden, sind die Befragungsergebnisse nicht mehr vergleichbar. Diese Vermutung haben Morgan/Genre/Wilson (2001) auf der Basis der Befragungsergebnisse der Europäischen Kommission überprüft. Zwischen den charakteristischen Werten als abhängige Variable und zwei Maßen für die Produktionslücke

sowie der von den Unternehmen erwarteten Beschäftigungsänderung für das folgende Jahr als unabhängige Variable läßt sich kein enger Zusammenhang nachweisen. Neben dem Einfluß des Zyklus spielt auch die Präsenz von öffentlichen Diskussionen über wirtschafts- und rechtspolitische Reformen bei der Einschätzung der Befragten eine wichtige Rolle. Den starken Anstieg des charakteristischen Wertes im Jahr 1989 in den Niederlanden führt die Europäische Kommission z.B. darauf zurück, daß gerade zu dieser Zeit in den Medien häufig über den Kündigungsschutz berichtet und diskutiert wurde (Europäische Kommission 1993, S. 179). Eine Reform des Kündigungsschutzgesetzes fand in den Niederlanden zwischen 1989 und 1994 nicht statt. Solche Verzerrungen erklären unter Umständen auch die Zunahme der Werte von 40 auf 46 für Deutschland, da der Bundestag kurz vor bzw. nach der Befragung das Kündigungsschutzgesetz bzw. das BeschFG angepaßt hat. Ferner treten bei der Transformation der Umfrageergebnisse in charakteristische Werte Interpretationsfehler auf. In der Befragung von 1989 etwa schätzten 42% der deutschen Betriebe den Kündigungsschutz als „bedeutsam“ ein, jedoch schrieben nur 21% der befragten Betriebe dem Kündigungsschutz eine „sehr bedeutsame“ Rolle zu. In der EU konnte nur Großbritannien mit 9% einen noch niedrigeren Wert bei der Einschätzung „sehr bedeutsam“ erzielen (vgl. Anhang A5). Gleichwohl rangiert in Tabelle 2.3 Deutschland auf Platz 5 und Großbritannien auf Platz 1. Eine weitere Schwierigkeit bei der Interpretation der Realibilität von Befragungen besteht darin, daß zwischen den Antworten der Befragten und ihrem tatsächlichen Verhalten häufig eine nicht unerhebliche Diskrepanz besteht. Das folgende Beispiel soll dies verdeutlichen. In einer Umfrage im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung wurden die Unternehmen danach gefragt, ob sie bei einer Ausdehnung der Befristungsdauer von 18 auf 24 Monate die Laufzeit der Arbeitsverträge verlängern würden. Unter den Betrieben, die angaben, sie würden die Laufzeit in jedem Fall verlängern, hatten jedoch 35% ausschließlich befristete Arbeitsverträge mit einer Laufzeit von maximal 6 Monaten abgeschlossen und damit die damals bestehenden Möglichkeiten (Befristung bis 18 Monate) gar nicht ausgeschöpft (Bielenski et al. 1994, S. 61). Hinzu kommt, daß bei den Erhebungen der EG sowohl die Wortwahl als auch die Interviewmethode in den verschiedenen Ländern nicht identisch sind und die Antwortkategorien ein breites Spektrum an Interpretationen zulassen. So messen die Befragten in Abhängigkeit vom nationalen Umfeld dem Begriff „bedeutend“ ein anderes Gewicht zu. Diese Einwände treffen auch den Flexibilitätsindex des World Competitiveness Reportes von Di Tella/MacCulloch (1999), wobei allerdings im Gegensatz zur EG-Befragung die Korrelation mit dem OECD-Index in Spalte (12) sehr hoch ist.

Auf eine Kombination von Befragungen und gesetzlichen Vorschriften stützen sich die in Tabelle 2.3 dargestellten Auswertungen von Bentolila/Bertola

(1990), Bertola (1990) und Mosley/Kruppe (1992). Bentolila/Bertola (1990) berechnen die Entlassungskosten für die vier größten europäischen Länder aus den Komponenten gesetzliche Kündigungsfrist, Abfindung bei gerechtfertigter und ungerechtfertigter Kündigung, Klagewahrscheinlichkeit und durchschnittliche anerkannte Abfindung. Bertola (1990) stützt sich auf die IOE-Befragung (Spalte (1)) und eine Auswertung gesetzlicher Vorschriften auf Basis von Emerson (1988), um eine Rangliste für 10 europäische Länder zu bilden. Mosley/Kruppe (1992) beziehen sich einerseits auf die EG Erhebung von 1989 (s. Tabelle 2.3), andererseits entwickeln sie einen Index auf Basis der Indikatoren „Höhe der Abfindung“ und „Dauer der Kündigungsfristen in Wochen“ und unterscheiden Angestellte und Arbeiter sowie jeweils drei Arbeitsmarktkohorten: Jugendliche unter 25 Jahren mit einer Betriebszugehörigkeit unter 2 Jahren, Arbeitnehmer im Alter von 45 mit einer Betriebszugehörigkeit über 10 Jahren und Arbeitnehmer über 55 Jahre mit einer Betriebszugehörigkeit von über 20 Jahren. Die Rangordnung ergibt sich dann aus den durchschnittlichen Entlassungskosten aller Gruppen.

Tabelle 2.3 zeigt, daß bei der Bildung von Rangordnungen auf Basis von Befragungen ebenfalls große Unterschiede bei der Einordnung der Stringenz des Kündigungsschutzes in den einzelnen Ländern entstehen können. Nimm z.B. Irland in der EG Erhebung 1989 ähnlich wie in der Rangordnung auf Basis der Erhebung der OECD (1999b) mit Platz 2 einen sehr niedrigen Rang ein, erhielt es 1994 zusammen mit Deutschland den 7. Platz. Auch zwischen den anderen Rangordnungen lassen sich erhebliche Unterschiede feststellen. Spalte (8) Tabelle 2.3 gibt die Rangordnung wieder, die Mosley/Kruppe (1992) auf Basis der Indikatoren „Höhe der Abfindungen“ und „Dauer der Kündigungsfristen in Wochen“ für drei Arbeitsmarktkohorten erhalten. Obwohl Lazear Studie ebenfalls Kündigungsfristen und Abfindungen heranzieht, allerdings ausschließlich für Arbeiter mit zehnjähriger Betriebszugehörigkeit, ergeben sich zwischen den Rangordnungen von Mosley/Kruppe (1992) und Lazear (1990) erhebliche Differenzen. Eine einfache Korrelationsanalyse der Rangordnung der OECD (1999b), Spalte (12), mit den anderen elf Rangordnungen zeigt, daß der Zusammenhang zwischen den Befragungen der Europäischen Kommission und dem OECD-Indikator für die 90er Jahre gering ist. Dies ist ein Hinweis darauf, daß beide Methoden nicht ausreichen, um sich ein zuverlässiges Bild des tatsächlichen Schutzniveaus zu machen. Während Befragungen einen subjektiven Charakter haben, liegt die Schwierigkeit bei der Auswertung von Rechtsnormen darin, daß Rechtsprechung, Rechtsauslegung, ergänzende und erweiterte Vereinbarungen in Tarifverträgen sowie in einigen Ländern die Schiedsverfahren dem Kündigungsschutz eine Dimension hinzufügen, die nicht in den jeweiligen gesetzlichen Mindeststandards enthalten sind. Die tatsächlichen Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern lassen sich somit letzten Endes nicht zufriedenstellend erfassen und darstellen.

## c) Rolle der Rechtsprechung

Tabelle 2.4 legt die Hypothese nahe, daß neben den rechtlichen Vorschriften die Klagewahrscheinlichkeit und der Anteil der von den Arbeitnehmern gewonnenen Prozesse auf die Stringenz des tatsächlichen Bestandsschutzes Einfluß nehmen.

Tabelle 2.4

**Rolle der Arbeitsgerichte bei der Durchsetzung des Kündigungsschutzes 1995**

	Kündigungs- schutzklagen / Arbeitnehmer in %	Anteil der von Arbeitnehmern gewonnenen Fälle in %	Empfänger von Arbeitslosengeld / Arbeitslose in % <sup>a)</sup>	Maximale Abfindung, Monatsein- kommen <sup>b)</sup>
Dänemark	0,004	–	61	12,0
Deutschland	1,018 <sup>c)</sup>	75-80 <sup>d)</sup>	74	24,0
Frankreich	0,510	74	44	15,0
Großbritannien	0,180	38	59	8,0
Irland	0,110	16	69	24,0
Italien	0,050	51	16	32,5
Österreich	0,007	–	73	15,0
Spanien	0,545	72	21	22,0
USA	0,021 <sup>e)</sup>	48	40	0,0

Quelle: Bertola/Boeri/Caves (2000), S. 67, <sup>a)</sup>1996, Schömann/Flechtner/Mytzek/Schömann (2000, Appendix 1); <sup>b)</sup>Maximale Abfindung bei ungerechtfertigter Kündigung nach 20 Jahren Betriebszugehörigkeit, 90er Jahre, OECD (1999b); <sup>c)</sup>erledigte Klagen pro sozialversicherungspflichtig Beschäftigten; <sup>d)</sup>Friedrich/Hägele (1997, S. 63); <sup>e)</sup>1991; eigene Berechnungen

In Deutschland reichte 1995 einer von 100 Arbeitskräften, in Frankreich und Spanien etwa einer von 200 Arbeitskräften pro Jahr eine Kündigungsschutzklage bei Gericht ein. Mit 70-80% ist die Erfolgsquote in Deutschland beachtlich. Alle drei Länder verfügen – gemessen an den OECD-Indikatoren – über ein dichtes Regelwerk an Entlassungsvorschriften. Die hieraus entstehende Rechtsunsicherheit in Kombination mit der hohen Erfolgsquote der Kündigungsschutzprozesse erzeugen einen Anreiz, bei Verlust des Arbeitsplatzes ein gerichtliches Verfahren anzustrengen. Sowohl in Deutschland als auch in Spanien steht nicht selten der Handel um die Abfindung im Mittelpunkt des Gerichtsverfahrens (für Spanien vgl. Toharia 1999). Berücksichtigt man ferner, daß die Gerichtskosten in Deutschland im internationalen Vergleich sehr niedrig sind, fördert das KSchG, das allerdings die Höhe der Abfindung auf maximal 18 Monate begrenzt, eine hohe Klagewahrscheinlichkeit (Berger 1998, S. 12).

Italien verfügt ebenfalls über einen stringenten Kündigungsschutz, hat jedoch nur eine Klagewahrscheinlichkeit von 1/2000 und nur jede zweite Klage gewinnt. Die lange Dauer des Kündigungsschutzprozesses sowie die mangelnde Durchsetzbarkeit des ergangenen Urteils werden als Argument für den geringen Anteil der Kündigungsschutzklagen in Italien angeführt (Bertola/Boeri/Caves 1999).

Im Mittelpunkt des Kündigungsschutzprozesses steht das Ziel den Arbeitsplatz zu erhalten. Zur Rechtsidee des Bestandsschutzes zählt auch, vor den Folgen eines unverschuldeten Arbeitsplatzverlustes zu schützen. In Tabelle 2.4 ist der Anteil der Empfänger von Lohnersatzleistungen unter den Arbeitslosen aufgeführt. In Ländern mit rigidem Kündigungsschutz und hoher Klagewahrscheinlichkeit ist, wie z.B. in Spanien und Frankreich, die Abdeckung der Existenzrisiken eines Arbeitslosen durch die gesetzlichen Lohnersatzleistungen nur gering. In Frankreich beziehen lediglich 44% und in Spanien sogar nur 21% der registrierten Arbeitslosen Lohnersatzleistungen. Diese Statistik läßt sich demnach auch als Hinweis interpretieren, daß eine bedeutende Restnachfrage nach Schutz gegen Einkommensrisiken besteht, die über den Weg eines Kündigungsschutzprozesses durchgesetzt werden soll. Deckt die Arbeitslosenversicherung nur einen geringen Anteil des Einkommensrisikos ab, so neigen außerdem die Gerichte offenbar stärker dazu, zu Gunsten des Klägers zu entscheiden. Von diesem Zusammenhang berichtet auch Berger (1998), der feststellt, daß in Deutschland in Rezessionen die Erfolgsquote der Kündigungsschutzklagen steigt.

Die Einschätzung der Stringenz des Kündigungsschutzes auf der Basis von gesetzlichen Vorschriften oder von Unternehmensbefragungen ist somit allenfalls eine Näherung an die real existierenden Verhältnisse. Um das tatsächliche Niveau des Bestandsschutzes abzubilden, muß nach Maßen gesucht werden, die die zunehmende Komplexität des Kündigungsschutzes berücksichtigen und die Interaktionen mit anderen Arbeitsmarktinstitutionen erfassen. Jedoch leisten die Rangordnungen hinsichtlich der ordinalen Einordnung der in die Analyse einbezogenen Länder einen brauchbaren Dienst und lassen eine erste Beurteilung über die Anpassungsfähigkeit der jeweiligen Arbeitsmärkte zu.

## **2. Wirkung des regulären Kündigungsschutzes auf die Anpassungsleistung am Arbeitsmarkt**

Die Liste der empirischen Arbeiten zur Wirkung des Kündigungsschutzes, die auf den in Tabelle 2.3 aufgestellten Rangordnungen basieren, ist lang. Abhängige Variable sind üblicherweise die aggregierten und gruppenspezifischen Arbeitslosenquoten, das Beschäftigungsniveau, die Erwerbsquoten und neuerdings auch die Dynamik des Arbeitsmarktes sowie die Interdependenz mit anderen Arbeitsmarktinstitutionen. Die OECD (1999b) hat die empirischen

Untersuchungen, die die Rangordnung der OECD (1994b) verwenden, tabellarisch zusammengestellt. Eine Zusammenfassung älterer Untersuchungen findet sich bei Büchtemann (1993a), Bean (1994) und Gregg/Manning (1997). Die folgenden Ausführungen fassen die Ergebnisse der wichtigsten Arbeiten in chronologischer Reihenfolge zusammen, eine Zusammenfassung der Studien klassifiziert nach Indikatoren für die Arbeitsmarktergebnisse findet sich im Anhang A6.

Die meisten Arbeiten basieren auf Regressionsanalysen, in denen neben dem Kündigungsschutz weitere erklärende Variable verwendet werden wie das Schutzniveau, das die Arbeitslosenversicherung gewährt, oder das Lohnfindungssystem, das durch den gewerkschaftlichen Organisationsgrad, die Reichweite der Tarifverträge, den Zentralisierungsgrad der Lohnverhandlungen oder den Grad der Koordination zwischen den Arbeitsmarktparteien charakterisiert wird. Viele Studien beschränken sich allerdings auf einfache Korrelationsanalysen.

Eine bivariate Analyse auf Basis der Rangordnung der EG-Befragung von 1989 liefert die folgenden Ergebnisse (Europäische Kommission 1993, S. 179ff.): Die Entlassungsquote, d.h. der Anteil der unfreiwilligen Arbeitsplatzverluste an allen Erwerbstätigen, fällt mit zunehmendem Kündigungsschutz und reagiert mit einer größeren zeitlichen Verzögerung auf Schwankungen der Konjunktur. Länder, die Beschränkungen beim Abschluß befristeter Arbeitsverträge abgebaut oder Leiharbeitsverträge während der 80er Jahre zugelassen haben, konnten bei diesem Beschäftigungstyp einen Zuwachs verzeichnen. Auch finden sich Hinweise, daß mit der Rigidität des Kündigungsschutzes die Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik und der Anteil der Arbeitskräfte, die in den Vorruhestand gehen, steigen. Ferner erhöht ein rigider Kündigungsschutz die Jugendarbeitslosigkeit und die Arbeitslosenquote weiblicher Erwerbspersonen. Jedoch ist die Varianz der Jugendarbeitslosenquoten sehr hoch. Trotz des stringenten Kündigungsschutzes ist die Jugendarbeitslosigkeit z.B. in Ländern mit einem dualen Ausbildungssystem wie dem deutschen relativ niedrig.

Bentolila/Bertola (1990) unterteilen ihre Untersuchung mit Blick auf den ersten Ölpreisschock in die Perioden 1961-73 und 1975-86. Die Autoren finden, daß Entlassungskosten die Arbeitsnachfrage im Aufschwung reduzieren und im Abschwung senken. In Ländern mit hohen Entlassungskosten ist die aggregierte Beschäftigung darüber hinaus c.p. stabiler und höher, hingegen passen sich stark regulierte Volkswirtschaften nur verzögert an exogene Störungen an, und die Persistenz der Arbeitslosigkeit nimmt zu. Die Regressionsanalyse von Bertola (1990), die den Zeitraum 1962-86 umspannt, bestätigt die von Bentolila/Bertola (1990) referierten Befunde. In Länder mit hoher Regulierungsdichte ist der Rückgang der Beschäftigung, der insgesamt geleisteten Arbeitsstunden und des BIPs in rezessiven Phasen niedriger und die Persistenz

der Arbeitslosigkeit nimmt zu. Ein eindeutiger Effekt auf das langfristige Niveau der Arbeitslosigkeit findet sich nicht. Länder mit rigidem Kündigungsschutz tendieren jedoch dazu, sich stärker zeitlich mit Überstunden als quantitativ mit der Belegschaftsstärke anzupassen. Der Kündigungsschutz ist auch nach Bertola (1990) für den trägen Abbau der Arbeitslosigkeit nach einer Rezession verantwortlich.

Bertola/Boeri/Caves (1999) haben die Untersuchung von Bertola (1990) für den Zeitraum 1985-97 auf Basis der in Tabelle 2.3, Spalte (7) gewonnen Reihenfolge wiederholt. Die für die Perioden von 1962-86 gefundene negative Korrelation zwischen dem Persistenzindikator „Varianz des Beschäftigungswachstums“ und dem Rigiditätsindex ist für die Periode 1985-97 nicht mehr nachzuweisen. Die fehlende Korrelation ist nach der Ansicht der Autoren ein Beleg für die Hypothese, daß Schocks in den letzten 25 Jahren stärker länderspezifisch aufgetreten sind. Ein Beispiel hierfür stellt die deutsche Wiedervereinigung dar. Zwischen 1962 und 1986 haben die meisten Länder hingegen etwa zeitgleich ähnliche Schocks erfahren, wie etwa die beiden Ölpreiskrisen. Alternativ läßt sich vermuten, daß die Rangordnung von Bertola (1990), die Informationen zu Beginn der 80er Jahre bündelt, nicht mehr den Bestandschutz der 90er Jahre wiedergibt. Der relativ hohe Korrelationskoeffizient mit dem OECD-Index Ende der 90er Jahre widerlegt jedoch diese Vermutung.

Lazear (1990), der in seiner Schätzung den Zeitraum 1956-84 und 20 OECD-Länder berücksichtigt, zieht als Maß für die Rigidität des Kündigungsschutzes die Kündigungsfrist und das Niveau der Abfindungen heran. Als zu erklärende Variablen dienen die Beschäftigungsquote, die Erwerbsquote, die Arbeitslosenquote sowie die Arbeitszeit in Stunden. Bei der Analyse mit gepoolten Daten senken hohe Entschädigungszahlungen die Beschäftigungsquote, die Erwerbsquote und die durchschnittlich geleisteten Arbeitsstunden pro Woche. Die zunächst unerwartete Wirkung auf die Arbeitszeit erklärt Lazear (1990) mit der Bereitschaft der Arbeitgeber, bei stringentem Kündigungsschutz befristete Arbeitsverträge abzuschließen. Ferner steigt mit den Abstandszahlungen die Arbeitslosenquote, jedoch ist der Koeffizient nicht signifikant. Die geringe Wirkung auf die Arbeitslosenquote wertet Lazear (1990) als Indiz dafür, daß in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit entmutigte Arbeitslose aus den Erwerbspersonen ausscheiden und sich nicht mehr aktiv um eine Stelle bemühen, weshalb sie nicht mehr statistisch erfaßt sind. Eine alternative Spezifikation des Schätzmodells, die für länderspezifische Effekte kontrolliert, kommt zu dem Ergebnis, daß niedrigere Abstandszahlungen die Arbeitslosenquote und die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden signifikant senken. Demnach paßt sich die Geschäftsführung in Ländern mit liberalem Kündigungsrecht offenbar vor allem quantitativ und weniger zeitlich an Nachfrageschwankungen an. Ferner schätzt Lazear (1990), daß eine Erhöhung der Abfindungen von null auf drei Monatsgehälter die Beschäftigungsquote durchschnittlich um



ca. ein Prozentpunkt senkt. In diesem Falle gingen in den USA über eine Millionen Arbeitsplätze verloren (Lazear 1990, S. 719). Steigende Abfindungsansprüche in den Ländern Frankreich und Italien haben sich nach Lazear (1990) auf die Arbeitslosenquote niedergeschlagen. Um den Einfluß des Kündigungsschutzes auf die Arbeitslosenquote zu messen, zieht er die Änderung der Arbeitslosenquoten für die Perioden 1956-59 und 1981-84 heran. Abfindungen erklären danach in Frankreich 59,9 Prozent der Änderung der Arbeitslosenquote in Italien sogar 205,6 Prozent. Lazear (1990) selbst warnt jedoch davor, die Ergebnisse seiner Regressionsanalyse als Kausalbeweis zu interpretieren, insbesondere da er für einige Länder mit einem ebenfalls beachtlichen Anstieg der Entschädigungszahlungen keine eindeutigen Ergebnisse erhält. Ähnliche Resultate, wenn auch weniger signifikant, erhält Lazear (1990) bei der Variable Kündigungsfrist. Auf der Basis der Daten von Lazear (1990) weisen Barro (1988) und Bertola (1990) nach, daß die Persistenz der Arbeitslosigkeit signifikant zunimmt. Die Studie von Lazear (1990) wurde jedoch wegen ihrer groben und ungenauen Spezifikation auf Basis nur zweier Indikatoren kritisiert (vgl. u.a. Addison/Grosso 1996, 1998, Holmlund 1991, S. 13, OECD 1993, S. 114).

Auf einem (korrigierten) Index von Lazear (1990) bauen Addison/Grosso (1996, 1998) und Addison/Teixeira/Grosso (2000) ihre Schätzungen auf. Um die Validität seiner Ergebnisse zu überprüfen, lehnen sie sich zunächst weitgehend an die Spezifikationen von Lazear (1990) an. Der Untersuchungszeitraum sowie die Grundgesamtheit der untersuchten Länder ist nahezu identisch. Fehler in Lazears Analyse werden korrigiert und alternative Schätzungen und Schätzverfahren für die Dauer der Betriebszugehörigkeit (2, 5, 20 Jahre) durchgeführt.<sup>5</sup> Addison/Grosso (1998) und Addison/Teixeira/Grosso (2000) bestätigen für den Zeitraum 1956-91 bzw. 1956-84 und 16 bzw. 21 Länder weitgehend die Ergebnisse von Addison/Grosso (1996), weswegen nur die erste umfangreichere Untersuchung für 1956-84 genauer dargestellt wird. Addison/Grosso (1996) erhärten die Resultate von Lazear (1990) mit Bezug auf die Wirkung von Abfindungszahlungen auf die Beschäftigungsquote, die Arbeitslosigkeit und die Erwerbsquote, erhalten jedoch bei den durchschnittlichen Arbeitsstunden genau das entgegengesetzte Vorzeichen. Mit der steigenden Stringenz des Kündigungsschutzes passen sich die Firmen an Auslastungsschwankungen zeitlich durch Überstunden an und die durchschnittliche Zahl der geleisteten Arbeitsstunden nimmt zu, jedoch ist der Befund nur in Addison/Grosso (1998) signifikant. Werden länderspezifische Faktoren berücksichtigt, verliert der Effekt auf die Arbeitslosenquote seine Signifikanz, jedoch nimmt die geleistete Arbeitszeit mit der Stringenz des Kündigungsschutzes zu. Der

---

<sup>5</sup> Z.B. verwendet Lazear (1990) für Griechenland die Kündigungsfristen für Angestellte anstatt für Arbeiter.



Einfluß von Abfindungen auf das Wachstum der Arbeitslosenquote fällt sowohl für Frankreich (0,88%) als auch für Italien (25,36%) sehr viel geringer aus als bei Lazear (1990), jedoch nutzen die Autoren eine andere Spezifikation als Lazear (1990). Daraus schließen sie „... there is little to suggest that severance pay explains much of the rise in unemployment in any European nation“ (Addison/Grosso 1998, S. 82). Der Einfluß der Dauer der Kündigungsfrist auf die abhängigen Variablen weicht wesentlich von Lazears (1990) Resultaten ab. Mit der Dauer der Kündigungsfrist steigen auch die Beschäftigungsquote, die Erwerbsquote und die geleisteten Arbeitsstunden signifikant an. Am überraschendsten ist jedoch, daß mit einer längeren Kündigungsfrist die Arbeitslosenquote signifikant fällt. Diese Ergebnisse bleiben auch dann erhalten, wenn die Autoren Schätzungen für die Dauer der Betriebszugehörigkeit von 2, 5 und 20 Jahren durchführen. Ferner untersuchen Addison/Grosso (1998) welcher Anteil der Änderung der Arbeitslosenquote zwischen 1956-59 und 1988-91 mit einer längeren Kündigungsfrist erklärt werden kann. Eine längere Kündigungsfrist senkt die Arbeitslosenquote in Schweden (-424,79 Prozent), in der Schweiz (-38,03 Prozent), in Norwegen (-7,76 Prozent) und in Großbritannien (-5,88 Prozent) signifikant. Addison/Grosso (1998) und Addison/Blackburn (1997) erklären dieses Resultat mit der bereits während der Kündigungsfrist beginnenden Suche nach einer neuen Stelle. Dagegen erzeugt eine höhere Abfindung abhängig von der korrespondierenden Ausgestaltung des Systems der Arbeitslosenversicherung eine längere Suchdauer.

Di Tella/MacCulloch (1999) lehnen sich ebenfalls eng an die Schätzungen von Lazear (1990) an und untersuchen die Wirkung des oben beschriebenen Flexibilitätsindex u.a. auf die Beschäftigung, die Erwerbsquote, die durchschnittliche Zahl der gearbeiteten Stunden im verarbeitenden Gewerbe und das Niveau der Arbeitslosenquote im Beobachtungszeitraum 1984-90. Länder mit flexibleren Arbeitsmärkten haben signifikant höhere Beschäftigungsquoten und höhere Partizipationsraten, jedoch sind die Koeffizienten niedrig. Der Einfluß auf die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden ist positiv aber nicht signifikant. Ebenso ist nur ein schwacher statistisch nicht robuster Zusammenhang zwischen dem Flexibilitätsindex und der Arbeitslosigkeit nachzuweisen. Rezessionen werden nach Di Tella/MacCulloch (1999) in flexiblen Arbeitsmärkten von einem stärkeren Anstieg der Arbeitslosigkeit begleitet, jedoch sinkt die Persistenz der Arbeitslosigkeit.

Auf der Grundlage des Rigiditätsindikators der OECD Jobs Study (1994b) haben Scarpetta (1996), Jackman/Layard/Nickell (1996), Nickell (1997) und Nickell/Layard (1999) u.a. den Einfluß des Kündigungsschutzes auf die Quote der Arbeitslosigkeit, die Beschäftigungsquote, die geleisteten Arbeitsstunden pro Kopf der Bevölkerung und das Wachstum der Produktivität geschätzt. Scarpetta (1996) legt seiner Untersuchung 17 OECD-Länder zugrunde und nutzt ein jährliches Panel für 1983-93. Jackman/Layard/Nickell (1996), Nickell

(1997) und Nickell/Layard (1999) berücksichtigen 20 OECD-Länder und teilen ihre Untersuchung in die Subperioden 1983-88 und 1989-94 ein. Nickell (1997) und Nickell/Layard (1999) finden im Gegensatz zu Scarpetta (1996) keine Evidenz dafür, daß der Kündigungsschutz die aggregierte Quote der Arbeitslosigkeit erhöht. Schließlich zerlegen Jackman/Layard/Nickell (1996), Nickell (1997) und Nickell/Layard (1999) die aggregierte Quote der Arbeitslosigkeit in die Komponenten Kurzzeit- und Langzeitarbeitslosigkeit. Mit dem Kündigungsschutz nimmt die Langzeitarbeitslosigkeit signifikant zu und die Kurzzeitarbeitslosigkeit signifikant ab. Darüber hinaus sinkt die Beschäftigungsquote mit zunehmendem Bestandsschutz signifikant. Jedoch wird dieses Ergebnis hauptsächlich durch das hohe Schutzniveau in den südeuropäischen Ländern und deren geringe Erwerbsbeteiligung unter den Frauen hervorgerufen. Um den Effekt auf die Wachstumsrate der Arbeitsproduktivität als abhängige Variable zu überprüfen, beziehen sich die Autoren auf die durchschnittliche Wachstumsrate der Arbeitsproduktivität der Jahre 1976-92. Ein rigider Kündigungsschutz erhöht die Wachstumsrate der Produktivität signifikant. Jackman/Layard/Nickell (1996) finden auch eindeutige Belege dafür, daß in Ländern mit rigidem Kündigungsschutz die Anpassungsgeschwindigkeit sinkt. In der Schätzung von Scarpetta (1996) nimmt mit dem Kündigungsschutz die Quote der Erwerbslosen, der Langzeitarbeitslosen und der Jugendarbeitslosigkeit signifikant zu, wenngleich auch nicht alle Ergebnisse robust sind. Darüber hinaus verläuft in Ländern mit stringentem Kündigungsschutz die Anpassung an Schocks sehr viel träger.

Die OECD (1999b) hat auf Basis der in Abschnitt 1 ermittelten Indikatoren ebenfalls umfassende bivariate und multivariate Analysen durchgeführt, wobei im folgenden die Resultate der multivariaten Analyse im Mittelpunkt stehen. Als abhängige Variable dienen gruppenspezifische und aggregierte Arbeitslosenquoten, Beschäftigungsquoten, Befristungs- und Leiharbeitsquoten sowie Indikatoren zur Dynamik des Arbeitsmarktes, wie etwa Zugangs- und Abgangsraten aus der Arbeitslosigkeit. Eine Reihe verschiedener Spezifikationen werden für 19 Länder mit gepoolten Daten für die Berichtsperioden 1985-90 und 1992-97 und den Teil- und Gesamtindikatoren der Tabelle 2.2 geschätzt. Die Basisspezifikation berücksichtigt als unabhängige Variable neben dem Kündigungsschutz die Tarifverhandlungsstruktur, die Höhe und Dauer der Lohnersatzleistungen aus der Arbeitslosenversicherung, Ausgaben für Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik sowie die Produktionslücke als Maß für den Konjunkturzyklus. Auch die OECD (1999b) bestätigt mit ihrer Regressionsanalyse die Resultate der älteren Untersuchungen. Demnach hat der Kündigungsschutz keinen Einfluß auf die aggregierte Arbeitslosenquote, gleichgültig mit welchem Indikator man die Stringenz des Bestandsschutzes mißt. Erweitert man die Basisspezifikation um den Grad der Zentralisierung und den Grad der Koordinierung der Arbeitsmarktparteien wird der Koeffizient, der den

Einfluß des Kündigungsschutzes auf die Arbeitslosenquote mißt, sogar negativ und ist, wenn auch nur mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 10%, signifikant. Dieses Ergebnis stimmt mit der Korporatismus-Hypothese überein, wonach bei zentralisierten Verhandlungen die Tarifparteien die makroökonomischen Auswirkungen ihrer Strategien antizipieren und sich bei ihren Lohnforderungen zurückhalten.<sup>6</sup> Offenbar berücksichtigen die Tarifparteien bei ihren Rahmenvereinbarungen auch die Wirkungen des Kündigungsschutzes. Ferner legt dieses Resultat nahe, daß Indikatoren auf Basis der Auswertung gesetzlicher Vorschriften, den tatsächlichen Kündigungsschutz nicht vollständig abbilden, sondern auch die Vereinbarungen der Tarifparteien einen erheblichen Einfluß auf die Stringenz des Kündigungsschutz haben. Die Aufteilung der Arbeitslosenquote in ihre demographischen Komponenten liefert ebenfalls keinen Beleg dafür, daß die Rigidität des Kündigungsschutzes die Jugendarbeitslosigkeit, die Arbeitslosigkeit geringqualifizierter und weiblicher Erwerbspersonen erhöht. Jedoch fällt die Arbeitslosenquote der Männer im Haupterwerbsalter (30-54 Jahre) mit der Stringenz des Kündigungsschutzes signifikant. Die OECD (1999b) wertet diesen Befund als Indiz, daß Männer im Haupterwerbsalter zu den Insidern zählen, die von rigiden Kündigungsschutzvorschriften profitieren. Im Gegensatz zu den Schätzergebnissen der meisten anderen Autoren hat der Kündigungsschutz in der Studie der OECD (1999b) keinen signifikanten Einfluß auf die Beschäftigungsquoten. In Übereinstimmung mit der Untersuchung der OECD (1994b) und Grubb/Wells (1993) nimmt in der ökonometrischen Analyse der (OECD 1999b) die Selbständigenquote mit dem Kündigungsschutz signifikant zu, insbesondere dann, wenn man nur den Indikator für den regulären Kündigungsschutz heranzieht. Bei der Interpretation ist jedoch die folgende Überlegung zu berücksichtigen. Der Anteil der Selbständigen an allen Beschäftigten ist in der Landwirtschaft traditionell hoch. Gerade die südeuropäischen Länder wie Italien, Spanien und Portugal verfügen nicht nur über einen stringenten Kündigungsschutz, sondern auch über einen vergleichsweise großen landwirtschaftlichen Sektor, weshalb die hohe Selbständigenquote u.U. mit der sektoralen Struktur in südeuropäischen Ländern zu erklären ist und nicht mit der Stringenz des Kündigungsschutzes.

Während die OECD in OECD (1994b) noch festgestellt hat, daß mit der Rigidität des Kündigungsschutzes die Befristungsquote zunimmt, kann sie dieses Ergebnis in OECD (1999b) nicht mehr bestätigen. Lediglich der Koeffizient für den Indikator „regulärer Kündigungsschutz“ mit Bezug auf die Befristungsquote ist auf dem 5% Niveau signifikant, jedoch negativ und hat damit

---

<sup>6</sup> Ein Überblick zu den Hypothesen, die die Wirkung der Koordinierung der Lohnverhandlungen auf die makroökonomische Leistungsfähigkeit einer Volkswirtschaft beschreiben, findet sich bei Schnabel (1993) und Jahn/Wagner (1998), eine Zusammenfassung und Aktualisierung der empirischen Untersuchungen in OECD (1997a). Eine neue umfassende Studie zum Korporatismus findet sich bei Siaroff (1999).

das „falsche“ Vorzeichen. Um zu untersuchen, ob die in den Ländern durchgeführten Reformen, die in der Variation der Gesamtindikatoren zwischen den 80er und 90er Jahren zum Ausdruck kommen, einen Einfluß haben, hat die OECD (1999b) ihr Regressionsmodell mit Hilfe von ersten Differenzen neu geschätzt. Auch in diesen Schätzungen finden sich keine Belege für die Vermutung, daß die in der Änderung der Indikatoren zum Ausdruck kommenden Reformen einen spürbaren Effekt auf die Arbeitslosenquote, die Jugendarbeitslosenquote, der Arbeitslosenquote der Geringqualifizierten und die typspezifischen Beschäftigungsquoten haben.

Schließlich haben Blanchard/Wolfers (2000) die Entwicklung der aggregierten Arbeitslosenquote in 20 OECD Ländern für den Zeitraum 1960-95 als Resultat der Interaktion zwischen adversen Schocks und acht Arbeitsmarktinstitutionen untersucht.<sup>7</sup> Als Indikatoren für den Kündigungsschutz ziehen sie die Rangordnung der OECD (1994b) (ordinaler Index) und eine Auswertung der Indikatoren von Lazear (1990) und der OECD (1999b) als kardinalen Index heran. Die erste Spezifikation von Blanchard/Wolfers (2000) unterscheidet sich von dem Schätzansatz von Nickell (1997) lediglich in der Länge des Beobachtungszeitraumes. Im Gegensatz zu den Ergebnissen von Nickell (1997) ist der Koeffizient, der den Einfluß des Kündigungsschutzes auf die Arbeitslosenquote mißt, positiv und hoch signifikant; der Einfluß von Schocks auf die Arbeitslosenquote nimmt mit der Rigidität des Kündigungsschutzes zu. Jedoch haben Blanchard/Wolfers (2000, C23) gerade beim Kündigungsschutz selbst Zweifel an der Robustheit ihrer Ergebnisse. Nimmt man Spanien aus der Schätzung heraus, sinkt der Koeffizient, der den Einfluß des Kündigungsschutzes mißt, von 0,045 auf 0,015. Gleiches gilt für den jeweils herangezogenen Indikator des Kündigungsschutzes. Je nachdem, ob die Autoren Rangordnungen (OECD 1994b) oder einen kardinalen Index (OECD 1999b) als Indikatoren für die Stringenz des Kündigungsschutzes verwenden, sinkt der Koeffizient für den Kündigungsschutz, und die Signifikanz der Ergebnisse wird geringer.

### 3. Befristete Arbeitsverträge und Arbeitnehmerüberlassung

Zum Kündigungsschutz gehören auch Vorschriften, die den Abschluß und die Beendigung befristeter Arbeitsverträge regeln. Atypische Kontrakttypen fügen dem personalpolitischen Instrumentarium der Betriebe eine neue Dimen-

---

<sup>7</sup> Als Variable, die die Schocks messen, ziehen Blanchard/Wolfers (2000) die Entwicklung der Wachstumsrate der totalen Faktorproduktivität, die Änderung der Realzinsen und der Lohnquote heran. Zu den Arbeitsmarktinstitutionen gehören die Höhe der Lohnersatzrate sowie die Anspruchsdauer auf Arbeitslosenversicherung, ein Indikator für den Umfang der aktiven Arbeitsmarktpolitik, die Rigidität des Kündigungsschutzes, die Lohnschere und drei Indikatoren, die das Lohnfindungssystem beschreiben.

sion hinzu und erlauben, flexibel auf Auftragsspitzen zu reagieren. Fehlen bei stringentem Kündigungsschutz Beschränkungen zum Abschluß befristeter Arbeitsverträge – so das Argument der Befristungsgegner –, entsteht für die Arbeitgeber ein Anreiz, das KSchG mit Hilfe atypischer Vertragstypen zu umgehen. Kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse senken jedoch die Bereitschaft beider Arbeitsmarktparteien in Humankapital und in die gegenseitige Kooperationsbeziehung zu investieren und reduzieren somit die einzel- und folglich auch die gesamtwirtschaftliche Produktivität (Blanchard/Landier 2001). Es wundert daher nicht, daß temporäre Arbeitsverträge häufig Tätigkeitsfelder umfassen, die nur eine geringe Qualifikation der Arbeitskräfte voraussetzen. So wertet etwa die OECD (1999, S. 28) eine steigende Befristungsquote als Indikator für den Anstieg von „poor quality jobs“. Die Zunahme atypischer Erwerbsformen hat nicht zuletzt das Gefühl der Beschäftigungsunsicherheit in vielen OECD-Ländern verschärft (OECD 1997a). Ziel der Regulierungen befristeter Arbeitsverträge ist es deshalb, einerseits dem Flexibilitätsbedürfnis der Unternehmen in einer Zeit des strukturellen Wandels und steigender Frequenz makroökonomischer Schocks entgegenzukommen, andererseits die mit temporären Jobs verbundene Arbeitsplatzunsicherheit und -instabilität zu verringern (OECD 1996a, 1999b). Der Abschnitt 1a hat gezeigt, daß gerade die Normen zum Abschluß befristeter (Leih-)Arbeitsverträge seit den 80er Jahren Gegenstand von Reformbemühungen waren (s. Anhang A3). Haben die gegen den massiven Widerstand der Interessengruppen durchgesetzten Reformen der atypischen Vertragstypen ihr Ziel, die Arbeitslosenquote zu senken, erreicht?

Zunächst werden die Befristungsquoten im internationalen Kontext verglichen. Im Anschluß daran wird gefragt, ob sich die Hinwendung des Arbeitsrechts zu flexibleren Beschäftigungsformen in der Befristungspraxis niedergeschlagen hat und welche sozio-ökonomischen Gruppen von der temporären Erwerbstätigkeit profitieren bzw. betroffen sind. Schließlich wird die Frage untersucht, ob der Abschluß befristeter Arbeitsverträge einem zyklischen Muster folgt.

#### *a) Befristungsquoten*

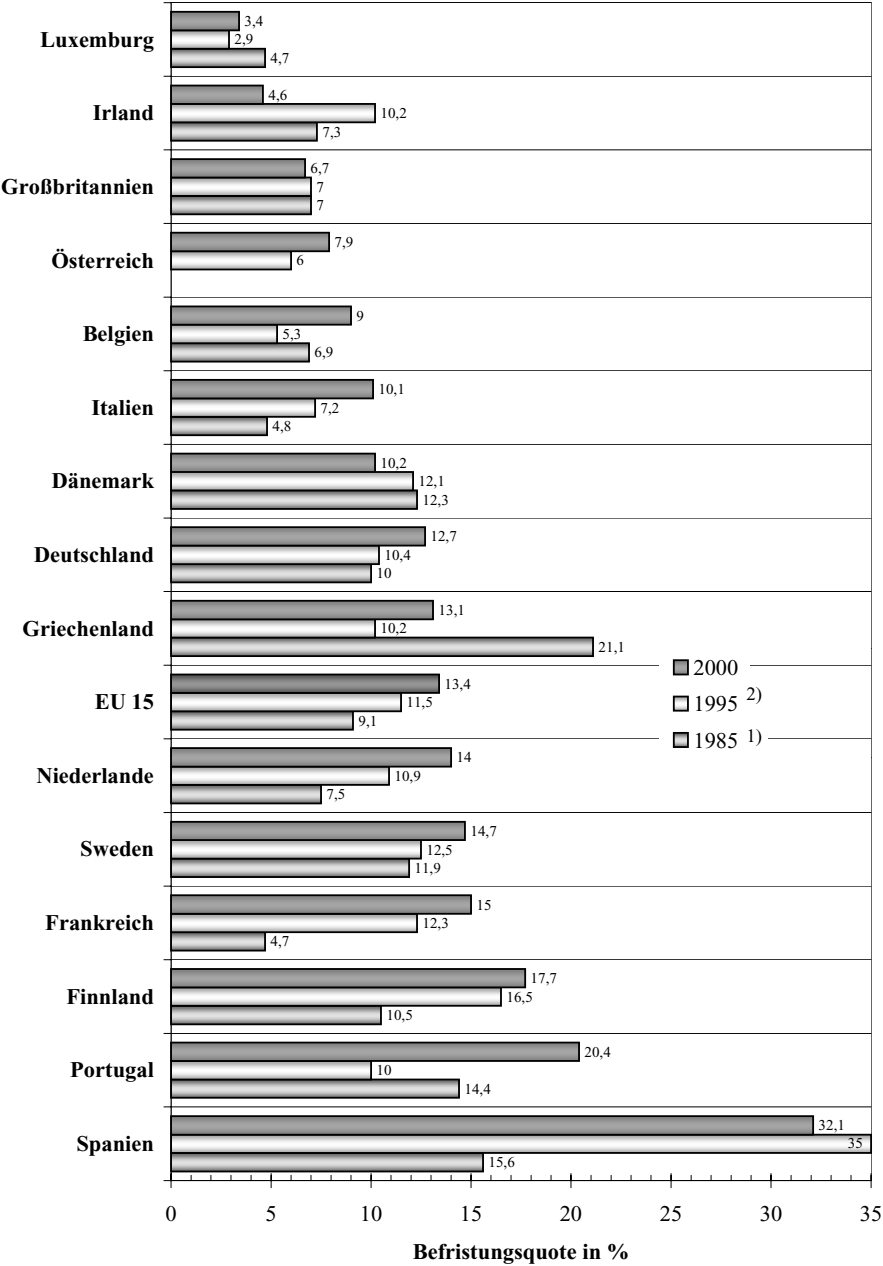
Regelmäßige Erhebungen zu den Befristungsquoten liegen ausschließlich für die Länder der EU vor, auf die sich die folgende Analyse daher konzentriert. Abbildung 2.6 stellt die Befristungsquoten auf Basis der Arbeitskräfteerhebung (AKE) des europäischen Statistikamtes Eurostat in den Ländern der europäischen Union für den Zeitraum 1985-99 gegenüber. Die AKE ist eine jährlich im Frühjahr erhobene Stichprobe, die befristete Kurzzeitarbeitsverträge, die vor der Erhebung beendet bzw. nach der Erhebung geschlossen werden, nicht erfaßt. Damit sind Befristungen mit kurzfristigem saisonbedingten Charakter meist in den Auswertungen von Eurostat nicht enthalten.

Ferner ist bei der Interpretation zu berücksichtigen, daß sich die Fragenkataloge und Antwortvorgaben von Land zu Land unterscheiden, um den nationalen Besonderheiten Rechnung zu tragen. Eine Übersicht über die verschiedenen Definitionen befristeter Arbeitsverhältnisse und die Interpretationsfehler, die sich infolge der Befragung ergeben, findet sich im OECD Employment Outlook (1996a, S. 6ff) und bei Eurostat (1996). Einige Länder unterscheiden nicht zwischen Leiharbeit und befristeter Beschäftigung, so daß die Werte in Abbildung 2.6 beide Arten von atypischen Erwerbsformen enthalten, sofern die nationalen Gesetzgebungen den befristeten Abschluß von Zeitarbeit erlaubt. Darüber hinaus finden sich unter den temporären Jobs auch ABM-Stellen, die von Natur aus befristet sind. Während Großbritannien, Griechenland und Portugal kaum ABM-Stellen schaffen, setzten die skandinavischen Länder, Deutschland und Belgien AB-Maßnahmen als Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik häufig ein.

Temporäre Arbeitsverträge finden in den meisten europäischen Staaten mittlerweile großen Anklang. Einschließlich der Auszubildenden, Beamten, Grundwehr- und Zivildienstleistenden stand 2000 in der Europäischen Union im Durchschnitt jeder siebte abhängig Beschäftigte in einem befristeten Arbeitsverhältnis. Dennoch ist die Spannbreite der Befristungspraxis groß. Während in Luxemburg nur 3,4% der Jobs temporär sind, müssen in Spanien 32,1% oder jeder dritte Erwerbstätige mit einer Befristung vorlieb nehmen. Nach Spanien haben Portugal mit 20,4% und Finnland mit 17,7% die höchsten Befristungsquoten, Deutschland liegt mit 12,7% etwas unter dem europäischen Durchschnitt. Der Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse in Italien ist relativ gering, da dort strenge Vorschriften beim Abschluß atypischer Arbeitsverträge einzuhalten sind. Eine ähnlich niedrige Befristungshäufigkeit findet sich auch in Irland und Großbritannien, wo der Kündigungsschutz kaum reguliert ist und nur einige wenige Einschränkungen bei der befristeten Abrede zu berücksichtigen sind.

Der wohl auffälligste Anstieg der Befristungsquote ist in Spanien, Finnland und Frankreich zu beobachten. In Frankreich und Spanien hat eine Änderung der Gesetzgebung diese Entwicklung hervorgerufen. Frankreich reformierte das Befristungsrecht gleich mehrfach (vgl. Anhang A3). Zunächst erleichterte der französische Gesetzgeber unter Premierminister Jacques Chirac den Abschluß temporärer Arbeitsverträge 1985 und 1986. Die neu gewählte sozialistische Regierung unter Premierminister Michel Rocard schränkte 1988 die zulässigen Gründe für den Abschluß befristeter Arbeitsverträge wieder ein. Schließlich schufen 1990 die Arbeitgeberverbände und drei von fünf großen Gewerkschaften eine einheitliche Regelung, die Befristungen bis heute auf einige Ausnahmefälle festlegt (Schömann/Rogowski/Kruppe 1998, S. 36).

Spanien, ein Land das für seinen stringenten Kündigungsschutz bekannt ist, hat die Möglichkeiten zum Abschluß befristeter Arbeitsverträge ebenso wie Deutschland Mitte der 80er Jahre liberalisiert. Seitdem hat Spanien in Europa



<sup>1)</sup> Spanien und Schweden 1987; Portugal 1986; <sup>2)</sup> Luxemburg 1994

Abbildung 2.6: Befristungsquoten im internationalen Vergleich



eine Spitzenposition bei den Befristungen erreicht. Dort stieg der Anteil temporärer Arbeitsverträge zwischen 1987 und 2000 von ca. 16% auf 32% der abhängig Beschäftigten. Nach der Liberalisierung nahm die gesamte Beschäftigung in Spanien im Aufschwung zwischen 1987 und 1990 um 18% und damit mehr als in jedem anderen OECD Land zu. Obwohl die spanischen Erfahrungen mit befristeten Arbeitsvertragstypen zunächst sehr erfolgreich waren, brachten sie aber auch einige Probleme mit sich. In einer Rezession haben nur wenige Arbeitgeber einen Anreiz, befristete Arbeitskräfte einzustellen, da sie noch aus der Hochkonjunktur über ausreichend Personal verfügen. In Spanien hat dies zu einer besorgniserregenden makroökonomischen Instabilität geführt. In der Krise zwischen 1991 und 1994 fiel die Beschäftigung in Spanien sprunghaft um 6,9% und damit stärker als in jedem anderen OECD-Land. Die zunehmende Befristungspraxis hat, wie in Kapitel 6 ausführlicher diskutiert wird, nicht nur an sich erwünschte Beschäftigungseffekte ausgelöst, sondern vor allem auch zu einer Segmentierung des spanischen Arbeitsmarktes geführt.

Eine beachtliche Fallhöhe hat seit 1985 auch die griechische Befristungsquote durchgemessen. Während 1985 noch 21,1% der Arbeitskräfte einen befristeten Arbeitsvertrag hinnehmen mußten, sank die Befristungsquote bis 1995 auf einen Tiefststand von 10,2%, um seitdem wieder leicht zuzunehmen. Die Gründe für die starke Schwankung der griechischen Befristungsquote sind bislang noch ungeklärt. Nach den Einschätzungen der OECD (1999b) sind in Griechenland sowohl typische als auch atypische Vertragsformen streng reguliert, Informationen über Reformen beim Abschluß befristeter Arbeitsverhältnisse liegen nicht vor. Allerdings weist Griechenland 2000 im Vergleich zu anderen europäischen Staaten mit 44% sowohl die höchste Selbständigenquote als auch mit 18,7% den größten Anteil der Beschäftigten in der Landwirtschaft auf. Der Rückgang der im tertiären Sektor Beschäftigten ist seit 1985 von 28,9% um 10,2% auf 18,7% besonders hoch. Zum Vergleich – im EU-Durchschnitt lag die Selbständigenquote 2000 (1985) bei 14,8% (15,2%) und der Anteil der in der Landwirtschaft Beschäftigten bei 4,4% (8,3%). In Griechenland waren 1987 jeweils ca. 60% der Arbeitsverträge in der Landwirtschaft und im Baugewerbe befristet, 1995 waren es nur noch 38% bzw. 25%. Damit erklärt der strukturelle Wandel in Griechenland zumindest einen Teil der fallenden Befristungsquote. Das Land mit der zweitgrößten Selbständigenquote (Beschäftigtenanteil in der Landwirtschaft) war 2000 Portugal mit 27,5% (10,8%). Auch in Portugal ist die Varianz der Befristungsquote ausgeprägt. Zwischen 1989-91 hat Portugal seine Vorschriften zum regulären Kündigungsschutz liberalisiert und den Abschluß befristeter Arbeitsverträge reguliert (vgl. Anhang A3). Ferner weisen Befristungen in Portugal ein stark prozyklisches Muster auf. Der konjunkturelle Einsatz in Kombination mit dem strukturellen Wandel und der Reform des Arbeitsrechts dürften in Portugal die Ursachen für die kräftige Schwankung der Befristungsquoten sein.



*b) Sozio-ökonomische Verteilung temporärer Arbeitsverträge*

Im Vordergrund der Diskussion um das Befristungsrecht steht das folgende Argument. Durch eine Liberalisierung des Arbeitsrechts werde die Insidermacht der Arbeitsplatzbesitzer verschärft. Denn bei Nachfrageschwankungen tragen die flexiblen Arbeitskräfte die Anpassungslast, während die Kündigungswahrscheinlichkeit für die Stammebelegschaft sinkt. Die unintendierte Folge der Reform ist daher eine Segmentation oder Spaltung des Arbeitsmarktes, indem ein Pool „marginaler“ Arbeitnehmer geschaffen wird. Die Segmentationstheorie sagt unter diesen Umständen voraus, daß jugendliche, alte, weibliche, ausländische und geringqualifizierte Arbeitnehmer unter den flexiblen Arbeitnehmern überrepräsentiert sind (s. Kapitel 6). In allen Mitgliedsstaaten der EU herrscht die in Kapitel 1 beobachtete sozio-demographische Verteilung (Eurostat 2000): Jugendliche sind überdurchschnittlich häufig von Befristungen betroffen. So akzeptierten 1999 zum Beispiel in Deutschland 53,1%, in Frankreich 54,3% und in Spanien 70,1% der Jugendlichen bis 24 Jahre einen temporären Kontrakttyp. Die hohen Befristungsquoten unter jungen Arbeitskräften in Deutschland, Österreich und Dänemark werden durch das in diesen Ländern vorherrschende Ausbildungssystem hervorgerufen, das Arbeitsverträge zur Ausbildung prinzipiell befristet (OECD 1999a). Mit zunehmenden Alter sinkt in allen europäischen Ländern der Anteil der Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsverhältnis. Gegen Ende des Erwerbslebens steigt die Befristungsquote noch einmal an, ohne jedoch das Niveau zu erreichen, das unter den Berufsanfängern üblich ist.

Frauen sind in der Europäischen Union im Durchschnitt häufiger befristet beschäftigt als Männer.<sup>8</sup> Im Durchschnitt aller EU-Länder lag die Befristungsquote der Frauen 1999 etwa 2 Prozentpunkte über derjenigen der männlichen Arbeitsmarktteilnehmer.

Schömann/Rogowski/Kruppe (1998) testen die Hypothese, daß Ausländer häufiger befristete Arbeitsverträge erhalten. Ausländische Arbeitnehmer insbesondere Nicht-EU Nationalitäten sind signifikant häufiger befristet erwerbstätig als Inländer. Allerdings gilt diese Beobachtung nicht für die Länder Belgien, Portugal und Spanien. Unternehmen greifen auf Nicht-europäische Arbeitnehmer als Flexibilitätsreserve anscheinend auch wegen der damit verbundenen niedrigeren Löhne zurück.

Nach Wirtschaftssektoren gegliedert ergibt sich für 1995 das folgende Befristungsmuster (Kiehl/Rudolph/Walwei 1998). Am häufigsten werden Arbeitsverhältnisse in den typischen Saisonberufen (Landwirtschaft, Bau, Hotel- und

---

<sup>8</sup> Dies gilt nach der Arbeitskräfteerhebung von Eurostat auch für Deutschland. Der Unterschied zu den Daten in Kapitel 1 ergibt sich, da Eurostat auch Auszubildende, Beamte, Selbständige und Wehrdienstleistende berücksichtigt.

Gaststättengewerbe) temporär vereinbart. Der Dienstleistungssektor ist ebenfalls durch eine hohe Befristungsquote gekennzeichnet. Darüber hinaus sind in Dänemark, Deutschland, Frankreich, Irland und Schweden befristete Arbeitsverträge im öffentlichen Sektor stark verbreitet. Insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe und in der Chemischen Industrie wird selten befristet gearbeitet. Diese Sektoren haben traditionell einen hohen Anteil an Facharbeitern und ziehen Arbeitsverträge mit unbegrenzter Dauer vor. Seit 1985 blieb innerhalb der EU die Reihenfolge der Sektoren mit den häufigsten Befristungen weitgehend stabil. Der Strukturwandel hat offenbar auf die Befristungsquote kaum Einfluß.

Der größte Teil aller befristet Beschäftigten in der EU arbeitet in Berufen mit geringen oder keinen Qualifikationsanforderungen. Lediglich 38% der 1999 befristet Beschäftigten im Alter zwischen 25-64 Jahren hatten die Pflichtschulbildung absolviert, während bei den regulär Beschäftigten nur 30% keine weitere Qualifikation besaßen. Offenbar manifestiert die Möglichkeit zum Abschluß befristeter Arbeitsverträge die schwache Arbeitsmarktposition von geringqualifizierten Arbeitskräften in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit. Auch die OECD (1999a) klagt, daß die Reformen beim Abschluß temporärer Arbeitsverträge und der Leiharbeit in der letzten Dekade in vielen Ländern unerwünschte Nebeneffekte nach sich zogen. Eine Spaltung des Arbeitsmarktes in ein primäres Segment mit hohen Löhnen und stringentem Kündigungsschutz und ein sekundäres Segment mit geringem und unsicherem Einkommen ist auch nach der Ansicht der OECD in den kontinentaleuropäischen Ländern nicht mehr aufzuhalten.

*c) Zusammenhang zwischen dem Befristungsrecht,  
den Befristungs- und Arbeitslosenquoten*

Wie stark die Arbeitgeber Befristungsmöglichkeiten ausschöpfen, hängt, wie erwähnt, nicht zuletzt von dem Arbeitsrecht insbesondere dem regulären Kündigungsschutz ab. Die USA hat als das Land mit der geringsten Regulierungsdichte beim allgemeinen Kündigungsschutz mit einer Quote von 4,3% kaum befristete Jobs (IWD, 06.7.2000, S. 2). Auch in den USA enden befristete Arbeitsverträge erst nach Ablauf der vereinbarten Vertragszeit. Da in den USA bei „employment-at-will“-Verträgen eine Kündigung jederzeit möglich ist, verbürgt ein befristeter Arbeitsvertrag gegenüber dem employment-at-will-Vertrag daher einen vergleichsweise höheren Entlassungsschutz (Thau 1999, S. 21).

Korreliert man den Indikator für den regulären Kündigungsschutz (s. Abbildung 2.7) mit der Befristungsquote der 80er Jahre (1982-89), zeigt sich, daß mit der Stringenz des regulären Kündigungsschutzes auch die Befristungsquote signifikant zunimmt (vgl. Abbildung 2.7). Für die 90er Jahre (1990-99)

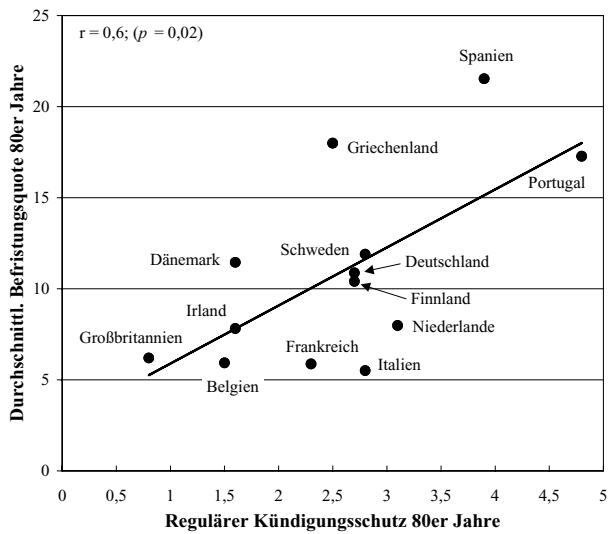


Abbildung 2.7: Rigidität des regulären Kündigungsschutzes und durchschnittliche Befristungsquote in den 80er Jahren

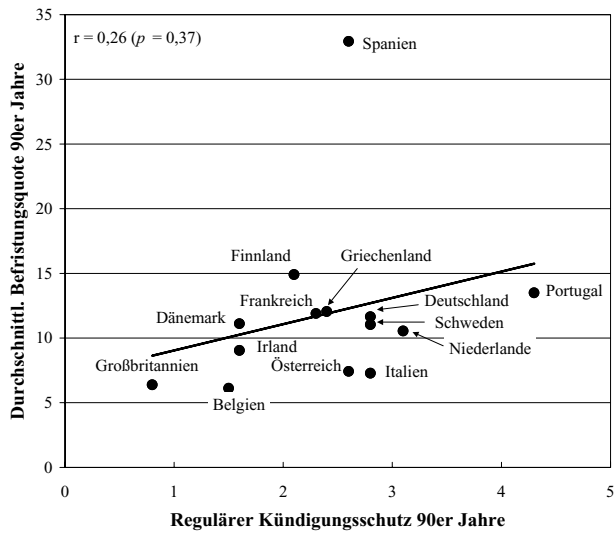


Abbildung 2.8: Rigidität des regulären Kündigungsschutzes und durchschnittliche Befristungsquote in den 90er Jahren

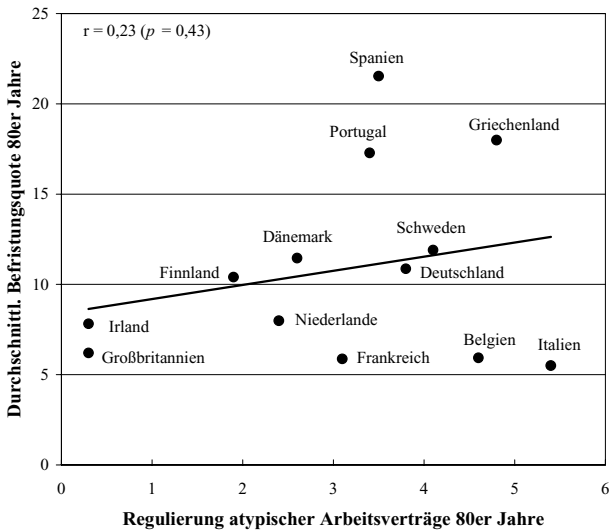


Abbildung 2.9: Rigidität temporärer Arbeitsverträge und durchschnittliche Befristungsquote in den 80er Jahren

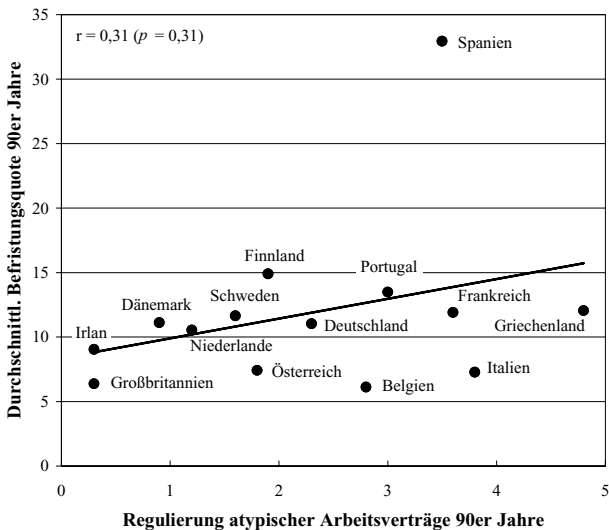


Abbildung 2.10: Rigidität temporärer Arbeitsverträge und durchschnittliche Befristungsquote in den 90er Jahren

ist dieser Zusammenhang nicht mehr eindeutig zu beobachten (vgl. Abbildung 2.8).<sup>9</sup>

Rechtliche Einschränkungen zum Abschluß temporärer Kontrakttypen sollen vermeiden, daß die Arbeitgeber generell auf diese Vertragsformen ausweichen. Dementsprechend ist in Ländern mit einem strengen Befristungsrecht eine niedrige Befristungsquote zu erwarten. Die Abbildungen 2.9 und 2.10 stellen die Indikatoren, die die Rigidität des Befristungsrechts in den 80er und 90er Jahren messen (Tabelle 2.2), und die Befristungsquoten gegenüber. Im Gegensatz zu den Erwartungen liegt sowohl für die 80er als auch für die 90er Jahre kein signifikanter Zusammenhang vor. Offenbar hat das Befristungsrecht kaum Einfluß auf die Expansion von Kurzzeitzjobs. Eine Erklärung für die zwischen den einzelnen Ländern bestehenden Unterschiede in der Befristungsquote liefert das Kündigungs- und Befristungsrecht nicht. Ebenfalls keinen Zusammenhang zwischen dem Befristungsrecht und der aggregierten sowie den typspezifischen Arbeitslosenquoten liefert die bivariate Analyse der OECD (1999b). Jedoch erhält die OECD (1999b) statistisch signifikante Korrelationskoeffizienten in den 90er Jahren zwischen dem Befristungsrecht und den Selbständigenquoten (positiv), der gesamten Beschäftigungsquote (negativ), den Beschäftigungsquoten für Frauen im Haupterwerbsalter (negativ) und den Jugendlichen (negativ). Im Vergleich zu den 80er Jahren sind die meisten Korrelationskoeffizienten in den 90er Jahren gestiegen und die Irrtumswahrscheinlichkeit ist gesunken. Im Rahmen der multivariaten Analyse sind jedoch alle Effekte nicht mehr signifikant. Das Fehlen einer Korrelation zwischen dem globalen Rigiditätsgrad und der Arbeitslosigkeit ist folglich nicht dadurch verursacht, daß sich die Vorschriften für temporäre Arbeitsverträge und regulärem Kündigungsschutz gegenseitig aufheben.

Weist der Abschluß befristeter Arbeitsverträge ein zyklisches Muster auf? Zwei möglich Anpassungsmechanismen sind denkbar. Ist der Abschluß befristeter Arbeitsverträge erlaubt, schließen die Personalverantwortlichen in Abhängigkeit von ihren Prognosen über den Konjunkturverlauf befristete Arbeitsverträge ab. In einer prosperierenden Wirtschaft sind die Erwartungen über die zukünftige Entwicklung der Nachfrage jedoch unsicher. Um Entlassungskosten zu vermeiden, werden neu geschaffene Vakanzen zunächst befristet besetzt. Hat sich die wirtschaftliche Entwicklung gefestigt, stellen die Firmen auch unbefristet ein bzw. wandeln befristete in unbefristete Verträge um. Da die Entlassungskosten gering und die Entlassungsprozeduren vereinfacht sind, finden nun auch Berufseinsteiger und Randgruppen zumindest einen temporären Job. Im Boom ist sowohl mit einem Anstieg befristeter als auch

---

<sup>9</sup> Nimmt man in Abbildung 2.9 Spanien aus der Analyse heraus, ergibt sich ein Korrelationskoeffizient in Höhe von  $r = 0,48$  und ein  $p$ -Wert von 1%, in der Abbildung 2.11 ist  $r = 0,21$  und  $p = 50\%$ .

unbefristeter Stellen zu rechnen. Im Abschwung erneuern die Firmen zunächst keine befristeten Verträge, um die notwendigen Stellen zu streichen. Erst in einem zweiten Schritt trennen sie sich auch von einem Teil der Stammbeslegschaft. Die Zahl der befristeten Jobs und mit einer zeitlichen Verzögerung auch die der unbefristeten sinkt. Die Arbeitgeber nutzen temporäre Kontrakttypen prozyklisch. Diese Strategie unterstellt niedrige Such- und Einstellungskosten. Befristungen kommen dann nur für Vakanzen in Frage, die ein geringes Qualifikationsniveau erfordern. Nutzen die Firmen temporäre Arbeitsverträge jedoch, um Neuzugänge vorher zu testen und deren Produktivität und Leistungsfähigkeit zu überprüfen, dann ergibt sich unter Umständen genau ein gegenläufiges Befristungsmuster. Gerade in einer Rezession schließen die Unternehmen vermehrt befristete Arbeitsverträge ab, um Kenntnisse über die Leistungsfähigkeit der potentiellen Belegschaft zu erhalten. In der Hochkonjunktur hingegen ist der Arbeitsmarkt angespannt. Kein qualifizierter Jobsucher ist unter diesen Umständen bereit, ein befristetes Angebot zu akzeptieren, weshalb die Firmen auch bei asymmetrischer Information sofort reguläre Arbeitsverträge anbieten. Arbeitskräfte, die in dieser Situation bereit sind, ein befristetes Angebot zu akzeptieren, signalisieren eine geringe Produktivität. Schätzungen für den Zeitraum 1985-2000 und die 15 Länder der EU zeigen, daß sich lediglich für Dänemark, Großbritannien, Portugal und Spanien eine signifikant prozyklische Befristungspraxis nachweisen läßt.<sup>10</sup> Allerdings kommen Auswertungen der Europäischen Kommission zu dem Ergebnis, daß zwischen 1994 und 1999 Unternehmen in Ländern mit geringem Beschäftigungswachstum neu geschaffene Arbeitsplätze meist befristet besetzten, während in Ländern mit hohem Beschäftigungswachstum Neueinstellungen meist unbefristet waren. Im Durchschnitt der fünf Jahre wurden in der EU lediglich 50% der neu geschaffenen Stellen regulär besetzt (Europäische Kommission 2000, S. 33). Zusammenfassend läßt sich festhalten, daß neben zyklischen Faktoren offenbar auch institutionelle Beschränkungen beim Abschluß dieses Vertragstyps auf die Befristungsquote wirken.

#### *d) Nachfrage nach temporären Kontrakttypen*

Schließlich bleibt noch zu klären, ob nicht auch das Arbeitsangebot befristete Arbeitsverhältnisse bevorzugt. Schließen die Arbeitnehmer freiwillig befristete Arbeitsverträge ab? Mögliche Motive von seiten des Arbeitsangebots sind:

---

<sup>10</sup> Als abhängige Variable diene die Befristungsquote, als unabhängige Variable das reale Bruttoinlandsprodukt und ein Zeittrend. Ähnliche Ergebnisse erhält man, wenn man anstelle des Bruttoinlandsproduktes die standardisierte Arbeitslosenquote heranzieht. Eine gepoolte Regression für alle 15 Länder der Europäischen Union unter Berücksichtigung von Länderdummies gibt ebenfalls keinen Anhaltspunkt für ein zyklisches Verhalten der Befristungspraxis.

Studenten fragen während ihres Studiums befristete Arbeitsverträge nach, Mütter suchen temporär den Kontakt zum Arbeitsmarkt oder Rentner wollen zur Rente ein zweites Einkommen hinzu verdienen.

Eurostat fragt im Rahmen der Arbeitskräfteerhebung regelmäßig nach den Gründen für den Abschluß befristeter Arbeitsverträge. Als mögliche Ursachen können die Befragten zwischen den Antwortalternativen „Probezeit“, „Ausbildungsvertrag“, „keine Dauerstelle gewollt“, „keine Dauerstelle gefunden“ und „keine Angabe“ wählen. Seit 1998 werden die Antworten nach der jeweiligen Altersgruppe ausgewiesen. Bei den Jugendlichen spielte 1999 das Motiv der verlängerten Probezeit kaum eine Rolle. In den Ländern Deutschland, Dänemark und Österreich, die über ein duales Ausbildungssystem verfügen, war der Ausbildungsvertrag der häufigste Grund für junge Arbeitskräfte, eine Befristung zu akzeptieren. In Deutschland, Österreich und Griechenland erhielt ein relativ großer Anteil der älteren temporären Arbeitskräfte einen Arbeitsvertrag zur Probe, wobei zu bedenken ist, daß Österreich mit 7,5% eine auch im EU Durchschnitt niedrige Befristungsquote hat. In allen anderen Ländern der EU waren Probearbeitsverträge unabhängig von der Altersgruppe kaum von Bedeutung. Am häufigsten wurde das Motiv „keine Dauerstelle gefunden“ für die Befristung angegeben. Gerade in den Ländern, die eine überdurchschnittliche Befristungsquote aufweisen, wie Spanien, Finnland und Griechenland gaben fast 80% aller befristeten Arbeitnehmer im Haupterwerbsalter an, keine Dauerstellung gefunden zu haben.

Überraschend hoch sind die Angaben „keine Dauerstelle gewollt“ über alle Altersgruppen hinweg in den Niederlanden und Portugal. Portugal hat gleichzeitig gemessen am EU Durchschnitt hohe Befristungsquoten trotz strenger Regulierungen beim regulären und atypischen Arbeitnehmerschutz (s. Tabelle 2.2.), allerdings ist in beiden Ländern die Arbeitslosenquote relativ niedrig. Während in den Niederlanden Arbeitnehmer mit Hilfe von Kurzzeitjobs offenbar nur kurze Phasen ihres Erwerbslebens überbrücken, erklärt vermutlich in Portugal der hohe Anteil der befristeten Beschäftigten in der Landwirtschaft den großen Anteil der unfreiwilligen Befristungen. Die These, daß Erwerbspersonen im Ruhestand über eine temporäre Beschäftigung kurzfristig Kontakt zum Arbeitsmarkt suchen, bestätigen die Daten von Eurostat nicht. Für die Vermutung, daß Befristungen den Arbeitskräften in einer globalisierten Umwelt entgegenkommen, liefern die Befragungen ebenfalls keinen Beleg.

#### 4. Zusammenfassung

Normen des Kündigungsschutzes belegen die Arbeitgeber mit erheblichen Kosten. Steigt der Preis für den Faktor Arbeit, wird er durch andere Produktionsfaktoren insbesondere durch Kapital substituiert. Aus diesem Grund fordern

viele Ökonomen eine Flexibilisierung des Kündigungsschutzes in den stark regulierten kontinentaleuropäischen Ländern. Die empirische Evidenz ist jedoch keinesfalls eindeutig. Während die einen Studien zeigen, daß arbeitsrechtliche Regulierungen die Arbeitslosigkeit erhöhen, belegen andere, daß der Bestandsschutz neutral mit Bezug auf die Bestandsgrößen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit ist. Ein geringer Arbeitnehmerschutz hat zwei Effekte. In einer prosperierenden Phase begünstigt er die Zahl der Einstellungen, allerdings nimmt in einer Rezession mit der Flexibilität auch die Zahl der Entlassungen zu. Beide Effekte kompensieren sich offenbar und die Gewinne aus der zunehmenden Flexibilität sind gering. Institutionen, die den Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses garantieren, erzeugen indes eine höhere Persistenz der Arbeitslosigkeit und die Langzeitarbeitslosigkeit nimmt zu. Kündigungsschutzgesetze und damit verwandte Arbeitnehmerschutzrechte senken jedoch unter Umständen den Strom in und aus dem Pool der Arbeitslosen, eine Hypothese, mit der sich Kapitel 5 theoretisch und empirisch auseinandersetzt.

Als Zwischenergebnis läßt sich mit Gregg/Manning (1997 S. 410) festhalten, daß „so far (...) the empirical evidence for the benefits of labour market deregulation in reducing unemployment is not as persuasive as is sometimes made out. The reason that it is regarded as persuasive by many economists is that they have a strong *a priori* belief that regulation increases unemployment.“ Die Ursache für diese Einschätzung ist in der Annahme zu finden, daß Deregulierungen automatisch dazu beitragen, daß sich Arbeitsmärkte dem Ideal des vollkommenen Wettbewerbs nähern. In einem vollkommenen Arbeitsmarkt findet jeder Arbeitslose nach kurzer Suchzeit einen Job, wenn er nur bereit ist einen Lohn zu akzeptieren, der seinem Grenzprodukt entspricht. Dort, wo Akteure Schutzrechte nachfragen, sind die Schutzrechte jedoch meist staatlich organisiert. Welche Argumente die ökonomische Theorie für und gegen einen vom Staat angebotenen Kündigungsschutz anzubieten hat, ist deshalb Thema des nächsten Kapitels.



## Drittes Kapitel

### **Staatlicher oder privater Kündigungsschutz?**

Welches sind die Ziele und Funktionen einer allgemeinen Kündigungsschutzgesetzgebung? Die Fachliteratur nennt eine Reihe von Argumenten, die für und gegen einen vom Staat verfügbaren Bestandsschutz von Arbeitsverhältnissen sprechen. Auf der einen Seite dominiert die Vorstellung eines neoklassischen Arbeitsmarktes, auf dem der Lohn Angebot und Nachfrage zum Ausgleich bringt und der ohne staatliche Regulierungen durch privatautonome Verträge das effiziente Maß an Kündigungsschutz bereitstellt. In der neoklassischen Theorie mit ihren friktionslosen Arbeitsmärkten stellen Regulierungen, wie sie durch das staatliche Arbeitsrecht hervorgerufen werden, eine Beschränkung des freiwilligen Tauschs von Faktorleistungen gegen das allgemeine Tauschmittel dar. Sozialpolitisch motivierte Eingriffe in den Arbeitsmarkt sind allenfalls dann gerechtfertigt, wenn die Wirtschaftspolitik von einem trade-off zwischen Effizienz und Gerechtigkeit ausgeht. Die Institutionenökonomie verweist hingegen auf die Bedeutung von Marktunvollkommenheiten und Vertragsversagen infolge von Transaktionskosten oder Informationsasymmetrien und darauf, daß das staatliche Arbeitsrecht als eine Voraussetzung für effiziente Arbeitsmarkttransaktionen begriffen werden kann. So hält etwa der Sachverständigenrat in seinem Jahresgutachten 1989/1990 (TZ 366 f.) fest: Der Kündigungsschutz „beschränkt die individuelle Vertragsfreiheit, was die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses angeht. Damit wird die Kündigung als Allokationsinstrument des Arbeitsmarktes geschwächt.“ Jedoch lassen sich „dem Kündigungsschutz ... auch effizienzsteigernde Wirkungen zurechnen. Sie beruhen vor allem darauf, daß es leistungsfördernd wirkt, wenn sich die Arbeitnehmer vor willkürlichen Kündigungen geschützt sehen.“

Kritiker des Kündigungsschutzes fordern eine grundsätzliche Abschaffung aller Schutzrechte, in der Hoffnung, daß mit einem Arbeitsmarkt, der nach dem US-amerikanischen Vorbild geformt ist, die Arbeitslosigkeit in den Griff zu bekommen ist (vgl. z.B. Berthold 2000). Bei den Protagonisten des Kündigungsschutzes herrscht zwar über die Notwendigkeit von staatlichen Regulierungen Einigkeit, jedoch nicht über die optimale Regulierungsebene und die Regulierungsintensität. Die Reformprogramme reichen von einem allgemeinen „Recht auf Arbeit“ über ein Kündigungsschutzrecht, das die Beschäftigten vor „willkürlichen Entlassungen“ schützt bis zu einem selektiven Kündigungs-

schutzrecht, das bestimmten Personengruppen (z.B. Jugendliche) Kündigungsschutzrechte gewährt.

Tabelle 3.1

**Argumente für und gegen einen allgemeinen Kündigungsschutz**

<b>Pro</b>	<b>Kontra</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adverse Selektion (Abschnitt 1)</li> <li>• Imparitätstheorie (Abschnitt 2)</li> <li>• Transaktionskostentheorie (Abschnitt 3)</li> <li>• Asymmetrische Information bei betriebsbedingten Kündigungen (Abschnitt 6)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Neoklassische Theorie (Abschnitt 1)</li> <li>• Implizite Kontrakttheorie (Abschnitt 1)</li> <li>• Fairneßtheorie (Abschnitt 4)</li> <li>• Insider-Outsider-Theorie (Abschnitt 5)</li> <li>• Asymmetrische Information bei Schutz vor verhaltensbedingter Kündigung (Abschnitt 6)</li> </ul>

Warum also ein staatlich organisierter und mit ungeheuren Transaktionskosten durchgesetzter allgemeiner Kündigungsschutz? Sind wie in Abschnitt 1 die Prämissen der traditionellen neoklassischen Theorie wie Mengenanpasserverhalten, symmetrisch verteilte Informationen und Risikoneutralität der Akteure erfüllt, dann ist ein gesetzlich vorgeschriebener Kündigungsschutz überflüssig. Verfügt der Staat dennoch allgemeine Schutzregeln, werden die Marktteilnehmer mit Seitenabsprachen, wie in Abschnitt 1 gezeigt wird, die Schutzregeln umgehen. Abschnitt 2 behandelt die Imparitätstheorie, die die Grundlage für das gesamte deutsche und europäische Arbeitsrecht bildet. Im Mittelpunkt der Imparitätstheorie steht die Annahme einer strukturellen Machtasymmetrie zugunsten der Arbeitgeber. In der Transaktionskostentheorie, die in Abschnitt 3 zur Sprache kommt, liefert der staatliche Kündigungsschutz eine unverzichtbare Grundlage für Investitionen in betriebsspezifisches Humankapital. Abschnitt 4 hat die Wirkung des Kündigungsschutzes auf das Arbeitsmarktgleichgewicht zum Gegenstand, wenn das Verhalten der Arbeitnehmer durch Fairneßnormen gesteuert wird. Die Insider-Outsider-Theorie in Abschnitt 5 behandelt die Wirkung der vom Kündigungsschutz abhängigen Entlassungskosten auf das Firmengleichgewicht. Insider machen sich die Fluktuationskosten zunutze, um sich Anteile an der Produzentenrente mit Hilfe des Lohns anzueignen. Abschnitt 6 verdeutlicht, wie bei nichtverifizierbaren Arbeitsverträgen die Unternehmen mit dem trade-off zwischen Kontrolle und positiven Anreizen in Gestalt von Lohnanreizen konfrontiert sind. Ein staatlicher Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen senkt c.p. den Lohnanreiz, der für Vertragserfüllung notwendig ist. Andererseits reduziert ein allgemeiner Schutz vor verhaltensbedingten Kündigungen die Anreizwirkung der Löhne.

Um eine gegebene Leistung hervorzurufen, müssen die Unternehmen höhere Lohnanreize bieten, der Effizienzlohn steigt und die natürliche Rate der Arbeitslosigkeit nimmt zu. Sortiert man die Gründe für und gegen einen allgemeinen Kündigungsschutz, die sich aus den vorgenannten Theorien ergeben, gelangt man zur Tabelle 3.1.

Der Abschnitt 7 behandelt die Frage, wie ein staatlicher Kündigungsschutz auf die Volatilität der Arbeitsnachfrage und die Beschäftigung während des Konjunkturzyklus wirkt. Ein allgemeiner Kündigungsschutz senkt zwar, wie sich zeigen wird, die Volatilität der aggregierten Arbeitsnachfrage, doch die Wirkung auf die Beschäftigung im Durchschnitt des Konjunkturzyklus ist nicht eindeutig. Infolgedessen ist eine einfache Zuordnung von Abschnitt 7 zur Pro- oder Kontraseite der Übersicht 3.1 nicht möglich. Abschnitt 8 faßt die Ergebnisse zusammen.

## 1. Neoklassische Theorie

In der traditionellen neoklassischen Theorie, die z.B. in Arrow/Hahn (1971) dargestellt wird, sind alle Informationen über Markt- und Geschäftsrisiken sowie die Leistungsfähigkeit der Arbeiter kostenlos und öffentlich verfügbar. Wenn der Arbeitsmarkt darüber hinaus kompetitiv ist, so daß sich Anbieter und Nachfrager als Mengenanpasser verhalten und alle Marktteilnehmer risikoneutral sind, dann ist der staatliche Kündigungsschutz neutral mit Bezug auf die im Arbeitsmarktgleichgewicht herrschende Beschäftigung (vgl. z.B. Burda 1992, Summers 1989, Krueger 1991, Lazear 1990). Die Marktteilnehmer wählen Vertragsformen, mit denen sie den Kündigungsschutz umgehen, wie in der folgenden Zusammenfassung des Modells von Lazear (1990) erläutert wird.

Der Betrachtungszeitraum des Modells umspannt 2 Perioden. In Periode 1 vereinbaren die Parteien einen Arbeitsvertrag, in Periode 2 erfolgt die Arbeitsleistung und der Lohn wird gezahlt. Ist das Grenzprodukt der Arbeit  $y$  größer als der Lohn  $w$ , fragen die gewinnmaximierenden Firmen zusätzliche Arbeitskräfte nach, bis im Gleichgewicht das Grenzprodukt der Arbeit dem Lohn entspricht:  $y^* = w^*$ . Liegt der vereinbarte Lohn  $w$  über dem Anspruchslohn  $w_A$ ,  $w > w_A$ , bieten zusätzliche Haushalte ihre Arbeitskraft an, bis der Lohn dem Anspruchslohn des marginalen Arbeiters entspricht:  $w^* = w_A^*$ , wobei  $w_A^*$  der Lohn des marginalen Arbeiters im Gleichgewicht ist, den er mindestens erhalten muß, damit er auf dem Markt seine Leistung anbietet. Im Arbeitsmarktgleichgewicht gilt daher  $y^* = w^* = w_A^*$ .

Nun führt der Staat, wie Lazear (1990) annimmt, eine allgemeine Kündigungsschutzgesetzgebung ein, die bei einer Trennung eine Abstandszahlung in Höhe von  $f$  vorsieht. Ein Arbeiter, der in Periode 1 einen Arbeitsvertrag abschließt, aber in Periode 2 von dem Vertragspartner kein Stellenangebot

erhält, hat Anspruch auf die Abfindungszahlungen  $f$ . Lazear (1990) zeigt nun, daß im Gleichgewicht des Arbeitsmarktes mit Kündigungsschutz die Beschäftigungsmenge genauso hoch ist wie im status quo ante.

Eine Arbeitskraft, die in Periode 2 keine Stelle hat, erhält ihren Anspruchslohn  $w_A$  und darüber hinaus die Abfindung  $f$ . Daher muß in der regulierten Ökonomie der Lohn  $w_R$ , den die Firmen ihren Beschäftigten bezahlen, größer sein als die Summe aus Garantielohn und Abfindung, so daß

$$(1) \quad w_R > w_A^* + f,$$

denn andernfalls würde kein Haushalt Arbeit anbieten. Betrachten wir nun die marginale Firma. Diese stellt neue Arbeitskräfte ein, solange der Lohn geringer ist als die Summe aus Grenzprodukt und eingesparter Abfindung,

$$(2) \quad w_R < y^* + f.$$

Um sicherzustellen, daß auf dem Arbeitsmarkt mit Kündigungsschutz dieselbe Zahl an Arbeitskräften beschäftigt wird wie auf dem Markt ohne Schutz, muß für den Gleichgewichtslohn in der regulierten Volkswirtschaft gelten:  $w_R = w_A^* + f$  und  $w_R = y^* + f$ . Da im Gleichgewicht der nicht regulierten Volkswirtschaft  $y^* = w^* = w_A^*$ , ergibt sich der Gleichgewichtslohn in der regulierten Ökonomie mit

$$(3) \quad w_R = w^* + f.$$

Das Lohndifferential zwischen der Welt mit und ohne Kündigungsschutz entspricht, wie (3) zeigt, genau der Abfindungszahlung. Nach dem das Kündigungsschutzgesetz verabschiedet und in Kraft getreten ist, steigt der Lohn, bis im neuen Gleichgewicht  $w_R = w^* + f$ .

Der Arbeitsvertrag mit Kündigungsschutz ist nun im Vergleich zur flexiblen Welt für die marginale Arbeitskraft attraktiver, während der marginale Unternehmer schlechter gestellt ist. Um diese Wohlfahrtswirkungen des Kündigungsschutzes zu kompensieren, muß der marginale Arbeiter bei Vertragsabschluß eine Prämie  $k$  an den Arbeitgeber entrichten. Mit der Wahrscheinlichkeit  $p$  erhält der Arbeiter in Periode 2 einen Arbeitsplatz mit dem Lohn  $w_R$ . Mit der Gegenwahrscheinlichkeit  $(1-p)$  muß er sich mit der Abfindung  $f$  zufrieden geben. Die Kautio  $k$  ist in Periode 1 so festzulegen, daß die erwartete Entlohnung zum Zeitpunkt der Vertragsunterzeichnung in Periode 1 derjenigen in der nicht regulierten Volkswirtschaft entspricht, die sich auf  $pw^*$  beläuft. Im Gleichgewicht der regulierten Volkswirtschaft muß daher gelten

$$(4) \quad -k + pw_R + (1-p)f = pw^*.$$

Setzt man (3) in (4) ein, ergibt sich für die Kautio n im Gleichgewicht der regulierten Volkswirtschaft

$$(5) \quad k = f.$$

Um den Kündigungsschutz zu umgehen, schließen Firma und Arbeitskraft einen Vertrag, bei dem der Arbeiter zu Vertragsbeginn eine Kautio n in Höhe der Abfindung entrichtet. Dabei kann der Arbeiter sicher sein, daß er diese Versicherungsprämie in der nächsten Periode zurück erhält. Denn offeriert der Arbeitgeber in der zweiten Periode einen Arbeitsplatz, wird die Kautio n in Form des höheren Lohns  $w_R = w^* + f$  zurückgezahlt. Bietet das Unternehmen dagegen keine Beschäftigung an, fällt die Prämie als Abfindung wieder an den Arbeiter zurück. Auf einem kompetitiven Arbeitsmarkt mit vollständig informierten und risikoneutralen Akteuren wird folglich der staatliche Kündigungsschutz durch die private Vereinbarung zwischen den Arbeitsmarktparteien umgangen und hat keinen Einfluß auf deren Wohlfahrt und die Beschäftigung.

Auf einem kompetitiven Arbeitsmarkt mit vollständig informierten Marktteilnehmern aber risikoaversen Arbeitnehmern hat ein staatlicher Kündigungsschutz ebenfalls keine wohlfahrtssteigernde Wirkung, selbst dann nicht, wenn es keine spezialisierten Versicherungsmärkte gibt, auf denen die risikoscheuen Arbeitnehmer ihre Einkommensrisiken abdecken können. In dieser Umwelt erzeugt nämlich der Konkurrenzmechanismus ein Angebot von Arbeitsverträgen, die neben den üblichen Bestandteilen auch Versicherungskomponenten enthalten mit Klauseln zum Kündigungsschutz und zu Abstandszahlungen im Fall einer Trennung. Bei vollständiger Information wird jede denkbare Art von Lohn- und Personalpolitik angeboten, sofern nur genügend Arbeitskräfte bereit sind, für die im Arbeitsvertrag zugesprochene Arbeitsplatzsicherheit die im Gleichgewicht geforderte Risikoprämie zu zahlen. Im Austausch gegen diese Prämie bieten die Firmen Beschäftigungsstabilität und andere potentielle Vergünstigungen an, wie beispielsweise eine mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit verbundene Entlohnung. Im Gleichgewicht des Arbeitsmarktes bilden sich Lohndifferentiale zwischen den Firmen, deren Personalpolitik die Volatilität der Arbeitsnachfrage reduziert und die bei Entlassungen Abfindungen zahlen und solchen Unternehmen, die keinen Kündigungsschutz anbieten. Die kompensierenden Lohndifferentiale, die sich ohne Eingriffe des Staates bilden, gewährleisten somit in der neoklassischen Theorie die unterschiedlich hohen Schutzniveaus, die von den Arbeitskräften nachgefragt werden. Die Arbeitskräfte, die über ihre Optionen vollständig informiert sind und Bestandsschutz nachfragen, müssen dafür einen Nettolohn hinnehmen, der niedriger ist als der

Lohn des Marktsegments für weniger risikoaverse Arbeitnehmer. Arbeitgeber, die keinen Bestandsschutz anbieten, müssen mit höheren Lohnofferten einen Anreiz setzen, damit die risikoaversen Arbeitnehmer die vergleichsweise riskanteren Arbeitsbedingungen in diesen Unternehmen akzeptieren.

Gegen diese Theorie impliziter Kontrakte wurden eine Reihe von Argumenten vorgetragen. Im Mittelpunkt der Kritik stehen einerseits die Annahmen der neoklassischen Theorie, die, so die Kritiker, auf den Arbeits-, Kapital- und Gütermärkten realtypischer Volkswirtschaften nicht erfüllt sind. Marktunvollkommenheiten verhindern ein effizientes Maß an Beschäftigung und Schutzrechten. Darüber hinaus lassen sich Arbeitsplatzkautionen und funktionale Äquivalente nur selten beobachten. Arbeitnehmer unterliegen einer Rationierung durch den Kapitalmarkt, so daß Kautionen höchstens aus dem privaten Vermögen bestritten werden könnten. Arbeitsverträge mit verbindlichen Kautionszahlungen lassen sich überdies nur mit großem Aufwand durchsetzen, wenn die Informationsverteilung zwischen den Kontraktpartnern asymmetrisch ist. Kommt es bei unerwartet niedriger Produktnachfrage zur Entlassung von Arbeitskräften, die Pfänder hinterlegt haben, haben die Unternehmen einen starken Anreiz, den Vertrag zu brechen und die Abfindung nicht auszuschütten. Da für diesen Fall keine Versicherungsmärkte existieren, können die Unternehmen überdies vor Vertragsabschluß nicht ohne weiteres glaubhaft versichern, daß sie auf diese Strategie des ex post Opportunismus verzichten.<sup>1</sup> Drohende Reputationsverluste, so ein weit verbreitetes Argument, können an die Stelle von Versicherungsmärkten treten und die Arbeitskräfte vor dieser Strategie des ex post Opportunismus schützen (Layard/ Nickell/Jackman 1991, S. 155). Reputationsverluste wirken wegen der hohen Informationskosten allerdings eher bei Massenentlassungen als bei Individualkündigungen. Ein Indiz dafür, daß Reputationsmechanismen die Einhaltung impliziter Beschäftigungsgarantien nicht gewährleisten, liefert Frick (1994a, S. 156). Sowohl in Deutschland, ein Land, das für seinen rigiden Kündigungsschutz bekannt ist, als auch in Australien, ein Land mit liberalem Kündigungsrecht, entfallen mehr als 50% der Entlassungen auf ca. 8% bzw. 13% von „hire and fire“ Betrieben.<sup>2</sup> Diese Werte gelten auch, wenn man die Analyse lediglich auf erfolgreiche Betriebe bezieht, deren Beschäftigungszahl im Beobachtungszeitraum zugenommen hat (Frick 1997, S. 145). Diese Beobachtung spricht einerseits dafür,

---

<sup>1</sup> Die mangelnde Fähigkeit beider Arbeitsmarktparteien, gegenseitig glaubhaft eine kooperative Strategie zu signalisieren, wird häufig mit einer Gefangenendilemmasituation verglichen, vgl. z.B. Frick (1997, S. 125), Buttler/Walwei (1990, S. 389ff.), Sadowski/Backes-Gellner (1997, S. 87) und (Walwei 1990, S. 102ff.). Kündigungschutzregeln können in dieser Umgebung das Commitment Problem lösen und damit einen glaubwürdigen Schutz vor ex-post Opportunismus darstellen.

<sup>2</sup> Betriebe wurden mit der Beschäftigtenzahl gewichtet, vgl. Frick (1994a, S. 156). Bei den Daten läßt sich jedoch nicht ausschließen, daß diese Ergebnisse die Folge von Brancheneffekten sind.

daß sich die Betriebe unabhängig von der Stringenz des gesetzlichen Kündigungsschutzes von ihren Arbeitskräften trennen können und andererseits dafür, daß die Firmen einem Reputationsverlust, den sie infolge ihrer Entlassungspolitik erleiden, keine hohe Bedeutung beimessen.

Hebt man die Annahme symmetrisch verteilter Informationen auf und nimmt an, daß die Bewerber um eine Vakanz besser über ihre Fähigkeiten und Eigenschaften informiert sind als die Personalverantwortlichen der offerierenden Firma, wird die Hypothese der Kontrakttheorie, daß im Gleichgewicht des Arbeitsmarktes private Arbeitsverträge mit allen nachgefragten Klauseln zum Schutz vor Einkommens- und Bestandsrisiken angeboten werden, zweifelhaft. Da der Mechanismus der adversen Selektion, der nun unter Umständen einsetzt, in den folgenden Kapiteln nicht besonders behandelt wird, soll hier kurz darauf verwiesen werden (Greenwald 1986, Greenwald/Stiglitz 1995, Kamiat 1996, Levine 1991). Aus dem Blickwinkel der potentiellen Arbeitgeber sind die Bewerber ex ante ununterscheidbar. Probezeiten existieren nicht, die Kosten ausgeprägter Personalauswahlverfahren sind prohibitiv. Die so verteilte Informationsasymmetrie setzt den folgenden Mechanismus der adversen Selektion in Gang. Firmen, die freiwillig Kündigungsschutz und Abfindungen anbieten, müssen im Vergleich zu den Effizienzlöhnen der Konkurrenz ihr Lohnangebot senken, um die Kosten der Schutzmaßnahmen zu finanzieren. Bei symmetrisch verteilter Information führt diese Politik, wie erwähnt, zu einem Gleichgewicht mit Lohndifferentialen. Bei asymmetrisch verteilten Informationen dagegen attrahiert eine Firma, die Kündigungsschutz bietet, zunächst wegen ihres niedrigen Lohns Arbeitskräfte mit einer niedrigen Produktivität. Zweitens lockt sie wegen des privaten Kündigungsschutzes Arbeitskräfte an mit einer hohen Präferenz für Arbeitsplatzkonsum, da deren Entlassungswahrscheinlichkeit bei der umworbenen Firma niedriger ist als bei der Konkurrenz, die auf private Kündigungsschutzangebote verzichtet. Die effektiven Lohnkosten der Firma, die einen privaten Kündigungsschutz bereitstellt, steigen infolgedessen und sie wird schließlich von der Konkurrenz aus dem Markt gedrängt. Auch wenn der Anteil „talentierter Shirker“ nur gering ist, hält deren Existenz bei asymmetrisch verteilten Informationen die Firmen davon ab, privaten Kündigungsschutz anzubieten. Ein allgemeines, vom Gesetzgeber erlassenes und durch die staatliche Rechtsprechung durchgesetztes Kündigungsschutzgesetz verhindert den geschilderten Prozeß der negativen Auslese und die Konzentration talentierter Shirker in Firmen, die Maßnahmen zum Bestandsschutz ergreifen. Bei einem staatlichen Kündigungsschutz verteilen sich die talentierten Shirker gleichmäßig über alle Unternehmen, die Vakanzen anbieten. Levine (1991) zeigt, daß immer dann, wenn es zu adverser Selektion am Arbeitsmarkt infolge von privatem Kündigungsschutz kommt, ein staatlich verordnetes Kündigungsschutzgesetz wohlfahrtssteigernd wirkt.

## 2. Imparitätstheorie

Machtasymmetrien, so ein weit verbreitetes Argument, liefern Arbeitnehmer der Willkür der Arbeitgeberseite aus. Arbeitnehmer müssen bei Entlassungen mit hohen Mobilitätskosten rechnen, sind meist an ihr unveräußerliches betriebsspezifisches Humankapital gebunden und dem Direktionsrecht der Geschäftsführung unterworfen. Im Gegensatz zum Humankapital läßt sich das Finanzkapital des Unternehmers bei funktionierenden Kapitalmärkten ohne weiteres diversifizieren (Horvat 1982, S. 449). Die Imparität, die dieser Theorie zur Folge zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer herrscht, ist die Prämisse, die nach der herrschenden Meinung unter Juristen den Grund für das gesamte individuelle und kollektive Arbeitsrecht sowie die gesamte Arbeitsgerichtsbarkeit liefert. „Der Arbeitsplatz ist meist die Existenzgrundlage des Arbeitnehmers. Zwar sichern heute Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe ... auch dem Arbeitslosen zumindest ein Existenzminimum. Trotzdem bringt nach wie vor der unfreiwillige Verlust des Arbeitsplatzes meist eine fühlbare materielle Schlechterstellung für den Arbeitnehmer mit sich ... . Deshalb ist der Schutz des Arbeitnehmers vor dem Verlust des Arbeitsplatzes eine wichtige Aufgabe auch des Arbeitsrechts. In erster Linie wird sie durch das Kündigungsschutzrecht mehr oder weniger befriedigend gelöst“ (Halbach et al. 2000, Rdnr. 422f). Nach dieser Theorie läßt sich Kündigungsschutz als zusätzliche „Arbeitslosenversicherung“ mit dem vorrangigen Ziel des Bestandsschutzes interpretieren. Die staatliche Arbeitslosenversicherung i.e.S. bietet keinen vollen Versicherungsschutz. Nach Franz (1999, S. 266) beliefen sich die individuellen Lohnersatzquoten beim Arbeitslosengeld im Jahr 1997 für Männer insgesamt auf 41,9%, für Frauen insgesamt auf 38,8%. Trotz Arbeitslosenversicherung bleibt daher ein erhebliches Restrisiko, weshalb risikoaverse Akteure zusätzlichen Schutz nachfragen. Asymmetrisch verteilte Informationen, die Zwangsmitgliedschaft bei der staatlichen Arbeitslosenversicherung und die hohe Kovarianz der konjunkturell erzeugten Einkommensrisiken („Klumpenrisiko“) verhindern ein privates Versicherungsangebot, weshalb der Staat bzw. der Gesetzgeber den Schutz vor diesen offenen Einkommensrisiken übernehmen muß.

Mit dem Argument der ungleichen Machtverteilung zwischen den Vertragsparteien hat die Rechtsordnung mit dem Sozialstaatsgebot des Grundgesetzes (Art. 20, Abs. 1 und Art. 28, Abs. 1 GG) die Freiheit der inhaltlichen Vertragsgestaltung eingeschränkt, um dem Kräfteungleichgewicht der Vertragsparteien entgegenzutreten. So ist die gesamte Entwicklung des Arbeitsrechts, insbesondere mit Blick auf das Niveau des Kündigungsschutzes, geprägt durch die Vorstellung, die Parität der Arbeitnehmer zu gewährleisten (Kissel 1999, S. 18). Die Imparitätstheorie vertritt demnach die Auffassung: „Der Vertrag ist als Gestaltungsmittel der wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse uneinge-



schränkt geeignet, wenn sich wirtschaftlich und intellektuell gleich Starke gegenüberstehen. Die beim Vertrag typischerweise gegebene Richtigkeitsgewähr ... ist dagegen gefährdet, wenn der einen Partei ein wirtschaftliches und/oder intellektuelles Übergewicht zukommt. Gesetzgeber und Rechtsprechung sind aufgrund der Sozialstaatsklausel gehalten, dieser Gefährdung entgegenzuwirken und auch bei gestörter Vertragsparität ein ausreichendes Maß an Vertragsgerechtigkeit sicherzustellen: hierzu bedarf es – da eine allgemeine gerichtliche Billigkeitskontrolle geschlossener Verträge mit dem Prinzip der Vertragsfreiheit und des Rechtsstaates unvereinbar ist – eines breit gefächerten Katalogs an gesetzlichen und richterrechtlichen Regelungen ... .<sup>3</sup> Hinter dieser Rechtstheorie steht die Auffassung, daß ein freiwilliger Tausch unter gleich Mächtigen immer zu einer Pareto-effizienten Allokation führt (sogenannte Richtigkeitsgewähr). Pareto-inferiore Situationen entstehen infolge von Machtasymmetrien. Die Gesetzgebung und Rechtsprechung hat bei Vorliegen einer Imparität, das bestehende Ungleichgewicht zwischen den Vertragsparteien ex ante durch Gesetz und ex post durch Urteil zu korrigieren und somit für effiziente Markttransaktionen zu sorgen.

Ob der durch die Rechtsordnung angestrebte Ausgleich der Imparität gelingt, wird jedoch häufig bezweifelt. Denn erstens greift das Kündigungsschutzgesetz nur für Arbeitnehmer mit längerer Betriebszugehörigkeit und hat in vielen OECD Ländern ausschließlich für Angestellte Gültigkeit. Abfindungszahlungen und prozedurale Vorschriften für ordentliche Kündigungen gelten faktisch primär für Arbeitnehmer in großen Firmen mit durchsetzungsfähigen Betriebsräten oder Gewerkschaften. Diese Arbeitnehmer sind jedoch im Grunde nicht die Zielgruppe eines staatlich verordneten Kündigungsschutzes, da die in Tarifverträgen ausgehandelten Kündigungskondition meist weit über die gesetzlich garantierten hinaus gehen. Das Kündigungsschutzrecht, das idealtypisch alle Arbeitnehmer schützen soll, greift realtypisch gerade in kleinen Firmen nicht.

Zweitens differenziert der auf distributive Gerechtigkeit bedachte Wohlfahrtsstaat den Bestandsschutz in der Regel nach Personenmerkmalen, die eine besondere Schutzwürdigkeit und ein privilegiertes Arbeitsverhältnis bestimmter Personenkreise begründen. Unter sonst gleichen Umständen erzeugt dann dieser spezielle Gruppenschutz eine im Durchschnitt längere Dauer der Arbeitslosigkeit z.B. von jüngeren Frauen, jungen Arbeitnehmern, die Ausbildungsverträge anstreben, und von (Schwer-)Behinderten, die in allen europäischen Ländern einen besonderen Kündigungsschutz genießen. Schutzrechte, die auf idealtypische Parität ausgerichtet sind, haben ex ante die Wirkung einer Einstellungsbarriere und erzeugen realtypisch die schwersten Imparitäten.

---

<sup>3</sup> Bassenge et. al. (1999), Einführung von §145, BGB Rdnr. 13.

Drittens wurde die durch das Sozialstaatsgebot geforderte idealtypische Vertragsparität in Deutschland spätestens mit Verabschiedung des BeschFG von 1985 aufgegeben. Denn seit der Einführung befristeter Arbeitsverträge ist die idealtypische Parität und der allgemeine Kündigungsschutz einem steigenden Anteil von Arbeitnehmern mit temporären Verträgen zum Opfer gefallen. Für diesen der reinen Lehre widersprechenden Pragmatismus war, wie der langjährige Präsident des Bundesarbeitsgerichts feststellt, die Einsicht des Gesetzgebers und seiner juristischen Ratgeber maßgebend „... daß ein als zu hoch empfundener Grad an sozialer Sicherung im bestehenden Arbeitsverhältnis angesichts der darauf beruhenden Reaktion der Arbeitgeberseite der Schaffung neuer Arbeitsplätze und der Wiederbesetzung freigewordener Arbeitsplätze entgegen stünde“ (Kissel 1999, S. 18).

### 3. Transaktionskostentheorie

Institutionen senken Transaktionskosten und unter mehreren äquivalenten, die vergleichbare Funktionen haben, setzt sich jene Institution durch, welche die Transaktionskosten minimiert. Nach dieser Hypothese der Transaktionskostentheorie (Williamson 1985) sind die Institutionen des Arbeitsmarktes zweitbeste Lösungen von Tauschproblemen, bei denen der Marktmechanismus bzw. das Rechtssystem versagt. Anders als das neoklassische Standardmodell geht die Neue Institutionenökonomik in Anlehnung an Williamson (1985) von folgenden Verhaltensannahmen aus.<sup>4</sup> Im Gegensatz zum „homo oeconomicus“, verfügen die Individuen über eine begrenzte Rationalität (bounded rationality). Ihre Fähigkeit, Informationen zu sammeln und zu verarbeiten, ist begrenzt. Darüber hinaus wird angenommen, daß sich die Vertragspartner opportunistisch verhalten. Unter Opportunismus versteht Williamson (1985, S. 47f) „... self-interest seeking with guile. ... More generally, opportunism refers to the incomplete or distorted disclosure of information, especially to calculated efforts to mislead, distort, disguise, obfuscate, or otherwise confuse. It is responsible for real or contrived conditions of information asymmetry, which vastly complicate problems of economic organization.“ Die prinzipiellen Eigenschaften, durch die sich Transaktionen voneinander unterscheiden, sind ihre Spezifität, ihre Häufigkeit, mit der sie durchgeführt werden, und der Grad der Unsicherheit ihres Ausgangs (Williamson 1985, S. 52). Auf Basis der Arbeiten von MacAulay (1963) und MacNeil (1974, 1978) unterscheidet Williamson (1985) zwischen drei Vertragstypen: Klassische, neoklassische und relationale Verträge. Der *klassische* Vertrag umfaßt einzelne in sich abgeschlossene Transaktionen mit relativ unspezifischen Eigenschaften, die sich häufig wiederholen

---

<sup>4</sup> Eine Zusammenfassung der Annahmen der Neuen Institutionenökonomie finden sich bei Richter (1994), Richter/Furubotn (1999) und Schumann/Meyer/Ströbele (1999).

und die von den Vertragsparteien gleichzeitig erbracht werden. Das persönliche Verhältnis zwischen den Vertragspartnern ist irrelevant. Der *neoklassische* Vertrag ist auf mittlere oder lange Frist angelegt, umschließt Transaktionen, die sich häufig wiederholen und deren wesentliche Eigenschaften durch Dritte, wie z.B. das Arbeitsgericht, mit relativ niedrigen Kosten verifizierbar sind. Zur Überwachung von klassischen und neoklassischen Arbeitsverträgen sind insbesondere der Markt bzw. das Rechtssystem besonders gut geeignet. Die Vertragsparteien können das Vertragsverhältnis mit geringen Transaktionskosten auflösen oder ihre Rechte veräußern. Die zu erbringenden Leistungen lassen sich eindeutig spezifizieren. Klassische und neoklassische Verträge erfordern häufige Neuverhandlungen. Da ein Wechsel der Vertragspartner, vor allem bei geringqualifizierter Tätigkeit, jederzeit möglich ist, wird der Dauer des Arbeitsverhältnisses kein besonderer Nutzen zugeschrieben. Kommt es zum Vertragsbruch, sind die vereinbarten Leistungen durch Dritte, z.B. das Arbeitsgericht, ohne weiteres durchsetzbar. Im Gegensatz hierzu sind *relationale* Verträge von vornherein auf Dauer angelegt. Werden tatsächliche Vertragsdokumente zur Stützung einer relationalen Beziehung verwendet, so handelt es sich um „offene Zukunftsverträge“ (Dörsam 1997, S. 61), in denen die Vertragsparteien ex ante nur einen Teil der in Zukunft zu erbringenden Leistungen schriftlich fixieren, weshalb man auch von „unvollständigen Verträgen“ bzw. „Beziehungsverträgen“ spricht (Richter 1994, S. 18). Der Arbeitnehmer unterstellt sich im typischen Arbeitsvertrag dem Direktionsrecht des Arbeitgebers, der damit die residualen Kontrollrechte erhält. Der Arbeitsvertrag enthält infolgedessen nicht wie ein vollständiger Vertrag zu jeder Kontingenz das vom Arbeitnehmer erwartete Leistungs- und Anpassungsverhalten. Auf Seiten des Unternehmers bleiben implizite Versprechen, das Arbeitsverhältnis trotz möglicher Schocks nicht aufzulösen bzw. das implizite Versprechen einer Karriere in der Betriebshierarchie, undokumentiert. Von besonderer Bedeutung sind diese durch die Unternehmensreputation, durch Normen und Werte sowie die spezielle Unternehmenskultur gesteuerten relationalen Verträge bei betriebspezifischen Investitionen in das Humankapital. Kommt es zum Bruch der Beziehung, sind diese Investitionen sunk costs und lassen sich einerseits weder über den Markt kapitalisieren und andererseits selbst mit Hilfe des Rechtssystems allenfalls zu Teilen kompensieren. Da diese spezifischen Investitionen im allgemeinen für die Vertragsparteien verschieden hoch, die Informationen asymmetrisch verteilt und die Verträge unvollständig sind, eröffnen sich Chancen für ex ante und ex post Opportunismus der an diesen Transaktionen Beteiligten.

Der gesetzliche Kündigungsschutz ist unabdingbar und wirkt wie ein externes Überwachungssystem, das den Prozeß der innerbetrieblichen Vertrauensbildung unterstützt (Schellhaaß/Nolte 1999, S. 418, Seifert/Pawlowsky 1998). Vertragsbrüchiges, opportunistisches Verhalten wird durch den gesetzlichen

Kündigungsschutz gedämpft, der infolgedessen die Bereitschaft der Vertragsparteien zu betriebspezifischen produktivitätsfördernden Investitionen unterstützt (Buttler/Walwei 1990, S. 386). Damit begünstigt der gesetzliche Kündigungsschutz die Bildung von betriebspezifischem Humankapital und bildet die institutionelle Basis einer vergleichsweise hohen Spezialisierungsintensität. Sind Arbeitsverträge, wie die Befristungen, nur auf kurze Dauer angelegt, müssen sich die Humankapitalinvestitionen der Firmen und Arbeitnehmer und die Investitionen in Überwachungsstrukturen zu deren Schutz in einem kürzeren Zeitraum amortisieren. Deshalb prognostiziert die Transaktionskostentheorie, daß die Vertragsparteien bei temporären Arbeitsverträgen wegen der begrenzten Häufigkeit der Transaktion Investitionen in Humankapital und transaktions-spezifische Überwachungsstrukturen ganz unterlassen oder in einem geringen, eventuell sozial ineffizienten Umfang, vornehmen. Hinzu kommt, daß befristete Arbeitsverträge, die in Kettenform erneuert werden, ständige Neuverhandlungen der Vertragskonditionen erfordern.

#### 4. Fairneßtheorie

Die Arbeitswelt ist in ein engmaschiges Netz von Normen und Unternehmenskulturen eingebettet, die ihren Niederschlag auch in Arbeitsverträgen, Arbeitsmotivation und Arbeitsleistung sowie in den Regeln der individuellen und kollektiven Lohnbildung und dem Kündigungsschutz finden (vgl. u.a. Akerlof 1982, 1984, Akerlof/Yellen 1988, Bewely 2000). Fairneßnormen, die die Akteure zu wechselseitig fairem Verhalten verpflichten, schaffen Spielraum für Kooperation, für die Formulierung glaubhafter Versprechen und Verträge und spielen sowohl bei individuellen als auch bei kollektiven Verhandlungen über Arbeitsverträge eine zentrale Rolle. Schätzt der Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis sowie seinen Lohn als fair ein, und glaubt sich durch die Geschäftsführung gerecht behandelt, erhöht er seine Leistung und damit die Produktivität des Unternehmens. Der privatvertraglich vereinbarte Kündigungsschutz fördert das Vertrauen der Arbeitnehmer, nicht willkürlich behandelt und grundlos entlassen zu werden. Diese durch den privaten Kündigungsschutz erhöhte Kooperations- und Leistungsbereitschaft der Belegschaft, senkt nicht nur die Transaktionskosten, die bei Vertragsverhandlungen und Neuverhandlungen anfallen, sondern auch die Überwachungskosten, die durch Kontrollsysteme sowie autoritär hierarchische Steuerung andernfalls entstünden.

Da der Kündigungsschutz in der Regel asymmetrisch wirkt, läßt sich gegen diese Hypothesen einwenden, daß die Arbeitgeber nicht vor unerwarteten Kündigungen ihrer Arbeitnehmer sicher sind (Osbuild 1994, S. 136). Der Arbeitgeberanteil an der aus den Humankapitalinvestitionen fließenden Transaktionsrente ist daher ungeschützt, so daß der Arbeitgeber nur einen geringen Beitrag zu den betriebspezifischen Humankapitalinvestitionen leistet. Allerdings ist,

worauf Flanagan (1995) hinweist, das Risiko einer Ausbeutung des Unternehmers durch den Arbeitnehmer um so geringer, je betriebspezifischer die Humankapitalinvestitionen sind. Ferner sind in Europa infolge der zentralisierten Lohnfindungssysteme die Lohndifferentiale gering. Das Risiko, daß konkurrierende Unternehmen Arbeitnehmer mit hohem Humankapital durch Lohnversprechungen abwerben, ist daher gering. Andernfalls würden die europäischen Unternehmen sehr viel weniger in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter investieren (OECD 1994a, S. 74ff.). Die Untersuchung der OECD (1994a) belegt außerdem, daß Firmen in Ländern mit niedrigen Kündigungsraten und einer langen Beschäftigungsdauer mehr in die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter investieren. Ferner bestimmt die spezifische Kombination aus Kündigungsschutz und Versicherung gegen das Risiko der Arbeitslosigkeit, die in einem Land institutionalisiert ist, das Profil aus spezifischen und allgemeinen Kenntnissen, das sich in diesem Land herausbildet. Kündigungsschutz verstärkt die Neigung in firmenspezifische Kenntnisse zu investieren, der Schutz vor dem Risiko der Arbeitslosigkeit ermöglicht dagegen den Erwerb industriespezifischen Wissens. In Ländern mit geringem Kündigungsschutz und niedriger Arbeitslosenversicherung, wie z.B. in den USA, investieren Arbeitnehmer vor allem in allgemeines Humankapital (Estevez-Abe/Iversen/Soskice 2001).

Daß staatlicher Kündigungsschutz ein Fundament ist, auf dem sich Investitionen in betriebspezifisches Humankapital und Kooperationsbereitschaft entwickeln, läßt sich jedoch, wie abschließend hervorgehoben werden soll, mit folgendem Argument bezweifeln. Die Verwendung des staatlichen Rechtssystems kann ähnlich wie der marktwirtschaftliche Konkurrenzmechanismus zur Verdrängung intrinsischer Motivation führen (Frey 1997). Besteht dieser Hypothese zufolge ein trade-off zwischen dem Schutz einer Transaktion mit den Instrumenten des staatlichen Rechts auf der einen, und der normativ geprägten, intrinsischen Motivation der Akteure auf der anderen Seite, könnte gerade die Betonung des staatlichen Rechtsschutzes zu einer starken Verringerung der Leistungsbereitschaft führen. Staatlicher Kündigungsschutz hätte infolgedessen keinen Zuwachs an innerbetrieblichem Vertrauenskapital zur Folge, sondern im Gegenteil das Vertrauen und die Bereitschaft, in das betriebspezifische Humankapital zu investieren, würde sinken.

## 5. Insider-Outsider-Theorie

Neben den in Abschnitt 3 behandelten Transaktionskosten der Vertragsanbahnung und -überwachung sind für den Arbeitsmarkt Fluktuationskosten typisch. Die Insider-Outsider-Theorie unterscheidet zwei Fluktuationskostenarten, die Einstellungs- und die Entlassungskosten. Zu den Einstellungskosten zählen Such- und Screeningkosten, Verhandlungskosten sowie die Kosten der Einarbeitung. Zu den Entlassungskosten gehören, wie in Kapitel 1 und 2 dis-

kutiert, Abstandszahlungen, Kündigungsfristen sowie Kosten von Rechtsverfahren. Fluktuationskosten spalten, wie nun gezeigt werden soll, den Arbeitsmarkt und rufen Interessensgegensätze hervor zwischen den Insidern, die einen Arbeitsplatz besitzen, und den arbeitslosen Outsidern, die einen Arbeitsplatz suchen. Die Insider führen entweder individuelle Lohnverhandlungen oder schließen Betriebsvereinbarungen bzw. Verbandstarife ab. Aufgrund der Fluktuationskosten verfügen die Insider über die Macht, ihre Löhne über dem Anspruchslohn gleichproduktiver Outsider festzulegen und sich so einen Teil der Produzentenrente anzueignen. Die Fluktuationskosten erklären darüber hinaus, warum Outsider durch Unterbietung des herrschenden Insiderlohns ihre Beschäftigungschancen nicht erhöhen können. Fluktuationskosten schützen demnach die Insider vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes und verschaffen ihnen zugleich Spielraum, bei Neuverhandlungen Löhne durchzusetzen, die über dem Wettbewerbsniveau liegen. Die Insider haben infolgedessen insbesondere einen Anreiz die Fluktuationskosten über das technologisch effiziente Maß hinaus zu erhöhen. Lindbeck/Snower (1988, Kap. 3, 1993) unterscheiden deswegen die technologischen Fluktuationskosten von den Kosten, die auf Rent-seeking Aktivitäten der Insider zurückgehen. Während, wie die Autoren behaupten, Einstellungskosten überwiegend technologischer Natur sind, enthalten vor allem die Entlassungskosten in vielen Ländern hohe Anteile, die aus den Rent-seeking Aktivitäten der Insider resultieren. Entlassungskosten, die als Mittel im Kampf um die Produzentenrente dienen, sind nach dieser These die Ursache unfreiwilliger Arbeitslosigkeit (Franz et al. 1998, S. 91, Landmann/Jerger 1999, S. 260f, Siebert 1987). Jedoch zeigt das im folgenden skizzierte Insider-Outsider-Modell, daß Entlassungskosten nur auf den Anteil der Produzentenrente, den die Insider erbeuten, Einfluß nehmen. Indessen haben sie, im Gegensatz zu einer weitverbreiteten Meinung und Fehlinterpretation des Insider-Outsider-Modells, keinen Einfluß auf die Zahl der Neueinstellungen.

In der einfachsten Fassung der Insider-Outsider-Theorie von Lindbeck/Snower (1988) produziert die repräsentative Unternehmung unter Konkurrenzbedingungen mit zwei homogenen Inputfaktoren, den Insidern  $l_i$  und den aus der Menge der Outsider rekrutierten Neueingestellten  $l_e$ , den Output  $Y(l_i + l_e)$ , mit dem Grenzprodukt  $y = Y'(l_i + l_e)$ , wobei  $y > 0$ , zum Preis  $p$ . Das Wertgrenzprodukt der Insider und Outsider ist gleich groß, Insider und Outsider sind vollständige Substitute. Die aus der Vorperiode übernommene Stammebelegschaft besteht aus  $m$  Insidern, deren Lohn mit  $w_i$  bezeichnet wird. Der Einfachheit halber wird angenommen, daß der Insiderlohn für die Firma exogen ist.  $w_i$  wird durch die Insider festgelegt. Ist die Lohnforderung zu hoch, werden Insider entlassen. Bei  $m - l_i$  Entlassungen betragen die Entlassungskosten  $F(m - l_i)$ . Die Entlassungsgrenzkosten  $f = F'(\cdot) > 0$  sind konstant, nehmen aber mit der Stringenz des Kündigungsschutzes zu. Die Outsider bilden eine homogene Gruppe mit dem Anspruchslohn  $w_A$ , der dem Einkom-

men entspricht, bei dem ein Outsider gerade noch bereit ist zu arbeiten. Da unter den Outsidern Konkurrenz herrscht, kann das Unternehmen bei Neueinstellungen den Anspruchslohn  $w_A$  durchsetzen. Bei  $l_E$  Neueinstellungen entstehen Einstellungskosten in Höhe von  $H(l_E)$ . Die Einstellungsgrenzkosten  $h = H'(\cdot) > 0$  sind konstant. Die Entlassungen und die Neueinstellungen sind die Kontrollvariablen des gewinnmaximierenden Unternehmens. Aus der Lösung des Optimierungsproblems, mit dem das Unternehmen konfrontiert ist, ergibt sich für den Insiderlohn unter der Bedingung, daß nicht alle Insider entlassen werden, die Ungleichung<sup>5</sup>

$$(6) \quad w_I \leq py + f = w_A + h + f.$$

Das Einkommen eines nicht entlassenen Insiders ist höchstens gleich der Summe aus Anspruchslohn und Fluktuationsgrenzkosten. Die Fluktuationskosten begründen und beschränken, wie (6) verdeutlicht, die Verhandlungsmacht der Insider. Was müssen die Insider tun, damit niemand von der Stammebelegschaft entlassen wird?  $w_m$  bezeichnet die Summe aus Entlassungsgrenzkosten und jenem Wertgrenzprodukt, das die Stammebelegschaft erzeugt, wenn keine Neueinstellungen erfolgen:

$$(7) \quad w_m \equiv py(m) + f.$$

Halten sich die Insider mit ihrer Lohnforderung an die Regel

$$(8) \quad w_I \leq \min\{w_m, w_A + h + f\},$$

so sind sie vor Entlassungen sicher, und es gilt  $m - l_I^* = 0$ , wobei  $(l_I^*, l_E^*)$  die Lösung des Gewinnmaximierungsproblems der Unternehmung bezeichnet. Wird ein Insider, der sich nicht an die Regel (8) hält, durch einen Outsider ersetzt? Das hängt von der Höhe der Fluktuationskosten und dem Anspruchslohn der Outsider ab. Zwei Fälle sind zu unterscheiden: (i) Ist  $w_m < w_A + h + f$  und fordert der Insider einen Lohn, der über  $w_m$  liegt,  $w_I > w_m$ , dann ist es für die Firma vorteilhaft, den Insider zu entlassen. Da jedoch mit (7) gilt, daß  $py(m) < w_A + h$ , lohnt es sich allerdings nicht, den Entlassenen durch einen Outsider zu ersetzen. (ii) Ist  $w_m \geq w_A + h + f$  und beträgt die Lohnforderung der Insider  $w_I > w_A + h + f$ , dann ergibt sich mit (7)  $py(m) \geq w_A + h$  und die Firma wird alle Insider durch Outsider ersetzen, bis (6) wieder erfüllt ist.

---

<sup>5</sup> Die Firma maximiert ihren Gewinn  $\pi(l_I, l_E) = pY(l_I + l_E) - w_I l_I - w_A l_E - F(m - l_I) - H(l_E)$  unter den Nebenbedingungen  $0 \leq l_I \leq m$  und  $l_E \geq 0$ . Die Lösung des Optimierungsproblems und die Kuhn-Tucker Bedingungen finden sich ausführlich bei Lindbeck/Snower (1988, Kap. 3), eine graphische Analyse bei Jahn/Wagner (1996).



Im folgenden wird angenommen, daß die Insider die Regel (8) einhalten, so daß die gesamte Stammebelegschaft weiter beschäftigt bleibt. Wieviel Neueinstellungen plant die Firma unter dieser Voraussetzung? Wieder sind zwei Fälle zu unterscheiden. (i) Wenn  $py(m) \leq w_A + h$ , dann produziert der Unternehmer nur mit der Stammebelegschaft und stellt keine Outsider ein. (ii) Ist das Wertgrenzprodukt der Stammebelegschaft größer als die Summe aus Anspruchslohn und Einstellungsgrenzkosten, so daß  $py(m) > w_A + h$ , dann erfolgen Neueinstellungen bis das Netto-Wertgrenzprodukt des zuletzt rekrutierten Outsiders auf den Anspruchslohn gesunken ist:

$$(9) \quad py(m + l_E^*) - h = w_A.$$

Wie die Marginalbedingung (9) verdeutlicht, hängt die Zahl der Neueinstellungen weder vom Insiderlohn noch von den Entlassungskosten ab. Fügen die Lohnforderungen der Insider den Outsidern einen Schaden zu? Wenn ein Insider die Regel (8) verletzt, wird er entlassen und u.U. durch einen Outsider ersetzt. Beachten die Insider die Bedingung (8), ist die Zahl der Neueinstellungen von ihren Lohnforderungen unabhängig. Die Insider könnten sich mit dem Anspruchslohn zufrieden geben, so daß  $w_I = w_A$ , trotzdem würde das Unternehmen die Zahl der Neueinstellungen nicht über das durch (9) bestimmte Niveau  $l_E^*$  hinaus erhöhen. Allerdings haben die Insider gar keinen Anreiz, Lohnverzicht zu üben. Denn je mehr sie den durch (8) gegebenen Spielraum ausnutzen, desto größer ist ihr Anteil an der Produzentenrente. Auf die gewinnmaximale Beschäftigungsmenge haben diese Lohnforderungen allerdings keinen Einfluß. Der Insiderlohn ist nur ein Instrument zur Umverteilung der Produzentenrente zwischen den Eigentümern des Unternehmens und den Insidern. Allein rentenbedingte Einstellungskosten könnten, wie (9) zeigt, für eine unfreiwillige Arbeitslosigkeit unter den Outsidern ursächlich sein. Je höher die rentenbedingten Einstellungskosten sind, um so höher ist als ungeplante Folge ihres individuell rationalen Handelns die unfreiwillige Arbeitslosigkeit unter den Outsidern.

Lindbeck/Snowder (1988, Kap. 5) weisen auf zwei Strategien hin, mit denen die Insider die rentenbedingten Einstellungskosten beeinflussen können. Die Neueingestellten sind auf die Kooperation der Insider angewiesen. Ziehen diese die Kooperation zurück, sinkt die Produktivität der Neuen, die Einstellungen fallen und die unfreiwillige Arbeitslosigkeit nimmt zu. Die Insider können ferner mit einem schlechten Betriebsklima drohen. Dies veranlaßt die Outsider, einen höheren Anspruchslohn zu fordern. Bei beiden Strategien nimmt der Anteil der Produzentenrente zu, den die Insider erbeuten, zugleich wächst aber auch die unfreiwillige Arbeitslosigkeit. Eingangs wurde die häufig aufgestellte These erwähnt, daß unfreiwillige Arbeitslosigkeit eine Folge von Fluktuationskosten sei, die auf rent-seeking Aktivitäten der Insider zurückgehen.



Vor allem die Entlassungskosten bestünden nach Lindbeck/Snower (1988) aus derartigen Kostenanteilen. Anpassungen der Abstandszahlungen haben im Lindbeck/Snower-Modell, wie gezeigt, indessen keinen Einfluß auf die Zahl der Neueinstellungen, sondern nur auf den Anteil der Produzentenrente, den sich die Insider aneignen. Damit läßt sich im Gegensatz zu einer weit verbreiteten Meinung mit dem dargestellten statischen Insider-Outsider-Modell von Lindbeck/Snower (1988) keine unfreiwillige Arbeitslosigkeit infolge von Abstandszahlungen begründen. Der Kündigungsschutz entfaltet erst im Rahmen eines dynamischen Mehrperioden-Ansatzes seine Wirkung, wie das Kapitel 5 zeigt.

## 6. Asymmetrische Informationen

Asymmetrische Information ist wohl das stärkste Argument, das die Ökonomie anzubieten hat, um einerseits die Existenz von Institutionen wie den allgemeinen Kündigungsschutz zu begründen und andererseits zu zeigen, wie ein Schutz vor verhaltens- und personenbedingter Kündigung die natürliche Rate der Arbeitslosigkeit in die Höhe treiben kann. Dabei kann die Informationsstruktur auf natürliche oder künstliche Art unvollständig und die Asymmetrie ein- oder zweiseitig sein. Einseitig ist die Informationsasymmetrie, wie im folgenden, wenn nur die Arbeitsanbieter über ihre Fähigkeiten und Präferenzen vollständig informiert, doch aus der Perspektive der Personalverantwortlichen zunächst ununterscheidbar sind, hingegen die Informationen über die Anbieter von Vakanzen für alle öffentlich verfügbar sind. Zweiseitig ist die Asymmetrie, wenn auch die Stellenanbieter nicht beobachtbare Eigenschaften haben, wie etwa ihre Bonität oder die zu erwartende Entwicklung der Firmenkonzunktur. Bei asymmetrisch verteilten Informationen suchen die Arbeitsmarktparteien nach Signalen, die ihnen Aufschluß über die nicht beobachtbaren Eigenschaften geben. Hierbei kommen den Preisen und Löhnen aber auch dem angebotenen oder nachgefragten Niveau an Kündigungsschutz Signalfunktionen zu. Zwar läßt sich die Gefahr opportunistischen Verhaltens durch Verhandlungen, Spezifikation von detaillierten Verträgen sowie eine hohe Kontrollintensität reduzieren, doch scheitern solche Maßnahmen häufig an prohibitiv hohen Transaktionskosten, weshalb dem staatlichen Kündigungsschutz eine vertrauensbildende und kooperationsfördernde Funktion zugeschrieben wird, die die Transaktionskosten senkt. Die Bedeutung hoher Kontrollkosten bei asymmetrisch verteilter Information bzw. bei durch Dritte nicht verifizierbaren Verträgen steht im Mittelpunkt der Effizienzlohntheorie.

Zunächst wird die Effizienzlohnbedingung des Shirkingmodells von Shapiro/Stiglitz (1984) diskutiert, anschließend wird das Effizienzlohnmodell erweitert und erläutert, wie personen- oder verhaltensbedingter Kündigungsschutz (§ 1 KSchG) den Effizienzlohn und damit die gleichgewichtige Rate der

Arbeitslosigkeit erhöht. In dem partialanalytischen Rahmen des Modells senkt auf der anderen Seite ein staatlicher Kündigungsschutz vor betriebsbedingten Entlassungen (§ 1 KSchG) den Effizienzlohn und damit die natürliche Rate der Arbeitslosigkeit.

Im Effizienzlohnmodell von Shapiro/Stiglitz (1984) nutzen die Firmen den Lohn als Motivationsinstrument. Zunächst wird erklärt, warum die Firmen den Lohn als Motivationsinstrument verwenden. Dann wird gezeigt, welches das kostenminimale Lohnniveau ist, daß das erwünschte Verhalten der Beschäftigten hervorruft. Ein Lohn, der diese Wirkung auf kostenminimale Weise erzeugt, heißt Effizienzlohn. Während das Shapiro/Stiglitz-Modell implizit die employment-at-will Doktrin des amerikanischen Arbeitsrechts widerspiegelt, wird in einem dritten Schritt erläutert, wie ein staatlicher Kündigungsschutz auf den Effizienzlohn und damit auf die natürliche Arbeitslosenrate wirkt.

Im Vollbeschäftigungsgleichgewicht des walrasianischen Arbeitsmarkts erhält der marginale Arbeiter, wie oben im Lazear-Modell dargestellt, einen Lohn, bei dem er indifferent ist zwischen der Annahme des Vertrages und seiner nächstbesten Alternative, die durch einen anderen Job oder Freizeitbeschäftigung gegeben sein kann. Das Unternehmen bietet dem Arbeiter einen Vertrag  $[w_A, e]$  mit dem Lohn  $w_A$  und der von der Firma geforderten Produktivität  $e$  an. Nimmt man wie in der traditionellen neoklassischen Ökonomie an, daß Arbeit mit Nutzeneinbußen verbunden ist, dann ist der Vertrag  $[w_A, e]$  nicht selbstüberwachend, denn der Arbeiter könnte durch Reduktion seiner Leistung seinen Nutzen erhöhen. Um den durch Dritte nicht verifizierbaren Vertrag durchzusetzen, könnte die Firma ein Kontrollsystem installieren, mit dem sie die Tätigkeit des Arbeiters überwacht und diesem mit Entlassung drohen, wenn dieser die in Aussicht gestellte Leistung  $e$  nicht erbringt. Um den Vertrag durchzusetzen, muß die Firma allerdings ein perfekt funktionierendes Kontrollsystem installieren, das die Tätigkeit des Arbeiters ununterbrochen und ohne Meßfehler mißt. Denn eine Kontrolle z.B. in Gestalt eines Vorgesetzten, der nicht objektiv und ohne Unterbrechung die tatsächliche Tätigkeit des Arbeiters mit der im Vertrag abgemachten vergleicht, wird den Arbeiter dazu veranlassen, eine Leistung zu erbringen, die geringer ist, als die ursprünglich vereinbarte. Wird der Arbeiter nämlich durch seinen Vorgesetzten beim „shirken“ entdeckt und gekündigt, ist sein Nutzen genauso hoch wie bei Vertragserfüllung, da er zum in Aussicht gestellten Lohn  $w_A$  sofort eine neue Stelle mit dem gleichen Lohn antreten kann. Wird er demgegenüber von seinem Vorgesetzten nicht entdeckt, so erzielt der Akteur gegenüber der Vertragserfüllung einen Nutzenzuwachs, da er das Einkommen  $w_A$  mit einer Arbeitsanstrengung erreicht, die geringer ist als die im Vertrag vereinbarte. Im walrasianischen Vollbeschäftigungsgleichgewicht wird daher implizit angenommen, daß alle Unternehmen perfekte Kontrollsysteme installieren. Eine perfekte Kontrolle scheitert jedoch in der Regel an prohibitiv hohen Transaktionskosten.

In der Realität wird man demgegenüber statt dessen Anreizsysteme beobachten, die Kontrolle mit Karriere und Lohnanreizen kombinieren. Im folgenden wird von Karriereversprechungen abgesehen und die Frage untersucht, welcher Lohnanreiz bei einer unvollkommenen Kontrolle notwendig ist, um die von der Geschäftsführung gewünschte Leistung durchzusetzen. Die Wirkung des aus Kontrolle und Lohnanreiz kombinierten Systems beruht darauf, daß ein Arbeiter, dem ein Vertrag  $[w, e]$  mit einem Lohnanreiz  $w > w_A$  angeboten wird, Nutzeneinbußen hinnehmen muß, wenn er sich entschließt zu shirken und dabei entdeckt und auf der Stelle gekündigt wird. Bei welchem Lohnanreiz der Arbeiter den Vertrag erfüllt, ergibt sich aus der No-Shirking-Condition (NSC), die aus dem Nutzenkalkül des Arbeiters folgt. Zur Ableitung der NSC nehmen Shapiro/Stiglitz (1984) an, daß der Arbeitsvertrag eine hundertprozentige Leistung vorsieht,  $e = 1$ , und daß der Nutzen des Arbeiters additiv separabel im Lohn  $w$  und der Anstrengung  $e$  ist. Unter dieser Voraussetzung zeigen Shapiro/Stiglitz (1984), daß der Lohn  $w$ , den die Firma bieten muß, damit der Arbeiter einen hinreichend hohen Anreiz hat die gewünschte Leistung zu erbringen, die folgende Bedingung erfüllen muß:

$$(10) \quad w \geq w_A + 1 + \frac{r + s + \rho}{q}.$$

In (10) ist  $w_A$  der Anspruchslohn des Arbeiters von dem im folgenden angenommen wird, daß er durch den Lohnersatz der staatlichen Arbeitslosenversicherung festgelegt ist. Darüber hinaus bezeichnet  $q$  die Wahrscheinlichkeit, mit der das von der Firma installierte Kontrollsystem (z.B. der Vorgesetzte) die Vertragserfüllung überwacht und durchsetzt,  $r$  ist die Zeitpräferenzrate des Arbeiters,  $s$  bezeichnet die Trennungsrate bzw. die durch den Konjunkturzyklus bedingte Wahrscheinlichkeit, daß der Akteur seinen Arbeitsplatz verliert und  $\rho$  bezeichnet die Wahrscheinlichkeit dafür, daß ein Arbeitsloser in der laufenden Periode eine neue Stelle findet. Insgesamt verlieren bei  $L$  homogenen Erwerbspersonen in jeder Periode  $sL$  Erwerbstätige infolge von Nachfrage- und Angebotsschocks ihren Arbeitsplatz, während von den  $U = L^S - L$  Arbeitslosen  $\rho U$  eine neue Stelle finden. Dabei bezeichnet  $L^S$  die Anzahl der Erwerbspersonen, die auf dem betrachteten Arbeitsmarkt ihre Arbeitskraft anbieten. Berücksichtigt man, daß im Steady State der Volkswirtschaft der Zustrom zum Pool der Arbeitslosen gleich dem Abfluß ist,  $sL = \rho U$ , und ersetzt  $U$ , so ergibt sich  $sL = \rho(L^S - L)$ . Teilt man die Gleichung durch die Zahl der Erwerbspersonen  $L^S$ , die ihre Arbeitskraft anbieten, und berücksichtigt, daß mit der Arbeitslosenquote  $u = (L^S - L)/L^S$  für die Quote der Beschäftigten  $L/L^S = 1 - u$  gilt, so erhält man im Steady State für die Rate der Neueinstellungen:  $\rho = (1 - u)s/u$ . Ersetzt man hiermit  $\rho$  in (10), so erhält man die NSC in ihrer endgültigen Form:

$$(11) \quad w \geq \omega(L) \equiv w_A + 1 + \frac{r + s/u}{q}.$$

In Gleichung (11) bezeichnet  $\omega(L)$  den Effizienzlohn, den die Firma bei  $L$  Beschäftigten mindestens bezahlen muß, um die gewünschte Leistung hervorzurufen. Der Effizienzlohn hängt offensichtlich von der Arbeitslosenquote und infolgedessen von der Zahl der Beschäftigten  $L$  ab. Dabei nimmt, wie (11) verdeutlicht,  $\omega(L)$  streng monoton mit der Beschäftigungsmenge zu, da die Arbeitslosenquote  $u$  sinkt, wenn  $L$  wächst. Die repräsentative Firma maximiert ihren Gewinn, deshalb wird sie ihren  $L$  Arbeitskräften einen Lohn  $w$  bezahlen, der nicht höher ist als unbedingt nötig, um die gewünschte Leistung zu erhalten, so daß im Gleichgewicht mit  $L^*$  Beschäftigten für den Lohn  $w^* = \omega(L^*)$  gilt. Hiermit beträgt die natürliche oder gleichgewichtige Arbeitslosenrate  $u^* = (L^S - L^*)/L^S$ .

Mit der NSC liefert die Effizienzlohntheorie folgende Voraussagen. Die komparativ statische Analyse von (11) zeigt, daß der Effizienzlohn zunimmt, wenn der Staat die Arbeitslosenunterstützung  $w_A$  erhöht, die Zeitdiskontrate des Arbeiters  $r$  zunimmt, die Trennungsrate  $s$  infolge von Angebots- und Nachfrageschocks steigt oder die Arbeitslosenrate  $u$  sinkt. Wenn die Unternehmung demgegenüber in ihr Kontrollsystem investiert, indem sie z.B. mehr Hierarchieebenen einführt oder differenziertere Zeitmeßsysteme installiert, steigt die Kontrollwahrscheinlichkeit  $q$ , mit der ein Arbeiter bei Vertragsverletzung entdeckt wird und der Effizienzlohn sinkt. Die NSC (11) verdeutlicht mithin auf einfache Art und Weise den trade-off zwischen Kontrolle und Lohnanreiz, mit dem die Unternehmen konfrontiert sind. Obwohl im Gleichgewicht eine möglicherweise sehr hohe Arbeitslosigkeit herrscht, findet kein Arbeitnehmer durch Unterbietung des Gleichgewichtslohns einen neuen Arbeitsplatz. Denn der Lohn ist, wie die Personalverantwortlichen wissen, ein Effizienzlohn und das Versprechen eines Arbeitslosen, zu einem Lohn, der niedriger ist als der Gleichgewichtslohn, die gewünschte Leistung zu erbringen, ist daher nicht glaubhaft. Aus dem gleichen Grund wird kein gewinnmaximierendes Unternehmen versuchen, den Lohn zu drücken, denn durch „Lohndrückerei“ verschwindet der Anreiz, für die neueingestellten Arbeitskräfte den Vertrag zu erfüllen. Ein staatlicher Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen, der die Trennungsrate  $s$  reduziert, senkt zugleich den Effizienzlohn, erhöht folglich die gewinnmaximale Beschäftigungsmenge und reduziert die natürliche Rate der Arbeitslosigkeit.

Die NSC (11) setzt stillschweigend voraus, daß die employment-at-will Doktrin des US-amerikanischen Arbeitsmarktes gültig ist. Denn ein vertragsbrüchiger Arbeitnehmer, der mit der Wahrscheinlichkeit  $q$  kontrolliert und bei seinem Vertragsbuch entdeckt wird, wird mit Sicherheit entlassen. Auf einem europäischen Arbeitsmarkt mit staatlichem Kündigungsschutz vor verhaltens-

bedingten Kündigungen könnte der gekündigte Arbeitnehmer seinen Fall vor das Arbeitsgericht tragen und damit rechnen, daß die Kündigung mit der Wahrscheinlichkeit  $(1 - v)$  als ungerechtfertigt eingestuft und annulliert wird. Die effektive Wahrscheinlichkeit, seinen Arbeitsplatz infolge einer verhaltensbedingten Kündigung zu verlieren, beträgt folglich für den „europäischen Shirker“  $qv$ . Mit Rücksicht auf diese Modifikation, die der staatliche Kündigungsschutz vor verhaltensbedingten Kündigungen hervorruft, ergibt sich mithin im Unterschied zu (11) die folgende europäische Variante der NSC:

$$(12) \quad w \geq \omega(L) \equiv w_A + 1 + \frac{r + s / u}{qv}.$$

Da man annehmen kann, daß auch der „echte Shirker“ eine Chance hat, seinen Standpunkt vor dem Arbeitsgericht zu verteidigen, gilt  $qv < q$ . Darüber hinaus nimmt die kombinierte Kontroll- und Kündigungswahrscheinlichkeit  $qv$  mit der Stringenz des Schutzes vor verhaltensbedingten Kündigungen ab. Die Folge ist, daß unter sonst gleichen Umständen, wie (12) verdeutlicht, der Effizienzlohn steigt und die natürliche Rate der Arbeitslosigkeit zunimmt.

In (12) wirkt der Schutz vor einer verhaltensbedingten Kündigung über die Kontrollwahrscheinlichkeit auf den Effizienzlohn und die natürliche Rate der Arbeitslosigkeit. Im Gegensatz hierzu betont Levine (1989) in einer Variante des Moral-Hazard Ansatzes die Externalitäten, die bei der Entlassung einer Arbeitskraft entstehen. Hierzu wird zunächst angenommen, daß den Firmen bei ihrer Entscheidung, Arbeitskräfte aus verhaltensbedingten Gründen zu entlassen, Meßfehler unterlaufen. Vorgesetzte irren sich, z.B. bei der Beurteilung des Verhaltens ihrer Mitarbeiter, und Kündigungen werden unbegründet ausgesprochen. Da die Firma eine aus verhaltensbedingten Gründen gekündigte Arbeitskraft sofort ersetzt, nimmt c.p., so Levine (1989), die gesamtwirtschaftliche Einstellungsrate und der Labourturnover zu. Eine steigende Einstellungsrate verringert indessen die erwartete Dauer der Arbeitslosigkeit für potentielle Shirker, weshalb die Motivationswirkung eines gegebenen Lohnzuschlags fällt. Damit der Lohn seine Motivationswirkung entfaltet, muß der Lohnzuschlag und folglich der Effizienzlohn steigen. Allerdings nimmt hiermit auch die natürliche Rate der Arbeitslosigkeit zu. Verfügt der Gesetzgeber in dieser Umgebung einen Schutz vor verhaltensbedingten Kündigungen, so zwingt er die Arbeitgeber die Richtigkeit ihrer Entscheidung, aus verhaltensbedingten Gründen zu kündigen, zu überprüfen. Infolgedessen nehmen die Meß- und Beobachtungsfehler ab, die Zahl der verhaltensbedingten Kündigungen sinkt, die Dauer der Arbeitslosigkeit für potentielle Shirker steigt, ein gegebener Lohnanreiz erhält eine höhere Motivationswirkung, der Effizienzlohn fällt und die natürliche Rate der Arbeitslosigkeit nimmt ab. Wie Levine (1989) zeigt, ist mit staatlichem Kündigungsschutz infolge der höheren Arbeitsplatzsicherheit die gesamt-

wirtschaftliche Beschäftigung ebenfalls höher als in einer Ökonomie ohne bzw. mit privatwirtschaftlich vereinbartem verhaltensbedingten Kündigungsschutz.

## 7. Konjunkturschwankungen

Ein häufig zugunsten des staatlichen Kündigungsschutz verwendetes Argument behauptet, daß das Schutzrecht nicht nur die konjunkturelle Volatilität der Beschäftigung senkt, sondern zugleich die durchschnittliche Beschäftigungsmenge während des Konjunkturzyklus erhöht. Der Grund für diese Erscheinung sei, daß die Firmen infolge der Entlassungskosten mit Freisetzungen während der Rezession zurückhaltender sind. Gegen diese Behauptung wird ins Feld geführt, daß vorausschauende Unternehmen mit rationalen Erwartungen und Blick auf die Entlassungskosten schon während des Aufschwungs weniger Arbeitskräfte beschäftigen und es vorziehen, sich während des Booms zeitlich und intensitätsmäßig an die wachsende Nachfrage anzupassen.

Wie das folgende Modell verdeutlicht, verringert der Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen tatsächlich die Volatilität der Beschäftigung (Booth 1994, 1995, 1996a, b). Die Beschäftigungsmenge, die die repräsentative Unternehmung während des Konjunkturzyklus realisiert, kann höher aber auch geringer sein als die Beschäftigung in einer Volkswirtschaft ohne staatlichen Kündigungsschutz.

Ausgangspunkt des Modells ist wiederum die friktionslose Welt des neoklassischen Arbeitsmarktes. Ohne staatlichen Kündigungsschutz passen sich die Firmen bei flexiblen Löhnen mit ihrer Nachfrage nach Arbeitskräften an den herrschenden Lohn an. In einer prosperierenden Wirtschaft mit steigender Nachfrage stellen sie zusätzliche Arbeitskräfte ein, bis das Grenzprodukt der Belegschaft dem Lohn entspricht. In der Rezession bauen die Unternehmen infolge der sinkenden Nachfrage ihre Belegschaft ab, bis im Gleichgewicht abermals die Grenzproduktregel gilt. Mit staatlichem Kündigungsschutz und positiven Entlassungskosten muß ein Unternehmen jedoch damit rechnen, daß die Einstellung eines zusätzlichen Arbeiters außer Lohnkosten noch zusätzliche Aufwendungen in Höhe des Barwerts der Entlassungskosten verursacht.

Die repräsentative Firma verhält sich auf ihren Märkten als Mengenanpasser. Der Betrachtungszeitraum umspannt zwei Perioden. In der ersten Periode ist das Grenzprodukt der Arbeit  $y_H$  hoch, in der zweiten infolge eines Nachfrageschocks gering  $y_L$ , so daß  $y_H(l) > y_L(l)$ , wobei  $l$  die Zahl der beschäftigten Arbeitskräfte ist. In jeder Periode erhalten die Beschäftigten ein Einkommen in Höhe von  $w$ . In der zweiten Periode nimmt die Firma keine Einstellungen mehr vor. Für Belegschaftsmitglieder, die in der zweiten Periode entlassen werden, entstehen marginale Entlassungskosten  $f$ , die z.B. als Sozialplanabfindung zu interpretieren sind.

In einer Volkswirtschaft ohne Entlassungskosten ( $f = 0$ ) paßt sich das Unternehmen mit seiner Arbeitsnachfrage an den herrschenden Lohn an und stellt in der ersten Periode  $l_H$  Arbeitskräfte ein, wobei das Grenzprodukt der Belegschaft, wie im Punkt  $E_H$  der Abbildung 3.1, auf der Grenzproduktivitätskurve  $y_H$  dem herrschenden Lohnsatz  $w$  entspricht. In der zweiten Periode beschäftigt die Firma in der Volkswirtschaft ohne staatlichen Kündigungsschutz infolge des Konjunkturerinbruchs wie in  $E_L$  nur noch  $l_L$  Arbeitnehmer und nimmt somit  $\Delta l = l_H - l_L$  Entlassungen vor.

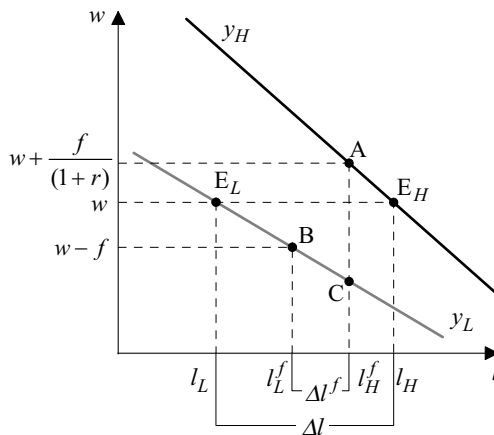


Abbildung 3.1: Volatilität der Arbeitsnachfrage

Mit staatlichem Kündigungsschutz und positiven Entlassungskosten und einer Belegschaft von  $l_H^f$  Arbeitskräften in der ersten und  $l_L^f$  in der zweiten Periode, wobei  $l_H^f \geq l_L^f$ , muß die Firma, gegeben die Belegschaftsstärke der zweiten Periode, damit rechnen, daß die Einstellung eines zusätzlichen Arbeiters zu Beginn der ersten Periode Kosten in Höhe des Lohns sowie des Barwerts der Abfindungszahlung verursacht:  $w + f/(1+r)$ , wobei  $r$  der Kapitalmarktzins ist.<sup>6</sup> Die Einstellung ist demnach nur vorteilhaft, wenn  $y_H \geq w + f/(1+r)$ . Die Firma wird also in der ersten Periode Einstellungen vornehmen, bis das Grenzprodukt der Belegschaft gleich den Grenzkosten ist:  $y_H(l_H^f) = w + f/(1+r)$ . Offenbar ist wegen der Abstandszahlung an den marginalen Arbeiter  $y_H(l_H^f) > y_H(l_H)$ , so daß, wie in der Abbildung 3.1, die Ein-

<sup>6</sup> Da nach Voraussetzung  $l_H^f \geq l_L^f$ , wird jeder in der ersten Periode zusätzlich eingestellte Arbeiter mit Sicherheit in der zweiten entlassen, so daß die Firma neben dem Lohn auch die Entlassungskosten schon bei der Einstellung verrechnen muß. Sobald das Modell geschlossen ist, wird sich herausstellen, daß die Annahme  $l_H^f \geq l_L^f$  im Marktgleichgewicht stets erfüllt ist.

stellungen im Aufschwung um so geringer ausfallen, je höher die Abfindung ist, die die Firma im nachfolgenden Abschwung zahlen muß. Darüber hinaus ist die Beschäftigungsmenge  $l_H^f$  infolge des staatlichen Kündigungsschutz geringer als die Beschäftigung  $l_H$  in der Volkswirtschaft ohne Kündigungsschutz.

Wenn die Firma in der zweiten Periode, gegeben die Belegschaft aus der ersten, ein zusätzliches Belegschaftsmitglied weiter beschäftigt, anstatt es zu entlassen, fallen einerseits für diesen Arbeiter die üblichen Lohnkosten an; andererseits erwirtschaftet er ein zusätzliches Produkt in Höhe von  $y_L$  und seine Beschäftigung erspart der Firma die Abstandszahlung. Eine Weiterbeschäftigung der Arbeitskraft lohnt sich infolgedessen genau dann, wenn  $y_L + f \geq w$  bzw. wenn  $y_L \geq w - f$ . Im Firmengleichgewicht ist das Grenzprodukt der nicht entlassenen Belegschaftsmitglieder gleich der Differenz aus Lohnkosten und ersparter Abfindung, so daß  $y_L(l_L^f) = w - f$ . Im Abschwung gilt daher, vergleicht man die Fälle mit und ohne Abfindung, daß  $y_L(l_L^f) < y_L(l_L)$ , weshalb wie in Abbildung 3.1 gilt:  $l_L^f > l_L$ . Mit einer Abfindung in Höhe von  $f$  ist  $\Delta l^f = l_H^f - l_L^f$  gleich der gewinnmaximalen Anzahl von Entlassungen, die mit wachsenden Entlassungskosten sinkt. Mit stringenterem Kündigungsschutz und zunehmendem  $f$  wandert der Punkt A in Abbildung 3.1 auf der Grenzproduktskurve  $y_H$  nach oben und die Einstellungen in Periode 1 nehmen ab. Zugleich bewegt sich Punkt C auf der Grenzproduktskurve  $y_L$  in Richtung von B. Der Punkt B andererseits wandert auf der Grenzproduktskurve  $y_L$  in die entgegengesetzte Richtung, da  $f$  steigt. In Periode 2 fällt die Zahl der Entlassungen  $\Delta l^f$  um so geringer aus, je höher die Entlassungskosten  $f$  sind. Fallen die Punkte B und C infolge der gestiegenen Entlassungskosten zusammen, wirkt die Abfindung prohibitiv und es ist für das Unternehmen optimal, alle während des Booms eingestellten Arbeitskräfte in der Phase der Rezession weiter zu beschäftigen. Mit anderen Worten, die Firma hortet während der Rezession Arbeitskräfte. Die Abfindungszahlung reduziert, wie von ihren Befürwortern betont, die Entlassungen während des Abschwungs. Da die Unternehmen die Wirkungen des Schutzgesetzes vorwegnehmen, stellen sie bereits im Aufschwung weniger Arbeitskräfte ein und verringern mithin über den Konjunkturzyklus die Volatilität der Arbeitsnachfrage. Ob die durchschnittliche Beschäftigungsmenge über den Konjunkturzyklus größer oder geringer ist als in einer Volkswirtschaft ohne Abstandszahlungen, kommt auf die weiteren Umstände an, von denen in Kapitel 5 die Rede sein wird.

Daß der Kündigungsschutz die Volatilität der Arbeitsnachfrage und der gesamtwirtschaftlichen Beschäftigung senkt, ist eine Hypothese, die von den meisten Ökonomen geteilt wird. Darüber hinaus werden von vielen die folgenden weiterreichenden Hypothesen vertreten. Wenn der staatliche Kündigungsschutz die oben beschriebene Wirkung entfaltet, dann senkt er ebenso die Volatilität des Lohneinkommens der Bevölkerung und infolgedessen die Volatilität der aggregierten Nachfrage nach Konsumgütern. Der staatliche Kündigungsschutz wirkt somit wie ein eingebauter makroökonomischer Stabilisator



(Dörsam 1995, Boyer 1993). Existieren jedoch neben Arbeitsverhältnissen, die den Normen des Kündigungsschutzes unterliegen, alternative Vertragsformen, die es erlauben, Arbeitnehmer temporär einzustellen, dann wird die stabilisierende Wirkung des Kündigungsschutzes außer Kraft gesetzt. Für Unternehmen steigt der Anreiz, auf befristete Arbeitsverträge auszuweichen. Damit verliert die dem staatlichen Kündigungsschutz zugeschriebene makroökonomische Stabilisierungsfunktion ihre Bedeutung.

Nach einer weiteren Hypothese sinkt infolge der glättenden Wirkung des Kündigungsschutzes sowohl die friktionelle Arbeitslosigkeit als auch die Dauer der Arbeitslosigkeit. Denn in der Rezession horten Firmen mit staatlichem Kündigungsschutz eine größere Zahl von Arbeitskräften und greifen auf Methoden wie Kurzarbeit zurück. Hiermit senken die Firmen nicht nur die Entlassungskosten, sondern erhalten auch das firmenspezifische Humankapital ihrer Stammebelegschaft. Darüber hinaus ist die negative Korrelation zwischen der Länge der Kündigungsfristen und der Dauer der Arbeitslosigkeit gut belegt. Ruhm (1992) und Addison/Portugal (1992) zeigen für die USA, daß Kündigungsfristen signifikant die Wahrscheinlichkeit dafür senken, daß entlassene Arbeitnehmer während der Frist keine neue Beschäftigung finden und arbeitslos werden. Die Dauer der Arbeitslosigkeit war bei Arbeitnehmern, die über die bevorstehende Kündigung informiert wurden, durchschnittlich zwischen 2 und 7 Tagen geringer. Diese Ergebnisse werden von Frick (1994b) für Deutschland bestätigt, der auf Basis des Sozio-ökonomischen Panels für die Periode 1984-91 ebenfalls nachweisen kann, daß mit der Dauer der Kündigungsfrist die Wahrscheinlichkeit für den Eintritt einer Übergangsarbeitslosigkeit signifikant sinkt. Da mit dem Verlust des Arbeitsplatzes private und soziale Kosten in Form von Arbeitslosenunterstützung, Fortbildungs- und Umschulungskosten sowie Kosten der aktiven Arbeitsmarktpolitik verbunden sein können, ruft der staatliche Kündigungsschutz dieser Hypothese zur Folge ein Kündigungsverhalten der Firmen hervor, bei dem diese ihre Personalpolitik so gestalten, als ob sie die externen privaten und sozialen Kosten internalisieren müßten. Bei einer Deregulierung des Kündigungsrechtes würden diese Internalisierungseffekte entfallen und müßten dem Nutzen der hierdurch gewonnen Flexibilität gegenübergestellt werden (Addison 1989, Büchtemann 1991a, b, Hamermesh 1987).

Schließlich soll eine Hypothese erwähnt werden, die von Kritikern des Kündigungsschutzes vorgetragen wird. Die sinkende Einstellungsbereitschaft der Unternehmen im Konjunkturaufschwung führt demnach dazu, daß sich die Firmen nicht durch Neueinstellungen an die gestiegene Nachfrage anpassen, sondern durch Rationalisierungsmaßnahmen und Überstunden. Die qualitative Anpassung an den Strukturwandel durch neue Produktionstechnologien und neue Organisationsformen unterbleibt. Die Einführung technologischer Innovationen werde erschwert, da sich die Belegschaft durch Entlassungen und Neueinstellungen nicht an neue Qualifikationsvoraussetzungen anpassen kann,

die Mobilität von Arbeitskräften aus niedergehenden Branchen in aufsteigende Industriezweige wird reduziert. Der Anteil neuer Begabungen, Fähigkeiten und neuer Ideen unter den Beschäftigten sinkt und die Flexibilität der Betriebe nimmt ab. Diese technologischen und organisatorischen Flexibilitätsdefizite senken die internationale Wettbewerbsfähigkeit von Volkswirtschaften mit rigidem Kündigungsschutz und infolgedessen auch die gesamtwirtschaftliche Beschäftigung (Dörsam 1995, S. 15).

Diesen Argumenten wird entgegengehalten, daß gerade Arbeitnehmer und Betriebsräte aufgrund der durch den Kündigungsschutz garantierten Arbeitsplatzsicherheit bereit sind, technologisch-organisatorische Veränderungen im eigenen Unternehmen zu akzeptieren und voranzutreiben. So versichert etwa Kotthoff (1994, S. 53): „Die größte Sorge der Betriebsräte hinsichtlich technisch-organisatorischer Umstellungen ist nicht die, daß sie eingeführt werden, sondern daß sie nicht eingeführt werden.“ Da die technologischen und organisatorischen Anpassungen, die die Geschäftsführung veranlassen, nicht zu Entlassungen führen dürfen („quantitative Flexibilität“), nimmt die interne Mobilität zu und zwingt die Firmen interne Flexibilitätspotentiale („qualitative Flexibilität“) auszuschöpfen. Die firmeninterne qualitative Flexibilität senkt zugleich die Suchkosten, die die Firmen im Fall der quantitativen Flexibilität auf sich nehmen müßten (Brandes et al. 1991, S. 112, Buttler/Walwei 1990, S. 388). Ob die Anpassungsflexibilität infolge des Kündigungsschutzes zu- oder abnimmt, ist angesichts der gegensätzlichen Argumente eine empirische Frage, die in Kapitel 4 behandelt wird. Betriebswirtschaftliche Untersuchungen deuten jedoch darauf hin, daß die Vorteile arbeitsrechtlicher Regulierungen beträchtlich sein können und die Nachteile überwiegen.<sup>7</sup>

## 8. Zusammenfassung

Unter den Axiomen des traditionellen neoklassischen Arbeitsmarktmodells verhalten sich die Marktteilnehmer individuell rational und sind vollständig informiert. Führt der Staat in dieser Umgebung Vorschriften zum Bestandschutz ein und sind die Akteure risikoneutral, passen sie sich an die Vorschriften an, indem sie den Kündigungsschutz mit Hilfe von Seitenabsprachen umgehen. Sind die Arbeitnehmer hingegen risikoavers, fragen sie Schutz vor dem Einkommens- und Beschäftigungsrisiko nach. Wenn weder der Kapital- noch die Versicherungsmärkte eine Absicherung gegen das Einkommens- und Be-

---

<sup>7</sup> Sadowski/Backes-Gellner (1997, S. 83), Ganske (1996) und Frick (1994a, 1997) weisen empirisch die Vorteilhaftigkeit von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrates bei Entlassungen nach, Hemmer (1997) betont dagegen die mitunter extremen Belastungen, die beim Aufstellen von Sozialplänen und der Durchsetzung der Sozialauswahl entstehen.

schäftigungsrisiko anbieten, haben die Akteure immerhin noch die Möglichkeit, wie die Kontrakttheorie gezeigt hat, zusätzlich zum Lohn und anderen Ausstattungsmerkmalen des Arbeitsplatzes Versicherungskomponenten in die individuellen Arbeitsverträge zu integrieren. Im Gleichgewicht des Arbeitsmarktes würde der Beobachter, so die neoklassische Theorie, alle nur erdenklichen Versicherungskomponenten neben den traditionellen Merkmalen in den Arbeitsverträgen antreffen. Dieses Bild ändert sich, sobald man annimmt, daß Informationen sowie Macht und Einfluß unter den Marktteilnehmern asymmetrisch verteilt sind. Bieten die Firmen bei asymmetrisch verteilter Information über die Fähigkeiten und Eigenschaften der Bewerber freiwillig Kündigungsschutz an, attrahieren sie Arbeitskräfte mit relativ niedriger Produktivität und „talentierter Shirker“ mit hoher Präferenz für Arbeitsplatzkonsum. Die effektiven Lohnkosten dieser Firma steigen und sie werden von den konkurrierenden Unternehmen, die keinen privaten Kündigungsschutz anbieten, vom Markt verdrängt. Ein staatlicher für alle Firmen verbindlicher Kündigungsschutz würde diesen Mechanismus adverser Selektion außer Kraft setzen.

Können Dritte, wie das Arbeitsgericht, die Erfüllung eines Arbeitsvertrages nicht durchsetzen, so werden die Unternehmen andere Arten von Überwachungsstrukturen installieren und neben der Überwachung und Kontrolle auch positive Lohn- und Karriereanreize implementieren, um ihre Arbeitnehmer zur Erfüllung der Verträge zu bewegen. Ein Lohn, der diese Anreizfunktion mit minimalem Aufwand erfüllt, heißt Effizienzlohn, den insbesondere gewinnmaximierende Firmen ihren Arbeitskräften anbieten. Dieser Motivationslohn ist höher als der markträumende und erzeugt infolgedessen Arbeitslosigkeit. Mit der Stringenz des staatlichen Kündigungsschutzes vor verhaltensbedingten Kündigungen steigt der Effizienzlohn und die natürliche Rate der Arbeitslosigkeit nimmt zu. Ein stärkerer Schutz vor betriebsbedingter Kündigung kann hingegen das Risiko vor einem unverschuldeten Arbeitsplatzverlust durch zyklische Einflüsse senken und damit c.p. den Effizienzlohn und die natürliche Rate der Arbeitslosigkeit verringern.

Strukturelle Machtasymmetrien, die die an ihren Wohnort und an ihre soziale Umgebung gebundenen Arbeitnehmer der Willkür ihrer mächtigeren Arbeitgeber ausliefern, sind das Paradigma des deutschen und europäischen Arbeitsrechtes. Das in der Verfassung verankerte Sozialstaatsgebot verlangt vom Gesetzgeber und von der Rechtsprechung nach institutionellen Vorkehrungen zu suchen, die diese Imparität zugunsten einer gleichgewichtigen Verhandlungssituation auflösen. Vertragsfreiheit setzt nämlich, so der langjährige Vorsitzende des Bundesarbeitsgerichts ein „... annäherndes Kräftegleichgewicht der Vertragsparteien voraus; diese ist in den Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern angesichts der wirtschaftlichen und soziologischen Unterlegenheit des Arbeitnehmers nach allgemeiner Meinung nicht vorhanden, so daß es gegenüber der dadurch gefährdeten Vertragsparität des Arbeitnehmers besonderer Schutzmechanismen bedarf“ (Kissel 1999, S. 25).

Transaktionen sind, so Oliver Williamson, der Begründer der Transaktionskostentheorie, durch die Häufigkeit ihrer Wiederholung, durch Ungewißheit und durch den Grad der Spezifität der involvierten Aktiva, wie das Humankapital, gekennzeichnet. Je höher die Spezifität, je seltener die Transaktion und je ungewisser ihr Ausgang, um so weniger ist Marktkonkurrenz geeignet, den einen Transaktionsteilnehmer vor dem Opportunismus des anderen zu schützen. Die Akteure suchen infolgedessen nach Vertragskonstruktionen, deren Erfüllung durch das Rechtssystem gewährleistet wird. Allgemein gültige Regeln wie der staatliche Kündigungsschutz sowie standardisierte Verfahren bei Entlassungen und bei Einsprüchen gegen Entlassungen, die vor Gericht getragen werden, senken nicht nur die Transaktionskosten, sondern schaffen, so eine weit verbreitete Hypothese, die Basis für die Ausbildung von Kooperation und für Investitionen in betriebspezifisches Humankapital. Jedoch ist zu berücksichtigen, daß staatlicher Kündigungsschutz gerade infolge seiner Allgemeinheit und Standardisierung nur bedingt geeignet ist, hochspezialisierte Transaktionen zu schützen, da er unabhängig von den zeitlichen, räumlichen und persönlichen Umständen formuliert ist.

Die vom staatlichen Kündigungsschutz hervorgerufenen Entlassungskosten stehen im Mittelpunkt der Insider-Outsider-Theorie. In dem statischen Insider-Outsider-Modell von Lindbeck/Snower (1988) bewirken steigende Entlassungskosten eine Umverteilung der Produzentenrente zugunsten der Insider. Im Gegensatz zu einer weitverbreiteten Meinung haben Entlassungskosten im Lindbeck/Snower (1988)-Modell jedoch keinen Einfluß auf die Zahl der Neueinstellungen.

Unerwartete Angebots- oder Nachfrageschocks, die auf den Arbeitsmarkt treffen, rufen eine hohe Volatilität der Beschäftigung hervor. Staatliche Kündigungsschutzgesetze reduzieren diese Volatilität. Ob sie allerdings die Beschäftigung während des Konjunkturzyklus im Durchschnitt erhöhen oder senken, läßt sich im Modell nicht eindeutig nachweisen. Wegen seiner Wirkung auf die Volatilität der Arbeitsnachfrage und damit auf die Lohnsumme sowie die aggregierte Nachfrage nach Konsumgütern wird dem staatlichen Kündigungsschutz die Funktion eines automatischen Konjunkturstabilisators zugeschrieben.

## *Zweiter Teil*

# **Kündigungsschutz bei regulären und befristeten Arbeitsverträgen**

## **Viertes Kapitel**

### **Anpassungskosten und dynamische Arbeitsnachfrage**

Warum kündigen Firmen, die das Ziel der Gewinnmaximierung verfolgen, nicht am Ende eines Arbeitstages ihre Belegschaft und stellen am nächsten Morgen die benötigten Arbeitskräfte wieder ein? Nickell (1986, S. 473) liefert hierfür eine einfache Erklärung: „The typical firm does not hire its workforce afresh each day for the simple reason that it is very much cheaper not to do so.“ Anpassungskosten sind mithin die Ursache, so Nickell (1986), warum Firmen eine Stammelegschaft haben, deren Mitglieder vor kurzfristigen Kündigungen des Arbeitsverhältnisses sicher sind.<sup>1</sup> Auch auf unerwartete Änderungen von Umweltdaten reagiert die Arbeitsnachfrage der Firmen nur mit einer gewissen Zeitverzögerung. Um die Trägheit der Anpassung des Produktionsfaktors Arbeit an Nachfrage- und Angebotsschocks zu erklären, muß die ökonomische Theorie nicht auf die beschränkte Rationalität der Akteure oder Marktunvollkommenheiten zurückgreifen. Die Trägheit ist vielmehr kompatibel mit einem rationalen Kalkül der Firmen. Die Abweichungen vom optimalen Beschäftigungspfad des friktionslosen neoklassischen Modells, die aus dieser Trägheit resultieren, begründet die Theorie der dynamischen Arbeitsnachfrage mit der Höhe und der Form der Anpassungskosten, die bei Änderungen des Arbeitsinputs bzw. der Betriebsgröße entstehen. Als dynamische Arbeitsnachfrage bezeichnet Hamermesh (1993, S. 205) „the process of moving toward new steady states – the time it takes and the paths traced out by the inputs.“ Die Anpassung an eine neue optimale Betriebsgröße kann bei partieller Faktorvariation und Konstanz des Kapitalstocks über zwei Kanäle erfolgen: Einerseits können

---

<sup>1</sup> Ebenso kann man fragen, warum die Mitglieder der Stammelegschaft am Morgen des nächsten Arbeitstages wiederkommen und wie selbstverständlich ihren „angestammten Arbeitsplatz einnehmen“. Auch auf der anderen Marktseite sind Anpassungskosten der wesentliche Grund für dieses Arbeitnehmerverhalten.

die Firmen die Belegschaftsgröße variieren (quantitative Anpassung), andererseits stehen ihnen Instrumente der zeitlichen Anpassung wie Kurzarbeit, Mehrarbeit und Überstunden zur Verfügung (Gutenberg 1969).<sup>2</sup>

Aus drei Gründen sind Kenntnisse über die Ursachen, die Höhe und die Struktur der Anpassungskosten für die Analyse der dynamischen Arbeitsnachfrage von Bedeutung. Erstens ergibt sich aus diesen Erkenntnissen eine Antwort auf die Frage, mit welcher Anpassungsstrategie, die quantitative oder die zeitliche, die Firmen auf Schwankungen der Nachfrage reagieren. Zweitens ergeben sich Einsichten über die Dauer und die Geschwindigkeit des Anpassungsprozesses, der nach einer unerwarteten Störung einsetzt. Schließlich läßt sich klären wie das Arbeitsrecht auf den Anpassungspfad wirkt und ob rechtspolitische Maßnahmen – etwa die Zulassung flexibler Erwerbsformen – die Anpassungsgeschwindigkeit der Arbeitsnachfrage beschleunigt.

Neben den insbesondere durch das staatliche Arbeitsrecht determinierten Anpassungskosten wirken weitere Faktoren auf die dynamische Arbeitsnachfrage. Hierzu gehören die eingesetzte Produktionstechnologie, die Komplementarität oder Substitutionalität zwischen den Inputfaktoren Arbeit und Kapital und der Auslastungsgrad des Kapitalstocks. Ist z.B. die Produktionstechnik limitational, wird die gewinnmaximierende Firma neben ihrer Stammbegleichschaft auch den durch die Produktionstechnik determinierten Kapitalstock auf dem Pfad zum neuen Steady State anpassen, so daß die Anpassungsgeschwindigkeit auch von den Installationskosten für neue Kapitalgüter abhängig ist. Neben der Anpassung der Stammbegleichschaft kann es für die gewinnmaximierende Firma vorteilhaft sein, Lagerhaltung zu betreiben, um sich an eine schwankende Nachfrage anzupassen. Ferner beeinflussen der technische Fortschritt, die Instrumente der staatliche Arbeitsmarktpolitik, wie die Subvention von Kurzarbeit oder die staatliche Regulierung von Überstundenzuschlägen, die dynamische Arbeitsnachfrage.

Das Ziel dieses Kapitels ist es, die Wirkung der Anpassungskosten zu isolieren, weshalb der Einfluß anderer Faktoren auf die dynamische Arbeitsnachfrage konstant gesetzt wird. Die Dimensionen der dynamischen Arbeitsnachfrage, die im folgenden behandelt werden, veranschaulicht Abbildung 4.1. Neben den Ursachen und der Höhe steht vor allem die Struktur der Anpassungskosten, d.h. die Frage nach den Eigenschaften der Anpassungskostenfunktion im Mittelpunkt. Alle drei Dimensionen werden von den institutio-

---

<sup>2</sup> Die Einsicht, daß das Horten von Arbeitskräften über den Konjunkturzyklus das Ergebnis einer Optimierung unter der Nebenbedingung von Fluktuationskosten ist und nicht mit Erwartungsfehlern begründet werden muß, geht auf Oi (1962) zurück. Einen Überblick über die seither erschienene Literatur geben Hamermesh (1987, 1989, 1993, 1995) und Nickell (1978, 1986). Hamermesh (1993) hat in einer umfassenden Monographie die theoretischen und empirischen Arbeiten zu diesem Thema zusammengetragen. Eine aktualisierte Zusammenfassung findet sich bei Hamermesh/Pfann (1996).

nellen Rahmenbedingungen, die in der Rechtsprechung, in den einzel- und kollektivvertraglichen sowie gesetzlichen Vorschriften zum Kündigungsschutz zum Ausdruck kommen, beeinflusst.

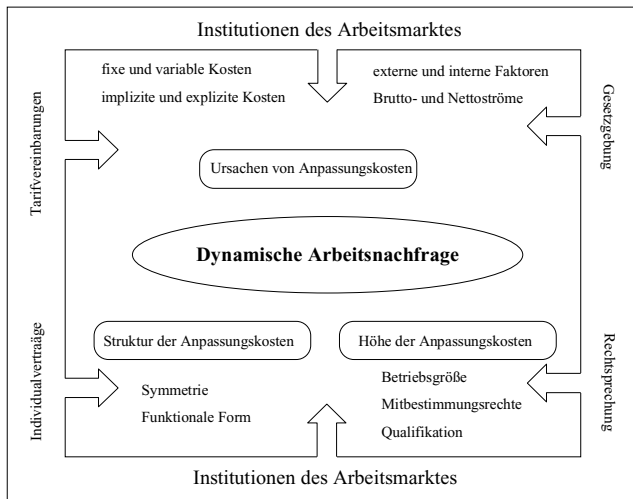


Abbildung 4.1: Einfluß der Anpassungskosten auf die dynamische Arbeitsnachfrage

Zunächst behandelt Abschnitt 1 die Ursachen von Anpassungskosten, in Abschnitt 2 kommt die Höhe der Anpassungskosten insbesondere am Beispiel des deutschen Arbeitsmarktes zur Sprache. In Abschnitt 3 werden die Eigenschaften verschiedener Anpassungskostenfunktionen und ihre Wirkung auf den Anpassungspfad bei partieller Faktorvariation behandelt. Mit Schätzungen zur Anpassungsgeschwindigkeit der Arbeitsnachfrage setzt sich Abschnitt 4 auseinander. Abschnitt 5 faßt die Ergebnisse zusammen.

## 1. Arten und Ursachen von Anpassungskosten

Die Entscheidung über den optimalen Einsatz des Faktors Arbeit hängt nicht alleine von dem Verhältnis zwischen dem Reallohn und dem Grenzprodukt der Arbeit ab. Oi (1962) hat bereits darauf hingewiesen, daß der Einsatz des Produktionsfaktors Arbeit zusätzlich zu den Gehaltszahlungen mit *variablen* und *fixen* Anpassungskosten verbunden ist. Oi (1962) bezeichnet daher den Faktor Arbeit als „quasi-fixen“ Produktionsfaktor. Prämien und Überstundenzuschläge gehören z.B. zu den variablen Kosten des Produktionsfaktors Arbeit. Diese Faktorkosten hängen von der Arbeitszeit und der Dauer der Beschäftigung während der Periode ab und werden daher als variabel bezeichnet. Die fixen Kosten fallen hingegen unabhängig von den Arbeitsstunden pro Arbeitskraft

und der Beschäftigungsdauer an. Zu diesen zählen z.B. Einstellungskosten wie etwa Such- und Anwerbungskosten sowie Kosten der Vertragsanbahnung. Während der ersten Phase des Beschäftigungsverhältnisses entstehen darüber hinaus Anlernkosten, während in späteren Phasen fixe Kosten wie die für Weiterbildung hinzukommen (Oi 1962, S. 539). Hamermesh (1993, S. 43) zählt zu den fixen Einstellungskosten auch die Produktionsausfälle bei der Einarbeitung durch erfahrene Mitarbeiter. Zu den fixen Entlassungskosten rechnet man neben den versunkenen Aufwendungen für Investitionen in das betriebs-spezifische Humankapital auch Abfindungszahlungen, Überbrückungsgelder sowie z.B. Rechtskosten, die bei der Abwicklung der Entlassungen anfallen. Fixe Einstellungs- und Entlassungskosten werden weitgehend durch die Institutionen des Arbeitsmarktes bestimmt. Privater, tarifvertraglicher und staatlicher Kündigungsschutz manifestieren sich insbesondere in den Entlassungskosten. Die Unterscheidung in fixe und variable Kosten nimmt, wie sich noch zeigen wird, bei der Ermittlung der Form der Anpassungskostenfunktion eine zentrale Rolle ein. Jedoch reicht die alleinige Kenntnis über die fixen Kostenbestandteile nicht aus, um über die tatsächliche Form der Kostenfunktion eine Aussage zu machen.

Neben der Unterscheidung in fixe und variable Kosten lassen sich die Anpassungskosten danach klassifizieren, ob sie *explizit* oder *implizit* sind. Explizite Anpassungskosten, wie Suchkosten in Form von Vermittlungsgebühren, Anzeigen in Tageszeitungen, Abfindungszahlungen und andere Aufwendungen, die bei der Berücksichtigung von Kündigungsfristen entstehen, erscheinen in der betrieblichen Kostenrechnung. Häufig stehen sie im Zentrum arbeitsmarktpolitischer Empfehlungen und Strategien. Programme der aktiven Arbeitsmarktpolitik, wie etwa Lohn- und Einkommenssubventionen und Weiterbildungsmaßnahmen der Arbeitsverwaltung, zielen darauf ab Einstellungskosten zu senken. Reformen des Arbeitsrechtes, die beispielsweise den Schwellenwert für die Gültigkeit des allgemeinen Kündigungsschutzes erhöhen, haben das Ziel, die expliziten Entlassungskosten in Kleinbetrieben zu reduzieren. Der Großteil der Anpassungskosten ist allerdings implizit und läßt sich nicht ohne weiteres beziffern. Zu diesen Kosten gehören alle Produktivitäts- und Effizienzverluste, die infolge von Aus- und Weiterbildung, dem Verlust von betriebs-spezifischen Humankapital oder einer gesetzlich vorgeschriebenen Sozialauswahl entstehen. Eine Erweiterung der Belegschaft kann etwa kurzfristig eine Störung des Produktionsablaufs nach sich ziehen und die Produktivität des Betriebes senken, die Einarbeitungsphase von Neueingestellten senkt mitunter die Leistungsfähigkeit des gesamten Teams, die Entlassung von Mitarbeitern beeinträchtigt das Betriebsklima und damit die Produktivität der Belegschaft.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Nach den Ergebnissen einer Studie der Universität Helsinki sinkt die Leistung der verbleibenden Mitarbeiter, wenn Arbeitsplätze abgebaut werden. Die Krankheitsrate von Mitarbeitern, in deren Abteilungen besonders viele Stellen abgebaut wurden, war



Während die herkömmliche neoklassische Theorie vorrangig die allokativen Konsequenzen expliziter Kündigungsschutzkosten analysiert, berücksichtigt erst die neuere Literatur zum Kündigungsschutz, wie etwa die Fairneßtheorie (s. Abschnitt 3.4) die impliziten Kosten, die mit Kündigungsschutzregeln verbunden sein können.

Neben der Klassifikation von Anpassungskostenarten ist es sinnvoll, die Ursachen von Anpassungskosten in *externe* und *interne* zu unterscheiden. Externe Ursachen, wie der strukturelle Wandel oder die Firmen- und Branchenkonjunktur sowie die allgemeine Konjunktur, erzwingen Anpassungen der Belegschaftsstärke. Zu den unternehmensinternen Ursachen von Anpassungskosten gehören z.B. das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates, die Konzernabhängigkeit, das Betriebsklima oder die Unternehmenskultur (Arai 1997, Frick 1994a, b, 1997, Gold 1998, 1999, Hemmer 1997).

Schließlich lassen sich Personalanpassungskosten danach unterscheiden, ob es sich um *Netto-* oder *Bruttoanpassungskosten* handelt. (Hamermesh 1993, Kapitel 6, Hamermesh/Pfann 1996, S. 1266). Die Bruttoanpassungskosten hängen vom Arbeitskräftestrom, also vom Umfang der Entlassungen und Neueinstellungen, ab. Die Bruttoanpassungskosten umfassen z.B. Such- und Trainingskosten aber ebenso freiwillige oder gesetzlich vorgeschriebene Abstands-zahlungen und die Gemeinkosten, die die Mitarbeiter der Personalabteilung verursachen, die mit der Rekrutierung und Entlassung von Arbeitern beschäftigt sind. Die Bruttoanpassungskosten können auch dann erhebliche Ausmaße annehmen, wenn der Arbeitskräftebestand des Unternehmens konstant bleibt.

## 2. Höhe der Anpassungskosten

Empirische Untersuchungen über die Höhe der Entlassungskosten in den Ländern Europas sind selten und ihre Ergebnisse differieren stark. Daten über die in Deutschland gezahlten Abfindungen können der amtlichen Statistik entnommen werden (s. Tabelle 4.1), da das Statistische Bundesamt alle 4 Jahre – vor 1984 alle drei Jahre – eine Stichprobe zu Personal- und Personalnebenkosten in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten erhebt. Die letzte Erhebung stammt von 1996.

Die Tabelle 4.1 gibt die durchschnittlichen Aufwendungen pro beschäftigten Arbeitnehmer (Vollzeitäquivalent) im produzierenden Gewerbe zwischen 1972 und 1996 wieder. Die westdeutschen Betriebe gaben 1996 rund 6,9 Mrd. DM

---

mehr als doppelt so hoch wie die Rate von denjenigen, in deren Abteilungen nur vergleichsweise wenig Stellen abgebaut wurden (o.V., Mehr Krankmeldungen nach Stellenabbau, FAZ, 31. Oktober 2000, S. 13).

für Abfindungen aus. Die Kosten, die in Deutschland infolge des staatlichen Kündigungsschutzes entstehen, betragen damit zur Zeit etwa 1,2% der gesamten Personalkosten oder durchschnittlich 996 DM pro Beschäftigten für Unternehmen mit mehr als zehn Beschäftigten. Mit einem Anteil der Entlassungsschädigungen an den gesamten Personalkosten von etwas mehr als 1% kommt Burgess (1988) für das verarbeitende Gewerbe in Großbritannien zu ähnlichen Werten. Alle vier Kennziffern zur Messung der durch den staatlichen Kündigungsschutz hervorgerufenen Entlassungsschädigung sind durch einen signifikanten Zeittrend gekennzeichnet. Insbesondere zeigt Tabelle 4.1, daß der Anteil der durch Entlassungsschädigungen hervorgerufenen Entlassungskosten an den Personalkosten im Laufe der Jahre gestiegen ist. Der Anteil der Abfindungen an den gesamten Personalkosten pro Beschäftigten betrug 1972 gerade einmal 0,1% und ist bis 1996 in Westdeutschland auf 1,2% angewachsen. Ein Teil des Wachstums läßt sich mit dem Einfluß der Konjunktur zum jeweiligen Erhebungszeitpunkt erklären. Jedoch hat die steigende Arbeitslosigkeit seit den achtziger Jahren ebenfalls ihre Spuren hinterlassen. Die sprunghafte Zunahme der Abfindungen in den 90er Jahren ist eine Folge der Wiedervereinigung.

Tabelle 4.1

**Entlassungsschädigungen im produzierenden Gewerbe in Firmen mit mehr als 10 Arbeitnehmern – Westdeutschland 1972-1996**

	Entlassungsschädigungen in Mio. DM	Entlassungsschädigungen pro Beschäftigten <sup>a)</sup> in DM		Anteil der Entlassungsschädigungen an den gesamten Personalkosten pro Beschäftigten in %
		Firmen mit mehr als 10 Beschäftigten	Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten	
1972 <sup>b)</sup>	150,0	19	28	0,1
1975	554,2	65	105	0,2
1978	668,7	76	122	0,2
1981	1 197,0	161	226	0,3
1984	2 559,6	326	539	0,6
1988	2 703,4	339	526	0,8
1992	6 354,6	755	1 217	1,0
1996	6 853,0	996	1 262	1,2

Quelle: <sup>a)</sup>Vollzeitäquivalent, <sup>b)</sup>Walwei 2000, S. 105, Statistisches Bundesamt: Fachserie 16, Löhne und Gehälter, Arbeitskostenerhebung, versch. Jahrgänge; eigene Berechnungen.

Für den Zeitraum 1980-85 führte das Institut der deutschen Wirtschaft erstmals eine Untersuchung über die Praxis der Sozialpläne in Deutschland durch, die für die Periode 1990-94 wiederholt wurde (Hemmer 1988, 1997). Die

durchschnittliche Abstandszahlung im Rahmen von Sozialplänen, die Anpassungskosten im Rahmen von Massenentlassungen hervorrufen, lag zwischen 1980 und 1985 bei ca. 13 360 DM und hat sich zehn Jahre später auf 19 900 DM erhöht. In dieser Dekade ergab sich demnach ein realer Anstieg von 20,6%. Rechnet man die Sozialplanabfindungen auf das durchschnittliche Bruttoeinkommen um, ermittelt Hemmer (1997, S. 113) einen Wert in Höhe von 4,8 Bruttomonatsgehältern oder ca. 7,4 Nettomonatsgehältern.

Anpassungskosten in Gestalt von Abfindungen variieren nach Branche, Betriebsgröße, Konzernabhängigkeit und Dauer der Betriebszugehörigkeit. Mit 61 300 DM wurden im Kreditgewerbe die höchsten Entschädigungen gezahlt, wohingegen im Verlagswesen Arbeitskräfte mit Abfindungen in Höhe von 6 400 DM entlassen wurden (Hemmer 1997, S. 113). Unternehmen mit 1-49 Arbeitnehmern zahlten durchschnittlich 14 400 DM je Arbeitnehmer, Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten kauften sich mit ca. 24 100 DM frei (Hemmer 1997, S. 127). Konzernabhängige Unternehmen gaben im Durchschnitt 58% mehr für Entlassungen aus als konzernunabhängige (Hemmer 1997, S. 128).

Nach dem KSchG nehmen die Abfindungen mit dem Alter und der Betriebszugehörigkeit zu. Demnach ist zu erwarten, daß die Firmen sich zunächst von jüngeren Arbeitskräften mit geringer Betriebszugehörigkeit trennen (selektive Anpassung). Auch dürften ältere Arbeitskräfte kurz vor dem Ruhestand häufiger von Entlassungen betroffen sein, da in diesem Fall Vorruhestandsregelungen vereinbart werden können. Hemmer (1997, S. 103) hat nach der Altersstruktur der entlassenen Arbeitnehmer gefragt. Dabei wurden die Arbeitskräfte in drei Alterskohorten, 18-45 Jahre, 45-55 Jahre und älter als 55 Jahre, eingeteilt. Wie erwartet waren die jüngste und die älteste Altersgruppe mit jeweils etwa 41% am stärksten von Entlassungen betroffen, hingegen erhielten nur 17,7% der mittleren Altersklasse eine Kündigung. Unterteilt man die Betriebe nach Größenklassen, so fällt auf, daß Kleinbetriebe mit bis zu 50 Beschäftigten fast 63% der Entlassungen in der niedrigsten Altersklasse vornahmen und nur ca. 18% der Arbeitskräfte in der ältesten Altersklasse entließen. Ein entgegengesetztes Entlassungsverhalten legten Betriebe mit mehr als 500 Arbeitskräften an den Tag. In der jüngsten Alterskohorte wurden 39% entlassen, in der ältesten Kohorte dagegen ca. 45%. Vergleicht man das Entlassungsverhalten von Groß- und Kleinbetrieben, so ergibt sich mit Bezug auf die vier Betriebsgrößenklassen, daß die Entlassungen in der jüngsten Alterskohorte und in der ältesten negativ korreliert sind mit einem Korrelationskoeffizienten von  $r = 0,85$  ( $p = 0,15$ ). Diese Unterschiede im Entlassungsverhalten nach Betriebsgröße können damit erklärt werden, daß Kleinbetrieben nur selten der Weg über Vorruhestandsregelungen offen steht. Sie sind somit an die Einhaltung der Sozialauswahl gebunden und reagieren vermutlich sensibler auf die Höhe der Abfindungszahlungen, weshalb sie vornehmlich jüngere Arbeitskräfte entlassen.

Neben dem Alter ist die Dauer der Betriebszugehörigkeit die zweite wichtige Komponente bei der Berechnung von Abfindungen. Während durchschnittlich 32% der entlassenen Arbeitnehmer unter zehn Jahren im selben Betrieb beschäftigt waren, hatten nahezu 58% der gekündigten Arbeitskräfte in Kleinbetrieben eine Dauer der Betriebszugehörigkeit von unter zehn Jahren. Insgesamt 13,8% der entlassenen Arbeitnehmer waren länger als 30 Jahre im Betrieb beschäftigt, in Kleinbetrieben hatten nur 7,3%, in Großbetrieben 14,3% der Entlassenen eine Dauer der Betriebszugehörigkeit von 30 Jahren oder mehr (Hemmer 1997, S. 104). Bei der Interpretation der Daten ist zu berücksichtigen, daß Kleinbetriebe im Durchschnitt eine kürzere Lebensdauer haben als Großunternehmen.

Tabelle 4.1 zeigt, daß im Vergleich zu Betrieben mit zehn sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten 1996 die durchschnittlichen Abfindungen ca. das 1,3-fache betrugen. Hinter dem in Tabelle 4.1 dokumentierten Einfluß der Betriebsgröße kommen in Deutschland die Regelungen zur Mitbestimmung durch den Betriebsrat zum Ausdruck. Zwar liegt der Schwellenwert, ab dem eine betriebliche Arbeitnehmervertretung gewählt werden kann, bei fünf wahlberechtigten Arbeitnehmern (§1 BetrVG), jedoch kommt das Betriebsverfassungsgesetz häufig erst in größeren Betrieben zum Tragen (Addison/Schnabel/Wagner 1998, 2000). Der Betriebsrat hat jedoch nicht nur Einfluß auf die Höhe der gezahlten Abfindungen, sondern wie empirische Arbeiten belegen, auch auf die betriebliche Freisetzungsrates (vgl. z.B. Addison/Schnabel/Wagner 1998, Schnabel/Wagner 1999).

Diese These bestätigt auch eine vom WZB in Berlin 1987/88 durchgeführte Längsschnittbefragung neu eingestellter Arbeitnehmer, s. Tabelle 4.2. Das Freisetzungsrisiko nimmt mit steigendem Sicherungsniveau durch das seinerzeit gültige KSchG ab. Befristete Arbeitskräfte weisen das höchste und Beschäftigte mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 6 Monaten (Probezeit) das niedrigste Freisetzungsrisiko auf. Tabelle 4.2 dokumentiert ferner, daß Betriebe mit weniger als sechs Beschäftigten, deren Handlungsspielraum nicht durch die Normen des KSchG eingeschränkt sind, mit 12,9% eine höhere Entlassungsrate zu verzeichnen hatten als Betriebe, für die das KSchG verbindlich war (4,3%). In Firmen, die unter die Normen des KSchG fallen und in denen die Arbeitskräfte durch den Betriebsrat eine zusätzliche Sicherungsstufe genießen, sinkt die Kündigungswahrscheinlichkeit auf 1,5%.

Die These eines eigenständigen Einflusses der Arbeitnehmermitbestimmung auf die betriebliche Freisetzungsrates legen auch die Resultate von Frick (1994a) auf Basis der erwähnten WZB-Befragung nahe. In Firmen mit Betriebsrat betrug demnach die Entlassungsdichte 3,9% (Standardabweichung 16,7) für Firmen ohne Betriebsrat 7,3% (Standardabweichung 29,5). Jedoch variiert auch die (arbeitnehmerseitige) Kündigungsdichte mit der Existenz der Arbeitnehmervertretung. Die Fluktuation in Firmen mit Betriebsrat betrug demnach 5,2%

(Standardabweichung 13,2) ohne Betriebsrat jedoch 7,8% (Standardabweichung 24,0).<sup>4</sup>

Tabelle 4.2

**Freisetzungsraten neu eingestellter Arbeitnehmer  
Bundesrepublik Deutschland 1987/88**

Art der Beschäftigung	Davon sind ... % in den folgenden sechs Monaten		
	vom AG gekündigt / nach Fristablauf nicht weiter beschäftigt	durch eigene Kündigung ausgeschieden	durchgehend beim selben Arbeitgeber beschäftigt
Neueingestellte Arbeitnehmer insg., darunter:	11,3	12,6	76,1
– mit befristetem Arbeitsverhältnis	26,6	16,6	56,8
– mit unbefristetem Arbeitsverhältnis	5,8	11,2	83,0
– in Betrieben mit $\leq$ 5 Beschäftigten	12,9	13,0	74,1
– in Betrieben mit $>$ 6 Beschäftigten	4,3	10,3	85,4
– mit bisheriger $>$ 6 Monate	4,1	8,2	87,7
– in Betrieben mit Betriebsrat	1,5	4,8	93,7

Quelle: Büchtemann (1991a, S. 140), bisherige Beschäftigungsdauer beim derzeitigen Arbeitgeber kleiner/gleich zwei Jahre.

Den Einfluß des Betriebsrates auf die Intensität der Beschäftigungsanpassung erklärt zum einen das Kollektivverhandlungsmodell der Insider-Outsider-Theorie (Wagner/Jahn 1997): Danach vertritt der Betriebsrat vornehmlich die Interessen der Arbeitsplatzbesitzer. Im konjunkturellen Abschwung sollen möglichst wenig Insider entlassen, bei guter Ertragslage möglichst wenig Personal eingestellt werden. Diese Strategie soll in der Rezession Arbeitsplätze erhalten, im Boom Spielraum für Lohnerhöhungen schaffen. Jedoch erklärt das Insider-Outsider-Argument nicht, warum in Betrieben mit Betriebsrat die Kündigungsichte ebenfalls niedriger ist.

<sup>4</sup> Auf die Höhe der Einstellungen können Frick/Sadowski (1995) keinen signifikanten Einfluß des Betriebsrates nachweisen.

Ein konkurrierendes Argument für den Einfluß von Betriebsräten auf die Entlassungs- und Kündigungsichte liefern Freeman/Medoff (1979), die den „exit-voice-Ansatz“, der auf Hirschman (1970) zurückgeht, auf den Arbeitsmarkt übertragen. Arbeitnehmern stehen prinzipiell zwei Verhaltensweisen zur Verfügung. Sind sie mit den Arbeitsverhältnissen oder der Entlohnung unzufrieden und gibt es Arbeitsplatzofferten, die vorteilhafter sind als die gegenwärtige, haben sie die Möglichkeit zu kündigen („exit“). Häufig haben jedoch beide Vertragsparteien in das Arbeitsverhältnis investiert. Auf der Seite der Firma entstehen bei Neueinstellungen Einarbeitungskosten sowie Aufwendungen für Aus- und Weiterbildung; Arbeitnehmer haben betriebspezifisches Humankapital aufgebaut und sind mit dem Standort und dessen sozialer Umgebung eng verbunden. Steht dem Arbeitnehmer nur die „exit-Option“ zur Verfügung, gehen diese Investitionen verloren und werden daher erst gar nicht im sozial effizienten Umfang vorgenommen. Die zweite Handlungsalternative besteht im Widerspruch („voice“). An die Stelle der Kündigung treten Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der Ablauforganisation oder der Produktionsprozesse, die dem Arbeitgeber unterbreitet werden. Allerdings muß der Arbeitnehmer bei seinem Widerspruch ein erhöhtes Risiko tragen, entlassen zu werden. Daher ist es für den einzelnen Arbeitnehmer individuell rational, nicht von der Möglichkeit des Widerspruchs Gebrauch zu machen und sich als Trittbrettfahrer zu verhalten. Ein Weg, die positiven Externalitäten des Widerspruchs zu internalisieren, besteht darin, Betriebsräte als Sprecher zu wählen und sie durch Kündigungsschutznormen vor den Anfeindungen der Arbeitgeber zu bewahren. Das Risiko, Sanktionen in Form von Kündigungen zu tragen, wird reduziert und den Arbeitnehmern ein kollektives Widerspruchsrecht an die Hand gegeben. Kollektive Mitspracherechte sind jedoch nicht nur für Arbeitnehmer, sondern auch für Unternehmen vorteilhaft, da sie von den sinkenden Fluktuationskosten profitieren. Die von Frick (1994a) berechneten Standardabweichungen für die Entlassungsichte mit und ohne Betriebsrat, die etwa viermal so groß sind wie ihr Mittelwert, legen die Gültigkeit der Hypothese von Freeman/Medoff (1979) nahe. Zwar reduziert das KSchG und die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervertretung die Zahl der Entlassungen. Jedoch zeigen die Standardabweichungen auch, daß Unternehmen mit Betriebsrat trotz dieser gesetzlichen Regulierungen zu personalpolitischen Anpassungen in der Lage sind. Entsprechend wurden in der Umfrage des WZB von 80% der Unternehmen negative Auswirkungen des gesetzlichen Kündigungsschutzes auf das Anpassungsverhalten ausdrücklich verneint (Büchtemann/Höland 1989). Die Ergebnisse stützen damit die These, daß staatlicher Kündigungsschutz und gesetzliche Mitbestimmungsrechte Fluktuationskosten senken und produktivitätsfördernde Investitionen in Humankapital fördern können.

### 3. Struktur von Anpassungskosten

Gütermärkte reagieren im allgemeinen schneller auf Schocks als Arbeitsmärkte (Blanchard 1999). Anpassungskosten sind die Ursache dafür, daß die Arbeitsnachfrage dem Produktionsniveau nur mit zeitlicher Verzögerung folgt. Phänomene wie das Horten von Arbeitskräften und Überstunden sind das Resultat. In der theoretischen und empirischen Literatur zur Wirkung des Kündigungsschutzes wird, was den Gesundheitszustand, die Leistungsmotivation und die Produktivität der Arbeitskräfte betrifft, von homogenen Akteuren ausgegangen. Deshalb entschließt sich die Modellfirma zu Neueinstellungen oder Entlassungen ausschließlich aus betriebsbedingten Gründen. Einzige Ursache für die Variation der Arbeitsnachfrage sind Nachfrageschwankungen bzw. Produktivitätsschocks. Das Ziel der Theorie der dynamischen Arbeitsnachfrage ist es nun, Aussagen über den Anpassungspfad der Arbeitsnachfrage nach einer Störung des Steady State zu treffen. Hierzu sind Kenntnisse über die Ursachen und die Höhe der Anpassungskosten sowie die funktionale Beziehung zwischen den Anpassungskosten und der Betriebsgröße notwendig. In der Literatur zur dynamischen Arbeitsnachfrage wird eine Vielzahl von Anpassungskostenfunktionen diskutiert (Hamermesh 1993). Konvexe Anpassungskostenfunktionen rufen dabei, wie sich zeigt, stets eine Verzögerung der Beschäftigungsanpassung hervor. Demgegenüber dämpfen Strukturen wie etwa lineare oder sprungfixe Kostenfunktionen die augenblickliche Anpassung der Belegschaft an Schwankungen des Produktionsniveaus. Sobald sich jedoch die Geschäftsführung für die Anpassung entscheidet, nimmt sie die Umstellung der Betriebsgröße unverzüglich in Angriff und führt sie bei einem Diskontfaktor von null auch vollständig bis zum Erreichen der neuen optimalen Betriebsgröße durch. Empirische Schätzungen der funktionalen Form von Anpassungskostenfunktionen sind nicht nur umstritten sondern auch selten und liefern darüber hinaus sehr unterschiedliche Ergebnisse (Cooper/Willis 2001). Nickell (1986, S. 477) hält z.B. sowohl einen unter- als auch einen überproportional steigenden Gesamtkostenverlauf für möglich, gibt jedoch, was die Entlassungskosten betrifft, einem linearen Kostenverlauf den Vorzug.

Der folgende Abschnitt diskutiert die Wirkung unterschiedlicher Anpassungskostenfunktionen auf den Anpassungspfad der dynamische Arbeitsnachfrage. Dabei beschränkt sich die Darstellung auf Typen von Kostenfunktionen, die die Literatur als wesentlich für den staatlichen Kündigungsschutz betrachtet.<sup>5</sup> Da der Anpassungspfad von der Art abhängt, wie die Akteure Erwartungen bilden, wird von der Annahme rationaler Erwartungen ausgegangen. Die Diskussion statischer oder adaptiver Erwartungen wird der Kürze halber ausgelassen (vgl. hierzu Hamermesh 1993). Überdies hat sich sowohl in der theo-

---

<sup>5</sup> Die folgende Diskussion über die funktionale Form der Anpassungskosten lehnt sich an Hamermesh (1993) und Hamermesh/Pfann (1996) an.

retischen als auch empirischen Literatur die Annahme der rationalen Erwartungen durchgesetzt. Diese Annahme läßt sich nach Kölling (1998) – zumindest was die kurzfristige Arbeitsnachfrage betrifft – auch für deutsche Unternehmen mikroökonomisch rechtfertigen.<sup>6</sup>

Im Mittelpunkt der folgenden Betrachtung steht die quantitative Anpassung der Betriebsgröße bzw. der Stammbesellschaft. Fragen der zeitlichen, der selektiven, der intensitätsmäßigen und der qualitativen Anpassung sowie andere Anpassungsstrategien, die die Lohnpolitik als Anpassungsinstrument einsetzen, kommen der Kürze halber nicht zur Sprache. Nickell (1986, S. 478ff) weist z.B. darauf hin, daß eine Firma auch mit Lohnsenkungen Arbeitskräfte zu „freiwilliger“ Mobilität bewegen kann. In den meisten europäischen Ländern werden die Löhne indes von den Arbeitsmarktparteien ausgehandelt und in Tarifverträgen festgelegt, weshalb dieser Anpassungsstrategie keine große Bedeutung zukommt. Obschon das Problem der optimalen Betriebsgröße Gegenstand des folgenden Modells ist, wird ebenfalls der Kürze halber nur der Fall partieller Faktorvariation analysiert (vgl. hierzu Nickell 1978, 1986). Ferner wird davon ausgegangen, daß die funktionale Form der Anpassungskosten nicht von der Zeit abhängt und folglich auf dem Anpassungspfad konstant ist.

#### *a) Symmetrische und asymmetrische Anpassungskosten*

In der empirischen und theoretischen Literatur zum Kündigungsschutz werden häufig symmetrische Anpassungskosten wegen ihrer analytisch einfachen Handhabung unterstellt. Anpassungskosten sind symmetrisch, wenn die Einstellung und die Kündigung einer Arbeitskraft identische Kosten erzeugen. Bereits Oi (1962) weist die Symmetrieannahme mit dem Argument zurück, daß Einstellungs- und Entlassungskosten unterschiedliche Ursachen zugrunde liegen und deshalb eine symmetrische Verteilung unwahrscheinlich ist. Die Annahme symmetrischer Einstellungs- und Entlassungskosten läßt sich auch mit ökonomischen Studien nicht bestätigen.<sup>7</sup> Jedoch ist die Kenntnis darüber, welche Kostenart, die Einstellungs- oder die Entlassungskosten, überwiegt, von zentra-

---

<sup>6</sup> Für Deutschland liegt mit der Arbeit von Kölling (1998) eine umfassende mikroökonomische Studie zur dynamischen Arbeitsnachfrage auf Basis des IAB-Betriebspanels vor. Kölling (1998) berücksichtigt in seinen Schätzungen u.a. alternative Hypothesen über die Erwartungsbildung der Betriebe, asymmetrische Kostenstrukturen, Anpassungsfunktionen, die fixe und quadratische Anteile enthalten, das Qualifikationsniveau, den Frauenanteil an der Beschäftigung, den Anteil der Teilzeitbeschäftigten, die natürliche Fluktuation und die Betriebsgröße.

<sup>7</sup> Alonso-Borrego, (1998), Gold (1998), Goux/Maurin/Pauchet (2001), Hamermesh (1989, 1995), Kraft (1997) und Pfann/Verspagen (1989) belegen ebenfalls die Ungültigkeit der Hypothese symmetrischer Anpassungskosten. Goux/Maurin/Pauchet (2001) zeigen für die Periode 1988-92, daß die Einstellungskosten für französische, reguläre Arbeitnehmer nur 2,5% der Entlassungskosten betragen.



ler Bedeutung. Da Anpassungsverzögerungen sowohl durch hohe Entlassungskosten als auch durch hohe Einstellungskosten verursacht sein können, ist die Unterscheidung der beiden Kostenarten notwendig, wenn aus den Resultaten ökonometrischer Studien zur dynamischen Arbeitsnachfrage für ein bestimmtes Land Reformempfehlungen zum Kündigungsschutz abgeleitet werden sollen. Viele empirische Schätzungen belegen, daß die Einstellungskosten in den meisten Ländern weit über den Entlassungskosten liegen.<sup>8</sup> Welche der beiden Kostenarten überwiegt, hängt jedoch von den institutionellen Rahmenbedingungen ab durch die die Arbeitsmarktverfassung eines Landes gekennzeichnet ist. Die im folgenden diskutierten Anpassungskostenfunktionen sind asymmetrisch und konvexe, lineare oder linear-konvexe stetige Funktionen, die allerdings, wie es die Natur von Anpassungskostenfunktionen mit sich bringt, nicht notwendig im gesamten Definitionsbereich differenzierbar sind.

### *b) Konvexe Anpassungskosten*

In der theoretischen und empirischen Literatur zum Kündigungsschutz ist die dominierende Anpassungskostenfunktion konvex (Hamermesh/Pfann 1996, S. 1268). Für eine Einheit Arbeit, die eine Firma zur Vergrößerung (Verringerung) ihrer Belegschaft einstellt (entläßt), fallen Einstellungs- bzw. Entlassungskosten in Höhe von  $C(dL)$  an, wobei  $C(\cdot)$  die Funktion der Anpassungskosten und  $dL$  die positive oder negative Belegschaftsänderung ist. Der Einfachheit halber unterstellen die meisten empirischen und theoretischen Modelle quadratische Anpassungskosten, mit

$$(1) \quad C(dL) = \frac{1}{2} q (dL)^2,$$

wobei  $q > 0$  ein streng positiver Parameter ist. Die Anpassungskostenfunktion (1) hat die folgenden Eigenschaften: Erstens gilt  $C(0) = C'(0) = 0$ . Zweitens haben die Grenzanpassungskosten das Vorzeichen der Änderung des Arbeitsinputs. Bei Einstellungen,  $dL > 0$ , sind sie positiv,  $C'(dL) > 0$ , für Entlassungen,  $dL < 0$ , nehmen sie ein negatives Vorzeichen an,  $C'(dL) < 0$ . Drittens sind die Anpassungskosten streng konvex,  $C''(dL) = q > 0$ . Die Konvexität der Kostenfunktion impliziert, daß die Grenzanpassungskosten mit jeder eingestellten bzw. entlassenen Arbeitskraft zunehmen.

---

<sup>8</sup> So zitiert Hamermesh (1993, S. 208) eine 1980 durchgeführte Studie in Los Angeles, die für Angestellte durchschnittliche Einstellungs- und Einarbeitungskosten in Höhe von 13 790 \$ ermittelte, für Arbeiter jedoch nur 5 110 \$. Dieselbe Untersuchung berechnete Entlassungsabfindungen für Angestellte in Höhe von durchschnittlich 1 780 \$, für Arbeiter jedoch nur 370 \$. Ähnlich Ergebnisse finden Pfann/Verspagen (1989) für die Niederlande.

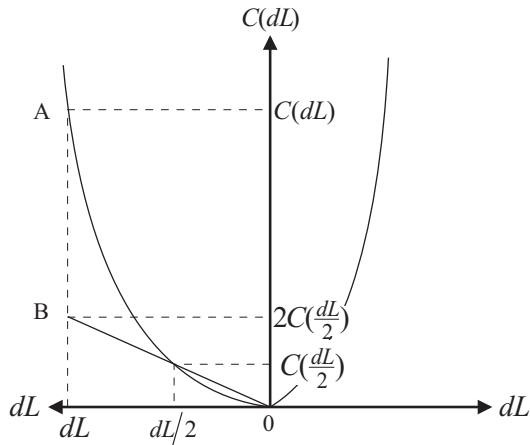


Abbildung 4.2: Kostenverlauf bei konvexen Anpassungskosten

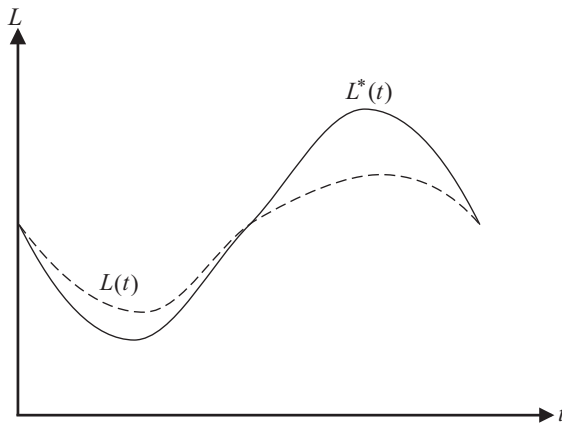


Abbildung 4.3: Anpassungspfad bei konvexen Anpassungskosten

Abbildung 4.2 stellt eine asymmetrisch konvexe Anpassungskostenfunktion dar. Wie die Abbildung 4.2 verdeutlicht, ist es für eine gewinnmaximierende Firma mit konvexen Anpassungskosten nicht optimal, ihren Personalbestand augenblicklich an die optimale Belegschaftsgröße anzupassen. Auf der Ordinate der Abbildung 4.2 sind die Anpassungskosten  $C(dL)$ , auf der Abszisse die Änderung des Personalbestandes  $dL$  abgetragen. Die asymmetrisch konvexe Kostenfunktion in Abbildung 4.2 unterstellt, daß die Einstellungs- über den Entlassungskosten liegen, denn die Einstellungskostenfunktion im ersten Qua-

dranten ist steiler als die Entlassungskostenfunktion im zweiten Quadranten. Will sich die Modellfirma von  $dL$  Mitarbeitern trennen, kann sie die geplante Belegschaftsstärke sofort erreichen, wenn sie bereit ist, Entlassungskosten in Höhe von  $C(dL)$  zu tragen. Diese Entlassungskosten lassen sich in Punkt A der Abbildung 4.2 ablesen. Verteilt die Firma dagegen die Entlassungen gleichmäßig auf zwei Perioden, fallen pro Periode Entlassungskosten in Höhe von  $C(dL/2)$  an. Die gesamten Entlassungskosten sinken bei der alternativen Anpassungsstrategie von A auf B um den Betrag  $C(dL) - 2C(\frac{dL}{2}) > 0$ . Folglich wird eine gewinnmaximierende Firma ihren Personalbestand nicht unverzüglich reduzieren, sondern die Entlassungen über mehrere Perioden verteilen. Die optimale Aufteilung hängt dabei u.a. von den Annahmen über die Verteilung der Nachfrage- und Produktivitätsschocks, den unterstellten Erwartungen, dem Diskontfaktor und der natürlichen Fluktuation ab.

Die Analyse des Anpassungspfades der Beschäftigung macht eine dynamische Betrachtungsweise erforderlich (s. Abbildung 4.3).<sup>9</sup> Hierbei wird unterstellt, daß die Firma rationale Erwartungen über den zukünftigen Geschäftsverlauf besitzt und sich auf allen Faktor- und Absatzmärkten als Mengenanpasser verhält. Darüber hinaus ist der Diskontfaktor, den die Geschäftsführung verwendet, positiv und Nachfrageschocks sind die Ursache für Schwankungen der Arbeitsnachfrage.

Wenn für jedes  $dL$  gilt, daß  $C(dL) = 0$ , paßt die Firma ihre Belegschaft unverzüglich und vollständig an zyklische Schwankungen der Produktivität an. Den optimalen Anpassungspfad bei Anpassungskosten von Null beschreibt, s. Abbildung 4.3, die Trajektorie  $L^*(t)$ . In dem Verlauf von  $L^*(t)$  kommt dabei die reine Wirkung des Zyklus zum Ausdruck. Entstehen bei Einstellungen und Entlassungen konvexe und asymmetrische Kosten, wie in Abbildung 4.2, beschreibt die gestrichelte Trajektorie  $L(t)$  einen optimalen Anpassungspfad. Die Schwankung von  $L(t)$  in Abbildung 4.3 folgt der Bewegung von  $L^*(t)$ , jedoch mit einer geringeren Amplitude. Zwar rekrutiert die Firma während des Aufschwungs neues Personal, jedoch im geringeren Umfang und mit zeitlicher Verzögerung gemessen an dem Pfad  $L^*(t)$  mit Anpassungskosten von null. Die Firma berücksichtigt, daß sie schon in naher Zukunft von einem Abschwung getroffen wird und mit Entlassungen rechnen muß. Im Abschwung hingegen nimmt die Firma vorweg, daß sie bald wieder in einen Nachfrageboom gerät. Um Einstellungskosten zu vermeiden, hortet sie Arbeitskräfte und baut ihren Personalbestand nicht vollständig ab. Infolge der Annahme absolut höherer Einstellungskosten in Abbildung 4.2 weicht in Abbildung 4.3 der Anpassungspfad  $L(t)$  im Aufschwung stärker von  $L^*(t)$  ab, als im Abschwung.

<sup>9</sup> Eine formale Analyse findet sich bei Nickell (1986) und Hamermesh/Pfann (1996).

Die empirische Bedeutung konvexer Kostenverläufe darf, wie bereits erwähnt, nicht überschätzt werden. Eine konvexe Kostenstruktur ist bei Einstellungen plausibel, wenn man annimmt, daß mit der Zahl der Neueinstellungen, die bei der Einarbeitung entstehenden Produktivitätsverluste zunehmen. Einige Schwierigkeiten bereitet hingegen die Begründung einer konvexen Kostenstruktur für Entlassungen. Erzwingen Massenentlassungen Sozialpläne und wird dabei unterstellt, daß ein hoher Widerstand der Belegschaft durch höhere Abfindungszahlungen überwunden werden kann, dann ist ein konvexer Verlauf möglich (Nickell 1986). Abfindungen steigen üblicherweise mit der Betriebszugehörigkeit und dem Alter der Arbeitskräfte. Mit der Zahl der Kündigungen nimmt der Anteil älterer Arbeitnehmer sowie derjenigen mit langer Betriebszugehörigkeit und damit die Entlassungsgrenzkosten zu. Fällt als Folge von Massenentlassungen die Leistungsbereitschaft und Produktivität der Stammbeflegschaft, sind ebenfalls konvexe Anpassungskosten möglich. Wenn jedoch im Anschluß an Entlassungen, die eine Drohung darstellen können, die Leistungsbereitschaft des verbliebenen Personals zunimmt, läßt sich der konvexe Verlauf nicht mehr begründen. Schließlich entstehen zunehmende Grenzanpassungskosten auch dann, wenn mehrere qualifizierte Arbeitnehmer mit langer Berufserfahrung gleichzeitig aus einem Team ausscheiden und infolgedessen die Produktivität des gesamten Teams drastisch fällt (Walther 1996, S. 492). Diese Beispiele zeigen, daß konvexe Anpassungskosten zwar in vielen, aber nicht in allen betrieblichen Situationen plausibel sind.

### *c) Lineare Anpassungskosten*

Entlassungskosten variieren mit dem Alter, der Betriebszugehörigkeit und der Qualifikation der Mitarbeiter. Innerhalb einer homogenen Mitarbeitergruppe sind sie jedoch überwiegend durch die Gesetzgebung bzw. durch tarifvertragliche Abreden und Eingruppierungen festgelegt, die Grenzanpassungskosten sind konstant. Dieser Fall wird durch eine lineare Einstellungs- und Entlassungskostenfunktion abgebildet, bei der die Anpassungskosten proportional mit der Änderung des Faktors Arbeit zu- bzw. abnehmen, wobei  $h$  die marginalen Einstellungskosten und  $f$  die marginalen Entlassungskosten bezeichnet.

$$(2) \quad C(dL) = \begin{cases} h dL, & \text{für } dL \geq 0 \text{ und } h > 0 \\ -f dL, & \text{für } dL < 0 \text{ und } f > 0. \end{cases}$$

Die Anpassungskostenfunktion (2) besitzt die folgenden Eigenschaften, s. Abbildung 4.4:

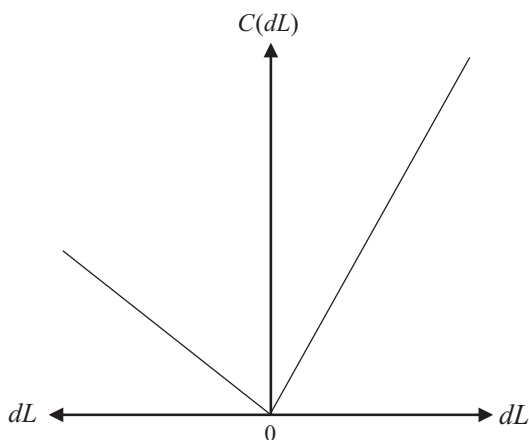


Abbildung 4.4: Kostenverlauf bei linearen Anpassungskosten

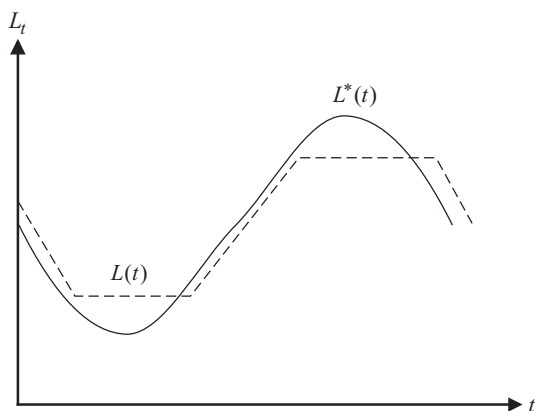


Abbildung 4.5: Anpassungspfad bei linearen Anpassungskosten

Erstens gilt  $C(0) = 0$ , zweitens ist die Anpassungskostenfunktion stetig, jedoch in  $dL = 0$  nicht differenzierbar. Für  $dL \neq 0$  sind die Grenzanpassungskosten konstant. Wie bereits Kapitel 3.7 ausführlich diskutiert hat, ist es auch bei linearen Anpassungskosten für eine gewinnmaximierende Firma nicht optimal, ihre Belegschaft sofort an Produktionsschwankungen anzupassen. Vielmehr hält sie die Beschäftigungsmenge solange konstant, bis der Verlust aus der Weiterbeschäftigung des Faktors Arbeit den Verlust aus der Entlassung überwiegt.

Das Ausmaß, in dem sie Arbeitskräfte hortet, hängt von der Steigung der Anpassungskostenfunktion und damit von der Höhe der Entlassungskosten, der

Stärke der Produktivitätsschwankung, der natürlichen Fluktuation und dem Diskontfaktor der Geschäftsführung ab. Fällt die Firma jedoch die Entscheidung, sich von einem Teil ihrer Belegschaft zu trennen, nimmt sie die notwendigen Entlassungen unverzüglich und bei einem Diskontfaktor sowie einer natürlichen Fluktuationsrate von null vollständig vor. Nach diesen Anpassungsmaßnahmen hat die Firma ihre optimale Betriebsgröße erreicht.

Der Anpassungspfad bei linearer Kostenfunktion und positivem Diskontfaktor ist in Abbildung 4.5 dargestellt. Wie ein Vergleich des Anpassungspfades  $L(t)$  bei linearen (Abbildung 4.5) und konvexen (Abbildung 4.3) Anpassungskosten zeigt, verläuft der Anpassungspfad bei linearer Kostenstruktur näher an der Trajektorie  $L^*(t)$  mit Anpassungskosten von null, auch wenn  $L(t)$  und  $L^*(t)$  nicht deckungsgleich sind. Während der Rezession bleibt die Beschäftigung konstant, die Firma hortet Arbeitskräfte. Der wesentliche Unterschied zum Anpassungspfad bei konvexen Kosten besteht darin, daß die Abstände zwischen den Trajektorien im Aufschwung und im Abschwung bei linearen Anpassungskosten geringer sind als bei konvexen Kosten. Während die Firma im konvexen Fall kontinuierlich Anpassungen vornimmt, wechselt sie im linearen Fall zwischen Inaktivität und konstanter Stammbelegschaft einerseits und, gemessen an  $L^*(t)$ , nahezu vollständiger Personalanpassung andererseits. Allerdings hortet die gewinnmaximierende Firma sowohl bei konvexen als auch bei linearen Anpassungskosten Arbeitskräfte, wobei das Ausmaß dieser „versteckten Arbeitslosigkeit“ von der Höhe der Anpassungskosten, der natürlichen Fluktuation und dem Diskontfaktor abhängt.

#### *d) Linear-quadratische Anpassungskosten*

In der Theorie der dynamischen Arbeitsnachfrage wird häufig angenommen, daß die Firmen sich ausschließlich über Entlassungen von ihrer Belegschaft trennen (Nickell 1978, 1986, Hamermesh/Pfann, 1996). Im Gegensatz hierzu hat sich auch in deutschen Unternehmen während der letzten Jahre ein Wandel der Personalpolitik vollzogen, so daß mittlerweile vor allem größere Unternehmen über ein breites Spektrum an Personalanpassungsstrategien verfügen. Noch in den 80er Jahren stand in diesen Unternehmen bei der Aufstellung von Sozialplänen hauptsächlich die Höhe der Abfindung im Mittelpunkt der Verhandlungen. So berichteten zwischen 1990 und 1994 in der oben zitierten Unternehmensbefragung des Instituts der deutschen Wirtschaft 22% der Betriebe, die von Sozialplanpflichten betroffen waren, neben traditionellen Entlassungen nach alternativen Strategien der Personalumstrukturierung zu suchen (Hemmer 1997, S. 57). Mitunter ist es für eine Firma vorteilhaft, statt einer Entlassung den Mitarbeitern den Weg in die Selbständigkeit zu ebnen und Existenzgründungshilfen anzubieten. Eine ebenfalls verbreitete Strategie stellt das Outsour-

cing oder Outplacement dar. Hierbei erhalten die von einer Kündigung Betroffenen Bewerbungsschulungen oder werden aktiv an andere Betriebe vermittelt. Bis eine neue Stelle gefunden ist, tragen die Firmen die Kosten allgemeiner Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen. Mit der Zahl der Arbeitskräfte, die auf diesen Wegen vermittelt werden, sinkt jedoch infolge von negativen Suchexternalitäten auf den meist lokalen Arbeitsmärkten die Erfolgswahrscheinlichkeit dieser Maßnahmen. Deshalb ist es für diese Entlassungswege plausibel, konvexe oder speziell quadratische Anpassungskosten anzunehmen.

Kombinationen traditioneller Entlassungsstrategien mit diesen neuen personalpolitischen Instrumenten lassen sich mit einer linear-quadratischen Anpassungskostenfunktion beschreiben, wobei im folgenden der lineare Teil der Kostenfunktion mit  $k(dL)$  und der quadratische Teil mit  $g(dL)$  bezeichnet wird, so daß  $C(dL) = k(dL) + g(dL)$ . Der Übersichtlichkeit halber werden die Einstellungskosten im folgenden gleich null gesetzt. Die Anpassungskosten sind folglich asymmetrisch. Die Firma verfügt über zwei Strategien, sich von ihrer Belegschaft zu trennen. Erstens kann die Firma die gewünschte Zahl an Arbeitskräften unverzüglich entlassen und die linearen Entlassungskosten tragen:

$$(3) \quad k(dL) = -fdL \text{ für } dL < 0, \quad f > 0.$$

Zweitens kann sie die Beschäftigten über Outsourcing-Maßnahmen graduell entlassen. Hierbei entstehen die quadratischen Anpassungskosten in Höhe von:

$$(4) \quad g(dL) = \frac{1}{2}q(dL)^2 \text{ für } dL < 0, \quad q > 0.$$

In (4) läßt sich der Parameter  $q$  auch als Erfolgswahrscheinlichkeit der Entlassung interpretieren, so daß  $(1-q)$  die Wahrscheinlichkeit bezeichnet mit der die Entlassung erfolglos bleibt,  $dL = 0$ . Die gewinnmaximale Entlassungsstrategie der Firma verdeutlicht die Abbildung 4.6. Nutzt die Firma ausschließlich die lineare Kostenfunktion (traditionelle Entlassungsmaßnahmen) und entläßt die überzähligen Arbeitskräfte sofort, fallen Entlassungskosten in Höhe von  $k(dL_1) = -fdL_1$  an, bei der quadratischen Technologie (Outsourcing) entstünden sogar Kosten in Höhe von  $g(dL) = \frac{1}{2}q(dL)^2$ , wobei wie Abbildung 4.6 verdeutlicht,  $g(dL_1) > k(dL_1)$ . Bei der Wahl der Entlassungsalternative vergleicht die Firma die jeweiligen Grenzanpassungskosten (s. Abbildung 4.6).

Im Punkt A der Abbildung 4.6 stimmen die Grenzanpassungskosten beider Entlassungsstrategien überein, dort gilt:  $-qdL_2 = f$ . Bei  $dL_2$  Entlassungen ist die Firma indifferent zwischen den beiden Strategien. Ist die Zahl der Entlas-

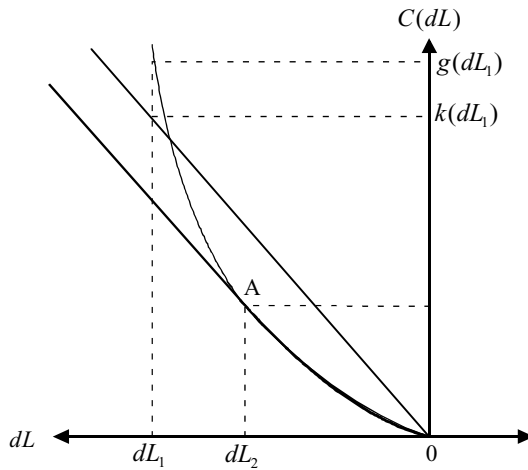


Abbildung 4.6: Linear-quadratische Anpassungskosten

sungen größer als  $-dL_2$ , nutzt die Firma die lineare Technologie, da die Grenz-anpassungskosten der linearen Technologie unter diejenigen der quadratischen Technologie liegen. Sobald die Zahl der Kündigungen unter  $-dL_2$  fällt, ist es jedoch, gemessen an den Grenzanpassungskosten, vorteilhaft, zur quadratischen Technologie zu wechseln. Für das Anpassungsverhalten der Firma mit einer linear-quadratischen Anpassungskostenfunktion lassen sich daher die folgenden drei Fälle unterscheiden.

- Für  $dL = 0$  nimmt die Firma keine Entlassungen vor, und es fallen keine Anpassungskosten an.
- Für  $dL_2 < dL < 0$  paßt die Firma ihre Arbeitskräfte kontinuierlich über Outsourcing-Maßnahmen an.
- Für  $dL < dL_2$  ist es für die Firma vorteilhaft, die lineare Technologie zu nutzen und sich unverzüglich von  $dL - dL_2$  Arbeitskräften zu trennen. Weitere Entlassungen werden dann graduell über Outsourcing-Maßnahmen vorgenommen. Die totalen Entlassungskosten setzen sich also aus dem Teil zusammen, der bei unverzüglichen Kündigungen entsteht und dem Teil, der infolge quadratischer Entlassungskosten bei kontinuierlichen Anpassungsmaßnahmen anfällt.

#### 4. Anpassungsgeschwindigkeit der Arbeitsnachfrage

Wie das dichte Netz von Arbeitsmarktinstitutionen auf die Dynamik der Arbeitsnachfrage und die Anpassungsgeschwindigkeit am Arbeitsmarkt wirkt,



ist Gegenstand einer mittlerweile unübersehbar großen Zahl von nationalen und international vergleichenden ökonomischen Arbeiten.<sup>10</sup> Ausgangspunkt der frühen Untersuchungen war die Beobachtung, daß sich die durchschnittliche Arbeitsproduktivität prozyklisch verhält und daß sich die Beschäftigung nicht im gleichen Ausmaß wie die Produktion bzw. die Güternachfrage anpaßt. Diese Beobachtung wurde damit erklärt, daß die Kapazität der Betriebe im Aufschwung vollständig ausgelastet ist, weshalb die Produktivität steigt. In einer Rezession hingegen horten die Firmen Arbeitskräfte. Die Unterauslastung der Kapazitäten senkt die Produktivität. Die Intensität, mit der Firmen Arbeitskräfte horten, hängt, wie bereits diskutiert, von der Höhe, den Ursachen und der Struktur der Anpassungskosten ab. Darüber hinaus determinieren die Dauer und die Stärke der Nachfrageschwankungen die Anpassungsgeschwindigkeit. Auf Schwankungen der Produktion reagieren Firmen einerseits mit Anpassungen der Belegschaft, andererseits steht ihnen die Möglichkeit offen, die Zahl der gearbeiteten Stunden durch Kurzarbeit, Überstunden, Mehrarbeit und flexible Arbeitszeitmodelle anzupassen. Die empirische Evidenz zeigt, daß die Firmen kurzfristig auf Überstunden und Kurzarbeit ausweichen. Das gilt nicht nur für europäische Arbeitsmärkte sondern auch für den US-amerikanischen Arbeitsmarkt. Nur bei stärkeren Nachfrageschocks ist es für die Firmen optimal, unverzüglich mit Einstellungen oder Entlassungen zu reagieren (Hamermesh 1993, S. 268ff). Das gilt um so mehr, je höher qualifiziert das Personal und je spezifischer die Anforderungen an eine Stelle sind. Unqualifizierte Arbeitskräfte verlieren als Folge von Nachfrageschocks schneller ihren Job, da die Einstellungs- und die Entlassungskosten niedriger sind.<sup>11</sup>

Die Literatur zur Schätzung der dynamischen Arbeitsnachfrage läßt sich – wenn auch nicht trennscharf – in zwei Kategorien unterteilen. Einerseits vergleichen makroökonomische Studien die Anpassungsgeschwindigkeit der Arbeitsnachfrage in verschiedenen Ländern. Primäres Ziel ist es, auf der Basis einer einheitlichen Spezifikation der Schätzgleichung die nationalen Anpassungsgeschwindigkeiten gegenüberzustellen und zu untersuchen, ob eventuelle Unterschiede in den Anpassungsgeschwindigkeiten mit Arbeitsmarktinstitutio-

---

<sup>10</sup> Ein Literaturüberblick über empirische Arbeiten zur Anpassungsgeschwindigkeit finden sich bei Frick (1997), Hamermesh (1993), Hamermesh/Pfann (1996), Kölling (1998) und Nickell (1986).

<sup>11</sup> Die enormen Differenzen in den Einstellungskosten zwischen qualifizierten und unqualifizierten Arbeitern bestätigt Myers (1969, Tabelle 3.1). Auf der Basis von Daten für das Verarbeitende Gewerbe in Monroe County (N.Y.). Für den Zeitraum 1965-66 konnte er zeigen, daß die Einstellung eines Facharbeiters in etwa zwölf mal so teuer war, wie die Einstellung eines unqualifizierten Arbeitnehmers. Ein Facharbeiter verdiente jedoch etwas weniger als das doppelte. Ähnliche Ergebnisse für Spanien findet Alonso-Borrego (1998), Palm/Pfann (1990) und Pfann/Palm (1993) auf Basis von aggregierten Daten für die Niederlande und England und Bresson et al. (1991, 1992) auf Basis von Betriebsdaten für Frankreich.

nen wie etwa dem Kündigungsschutz, dem Einfluß des gewerkschaftlichen Organisationsgrades oder dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats erklärt werden können. Die meisten Studien nutzen hierzu auf Industrieebene aggregierte Daten des verarbeitenden Gewerbes. Bei der Auswahl der Industrien wird nach möglichst homogenen Branchen gesucht. Nur dann sind auf diesem Aggregationsniveau der Daten internationale Vergleiche sinnvoll. Mit Blick auf die zu erwartenden Meß- und Aggregationsprobleme ist, wie noch ausgeführt wird, die Kritik an diesen Studien vielfältig. Einem Teil dieser Einwände läßt sich mit mikroökonomischen Schätzungen begegnen, die nationale Firmen- und Paneldaten auswerten. Schätzungen auf der Basis von disaggregierten Daten haben den Vorteil, zeitkonstante Heterogenitäten der Akteure offenzulegen. Untersuchungen von Verhaltensänderungen in Reaktion auf Anpassungen der rechtlichen Rahmenbedingungen werden damit ebenso möglich wie Aussagen über die Struktur der Anpassungskostenfunktion. Hypothesen über den Einfluß von Arbeitsmarktinstitutionen auf die Flexibilität der Arbeitsmärkte lassen sich daher auch mit Hilfe von Paneldaten ohne weiteres untersuchen. Da sich jedoch die nationalen Methoden bei der Erhebung von Paneldaten fundamental unterscheiden, sind die Länderstudien nicht ohne weiteres vergleichbar. Entsprechend der Zielsetzung dieser Arbeit stehen makroökonomische Studien und internationale Vergleiche im Vordergrund. Zunächst werden die methodischen Grundlagen der Schätzungen von Beschäftigungsfunktionen erläutert. Im nächsten Abschnitt werden die Resultate der wichtigsten international vergleichenden Studien vorgestellt.

#### a) *Schätzung der dynamischen Arbeitsnachfrage*

Grundlage der Arbeitsnachfragefunktionen der in Abschnitt b) zusammengefaßten internationalen Studien ist in der Regel eine Modifikation der folgenden Schätzgleichung:<sup>12</sup>

$$(6) \quad l_t = \beta_0 + \beta_1 y_t + \beta_2 y_{t-1} + \beta_3 l_{t-1} + u_t.$$

$l$  steht für den logarithmierten Wert der Beschäftigung oder der geleisteten Arbeitsstunden in der jeweiligen Periode,  $y$  ist ein Maß für den logarithmierten Output und  $u$  die Störgröße. Das langfristige Gleichgewicht ( $l^*, y^*$ ) des in (6) beschriebenen Prozesses ergibt sich unter der Voraussetzung, daß für alle Perioden  $t$  gilt,  $u_t = 0$ :

---

<sup>12</sup> Vgl. Greene (2000) für eine detaillierte Beschreibung des Fehlerkorrekturmodells und die damit verbundenen Annahmen und Probleme.

$$(7) \quad l^* = \frac{\beta_0}{(1-\beta_3)} + \frac{(\beta_1 + \beta_2)}{(1-\beta_3)} y^*.$$

Wie aus (7) folgt, beträgt der „langfristige Multiplikator“  $(\beta_1 + \beta_2)/(1-\beta_3)$ . Der Koeffizient  $\beta_1$  mißt die kurzfristige Reaktion des Personalbestandes auf eine Änderung des Outputs. Der langfristige Multiplikator gibt dagegen die Änderung des Personalbestands zwischen zwei Steady States an, die die Unternehmen beim Übergang von der optimalen Betriebsgröße vor dem Schock zu der an die neuen Umgebungsdaten angepaßten Betriebsgröße vornehmen.

Zieht man von beiden Seiten der Gleichung (6) die Beschäftigung der Vorperiode  $l_{t-1}$  ab, addiert und subtrahiert auf der rechten Seite  $(\beta_1 + \beta_2)y_{t-1}$ , so ergibt sich nach einigen Umformungen

$$(8) \quad \Delta l_t = \beta_0 + \beta_1 \Delta y_t + (1-\beta_3) \left( \frac{\beta_1 + \beta_2}{1-\beta_3} y_{t-1} - l_{t-1} \right) + u_t,$$

wobei  $\Delta l_t = l_t - l_{t-1}$  und  $\Delta y_t = y_t - y_{t-1}$ . Da in die Schätzgleichung (8) einerseits erste Differenzen andererseits auch Niveaudaten eingehen, kann sowohl über die kurz- als auch die langfristige Anpassungsgeschwindigkeit eine Aussage getroffen werden. Der Koeffizient  $\beta_1$  drückt, wie erwähnt, den kurzfristigen Einfluß der unabhängigen auf die abhängige Variable aus. Der Klammerausdruck in der Schätzgleichung (8), der sogenannte Fehlerkorrekturterm, gibt über die langfristige Gleichgewichtsbeziehung zwischen der exogenen und der endogenen Variablen Auskunft. In Periode  $t$  besteht noch aus der Vorperiode ein Anpassungsbedarf, der sich erst in der laufenden Periode in der endogenen Variable manifestiert. Der Koeffizient  $\varepsilon = (\beta_1 + \beta_2)/(1-\beta_3)$  läßt sich approximativ als langfristige Produktionselastizität der Beschäftigung bzw. der Arbeitsstunden interpretieren. Der Koeffizient  $(1-\beta_3)$  mißt die Anpassungsverzögerung. Ein kleiner Wert von  $(1-\beta_3)$  ist ein Hinweis für eine träge Anpassung der endogenen Variablen. Die Geschwindigkeit  $\lambda$ , mit der sich die endogene Variable ihrem langfristigen Gleichgewichtswert nähert, ergibt sich aus dem Verhältnis des kurzfristigen Koeffizienten und des langfristigen Multiplikators,  $\lambda = \beta_1 / \varepsilon$ . Die Anpassungsgeschwindigkeit entspricht dem Verhältnis zwischen der tatsächlichen Anpassung der Belegschaft und der Gesamtänderung, die notwendig wäre, um den neuen Steady State zu erreichen.

### *b) Internationale empirische Evidenz*

Bei den international vergleichenden Studien dient meist der US-amerikanische Arbeitsmarkt als Referenzmarkt, anhand dessen das Anpassungspotential

des japanischen oder der europäischen Arbeitsmärkte gemessen wird. In Tabelle 4.3 sind vier ökonometrische Untersuchungen gegenübergestellt, die eine ähnliche Schätzmethode verwenden (Maurau/Oudinet (1988), Hotz-Hart (1989) und Kraft (1994, 1997)).<sup>13</sup> Die Auswahl der Länder begründen die Autoren einerseits mit der Verfügbarkeit der Daten und andererseits mit der Varianz der Rigidität des Kündigungsschutzes, die das gesamte Spektrum zwischen liberalem und besonders stringentem Kündigungsschutz erfassen soll. Wie bereits in Kapitel 2 diskutiert wurde, gilt der italienische Bestandsschutz als sehr restriktiv, während der britische Kündigungsschutz als flexibel eingestuft wird. England hat mit der Thatcher Regierung seit 1979 eine Periode der Deregulierung erfahren. Die Probezeit wurde 1979 von 26 auf 52 Wochen und 1985 auf 104 Wochen ausgedehnt, seit 1980 ist der allgemeine Kündigungsschutz für Firmenneugründungen (jünger als 2 Jahre) mit weniger als 20 Beschäftigten nicht anwendbar. Frankreich und Deutschland liegen hinsichtlich der Stringenz des Kündigungsschutzes in der Mitte der in der Untersuchung einbezogenen Länder, wobei Frankreich als stärker reguliert gilt. Der amerikanische Arbeitsmarkt ist infolge der „employment-at-will“ Doktrin durch relativ niedrige Entlassungskosten und vergleichsweise geringe Investitionen der Betriebe in firmenspezifisches Humankapital gekennzeichnet (s. Kapitel 2). Überstundenzuschläge sind in den USA gesetzlich geregelt und im Vergleich zu den europäischen Ländern, wo sie in der Regel Gegenstand von Tarifvereinbarungen sind, sehr hoch. So betrug etwa der übliche Überstundenzuschlag 1998 in Deutschland 20-25%, in den USA 50% des Bruttolohns, was diese Anpassungsalternative für amerikanische Firmen wenig attraktiv erscheinen läßt. Die Anpassung der Beschäftigung über temporäre (lay-offs) und dauerhafte Entlassungen ist in den USA mithin kostengünstiger als die Durchführung interner Umstrukturierungsmaßnahmen (Houseman/Abraham 1995, S. 288). In Deutschland, Frankreich und Italien dominieren hingegen Instrumente wie Überstunden und Kurzarbeit oder interne Qualifizierungsmaßnahmen und betriebsinterne Umstrukturierungen. Entsprechend wird man vermuten, daß die Elastizität der Beschäftigung auf Produktionsschwankungen in den USA sehr viel höher ist als in den durch die Normen des staatlichen Kündigungsschutzes geprägten Ländern europäischen Typs, der Anpassung über Arbeitsstunden hingegen kaum eine Bedeutung zukommt. In England ist eine ähnlich flexible Beschäftigungsan-

---

<sup>13</sup> Untersuchungen, die ein oder zwei Länder in ihre Analyse einbeziehen, werden im folgenden nicht berücksichtigt. Hamermesh (1993) und Hamermesh/Pfann (1996) haben eine Vielzahl dieser Studien nach verschiedenen methodischen Kriterien kategorisiert und tabellarisch gegenübergestellt. Addison/Teixeira (2001) nutzen ebenfalls ein Fehlerkorrekturmodell, um die Anpassungsgeschwindigkeit in Deutschland, Portugal, Spanien und Großbritannien für den Zeitraum 1977-97 auf der Basis von Quartalsdaten für das verarbeitende Gewerbe zu messen und miteinander zu vergleichen. Da die Überlappung mit den Ländern, die in den o.g. Studien einbezogen sind, gering ist, wird die Untersuchung nicht explizit in die Tabellen 4.3 und 4.4 aufgenommen.

passung auf Schwankungen der Produktion zu erwarten wie in den USA. Eine diametrale Form der Anpassung wird hingegen üblicherweise in japanischen Firmen vermutet. Insbesondere in großen japanischen Unternehmen kommt das Arbeitsverhältnis einer Lebensgemeinschaft gleich. Einmal eingestellte Arbeitnehmer erhalten häufiger eine lebenslange Beschäftigung als Arbeitnehmer in den europäischen Vergleichsländern. Personalrotation, interne Aus- und Weiterbildung fördern dort die interne Mobilität der Arbeitskräfte (Abraham/Houseman 1990, Gould IV 1993, Schregle 1993a, b).

Für 13 Industrien des Verarbeitenden Gewerbes schätzen Maurau/Oudinet (1988) für den Zeitraum 1960-83 Arbeitsnachfragefunktionen auf der Basis von jährlichen Daten für Deutschland, England, Frankreich, Italien und die USA. Um der Existenz von Überstunden und Mehrarbeit Rechnung zu tragen, haben die Autoren neben Elastizitäten für die Beschäftigung auch Elastizitäten für die durchschnittlich geleisteten Arbeitsstunden geschätzt (s. Tabelle 4.3 und Tabelle 4.4). In England ist die Produktionselastizität der Beschäftigung  $E_e$  und der Arbeitsstunden  $H_e$  fast dreimal so hoch wie in den Vergleichsländern. Ein hoher Wert für  $E_e$  bzw.  $H_e$  ist ein Indikator für die Fähigkeit eines Landes, langfristig die Beschäftigung an die Änderung der Umweltdaten anzupassen und folglich ein Indikator für niedrige Beschäftigungsfixkosten. In den hohen britischen Produktionselastizitäten kommt die tiefe Rezession Ende der 70er und zu Beginn der 80er Jahre zum Ausdruck, die mit einem tiefgreifenden Strukturwandel verbunden war. Diese These wird auch durch die vergleichbar niedrige Anpassungsgeschwindigkeit der Beschäftigung  $E_\lambda$  gestützt. So konnten britische Unternehmen innerhalb eines Jahres durchschnittlich nur ca. 20% der notwendigen Einstellungen bzw. Entlassungen vornehmen. Offenbar reagierten die Firmen auf die Deregulierungsbemühungen der Thatcher-Regierung mit ihrer Personalpolitik nur träge. Dieses Ergebnis wird auch durch Befragungen britischer Arbeitgeber gestützt. Obwohl die britischen Firmen die Erweiterung der Probezeit 1979 von sechs auf zwölf Monaten mehrheitlich begrüßt hatten, wurde die verlängerte Probezeit für neueingestellte Arbeitskräfte kaum genutzt (Evans et al. 1985).

Deutschland verfügt im Vergleich zu Italien und Frankreich ebenfalls über eine bemerkenswert hohe langfristige Produktionselastizität der Beschäftigung und wird darin nur unwesentlich von den USA übertroffen. Mit der kurzfristigen Anpassung der Arbeitskräfte und der Stundenzahl kann Deutschland beinahe ebenso schnell reagieren wie die USA. Während die hohe Reaktionsfähigkeit in den USA darauf zurückzuführen ist, daß betriebsbedingte Kündigungen nahezu keinen legalen Beschränkungen unterliegen, wird die Flexibilität Deutschlands auf die Interdependenz des Kündigungsschutzes mit anderen Personalanpassungsmaßnahmen wie etwa den Vorruhestandsregelungen und der aktiven Arbeitsmarktpolitik zurückgeführt. Hinzu kommt, daß das deutsche System der Arbeitslosenversicherung Kurzarbeit während der Rezession fördert und damit

den Betrieben ein flexibles Instrument bei der Anpassung über Arbeitsstunden an die Hand gibt. Nach Gold (1999) begünstigen in Deutschland insbesondere die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats bei der betrieblichen Personal- und Arbeitszeitpolitik die Anpassung über das Überstundenvolumen. Demnach ist es das Ziel des Betriebsrats, den Abbau von Arbeitskräften zu vermeiden. Mit Hilfe seines Mitbestimmungsrechtes kann er die Anpassung der Beschäftigung verzögern und diese personalpolitische Maßnahme im Vergleich zur Variation der Arbeitszeit verteuern. Die Firmen haben daher einen Anreiz, auf Überstunden auszuweichen. Die These der gleichzeitigen Nutzung beider Anpassungskanäle in Deutschland wird auch von Kölling (1998) gestützt. Kölling (1998) deutet dies als Hinweis auf quadratische Anpassungskosten.

Frankreich und Italien sind nach den Auswertungen von Maurau/Oudinet (1988) durch eine geringe langfristige Produktionselastizität der Beschäftigung und Stundenzahl charakterisiert. Die Anpassungsgeschwindigkeit der Arbeitsstunden in Italien ist deshalb erwartungsgemäß relativ hoch.

Tabelle 4.3

**Produktionselastizität  $E_{\varepsilon}$  und Anpassungsgeschwindigkeit  $E_{\lambda}$  der Beschäftigung**

Studie		Deutsch- land	England	Frank- reich	Italien	Japan	USA
Maurau/Oudinet 1960-1983	$E_{\varepsilon}$	1,16	2,85	1,00	0,84	–	1,27
	$E_{\lambda}$	0,43	0,20	0,24	0,28	–	0,49
Hotz-Hart 1963-73	$E_{\varepsilon}$	0,92	0,73	1,16	–	1,26	1,04
	$E_{\lambda}$	0,26	0,14	0,08	–	0,13	0,35
Hotz-Hart 1974-83	$E_{\varepsilon}$	1,06	1,64	3,13	–	0,71	1,23
	$E_{\lambda}$	0,16	0,18	0,21	–	0,04	0,46
Kraft 1972-1988	$E_{\varepsilon}$	0,96	0,93	1,01	1,02	–	–
	$E_{\lambda}$	0,43	0,41	0,21	0,23	–	–
Kraft 1971-1992	$E_{\varepsilon}$	0,99	1,16	1,00	1,09	0,97	0,87
	$E_{\lambda up}$	0,33	0,37	0,16	0,25	0,00	0,33
	$E_{\lambda d}$	0,30	0,33	0,12	0,20	0,00	0,35

Quellen: Maurau/Oudinet (1988), Hotz-Hart (1989), Kraft (1994, 1997)

Hotz-Hart (1989) bezieht sich auf Quartalsdaten der OECD für das Verarbeitende Gewerbe von 1963-83 und teilt seinen Datensatz in zwei Subperioden 1963-73 und 1974-83 auf (vgl. Tabelle 4.3 und Tabelle 4.4). Der zweite Untersuchungszeitraum unterscheidet sich von dem ersten durch die starken konjunkturellen Schwankungen, die durch die beiden Ölpreisschocks hervorgerufen wurden. Hotz-Hart (1989) schätzt seine Arbeitsnachfragefunktionen ebenfalls

sowohl für die Zahl der Beschäftigten als auch für die insgesamt gearbeitete Stundenzahl. Mit Ausnahme von Frankreich und Japan bewegen sich die Produktionselastizitäten für die Beschäftigung und die geleisteten Arbeitsstunden in beiden Zeiträumen um den Wert Eins. Sieht man von Japan einmal ab, hat, wie zu erwarten war, infolge der stärkeren konjunkturellen Schwankungen die Produktionselastizität in allen Ländern zugenommen. Diese Entwicklung spiegelt den hohen Anpassungsdruck des Verarbeitenden Gewerbes während der beiden Ölpreiskrisen wieder.

Tabelle 4.4

**Produktionselastizität  $H_{\varepsilon}$  und Anpassungsgeschwindigkeit  $H_{\lambda}$   
der Arbeitsstunden**

Studie		Deutsch- land	England	Frank- reich	Italien	Japan	USA
Maurau/Oudinet 1960-1983	$H_{\varepsilon}$	1,20	1,60	0,77	0,28	–	1,13
	$H_{\lambda}$	0,65	0,40	0,57	0,65	–	0,67
Hotz-Hart 1963-73	$H_{\varepsilon}$	0,83	1,06	2,92	–	1,75	0,99
	$H_{\lambda}$	0,39	0,40	0,22	–	0,27	0,54
Hotz-Hart 1974-83	$H_{\varepsilon}$	0,90	0,80	2,49	–	3,21	1,15
	$H_{\lambda}$	0,30	0,52	0,32	–	0,29	0,66

Quellen: Maurau/Oudinet (1988), Hotz-Hart (1989)

Hinsichtlich der Anpassungsgeschwindigkeit ergibt sich folgendes Bild: Die Anpassungsgeschwindigkeit in den USA ist bei beiden Anpassungsarten am höchsten. In Übereinstimmung mit den Schätzungen von Maurau/Oudinet (1988) hat Deutschland im Zeitraum 1963-73 nach den USA die höchste Anpassungsgeschwindigkeit der Beschäftigung. Hinsichtlich der Stundenzahl liegt Deutschland hinter England und den USA. Auffällig ist jedoch, daß nach den Schätzungen von Hotz-Hart (1989) deutsche Arbeitgeber in der zweiten Subperiode nur langsam mit der Beschäftigung und der Stundenzahl reagierten. Dieses Resultat wird von Addison/Teixeira (2001) für den Zeitraum 1977-97 bestätigt, die für Deutschland eine Anpassungsgeschwindigkeit der Beschäftigung von 11% pro Quartal ermitteln. Sie werten ihr Ergebnis als Hinweis darauf, daß die Anpassungsgeschwindigkeit in Deutschland in den 90er Jahren abgenommen hat. Eine mögliche Erklärung für die langsamere Reaktionsgeschwindigkeit ist die Verabschiedung des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 und des Mitbestimmungsgesetzes 1976. In Großbritannien ist die Anpassungsgeschwindigkeit der Beschäftigung nach Hotz-Hart (1989) ebenfalls gering. Auch dieses Resultat wird von Addison/Teixeira (2001) mit einem Wert von 0,14 bestätigt. Die Beschleunigung der Anpassungsgeschwindigkeit in Frankreich wird von Hotz-



Hart (1989) mit dem Strukturwandel in der zweiten Periode erklärt, für den auch die hohen Produktionselastizitäten verantwortlich gemacht werden können. Wie erwartet, erzeugen die institutionellen Rahmenbedingungen in Japan nur eine träge Reaktion der Beschäftigung und der gearbeiteten Stunden. In der britischen Industrie ist in der ersten Subperiode eindeutig eine stärkere Anpassung über Stunden als über die Beschäftigung festzustellen. Dieses Muster dreht sich in dem zweiten Beobachtungszeitraum um.

Kraft (1994), der eine logarithmisch-lineare Gleichung der Beschäftigung in Abhängigkeit vom Reallohn und dem Produktionspotential schätzt, legt ebenfalls OECD-Daten für 13 Industrien des Verarbeitenden Gewerbes (England 12) für den Zeitraum 1972-88 zugrunde. Sein Fehlerkorrekturmodell stützt sich auf jährliche Daten für die Länder Deutschland, England, Frankreich und Italien. Im Gegensatz zu den Schätzungen von Maurau/Oudinet (1988) und Hotz-Hart (1989) liegt die langfristige Anpassungsfähigkeit  $E_e$  in allen vier Ländern nahe bei Eins. Hinsichtlich der Anpassungsgeschwindigkeit  $E_\lambda$  bestätigen die Ergebnisse von Kraft (1994) diejenigen von Maurau/Oudinet (1988). Mit einer abgeschlossenen Anpassung innerhalb des ersten Jahres von 42,5% bescheinigt Kraft (1994) Deutschland eine hohe Beschäftigungsdynamik. Damit reagierten die deutschen Betriebe ähnlich schnell wie die britischen, die trotz der Deregulierungen innerhalb des ersten Jahres nur 41,1% der notwendigen Anpassung abschließen konnten. Im Gegensatz hierzu variierten Frankreich und Italien innerhalb des ersten Jahres ihre Beschäftigung nur um etwas mehr als 20% des erforderlichen Anpassungsvolumens. Nach Kraft (1994) und Maurau/Oudinet (1988) gibt es demnach für Deutschland keine empirische Evidenz für die Hypothese eines sklerotisierten Arbeitsmarktes. Im Gegenteil, unter den vier untersuchten europäischen Ländern ist die Anpassungsgeschwindigkeit in Deutschland am höchsten. Weitere Schätzungen von Kraft (1994) legen sogar den Schluß nahe, daß die Anpassungsgeschwindigkeit in Deutschland zwischen 1972 und 1988 ständig zugenommen hat. Die Ergebnisse von Kraft (1994) stimmen auch mit den Länderstudien von Houseman/Abraham (1995) und Leonard/Schettkat (1991) überein. Zwar reagiert die deutsche Beschäftigung auf Nachfrageschwankungen kurzfristig etwas langsamer als die amerikanische, diese Verzögerung wird jedoch durch die flexiblere Anpassung über die durchschnittlich geleisteten Arbeitsstunden wieder kompensiert. Diese Befunde werden allerdings durch die Berechnungen von Abraham/Houseman (1994) für den Zeitraum 1973-90 nicht gestützt. Abraham/Houseman (1994) ermitteln eine durchschnittliche Anpassungsverzögerung der Beschäftigung auf Schwankungen der Produktion im Verarbeitenden Gewerbe von 14,4 Quartalen für Frankreich, von 5,1 Quartalen für Deutschland und 0,6 Quartalen für die USA. Addison/Teixeira (2001) erhalten für Deutschland und die Periode 1977-97 sogar einen Wert von 8,3 Quartalen. Hinsichtlich der Stundenzahl finden Abraham/Houseman (1994) erneut ein ähnliches Anpassungsmuster in allen



drei Ländern. Dabei spielt sowohl in Deutschland als auch in Frankreich das Instrument der Kurzarbeit eine bedeutende Rolle. Was die Variation der Beschäftigung betrifft, holen die deutschen die US-amerikanischen Betriebe innerhalb eines Jahres wieder ein. Daß sich die deutschen Firmen im Vergleich zu den US-amerikanischen seltener über Massenentlassungen anpassen, erklären Abraham/Houseman (1993) und Büchtemann/Walwei (1996) mit den Unterschieden in der allgemeinen Wirtschaftspolitik, die in Deutschland stärker antizyklisch ausgerichtet ist.

Alle bisher diskutierten Arbeiten unterstellen symmetrische Kostenstrukturen, eine Annahme, die wie in Abschnitt 3a bereits diskutiert, nicht ohne weiteres aufrecht erhalten werden kann. Im Unterschied hierzu schätzt Kraft (1997) für den Zeitraum 1971-92 auf Basis von jährlichen Daten für 13 Industrien und sechs Länder eine asymmetrische Arbeitsnachfragefunktion. Die Schätzgleichung differenziert danach, ob die Industrien im Vergleich zum vorhergehenden Jahr die Beschäftigung ab- oder aufgebaut haben. Kraft (1997) führt hierzu eine Dummyvariable ein. Nimmt die Beschäftigung im Vergleich zur Vorperiode zu, erhält sie den Wert 1 ansonsten den Wert 0. Mit dieser Vorgehensweise läßt sich sowohl die kurzfristige als auch die langfristige Anpassungsgeschwindigkeit für Perioden mit Beschäftigungsaufbau und -abbau getrennt ausweisen (s. Tabelle 4.3). Alle geschätzten Produktionselastizitäten der Beschäftigung liegen in Übereinstimmung mit den früheren Ergebnissen von Kraft in der Nähe von Eins. Die Tabelle 4.3 gibt ferner mit den Koeffizienten  $E_{\lambda up}$  und  $E_{\lambda d}$  Auskunft über die Anpassungsgeschwindigkeit bei steigender und fallender Beschäftigung. Alle in die Analyse einbezogenen Länder können im Gegensatz zu den USA ihre Belegschaft schneller auf- als abbauen. Die Entlassungskosten sind offenbar höher als die Einstellungskosten. Dieses Ergebnis widerspricht den Erkenntnissen von Hamermesh (1993), Hamermesh/Pfann (1996) und Pfann/Verspagen (1989), wonach Einstellungskosten weit über den Entlassungskosten liegen. Daß in einigen europäischen Ländern die Entlassungskosten die Einstellungskosten dominieren, bestätigen bislang nur neuere mikroökonomische Arbeiten.<sup>14</sup> Diese Beobachtung wird von den Autoren in der Regel mit der Wirkung des Kündigungsschutzes erklärt, der durch langwierige Entlassungsprozeduren diese Trägheit begünstigt. Burgess (1994) erklärt diese Beobachtung dagegen mit der hohen Arbeitslosigkeit in diesen europäischen Ländern. Anders als in den USA dürften in vielen Ländern Europas mit der steigenden Arbeitslosigkeit die Such- und Einstellungskosten

---

<sup>14</sup> Goux/Maurin/Pauchet (2001) belegen diese These für Frankreich, Haskel/Kersley/Martin (1997) für Großbritannien, Jaramillo/Schiantarelli/Sembenelli (1993) für Italien und Kölling (1998) für Deutschland. Pfann/Palm (1993) zeigen, daß die Einstellungskosten in den Niederlanden und Großbritannien für Arbeiter tatsächlich höher sind als die Entlassungskosten. Im Gegensatz zu diesen Befunden jedoch die Entlassungskosten die Einarbeitungskosten bei Angestellten übersteigen.

gesunken sein. Wie erwartet bescheinigt Kraft (1997) England und den USA eine hohe Beschäftigungsdynamik. In Übereinstimmung mit den Befunden früherer Studien (Kraft 1993, Maurau/Oudinet 1988) können deutsche Firmen ihre Beschäftigung jedoch ähnlich schnell anpassen. So konnten deutsche Firmen innerhalb eines Jahres durchschnittlich 33% der notwendigen Personaleinstellungen vornehmen und 30% der Belegschaft abbauen. Italienische Firmen reagierten schneller als französische. Japan hingegen ragt wie erwartet durch hohe Anpassungsdefizite hervor.

Mit Hilfe der Schätzung der dynamischen Arbeitsnachfrage kann untersucht werden, ob eine Deregulierung des Kündigungsschutzes die Anpassungsgeschwindigkeit erhöht. Kraft (1993), Abraham/Houseman (1993, 1994) und Hunt (1994) sind dieser Frage für die Verabschiedung des BeschFG 1985 in Deutschland nachgegangen. Ausdrückliches Ziel der Zulassung temporärer Kontrakttypen ohne sachlichen Grund war es, den Firmen die Anpassung an den Konjunkturzyklus zu erleichtern (vgl. Kapitel 1). Im Aufschwung sollten die Firmen nach der Vorstellung der Bundesregierung Einstellungen vorziehen und bei konstant hoher Nachfrage befristete in unbefristete Arbeitsverträge umwandeln. Andernfalls würde das Beschäftigungsverhältnis mit der vereinbarten Laufzeit des Vertrags enden und keine Entlassungskosten erzeugen. Mit der Liberalisierung des Arbeitsrechts war auch die Hoffnung verbunden, daß die Firmen ihre Überstunden freiwillig abbauen. Dementsprechend müßte die Personalanpassungsgeschwindigkeit in Deutschland zugenommen und die Anpassung durch Überstunden abgenommen haben. Ähnliche Argumente wurden in Frankreich vorgetragen, wo in der Periode 1985-86 sowohl die Begründungspflicht für den Abschluß befristeter Arbeitsverträge als auch die amtliche Genehmigungspflicht für Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen weggefallen sind (vgl. Anhang 3).

Auf der Basis von Quartalsdaten haben Abraham/Houseman (1994) für den Zeitraum 1972-90 (Deutschland) und 1975-91 (Frankreich) die Anpassungsgeschwindigkeit mit einem Koyck-Modell für sieben Branchen des Verarbeitenden Gewerbes und für das Verarbeitende Gewerbe insgesamt geschätzt.<sup>15</sup> Von den acht geschätzten Koeffizienten, die die Anpassungsgeschwindigkeit der Beschäftigung messen, haben nur fünf das erwartete negative Vorzeichen. Kein Koeffizient ist signifikant. Noch schlechter werden die Ergebnisse, wenn Abraham/Houseman (1994) die Personalanpassung im Verarbeitenden Gewerbe und die Anpassung der geleisteten Arbeitsstunden für Deutschland untersuchen. Demgegenüber haben immerhin sechs der acht geschätzten Koeffizienten der französischen Beschäftigungsfunktion ein negatives Vorzeichen, so daß die

---

<sup>15</sup> Koyck-Modelle gehören ebenso wie Fehlerkorrekturmodelle zu der Klasse der dynamischen Ansätze, mit denen sich die Anpassungsverzögerung der Beschäftigung schätzen läßt (vgl. hierzu z.B. Greene 2000).

Anpassungsgeschwindigkeit im Vergleichszeitraum zugenommen hat. Jedoch sind nur 3 Koeffizienten signifikant. Der Koeffizient für das gesamte Verarbeitende Gewerbe ist im Gegensatz zu dem deutschen negativ, jedoch ebenfalls nicht signifikant.

Auch Kraft (1993) kann im Rahmen eines Fehlerkorrekturmodells auf Basis von Jahresdaten (1970-87) für 21 Branchen des Verarbeitenden Gewerbes in Deutschland keine Erhöhung der Anpassungsgeschwindigkeit der Beschäftigung nachweisen. Im Gegenteil, nach seinen Resultaten hätte die Anpassungsgeschwindigkeit nach dem in Kraft treten des BeschFG sogar abgenommen.

Hunt (1994), die über monatliche Daten des Verarbeitenden Gewerbes für den Zeitraum 1977-92 verfügt, kann ebenfalls keinen Hinweis finden, daß die Anpassungsgeschwindigkeit nach der Verabschiedung des BeschFG zugenommen hat. Ab 1988 hat die Anpassungsgeschwindigkeit für Arbeiter nach Hunt (1994) sogar signifikant abgenommen. Damit bestätigt Hunt (1994) die Befunde von Abraham/Houseman (1994) und Kraft (1993). Eine Begründung für diese paradoxen Ergebnisse steht bislang noch aus (Hunt 1994, S. 27f): „The lack of impact of the new legislation could either be evidence that firing costs have little effect, that fixed term contracts do not give firms freedom in a useful dimension, that the restrictions on rolling over fixed term contracts limited the usefulness of their availability, or that works councils or unions were able to pressure firms into converting more fixed term contracts into permanent ones than they wished.“

Bei der Interpretation der Ergebnisse sind eine Reihe von Einwänden zu berücksichtigen. Allen referierten Studien liegt die Annahme eines konstanten Kapitalstocks zu Grunde. Langfristig erfolgt jedoch die Anpassung der Betriebsgröße durch totale Faktorvariation. Die Annahme eines konstanten Kapitalstocks läuft letzten Endes auf die Behauptung hinaus, daß die Anpassungskosten für Realkapital nicht nur sehr viel höher sind als für Arbeit sondern sogar prohibitiv. Auch technischer insbesondere arbeitssparender Fortschritt sowie die Substitution von geringqualifizierten durch höher qualifizierte Arbeitskräfte wird in den diskutierten Studien nicht berücksichtigt. Beide Faktoren schlagen sich auf das Einsatzverhältnis von Kapital und Arbeit und somit auf die dynamische Arbeitsnachfrage nieder. Für Deutschland liegen Untersuchungen mit disaggregierten Daten vor, die zeigen, daß neue Technologien tatsächlich die Einstellung qualifizierter zu Lasten niedrig qualifizierter Arbeitskräfte begünstigen und die Anpassungsgeschwindigkeit mit steigendem Qualifikationsniveau sinkt (Kugler/Müller/ Sheldon 1988, Warnken/Ronning 1989).

Eng mit diesem Einwand verbunden ist die Kritik, daß aus den vorgestellten empirischen Studien nicht hervorgeht, welche Arbeitskräftekohorten am stärksten von den Anpassungsprozessen betroffen sind. Vielmehr wird von homogenen Arbeitnehmern ausgegangen. So ist es möglich, daß gerade in

Deutschland hochqualifizierte Arbeitskräfte ein stabiles Beschäftigungsverhältnis genießen und der Anpassungsdruck auf unqualifizierten Arbeitskräften und temporär Beschäftigten lastet. Diese Vermutung wird von Kölling (1998, S. 167 f.) auf Basis einer Auswertung des IAB-Betriebspanels für die ersten fünf Wellen (1993-96) bestätigt. Demnach tragen un- und angelernte Arbeiter und Angestellte mit einfachen Tätigkeiten sowohl beim Personalauf- als auch beim Personalabbau den größten Teil der Anpassung. Bleibt die Nettobeschäftigung hingegen konstant, werden zunehmend Geringqualifizierte durch Höherqualifizierte ersetzt. Die Hypothese einer Spaltung des Arbeitsmarktes in zwei Arbeitskräftekohorten kann für Deutschland nicht abgelehnt werden (vgl. auch Kapitel 6). Darüber hinaus lassen die geschätzten Koeffizienten keine Unterscheidung in freiwillige und unfreiwillige Personalabgänge zu. Änderungen in den branchendurchschnittlichen Arbeitszeiten gehen ebenfalls nicht in die Schätzungen ein. Darüber, welcher Anteil der Beschäftigungsanpassung der aktiven Arbeitsmarktpolitik mit ihren Entlastungseffekten und dem nationalen System der Arbeitslosenversicherung zuzuschreiben ist, läßt sich ebenfalls keine Aussage treffen.

Ob die Koeffizienten der Schätzgleichungen in den oben diskutierten ökonomischen Studien die institutionelle Umgebung der Arbeitsmarktverfassung zuverlässig messen oder nicht, ist eine offene Frage, denn in keinem der dargestellten Fehlerkorrekturmodelle finden sich Variablen, die die Institutionen der Arbeitsmärkte direkt erfassen. Daß in den Koeffizienten, die als Anpassungsgeschwindigkeit interpretiert werden, ausschließlich oder auch nur überwiegend die Institutionen des Arbeitsmarktes zum Ausdruck kommen, ist in der Regel nicht gewährleistet. In die gleiche Kritikrichtung zielt der Hinweis, daß in Volkswirtschaften mit stark regulierten Arbeitsmärkten auch die Anpassungsprozesse auf den Kapital- und Gütermärkten durch die Gesetzgebung und die Rechtsprechung kanalisiert werden. Mithin kann man nicht ausschließen, daß die für Deutschland ermittelte hohe Anpassungsgeschwindigkeit in einigen Studien deswegen ein statistisches Artefakt ist, weil nicht nur das Arbeitsrecht die Anpassungsprozesse auf den Arbeitsmarkt stark verlangsamt, sondern im gleichen Zuge auch die Regulierung der Gütermärkte die Anpassung auf den Outputmärkten verzögert.

Ein methodischer Einwand ist, daß für internationale Vergleiche nur aggregierte Daten auf Jahresbasis zur Verfügung stehen. Jedoch ist nach Hamermesh (1993) bei der Verwendung von Jahresdaten mit erheblichen Verzerrungen zu rechnen, da der Beobachtungszeitpunkt von dem der faktischen Personalanpassung zu stark abweicht. Schätzungen mit jährlichen Daten kommen demnach zu längeren Anpassungszeiten als Studien auf Basis von Quartals- und Monatsdaten. Die Verzerrungen sind um so größer, je häufiger die Betriebe über den Personalbedarf entscheiden und je geringer die Anpassungskosten sind. Letztlich hängt die Entscheidung über den Zeitpunkt der Personalanpassung von der

beobachteten Branche und der Betriebsgröße ab. Schließlich erfassen die Studien nur die Nettoänderung der Beschäftigung, Bruttoströme in Gestalt von Zu- und Abflüssen werden hingegen vernachlässigt. Über die Natur der Anpassungskosten können jedoch nur Stromgrößen auf Firmenebene zuverlässig Auskunft geben (Hamermesh 1993, Kapitel 7, Hamermesh/Pfann 1996, S. 1284). Aufgrund dieser Einwände können die Ergebnisse über die hohe Anpassungsgeschwindigkeit des deutschen Arbeitsmarktes von Kraft (1994, 1997) und Maurau/Oudinet (1988) nicht als eindeutiger Beleg für die Vorzüge der deutschen Arbeitsmarktverfassung interpretiert werden.

## 5. Zusammenfassung

Die Struktur und die Höhe der Personalanpassungskosten, die eine gewinnmaximierende Firma auf ihrem Wachstumspfad verrechnen muß, bestimmt die Hypothesen über die Wirkung des Arbeitsrechtes – speziell des Kündigungsrechtes – auf die dynamische Arbeitsnachfrage. Ist die Anpassungskostenfunktion konvex, verteilen die gewinnmaximierenden Unternehmen den Anpassungsdruck auf mehrere Perioden. Entscheidet sich hingegen eine Firma mit linearer Kostenstruktur ihren Personalbestand zu variieren, nimmt sie die Anpassung unverzüglich und vollständig vor. Seit den 80er Jahren steht die Form der Anpassungskostenfunktion im Mittelpunkt der Literatur zur dynamischen Arbeitsnachfrage. Eine paradigmatische Anpassungskostenfunktion, die allen Anforderungen genügt, konnte jedoch bislang nicht ermittelt werden. Die empirischen Untersuchungen legen nahe, daß die Beschäftigungsanpassung auf mikroökonomischer Ebene nur langsam vonstatten geht und keinem Pfad folgt, der sich durch symmetrische, quadratische Anpassungskosten beschreiben ließe. Welche spezielle Funktion die Anpassung der Arbeitsnachfrage am besten beschreibt, hängt von den Ursachen der Anpassungskosten ab.

Die Hypothese, von der die Schätzung der dynamischen Arbeitsnachfrage ausgeht, ist, daß die Firmen auf Arbeitsmärkten mit stringentem Kündigungsschutz auf den Konjunkturzyklus sehr viel langsamer reagieren als auf flexiblen Arbeitsmärkten US-amerikanischen Typs. Arbeitsmarktinstitutionen, die eine schnelle Anpassung der Beschäftigung an Produktionsschwankungen induzieren, wird in der Regel eine hohe Leistungsfähigkeit bescheinigt. Dagegen ist zu berücksichtigen, daß Arbeitsmarktinstitutionen, die Einkommens- und Beschäftigungssicherheit garantieren, Investitionen in die Aus- und Weiterbildung sowie die Kooperationsbereitschaft der beteiligten Arbeitsmarktparteien fördern und damit die Produktivität erhöhen. Demnach ist eine hohe Anpassungsgeschwindigkeit der Beschäftigung nicht immer effizient, da die betriebspezifischen Investitionen in das Humankapital bei zu hoher Anpassungsgeschwindigkeit nicht im sozial effizienten Umfang vorgenommen werden. Die

Frage ist deshalb, ob eine hohe Anpassungsgeschwindigkeit nicht auch durch andere Strategien wie intensitätsmäßige oder zeitliche Anpassung in Gestalt von Überstunden und Kurzarbeit erreicht werden kann. Die empirischen Untersuchungen haben gezeigt, daß die Arbeitgeber in allen einbezogenen Ländern auf die Konjunktur mit dem Horten von Arbeitskräften reagieren, wenn auch beträchtliche Unterschiede zwischen den Ergebnissen der einzelnen Studien bestehen. Die Befunde zeigen auch, daß das Anpassungspotential des deutschen Arbeitsmarktes besser ist als sein unter Ökonomen verbreiteter Ruf. Insbesondere in Deutschland stärken der Kündigungsschutz, das System der Arbeitslosenversicherung, die hohen Investitionen in das betriebsspezifische Humankapital und die vergleichsweise niedrigen Überstundenzuschläge die Neigung der Unternehmen zu interner Anpassung, wenngleich eine Anpassung über den externen Arbeitsmarkt nicht ausgeschlossen ist. Allerdings sind es hauptsächlich die geringqualifizierten Arbeitskräfte, die den Hauptteil der Anpassungslast tragen. Hingegen greifen die Unternehmen in den USA gleichermaßen auf personalpolitische Instrumente der externen und internen Anpassung zurück. Die Arbeitsmärkte in Italien und Frankreich und insbesondere in Japan sind durch relativ niedrige Geschwindigkeiten bei der Beschäftigungsanpassung und der Anpassung der Arbeitsstunden charakterisiert. Empirische Studien zur Struktur der Anpassungskosten und der Anpassungsgeschwindigkeit, die die Bruttoänderung der Beschäftigung ausklammern, sind jedoch dem Einwand ausgesetzt, daß sich die Arbeitsmarktinstitutionen und staatlichen Regulierungen vor allem im Job- und Labourturnover niederschlagen. In den hier behandelten ökonometrischen Studien spielen die Bruttoänderungen jedoch keine Rolle. Ob die Höhe der Entlassungskosten die Arbeitsdynamik beeinflußt, die im Job- und Labourturnover zum Ausdruck kommt, wird deshalb im nächsten Kapitel untersucht.

## Fünftes Kapitel

### Kündigungsschutz und Volatilität der Arbeitsnachfrage

Kritiker des Arbeitsrechts betonen, daß die anhaltende Massenarbeitslosigkeit der kontinentaleuropäischen Arbeitsmärkte auf rigide institutionelle Rahmenbedingungen, eine hohe Regulierungsdichte und die daraus erwachsenen Anpassungskosten zurückzuführen ist, die hunderte, tausende, wenn nicht gar Millionen von Arbeitsplätzen vernichten oder verhindern. Während der nord-amerikanische Arbeitsmarkt durch hohe Flexibilität und hohe Mobilität der Arbeitskräfte hervorragt und als Begleitphänomen durch hohe Friktionsarbeitslosigkeit und eine wachsende Ungleichheit der Einkommen gekennzeichnet ist, sind die europäischen Märkte durch übermäßige Schutzmaßnahmen, unbegrenzte Unterstützungszahlungen, einen hohen und kontinuierlich wachsenden Anteil von Langzeitarbeitslosen und eine zentralisierte, auf die Egalisierung von Lohndifferentialen zielende Lohnpolitik „sklerotisiert“. Die Mobilität ist gering, die Löhne sind rigide, jeder negative Nachfrageschock bedeutet mit Blick auf die Persistenz erzeugenden Mechanismen einen unaufhaltsamen Anstieg der Arbeitslosenzahlen. Was den Einfluß des Kündigungsrechts auf die Arbeitslosenquote betrifft, bestätigen empirische Studien diese Auffassung der Kritiker nicht (s. Kapitel 2). Jedoch sind, wie der folgende Abschnitt 1 belegt, in Arbeitsmärkten mit hohen Schutzmaßnahmen die Ströme in den und aus dem Pool der Arbeitslosen niedrig und entgegen der Erwartung die Jobturnoverraten hoch. Ob sich dieser inverse Zusammenhang mit dem Kündigungsschutz erklären läßt, und ob die durchschnittliche Arbeitslosigkeit über den Zyklus höher oder geringer ist als in einer Volkswirtschaft ohne Kündigungsschutz und Abfindungszahlungen, kommt auf die weiteren Umstände an, die in diesem Kapitel behandelt werden.

Theorien, welche die Wirkung des Kündigungsschutzes auf die Anpassungsfähigkeit einer Volkswirtschaft untersuchen, lassen sich in zwei Kategorien einteilen. Matching-Modelle, die den Arbeitsmarkt als Suchmarkt behandeln, stellen den Suchprozeß heterogener Arbeitsanbieter in den Mittelpunkt ihrer Betrachtung.<sup>1</sup> Der wesentliche Unterschied zu den neoklassischen Modellen

---

<sup>1</sup> Die beiden Referenzmodelle, auf die die neue Suchtheorie des Arbeitsmarktes zurückgeht, sind Pissarides (2000) und Mortensen/Pissarides (1994).

besteht in den Informationsannahmen. Das zentrale Konzept ist die Matching-Technologie, die arbeitslose Jobsucher und offene Vakanzen vermittelt. Auf den Suchmärkten handeln die Akteure unter Unsicherheit. Jobsucher finden nur mit einer bestimmten Wahrscheinlichkeit einen geeigneten Arbeitsplatz und Vakanzen treffen nur mit einer bestimmten Wahrscheinlichkeit auf einen geeigneten Bewerber. Im Gleichgewicht des Arbeitsmarktes mit positiven Suchkosten existieren daher sowohl offene Stellen als auch arbeitslose Jobsucher, die den Pool der natürlichen Arbeitslosen bilden. Zu den Einflußfaktoren, die die natürliche Arbeitslosigkeit hervorrufen, zählen in diesen Modellen Such- und Mobilitätskosten, zu denen auch die Kosten des Kündigungsschutzes gehören.<sup>2</sup> Um die Wirkung des Kündigungsschutzes auf die Volatilität der Arbeitsnachfrage zu isolieren, wird auf die Berücksichtigung der Heterogenitäten von Vakanzen und Bewerbern, die in der Matching-Technologie implizit zum Ausdruck kommen, im folgenden explizit verzichtet.

Auf Basis der Arbeiten von Bentolila/Bertola (1990) und Bertola (1990, 1992) hat sich eine zweite Klasse von Modellen entwickelt. Auf stochastische, idiosynkratische Produktivitäts- und Nachfrageschocks, die die Firmen Periode für Periode mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit treffen, müssen sich die Unternehmen mit ihrer Arbeitsnachfrage anpassen. Zwar reduzieren die Entlassungskosten im Aufschwung Neueinstellungen, jedoch wird dieser Effekt von geringeren Freisetzungen während der Krise dominiert. Die Volatilität der Arbeitsnachfrage ist in Arbeitsmärkten mit Anpassungskosten niedriger und die Beschäftigung geringfügig höher als in Volkswirtschaften ohne Kündigungsschutz. Hopenhayn/Rogerson (1993) erweitern die Modellstruktur von Bentolila/Bertola (1990) zu einem allgemeinen Gleichgewichtsmodell und berechnen die Wirkung stochastischer Produktivitätsschwankungen auf die Beschäftigung und den Jobturnover des amerikanischen Arbeitsmarktes. Entlassungskosten reduzieren nicht nur den Jobturnover, sondern senken auch die Beschäftigung und die allgemeine Wohlfahrt. Bentolila/Saint-Paul (1994) variieren das Modell von Bentolila/Bertola (1990) hinsichtlich der Art der Schocks, der Zeitstruktur und der ausdrücklichen Berücksichtigung der natürlichen Fluktuation. Entlassungskosten haben in diesem Modellrahmen keine eindeutige Wirkung auf die Beschäftigung. Sehr niedrige und sehr hohe Entlassungskosten versprechen die größten Beschäftigungseffekte. Es ergibt sich ein Zusammenhang zwischen Beschäftigung und Entlassungskosten, der einem umgekehrten U ähnelt. Der u-förmige Verlauf entsteht, da die Firmen mit der Stringenz des Kündigungsschutzes ihr Einstellungs- und Entlassungsverhalten ändern. Im Ausgangspunkt sind die Abfindungen niedrig. Die Insider, die einen Arbeitsplatz besitzen, setzen nun eine Erhöhung der Abfindungen durch.

---

<sup>2</sup> Vgl. z.B. Boeri (1999), Burda (1992), Ljungqvist (1999), Ljungqvist/Sargent (1998), Millard/Mortensen (1997), Millard (1997) und Pissarides (2001).



Infolgedessen sinken in der Krise die Entlassungen, im Boom die Neueinstellungen und über den Konjunkturzyklus hinweg die Beschäftigung. Überschreiten die Entschädigungszahlungen einen (endogenen) Schwellenwert, nimmt die aggregierte Beschäftigung über den Zyklus hinweg zu. Die Verschärfung der Schutzmaßnahmen bewirkt, daß die Firmen in der Rezession stärker vor Entlassungen zurückschrecken, als sie im Boom mit Neueinstellungen zögern.

Saint-Paul (1995) greift das Argument von Bentolila/Bertola (1990) erneut auf und zeigt, daß Entlassungskosten multiple Gleichgewichte erzeugen. Abhängig von der Fluktuationsrate befindet sich die Ökonomie in einem von zwei Gleichgewichten. Ist die Fluktuation hoch, haben Entlassungskosten keinen Einfluß auf die aggregierte Beschäftigung. In der Rezession erfolgt die Anpassung über frei werdende Stellen. Im zweiten Gleichgewicht ist der Labourturnover niedrig. Gerät eine Firma in die Krise, muß sie die hohen Entlassungskosten tragen. In dieser Situation erhöhen Abstandszahlungen die Entlassungsrate in der Rezession und die Arbeitslosenquote nimmt zu. Die Fluktuationsrate ist jedoch modellendogen. Ist im Ausgangszustand die Arbeitslosigkeit hoch, ist die Wahrscheinlichkeit einen neuen Arbeitsplatz zu finden und daher die Kündigungsrate niedrig. Der diskontierte Verlust aus dem Horten der Arbeitskräfte in der Rezession steigt. Die Firmen entlassen trotz steigender Entlassungskosten mehr Arbeitskräfte und die Arbeitslosigkeit nimmt zu.

Im Modellrahmen von Bertola (1990) behandeln Díaz/Snowder (1996) die Interdependenz zwischen der Lohnsetzungsmacht der Arbeitnehmer und dem Kündigungsschutz. Sind idiosynkratische Schocks nur von kurzer Dauer, erhöhen Kündigungsschutzgesetze nur dann die Erwerbslosigkeit, wenn die Lohnverhandlungsmacht der Gewerkschaften hinreichend stark ist. Sind die Produktivitätsschocks wie etwa während der Rohstoffkrisen in den 70er und 80er Jahren persistent, steigt selbst bei zurückhaltender Lohnpolitik die Arbeitslosigkeit. Endogenisiert man den Kapitalstock im Modell von Bertola (1990) und geht von einer hohen Preiselastizität der Güternachfrage aus, können Entlassungskosten sowohl die Beschäftigung als auch den Kapitalstock reduzieren (Risager/Sørensen 1997).

Der in den Abschnitten 2 bis 4 vorgestellte Ansatz stellt eine Erweiterung der Arbeiten von Bertola/Ichino (1995), Bertola/Rogerson (1997) und Bertola (1999) dar. Alle Studien stützen sich auf das Modell von Bertola (1990) und sind den Versuchen zuzurechnen, die Unterschiede der Arbeitsmärkte europäischen und amerikanischen Typs zu modellieren und zu vergleichen. Es zeigt sich, daß sich mit einem herkömmlichen neoklassischen Arbeitsmarktmodell die Behauptung, daß Kündigungsschutzgesetze für die hohe Arbeitslosigkeit in Europa verantwortlich sind, nur unter speziellen Voraussetzungen aufrecht erhalten läßt. Im Gegensatz zu den Ansätzen von Bertola/Ichino (1995), Bertola/Rogerson (1997) und Bertola (1999) werden im folgenden die Anpassungskosten in Mobilitäts-, Einstellungs- und Entlassungskosten sowie Kosten, die bei der

Durchsetzung einer Kündigung entstehen, unterteilt. Während die Arbeitskräfte auf flexiblen Arbeitsmärkten die Kosten des Arbeitsplatzwechsels tragen, bürdet das Kündigungsschutzgesetz auf rigiden Arbeitsmärkten den Firmen die Anpassungskosten auf. Ferner wird die Diskussion um die Wirkung des Kündigungsschutzes auf Indikatoren wie den Jobturnover, die Lohndispersion und die Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit ergänzt. Es zeigt sich, daß bei der Analyse des Kündigungsschutzes die Interdependenz mit anderen Arbeitsmarktinstitutionen, insbesondere mit dem Lohnbildungsprozeß, zu berücksichtigen ist.

Abschnitt 1 vergleicht zunächst realtypische Arbeitsmärkte europäischen und US-amerikanischen Typs im Hinblick auf das Lohndifferential, den Anteil der Langzeitarbeitslosen und den Jobturnover. Der Zusammenhang dieser Arbeitsmarktindikatoren mit den Rigiditätsindikatoren des Kündigungsschutzes aus Kapitel 2 wird anschließend mit Hilfe einer bivariaten Analyse analysiert. Der vollkommen „flexible Arbeitsmarkt“ in Abschnitt 2 ist dadurch charakterisiert, daß er keinen Kündigungsschutz bietet und die Löhne unverzüglich auf Knappheitssignale reagieren. Dabei werden zwei Fälle unterschieden. In dem ersten ist Mobilität zwischen den Standorten kostenlos. In dem zweiten sind demgegenüber die Mobilitätskosten positiv und werden durch die Arbeiter aufgebracht. Der „rigide Arbeitsmarkt“ wird in Abschnitt 3 behandelt. Ordentliche Kündigung sind durch Gesetz oder Manteltarif ausgeschlossen, außerdem zwingt ein Flächentarif die Firmen, unabhängig von der Firmenkonjunktur, den gleichen Lohn zu zahlen. Kündigungsschutzgesetze reduzieren zwar die Volatilität der Arbeitsnachfrage, aber über den Konjunkturzyklus kann die durchschnittliche Beschäftigung größer oder geringer sein als in einer Volkswirtschaft ohne Kündigungsschutz. In Abschnitt 4 sind die Anpassungskosten positiv, jedoch nicht prohibitiv. Die Arbeiter berücksichtigen bei ihrer Standortwahl die Abfindungszahlungen, die ihnen das Gesetz oder der Manteltarif bei einer Kündigung zuspricht, während die Firmen bei ihrer Personalplanung die Einstellungs- und Entlassungskosten in Rechnung stellen. Kündigungsschutzgesetze reduzieren zwar den Jobturnover, jedoch wirkt eine auf die Egalisierung der Einkommen gerichtete Lohnpolitik diesen Kräften entgegen. Abschnitt 5 befaßt sich mit der Wirkung des Kündigungsschutzes auf die Stromgrößen am Arbeitsmarkt. Schließlich faßt Abschnitt 6 die Ergebnisse zusammen.

## **1. Langzeitarbeitslosigkeit, Lohnspreizung und Jobturnover**

Der Einfluß des Kündigungsschutzes auf die Beschäftigung und die Arbeitslosenquote über den Konjunkturzyklus ist, wie Kapitel 2 gezeigt hat, nicht eindeutig. Neben der Arbeitslosenquote werden als Maß für die Anpassungsleistung des Arbeitsmarktes Indikatoren wie der Anteil der Langzeitarbeitslosen, Lohndifferentiale und der Jobturnover herangezogen. Im folgenden steht der Zusammenhang zwischen den Normen des Kündigungsschutzes und diesen Indikatoren im Vordergrund.

a) *Langzeitarbeitslosigkeit*

Internationale Vergleiche der Langzeitarbeitslosigkeit zeigen, daß die bisher zurückgelegte Dauer und die abgeschlossene Dauer der Arbeitslosigkeit sowie der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen in den meisten europäischen Ländern weit über den amerikanischen Werten liegen. Für fünf Länder der EU, Kanada und die USA vergleicht die Tabelle 5.1 den Anteil der Langzeitarbeitslosen mit einer bisher zurückgelegten Dauer der Arbeitslosigkeit von einem Jahr und länger an allen Arbeitslosen (kurz: Anteil der Langzeitarbeitslosen). Der Anteil der Langzeitarbeitslosen betrug in den USA 2000 6,7%, während die Länder der Europäischen Union durchschnittlich nahezu 45% Langzeitarbeitslose haben, so daß knapp jeder zweite Arbeitslose in der EU erst nach über einem Jahr eine neue Beschäftigung findet. Jedoch ist die Spannweite der Verteilung innerhalb der EU groß. Während Deutschland, Italien und Spanien seit den 80er Jahren einen Anteil der Langzeitarbeitslosen von 50% und mehr zu beklagen haben, konnten Großbritannien und die Niederlande in den letzten 15 Jahren den Anteil der Langzeitarbeitslosen deutlich senken.

Tabelle 5.1

**Langzeitarbeitslosigkeit im internationalen Vergleich**

	1985	1990	1995	2000
Deutschland <sup>a)</sup>	47,9	46,8	48,3	50,1
Frankreich	46,8	38,0	42,3	41,1
Großbritannien	48,6	34,4	43,6	33,7
Italien	65,8	69,8	63,6	60,7
Niederlande	60,7	49,3	46,8	31,7
Spanien	56,7	54,0	56,9	47,6
Kanada	10,3	5,7	14,1	12,2
USA	9,5	5,6	9,7	6,7
EU	–	48,6	50,1	45,3

Quelle: OECD Employment Outlook, versch. Jahrgänge;

<sup>a)</sup>bis 1990 früheres Bundesgebiet

Der hohe Anteil der Langzeitarbeitslosen in vielen europäischen Ländern ist ein unmißverständliches Signal für eine niedrige Arbeitsmarktdynamik. Aus zahlreichen Gründen ist diese Entwicklung alarmierend (vgl. z.B. Machin/Manning 1999, OECD 1993, Pissarides 1992). Mit der Dauer der Arbeitslosigkeit verlieren Erwerbslose nicht nur ihr Humankapital, auch die psychische und physische Belastung nimmt spürbar zu und soziale Kompetenzen gehen verloren. Die Arbeitsmotivation und mit ihr der Eingliederungserfolg in ein bestehendes Arbeitsumfeld sinkt. Die Wahrscheinlichkeit, eine neue Stelle zu finden,

nimmt ab und mit ihr die Intensität der Suche nach einem neuen Job, bis die Suchanstrengungen schließlich völlig zum Erliegen kommen.

Wie reagiert die Quote der Langzeitarbeitslosen auf den Konjunkturzyklus? Entgegen der häufig geäußerten Vermutung verhält sich der Anteil der Langzeitarbeitslosen nicht prozyklisch, sondern folgt der Arbeitslosenquote erst mit einiger Verzögerung (OECD 1993, Machin/Manning 1999). Am Ende der Hochkonjunktur, wenn die Arbeitslosigkeit wieder zu steigen beginnt, sinkt der Anteil der Langzeitarbeitslosen weiter, bis er mit einer Verspätung ebenfalls zu steigen beginnt. Im Anschluß an eine Krise folgt der Anteil der Langzeitarbeitslosen der Arbeitslosenquote mit einem *time lag* von ca. ein bis zwei Jahren, weshalb der Anteil der Langzeitarbeitslosen in einer prosperierenden Wirtschaft im allgemeinen höher ist als in einer Rezession (OECD 1993, S. 89). Für diese Beobachtung bieten sich zwei Erklärungen an: Erstens werden zu Beginn einer Rezession eine große Zahl von Stellen zerstört und der Zugang in den Pool der Arbeitslosen und der Anteil der Kurzzeitarbeitslosen nimmt zu. Die Neuzugänge zur Arbeitslosigkeit spiegeln sich jedoch frühestens nach einem Jahr in dem Anteil der Langzeitarbeitslosen wider. Zweitens bevorzugen Firmen bei ihrer Einstellungsentscheidung Arbeitnehmer, die auf keine oder nur eine kurze Dauer der Arbeitslosigkeit zurückblicken. Die Rangordnung bewirkt, daß während des Aufschwungs zunächst die Kurzzeitarbeitslosen den Pool der Erwerbslosen in die Beschäftigung verlassen, die Langzeitarbeitslosen werden verdrängt. Die Wahrscheinlichkeit, im Aufschwung eine Stelle zu finden, und damit die Abgangsrate aus dem Pool der Langzeitarbeitslosen fällt (Blanchard/Diamond 1994, Bulow/Summers 1986). Ein niedrigerer Stellenumschlag begünstigt diese Entwicklung. Der *time lag*, der etwa ein bis zwei Jahre beträgt, wird durch eine Reihe weiterer Faktoren determiniert, zu denen u.a. die Dauer und die Tiefe des konjunkturellen Abschwungs, der Grad des strukturellen Wandels und der Umfang der aktiven Arbeitsmarktpolitik zählen.

Wie ist der im Vergleich zu Kontinentaleuropa niedrige Anteil der Langzeitarbeitslosen in den USA und Kanada zu erklären? Die kurze Dauer der Erwerbslosigkeit in den USA und folglich die niedrige Quote der Langzeitarbeitslosigkeit wird auf das amerikanische Sozialsystem zurückgeführt, das einen erheblichen Druck zur Arbeitsaufnahme auch bei schlecht bezahlten Jobs ausübt (vgl. z.B. Klös 1996, 1998, OECD 1997b). Hinzu kommt, daß das System der Arbeitslosenversicherung mit seinen niedrigen Lohnersatzleistungen und den kurzen Anspruchsdauern einen hohen Anreiz zur aktiven Jobsuche bietet. Im Gegensatz hierzu sind die kontinentaleuropäischen Arbeitsmärkte durch einen geringen Lohnabstand, hohe Lohnersatzraten und eine nahezu unbegrenzte Anspruchsdauer charakterisiert. Neben einem großzügigen Wohlfahrtsstaat werden mächtige Gewerkschaften, hohe Mindestlöhne und der „*skill-biased technical change*“ für die Langzeitarbeitslosigkeit verantwortlich gemacht. Im folgenden steht jedoch c.p. die Frage nach dem Beitrag des staatlichen Kündigungsschutzes zur Langzeitarbeitslosigkeit im Mittelpunkt.

*b) Lohnspreizung*

Ein weiterer institutioneller Unterschied zwischen den europäischen und den amerikanischen Arbeitsmärkten besteht im Lohnfindungssystem. Europäische Arbeitsmärkte sind im Vergleich zu den der USA durch einen hohen Grad der Koordination zwischen den Arbeitsmarktparteien und durch zentralisierte Lohnverhandlungen charakterisiert. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad in den USA beläuft sich auf etwa 16% der Arbeitnehmer, und die Reichweite von Tarifverträgen ist mit 18% gering (OECD 1994a). Die Regelung der Arbeitsbeziehungen bleibt weitgehend individuellen Verhandlungen überlassen. Zwar ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad mit ca. 32% in Deutschland nicht auffällig hoch, jedoch werden die in den Verhandlungen erzielten Abkommen auch von nicht tarifgebundenen Unternehmen adaptiert, weshalb Tarifvereinbarungen für ca. 90 Prozent der Arbeitsverträge gelten. Eine dezentrale Verhandlung von Löhnen und Arbeitsbedingungen wird häufig als eine wichtige Voraussetzung für mehr Beschäftigung angesehen. Empirische Untersuchungen, die den Zusammenhang zwischen dem Zentralisierungsgrad bzw. der Koordination der Lohnverhandlungen und der Arbeitsmarktentwicklung in den Mittelpunkt der Analyse stellen, haben jedoch keine eindeutigen Ergebnisse zu Tage gefördert (Calmfors/Driffill 1988, OECD 1997a, Schnabel 1993), indes gehen dezentralisierte Lohnverhandlungen mit einer hohen Lohnspreizung einher, wie sie für amerikanische Arbeitsmärkte typisch ist (Freeman/Katz 1994).

Um Lohndifferentiale zu messen, ordnet man zunächst die Beschäftigten verschiedenen Einkommensklassen zu. Die OECD teilt die Erwerbstätigen in Dezile ein. Von jedem Dezil wird dann das Einkommen des oberen Randes der jeweiligen Klasse (D1 ... D10) ermittelt. Die Relation  $D5/D1$  setzt die obere Einkommensgrenze des fünften Dezils (den Median) zu dem oberen Rand des ersten Dezils ins Verhältnis. Um die Lohndispersion zu messen, werden überwiegend die Quotienten  $D9/D1$ ,  $D9/D5$  und  $D5/D1$  herangezogen.

Tabelle 5.2 stellt die Entwicklung der Einkommensspreizung mit Hilfe der Differentiale  $D9/D5$  und  $D5/D1$  im internationalen Vergleich gegenüber. Um Verzerrungen zu vermeiden, die sich durch Besonderheiten im Erwerbsverhalten weiblicher Arbeitskräfte vor allem durch Erwerbsunterbrechungen ergeben, sind in Tabelle 5.2 die Werte für männliche Arbeitskräfte ausgewiesen. Die Tabelle 5.2 zeigt, daß die meisten kontinentaleuropäischen Märkte durch eine im Vergleich zu den flexiblen Arbeitsmärkten britischen, amerikanischen oder kanadischen Typs niedrige Einkommensdisparität charakterisiert sind. Während das Verhältnis zwischen mittlerem und unterem Einkommensdezil ( $D5/D1$ ) in den USA in dem Jahrzehnt zwischen 1985 und 1995 von 2,07 auf 2,13 gestiegen ist, weisen die Daten für Deutschland in dieser Klasse eine Egalisierung der Einkommensverteilung mit einem von 1,42 auf 1,34 gesunkenen Koeffizienten auf. Die Lohnspreizung der mittleren und oberen Einkommensdezile  $D9/D5$  blieb in Deutschland im gleichen Zeitraum nahezu konstant.

Tabelle 5.2

**Lohnspreizung im internationalen Vergleich**

		1985	1990	1995	
		(1)	(2)	(3)	(3)-(1)
Deutschland (W)	D9/D5	1,66	1,65	1,65 <sup>c) d)</sup>	-0,01
	D5/D1	1,42	1,40	1,34 <sup>c) d)</sup>	-0,08
Frankreich	D9/D5	2,08	2,13	2,13 <sup>c)</sup>	0,05
	D5/D1	1,61	1,62	1,61 <sup>c)</sup>	0,00
Großbritannien	D9/D5	1,71	1,81	1,86	0,15
	D5/D1	1,64	1,72	1,78	0,14
Italien	D9/D5	1,50	1,56 <sup>b)</sup>	1,65	0,15
	D5/D1	1,53	1,39 <sup>b)</sup>	1,60	0,07
Niederlande	D9/D5	1,62	1,66	1,66 <sup>c)</sup>	0,04
	D5/D1	1,55	1,57	1,56 <sup>c)</sup>	0,01
Kanada	D9/D5	1,68 <sup>a)</sup>	1,75	1,73	0,05
	D5/D1	2,40 <sup>a)</sup>	2,28	2,18	-0,22
USA	D9/D5	1,87	1,96	2,04	0,17
	D5/D1	2,07	2,02	2,13	0,06

Quelle: OECD (1996a) S. 61f; <sup>a)</sup>1986; <sup>b)</sup>1989; <sup>c)</sup>1994; <sup>d)</sup>auf Basis des SOEP (Grund 1998). Die Daten beziehen sich auf die Einkommen männlicher Arbeitnehmer, in den Niederlanden auf alle Arbeitnehmer, für Spanien liegen keine Werte vor.

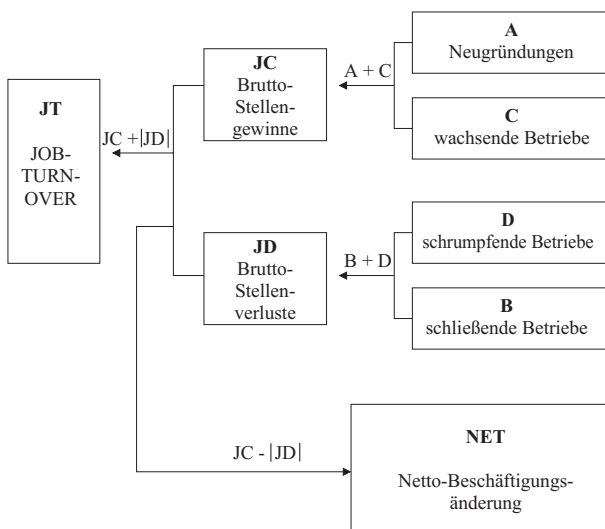
Die Beschäftigten in den USA mußten hingegen einen kräftigen Anstieg des Lohndifferentials D9/D5 hinnehmen. Amerikanische Arbeitnehmer mit einem Einkommen im neunten Dezil verdienten 1995 mehr als doppelt soviel wie Beschäftigte in der mittleren Einkommenskategorie. Lohndifferentiale messen eine Vielzahl von Einflußfaktoren.<sup>3</sup> Hierzu gehören der Rückgang des Anteils der Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe, der technische Fortschritt, asymmetrisch Informationen über die Motivation oder Qualifikation der Arbeitnehmer, Produktivitätsdifferentiale, sowie Unterschiede, die Geschlecht, Alter und Nationalität der Erwerbstätigen betreffen. Lohndifferentiale spiegeln jedoch, wie Abschnitt 2b argumentiert, auch Mobilitäts- und Suchkosten auf Arbeitsmärkten wieder, deren Flexibilität nicht durch Kündigungsschutzgesetze eingeschränkt sind.

*c) Jobturnover*

Um die Flexibilität des Arbeitsmarktes zu messen, wird in neueren Arbeitsmarkttheorien auf den Jobturnover als Indikator zurückgegriffen. Unterscheidet

<sup>3</sup> Eine detailliert Analyse der Faktoren, die die Lohndispersion in Deutschland hervorrufen, findet sich bei Möller/Bellmann (1995) und Schröder (2000).

man die betriebsinternen von den betriebsexternen Segmenten des Arbeitsmarktes, so gibt der Jobturnover Auskunft über die Schließung und Schaffung von Stellen, die dem externen Arbeitsmarkt angeboten werden und damit über die Fähigkeit einer Volkswirtschaft, sich an den Strukturwandel anzupassen. Dabei sagt die Intuition ebenso wie die traditionelle neoklassische Theorie voraus, daß flexible Arbeitsmärkte durch hohe Jobturnoverraten und niedrige Arbeitslosenraten gekennzeichnet sind. Arbeitsmarktinstitutionen wie etwa der staatliche Kündigungsschutz wirken, so wird vermutet, dämpfend auf den Jobturnover.<sup>4</sup> In Abbildung 5.1 sind der Jobturnover und seine Komponenten dargestellt.



Quelle: Wagner/Jahn (1997, S. 49)

Abbildung 5.1: Jobturnover und seine Komponenten

Der Jobturnover basiert auf dem Vergleich von Arbeitsplatzbeständen zwischen zwei Beobachtungszeitpunkten. Der Beobachtungszeitraum umspannt im allgemeinen ein Kalenderjahr. Innerhalb der einzelnen Betriebe werden nur Nettoänderungen erfaßt. Können die Firmen ihre Vakanzen nicht besetzen oder wird während der Berichtsperiode eine Stelle geschaffen und vor Ablauf des Jahres wieder geschlossen, geht diese Bewegung nicht in die Berechnung ein. Bei der Ermittlung des Jobturnovers werden Betriebe danach unterschieden, ob

<sup>4</sup> Vgl. Alogoskoufis et al. (1995), Audenrode van (1994), Boeri (1999), Davis/Haltiwanger (1990, 1999), Davis et al. (1996), Garibaldi et al. (1997), Grey (1996a), Leonard/Van Audenrode (1993, 1995), Millard/Mortensen (1997) und OECD (1994a, 1996).

es sich um Neugründungen, wachsende, schrumpfende oder um Betriebe handelt, die in der Berichtsperiode geschlossen wurden. Aus der Summe der Stellengewinne von wachsenden und neugegründeten Betrieben erhält man die Brutto-Stellengewinne ( $JC$ : Job Creation). Die Summe aus den Stellenverlusten in schrumpfenden und schließenden Betrieben ergeben die Brutto-Stellenverluste ( $JD$ : Job Destruction). Bildet man die Differenz zwischen den Stellengewinnen und den Stellenverlusten, erhält man die aggregierte Netto-Beschäftigungsänderung ( $NET = JC - |JD|$ ) und aus der Summe von Stellengewinnen und Stellenverlusten den Jobturnover ( $JT = JC + |JD|$ ).

Vom Jobturnover ist der Labourturnover zu unterscheiden. Der Labourturnover ist gleich der Summe aus Jobturnover und dem Personalwechsel auf vorhandenen Stellen. Tauschen zwei Arbeitskräfte ihre Stellen erscheint dieser Strom im Labourturnover jedoch nicht im Jobturnover. Damit berechnet sich der Labourturnover aus der Summe aller Einstellungen, Entlassungen und Kündigungen.<sup>5</sup>

Die in der Tabelle 5.3 dargestellten Jobturnoverraten erhält man, wenn man den Jobturnover auf die Beschäftigung der Berichtsperiode bezieht. Die Zuordnung der Länder zu den Klassen mit rigidem bzw. flexiblen Arbeitsmarktregime in Tabelle 5.3 folgt der weitverbreiteten Intuition, der zufolge insbesondere die Länder Großbritannien, Neuseeland, Kanada und USA überdurchschnittlich flexible Arbeitsmärkte aufweisen. Beim Vergleich flexibler und rigider Arbeitsmärkte fällt auf, daß trotz der Differenzen bei der Lohnbildung, dem Kündigungsschutz und der Langzeitarbeitslosigkeit der Jobturnover in beiden Arbeitsmarkttypen kaum voneinander abweicht. In den USA und Kanada ist der Jobturnover mit 23,4% bzw. 26,3% zwar hoch, die Unterschiede im Verhältnis zu den meisten europäischen Ländern sind jedoch in Anbetracht der Debatte über die durch den staatlichen Kündigungsschutz sklerotisierten Arbeitsmärkte moderat. So findet sich etwa in Dänemark, Frankreich und Italien

---

<sup>5</sup> Jobturnoverraten sind international nicht ohne Einschränkungen miteinander vergleichbar. In vielen OECD Ländern werden diese Daten nicht oder nur in unregelmäßigen Abständen erhoben, so daß sich die Berichtsperioden erheblich unterscheiden. Ferner liegen den Daten mitunter verschiedene Erhebungszeitpunkte und -konzepte zu Grunde, Ausgründungen und Betriebsübernahmen können nicht adäquat erfaßt werden. Je nach Erhebungseinheit, Betrieb oder Unternehmen, Teilzeit- oder Vollzeitstelle, private und öffentliche Unternehmen, Primärer oder Sekundärer Sektor, ergeben sich andere Resultate. Vergleicht man strukturell so unterschiedliche Länder wie die USA und Deutschland muß darauf geachtet werden, daß nicht gesamtwirtschaftliche Daten mit Daten des Verarbeitenden Sektors verglichen werden – eine infolge der Datenknappheit in vielen Arbeiten verfolgte Strategie (vgl. z.B. Garibaldi 1998). Die in der Literatur angegebenen Jobturnoverraten variieren auch je nach nationaler Datengrundlage. Das gilt vor allem für die USA und Großbritannien, wo unterschiedliche Verfahren angewendet werden und Verzerrungen infolge von Stichprobenfehlern hoch sind (OECD 1994a, S. 108). Probleme bei der Messung des Jobturnovers behandeln ausführlich z.B. Blanchflower (1996), Boeri (1996), Davis et al. (1996) und Grey (1996b).



*Tabelle 5.3*  
Arbeitsplätzeumschlag im internationalen Vergleich in % (alle Betriebe)

	rigide Arbeitsmärkte												flexible Arbeitsmärkte					Mw <sup>d)</sup>
	A	B	D	DK	E <sup>b)</sup>	FIN	F	I	J	P <sup>e)</sup>	S	Ø	CAN	NZ	UK	USA	Ø	
	1991-1993	1983-1985	1983-1990	1983-1989	1983-1992	1986-1991	1984-1991	1984-1992	1985-1992	1983-1995	1985-1992		1983-1991	1987-1992	1985-1991	1984-1991		
Job Creation (JC)	-	7,7	9,0	16,0	-	10,4	12,7	12,3	-	14,9	14,5	12,2	14,5	15,7	8,7	13,0	13,0	0,69
Neugründungen	-	-	2,5	6,1	-	3,9	6,1	3,9	-	7,1	6,5	5,2	3,2	7,4	2,7	8,4	5,4	0,97
Wachsende Betriebe	5,7	-	6,5	9,9	3,1	6,5	6,6	8,4	8,6	7,1	8,0	7,0	11,2	8,3	6,0	4,6	7,5	0,77
Job Destruction (JD)	-	7,5	7,5	13,8	-	12,0	11,8	11,1	-	13,7	14,6	11,5	11,9	19,8	6,6	10,4	12,2	0,83
Geschlossene Betriebe	-	-	1,9	5,0	-	3,4	5,5	3,8	-	6,7	5,0	4,5	3,1	8,5	3,9	7,3	5,7	0,44
Schrumpfende Betriebe	6,2	-	5,6	8,8	4,0	8,7	6,3	7,3	5,3	7,3	9,6	6,9	8,8	11,3	2,7	3,1	6,5	0,86
Netto-Beschäftigungs- änderung (NET)	-	0,2	1,5	2,2	-	-1,6	0,9	1,2	-	1,2	-0,1	1,1 <sup>e)</sup>	2,6	-4,1	2,1	2,6	2,9 <sup>e)</sup>	0,02
Jobturnover (JT)	-	15,2	16,5	29,8	-	22,4	24,4	23,5	-	28,6	29,1	23,7	26,3	35,5	15,3	23,4	25,1	0,77
Überlebende Betriebe	11,9	8,9 <sup>a)</sup>	12,1	18,7	7,1	15,2	12,9	15,7	13,9	14,4	17,6	13,5	20,0	19,0	8,7	7,7	13,9	0,92

Quellen: OECD Employment Outlook 1994, 1996, eigene Berechnungen; <sup>a)</sup>Garibaldi et al. (1997); <sup>b)</sup>Serrano/Imeno (1999); <sup>c)</sup>Blanchard/Portugal (1998); <sup>d)</sup>Zweiseitiger Mittelwerttest mit unterschiedlichen Varianzen, *p*-Werte; <sup>e)</sup>absolute Größen; A = Österreich, B = Belgien, D = Deutschland (West), DK = Dänemark, E = Spanien, Fin = Finnland, I = Italien, J = Japan, P = Portugal, S = Schweden, Can = Kanada, NZ = Neuseeland, UK = Großbritannien, USA = Nordamerika

ein vergleichbar hoher Jobturnover. Was den Jobturnover in Betrieben betrifft, die während der gesamten Berichtsperiode aktiv waren (überlebende Betriebe), ergeben sich, sieht man von den niedrigen Werten für die USA und Spanien ab, keine Unterschiede zwischen den Ländern der Tabelle 5.3.

Vergleicht man die Eigenschaften der Merkmalsverteilungen der Klasse der rigiden und der flexiblen Arbeitsmärkte miteinander, so zeigt sich, daß die durchschnittliche Job-Creation-Rate, die durchschnittliche Job-Destruction-Rate sowie der Jobturnover in der Klasse der flexiblen Märkte höher sind. Ein einfacher Mittelwerttest verdeutlicht jedoch, daß die Differenz nicht signifikant ist. Der Mittelwert der Netto-Beschäftigungsänderung (in absoluten Größen) in der flexiblen Gruppe ist ebenfalls höher als in der rigiden. In diesem Fall liefert der Mittelwerttest einen Hinweis auf signifikante Unterschiede zwischen den beiden Gruppen (Irrtumswahrscheinlichkeit von 2%).

Häufig wird vermutet, daß sich der Jobturnover prozyklisch verhält, jedoch mit einer geringen zyklischen Sensitivität. Im Abschwung gehen die Stellengewinne zurück und die Stellenverluste nehmen zu. Entsprechend rechnet man im Aufschwung mit einem gegenläufigen Muster (vgl. z.B. Grey 1996a, S. 34). Empirische Untersuchungen bestätigen indessen diese Vermutungen nicht. Simulationen auf der Basis US-amerikanischer Daten zeigen, daß die Brutto-Stellengewinne und Brutto-Stellenverluste im Verarbeitenden Gewerbe antizyklischen Schwankungen unterliegen (Mortensen/Pissarides 1994). Auch die Auswertungen der Arbeitsmarktstatistiken durch Alogoskoufis et al. (1995), Anderson/Meyer (1994), Boeri (1996), Davis et al. (1996) und Davis/Haltiwanger (1990) ergeben, daß in den USA der Jobturnover im Verarbeitenden Gewerbe mit dem Konjunkturzyklus negativ korreliert. Die Stellengewinne verhalten sich schwach pro- und die Stellenverluste stark antizyklisch, so daß der amerikanische Jobturnover antizyklisch verläuft. Konings (1995) bestätigt diese Beobachtung für das Verarbeitende Gewerbe in Großbritannien. Boeri (1996) und Garibaldi (1998) zeigen, daß im Gegensatz zu den USA, Großbritannien und Kanada der Jobturnover in Deutschland, Dänemark, Frankreich, Italien und Schweden keinem oder nur einem schwach prozyklischen Muster folgt.<sup>6</sup>

Um den antizyklischen Verlauf des Jobturnovers auf flexiblen Märkten zu erklären, wurden in den letzten Jahren verschiedene Hypothesen entwickelt: (1) Der Job-Creation-Prozeß ist nach Davis/Haltiwanger (1990) im Gegensatz

---

<sup>6</sup> Diese Ergebnisse werden jedoch nicht von allen Autoren bestätigt. Contini/Revelli (1997) und Violante (1992) erhalten für Italien im Zeitraum (1978-89) und Cabrales/Hopenhayn (1997) für Spanien einen antizyklischen Verlauf des Jobturnovers. Im Gegensatz hierzu ermitteln Gavosto/Sestino (1992) für 1984-89, daß der Jobturnover im Verarbeitenden Gewerbe in Italien positiv mit dem Konjunkturzyklus korreliert ist. Nach Baldwin et al. (1995) ist die Korrelation zwischen dem Jobturnover und der Netto-Beschäftigungsänderung für Kanada negativ jedoch nicht für die USA.

zum Job-Destruction-Prozeß sehr viel zeitaufwendiger. Bis eine neue Stelle geschaffen und eingerichtet ist verstreicht Zeit, weshalb in einer prosperierenden Phase neue Stellen nur langsam entstehen. Da in einer Krise Kündigungsschutzgesetze den Stellenabbau nicht verhindern, werden überzählige Arbeitsplätze sofort abgebaut. Boomphasen werden daher von sinkenden Brutto-Stellenverlusten aber nur von einer geringen Zunahme der Brutto-Stellengewinne begleitet. Hingegen nehmen in einer Rezession die Brutto-Stellenverluste zu und die Brutto-Stellengewinne sinken moderat. (2) Nach Blanchard/Diamond (1990) und Caballero/Hammour (1995) sind Rezessionen Reinigungsphasen, in denen ein kreativer Zerstörungsprozeß wirkt. Stellen können sofort und kostenlos abgebaut werden, die Schaffung neuer Stellen ist demgegenüber nicht nur zeit- sondern auch kostenintensiv. Die mit der Gründung einer neuen produktiven Stelle verbundenen Opportunitätskosten sind jedoch im Abschwung niedriger als im Aufschwung. Die Firmen nehmen daher einen Teil der im Aufschwung zu erwartenden Kosten vorweg und richten bereits in der Krise neue Stellen ein. Rezessionen sind deshalb von geringen Rückgängen der Brutto-Stellengewinne und von hohen Zuwächsen der Brutto-Stellenverluste gekennzeichnet. Auf diese Weise trennen sich die Firmen im Abschwung von unproduktiven Stellen, richten jedoch gleichzeitig neue Stellen ein. (3) Nach Mortensen/Pissarides (1994) ist die Heterogenität der Marktteilnehmer eine Ursache für den antizyklischen Job-Creation und Job-Destruction-Prozeß. Neue Stellen werden nur mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit besetzt. Bis ein erfolgreiches Match zustande kommt, verstreicht mitunter viel Zeit. Das gilt vor allem im Aufschwung, wo die Konkurrenz um geeignete Matchpartner intensiver ist. Während eines Abschwungs können die Firmen hingegen bestehende Stellen sofort abbauen und Vakanzen kostenlos sperren. (4) Burda/Wyplosz (1994) unterscheiden zwischen offenen und neugegründeten Stellen. Die Reaktion der Firmen hängt von der erwarteten Dauer und Stärke des Nachfrageeinbruchs ab. Ist der Nachfragerückgang moderat, ziehen die Firmen geplante oder offene Stellen zurück und setzen keine Arbeitskräfte frei. Dauert eine Rezession längere Zeit an, fallen die Entlassungskosten unter die Opportunitätskosten einer unbesetzten Stelle. Temporäre Entlassungen sind dann die dominante Form der Beschäftigungsanpassung. Mit der Zahl der temporär freigesetzten Arbeitskräfte steigt jedoch die Arbeitskräftequalität im Arbeitslosenpool. Folglich wird die Besetzung neuer Vakanzen stimuliert und der negative Einfluß der Rezession auf die Brutto-Stellengewinne gedämpft.

Die geringe zyklische Sensitivität und der schwach prozyklische Verlauf des kontinentaleuropäischen Jobturnovers wird auf den Einfluß der Kündigungsschutzgesetze in Europa zurückgeführt, die den Beschäftigungszyklus glätten.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Neben dem Kündigungsschutz werden u.a. auch die Industriestruktur, der Handel, das System der Lohnverhandlungen und Unterschiede bei der Industriepolitik verantwortlich gemacht, vgl. Grey (1996a, S. 38f) und Boeri (1996).

Hopenhayn/Rogerson (1993) berechnen die Wirkung stochastischer Produktivitätsschwankungen in einem Modell mit Kündigungsschutz auf die Brutto-Stellengewinne und Brutto-Stellenverluste. Entlassungskosten reduzieren nicht nur den Jobturnover und die Beschäftigung, sondern auch die in Konsumeinheiten ausgedrückte Wohlfahrt. Wird das Kündigungsschutzgesetz dereguliert, indem neben permanenten auch befristete Arbeitsverträge zugelassen werden, nimmt der Jobturnover sprunghaft zu (Cabrales/Hopenhayn 1997). Dabei verhalten sich die Brutto-Stellengewinne stark prozyklisch und die Brutto-Stellenverluste stark antizyklisch. Die Volatilität der Arbeitsnachfrage steigt und die Beschäftigung fällt. Millard/Mortensen (1997) untersuchen im Rahmen eines Matching-Modells die Wirkung des Kündigungsschutzes auf die Brutto-Stellengewinne und Brutto-Stellenverluste. Da der Kündigungsschutz die Entlassungskosten erhöht, fallen sowohl die Brutto-Stellengewinne als auch die Brutto-Stellenverluste und damit der Jobturnover. Ferner beeinflusst der Kündigungsschutz die zyklische Sensitivität des Jobturnovers; die Brutto-Stellengewinne liegen unter den Brutto-Stellenverlusten, da die Vermittlung von Arbeitslosen auf neue Stellen kosten- und zeitaufwendig ist. Millard (1997), der für Großbritannien die Wirkungen einer Lockerung des Kündigungsschutzes simuliert, kommt zu dem Schluß, daß infolge einer Deregulierung mit dem Jobturnover auch die Rate der Arbeitslosigkeit steigt und die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit fällt.

*d) Zusammenhang zwischen Kündigungsschutz, Jobturnover, Lohnstruktur, Langzeitarbeitslosigkeit und Arbeitslosenquote*

Im folgenden wird mit Hilfe einer bivariaten Korrelationsanalyse der Einfluß des Kündigungsschutzes auf die Indikatoren Jobturnover, Arbeitslosenquote, Langzeitarbeitslosigkeit und Lohndifferentiale untersucht. Methodisch aufwendigere Untersuchungen verbieten sich wegen der geringen Zahl der Beobachtungen für den Jobturnover und das Lohndifferential. Die Tabelle 5.4 zeigt die Korrelationen zwischen der Rigidität des Kündigungsschutzes, dem Jobturnover aus Tabelle 5.3, dem Anteil der Langzeitarbeitslosen (LTU), der standardisierten Arbeitslosenquote (ALQ) und dem Lohndifferential. Hierzu wurden gepoolte Daten für 15 Länder herangezogen. Als Indikator für die Rigidität des Kündigungsschutzes greift die Analyse auf die in Kapitel 2 vorgestellten Rangordnungen von Bertola (1990), Lazear (1990) und der OECD (1999b) zurück. Die Rangordnung von Bertola (1990) wurde in Anlehnung an Bertola/Boeri/Cazes (2000, S. 59) um die Länder Neuseeland, USA und Kanada erweitert.

Die Jobturnoverraten beziehen sich je nach Verfügbarkeit der Daten, s. Tabelle 5.3, auf die Perioden 1983-89 und 1989-93 und decken einen Konjunkturzyklus ab. Zwischen 1983-89 hat die Konjunktur in den meisten Ländern

angezogen, während sich zwischen 1989-93 die meisten Volkswirtschaften in einer konjunkturellen Krise befanden.<sup>8</sup> Mit Hilfe der Unterteilung in zwei Beobachtungszeiträume läßt sich der zyklische Effekt aus den Daten herausnehmen. Für die Verwendung von Durchschnittswerten spricht, daß Besonderheiten einzelner Jahre geglättet werden. Bei der Interpretation der Ergebnisse, ist die geringe Zahl der einbezogenen Länder zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere für die Korrelationskoeffizienten auf Basis der Indikatoren von Bertola (1990) und Lazear (1990). Die von Bertola (1990) und Lazear (1990) erhobenen Indikatoren spiegeln das Kündigungsrecht Ende der 80er Jahren wieder, weshalb die Berechnungen in Tabelle 5.4 auch nur den ersten Berichtszeitraum berücksichtigen. Die aktualisierte Erhebung der OECD (1999b) deckt sowohl die 80er als auch die 90er Jahre ab.

Tabelle 5.4

**Zusammenhang zwischen ausgewählten Arbeitsmarktindikatoren  
und der Rigidität des Kündigungsschutzes**

	JT Alle Firmen (1)	JT Überleben- de Firmen (2)	ALQ <sup>d)</sup> 1983-89/ 1990-99 (3)	LTU <sup>d)</sup> 1983-89/ 1990-99 (4)	D5/D1 <sup>e)</sup> 1985/ 1994 (5)
OECD Gesamt					
Regulärer Kündigungsschutz <sup>a)</sup>	-0,10 (0,64)	0,01 (0,98)	0,07 (0,72)	0,43 (0,02)	-0,48 (0,009)
Befristete Arbeitsverträge <sup>a)</sup>	-0,14 (0,52)	-0,07 (0,76)	0,24 (0,22)	0,69 (0,00003)	-0,61 (0,0007)
Massen- entlassungen <sup>b)</sup>	-0,36 (0,08)	-0,09 (0,67)	0,07 (0,80)	0,35 (0,21)	-0,20 (0,50)
Gesamtindikator <sup>a)</sup>	-0,03 (0,90)	0,002 (0,99)	0,17 (0,40)	0,61 (0,0006)	-0,62 (0,006)
Bertola (1990) <sup>c)</sup>	-0,19 (0,56)	-0,26 (0,35)	0,36 (0,20)	0,73 (0,001)	-0,56 (0,04)
Lazear (1990)	0,14 (0,65)	-0,01 (0,97)	0,61 (0,03)	0,65 (0,02)	-0,37 (0,23)

*p*-Werte in Klammern; <sup>a)</sup> OECD (1999b, 1994b); <sup>b)</sup> nur 1990-99; <sup>c)</sup> Spearman-*rho*; <sup>d)</sup> OECD Employment Outlook, versch. Jahrgänge; <sup>e)</sup> OECD (1996, S. 61 f); berücksichtigte Länder: Belgien, Deutschland, Dänemark, Finnland, Frankreich, Großbritannien, Italien, Japan, Kanada, Neuseeland, Österreich, Portugal, Spanien, Schweden, USA.

Die Tabelle 5.4 enthält sowohl Korrelationskoeffizienten für den Jobturnover für alle Firmen und den Jobturnover für Firmen, die während der Berichtsperiode

<sup>8</sup> Eine Ausnahme stellen dabei die Länder Deutschland und Neuseeland dar. In den Jahren 1989-92 wurde die Rezession in Deutschland durch den Wiedervereinigungsboom verzögert. Die konjunkturelle Entwicklung in Neuseeland verlief in der Berichtsperiode im Vergleich zu den anderen Ländern gegenläufig.

entweder gewachsen oder geschrumpft sind. Hinter dieser Vorgehensweise steht die Überlegung, daß von Kündigungsschutzgesetzen hauptsächlich Firmen betroffen sind, die während der Berichtsperiode Bestand hatten und bei ihrer Personalentscheidung Einstellungs- und Entlassungskosten berücksichtigen. Für Neugründungen sowie für schließende Betriebe stehen die Regelungen zum Kündigungsschutz bei der Entscheidung über Einstellungen und Entlassungen nicht unmittelbar im Vordergrund (Garibaldi et al. 1997, S. 478). Bellmann et al. (1996, S. 118) und Bertola/Rogerson (1997, S. 1155) weisen ferner darauf hin, daß Jobturnoverdaten, die Neugründungen und schließende Betriebe betreffen, stärker mit Meßfehlern behaftet sind.

Für die Arbeitslosenquoten und den Anteil der Langzeitarbeitslosen wurden die Berichtszeiträume 1983-89 (80er Jahre) und 1990-99 (90er Jahre) gewählt. Damit korrespondieren die Daten in etwa mit den Beobachtungszeiträumen für die Kündigungsschutzindikatoren der OECD. Lohndifferentiale werden nicht regelmäßig gemessen, weshalb die Korrelationsanalyse stellvertretend für die 80er Jahre die Lohndifferentiale für das Jahr 1985 und für die 90er Jahre die Lohndifferentiale für das Jahr 1994 heranzieht. Der Wahl des Lohndifferentials D5/D1 liegt die Überlegung zu Grunde, daß in diesem Einkommenssegment die Firmen in Kontinentaleuropa keine einzelvertraglichen Vereinbarungen treffen, sondern sich nach den gesetzlich oder tariflich vereinbarten Vorschriften richten.

Die Auswertung in Tabelle 5.4 zeigt, daß der Zusammenhang zwischen den Rigiditätsindikatoren und dem Jobturnover (Spalte 1 und 2) in nahezu allen Fällen negativ und insignifikant ist.<sup>9</sup> Lediglich Vorschriften zu Massenentlassungen haben einen schwach signifikanten Einfluß auf den Jobturnover ( $p = 0,08$ ). Wegen der geringen Zahl der Beobachtungen ist der Zusammenhang indessen vorsichtig zu interpretieren. Die niedrigen nicht signifikanten Koeffizienten zwischen den Regulierungsindizes und dem Jobturnover in Tabelle 5.4 deuten darauf hin, daß sich die Firmen trotz Kündigungsschutz mit ihrem Arbeitskräftebedarf anpassen können. Auch behindert die Gesetzgebung offenbar die Gründung neuer Stellen und den Abbau bestehender Stellen nicht. Insofern stimmt dieses Ergebnis mit den Resultaten des Kapitels 4 überein, das zeigt, daß die deutschen Firmen sich mit ihrer Arbeitsnachfrage relativ flexibel an Nachfrageschocks anpassen können.

---

<sup>9</sup> Die OECD (1994b) und Garibaldi et al. (1997) erhalten einen signifikant negativen Zusammenhang zwischen dem Gesamtindikator Kündigungsschutz und dem Jobturnover für überlebende Firmen. Die Unterschiede ergeben sich, da Garibaldi et al. (1997) für die USA Jobturnoverraten für das verarbeitende Gewerbe verwendet, die OECD (1994b) Jobturnoverraten für das Verarbeitende Gewerbe und für alle Firmen mischt. Korreliert man die Brutto-Stellengewinne und Brutto-Stellenverluste mit den Rigiditätsindikatoren der Tabelle 5.4, ändern sich die Resultate nicht.

Eingangs wurde die These erwähnt, daß ein hoher Jobturnover mit einer hohen Anpassungsfähigkeit am Arbeitsmarkt verbunden ist. Nimmt man als Maß für die Anpassungsleistung des Arbeitsmarktes die Arbeitslosenquote und den Anteil der Langzeitarbeitslosen ergibt sich das folgende Bild, s. Abbildung 5.2 und Abbildung 5.3.

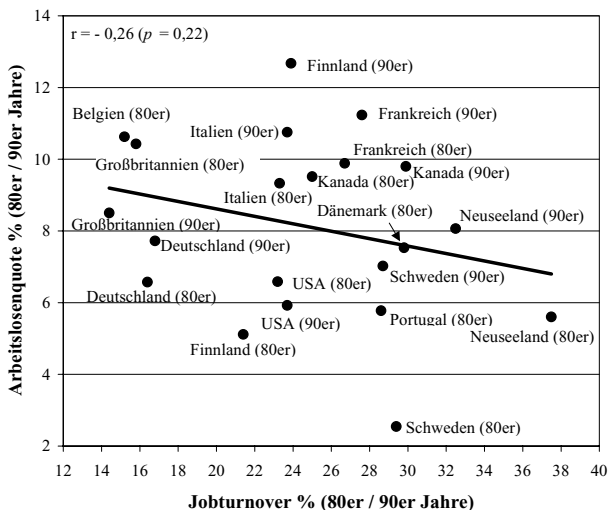


Abbildung 5.2: Jobturnover und Arbeitslosenquote

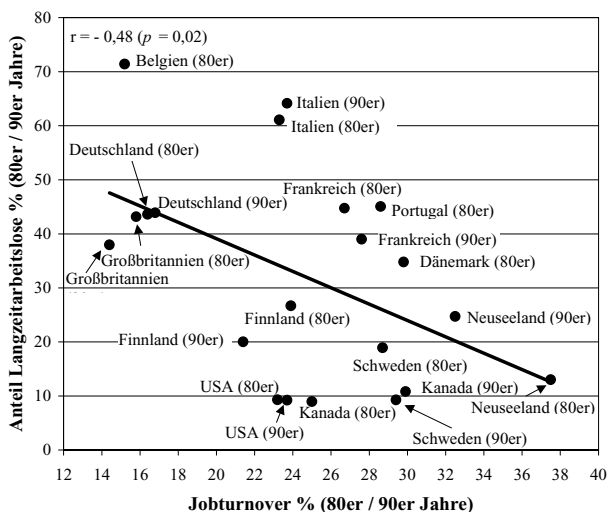


Abbildung 5.3: Jobturnover und Anteil der Langzeitarbeitslosen

Die Abbildung 5.2 macht deutlich, daß der Jobturnover nicht mit der Arbeitslosenquote korreliert. Hingegen ist die Beziehung zwischen dem Jobturnover und dem Anteil der Langzeitarbeitslosen hoch signifikant ( $p = 0,02$ ) und negativ, s. Abbildung 5.3. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, daß ein hoher Arbeitsplätzeumschlag den Strom aus dem Pool der (Langzeit-)Arbeitslosen begünstigt.

Die Spalten (3) und (4) in Tabelle 5.4 zeigen die Korrelationen zwischen der standardisierten Arbeitslosenquote sowie dem Anteil der Langzeitarbeitslosen und der Stringenz des Kündigungsschutzes. Die Koeffizienten in Spalte (3) und (4) bestätigen ebenfalls die in Kapitel 2 vorgetragenen Resultate. Mit Ausnahme des Indikators von Lazear (1990) läßt sich kein Zusammenhang zwischen der Arbeitslosenquote und der Rigidität des Kündigungsschutzes feststellen. Jedoch ist der Zusammenhang zwischen dem Anteil der Langzeitarbeitslosen und dem Kündigungsschutz hoch und mit Ausnahme des Indikators für Massenentlassungen signifikant. Ferner zeigt ein Blick in die Spalte (5) der Tabelle 5.4, daß die Lohndispersion gerade in solchen Ländern signifikant niedriger ist, die nach der Einschätzung der OECD über eine hohe Regulierungsdichte beim Kündigungsschutz verfügen. Offenbar geht ein strenger Bestandsschutz mit einer auf die Egalisierung der Einkommen gerichteten Lohnpolitik einher. Zwischen den Lohndifferentialen und dem Indikator für Massenentlassungen bzw. den Rangordnungen von Lazear (1990) läßt sich kein signifikanter Zusammenhang nachweisen.

Zusammenfassend ergibt sich das folgende Bild: In rigiden Arbeitsmärkten kontinentaleuropäischen Typs ist der Anteil der Langzeitarbeitslosen hoch und die Lohndispersion gering. Ein Zusammenhang zwischen der Stringenz des staatlichen Kündigungsschutzes und der Arbeitslosenquote sowie dem Jobturnover als Maß für die numerische Flexibilität findet sich indessen nicht. Wie läßt sich die geringe Korrelation zwischen dem Jobturnover und der Arbeitslosenquote und die hohe Korrelation zwischen dem Jobturnover und dem Anteil der Langzeitarbeitslosen erklären? Hierfür bieten sich vier Argumente an: Erstens, die verfügbaren Zeitreihen sind zu kurz und die Meßfehler zu groß (Grey 1996a, b). Zweitens nach Nickell (1997) und Nickell/Layard (1999) sind die europäischen Arbeitsmärkte nicht so rigide wie ihr Ruf. Drittens, der Jobturnover ist als Indikator für die Arbeitsmarktflexibilität ungeeignet, da neben der quantitativen Flexibilität auch die qualitative Flexibilität die Anpassungsleistung des Arbeitsmarktes bestimmt (Bellmann et al. 1996). Schließlich wirken viertens neben dem Kündigungsschutz noch andere bisher nicht eindeutig identifizierte Kräfte auf den Jobturnover, die die Wirkung des Kündigungsschutzes kompensieren. Der folgende Abschnitt greift das vierte Argument auf und untersucht, ob die Interdependenz zwischen Kündigungsschutz und Lohnbildungsprozeß eine Erklärung für die vergleichbar hohen Jobturnoverraten bietet. Auf das zweite Argument, daß die europäischen Arbeitsmärkte tatsächlich viel flexibler sind als häufig behauptet, und das dritte Argument, das die Bedeutung der qualitativen Flexibilität in den Vordergrund stellt, nimmt Abschnitt 4 Bezug.



## 2. Flexibler Arbeitsmarkt nordamerikanischen Typs

Der flexible Arbeitsmarkt ist dadurch charakterisiert, daß er keinen Kündigungsschutz bietet und die Löhne unverzüglich die Knappheit der Arbeitskräfte signalisieren. Zunächst wird in Abschnitt 2a ein flexibler Arbeitsmarkt ohne Mobilitätskosten beschrieben. Da die Arbeitnehmer beim Wechsel zwischen den Stellen keine Mobilitätskosten tragen, wandern sie zwischen den Unternehmen, bis der Lohn im Gleichgewicht den Arbeitsmarkt räumt. Alle Arbeitnehmer sind beim Gleichgewichtslohn beschäftigt, es gibt keine Arbeitslosigkeit. Bieten die Institutionen des Arbeitsmarktes, wie in Abschnitt 2b, keinen Schutz vor Kündigungen, so tragen die Arbeitnehmer die Kosten der Mobilität, die bei der Wanderung zu den Firmen mit den höchsten Löhnen entstehen. Mobilitätskosten sind ein Grund für die auf den nordamerikanischen Märkten beobachtete ungleiche Einkommensverteilung bzw. für das Lohndifferential zwischen den hoch produktiven und den weniger produktiven Firmen. Berücksichtigt man Mobilitätskosten, so entsteht die für flexible Märkte US-amerikanischen Typs charakteristische Friktionsarbeitslosigkeit.

### a) Flexible Löhne

Auf dem Arbeitsmarkt sind alle Informationen öffentlich. Die Firmen sind vollständig über die Produktivität der homogenen Arbeitsanbieter und diese sind vollständig über den Lohn informiert. Auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes produziert ein Kontinuum von Firmen mit identischer Produktionstechnologie und Arbeit als einzigem Produktionsfaktor ein homogenes Gut. Die Modellfirma operiert auf allen Märkten als Mengenanpasser. Das Grenzprodukt der Arbeit der typischen Unternehmung beträgt<sup>10</sup>

$$(1) \quad y_i(L) = \theta_i - bL \quad i \in [H, L].$$

Das Grenzprodukt  $y(L)$  ist eine monoton fallende Funktion des Arbeitsinputs,  $y' = -b < 0$ . Das Grenzprodukt der Arbeit schwankt zufällig zwischen zwei Werten, wobei idiosynkratische Schocks dafür sorgen, daß das Grenzprodukt der Arbeit entweder hoch (H) oder niedrig (L) ist.<sup>11</sup> Für die Schwankung

<sup>10</sup> Bertola (1990) zeigt, daß sich an den wesentlichen Resultaten des Modells nichts ändert, wenn man von einer Cobb-Douglas Produktionsfunktion ausgeht. Der einfachen Handhabbarkeit wegen wird die linear-quadratische Form beibehalten.

<sup>11</sup> Das Modell läßt auch eine regionale Deutung zu. Die von den Produktionseinheiten nicht beeinflussbaren Schocks werden dann etwa durch Änderungen der Präferenzstruktur, unterschiedlichen Preisen für fixe Produktionsfaktoren oder den Einfluß von Wetter und Klima hervorgerufen. Im folgenden wird aus dem intersektoralen Blickwinkel argumentiert.

der Grenzproduktivität werden üblicherweise technologische Schocks als Begründung angeführt. Der Betrachtungszeitraum umspannt zwei Perioden. Das repräsentative Unternehmen befindet sich in einem von zwei möglichen Zuständen. In dem hoch produktiven Zustand ist  $\theta = \theta_H$  und die Grenzproduktivität ist daher  $y_H(l) = \theta_H - bl$ , im niedrig produktiven Zustand gilt  $\theta = \theta_L$  und das Grenzprodukt ist  $y_L(l) = \theta_L - bl$ , mit  $\theta_H > \theta_L$ . Bei jedem Faktoreinsatz beträgt das Produktivitätsdifferential zwischen den beiden Zuständen  $y_H(l) - y_L(l) = \theta_H - \theta_L = \Delta\theta > 0$ .

Bei dem Lohn  $w$  ist die Arbeitsnachfrage der im Zustand  $i$  befindlichen Firma positiv, sofern  $y_i(0) = \theta_i > w$ . Im folgenden wird angenommen, daß  $y_L(0) > w$ , so daß Firmenschließungen und Konkurse ausgeschlossen sind.<sup>12</sup> Im Gewinnmaximum fragt das Unternehmen Arbeitskräfte nach, bis das Grenzprodukt der Arbeit auf den Lohn gesunken ist. Aus der Maximierungsbedingung erhält man mit Rücksicht auf den endogenen Lohn  $w$ , an den sich die Firma anpaßt, die direkte Nachfragefunktion mit

$$(2) \quad l_i = \frac{\theta_i - w}{b} \quad i \in [H, L].$$

Die gewinnmaximale Arbeitsnachfrage ist prozyklisch und es gilt  $l_H = l_L + (\theta_H - \theta_L)/b$ .

*Zufallsprozeß:* Den Zustandswechsel, den die Unternehmen nicht beeinflussen können, wird durch einen zweistufigen Markov-Prozeß mit symmetrischer Übergangswahrscheinlichkeit  $p$  beschrieben. Eine Firma, die sich in der Periode  $t$  im Zustand H mit dem hohen Grenzprodukt befindet, wechselt mit der Wahrscheinlichkeit  $p$  in der folgenden Periode  $t+1$  in den Zustand L, während sie mit der Wahrscheinlichkeit  $1-p$  in dem guten Zustand H bleibt. Ähnlich ergeht es einer Firma, die in der Periode  $t$  im Zustand L ist. Mit Wahrscheinlichkeit  $1-p$  bleibt sie in dem schlechten und mit Wahrscheinlichkeit  $p$  wechselt sie in Periode  $t+1$  in den guten Zustand H. Auf der *mikroökonomischen* Ebene nimmt die Wahrscheinlichkeit, den Zustand zu wechseln, mit dem Parameter  $p$  zu. Solange  $p < 50\%$ , ist der Pfad, den ein Unternehmen oder die Volkswirtschaft durchläuft, im folgenden Sinne persistent. Sei z.B. die Turbulenz mit  $p = 40\%$  relativ hoch. Dennoch wechselt die Mehrheit aller Firmen den Zustand nicht, in dem sie sich in Periode  $t$  befinden. 60% aller H-Firmen bleiben auch in der kommenden Periode H-Firmen, 60% aller L-Firmen werden auch in der kommenden Periode wieder mit einem niedrigen Grenzprodukt

<sup>12</sup> Ansätze, die explizit Firmeneintritte und Austritte berücksichtigen, finden sich bei Hopenhayn/Rogerson (1993), Bentolila/Saint-Paul (1994) und Cabrales/Rogerson (1997).

vorlieben müssen. Da in jeder Periode  $p\%$  der H-Firmen von H nach L und ebensoviel L-Firmen von L nach H wechseln, befinden sich im Steady State 50% aller Unternehmen ständig im Zustand H und 50% im Zustand L. Aus der *makroökonomischen* Perspektive sind die beiden Sektoren der hoch und der wenig produktiven Firmen immer gleich groß.<sup>13</sup> Da sich im Steady State die eine Hälfte der Unternehmen im H- und die andere Hälfte im L-Zustand befindet, ergibt sich die gesamtwirtschaftliche Arbeitsnachfrage mit

$$(3) \quad L^D = 0,5l_H + 0,5l_L.$$

Im Gleichgewicht des flexiblen Arbeitsmarktes bildet sich ein Lohn, der den Markt räumt. Mit Rücksicht auf das exogene Arbeitsangebot  $L^S$  gilt daher:

$$(4) \quad \frac{l_H + l_L}{2} = L^S.$$

Mit den Gleichungen (2) und (4) erhält man den Gleichgewichtslohn  $w^*$  mit<sup>14</sup>

$$(5) \quad w^* = \frac{\theta_H + \theta_L}{2} - bL^S.$$

Aus (5) und (2) folgt die Gleichgewichtsallokation  $(l_H^*, l_L^*)$  des Produktionsfaktors:

$$(6) \quad l_H^* = L^S + \frac{\Delta\theta}{2b} \quad \text{bzw.} \quad l_L^* = L^S - \frac{\Delta\theta}{2b}.$$

Im Gleichgewicht des Arbeitsmarktes liegt die Beschäftigung der H-Firmen über derjenigen der L-Firmen:  $l_H^* > l_L^* > 0$ . Die Arbeitsnachfrage der Firmen ist unabhängig vom Turbulenzparameter  $p$ . Steigt das Produktivitätsdifferential  $\Delta\theta$ , nimmt die Beschäftigung im H-Sektor zu, während der L-Sektor Arbeitskräfte verliert. Gleichung (5) zeigt, daß im Gleichgewicht alle Unternehmen, unabhängig von ihrem Produktivitätszustand, den gleichen Lohn zahlen. Eine

<sup>13</sup> Der Turbulenzparameter  $p$  spiegelt auf der *mikroökonomischen* Ebene die jeweilige Firmenkonjunktur wider. Die *makroökonomische* Betrachtung ist als langfristige Analyse zu interpretieren, so daß die Arbeitsnachfrage über den Durchschnitt von Rezessions- und Boomphasen bestimmt wird. Um asymmetrische Schocks in das Modell zu integrieren, nimmt man üblicherweise an, daß  $\varepsilon$  ( $\gamma$ ) die Wahrscheinlichkeit bezeichnet, mit der eine L-Firma (H-Firma) den Zustand wechselt. Im Steady State berechnet sich der Anteil der Firmen, die sich im guten bzw. schlechten Zustand befinden, mit  $\gamma/(\varepsilon + \gamma)$  bzw.  $\varepsilon/(\varepsilon + \gamma)$  (s. Kapitel 6).

<sup>14</sup> Die Annahme  $y_L(0) > w^*$  gilt genau dann, wenn  $L^S > (\theta_H - \theta_L)/2b$ .

Firma, die den herrschenden Lohn unterbietet, verliert alle Arbeitskräfte an die Konkurrenz. Der Lohnsatz, der sich im Gleichgewicht einstellt, räumt den Arbeitsmarkt. Im flexiblen Arbeitsmarkt ohne Mobilitätskosten gibt es keine Arbeitslosigkeit.

*Jobturnover:* Der Jobturnover ergibt sich aus der Summe der Brutto-Stellengewinne und der Brutto-Stellenverluste. Will man den Jobturnover berechnen, den man bei flexiblem Arbeitsmarkt im Gleichgewicht antrifft, ist zu bedenken, daß im Steady State in jeder Periode  $p\%$  aller H-Unternehmen in den L- und ebenso viele L-Unternehmen in den H-Zustand wechseln. Dabei wandern in den absteigenden H-Firmen  $p(l_H - l_L)/2$  Arbeitskräfte ab. Die freigesetzten Leute werden aber nicht arbeitslos. Da Mobilität keine Kosten verursacht, finden die freigesetzten Arbeitskräfte sofort bei den aufsteigenden L-Firmen eine neue Stelle und ein Einkommen in Höhe des Gleichgewichtslohns. Der Jobturnover im Gleichgewicht ergibt sich mit Rücksicht auf (6) mit

$$(7) \quad JT^* \equiv p(l_H^* - l_L^*) = \frac{p\Delta\theta}{b}.$$

Der Jobturnover nimmt mit dem Turbulenzparameter  $p$  und dem Produktivitätsdifferential  $\Delta\theta$  zu. Zur graphischen Ableitung des Gleichgewichts (vgl. Abbildung 5.4) aggregiert man die Nachfragekurven im rechten Quadranten der Abbildung horizontal und berücksichtigt das unelastische Arbeitsangebot.

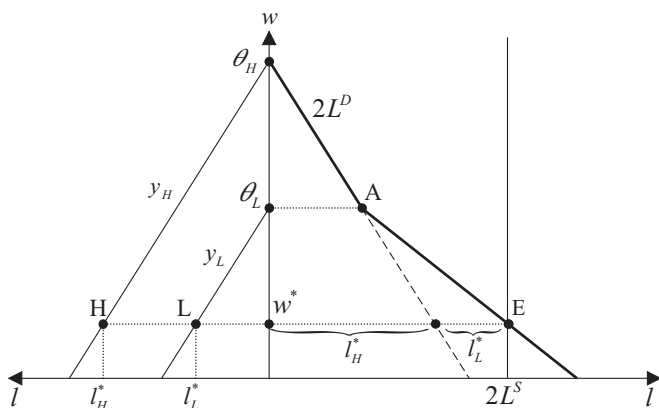


Abbildung 5.4: Flexible Löhne ohne Mobilitätskosten

Im Schnittpunkt E von Angebot und Nachfrage ist der Gleichgewichtslohn  $w^*$ , in H die Beschäftigungsmenge der H-Firmen  $l_H^*$  und in L die Beschäftigungsmenge der L-Firmen  $l_L^*$  bestimmt. Bei flexiblem Lohn und Mobilitäts-

kosten von null gilt auf dem Arbeitsmarkt das Gesetz des einheitlichen Preises: Arbeit ist homogen, alle Informationen sind symmetrisch verteilt, und im Gleichgewicht müssen alle, die H- wie die L-Unternehmen, den gleichen Lohn zahlen. Der flexible Markt erzeugt, unabhängig vom Produktivitätszustand der Firmen, einen für die Firmen gültigen „Flächentarif“. Ein Unternehmen, das den Gleichgewichtslohn unterbietet, verliert – Mobilität ist kostenlos – seine Arbeitskräfte an die Konkurrenz.

Die Eigenschaften des Zufallsprozesses, der die Wanderungen zwischen dem H- und dem L-Sektor auslöst, haben keinen Einfluß auf den Lohn und die Beschäftigungsmengen. Da der H-Sektor mehr Arbeitskräfte beschäftigt als der L-Sektor, steigt allerdings der Jobturnover mit dem Turbulenzparameter und dem Produktivitätsdifferential. Weder die Arbeitskräfte noch die Firmen verwenden komplizierte Erwartungsstrukturen zur Lösung ihrer Optimierungsprobleme, denn im Modell ohne Mobilitätskosten und ohne Kündigungsschutz umfaßt der Planungshorizont der Akteure genau eine Periode.

### *b) Flexible Löhne und Mobilitätskosten*

In Arbeitsmärkten mit Kündigungsschutz erhalten die Arbeitskräfte bei betriebsbedingten Kündigungen in vielen Ländern der OECD eine Abfindung, in Deutschland vor allem im Rahmen des gesetzlich vorgeschriebenen Sozialplans. Die Forderung nach Abstandszahlungen wird in der Regel mit den bei einem unverschuldeten Arbeitsplatzverlust verbundenen Mobilitätskosten begründet (Franz 1999). Im Gegensatz hierzu sehen US-amerikanische Arbeitsmärkte im allgemeinen keine Abfindung vor. Die Arbeitskräfte auf flexiblen Märkten tragen, wie im folgenden angenommen, die Mobilitätskosten.

Zu Beginn einer Periode beobachten die risikoneutralen Arbeiter den Zustand, in dem sich ihre Firma befindet und entscheiden, ob sie den Arbeitsplatz wechseln oder nicht. Wenn  $p < 50\%$ , was im folgenden angenommen wird, ist die Wahrscheinlichkeit, daß eine H-Firma in der nächsten Periode wieder zu den H-Firmen zählt, größer als die Wahrscheinlichkeit einer Unternehmenskrise mit einem Wechsel in den L-Zustand. Die H-Arbeiter haben daher keinen Anreiz, sich eine neue Stelle zu suchen. Mobil sind allenfalls die Arbeitskräfte der L-Firmen.<sup>15</sup>

Da Mobilität Kosten verursacht, muß sich im Gleichgewicht eine Lohnspreizung einstellen, bei der L-Arbeiter den Lohn  $w_L$ , H-Arbeiter den Lohn  $w_H$  erhalten und  $w_H > w_L$ , denn andernfalls wären die L-Arbeiter nicht bereit, ihren

<sup>15</sup> Da alle Informationen öffentlich sind, sind nur Entlassungen aus betriebsbedingten Gründen möglich. Die risikoneutralen Arbeitskräfte treffen folglich die Mobilitätsentscheidung, falls sie erwarten, daß ihre Firma in einen schlechten Zustand gerät.

Arbeitsplatz aufzugeben und zu den hochproduktiven Firmen zu wandern. Wie hoch muß das Lohndifferential  $\Delta w = w_H - w_L$  sein, damit die nötige Mobilität entsteht?

*Mobilitätskosten und Lohnabstand:* Ein H-Arbeiter, der bei seiner Firma bleibt, verdient in der laufenden Periode das Einkommen  $w_H$  und kann damit rechnen, daß seine Firma mit der Wahrscheinlichkeit  $1 - p > 50\%$  auch in der kommenden Periode zu den H-Firmen zählt; ein L-Arbeiter dagegen, der plant, seinen Arbeitsplatz zu wechseln, ist eine Periode lang arbeitslos und erhält ein garantiertes Minimumeinkommen oder eine Arbeitslosenunterstützung in Höhe von  $g$ . Bei einem Arbeitsplatzwechsel entstehen materielle und immaterielle Kosten  $c$ . Ein Arbeiter, der nach einer neuen Stelle Ausschau hält, muß nicht nur zeit- und ressourcenaufwendige Bewerbungsprozeduren auf sich nehmen, sondern oftmals neben dem Arbeitsplatz auch Wohnort und soziales Umfeld wechseln. Während seiner Suchphase beträgt sein Einkommen daher  $a = g - c$ .

Mobilitätskosten, die ein L-Arbeiter bei der Stellensuche aufwendet, verkörpern sich im folgenden in dem endogenen Lohnabstand  $k = w_L - a$ . Der Lohnabstand muß wie das Lohndifferential  $\Delta w$  positiv sein, weil sonst jeder Anreiz zur Mobilität fehlt. Der L-Arbeiter, der plant seinen Arbeitsplatz zu wechseln, kann damit rechnen, daß die H-Firma, bei der er eine Stelle findet, auch in der kommenden Periode zu den H-Firmen gehören wird, zumindest spricht die Wahrscheinlichkeit  $1 - p > 50\%$  für diese Prognose. Um endgültig zu entscheiden, ob Mobilität vorteilhaft ist oder nicht, muß ein L-Arbeiter, anhand seiner Erwartungen über den künftigen Geschäftsverlauf der L- und der H-Firmen den Marktwert seines Humankapitals in den möglichen Zuständen vergleichen. Die Arbeitskräfte des L-Sektors müssen daher langfristig planen, die Beschäftigten im H-Sektor und die Firmen haben demgegenüber einen Planungshorizont von einer Periode.

*Lohndifferential:* Mit  $W_H$  wird der Marktwert des Humankapitals eines H-Arbeiters und mit  $W_L$  der Marktwert eines L-Arbeiters bezeichnet. Die Arbeitskräfte sind risikoneutral. Der Zinsertrag  $rW_H$  aus dem Humankapital  $W_H$  und dem Kapitalmarktzins  $r$ ,  $r \geq 0$ , muß gleich dem Einkommen  $w_H$  des H-Arbeiters sein zuzüglich des mit der Eintrittswahrscheinlichkeit  $p$  gewogenen Vermögensverlustes  $W_L - W_H$ , den ein H-Arbeiter hinnehmen muß, falls sein Arbeitgeber in der nächsten Periode in den L-Zustand fällt. Im Gleichgewicht gilt:

$$(8) \quad rW_H = w_H + p(W_L - W_H).$$

Ein L-Arbeiter kann sich in zwei Zuständen befinden:

$$(9) \quad rW_L = \begin{cases} w_L + p(W_H - W_L), & \text{stationärer L - Arbeiter} \\ a + (1 - p)(W_H - W_L), & \text{mobiler L - Arbeiter.} \end{cases}$$

Der Ertrag aus dem Humankapital  $W_L$  eines stationären L-Arbeiters ergibt sich aus der Summe des Einkommens  $w_L$  und dem mit der Wahrscheinlichkeit  $p$  gewichteten Vermögensgewinn, falls die Firma in der nächsten Periode einen Aufschwung erfährt. Der mobile L-Arbeiter erhält in der Suchphase ein Einkommen in Höhe von  $a$  und den Vermögensgewinn  $W_H - W_L$ , falls die H-Firma, zu der er wechselt, auch in der kommenden Periode von einer Unternehmenskrise verschont bleibt. Ist der Marktwert des mobilen Humankapitals größer als der Marktwert des stationären, entscheiden sich alle L-Arbeiter für den Arbeitsplatzwechsel; bei der umgekehrten Konstellation wollen alle L-Arbeiter ihren Arbeitsplatz behalten. Im ersten Fall gerät der H-Lohn unter Druck, im zweiten Fall beginnt der L-Lohn zu fallen. Im Gleichgewicht mit Mobilität müssen die Marktwerte der beiden Zustände (9) folglich übereinstimmen. Hieraus folgt:

$$(10) \quad W_H - W_L = \frac{w_L - a}{1 - 2p}.$$

Aus der Differenz der Gleichungen (8) für den stationären H-Arbeiter und (9) für den stationären L-Arbeiter erhält man das Lohndifferential  $w_H - w_L = (r + 2p)(W_H - W_L)$ . Ersetzt man  $(W_H - W_L)$  mit Gleichung (10), ergibt sich das Lohndifferential mit Rücksicht auf  $k = w_L - a$  in seiner endgültigen Form:

$$(11) \quad \Delta w \equiv w_H - w_L = \frac{r + 2p}{1 - 2p} k.$$

Das Lohndifferential (11) reicht genau hin, den L-Arbeitern einen Anreiz zu vermitteln, in den Hochlohnsektor zu wechseln. Gleichung (11) zeigt, daß sich auch bei homogenen Arbeitsanbietern eine Lohnspreizung einstellt. Lohndifferential, die für flexible Arbeitsmärkte typisch sind, bilden sich, um die Mobilität der Produktionsfaktoren zwischen auf- und absteigenden Firmen, Branchen und Regionen zu gewährleisten. Liegt das Lohndifferential unter dem Wert  $\frac{r+2p}{1-2p}k$ , reicht der aus dem Firmenwechsel erzielte Einkommensgewinn nicht hin, um einen Anreiz zum Wechsel zu liefern. Bei exogenem Lohnabstand  $k$  ist das Lohndifferential eine Funktion des Zinssatzes, des Turbulenzparameters und des Lohnabstands und mit allen drei Einflußgrößen positiv korreliert. Wie (11) zeigt, ist im Gleichgewicht das Lohndifferential ein Vielfaches des Lohnabstands  $k$ . Sinken die Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung  $g$  oder nehmen die Kosten des Arbeitsplatzwechsels zu, so steigt auch der Lohnabstand  $k$  und mit ihm das Lohndifferential, das notwendig ist, um Mobilität zu gewährleisten. Für  $k = 0$  erhält man das Resultat des flexiblen Arbeitsmarktes ohne Mobilitätskosten aus Abschnitt 2a. Für  $p = 0$  ändert sich der Zustand der Firmen nicht und das Lohndifferential entspricht den mit dem Zinssatz  $r$  gewichteten Lohnabstand. Mit steigendem Turbulenzparameter nimmt der Options-

wert der Mobilität zu. Erreicht  $p$  den Wert 0,5, wechseln pro Periode jeweils 50% der Firmen ihren Zustand und die Löhne sind über die Zeit und die Firmen hinweg unabhängig verteilt. Der Barwert des zukünftigen Lohneinkommens hängt dann nicht mehr von dem gegenwärtigen Lohneinkommen ab, kein Lohn-differential reicht hin, um Mobilität zu erzeugen.

Da die Unternehmen im flexiblen Arbeitsmarkt keine Anpassungskosten in Rechnung stellen, betreiben sie auch keine vorausschauende Personalpolitik. Ihr Planungshorizont erstreckt sich auf eine Periode. Die Faktornachfrage der H- und der L-Firmen ergibt sich daher mit:

$$(12) \quad l_H = \frac{\theta_H - w_H}{b} \quad \text{bzw.} \quad l_L = \frac{\theta_L - w_L}{b}.$$

Schließlich ist noch die Gleichgewichtsbedingung des Arbeitsmarktes zu berücksichtigen. Das Angebot besteht aus  $L^S$  Erwerbspersonen, außerdem gibt es  $L^D = 0,5l_H + 0,5l_L$  Erwerbstätige und  $U = p(l_H - l_L)/2$  Friktionsarbeitslose. Die Friktionsarbeitslosigkeit entsteht, da der Anteil  $p$  der  $(l_H - l_L)/2$  Arbeitskräfte den Arbeitsplatz wechseln und eine Periode arbeitslos sind. Im Gleichgewicht des Arbeitsmarktes ist die Beziehung  $U + L^D = L^S$  erfüllt, so daß

$$(13) \quad \frac{(1+p)l_H + (1-p)l_L}{2} = L^S.$$

Mit Hilfe der Gleichungen für das Lohndifferential (11), für die Faktornachfrage (12) und der Gleichgewichtsbedingung (13) lassen sich die Gleichgewichtswerte des flexiblen Arbeitsmarktes mit Mobilitätskosten berechnen. Im Gleichgewicht des Arbeitsmarktes beträgt die Faktornachfrage der H- und der L-Firmen

$$(14) \quad l_H^{**} = l_H^* - \frac{p(\Delta\theta - \Delta w)}{2b} - \frac{\Delta w}{2b} \quad \text{bzw.} \\ l_L^{**} = l_L^* - \frac{p(\Delta\theta - \Delta w)}{2b} + \frac{\Delta w}{2b}$$

und der Gleichgewichtslohn im jeweiligen Sektor beläuft sich auf

$$(15) \quad w_H^{**} = w^* + \frac{p(\Delta\theta - \Delta w)}{2} + \frac{\Delta w}{2} \quad \text{bzw.} \\ w_L^{**} = w^* + \frac{p(\Delta\theta - \Delta w)}{2} - \frac{\Delta w}{2}.$$



Im Gleichgewicht erhalten die homogenen Arbeitskräfte unterschiedliche Löhne, sofern  $k > 0$ . Im Unterschied zum flexiblen Arbeitsmarkt ohne Mobilitätskosten hängen die Löhne von der Turbulenz, dem Produktivitätsdifferential, dem Zinssatz und dem Lohnabstand ab. Der Jobturnover, der sich aus der Summe der Brutto-Stellengewinne der H-Firmen und den Brutto-Stellenverlusten der L-Firmen zusammensetzt, ergibt sich mit:

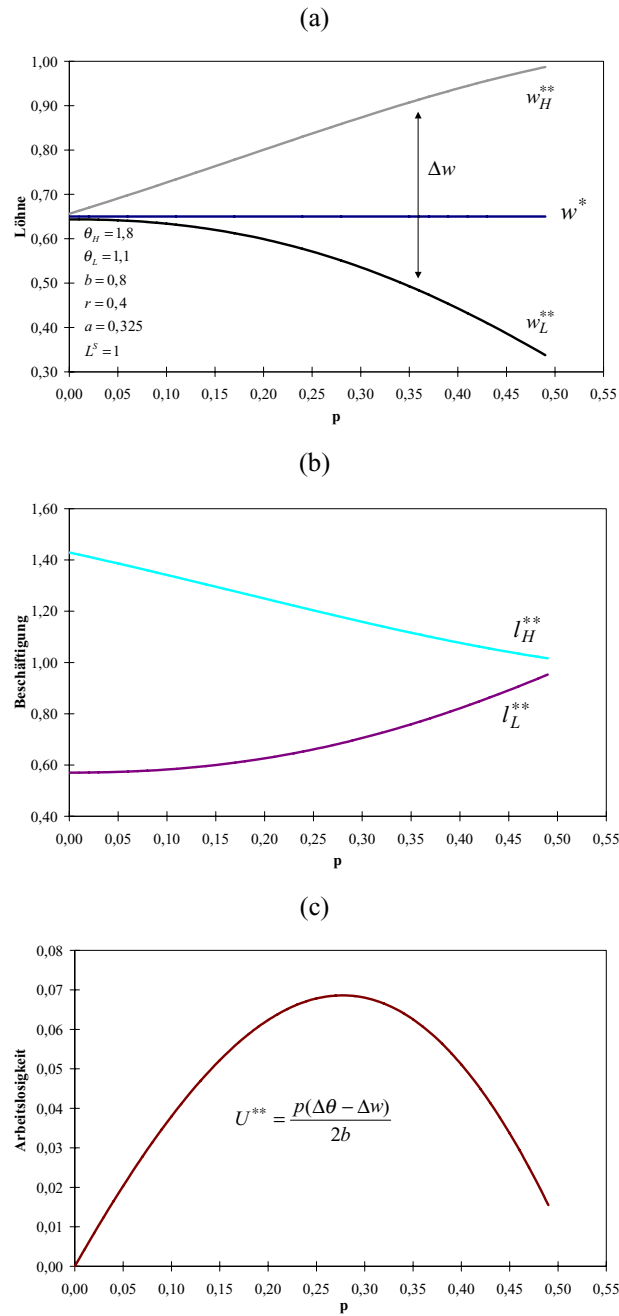
$$(16) \quad JT^{**} \equiv p(l_H^{**} - l_L^{**}) = \frac{p(\Delta\theta - \Delta w)}{b} = JT^* - \frac{p\Delta w}{b}.$$

Stimmen Lohn- und Produktivitätsdifferential überein, kommt jegliche Mobilität zum Erliegen. Wie ein Blick auf (16) zeigt, sinkt der Jobturnover im Vergleich zum Arbeitsmarkt ohne Mobilitätskosten (Abschnitt 2a). Der niedrigere Jobturnover entsteht, da infolge des Lohnabstandes die Mobilitätsbereitschaft der Arbeitskräfte fällt.

Wie beeinflussen passive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen den Jobturnover? Die Lohnersatzleistungen der Arbeitslosenversicherung wirken über das Lohndifferential auf den Jobturnover und die friktionelle Arbeitslosigkeit. Eine Reform der Arbeitslosenversicherung, die die Lohnersatzleistung  $g$  senkt, erhöht den Lohnabstand zwischen dem Einkommen eines L-Arbeiters  $w_L$  und dem eines Arbeitslosen  $a$  und mit ihm die Lohndispersion  $\Delta w$ . Infolgedessen sinkt die Mobilität und damit verbunden die Sucharbeitslosigkeit.<sup>16</sup> Dieses Resultat entsteht, da infolge der niedrigeren Lohnersatzleistungen die Mobilitätskosten steigen. Bei flexiblem Lohn ist der Arbeitsmarkt geräumt und Mobilität eine Investition. Sinken infolge der nun höheren Mobilitätskosten die Erträge aus dem Arbeitsplatzwechsel, fällt auch der Anreiz, bei den H-Firmen nach einem neuen Job zu suchen. Instrumente, die die Suchkosten  $c$  senken, erhöhen gleichzeitig das Einkommen eines Arbeitslosen und haben den gegenteiligen Effekt.

Wie reagiert der Arbeitsmarkt in einer Volkswirtschaft, in der die Frequenz der Schocks steigt? Eine Simulation der Gleichgewichtswerte in Abhängigkeit vom Turbulenzparameter  $p$  zeigt die Abbildung 5.5. Für die Wahl der Parameter der Simulationsrechnung waren folgende Überlegungen maßgeblich. Nach Díaz/Snowder (1996) unterscheidet sich die Produktivität der Firmen in der Hochkonjunktur und in der Rezession selten stärker als 30%. Für den Realzinssatz wurde ein Wert von 4% festgelegt. Der exogene Lohnersatz  $a$  entspricht 50%

<sup>16</sup> Atkinson/Micklewright (1991) und die OECD (1994b, 2000) geben einen Überblick über die Literatur, die den Einfluß der Arbeitslosenversicherung auf die Beschäftigung untersuchen. Eine Mehrheit der Arbeiten kommt zu dem Ergebnis, daß die Dauer der Arbeitslosigkeit mit der Anspruchsdauer zunimmt. Eine Reduktion der Lohnersatzrate hat einen sehr viel geringeren und nicht immer eindeutigen Effekt.



des Gleichgewichtslohnes des flexiblen Marktes und damit etwa dem Lohnerersatz eines amerikanischen Arbeitslosen (OECD 1997b, S. 42). Das Arbeitsangebot wurde auf 1 normiert.

Die komparative Statik in Abbildung 5.5a zeigt, daß mit zunehmender Turbulenz ein immer größeres Lohndifferential nötig ist, damit sich Mobilität überhaupt noch lohnt. Steigt die Wahrscheinlichkeit eines Zustandswechsels, erwarten die mobilen L-Arbeiter, daß die Gewinne aus dem Arbeitsplatzwechsel schon bald wieder bedroht sind und sie sich erneut auf die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz begeben müssen. Gleichzeitig nähert sich mit steigender Übergangswahrscheinlichkeit die Belegschaftsstärke in den L-Firmen und H-Firmen an (vgl. Abbildung 5.5b). Auf die Arbeitslosigkeit, die infolge der Mobilität entsteht, wirkt  $p$ , wie (16) zeigt, über zwei Kanäle: Hält man die Differenz  $\Delta\theta - \Delta w$  konstant, dann nimmt mit der Turbulenz die Arbeitslosigkeit zu. Jedoch steigt mit  $p$  auch die Lohnspreizung, die notwendig ist, um Mobilität zu gewährleisten und die Friktionsarbeitslosigkeit sinkt. In Abbildung 5.5c überwiegt jenseits des kritischen Wertes von  $p = 0,28$  der Effekt, der über das Lohndifferential ausgelöst wird, den direkten Einfluß von  $p$  und die Arbeitslosigkeit sinkt. Die Mobilitätsentscheidung wird trotz steigendem Lohndifferential immer weniger attraktiv.

*Zusammenfassung:* Beim Vergleich des flexiblen Arbeitsmarktes mit und ohne Mobilitätskosten erhält man die folgenden Resultate: Der H-Lohn ist höher und der L-Lohn ist niedriger als der Gleichgewichtslohn des Arbeitsmarktes ohne Mobilitätskosten. Der Markt betreibt keine an der Produktivität ausgerichtete Lohnpolitik. Die Belegschaft einer H-Firma ist bei positiven Mobilitätskosten kleiner als ohne Mobilitätskosten. Demgegenüber hat eine L-Firma eine Belegschaftsstärke, die größer ist als in der Vergleichswirtschaft ohne Mobilitätskosten.<sup>17</sup> Verursacht der Arbeitsplatzwechsel Kosten, müssen die Arbeitskräfte des L-Sektors langfristig planen. In einem herkömmlichen Arbeitsmarktmmodell ergeben sich Lohndifferentiale trotz homogener Arbeitsanbieter. Werden die Firmen von einem Schock getroffen, müssen sie sich mit ihrer Arbeitsnachfrage an die Firmenkonzunktur anpassen. Tragen die Arbeitskräfte die Mobilitätskosten, wie es für flexible Arbeitsmärkte typisch ist, erzeugt Mobilität eine Lohnspreizung. Höhere Lohnersatzleistungen und niedrigere Suchkosten komprimieren die Lohnstruktur. Damit erhält man eine Erklärung für die in Abschnitt 1 beobachteten Differenzen bei der Einkommensspreizung. Daß das Lohndifferential gerade in den flexiblen Arbeitsmärkten (Kanada, Großbritannien und USA) in den letzten zwei Dekaden gestiegen ist, erklärt die höhere Turbulenz infolge der beiden Ölpreiskrisen und der Rezession Anfang der 90er Jahre. Hingegen blieb die Einkommensspreizung in Ländern, in denen

<sup>17</sup> Daß  $w_L < w^*$ , gilt solange wie  $(1 + p)\Delta w > p\Delta\theta$ , was annahmegemäß stets erfüllt ist.

die Firmen die Anpassungskosten tragen, von dieser Entwicklung unberührt. Arbeitslosigkeit ist im flexiblen Regime jedoch kein Schicksal, sondern eine Investition; Arbeitslosigkeit und Mobilität sind zwei Seiten ein und derselben Medaille.

### 3. Rigider Arbeitsmarkt europäischen Typs

Auf dem „rigiden Arbeitsmarkt“ ist eine ordentliche Kündigung durch Gesetz oder Manteltarifvertrag ausgeschlossen. Hinzu kommt, daß ein Flächentarif alle Firmen zwingt, den gleichen Lohn zu zahlen. Bei symmetrischen Informationen ist der Einfluß von Kündigungsschutzgesetzen auf die Beschäftigung nicht eindeutig. Kündigungsschutzgesetze reduzieren zwar die Volatilität der Arbeitsnachfrage, aber über den Konjunkturzyklus kann die durchschnittliche Beschäftigung größer oder geringer sein als in einer Volkswirtschaft ohne Kündigungsschutz. Reformiert man die rigide Arbeitsmarktverfassung, wie in Abschnitt 3c, und beseitigt den Kündigungsschutz, entlassen die Unternehmen die in der Rezession gehorteten Arbeitskräfte und die Arbeitslosigkeit nimmt sprunghaft zu. Jedoch fällt mit dem Kündigungsschutz auch der Einstellungsstopp und damit die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit.

#### a) Flächentarif und prohibitiver Kündigungsschutz

Auf rigiden Arbeitsmärkten sind die Lohnverhandlungen zentralisiert und es gilt ein exogener allgemeinverbindlicher Flächentarif  $w_z$ . Im folgenden wird angenommen, daß Kündigungsschutzgesetze oder Mantelverträge Entlassungen verbieten. Für jene, die einen Arbeitsplatz haben, besteht Arbeitsplatzsicherheit. Akquiriert eine H-Firma neue Mitarbeiter, muß sie keine Einstellungs- oder Einarbeitungskosten berücksichtigen. Im Steady State befindet sich die eine Hälfte der Firmen im guten, die andere Hälfte im schlechten Produktivitätszustand. Da der Kündigungsschutz prohibitiv wirkt, verfügen die L-Firmen aus guten Zeiten über eine feste Stammebelegschaft, die sie nicht reduzieren können. Bei rigidem Markt müssen nicht die Arbeiter ihr Angebot, sondern die risikoneutralen Firmen ihre Arbeitsnachfrage langfristig planen. Ein Unternehmen, das im H-Zustand Arbeitskräfte einstellt, muß damit rechnen, schon in der nächsten Periode in eine Flaute zu geraten, ohne die Belegschaft reduzieren zu dürfen. Der Marktwert eines zusätzlichen Arbeitsplatzes wird mit  $V_H$  bzw. mit  $V_L$  bezeichnet, je nachdem, ob sich die Firma im H- bzw. im L-Zustand befindet. Für die beiden Marktwerte gelten folgende Arbitragebeziehungen: Eine H-Firma mit der Belegschaft  $l_z$  erzielt mit einer neuen Stelle einen Grenzgewinn in Höhe von  $y_H(l_z) - w = \theta_H - bl_z - w_z$ , der Grenzgewinn der L-Firma beträgt dagegen nur  $y_L(l_z) - w = \theta_L - bl_z - w_z$ . Während die H-Firma bei einem Um-



In Abbildung 5.6 ist die Arbeitsnachfrage des flexiblen Markts (ohne Mobilitätskosten) in Gestalt der Kurve mit der Ordinate  $\theta_H$ , dem Knick A in Höhe von  $\theta_L$  und dem Gleichgewicht E dargestellt, das den Lohn  $w^*$  und die Allokation  $(l_H^*, l_L^*)$  bestimmt. Die Lage der Nachfragekurve  $2l_z$  des rigiden Marktes hängt, wie Gleichung (19) verdeutlicht, vom Flächentarif  $w_z$  und dem Parameter  $q$  und daher von der Stärke des im folgenden beschriebenen Diskontierungseffektes ab.

(A) Zunächst wird der Einfluß des Zinses  $r$ , der die Zeitdiskontrate der repräsentativen Firma mißt, auf die gesamtwirtschaftliche Nachfrage untersucht. Drei Fälle sind zu unterscheiden:

(i) Eine myopische Geschäftsführung, die nicht an die Zukunft denkt, ( $r = \infty$ ), läßt sich durch eine noch so starre Schutzgesetzgebung nicht beeindrucken und entwickelt die gleiche Nachfrage wie bei flexiblem Arbeitsmarkt, denn mit  $r = \infty$  ist  $q = 0$ , und die Arbeitsnachfrage des Unternehmens,

$$(20) \quad l_z = \frac{\theta_H - w_z}{b},$$

ist identisch mit der H-Nachfragefunktion (2) des flexiblen Arbeitsmarktes. In der Abbildung 5.6 ist für  $r = \infty$  der Ordinatenabschnitt der Nachfragefunktion gleich  $\theta_H$ . Im Schnittpunkt B mit dem Arbeitsangebot ist der markträumende Lohn bestimmt.

(ii) Für eine Geschäftsführung, die die Zukunft überhaupt nicht diskontiert, ( $r = 0$ ), hat dagegen das Kündigungsschutzgesetz das denkbar größte Gewicht. Für  $r = 0$  folgt nämlich  $q = 1/2$ , und die Arbeitsnachfrage ergibt sich mit

$$(21) \quad l_z = \frac{\theta_H + \theta_L - 2w_z}{2b}.$$

In der Abbildung 5.6 ist der Ordinatenabschnitt der Arbeitsnachfragefunktion für  $r = 0$  gleich  $(\theta_H + \theta_L)/2$ . Die Kurve verläuft durch A und E und ist im relevanten Bereich mit der Nachfragekurve des flexiblen Marktregimes ohne Mobilitätskosten identisch. Für  $r = 0$  ist daher auch der Tarif  $w_z$ , der den rigiden Markt räumt, gleich  $w^*$ .

(iii) Für alle  $r$ , mit  $0 < r < \infty$ , liegt die Arbeitsnachfrage zwischen den beiden Extremen. Der Ordinatenabschnitt der Arbeitsnachfragekurve ist durch  $(1-q)\theta_H + q\theta_L$  bestimmt. Die Kurve schneidet im Punkt C das Arbeitsangebot.<sup>18</sup> Eine zunehmende Zeitdiskontrate  $r$  verschiebt die Kurve nach außen.

<sup>18</sup> Die Arbeitsnachfragekurve schneidet die Abszisse in  $2[(1-q)\theta_H + q\theta_L]/b$ .

Infolge des Diskontierungseffektes fragen die Firmen bei rigidem Markt zu jedem Lohn ( $w_z \leq \theta_L$ ) mehr Arbeitskräfte nach als bei flexibler Marktverfassung. Bei steigendem Zins diskontieren die Unternehmen die Wirkung des Kündigungsschutzes immer stärker. Mit der Nachfragekurve des rigidem Marktes verschiebt sich C auf der unelastischen Angebotskurve vertikal nach oben und hiermit steigt der markträumende Tarif  $w_z$ . Wie man sieht, ist der markträumende Lohn bei rigidem Markt und positivem Zins höher als im flexiblen Vergleichsregime, die Differenz wächst mit steigendem Zins und erreicht bei myopischer Geschäftsführung ( $r = \infty$ ) ein Maximum.

Es ist daher irreführend, die beiden Arbeitsmarktverfassungen des flexiblen und des rigidem Marktes an Hand identischer Nachfrage- und Angebotsfunktionen miteinander zu vergleichen. Jede Marktordnung erzeugt die ihr eigentümliche Arbeitsnachfrage. Ein Vergleich beider Regime auf der Basis identischer Nachfragefunktionen unterstellt implizit Unternehmen, die die Zukunft nicht diskontieren.

(B) Wie wirkt eine steigende Übergangswahrscheinlichkeit auf die aggregierte Nachfrage? Für  $p = 0$ , ist  $q = 0$ , und die Nachfragefunktion bei rigider Marktverfassung schneidet die Ordinate in  $\theta_H$  wie aus (19) folgt. Steigt  $p$ , so nimmt  $q$  zu, der Ordinatenabschnitt der Nachfragefunktion fällt und nähert sich dem Punkt  $(\theta_H + \theta_L)/2$ . Angenommen im Ausgangszustand herrscht bei dem Tarif  $w_z = \bar{w}$  wie im Punkt C Vollbeschäftigung. Nun nimmt z.B. infolge der Globalisierung die Turbulenz zu und  $p$  steigt. Dann verschiebt sich die Nachfragekurve des rigidem Marktes parallel nach unten, der Gleichgewichtspunkt C bewegt sich in Richtung E, und es entsteht bei rigidem  $\bar{w}$  Arbeitslosigkeit in Höhe der Strecke DC. Ist der Tarif durch Insiderinteressen determiniert, haben die Insider keinen Grund, den Tarif  $\bar{w}$  – bei dem ihre Arbeitsplätze sicher und ihr Lohneinkommen unter dieser Nebenbedingung maximal ist – an die Arbeitsmarktlage anzupassen. Da bei prohibitivem Kündigungsschutz die Arbeitskräfte nicht zwischen den Firmen wandern, entsteht Langzeitarbeitslosigkeit, die Periode für Periode dieselben Akteure trifft. Die Arbeitslosigkeit auf dem rigidem Markt hat infolge des Kündigungsschutz einen anderen Charakter als die Friktionsarbeitslosigkeit des flexiblen Marktes, wo die Arbeitskräfte nach einer Periode den Pool der Arbeitslosen wieder verlassen.

Die Abbildung 5.7 simuliert – mit den Parametern des Abschnitts 2b – die Entwicklung der endogenen Variablen  $w_z$  und  $l_z^*$  in Abhängigkeit von dem Turbulenzparameter  $p$ . Die Abbildung 5.7a zeigt, daß bei positivem Zins für jeden Wert  $p$  ein Flächentarif  $w_z$  existiert, der Vollbeschäftigung garantiert. Der markträumende Lohn bei flexiblen Markt ohne Mobilitätskosten  $w^*$  stimmt in Abbildung 5.7a mit dem des rigidem Regimes überein, sofern  $r = 0$ . Bei  $r > 0$  liegt jedoch infolge des Diskontierungseffekts der markträumende Flächentarif des rigidem Marktes stets über dem Vollbeschäftigungslohn der flexiblen Welt.

Steigt die Turbulenz, berücksichtigen die gewinnmaximierenden Firmen, daß sie schon in naher Zukunft von einer Krise getroffen werden, weshalb sie nur noch zu einem geringeren Tarif bereit sind, alle Arbeitskräfte zu beschäftigen. Geht man, wie in Abbildung 5.7b, von einem exogenen Flächentarif  $\bar{w} = 0,75$  und einer Turbulenz  $p < 0,05$  aus, rationiert die Angebotsseite den Arbeitsmarkt. Mit steigender Turbulenz muß der Flächentarif – wie man in Abbildung 5.7a sieht – sinken, um Vollbeschäftigung zu gewährleisten. Für  $p > 0,05$  liegt der exogene Flächentarif  $\bar{w}$  über dem markträumenden Tarif  $w_z$  und es entsteht, wie in Abbildung 5.7b, Arbeitslosigkeit, die mit der Turbulenz steigt. Liegt der Tarif über dem markträumenden Lohn, mißt der Parameter  $p$  das Gewicht mit dem die Firmen zukünftige Verluste bewerten. Ist  $p$  gering, dann werden die Verluste stark diskontiert und spielen bei der Personalpolitik kaum eine Rolle. Ganz anders hingegen, wenn die Häufigkeit der Krisen steigt.

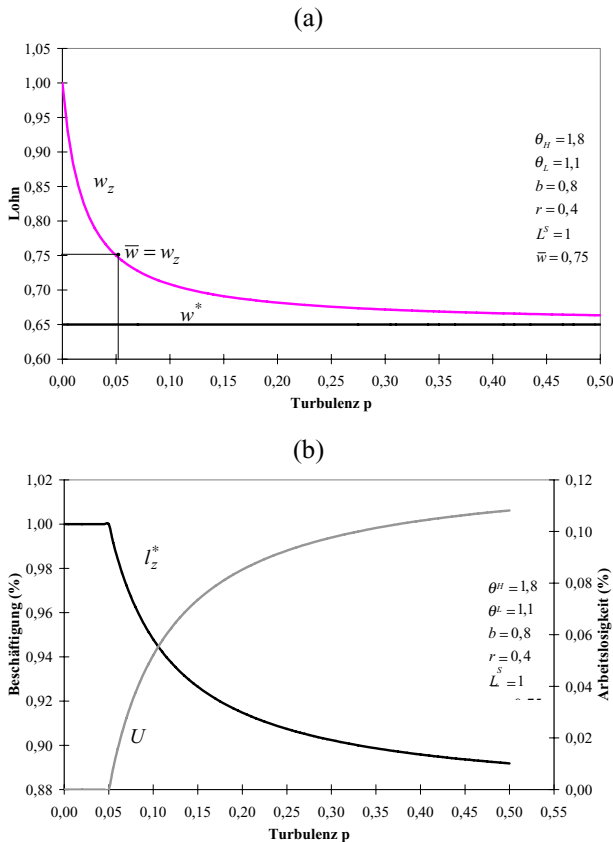


Abbildung 5.7: Gleichgewichtswerte des rigiden Marktes  
in Abhängigkeit von der Turbulenz  $p$



Die in kurzen Abständen aufeinanderfolgenden Verluste erlangen bei steigender Krisenhäufigkeit ein immer größeres Gewicht, weshalb die Personalverantwortlichen bereits im Boom mit Neueinstellungen zögern und die Beschäftigung sinkt.

Die Arbeitsnachfragefunktion ist, wie das Modell verdeutlicht, endogen und hängt von der Erwartungsbildung der Akteure und den Tariflöhnen ab. Diskontieren die Firmen den Kündigungsschutz,  $r > 0$ , ist die Arbeitsnachfrage größer als die des flexiblen Marktes und der markträumende Tarif ist höher als der Gleichgewichtslohn des flexiblen Marktes. Entsteht bei prohibitivem Kündigungsschutz und rigidem Lohn Arbeitslosigkeit, ist sie die Folge eines zu hohen Tariflohnes. Da die Arbeitskräfte immobil sind, entsteht die für europäische Arbeitsmärkte typische Langzeitarbeitslosigkeit. Infolge des Kündigungsschutzes hat die Arbeitslosigkeit auf dem rigiden Markt einen anderen Charakter als die Friktionsarbeitslosigkeit des flexiblen Markts. Arbeitslosigkeit ist bei rigider Marktverfassung keine Investition, sondern ein Schicksal, ein Schicksal, das Periode für Periode dieselben Akteure trifft. Infolge der Schutzgesetzgebung spaltet sich der Arbeitsmarkt in zwei Segmente. Im primären Segment haben die Arbeitsplatzbesitzer eine hohe Jobsicherheit, die wie ein „Recht auf Arbeit“ wirkt, die Outsider im sekundären Segment haben keine Chance auf eine Erwerbstätigkeit.

### *b) Deregulierung des Kündigungsschutzes*

Angenommen der Arbeitsmarkt wird einem verbreiteten Vorschlag folgend reformiert und dereguliert. Der Kündigungsschutz wird beseitigt, der allgemeinverbindliche Tarif  $\bar{w}$  bleibt indessen bestehen. Dann spitzt sich die Lage auf dem Arbeitsmarkt zu. Mit dem Kündigungsschutz entfällt zwar für die Unternehmen der Zwang, langfristig zu planen, jedoch verschwindet damit auch der beschäftigungsfördernde Diskontierungseffekt, der die Volatilität der Arbeitsnachfrage dämpft. Es gelten die gleichen Nachfragefunktionen wie beim flexiblem Markt. Mit der Grenzproduktregel ergeben sich dann beim Tarif  $\bar{w}$  die Nachfragemengen

$$(22) \quad l_H = \frac{(\theta_H - \bar{w})}{b} \quad \text{bzw.} \quad l_L = \frac{(\theta_L - \bar{w})}{b}.$$

Die Arbeitslosigkeit, die sich in diesem Mischsystem bildet, hat zwei Komponenten. Erstens liegt für  $\bar{w} > w^*$  Hochlohnarbeitslosigkeit  $U_T$  im Umfang von

$$(23) \quad U_T = L^S - \frac{l_H + l_L}{2} = L^S - \frac{\theta_H + \theta_L - 2\bar{w}}{2b}$$

vor. Zweitens werden in jeder Periode  $U_F = p(l_H - l_L)/2$  Arbeitskräfte in den absteigenden H-Firmen betriebsbedingt entlassen und in den aufsteigenden L-Firmen entsprechend neue Arbeitskräfte eingestellt. Nimmt man wie im Fall des flexiblen Marktes an, daß die freigesetzten Arbeitskräfte mindestens eine Periode lang arbeitslos sind, dann ergibt sich die Gesamtarbeitslosigkeit aus der Summe der beiden Komponenten

$$(24) \quad U = U_T - U_F.$$

Setzt man die Nachfragemengen der H- und der L-Firmen aus (22) in die Gleichung (24) mit Rücksicht auf  $U_T$  und  $U_F$  ein, erhält man für die aggregierte Arbeitslosigkeit

$$(25) \quad U = L^S - \frac{(1-x)\theta_H + x\theta_L - \bar{w}}{b} \quad \text{wobei} \quad x = (1+p)/2.$$

Mit den Institutionen der Arbeitsmarktverfassung ändert sich die Natur der Arbeitslosigkeit. Zwar steigt die aggregierte Arbeitslosigkeit, jedoch fällt mit dem Kündigungsschutz auch der Einstellungsstopp. Die Chancen, eine neue Beschäftigung zu finden, sind gleich verteilt. Folglich sinkt die Langzeitarbeitslosigkeit und die Dauer der Arbeitslosigkeit nimmt ab. Dieses Ergebnis stimmt mit den Resultaten von Millard (1997a, b) überein, der für Großbritannien eine Lockerung des Kündigungsschutzes simuliert. Zwar steigt mit der Reform die aggregierte Arbeitslosigkeit, gleichzeitig nimmt jedoch die Neueinstellungs- und Trennungsrate zu und der Anteil der Langzeitarbeitslosen ab.

Eine Reform, die den Kündigungsschutz abschafft, den Flächentarif jedoch nicht berührt, hat, wie sich zeigt, nicht den von vielen Befürwortern dieser Reform erhofften Effekt. Die infolge des Kündigungsschutzes gehorteten Arbeitskräfte werden entlassen. Auf dem deregulierten Arbeitsmarkt bildet sich infolge der nun notwendigen Mobilität Friktionsarbeitslosigkeit. Liegt der verhandelte Tariflohn über dem markträumenden Lohn, entsteht Hochlohnarbeitslosigkeit, die von sehr viel längerer Dauer sein kann als die Arbeitslosigkeit im flexiblen Marktsystem mit Mobilitätskosten.

#### 4. Kündigungsschutz und Jobturnover

Während in Kapitel 5.2 kein staatlicher Kündigungsschutz existiert und in Kapitel 5.3 der staatliche Kündigungsschutz periodische Anpassungen an exogene Schocks verhindert, ist es das Ziel des folgenden Abschnitts zu untersuchen, wie Einstellungs- und Entlassungskosten auf den Jobturnover wirken.

Im folgendem sind die Löhne wieder flexibel. Die Arbeitnehmer sind mobil und wandern von den niedrig zu den hoch produktiven Firmen. Ein Arbeiter, der sich entschließt seine Firma zu wechseln, muß bei seiner Planung die nun exogenen Suchkosten  $k$  in Rechnung stellen. Um zu entscheiden, ob Mobilität vorteilhaft ist, muß ein L-Arbeiter anhand seiner Erwartungen über den künftigen Geschäftsverlauf der Firmen den Marktwert seines Humankapitals in den beiden möglichen Zuständen H und L vergleichen. Gerät eine H-Firma in eine Krise, kann sie ihre Belegschaft an den neuen Produktivitätszustand unverzüglich anpassen. Dabei fallen jedoch pro Kündigung fixe Entlassungskosten  $f$  an, die aus zwei Komponenten bestehen. Einen Teil  $\alpha f$  zahlt die Firma als Abfindung an die Arbeitskräfte, die den Betrieb verlassen. Ferner entstehen bei jeder Freisetzung Prozeß- und Verwaltungskosten in Höhe von  $(1-\alpha)f$ . Der exogene Parameter  $\alpha$  mißt den Anteil der Entschädigungen an den gesamten Entlassungskosten. Kann die Firma jederzeit auch unbegründet ein Belegschaftsmitglied entlassen und schreibt das Gesetz bei einer Trennung eine Abfindung vor, ist  $\alpha = 1$ . Muß die Firma dagegen jede Trennung vor einem Schiedsgericht, dem Betriebsrat oder dem Arbeitsgericht erfolgreich begründen, dann entstehen keine Abfindungen und  $\alpha = 0$ .

Zunächst bestimmt der Abschnitt 4a das Lohndifferential, das einen hinreichenden Anreiz für die Arbeitskräfte des niedrigproduktiven Sektors liefert, in den H-Sektor zu wandern. Anschließend werden die linearen Einstellungs- und Entlassungskosten in das Kalkül der Unternehmen eingeführt und die Arbeitsnachfragefunktionen der H- und der L-Firmen ermittelt. Schließlich untersucht Abschnitt 4c, wie die Einstellungs- und Entlassungskosten und ihre Aufteilung auf die beiden Entlassungskostenarten auf den Jobturnover wirkt.

#### a) Lohndifferential

Analog zu der Gleichung (8) in Abschnitt 2b ist der Ertrag aus dem Marktwert des Humankapitals eines H-Arbeiters gleich dem Einkommen  $w_H$  zuzüglich des mit der Eintrittswahrscheinlichkeit  $p$  gewichteten Vermögensverlustes  $W_L - W_H$ , den ein H-Arbeiter hinnehmen muß, falls seine Firma in den niedrigproduktiven Zustand L wechselt.

$$(26) \quad rW_H = w_H + p(W_L - W_H).$$

Ein L-Arbeiter kann sich entscheiden, bei dem Unternehmen, das ihn beschäftigt, zu bleiben oder in den hochproduktiven Sektor H zu wandern:

$$(27) \quad rW_L = \begin{cases} w_L + p(W_H - W_L), & \text{stationärer L-Arbeiter} \\ w_H - k + \alpha f + (1-p)(W_H - W_L), & \text{mobiler L-Arbeiter.} \end{cases}$$

Der Ertrag aus dem Humankapital  $W_L$  eines stationären L-Arbeiters ergibt sich analog zu Gleichung (9) und berechnet sich aus der Summe des Lohns  $w_L$  und dem mit der Wahrscheinlichkeit  $p$  gewichteten Vermögenszuwachs  $W_H - W_L$ , falls die Firma einen Aufschwung erfährt. Der L-Arbeiter dagegen, der plant, die Firma zu wechseln, wird im Unterschied zum Modell des Abschnitts 2b nicht arbeitslos, sondern findet, nachdem er die Suchkosten  $k$  aufgewendet und die Abfindung  $\alpha f$  erhalten hat, im H-Sektor unverzüglich einen neuen Job. Im Gleichgewicht stimmen die Marktwerte der beiden Zustände (27) überein und es gilt

$$(28) \quad W_H - W_L = \frac{k - \alpha f - \Delta w}{1 - 2p},$$

wobei  $\Delta w = w_H - w_L$  das Lohndifferential ist. Aus der Differenz der Gleichungen (26) für den stationären H-Arbeiter und (27) für den stationären L-Arbeiter erhält man mit Rücksicht auf (28) das Lohndifferential im Gleichgewicht:

$$(29) \quad \Delta w = \frac{r + 2p}{1 + r} (k - \alpha f).$$

Das Lohndifferential (29) reicht genau hin, den L-Arbeitern einen Anreiz zu vermitteln in den Hochlohnsektor zu wandern. Ein L-Arbeiter, der sich mit Blick auf  $\Delta w$  entschließt in den H-Sektor zu wechseln, stellt sich im Gleichgewicht genauso gut wie ein stationärer L-Arbeiter, der bei seinem Unternehmen bleibt. Das Lohndifferential nimmt mit dem Zins, dem Turbulenzparameter und den Suchkosten zu und mit steigenden Abfindungen ab. Gilt  $k = \alpha f$ , dann werden die Suchkosten durch die Abfindung vollständig kompensiert, so daß  $w_H - w_L = 0$ . Liegen die Abstandszahlungen über den Mobilitätskosten, dann wird die Lohnspreizung negativ. In diesem Fall hat der H-Arbeiter einen Anreiz in den L-Sektor zu wandern, um sich das zusätzliche Einkommen in Form der die Suchkosten übersteigenden Abfindung zu sichern. Im folgenden wird jedoch angenommen, daß die Suchkosten  $k$  größer als die Abfindung sind,  $k > \alpha f$ . Nähert sich die Übergangswahrscheinlichkeit  $p$  dem Wert 50%,  $p \rightarrow 0,5$ , so daß eine Firma im Schnitt in nahezu jeder zweiten Periode den Zustand wechselt, dann nähert sich das Lohndifferential von unten dem Saldo aus Suchkosten und Abfindungszahlung,  $\Delta w \rightarrow (k - \alpha f)$ .

### *b) Einstellungs- und Entlassungskosten*

Die Firmen müssen bei ihrer Personalpolitik Einstellungs- und Entlassungskosten berücksichtigen. Ein H-Unternehmen muß bedenken, daß es mit der

Wahrscheinlichkeit  $(1-p)$  in der nächsten Periode einen Zustandswechsel erfährt und eine niedrigere Produktivität hat. Eine L-Firma hingegen kann damit rechnen, daß sie mit der Wahrscheinlichkeit  $p$  in der folgenden Periode zu den H-Firmen gehört und eine hohe Produktivität hat. Für die besetzten Stellen der L- bzw. H-Firmen gelten daher, analog zu Abschnitt 3a, die Arbitragegleichungen

$$(30) \quad rV_H = \theta_H - bl_H - w_H + p(V_L - V_H) \quad \text{bzw.}$$

$$(31) \quad rV_L = \theta_L - bl_L - w_L + p(V_H - V_L).$$

Die Einstellung eines zusätzlichen Arbeiters verursacht Einstellungskosten in Höhe von  $h$ , die am Ende der Periode fällig sind und deren Gegenwartswert zu Beginn der Periode  $h/(1+r)$  beträgt. Neueinstellungen nehmen die H-Firmen folglich nur dann vor, wenn für den Optionswert der H-Firma  $V_H \geq h/(1+r)$ . Im Gleichgewicht entspricht daher der Marktwert der marginalen Stelle dem Gegenwartswert der Einstellungskosten, so daß  $V_H = h/(1+r)$ . Bei einem Umschlag der Firmenkonjunktur können die Firmen ihre Belegschaft unverzüglich an die Konjunkturlage anpassen. Jedoch fallen bei einer betriebsbedingten Entlassung Kosten in Höhe von  $f$  pro Entlassung an, die sich aus Abfindungszahlungen in Höhe von  $\alpha f$  und Verwaltungs- und Prozeßkosten in Höhe von  $(1-\alpha)f$  zusammensetzen. Wie die Einstellungskosten sind auch die Entlassungskosten am Ende der Periode fällig, so daß ihr Gegenwartswert  $f/(1+r)$  beträgt. Der Wert der marginalen Stelle einer niedrigproduktiven L-Firma ist gleich  $V_L$ . Wenn die Firma den marginalen Arbeiter nicht entläßt, spart sie Entlassungskosten in Höhe von  $f/(1+r)$ . Aus dem Blickwinkel der Firma beläuft sich mithin der Optionswert der marginalen Arbeitskraft auf  $V_L + f/(1+r)$ .<sup>19</sup> Die Firma wird sich folglich an die institutionell erzeugten Entlassungskosten quantitativ anpassen, bis im Gleichgewicht für den marginalen Arbeiter  $V_L + f/(1+r) = 0$  oder bis der Marktwert der besetzten Stelle auf den negativen Gegenwartswert der Entlassungskosten gesunken ist und  $V_L = -f/(1+r)$ . Setzt man die beiden Gleichgewichtsbedingungen  $V_H = h/(1+r)$  und  $V_L = -f/(1+r)$  in (30) und (31) ein, dann erhält man die Arbeitsnachfrage der H-Firmen mit

$$(32) \quad l_H^* = \frac{1}{b} \left( \theta_H - w_H - \frac{pf + (r+p)h}{1+r} \right)$$

und die Arbeitsnachfrage der L-Firmen mit

<sup>19</sup> Die Anwendung des Realoptionsansatzes auf das Ein- und Ausstellungsverhalten von Unternehmen untersucht Winkler (2002).

$$(33) \quad l_L^* = \frac{1}{b} \left( \theta_L - w_L + \frac{ph + (r+p)f}{1+r} \right).$$

Wie mit (32) und (33) folgt, ist die Arbeitsnachfrage der H-Firmen genau dann größer als die Arbeitsnachfrage der L-Firmen, wenn für das Lohndifferential gilt  $\Delta w < \Delta\theta - (r+2p)(h+f)/(1+r)$ . Dabei bezeichnet  $\Delta\theta$  das Produktivitätsdifferential zwischen einer H- und einer L-Firma und  $(r+2p)(h+f)/(1+r)$  ist die mit Rücksicht auf das Risiko eines Zustandswechsels korrigierte Annuität der Anpassungskosten  $h+f$ . Im übrigen folgt aus (32) und (33) die asymmetrische Wirkung der Einstellungskosten  $h$  auf die Arbeitsnachfrage der H- und der L-Firmen. Denn bei gegebenen Löhnen  $w_H$  und  $w_L$  verdeutlicht (32) und (33), daß steigende Einstellungskosten  $h$  die Arbeitsnachfrage der H-Firmen senken, während die Arbeitsnachfrage der L-Firmen steigt.<sup>20</sup> Der Grund dafür, daß die niedrigproduktiven Firmen eine mit  $h$  zunehmende Arbeitsnachfrage entwickeln und daher beim Zustandswechsel weniger Arbeitskräfte entlassen, liegt darin, daß mit steigendem  $h$  der Marktwert  $V_H$  der marginalen H-Stelle steigt und infolgedessen der Vermögensgewinn  $V_H - V_L$ , den eine L-Firma beim erneuten Zustandswechsel erhält, ebenfalls zunimmt.

### c) Jobturnover

Da in jeder Periode  $p(l_H - l_L)/2$  Arbeitnehmer entlassen werden und gleichzeitig  $p(l_H - l_L)/2$  bei den H-Unternehmen eine neue Stelle finden, gilt für den Jobturnover  $JT = p(l_H - l_L)$ . Mit Rücksicht auf die Arbeitsnachfragefunktionen (32) und (33) der H- und L-Firmen und das Lohndifferential (29) ergibt sich hieraus für den Jobturnover, daß

$$(34) \quad \begin{aligned} JT^* &= \frac{p}{b} \left( \Delta\theta - \Delta w - \frac{r+2p}{1+r} (f+h) \right) \\ &= \frac{p}{b} \left( \Delta\theta - \frac{r+2p}{1+r} (k+h+(1-\alpha)f) \right). \end{aligned}$$

Die komparativ statische Analyse von (34) zeigt, daß der Jobturnover sinkt, wenn das Lohndifferential, der Zinssatz, die Suchkosten, die Einstellungs- oder die Entlassungskosten zunehmen. Darüber hinaus steigt die Mobilität zwischen

<sup>20</sup> In Kürze wird sich erweisen, daß die Einstellungskosten  $h$  tatsächlich keinen Einfluß auf die Gleichgewichtslöhne haben, so daß die obige Voraussetzung im Gleichgewicht stets erfüllt ist.

den Sektoren mit dem Produktivitätsdifferential, hingegen ist der Einfluß des Turbulenzparameters  $p$  auf  $JT^*$  wie in Abschnitt 2b nicht eindeutig. Für kleine Werte von  $p$  nimmt der Jobturnover monoton mit der Turbulenz zu. Da jedoch das Lohndifferential und damit der Optionswert der Mobilität monoton fallen und die Anpassungskosten den Jobturnover dämpfen, erreicht dieser mit Bezug auf  $p$  ein Maximum und beginnt anschließend mit steigendem  $p$  zu fallen. Der  $JT^*$  ist mithin eine streng konkave Funktion von  $p$ .

Anpassungskosten wirken in diesem Modell über zwei Kanäle auf den Jobturnover. Zum einen senken die Entlassungs- und Einstellungskosten  $f$  und  $h$  die Volatilität der Arbeitsnachfrage und damit, wie (34) zeigt, den Jobturnover. Zum anderen beeinflußt der Anteil  $\alpha$  der Abfindungszahlungen an den gesamten Entlassungskosten  $f$  den Jobturnover, wobei mit steigendem  $\alpha$  das Lohndifferential sinkt und infolgedessen der Jobturnover steigt. Bei Entlassungskosten  $f$ , die ausschließlich aus Verwaltungs- und Prozeßkosten,  $\alpha = 0$ , bestehen, ist der Jobturnover minimal. Bei Entlassungskosten  $f$  demgegenüber, die ausschließlich als Transfers an die entlassenen Arbeiter gehen, ( $\alpha = 1$ ), ist der Jobturnover maximal. In einer Volkswirtschaft, in der die Entlassungskosten ausschließlich aus Abfindungszahlungen bestehen und folglich eine Entlassung jederzeit und ohne Begründung möglich ist ( $\alpha = 1$ ), hat eine Änderung von  $f$ , wie (34) verdeutlicht, keinen Einfluß auf den Jobturnover.

Zu dem gleichen Ergebnis kommen Burda (1992) und Lazear (1990), die zeigen, daß ein von den Arbeitsvertragsparteien verhandelter Kündigungsschutz keinen Einfluß auf die Allokation hat (s. auch Kapitel 3). Weshalb reine Abfindungszahlungen keinen Einfluß auf den Jobturnover haben, wird erkennbar, wenn man die Gleichgewichtslöhne bestimmt. Im Gleichgewicht des Arbeitsmarktes gilt mit Rücksicht darauf, daß sich die Hälfte der Firmen im hochproduktiven und die andere Hälfte im niedrigproduktiven Zustand befindet, daß  $L^S = (l_H + l_L)/2$ . Setzt man in diese Gleichgewichtsbedingung die Nachfragefunktionen (32) und (33) ein und löst nach den Löhnen auf, so erhält man

$$(35) \quad w_H^* = w^* + \frac{r+2p}{2(1+r)}(k - \alpha f) = w^* + \Delta w/2 \quad \text{und}$$

$$(36) \quad w_L^* = w^* - \frac{r+2p}{2(1+r)}(k - \alpha f) = w^* - \Delta w/2,$$

wobei  $w^*$  der Gleichgewichtslohn des flexiblen Arbeitsmarktes ohne Mobilitätskosten und ohne Anpassungskosten ist (s. Abschnitt 2a). Wie (35) und (36) verdeutlichen, haben die Einstellungskosten  $h$  keinen Einfluß auf die Löhne, während die Abfindungszahlungen  $\alpha f$  den Lohn der H-Arbeiter senken und den Lohn der L-Arbeiter um den gleichen Betrag erhöhen. Für  $k > \alpha f$  liegt der Gleichgewichtslohn der H- bzw. L-Arbeiter genau um die Hälfte des Lohndifferentials über bzw. unter dem Gleichgewichtslohn  $w^*$  des flexiblen

Arbeitsmarkts. Nehmen die Abfindungen  $\alpha f$  zu oder die Suchkosten  $k$  ab, steigt der L-Lohn und der H-Lohn beginnt zu fallen. Der Einfluß der Abfindungszahlungen  $\alpha f$  auf die Löhne erklärt sich wie folgt: Im Ausgangszustand befindet sich die Volkswirtschaft im Gleichgewicht. Steigen die Abfindungen, haben mehr L-Arbeiter einen Anreiz, die Suchkosten auf sich zu nehmen und sich nach einer neuen Stelle bei den H-Firmen umzusehen. Infolgedessen gerät der H-Lohn unter Druck und der L-Lohn nimmt zu. Der Lohn der H-Arbeiter liegt zwar über dem Gleichgewichtslohn (5) des flexiblen Arbeitsmarkts, ist jedoch niedriger als in einem Regime, in dem die Arbeitskräfte die Mobilitätskosten tragen. Für das Privileg, im Falle eines konjunkturbedingten Arbeitsplatzwechsels eine Abfindung zu erhalten, sind die H-Arbeiter bereit, einen geringeren Lohn hinzunehmen. Übersteigen die Abstandszahlungen die Suchkosten,  $k < \alpha f$ , verläuft die Mobilität in die entgegengesetzte Richtung. Da nun die L-Firmen einen höheren Lohn zahlen, sind immer mehr H-Arbeiter bereit, die Firma zu wechseln. Bestünden Entlassungskosten nur aus Zahlungen an die mobilen Arbeitskräfte, wäre der Kündigungsschutz bei flexiblen Löhnen allokatonsneutral.

Tatsächlich machen Abfindungszahlungen in vielen Ländern nur einen Bruchteil der Entlassungskosten aus. Gerade in Märkten mit einem dichten Netz von Kündigungsnormen und einem umfassenden Richterrecht ist die Rechtsunsicherheit der Marktteilnehmer hoch. Die Entlassungskosten enthalten unter diesen Umständen einen hohen Kostenanteil für die Verwaltung, die Informationssuche sowie lang andauernde Prozesse. Daß die Betriebe gerade schleppende Gerichtsverfahren fürchten, belegen die in Deutschland mittlerweile üblichen Prozeßvermeidungsstrategien wie Abfindungszahlungen, die über den gesetzlichen Richtwerten liegen, oder die Verlegung von ganzen Firmensitzen in andere Jurisdiktionen (s. Kapitel 1).

#### *d) Lohndifferential, Kündigungsschutz und Jobturnover*

Viele kontinentaleuropäische Arbeitsmärkte sind durch eine auf die Egalisierung der Lohndifferentiale gerichtete Lohn- und Sozialpolitik gekennzeichnet. Die bivariate Analyse in Tabelle 5.4 dokumentiert, daß die Lohndispersion in Ländern mit hohem staatlichen Bestandsschutz bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von weniger als 1% signifikant niedriger ist als in Ländern, die nur über eine geringe Zahl von staatlichen Vorschriften bei Entlassungen verfügen. Daß in Ländern mit Arbeitsmärkten kontinentaleuropäischen Typs niedrige Lohndifferentiale dominieren, ist nicht nur das Resultat zentralisierter Lohnverhandlungen, sondern auch eine Konsequenz aus dem allgemeinen Kündigungsschutz: Ein Blick auf das Lohndifferential (29) verdeutlicht, daß die an die Arbeitskräfte ausgezahlten Abfindungen das Lohndifferential reduzieren. Wollen die Arbeitskräfte bei einem Arbeitsplatzverlust auf das Privileg von



Abfindungszahlungen nicht verzichten, müssen sie im Gleichgewicht ein geringeres Lohndifferential akzeptieren. Nur wenn die Tarifparteien Löhne aushandeln, die über dem Gleichgewichtslohn liegen, entsteht, wie Abschnitt 3 gezeigt hat, die für europäische Arbeitsmärkte charakteristische (Langzeit-) Arbeitslosigkeit. Tragen, wie in flexiblen Arbeitsmärkten, die Arbeitskräfte die Suchkosten, entsteht eine Lohnspreizung, die wächst, bis der Anreiz hinreicht, damit die überzähligen Kräfte aus dem niedrigproduktiven L-Sektor in den H-Sektor wandern.

Die Korrelationsanalyse der Tabelle 5.4 zeigt zweitens, daß entgegen der häufig geäußerten Vermutung der Jobturnover nicht mit dem Kündigungsschutz korreliert. Für diese Beobachtung liefert Gleichung (34) eine Erklärung. Zwar senken Entlassungskosten den Jobturnover, jedoch wird dieser Effekt durch ein niedriges Lohndifferential abgeschwächt. Ferner entfaltet der staatliche Kündigungsschutz nur über die Verwaltungs- und Prozeßkosten und nicht über die Abfindungszahlungen eine dämpfende Wirkung auf den Jobturnover. In Ländern ohne staatlichen Kündigungsschutz glätten hingegen hohe Lohndifferenziale und im Vergleich zu den kontinentaleuropäischen Ländern relativ hohe Einstellungskosten (s. Kapitel 4) den Jobturnover.

Wie das Lohndifferential auf den Jobturnover wirkt, verdeutlicht Abbildung 5.8., in der die Arbeitsnachfragefunktionen (32) und (33) der H- und L-Firmen in Abhängigkeit vom jeweiligen Lohn eingezeichnet sind.

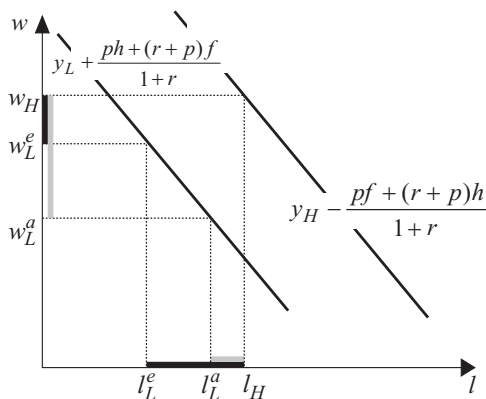


Abbildung 5.8: Lohndifferenziale und Jobturnover

Der horizontale Abstand zwischen den beiden Nachfragekurven wird durch die Differenz der Grenzprodukte und die Anpassungskosten hervorgerufen. Nehmen die Anpassungskosten  $f$  und  $h$  zu, wandert die H-Nachfrage nach innen und die Nachfragekurve der B-Firmen nach außen, bis schließlich die Ar-

beitsnachfragekurven in den beiden Produktivitätszuständen H und L deckungsgleich sind.<sup>21</sup> Hält man die Fluktuationskosten konstant, dann läßt sich die Wirkung der Lohndifferentiale auf den Jobturnover folgendermaßen isolieren.

In Abbildung 5.8 bezeichne  $w_H - w_L^e$  beispielhaft ein für europäische Märkte typisches Lohndifferential. Für die Lohnspreizung der flexiblen Märkte amerikanischen Typs gelte das Lohndifferential  $w_H - w_L^a$ . Trifft nun in einem Arbeitsmarkt mit geringer Lohnspreizung ein idiosynkratischer Schock auf eine H-Firma, wird sie  $l_H - l_L^e$  Arbeitskräfte freisetzen. Eine Firma hingegen, die auf einem Arbeitsmarkt mit dem hohem Lohndifferential  $w_H - w_L^a$  operiert, trennt sich im Falle des idiosynkratischen Schocks lediglich im Umfang von  $l_H - l_L^a$  Arbeitskräften.

Kündigungsschutzgesetze, die die Anpassungskosten erhöhen, senken, wie von vielen Ökonomen vermutet, den Jobturnover. Auf der anderen Seite kompensieren niedrige Lohndifferentiale die – den Jobturnover dämpfende – Wirkung des Kündigungsschutzes. Eine Rechts- und Sozialpolitik ist, wie sich zeigt, mit einem trade-off konfrontiert, der daraus resultiert, daß ein stringenter Kündigungsschutz den Jobturnover zwar senkt, eine auf Egalisierung der Lohndifferentiale zielende Einkommenspolitik aber den Jobturnover erhöht. Folglich können Länder mit stringenter Kündigungsschutz und niedrigen Lohndifferentiale sowie solche mit geringem Kündigungsschutz und hohen Lohndifferentiale die gleichen Jobturnoverraten aufweisen, wie auch die Daten der Tabelle 5.4 belegen.

#### *e) Jobturnover als Flexibilitätsindikator*

In Abschnitt 1c wurde die Frage gestellt, ob der Jobturnover geeignet ist, die Anpassungsleistung einer Volkswirtschaft auf konjunkturelle Störungen und den damit verbundenen Strukturwandel zu messen. Gegen den Jobturnover als Flexibilitätsmaß werden üblicherweise folgende Argumente vorgetragen (Bellmann et al. 1996, S. 115): (1) Bei der Bewertung des Arbeitsplatzumschlages sind Maßnahmen zur intern-numerischen Flexibilisierung wie flexible Arbeitszeiten und Überstunden in Rechnung zu stellen, die von einem hohen Prozentsatz der Firmen in Deutschland in Anspruch genommen werden und nicht im Jobturnover berücksichtigt sind. (2) Maßnahmen zur qualitativen Flexibilität, wie etwa Investitionen in betriebsspezifisches Humankapital, sind mit einer hohen Arbeitsplatzfluktuation, wie sie im Jobturnover zum Ausdruck kommen, nicht vereinbar. Um Verluste zu vermeiden, die infolge der Fluktuation entstehen, setzen Betriebe verstärkt auf Investitionen in ihr Personal und sind an einer längeren Verweildauer ihrer Mitarbeiter interessiert. Hinzu

<sup>21</sup> Für  $(h + f)(r + 2p) = \Delta\theta(1 + r)$  sind die beiden Nachfragekurven identisch.

kommt, daß sich bei kurzen Beschäftigungszeiten eine betriebliche Aus- und Weiterbildung von Randbelegschaften nicht lohnt und unterbleibt. Eine zu große quantitative Flexibilität kann nach dieser Argumentation sogar negative Wirkungen auf die Arbeitsproduktivität, die Betriebsbindung und den nötigen innerbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel haben.

Berechnungen der OECD (1999b) kommen zu dem Ergebnis, daß die durchschnittliche Beschäftigungsdauer in Ländern mit strengem Kündigungsschutz signifikant länger ist als in Ländern mit flexiblem Arbeitsrecht (Irrtumswahrscheinlichkeit 5%). Auch andere empirische Untersuchungen der OECD legen die Hypothese nahe, daß Unternehmen in Arbeitsmärkten mit einer längeren Beschäftigungsdauer vergleichsweise mehr in die Aus- und Weiterbildung ihrer Belegschaft investieren (OECD 1993, Kapitel 4). Gerade Firmen in Deutschland und Frankreich – Länder mit stringentem Kündigungsschutz – nehmen mehr Humankapitalinvestitionen vor als amerikanische Arbeitgeber. Da die Firmen infolge des Kündigungsschutzes Arbeitskräfte horten, wird die fehlende quantitative durch qualitative Flexibilität ersetzt. Die Gültigkeit dieser Hypothese belegen auch die in Tabelle 5.5 zusammengefaßten Daten.

Europäische Arbeitskräfte bleiben im Durchschnitt sehr viel länger bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt als ihre amerikanischen Kollegen. Der Anteil der Beschäftigten mit einer Betriebszugehörigkeit von weniger als einem Jahr war 1991 in Deutschland mit 12,8% vergleichsweise niedrig und in den Vereinigten Staaten mit 28,8% mehr als doppelt so hoch. Die durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit lag in den USA im gleichen Jahr mit 6,7 Jahren um fast vier Jahre unter dem deutschen Vergleichswert mit 10,4 Jahren (OECD 1993, S. 121). Die USA hatte damit die kürzeste (durchschnittliche) Beschäftigungsdauer aller OECD Länder.<sup>22</sup>

Wie Abschnitt 1d zeigt, haben gerade Länder mit einem stringenten staatlichen Kündigungsschutz einen hohen Anteil an Langzeitarbeitslosen. Diese Beobachtung legt die Vermutung nahe, daß die Verfolgung der Strategie einer hohen quantitativen Flexibilität zu einer Spaltung der Belegschaft in eine hochqualifizierte (und ständig weitergebildete) Kerngruppe und in eine geringqualifizierte Kohorte mit hohem Beschäftigungsrisiko führt. Eine Auswertung der in Tabelle 5.5 dargestellten Daten stützt dieses Argument: Die Differenz zwischen dem Anteil der Beschäftigten mit einer Zugehörigkeit von weniger als einem Jahr und dem Anteil der neugegründeten Stellen läßt sich als Indikator

---

<sup>22</sup> Neuere Angaben für die Stellengewinne und den Anteil des Jobturnovers am Labourturnover liegen nicht vor. Daher wurde auch für die durchschnittliche Dauer der Beschäftigung das Referenzjahr 1991 herangezogen und mit diesen Daten weiter gerechnet. Der Anteil der Beschäftigten mit einer Betriebszugehörigkeit von weniger als einem Jahr betrug in Deutschland 1995 16,1% und in den USA nur noch 26%. Die durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit stieg hingegen in den USA 1995 auf 7,4 Jahre, in Deutschland fiel sie auf 9,7 Jahre (OECD 1997a, S. 139).

für den Stellenteil der laufenden Jobs interpretieren, der auch für Erwerbslose zur Verfügung stand.

Tabelle 5.5

**Arbeitsmarktdynamik in ausgewählten OECD-Ländern 1991**

	Stellen- gewinne <sup>a)</sup>	Betriebszu- gehörigkeit <1 Jahr <sup>b)</sup>	Stellen offen für Erwerbs- lose	JT/LT in % <sup>c)</sup>	Zugänge in die Arbeits- losigkeit <sup>d)</sup>	Abgänge aus der Arbeits- losigkeit <sup>d)</sup>
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Deutschland	9,6	12,8	3,2	25,9	0,57	9,0
Finnland	8,2	11,9	3,7	25,3	2,83	13,9
Frankreich	12,3	16,8	4,5	12,4	0,34	3,0
Großbritannien	8,0	18,6	10,6	n.a.	0,67	9,3
Italien	9,6	15,6	6,0	33,5	0,41	9,5
USA	12,0	28,8	16,8	42,5	2,06	37,4

Quellen: <sup>a)</sup>OECD (1996a, S. 168); <sup>b)</sup>OECD (1993, S. 121); <sup>c)</sup>OECD (1996, S. 166); <sup>d)</sup>OECD (1995, S. 27), Werte für 1993, Zugänge in die Arbeitslosigkeit: Anteil der Arbeitslosenzugänge im Verhältnis zu den Erwerbstätigen zwischen 15 und 64 Jahren; Abgänge aus der Arbeitslosigkeit: Anteil der Abgänge im Verhältnis zum Arbeitslosenbestand.

Der Indikatorwert der Tabelle 5.5, Spalte (3), betrug 1991 für Deutschland 3,2% und Frankreich 4,5% und ist etwa im Vergleich zu den USA oder Großbritannien niedrig, wo im Jahresdurchschnitt 16,8% (10,6%) aller laufenden Stellen für Erwerbslose zur Verfügung standen. Die These einer Spaltung des Arbeitsmarktes erhärtet sich, wenn man die Zugänge zur und die Abgänge aus der Arbeitslosigkeit vergleicht. Tabelle 5.5, Spalte (5), gibt den Anteil der Zugänge in die Arbeitslosigkeit an den Erwerbstätigen an, Spalte (6) die Abgänge aus der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung bzw. zu den Nicht-Erwerbspersonen.<sup>23</sup> In den meisten in Tabelle 5.5 dargestellten europäischen Ländern sind die Ströme zum Pool der Arbeitslosen im Verhältnis zum Strom des amerikanischen Arbeitsmarkts gering. Hingegen kann der US-amerikanische im Vergleich zum europäischen Arbeitsmarkt sehr hohe Abgänge aus der Arbeitslosigkeit vorweisen. Kleine Zugangsraten deuten auf ein geringes Arbeitsloskeitsrisiko hin. Gerät ein Akteur jedoch einmal in den Pool der Arbeitslosen,

<sup>23</sup> Daten, die ausschließlich den Abgang aus der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung messen, liegen im internationalen Vergleich nicht vor. Burda/Wyplosz (1994, S. 1293f) schätzen, daß in Deutschland und Frankreich der Anteil der Abgänge aus der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung relativ konstant 60-70% beträgt.

dann hat er bei niedrigen Abgangsraten kaum Chancen, bald wieder eine neue Stelle zu finden. Hohe Jobturnoverraten und geringe Ströme in und aus dem Arbeitslosenpool treffen immer dann zusammen, wenn die Arbeitskräfte von einem Arbeitsplatz zum nächsten wechseln ohne eine Periode der Arbeitslosigkeit hinzunehmen. Diese Behauptung stützt die Spalte (4) der Tabelle 5.5, die den Jobturnover ins Verhältnis zum Labourturnover setzt. Auch hier finden sich zwischen dem amerikanischen und den europäischen Arbeitsmärkten erhebliche Unterschiede. Während der Jobturnover zum Beispiel in Deutschland nur ca. 26% des Labourturnover ausmacht, ist der Anteil des Jobturnover am Labourturnover in den USA mit nahezu 43% fast doppelt so hoch. Vor diesem Hintergrund klingt die Interpretation der OECD (1996, S. 167) sowie von Boeri (1999) plausibel, die diese Unterschiede als Hinweis darauf werten, daß auf Arbeitsmärkten wie dem deutschen oder dem französischen ein relativ kleiner Teil der Erwerbstätigen fortlaufend zwischen Stellen mit einer kurzen Beschäftigungsdauer wechselt, während der Großteil aller Arbeitskräfte auf permanenten Stellen sitzt. Der am Jobturnover gemessene hohe Labourturnover ist ein weiterer Beleg dafür, daß mobile Arbeitskräfte sofort von einer Stelle zur nächsten wandern. Selbst die strengsten Arbeitsmarktregulierungen können die Mobilität der Arbeitskräfte nicht verhindern, jedoch ändert sich die Art des Job-Reallokationsprozesses. Für Arbeitnehmer, die einmal in den Pool der Erwerbslosen geraten sind, steht nur eine geringe Anzahl laufender Stellen für die Rückkehr in die Erwerbstätigkeit bereit, weshalb sie Gefahr laufen, langzeitarbeitslos zu werden.

### *f) Zusammenfassung*

Die empirischen Resultate der Tabelle 5.4 legen die Vermutung nahe, daß Kündigungsschutzgesetze keinen Einfluß auf den Jobturnover haben. Eine isolierte Analyse der Wirkung des Kündigungsschutzes im Hinblick auf Indikatoren wie den Jobturnover verzerrt jedoch die Ergebnisse und Bewertung. Die in diesem Abschnitt abgeleiteten Resultate zeichnen ein differenzierteres Bild:

- Nicht nur Einstellungs-, sondern auch Entlassungskosten reduzieren die Volatilität der Arbeitsnachfrage. Dabei senkt ausschließlich der Teil der Entlassungskosten den Jobturnover, der nicht an die Arbeitskräfte als Abfindung ausgezahlt, sondern für Verwaltungs- und Prozeßkosten verwendet wird.
- Für das Privileg, im Falle eines Arbeitsplatzverlustes eine Abfindung zu erhalten, nehmen die Arbeitskräfte im Gleichgewicht bei flexiblen Löhnen einen niedrigeren Lohn hin. Gleichzeitig erhöhen die durch Tarifvereinbarungen festgelegten niedrige Lohndifferentiale den Anpassungsdruck auf den europäischen Arbeitsmärkten und damit den Jobturnover.

- Insgesamt senken hohe Lohndifferentiale und rigide Kündigungsschutzgesetze den Jobturnover. Im Gleichgewicht sind daher die Jobturnoverraten für beide Typen von Märkten, die flexiblen und die rigiden, ähnlich hoch.

Arbeitslosigkeit auf flexiblen Märkten entsteht, wenn Mobilität Friktionsarbeitslosigkeit erzeugt. Allerdings ist diese Art von Arbeitslosigkeit meist kurzfristiger Natur, wie auch die Ströme in und aus dem Pool der Arbeitslosen belegen. Hingegen muß man in Märkten mit stringentem Kündigungsschutz immer dann mit Arbeitslosigkeit rechnen, wenn die Tarifparteien in ihren Verhandlungen einen Lohn festlegen, der die Anpassungskosten nicht in Rechnung stellt. Zwar dämpfen Kündigungsschutzgesetze die Volatilität der Arbeitsnachfrage, jedoch ist die Chance für Erwerbslose, den Pool der Arbeitslosen wieder zu verlassen, nur gering. Auf dem deutschen Arbeitsmarkt wechselt ein relativ kleiner Teil der Erwerbstätigen fortlaufend zwischen Stellen mit einer kurzen Beschäftigungsdauer, während der Großteil aller Arbeitskräfte auf permanenten Stellen sitzt, die nur für firmeninterne Bewerber offen sind. Somit ergibt sich ein Bild mit zwei Arbeitsmarktsegmenten, das kleinere weist eine sehr hohe Dynamik auf und sorgt für beachtliche Umschlagwerte, das größere Segment mit den permanent besetzten Stellen ähnelt demgegenüber der „sklerotisierten“ Arbeitsmarktverfassung europäischen Typs, die von Kritikern der europäischen Arbeitsmarktinstitutionen für die persistente Massenarbeitslosigkeit verantwortlich gemacht wird.

## 5. Zusammenfassung

Die meisten Ökonomen stimmen darin überein, daß die europäische Massenarbeitslosigkeit keine eindimensionale Ursache hat. Dennoch wird der in den 70er Jahren in vielen kontinentaleuropäischen Ländern ausgebaute staatliche Kündigungsschutz als eine der wesentlichen Ursachen für die schlechte Arbeitsmarktpformance genannt. In einer ähnlichen Rolle sehen viele Ökonomen die Verhandlungsmacht der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaften, die in vielen Ländern Europas Ende der 70er und 80er Jahre zugenommen hat. Demgegenüber fand eine korrespondierende Entwicklung in den USA nicht statt, weder stieg während dieser Jahre die Macht der Gewerkschaften, noch der Einfluß staatlicher Kündigungsschutzgesetze. Da die meisten industrialisierten Volkswirtschaften von Schocks, wie z.B. den Ölpreiskrisen in den siebziger und achtziger Jahren, gleichermaßen betroffen waren, können auch Unterschiede im Turbulenzparameter und in den Produktivitätsdifferentialen nicht die entscheidenden Ursachen für die anhaltende Divergenz der Arbeitslosigkeit gewesen sein.

Befürworter des Kündigungsschutzes betonen, daß Entlassungskosten die Volatilität der Arbeitsnachfrage über den Konjunkturzyklus senken, jedoch auf

die durchschnittliche Quote der Arbeitslosigkeit und die Anpassungsfähigkeit der Volkswirtschaft keinen Einfluß haben. Hingegen weisen Kritiker des Kündigungsschutzes darauf hin, daß infolge dieser institutionellen Rigidität die Firmen nicht in der Lage sind, sich rechtzeitig an veränderte Umweltbedingungen anzupassen, weshalb sowohl die Arbeitslosenquote als auch der Anteil der Langzeitarbeitslosen in den letzten zwei Jahrzehnten gestiegen sind. Diese Diskussion wurde in den vorangegangenen Abschnitten von ihrer empirischen und theoretischen Seite aufgegriffen und untersucht, wie Unterschiede bei der Lohnbildung und den Entlassungskosten auf Indikatoren wie die (Langzeit-) Arbeitslosigkeit und den Jobturnover wirken.

Abschnitt 1 vergleicht zunächst flexible und rigide Arbeitsmärkte im Hinblick auf das Niveau der Langzeitarbeitslosigkeit, die Höhe der Lohnspreizung und den Jobturnover. Im Gegensatz zu den flexiblen Arbeitsmärkten US-amerikanischen Typs ragen kontinentaleuropäische Arbeitsmärkte durch einen hohen Anteil von Langzeitarbeitslosen und eine niedrige Lohndispersion hervor. Hingegen hat der Jobturnover auf beiden Arbeitsmärkten ein vergleichbar hohes Niveau. Die im Anschluß daran vorgestellte bivariate Analyse setzt die Indikatoren für die Rigidität des Kündigungsschutzes aus Kapitel 2 in Beziehung zu ausgewählten Arbeitsmarktkennziffern. Zwar läßt sich ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen der Rigidität des Kündigungsschutzes und der Langzeitarbeitslosigkeit sowie eine signifikant negative Korrelation mit der Lohnspreizung nachweisen, doch liefern die Korrelationen mit dem Jobturnover und der Arbeitslosenquote keine eindeutigen Resultate. Angesichts dieser Ergebnisse stellt sich die Frage, ob die von vielen Ökonomen prognostizierte negative Wirkung des Kündigungsschutzes auf die Arbeitsmarktpformance den Tatsachen entspricht.

Der in Anlehnung an Bertola/Ichino (1995), Bertola/Rogerson (1997), und Bertola (1999) vorgestellte und erweiterte Ansatz zu den Wirkungen des Kündigungsschutzes untersucht zunächst welchen Einfluß Mobilitäts- und Entlassungskosten auf die Arbeitslosigkeit haben. Darüber hinaus zeigen die Abschnitte 2 und 3, daß bei der Analyse des Kündigungsschutzes auch die Lohnbildungsprozesse auf den beiden Typen von Arbeitsmärkten in Rechnung gestellt werden müssen. Die zunächst überraschenden empirischen Resultate, wonach der Kündigungsschutz weder einen signifikanten Einfluß auf die Arbeitslosenquote noch auf den Jobturnover jedoch auf die Höhe der Langzeitarbeitslosigkeit hat, stellt das Modell auf ein überzeugendes theoretisches Fundament. Auf dem Idealtypus des flexiblen Arbeitsmarktes mit freier Konkurrenz, homogenen Arbeitskräften und symmetrischen Informationen müssen die Firmen bei ihrer Einstellungs- und Personalpolitik keine Einarbeitungs- oder Entlassungskosten tragen und passen sich mit ihrer Arbeitsnachfrage an die idiosynkratischen Schocks der Firmenkonjunktur an. In der flexiblen Welt herrscht das Gesetz des einheitlichen Lohnes, so daß ein Unternehmen, das in

eine Krise gerät und versucht, den herrschenden Lohn zu unterbieten, unverzüglich alle Arbeitskräfte verliert. Der flexible, einheitliche Lohn räumt den Arbeitsmarkt, so daß im Gleichgewicht keine Arbeitslosigkeit entsteht.

Bei positiven Mobilitätskosten bilden sich Lohndifferentiale, die nicht auf die Produktivitätsdifferentiale reagieren. Da die Mobilität, die infolge der Anpassung der Firmen an Produktivitätsschwankungen entsteht, sowohl kosten- als auch zeitaufwendig ist, entsteht auf dem Arbeitsmarkt mit Mobilitätskosten Friktionsarbeitslosigkeit, die jedoch von relativ kurzer Dauer ist. Dieses Ergebnis stimmt mit der Beobachtung der US-amerikanischen Arbeitsmarktdynamik überein. Nach konjunkturellen Schocks steigt in den USA infolge der nun notwendigen Mobilität die Arbeitslosigkeit. Jedoch belegen die niedrigen Raten der Langzeitarbeitslosigkeit und die hohen Zu- und Abgänge aus dem Pool der Erwerbslosen die friktionelle Natur der Arbeitslosigkeit.

Im Gegensatz hierzu sind europäische Arbeitsmärkte durch rigide Löhne, niedrige Lohndifferentiale und hohe Entlassungskosten charakterisiert. Die Arbeitsmarktverfassung beeinflußt, wie Abschnitt 3 zeigt, Form und Lage der Arbeitsnachfrage. Bei prohibitivem Kündigungsschutz und allgemeinverbindlichem Tarif ist die Arbeitsnachfrage infolge der Diskontierung des Kündigungsschutzes bei jedem Lohn höher als auf dem flexiblen Markt. Vollbeschäftigung herrscht daher bei einem Tarif, der über dem markträumenden Lohn des flexiblen Marktes liegt. Infolge der Entlassungskosten horten die Betriebe Arbeitskräfte. Zwar senkt die Schutzgesetzgebung den Abgang in die Arbeitslosigkeit, doch die Personalpolitik der Firmen nimmt im Aufschwung die Wirkung des staatlichen Kündigungsschutzes in der Rezessionsphase vorweg und reduziert entsprechend die Zahl der Einstellungen. Arbeitslosigkeit ist bei rigidem Markt die Folge eines zu hohen Tariflohns. Ein prohibitiver Kündigungsschutz schließt Mobilität aus, und die Arbeitslosigkeit ist von langfristiger Natur. Damit bietet der Abschnitt 3 eine mögliche Erklärung für die europäische Arbeitslosigkeit. Die 60er Jahre waren durch eine geringe makroökonomische Turbulenz und eine vergleichsweise moderate Lohnpolitik der Gewerkschaften geprägt. In dieser Umgebung konnte der Kündigungsschutz seine glättende Wirkung auf die Arbeitslosenquote entfalten, weshalb die europäische Arbeitslosigkeit mitunter sogar unter der amerikanischen lag. Die Daten legen ferner die Vermutung nahe, daß die Lohnforderungen der Gewerkschaften nahe dem in dem Modell berechneten Vollbeschäftigungstarif lag. Daß diese Abstimmung von Tarifforderung und markträumendem Lohn während der 70er und 80er Jahre nicht mehr gelang, ist unter Umständen auf Insider-Outsider-Mechanismen (Lindbeck/Snower 1988, 1993) zurückzuführen. Die in den letzten drei Jahrzehnten aggressivere Lohnpolitik in Verbindung mit einer durch die Internationalisierung und Globalisierung sowie den beschleunigten technischen Fortschritt bedingte höhere Turbulenz dürfte somit eine der wichtigsten Ursachen für den hysteretischen Verlauf der europäischen Arbeits-



losigkeit sein. Sind die Gewerkschaften zu moderaten Lohnabschlüssen bereit, lassen sich Regelungen zum Bestandsschutz auch auf rigiden Arbeitsmärkten europäischen Typs aufrecht erhalten, ohne hierfür den Preis persistenter Massenarbeitslosigkeit in Kauf nehmen zu müssen.

Schafft man einem verbreiteten Vorschlag folgend den Kündigungsschutz ab, während der über dem markträumenden Lohn liegende Flächentarif erhalten bleibt, nimmt die Arbeitslosigkeit sprunghaft zu und wandelt abermals ihren Charakter. Erstens wird jene „verdeckte Arbeitslosigkeit“ sichtbar, die aus Massenentlassungen vorher gehorteter Arbeitskräfte herrührt, und zweitens bildet sich nun wie auf dem flexiblen Markt Friktionsarbeitslosigkeit, deren durchschnittliche Dauer allerdings sehr viel länger ist als im flexiblen Marktsystem. Jedoch fällt mit dem Kündigungsschutz auch der Einstellungsstopp und damit sinkt die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit.

Schließlich wurde in Abschnitt 4 nach einer Erklärung für das Phänomen gesucht, daß trotz stringentem Entlassungsrecht die Jobturnoverraten zwischen den verschiedenen Arbeitsmärkten europäischen und amerikanischen Typs kaum voneinander abweichen. In den durch Kündigungsschutzgesetze regulierten Volkswirtschaften Europas tragen die Firmen die Entlassungskosten. Hingegen kommen auf flexiblen Arbeitsmärkten die Arbeitnehmer für die Mobilitätskosten auf. Mobilitätskosten, die infolge der Suche nach einer neuen Stelle entstehen, spiegeln sich in Lohndifferentialen wieder. Berücksichtigt man bei der Analyse die Interdependenz zwischen der rigiden Schutzgesetzgebung und der geringen Lohndispersion, zeigt sich, daß beide Faktoren gegensätzlich auf den Jobturnover wirken. Zwar horten die Firmen infolge von Entlassungskosten Arbeitskräfte und der Jobturnover sinkt, doch müssen sie im Abschwung infolge der niedrigen Lohndifferentiale mehr Arbeitskräfte entlassen, so daß der Jobturnover wieder steigt. Abstandszahlungen haben bei flexiblen Löhnen auf den Jobturnover keinen Einfluß. Die direkte Wirkung der Abfindung wird in gleicher Höhe durch den Druck auf das Lohndifferential kompensiert. Im Widerspruch zu den empirischen Ergebnissen senken Kündigungsschutzgesetze den Jobturnover. Doch gilt diese Wirkungskette nur für die Abfindungszahlungen und nicht für die Verwaltungs-, Rechts- und Gerichtskosten, die bei Entlassungen entstehen.

Bevor man aus dem obigen Modell Schlüsse für eine Reform des Kündigungsschutzes zieht, muß man sich die begrenzte Reichweite des Modells vor Augen führen. Erstens ist die Annahme der Risikoneutralität der Akteure, ein zentrales Element des Modells, die bei der Analyse des Kündigungsschutzes nicht ohne weiteres zu rechtfertigen ist. Gerade Befürworter des Kündigungsschutzes betonen seine Versicherungsfunktion und seine Bedeutung für die Korrektur der Marktergebnisse in Richtung vermehrter distributiver Gerechtigkeit (Pissarides 2001).

Zweitens ist zu berücksichtigen, daß das Modell partialanalytischen Charakter hat. Da Entlassungskosten den Wert der Unternehmung reduzieren, senken sie den Anreiz, den Kapitalstock zu erweitern und zu vertiefen. Ein niedrigerer Firmenwert verringert die Rate mit der Firmen mit neuen Technologien den Markt betreten. Folglich sinkt die Rate des technischen Fortschritts, die Wachstumsgeschwindigkeit nimmt ab und schließlich können sogar die Brutto-Stellengewinne zurückgehen. Wie sich Anpassungskosten im allgemeinen Gleichgewicht auf die Beschäftigung, den Jobturnover und die Fortschrittsrate auswirken ist eine durch die Theorie noch nicht beantwortete Frage.

Drittens stellt sich die Frage, ob der Kündigungsschutz die Verhandlungsmacht der Insider stärkt. Im herkömmlichen Insider-Outsider-Modell ist der Kündigungsschutz lediglich ein Instrument zur Umverteilung der Produzentenrente (s. Kapitel 3.5). Ob sich empirisch eine Zunahme der Insidermacht belegen läßt, wird in Kapitel 6 für die Länder Deutschland und Spanien eingehender analysiert.

Bestandsschutzregelungen werden viertens üblicherweise so modelliert, als ob der Rechtsschutz ein handelbares Gut sei. Denn nur wenn die Komponenten des Rechtssystems handelbar sind, existieren auch Preise, mit denen der Rechtsschutz sich monetär bewerten läßt. Demgegenüber betonen der Gesetzgeber, die Rechtsprechung und die Rechtsdogmatik die Unabdingbarkeit und Unveräußerlichkeit vieler Komponenten des Arbeitsrechts. So gelten z.B. die Bestimmungen des allgemeinen Kündigungsschutzrechts unmittelbar und direkt und kein Arbeitnehmer vermag die Firma, die ihn beschäftigt, durch vertragliche Abmachungen von der Bindung an das Recht gegen Zahlung einer Kompensation befreien. Das Gut des Bestandsschutzes ist aus dem Blickwinkel der Rechtsdogmatik nicht handelbar und hat infolgedessen kein monetäres Äquivalent.

Reformvorschläge sollten fünftens in Betracht ziehen, daß gerade administrativ erzeugte Entlassungskosten, die infolge von Rechtsunsicherheit entstehen, auch bei flexiblen Löhnen den Jobturnover senken. Dieser Teil der Entlassungskosten entsteht infolge unvollkommener Information. Zieht man z.B. die hohe Klagewahrscheinlichkeit und die Dauer von Gerichtsverfahren in Deutschland als Indikator für die hohen Rechts- und Gerichtskosten heran, ist anzunehmen, daß diese Kosten die Reallokation der Arbeit in Deutschland erheblich dämpfen. Kapitel 1 hat gezeigt, daß die Geschäftsleitung einer Firma nicht ohne weiteres die Betriebskapazität an ihre Konjunkturerwartungen anpassen und auf den prognostizierten Zyklus mit Einstellungen und Entlassungen reagieren kann. Vielmehr muß der Arbeitgeber dem Arbeitsrichter beweisen, daß infolge des bereits wirksam gewordenen Zyklus ein Überhang an Arbeitskräften entstanden und daher die Notwendigkeit zur Weiterbeschäftigung der entlassenen Arbeitnehmer entfallen ist. Wäre eine Entlassung auch aus betrieb Gründen angebracht, dann ist sie dem Kündigungsschutzgesetz zufolge den-

noch ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber die sozialen Interessen seiner Belegschaft nicht ausreichend bedenkt. Ein dichtes Netz weiterer Vorschriften, wie in Kapitel 1 vorgestellt, erhöhen die Rechtsunsicherheit der Unternehmen und das Risiko von Kündigungsschutzprozessen, weshalb der Kündigungsschutz für viele Betriebe nicht nur teuer sondern auch unkalkulierbar wird. Nach Rüthers (1998) und Willemsen (2000) gleicht bei personen- und verhaltensbedingten Kündigungen der Ausgang von Kündigungsschutzprozessen längst einem unplanbaren Glücksspiel. Partielle Reformen des Kündigungsschutzes, die Schwellenwerte ändern, Sozialklauseln aufweichen und Ausnahmeregelungen schaffen und die noch dazu zeitlich befristet sind, erhöhen den administrativen Kostenblock sowie die Rechtsunsicherheit der Firmen und sind nicht dazu geeignet, den Kündigungsschutz zu liberalisieren.

Zwar hat der staatliche Kündigungsschutz keine eindeutigen Wirkungen auf die aggregierte Arbeitslosenquote und den Jobturnover, doch nimmt mit der Stringenz des Kündigungsschutzes die Dauer der Arbeitslosigkeit und damit der Anteil der Langzeitarbeitslosen zu. Beachtet man, daß in vielen europäischen Ländern der Anteil der Langzeitarbeitslosen mittlerweile auf die Hälfte oder gar mehr als die Hälfte aller Arbeitslosen gestiegen ist, muß man fragen, ob nicht mittlerweile dem Aspekt der Dauer der Arbeitslosigkeit ein größeres Gewicht zukommt als der Höhe der aggregierten Arbeitslosenquote. Im Hinblick auf die wachsende Bedeutung der Arbeitslosigkeitsdauer läßt sich daher u.U. eine Liberalisierung des Bestandsschutzes rechtfertigen, selbst wenn sinkende Entlassungskosten nicht nur die Brutto-Stellengewinne sondern auch die Brutto-Stellenverluste erhöhen.

## Sechstes Kapitel

### **Befristete Arbeitsverträge – Flexibilitätsgewinn oder dualer Arbeitsmarkt?**

In den 80er und 90er Jahren erfuhr das Arbeitsrecht in vielen kontinental-europäischen Ländern eine tiefgreifende Reform. Neben dem regulären unbefristeten Arbeitsvertrag stehen den Unternehmen und Arbeitskräften seitdem in den meisten europäischen Ländern der Zeitarbeitsvertrag, der Werkvertrag, der Teilzeitvertrag und der temporäre bzw. befristete Arbeitsvertrag sowie hybride Vertragsformen, die aus der Kombination der obigen Rechtskomponenten entstehen, zur Verfügung. Zwar kannten die meisten Länder schon vor den Reformen Regelungen zum Abschluß temporärer Arbeitsverträge, jedoch wurde dieser Vertragstyp durch Gesetz oder Rechtsprechung auf Ausnahmefälle begrenzt. In Deutschland war z.B. eine Befristung der Vertragsdauer auf Basis von §620 BGB nach dem Willen der Parteien seit der Kodifizierung des Bürgerlichen Gesetzbuches möglich. Dieser Handlungsspielraum wurde jedoch in der Nachkriegszeit durch die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der zufolge es eines sachlichen Grundes für die Befristung bedarf, eingeschränkt. Mit der Liberalisierung des Arbeitsrechts und der Einführung neuer Vertragsformen waren viele Erwartungen verbunden (s. Kapitel 1). So sollten künftig Anpassungen an Nachfrageschwankungen nicht mehr zeitlich mit Hilfe von Überstunden sondern quantitativ über die Variation der Belegschaft stattfinden. Darüber hinaus sollte den Arbeitslosen durch die neuen Vertragsformen der Zutritt in den Arbeitsmarkt erleichtert werden. Die Reformer nahmen an, daß sie mit diesen Rechtsinstrumenten der wachsenden (Langzeit-) Arbeitslosigkeit begegnen könnten.

Die Ergänzung des traditionellen Arbeitsvertragsrechts durch neue Vertragsformen, die die atypischen Beschäftigungsverhältnisse regeln, wird auch durch viele Ökonomen positiv beurteilt, da mit der Vielfalt der Vertragstypen die Hoffnung auf eine höhere Arbeitsmarktdynamik verbunden ist.<sup>1</sup> Zugleich meh-

---

<sup>1</sup> Vgl. z.B. Bielenski/Kohler (1995), De Grip/Hoevenberg/Willms (1997), Hoffmann/Walwei (1998), Kiehl/Rudolph/Walwei (1998), Schömann/Rogowski/Kruppe (1994, 1998), Walwei (1995a, b), Sonderheft des Journal of Labor Economics (Vol. 17/4, Part 2, 1999) mit dem Titel „Changes in Job Stability and Job Security“ und Sonderheft 3/1998 der Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit mit dem Thema „Wandel der Organisationsbedingungen von Arbeit“.

ren sich jedoch die Stimmen, die warnen, daß insbesondere die Zunahme temporärer Arbeitsverträge die prekäre Position ohnehin schon benachteiligter Arbeitsmarktgruppen verfestigt und schließlich in einer Spaltung des Arbeitsmarktes resultiert.<sup>2</sup> Von gespaltenen oder dualen Arbeitsmärkten spricht man, wenn auf dem einen sogenannten primären Teil der Märkte die Arbeitnehmer in den Genuß eines stringenten Kündigungs-, Zeit- und Arbeitsplatzschutzes sowie hoher Löhne kommen, während auf dem sogenannten sekundären Markt für atypische Arbeitsverhältnisse eine soziale und rechtliche Absicherung der Arbeitnehmer fehlt und die Löhne relativ niedrig sind. Primäre und sekundäre Märkte überschneiden sich mit den internen und externen Arbeitsmärkten, denn Stellenbesetzungen im primären Arbeitsmarktsegment werden häufig betriebsintern vorgenommen. Demgegenüber rekrutieren die Firmen auf dem sekundären Arbeitsmarkt Arbeitskräfte, die aus dem Pool der Erwerbslosen und der Nicht-Erwerbspersonen stammen. Für die Arbeitskräfte, die auf dem Markt für atypische Arbeitsverhältnisse eine Beschäftigung finden, ist die Chance eines Wechsels in den normalen bzw. primären Arbeitsmarkt gering. Darüber hinaus kann man erwarten, daß viele Unternehmen mit Blick auf die niedrigen Transaktions- und Lohnkosten normale Arbeitsverhältnisse durch atypische substituieren. Infolgedessen werden in diesen Unternehmen auch die Investitionen in das Humankapital der Mitarbeiter, in das Betriebsklima und in die kooperativen Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sinken oder ganz unterbleiben. Die Segmentierung, die in internen und externen Arbeitsmärkten sowie in primären und sekundären Arbeitsplätzen zum Ausdruck kommt, wird von Personenmerkmalen wie Alter, Geschlecht, Rasse und Qualifikation verstärkt.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Vgl. Boeri (1999), Dombois (1999), Kress (1998), Kugler/Saint-Paul (2000), Mückenberger (1985a, b, 1990, 1991, 1995), Rogowski/Schmid (1997) und Walwei (2000).

<sup>3</sup> Nach der Vorstellung der Segmentierungstheorie ist der Arbeitsmarkt in verschiedene, getrennte Segmente untergliedert. In der dualistischen Konzeption ist der Arbeitsmarkt dichotomisch gespalten. Die Begriffe Arbeitsmarktsplattung, Arbeitsmarktsegmentation und duale Arbeitsmärkte werden im folgenden synonym verwendet. Die Theorie der Arbeitsmarktsegmentation ist eng mit den Namen Piore und Stinchcombe verbunden, vgl. Piore (1969), Doeringer/Piore (1971) und Stinchcombe (1979). Nach Doeringer/Piore (1971, S. 165) sind duale Arbeitsmärkte durch die folgenden Charakteristika gekennzeichnet: "Jobs in the primary market possess several of the following characteristics: high wages, good working conditions, employment stability, chances of advancement, equity and due process in the administration of work rules. Jobs in the secondary market, in contrast, tend to have low wages and fringe benefits, poor working conditions, high labor turnover, little chance of advancement, and often arbitrary and capricious supervision". Im deutschsprachigen Raum hat insbesondere Sengenberger (1978) die Theorie gespaltenen Arbeitsmärkte weiterentwickelt. Eine Bestandsaufnahme der Segmentierung des Arbeitsmarktes in Deutschland auf Basis des sozio-ökonomischen Panels (SOEP) findet sich bei Szydlík (1990).

Die Segmentationstheorie befaßt sich mit den folgenden drei Fragen (Sengenberger 1978, S. 16f): In welche Segmente hat sich der Arbeitsmarkt geteilt? Wodurch kommt die Spaltung zustande und warum ist sie stabil? Welche Folgen ruft die Segmentierung der Arbeitsmärkte hervor? Die Segmentationstheorie, die sich in den sechziger und siebziger Jahren aus soziologischen Ansätzen entwickelt hat, beschäftigt sich nicht nur mit den drei oben genannten Fragestellungen, sondern übt zugleich scharfe Kritik an der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie, in der weder Recht noch soziale Schichtung oder kulturspezifische Faktoren eine Rolle spielen.

Durch die explizite Berücksichtigung von Arbeitsmarktinstitutionen hat die Informations- und Neue Institutionenökonomik die herkömmliche neoklassische Theorie erweitert und damit ein Fundament für die Analyse dualer Arbeitsmärkte gelegt. Diese „neoklassische“ Theorie dualer Arbeitsmärkte erörtert die Frage, ob partielle Liberalisierungen des Arbeitsrechts, insbesondere des Befristungsrechts, die Entstehung zweistufiger Arbeitsmärkte begünstigt. Mit Blick auf diese neue Entwicklung der ökonomischen Arbeitsmarkttheorie stehen in diesem Kapitel zwei Ziele im Vordergrund. Zunächst wird der Frage nachgegangen, wie Arbeitsmärkte des europäischen Typs, in denen der Handlungsspielraum der Unternehmen und Arbeiter durch das Arbeitsrecht eng begrenzt ist, auf die Einführung temporärer Arbeitsverträge reagieren. Die Hypothesen, die aus der Modellanalyse in Abschnitt 6.1 folgen, werden im zweiten Teil des Kapitels empirisch untersucht.

In Kapitel 4 ist ein allgemeines Modell linear-konvexer Anpassungskosten erläutert worden. In Kapitel 5 standen zunächst lineare Einstellungs- und Entlassungskosten im Vordergrund. Das Modell des Abschnitts 6.1 basiert in Anlehnung an Bentolila/Saint-Paul (1992) und Saint-Paul (1996a) auf linear-konvexen Kostenfunktionen und behandelt die folgenden Fragen: Wie reagiert die aggregierte Arbeitsnachfrage auf die Einführung temporärer Arbeitsverträge? Bewirkt die Vermehrung der Vertragstypen, daß die Neigung der Unternehmen neue Stellen auszuschreiben zunimmt? Nimmt die aggregierte Beschäftigung nach der Reform zu? Finden bislang benachteiligte Gruppen nach der Reform des Arbeitsrechts leichter einen Arbeitsplatz oder fördert die Reform eine Spaltung des Arbeitsmarktes?

Ob die Prognosen der dualen Arbeitsmarkttheorie empirisch haltbar sind, wird in Abschnitt 2 erörtert. Die Überprüfung der Theorie wird vor allem mit Blick auf den spanischen und deutschen Arbeitsmarkt vorgenommen. Beide Länder reformierten ihr Arbeitsrecht während der 80er Jahre und ließen temporäre Arbeitsvertragstypen zu. Nach der Reform stieg in Spanien die Befristungsquote sprunghaft an. Seit dem Ende der 80er Jahre beläuft sich die spanische Befristungsquote auf ca. 33%. Der deutsche Gesetzgeber hat mit dem BeschFG von 1985 den Abschluß befristeter Arbeitsverträge erleichtert. Obwohl die deutsche arbeitsmarktpolitische Initiative ähnlich ausgestaltet war und

eine ähnliche Zielsetzung hatte, blieb im Gegensatz zum spanischen der deutsche Anteil der abhängig Erwerbstätigen mit temporärem Arbeitsvertrag mit ca. 11-13% nahezu konstant. Eine Anpassung des Beschäftigungsvolumens bzw. eine Reallokation der Anteile der verschiedenen Vertragstypen infolge der Arbeitsrechtsreform hat sich in Deutschland bislang nicht eingestellt. Dieses Phänomen unterbliebener Reaktionen auf die Arbeitsrechtsreform ist insbesondere deswegen verwunderlich, weil Deutschland von der OECD und anderen Arbeitsmarktexperten als ein Land mit überdurchschnittlich stringentem Kündigungsschutz eingeschätzt wird (OECD 1999b, IWF 1999). Die möglichen Gründe für die unterschiedliche Anpassungsreaktion des spanischen und deutschen Arbeitsmarktes untersucht die empirische Analyse des Abschnitts 2.

Abschnitt 3 behandelt die Frage, ob durch die Flexibilisierung des Arbeitsrechts und die Ergänzung der Arbeitsvertragstypen durch temporäre Verträge die Macht der Insider gestärkt oder wie andere Ökonomen behaupten, geschwächt wird.

Infolge asymmetrischer Information nutzen die Arbeitgeber die Arbeitsmarktkarriere eines Arbeitnehmers als Signal für dessen kognitive und soziale Fähigkeiten sowie für dessen Präferenzen und Neigungen, sich an die Vorgaben der Arbeitswelt anzupassen. Die Akzeptanz eines befristeten Arbeitsvertrages oder gar einer Kette von befristeten Arbeitsverträgen können die Grundlage für eine negative Bewertung und Stigmatisierung des jeweiligen Arbeitnehmers sein. Ob ein stringenter Kündigungsschutz in Verbindung mit einem liberalen Befristungsrecht den Boden für eine Stigmatisierung von Randgruppen des Arbeitsmarktes bereitet, wird in Abschnitt 4 erläutert.

In Abschnitt 5 steht die Frage im Mittelpunkt, ob eine Liberalisierung des Befristungsrechts die Chancen für (Langzeit-)Arbeitslose erhöht, über die Brücke des sekundären in den primären Arbeitsmarkt einzutreten. Schließlich faßt Abschnitt 6 die abgeleiteten Ergebnisse zusammen.

## 1. Duale Arbeitsmarkttheorie

Um die Anpassungsprozesse rigider Arbeitsmärkte auf eine Reform des Befristungsrechts zu analysieren, haben Bentolila/Saint-Paul (1992) und Saint-Paul (1996a) das Modell aus Kapitel 5, in dem lineare Anpassungskosten im Mittelpunkt stehen, um linear-quadratische Anpassungskosten erweitert und dynamisiert. Analog zu dem Modell mit linearen Anpassungskosten in Kapitel 5 unterscheiden Bentolila/Saint-Paul (1992) und Saint-Paul (1996a) zwei realtypische Arbeitsmärkte. Auf dem „rigiden“ Arbeitsmarkt können die Vertragsparteien nur unbefristete Arbeitsverträge abschließen. Dieser Typ der Arbeitsmarktverfassung wird in Abschnitt 1a behandelt. Auf dem „flexiblen“ Ver-

gleichsmarkt, der in Abschnitt 1b erörtert wird, haben die Firmen dagegen die Wahl zwischen temporären und permanenten Verträgen. In Abschnitt 1a erzeugen das Arbeitsrecht und weitere technologische Einflußfaktoren linear-quadratische Anpassungskosten, die die Firmen bei der Wahl der optimalen Betriebsgröße berücksichtigen müssen. In Abschnitt 1b stellt die Arbeitsmarktpolitik zu den regulären zusätzlich befristete Verträge zur Verfügung, die in einem substitutiven Verhältnis zu den regulären Verträgen stehen.<sup>4</sup> Bei gegebener Betriebsgröße wählen die Firmen jene Kombination aus befristeten und unbefristeten Verträgen, die die Summe aus Lohn- und Anpassungskosten minimiert. Unter der Nebenbedingung einer linear-quadratischen Anpassungskostenfunktion wird untersucht, wie die neu gewonnene Flexibilität angesichts idiosynkratischer Firmenkonjunktur auf die individuelle und aggregierte Arbeitsnachfrage wirkt. Den Anpassungspfad einer Volkswirtschaft unmittelbar nach der Systemtransformation untersucht Abschnitt 1c. Abschnitt 1d faßt die Ergebnisse zusammen.

#### *a) Rigider Arbeitsmarkt*

In der rigiden Welt verhalten sich Firmen und Arbeitskräfte als Mengenanpasser und schließen zum exogenen Lohnsatz  $w_1$  ausnahmslos unbefristete Arbeitsverträge ab. Analog zum Kapitel 5 beschreibt ein zweistufiger Markov-Prozeß den Produktivitäts- bzw. Nachfragezustand einer Firma.<sup>5</sup> Jeder Betrieb befindet sich in einem von zwei möglichen Nachfrage- bzw. Produktivitätszuständen. In dem hochproduktiven Zustand H nimmt der Produktivitätsparameter  $\theta$  den Wert  $\theta_H$  an; im niedrigproduktiven Zustand gilt  $\theta = \theta_L$ , mit  $\theta_L < \theta_H$ .

Eine Firma, die sich in der Periode  $t$  im Zustand L befindet, wechselt mit der Wahrscheinlichkeit  $\varepsilon$  in  $t+dt$  in den Zustand H, während sie mit der Wahrscheinlichkeit  $(1-\varepsilon)$  im schlechten Zustand bleibt. Ähnlich ergeht es einer Firma, die in der Periode  $t$  eine hohe Produktivität hat. Mit der Wahrscheinlichkeit  $(1-\gamma)$  bleibt die Produktivität hoch und mit der Wahrscheinlichkeit  $\gamma$  wechselt sie in der darauf folgenden Periode in den niedrigen Produktivitätszustand. Der Status einer Firma ist mit dem der anderen Firmen nicht korreliert, so daß  $\gamma$  und  $\varepsilon$  idiosynkratische, firmenspezifische Risiken sind. Im Steady State befindet sich ein konstanter Anteil der Firmen  $\varepsilon/(\gamma+\varepsilon)$

<sup>4</sup> Die für den rigiden Arbeitsmarkt spezifischen Variablen werden in dem folgenden Modell mit R indiziert, die Beschäftigungsmenge des flexiblen Vergleichsmarkt haben den Index B.

<sup>5</sup> Im folgenden werden lediglich die Grundgleichungen skizziert. Eine ausführlichere Ableitung der Ergebnisse findet sich bei Bentolila/Saint-Paul (1992) und Saint-Paul (1996a).



in der Hochkonjunktur, während der Anteil  $\gamma/(\gamma + \varepsilon)$  der Firmen im Zustand L verweilt.

Die Struktur der Anpassungskosten ist linear-quadratisch (vgl. Kapitel 4). Den Arbeitgebern stehen zwei Entlassungstechnologien zur Verfügung. Die Firma trennt sich sprunghaft durch Massenentlassungen von ihren Mitarbeitern und zahlt die konstanten Entlassungskosten  $f$  pro Kündigung oder sie reduziert die Belegschaft kontinuierlich und nutzt die quadratische Anpassungstechnologie, wobei pro Zeiteinheit Kosten in Höhe von  $\frac{1}{2}q(\frac{dl}{dt})^2$  anfallen. Wie in Kapitel 4 dargestellt, sind die Anpassungskosten in diesem Bereich konvex, weil die Firmen sich z.B. an die arbeitsrechtlichen Regeln anpassen müssen, indem sie die Mitarbeiter in der Reihenfolge der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit kündigen. Ob die lineare oder die konvexe Technologie zum Einsatz kommt, hängt von den Grenzanpassungskosten der Entlassung ab. Solange die Grenzkosten der Anpassungsstrategie mit dem quadratischen Kostenverlauf größer sind als die Entlassungsfixkosten  $f$  nimmt die Firma Massenentlassungen vor. Sind dagegen die Grenzkosten der kontinuierlichen Anpassung geringer als die fixen Entlassungskosten, paßt die Firma ihre Belegschaftsgröße stetig an und trägt die quadratischen Anpassungskosten.

*Arbeitsnachfrage:* Um die Arbeitsnachfrage der repräsentativen Firma zu bestimmen, muß zunächst der Marktwert der Firma in beiden Zuständen H und L ermittelt werden. Die typische Firma ist bei der Ermittlung der Arbeitsnachfrage mit dem folgenden dynamischen Optimierungsproblem konfrontiert. Vor dem Schock hat die Firma eine Belegschaft von  $l$ . Die Anpassungsstrategien, die die Firma ergreift, hängen davon ab, ob sie einen positiven oder negativen Schock erfährt. In der Rezession beträgt der Wert der Firma nach Abschluß aller Anpassungsmaßnahmen  $V_L(l)$ , wobei  $V_L(l)$  die Lösung des folgenden Maximierungsproblems darstellt

$$(1) \quad V_L(l) = \max_{\tilde{l}} \{ [\theta_L \tilde{l} - \frac{1}{2} b \tilde{l}^2] - w_1 \tilde{l} \} dt - C(\tilde{l} - l) + \\ (1 - rdt)[(1 - \varepsilon dt)V_L(\tilde{l}) + \varepsilon dt V_H(\tilde{l})] \}.$$

Die Firma wählt ihre Belegschaftsstärke  $\tilde{l}$  in Reaktion auf den negativen Schock so, daß ihr Marktwert ein Maximum annimmt. Der erste Summand des Klammerausdrucks auf der rechten Seite der Gleichung (1) gibt Auskunft über den Gewinn, den die Firma während der Periode zwischen  $t$  und  $t + dt$  erwirtschaftet. Setzt die Firma  $\tilde{l}$  Arbeitskräfte ein, erzielt sie den Ertrag  $(\theta_L \tilde{l} - \frac{1}{2} b \tilde{l}^2)$ . Gleichzeitig fallen Lohnkosten von  $w_1 \tilde{l}$  an, wobei  $w_1$  der herrschende Lohn für reguläre Arbeitskräfte ist an den sich die Firma anpaßt. Der Periodengewinn ergibt sich nun, wenn man den eben erläuterten Momentan-  
gewinn mit der Länge der Periode  $dt$  gewichtet. Senkt die Firma während des

Anpassungsprozesses ihren Personalbestand, fallen Anpassungskosten in Höhe von  $C(\tilde{l} - l)$  an, wobei  $(\tilde{l} - l)$  den Umfang und die Richtung der Änderung des Personalbestandes bezeichnet. Während der nächsten Periode von der Länge  $dt$  wechselt die Firma mit der Wahrscheinlichkeit  $\varepsilon dt$  in den hochproduktiven oder sie bleibt mit der Wahrscheinlichkeit  $(1 - \varepsilon dt)$  im niedrigproduktiven Zustand. Da sie die nächste Periode mit dem Personalbestand  $\tilde{l}$  beginnt, beträgt der Firmenwert nach Abschluß aller Anpassungsmaßnahmen im ersten Fall  $V_H(\tilde{l})$  und im zweiten Fall  $V_L(\tilde{l})$ . Gewichtet man diese Firmenwerte mit ihren Eintrittswahrscheinlichkeiten, erhält man den erwarteten Firmenwert der nächsten Periode, wie er in der eckigen Klammer des letzten Summanden der Gleichung (1) notiert ist. Der Gegenwartswert des erwarteten Firmenwertes ergibt sich durch abdiskontieren mit der Momentanverzinsung  $r$  mit  $(1 - rdt)[(1 - \varepsilon dt)V_L(\tilde{l}) + \varepsilon dt V_H(\tilde{l})]$ . Wenn die niedrigproduktive Firma mit dem Anfangsbestand an Arbeitskräften  $l$  in den hochproduktiven Zustand H wechselt, so hat sie nach Abschluß aller Anpassungsmaßnahmen den Marktwert  $V_H(l)$  für den gilt

$$(2) \quad V_H(l) = \max_{\tilde{l}} \left\{ [\theta_H \tilde{l} - \frac{1}{2} b \tilde{l}^2] - w_l \tilde{l} \right\} dt + (1 - rdt)[(1 - \gamma dt)V_H(\tilde{l}) + \gamma dt V_L(\tilde{l})].$$

Der erste Summand auf der rechten Seite von (2) bezeichnet wieder den Periodengewinn den die Firma mit  $\tilde{l}$  regulären Arbeitskräften erzielt. Da Einstellungen keine Kosten verursachen, sind die Anpassungskosten  $C = 0$ . Der zweite Summand in Gleichung (2) bezeichnet den Gegenwartswert des erwarteten Firmenwertes. Dabei tritt ein Wechsel in den niedrigproduktiven Zustand während der Periode  $dt$  mit der Wahrscheinlichkeit  $\gamma dt$  ein, während die Firma mit der Wahrscheinlichkeit  $(1 - \gamma dt)$  im hochproduktiven Zustand bleibt. Gerät eine H-Firma in eine Krise, stellt sie bei ihren Personalentscheidungen Überlegungen an, in deren Mittelpunkt die zwei möglichen Anpassungsstrategien stehen: erstens Massenentlassungen, zweitens kontinuierliche Anpassung des Personalbestands. Die Firma hat einen Anfangsbestand von  $l$  Arbeitskräften und erfährt bei einer Weiterbeschäftigung der marginalen Arbeitskraft eine Minderung des Firmenwertes in Höhe von  $V'_L(l)$ .

- Übersteigt  $V'_L(l)$  die Abfindung  $f$  der marginalen Arbeitskraft, so daß  $V'_L(l) < -f$ , dann trennt sich das Unternehmen unverzüglich von dem Beschäftigten und paßt den Personalbestand in einem Umfang an, so daß im neuen Bestandsgleichgewicht  $V'_L(l_1^R) = -f$  erfüllt ist.
- Ist im Gegensatz zum geschilderten Fall die Minderung des Firmenwertes bei einer Weiterbeschäftigung der marginalen Arbeitskraft geringer als die Abfindungszahlungen, so daß  $V'_L(l) > -f$ , dann bevorzugt die Firma an-

stelle von Massenentlassungen kontinuierliche Anpassungsstrategien. Die Anpassungskostenfunktion bei kontinuierlicher Anpassung,  $\frac{1}{2}q(\frac{dl}{dt})^2$ , verursacht Grenzkosten in Höhe von  $q(dl/dt)$ . Auf dem Anpassungspfad mit kontinuierlicher Bestandsänderung ist das Firmengleichgewicht bei einem Anfangsbestand von  $l$  Arbeitskräften folglich durch  $V'_L(l) = q\frac{dl}{dt}$  gekennzeichnet. Da im Steady State  $dl/dt = 0$ , gilt auch für die Minderung des Firmenwertes im Steady State  $V'_L = 0$ .

Im Gewinnmaximum verhält sich die Firma dann wie folgt: Eine H-Firma beschäftigt im Ausgangszustand  $l_0^R$  Arbeitskräfte. Wenn  $V'_L(l) < -f$ , dann trennt sich die Firma bei einem Wechsel in den L-Zustand unverzüglich von einem Teil ihrer Belegschaft bis der Personalbestand den Wert  $l_1^R$  erreicht. Danach paßt sich die Firma mit Hilfe der kontinuierlichen Strategie an, und die Belegschaft sinkt mit der Rate  $dl_1^R/dt = -\lambda(l_1^R - \bar{l})$  bis der Anpassungsprozeß abgeschlossen ist und sie entweder in der Rezession mit  $\bar{l}$  regulären Arbeitskräften produziert oder wieder in den H-Zustand wechselt. Wie bei Saint-Paul (1996a) gezeigt wird, gelten im Firmengleichgewicht des Steady State die folgenden Bedingungen erster Ordnung,

$$(3) \quad \theta_H - bl_0^R = w_1 + \gamma f ,$$

$$(4) \quad \theta_L - b\bar{l} = w_1 ,$$

$$(5) \quad \lambda q(l_1^R - \bar{l}) = f ,$$

wobei nach Gleichung (3) das Grenzprodukt der Arbeit,  $\theta_H - bl_0^R$ , gleich dem Schattenpreis der Arbeit ist, der sich aus der Summe des herrschenden Lohns für reguläre Verträge  $w_1$  und den mit der Eintrittswahrscheinlichkeit  $\gamma$  gewichteten Entlassungskosten  $f$  ergibt. Aus Gleichung (3) folgt der Personalbestand des Steady States  $l_0^R$  einer hochproduktiven Firma. Sind alle Anpassungsprozesse abgeschlossen, ergibt sich aus (4) der Personalbestand  $\bar{l}$  der niedrigproduktiven Firmen. In der Rezession entspricht das Grenzprodukt der Arbeit dem exogenen Lohn. Da Entlassungen Kosten verursachen, ist es für die Firma nicht gewinnmaximal, die Anpassung sofort vorzunehmen. Vielmehr entläßt die Firma zunächst sprunghaft Arbeitskräfte, bis sie die Belegschaftsstärke  $l_1^R$  erreicht. Gleichung (5) gibt an, daß zu Beginn einer Rezession die Beschäftigung fällt bis die Firma indifferent zwischen linearen und quadratischen Anpassungskosten ist. Danach nutzt sie die kontinuierliche Anpassungsstrategie, reduziert ihre Belegschaft graduell und nähert sich der Beschäftigung  $\bar{l}$ . Derjenige Personalbestand  $l_1^R$  bei dem eine Firma, die in den niedrigpro-

duktiven Zustand wechselt, von Massentlassungen zur kontinuierlichen Anpassungsstrategie übergeht wird durch Gleichung (5) bestimmt. Dabei beschreibt  $\lambda$  die Geschwindigkeit, mit der die Firma sich bei der Verwendung der kontinuierlichen Anpassungsstrategie dem Personalbestand des Steady States  $\bar{l}$  nähert. Die Anpassungsgeschwindigkeit  $\lambda$  ist dabei von der Verzinsung  $r$  und der Übergangswahrscheinlichkeit  $\varepsilon$ , mit der eine L-Firma in den H-Zustand überwechselt, abhängig.<sup>6</sup> Die Arbeitsnachfrage der Firma in den beiden Zuständen H und L sowie den Personalbestand beim Wechsel der Anpassungsstrategie illustriert Abbildung 6.1:

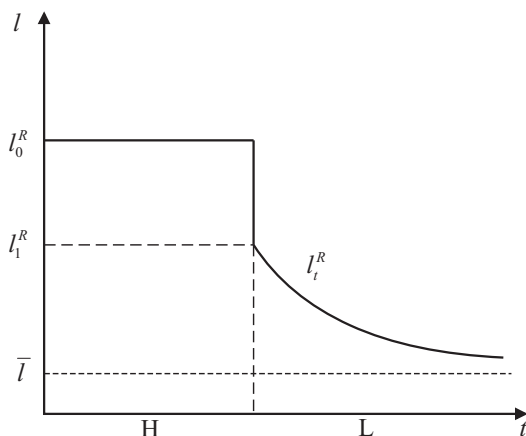


Abbildung 6.1: Anpassung der Beschäftigung in einer Rezession im rigiden Arbeitsmarkt

*Aggregierte Beschäftigung im Steady State des rigiden Marktes:* Berücksichtigt man, daß sich der Anteil  $\varepsilon/(\gamma + \varepsilon)$  der Firmen in der hochproduktiven Phase befindet und jede Firma über einen Personalbestand  $l_0^R$  verfügt, dann ergibt sich für dieses Firmensegment eine aggregierte Arbeitsnachfrage in Höhe von  $[\varepsilon/(\gamma + \varepsilon)]l_0^R$ . Firmen, die sich in der Rezession befinden, haben demgegenüber zum Zeitpunkt  $t$  der Anpassungsphase eine Beschäftigung von  $l(t) = \bar{l} + (l_1^R - \bar{l})e^{-\lambda t}$  erreicht. Der Anteil der Firmen, die sich in diesem Zustand befinden, beläuft sich mit Rücksicht auf die Übergangswahrscheinlichkeit  $\varepsilon$  auf  $[\varepsilon\gamma/(\gamma + \varepsilon)]e^{-\varepsilon t} dt$ . Integriert man über alle Zeitpunkte der kontinuierlichen Anpassungsphase, beginnend mit  $t = 0$ , so erhält man die aggregierte Arbeitsnachfrage aller Unternehmen mit

<sup>6</sup>  $\lambda$  ist die positive Lösung der folgenden charakteristischen Gleichung:  $q\lambda^2 + (r + \varepsilon)q\lambda - b = 0$ .

$$\begin{aligned}
 L_{agg}^R &= \frac{\varepsilon}{\gamma + \varepsilon} l_0^R + \frac{\gamma \varepsilon}{(\gamma + \varepsilon)} \int_0^{\infty} (\bar{l} + (l_1^R - \bar{l}) e^{-\lambda t}) e^{-\varepsilon t} dt \\
 (6) \quad &= \frac{\varepsilon}{\gamma + \varepsilon} (l_0^R - \bar{l}) + \frac{\gamma \varepsilon}{(\gamma + \varepsilon)(\lambda + \varepsilon)} (l_1^R - \bar{l}) \\
 &= \frac{\theta_L - w_1}{b} + \frac{\varepsilon}{\gamma + \varepsilon} \left( \frac{\theta_H - \theta_L - \gamma f}{b} \right) + \frac{\gamma \varepsilon f}{(\gamma + \varepsilon)(\lambda + \varepsilon)\lambda q}.
 \end{aligned}$$

Die Lösung des Integrals in Gleichung (6) ergibt die aggregierte Arbeitsnachfrage in Gestalt der zweiten Gleichung von (6). Setzt man in diese die notwendigen Bedingungen (3), (4) und (5) ein, erhält man schließlich die aggregierte Arbeitsnachfrage in Form der letzten Gleichung von (6), in der  $L_{agg}^R$  nur noch von  $\lambda$  und den exogenen Modellparametern abhängt. Substituiert man die Lösung für die Anpassungsgeschwindigkeit  $\lambda$  (s. Fußnote 6) in die aggregierte Arbeitsnachfrage, ergibt die komparativ statische Analyse der aggregierten Arbeitsnachfrage im Hinblick auf die Politikparameter  $w_1$  und  $f$  die folgenden Resultate.

Eine Erhöhung des Lohnsatzes  $w_1$  senkt die aggregierte Beschäftigung. Eine Änderung der Entlassungskosten  $f$  beeinflusst die Belegschaftsstärke über zwei Kanäle. Da der Schattenpreis der Arbeit steigt, stellen die Firmen im guten Zustand weniger Arbeitskräfte ein und deren aggregierte Beschäftigung sinkt. Hingegen setzen die Firmen im schlechten Zustand weniger Arbeitskräfte frei, da Entlassungen nun kostspieliger sind. Folglich senkt eine Politik, die eine Erhöhung der Abfindung unterstützt, die Volatilität der Arbeitsnachfrage. Wie sich mit Hilfe von (6) zeigen läßt, ist der positive Beschäftigungseffekt der Entlassungskosten stärker als der negative und eine Erhöhung von  $f$  impliziert eine Zunahme der aggregierten Arbeitsnachfrage. Analog zu Kapitel 5 nimmt die aggregierte Nachfrage zu, bis sie einen Punkt erreicht, an dem es sich für die Firmen nicht mehr lohnt die Belegschaft über die lineare Technologie an Schwankungen der Firmenkonzunktur anzupassen.

### *b) Flexibler Arbeitsmarkt*

Eine Reform der Arbeitsmarktgesetzgebung stellt den Firmen, so wird nun angenommen, unbefristete und befristete Arbeitsverträge zur Wahl. Die beiden Arbeitsvertragstypen unterscheiden sich hinsichtlich der folgenden Merkmale: Für unbefristete Arbeitskräfte, die betriebsbedingt entlassen werden, entstehen entweder Kosten für die Abstandszahlungen oder, wenn die Firma die kontinuierliche Anpassungsstrategie wählt, Kosten gemäß der quadratischen Anpassungskostenfunktion. Für reguläre Arbeitskräfte mit unbefristeten Verträgen

paßt die Firma sich an den exogenen Lohn  $w_1$  an. Arbeitnehmer ziehen eine unbefristete Beschäftigung einer temporären vor.

Demgegenüber verursachen befristete Arbeitskräfte bei betriebsbedingten Entlassungen keine Kosten. Auf dem Arbeitsmarktsegment für befristete Verträge herrscht der Lohn  $w_2$ , an dem sich die Firmen mit ihrer Arbeitsnachfrage anpassen. Der Lohn der befristeten liegt über dem der unbefristeten Jobs:  $w_2 > w_1$ . Diese Annahme läßt sich mit den folgenden drei Argumenten begründen: Erstens prognostiziert die Effizienzlohntheorie (Shapiro/Stiglitz 1984), daß infolge der höheren Kündigungsrate bei den temporären Jobs bei gleichem Lohn der Lohnanreiz nicht hinreichen würde, um die befristet eingestellten Arbeitskräfte zur Erfüllung ihres Vertrages zu motivieren. Damit die Arbeitskräfte c.p. die vereinbarte Leistung erbringen, muß die Firma den Jobinhabern folglich einen höheren Lohnanreiz bieten oder zusätzliche, gruppenspezifische Kontrollkosten aufwenden. In beiden Fällen sind die Arbeitskosten für temporär Beschäftigte höher als  $w_1$ .  $w_2 - w_1$  umfaßt dann den zusätzlichen Lohnanreiz, den die Firma bieten muß oder die zusätzlichen Kontrollkosten, die sie bei der Überwachung der temporären Verträge aufwenden muß. Zweitens liegt der Lohn  $w_2$  auch dann über dem Lohn  $w_1$ , wenn die Firma temporäre Arbeitskräfte über Zeitarbeitsunternehmen akquiriert. Neben der Suche und Auswahl der Arbeitskräfte übernehmen Leiharbeitsfirmen auch die Fristentransformation und damit das Risiko, daß sie ihre Belegschaft nicht lückenlos vermitteln können, weshalb der Preis für Leiharbeiter über dem der Stammebelegschaft liegt. Drittens besitzen befristete Arbeitskräfte häufig eine geringere Arbeitserfahrung und daher eine niedrigere Produktivität, weshalb die effektiven Lohnkosten höher als die der Stammebelegschaft sind (Bentolila/Saint-Paul 1992). Insbesondere wenn die Löhne für temporäre und reguläre Arbeit Effizienzlöhne sind, ergibt sich, daß temporäre Arbeitskräfte, die bereit sind einen Arbeitsvertrag für einen Lohn abzuschließen, der geringer ist als  $w_2$ , nicht glaubhaft sind. Mithin können temporäre Arbeitskräfte auch ihre regulären Konkurrenten nicht glaubhaft unterbieten. Auf der anderen Seite läßt sich mit den Argumenten der Effizienzlohntheorie belegen, daß gewinnmaximierende Firmen kein Interesse daran haben, die Löhne für ihre befristeten Kräfte unter  $w_2$  zu drücken.

Um zu gewährleisten, daß die Firmen beide Arbeitsvertragstypen nutzen, muß gelten:  $w_1 < w_2 < w_1 + \gamma f$ . Reguläre Arbeitskräfte werden solange bevorzugt eingestellt, wie die Firmen nicht mit Entlassungen und mit Entlassungskosten rechnen müssen. Somit rüstet die Firma ihre Stammebelegschaft, die sie auch in der Krise beschäftigt, mit permanenten Arbeitsverträgen aus. Im Aufschwung der Firmenkonzunktur ziehen die Personalverantwortlichen befristete Arbeitskräfte vor. Denn wegen  $w_2 < w_1 + \gamma f$  und der Tatsache, daß sie sich beim Eintritt einer Rezession sofort und ohne Anpassungskosten trennen können, bedeutet, daß die Einstellung befristeter Kräfte kostenminimal ist. Wäre

$w_1 > w_2$ , würden die Firmen ihre gesamte Belegschaft mit flexiblen Arbeitsverträgen beschäftigen. Wäre demgegenüber  $w_2 > w_1 + \gamma F$ , würden die Firmen ausschließlich permanente Arbeitskräfte trotz der zu erwartenden Entlassungskosten unter Vertrag nehmen. Damit die Arbeitgeber beide Kontrakttypen nutzen, müssen die Lohnkosten der flexiblen Arbeitsverträge folglich über den Lohnkosten der permanenten Arbeitsverträge liegen, jedoch unter deren Schattenpreis, der sich aus dem Lohnsatz und den Entlassungskosten zusammensetzt, die entstehen, wenn die Firma in eine Krise gerät.

*Arbeitsnachfrage:* Die Belegschaft einer H-Firma setzt sich aus  $l_2^B$  befristeten und  $l_1^B$  unbefristeten Arbeitskräften zusammen. Bei einem Wechsel in den niedrigproduktiven L-Zustand entläßt die Firma unverzüglich den flexiblen Teil ihrer Belegschaft, da bei dieser Strategie keine Anpassungskosten entstehen. Ist der Anpassungsbedarf höher, so reduziert sie anschließend mit der Rate  $dl_1^B / dt = -\lambda(l_1^B - \bar{l})$  kontinuierlich auch die unbefristeten Insider bis die Belegschaftsstärke den Rezessionsbestand  $\bar{l}$  erreicht oder bis die Firmenkonzunktur sich wieder zum Besseren wendet. Im Gleichgewicht gelten die folgenden Bedingungen erster Ordnung:

$$(7) \quad \theta_H - b(l_1^B + l_2^B) = w_2,$$

$$(8) \quad \theta_L - b\bar{l} = w_1,$$

$$(9) \quad \gamma\lambda q(l_1^B - \bar{l}) = w_2 - w_1.$$

Im Gewinnmaximum fragt eine H-Firma Arbeitskräfte im Umfang  $l_1^B + l_2^B$  nach, wie Gleichung (7) verdeutlicht, bis das Grenzprodukt der Arbeit dem Lohn  $w_2$  der befristet Beschäftigten entspricht. Die marginale Arbeitskraft erhält einen befristeten Arbeitsvertrag, da ihre Grenzkosten  $w_2$  geringer sind als die Grenzkosten  $w_1 + \gamma f$  einer regulären Arbeitskraft, die zu Beginn einer Krise entlassen werden muß. Während die Bedingung (8) analog zu Gleichung (4) den Rezessionsbestand  $\bar{l}$  von regulären Arbeitskräften festlegt, bestimmt die notwendige Bedingung (9) in Analogie zu Gleichung (5) den Arbeitskräftebestand  $l_1^B$  bei dem die Firma ihre Entlassungsstrategie von der Massenentlassung auf die kontinuierliche Anpassungsstrategie umstellt. Im Unterschied zum vorherigen Modell sind in diesem jedoch nur Arbeitskräfte mit befristeten Arbeitsverträgen von der Massenentlassung betroffen. Während die Firma mit den Instrumenten der kontinuierlichen Anpassungsstrategie ausschließlich die Arbeitskräfte mit regulären Verträgen entläßt.

Abbildung 6.2 vergleicht die Belegschaftsstärke und die Zusammensetzung der Belegschaft einer Firma in den beiden Produktivitätszuständen des flexiblen

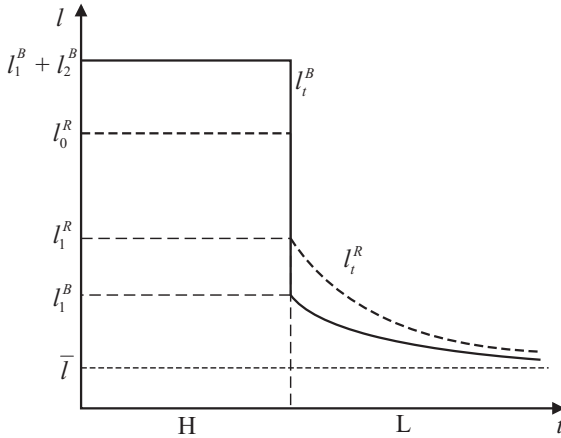


Abbildung 6.2: Anpassung der Beschäftigung in einer Rezession im flexiblen Arbeitsmarkt

und des rigiden Regimes. In der flexiblen Volkswirtschaft, in der den Firmen zu den regulären zusätzlich befristete Verträge zur Verfügung stehen, beschäftigt die H-Firma mehr Arbeitnehmer als in der rigiden Welt,  $l_1^B + l_2^B > l_0^R$ . Bei einem Wechsel in den L-Zustand baut sie jedoch ihre Belegschaft stärker ab, da  $l_1^B < l_1^R$ .<sup>7</sup> Von der ersten Entlassungswelle sind ausschließlich die flexiblen Arbeitskräfte betroffen. Im Anschluß daran werden permanente Kontrakte aufgelöst, bis am Ende des Anpassungsprozesses die Kernbelegschaft  $\bar{l}$  erreicht ist oder die Firma wieder in den H-Zustand wechselt.

*Aggregierte Beschäftigung im Steady State des flexiblen Marktes:* Die aggregierte Arbeitsnachfrage im flexiblen Regime  $L_{agg}^R$  läßt sich auf analoge Art und Weise ermitteln wie die aggregierte Arbeitsnachfrage (6) im rigiden Regime. Beachtet man die strukturelle Ähnlichkeit zwischen den notwendigen Bedingungen (3) bis (5) des rigiden Regimes und den notwendigen Bedingungen (7) bis (9) des flexiblen Regimes, so sieht man beim Vergleich insbesondere von Gleichung (5) mit (9), daß der Parameter  $f$  in Gleichung (6) nur noch durch den Quotienten  $(w_2 - w_1) / \gamma$  ersetzt werden muß, um auf einfache Art die aggregierte Arbeitsnachfrage des flexiblen Regimes in ihrer endgültigen Form zu erhalten.

$$(10) \quad L_{agg}^B = \frac{\theta_L - w_1}{b} + \frac{\varepsilon}{\gamma + \varepsilon} \left( \frac{\theta_H - \theta_L - (w_2 - w_1)}{b} \right) + \frac{\varepsilon(w_2 - w_1)}{(\gamma + \varepsilon)(\lambda + \varepsilon)\lambda q}.$$

<sup>7</sup> Dieses Ergebnis erhält man, wenn man (3) mit (7) und (5) mit (9) vergleicht und berücksichtigt, daß  $w_2 < w_1 + \gamma f$ .



Die komparativ statische Analyse der aggregierten Arbeitsnachfrage (10) im Hinblick auf die Löhne  $w_1$  und  $w_2$  liefert die folgenden Hypothesen: Kann die Stammbesellschaft einen höheren Insiderlohn  $w_1$  durchsetzen, dann nimmt die Zahl der flexiblen Arbeitskräfte zu und die der Insider ab. Auf die aggregierte Arbeitsnachfrage hat ein steigender Insiderlohn einen beschäftigungssenkenden Effekt. Können die befristeten Arbeitskräfte mit einer Lohnzurückhaltung die aggregierte Beschäftigung erhöhen? Fällt  $w_2$ , dann sind die Firmen bereit, im Aufschwung mehr temporäre Arbeitskräfte einzustellen, substituieren jedoch gleichzeitig permanente durch temporäre Arbeitskräfte. Zu Beginn der Flaute verlieren alle temporären Arbeitskräfte ihre Stelle. In der Krise bleiben weniger Jobs besetzt. Der Nettoeffekt eines sinkenden Lohns  $w_2$  auf die aggregierte Beschäftigung ist negativ.

Hat die Arbeitsrechtsreform die aggregierte Beschäftigung erhöht? Ein Vergleich von  $L_{agg}^R$  und von  $L_{agg}^B$  mit Hilfe von (6) und (10) zeigt, daß die aggregierte Arbeitsnachfrage im flexiblen Regime genau dann niedriger ist als in der rigiden Welt, wenn  $w_2 < w_1 + \gamma f$ . Diese Bedingung ist jedoch notwendig, wie oben erläutert, damit die Firmen überhaupt befristete Arbeitskräfte einstellen. Damit hat die Deregulierung des Arbeitsrechts zwar die Reallokation der Beschäftigung erhöht, jedoch gleichzeitig zusätzliche Arbeitsnachfrage im Boom mit einem überproportionalen Abbau der Erwerbstätigkeit in der Krise erkaufte und die aggregierte Beschäftigung gesenkt.

### *c) Transformation vom rigiden zum flexiblen Arbeitsrecht*

Trotz der Massenarbeitslosigkeit haben die meisten europäischen Länder die gesetzlichen Regelungen des allgemeinen Kündigungsschutzes kaum variiert und nur den Abschluß befristeter Arbeitsverträge liberalisiert. Die nächste Frage, die nun behandelt werden soll ist, wie der Anpassungspfad der Beschäftigung unmittelbar nach der Deregulierung verläuft. Zwar können die Firmen mit der neuen Gesetzgebung temporäre Kontrakte als Flexibilitätsreserve nutzen, jedoch verfügen sie aus früheren Zeiten über einen, gemessen am neuen Gewinnmaximum, zu hohen Stamm an regulären Arbeitskräften. Der sofortige Abbau des überzähligen Personals verursacht jedoch Entlassungskosten. Deshalb substituieren die Firmen nicht unverzüglich unbefristete durch befristete Verträge. Die Anpassung an die neuen rechtlichen Rahmenbedingungen benötigt Zeit.

Der von der Entlassungstechnologie abhängige Anpassungspfad ergibt sich wie folgt. Unmittelbar nach der Systemtransformation verfügt eine H-Firma zwar über  $I_0^R > I_1^R$  unbefristete Arbeitskräfte. Dennoch stockt sie ihren Personalbestand auf und stellt sofort flexible Arbeiter ein, bis das Grenzprodukt der Arbeit, wie Gleichung (7) verdeutlicht, dem Lohnsatz  $w_2$  entspricht. Daß die

H-Firma, gemessen am Steady State, einen zu hohen Bestand an permanenten Arbeitskräften hält, hat keinen Einfluß auf die Beschäftigungspolitik, da der marginale Arbeiter über einen befristeten Vertrag verfügt. Nachdem sie ihren Personalbestand mit befristeten Beschäftigten aufgestockt hat, ersetzt sie ihr überzähliges unbefristetes Personal durch flexible Arbeitskräfte, bis die Zahl der unbefristet abgeschlossenen Arbeitsverträge das langfristige Niveau  $l_1^B$  erreicht hat.

Wie reagiert eine H-Firma, die unmittelbar nach der Liberalisierung in eine Rezession gerät? Wie in Abschnitt 1a beschrieben, nimmt sie Massenentlassungen vor. Während sie sich in der rigiden Umgebung sofort von  $l_0^R - l_1^R$  Arbeitskräften trennt, nimmt sie nun im neuen Gewinnmaximum unter Berücksichtigung der linearen Anpassungskosten Massenentlassungen vor, bis sie die Belegschaftsstärke  $\hat{l}$ , mit  $l_1^R > \hat{l} > l_1^B$  erreicht. Alle weiteren Entlassungen werden über die quadratische Anpassungstechnologie vorgenommen, bis die Firma ihr langfristiges Beschäftigungsniveau  $\bar{l}$  realisiert oder in einen Aufschwung zum H-Zustand gerät.

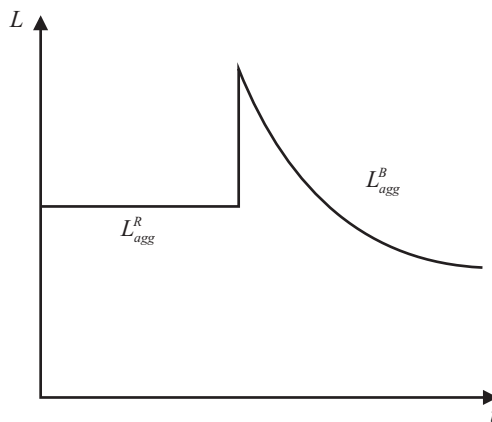


Abbildung 6.3: „Overshooting“ nach der Transformation

Den Anpassungsprozeß der aggregierten Arbeitsnachfrage im Anschluß an die Arbeitsrechtsreform beschreibt Abbildung 6.3. Die Reform bewirkt, daß die aggregierte Beschäftigung überschießt und sogar über das Steady State Niveau des rigiden Regimes steigt. Die überschießende Reaktion im Anschluß an die Reform begründet sich wie folgt: Ist der Abschluß temporärer Kontrakte möglich, dann stellen die H-Firmen sofort flexible Arbeitskräfte ein. Ihre Belegschaftsstärke erreicht unverzüglich ihr langfristiges Niveau. Da im Steady State der Anteil der H-Firmen konstant ist, nimmt ihr Beitrag zu der gesamtwirtschaftlichen Beschäftigung im reformierten System nicht zu. Demgegenüber

würden die Firmen, die in der flexiblen Umgebung in eine firmenspezifische Krise geraten, ihre permanente Belegschaft ausgehend von der Beschäftigung  $l_1^B$  reduzieren. Bei einem Regimewechsel beginnen sie jedoch mit einer Stammbelegschaft in Höhe von  $\hat{l} > l_1^B$ . Bis alle Anpassungsprozesse abgeschlossen sind, benötigen die Firmen Zeit. Infolgedessen übersteigt die gesamtwirtschaftliche Beschäftigung unmittelbar nach der Reform ihr langfristiges Niveau. Eine Reform des Arbeitsrechtes erzeugt zunächst, wie von den Reformbefürwortern vorhergesehen, Beschäftigungsgewinne. Wie Abbildung 6.3 verdeutlicht, erodieren diese Gewinne jedoch im Laufe des Anpassungsprozesses, bis die Beschäftigung sogar unter das Niveau des Ausgangszustandes zu fallen beginnt. Bentolila/Saint-Paul (1992, S. 1026) bemerken daher, „... we should not draw over-optimistic conclusions from the observation that aggregate employment substantially rises after the introduction of flexible contracts.“

#### d) Zusammenfassung

Abschnitt 1a modelliert eine arbeitsrechtliche Umgebung, die nur permanente Arbeitsverträge zuläßt. Im Mittelpunkt steht die Frage, wie sich die Firmen auf idiosynkratische Produktivitäts- bzw. Nachfrageschwankungen mit ihrem Personalbestand anpassen. Gerät eine Firma in eine Rezession, setzt sie zunächst sprunghaft Arbeitskräfte frei, bis der Grenzertrag der Entlassung den fixen Entschädigungen pro Arbeitnehmer entspricht. Im Anschluß daran trennt sie sich nur noch graduell von der überzähligen Belegschaft. Bis das Unternehmen den Steady State erreicht, verstreicht einige Zeit. Analog zu den Resultaten in Kapitel 5 nimmt die aggregierte Beschäftigung mit den Abfindungen zu. Infolge der Entlassungskosten horten die Arbeitgeber Personal.

Eine Reform des Arbeitsrechtes ermöglicht den Arbeitgebern temporäre Verträge abzuschließen. Die Unternehmen nutzen die neu gewonnene Flexibilität, um sich an den Zyklus der idiosynkratischen Konjunktur anzupassen. Die Lockerung des Arbeitsrechtes hat indes auch unintendierte Folgen. Sie begünstigt eine Substitution von permanenten durch temporäre Verträge und reduziert, entgegen der Erwartung, im Vergleich zum rigiden Regime die aggregierte Beschäftigung. Die Volatilität der Arbeitsnachfrage nimmt zu. Im Aufschwung finden mehr Arbeitskräfte einen Job, wenn er auch befristet ist. Entsprechend den Vorhersagen der dualen Arbeitsmarkttheorie, sind es aber auch befristete Arbeitskräfte, die in der Rezession wieder arbeitslos werden. Demgegenüber genießt eine Arbeitskraft, die einen unbefristeten Vertrag erhält, eine höhere Arbeitsplatzsicherheit. Zwar verlieren in Abhängigkeit von der Zeit, die eine Firma in der Rezessionsphase verbringt, auch permanente Arbeitskräfte ihren Job. Doch senkt die Liberalisierung des Arbeitsvertragsrechts deren

Kündigungswahrscheinlichkeit. Auf der makroökonomischen Ebene ist die Flexibilität gestiegen. Allerdings tragen die temporären Arbeitskräfte die Anpassungslast.

Eine Reform des Arbeitsrechts, die den allgemeinen Kündigungsschutz unberührt läßt, spaltet den Arbeitsmarkt. In dem primären Segment sind die Arbeitsverträge unbefristet und die Jobsicherheit hoch. In dem sekundären Segment wechseln die Arbeitskräfte von einem befristeten Job zum nächsten oder in die Erwerbslosigkeit. Die Chance, in den primären Arbeitsmarkt zu wechseln, ist gering. Der dynamische Modellrahmen erlaubt es, die Anpassungsprozesse unmittelbar nach der Reform zu untersuchen. Nach der Zulassung befristeter Arbeitsverträge nimmt die aggregierte Beschäftigung sprunghaft zu, um im Anschluß daran sogar unter das langfristige Niveau des rigiden Regimes zu fallen, eine Reaktion, die durch die Struktur der Entlassungskosten hervorgerufen wird.

Die duale Arbeitsmarkttheorie in ihrer vorgestellten Form läßt Fragen offen, von denen einige in den folgenden Abschnitten dieses Kapitels aufgegriffen werden: Ist erstens die Beschäftigung befristet, dann haben die Firmen wenig Anreize, in die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter zu investieren. Denn schon in der nächsten Rezession werden sie sich von dem temporären Personal wieder trennen. Hingegen profitiert die Stammebelegschaft von Weiterbildungsmaßnahmen. Mit der Verweildauer steigt die Wahrscheinlichkeit, daß sich diese Investition für den Arbeitgeber amortisiert. Eine derartige Spaltung des Arbeitsmarktes impliziert, daß atypische Arbeitskräfte nicht in Konkurrenz zu den Insidern treten können. Kommen zu einer wiederholten Befristung Diskriminierungen wegen persönlicher Merkmale wie Alter, Nationalität, Qualifikation und Geschlecht, wird die Segmentierung des Arbeitsmarktes unterstützt.

Zweitens unterstellt die duale Arbeitsmarkttheorie implizit, daß alle Erwerbspersonen die gleichen Chancen haben einen permanenten Arbeitsvertrag zu erhalten. Tatsächlich stellen die Firmen bei ihren Einstellungsentscheidungen Rangordnungen auf (Blanchard/Diamond 1994). Eine lange Beschäftigungsdauer werten die Firmen als Qualitätssignal. Infolge asymmetrisch verteilter Informationen über die Produktivität und Fähigkeiten ziehen die Firmen Bewerber mit einem stetigen Erwerbsverlauf vor. Hingegen haben Arbeitskräfte mit einer Kette von Befristungen kaum eine Chance, in den primären Arbeitsmarkt zu wechseln.

Drittens sind in dem geschilderten Modell der dualen Arbeitsmarkttheorie die beiden Lohnsätze für befristete und unbefristete Arbeitsverträge exogen und das Modell infolgedessen partialanalytisch. Eine Endogenisierung der Löhne könnte eventuell den Beleg dafür liefern, daß mit der Flexibilisierung der Lohn der Insider unter Druck gerät, so daß mithin die Arbeitsnachfrage steigt (Katz 1992).

Viertens können die Modellfirmen jederzeit und ohne Beschränkung ihre Stellen befristet besetzen. Die Ausführungen in Kapitel 1 haben jedoch gezeigt, daß das Arbeitsrecht dem Abschluß befristeter Arbeitsverträge nach wie vor enge Grenzen setzt.

Fünftens läßt das Modell der dualen Arbeitsmarkttheorie nur verschiedene Formen der quantitativen Anpassung zu und läßt die Formen der zeitlichen und intensitätsmäßigen Anpassungen, die in der Realität von großer Bedeutung sind, außer acht. Infolgedessen ist es fraglich, ob sich die hohen Beschäftigungsschwankungen, die das Modell prognostiziert, empirisch verifizieren lassen.

## 2. Reform befristeter Arbeitsverträge – „A German-Spanish-Puzzle“?

Die Deregulierung des Befristungsrechts in Spanien und Deutschland während der achtziger Jahre hat eine große Zahl empirischer Untersuchungen hervorgerufen, von denen allerdings die allermeisten nur die spanischen Erfahrungen zum Gegenstand haben.<sup>8</sup> Der Hauptgrund für diese auffälligen Unterschiede bei der Anzahl der empirischen Untersuchungen des spanischen und des deutschen Arbeitsmarktes ist in den gegensätzlichen Reaktionen der Befristungsquoten beider Länder zu finden. Während die spanische Befristungsquote kurz nach den Reformen schon eine Höhe von über 30% erreichte, hat die deutsche Befristungsquote auf die Reformbemühungen praktisch gar nicht reagiert. Warum haben die deutschen Firmen nicht die Chancen zur Flexibilisierung ihrer Personalplanung wahrgenommen und den erweiterten Handlungsspielraum genutzt (OECD 1999b)? Um eine Antwort auf diese Frage zu finden und zu klären, ob sich in den beiden Ländern eine duale Arbeitsmarktstruktur herausgebildet und das Befristungsrecht die Arbeitsmärkte segmentiert hat, stellt Abschnitt 2a zunächst die institutionellen und rechtlichen

---

<sup>8</sup> Studien, die auf die spanischen Erfahrungen eingehen, sind u.a. Adam/Canziani (1998), Alba-Ramirez (1991, 1996, 1998), Bentolila/Dolado (1994), Blanchard/Jimeno (1995), Blanchard et al. (1995), Cabrales/Hopenhayn (1997), Canziani (1997a, b), Canziani/Petrongolo (2001), Dolado/Jimeno (1997), Jimeno/Toharia (1993, 1994), Kugler/Saint-Paul (2000), Marimón/Zilibotti (1998), Saint-Paul (2000b), Serrano/Jimeno (1999), Toharia (1999) und die dort angegebene Literatur. Für Deutschland hat das Bundesministerium für Arbeit zwei Studien in Auftrag gegeben, die auf Basis einer vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) 1989 und Infratest Sozialforschung GmbH 1992 durchgeführten Repräsentativbefragung von Unternehmern, Arbeitslosen und Betriebsratsmitgliedern den Einfluß des BeschFG evaluieren: vgl. Büchtemann/Höland (1989), Bielski et al. (1994) und auf Basis dieser Daten Bielski/Kohler (1995), Büchtemann (1993b) und Zimmermann (1997). Ferner beschäftigen sich u.a. die Arbeiten von Kraft (1993) und Schömann/Kruppe (1993, 1994) explizit mit den Anpassungsprozessen des BeschFG. Der folgende Abschnitt lehnt sich an die angeführte Literatur an.

Regelungen des Kündigungsschutzes in Spanien vor. Abschnitt 2b behandelt und vergleicht dann die durch die Rechtsreform ausgelösten Anpassungsprozesse.

Die duale Arbeitsmarkttheorie prognostiziert, daß erstens infolge der Deregulierung des Befristungsrechts die Volatilität der Arbeitsnachfrage steigt, zweitens, daß befristete Arbeitsverträge prozyklisch eingesetzt werden, drittens, daß die Unternehmen reguläre durch befristete Arbeitsverträge substituieren und viertens, daß sich der Arbeitsmarkt in zwei Teilmärkte segmentiert, die sich insbesondere durch die Höhe des Labourturnovers unterscheiden. Während die Beschäftigungsverhältnisse auf dem primären Arbeitsmarkt von langer Dauer sind, sind die Beschäftigungsverhältnisse auf dem sekundären Arbeitsmarkt befristet und nur für eine kurze Periode abgeschlossen.

Der spanische Fall bestätigt im wesentlichen die Hypothesen der dualen Arbeitsmarkttheorie, hingegen befindet sich Deutschland auf einem „Sonderweg“. Abgesehen von nachweisbaren Substitutionseffekten und einer Tendenz zur Spaltung des Arbeitsmarktes stieg in Deutschland weder die Befristungsquote noch die Volatilität der Arbeitsnachfrage. Abschnitt 2b verdeutlicht die wesentlichen Gründe für die Abweichungen zwischen theoretischer Prognose und den deutschen Arbeitsmarktverhältnissen. Dabei wird deutlich, daß erstens die Intransparenz der deutschen Rechtspolitik mit sprunghaften Reformschritten eine hohe Rechtsunsicherheit hervorgerufen hat, und daß zweitens das besondere deutsche Ausbildungssystem und das hierdurch erzeugte Qualifikationsniveau der Arbeitskräfte die wesentlichen Gründe für den Sonderweg sind. Abschnitt 2c faßt die Resultate zusammen.

#### *a) Entwicklung des Arbeitsrechts in Spanien*

Die Ausgangssituation in Spanien war Mitte der 70er Jahre durch die Ära Franco geprägt. Spanien hatte den höchsten Anteil an Beschäftigten in der Landwirtschaft in der EU und der Arbeitsmarkt war stark reguliert. Gewerkschaftliche Aktivitäten waren untersagt. An deren Stelle existierte ein starres Regelwerk von Vorschriften, die einen hohen Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses garantierten. Entlassungen waren nur in Einzelfällen zulässig und infolge hoher Abfindungen kostspielig. Das Prinzip des Bestandsschutzes implizierte eine lebenslange Sicherung von Job und Einkommen und sollte nur in besonderen Ausnahmefällen durchbrochen werden. Während des Übergangs zur Demokratie erhielt der stringente Kündigungsschutz in Spanien Gesetzeskraft.<sup>9</sup> Bis zum heutigen Tag benötigen Massenentlassungen die Zustimmung

---

<sup>9</sup> Portugal hat zur gleichen Zeit einen Prozeß der Demokratisierung erfahren. Dennoch blieb die portugiesische Arbeitslosigkeit seit Mitte der 70er Jahre unter dem euro-

der staatlichen Arbeitsverwaltung, wobei je Entlassung Abfindungen in Höhe von 20 Tagen Arbeitsentgelt pro Jahr Betriebszugehörigkeit bzw. von maximal zwölf Monatslöhnen anfallen.

Einzelentlassungen sind für die Firmen sehr viel kostspieliger. Arbeitskräften kann aus technischen Gründen, Gründen der Umstrukturierung der Produktions- und Arbeitsabläufe, der mangelnden Anpassungsfähigkeit des Arbeitnehmers an technische Veränderungen sowie aus disziplinarischen Gründen gekündigt werden. Ein Rückgang der Nachfrage gilt in Spanien nicht als fairer Entlassungsgrund. Hat der Gekündigte Zweifel an der Rechtmäßigkeit, kann er sich an eine Schiedsstelle wenden. In ca. 30% der Fälle kommt die Schiedsstelle jedoch zu keinem endgültigen Urteil und die Kündigung wird vor das Arbeitsgericht getragen (Toharia 1999, S. 5). Ist eine Entlassung fair, entsteht ein Anspruch auf Abfindung, die der bei einer Massenentlassung entspricht. Bei ungerechtfertigter Kündigung können Arbeitskräfte eine Wiedereinstellung fordern oder eine Entschädigung in Höhe von 45 Tageslöhnen pro Jahr Betriebszugehörigkeit bis zu einem Maximum von 42 Monatsgehältern einklagen. Da Arbeitnehmer alle Arten von Einzelentlassungen von den Schiedsstellen und den Gerichten überprüfen lassen können, besteht für das Unternehmen jederzeit das Risiko, daß eine Kündigung als ungerechtfertigt anerkannt wird. Etwa 73% der Kündigungsschutzprozesse gehen zu Gunsten der Arbeitnehmer aus (Cabrera/Hopenhayn 1997, S. 196).<sup>10</sup> In Deutschland endet in 79% der Fälle die Klage mit einem Vergleich oder der Rücknahme. Bei den strittigen Urteilen bekommen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu gleichen Teilen Recht (Falke et al. 1981, 778). Zu den hohen Abfindungen in Spanien kommt hinzu, daß die Verfahrenskosten bei Kündigungsschutzklagen sehr hoch sind. Deutschland ist hingegen für seine niedrigen Prozeßkosten bei Arbeitsstreitigkeiten bekannt (Kittner/Kohler 2000, Willemsen 2000). Um einen Prozeß zu vermeiden, bieten die spanischen Arbeitgeber häufig Abfindungen an, die weit über den gesetzlichen Mindestvorschriften liegen (Blanchard et al. 1995, S. 128, Dolado/Jimeno 1997, S. 1290). Die durchschnittlichen Entlassungskosten werden in Spanien auf 10–20 000 \$ pro Entlassung geschätzt (Cabrera/Hopenhayn 1997, S. 196) und scheinen demnach eine wesentliche Ursache für die mangelnde Bereitschaft der Arbeitgeber zu sein, neue Stellen zu schaffen und permanente Arbeitsverträge abzuschließen.

---

päischen Niveau. Arbeiten, die das „Portuguese Puzzle“ zum Gegenstand haben und nach Gründen für die unterschiedliche Arbeitsmarktentwicklung auf der Iberischen Halbinsel suchen, sind Blanchard/Jimeno (1995) und Castillo et al. (1998). Ein Vergleich zwischen Portugal und USA findet sich bei Blanchard/Portugal (1998).

<sup>10</sup> Die hohe Klagewahrscheinlichkeit in Spanien führt Toharia (1999, S. 5) darauf zurück, daß viele Arbeitnehmer glauben, eine Klage sei die Voraussetzung für den Bezug von Arbeitslosengeld. Ähnlich wird mitunter in Deutschland argumentiert, s. Kapitel 1.

In der zweiten Hälfte der siebziger Jahre und zu Beginn der 80er Jahre stieg die spanische Arbeitslosigkeit sprunghaft an. Um dem unaufhaltsamen Anstieg der Arbeitslosenquote Einhalt zu gebieten und das Beschäftigungswachstum zu fördern, wurden in den 80er Jahren erstmals Reformen auf dem spanischen Arbeitsmarkt durchgeführt. Spanien hat zu diesem Zeitpunkt den Abschluß befristeter Arbeitsverträge zugelassen, Befristungen waren jedoch mit einem sachlichen Grund zu rechtfertigen, ausschließlich kurzfristigen Aktivitäten überlassen und als arbeitsrechtliche Ausnahme konzipiert. Regierung, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften vereinbarten moderate Löhne, jedoch hielten die Arbeitsmarktparteien weiterhin am Standardarbeitsverhältnis und der Probezeit, die im allgemeinen drei Monate beträgt, fest.

Trotz der Lohnzurückhaltung der spanischen Gewerkschaften stieg die Arbeitslosenquote und erreichte 1985 einen Wert von 22%.<sup>11</sup> Unter den Ökonomen setzte sich die Meinung durch, daß die Ursache für die spanische Arbeitslosigkeit weniger bei den Löhnen, sondern bei den institutionellen Rahmenbedingungen vor allem bei dem Kündigungsschutz zu finden sei.<sup>12</sup> Diese Vermutung veranlaßte die spanische Regierung 1984, das Arbeitsrecht grundlegend zu reformieren. Arbeitsverträge konnten fortan unabhängig von sachlichen Gründen und der Art der zu verrichtenden Tätigkeit befristet abgeschlossen werden. Die damit verbundene Senkung der Entlassungskosten sollte den Zugang zum Arbeitsmarkt für benachteiligte Gruppen erleichtern. Mit dem Argument der Beschäftigungsförderung konnten die Firmen seitdem solche Arbeitslose befristet einstellen, die bei der staatlichen Arbeitsverwaltung registriert waren. Die Vertragslaufzeit mußte mindestens sechs Monate betragen und war auf maximal drei Jahre begrenzt (Alba-Ramírez 1998). Temporäre Arbeitsverträge ließen sich in drei Kategorien unterteilen:<sup>13</sup> Aus- und Weiterbildungsverträge sowie befristete Arbeitsverträge mit und ohne sachlichem Grund. Aus- und Weiterbildungsverträge, die für Jugendliche (bis zu einem Alter von 20 Jahren) bestimmt waren, unterstützte die spanische staatliche Arbeitsverwaltung durch monetäre Anreize. Deren Beiträge zur Sozialversiche-

---

<sup>11</sup> Häufig wird in Anbetracht der hohen spanischen Arbeitslosenquoten die Vermutung geäußert, daß sie die tatsächlichen Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt nicht wiedergeben. Berücksichtigt man das vermutete Ausmaß der Schattenwirtschaft sowie Erhebungsprobleme bei der Ermittlung der spanischen Arbeitslosenquote, kann man davon ausgehen, daß die Arbeitslosenquoten etwa 2-3 Prozentpunkte zu hoch ausgewiesen sind, vgl. Blanchard et al. (1995) und Dolado/Jimeno (1997).

<sup>12</sup> Vgl. z.B. Dolado/Jimeno (1997) und Blanchard et al. (1995). Dolado/Maria-Dolores (1999) argumentieren, daß die spanische Arbeitslosigkeit das Ergebnis einer Folge von vorübergehenden Schocks ist. Jedoch hat erst das Zusammentreffen von starren Arbeitsmarktinstitutionen, Produktmarkttrigiditäten und einer verfehlten Disinflationspolitik dauerhafte Spuren auf dem spanischen Arbeitsmarkt hinterlassen.

<sup>13</sup> Insgesamt lassen sich 11 befristete Arbeitsvertragsformen unterscheiden, vgl. Schömann/Rogowski/ Kruppe (1998).



rung wurden um 75% bis 100% gekürzt, abhängig von der Befristungsdauer wurden Subventionen für die Aus- und Weiterbildung gezahlt und der Arbeitgeber wurde von einer Entschädigungspflicht am Ende der Laufzeit befreit (Alba-Ramírez 1994, S. 156). Endete demgegenüber ein temporärer Arbeitsvertrag mit oder ohne sachlichen Grund mit Arbeitslosigkeit, fiel pro Jahr Betriebszugehörigkeit eine Abfindung von zwölf Tagelöhnen an. Bei einer Weiterbeschäftigung über den Zeitraum von drei Jahren hinaus, ging die befristete automatisch in eine unbefristete Stelle über. Um Mißbrauch der neuen gesetzlichen Regelung zu vermeiden, durfte nach dem Befristungsende der Arbeitnehmer vor Ablauf eines Jahres nicht auf derselben Stelle erneut befristet eingestellt werden. Gleiches galt, wenn die Stelle infolge einer ungerechtfertigten Entlassung vakant wurde oder die maximale Befristungsdauer der Grund für die Vakanz war. Allerdings war es gängige Praxis, die Stelle in diesen Fällen umzubenennen (Toharia 1999, S. 7).

Aufgrund der vergleichsweise niedrigen Abfindungen bei temporären Arbeitsverträgen fanden befristete Arbeitsverträge einen weitaus größeren Zuspruch als von den Arbeitsmarktpolitikern erwartet. Innerhalb von zehn Jahren stieg der Anteil der befristeten Erwerbstätigen von 11,3% im Jahr 1985 auf nahezu 30% (1990) und erreichte 1995 mit 35% einen Höchststand.<sup>14</sup> Innerhalb von fünf Jahren nach der Reform des Arbeitsrechts sank die Arbeitslosenquote in Spanien von 21,7% (1985) auf 16,2% (1990). Allerdings kehrte sich dieser Trend während der Rezession 1992 wieder um. Innerhalb weniger Monate schnellte die Arbeitslosenquote in die Höhe und überstieg bald das Niveau vor der Reform. Bis 1992 erwarben temporär Beschäftigte einen Anspruch auf Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung. Die Anwartschaftszeit betrug sechs Monate, die Anspruchsdauer die Hälfte der letzten Beschäftigungsdauer und die steuerfreie Lohnersatzrate belief sich auf 80% des letzten Nettogehalts (Adam/Canziani 1998, S. 19). Infolge der großzügigen Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung hatten viele Arbeitskräfte einen Anreiz, nach kurzfristigen Jobs Ausschau zu halten, um erst nach dem Auslaufen der Anspruchsberechtigung erneut eine befristete Stelle anzunehmen. Infolgedessen war der Haushalt der spanischen Regierung während der Krise von 1992 stark belastet. Darüber hinaus war die Regierung heftiger Kritik von seiten der Gewerkschaften ausgesetzt, die warnten, daß die geringe Jobsicherheit den Arbeitsmarkt spalten würde.

Eine zweite umfassende Arbeitsrechtsreform wurde 1992 eingeleitet. Sie verlängerte die Mindestdauer für befristete Arbeitsverträge von sechs auf zwölf Monate, hob die Anwartschaftszeit für Arbeitslosengeld auf zwölf Monate an

---

<sup>14</sup> Das statistische Amt in Spanien unterscheidet erst seit 1987 zwischen befristeten und unbefristeten Arbeitsverträgen. Die Befristungsquote für 1985 wurde auf Basis mikroökonomischer Daten berechnet und ist Segura et al. (1991) entnommen.

und schaffte die Subventionen für Aus- und Weiterbildungsverträge ab (Cabrales/Rogerson 1997, S. 197).<sup>15</sup> Die Reform von 1994 ließ erstmalig Arbeitnehmerüberlassungsgesellschaften zu. Befristungen ohne sachlichen Grund wurden jedoch wieder verboten. Zu den anerkannten Befristungsgründen zählten seitdem: (1) Die erbrachte Leistung muß spezifisch und von begrenzter Dauer sein. (2) Die Beschäftigung muß sich an technische Notwendigkeiten der Produktion orientieren, wobei eine maximale Befristungsdauer von sechs Monaten pro Jahr nicht überschritten werden darf. (3) Die Befristung dient dem Ersatz vorübergehend abwesender Arbeitnehmer. (4) Die Befristung dient der Erschließung neuer Tätigkeitsfelder mit einer maximalen Dauer von drei Jahren.

Mit der Reform wurde das ursprüngliche Ziel, die Erhöhung der gesamtwirtschaftlichen Beschäftigung, aufgegeben. Trotz dieser Reform boten befristete Arbeitsverträge in Spanien nach wie vor eine legale Alternative zum Abschluß eines Standardarbeitsvertrages, von der die Firmen nach wie vor regen Gebrauch machten. Da der allgemeine Kündigungsschutz gültig blieb, hatten spanische Arbeitgeber auch weiterhin keinen Anreiz, befristete in unbefristete Arbeitsverträge umzuwandeln. Zwischen 1987 und 1996 erhielten im Durchschnitt nur 14% aller temporär Beschäftigten einen permanenten Arbeitsvertrag (Adam/Canziani 1998, S. 15). Der Anteil temporärer Arbeitsverträge unter den Neueinstellungen betrug 1996 96,1%.

Der hohe Labourturnover in Kombination mit der hohen Jobunsicherheit veranlaßte die Regierung 1997 erneut zu einer Reform des Kündigungs- und Befristungsrechts, die 2001 noch einmal angepaßt wurde. Zeitlich befristete Verträge zur Erschließung neuer Tätigkeitsfelder wurden abgeschafft und die Abfindungsverpflichtung für befristete Arbeitsverträge mit der Reform von 1997 zunächst aufgehoben, um sie im Jahr 2001 erneut auf 8 Tagelöhne pro Jahr Betriebszugehörigkeit anzuheben. Ferner setzte sich die Erkenntnis durch, daß das Verbot einzelner Befristungsvarianten lediglich zu einer ausgedehnten Nutzung eines anderen befristeten Vertragstyps führt, den Abschluß stabiler Beschäftigungsformen jedoch nicht unterstützt. Daher waren die Reformen von 1997 und 2001 auf eine Umverteilung zwischen befristeter und unbefristeter Beschäftigung ausgelegt. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden Situationen definiert, die zu einer betriebsbedingten Kündigung berechtigen. Hiermit wurde ein neuer unbefristeter Vertragstyp – der Beschäftigungsförderungsvertrag – geschaffen.<sup>16</sup> Im wesentlichen unterscheidet sich dieser Kontrakttyp vom Normalarbeitsverhältnis durch die Höhe der Abfindung bei einer unfairen Entlassung. Pro Jahr Betriebszugehörigkeit fallen bei dem neuen Vertragstyp Entschädigungen in Höhe von 33 Tageslöhnen an, die maximale Abfindungs-

<sup>15</sup> Hierbei handelt es sich jeweils um einen Erlaß in den Jahren 1992 und 1993 und um eine umfassende Reform im Jahr 1994.

<sup>16</sup> „Contrato para el fomento de la contratación indefinida“ (Toharia 1999).

summe ist auf 24 Monate begrenzt. Betriebe mit weniger als 25 Mitarbeitern erhalten unabhängig vom Entlassungsgrund einen Zuschuß zur Abfindung in Höhe von 40%. Arbeitgeber, die diesen Vertragstyp nutzen, können seit 2001 innerhalb der ersten zwei Jahre (vier Jahre bei Einstellungen von Arbeitslosen, die älter als 45 Jahre sind) mit einer Reduktion von Sozialabgaben in Höhe von 25% rechnen. Der Abschluß eines Beschäftigungsförderungsvertrages ist auf besondere Personengruppen, wie z.B. auf Jugendarbeitslose (jünger als 30 Jahre), Arbeitslose, die länger als sechs Monate eine Beschäftigung suchen, ältere Arbeitslose (älter als 45 Jahre) oder auf die Umwandlung temporärer Arbeitsverträge in permanente beschränkt. Es ist daher nicht verwunderlich, daß dieser neue Vertragstyp häufig eingesetzt wird, da er innerhalb der ersten zwei Jahre „billiger“ als ein unbefristeter ist (Toharia 1999). Seit der Reform ist ein starker Anstieg unbefristeter Arbeitsverträge zu beobachten, die Kündigungen von Festangestellten sind zurückgegangen und die Zahl der Festeingestellten hat zugenommen. Die Vertragsdauer bei befristet Beschäftigten ist gesunken.<sup>17</sup> Jedoch wird diese Entwicklung von Toharia (1999) auf die derzeitige gute konjunkturelle Lage zurückgeführt.

#### *b) Einfluß befristeter Arbeitsverträge auf dem deutschen und spanischen Arbeitsmarkt*

Die spanischen Arbeitsrechtsreformen bis 1997 sollten ohne Änderung des allgemeinen Kündigungsschutzes die Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt erhöhen. Befristete Arbeitsverträge schafften zumindest temporär einen legalen Weg, den Kündigungsschutz zu umgehen. Ziel war es, die Beschäftigung zu erhöhen und die Arbeitslosigkeit zu senken. Auch die deutsche Regierung wollte mit dem BeschFG von 1985 zusätzliche Arbeitsplätze schaffen. Neueinstellungen sollten im Konjunkturaufschwung vorgezogen und Geringqualifizierten der Übergang in den ersten Arbeitsmarkt erleichtert werden. Jedoch wurde gleichzeitig ausdrücklich der Maßnahmecharakter des BeschFG hervorgehoben.<sup>18</sup>

#### (1) Die Ausgangssituation in Spanien und Deutschland

Trotz des gleichen Zeitpunktes und der ähnlichen Zielsetzungen der Reformen war die Ausgangssituation auf beiden Arbeitsmärkten sehr unterschiedlich

---

<sup>17</sup> Der Anteil permanent abgeschlossener Arbeitsverträge unter den gesamten Neueinstellungen stieg bereits zwischen 1996 und 1997 von 3,9% auf 8,5%. Jedoch kam dieser neue Vertragstyp vornehmlich vorher unbefristet Beschäftigten zugute, die 73% der permanenten Neueinstellungen ausmachten, vgl. Eurofound, [www.eurofound.ie](http://www.eurofound.ie).

<sup>18</sup> Bundestagsdrucksache 10/2102, S. 16.

(s. Tabelle 6.1 und Tabelle 6.2). Vergleicht man die Kündigungsschutzindikatoren der OECD (1999b) zum Zeitpunkt der ersten Reformen, wird deutlich, daß der allgemeine Kündigungsschutz in Spanien mit einem Indikatorwert von 3,9 sehr viel rigider war als in Deutschland (2,7).<sup>19</sup> Deutschland hat in den 90er Jahren den Kündigungsschutz für Normalarbeitsverhältnisse verschärft, so daß der Indikatorwert von 2,7 auf 2,8 leicht gestiegen ist. Für diese Änderung ist eine Verlängerung der Kündigungsfrist von 4,5 auf 7 Monate für Arbeitskräfte mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 20 Jahren verantwortlich. Die Anhebung der Kleinbetriebsklausel für die Gültigkeit des KSchG von fünf auf zehn Beschäftigte sowie das Korrekturgesetz von 1998 hat in den Indikatoren keinen Niederschlag gefunden. Auffällig ist, daß die Kündigungsfristen und Abfindungen bei einer fairen Entlassung in Deutschland auch im internationalen Vergleich extrem niedrig sind. Was Abfindungen und Kündigungsfristen bei einer fairen Entlassung betrifft, lag Deutschland unter den 27 OECD-Ländern in den 80er Jahren auf Rang 4 und in den 90er Jahren auf Rang 8. Spanien hingegen nahm die Ränge 19 bzw. 23 ein.

Tabelle 6.1

**Stringenz des Kündigungsschutzes – Deutschland und Spanien im Vergleich**

<b>Allgemeiner Kündigungs- schutz</b>	Verfahrens- vorschriften		Kündigungsfristen und Abfindungs- zahlungen / Faire Entlassung		Einschränkung der Kündigung		Insgesamt	
	80er	90er	80er	90er	80er	90er	80er	90er
Deutschland	3,5	3,5	1,0	1,3	3,5	3,5	2,7	2,8
Spanien	4,8	2,0	3,1	2,6	3,8	3,3	3,9	2,6
<b>Temporäre AV und Massenent- lassungen</b>	Befristete Arbeitsverträge		Arbeitnehmer- überlassung		Temporäre AV insgesamt		Massenent- lassungen	
	80er	90er	80er	90er	80er	90er	90er	
Deutschland	3,5	1,8	4,0	2,8	3,8	2,3	3,1	
Spanien	1,5	3,0	5,5	4,0	3,5	3,5	3,1	

Quelle: OECD (1999b)

Bei dem Indikator „Einschränkung der Kündigung“ liegen Spanien und Deutschland auf dem gleichen Niveau. Die Höhe der Abfindung nach 20 Jahren Betriebszugehörigkeit bei einer unfairen Entlassung lag in Deutschland mit 24 Monatsgehältern etwas über dem OECD-Durchschnitt mit 18 (80er Jahre) bzw.

<sup>19</sup> Vgl. Kapitel 2 für eine ausführliche Erläuterung der Kündigungsschutzindikatoren.

17 (90er Jahre) Monatsgehältern (s. Kapitel 2).<sup>20</sup> Spanische Arbeitgeber mußten bei einer unfairen Entlassung in den 80er Jahren noch mit einer maximalen Entschädigungszahlung von 35 Monatsgehältern rechnen. Mit maximal 22 Monatsgehältern hat Spanien Deutschland in den 90er Jahren unterboten. Spanien lockerte in den 90er Jahren den Bestandsschutz für reguläre Arbeitsverträge beinahe in allen Dimensionen, insbesondere aber bei den Verfahrensvorschriften. In den Indikatoren der OECD (1999b) schlägt sich die spanische Liberalisierung in einer Senkung des Gesamtindikators von 3,9 auf 2,6 Punkten nieder (s. Tabelle 6.1).

Auch das Befristungsrecht hat Spanien im Gegensatz zu Deutschland in den 80er Jahren sofort und sehr viel konsequenter reformiert. Trotz des BeschFG bewertete die OECD (1999b) das deutsche Befristungsrecht in den 80er Jahren mit dem hohen Rigiditätswert von 3,5. Die Verschärfung des Befristungsrechts in Spanien zwischen 1994 und 1997 spiegelt sich in einem Wert von 3,0 wieder, während Deutschland von der OECD für seine Reformen in den 90er Jahren den Punktwert 1,8 erhält.

Leiharbeit ist in Spanien nach wie vor ein heikles Thema, zumindest sprechen die Indikatorwerte für die Rigidität der Regelungen von Zeitarbeitsverhältnissen von 5,5 (80er Jahre) und 4,0 (90er Jahre) für diese Vermutung. Unter den 26 OECD Ländern nimmt Spanien in den 90er Jahren nach der Türkei den letzten Rang ein. Deutschland hat zwar in den letzten 15 Jahren bei der Liberalisierung des Leiharbeitsrechts zum internationalen Durchschnitt aufgeschlossen, im OECD Vergleich konnte es sich ebenfalls nur auf Rang 18 platzieren (OECD 1999b, S. 63).

Die unterschiedliche Ausgangssituation des spanischen und des deutschen Arbeitsmarktes spiegelt sich jedoch nicht nur in der Rigidität des Arbeitsrechts wider, wie Tabelle 6.2 belegt. Spanien hatte 1985 mit einer standardisierten Arbeitslosenquote von 21,7%, einer extrem hohen Jugendarbeitslosigkeit von 47,8% und einem hohen Anteil an Langzeitarbeitslosen von 54% zu kämpfen. Die schlechte Arbeitsmarktperformance blieb zwischen 1985 und 2000 nahezu konstant. Spanien konnte offenbar trotz der Zulassung befristeter Arbeitsverträge den Anteil der Langzeitarbeitslosen nicht wesentlich unter den Ausgangswert drücken. Die Arbeitslosenquote in Deutschland betrug 1985 bei in Kraft treten des BeschFG 7,2%, die Jugendarbeitslosenquote lag mit 10,3% über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Vor allem der hohe Anteil der Langzeitarbeitslosen mit 47,9% dürfte die deutschen Arbeitsmarktpolitiker dazu bewogen haben, das BeschFG voranzutreiben. So begründete auch die

---

<sup>20</sup> Die maximale Abfindung in Höhe von 24 Monaten für Deutschland ergibt sich, da die OECD (1999b) zu den gesetzlichen 18 Monaten maximale Abfindung (§10 KschG) noch 6 Monatsgehälter rechnet, bis ein Kündigungsschutzprozeß abgeschlossen ist.

Regierung das BeschFG 1985 damit, daß befristete Arbeitsverträge eine „Brückenfunktion“ in den primären Arbeitsmarkt für Langzeitarbeitslose, Geringqualifizierte und besonders geschützte Personengruppen übernehmen soll.<sup>21</sup>

Tabelle 6.2

**Ausgewählte Arbeitsmarktindikatoren in Deutschland<sup>a)</sup> und Spanien**

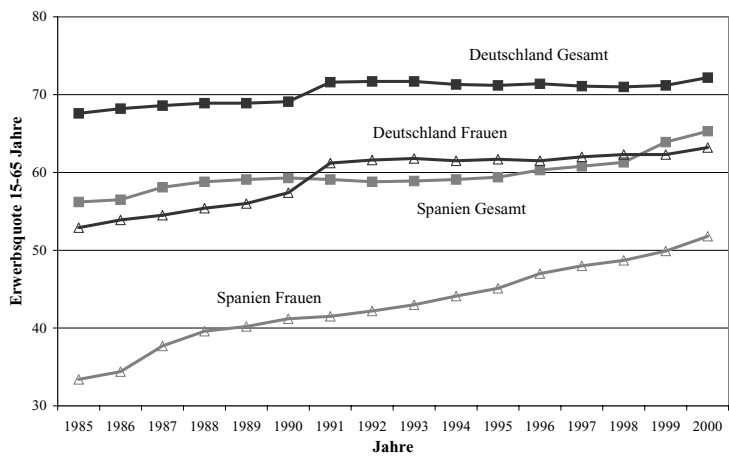
<b>Standardisierte Arbeitslosenquote in %</b>	<b>1985-1989</b>	<b>1990-1994</b>	<b>1995-2000</b>
Deutschland	6,4	6,7	8,8
Spanien	20,0	19,6	19,1
<b>Jugendarbeitslosenquote (15-24 Jahre)</b>	<b>1985-1989</b>	<b>1990-1994</b>	<b>1995-2000</b>
Deutschland	4,5	6,3	8,2
Spanien	32,2	37,3	35,8
<b>Anteil der Langzeitarbeitslosen in %</b>	<b>1985-1989</b>	<b>1990-1994</b>	<b>1995-2000</b>
Deutschland	49,1	39,3	49,9
Spanien	59,3	51,7	51,4
<b>Wachstumsrate des realen BIP in %</b>	<b>1985-1989</b>	<b>1990-1994</b>	<b>1995-2000</b>
Deutschland	2,6	2,9	1,8
Spanien	4,3	1,6	3,6
<b>Wachstumsrate der Beschäftigung in %</b>	<b>1985-1989</b>	<b>1990-1994</b>	<b>1995-2000</b>
Deutschland	1,0	0,3	0,5
Spanien	2,3	-0,9	3,2
<b>Erwerbsquote (15-65 Jahre) Gesamt in %</b>	<b>1985-1989</b>	<b>1990-1994</b>	<b>1995-2000</b>
Deutschland	68,2	69,9	71,4
Spanien	60,0	61,5	61,8

Quellen: Europäische Kommission, Beschäftigung in Europa, OECD Employment Outlook, versch. Jahrgänge;  
<sup>a)</sup> bis 1990 früheres Bundesgebiet

In den 90er Jahren mußte Deutschland einen starken Anstieg der Arbeitslosenquote hinnehmen. Zwar sank die Langzeitarbeitslosigkeit Anfang der 90er Jahre kurzfristig, Ende der 90er Jahre hat sie sich jedoch wieder auf dem alten Niveau eingependelt. Anders als in Deutschland nahm in Spanien seit der Reform sowohl die Wachstumsrate des realen BIP als auch die Wachstumsrate der Beschäftigung kräftig zu. Der Anstieg der Beschäftigung in Spanien ist u.a. auf eine Erhöhung der Erwerbsquote seit 1985 zurückzuführen (s. Abbildung 6.4). Sie wurde hauptsächlich vom Zustrom weiblicher Arbeitsanbieter getragen und von einer steigenden Befristungsquote begleitet (s. Abbildung 6.5). Mit der Abschaffung befristeter Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund in Spanien im

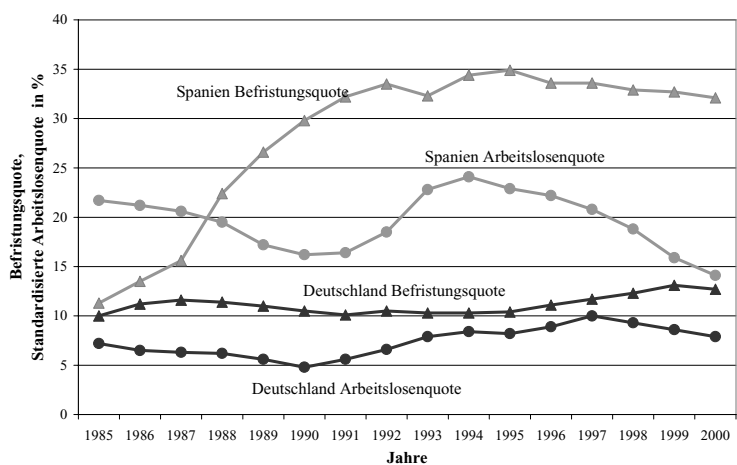
<sup>21</sup> Bundestagsdrucksache 10/6555, S. 2; 10/2102, S. 24.

Jahr 1994 hat sich die Befristungsquote vom Verlauf der Erwerbsquote abgekoppelt. In Deutschland hat die Erwerbsquote bis 1991 ebenfalls leicht zugenommen. Seit der Wiedervereinigung ist sie nahezu konstant. Ein Vergleich der Erwerbsquoten in beiden Ländern zeigt, daß die spanischen weit unter den deutschen liegen. Auffällig in Abbildung 6.5 ist ferner, daß die spanischen Befristungs- und Arbeitslosenquoten im Gegensatz zu den deutschen stark prozyklisch schwanken.



Quelle: OECD, Labour Force Statistics

Abbildung 6.4: Erwerbsquoten in Deutschland und Spanien



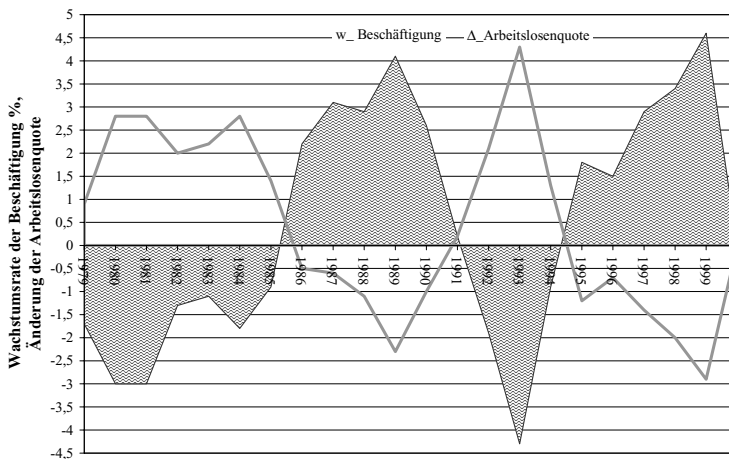
Quellen: Eurostat Labour Force Survey, OECD Employment Outlook

Abbildung 6.5: Befristungs- und Arbeitslosenquoten in Deutschland und Spanien

*Resultat 1:* In den 80er Jahren war der allgemeine Kündigungsschutz in Spanien sehr viel stringenter als in Deutschland ausgestaltet. Vor allem bei der Höhe der Entschädigungen für eine faire und ungerechtfertigte Entlassung unterscheiden sich die Vorschriften wesentlich. Zudem hat Spanien die Deregulierung des Befristungsrechtes sehr viel konsequenter vorangetrieben als Deutschland, wo erst in den vergangenen Jahren die Vorschriften ähnlich stark gelockert wurden. Ein weiterer erheblicher Unterschied in den Ausgangsbedingungen bestand dabei im Niveau der Erwerbsquoten, der standardisierten Arbeitslosenquoten sowie der Quote der Jugendarbeitslosigkeit.

## (2) Beschäftigung und Befristung während des Konjunkturzyklus

*Volatilität der Arbeitsnachfrage:* Nach der Liberalisierung des Arbeitsrechts, so die Prognose der dualen Arbeitsmarkttheorie, nimmt die Volatilität der Arbeitsnachfrage über den Konjunkturzyklus zu. Die Unternehmen können nun Einstellungen und Entlassungen kostengünstiger und schneller abwickeln und die Belegschaft flexibler an unvorhergesehene Schwankungen der Nachfrage anpassen. Jedoch prognostiziert die duale Arbeitsmarkttheorie, daß vornehmlich temporäre Arbeitskräfte die Anpassungslast tragen.



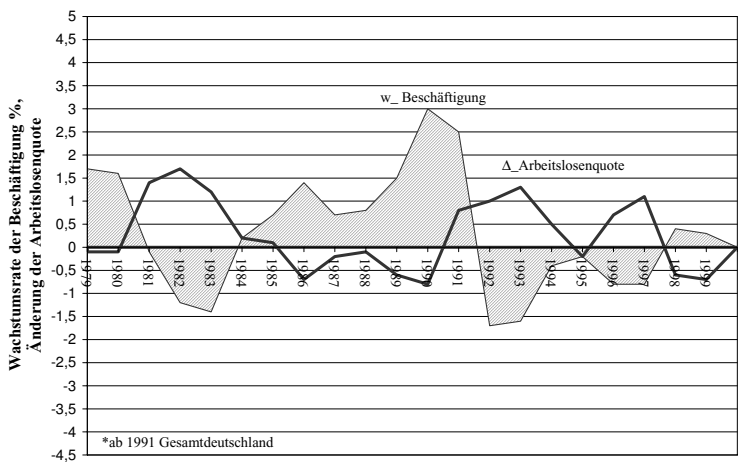
Quelle: OECD, Economic Outlook

Abbildung 6.6: Wachstumsrate der Beschäftigung und der Arbeitslosenquote in Spanien

Die Abbildungen 6.6 und 6.7 stellen die Wachstumsrate der Beschäftigung ( $w_{\text{Beschäftigung}}$ ) und die Änderung der Arbeitslosenquote ( $\Delta_{\text{Arbeitslosenquote}}$ ) in Deutschland und Spanien zwischen 1979 und 1999 gegenüber. Nach



dem Ende der Militärdiktatur und dem hierdurch ausgelösten Schock durchlief Spanien zwischen 1975 und 1980 eine ungewöhnlich tiefe Rezession. Zu Beginn der 80er Jahre stoppten die vereinbarte Lohnzurückhaltung zwischen Arbeitgebern, Gewerkschaften und Regierung und die Einführung befristeter Arbeitsverträge mit sachlichem Grund den fortschreitenden Abbau der Beschäftigung. Die wirtschaftliche Erholung ab 1986 fällt unmittelbar mit der Lockerung des Befristungsrechts zusammen. Die konjunkturelle Wende ab 1991 ist in Abbildung 6.6 anhand des Rückgangs der Erwerbstätigen deutlich sichtbar. Ein Vergleich mit der deutschen Wachstumsrate der Beschäftigung und der Änderung der Arbeitslosenquote (s. Abbildung 6.7) zeigt, daß die Wachstumsraten der spanischen Beschäftigung sowie die Änderung der Arbeitslosenquote über den gesamten Beobachtungszeitraum sehr viel stärker schwanken. Die Rezession vor der Verabschiedung des BeschFG 1985 war in Deutschland kürzer und weniger fundamental. Abbildung 6.7 dokumentiert ferner die durch die Wiedervereinigung hervorgerufene Verlängerung der Hochkonjunktur bis 1992 sowie den anschließenden Anstieg der deutschen Arbeitslosenquote.



Quelle: OECD, Economic Outlook

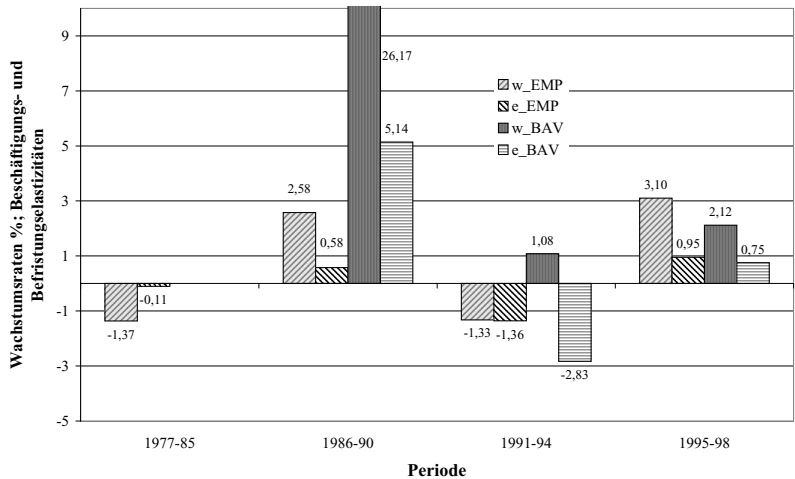
Abbildung 6.7: Wachstumsrate der Beschäftigung und der Arbeitslosenquote in Deutschland

Hat die Volatilität der Arbeitsnachfrage in den beiden Vergleichsländern infolge der Lockerung des Befristungsrechtes zugenommen? Für Spanien liegen für den Aufschwung (1985-90), der an die Reform anschließt, detailliertere ökonometrische Studien auf der Basis von Mikrodaten vor. Bentolila/Saint-Paul (1992) zeigen zunächst, daß die Arbeitskräftenachfrage großer Firmen im produzierenden Gewerbe zwischen 1986 und 1988 sehr viel sensibler auf Nach-

frageschwankungen reagierte als vor der Arbeitsrechtsreform. Daß die Anpassungsgeschwindigkeit der Beschäftigung zugenommen hat, können die Autoren jedoch nicht bestätigen. In einem zweiten Schritt zerlegen Bentolila/Saint-Paul (1992) das Beschäftigungswachstum in Spanien für 1986-88 in die Komponenten „Wirtschaftswachstum“ und „Reformbedingt“. Die zweite Komponente ist, wie sich zeigt, die Hauptursache für das Beschäftigungswachstum in den späten 80er Jahren. Ähnliche Ergebnisse erhalten Adam/Canziani (1998, S. 18), die zeigen, daß die befristet Beschäftigten den Anpassungsdruck des Arbeitsmarktes getragen haben. Im Wirtschaftsaufschwung von 1986-90 verzeichnete gerade diese Gruppe von Arbeitskräften hohe Einstellungsraten. Von dem kräftigen Rückgang der Beschäftigung in der Rezession 1991-94 waren weniger flexible, sondern primär rigide Arbeitskräfte betroffen. Im ersten Boom nach der Reform wurde vornehmlich befristet eingestellt, jedoch kaum permanentes Personal abgebaut. Erst in der ersten Rezession nach der Reform trennten sich die Firmen, wie von der dualen Arbeitsmarkttheorie prognostiziert, von ihrer überzähligen Stammebelegschaft. Der starke Beschäftigungsrückgang während der Rezession 1991-94 ist konsistent mit der Vorhersage des Modells, daß infolge der Zulassung flexibler Arbeitskräfte die aggregierte Beschäftigung stärker auf Schwankungen des Zyklus reagiert. Cabrales/ Hopenhayn (1997), die auf der Basis spanischer Paneldaten die durch die Reform ausgelösten Anpassungsprozesse simulieren, können die Zunahme der Arbeitsnachfrage nicht bestätigen. Jedoch fördern die Autoren einen substantiellen Anstieg der Reallokation der Arbeit zu Tage. Der Beschäftigungsabbau zwischen 1991 und 1994 betrug 9%. Die Reform hat sich auch auf die Job-Creation-Rate niedergeschlagen, die sich seither stark prozyklisch verhält. Auch äußern die Autoren die Vermutung, daß während der Expansion die Firmen als Reaktion auf die vorteilhaften Konjunkturaussichten viele neue befristete Jobs schaffen, jedoch im Abschwung ebenso schnell wieder abbauen.

Ob die Volatilität der spanischen Arbeitsnachfrage nach der Reform des Befristungsrechts 1984 gestiegen ist, läßt sich mit Hilfe von zwei Elastizitäten messen, die die Wachstumsrate der Beschäftigung bzw. der befristeten Arbeitsverträge und die Wachstumsrate des Bruttoinlandsprodukts ins Verhältnis setzen, die erste wird als Beschäftigungs-, die zweite als Befristungselastizität bezeichnet. Das Modell aus Abschnitt 6.1 prognostiziert die folgenden Anpassungsprozesse: (1) Sowohl die Beschäftigungs- als auch die Befristungselastizität nehmen unmittelbar nach der Reform zu. (2) Im Anschluß an die Reform liegt die Befristungs- über der Beschäftigungselastizität. (3) Im Aufschwung setzen sich die Einstellungen sowohl aus befristeten als auch aus unbefristeten Arbeitsverträgen zusammen. Hingegen trennen sich die Firmen im Abschwung zunächst von den befristeten Arbeitskräften. Deshalb wird man erwarten, daß die Befristungselastizität im Abschwung höher ist als in einer prosperierenden Wirtschaft.

In den Abbildungen 6.8 und 6.9 sind für die jeweiligen Konjunkturphasen in Deutschland und Spanien die durchschnittliche Wachstumsrate der Beschäftigung ( $w_{EMP}$ ) und der Befristungen ( $w_{BAV}$ ) sowie die Beschäftigungs- und Befristungselastizität ( $e_{EMP}$ ,  $e_{BAV}$ ) eingezeichnet.<sup>22</sup>



Quelle: OECD Economic Outlook, Eurostat Labour Force Survey, eigene Berechnungen

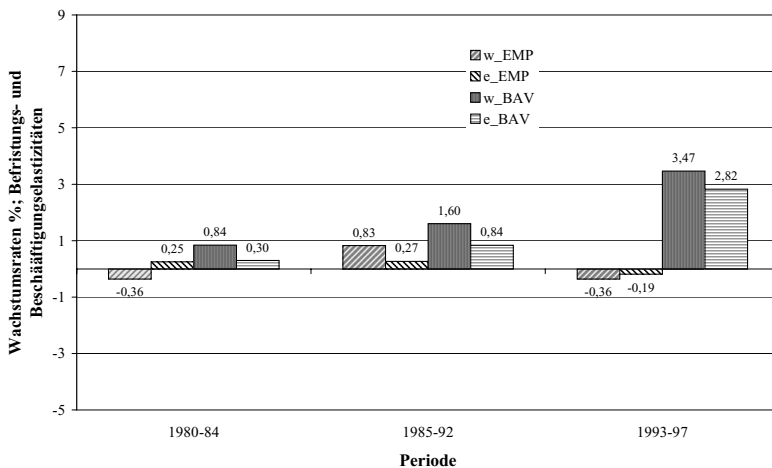
Abbildung 6.8: Wachstumsrate des BIP und der Beschäftigung sowie Befristungs- und Beschäftigungselastizität in Spanien

Ein Blick auf die spanischen Daten in Abbildung 6.8 bestätigt die vier aufgestellten Hypothesen. Nach der Reform war sowohl im Boom der Jahre 1986-90 als auch in der anschließenden Rezession der 90er Jahre die Beschäftigungsanpassung über den Konjunkturzyklus sehr viel volatiler. Im Vergleich zur Rezession zwischen 1977 und 1985 ist die Beschäftigungselastizität nach der Reform spürbar gestiegen. Daß die Befristungselastizität nach der Liberalisierung des Arbeitsrechts die Beschäftigungselastizität überragt, steht ebenfalls im Einklang mit den oben zusammengefaßten Studien. Den größten Teil der Anpassungslast in der ersten Rezession nach der Reform trugen befristete Arbeitskräfte, wenngleich sich die Firmen offenbar auch von der überzähligen Stammebelegschaft getrennt haben. Zwischen 1987 und 1996 besetzten spanische Arbeitgeber etwa 95% aller Stellen befristet, so daß man von erheblichen

<sup>22</sup> Bei der Berechnung der Werte der Abbildungen 6.8 und 6.9 wurde davon ausgegangen, daß die Beschäftigung mit einer Zeitverzögerung von einer Periode der Entwicklung des Bruttoinlandsprodukts (BIP) folgt. Dementsprechend ist etwa in Abbildung 6.8 der Mittelwert für die Änderungsrate des BIP in der Periode 1977-85 dargestellt, für die Beschäftigung der Mittelwert für die Periode 1978-86.

Substitutionseffekten ausgehen kann (Toharia 1999). Daß die Befristungselastizität zwischen 1995 und 1998 niedriger ist als unmittelbar nach der Reform, ist ein Hinweis darauf, daß die durch die Reform ausgelösten Anpassungsprozesse abgeschlossen sind. Die Arbeitgeber haben ihre gewinnmaximale Aufteilung in flexibles und befristetes Personal erreicht, weshalb die Volatilität nach der Transformation wieder fällt. Die im Vergleich zum Boom 1986-90 höhere Beschäftigungselastizität zwischen 1995 und 1998 kann mit der Reform des Befristungsrechtes ab 1994 und dem häufig genutzten neuen unbefristeten Vertragstyp erklärt werden. Die starke Beschäftigungsschwankung nach der Reform und die anschließenden Anpassungsprozesse belegen die Hypothesen der dualen Arbeitsmarkttheorie. Offenbar ist ein Teil des erzielten Beschäftigungswachstums nach der Liberalisierung des Befristungsrechtes nur kurzfristig.

Für Deutschland zeichnet Abbildung 6.9 kein eindeutiges Bild. Ein spürbarer Anstieg der Volatilität der Arbeitsnachfrage sowie der Befristungselastizität nach der Verabschiedung des BeschFG 1985 ist nicht auszumachen. Die positive Befristungselastizität in der Krise 1993-97 kann nicht mit der Zunahme der Leiharbeit erklärt werden, die 1997 nur 6,8% aller befristet Beschäftigten ausmachte. Vielmehr ist zu vermuten, daß die Firmen tatsächlich im Abschwung Befristungen als Instrument zur Verlängerung der Probezeit (und damit substitutiv) nutzen. In einer Rezession sind offenbar die Arbeitsanbieter eher bereit, zunächst länger befristete Probezeiten zu akzeptieren.



Quelle: OECD Economic Outlook, Eurostat Labour Force Survey, eigene Berechnungen

Abbildung 6.9: Wachstumsrate des BIP und der Beschäftigung sowie Befristungs- und Beschäftigungselastizität in Deutschland

Die geringe Reaktion auf die Reform des Befristungsrechts wird von Kraft (1993) bestätigt. Er kann ebenfalls keinen meßbaren positiven Einfluß des BeschFG 1985 auf die Volatilität der Arbeitsnachfrage ausmachen (vgl. Kapitel 4). Die Trägheit der Beschäftigungsanpassung an die Reform begründet Kraft (1993) mit dem hohen Anforderungsprofil der Arbeitgeber. Deutschland ist im internationalen Vergleich ein Land, daß vornehmlich technologisch anspruchsvolle Güter produziert und hierfür gut ausgebildete Arbeitskräfte benötigt, sowohl was allgemeine als auch firmenspezifische Kenntnisse betrifft (Kraft 1993). Deshalb nutzen deutsche Firmen relativ selten befristete Arbeitsverträge als Flexibilitätsreserve, da Neueinstellungen immer mit teuren Einarbeitungskosten und „training on the job“ verbunden sind. Die Hypothese der dualen Arbeitsmarkttheorie, nach der die Volatilität der Arbeitsnachfrage infolge der Zulassung befristeter Arbeitsverträge zunimmt, läßt sich mit Hilfe der deutschen Daten nicht bestätigen. Allerdings hat Kapitel 4 gezeigt, daß den Arbeitgebern eine Reihe alternativer Personalanpassungsinstrumente zur Verfügung stehen. Die in Kapitel 4 dargestellten Befunde belegen, daß sich deutsche Arbeitgeber stärker zeitlich als quantitativ an Nachfrageschwankungen anpassen. Daß in Deutschland die zeitliche Anpassung nach wie vor das präferierte Anpassungsinstrument ist, ist u.U. auf die hohe Rechtsunsicherheit zurückzuführen, die durch die ständigen Rechtsergänzungen und die kurze Geltungsdauer des BeschFG von 2-5 Jahren verursacht wird (s. Kapitel 1).

*Zyklischer Verlauf der Befristungen:* Nutzen Arbeitgeber befristete Arbeitsverträge zur Anpassung an die konjunkturelle Lage, dann prognostiziert die duale Arbeitsmarkttheorie erstens einen prozyklischen Verlauf der Befristungen (s. Abschnitt 1). Im Aufschwung werden befristete Neueinstellungen unbefristeten vorgezogen, die Zahl der befristeten Arbeitskräfte nimmt zu und die Zahl der Arbeitslosen ab. In der Rezession trennen sich die Arbeitgeber zunächst von der temporären Belegschaft und die Arbeitslosigkeit steigt. Zweitens sagt die duale Arbeitsmarkttheorie vorher, daß die Firmen im ersten Aufschwung nach der Liberalisierung des Arbeitsrechtes permanente durch befristete Jobs ersetzen. Sind alle Anpassungsprozesse abgeschlossen, werden befristete und unbefristete Arbeitskräfte komplementär eingestellt.

Empirische Untersuchungen, die den zyklischen Verlauf befristeter Arbeitsverhältnisse sowie die Frage nach dem substitutiven oder komplementären Einsatz temporärer Kontrakte zum Gegenstand haben, liegen nicht vor. Einen Hinweis für das zyklische Muster erhält man, wenn man die Zeitreihe der temporär Beschäftigten mit der der Arbeitslosenzahlen in der jeweiligen Konjunkturphase korreliert (s. Tabelle 6.3).

Ist der Korrelationskoeffizient positiv, d.h. nehmen die Arbeitslosen und die befristeten Arbeitsverträge gleichgerichtet zu bzw. ab, kann man – wie z.B. in Deutschland in den 90er Jahren – von einem antizyklischen Verlauf von

Arbeitslosen und Befristungen ausgehen, andernfalls werden befristete Arbeitsverträge prozyklisch abgeschlossen.

Eine Antwort auf die Frage, ob die Firmen während des Zyklus befristete Arbeitsverträge komplementär oder substitutiv zu Standardarbeitsverhältnissen einsetzen, erhält man, wenn man die Zeitreihen der abgeschlossenen befristeten und unbefristeten Arbeitsverträge miteinander korreliert. (s. Tabelle 6.3, Spalte (3) und (6)): Nimmt die durchschnittliche Zahl der befristeten und unbefristeten Arbeitsverträge in der jeweiligen Konjunkturperiode gleichgerichtet zu oder ab, werden sie vermutlich komplementär eingesetzt, andernfalls nutzen die Firmen befristete Arbeitsverträge substitutiv.<sup>23</sup>

Tabelle 6.3

**Korrelation zwischen der Zahl der befristeten und unbefristeten Arbeitsverträge und der Zahl der Arbeitslosen in Deutschland und Spanien**

	Deutschland (West)			Spanien	
	Arbeitslose	Unbefristet Beschäftigte		Arbeitslose	Unbefristet Beschäftigte
1985-92	-0,63 (0,09)	0,67 (0,07)	1987-90	-0,94 (0,06)	-0,70 (0,29)
1993-97	0,95 (0,01)	-0,83 (0,08)	1991-94	-0,78 (0,22)	0,64 (0,35)
1998-00	-0,80 (0,41)	0,87 (0,33)	1995-00	-0,99 (0,0001)	0,98 (0,0004)

Quelle: Spanien: Kiehl/Rudolph/ Walwei (1998), ab 1996 Eurostat Labour Force Survey; Deutschland: Rudolph (1996, 2000), ohne Ausbildungsverträge, eigene Berechnungen; *p*-Werte in Klammern.

Die Zeitreihen der befristeten und unbefristeten Beschäftigten sowie der Arbeitslosen wurden für beide Länder in drei Konjunkturphasen eingeteilt.<sup>24</sup> Für Spanien wurde als erste Untersuchungsperiode in Tabelle 6.3 der Zeitraum 1987-90 herangezogen, da erst ab 1987 offizielle Daten für befristete und unbefristete Arbeitsverträge vorliegen. Die Auswertung der Tabelle 6.3 fördert einige interessante Ergebnisse zu Tage. In Deutschland haben die Firmen temporäre Kontrakte zunächst prozyklisch eingesetzt, in der Rezession (1993-97) Befristungen dann antizyklisch abgeschlossen. Damit bestätigt sich die Hypo-

<sup>23</sup> Die ständigen Reformen des Befristungsrechts in beiden Ländern machen eine Unterteilung in die jeweiligen Konjunkturphasen notwendig. Bei der Interpretation ist ferner zu berücksichtigen, daß eine Vielzahl weiterer nationaler Faktoren den Einsatz befristeter Arbeitsverhältnisse beeinflussen.

<sup>24</sup> An dieser Stelle möchte ich mich besonders bei Helmut Rudolph vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit bedanken, der mir freundlicherweise die Daten zu befristet und unbefristet abgeschlossenen Arbeitsverträgen für Spanien (Eurostat) und Deutschland (StBA) zur Verfügung gestellt hat.

these, daß Arbeitnehmer gerade in der Rezession bereit sind, temporäre Jobs zu akzeptieren. Diese Interpretation legt einen substitutiven Einsatz der Kontrakttypen nahe, was Tabelle 6.3 für die Periode 1993-97 auch bestätigt. Die letzte Aufschwungphase in Deutschland läßt noch keine Interpretation zu. Es lassen sich allerdings Anzeichen für einen prozyklischen und komplementären Verlauf erkennen.

Im Gegensatz hierzu ist in Übereinstimmung mit der dualen Arbeitsmarkttheorie der spanische Arbeitsmarkt durch ein stark prozyklisches Muster zwischen temporären Arbeitsverträgen und Arbeitslosen geprägt. Nach der Deregulierung des Arbeitsrechtes nutzten die spanischen Arbeitgeber befristete und unbefristete Arbeitsverträge substitutiv seitdem komplementär. Das gilt insbesondere für die letzte Hochkonjunktur seit 1995. Der nicht signifikante komplementäre Einsatz der Vertragstypen zwischen 1991 und 1994 erklärt sich wie folgt: In der Rezession 1991-94 ist die Zahl der befristeten Kontrakttypen nur geringfügig gesunken. Unbefristete Vertragstypen haben jedoch kräftig abgenommen. Diese Beobachtung unterstützt die bereits angestellte Vermutung, daß erst nach der ersten Rezession die durch die Arbeitsmarktreform ausgelösten Anpassungsprozesse abgeschlossen sind. Den ersten Abschwung haben die Arbeitgeber dazu genutzt, sich von der nun überzähligen Stammbeslegschaft zu trennen. Bedenkt man die rigiden Vorschriften zu Entlassungen und eine durchschnittliche Beschäftigungsdauer von 9 Jahren, ist der beobachtete Anpassungszeitraum von ca. 5-10 Jahren plausibel. Ferner macht sich nun die Verschärfung des Befristungsrechts seit 1992 bemerkbar. Der komplementäre Einsatz in Spanien im letzten Aufschwung (1995-00) legt den Schluß nahe, daß Firmen Befristungen auch zu Neueinstellungen nutzen, die einer Verlängerung der Probezeit dienen.

Auf die Frage, ob nach der Verabschiedung des BeschFG 1985 in Deutschland der Anreiz gestiegen ist, zusätzliche Einstellungen vorzunehmen, kann Tabelle 6.4 für Deutschland eine detailliertere Antwort geben. Die Befragung des Wissenschaftszentrums für Sozialforschung Berlin im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, die in eine Phase der Prosperität fiel, liefert hierfür genauere Angaben. Nach diesen Resultaten haben 20,3% aller Betriebe, die überhaupt befristet eingestellt haben, mehr Neueinstellungen als ursprünglich geplant vorgenommen. Auf diese Betriebe entfallen 13,1% aller befristeten Neueinstellungen im Befragungszeitraum und 29,2% aller Befristungen, die durch das BeschFG 1985 ermöglicht wurden, d.h. der befristeten Arbeitsverträge, die eine Laufzeit über 6 Monate hatten und ohne Grund abgeschlossen wurden. Neben den zusätzlichen Einstellungen werden jedoch auch erhebliche Substitutionseffekte sichtbar. Ein Viertel der Betriebe (25,8%) stellte ohnehin geplante Neueinstellungen zunächst befristet ein. Von der Substitution waren nahezu 37% aller Befristungen, die durch das BeschFG 1985 ermöglicht wurden, betroffen. Damit hat das BeschFG in Deutschland die Befristungs-

praxis der Personalverantwortlichen dahingehend beeinflusst, daß sie temporäre Arbeitsverträge vermehrt substitutiv nutzen. Die durch die Reform erhofften eindeutigen Zusatzeffekte blieben unter den Substitutionseffekten. Ob ohnehin geplante, zunächst jedoch befristete Arbeitsverträge zur Verlängerung der Probezeit genutzt wurden, wird in einem späteren Abschnitt noch diskutiert.

Tabelle 6.4

**Einfluß des BeschFG auf das Einstellungsverhalten 1985-87 in %**

	Betriebe mit befristeten Neueinstellungen gesamt	Anteil an allen befristeten Neueinstellungen	Anteil an allen befristeten Arbeitsverträgen nach BeschFG
ausschließlich Zusatzeffekte	20,3	13,1	29,2
Zusatzeffekte und Substitutionseffekte	7,3	19,4	22,1
ausschließlich Substitutionseffekte	25,8	25,9	36,9
konstante Befristungs- praxis	46,6	41,6	11,8
Gesamt	100	100	100

Quelle: Büchtemann/Höland (1989), S. 250 ff.

*Resultat 2:* Der Anstieg der Beschäftigung in Spanien ist nach der Reform ebenso wie der Beschäftigungsabbau in der darauffolgenden Rezession zu großen Teilen eine Folge des Konjunkturaufschwungs und wurde von den befristet Beschäftigten getragen. Eine Erhöhung der spanischen Beschäftigung läßt sich nicht nachweisen, jedoch ist die Volatilität der Arbeitsnachfrage gestiegen. Nachweisbare Effekte des BeschFG auf die Volatilität der deutschen Arbeitsnachfrage und die Beschäftigung finden sich demgegenüber nicht. Die duale Arbeitsmarkttheorie prognostiziert, daß infolge der Reform des Befristungsrechts unbefristete durch befristete Arbeitsverträge substituiert werden. Während in Spanien ausschließlich nach der Reform Substitutionseffekte sichtbar werden, legen die Daten für Deutschland nahe, daß es sowohl zwischen 1985 und 1987 als auch in der Rezession von 1993-97 zu Substitutionseffekten gekommen ist.

### (3) Beschäftigungsdauer und Labourturnover

Die Zunahme der Befristungen begleitete in Spanien ein hoher Labourturnover. Ein hoher Labourturnover kann, wie in Kapitel 5 diskutiert wurde, die Quote der Langzeitarbeitslosigkeit reduzieren, die in Spanien auch tatsäch-



lich während der Hochkonjunktur zwischen 1987 und 1992 um 14,1 Prozentpunkte sank, um jedoch in der letzten Rezession sprunghaft um 9,5 Prozentpunkte auf 56,9 (1995) wieder zu steigen. Offenbar muß in Spanien ein Großteil der Erwerbstätigen einen ständigen Wechsel zwischen Erwerbslosigkeit und befristeter Beschäftigung akzeptieren. Gleichzeitig werden die hohen Turnover-Raten von Jobwechslern erzeugt, die bei einem Arbeitsplatzwechsel nur eine kurze Dauer der Arbeitslosigkeit hinnehmen müssen. So wechselten 1992 in Spanien 18,4% der abhängig Beschäftigten von einem zum nächsten Arbeitsplatz, in Deutschland dagegen nur 11,4% (Boeri 1999, S. 72). Infolgedessen ist zu vermuten, daß befristet Beschäftigte in Spanien bei der Suche nach einem Job meist in Konkurrenz zu den Arbeitslosen treten. Hohe Labourturnover-Raten, die durch eine partielle Deregulierung des Arbeitsrechts hervorgerufen werden, unterstützen jedoch das Entstehen dualer Arbeitsmärkte. Die Hypothese einer Spaltung der Erwerbstätigen in zwei Gruppen mit sehr langer und sehr kurzer bisher zurückgelegter Beschäftigungsdauer wird durch die Statistik in Tabelle 6.5 untermauert.

Die Tabelle 6.5 zeigt, daß 1991 18,4% der abhängig Erwerbstätigen in Spanien länger als 20 Jahre bei dem gleichen Arbeitgeber beschäftigt waren. Dieser Anteil sank bis 1995 auf 16,5%. Gleichzeitig nahm der Anteil kurzfristig Beschäftigter von 11,7% (1987) auf 24% (1991) zu und hat 1995 ein Niveau von 35,5% erreicht. Befristete Arbeitskräfte waren in Spanien zwischen 1987 und 1996 durchschnittlich 10 Monate beschäftigt. Hingegen verweilten Männer 13 Jahre und Frauen 9 Jahre in einem permanenten Job. (Alba-Ramírez 1998, S. 708). Nach der Liberalisierung des Befristungsrechts ist die durchschnittliche Beschäftigungsdauer von 11,2 Jahren im Jahr 1987 stetig auf 8,9 Jahre (1995) gefallen. Das gilt auch für den Medianbeschäftigten, dessen Beschäftigungsdauer zwischen 1991 und 1995 um fast 2 Jahre zurückging.

*Tabelle 6.5*  
**Beschäftigungsdauer in Deutschland und Spanien**

Beschäftigungs- dauer in Jahren		< 1 Jahr in %	> 20 Jahre in %	Durchschnitt- liche Dauer in Jahren	Median Dauer in Jahren	Dual
Deutschland	1985	8,5	—	11,1	—	—
	1991	12,8	16,7	10,4	7,5	0,93
	1995	16,1	17,0	9,7	10,7	0,76
Spanien	1987	11,7	—	11,2	—	—
	1991	23,9	18,4	9,8	6,3	1,34
	1995	35,5	16,5	8,9	4,6	1,54

Quelle: OECD Employment Outlook (1993, S. 121, 1997, S. 138)

Addiert man den Anteil der Kurzzeit- und der Langzeiterwerbstätigen des jeweiligen Landes und setzt diesen Wert in das Verhältnis zu der Summe der Kurz- und Langzeiterwerbstätigen im OECD-Durchschnitt, erhält man ein Maß für die mit Blick auf die Beschäftigungsdauer segmentierte Struktur des Arbeitsmarktes (vgl. Spalte (7)). Je höher der Wert des Dualitätsindikators ausfällt, um so stärker ist der Arbeitsmarkt im Hinblick auf die Dauer der für die beiden Teilmärkte typischen Beschäftigungsverhältnisse gespalten.<sup>25</sup> Dieser Indikator bescheinigt Spanien einen stark gespaltenen Arbeitsmarkt. Obwohl die Befristungsquote zwischen 1991 und 1995 nur noch leicht von 32,2% auf 34,9% zugenommen hat, ist die Segmentation am spanischen Arbeitsmarktes weit fortgeschritten. Der Dualitätsindikator erreichte 1995 einen Wert von 1,54%. In Ländern mit liberalem Kündigungsschutz wie den USA und Kanada, denen oftmals ein stark gespaltenen Arbeitsmarkt nachsagt wird, lag der Dualitätsindikator 1995 bei 1,06 und 1,01. In Spanien dokumentiert der Dualitätsindikator das Nebeneinander von stringentem Kündigungsschutz und flexiblem Befristungsrecht. In Deutschland liegt der Anteil der Erwerbstätigen mit einer Beschäftigungsdauer unter einem Jahr (bzw. länger als 20 Jahre) mit 16,1% (bzw. 17,0%) in etwa im Durchschnitt der OECD (17,5%, 16,3%). Ähnlich wie in Spanien ist die durchschnittliche Dauer der Beschäftigung stetig gesunken, allerdings hat der Median der Dauerverteilung 1995 mit 10,7 Jahren eine um fast 3 Jahre längere Beschäftigungsdauer als noch 1991. Ebenfalls deutlich gesunken ist der Dualitätsindikator zwischen 1991 und 1995. Eine Spaltung des Arbeitsmarktes gemessen an dem entwickelten Dualitätsindikator scheint demnach in Deutschland nicht vorzuliegen.

*Resultat 3:* Gemessen an der Beschäftigungsdauer hat sich der spanische Arbeitsmarkt nach der Liberalisierung des Befristungsrechts in zwei Segmente gespalten. Im primären Segment ist die Beschäftigungsdauer sehr lang, jedoch muß im sekundären Segment ein Großteil der Erwerbstätigen mit einer kurzen Beschäftigungsdauer leben. In Deutschland liegt der Anteil der Beschäftigten mit einer Beschäftigung unter einem Jahr oder über 20 Jahren im Durchschnitt der OECD, die duale Arbeitsmarkthypothese läßt sich gemessen an dem Dualitätsindikator für Deutschland nicht bestätigen.

#### (4) Sozio-ökonomische Struktur der befristet Beschäftigten

Nach der Segmentationstheorie sind gerade Randgruppen am Arbeitsmarkt von prekären Arbeitsverhältnissen betroffen. Schömann/Kruppe/Rogowski (1998) sowie Kiehl/ Rudolph/Walwei (1998) untersuchen für die Perioden 1983-91 bzw. 1985-95 alters-, geschlechts-, und industriespezifische Vertei-

<sup>25</sup> Diese Interpretation ist nur sinnvoll, wenn die Verteilung der abhängig Erwerbstätigen mit einer kurzen oder langen Beschäftigungsdauer nicht schief ist.

lungsmuster befristeter Arbeitsverträge. Kapitel 2 hat bereits gezeigt, daß die sozio-demographischen Merkmale befristet Erwerbstätiger in den EU-Ländern nicht einheitlich sind. Tendenziell arbeiten in der EU Frauen, Jugendliche, Geringqualifizierte, Arbeitskräfte mit geringer Berufserfahrung, nicht Haushaltsvorstände, nicht-europäische Ausländer und Beschäftigte im privaten Sektor häufiger befristet. Im EU-Durchschnitt sind tatsächlich typische Randgruppen häufiger in befristeten Arbeitsverhältnissen zu finden. Von weiterem Interesse ist nun die Frage, ob sich zwischen Deutschland und Spanien sozio-demographische Unterschiede feststellen lassen, die das unterschiedliche Befristungsverhalten begründen.<sup>26</sup>

Tabelle 6.6 faßt die wichtigsten Merkmale für befristete Arbeitsverträge zusammen. Frauen haben sowohl in Deutschland als auch in Spanien eine höhere Befristungsquote als Männer, jedoch ist der Unterschied in Deutschland nicht so markant wie in Spanien und in den letzten Jahren beinahe verschwunden (s. Kapitel 1). Tabelle 6.6 zeigt ferner, daß sich die Befristungen vor allem auf Jugendliche und Auszubildende zwischen 15 und 24 Jahren konzentrieren. In Deutschland werden 50% der Befristungen aufgrund von Ausbildungsverträgen abgeschlossen, so daß z.B. zwischen 1995 und 1996 4,7 Prozentpunkte der gesamten Befristungsquote (11,4%) auf Ausbildungsverträge zurückzuführen sind. Demgegenüber machen in Spanien Ausbildungsverträge im Durchschnitt der Jahre 1995-96 nur 1,3 Prozentpunkte der gesamten Befristungsquote von 33,8% aus. In Spanien ist die Befristungsquote für Arbeitskräfte, die älter als 25 Jahre sind, mit 27,5% immer noch hoch. Befristungen werden dort am häufigsten mit Arbeitnehmern vereinbart, die über ein niedriges Bildungsniveau verfügen. Lediglich die Hochqualifizierten haben ein unterdurchschnittliches Befristungsniveau. In Deutschland sind Befristungen in der Altersklasse über 25 Jahre stark rückläufig und daher offenbar weitgehend auf Berufseinsteiger beschränkt.

Untersucht man die Befristungsquote nach der Nationalität, fällt Spanien mit einer Befristungsquote für Ausländer von 52,5% in 1995 besonders ins Auge, jedoch ist der Anteil der Ausländer an der spanischen Erwerbsbevölkerung gering.

Geringqualifizierte hatten 1995 in Deutschland ein überdurchschnittlich hohe Befristungswahrscheinlichkeit. In der mittleren Qualifikationsstufe ist die Befristungsquote in Deutschland mit 7,6% nur gering. Die Zunahme der Befristungsquote in der höchsten Qualifikationsstufe in Deutschland ist eindeutig auf Befristungen im Hochschulsektor zurückzuführen (s. auch Kapitel 1). In Spanien nimmt die Befristungswahrscheinlichkeit mit dem Bildungsgrad ab.

---

<sup>26</sup> Als Datengrundlage für zwölf EU-Länder (Schömann/Kruppe/Rogowski 1998) bzw. 15 EU-Länder (Kiehl/Rudolph/Walwei 1998) diente der European Labour Force Survey (ELFS) von Eurostat.

Tabelle 6.6

**Befristungsquote nach ausgewählten Merkmalen  
in Deutschland und Spanien in %**

nur Ausbildung in %	1985-1989 <sup>a)</sup>			1990-1994 <sup>b)</sup>			1995-1996		
Deutschland	5,6 (11,0)			4,1 (10,3)			4,7 (11,4)		
Spanien	0,7 (21,5)			0,7 (32,4)			1,3 (33,8)		
nach Geschlecht 1995 in %	Insgesamt			Männer			Frauen		
Deutschland	10,3			9,9			11,1		
Spanien	35,0			33,2			38,3		
nach Alter und Nationalität 1995 in %	bis 24 Jahre			über 25 Jahre			Ausländer		
Deutschland	38,9			6,2			13,5		
Spanien	76,5			27,5			52,5		
nach Bildungsniveau 1995 in % <sup>c)</sup>	niedrig			mittel			hoch		
Deutschland	23,6			7,6			8,6		
Spanien	39,6			33,6			25,1		
nach Sektoren 1995 in % <sup>d)</sup>	Landwirtschaft			Produktion			Dienstleistungen		
Deutschland	21,0 (1,6)			8,4 (37,8)			11,2 (60,5)		
Spanien	60,1 (4,1)			39,6 (33,5)			30,9 (62,4)		
Laufzeit befristeter Verträge in Monaten in % 1995	< 1	1-3	4-6	7-12	13-18	19-24	25-36	>37	
Deutschland	2,9	5,7	9,8	21,5	5,8	10,2	26,5	17,7	
Spanien	3,7	15,2	35,1	31,1	3,2	3,0	4,5	4,2	

Quellen: Kiehl/Rudolph/Walwei (1998), Schömann/Kruppe/Rogowski (1998), Europäische Kommission, Beschäftigung in Europa, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen.; <sup>a)</sup>Spanien 1987-90, <sup>b)</sup>ab 1992 Werte für Gesamtdeutschland, <sup>c)</sup>zur Erhebung des Bildungsniveaus vgl. Kiehl/Rudolph/ Walwei (1998, S. 32), <sup>d)</sup>die Werte in Klammern geben zum Vergleich den Anteil der Beschäftigten im jeweiligen Sektor an.

Warum erhalten gerade Geringqualifizierte eine befristete Beschäftigung? Drei Gründe lassen sich hierfür anführen. Erstens nutzen Firmen befristete Arbeitsverträge bei dieser Gruppe stärker als verlängerte Probezeit, da sie für die Produktivität der Geringqualifizierten keine Anhaltspunkte haben. Zweitens ist die Arbeitslosenquote der Geringqualifizierten in allen europäischen Ländern überdurchschnittlich hoch. Die geringe Übergangswahrscheinlichkeit in die Erwerbstätigkeit zwingt Geringqualifizierte stärker, temporäre Arbeitsverträge zu akzeptieren. Drittens werden befristete Arbeitskräfte in Tarifverträgen seltener geschützt und schaffen damit für die Firmen einen rechtsfreien Raum, der es ihnen ermöglicht, Geringqualifizierten niedrigere Löhne zu zahlen. Kommen mehrere Elemente atypischer Beschäftigung zusammen, wird die

Prekarität befristeter Arbeitsverträge verstärkt. Spanien hat zwar eine im EU-Vergleich niedrige Teilzeitbeschäftigungsquote, diese geht aber häufig mit einer Befristung einher.<sup>27</sup> In Deutschland ist die Kombination beider Nichtstandardarbeitsformen seltener zu beobachten.

Die Dauer der befristeten Arbeitsverträge variiert in Spanien und Deutschland beachtlich (s. Tabelle 6.6). Während 44,2% der befristeten Verträge in Deutschland eine Laufzeit über zwei Jahre haben, gilt dies in Spanien nur für 8,7%. Die lange Laufzeit der Befristungen können in Deutschland mit dem dualen Ausbildungssystem und den Befristungen im Hochschulsektor erklärt werden. Im Gegensatz hierzu sind die meisten temporären Arbeitskräfte in Spanien nur vier bis sechs Monate beschäftigt. In der kurzen Laufzeit in Spanien spiegelt sich der saisonale Charakter vieler befristeter Arbeitsverhältnisse wider. Ein weiterer Faktor, der die Befristungshäufigkeit determiniert, ist die Länge der Probezeit, die in Spanien durchschnittlich drei und in Deutschland sechs Monate beträgt. Der Anteil der befristeten Arbeitsverträge mit einer Vertragsdauer, die geringer ist als die Probezeit, liegt in beiden Ländern mit ca. 18,5% gleich hoch. Vereinbaren die Vertragsparteien einen temporären Kontrakt, der kürzer als die Probezeit ist, dann hat die formale Befristung die Funktion, anzukündigen, daß die Beschäftigung für einen begrenzten Zeitraum abgeschlossen ist. Regelungen zum Kündigungsschutz umgehen diese Verträge nicht. Sie stellen für den Arbeitgeber aber auch keinen substantiellen Vorteil dar. Erwartungsgemäß steigt der Anteil der befristeten Arbeitsverträge nach Ablauf der Probezeit in beiden Ländern sprunghaft an. In Deutschland wurden 21,5% der befristeten Stellen mit einer Laufzeit zwischen sieben und zwölf Monaten abgeschlossen, in Spanien 31,1%. Offenbar ist neben saisonalen Gründen auch eine verlängerte Probezeit ein wichtiges Befristungsargument.

Das sektorspezifische Muster temporärer Jobs ergibt für die beiden Vergleichsländer folgendes Bild. Befristungen wurden in Spanien 1987 hauptsächlich im Baugewerbe, in der Landwirtschaft, im Gaststättengewerbe und im Handel genutzt. Dieses Muster blieb bis 1995 stabil. Tabelle 6.6 zeigt auch, daß sich in Spanien, anders als in Deutschland, überproportional viele Befristungen im sekundären Sektor finden. Auf dem spanischen Arbeitsmarkt besteht offenbar eine Tendenz zum Abschluß befristeter Arbeitsverträge auch bei hochqualifizierten Tätigkeiten außerhalb der Hochschulen. Deutschland hat zwischen 1987 und 1995 eine überproportional hohe Befristungsquote in der Landwirtschaft zu verzeichnen, wobei die Befristungshäufigkeit bis 1991 stark abnahm, um dann wieder kräftig anzusteigen. Kiehl/Rudolph/Walwei (1998) führen diese Sonderentwicklungen auf die Wiedervereinigung zurück. Die

<sup>27</sup> Vgl. Europäische Kommission (1999a, S. 28). In Deutschland betrug 2000 der Anteil der Teilzeiterwerbstätigen an allen Erwerbstätigen 19,4% in Spanien 8,2%, der EU-Durchschnitt liegt bei 18,0%.

Befristungsquote der Öffentlichen Verwaltung ist in Deutschland im Vergleich zum EU-Durchschnitt überdurchschnittlich hoch; das Baugewerbe liegt infolge der starken Regulierungen in diesem Sektor im Durchschnitt; Handel, Gaststättengewerbe und das produzierende Gewerbe weisen unterdurchschnittliche Befristungsquoten auf.<sup>28</sup> Sieht man von den Befristungen im Öffentlichen Dienst ab, treffen befristete Beschäftigungen in Deutschland zunehmend Geringqualifizierte. Sektoren, die viele Fachkräfte benötigen, greifen lieber auf Festeinstellungen zurück.

Temporäre Jobs sind in Spanien in kleinen und mittelständischen Firmen häufiger anzutreffen als in großen (Adam/Canziani 1998, S. 18). Anders als Kleinbetrieben stehen Großbetrieben normalerweise eine breitere Palette personalpolitischer Instrumente zur Verfügung, und sie hängen seltener von einigen, wenigen Auftraggebern ab. Deshalb ist in Großbetrieben das Risiko starker, unvorhergesehener Nachfrageschwankungen geringer und sie können leichter Arbeitnehmer über den internen Arbeitsmarkt versetzen, die die Arbeitsplatzanforderungen nicht erfüllen. Nach diesem Argument sind große Firmen sehr viel eher in der Lage, hohe Entlassungskosten zu absorbieren und stellen daher mehr permanente Arbeitskräfte ein. Jedoch stehen dieser Hypothese die deutschen Erfahrungen entgegen: Büchtemann/Höland (1989), Bielski et al. (1994) und Zimmermann (1997, S. 162) zeigen, daß in Deutschland gerade große Firmen befristet Beschäftigte einsetzen. Zwischen 1985 und 1987 haben 75,5% der Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten ausschließlich unbefristete Neueinstellungen vorgenommen, 59,8% der Betriebe mit weniger als zehn Arbeitnehmer gaben an, nur an dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen interessiert zu sein. Hingegen nahmen nur 15,9% (6,7%) der Betriebe mit 100 bis 499 (über 500) Beschäftigten ausschließlich unbefristet Neueinstellungen vor. Kleinere deutsche Firmen haben offenbar größere Schwierigkeiten, ihren temporären Personalbedarf über den externen Arbeitsmarkt zu decken. Zimmermann (1997) kann diese Hypothese, nach der kleine Betriebe eine negative adverse Selektion befürchten, falls sie befristet einstellen, empirisch bestätigen. Die Akzeptanz befristeter Arbeitsverträge von seiten der Arbeitsanbieter hängt offenbar auch von der Höhe der Arbeitslosigkeit ab, die in Deutschland sehr viel niedriger ist als in Spanien. Hinzu kommt, daß Personalverantwortliche kleiner Firmen häufig über die Möglichkeit, ohne sachlichen Grund zu befristen, nicht informiert waren. Unter allen Firmen, die keine temporären Arbeitsverträge abgeschlossen hatten, gaben 83% an, daß sie ausschließlich an stabilen, langfristigen Beschäftigungsbeziehungen interessiert seien (Büchtemann/Höland 1989). Der unbefristete Vertrag entspricht in

---

<sup>28</sup> Den niedrigen Anteil der befristet Beschäftigten im produzierenden Gewerbe in Deutschland begründen Schömann/Rogowski/Kruppe (1998) mit Vereinbarungen in Tarifverträgen. So ist beispielsweise in der Metallindustrie die maximale Laufzeit von befristeten Verträgen auf drei Monate begrenzt.

Deutschland offenbar nicht dem betrieblichen Bedarf an qualifiziertem und motiviertem Personal. Die Ausschöpfung des durch das BeschFG geschaffenen Flexibilitätpotentials ist für deutsche Betriebe nicht nur mit Vorteilen, sondern auch mit hohen Opportunitätskosten verbunden.

*Resultat 4:* In beiden Ländern sind insbesondere Geringqualifizierte befristet erwerbstätig. Anders als in Deutschland kommt die Spaltung des spanischen Arbeitsmarktes dadurch zum Ausdruck, daß Randgruppen stärker von Befristungen betroffen sind. Zudem findet sich in Spanien ein stark sektorales Muster der Befristungen. Sieht man in Deutschland von der Landwirtschaft ab, dann sind temporäre Verträge über alle Sektoren gleich verteilt. Hinzu kommt, daß deutsche Unternehmer in der Stabilität langfristiger Beschäftigungsbeziehungen einen vorteilhaften Wettbewerbsfaktor sehen.

#### (5) Motive für die Befristung von Arbeitsverträgen

*Arbeitsnachfrage:* Das zentrale Argument der Kritiker des Befristungsrechtes ist, daß durch befristete Arbeitsverträge der gesetzliche und tarifvertragliche Kündigungsschutz ausgehebelt werde und daher befristete Beschäftigte aus der staatlichen Schutzzone herausfallen. Warum stellen Firmen befristete Arbeitskräfte ein? Aus Sicht der Arbeitgeber lassen sich zwei Argumente anführen: (1) Traditionelle Gründe, zu denen die Saisonarbeit und der Ersatz eines vorübergehend ausfallenden Arbeitnehmers gehören. (2) „Neue“ Befristungsgründe, die erst durch die Reformen des Arbeitsrechts Bedeutung erlangt haben: Anpassung des Personalbedarfs an Schwankungen der Produktion bei Unsicherheit über die zukünftige Entwicklung der Nachfrage; Screening in Form einer verlängerten Probezeit und Reduktion von Entlassungskosten. Bielenski (1994) hat 1989/90 in acht europäischen Ländern Arbeitgeber nach diesen Gründen befragt.<sup>29</sup> Im Durchschnitt der acht Länder gaben 50% der Firmen, die befristete Arbeitsverträge nutzen, traditionelle oder neue Gründe und 30% ausdrücklich traditionelle Gründe an. Nur 20% der Arbeitgeber schlossen Arbeitsverträge allein wegen des größeren Flexibilitätsspielraums temporär ab. Spanische Arbeitgeber befristeten zu 41% ausschließlich aus „neuen“ Gründen, deutsche hingegen nur zu 13%. Ausdrücklich traditionelle Gründe spielten nur bei 17% der spanischen Unternehmen eine Rolle, in Deutschland bei 26% aller Arbeitgeber.

Ein detaillierteres Bild für Deutschland zeichnet die Befragung des Wissenschaftszentrums Berlin (Büchtemann/Höland 1989, S. 233f), das zwischen 1985

<sup>29</sup> In die Befragung wurden die Länder Belgien, Dänemark, Deutschland, Irland, Italien, Niederlande, Spanien und Großbritannien einbezogen. Bei den Ergebnissen wurden die Firmen nach der Beschäftigungszahl gewichtet. Aus- und Weiterbildungsverträge wurden bei der Auswertung nicht berücksichtigt.



und 1987 deutsche Betriebe mit befristeten Neueinstellungen nach der Bedeutung einer „längeren Probezeit“, „schnelleren Anpassungsfähigkeit an Produktionsschwankungen“, Reduktion von Überstunden“ und „Senkung von Entlassungskosten bei geschützten Arbeitnehmergruppen“ gefragt hat (Werte mit ausdrücklicher Befristung nach dem BeschFG in Klammern). Aus den möglichen Antwortalternativen „sehr wichtig“, „wichtig“, „weniger wichtig“ und „trifft nicht zu“ wählten als sehr wichtigen 35,8% (39,4%) oder wichtigen Grund 32,3% (39,2%) der Firmen die Kategorie „Verlängerung der Probezeit“. Bezogen auf alle befristeten Neueinstellungen in der Privatwirtschaft waren 81,1% aller abgeschlossenen Arbeitsverträge mit dem Ziel einer längeren Erprobung befristet.<sup>30</sup> Die Unsicherheit über die Qualität des Bewerbers, verbunden mit den hohen Investitionen in betriebsspezifisches Humankapital scheint ein wichtiger Hinderungsgrund zu sein, Neueinstellungen in wirtschaftlich unsicheren Zeiten vorzunehmen. Daher weichen die Betriebe offenbar auf Befristungen zur Verlängerung der Probezeit aus.

Hingegen war eine „schnellere Anpassung an Produktionsschwankungen“ nur 25,6% (29,0%) der Betriebe „sehr wichtig“ und 33,7% (37,3%) „wichtig“. Der „Reduktion der Folgekosten des Kündigungsschutzes für schützenswerte Arbeitnehmergruppen“ sowie dem „Abbau von Überstunden“ maßen nur 20,6% (19,7%) bzw. 16,0% (16,5%) einen sehr hohen Stellenwert bei. Auf Betriebe, die die „Reduktion der Folgekosten des Kündigungsschutzes für schützenswerte Arbeitnehmer“ als (sehr) wichtiges Befristungsmotiv bezeichnen, entfielen 42,2% der nach BeschFG abgeschlossenen Arbeitsverträge. Damit erleichtert das BeschFG von 1985 die Einstellung von Arbeitnehmern, für die ein besonderer Kündigungsschutz gilt, und umgeht den Schutzgedanken der speziellen Kündigungsschutzgesetze (vgl. Kapitel 1). Offen in der Untersuchung bleibt allerdings die Frage, ob diese Arbeitskräfte im Anschluß an die befristete Beschäftigung in ein reguläres Arbeitsverhältnis wechseln.

Die Befristungshäufigkeit hängt auch von der Bereitschaft der Arbeitsanbieter ab, einen temporären Arbeitsvertrag abzuschließen. Während spanische Firmen kaum über Schwierigkeiten berichten, befristetes Personal zu rekrutieren, klagen insbesondere deutsche Unternehmen, daß nur wenige Bewerber eine Befristung akzeptieren (Bielenski 1994, S. 218).

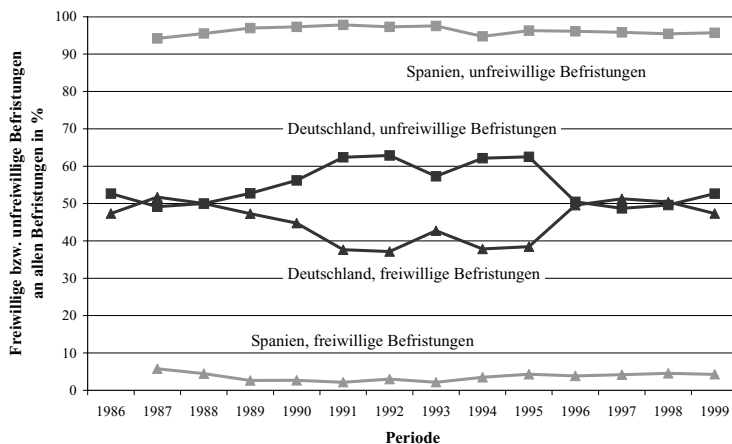
*Arbeitsangebot:* Eine weitere Quelle für die hohe Befristungsquote in Spanien könnte der ausdrückliche Befristungswunsch der Arbeitsanbieter sein. Wie bereits in Kapitel 2 diskutiert, erhebt Eurostat regelmäßig die Gründe, warum Arbeitskräfte eine befristete Beschäftigung akzeptieren. Die Gründe „Ausbildungsvertrag“ und „Dauerstellung nicht gewünscht“ lassen sich als freiwillige

---

<sup>30</sup> Dieser Wert ergibt sich aus der Summe der Antwortkategorien sehr wichtig und wichtig.



Befristung interpretieren. Gaben die Arbeitskräfte an „keine Dauerstellung zu finden“ oder nannten den Grund „Probezeitarbeitsvertrag“ oder „ohne Angabe“, läßt sich daraus schließen, daß die Befristung unfreiwillig ist.<sup>31</sup>



Quellen: Eurostat Labour Force Survey, Kiehl/Rudolph/Walwei (1998), bis 1990 früheres Bundesgebiet, eigene Berechnungen

Abbildung 6.10: Gründe für die Befristung aus Sicht der Arbeitnehmer

Abbildung 6.10 zeigt, daß die „freiwilligen“ Befristungen in Spanien seit 1987 nahezu bedeutungslos sind, der größte Teil der Befristungen wurde unfreiwillig akzeptiert und ist auf die hohe Arbeitslosigkeit in Spanien zurückzuführen. In Deutschland wurde bis 1995 der Befristungsgrund nicht ausdrücklich erhoben. Befristete Ausbildungsverträge wurden daher als freiwillig, die verbleibenden Befristungen als unfreiwillig eingeordnet. Auf diese Unterscheidung

<sup>31</sup> Die Zuordnung von Ausbildungsverträgen zu den freiwilligen Befristungsgründen ist jedoch problematisch, da die Auszubildenden zu einer Befristung keine Alternative haben. Die höhere Akzeptanz kann keineswegs mit der höheren Mobilität dieser Gruppe erklärt werden, sondern ist mit dem höheren Arbeitslosigkeitsrisiko zu begründen, falls keine Ausbildung angestrebt wird. Hinzu kommt, daß Ausbildungsverträge eine Zwitterstellung zwischen befristeten und unbefristeten Arbeitsverträgen einnehmen, da Auszubildende häufig nach ihrer Ausbildung vom Arbeitgeber übernommen werden und ihre Beschäftigung in einen unbefristeten Arbeitsvertrag übergeht. Eine derart institutionalisierte Ausbildung findet in Spanien nicht statt und entfällt daher als Befristungsmotiv. Ebenfalls diskussionswürdig ist die Zuordnung der Antwortalternative „ohne Angabe“ zu den unfreiwilligen Befristungen. Die Vorgehensweise, läßt sich damit rechtfertigen, daß vermutlich viele Teilnehmer an Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) diese Antwortalternative wählen. Da ABM-Teilnehmer meist langzeitarbeitslos sind, also keine Dauerstelle finden konnten, wurden sie zu den unfreiwilligen Befristungen gerechnet.

ist der Anstieg der freiwilligen Befristungen in Abbildung 6.10 ab 1996 zurückzuführen (Kiehl/Rudolph/Walwei 1998, S. 53). Ferner spiegelt sich in Deutschland bei der Bereitschaft, einen befristeten Arbeitsvertrag zu akzeptieren, das duale Ausbildungssystem wider. Zuletzt vereinbarten 52,7% aller deutschen befristeten Arbeitskräfte freiwillig einen befristeten Arbeitsvertrag in Spanien hingegen nur 4,3%. Einen ausdrücklichen Befristungswunsch gaben 1999 in beiden Ländern nur wenig Befristete an (Deutschland 2,3% und Spanien 0,9%). So konnten 75,2% aller temporär Beschäftigten in Spanien keine Dauerstelle finden, in Deutschland betrug die Quote lediglich 12,2%. Dieses Muster ist im Zeitverlauf für beide Länder stabil.

Bielenski (1994, S. 220ff.) hat Betriebsräte befragt, welche Motive Arbeitskräfte, die sich nicht in der Ausbildung befinden, für die Akzeptanz befristeter Arbeitsverhältnisse haben. Nach der Einschätzung der Arbeitnehmervertreter nahmen 94% der spanischen und 76% der deutschen temporär Erwerbstätigen eine befristete Beschäftigung an, weil sie keine Dauerstelle finden konnten. Im Durchschnitt der in die Untersuchung einbezogenen acht Länder vermuteten 74% der Betriebsräte, daß die Arbeitskräfte davon ausgehen, dies sei ein erster Schritt in eine permanente Beschäftigung.

Ferner fällt in Deutschland auf, daß 1999 laut der Befragung von Eurostat immerhin 9,9% aller befristeten Arbeitsverträge ausdrücklich als Probezeitarbeitsverträge abgeschlossen wurden. Spanier nutzen hingegen befristete Arbeitsverträge kaum als verlängerte Probezeit.<sup>32</sup>

*Resultat 5:* Die hohe spanische Befristungsquote ist ein Indiz dafür, daß der stringente spanische Entlassungsschutz eine der Hauptursachen für die ausgedehnte Befristungspraxis ist. In Deutschland sind rigide Entlassungsvorschriften nur selten ein Argument, temporäre Arbeitsverträge zu schließen. Nach den Aussagen deutscher Unternehmen lassen sich die hohen Kosten bei der Einarbeitung qualifizierter Arbeitnehmer nur dann mit temporären Arbeitsverträgen verbinden, wenn diese mit dem Zweck einer verlängerten Probearbeitszeit abgeschlossen werden. Damit belegt die Untersuchung, daß das deutsche KSchG bei der Länge der Probezeit den Arbeitgebern zu enge Grenzen setzt. In beiden Ländern akzeptieren Arbeitsanbieter befristete Arbeitsverträge meist unfreiwillig. Die Vermutung, daß sich im Zuge eines gesellschaftlichen Wertewandels das Erwerbsverhalten der Arbeitsanbieter geändert hat und befristete Arbeitsverträge deren Wünschen entgegenkommen (Europäische Kommission 1994, Walwei 1995a) bestätigt sich für Deutschland und Spanien nicht. Dieses Argument hat eher für andere neue Beschäftigungsformen wie die Teilzeitbeschäftigung Gültigkeit (OECD 1999a).

---

<sup>32</sup> Arbeitnehmer geben die Alternative „Probezeit“ als Befristungsgrund im ELFS nur an, wenn ihr Arbeitsvertrag automatisch mit der Probezeit endet und im Falle einer Weiterbeschäftigung ein neuer Vertrag geschlossen werden muß (Eurostat 1996).

## (6) Aus- und Weiterbildung und Produktivitätswachstum

Haben befristete Arbeitsverträge Einfluß auf die Aus- und Weiterbildung der Arbeitskräfte sowie die Entwicklung der gesamtwirtschaftlichen Produktivität? Aus theoretischer Perspektive ist nicht eindeutig, ob eine temporäre Erwerbstätigkeit die Investitionen in Aus- und Weiterbildung und die Produktivität der Arbeitskräfte erhöht, da erstens die Produktivität und Leistungsbereitschaft eines Bewerbers nicht kostenlos beobachtbar ist, weshalb die Personalauswahl für Firmen eine Entscheidung unter Ungewißheit ist. Befristete Arbeitsverträge mit dem Motiv einer verlängerten Probezeit bieten die Möglichkeit, diese Informationsasymmetrien zu reduzieren bevor hohe Investitionen in betriebs-spezifisches Humankapital vorgenommen werden.

Aus dem Blickwinkel einer Firma ist es daher erst nach Abschluß dieses Screening Prozesses angebracht, in das Humankapital der Arbeitskräfte zu investieren. Nutzen die Arbeitgeber zweitens temporäre Arbeitskräfte lediglich zur Bewältigung von Auftragsspitzen, haben sie ebenfalls keinen Anreiz, produktivitätsfördernde Investitionen vorzunehmen. Fehlt jedoch jede Investition in Humankapital, ist zu erwarten, daß eine steigende Befristungsquote die gesamtwirtschaftliche Produktivität senkt.

Drittens, mit der Chance, nach einer unfreiwilligen Befristung in ein permanentes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden, steigt die Motivation und die Produktivität. Um einen regulären Job zu erhalten, arbeiten befristete Arbeitskräfte besonders hart und der Konkurrenzdruck unter der Belegschaft nimmt zu. Ist das Risiko einer Kündigung positiv, kann die Präsenz befristeter Arbeitskräfte den Insidern das Gefühl geben, sich in einer besonders privilegierten Situation zu befinden. Um diesen Status aufrecht zu erhalten, erhöhen die Insider ihre Arbeitsanstrengung und damit die Produktivität (Michon/Ramaux 1993). Ist der Arbeitsvertrag indessen zweckbefristet oder die Übernahme-wahrscheinlichkeit gering, legen die temporären Arbeitskräfte keine besondere Anstrengung an den Tag. Lindbeck/Snower (1988) weisen im Rahmen ihres Insider-Outsider-Ansatzes auf eine Strategie hin, mit der die Insider den unerwünschten Konkurrenzdruck ausschalten können (s. Kapitel 3). Neueingestellte sind zunächst auf die Kooperation der Insider angewiesen. Ziehen diese ihre Kooperation zurück, dann sinkt die Produktivität der temporären Arbeitskräfte.

Schließlich bieten Ausbildungsverträge für beide Arbeitsmarktparteien einen Anreiz, in Humankapital zu investieren. Der größte Teil der deutschen Betriebe bildet den eigenen Nachwuchs aus und plant, soweit es die Arbeitsmarktlage und die Qualität der Arbeitskräfte zuläßt, Auszubildende auch nach Abschluß der Ausbildung zu übernehmen. Zu der betrieblichen Ausbildung kommt im dualen System Deutschlands noch die Berufsausbildung, die eine betriebs-unabhängige Ausbildung garantieren soll. Auszubildende gehen in der Regel davon aus, vom Arbeitgeber übernommen zu werden und sind daher ebenfalls

bereit, in firmenspezifisches Humankapital zu investieren. Das Ausbildungssystem in Deutschland hat neben dem Ziel der Wissensvermittlung den Charakter einer verlängerten Probezeit, die es dem Arbeitgeber u.a. ermöglicht, den Arbeitnehmer ausführlich zu testen. Daher kann man vermuten, daß Befristungen, die mit dem Ziel der Ausbildung abgeschlossen werden, die einzel- und gesamtwirtschaftliche Produktivität erhöhen.

In Spanien sind befristete Arbeitsverträge meist zweckgebunden. Eine institutionalisierte Ausbildung in Betrieb und Schule ist unbekannt. Demnach gibt es für beide Arbeitsmarktparteien kaum Anreize, in betriebsspezifisches Wissen zu investieren. Zwar wurden bis 1992 Bildungssubventionen für temporäre Arbeitskräfte angeboten, jedoch wurden diese Transfers mit der Arbeitsmarktreform wieder abgeschafft. Ökonometrische Studien belegen, daß die hohen Befristungsquoten in Spanien tatsächlich die Produktivität senken. Blanchard et al. (1995, S. 130) zeigen, daß das Produktivitätswachstum zwischen 1988 und 1991 in Spanien gesunken ist und vermuten, daß dieser Rückgang eng mit der Zulassung befristeter Arbeitsverträge verbunden ist.<sup>33</sup> Dies gilt sowohl für die Arbeitsproduktivität als auch für die totale Faktorproduktivität. Auf Basis sektoraler Daten für 1988 erhalten Jimeno/Toharia (1993) eine negative Korrelation zwischen dem Einsatz befristeter Arbeitsverträge und der Produktivität im Verarbeitenden Gewerbe. Ein Anstieg befristeter Arbeitsverträge um einen Prozentpunkt ist mit einem Rückgang der sektoralen Arbeitsproduktivität um 0,9 Prozentpunkte verbunden. Diese Ergebnisse bestätigt Alba-Ramírez (1994): Die Subventionen befristeter Arbeitsverträge mit Ausbildungsbestandteilen haben zu einem Anstieg der Arbeitsproduktivität bei diesen Vertragsformen geführt, allerdings ist der Effekt nur für befristete Weiterbildungsverträge für ältere Arbeitskräfte signifikant. Für Ausbildungsverträge mit jungen Arbeitnehmern ließen sich keine signifikanten Produktivitätsgewinne nachweisen.

*Resultat 6:* Werden temporäre Verträge nicht mit dem Ziel der Ausbildung abgeschlossen, haben beide Arbeitsmarktparteien kaum einen Anreiz in firmenspezifisches Humankapital zu investieren. In Deutschland, wo mehr als die Hälfte der befristeten Verträge Ausbildungsverträge sind, ist daher eine Zunahme der Produktivität infolge der Befristung zu vermuten. Indessen ist in Spanien der Anteil der Ausbildungsverträge unter den Befristungen nur gering. Die Verbreitung befristeter Arbeitsverträge ohne Ausbildungscharakter hat zu einem Rückgang der gesamtwirtschaftlichen Produktivität beigetragen.

### c) Zusammenfassung

Die spanischen und deutschen Erfahrungen zeigen, daß politische Maßnahmen mit vergleichbaren Zielen fundamental unterschiedliche Konsequenzen

<sup>33</sup> Zu dem selben Ergebnis kommen Blanchard/Landier (2001) auch in Frankreich.

haben können. Seit der ersten Arbeitsrechtsreform ist der spanische Arbeitsmarkt durch eine hohe Arbeitsmarktdynamik und ein hohes Anpassungspotential charakterisiert. Jedoch geht die hohe Jobreallokation mit einer Spaltung des Arbeitsmarktes einher. Deutschland, ein Land, in dem die Befristungsquote nach der Reform kaum zugenommen hat, belegt, daß die Prognosen der dualen Arbeitsmarkttheorie nicht ohne weiteres eintreffen müssen. Die Ausführungen des Kapitels zeigen, daß eine Reihe von Faktoren die unterschiedlichen Anpassungsprozesse der Arbeitsmärkte in den beiden Vergleichsländern determinieren.

Zunächst hatte Spanien im Vergleich zu Deutschland zum Zeitpunkt der Reform mit einer dreimal so hohen Arbeitslosenquote und einer fünf mal so hohen Jugendarbeitslosenquote zu kämpfen. Spanien hat zudem die Deregulierung des Befristungsrechtes sehr viel konsequenter vorangetrieben als Deutschland, das erst 1996 die Vorschriften ähnlich konsequent gelockert hat. Der hohe Anpassungsdruck auf dem spanischen Arbeitsmarkt in Kombination mit dem im Vergleich zu Deutschland extrem rigiden Kündigungsschutz und dem stark deregulierten Befristungsrecht ist eine wichtige Ursache für die Inanspruchnahme temporärer Kontrakte. Ein zweiter Grund für die hohen Befristungen in Spanien ergibt sich aus den Unterschieden der sektoralen Wirtschaftsstruktur, vor allem im Hinblick auf das Gewicht der Landwirtschaft und des Dienstleistungsgewerbes, die Spanien sehr viel mehr Raum für Befristungen läßt. Drittens steht deutschen Unternehmen mit dem dualen Bildungssystem eine Alternative zur befristeten Beschäftigung zur Verfügung, die es ermöglicht, Berufseinsteiger mit geringer Produktivität bei niedrigen Löhnen befristet zu testen. Viertens nutzen die deutschen Firmen Befristungen vornehmlich als Instrument die Probezeit zu verlängern. In Spanien hat dieses Motiv kaum Bedeutung. Hohe Einarbeitungskosten für qualifizierte Arbeitnehmer lassen sich in Deutschland nicht mit temporären Arbeitsverträgen verbinden. Nimmt das technologisch benötigte Qualifikationsniveau zu, so wächst, wie in Deutschland, der Anteil der langfristigen Beschäftigungsbeziehungen, die darüber hinaus im internationalen Wettbewerb als ein wesentlicher Wettbewerbsfaktor bewertet werden. Dieses Argument läßt sich so nicht für den spanischen Arbeitsmarkt aufrecht erhalten. Steigt dort die Betriebszugehörigkeit über die maximal zulässige Befristungsdauer, dann nehmen die Arbeitskosten sprunghaft zu. Denn jenseits dieser Grenze wird der äußerst stringente spanische Kündigungsschutz für unbefristete Arbeitskräfte wirksam, weshalb langfristige Arbeitsbeziehungen in Spanien keine Wettbewerbsvorteile bieten.

### **3. Lohndumping oder Stärkung der Insidermacht?**

Sind alle Informationen über Geschäftsrisiken öffentlich, die Arbeitgeber risikoneutral und die Arbeitnehmer risikoscheu, dann erzeugt der Konkurrenz-

mechanismus ein Angebot von Arbeitsverträgen, das alle erdenklichen Versicherungskomponenten enthält, die von den Jobsuchern nachgefragt werden können. Risikoaverse Arbeitnehmer sind unter diesen Umständen bereit, für die Einkommenssicherheit eine Risikoprämie zu zahlen. Im Gleichgewicht des Arbeitsmarktes bilden sich Lohndifferentiale zwischen Arbeitsverträgen, die Entlassungsentschädigungen enthalten und Verträgen, die keinen Schutz bieten. Unter diesen Voraussetzungen sagt die neoklassische Theorie voraus, daß temporäre Arbeitskräfte, die keinerlei Schutzniveau genießen, großzügigere Lohnofferten erhalten (s. Kapitel 3). Tatsächlich werden befristet beschäftigte Arbeitskräfte trotz gleicher Qualifikation schlechter entlohnt (s. Kapitel 1). Warum kompensiert der Markt temporär Beschäftigte nicht für ihr höheres Beschäftigungsrisiko?

Neben Theorien, die asymmetrische Informationen betonen (s. Kapitel 3), liefert das Kollektivverhandlungsmodell der Insider-Outsider-Theorie ein Argument, warum ein wachsender Anteil befristeter Kontrakttypen die Verhandlungsmacht der Insider stärken kann. Die Insider-Outsider-Theorie geht davon aus, daß sich das Arbeitsangebot in zwei Gruppen teilt, wodurch Interessengegensätze zwischen den Insidern, die einen Arbeitsplatz besitzen und den Outsidern, die einen (permanenten) Job suchen, entstehen.<sup>34</sup> Im Kollektivverhandlungsmodell der Insider-Outsider-Theorie ziehen Outsider eine höhere Beschäftigung einer Lohnerhöhung vor. Hingegen räumen Insider, sofern sie keinen Arbeitsplatzverlust befürchten, Lohnwachstum den Vorrang vor Beschäftigungswachstum ein. Der Einfachheit halber wird davon ausgegangen, daß Gewerkschaften die Interessen der Insider vertreten. Die Arbeitsmarktparteien verhandeln zunächst über den Lohn, die Firmen legen anschließend die Beschäftigung fest. Haben die Gewerkschaften bei ihren Verhandlungen alleine die Ziele der Insider vor Augen, gibt es für sie keinen Anreiz, sich bei ihrer Lohnpolitik zurückzuhalten. Die von der Gewerkschaft geforderte Lohnhöhe hängt von der Wahrscheinlichkeit ab, mit der ihre Mitglieder auch in der nächsten Periode noch beschäftigt sind. Da bei den Lohnverhandlungen die Interessen der Outsider keine Berücksichtigung finden, setzen die Insider einen Lohn durch, der ihr Einkommen unter der Nebenbedingung eines nicht zu hohen Arbeitsplatzrisikos maximiert. Nimmt man an, daß die Gewerkschaften bei ihren Verhandlungen nicht die Beschäftigungschancen befristeter Arbeitskräfte berücksichtigen, stellt sich der folgende Ausleseprozeß ein: Als Reaktion auf die hohen Lohnforderungen werden Arbeitskräfte freigesetzt. Für ihre Entlassungsentscheidung bildet die Personalabteilung eine Rangordnung, die dazu führt, daß sich die Geschäftsleitung zunächst von den befristeten Arbeitskräften trennt. Diese Rangordnung entsteht, da bei der Kündigung befristeter Arbeits-

---

<sup>34</sup> Eine Zusammenfassung des Kollektivverhandlungsmodells der Insider-Outsider-Theorie findet sich bei Lindbeck/Snower (1988), Lindbeck (1993) und Wagner/Jahn (1997).

kräfte in Deutschland keine oder wie in Spanien nur geringe Entlassungskosten anfallen. Bei der Entlassung der Kernbelegschaft ist hingegen mit hohen Abstandszahlungen zu rechnen. Infolgedessen können die Insider auf Kosten der befristeten Belegschaft höhere Löhne durchsetzen. Je höher die Befristungsquote ist, desto größer ist auch die Verhandlungsmacht der Insider, da sie wissen, daß Entlassungen wider Willen zunächst die befristeten Arbeitskräfte treffen. Diesen Mechanismus bezeichnen Bentolila/Dolado (1994) als den „buffer effect“, der zunimmt, wenn temporär Beschäftigte wie in Deutschland kein Mitspracherecht bei der Wahl des Betriebsrates haben.

Bentolila/Dolado (1994) diskutieren noch einen zweiten Weg, über den der Anteil der temporären Arbeitskräfte auf die Verhandlungsmacht der Insider wirkt. Der „bargaining effect“, der sich aus dem „harassment effect“ und „discipline effect“ zusammensetzt, beeinflußt die Lohnforderungen in zwei Richtungen. Ist der Anteil befristeter Arbeitskräfte hoch, können Insider ihre Verhandlungsmacht durch die Drohung steigern, die Kooperation mit den temporären Arbeitskräften zu verweigern. Je geringer der Anteil der Insider an der Belegschaft ist, desto weniger entbehrlich sind sie für den reibungslosen Ablauf der Produktion. Statt permanente Arbeitsplätze unbesetzt zu lassen oder sie mit Outsidern zu besetzen, deren Produktivität sie nicht kennen, erklären sich die Firmen daher bereit, die Lohnforderungen der Insider zu akzeptieren. Dieser Mechanismus ist als „harassment effect“ in die Insider-Outsider-Literatur eingegangen (Lindbeck/Snower 1988). Gleichzeitig begrenzt jedoch eine hohe Befristungsquote die Verhandlungsposition der geschützten Arbeitsplatzbesitzer. Wegen ihres hohen Arbeitsplatzrisikos sind befristete Arbeitskräfte nicht bereit, zur Durchsetzung hoher Lohnforderungen zu streiken. Dieser „discipline effect“ raubt den Insidern ein wichtiges Drohinstrument und der Druck auf die Lohnverhandlungen sinkt. Der harassment effect und der buffer effect sagen ein Lohndifferential zwischen den beiden Vertragstypen voraus. Insider setzen aufgrund ihrer Verhandlungsposition hohe Löhne für sich durch, während die Outsider niedrige Löhne akzeptieren müssen.

Ähnlich argumentieren Jimeno/Toharia (1993). Ist die Arbeitslosenquote hoch, rationiert die Arbeitsnachfrage das Arbeitsangebot. Bei Neueinstellungen verfügen die Firmen über die Marktmacht, sowohl den Vertragstyp als auch das Lohnniveau festzulegen, weshalb befristete Kontrakte mit niedrigen Löhnen abgeschlossen werden. Als Beleg für diese These führen die Autoren die spanischen Erfahrungen an, wo seit 1988 ca. 95% aller Neueinstellungen befristet vorgenommen wurden. Zwar ist eine Lohndiskriminierung aufgrund des Vertragstyps in Spanien generell nicht zulässig, doch findet sich kaum eine gesetzliche Vorschrift, die befristete Arbeitskräfte schützt.

Für Spanien liegen eine Reihe empirischer Arbeiten vor, die untersuchen, ob die Lohnforderungen der Insider nach der Reform des Befristungsrechts 1984 zugenommen haben. Bentolila/Dolado (1994) testen diese Hypothese für den



Zeitraum von 1983-88 auf Basis von Paneldaten für 1167 private spanische Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes. Für die Periode 1985-88 zeigen die Autoren, daß die Interessen befristeter Arbeitskräfte bei Lohnverhandlungen keine Berücksichtigung finden. Mit der Einführung temporärer Kontrakte ist die Verhandlungsmacht der spanischen Insider gestiegen. Eine Zunahme der Befristungsquote um einen Prozentpunkt ging mit einem Lohnanstieg für permanente Arbeitsplatzbesitzer in Höhe von 0,35 Prozentpunkten einher. Gleichzeitig sanken die durchschnittlichen Lohnkosten um 0,64 Prozentpunkte. Die Hypothese, daß Insider bei der Festlegung ihres Beschäftigungsziels die Interessen der temporären Arbeitskräfte nicht wahrnehmen, kann statistisch nicht abgelehnt werden.

In einem weiteren Schritt dehnen Bentolila/Dolado (1994) ihre Regression auf die Länder Deutschland, Dänemark, Frankreich und Großbritannien für den Zeitraum 1984-91 und 13 Branchen aus. Dänemark und Großbritannien sind für ihr liberales Kündigungs- und Befristungsrecht bekannt. Deutschland nimmt eine mittlere Position unter den vier Ländern ein. Frankreich ist vergleichsweise stark reguliert (vgl. Kapitel 2). Sieht man von Großbritannien ab, sinken in allen Ländern die durchschnittlichen Lohnkosten signifikant, wenn der Anteil der Befristungen steigt (Irrtumswahrscheinlichkeit von 5%). Gleichzeitig ist der Einfluß der Befristungsquote auf die Insiderlöhne positiv. Ein Anstieg der Befristungsquote um einen Prozentpunkt hatte eine Zunahme der Insiderlöhne um 0,10 Prozentpunkte in Dänemark, 0,21 Prozentpunkte in Frankreich und 0,23 Prozentpunkte in Deutschland zur Folge. Während sich der discipline und der harassment effect in Frankreich und Dänemark gegenseitig aufheben, ist der bargaining effect in Deutschland positiv. Für keines der vier Länder läßt sich die Hypothese ablehnen, daß temporär Beschäftigte im Verhandlungsprozeß nicht berücksichtigt werden.

Jimeno/Toharia (1993) bestätigen für die Periode 1988-91 ebenfalls die Gültigkeit der Insider-Outsider-Hypothese für Spanien. Die Korrelationskoeffizienten zwischen dem Lohnwachstum und der Befristungsquote sind positiv. Das gilt sowohl für das gesamtwirtschaftliche Lohnwachstum als auch für Lohnvereinbarungen im Firmentariffbereich. Ferner berücksichtigen die Autoren neben der Befristungsquote persönliche und stellenbezogene Eigenschaften. Je nach Spezifikation berechnen sie ein Lohndifferential zwischen 9 und 11%. Diese Ergebnisse werden von Alba-Ramírez (1994) bestätigt, der den Anteil befristet abgeschlossener Arbeitsverträge je Firma mit der durchschnittlich gezahlten Lohnhöhe korreliert. Spanische Firmen mit einem hohen Befristungsanteil zahlen demnach im Durchschnitt signifikant niedrigere Löhne. Auch Dolado/Jimeno (1997) beobachten in den 90er Jahren einen nicht mit der zunehmenden Produktivität begründbaren Anstieg der Insiderlöhne in Spanien, der unter anderen Faktoren für die steigende Arbeitslosenquote in den 90er Jahren verantwortlich ist.



Für Deutschland ist bisher nur eine empirische Studie bekannt, die das Lohndifferential zwischen befristeten und unbefristeten Beschäftigten untersucht. Schömann/Kruppe (1993, 1994) schätzen auf Basis der Daten des Sozio-ökonomischen Panels eine Einkommensfunktion für die Jahre 1985, 1988 und 1991 mit dem Logarithmus des Nettostundenlohnes als abhängige Variable. Auszubildende, Zivildienstleistende, Soldaten und Selbständige wurden aus dem Datensatz ausgeschlossen. Bildungsniveau, Berufserfahrung, Berufsstatus (Arbeiter versus Arbeitnehmer), Branche und Firmengröße gingen u.a. als unabhängige Variable in die Schätzung ein. Für Westdeutschland sind die Ergebnisse signifikant: Bei gleicher Bildung, gleichem Alter, gleicher Branche und gleicher Arbeitserfahrung bzw. Betriebszugehörigkeit erhielten befristet Beschäftigte 1985 einen um 9,3% und 1988 und 1991 einen um 11,8% niedrigeren Nettostundenlohn als unbefristete Arbeitskräfte (Irrtumswahrscheinlichkeit 1%). Für die neuen Bundesländer (1991-92) sind die Ergebnisse nicht signifikant.

Vissers/Dirven (1994) wählen eine ähnliche Spezifikation wie Schömann/Kruppe (1993, 1994) auf Basis niederländischer Paneldaten für 1988. Sie unterscheiden in ihrer Analyse „echte“ Befristungen, das sind befristete Jobs, die keine Aussicht haben in permanente Stellen umgewandelt zu werden, von temporären Vertragstypen mit einer hohen Übernahmewahrscheinlichkeit. „Echte“ befristet Beschäftigte mußten ein Lohndifferential von 7,7% hinnehmen ( $t = -1,9$ ). Die Differenz zwischen den Löhnen der Insider und Anwärtern für eine unbefristete Stelle betrug dagegen 10,9% ( $t = -2,9$ ). Das geringere Lohndifferential für „echte“ Befristungen erklären Vissers/Dirven (1994) mit dem bereits erläuterten Effizienzlohnargument.

#### 4. Stigma und Befristungskarrieren

Unternehmen bieten Stellen an, auf die sich erwerbslose Jobsucher bewerben. Hat der Personalverantwortliche mehrere Bewerber zur Wahl, muß er eine Rangordnung bilden, nach der er den Jobsuchern die Vakanzen offeriert. Welche Sortierkriterien verwenden Unternehmen, um die Rangordnung für Bewerber festzulegen? Die Arbeitgeber würden, wenn sie könnten, die Bewerber nach ihren Kenntnissen, Fähigkeiten und deren Arbeitsmotivation ordnen. Doch die Suche nach diesen Informationen kostet Zeit und erhebliche Ressourcen. Daher verwenden Personalverantwortliche bei ihrer Einstellungsentscheidung Sortierkriterien, die sie als Signal für die direkt nicht meßbaren Eigenschaften der Bewerber nutzen. Signale sind nur dann glaubwürdig, wenn sie von dem Bewerber nicht ohne weiteres beeinflussbar sind. Zu den in der Praxis üblichen Rangordnungskriterien gehören die Dauer der Arbeitslosigkeit und der Grund für die Beendigung des letzten Jobs. Hiermit ist bereits die Grundlage für eine

Stigmatisierung der Arbeitskräfte gelegt. Bewerber, die auf eine lange Dauer der Arbeitslosigkeit, eine Kette von befristeten Beschäftigungsverhältnissen oder eine verhaltens- oder personenbedingte Kündigung zurückblicken, nehmen niedrige Plätze in der Rangordnung ein und bilden somit die Klasse der künftigen Langzeitarbeitslosen. Asymmetrische und unvollkommene Informationen über die Qualität der Bewerber sind ein Grund, warum auch produktiven Job-suchern ein Stigma anhaften kann.

Die Literatur zum Kündigungsschutz hat sich bislang kaum mit der Frage der Stigmatisierung, die einer Entlassung folgt, beschäftigt. Gibbons/Katz (1991) verknüpfen ein Modell mit adverser Selektion mit einem Signalling Modell. Ihr Ansatz umfaßt zwei Perioden. Zu Beginn der ersten Periode bieten die Unternehmen ihren Arbeitskräften identische Löhne an. Während der ersten Periode beobachten die gegenwärtigen Arbeitgeber die Qualifikation und Produktivität ihrer Belegschaft. Am Ende der ersten Periode entscheiden die Arbeitgeber, ob sie einen Arbeitnehmer entlassen oder weiter beschäftigen. Die konkurrierenden Firmen können diese Entscheidung beobachten. Zu Beginn der zweiten Periode erhalten alle Arbeitskräfte neue Lohnofferten. Nicht gekündigte Arbeitskräfte bekommen von allen im Markt befindlichen Firmen ein Angebot, entlassene Arbeitskräfte nur von Firmen bei denen sie bislang nicht beschäftigt waren. Beide Gruppen von Arbeitskräften wählen im Anschluß daran das höchste Angebot. Da der gegenwärtige Arbeitgeber über die Fähigkeiten seiner Belegschaft besser informiert ist als der zukünftige Arbeitgeber, signalisiert die Entlassungsentscheidung dem Markt eine niedrige Produktivität. Die neuen Arbeitgeber interpretieren eine Entlassung als negatives Signal, weshalb sie „Lemons“ im Gleichgewicht einen niedrigeren Lohn zahlen. Vishwanath (1989) zeigt, daß entlassene Arbeitnehmer nicht nur mit einem niedrigeren Lohn, sondern auch mit einer längeren Periode der Arbeitslosigkeit rechnen müssen als Arbeitskräfte, die sich von ihrem letzten Arbeitgeber freiwillig getrennt haben.

Auch Kugler/Saint-Paul (2000) betonen, daß der vergangene Erwerbsverlauf eine wichtige Bestimmungsgröße für Lohnhöhe und erwartete Dauer der Arbeitslosigkeit ist. Gerade in Ländern mit vergleichsweise stringentem Kündigungsrecht ist die Stigmatisierung hoch. Trennen sich die Firmen trotz hoher Turnover-Kosten von einer Arbeitskraft, ist zu vermuten, daß deren Produktivität oder Leistungsmotivation besonders niedrig ist. Die Firmen nutzen den Erwerbstätigenstatus als Signal für eine hohe Produktivität, weshalb sie es vorziehen, beschäftigte Jobsucher einzustellen.

Ähnlich argumentieren Canziani (1997a) und Canziani/Petrongolo (2001) in einem Modell überlappender Generationen mit asymmetrischen Informationen. Mit den Entlassungskosten nimmt auch in diesem Modell das Stigma zu, daß eine zurückliegende Unterbrechung des Erwerbsverlaufs mit sich bringt. Hohe

Abfindungen senken den Optionswert der Einstellung einer Arbeitskraft mit unbekannter Produktivität, weshalb sich die Arbeitgeber bei den Einstellungen zurückhalten. In Ländern mit geringen Anpassungskosten sind Arbeitsplatzwechsel und Entlassungen an der Tagesordnung. Einem unfreiwilligen Arbeitsplatzwechsel hängt dementsprechend ein geringeres Stigma an. Stellt sich die prognostizierte Produktivität tatsächlich als Irrtum heraus, ist die Entlassung nur mit geringen Kosten verbunden, und die Einstellungswahrscheinlichkeit steigt. Damit liefern die Autoren ein theoretisches Argument für die in Abschnitt 5.4 beobachteten niedrigen Abgangsraten aus der Arbeitslosigkeit bei rigidem Kündigungsschutz und den hohen Labourturnoverraten, die infolge des Wechsels zwischen Arbeitsplätzen ohne eine Periode der Arbeitslosigkeit entstehen.

Den genannten Gründen für ein Stigma steht jedoch entgegen, daß bei hohen Entlassungskosten die erwartete durchschnittliche Qualität der erwerbslosen Jobsucher höher ist als in „Hire und Fire“-Ökonomien. Sozialklauseln, wie etwa in Deutschland oder Österreich gewährleisten, daß bei betriebsbedingten Freisetzungen auch produktive und motivierte Arbeitskräfte ihre Stelle verlieren. Hinzu kommt, daß Firmen in Ländern mit stringentem Kündigungsschutz mehr in Aus- und Weiterbildung investieren. Mit der höheren durchschnittlichen Produktivität der Erwerbslosen steigt der erwartete Optionswert der Einstellungen und die Arbeitslosigkeit nimmt ab. Im Modell von Canziani (1997a) dominiert jedoch der negative Effekt der Entlassungskosten den Optionswert der Einstellung und die Beschäftigung sinkt.

Die neue Suchtheorie hat befristete Arbeitsverträge bislang nicht in die Analyse einbezogen. Jedoch liegt das nachstehende Argument auf der Hand. Erleichtert eine Reform des Arbeitsrechtes lediglich den Abschluß befristeter Arbeitsverhältnisse, während der Bestandsschutz für permanente Arbeitskräfte unangetastet bleibt, stellt sich der folgende Selektionsmechanismus ein: Bei hohen Entlassungskosten nutzen Firmen befristete Arbeitsverträge sowohl zur Bewältigung von Auftragsspitzen als auch als verlängerte Probezeit. Stellen Firmen befristete Arbeitskräfte als Flexibilitätsreserve ein, während die andere Marktseite diese Vertragsform in der Hoffnung auf einen Dauerarbeitsplatz akzeptiert, so läuft sie Gefahr, daß sich hieraus ein Stigma entwickelt. Arbeitslose müssen im Anschluß an eine Befristung damit rechnen, daß sich ihre zukünftigen Beschäftigungschancen verschlechtern. Der nächste Arbeitgeber wertet die vergangene Befristung als Signal für eine niedrige Arbeitsproduktivität oder eine geringe Motivation, so daß Arbeitnehmer mit einer Geschichte anormaler Beschäftigungsverhältnisse in der Schlange der Bewerber um einen neuen Arbeitsplatz zurückgestuft werden. Damit verfestigt eine Kette befristeter Jobs oder eine lange Verweildauer in Zeitarbeitsfirmen das negative Signal. Die Chance sinkt in den ersten Arbeitsmarkt mit permanenter Beschäftigung zu wechseln. Aus dieser Perspektive betrachtet, stehen solche Arbeitsanbieter

vor der Entscheidung, entweder sofort ein befristetes Stellenangebot zu akzeptieren oder Sucharbeitslosigkeit mit dem Risiko in Kauf zu nehmen, daß hieraus Langzeitarbeitslosigkeit entsteht. Dieser Mechanismus wird verstärkt, wenn in Ländern mit stringentem Kündigungsschutz die staatliche Arbeitslosenversicherung eine großzügige Absicherung der Beschäftigungsrisiken gewährt und damit der Anreiz für lange Suchphasen steigt.

Aus den angestellten Überlegungen ergeben sich zwei empirisch testbare Hypothesen. (1) Arbeitskräfte, die wider Willen ihren Job verlieren, müssen im Vergleich zu Arbeitnehmern, die ihre Stelle freiwillig aufgeben, einen Lohnabschlag hinnehmen und mit einer längeren Dauer der Arbeitslosigkeit rechnen. (2) Verliert der Arbeitnehmer aus verhaltens- und personenbedingten Gründen oder nach dem Ablauf der Befristung seine Stelle, muß er eine längere Dauer der Arbeitslosigkeit erdulden und einen höheren Lohnabschlag akzeptieren, als Arbeitskräfte, die betriebsbedingt entlassen wurden.

Einkommenseinbußen infolge eines Arbeitsplatzverlustes sind schon seit geraumer Zeit Gegenstand der empirischen Literatur.<sup>35</sup> Jedoch differenzieren erst neuere Untersuchungen nach dem Grund der Beendigung des letzten Arbeitsvertrages. Untersuchungen über Lohnabschläge infolge von Entlassungen liegen für Amerika (Gibbons/Katz 1991, Canziani 1997b), Kanada (Doiron 1995), Italien (Canziani 1997b) und neuerdings auch Deutschland (Grund 1999) vor. Ob die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit infolge eines unfreiwilligen Arbeitsplatzverlustes und aus verhaltens- und personenbedingten Gründen steigt, untersuchen Gibbons/Katz (1991) für die USA und Canziani (1997b) für Spanien und Italien.

Gibbons/Katz (1991) testen ihre Hypothesen mit Hilfe einer OLS-Regression. Die prognostizierte Stigmatisierung der Arbeitskräfte, die aus verhaltens- oder personenbedingten Gründen entlassen wurden, im Vergleich zu den Arbeitskräften, denen infolge einer Betriebsstillegung gekündigt wurde, läßt sich nur bei Angestellten aber nicht bei Arbeitern beobachten. Angestellte, denen aus verhaltens- oder personenbedingten Gründen gekündigt wurde, müssen einen Lohnverzicht von durchschnittlich 5,5% hinnehmen. Arbeitnehmer, die aus betriebsbedingten Gründen entlassen wurden, hatten im Durchschnitt eine um 25% kürzere Arbeitslosigkeitsdauer als Arbeitskräfte, denen verhaltens- oder personenbedingt gekündigt wurde. Doiron (1995) kann für 1986 ebenfalls eine Lohneinbuße für kanadische Angestellte, denen aus verhaltens- und personenbedingten Gründen gekündigt wurde, in gleicher Höhe nachweisen. Für Arbeiter findet sich ebenfalls kein Beleg der Stigmatisierung. Canziani (1997b) testet amerikanische Daten für 1994 darauf hin, ob entlassene Gewerkschaftsmitglieder in Amerika eine längere Dauer der Arbeitslosigkeit haben. Sie

---

<sup>35</sup> Burda/Mertens (2001) geben einen Überblick über die verschiedenen Ansätze sowie weiterführende Literaturhinweise.

nimmt an, daß die Entlassungskosten für organisierte Arbeitskräfte üblicherweise höher liegen. Gewerkschaftsmitglieder weisen eine um 11% längere Dauer der Arbeitslosigkeit auf als nicht organisierte Arbeitnehmer. Demgegenüber lassen sich Lohnunterschiede bei der Wiedereinstellung für nicht organisierte Arbeitskräfte nicht nachweisen.

Für Deutschland testet Grund (1999) in Anlehnung an die Schätzung von Gibbons/Katz (1991) mit den Daten des SOEP (1991-96), ob in Abhängigkeit vom Freisetzungsgrund Lohneinbußen nachzuweisen sind. Unterschieden wird ebenfalls nur zwischen personen- und verhaltensbedingt und betriebsbedingt Entlassenen. Grund (1999) kann weder für West- noch für Ostdeutschland signifikante Lohnunterschiede beobachten.<sup>36</sup> Für Italien und Spanien hat Canziani (1997b) die Dauer der Arbeitslosigkeit und den Lohnabschlag für Arbeitskräfte untersucht, die aus vier verschiedenen Gründen ihren Job verloren haben: personen- oder verhaltensbedingte Entlassung, betriebsbedingte Entlassung, Ende der Laufzeit eines befristeten Arbeitsvertrages und freiwillige Kündigung. In Italien wurden 1991 Arbeitskräfte mit abgeschlossener Dauer der Arbeitslosigkeit befragt.

Mit Hilfe eines Probit Modells wurde die Wahrscheinlichkeit geschätzt, daß die Dauer der Arbeitslosigkeit drei Monate übersteigt. Im Vergleich zu aus personen- und verhaltensbedingt entlassenen Arbeitskräften ist die Wahrscheinlichkeit einer dreimonatigen Arbeitslosigkeitsdauer für Arbeitskräfte, die ihre Stelle selbst gekündigt hatten, um 30% niedriger. Mit einer geringeren Dauer der Arbeitslosigkeit können auch befristete Arbeitskräfte rechnen, deren Vertrag ausgelaufen ist (10%) bzw. die aus betriebsbedingten Gründen entlassen wurden (7,3%). Hatten die Arbeitskräfte selbst gekündigt, erhalten sie bei einer Wiederbeschäftigung signifikant höhere Lohnofferten. Zwischen personen- und verhaltensbedingt und betriebsbedingt gekündigten Arbeitskräften lassen sich hingegen keine Lohnunterschiede messen. Die spanischen Daten für 1994 stellen lediglich Informationen über die Arbeitslosigkeitsdauer von Personen zur Verfügung, die zum Befragungszeitpunkt noch keine neue Beschäftigung gefunden hatten. Die Analyse bezieht sich auf nicht abgeschlossene Perioden der Arbeitslosigkeit. Die ökonometrische Analyse kommt zu den folgenden Ergebnissen: Arbeitskräfte, die nach dem Ende der Befristung arbeitslos wurden, weisen eine um 34% kürzere Dauer der Arbeitslosigkeit auf als personen- und verhaltensbedingt entlassene Arbeitskräfte. Im Vergleich hierzu hatten Arbeitskräfte, die freiwillig ihren Job aufgaben oder infolge von betriebsbe-

---

<sup>36</sup> Burda/Mertens (2001) zeigen, daß entlassene Arbeitskräfte im Vergleich zu Arbeitskräften ohne Unterbrechung des Erwerbsverlaufs in Deutschland 1996 lediglich Lohneinbußen von 3,4% hinnehmen mußten, während eine Erwerbsunterbrechung in den USA mit einer Lohneinbuße von 25% verbunden war. Jedoch „... it seems that lower displacement wage losses in Germany come at the cost of lower reemployment probabilities, raising the issue of the distribution of the burden of unemployment and adjustment ....“ (S. 38).

dingten Gründen entlassen wurden, eine um ca. 28% niedrigere Dauer der Arbeitslosigkeit als die Vergleichsgruppe. Jedoch ist bei der Interpretation der spanischen Ergebnisse zu berücksichtigen, daß Normalarbeitsverhältnisse bei Neueinstellungen längst ihre Bedeutung verloren haben und seit 1988 95% aller Neueinstellungen befristet werden.

## 5. Befristete Arbeitsverträge – Brücke oder Drehtür?

Wer nimmt einen befristeten Arbeitsvertrag an? Mündet dieser in ein Normalarbeitsverhältnis, zieht er eine weitere Befristung nach sich oder führt er sogar in die Arbeitslosigkeit? Will man eine Eingliederung Arbeitsloser oder temporär Beschäftigter in den primären Arbeitsmarkt untersuchen, muß man sowohl die Zugangsselektion als auch die nachfolgende Beschäftigungssituation berücksichtigen. Eine zuverlässige Antwort liefern Paneldaten, die über mehrere Jahre den Erwerbsverlauf einzelner Akteure beobachten. Nationale Studien hierzu sind selten, international vergleichbare Ergebnisse liegen nicht vor.

Jedoch erfragt die Arbeitskräfteerhebung von Eurostat jährlich auch den Erwerbsstatus des Vorjahres, individuelle Erwerbsverläufe werden nicht verfolgt. Auf Basis der Auswertungen durch die OECD liegen vergleichbare Daten für die europäischen Länder nur für die Jahre 1989, 1991 und 1994 vor, aktuellere Daten gibt es nicht. Eine weitere Einschränkung bei der Interpretation dieser Daten ist, daß die befragten Akteure aus dem Gedächtnis den Erwerbsstatus des Vorjahres nennen müssen. Hierbei ergeben sich Verzerrungen, da sich z.B. die Akteure an kurze Perioden der Arbeitslosigkeit oder Befristungen nicht mehr erinnern (wollen).

Wie hoch ist die Wahrscheinlichkeit für einen Arbeitslosen, in der folgenden Periode befristet oder unbefristet erwerbstätig, nicht erwerbstätig oder arbeitslos zu sein? Diese Frage untersucht zunächst Abschnitt 5a, der die Übergangswahrscheinlichkeit arbeitsloser Jobsucher in verschiedene Erwerbszustände aufgliedert. Im Anschluß daran gibt Abschnitt 5b eine Antwort auf die Frage, welchen Erwerbsstatus befristet Beschäftigte vor dem Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages inne hatten. Nutzen Firmen tatsächlich befristete Arbeitsverträge als verlängerte Probezeit, um über die Leistungsmotivation und Produktivität arbeitsloser Bewerber Aufschluß zu erhalten? Abschnitt 5c untersucht, ob und in welchen Erwerbsstatus temporär Beschäftigte nach einem Jahr wechseln.

### *a) Befristete Beschäftigung – ein Sprungbrett für Arbeitslose?*

Temporäre Vertragstypen sollen neue Stellen schaffen, (Langzeit-)Arbeitslosen eine Beschäftigungschance eröffnen und, über diesen Umweg, den ersten

Schritt in den Arbeitsmarkt erleichtern. Mit der Zulassung befristeter Arbeitsvertragstypen hoffen Arbeitsmarktpolitiker eine Brücke oder gar ein Sprungbrett für diese Problemgruppe zu schaffen. Inwieweit der politische Reformoptimismus zutrifft, läßt sich mit den Eurostat-Daten der Tabelle 6.7 prüfen. Für die Jahre 1989, 1991 und 1994 gibt Tabelle 6.7 über den Erwerbsstatus von Personen Auskunft, die ein Jahr vor der Erhebung arbeitslos waren.

Angeichts der europäischen Massenarbeitslosigkeit mit einem hohen Anteil an Langzeitarbeitslosen verwundert es nicht, daß sich in den meisten Ländern, wie die Interviewdaten der Tabelle 6.7 belegen, die Hälfte der Befragten, die im Jahr  $t-1$  arbeitslos waren, auch ein Jahr später in  $t$  noch in dieser Situation wiederfanden. Sieht man von Luxemburg ab, ist dieses Muster in allen Ländern der EU für den Zeitraum 1989-94 stabil und durch die Konjunkturphasen geprägt. Ein Vergleich der Übergangswahrscheinlichkeiten für den Zustand der Arbeitslosigkeit und die Jahre 1989 und 1994 verdeutlicht, daß sich diese Struktur in Deutschland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Luxemburg und Spanien verfestigt hat.

In welchen Erwerbsstatus wechselten die Arbeitslosen des Jahres  $t-1$  bis zum Befragungszeitpunkt in  $t$  am häufigsten? In den Jahren 1989 und 1991 war Deutschland das einzige Land in der EU, in dem die Wahrscheinlichkeit, daß ein Arbeitsloser in den Zustand der Nicht-Erwerbspersonen übergeht, mit 37,8% in 1989 und 45,9% in 1991 größer als die Wahrscheinlichkeit eines Wechsels in die Erwerbstätigkeit, die 1989 15,2% und 1991 17,2% betrug. Zum Teil kann diese Beobachtung auf den Sondereinfluß der Wiedervereinigung und die massiven Frühverrentungsprogramme in Deutschland zurückgeführt werden. Ähnliche Erfahrungen machten 1994 Dänemark und die Niederlande, wo Arbeitslose nach einem Jahr mit 39,5% bzw. 47,7% häufiger im Pool der Nicht-Erwerbspersonen als bei den Beschäftigten zu finden waren, wobei die Übergangswahrscheinlichkeiten in den Zustand der Erwerbstätigkeit in den beiden Ländern 28,3% bzw. 22% betrugen. Diese beiden Länder wurden gerade in den letzten Jahren wegen ihrer erfolgreichen Bekämpfung der Arbeitslosigkeit hervorgehoben. Sieht man von Luxemburg ab, kehren in der EU Arbeitslose auch nach einem Jahr Arbeitslosigkeit mit größter Wahrscheinlichkeit nicht in die Beschäftigung zurück.<sup>37</sup> Nur etwa ein Drittel der EU-Arbeits-

---

<sup>37</sup> Für die USA hat Farber (1999) die Wahrscheinlichkeit berechnet, nach dem Verlust einer Stelle eine Erwerbstätigkeit zu finden. Dabei wurde ermittelt, in welchem Status sich Erwerbspersonen im Jahr 1997 befanden, die in den letzten drei Jahren (1994-96) ihren Job verloren hatten. Im Jahr 1997 hatten 59,9% der Erwerbslosen wieder eine reguläre Beschäftigung gefunden, 6,7% waren selbständig, 9% nach wie vor arbeitslos, 16,6% gehörten zu den Nicht-Erwerbspersonen und 7,8% waren temporär beschäftigt. Ferner stellt Farber (1999) fest, daß Arbeitskräfte, die ihren Job verloren hatten, signifikant häufiger eine befristete Stelle akzeptieren mußten oder selbständig waren als Arbeitskräfte ohne unfreiwilligen Arbeitsplatzwechsel.

Tabelle 6.7  
Erwerbsstatus von Personen, die vor einem Jahr arbeitslos waren, in %

	Erwerbstätig						Arbeitslos			Nicht Erwerbstätig			Gesamt	
	Insg.		davon befr. %		Insg.	davon befr. %		1989	1991	1994	1989	1991		1994
	1989	davon befr. %	Insg.	davon befr. %										
Belgien <sup>b)</sup>	20,3	28,5	20,4	35,8	18,3	28,7	67,3	73,5	51,3	12,5	6,1	30,5	100	
Dänemark	40,5	40,4	37,8	47,0	28,3	45,2	40,6	46,9	32,2	18,9	15,3	39,5	100	
Deutschland <sup>a)</sup>	15,2	33,9	17,2	26,3	27,1	37,9	47,0	36,8	49,7	37,8	45,9	23,3	100	
Frankreich	34,1	42,7	37,2	44,9	32,7	54,9	46,3	46,4	54,5	19,6	16,5	14,8	100	
Griechenland	35,7	43,4	27,3	49,0	25,9	36,2	58,1	63,0	62,3	6,3	9,8	11,8	100	
Großbritannien	39,4	16,1	31,4	15,1	33,4	22,4	44,7	52,1	49,3	15,8	16,4	17,3	100	
Irland <sup>b)</sup>	19,4	40,6	16,8	45,8	17,7	48,9	66,1	66,9	58,3	14,5	16,3	24,0	100	
Italien <sup>b)</sup>	–	–	31,8	34,6	23,3	38,8	–	61,5	46,6	–	6,7	30,1	100	
Luxemburg	65,9	20,2	63,7	21,1	50,8	18,9	26,5	26,0	42,8	7,6	10,3	6,4	100	
Niederlande	27,6	43,9	28,4	34,6	22,0	38,1	55,7	54,2	30,2	16,8	17,4	47,7	100	
Portugal	39,8	70,6	46,6	66,7	28,9	52,7	44,6	38,6	45,5	15,6	14,8	25,6	100	
Spanien <sup>b)</sup>	35,0	77,3	35,0	83,5	26,4	90,2	60,0	59,1	66,8	5,1	5,9	6,7	100	
<b>Durchschnitt</b>	33,9	41,6	32,8	42,0	27,9	42,7	50,6	52,1	49,0	15,5	15,1	23,1	100	

Quellen: OECD (1993, Tab. 1.15, S. 27; 1996, Tab. 1.8, 1.9, S. 17f), eigene Berechnungen, <sup>a)</sup> ab 1992 Deutschland, <sup>b)</sup> Irland 1991, Belgien und Spanien 1990, Italien 1983.



losen hatte im Durchschnitt der drei Beobachtungszeitpunkte 1989, 1991 und 1994 im folgenden Jahr eine unbefristete oder befristete Erwerbstätigkeit, wobei die durchschnittliche Übergangswahrscheinlichkeit in 1994 im Vergleich zu 1989 gesunken ist. Tabelle 6.7 informiert ferner darüber, ob die Erwerbstätigkeit befristet oder unbefristet war. Stellt die temporäre Beschäftigung für Arbeitslose eine Brücke in den ersten Arbeitsmarkt dar, so kann man erwarten, daß der größte Teil der Arbeitslosen über eine befristete Beschäftigung in den ersten Arbeitsmarkt gelangt. Die Daten für Frankreich, Portugal und Spanien bestätigen diese Vermutung, wo 1994 mehr als die Hälfte der in 1993 Arbeitslosen über eine befristete Erwerbstätigkeit Kontakt zum Arbeitsmarkt erhielten. Gleichzeitig verfügten diese Länder zu diesem Zeitpunkt über die höchsten Befristungsquoten in der EU. Befristete Arbeitsverträge weisen in Frankreich, Portugal und Spanien vielen Arbeitslosen einen Weg in eine zunächst atypische Erwerbstätigkeit. Darüber, ob die temporären Arbeitsverträge tatsächlich in Normalarbeitsverhältnisse übergehen, gibt Tabelle 6.7 keine Auskunft. In den anderen Ländern der EU sind jedoch Befristungen für Arbeitslose nicht der typische Weg in den ersten Arbeitsmarkt. Dies gilt um so mehr, wenn man bedenkt, daß in den Daten auch AB-Maßnahmen enthalten sind. Für die meisten Länder gilt nach wie vor: Wenn ein Arbeitsloser eine Beschäftigung findet, ist sie meistens permanent.

Viele kontinentaleuropäische Länder haben in der 80er und 90er Jahren die Vorschriften zum Abschluß von befristeten Arbeitsverträgen liberalisiert. Ziel dieser Reformen war es, die Eintrittsbarrieren für Langzeitarbeitslose in den Arbeitsmarkt zu senken. Eine befristete Beschäftigung sollte auf diese Weise den Weg in den primären Arbeitsmarkt ebnen. Deshalb wird im folgenden die Frage untersucht, ob die Liberalisierung des Befristungsrechts tatsächlich den Übergang aus der Arbeitslosigkeit in eine befristete Erwerbstätigkeit erleichtert hat und erleichtern kann. Um diese Frage zu beantworten, wurde auf Basis der Übergangswahrscheinlichkeiten der Tabelle 6.7 eine multiple Regressions-schätzung durchgeführt. Die beiden abhängigen Variablen sind die Übergangswahrscheinlichkeiten aus der Arbeitslosigkeit in eine befristete bzw. eine reguläre Erwerbstätigkeit für die Jahre 1989, 1991 und 1994. Die OECD-Indizes der Tabelle 2.2, Kapitel 2, die die Stringenz des regulären Kündigungsrechts (EPL-regulär) und des Befristungsrechts (EPL-befristet) messen, werden als unabhängige Variable herangezogen, um insbesondere zu untersuchen, ob eine Liberalisierung des Befristungsrechts, die sich in einer Senkung von EPL-befristet niederschlägt, mit einer signifikanten Erhöhung der Übergangswahrscheinlichkeit in den sekundären Arbeitsmarkt verbunden ist. Haben die Reformer in den verschiedenen Ländern der EU ihre rechts- und arbeitsmarktpolitischen Ziele erreicht, so sollte EPL-befristet erstens einen signifikant negativen Einfluß auf die Übergangswahrscheinlichkeiten in die befristete Erwerbstätigkeit ausüben. Zugleich sollte EPL-befristet in die Regressions-

gleichung für die Übergangswahrscheinlichkeit in die reguläre Erwerbstätigkeit wegen der zu erwartenden Substitutionsbeziehung zwischen den beiden Vertragstypen mit einem positiven Vorzeichen eingehen. Eine Reform des Befristungsrechts, die EPL-befristet senkt, sollte daher wegen der Substitutionsbeziehung zwischen den beiden Vertragstypen die Übergangswahrscheinlichkeit in die reguläre Erwerbstätigkeit verringern. Darüber hinaus kann man erwarten, daß die Wirkung des Kündigungsschutzes für reguläre Verträge in der Regressionsgleichung für die Übergangswahrscheinlichkeit in die reguläre Erwerbstätigkeit negativ und infolge der Substitutionsbeziehung zwischen den Vertragstypen in der Regressionsgleichung für die Übergangswahrscheinlichkeit in die befristete Erwerbstätigkeit positiv ist.

Für die Jahre 1989 und 1991 werden die Indexwerte von EPL-regulär und EPL-befristet verwendet, die den Bestandsschutz am Ende der 80er Jahre messen, für das Jahr 1994 werden dagegen die von der OECD (1999b) gemessenen EPL-Werte der 90er Jahre eingesetzt. Da die von der OECD ermittelten EPL-Werte keine Angaben für Luxemburg enthalten, umfaßt die gepoolte Datenbasis nur 11 Länder der EU sowie die Übergangswahrscheinlichkeiten für die Jahre 1989, 1991 und 1994. Darüber hinaus macht Eurostat für die italienischen Übergangswahrscheinlichkeiten des Jahres 1989 keine Angaben. Die bei der Schätzung der Regressionsgleichung verwendete Datenbasis umfaßt infolgedessen 32 Datenpunkte. Tabelle 6.8 stellt die Schätzergebnisse für den Übergang in die befristete Erwerbstätigkeit und Tabelle 6.9 für den Übergang in die reguläre Erwerbstätigkeit dar.

Neben den beiden unabhängigen Variablen EPL-regulär und EPL-befristet, die die Stringenz des Kündigungsschutzes bei regulären und befristeten Arbeitsverträgen messen, werden in den beiden Regressionsansätzen die folgenden Einflußgrößen berücksichtigt. Um die Wirkung des Konjunkturzyklus zu erfassen, werden die Wachstumsraten des realen Bruttoinlandsproduktes in Preisen von 1991 jeweils für die Jahre  $t-1$  und  $t$  eingesetzt. Da die Firmen vor allem im Aufschwung neue Stellen schaffen, läßt sich vermuten, daß sich die beiden Übergangswahrscheinlichkeiten in die Erwerbstätigkeit prozyklisch verhalten, so daß für die Koeffizienten der zyklischen Variable ein positives Vorzeichen zu erwarten ist.

Die deskriptive Analyse des Kapitels 2 hat gezeigt, daß in dem meisten europäischen Ländern gerade Frauen befristet erwerbstätig sind. Um die länderspezifische Streuung der Erwerbstätigkeit der Frauen in den Schätzgleichungen zu berücksichtigen, wird die Erwerbsquote der Frauen (15-64 Jahre) als weitere Kontrollvariable verwendet. Je höher die Erwerbsquote der Frauen in einem Land ist, um so höher sollte die Übergangswahrscheinlichkeit aus der Arbeitslosigkeit in die befristete Beschäftigung sein. Aus vergleichbarem Grund enthalten die Schätzgleichungen den Anteil der Beschäftigten im primären

Tabelle 6.8

**Einfluß des Bestandsschutzes auf die Übergangswahrscheinlichkeiten  
aus der Arbeitslosigkeit in die befristete Erwerbstätigkeit**

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
EPL-regulär <sup>a)</sup>	6,96 *** (0,0002)	7,25 *** (0,0001)	4,83 *** (0,0001)	4,72 *** (0,0001)	2,64 *** (0,003)
EPL-befristet <sup>a)</sup>	-1,33 (0,11)	-1,33 ** (0,04)	0,06 (0,90)	-0,58 (0,32)	0,15 (0,72)
Wachstumsrate BIP $t-1$ <sup>b)</sup>	-0,31 (0,55)				
Wachstumsrate BIP $t$ <sup>b)</sup>	0,01 (0,98)				
Erwerbsquote- Frauen	0,29 * (0,07)	0,36 *** (0,0006)	0,25 ** (0,03)	0,24 ** (0,05)	0,17 *** (0,004)
Anteil der Beschäftigten					
im primären Sektor	1,05 ** (0,02)	0,71 *** (0,0000)			
im tertiären Sektor	1,23 *** (0,0002 )	1,25 *** (0,0000)			
Teilzeitquote	-0,90 *** (0,0002)	-0,85 *** (0,0004)	-0,13 (0,22)	-0,30 ** (0,03)	
Selbständigen- quote	-0,40 (0,36)			0,07 (0,73)	
Integrationsgrad <sup>c)</sup>			-2,90 ** (0,03)		
Befristungsquote					0,68 *** (0,0000)
Dummy 1990	0,47 (0,82)	-0,03 (0,98)	0,83 (0,71)	1,18 (0,61)	0,94 (0,63)
Dummy 1994	-5,10 * (0,10)	-5,07 ** (0,02)	-0,71 (0,74)	-1,12 (0,63)	-1,24 (0,46)
Zahl der Beobachtungen	32	32	32	32	32
Adj. R <sup>2</sup>	0,63	0,65	0,56	0,47	0,74
F-Test	5,77 *** (0,0004)	8,31 *** (0,0000)	6,70 *** (0,0002)	4,93 *** (0,0015)	16,01 *** (0,0000)

<sup>a)</sup> OECD (1999b), <sup>b)</sup> reales BIP in Preisen von 1991, <sup>c)</sup> Siaroff (1999); Eurostat Arbeitskräfteerhebung; White Heteroskedastizität-konsistente Schätzer; p-Werte in Klammern; \*\*\*, \*\* oder \* bezeichnet statistische Signifikanz auf dem 1%, 5% und 10% Fehlerniveau.

Tabelle 6.9

**Einfluß des Bestandsschutzes auf die Übergangswahrscheinlichkeiten  
aus der Arbeitslosigkeit in die reguläre Erwerbstätigkeit**

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
EPL-regulär <sup>a)</sup>	-1,75** (0,03)	-2,52*** (0,006)	-2,27*** (0,002)	-1,97*** (0,0005)	-0,53 (0,27)
EPL-befristet <sup>a)</sup>	0,80 (0,11)	1,53*** (0,009)	1,13** (0,04)	1,31** (0,02)	1,26*** (0,01)
Wachstumsrate BIP $t-1$ <sup>b)</sup>	0,31 (0,45)				
Wachstumsrate BIP $t^b$	-0,22 (0,62)				
Erwerbsquote- Frauen	0,42*** (0,001)	0,29*** (0,0005)	0,37*** (0,0001)	0,31*** (0,0000)	0,30*** (0,0000)
Anteil der Beschäftigten im primären Sektor	-0,75** (0,02)	-0,09 (0,69)			
im tertiären Sektor	-0,14 (0,70)	-0,24 (0,47)			
Teilzeitquote	0,44*** (0,008)	0,45*** (0,008)	0,40*** (0,0007)	0,32*** (0,001)	0,29*** (0,001)
Selbständigen- quote	0,89** (0,03)		0,30*** (0,06)		
Integrationsgrad <sup>c)</sup>	-2,12* (0,06)	-3,86*** (0,002)	-2,60** (0,04)	-3,66*** (0,001)	-4,59*** (0,0001)
Befristungsquote					-0,45*** (0,0000)
Dummy 1990	-2,93** (0,03)	-1,71 (0,26)	-1,92 (0,20)	-1,96 (0,19)	-1,64 (0,23)
Dummy 1994	-4,30* (0,09)	-2,45 (0,25)	-3,83** (0,05)	-3,32* (0,10)	-2,87* (0,07)
Zahl der Beobachtungen	32	32	32	32	32
Adj. R <sup>2</sup>	0,67	0,56	0,62	0,59	0,79
F-Test	6,19*** (0,0002)	5,73*** (0,0006)	7,28*** (0,0000)	7,30*** (0,0001)	15,19*** (0,0000)

<sup>a)</sup>OECD (1999b), <sup>b)</sup> reales BIP in Preisen von 1991, <sup>c)</sup>Siaroff (1999); Eurostat Arbeitskräfteerhebung; White Heteroskedastizität-konsistente Schätzer; p-Werte in Klammern; \*\*\*, \*\* oder \* bezeichnet statistische Signifikanz auf dem 1%, 5% und 10% Fehlerniveau.

und tertiären Sektor. Gerade in der Landwirtschaft und im Dienstleistungssektor (Tourismus, Hotel- und Gaststättengewerbe) sind in den meisten kontinental-europäischen Ländern viele Jobs befristet. Mit dem Anteil der Beschäftigten im tertiären und primären Sektor sollte deshalb die Übergangswahrscheinlichkeit in den sekundären Arbeitsmarkt zunehmen und in den primären Arbeitsmarkt abnehmen.

Ferner hat Kapitel 2 gezeigt, daß Teilzeitverträge häufig eine Alternative zur befristeten Erwerbstätigkeit sind, so daß der Teilzeitvertrag mit dem befristeten Arbeitsvertrag konkurriert. Um diesen Einfluß der Teilzeitbeschäftigung zu berücksichtigen, enthalten die Schätzgleichungen die Teilzeitquote, deren Regressionskoeffizient in der Gleichung für die Übergangswahrscheinlichkeit in die befristete Erwerbstätigkeit ein negatives Vorzeichen haben sollte. Die meisten Teilzeitverträge sind unbefristet, daher sollte der Einfluß der Teilzeitquote in der Regressionsgleichung für die Übergangswahrscheinlichkeit in die reguläre Erwerbstätigkeit mit einem positivem Vorzeichen verbunden sein.

Die Selbständigenquote in den beiden Regressionsgleichungen dient als Indikatorvariable für die Betriebsgrößenstruktur in einem Land. Je höher die Selbständigenquote ist, desto höher ist vermutlich der Anteil der klein- und mittelständischen Betriebe in der jeweiligen Volkswirtschaft. Da Kleinbetriebe versuchen, die Degression der fixen Anpassungskosten soweit wie möglich zu nutzen, werden gerade diese Betriebsformen mit Rücksicht auf den Fixkostencharakter der Einstellungs- und Entlassungskosten eine relativ starke Nachfrage nach unbefristeten Arbeitskräften entwickeln. Der Regressionskoeffizient der Selbständigenquote in den Schätzungen für die Übergangswahrscheinlichkeiten in die befristete Erwerbstätigkeit sollten daher ein negatives Vorzeichen und in die reguläre Erwerbstätigkeit ein positives Vorzeichen haben.

Alternative Spezifikationen der Schätzgleichungen wurden durchgeführt, um die Robustheit der Ergebnisse zu überprüfen. Um weitere länderspezifische Effekte zu erfassen, sind in den Regressionsgleichungen zusätzlich die Befristungsquote und der Grad für die Integration der Lohnverhandlungen der Arbeitsmarktparteien in die allgemeine Rechts- und Wirtschaftspolitik aufgenommen worden (Siaroff 1999).<sup>38</sup> Eine Zusammenfassung der Schätzergebnisse für die Übergangswahrscheinlichkeit aus der Arbeitslosigkeit in die befristete Erwerbstätigkeit zeigt die Tabelle 6.8. Der Koeffizient für EPL-regulär ist in allen Schätzgleichungen auf dem Niveau von weniger als 1% signifikant. Die

<sup>38</sup> Der „Integrationsgrad“ ergibt sich aus dem ungewichteten Durchschnitt von acht Indikatoren, die die Koordination der Verbände der Arbeitsmarktparteien sowie deren rechtliche Institutionalisierung und Integration in die allgemeine Wirtschaft- und Rechtspolitik messen (Siaroff 1999, S. 198). Auch für den Integrationsgrad liegen Indikatoren für die Periode Ende der 90er Jahre und Mitte der 90er Jahre vor. Für die Jahre 1989 und 1991 wird der Index verwendet, der den Integrationsgrad Ende der 80er Jahre abbildet, für das Jahr 1994 der Indikator für die 90er Jahre.

Wirkung von EPL-befristet ist praktisch in allen Spezifikationen insignifikant. Eine Ausnahme hiervon bildet lediglich die Schätzung in Spalte (2) der Tabelle 6.8. Nimmt man jedoch Spanien wegen der dort vorherrschenden Befristungspraxis aus der Schätzung heraus, wird auch dieser Koeffizient insignifikant. Auch die in den folgenden Spalten (3)-(6) dargestellten Spezifikationen in der Tabelle 6.8 ändern nichts an der signifikanten Wirkung von EPL-regulär und an der Insignifikanz von EPL-befristet. Dieses Resultate bleiben auch robust, wenn man Spanien in den Schätzungen nicht berücksichtigt. In Spalte (3), Tabelle 6.8, ändert der Koeffizient von EPL-befristet sein Vorzeichen, bleibt indessen wie in den anderen Ansätzen insignifikant.

Auf dem gleichen Weg wird die Robustheit der Spezifikation in der Regressionsgleichung für die Übergangswahrscheinlichkeit in die unbefristete Erwerbstätigkeit in Tabelle 6.9 überprüft. Auch in diesem Fall zeigt sich, daß EPL-regulär in allen Ansätzen ein negatives Vorzeichen hat. In dem Regressionsansatz 5 (Spalte 5) ist der Regressionskoeffizient jedoch nicht signifikant. EPL-befristet hat in allen Ansätzen das erwartete positive Vorzeichen, das aus der Substitutionsbeziehung zwischen den beiden Vertragstypen herrührt. Mit Ausnahme der Spalte (1) der Tabelle 6.9 ist der Regressionskoeffizient von EPL-befristet mindestens auf dem 4% Niveau signifikant. Entfernt man wiederum Spanien aus der Schätzung in Spalte (1), wird auch dieser Koeffizient signifikant (Irrtumswahrscheinlichkeit von 9%).

Somit haben die Regressionskoeffizienten der beiden Schätzgleichungen in den Tabellen 6.8 und 6.9 die erwarteten Vorzeichen. Der ökonometrische Test kann die Erwartung der Reformpolitiker, die seit den 80er Jahren das Befristungsrecht in der Hoffnung eingeführt und immer wieder angepaßt haben, die Übergangswahrscheinlichkeit aus der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung zu erhöhen, nicht bestätigen. Ferner belegt Tabelle 6.9 eindrucksvoll, daß vielmehr mit Substitutionseffekten zu rechnen ist. Die Tests liefern keine Anhaltspunkte dafür, daß eine Reform des Befristungsrechts überhaupt Wirkungen hervorruft. Es ist daher nicht auszuschließen, daß diesen Reformen lediglich die Bedeutung symbolischer Rechtspolitik zukommt, mit der die Politiker versuchen bei den interessierten Kreisen und Unternehmensverbänden Stimmen zu mobilisieren.

#### *b) Erwerbsstatus vor dem Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages*

Welchen Erwerbsstatus hatten Arbeitskräfte vor einer befristeten Beschäftigung? Schömann/Rogowski/Kruppe (1998, S. 120) und die OECD (1993, 1996a) haben hierzu Daten auf der Basis der Arbeitskräfteerhebung von Eurostat zusammengestellt. Tabelle 6.10 zeigt den Arbeitsmarktstatus von befristet beschäftigten Arbeitnehmern nach ihrem Beschäftigungsstatus vor einem Jahr.

Tabelle 6.10

**Befristet beschäftigte Arbeitnehmer nach ihrem Erwerbsstatus  
vor einem Jahr in %**

	Erwerbstätig			Arbeitslos			Nicht Erwerbstätig		
	1988	1991	1994	1988	1991	1994	1988	1991	1994
Belgien	65,0	72,0	68,1	17,8	8,4	13,3	17,2	19,6	18,6
Dänemark	69,1	68,1	64,3	9,6	11,8	11,3	21,3	20,1	23,8
Deutschland	83,5	81,5	71,1	3,2	2,5	9,1	13,3	16,0	19,7
Frankreich	49,6	58,4	56,1	23,6	16,9	21,1	26,8	24,7	22,7
Griechenland	79,4	82,4	76,9	8,3	6,0	12,7	12,3	11,5	10,4
Großbritannien	54,4	66,3	64,5	17,2	5,1	10,3	28,4	28,6	20,4
Irland	53,5	56,4	53,0	21,8	16,3	18,3	24,7	27,3	28,7
Italien	–	72,7	67,1	–	15,5	21,0	–	11,9	12,0
Luxemburg	66,4	65,7	60,3	4,8	6,2	7,8	28,8	28,0	31,9
Niederlande	43,5	45,7	67,3	6,5	4,7	8,7	50,0	49,6	24,0
Portugal	74,9	77,5	72,4	15,4	10,6	11,0	9,7	11,9	16,6
Spanien	54,8	65,6	62,7	33,0	22,3	25,0	12,2	12,1	8,7
<b>Durchschnitt</b>	<b>63,1</b>	<b>67,7</b>	<b>65,3</b>	<b>14,7</b>	<b>10,1</b>	<b>14,1</b>	<b>22,2</b>	<b>21,8</b>	<b>19,8</b>

Quellen: OECD (1993, Tab. 1.14, S. 26, 1996, Tab. 1.13, S. 17), Schömann/Rogowski/Kruppe (1998, Tab. 4.19, S. 131), eigene Berechnungen.

In allen untersuchten Ländern standen die meisten temporären Arbeitskräfte bereits vorher in einem Arbeitsverhältnis. In Deutschland, Portugal und Griechenland war der Anteil der vorher Erwerbstätigen mit 70-80% besonders hoch. In Deutschland hat der Anteil jedoch seit 1988 von 83,5% auf 71,1% in 1994 spürbar abgenommen. In Irland, wo die Befristungsquote ähnliche Werte wie in Deutschland erreicht, hatten nur etwa 50-55% der befristet Beschäftigten ein Jahr vor der Erhebung einen Job. In den Niederlanden stieg der Anteil der befristeten Arbeitskräfte mit vorheriger Berufserfahrung von 43,5% in 1988 auf 67,3% in 1994 kontinuierlich an. Die Zunahme der Befristungen kann als Erfolg der jüngsten niederländischen Arbeitsmarktpolitik gewertet werden. Allerdings fallen Befristungen und Teilzeitarbeit in den Niederlanden häufig zusammen (Visser/Driven 1994, S. 7). Bedenkt man, daß das Jahr 1991 in vielen Ländern der EU am Beginn einer Rezession lag und die Jahre 1988 und 1994 in Phasen der konjunkturellen Erholung lagen, spiegelt sich in den Daten der Konjunktуреinfluß deutlich wider.

Tabelle 6.10 verdeutlicht, daß die Mehrheit der Arbeitgeber temporäre Arbeitskräfte in der Regel nicht aus dem Pool der Arbeitslosen rekrutieren, sondern aus dem Pool der Nicht-Erwerbspersonen. Da die Befristungsquote unter den Jugendlichen besonders hoch ist, ist dieser Vertragstyp zwar eine

Brücke in den ersten Arbeitsmarkt, jedoch nicht für die Arbeitslosen sondern vor allem für Berufseinsteiger. Im europäischen Vergleich hatte Deutschland 1988 mit 3,2% und 1991 mit 9,1% die niedrigste Quote der Abgänge aus der Arbeitslosigkeit zu verzeichnen. Nur in Spanien, Italien und Griechenland (1994) kamen wesentlich mehr Personen aus der Arbeitslosigkeit als aus dem Pool der Nicht-Erwerbspersonen. Zwischen 1991 und 1994 stieg in allen Mitgliedstaaten der Anteil der Arbeitslosen, die nach der Arbeitslosigkeit in eine befristete Beschäftigung eintraten. Die konjunkturelle Erholung sowie, in einigen Ländern, die erweiterten Möglichkeiten zum Abschluß befristeter Arbeitsverhältnisse haben offenbar begrenzt Stellen für Arbeitslose geschaffen. Jedoch ist aus den Daten nicht abzulesen, ob diese Stellen ansonsten unbefristet besetzt worden wären. Auch die OECD (1993, S. 27) zweifelt an dem Erfolg der Befristungsregelung als Eingliederungsinstrument für Arbeitslose, wenn sie feststellt „... it is difficult to know what would have happened had these contracts not been available“.

### *c) Erwerbsstatus nach der Befristung*

Tabelle 6.10 zeigt, wo die Ströme in eine befristete Beschäftigung herkommen, aber sie enthält keinerlei Information darüber, in welchen Erwerbsstatus Arbeitskräfte nach ihrer Befristung übergehen. Die Analyse der langfristigen Integration befristeter Beschäftigter in den Arbeitsmarkt wird durch das Fehlen international vergleichbarer Paneldaten erschwert. Erhalten temporär Beschäftigte im Anschluß an die Befristung einen unbefristeten Arbeitsvertrag, so deutet dies darauf hin, daß die Firmen den Abschluß befristeter Beschäftigungsverhältnisse vornehmlich als verlängerte Probezeit nutzen, bzw. als Überbrückung einer kurzfristigen Unsicherheit über die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung. Wechseln die Arbeitnehmer zwischen befristeter Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, Nichterwerbstätigkeit und erneuter Befristung, ist anzunehmen, daß die Befristungsregelung eine Segmentation des Arbeitsmarktes fördert. Mit jeder weiteren Befristung sinkt die Chance in den primären Arbeitsmarkt mit stabilen Beschäftigungsverhältnissen zu wechseln. Geht eine Befristung nicht in ein Langzeitarbeitsverhältnis über, ist, wie gezeigt, der Keim für die Pfadabhängigkeit gelegt.

Tabelle 6.11 hält für Deutschland, Frankreich, Großbritannien und Spanien fest, in welchen Erwerbsstatus befristete Arbeitskräfte ein Jahr nach der Befristung wechseln. Die Angaben der Tabelle 6.11 sind jedoch mit den Werten der Tabelle 6.7 und 6.9 nicht vergleichbar, da ihnen unterschiedliche Datenquellen zugrunde liegen.<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup> Eine genaue Beschreibung der Daten findet sich bei OECD (1996, Anhang 1.A).



Tabelle 6.11

**Befristet beschäftigte Arbeitnehmer nach ihrem Erwerbsstatus in  $t + 1$  in %**

	Deutschland <sup>a)</sup>	Frankreich	Großbritannien	Spanien
	1992-1993	1992-1993	1992-1993	1993-1994
Befristungsquote in $t$	15,0	10,2	9,3	31,5
Erwerbstätig in $t + 1$	84,2	68,0	74,9	75,0
<i>davon befristet</i>	68,4	30,3	39,8	64,0
<i>unbefristet</i>	14,6	31,7	25,3	8,9
<i>selbständig</i>	1,2	6,0	9,7	2,1
Arbeitslos in $t + 1$	10,9	25,3	5,7	18,4
Nicht Erwerbstätig in $t + 1$	4,9	6,7	19,5	6,6

Quelle: OECD (1996, Tab. 1.14, S. 17), <sup>a)</sup>Gesamtdeutschland

Ein Jahr nach der Befristung waren in Deutschland immerhin noch 84,2% der Arbeitnehmer erwerbstätig, in Frankreich nur noch 68%. In Deutschland und Spanien arbeiteten zwei Drittel der Arbeitskräfte auch weiterhin befristet, während nur ca. 15% und 9% den Sprung in eine unbefristete Stelle schafften. Mit 15,8% ist in Deutschland die Wahrscheinlichkeit aus einer befristeten Erwerbstätigkeit in die Arbeitslosigkeit (10,9%) oder zu den Nicht-Erwerbstätigen (4,9%) zu wechseln höher als in eine unbefristete Erwerbstätigkeit. In Frankreich führten Befristungen sogar mit einer Wahrscheinlichkeit von 32% aus der Erwerbstätigkeit in die Arbeitslosigkeit oder in den Pool der Nichterwerbspersonen. Während in Deutschland, Frankreich und Großbritannien die Wahrscheinlichkeit aus der Erwerbstätigkeit auszuschneiden genauso hoch ist, wie die in eine unbefristete Beschäftigung zu wechseln, ist in Spanien die Chance im Anschluß an eine Befristung zu den Nicht-Erwerbspersonen zu gehören, etwa drei mal so hoch wie die eine unbefristete Stelle zu finden. Demgegenüber standen in Großbritannien nur noch ca. 40% der temporären Arbeitskräfte auch weiterhin in einem befristeten Arbeitsverhältnis. Immerhin ein Viertel schaffte den Übergang in ein Normalarbeitsverhältnis. Ein weiteres Viertel schied aus der Beschäftigung in die Arbeitslosigkeit oder ganz aus dem Erwerbsleben aus. Ein Jahr später hatten in Großbritannien 10% der Befristeten den Schritt in die Selbständigkeit gewagt.

Will man den Erfolg der Eingliederung in den Arbeitsmarkt evaluieren, muß man sowohl die Zugangsselektion als auch die nachfolgende Beschäftigungssituation berücksichtigen. Bisher liegen nur Angaben für die Länder Großbritannien und Spanien vor, vgl. Tabelle 6.12. Die britischen Daten beruhen auf einer erstmals Ende 1991 durchgeführten rückblickenden Befragung. Die Arbeitnehmer mußten dabei einschätzen, ob ihr vorhergehendes Arbeitsverhältnis befristet oder unbefristet war. Die rückblickende Betrachtung war dabei bis

auf das Jahresende 1990 beschränkt. In Großbritannien war nur ein geringer Teil der befristet Beschäftigten arbeitslos (8,4%) bzw. wurde nach dem Ende der Laufzeit des Vertrages wieder in die Arbeitslosigkeit entlassen (11,1%) (s. Spalte (1) und (2)). Der Weg in die Beschäftigung führt, wegen der zweijährigen Probezeit zum Befragungszeitpunkt, in Großbritannien seltener über eine ausdrückliche Befristung. Allerdings müssen befristete Arbeitskräfte, die vorher bereits befristet beschäftigt waren (14%), auch in Zukunft mit einer Befristung rechnen (17,8%). Jedoch sind das möglicherweise Arbeitskräfte, die ein befristetes Arbeitsverhältnis suchen, um den Kontakt zum Arbeitsmarkt zu halten. Der Anstieg der Arbeitskräfte, die „nachher“ eine unbefristete Anstellung gefunden haben (s. Spalte (2) und (4)), ist mit dem Zustrom von Berufsanfängern zu begründen. Die Berücksichtigung der Berufseinsteiger in den britischen Daten ist auch der Grund, warum nur 50% der unbefristeten Arbeitskräfte vor der Erhebung einen regulären Job hatten. In Großbritannien finden Berufsanfänger in etwa genauso häufig sofort eine unbefristete wie eine befristete Stelle.

Tabelle 6.12

**Erwerbsstatus vor und nach befristeter bzw.  
unbefristeter Beschäftigung in %**

	Großbritannien 1990				Spanien 1993-1994			
	befristete Anstellung		unbefristete Anstellung		befristete Anstellung		unbefristete Anstellung	
	Status vorher (1)	Status nachher (2)	Status vorher (3)	Status nachher (4)	Status vorher (5)	Status nachher (6)	Status vorher (7)	Status nachher (8)
Arbeitslos	8,4	11,1	4,2	7,3	31,6	31,9	2,8	6,4
unbefristet	29,7	48,4	50,0	61,5	9,9	15,0	81,4	75,5
befristet	14,0	17,8	2,5	3,0	45,4	40,3	10,3	8,7
Berufsanfänger	26,0	–	28,9	–	–	–	–	–
Nichterwebs- person/Familie	14,3	9,7	8,3	12,3	9,8	9,5	2,2	5,4
andere	7,7	12,9	6,1	15,9	3,2	3,4	3,3	4,1
Gesamt	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: OECD (1996, Tab. 1.16, S. 19)

Die spanischen Angaben wurden auf der Basis einer Befragung zwischen dem ersten Quartal des Jahres 1993 und dem zweiten Quartal des Jahres 1994 erhoben. Die Unterschiede zu Tabelle 6.11 ergeben sich, da Tabelle 6.12 nur Arbeitsverhältnisse berücksichtigt, bei denen es tatsächlich zu einem Labour-

turnover kam. Arbeitsverhältnisse, die während dieser Periode unverändert blieben, gingen nicht in die Tabelle 6.12 ein. Arbeitnehmer mit einer befristeten Stelle waren in Spanien zu 31,6% vorher arbeitslos und wurden nach dem Ende der Befristung dorthin wieder entlassen. Demgegenüber kamen nur 2,8% der Arbeitnehmer mit einer unbefristeten Stelle aus der Erwerbslosigkeit, 6,4% fanden nach dessen Beendigung keine neue Anstellung. Damit bestätigt sich die Vermutung, daß in Spanien der Weg in die Erwerbstätigkeit über eine befristete Stelle geht. Eine befristete Stelle bietet dennoch kaum eine Chance einen Job im ersten Arbeitsmarkt zu erhalten. Spalte (5) und (6) der Tabelle 6.12 verdeutlichen, daß nur wenige Arbeitskräfte den Wechsel aus der Befristung in eine permanente Stelle schaffen. Die Spalten (7) und (8) unterstützen im übrigen die Resultate aus Abschnitt 2, wonach unbefristete Stellen zunehmend abgebaut werden. Die hohe Verbleibwahrscheinlichkeit in einem temporären Job und in der Arbeitslosigkeit zeigt, daß ein befristeter Job meist keine isolierte Episode im Erwerbsverlauf bleibt, noch ist er ein erster Schritt in eine reguläre Beschäftigung.

Welche Faktoren determinieren den Übergang aus der befristeten Beschäftigung? Alba-Ramírez (1998) kommt für Spanien zu dem Ergebnis, daß eine befristete Arbeitskraft, die aktiv nach einem permanenten Arbeitsplatz sucht, mit höherer Wahrscheinlichkeit in der nächsten Periode keine permanente Stelle hat als ein temporär Beschäftigter, der nicht nach einer regulären Stelle sucht. Aktive Jobsucher unter den befristeten Arbeitskräften antizipieren offenbar, daß sie in der Folgeperiode nicht vom derzeitigen Arbeitgeber übernommen werden. War eine befristete Arbeitskraft ein Jahr vor der Untersuchung arbeitslos, sank die Wahrscheinlichkeit signifikant im folgenden Jahr in eine permanente Beschäftigung zu wechseln. Steigt die Beschäftigungsdauer im gegenwärtigen befristeten Job, nimmt auch die Wahrscheinlichkeit signifikant zu, daß der Arbeitnehmer in der nächsten Periode eine permanente Stelle bekommt oder selbständig wird. Offenbar werden in Spanien befristete Arbeitsverhältnisse zu Arbeitsvertragsformen umgewandelt, die in den letzten Jahren in Deutschland als Scheinselbstständigkeit in Mißkredit geraten sind. Alba-Ramírez (1998) deutet seine Ergebnisse als Beleg, daß ein instabiler Erwerbsverlauf Arbeitskräfte stigmatisiert und damit die Wahrscheinlichkeit sinkt, eine permanente Stelle zu finden. Die Europäischen Kommission (1998, S. 8) stimmt dieser Vermutung zu: Je kürzer die durchschnittliche Dauer der befristeten Jobs war, desto häufiger mußten Arbeitskräfte diese Vertragsform auch beim nächsten Arbeitgeber akzeptieren. So wurden 1997 60% der befristeten Aushilfsarbeitsverträge mit Arbeitskräften abgeschlossen, die in den vergangenen acht Monaten bereits drei oder vier befristete Stellen hatten. Für Deutschland haben Bielenski et al. (1994) befristete Arbeitskräfte nach der Zahl ihrer aufeinander folgenden Befristungen befragt. Die Ergebnisse für Westdeutschland sind in Tabelle 6.13 wiedergegeben.

Tabelle 6.13

**Befristet beschäftigte Arbeitnehmer  
nach der Häufigkeit der Befristung (West) 1993 in %**

einmal	62
zweimal	11
dreimal	9
viermal und öfter	9
weiß nicht/keine Angabe	8

Quelle: Bielenski et al. (1994, Tabelle 6.3.1, S. 103)

Die Auswertung der Tabelle 6.13 zeigt, daß 62% der befristeten Arbeitnehmer erstmalig in ihrem Erwerbsleben die Erfahrung einer temporären Beschäftigung machten. Wiederholte Befristungserfahrung hatten immerhin 29%. Mehrfachbefristungen nehmen offensichtlich auf die weiteren beruflichen Aussichten Einfluß. Arbeitnehmer, die wiederholt eine Befristung akzeptierten, erhielten auch überdurchschnittlich häufig von ihrem derzeitigen Arbeitgeber nur eine weitere befristete Tätigkeit in Aussicht gestellt. Damit läßt sich vermuten, daß eine Mehrfachbefristung in Deutschland „... Einfluß auf die Wahrscheinlichkeit einer weiteren Befristung hat und sich damit Anzeichen für eine sog. ‚Befristungskarriere‘ zeigen“ (Bielenski et al. 1994, S. 103).

*d) Zusammenfassung*

Zur Beurteilung der durch die Deregulierung des staatlichen Arbeitsrechts ausgelösten Dynamik des Arbeitsmarkts reichen Stichtagszahlen über den Anteil der Befristungen alleine nicht aus. Erst wenn man die Ströme von und zu den Nicht-Erwerbspersonen, den befristeten und unbefristeten Erwerbstätigen sowie den Arbeitslosen zu Hilfe zieht und Länder- und Zeitvergleiche anstellt, läßt sich beurteilen, ob temporäre Vertragstypen die Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt fördern. Die Wahrscheinlichkeit eines Übergangs aus der Arbeitslosigkeit in eine (befristete) Erwerbstätigkeit ist in Europa trotz der Reformbemühungen der Regierungen nur gering. Viel eher befinden sich Arbeitslose auch im folgenden Jahr wieder im Zustand der Arbeitslosigkeit oder wandern entmutigt in die Nicht-Erwerbstätigkeit ab. Dieses Muster ist unabhängig von der Stringenz des Kündigungsschutzes. Allerdings ist in stark regulierten Ländern der Anteil der Befristungen unter den Erwerbstätigen, die vorher arbeitslos waren, sehr viel höher als in Ländern mit einem liberalen Kündigungsrecht. Somit begünstigen liberale Vorschriften für Befristungen und ein stringenter allgemeiner Kündigungsschutz den Eintritt in den Arbeits-

markt über ein befristetes Arbeitsverhältnis. Befristete Arbeitskräfte werden vornehmlich aus dem Pool der Nicht-Erwerbspersonen rekrutiert. Befristungen bieten folglich primär für Nebenerwerbstätige und Berufseinsteiger eine Brücke in den sekundären Arbeitsmarkt.

Erhalten temporäre Arbeitskräfte im Anschluß an die Befristung einen permanenten Job? Die Wahrscheinlichkeit, nach der Befristung auf eine reguläre Stelle zu wechseln, ist genauso groß wie die Wahrscheinlichkeit, aus der Erwerbstätigkeit auszusteigen. In Spanien ist der Strom aus der Erwerbstätigkeit zu den Nicht-Erwerbspersonen sogar drei mal so hoch. Befristete Arbeitsverhältnisse bieten eine Möglichkeit Kontakt mit dem Arbeitsmarkt zu halten, auch wenn daraus keine langfristige Beschäftigungsbeziehung erwächst. Jedoch wurde auch der Nachweis erbracht, daß Mehrfachbefristungen das Risiko bergen, Arbeitskräfte mit einem Stigma zu belegen. Vergleicht man die Chancen für temporäre Arbeitskräfte einen permanenten Arbeitsplatz zu erhalten in Tabelle 6.11, mit den Wiedereingliederungsquoten von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik, sind befristete Arbeitsverträge als wirtschaftspolitisches Instrument zur Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt nicht geeignet. Almus et al. (1999) haben den Wiedereingliederungserfolg aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen untersucht. Ziel des von den Autoren untersuchten Programms war es, durch die Förderung von gemeinnützigen Arbeitnehmerüberlassungsgesellschaften in Rheinland-Pfalz schwervermittelbare Arbeitslose in den ersten Arbeitsmarkt einzugliedern. Als Erfolg wurde betrachtet, wenn der Leiharbeitnehmer nach vollendetem Aufenthalt in der Arbeitnehmerüberlassungsgesellschaft in den ersten Arbeitsmarkt übergegangen war. Almus et al. (1999) kamen zu folgendem Ergebnis: Teilnehmer an diesem Programm der aktiven Arbeitsmarktpolitik haben für den gesamten Untersuchungszeitraum nach der Maßnahme einen höheren Wiedereingliederungserfolg als die Kontrollgruppe. Zwei Monate nach dem Verlassen der Gesellschaften waren 27,4% der Leiharbeitnehmer im ersten Arbeitsmarkt beschäftigt, in der Kontrollgruppe hingegen nur 11,3%, so daß der kausale Wiedereingliederungseffekt 16% beträgt. Das Ergebnis ist signifikant. Nach fünf Monaten waren unter den Teilnehmern des Programms 29% beschäftigt, in der Kontrollgruppe nur 15,8%. Zur gleichen Zeit konnten nur etwa 14,6% der befristeten Arbeitnehmer in Deutschland in den primären Arbeitsmarkt wechseln (s. Tabelle 6.11). Zusammengefaßt lassen die Ergebnisse daran zweifeln, Befristungen als Instrument zum Aufbau einer Brücke für Langzeitarbeitslose in den ersten Arbeitsmarkt zu empfehlen.

## 6. Zusammenfassung

Im Modell der dualen Arbeitsmarkttheorie begünstigen Reformen des Arbeitsrechts, die Rigiditäten beseitigen oder liberalisieren, die Entstehung

zweistufiger Arbeitsmärkte, die durch folgende Dynamik gekennzeichnet sind. Im ersten Aufschwung nach der Reform nimmt die Beschäftigung sprunghaft zu und die Volatilität der Arbeitsnachfrage beginnt zu steigen. Neben diesen von den Reformern angestrebten Effekten spaltet sich jedoch der Arbeitsmarkt in zwei Segmente. Ein Teil der Arbeitskräfte kommt in den Genuß eines strengen Kündigungsschutzes und regulärer Arbeitsverträge, der andere flexible Teil der Erwerbstätigen muß die Anpassungskosten tragen. Mit der steigenden Zahl temporärer Arbeitskräfte sinken die Beschäftigungsrisiken der regulären Arbeitsplatzbesitzer, während die temporären Arbeitskräfte einem ständigen Wechsel zwischen Befristung und Erwerbslosigkeit ausgeliefert sind.

Spanien, als Land mit der höchsten Befristungsquote in der Europäischen Union, bietet sich an, um die Vorhersagen der dualen Arbeitsmarkttheorie empirisch zu überprüfen. Wie Spanien hat Deutschland in den 80er Jahren Reformen des Befristungsrechts durchgeführt und wird deshalb zum Vergleich herangezogen. Das Ziel der Reformen des Befristungsrechts in beiden Ländern war es neue Jobs zu schaffen, die Langzeitarbeitslosigkeit zu senken und Randgruppen den Übergang in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Mit der Reform des Befristungsrechts entstand auf dem spanischen Arbeitsmarkt eine hohe Dynamik, die in einer schnell steigenden Befristungsquote und einer sprunghaft zunehmenden Jobreallokation zum Ausdruck kam. Mit der steigenden Volatilität der spanischen Arbeitsnachfrage entwickelte sich jedoch eine Spaltung des Arbeitsmarktes in die beiden oben erwähnten Segmente. Im Gegensatz zu den spanischen Erfahrungen rief die Reform des Befristungsrechts in Deutschland keinen signifikanten Anstieg der Befristungsquote hervor. Die deutschen Erfahrungen scheinen demgegenüber vielmehr die meisten Prognosen der dualen Arbeitsmarkttheorie zu widerlegen.

Für diese unterschiedlichen Reaktionen auf vergleichbare Reformansätze sind die folgenden Gründe verantwortlich. Erstens hatte Spanien zur Reformzeit mit einer sehr viel höheren (Jugend-)Arbeitslosigkeit zu kämpfen. Hinzu kam, daß während der Reformzeit die Erwerbsquote der weiblichen Arbeitskräfte kräftig stieg. Eine zweite Ursache für die ungleiche Reaktion der beiden Länder ist die unterschiedliche sektorale Wirtschaftsstruktur. Die größere Bedeutung des primären und tertiären Sektors in Spanien läßt den Arbeitgebern mehr Spielraum für Befristungen. Darüber hinaus verwenden spanische Unternehmen das Befristungsrecht, um den Kündigungsschutz zu umgehen und schließen nur selten befristete Arbeitsverträge mit dem Ziel der Ausbildung der Arbeitnehmer ab. Demgegenüber sind in Deutschland mehr als 50% der temporären Verträge Ausbildungsverträge, die im Zuge des dualen Bildungssystems für Berufseinsteiger abgeschlossen werden. Drittens hat Spanien das Befristungsrecht in einem Zug und auf unbestimmte Zeit gelockert, während in Deutschland die Deregulierung des Befristungsrechts in inkrementalen Schritten erfolgte. Im Gegensatz zu den deutschen hatten spanische Arbeitgeber daher gleich zu

Beginn der Reformphase einen sehr viel stärkeren Anreiz befristete Arbeitsverträge abzuschließen. Bedenkt man, daß der reguläre Kündigungsschutz in Spanien noch stringenter ist als der deutsche, wird deutlich, daß auch dieser Kontrast zwischen den Vertragstypen die spanische Befristungsquote stärker in die Höhe getrieben hat als die deutsche. Viertens ist der Anteil des Verarbeitenden Gewerbes in Deutschland höher als in Spanien. Die hohe Kapitalintensität der Unternehmen im Verarbeitenden Gewerbe bedingt eine überdurchschnittlich hohe Nachfrage nach gut ausgebildeten Facharbeitern, die mit beträchtlichen Einarbeitungskosten auf ihre Aufgaben in der Produktion vorbereitet werden müssen. Diese spezifische Produktionsweise läßt sich auf betriebswirtschaftlich rationale Art kaum mit befristete Arbeitskräften kombinieren. Temporäre Arbeitsverträge werden daher in Deutschland vor allem zur Verlängerung der gesetzlichen Probezeit verwendet.

Haben befristete Arbeitsverträge eine disziplinierende Wirkung auf die Lohnforderungen der Arbeitsplatzbesitzer im primären Arbeitsmarktsegment? Wie die duale Arbeitsmarkttheorie vorhersagt, hat die Reform des Befristungsrechts sowohl in Spanien als auch in Deutschland nur die „flexibility at the margin“ erhöht (Bentolila/Dolado 1994, S. 79). Die Stammebelegschaften der Unternehmen werden durch diese Reformen kaum berührt. Die Anpassungskosten des höheren Labourturnovers werden vor allem auf Arbeitskräfte abgewälzt, die ohnehin schon zu den Randbelegschaften zählen. Das Ziel, die Kosten des Labourturnovers und damit die Verhandlungsmacht der Insider zu senken, hat die Zulassung befristeter Arbeitsverträge nicht erreicht. Flexible Arbeitsverträge schaffen lediglich einen Puffer, der die Beschäftigungssicherheit der Arbeitsplatzbesitzer erhöht.

Neben dem Ziel, neue Arbeitsplätze zu schaffen, sollte die Reform des Befristungsrechts die für Europa charakteristische (Langzeit-)Arbeitslosigkeit senken und eine Plattform für den Sprung in den primären Arbeitsmarkt schaffen. Die ökonometrische Analyse der Übergangswahrscheinlichkeit aus dem Zustand der Arbeitslosigkeit in die befristete und unbefristete Erwerbstätigkeit hat gezeigt, daß Zweifel am Erfolg der Reformen des Befristungsrechts berechtigt sind. Während der reguläre Kündigungsschutz die Übergangswahrscheinlichkeiten signifikant und mit Rücksicht auf die Substitutionseffekte in die erwartete Richtung beeinflußt, scheint demgegenüber die Regulierung der temporären Arbeitsverträge in den Ländern der EU keine signifikante Wirkung auf den Übergang aus der Arbeitslosigkeit in die Erwerbstätigkeit zu haben. Partialreformen des Kündigungsrechts, die flexible Arbeitsvertragstypen zulassen oder deren Abschluß erleichtern, sind unwirksam oder sogar wegen der hohen Substitutionseffekte kontraproduktiv. Gleichzeitig bergen Mehrfachbefristungen das Risiko, Arbeitskräfte mit einem Stigma zu belegen, so daß deren Chancen, in den primären Arbeitsmarkt zu wechseln, sinken.

## Schluß

Das staatliche Recht ist im Gegensatz zu einer unter Ökonomen verbreiteten Anschauung nicht nur ein weitläufiger Rahmen der Wirtschaftsordnung, in dem sich das Verhalten von Haushalten, Unternehmen und dem Staat abspielt. Vielmehr beeinflußt die Rechtsordnung – das Privatrecht, das öffentliche Recht und die zahllosen Sonderrechte – die mikroökonomischen Entscheidungen bis ins kleinste Detail. Die jeweilige Rechtsordnung schlägt sich sowohl in den Anpassungsreaktionen der Akteure als auch in den makroökonomischen Aggregaten einer Volkswirtschaft nieder. Die neoklassische Theorie der „Law and Economics“ beschäftigt sich mit dem mikroökonomischen Anpassungsverhalten der Akteure im Hinblick auf die Regeln des Vertrags-, Eigentums- und Haftungsrechts des anglo-amerikanischen Common Law. Eine Theorie der „makroökonomischen Wirkungen der Rechtsordnungen“ gibt es demgegenüber nur in vereinzelt Ansätzen. Wie zum Beispiel das Arbeitsvertragsrecht oder das kollektive Arbeitsrecht auf die makroökonomischen Aggregate einer Volkswirtschaft und ihre Wachstumsrate wirken, ist bislang weitgehend eine offene und politisch umstrittene Frage. Während Rechtswissenschaftler häufig davon überzeugt sind, daß das Arbeitsrecht neutral mit Bezug auf die aggregierte Beschäftigung ist (z.B. Preis 1999), vertritt eine wachsende Zahl von Ökonomen die Ansicht, daß gerade das individuelle und kollektive Arbeitsrecht eine der Hauptursachen der europäischen Massenarbeitslosigkeit ist. Die traditionelle neoklassische Ökonomie bestätigt die herrschende Meinung der Rechtswissenschaftler von der Neutralität des Arbeitsrechts. Wenn die Ausstattung, Technologien und Präferenzen der Akteure gegeben sind, die Regeln des staatlichen Kündigungsschutzes zu den öffentlichen Informationen gehören und die am Arbeitsvertrag beteiligten Parteien bei der Einführung von Seitenabsprachen nicht beschränkt sind, dann ist der Kündigungsschutz, wie Lazear (1990) gezeigt hat, tatsächlich beschäftigungsneutral. Wenn demgegenüber Seitenabsprachen nicht glaubhaft und Kauttionen zur Umgehung des Kündigungsschutzes infolge des begrenzten Vermögens der Arbeitnehmer oder fehlender Kapital- und Versicherungsmärkte nicht finanzierbar sind, senkt der staatliche Kündigungsschutz die zyklische Volatilität der Arbeitsnachfrage, jedoch ist seine Wirkung auf die aggregierte Beschäftigung nicht eindeutig.

Tatsächlich haben auch ökonometrische Analysen mit gepoolten Querschnitts- und Zeitreihendaten für die Länder der OECD bislang keinen signifikanten Einfluß des Kündigungsschutzes auf die aggregierten Arbeitslosen-



quoten nachweisen können. Dabei lassen sich diese überraschenden Resultate der statistischen Analyse nicht mit dem Hinweis auf eine zu geringe Varianz der Rechts- und Institutionenvielfalt unter den Ländern der OECD begründen. Denn die Mitgliedsländer der OECD sind durch ein breites Spektrum von arbeitsrechtlichen Regeln gekennzeichnet. In den USA und Kanada gibt es gar keine gesamtstaatlichen Kündigungsschutzgesetze. In Österreich und Deutschland dagegen findet sich ein dichtes, selbst von Spezialisten kaum noch zu durchdringendes Geflecht arbeitsrechtlicher Regulierungen. Die These, daß der Kündigungsschutz keinen Einfluß auf die aggregierte Beschäftigung einer Volkswirtschaft hat, läßt sich demzufolge bis heute weder mit den Methoden der empirischen Wirtschaftsforschung, noch mit den Resultaten der traditionellen neoklassischen Modelltheorie eindeutig widerlegen. Demgegenüber ist der Einfluß des staatlichen Kündigungsschutz auf die Dauerverteilung der Arbeitslosigkeit eindeutig. Staatlicher Kündigungsschutz, wie er in den kontinentaleuropäischen Ländern der OECD vorherrscht, erhöht den Anteil der Langzeitarbeitslosen und verlängert die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit.

Vom Jobturnover einer Volkswirtschaft, der den Saldo aus Stellengewinnen und Stellenverlusten mißt, könnte man ebenfalls vermuten, daß ein stringenter Bestandsschutz die Jobreallokation und den Turnover senkt. Auf Basis dieser Vermutung wäre daher zu erwarten, daß Länder mit liberalem oder fehlendem staatlichen Kündigungsschutz einen deutlich höheren Jobturnover aufweisen. Tatsächlich wird auch diese Erwartung durch die verfügbaren Daten nicht gestützt. Der Jobturnover in Ländern mit flexiblem Arbeitsmarkt, wie den Vereinigten Staaten und Kanada, ist nicht signifikant höher als in den kontinentaleuropäischen Ländern mit rigider Arbeitsmarktverfassung wie Deutschland, Österreich oder Italien. Für dieses überraschende Resultat liefert, wie gezeigt wurde, die ökonomische Theorie die folgende Erklärung. In den Volkswirtschaften, die durch ein stringentes Kündigungsschutzgesetz reguliert sind, tragen die Firmen in Gestalt von Abfindungszahlungen die Mobilitätskosten des Faktors Arbeit. Zugleich ist in diesen Ländern als Folge ihrer kollektiven Lohnverhandlungssysteme und der staatlichen Umverteilungspolitik die Lohndispersion relativ gering. Zwar horten die Arbeitgeber infolge der hohen Entlassungskosten Arbeitskräfte, weshalb der Jobturnover sinkt, doch das niedrige Lohndifferential bewirkt zugleich, daß der Jobturnover *ceteris paribus* zunimmt. Daher wirken Kündigungsschutzgesetze auf der einen und die kollektiven Lohnverhandlungssysteme auf der anderen Seite in die entgegengesetzte Richtung auf den Jobturnover. Unter den Bedingungen einer rigiden Arbeitsmarktverfassung kann der Jobturnover folglich die gleiche Höhe erreichen, wie auf einem flexiblen Arbeitsmarkt des US-amerikanischen Typs. Denn auf einem flexiblen Arbeitsmarkt gilt die „employment-at-will“-Doktrin und die Arbeitnehmer kommen für die Mobilitätskosten auf. Die Mobilitätskosten, die bei der

Jobsuche entstehen, spiegeln sich in einem entsprechend stark gespreizten Lohn-differential wider. Die hohe Lohndispersion senkt jedoch den Jobturnover. Auf der anderen Seite passen sich die durch kein Arbeitsrecht behinderten Unternehmen an idiosynkratische Schocks unverzüglich mit ihrer Arbeitsnachfrage an, und der Jobturnover nimmt zu. Daher können zwei Länder mit fundamental verschiedenen Arbeitsmarktverfassungen den gleichen Jobturnover haben, wenn in dem Land mit rigiden Schutzregeln die Lohnspreizung gering und in dem Land mit flexibler Verfassung die Lohnspreizung entsprechend hoch ist.

Das Schutzrecht entfaltet seine mikroökonomische Wirkung über die Kosten der alternativen Anpassungsstrategien, die einer Firma zur Verfügung stehen. Bei der Realisierung ihrer optimalen Betriebsgröße wird eine Firma die kostenminimale Kombination aus den Elementen der selektiven und intensitätsmäßigen und vor allem der quantitativen und zeitlichen Anpassung wählen (Gutenberg 1969). Mit Blick auf den Produktionsfaktor Arbeit sind die Anpassungsstrategien an die Instrumente der Personalpolitik gebunden. So entspricht der quantitativen Strategie die Variation der Belegschaftsgröße, der zeitlichen die Einführung von Kurz- oder Mehrarbeit sowie von Überstunden. Schließlich wird die selektive Anpassung vom deutschen Kündigungsschutzgesetz teilweise sogar erzwungen, da das Gesetz bei jeder betriebsbedingten Kündigung eine Sozialauswahl nach Familienstand, Unterhaltspflicht und der Dauer der Betriebszugehörigkeit verlangt. Welche Alternativen eine Firma wählt, um sich an Nachfrage- und Technologieschocks anzupassen, hängt von ihrer Anpassungskostenfunktion und deren technologisch und institutionell bedingten Eigenschaften ab. Das vom europäischen Kündigungsschutzrecht ausgelöste Anpassungsverhalten begünstigt zeitliche Anpassungsstrategien und eine Segmentierung der Arbeitsmärkte, bei der ein relativ kleiner Teil meist geringqualifizierter Erwerbstätiger häufig zwischen Jobs mit kurzer Beschäftigungsdauer und geringem Rechtsschutz wechselt, während der größere Teil der Arbeitskräfte auf dauerhaften Stellen sitzt, die nur für den betriebsinternen Labourturnover offen sind. Ökonometrische Analysen bestätigen, daß der stringente deutsche Kündigungsschutz und die komplementär hierzu hohen Investitionen in das betriebspezifische Humankapital die Unternehmen zur Auswahl zeitlicher Anpassungsstrategien veranlassen. Das deutsche System der Arbeitslosenversicherung und die im internationalen Vergleich geringen Überstundenzuschläge verstärken diese Tendenz. Länderstudien belegen außerdem, daß in Deutschland vornehmlich geringqualifizierte Arbeitnehmer die externe Anpassungslast tragen.

Die duale Arbeitsmarkttheorie, die die allokativen Folgen segmentierter Arbeitsmärkte behandelt, prognostiziert, daß eine Deregulierung des Kündigungsschutzes durch Einführung flexibler, befristeter Arbeitsvertragsformen die folgenden Konsequenzen hervorruft. Erstens nimmt die Geschwindigkeit, mit der die Unternehmen sich an Nachfrage- und Technologieschocks anpas-

sen, zu, und die Volatilität der Arbeitsnachfrage steigt. Obwohl es nach der Deregulierung neben den traditionellen auch flexible Arbeitsvertragsformen gibt, ist, so die duale Arbeitsmarkttheorie, nicht mit einem Beschäftigungswachstum zu rechnen. Allerdings ist neben dem Flexibilitätsgewinn eine Spaltung des Arbeitsmarktes zu erwarten. Zweitens werden die Unternehmen befristete Arbeitsverträge prozyklisch verwenden. Drittens sagt die duale Arbeitsmarkttheorie voraus, daß die Firmen reguläre durch atypische Arbeitsverträge substituieren. Schließlich wird im Gleichgewicht auf dem Markt für flexible Arbeitskräfte eine kurze Beschäftigungsdauer vorherrschen. Demgegenüber kommen in dem primären Marktsegment die Stammebelegschaften in den Genuß einer hohen, rechtlich geschützten Jobstabilität mit einer langen Beschäftigungsdauer.

Zur Überprüfung der Hypothesen der dualen Arbeitsmarkttheorie und der Wirkung einer Liberalisierung des Arbeitsvertragsrechts bietet sich ein Vergleich des deutschen mit dem spanischen Arbeitsmarkt an. Denn in Deutschland und Spanien haben die Regierungen in den 80er Jahren zeitgleich ähnliche Reformen des Befristungsrechts durchgeführt. Mit den jeweiligen Maßnahmegesetzen verbanden die Politiker in beiden Ländern die Hoffnung auf eine höhere Arbeitsmarktflexibilität und eine signifikante Senkung der Arbeitslosenquote. Darüber hinaus wollte man mit diesen Arbeitsmarktprogrammen die Eintrittskosten in den Arbeitsmarkt gerade für jüngere Arbeitskräfte und Randgruppen wie den Langzeitarbeitslosen und Geringqualifizierten senken und den Übergang in den primären Arbeitsmarkt erleichtern.

Die spanischen Erfahrungen bestätigen die Prognosen der dualen Arbeitsmarkttheorie. Insbesondere hat sich die These als gültig erwiesen, daß in Ländern mit hohem Anpassungsdruck auf dem Arbeitsmarkt als Folge der Liberalisierung des Arbeitsvertragsrechts mit der Entwicklung dualer Arbeitsmärkte zu rechnen ist. Unmittelbar nach der Reform ließ sich in Spanien ein sprunghafter Anstieg der Befristungsquote beobachten. Wie von der dualen Arbeitsmarkttheorie vorhergesagt, hat auch die Volatilität der Arbeitsnachfrage zugenommen und der Abschluß befristeter Arbeitsverträge folgt außerdem einem prozyklischen Muster. Die spanischen Arbeitgeber setzen temporäre Arbeitsverträge jedoch nicht nur als Flexibilitätsreserve bei Nachfrageschocks ein, sondern sie benutzen die neuen Vertragstypen vor allem auch, um den staatlichen Kündigungsschutz zu umgehen. Die Last der Anpassung an Nachfrageschwankungen tragen vornehmlich die Randgruppen des spanischen Arbeitsmarktes, die mit befristeten Verträgen beschäftigt werden und kaum in den Genuß von spezifischen Humankapitalinvestitionen kommen. Nach einigen Jahren geringqualifizierter Tätigkeit, werden selbst Arbeitskräfte mit Entwicklungspotential an die Peripherie des Arbeitsmarktes gedrängt und haben kaum noch eine Chance, in das primäre Arbeitsmarktsegment zu wechseln. Eine der unintendierten Folgen des spanischen Reformexperiments war der Rückgang

der gesamtwirtschaftlichen Arbeitsproduktivität. Wie ökonometrische Studien für Spanien belegen, war ein Anstieg der Befristungsquote um ein Prozentpunkt mit einem Rückgang der Arbeitsproduktivität um 0,9 Prozentpunkte verbunden.

Die Reaktion des deutschen Arbeitsmarktes auf die Reformen des Befristungsrechts in den 80er Jahren scheint, im Gegensatz zu den spanischen Erfahrungen, die meisten Prognosen der dualen Arbeitsmarkttheorie nicht zu bestätigen. Die deutsche Befristungsquote änderte sich nach dem in Kraft treten des BeschFG 1985 nicht signifikant. Darüber hinaus finden sich keine nachweisbaren Effekte des BeschFG auf die Volatilität der aggregierten Arbeitsnachfrage. Ebenso wenig läßt sich ein prozyklischer Einsatz von Befristungen nachweisen. Jedoch konnte auch ein signifikanter Zuwachs der aggregierten Arbeitsnachfrage nicht beobachtet werden. Vielmehr bestätigen empirische Studien zum deutschen Arbeitsmarkt die These, daß sich die deutschen Arbeitgeber trotz des BeschFG weiterhin auf die traditionellen Strategien der zeitlichen Anpassung mit Hilfe von Überstunden gestützt haben.

Allerdings lassen sich einige Thesen der dualen Arbeitsmarkttheorie auch am Beispiel Deutschlands bestätigen. So haben deutsche Arbeitgeber die Liberalisierung des Befristungsrechts zur Substitution von unbefristeten durch befristete Verträge genutzt. Darüber hinaus weist auch der deutsche Arbeitsmarkt eine Tendenz zur Segmentierung auf. Denn trotz der Reform des Befristungsrechts nahm der Anteil der Langzeitarbeitslosen zu und wie in Spanien haben auch in Deutschland gerade junge geringqualifizierte Arbeitskräfte unter dem allgemeinen Kündigungsschutz zu leiden. Ihre Chancen, im Anschluß an die befristete Tätigkeit in den primären Arbeitsmarkt mit rechtlich gesicherten, tarifvertraglich dotierten und stabilen Beschäftigungsverhältnissen zu wechseln, sind gering. Auch die These, daß eine Flexibilisierung durch das Befristungsrecht die Geschwindigkeit und die Intensität des Strukturwandels in Deutschland fördert, ist kaum haltbar. Der Strukturwandel in den modernen Industrie- und Dienstleistungsgesellschaften wird von qualifizierten Arbeitskräften getragen. Die Kombination aus prohibitivem Kündigungsschutz, der vor allem zugunsten der Arbeitsplatzinhaber des primären Marktsegmentes wirkt, und dem neuen Befristungsrecht erzeugt einen niedrigen Labourturnover zwischen den beiden Marktsegmenten. Die Einführung des BeschFG und seine Verlängerungen 1990, 1994 und 1996 haben daher die Erwartungen der Politik nicht erfüllt. Die Flexibilisierung des Befristungsrechts scheint sich eher zu einem zusätzlichen Schutz der Insider vor der Konkurrenz durch die auf den externen und zweiten Arbeitsmärkten beschäftigten Outsider entwickelt zu haben. Zwar können befristete Kontrakttypen als Einstieg in den sekundären Arbeitsmarkt dienen, doch wirken sie kaum gegen eine Ausgrenzung der Geringqualifizierten und Langzeitarbeitslosen und verfestigen infolgedessen eher die Segmentierung des Arbeitsmarkts.

Daß der deutsche Arbeitsmarkt einen von den Prognosen der dualen Arbeitsmarkttheorie abweichenden „Sonderweg“ eingeschlagen hat, läßt sich mit Hilfe der folgenden vier Argumente erklären. In Deutschland entfallen mehr als 50% aller Befristungsverhältnisse auf die Ausbildungsverträge des Systems der dualen Berufsausbildung. Befristungen im dualen Ausbildungssystem dienen gleichzeitig mehreren Zielen. Zum einen verlängert die zwei- bis dreijährige Berufsausbildung eines Auszubildenden die Probezeit; zum anderen erwerben die Lehrlinge in den staatlichen Berufsschulen Allgemeinwissen; und schließlich sammeln sie in ihrem Ausbildungsbetrieb sektor- und firmenspezifisches Humankapital. Im Vergleich zum deutschen Fall werden in Spanien nicht viel mehr als 4% aller Befristungsverträge mit dem Ziel einer Ausbildung abgeschlossen. Während in Deutschland mit dem Abschluß eines Ausbildungsvertrags die Chance eines Lehrlings, in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden, steigt, ist in Spanien, wie von der dualen Arbeitsmarkttheorie vorhergesagt, genau das Gegenteil der Fall.

Ein zweiter Grund, der den deutschen Sonderweg erklärt, ergibt sich aus den Unterschieden der gesetzlichen Probezeiten. Während die übliche Probezeit in Spanien drei Monate beträgt, umfaßt sie in Deutschland sechs Monate. Die relativ hohe spanische Befristungshäufigkeit läßt sich zum Teil auf den Unterschied in den Probezeiten zurückführen. Die Länderstatistiken belegen, daß 35% aller befristeten Arbeitsverträge in Spanien eine Laufzeit zwischen vier und sechs Monaten haben, während in Deutschland nur 10% der Befristungsverhältnisse auf diesen kurzen Zeitraum beschränkt sind. Jedoch belegen die deutschen Daten auch, daß das allgemeine Kündigungsrecht bei der Probezeit den Arbeitgebern zu enge Grenzen setzt.

Der dritte Grund für die unterschiedlichen Reaktionen der beiden Länder auf ähnliche Rechtsreformen ergibt sich aus einem Vergleich der sektoralen Wirtschaftsstrukturen. In Spanien hat sowohl die Landwirtschaft als auch der Dienstleistungssektor speziell der Tourismus einen höheren Anteil am Bruttoinlandsprodukt und an der Erwerbstätigkeit als in Deutschland. Sowohl in der Landwirtschaft als auch im Tourismus finden sich traditionell in allen kontinentaleuropäischen Ländern hohe Anteile von Befristungen. Hinzu kommt, daß in Deutschland im Vergleich zu Spanien und den meisten anderen Ländern der OECD der Anteil des Verarbeitenden Gewerbes hoch und der Beschäftigtenanteil des Dienstleistungssektors relativ gering ist. Das deutsche Verarbeitende Gewerbe produziert mit einer hohen Kapitalintensität, die mit langen Einarbeitungszeiten und hohen fachlichen Anforderungen verbunden ist. Um ihre Stückkosten zu senken, fragen daher die Unternehmen gerade des Verarbeitenden Gewerbes einen relativ hohen Anteil regulärer Arbeitsbeziehungen nach. Die Such- und Einstellungskosten, die jeder Neueinstellung vorausgehen, ob mit einem befristeten oder unbefristeten Vertrag, verstärken die Neigungen der Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes Arbeitskräfte zu beschäftigen, bei

denen die Chance einer langfristigen Vertragsbeziehung hoch ist. Befristungen werden daher von deutschen Unternehmen vornehmlich bei Ausbildungsverhältnissen und zur Verlängerung der Probezeit über die gesetzliche Frist von sechs Monaten hinaus genutzt.

Die vierte Ursache für den deutschen Sonderweg ist die hohe Rechtsunsicherheit beim Abschluß befristeter Arbeitsverträge. Das BeschFG war ein typisches Maßnahmegesetz mit kurzen Geltungsfristen, das seit 1985 alle zwei bis vier Jahre verlängert werden mußte. Bei der Umstellung ihrer Personalpolitik auf die befristeten Vertragstypen können die Firmen daher nie mit Sicherheit vorhersagen, wie lange ihnen der zusätzliche durch das Befristungsgesetz eingeräumte Handlungsspielraum noch zur Verfügung steht. Maßnahmegesetze sind darüber hinaus ein willkommenes Instrument für Politiker, um Wählerstimmen zu gewinnen. Denn die kurze Geltungsdauer dieser Gesetze überlagert sich mit der Länge des Wahlzyklus. Niemand kann daher mit Sicherheit vorhersagen, ob die machthabenden Politiker nach der nächsten Wahl das Maßnahmegesetz grundlegend ändern oder gar völlig abschaffen.

Die Hoffnung der Rechtsreformer, mit der Zulassung befristeter Kontrakttypen eine arbeitsmarktpolitische Strategie zu besitzen, die einerseits das Gleichgewicht bei den traditionellen Vertragstypen und primären Beschäftigungsverhältnissen nicht stört und andererseits den Mitgliedern von Randgruppen eine Brücke in den primären Arbeitsmarkt bietet, hat sich, wie auch die ökonometrische Analyse der Übergangswahrscheinlichkeiten aus der Arbeitslosigkeit in die Befristung zeigt, nicht erfüllt. Die Regressionsanalyse der gepoolten Eurostat-Daten für 11 Länder und die Jahre 1989, 1991 und 1994 kann die Behauptung, daß eine Liberalisierung des Befristungsrechts die Übergangswahrscheinlichkeiten in den zweiten Arbeitsmarkt erhöht, nicht bestätigen.

Welchen Beitrag zu einer Reform des staatlichen Kündigungsschutzes kann eine ökonomische Analyse leisten? Es gibt zahlreiche Vorschläge von Ökonomen und Rechtswissenschaftlern zur Reform des Kündigungsschutz- und des Befristungsrechts.<sup>1</sup> So schlägt Berthold (2000, S. 245f) in Anlehnung an die Kontrakttheorie vor, Abmachungen zum Kündigungsschutz den Vertragsparteien beim Abschluß des individuellen Arbeitsvertrags zu überlassen. Der Arbeitsvertrag soll demnach aus einem Anstellungs- und einem Versicherungsvertrag bestehen. Der Versicherungsvertrag sieht eine „Prämie“ vor, die der Arbeitnehmer im Aufschwung entrichtet, indem er seinen Verhandlungs-

---

<sup>1</sup> vgl. z.B. Berthold (2000), Büchtemann/Walwei (1999), Buttler/Walwei (1990), Deregulierungskommission (1991), Franz (1994), Hoffmann/Walwei (1998), Keller/Seifert (1997), Sachverständigenrat (1997), Schellhaaß/Nolte (1999), Seifert/Pawlow-sky (1998), Siebert (1996), Soltwedel et al. (1990, 2000), Walwei (1995 a, b, 1996, 1997 a, b, 2000), ein Literaturbericht findet sich bei Kress (1998),

spielraum bei der gegebenen Machtposition nicht voll ausschöpft. Im Gegenzug hierzu bietet der Unternehmer dem Beschäftigten eine feste Entlohnung und bei einem negativen Nachfrageschock eine sichere Beschäftigung. Der Lohn, der im Abschwung über dem Grenzprodukt des Arbeiters liegt, wird aus den Prämienrücklagen, die im Aufschwung gebildet wurden, finanziert. Da sich die Firmen bei unvollständigen Kapital- und Versicherungsmärkten nicht gegen die Risiken, die mit dieser Lohnpolitik verbunden sind, rückversichern können, wird auch in Zukunft ein gesetzlicher Kündigungsschutz, wie Berthold (2000) einräumt, unabdingbar sein. Der gesetzliche Kündigungsschutz soll darüber hinaus die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte bei betriebsbedingten Kündigungen auf die Beschäftigungsexternalitäten ihrer Entscheidungen ausrichten.

Für einen Grundkündigungsschutz plädiert neben Walwei (2000) auch Franz (1994). Nach Franz (1994) sollen die Schutzregeln, die die Beendigung des Arbeitsvertrages zum Gegenstand haben und über Mindeststandards hinausgehen, frei ausgehandelt und im individuellen Arbeitsvertrag vereinbart werden. Allerdings soll der Gesetzgeber bestimmen, daß jeder individuelle Arbeitsvertrag einen Kündigungsschutzteil obligatorisch enthält „um unerwünschtes Trittbrettfahrer-Verhalten einzelner Unternehmen zu unterbinden (Franz 1994, S. 449).“ Auch Franz (1994) schlägt wie Berthold (2000) vor, daß der individuelle Arbeitsvertrag eine Versicherung gegen das Einkommensrisiko umfassen soll, wobei die Prämie durch einen Lohnverzicht des Arbeitnehmers aufgebracht wird. Die Autoren weisen selbst auf das Problem der Vorsorge gegen den Konkursfall hin und schlagen die Einrichtung einer staatlichen Zwangsversicherung vor, die bei nicht ausreichender Konkursmasse des Arbeitgebers die Kosten des Arbeitsplatzverlustes gegenüber dem Arbeitnehmer übernimmt.

Der Arbeitsrechtler Willemsen (2000, S. 2783) betont, daß bei einer Novellierung ein umfassendes Kündigungsschutzgesetz anzustreben ist, das „ein geradliniges und auf das eigentliche Prozeßziel (die Beendigung des Arbeitsverhältnisses) konzentriertes und beschränktes Verhalten der Parteien belohnt ...“. Der Zweck des Kündigungsschutzes sollte darauf beschränkt werden, dem leichtfertigen Umgang mit bestehenden Arbeitsverhältnissen durch ein abgestuftes finanzielles Sanktionssystem entgegenzuwirken. Deshalb soll, so Willemsen (2000), jeder Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens zwei Jahren bei einer betriebsbedingten Kündigung einen gesetzlichen Anspruch auf eine Abfindungszahlung erhalten, deren Höhe von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängt. Dieses gesetzliche Recht auf eine Grundabfindung, die maximal sechs Monatsgehälter betragen soll, gilt unabhängig davon, ob die vom Arbeitnehmer nicht verschuldete Kündigung sozial gerechtfertigt ist. Hält der Arbeitnehmer die Kündigung für sozialwidrig, kann er eine Kündigungsschutzklage erheben, allerdings nur mit dem Ziel einer zusätzlichen Kündigungsentschädigung, deren Höchstgrenze wie bei der bisheri-



gen gesetzlichen Regelung bei 18 Monatsverdiensten liegen soll. Da das Arbeitsverhältnis mit der Kündigung im Gegensatz zur herrschenden Gesetzgebung in jedem Fall als beendet gilt, erstreckt sich für den Arbeitgeber das Prozeßrisiko bei Sozialwidrigkeit der Kündigung auf eine zusätzlich zur Grundabfindung auszahlende Entschädigung. Ein Bestandsschutz im Sinne des heute gültigen Gesetzes mit einem Weiterbeschäftigungsanspruch bei sozialwidriger Kündigung gibt es in der Konzeption von Willemsen (2000) nicht. Einen ähnlichen Reformvorschlag unterbreitet der Arbeitsrechtler und bekannte Kündigungsschutzspezialist Preis (1999, S. 87), der eine Überarbeitung des Schutzrechts fordert, die die bei einer Kündigung anfallenden Abfindungszahlungen sowie die Verwaltungs- und Prozeßkosten für die Unternehmen planbar und kalkulierbar macht. Dabei dehnt Preis seine Konzeption bis in juristisches Neuland aus, indem er im Gegensatz zum vorherrschenden Bestandsschutzprinzip gegebenenfalls einen „... Übergang zu einem gesetzlichen und kollektivvertraglich verbesserbaren Abfindungsprinzip bei betriebsbedingten Kündigungen“ vorsieht.

Die meisten Vorschläge zur Reform des Schutzrechts, die der Arbeitsrechtswissenschaftler nicht weniger als die der Arbeitsökonom, sehen eine Beibehaltung befristeter Arbeitsverträge und eine dauerhafte, die Erwartungen der Arbeitsmarktparteien stabilisierende Integration des Befristungsrechts in ein allgemeines Arbeitsvertragsrecht vor. Um den Spielraum der Unternehmen bei der Wahl von Anpassungsstrategien zu erhalten, sollte das Befristungsrecht wie bisher lediglich die zeitliche Erstreckung befristeter Arbeitsverträge spezifizieren und den Abschluß von Kettenarbeitsverträgen verhindern. Eine sachliche Begründung für die Befristung durch den Arbeitgeber, wie sie von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit 1954 gefordert wird und im Teilzeit- und Befristungsgesetz umgesetzt ist, um die Umgehung des allgemeinen Kündigungsschutzes zu verhindern, erachten viele Reformer nicht für notwendig. Im Gegensatz hierzu wird von Walwei (1995a), der neuesten Direktive der Europäischen Kommission<sup>2</sup> und dem jüngst von der Regierung verabschiedeten Gesetz zum Befristungsrecht gefordert, die Rechte atypisch Beschäftigter zu stärken, indem das atypische Arbeitsverhältnis einem Normalarbeitsverhältnis gleichgestellt wird. Darüber hinaus fordert Walwei (1995a) eine detaillierte Aufzählung sachlicher Begründungen, wie sie in dem neuen Gesetz zum Befristungsrecht zu finden ist.

Welche Funktion hat aus dem Blickwinkel der ökonomischen Analyse ein staatliches Kündigungsschutzrecht? Der Arbeitsmarkt ist ein Suchmarkt, auf dem *ceteris paribus* die durchschnittliche Zeitdauer, die beim Wechsel eines Arbeitsplatzes verstreicht, um so länger ist, je weiter der technische Fortschritt

---

<sup>2</sup> 99/70/EG vom 28. Juni 1999, Abl. L 175, 10.07.1999, S. 43.



und die Spezialisierung der Berufe entwickelt sind. Während monatelanger Suchphasen entstehen sowohl auf seiten der Firmen als auch auf seiten der beschäftigungslosen Arbeitnehmer Kosten, die direkt mit dem Grad der Spezialisierung korrelieren. Ein erwerbsloser Arbeitnehmer verliert sein spezialisiertes Humankapital sowie seine sozialen Kompetenzen, die er in den Jahren seiner Erwerbstätigkeit erworben hat. Darüber hinaus können Mobilitätskosten entstehen sowie hohe Verluste, die mit der Trennung von der angestammten sozialen Umgebung und Infrastruktur verbunden sind.

Ein staatliches Kündigungsschutzrecht hat mit Blick auf diese Kündigungsschäden zwei Regulierungsgegenstände. Erstens stellt sich die Frage, wie ein gegebener und irreversibler Kündigungsschaden nicht nur fair, sondern auch anreizkompatibel auf Kündiger und Gekündigten verteilt werden kann. Der zweite Gegenstand besteht in der Frage nach den pareto-effizienten Anpassungsstrategien der Vertragsparteien. Die Anpassungsstrategien, die die Vertragsparteien bei der Auflösung der Arbeitsbeziehung wählen, sind pareto-effizient, wenn die Summe aus tatsächlichen Anpassungskosten und erwartetem Kündigungsschaden ein Minimum annimmt. Wird die Kündigung allein durch exogene Schocks verursacht, so ist der Kündigungsschaden ein Risikofall und das Kündigungsrecht wird zu einem Spezialfall des Versicherungsrechts. Wenn jedoch die Höhe des Kündigungsschadens endogen ist, da der Schaden von der Wahl der Anpassungsstrategien durch den Kündiger und den Gekündigten abhängt und der Markt keine hinreichenden Anreize setzt, effiziente Kündigungsschutzstrategien zu wählen, dann besteht die Aufgabe des staatlichen Kündigungsschutzrechts darin, dieses Marktversagen entweder durch Gesetzgebung oder durch Rechtsprechung zu kompensieren. Das Kündigungsschutzgesetz muß dabei mit Blick auf die Macht- und Informationsasymmetrien zwischen Kündiger und Gekündigtem seine Normen und Bestimmungen so setzen, daß die Summe aus den Anpassungskosten der beiden Parteien sowie dem erwarteten Kündigungsschaden minimal wird.

Knüpft man an die traditionelle Rechtsdogmatik an und unterscheidet personen- und verhaltensbedingte von betriebsbedingten Kündigungen, dann korrespondiert diese Klassifikation aus dem ökonomischen Blickwinkel mit der Vermutung, daß im Fall der personen- und verhaltensbedingten Kündigung der Arbeitnehmer in der Position ist, die kostengünstigeren Anpassungsstrategien zur Vermeidung des Kündigungsschadens zu wählen. Demgegenüber entspricht der betriebsbedingten Kündigung die Vermutung, daß der Arbeitgeber über die kostengünstigeren Anpassungsstrategien zur Reduktion des erwarteten Kündigungsschadens verfügt. Um Anreize zu erzeugen, den pareto-effizienten Anpassungspfad zu wählen, darf das Kündigungsschutzrecht daher keine speziellen Anpassungsstrategien, wie die selektive Anpassung in Gestalt der Sozialauswahl, vorschreiben und andere, wie die einseitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Abfindung, verbieten. Darüber hinaus sollte das

Kündigungsschutzgesetz keine Vorschriften über spezifische ex-post-Kompensationen zum Ausgleich des Kündigungsschadens vorschreiben. Ebenso wie es im Haftungsrecht nicht sinnvoll ist, durch Gesetz für jeden denkbaren Haftungsschaden festzulegen, daß der Schädiger den Geschädigten mit mindestens sechs und höchsten 18 Monateinkommen kompensiert, so sollte auch im Kündigungsschutzrecht die Kompensation für den Kündigungsschaden das Resultat von ex-post-Verhandlungen sein.

Das Gesetz sollte lediglich Vorsorge treffen für die Verteilung der Informations- und Beweispflichten. Einigen sich die Parteien bei der Aufteilung des Kündigungsschadens nicht, steht zunächst der Weg zur Schiedsstelle und nur in Zweifelsfällen der Gerichtsweg offen. Die Prozeduren der Kündigungsklage sollten neben den üblichen Erfordernissen wie der Schriftlichkeit, der Fristenwahrung, der örtlichen und sachlichen Zuständigkeit etc. so konzipiert werden, daß das Gericht Gerechtigkeits- und Effizienzfragen bei allen Urteilsverfahren streng trennen kann. Angesichts des meist sehr viel komplexeren Effizienzproblems sollte das Gericht in die Lage versetzt werden, sich einen Eindruck von den Anpassungsstrategien, die den Parteien zur Verfügung standen, und von der tatsächlichen Höhe des Kündigungsschadens zu verschaffen. Dabei ist bei der Verwendung des staatlichen Rechts und der Rechtsprechung als externe Überwachungsstruktur für das Arbeitsverhältnis zu bedenken, daß mit der zunehmenden Spezialisierung der Berufe die Sachkenntnisse eines Richters immer weniger ausreichen, um jene Anpassungsstrategien ex-post zu ermitteln, die in dem zu beurteilenden Einzelfall die effizientesten gewesen wären. Deshalb kann es auch aus dem ökonomischen Blickwinkel sinnvoll sein, im Fall betriebsbedingter Kündigungen, eine pauschale Mindestkompensation vorzusehen. Wie ein gesetzlicher Mindestlohn resultiert die Mindestkompensation für eine betriebsbedingte Kündigung aus der durch allgemeine Lebenserfahrung gestützten Schadensschätzung und mag daher, wie z.B. von Willemsen (2000) vorgeschlagen, mit sechs Monatsgehältern die angemessene Höhe haben. Wie ein gesetzlicher Mindestlohn muß aber auch die Mindestkompensation für eine betriebsbedingte Kündigung mit Blick auf den Wandel der Berufsbilder fortlaufend angepaßt werden. Allerdings ist es fraglich, ob ein staatliches Arbeitsvertragsrecht und ein staatliches Arbeitsgericht überhaupt imstande sind, mit Blick auf die immer komplizierter werdenden Verhältnisse des Berufslebens für eine im Einzelfall faire Aufteilung des Kündigungsschadens zu sorgen, ohne zugleich die Anreize für eine gesamtwirtschaftlich effiziente Kündigungsrate zu verzerren.

Im Mittelpunkt der herrschenden juristischen Konzeption des Kündigungsschutzes steht das vom Sozialstaatsgebot des Grundgesetzes geforderte Bestandschutzprinzip. Bestandsschutz ist jedoch nicht das primäre Ziel eines ökonomisch effizienten Kündigungsschutzrechts. Denn, ein ökonomisch effizientes Kündigungsschutzrecht liefert dem Kündiger und dem Gekündigten Anreize,

ihr Anpassungsverhalten an exogene Nachfrage- und Technologieschocks so zu wählen, daß die Summe aus tatsächlichen Anpassungskosten und erwartetem Kündigungsschaden minimal wird. Bestandsschutz ist vielmehr eine erwünschte Nebenfolge eines ökonomisch effizienten Schutzrechts, die immer dann eintritt, wenn die Beteiligten die vom Gesetz normierten Rechtsfolgen ihrer Strategiewahl vorhersehen, und der Bestandsschutz die im Vergleich zu allen anderen Alternativen kostenminimale Anpassungsreaktion ist.

Auch das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) kam kürzlich zu ähnlichen Schlußfolgerungen. So weist das Gericht in einem Beschluß aus dem Jahre 1998 darauf hin, daß die Erwartung des Arbeitgebers, ein Arbeitsverhältnis nur gegen Abfindungszahlung beenden zu können, sich in der Regel arbeitsplatzschützend auswirkt (vom 27.01.1998, BVerfG, NJW 1998, S. 1475). Denn der Arbeitgeber werde, so das Gericht, „... diese Aufwendung nur in Fällen in Kauf nehmen, die ihm besonders dringlich erscheinen.“ Wie sich diese vom BVerfG entwickelte ökonomische Theorie des Kündigungsschutzrechts auf die zukünftige Rechtsdogmatik, auf die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte und vor allem auf das Bundesarbeitsgericht auswirken wird, läßt sich gegenwärtig noch nicht beurteilen. Fest steht lediglich, daß das BVerfG mit diesem Ansatz der Rechtswissenschaft die Möglichkeit eröffnet hat, das bislang für unveräußerlich gehaltene Gut des Bestandsschutzes als handelbar zu betrachten.

Marginale Reformen des Befristungsrechts, wie sie seit den 80er Jahren in Deutschland und vielen anderen europäischen Ländern zu beobachten sind, sind weder geeignet den Bestand des Standardarbeitsverhältnisses zu sichern, noch eine Integration von Langzeitarbeitslosen über den sekundären in den primären Arbeitsmarkt zu fördern. Nur eine strukturelle Reform des Kündigungsschutzrechts, die das in Deutschland vorherrschende Bestandsschutzprinzip durch das Abfindungsprinzip ersetzt, ist aus ökonomischer Sicht der geeignete Weg, den Vertragsparteien Anreize für effiziente Kündigungen zu liefern. Ein derart ausgestaltetes Kündigungsschutzrecht könnte den Bestandsschutz des Standardarbeitsverhältnisses, die Senkung der Langzeitarbeitslosigkeit und die Eingliederung von Randgruppen in einer wirtschaftspolitisch durchdachten Konzeption der Arbeitsmarktpolitik zusammenführen.

## Anhang

### Anhang A1

#### Gesetzliche Vorschriften bei Massentlassungen in den 90er Jahren in den Ländern der OECD

	Definition Massen- entlassungen <sup>a)</sup>	Zusätzliche An- zeigepflicht <sup>b)</sup>	Zusätzliche Verzögerungen in Tagen	Kosten für den Arbeitgeber <sup>c)</sup>
Belgien	3	2	44	1
Dänemark	3	2	29	0
Deutschland	3	1	28	1
Finnland	3	1	32	0
Frankreich	3	0	22	1
Griechenland	4	1	19	1
Großbritannien	2	1,5	57	0
Irland	3	1	18	0
Italien	4	1,5	44	1
Niederlande	2	1	30	1
Österreich	4	1	21	1
Portugal	4	0,5	65	1
Schweden	4	2	113	0
Spanien	3	1	29	1
<b>EU-Durchschnitt</b>	<b>3,2</b>	<b>1,2</b>	<b>39,4</b>	<b>0,6</b>
Australien	3	2	0	0
Kanada	1	2	111	0
Japan	2	1	0	0
Korea	3	1	0	0
Mexiko	4	2	0	1
Neuseeland	0	0,5	0	0
Norwegen	3	1,5	28	0
Polen	3	1	32	2
Schweiz	3	2	29	1
Tschechische Rep.	4	2	83	0
Türkei	3	1	29	0
Ungarn	3	2	47	0
USA	1	2	59	0
<b>OECD-Durchschnitt</b>	<b>2,9</b>	<b>1,4</b>	<b>35,9</b>	<b>0,5</b>

Quelle: OECD (1999b, Tabelle 2.4 und Anhang 2.A); <sup>a)</sup>0 keine Regulierungen, wenn Vorschriften für Massentlassungen in Kraft treten, 1 ab 50 Entlassungen, 2 ab 20 Entlassungen, 3 ab 10 Entlassungen, 4 wenn Vorschriften unter 10 Entlassungen in Kraft treten; <sup>b)</sup>0 wenn es keine zusätzliche Anmeldepflicht im Vergleich zu Einzelentlassungen gibt, 1 wenn Anzeigepflicht bei einer weiteren Partei, beim Arbeitsamt oder bei der Arbeitnehmervertretung besteht, 2 wenn mehrere Parteien informiert werden müssen; <sup>c)</sup>1 falls zusätzliche Abfindungen zu zahlen sind oder Sozialpläne aufzustellen sind, ist beides notwendig, wird der Wert 2 vergeben.

Anhang A2  
Gesetzliche Vorschriften beim Abschluß von befristeten Arbeitsverträgen und Leiharbeitsverträgen in den Ländern der OECD

	Befristete Arbeitsverträge				Leiharbeit							
	Beschränkungen/ Begründungspflicht		Max. Zahl aufeinander- folgender Befristungen		Max. Dauer einschl. Verlängerungen		Arten von erlaubten Tätigkeiten		Beschränkungen bei Erneuerungen		Max. Dauer einschl. Verlängerungen	
	Skala 0-3 <sup>a)</sup>		Anzahl		Monate		Skala 0-4 <sup>b)</sup>		Ja/Nein		Monate	
	80er	90er	80er	90er	80er	90er	80er	90er	80er	90er	80er	90er
Belgien	0	2	1	4	24	30	2	2	ja	ja	2	15
Dänemark	3	3	1,5	1,5	nein	nein	2	4	ja	nein	3	nein
Deutschland	2	2,5	1	4	18	24	2	3	ja	ja	6	12
Finnland	1	1	1,5	1,5	nein	nein	4	4		nein	–	nein
Frankreich	1	1	3	2	24	18	2,5	2	ja	ja	24	18
Griechenland	0	0	2,5	2,5	nein	nein	0	0	–	–	–	–
Großbritannien	3	3	nein	nein	nein	nein	4	4	nein	nein	nein	nein
Irland	3	3	nein	nein	nein	nein	4	4	nein	nein	nein	nein
Italien	0,5	1	1,5	2	9	15	0	1	–	ja	–	nein
Niederlande	3	3	1	3	nein	nein	3	3,5	ja	ja	6	42
Österreich	2,5	2,5	1,5	1,5	nein	nein	3	3	ja	ja	nein	nein
Portugal	2	2	3	3	30	30	1	2	ja	ja	9	9
Schweden	2	2,5	2	nein	...	12	0	4	–	nein	–	12
Spanien	2	1	6	3	36	36	0	2	–	ja	–	6

Australien	3	3	1,5	1,5	nein	nein	4	4	nein	nein	nein	nein
Kanada	3	3	nein	nein	nein	nein	4	4	nein	nein	nein	nein
Japan	...	2,5	2,5	2,5	...	...	2	2	...	ja	—	36
Korea	...	2,5	...	...	...	...	0	2,5	—	ja	—	24
Mexiko	...	0,5	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Neuseeland	...	3	...	...	...	...	...	4	...	nein	...	nein
Norwegen	1	1	1,5	1,5	nein	nein	1,5	3	ja	ja	...	24
Polen	—	3	...	2	...	nein	0	4	—	ja	—	nein
Schweiz	3	3	1,5	1,5	nein	nein	4	4	nein	nein	nein	nein
Tschechische Rep.	...	2,5	...	...	...	nein	0	4	—	nein	—	nein
Türkei	0	0	...	1,5	...	nein	0	0	—	—	—	—
Ungarn	...	2,5	...	...	...	...	0	4	—	nein	—	nein
USA	3	3	nein	nein	nein	nein	4	4	nein	nein	nein	nein

Quelle: OECD (1999b, Tabelle 2.3 und 2.A.7), — keine Vorschriften, ... keine Angaben verfügbar <sup>a)</sup> 0 wenn Befristungen nur bei Vorliegen sachlicher oder konkreter Gründe erlaubt sind, 1 wenn im Hinblick auf die Erfordernisse des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers bestimmte Ausnahmeregelungen gelten, 2 wenn sowohl von Seiten des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers Ausnahmen möglich sind, 3 keine Beschränkung, <sup>b)</sup> 0 wenn Leiharbeit verboten ist, 1–3 Grad der Beschränkung, 4 keine Beschränkung.

Anhang A3  
Änderung des Kündigungs- und Befristungsrechts seit 1980 in der EU

<b>Belgien</b>	1980	Zulassung befristeter Arbeitsverträge
	1985	Senkung der Kündigungsfrist abhängig vom Einkommensniveau
	1987	Befristete Arbeitsverträge können ohne sachliche Gründe abgeschlossen werden
		Schrittweise Erhöhung der Zahl der zulässigen Vertragserneuerungen sowie Verlängerungen der Gesamtdauer von befristeten Beschäftigungsverhältnissen und Zeitarbeitsverträgen
<b>Deutschland</b>	1985	Wegfall der sachlichen Begründungspflicht für befristete Arbeitsverträge bis zu eine Höchstdauer von 18 Monaten
	90er	Schrittweise Erhöhung der Zahl der zulässigen Vertragserneuerungen sowie der Gesamtdauer von befristeten Arbeitsverträgen und Zeitarbeitsverträgen
	1993	Angleichung der gesetzlichen Kündigungsfrist für Arbeiter und Angestellte
	1996	Erhöhung des Schwellenwertes ab dem das KSchG in Kraft tritt von 5 auf 10 Beschäftigte
		Verlängerung der max. Dauer befristeter Arbeitsverträge auf 24 Monate und 3 zulässige Verlängerungen
	1999	Senkung des Schwellenwertes von 10 auf 5 Beschäftigte
	2000	Festlegung von sachlichen Befristungsgründen, Befristungen ohne sachlichen Grund nur für Neueinstellungen
<b>Finnland</b>	1988	Einführung der betriebsbedingten Entlassung als sozial gerechtfertigten Grund
	1991	Verkürzung der Frist bis zum in Kraft treten der Kündigungsfrist von 2 Monaten auf 1-2 Wochen
	1996	Verkürzung der Kündigungsfrist für Arbeitskräfte mit einer Betriebszugehörigkeit unter einem Jahr von 2 Monaten auf 1 Monat

<b>Frankreich</b>	1985/86	Lockerung und schließlich Wegfall der sachlichen Gründe für Befristungen, maximale Höchstdauer wird auf zwei Jahre verlängert
	1986	Abschaffung der amtlichen Genehmigungspflicht für Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen
	1989	Einführung der Sozialplanpflicht für Massenentlassungen
	1989	Verlängerung der Frist für das Verfahren zur Freisetzung von Arbeitskräften
	1990	Erneute Einführung sachlicher Gründe für befristete Arbeitsverträge und Verschärfung der Bedingungen für Zeitarbeit, Begrenzung der maximalen Gesamtdauer, maximal einmalige Verlängerung
	1993	Einführung der contracts emploi-solidarité für schwervermittelbare Personen und Langzeitarbeitslose
<b>Italien</b>		Einführung einer amtlichen Genehmigungspflicht für Sozialpläne
	1986	Erweiterung der fairen Entlassungsgründe um betriebsbedingte Entlassung für Betriebe mit mehr als 36 Arbeitnehmern
	1987	Erweiterung der sachlichen Befristungsgründe im Rahmen von Tarifvereinbarungen, hauptsächlich Legitimierung befristeter Arbeitsverträge in Form von Ausbildungsverträgen
	1990	Bestimmungen zu unfairen Entlassungen werden auf kleine Unternehmen ausgedehnt
	1997	Befristete Zulassung von Zeitarbeitsunternehmen
<b>Portugal</b>	1976	Lockerung der Vorschriften für befristete Arbeitsverträge
	1989/91	Erweiterung der fairen Entlassungsgründe, da bisher nur personenbedingt gekündigt werden konnte
		Abschaffung der Genehmigungspflicht bei Massenentlassungen
		Beschränkungen beim Abschluß befristeter Arbeitsverträge auf eine max. 3-jährige Dauer und zwei Verlängerungen

*Fortsetzung nächste Seite*



Anhang A3 (Fortsetzung)

<b>Schweden</b>	1993	Lockerung der Sozialauswahl, Arbeitgeber können bei betriebsbedingten Entlassungen zwei Arbeitnehmer ihrer Wahl behalten Zulassung von Zeitarbeitsfirmen
	1995/97	Strengere Sozialauswahl, Möglichkeiten einer Änderung der Reihenfolge bei Entlassungen im Rahmen von Tarifverträgen möglich Befristete Arbeitsverträge sind ohne sachliche Gründe möglich, sofern nicht mehr als 5 Arbeitskräfte gleichzeitig davon betroffen sind
<b>Spanien</b>	1980	Senkung der Abfindung bei ungerechtfertigter Entlassung
	1984	Lockerung der für befristete Arbeitsverträge geltenden Beschränkungen
	1990	Erhöhung der Abfindung bei ungerechtfertigten Entlassungen von 42 auf 54 Monatsgehälter
	1994	Abschaffung der Genehmigungspflicht für Entlassungen aus betriebsbedingten Gründen, Erweiterung der objektiven Gründe für Massenentlassungen und zeitliche Straffung der verfahrensmäßigen Auflagen Zulassung von Zeitarbeitsunternehmen
	1997	Beschränkung der zulässigen Gründe für befristete Arbeitsverträge Absenkung der max. Abfindung bei einer ungerechtfertigten Entlassung von 45 auf 33 Tage pro Jahr Betriebszugehörigkeit bei speziellen Vertragstypen
<b>Großbritannien</b>	1979	Erhöhung der Probezeit von ½ auf 1 Jahr, erst ab diesem Zeitpunkt tritt der Kündigungsschutz in Kraft
	1985	Erhöhung der Probezeit von 1 auf 2 Jahre Technische Änderungen des Entlassungsverfahrens, um schikanösen Klagen vorzubeugen
	1999	Reduktion der Probezeit auf 1 Jahr, Erhöhung der max. Abfindung von 12 000 auf 50 000 Pfund
<b>USA</b>	1988	WARN Act, bei Massenentlassungen ist nun eine 60 tägige Kündigungsfrist für Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten notwendig wrongful termination Doktrinen, in Montana kodifiziertes Kündigungsschutzgesetz

Quelle: Europäische Kommission (1993), OECD (1993, 1999b), OECD (1997) Member Countries Experience, Mosley/Kruppe (1992), Rudolph (2000b), Schömann/Kruppe/Rogowski (1998), eigene Ergänzungen

## Anhang A4

**Vorschriften zu Einzelentlassungen in den Ländern  
der EU, Kanada, USA und Australien**

<b>Belgien</b>	<b>Dänemark</b>	<b>Deutschland</b>
<b>Kündigungsfristen nach Beschäftigungsdauer – alle Arbeitnehmer / Arbeiter*</b>		
7 T < 6 M, 3 M < 5 J, je 3 J weitere 5 J  0 in Probezeit, 7 T > 6 M, 28 T < 20 J, 56 T > 20 J	14 < 3 M, 1 M < 5 M, 3 M < 33 M, 4 M < 69 M, 5 M < 114 M, 6 M < 114 M  0 < 9 M, 21 T < 2 J, 28 T < 3 J, 56 T < 6 J, 70 T > 6 J	2 W in Probezeit, 4 W < 2 J, 1 M < 5 J, 2 M < 8 J, 3 M < 10 J, 4 M < 12 J, 5 M < 15 J, 6 M < 20 J, 7 M < 20 J
<b>Probezeit – alle Arbeitnehmer / Arbeiter*</b>		
1-6 M / 4-14 T	3 M / 0 M	6 M
<b>Gründe für gerechtfertigte Einzelentlassungen</b>		
Entlassung für personen- und betriebsbedingte Kündigung möglich	In der Leistung oder dem Verhalten des Arbeitnehmers liegende Gründe, wenn betriebsbedingte Erfordernisse vorliegen. Gehört der Gekündigte dem Betrieb seit mehr als 9 Monaten an, so kann er die Angabe der Kündigungsgründe verlangen.	Eine Kündigung muß sozial gerechtfertigt sein. Dreierlei Gründe können die Kündigung rechtfertigen: in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers liegende oder wirtschaftliche Gründe.
<b>Abfindungen gerechtfertigt / Arbeiter*</b>		
keine	1 MG nach 12 J, 2 MG nach 15 J, 3 MG nach 18 J  keine	Nur tarifvertragliche Zusatzvereinbarungen
<b>Abfindung ungerechtfertigt</b>		
Min. Dauer der Kündigungsfrist, bis 6 Monatsverdienste Schadensersatz	Max. ein Jahresverdienst	Das Gesetz legt Höchstbeträge für die Abfindung fest, je nach Lebensalter und Beschäftigungsdauer 12 M unter 50 Jahre, 15 M 50-55 J über 55 J bis zu 18 Monatsverdiensten
<b>Wiedereinstellung</b>		
nein	ja	ja

Quellen: Europäische Kommission (1997), OECD (1999b), eigene Zusammenstellung; \*z.B. 1 W < 2 J = eine Woche Kündigungsfrist bei einer Betriebszugehörigkeit unter 2 Jahren; ebenso bei Abfindungszahlungen, AN = Arbeitnehmer, J = Jahre, M = Monate, MG = Monatsgehalt, T = Tage, W = Woche,

Fortsetzung nächste Seite

## Anhang A4 (Fortsetzung)

Finnland	Frankreich	Griechenland
<b>Kündigungsfristen nach Beschäftigungsdauer – alle Arbeitnehmer / Arbeiter*</b>		
0 < 4 M, 1 M < 1 J, 2 M < 5 J, 3 M < 9 J, 4 M < 12 J, 5 M < 15 J, 6 M > 15 J	15 T < 6 M, 1 M < 2 J, 2 M > 2 J  7 T < 6 M, 1 M < 2 J, 2 M < 2 J	0 < 2 M, 30 T < 1 J, 60 T < 4 J, 3 M < 6 J, 4 M < 8 J, 5 M < 10 J, plus 1 M pro Beschäftigungsjahr bis max. 24 M <del>keine</del>
<b>Probezeit – alle Arbeitnehmer / Arbeiter*</b>		
4 M	1-3 M / 1 W-2 M	3 M
<b>Gründe für gerechtfertigte Einzelentlassungen</b>		
Kündigungen sind aus speziellen wichtigen Gründen möglich und schließen in der Person liegende Gründe ein sowie dringende betriebliche Erfordernisse.	Wichtige Gründe in der Person oder im Verhalten oder betriebsbedingte Gründe; Umsetzung ist zu prüfen, Entlassener hat Vorrang bei Wiedereinstellung neuer Arbeitskräfte; der Arbeitgeber muß den Arbeitnehmer anhören und ihn über die Gründe unterrichten; schriftliche Mitteilung erforderlich	Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers, betriebliche Erfordernisse wie Produktion oder Arbeitsorganisation Kündigungen sind rechtswirksam, wenn der Arbeitgeber die Kündigung schriftlich mitteilt, die Entlassungsabfindung zahlt und sein Kündigungsrecht nicht mißbräuchlich ausgeübt hat
<b>Abfindungen gerechtfertigt / Arbeiter*</b>		
keine	1/10 eines Monatslohnes pro Jahr Betriebszugehörigkeit plus zusätzlich 1/15 nach zehn Jahren	½ der Kündigungsfrist wenn Entlassung schriftlich erfolgt 5 T < 1 J, 7 < 2 J, 15 T < 5 J, 30 T < 10 J, 60 T < 15 J, 90 T < 20 J, 105 T > 20 J
<b>Abfindung ungerechtfertigt</b>		
Zwischen 3 und 20 Monatsverdiensten	Min. 6 MG, max. 24 MG bei Betriebszugehörigkeit über 2 J, in Firmen mit mehr als 11 AN, in Firmen mit weniger als 11 Arbeitskräften und Betriebszugehörigkeit unter 2 Jahren Schadensersatz ohne Minimum.	Schadensersatz für den Zeitraum von der Entlassung bis zur Gerichtsentscheidung
<b>Wiedereinstellung</b>		
ja	nein	ja

## Anhang A4 (Fortsetzung)

Großbritannien	Irland	Italien
<b>Kündigungsfristen nach Beschäftigungsdauer – alle Arbeitnehmer / Arbeiter*</b>		
0 < 1 M, 1 W < 2 J, plus 1 Woche pro J Betriebszugehörigkeit bis max. 12 W	0 < 13 W, 1 W < 2 J, 2 W < 5 J, 4 W < 10 J, 6 W < 15 J, 8 W > 15 J, 2 Wochen min. bei betriebsbedingten Kündigungen	8 T < 8 W, und 15 Tage bis 4 Monate; danach tarifvertragliche Zusatzregelungen  2 T < 2 J, 6-12 T danach
<b>Probezeit – alle Arbeitnehmer / Arbeiter*</b>		
12 M	12 M	3-8 W / 1-2 W
<b>Gründe für Einzelentlassungen nach der Probezeit</b>		
Jeder AN hat, vorbehaltlich bestimmter Ausnahmeregelungen das Recht, von seinem AG nicht entlassen zu werden, wenn die Gründe sozial sind (Schwangerschaft, Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft). Beweislast hat Arbeitgeber	Leistungsfähigkeit, Kompetenz oder Qualifikation sowie das Verhalten des AN oder aus wirtschaftlichen Gründen	Triftige Gründe erforderlich, wie schwerwiegende Verstöße gegen die vertraglichen Pflichten des AN oder Gründe in Produktion, Arbeitsorganisation und Arbeitsablauf
<b>Abfindungen gerechtfertigt</b>		
½ (1; 1,5) W pro J Betriebszugehörigkeit für AN zwischen 18-21 Jahre (22-40; 41-64), begrenzt auf 30 W und 220 £ pro Woche	Bei Betriebszugehörigkeit von 2 Jahren, 1 W plus ½ (1) W für AN unter (über) 41 Jahren, max. 15 600 Ir £., AG werden teilweise entschädigt durch einen Entlassungsfond	2/27 des jährlichen Gehaltes pro Jahr Betriebszugehörigkeit, häufig kollektive Zusatzvereinbarungen
<b>Abfindung ungerechtfertigt</b>		
Grundbetrag, wird nach Alter und Beschäftigungsdauer berechnet und beträgt min. 6600 £ und max. 12000 £ bei sozial ungerechtfertigten Gründen; Ausgleichsbetrag soll den AN für seinen tatsächlichen finanziellen Verlust entschädigen	Max. 2 Jahreslöhne	Bei mehr als 60 AN oder mehr als 15 AN in der gleichen Betriebsstätte 15 MG Entschädigung, sonst 2,5-6 MG abhängig von Beschäftigungsdauer und Firmengröße, bis max. 10 MG für Beschäftigungsdauer > 10 J und 14 M für > 20 J wenn mehr als 15 AN beschäftigt
<b>Wiedereinstellung</b>		
nein	ja	ja

Fortsetzung nächste Seite

## Anhang A4 (Fortsetzung)

Luxemburg	Niederlande	Österreich
<b>Kündigungsfristen nach Beschäftigungsdauer – alle Arbeitnehmer/Arbeiter*</b>		
keine Angaben	1 Monat in den ersten 5 Jahren, für jede weitere 5 J Betriebszugehörigkeit 1 M bis max. 4 M	6 W < 2 J, 2 M < 5 J, 3 M < 15 J, 4 M < 25 J, 5 M > 25 J  2 Wochen, von zusätzl. Tarifvereinb. abhängig
<b>Probezeit – alle Arbeitnehmer / Arbeiter*</b>		
keine Angaben	1-2 M je nach Vertragsdauer	6 M
<b>Gründe für Einzelentlassungen</b>		
AN kann verlangen, daß AG ihm die Kündigungsgründe schriftlich angibt; sind die Gründe sozial ungerechtfertigt oder wirtschaftlich regelwidrig, gilt die Kündigung als ungerechtfertigt; Arbeitgeber trägt Beweislast	Wichtige Gründe: Verhaltensbedingt, wirtschaftliche Gründe, die belegt werden müssen, Umsetzung muß geprüft werden, Sozialauswahl; AG muß AN anhören und ihn über die Gründe unterrichten; schriftliche Mitteilungspflicht	Wichtige Gründe, inklusive mangelnde Leistungsfähigkeit betriebsbedingte Gründe, Gültig für Betriebe mit mindestens 5 AN
<b>Abfindungen gerechtfertigt</b>		
keine Angaben	Kündigungsgenehmigung durch den Leiter des Bezirksarbeitsamtes notwendig, sonst 1 M (1,5 M; 2 M) pro Jahr Betriebszugehörigkeit, unter 40 Jahre (40-50 Jahre; über 50 Jahre)	2 M > 3 J, 3 M > 5 J, 4 M > 10 J, 6 M > 15 J, 9 M > 20 J, 12 M > 25 J Betriebszugehörigkeit
<b>Abfindung ungerechtfertigt</b>		
Schadensersatz bis zu einem Monatsgehalt	Höhe der gerechtfertigten Entlassung plus Korrekturfaktor, durchschnittliche Abfindungszahlung 52 000 NLG bzw. 18 Monatsverdienste	Wie bei gerechtfertigter Entlassung, plus Lohn zwischen Entlassung und Gerichtsentscheidung
<b>Wiedereinstellung</b>		
ja	ja	ja

## Anhang A4 (Fortsetzung)

Portugal	Schweden	Spanien
<b>Kündigungsfristen nach Beschäftigungsdauer – alle Arbeitnehmer/Arbeiter*</b>		
0 < 2 M, 60 T > 2 M	1 M < 2 J, 2 M < 4 J, 3 M < 6 J, 4 M < 8 J, 5 M < 10 J, 6 M > 10 J	30 T für gerechtfertigte Entlassung <i>Befristet AV, 0 T &lt; 1 J, 15 T &gt; 1 J</i>
<b>Probezeit – alle Arbeitnehmer / Arbeiter*</b>		
2-6 M nach Vertragsdauer	6 M	2-3 M
<b>Gründe für Einzelentlassungen</b>		
Verhaltensbedingte, wirtschaftliche Gründe, Leistungsfähigkeit nur bei organisatorischen oder technischen Änderungen	Stichhaltige, in der Leistung oder dem Verhalten des Arbeitnehmers liegende Gründe oder betriebsbedingte Erfordernisse; Sozialauswahl erforderlich	Kündigung muß begründet werden: Verhalten des Arbeitnehmers, höhere Gewalt und technisch organisatorisch bedingte Gründe
<b>Abfindungen gerechtfertigt</b>		
1 MG je Beschäftigungsjahr, mindestens drei Monatsverdienste	Keine, aber tarifvertragliche Zusatzvereinbarungen	20 Tagesverdiensten für jedes Beschäftigungsjahr bis zu einem Höchstbetrag von 12 Monatsverdiensten
<b>Abfindung ungerechtfertigt</b>		
1 MG pro Jahr Betriebszugehörigkeit, min. 3 M	Verdienst zwischen Entlassung und Gerichtsentscheidung, abhängig von der Zahl der Beschäftigten, Werte in Klammern für Firmen mit mehr als 60 Arbeitskräften: 16 (24) MG < 5 J, 24 (36) MG < 10 J, 32 (48) MG > 10 J	45 Tagesverdienste für jedes Beschäftigungsjahr bis zu einem Höchstbetrag von 42 Monatsverdiensten
<b>Wiedereinstellung</b>		
ja	ja	ja

Fortsetzung nächste Seite

*Anhang A4 (Fortsetzung)*

<b>Australien</b>	<b>Kanada</b>	<b>USA</b>
<b>Kündigungsfristen nach Beschäftigungsdauer – alle Arbeitnehmer/Arbeiter*</b>		
1 W < 1 J, 2 W < 3 J, 3 W < 5 J, 4 W > 5 J, plus 1 Woche falls AN über 45 Jahre und 2 Jahre Betriebszugehörigkeit	2 W, Ausnahme Ontario: 1 W < 1 J, 2 W < 3 J, 3 W < 4 J, 4 W < 5 J bis 8 W > 8 J	Keine gesetzliche Regulierung, kollektivvertragliche Vereinbarungen
<b>Probezeit – alle Arbeitnehmer / Arbeiter*</b>		
keine	3 M	variabel
<b>Gründe für Einzelentlassungen</b>		
Begründet durch Auslastung oder verhaltensbedingte- oder wirtschaftliche Gründe	Kündigung mit wichtigem Grund jederzeit möglich	Kündigung jederzeit möglich, employment-at-will, Ausnahme öffentlicher Sektor, aber: wrongful-termination-Doktrinen
<b>Abfindungen gerechtfertigt</b>		
keine	0 < 12 M, danach 2 T für jedes Beschäftigungsjahr, jedoch min. 5 Tagelöhne; Ontario: 1 W pro J Beschäftigung bis max. 26 W, bei Beschäftigungsdauer > 5 J und Betriebsergebnis > 2,5 Mio. \$	keine
<b>Abfindung ungerechtfertigt</b>		
keine	keine	keine
<b>Wiedereinstellung</b>		
nein	nein	nein

*Anhang A5***Unternehmensbefragung der Europäischen Kommission***Anhang A5.1***Gründe, weshalb derzeit nicht mehr Personen beschäftigt werden,  
aus Sicht der Unternehmen**

- 
1. Gegenwärtige und erwartete Nachfrage
  2. Unzulängliche Gewinne aufgrund in- und ausländischer Konkurrenz
  3. Unzulängliche Gewinne aufgrund von Lohnnebenkosten
  4. Mangelnde Flexibilität bei Einstellungen und Entlassungen
  5. Rationalisierung und oder Einführung neuer Technologien
  6. Unzulängliche Gewinne aufgrund des Lohn- und Gehaltsniveaus
  7. Unzulängliche Gewinne aufgrund sonstiger Kosten (z.B. Kapitalkosten)
  8. Mangel an geeigneten Bewerbern
  9. Ausgliederung der Produktion auf Zulieferer
  10. Zu geringe Produktionskapazitäten
- 

*Anhang A5.2***Auswertung des Grundes „mangelnde Flexibilität bei Einstellungen  
und Entlassungen“, Anteil der Nennungen in %**

	EU 1985			EU 1989			EU 1994		
	sehr bed.	bed.	char. Wert	Sehr bed.	bed.	char. Wert	sehr bed.	bed.	char. Wert
Belgien	38	37	57	27	32	43	29	38	48
Deutschland	23	33	40	21	42	42	29	33	46
Frankreich	48	33	65	32	30	47	26	31	42
Griechenland	45	22	56	27	28	41	19	38	38
Großbritannien	7	19	17	9	35	27	11	20	21
Irland	41	27	55	29	21	40	30	32	46
Italien	68	15	76	45	33	62	14	20	24
Luxemburg	30	26	43	n.a.	n.a.	n.a.	8	25	21
Niederlande	19	32	35	44	27	58	21	27	35
Portugal	n.a.	n.a.	n.a.	29	25	42	20	13	27
Spanien	n.a.	n.a.	n.a.	35	33	52	38	27	52
EU	33	27	47	27	35	44	23	27	37

Quellen: European Commission (1989, 1991, 1995), aus den Angaben der Arbeitgeber wurde ein „charakteristischer Wert“ (char. Wert) ermittelt, der sich ergibt, wenn die Antworten „sehr bedeutend“ (sehr bed.) mit einem Gewicht von 2/3 und „bedeutend“ (bed.) mit einem Gewicht von 1/3 berücksichtigt werden.



Anhang A6

Wirkung des regulären Kündigungsschutzes auf die Anpassungsleistung  
am Arbeitsmarkt; Ergebnisse ausgewählter Studien

Studie	Zeitraum und erfaßte Länder	Indikator für Arbeits- marktergebnisse	Indikator für die Stringenz des Kündigungsschutzes
BESCHÄFTIGUNG, ARBEITSLOSIGKEIT UND ARBEITSSTUNDEN			
Addison und Grosso (1996)	1956-84, 21 Länder	Beschäftigungsquote; Arbeitslosenquote; Erwerbsquote; wöchent- lich geleistete Arbeits- stunden	Historische Zeitreihen über Abfindungszah- lungen und Kündigungs- fristen in Monaten; kor- rigierter Lazear (1990) Indikator; (Arbeitneh- mer mit 2, 5, 10 und 20 Dienstjahren)
Addison und Grosso (1998)	1956-91, 16 Länder	Beschäftigungsquote; Arbeitslosenquote; Erwerbsquote; wöchent- lich geleistete Arbeits- stunden	Historische Zeitreihen über Abfindungszah- lungen und Kündigungs- fristen in Monaten; kor- rigierter Lazear (1990) Indikator; (Arbeitneh- mer mit 2, 5, 10 und 20 Dienstjahren)
Addison, Teixeira und Grosso (2000)	1956-84, 21 Länder	Beschäftigungsquote; Arbeitslosenquote; Erwerbsquote; wöchent- lich geleistete Arbeits- stunden	Historische Zeitreihen über Abfindungszah- lungen und Kündigungs- fristen in Monaten; kor- rigierter Lazear (1990) Indikator; (Arbeiter mit 10 Dienstjahren)
Bentolila und Bertola (1990)	1961-73, 1975-86, 4 Länder	Beschäftigung	Rangfolge von Bentolila/ Bertola (1990)

Quelle: OECD (1999b); eigene Ergänzungen

Kontrollvariablen und/oder Indikatoren	Verfahren	Ergebnisse
Abfindungszahlungen und Kündigungsfristen; linearer und quadratischer Zeitrend	Alternative OLS-Schätzung unter Berücksichtigung von fixed effects	Längere Kündigungsfristen reduzieren die Arbeitslosigkeit, die Beschäftigungsquote und erhöhen die Beschäftigung und die wöchentlich geleisteten Arbeitsstunden; Abfindungszahlungen haben keinen Effekt auf die Arbeitslosenquote erhöhen jedoch die geleistete Arbeitszeit
Abfindungszahlungen und Kündigungsfristen; linearer und quadratischer Zeitrend	Alternative OLS-Schätzung unter Berücksichtigung von fixed effects	Längere Kündigungsfristen reduzieren die Arbeitslosigkeit, die Beschäftigungsquote und erhöhen die Beschäftigung und die wöchentlich geleisteten Arbeitsstunden; Abfindungszahlungen haben keinen Effekt auf die Arbeitslosenquote erhöhen jedoch die geleistete Arbeitszeit
Abfindungszahlungen; Kontrollvariable für die erwerbsfähige Bevölkerung; BIP pro Kopf Wachstum; linearer und quadratischer Zeitrend	Alternative OLS-Schätzung unter Berücksichtigung von Zufallseffekten und fixed effects; sowie fixed effects mit Korrektur für Autokorrelation	In der Basisspezifikation haben Abfindungszahlungen analog zu Lazear (1990) sowohl Einfluß auf die Arbeitslosenquote, die Beschäftigungsquote und die Erwerbsquote, bei den alternativen Schätzungen sind die Ergebnisse nicht mehr signifikant
keine	Schätzungen des eigenen Modells	Ksch erhöht Beschäftigung, verzögerte Beschäftigungsanpassung, positiver Effekt auf die Persistenz der Arbeitslosigkeit

*Fortsetzung nächste Seite*

*Anhang A6 (Fortsetzung)*

<b>Studie</b>	<b>Zeitraum und erfaßte Länder</b>	<b>Indikator für Arbeitsmarktergebnisse</b>	<b>Indikator für die Stringenz des Kündigungsschutzes</b>
<b>Bertola (1990)</b>	1962-86, 1974-86, 10 Länder	Arbeitslosenquote; Beschäftigungsquote; geleistete Arbeitsstunden	Rangfolge auf der Basis der Befunde von Emerson 1988
<b>Bertola, Boeri und Caves (1999)</b>	1985-97, 18 Länder	log. Beschäftigung	Bertola (1990) erweitert
<b>Blanchard und Wolfers (2000)</b>	1960-64, 1995-96, 21 Länder	Arbeitslosenquote	OECD-Rangfolge
<b>Di Tella und MacCulloch (1999)</b>	1984-90, 21 Länder	Beschäftigung; Arbeitslosenquote; Erwerbsquote; Zahl der gearbeiteten Stunden	Indikator auf Basis einer Befragung des World Competitiveness Yearbook
<b>Jackman, Layard und Nickell (1996)</b>	1983-88, 1989-94, 20 Länder	Kurzfristige Arbeitslosigkeit; Langzeitarbeitslosigkeit (Durchschnitt über den Zeitraum 1985-93, standardisiert und in Logarithmen ausgedrückt)	OECD-Rangfolge

Kontrollvariablen und/oder Indikatoren	Verfahren	Ergebnisse
Arbeitslosenquote; Verbraucherpreisindex; Dummies für die Zeitperiode; BIP-Wachstum	Zeitreihenschätzung	Kein Effekt auf das Niveau der Beschäftigung und Arbeitslosigkeit; positiver Effekt auf die Persistenz der Arbeitslosigkeit
Keine	Bivariate Analyse	Kein Effekt auf die Beschäftigung und auf die Persistenz der Arbeitslosigkeit
Die gleichen Variablen wie bei Nickell (1997), mit Ausnahme der Variablen für den gewerkschaftlichen Organisationsgrad	Ungewichtete Paneldaten, mit expliziter Behandlung von Schocks und Untersuchung der Interaktion zwischen Schocks und institutionellen Faktoren	Kein Effekt auf die Arbeitslosigkeit, auch nicht bei Berücksichtigung möglicher Schocks
Dauer und Höhe der Lohnersatzleistungen, quadratischer Zeittrend	OLS-Schätzung mit fixed effects	Ksch senkt die Beschäftigung und die Erwerbsquote, kein nachweisbarer Einfluß auf die Arbeitslosenquote, Persistenz der Arbeitslosigkeit sinkt
Lohnersatzleistungen für Arbeitslose; ALMP; Lohnfindungssystem; Veränderung der Inflationsrate; Zeit-Dummy	Kombinierte Regression für die beiden Teilperioden, bei der Zufallseffekt-Ansätze ("random effect") benutzt werden; die Gleichungen enthalten auch verzögerte abhängige Variablen	Kein Effekt auf die Arbeitslosigkeit, da der Effekt auf Einstellungen durch den Effekt auf Entlassungen neutralisiert wird; kein nennenswerter Effekt auf die Persistenz der Arbeitslosigkeit

*Fortsetzung nächste Seite*

Anhang A6 (Fortsetzung)

Studie	Zeitraum und erfaßte Länder	Indikator für Arbeits- marktergebnisse	Indikator für die Stringenz des Kün- digungsschutzes
Lazear (1990)	1956-84, 22 Länder	Beschäftigungsquote; Erwerbsquote; Arbeitslosenquote, wöchentlich geleistete Arbeitsstunden	Historische Zeitreihen über Abfindungszah- lungen und Kündi- gungsfristen in Mona- ten (Arbeiter mit 10 Dienstjahren)
Nickell (1997)	1983-88, 1989-94, 20 Länder	Logarithmierte Arbeits- losenquote; gesamtes Ar- beitskräfteangebot; Beschäf- tigung/Bevölkerung im er- werbsfähigen Alter	OECD-Rangfolge
Nickell und Layard (1999)	1983-88, 1989-94, 20 Länder	Arbeitslosenquote; Beschäftigung/Bevölkerung; Arbeitsstunden/Bevölkerung (6-Jahresdurchschnitt)	OECD-Rangfolge
OECD (1999b)	1985-90, 1992-97, 19 Länder	Beschäftigung und Arbeits- losenquote (männl., weibl., Jugend, Geringqualifizierte); Befristungsquote (gesamt und Jugend); Selbständigen- quote; Zugänge und Abgänge aus der Arbeitslosigkeit; durchschnittl. Beschäfti- gungsdauer; Anteil Langzeit- arbeitslose; Langzeitarbeits- losenquote	OECD-Rangfolge

Kontrollvariablen und/oder Indikatoren	Verfahren	Ergebnisse
Abfindungszahlungen und Kündigungsfristen (nach 10 Dienstjahren für beide Variablen) und quadratischer Zeittrend	Reduzierte Form-Modelle	Hohe Abfindungszahlungen verringern die Beschäftigung wie auch die Erwerbsquote und führen zu höherer Arbeitslosigkeit. Modifizierte Abfindungsregelungen erklären z.T. Veränderung bei der Arbeitslosenquote in Frankreich, Italien und Portugal
Lohnersatzleistungen für Arbeitslose; ALMP; Lohnfindungssystem; Gesamtsteuerbelastung; Veränderung der Inflationsrate; Dummy für die Zeitperiode	OLS-Schätzung unter Berücksichtigung von Zufallseffekten für zwei Zeitperioden	Kein nennenswerter Effekt auf die Arbeitslosigkeit; negativer Effekt auf die Beschäftigung, der aber bei Männern im Haupterwerbsalter nicht mehr sichtbar ist (wegen der starken Korrelation zwischen Ksch-Rigidität und niedriger Frauenerwerbsquote in Südeuropa)
Lohnersatzleistungen für Arbeitslose; ALMP; Lohnfindungssystem; Gesamtsteuerbelastung; Anteil der Wohnungseigentümer; Dummy für die Zeitperiode; Veränderung der Inflationsrate	OLS-Schätzung unter Berücksichtigung von Zufallseffekten für zwei Zeitperioden; mit der prozentualen Veränderung der Inflationsrate soll die Differenz zwischen Gesamtarbeitslosenquote und struktureller Arbeitslosigkeit erfaßt werden	Ksch hat keinen Effekt auf die Gesamtarbeitslosigkeit; negativer Effekt auf das Verhältnis Beschäftigung/ Bevölkerung (wegen der starken Korrelation zwischen Ksch-Rigidität und niedriger Frauenerwerbsquote in Südeuropa)
Lohnfindungssystem; Dauer und Höhe der Lohnersatzleistungen; Abgabenbelastung, Ausgaben für ALMP; Produktionslücke	Bivariate Analysen und multivariate Analysen; GLS-Schätzung unter Berücksichtigung von Zufallseffekten und sowie fixed effects, Differenzschätzung für den Ksch-Indikator	Ksch hat keinen eindeutigen Einfluß auf die Arbeitslosenquote, aber mit steigenden Ksch nimmt die Arbeitslosenquote der Männer im Haupterwerbsalter ab; die Selbständigenquote nimmt zu, je strikter der reguläre Ksch desto geringer ist die Befristungsquote und höher die Langzeitarbeitslosenquote

*Fortsetzung nächste Seite*

Anhang A6 (Fortsetzung)

Studie	Zeitraum und erfaßte Länder	Indikator für Arbeitsergebnisse	Indikator für die Stringenz des Kündigungsschutzes
Scarpetta (1996)	1983-93, 17 Länder	Strukturelle Arbeitslosigkeit (NAWRU); Nichtbeschäftigungsquote	OECD-Rangfolge
KURZ- UND LANGZEITARBEITSLOSIGKEIT, ZU- UND ABGÄNGE AUS DER SOWIE DAUER DER			
Blanchard und Portugal (1998)	1985-94, 21 Länder	Zugänge bei der Arbeitslosigkeit; Arbeitslosigkeitsdauer (Durchschnitt 1985-94)	OECD-Rangordnung
Bertola und Rogerson (1997)	Mitte bis Ende der achtziger Jahre, 6 Länder	Schaffung und Vernichtung von Arbeitsplätzen; Zu- und Abgänge zur und aus der Arbeitslosigkeit sowie Stellenfluktuation	Rangfolge nach Grubb und Wells (1993)
Boeri (1999)	1983-94, 13 Länder	Wahrscheinlichkeit der Arbeitsplatzfluktuation und des Abgangs aus Beschäftigung in Arbeitslosigkeit; Wahrscheinlichkeit des Abgangs aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung	Anteil der Zeitarbeitskräfte
Gregg und Manning (1997)	10 Länder	Prozentualer Anteil der Langzeitarbeitslosen	Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit 1991; Bertola-Index

Kontrollvariablen und/oder Indikatoren	Verfahren	Ergebnisse
Konjunkturbedingte Faktoren; Lohnersatzleistungen für Arbeitslose; ALMP; Lohnfindungssystem; Steuer- und Abgabenbelastung; Gewicht des Außenhandels (Ersatzvar. für den Wettbewerb auf den Produktmärkten); Realzinssätze	Statisches Modell (reduzierte Form); berücksichtigt die Differenz zwischen tatsächlicher und natürlicher Arbeitslosigkeit	Positiver Effekt auf die Arbeitslosigkeit, der bei Berücksichtigung institutioneller Interaktionen nicht mehr gegeben ist; positiver Effekt auch auf die Nichtbeschäftigungsquote
<b>ARBEITSLOSIGKEIT</b>		
keine	Regression der log. Zu- und Abgänge sowie der log. Dauer auf den Ksch	Ksch verringert die Zu- und Abgänge in und aus der Arbeitslosigkeit und erhöht die Arbeitslosigkeitsdauer
keine	Theoretisches Standardmodell der Stellenfluktuation zur Analyse der Effekte von Entlassungskosten auf die im Gleichgewichtszustand gegebene Stellenfluktuation zwischen Unternehmen	Ähnliche Stellenfluktuation in den einzelnen Ländern; durch Ksch werden Zu- und Abgänge bei der Arbeitslosigkeit jedoch reduziert; Reallokation von Arbeitskräften hängt häufiger mit Arbeitsplatzmobilität zusammen.
BIP-Wachstumsrate (verzögert), Länder-Dummy; linearer (und quadratischer) Zeittrend	Logit-Modell auf der Basis von Paneldaten für Arbeitnehmer mit kurzfristigem Arbeitsverhältnis; Separate Regression für männl. und weibl. Arbeitskräfte (Jugendliche und Erwachsene)	Ksch erhöht die Arbeitsplatzmobilität, verringern aber die Abgänge aus der Beschäftigung in die Arbeitslosigkeit; da es bei rigiden Ksch häufiger vorkommt, daß frei werdende Stellen nicht wieder besetzt werden, verschlechtern sich auch die Beschäftigungsaussichten für Arbeitslose
keine	Regression auf die Betriebszugehörigkeit und auf den Bertola-Index	Positiver Effekt auf die Langzeitarbeitslosigkeit

*Fortsetzung nächste Seite*



*Anhang A6 (Fortsetzung)*

<b>Studie</b>	<b>Zeitraum und erfaßte Länder</b>	<b>Indikator für Arbeitsmarktergebnisse</b>	<b>Indikator für die Stringenz des Kündigungsschutzes</b>
<b>Jackman, Layard und Nickell (1996)</b>	1983-88, 1989-94, 20 Länder	Kurzfristige Arbeitslosigkeit; Langzeitarbeitslosigkeit, (Durchschnitt für den Zeitraum 1985-93, standardisiert und in Logarithmen ausgedrückt)	OECD-Rangfolge
<b>Mosley und Kruppe (1992)</b>	1981-89, 11 Länder	freiwillige und unfreiwillige Entlassungsquote für befristete und unbefristete Arbeitskräfte; Arbeitslosenquote (gesamt, weibl., männlich, Jugend); Langzeitarbeitslosigkeit	EG und Rangfolge der IOE (1985)
<b>Nickell (1997)</b>	1983-88, 1989-94, 20 Länder	Langzeitarbeitslosigkeit; kurzfristige Arbeitslosigkeit (6-Jahresdurchschnitte in Logarithmen)	OECD-Rangfolge
<b>Nickell und Layard (1999)</b>	1983-88, 1989-94, 20 Länder	Langzeitarbeitslosigkeit; kurzfristige Arbeitslosigkeit (6-Jahresdurchschnitte in Logarithmen)	OECD-Rangfolge
<b>OECD (1993)</b>	1979-91, 19 Länder	Langzeitarbeitslosigkeit	Abfindungszahlungen und Kündigungsfristen zu einem Indikator zusammengefaßt (Arbeiter und Angestellte)

Kontrollvariablen und/oder Indikatoren	Verfahren	Ergebnisse
Lohnersatzleistungen für Arbeitslose; ALMP; Lohnfindungssystem; Veränderung der Inflationsrate; Zeit-Dummy	Kombinierte Regression für die beiden Teilperioden; bei der Zufallseffekt-Ansätze benutzt werden; Gleichungen enthalten auch verzögerte abhängige Variablen	Ksch erhöht Langzeitarbeitslosigkeit (weil sie Einstellungen verringern), reduzieren aber auch die kurzfristige Arbeitslosigkeit (weil sie Entlassungen verringern)
Keine	Bivariate Analyse	Mit der Rigidität des Kündigungsschutzes sinkt die Zahl der Entlassungen; Langzeitarbeitslosigkeit, Jugendarbeitslosenquote und Arbeitslosenquote weibl. Erwerbspersonen nimmt mit dem Ksch zu; Abgänge aus der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigungen sinken
Lohnersatzleistungen; ALMP; Lohnfindungssystem; Steuerbelastung; Veränderung der Inflationsrate; Dummy für die Zeitperiode	OLS Schätzung unter Berücksichtigung von Zufallseffekten für zwei Zeitperioden	Keine nennenswerten Ksch-Effekte auf kurzfristige Arbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit
Lohnersatzleistungen für Arbeitslose; ALMP; Lohnfindungssystem; Gesamtsteuerbelastung; Anteil der Wohnungseigentümer; Dummy für die Zeitperiode; Veränderung der Inflationsrate	OLS-Schätzung unter Berücksichtigung von Zufallseffekten für zwei Zeitperioden; mit der prozentualen Veränderung der Inflationsrate soll die Differenz zwischen Gesamtarbeitslosenquote und struktureller Arbeitslosigkeit erfaßt werden	Verringerung der Arbeitsmarktströme, Zunahme der Langzeitarbeitslosigkeit und Abnahme der kurzfristigen Arbeitslosigkeit
Anspruchsdauer auf Arbeitslosengeld; Ausgaben für Aktive und passive Arbeitsmarktpolitik	Kombinierte Zeitreihen-/Querschnittsschätzung	Positiver Effekt auf Langzeitarbeitslosigkeit in Südeuropa und Irland; Arbeitsplatzsicherheit ist ein Faktor, der die Langzeitarbeitslosigkeit in den betrachteten Fällen zu mehr als der Hälfte erklärt, vor allem bei Arbeitern

*Fortsetzung nächste Seite*

*Anhang A6 (Fortsetzung)*

<b>Studie</b>	<b>Zeitraum und erfaßte Länder</b>	<b>Indikator für Arbeitsmarktergebnisse</b>	<b>Indikator für die Stringenz des Kündigungsschutzes</b>
<b>ANPASSUNG DES PERSONALBESTANDES UND REALLOKATION VON ARBEITSKRÄFTEN</b>			
<b>Bertola (1990)</b>	1962-86, 1974-86, 10 Länder	Beschäftigungsquote; Arbeitslosenquote; geleistete Arbeitsstunden	Rangfolge auf der Basis der Befunde von Emerson (1988)
<b>Boeri (1999)</b>	1983-94, 13 Länder	Wahrscheinlichkeit des Abgangs aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung; Wahrscheinlichkeit freiwilligen Ausscheidens	Anteil der Zeitarbeitskräfte
<b>Europäische Kommission (1993)</b>	1989, 11 Länder	Entlassungsquote; Anteil der Arbeitskräfte; die Vorruhestandsregelungen in Anspruch nehmen	EG Rangfolge 1989
<b>Jackman und Layard und Nikkell (1996)</b>	1983-88, 1989-94, 20 Länder	Kurzfristige Arbeitslosigkeit Langzeitarbeitslosigkeit; (Durchschnitt für den Zeitraum 1985-93, standardisiert und in Logarithmen ausgedrückt)	OECD-Rangfolge
<b>OECD (1999b)</b>	1985-90, 1992-97, 19 Länder	Beschäftigung und Arbeitslosenquote (männl., weibl., Jugend, geringqualifiziert); Befristungsquote (gesamt und Jugend); Selbständigenquote; Zugänge zur und Abgänge aus der Arbeitslosigkeit; durchschnittliche Beschäftigungsdauer; Anteil der Langzeitarbeitslosen; Langzeitarbeitslosenquote	OECD-Rangfolge

Kontrollvariablen und/oder Indikatoren	Verfahren	Ergebnisse
Arbeitslosenquote; Verbraucherpreisindex; Dummies für die Zeitperiode; BIP-Wachstum	Zeitreihenschätzung	Beschäftigung ist stabiler, die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden weniger stabil und die Arbeitslosigkeit verfestigt sich
BIP-Wachstumsrate (verzögert); Länder Dummy; linearer (und quadratischer) Zeittrend	Logit-Modell auf der Basis (gruppierter) Panelerhebungsdaten für die Gruppe „Arbeitnehmer mit kurzfristigem Arbeitsverhältnis“, Separate Regression für männl. und weibl. Arbeitskräfte (Jugendliche und Erwachsene)	„Teilreformen“ zur Liberalisierung befristeter Verträge verschlechtern die Beschäftigungsaussichten für Arbeitslose und nehmen das Interesse an freiwilligem Ausscheiden - oft ein effizientes Mittel, eine optimale Arbeitskräftereallokation zu erreichen
keine	Bivariate Analyse (graphisch)	Mit der Rigidität des Ksch sinkt die Zahl der Entlassungen und der Anteil der Arbeitskräfte, die Vorruhestandsregelungen nutzen, nimmt zu
Lohnersatzleistungen für Arbeitslose; ALMP; Lohnfindungssystem; Veränderung der Inflationsrate; Zeit-Dummy	Kombinierte Regression für die beiden Teilperioden bei der Zufallseffekt Ansätze ("random effect") benutzt werden; Gleichungen enthalten auch verzögerte abhängige Variable	Reduzierung der Anpassungsgeschwindigkeit, aber geringe Auswirkungen auf die natürliche Arbeitslosigkeit
Lohnfindungssystem; Dauer und Höhe der Lohnersatzleistungen; Abgabenbelastung; Ausgaben für ALMP; Produktionslücke	Bivariate Analysen und multivariate Analysen; GLS-Schätzung unter Berücksichtigung von Zufallseffekten und fixed effects; Differenzenschätzung für den Ksch-Indikator	Je stringenter der Ksch, desto geringer sind die Zugänge zur und aus der Arbeitslosigkeit und desto höher ist die durchschnittliche Beschäftigungsdauer

## Literaturverzeichnis

- Abraham, K./Houseman, S.* (1990): Job Security and Work Force Adjustment: How Different are U.S. and Japanese Practices? National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 3155, Cambridge, Mass.
- (1993): Job Security in America: Lessons from Germany, Washington, DC.
- (1994): Does Employment Protection Inhibit Labor Market Flexibility? Lessons from Germany, France, and Belgium, in: Blank, R. (Ed.): Social Protection versus Economic Flexibility: Is there a Trade-off?, Chicago, S. 21-41.
- Adam, P./Canziani, P.* (1998): Fixed-Term Contracts in Italy and Spain, Centre of Economic Performance, Discussion Paper No. 386, London.
- Addison, J./Blackburn, M.* (1994): The Worker Adjustment and Retraining Notification Act, Journal of Economic Perspectives, Vol. 8, S. 181-190.
- (1997): A Puzzling Aspect of the Effect of Advance Notice on Unemployment, in: Industrial and Labor Relations Review, Vol. 50, S. 268-288.
- Addison, J./Castro, A.* (1987): The Importance of Lifetime Jobs: Differences Between Union and Nonunion Works, in: Industrial and Labor Relations Review, Vol. 40, S. 393-404.
- Addison, J./Grosso, J.* (1996): Job Security Provisions and Employment: Revised Estimates, in: Industrial Relations, Vol. 35, S. 585-603.
- (1998): Job Security and Employment: A Comparative Analysis, in: Addison J./Welfens P. (Eds.): Labor Markets and Social Security, Berlin, Heidelberg, S. 75-85.
- Addison, J./Portugal, P.* (1992): Advance Notice and Unemployment: New Evidence from the 1988 Displaced Worker Survey, in: Industrial and Labor Relations Review, Vol. 45, S. 645-664.
- Addison, J./Schnabel, C./Wagner, J.* (1998): Betriebsräte in der deutschen Industrie – Verbreitung, Bestimmungsgründe und Effekte, in: Gerlach, K./Hübler, O./Meyer, W. (Hrsg.): Ökonomische Analyse betrieblicher Strukturen und Entwicklungen, Frankfurt am Main, S. 59-87.
- (2000): Die mitbestimmungsfreie Zone aus ökonomischer Sicht, in: Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, Bd. 45, S. 277-292.
- Addison, J./Teixeira, P.* (2001): Employment Adjustment in a „Sclerotic“ Labour Market: Comparing Portugal with Germany, Spain, and the United Kingdom, in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Vol. 221, S. 105-122.
- Addison, J./Teixeira, P./Grosso, J.* (2000): The Effect of Dismissals Protection on Employment: More on a Vexed Theme, in: Southern Economic Journal, Vol. 67, S. 105-122.

- Agell, J.* (2000): On the Determinants of Labour Market Institutions: Rent Sharing vs Social Insurance, CESifo Working Paper Series, Working Paper No. 384, München.
- Akerlof, G.* (1984): Gift Exchange and Efficiency Wage Theory, in: *American Economic Review*, Vol. 74, S. 79-83.
- Akerlof, G./Yellen, J.* (1988): Fairness and Unemployment, in: *American Economic Review*, Vol. 78, S. 44-49.
- Alba-Ramírez, A.* (1991): Fixed-Term Employment Contracts in Spain: Labor Market Flexibility or Segmentation? Working Paper 91-29, Departamento de Economía Universidad Carlos III de Madrid.
- (1996): Labor Market Effects of Fixed-Term Employment Contracts in Spain, Working Paper No. 96-60, Universidad Carlos III, Madrid.
- (1998): How Temporary is Temporary Employment in Spain?, in: *Journal of Labor Research*, Vol. 19, S. 695-710.
- Almus, M./Egeln, J./Lechner, M./Pfeiffer, F./Spengler, H.* (1999): Die gemeinnützige Arbeitnehmerüberlassung in Rheinland-Pfalz – eine ökonometrische Analyse des Wiedereingliederungserfolges, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Bd. 225, Nürnberg.
- Alogoskoufis, G./Bean, Ch./Bertola, G./Cohen, D./Dolado, J./Saint-Paul, G.* (1995): Unemployment: Choices for Europe, Monitoring European Integration 5, Centre for Economic Policy Research, London.
- Alonso-Borrego, C.* (1998): Demand for Labour Inputs and Adjustment Costs: Evidence from Spanish Manufacturing Firms, in: *Labour Economics*, Vol. 5, S. 475-497.
- Anderson, P./Meyer, B.* (1994): The Extent and Consequences of Job Turnover, in: *Brookings Papers on Economic Activity, Microeconomics*, S. 177-248.
- Arai, K.* (1997): Cooperation, Job Security, and Wages in a Dual Labor Market Equilibrium, in: *The Journal of Socio-Economics*, Vol. 26, S. 39-57.
- Arrow, K./Hahn, F.* (1971): *General Competitive Analysis*, San Francisco.
- Atkinson, T./Micklewright, J.* (1991): Unemployment Compensation and Labor Market Transitions: A Critical Review, in: *Journal of Economic Literature*, Vol. 29, S. 1679-1727.
- Audenrode, M. van* (1994): Short-time Compensation, Job Security, and Employment Contracts: Evidence from Selected OECD Countries, in: *Journal of Political Economy*, Vol. 102, S. 76-102.
- Auer, L. von* (1999): *Ökonometrie – Eine Einführung*, Berlin, Heidelberg.
- Autor, D.* (2000): Outsourcing at Will: Unjust Dismissal Doctrine and the Growth of Temporary Help Employment, National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 7557, Cambridge, Mass.
- Baldwin, J./Dunne T./Haltiwanger, J.* (1998): A Comparison of Job Creation and Job Destruction in Canada and the United States, in: *Review of Economics and Statistics*, Vol. 80, S. 347-356.
- Ballam, D.* (1995): The Traditional View on the Origins of the Employment-at-Will Doctrine: Myth or Reality? in: *American Business Law Journal*, Vol. 33, S. 1-50.

- Barro, R.* (1988): The Persistence of Unemployment, in: *American Economic Review, Papers and Proceedings*, Vol. 78, S. 32-37.
- Bassenge, P./Diederichsen, U./Edenhofer, W./Heinrichs, H./Heldrich, A./Putzo, H./Thomas, H.* (1999): Palandt – Bürgerliches Gesetzbuch, 58. Auflage, München.
- Bean, Ch.* (1994): European Unemployment: A Survey, in: *Journal of Economic Literature*, Vol. 32, S. 573-619.
- Bellmann, L./Düll, H./Kühl, J./Lahner, M./Lehmann, U.* (1996): Flexibilität von Betrieben in Deutschland, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Bd. 200, Nürnberg.
- Bentolila, S./Bertola, G.* (1990): Firing Costs and Labour Demand: How Bad is Euro-sclerosis? in: *Review of Economic Studies*, Vol. 57, S. 381-402.
- Bentolila, S./Dolado, J.* (1994): Labour Flexibility and Wages: Lessons from Spain, in: *Economic Policy*, Vol. 18, S. 53-99.
- Bentolila, S./Saint-Paul, G.* (1992): The Macroeconomic Impact of Flexible Labor Contracts with an Application to Spain, in: *European Economic Review*, 36, S. 1013-1053.
- (1994): A Model of Labor Demand with Linear Adjustment Costs, in: *Labour Economics*, Vol. 1, S. 303-326.
- Berger, H.* (1998): Regulation in Germany, Some Stylized Facts About its Time Path, Causes, and Consequences, in: *Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, Vol. 118, S. 185-220.
- Berkowsky, W.* (1996): Neue Perspektiven im Kündigungsrecht, in: *Der Betrieb*, Jg. 49, S. 778-780.
- Berthold, N.* (2000): Abbau von Inflexibilitäten auf dem Arbeitsmarkt, in: *Perspektiven der Wirtschaftspolitik*, Jg. 1, S. 229-250.
- Berthold, N./Fehn, R.* (1996): The Positive Economics of Unemployment and Labor Market Inflexibility, in: *Kyklos*, Vol. 49, S. 583-613.
- Bertola, G.* (1990): Job Security, Employment and Wages, in: *European Economic Review*, Vol. 34, S. 851-886.
- (1992): Labor Turnover Cost and Average Labor Demand, in: *Journal of Labor Economics*, Vol. 10, S. 389-411.
- (1999): Microeconomic Perspectives on Aggregate Labor Markets, in: *Ashenfelter/O./Card, D. (Eds.): Handbook of Labor Economics*, Vol. 3C, Amsterdam, New York, S. 2985-3028.
- Bertola, G./Boeri, T./Caves, S.* (1999): Employment Protection and Labour Market Adjustment in Some OECD Countries: Evolving Institutions and Variable Enforcement, mimeo.
- (2000): Employment Protection in Industrialized Countries: The Case of New Indicators, in: *International Labour Review*, Vol. 139, S. 57-72.
- Bertola, G./Ichino, A.* (1995): Wage Inequality and Unemployment: US vs. Europe, Centre for Economic Policy Research, Discussion Paper No. 1186, London.
- Bertola, G./Rogerson, R.* (1997): Institutions and Labour Reallocation, in: *European Economic Review*, Vol. 41, S. 1147-1171.

- Bewley, T. (2000): *Why Wages Don't Fall During Recessions*, Cambridge, Mass.
- Bielenski, H. (1994): *New Forms of Work and Activity, Survey of Experience at Establishment Level in Eight European Countries*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxemburg.
- (1997): Deregulierung des Rechts befristete Arbeitsverträge, in: WSI-Mitteilungen, Jg. 50, S. 532-537.
- Bielenski, H./Kohler, B. (1995): Wie un-normal sind befristete Arbeitsverträge? Eine Positionsbestimmung auf der Grundlage empirischer Erhebungen, in: Keller, B./Seifert, H. (Hrsg.): *Atypische Beschäftigung: Verbieten oder gestalten?* Köln, S. 139-162.
- Bielenski, H./Kohler, B./Schreiber-Kittl, M. (1994): Befristete Beschäftigung und Arbeitsmarkt – Empirische Untersuchung über befristete Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz, Forschungsbericht 242 des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Bonn.
- Blanchard, O. (1999): *European Unemployment: The Role of Shocks and Institutions*, mimeo, MIT.
- Blanchard, O./Diamond, P. (1990): The Cyclical Behaviour of Gross Flows of Workers in the United States, *Brooking Papers on Economic Activity*, No. 2, S. 85-155.
- (1994): Ranking Unemployment Duration, and Wages, in: *Review of Economic Studies*, Vol. 61, S. 417-434.
- Blanchard, O./Jimeno, J. (1995): Structural Unemployment: Spain versus Portugal, in: *American Economic Review*, Vol. 85, S. 212-218.
- Blanchard, O./Jimeno, J./Bean, C./Malinvaud, E./Revenga, A./Saint-Paul, G./Snower, D./Solow, R./Taguas D./Toharia, L. (1995): *Spanish Unemployment: Is There a Solution? Monitoring European Integration 5*, Centre for Economic Policy Research, London.
- Blanchard, O./Landier, A. (2001): The Perverse Effects of Partial Labor Market Reform: Fixed Duration Contracts in France, National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 8219, Cambridge, Mass.
- Blanchard, O./Portugal, P. (1998): What Hides Behind an Unemployment Rate: Comparing Portuguese and U.S. Unemployment, National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 6636, Cambridge, Mass.
- Blanchard, O./Wolfers, J. (2000): The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence, *The Economic Journal*, Vol. 110, S. C1-C33.
- Blanchflower, D. (1996): Job Creation and Job Loss: Research Questions Arising from the Use of Establishment-Based Data, in: OECD (Ed.): *Job Creation and Loss, Analysis, Policy and Data Development*, Paris, S. 10-26.
- Boeri, T. (1996): Is Job Turnover Cyclical?, in: *Journal of Labor Economics*, Vol. 14, S. 603-625.
- (1999): Enforcement of Employment Security Regulations, on the Job Search and Unemployment Duration, in: *European Economic Review*, Vol. 43, S. 65-89.



- Boeri, T./Nicoletti, G./Scarpetta, S.* (1999): Regulation and Labour Market Performance, IGER, Bocconi University, Working Papers No. 158, Milano.
- Böhm, F.* (1950): Wirtschaftsordnung und Staatsversagen, Tübingen.
- Booth, A.* (1994): The Unemployment Implications of Mandatory Firing Costs, Centre for Economic Policy Research, Discussion Paper No. 1096, London.
- (1995): An Analysis of Firing Costs and their Implications for Unemployment Policy, Centre for Economic Policy Research, Discussion Paper No. 320, London.
- (1996a): Firing Costs, Unions and Employment, Centre for Economic Policy Research, Discussion Paper No. 1347, London.
- (1996b): Quitting Externalities with Uncertainty about Future Productivity, Centre for Economic Policy Research, Discussion Paper No. 1360, London.
- Booth, A./Francesconi, M./Frank, J.* (2000): Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends? Institut für die Zukunft der Arbeit, Discussion Paper No. 205, Bonn.
- Boyer, R.* (1993): The Economics of Job Protection and Emerging New Capital – Labour Relations: in: Büchtemann, Ch. (Ed.): Employment Security and Labor Market Behavior, New York, S. 69-125.
- Brandes, W./Buttler, F./Dorndorf, E./Walwei, U.* (1991): Grenzen der Kündigungsfreiheit – Kündigungsschutz zwischen Stabilität und Flexibilität, in: Semlinger, K. (Hrsg.): Flexibilisierung des Arbeitsmarktes: Interessen, Wirkungen, Perspektiven, Frankfurt am Main, S. 111-131.
- Bresson, G./Kramarz, F./Sevestre P.* (1991): Labour Demand for Heterogenous Workers with Non Linear Asymmetric Adjustment Costs, INSEE, WP No. 1924.
- (1992): Heterogenous Labour and the Dynamics of Aggregate Labour Demand: Some Estimations Using Panel Data, Empirical Economics, Vol. 17, S. 153-168.
- Büchtemann, Ch.* (1990): Kündigungsschutz als Beschäftigungshemmnis?, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 23, S. 394-409.
- (1991a): Betriebliche Personalanpassung zwischen Kündigungsschutz und befristetem Arbeitsvertrag, in: Semlinger, K. (Hrsg.): Flexibilisierung des Arbeitsmarktes: Interessen, Wirkungen, Perspektiven, Frankfurt am Main, S. 135-157.
- (1991b): Employment Security and Labour Markets: Assumptions, Internationale Evidence and Theoretical Implications, Wissenschaftszentrum für Sozialforschung Berlin, Discussion Paper FS I 91-1.
- (1993a): Introduction: Employment Security and Labor Markets, in: Büchtemann, Ch. (Hrsg.): Employment Security and Labor Market Behavior, New York, S. 3-66.
- (1993b): Employment Security and Deregulation: The West German Experience, in: Büchtemann, Ch. (Ed.): Employment Security and Labor Market Behavior, New York, S. 272-296.
- Büchtemann, Ch./Höland, A.* (1989): Befristete Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz 1985, Forschungsbericht 183 des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Bonn.
- Büchtemann, Ch./Walwei, U.* (1996): Employment Security and Dismissal Protection, in: Schmid, G./O'Reilly, J./Schömann, K. (Eds.): International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation, Cheltenham, S. 652-693.

- (1999): Employment Security through Dismissal Protection: Market vs. Policy Failures, in: Backhaus, J. (Ed.): *The Elgar Companion to Law and Economics*, Amsterdam, S. 168-182.
- Bulow, J./Summers, L.* (1986): A Theory of Dual Labor Markets with Application to Industrial Policy, Discrimination, and Keynesian Unemployment, in: *Journal of Labor Economics*, Vol. 3, S. 376-414.
- Burda, M.* (1992): A Note on Firing Costs and Severance Benefits in Equilibrium Unemployment, in: *Scandinavian Journal of Economics* Vol. 94, S. 479-489.
- Burda, M./Mertens, A.* (2001): Wages and Worker Displacement in Germany, in: *Labour Economics*, Vol. 8, S. 15-41.
- Burda, M./Wyplosz, Ch.* (1994): Gross Worker and Job Flows in Europe, in: *European Economic Review*, Vol. 38, S. 1287-1315.
- Burgess, S.* (1988): Employment Adjustment in UK Manufacturing, in: *Economic Journal*, Vol. 98, S. 81-103.
- (1994): The Reallocation of Employment and the Role of Employment Protection Legislation, Centre for Economic Performance, Discussion Paper No. 193, London.
- Buttler, F./Walwei, U.* (1990): Effizienzwirkungen des Kündigungsschutzes, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Jg. 23, S. 386-393.
- Caballero, R./Hammour, M.* (1995): The Cleansing Effects of Recessions, in: *American Economic Review*, Vol. 84, S. 1350-1368.
- Cabrales, A./Hopenhayn, H.* (1997): Labor Market Flexibility and Aggregate Employment Volatility, *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy*, Vol. 46, S. 189-228.
- Cahuc, P./Postel-Vinay, F.* (2001): Temporary Jobs, Employment Protection and Labor Market Performance, in: *Institut für die Zukunft der Arbeit, Discussion Paper No. 260*, Bonn.
- Calmfors, L./Driffill, J.* (1988): Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance, in: *Economic Policy*, Vol. 6, S. 14-61.
- Canziani, P.* (1997a): Imperfect Information, Firing Costs and Unemployment, Centre of Economic Performance, Discussion Paper No. 357, London.
- (1997b): Firing Costs and Stigma: An Empirical Analysis, Centre of Economic Performance, Discussion Paper No. 358, London.
- Canziani, P./Petrongolo, B.* (2001): Firing Costs and Stigma: A Theoretical Analysis and Evidence from Microdata, in: *European Economic Review*, Vol. 45, S. 1877-1906.
- Castillo, S./Dolado, J./Jimeno, J.* (1998): A Tale of Two Neighbour Economies: Labour market Dynamics in Spain and Portugal, Centre for Economic Policy Research, Discussion Paper No. 1954, London.
- Contini, B./Revelli, R.* (1997): Gross Flows vs. Net Flows in the Labor Market: What is there to be Learnd?, in: *Labour Economics*, Vol. 4, S. 245-263.
- Cooper, R./Willis, J.* (2001): The Economics of Labor Adjustment: Mind the Gap, National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 8527, Cambridge, Mass.

- Däubler, W.* (1999): Bestandsschutz und Beschäftigungssicherung, in: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): *New Deal im Arbeitsrecht?*, Bonn, S. 13-25.
- Davis, S./Haltiwanger, J.* (1990): Gross Job Creation and Destruction: Microeconomic Evidence and Macroeconomic Implications, *NBER Macroeconomics Manual*, Vol. 5, S. 123-168.
- (1999): Gross Job Flows, in: *Ashenfelter, O./Card, D.* (Eds.): *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3B, Amsterdam, New York, S. 2711-2805.
- Davis, S./Haltiwanger, J./Shuh, S.* (1996): *Job Creation and Destruction*, Cambridge Mass.
- De Grip, A./Hoevenberg, J./Willems, E.* (1997): Atypical Employment in the European Union, *International Labour Review*, Vol. 136, No. 1, S. 49-71.
- Deregulierungskommission (1991): *Marktöffnung und Wettbewerb*, Stuttgart.
- Dertouzos, J./Karoly, L.* (1993): Employment Effects of Worker Protection: Evidence from the United States, in: *Büchtemann, Ch.* (Ed.): *Employment Security and Labor Market Behavior*, New York, S. 215-227.
- (1998): The Implications of Employment Liability for Welfare Reform, in: *Journal of Labour Research*, Vol. 19, S. 295-311.
- Díaz, M./Snowder, D.* (1996): *Employment, Macroeconomic Fluctuations and Job Security*, Centre for Economic Policy Research, Discussion Paper Series No. 1430, London.
- Di Tella, R./Mac Culloch, R.* (1999): The Consequences of Labour Market Flexibility: Panel Evidence Based on Survey Data, *Zentrum für Europäische Integrationsforschung*, Working Paper B99-02, Bonn.
- Doeringer, P./Piore, M.* (1971): *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington.
- Doiron, D.* (1995): Lay-offs As Signals: The Canadian Evidence, in: *Canadian Journal of Economics*, Vol. 28, S. 899-913.
- Dolado, J./Jimeno, J.* (1997): The Causes of Spanish Unemployment: A Structural VAR Approach, in: *European Economic Review*, Vol. 41, S. 1281-1307.
- Dolado, J./Maria-Dolores, R.* (1999): An Empirical Study of the Cyclical Effects of Monetary Policy in Spain (1977-1997): Centre for Economic Policy Research, Discussion Paper No. 2193, London.
- Dombois, R.* (1999): Der schwierige Abschied vom Normalarbeitsverhältnis, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 37/99, S. 13-20.
- Donges, J.* (1992): *Deregulierung am Arbeitsmarkt und Beschäftigung*, Tübingen.
- Dörsam, P.* (1995): Zur Kündigungsschutzdebatte in Deutschland und den USA: Die Kernargumente und ihre empirische Relevanz, in: *Institut für angewandte Wirtschaftsforschung*, Mitteilungen 1/95, S. 13-24.
- (1997): Die Beschäftigungswirkungen des Kündigungsschutzes aus der Sicht institutionalistischer Arbeitsmarkttheorien, in: *Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* 117, S. 55-84.
- Ehrenberg, R.* (1994): *Labor Markets and Integrating National Economies*, Washington.

- Ehrenberg, R./Jakubson, G.* (1993): Why WARN? The Impact of Recent Plant-Closing and Layoff Prenotification Legislation in the United States, in: Büchtemann, Ch. (Ed.): Employment Security and Labor Market Behavior, New York, S. 200-243.
- Eichner, V./Voelzkow, H.* (1994): Europäische Regulierung im Arbeitsschutz: Überraschungen aus Brüssel und ein erster Versuch ihrer Erklärung, in: Böck, R./Sadowski, D. (Hrsg.): Die internationale Regulierung von Arbeit: Europäische Innovation trotz Kompetenzmangels und Deregulierungswettbewerbs?, Trier, S. 5-38.
- Elmeskov, J./Martin, J./Scarpetta, S.* (1998): Key Lessons for Labour Market Reforms: Evidence from OECD Countries' Experiences, in: Swedish Economic Policy Review, Vol. 5, S. 205-252.
- Emerson, M.* (1988): Regulation or Deregulation of the Labour Market, in: European Economic Review, Vol. 32, S. 775-817.
- Emmerich, K./Walwei, U./Zika, G.* (1997): Beschäftigungsförderung durch Rechtsänderung: Aktuelle Beispiele, in: Wirtschaftsdienst, Jg. 77, S. 324-331.
- Estevez-Abe, M./Iversen, T./Soskice, D.* (2001): Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State, in: Hall, P./Soskice, D. (eds.) Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage, Oxford.
- Europäische Kommission (1993): Beschäftigung in Europa, Brüssel.
- (1994): Europäische Sozialpolitik – Ein zukunftsweisender Weg für die Union, Weissbuch, DG V, Brüssel.
  - (1997): Beendigung von Arbeitsverhältnissen, Rechtslage in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union, Brüssel.
  - (1998): Beschäftigungsobservatorium, inforMISEP Maßnahmen Nr. 64, Winter 1998, Berlin.
  - (1999a): Beschäftigungsobservatorium, inforMISEP Maßnahmen Nr. 65, Frühjahr 1999, Berlin.
  - (1999b): Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverhältnisse, KOM(1999) 203 endg., 1.5. 1999, Brüssel.
  - (2000): Beschäftigung in Europa, Brüssel.
- European Commission (1986): European Economy, No. 27 March, Employment Problems: Views of Businessmen and the Workforce, Brussels.
- (1991): European Economy, No. 47 March, Developments on the Labour Market in the Community, Brussels.
  - (1995): European Economy, Reports and Studies No. 3, Performance of the European Union Labour Market, Brussels.
- Eurostat (1996): Europäische Erhebung über Arbeitskräfte, Methodik und Definitionen, Office for Official Publications of the European Communities, Luxemburg.
- (2000): Erhebung über Arbeitskräfte, Office for Official Publications of the European Communities, Luxemburg.
- Evans, S./Goodman, J./Hargreaves, L.* (1985): Unfair Dismissal Law and Employment Practice, University of Manchester, Institute of Science and Technology, Department of Employment, Research Paper No. 53, Manchester.

- Falke, J./Höland, A./Rhode, B./Zimmermann, G.* (1981): Kündigungspraxis und Kündigungsschutz in der Bundesrepublik Deutschland, Forschungsbericht Nr. 47, Bundesministerium für Arbeit und Sozialforschung, Bonn.
- Farber, H.* (1999): Alternative and Part-Time Employment Arrangements as a Response to Job Loss, National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 7002, Cambridge Mass.
- Flanagan, R.* (1995): Labor Market Policy, Information, and Hiring Behavior, in: Buttler, F./Franz, W./Schettkat, R./Soskice, D. (Eds.): Institutional Frameworks and Labor Market Performance, Comparative Views on the US and German Economies, London, S. 235-247.
- Franz, W.* (1994): Chancen und Risiken einer Flexibilisierung des Arbeitsrechtes aus ökonomischer Sicht, in: Zeitschrift für Arbeitsrecht, Vol. 25, S. 439-462.
- (1999): Arbeitsmarktökonomik, 4. Auflage, Berlin, Heidelberg.
- Franz, W./Rüthers, B.* (1999): Arbeitsrecht und Ökonomie – Mehr Beschäftigung durch Flexibilisierung des Arbeitsrechts, in: Recht der Arbeit, Vol. 52, S. 32-38.
- Franz, W./Steiner, V./Buscher, H./Buslei, H.* (1998): Arbeitsmarktflexibilität und Beschäftigung, Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Mannheim.
- Freeman, R./Katz, L.* (1994): Rising Wage Inequality: The United States vs. Other Advanced Countries, in: Freeman, R. (Ed.): Working under Different Rules, New York, S. 29-62.
- Freeman, R./Medoff, J.* (1979): The Two Faces of Unionism, in: Public Interest, Vol. 57, S. 69-93.
- Frey, B.* (1997): On the Relationship Between Intrinsic and Extrinsic Work Motivation, in: Journal of Industrial Organisation, Vol. 15, S. 427-439.
- Frick, B.* (1994a): Kündigungsschutz und Personalfluktuaton in vergleichender Perspektive, in: Böck, R./Sadowski, D. (Hrsg.): Die internationale Regulierung von Arbeit: Europäische Innovation trotz Kompetenzmangels und Deregulierungswettbewerbs?, Trier, S. 143-164.
- (1994b): The Effect of Employment Protection Legislation on Dismissals in Germany, in: DIW Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, S. 85-89.
- (1997): Mitbestimmung und Personalfluktuaton, München.
- Frick, B./Sadowski, D.* (1995): Works Councils, Unions, and Firm Performance, in: Buttler, F./Franz, W./Schettkat, W./Soskice, D. (Eds.): Institutional Frameworks and Labor Market Performance, Comparative Views on the US and German Economies, London, S. 46-81.
- Friedrich, W./Hägele, H.* (1997): Ökonomische Konsequenzen von Schwellenwerten im Arbeits- und Sozialrecht sowie die Auswirkungen dieser Regelungen, Köln.
- Frotscher, W./Pieroth, B.* (1999): Verfassungsgeschichte, 2. Auflage, München.
- Ganske, T.* (1996): Mitbestimmung, Property-Rights-Ansatz und Transaktionskostentheorie – Eine ökonomische Analyse, Frankfurt am Main.
- Garibaldi, P.* (1998): Job Flow Dynamics and Firing Restrictions, in: European Economic Review, Vol. 42, S. 245-275.

- Garibaldi, P./Konings, J./Pissarides, Ch.* (1997): Gross Job Reallocation and Labour Market Policy, in: Snower, D./Dehesa, G. de la (Eds.): Unemployment Policy: Government Options for the Labour Market, Cambridge, S. 467-489.
- Gavosto, A./Sestino, P.* (1992): Job Turnover in Italy: Some Preliminary Evidence, Torino, mimeo.
- Gibbons, R./Katz, L.* (1991): Layoffs and Lemons, in: Journal of Labor Economics, Vol. 9, S. 351-380.
- Gold, M.* (1998): Beschäftigungsanpassung und Anpassungskosten in Klein- und Mittelbetrieben – Ergebnisse aus dem Hannoveraner Firmenpanel, Arbeitsbericht des Fachbereichs Wirtschafts- und Sozialwissenschaften Universität Lüneburg, Nr. 191, Lüneburg.
- (1999): Betriebliche Arbeitsnachfrage und betriebliche Lohnnebenkosten: Eine empirische Analyse mit dem „Hannoveraner Firmenpanel“, in: Frick, B., Neubäumer, R. und Sesselmeier, W. (Hrsg.): Die Anreizwirkungen betrieblicher Zusatzleistungen, München, Mering, 121-146.
- Gould, W.* (1993): Employment Protection and Job Security Regulation in the United States and Japan: A Comparative View, in: Büchtemann, Ch. (Ed.): Employment Security and Labor Market Behavior, New York, S. 165-179.
- Goux, D./Maurin, E./Pauchet, M.* (2001): Fixed-Term Contracts and the Dynamics of Labour Demand, in: European Economic Review, Vol. 45, S. 533-552.
- Greene, W.* (2000) Econometric Analysis, 4. Auflage, New Jersey.
- Greenwald, B.* (1986): Adverse Selection in the Labour Market, in: Review of Economic Studies, Vol. 53, S. 325-347.
- Greenwald, B./Stiglitz, J.* (1995): Labor-Market Adjustments and the Persistence of Unemployment, in: American Economic Review, P&P 85, S. 219-225.
- Gregg, P./Manning, A.* (1997): Labour Market Regulation and Unemployment, in: Snower, D./Dehesa, G. (Eds.): Unemployment Policy: Government Options for the Labour Market, Cambridge, S. 395-429.
- Grey, A.* (1996a): Recent Directions in Labour Market Research Using Establishment Data, in: OECD (Ed.): Job Creation an Loss, Analysis, Policy and Data Development, Paris, S. 27-46.
- (1996b): A Comparative Overview of Sources, Definitions and Methods of Data Collection on Job Creation and Loss, in: OECD (Ed.): Job Creation an Loss, Analysis, Policy and Data Development, Paris, S. 93-119.
- Grubb, D./Wells, W.* (1993): Employment Regulation and Patterns of Work in EC Countries, in: OECD Economic Studies No. 21, S. 7-56.
- Grund, Ch.* (1998): Zur Verteilung der Arbeitseinkommen in Westdeutschland, DIW Viertelsjahresheft, Jg. 67, S. 30-39.
- (1999): Stigma Effects of Layoffs? Evidence from German Micro-Data in: Economics Letters, Vol. 64, S. 241-147.
- Gujarati, D.* (1995) Basic Econometrics, 3. Auflage, New York.
- Gutenberg, E.* (1969): Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre, Berlin, Heidelberg.

- Halbach, G./Paland, N./Schwedes, R./Wlotzke, O.* (2000): Übersicht über das Arbeitsrecht, 6. Auflage, Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Bonn.
- Hamermesh, D.* (1987): The Cost of Worker Displacement, in: *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 102, S. 51-75.
- (1989): Labor Demand and the Structure of Adjustment Costs, in: *American Economic Review*, Vol. 79, S. 674-689.
- (1993): *Labor Demand*, Princeton.
- (1995): Labor Demand and the Source of Adjustment Costs, in: *The Economic Journal*, Vol. 105, S. 620-634.
- Hamermesh, D./Pfann, G.* (1996): Adjustment Costs in Factor Demand, in: *Journal of Economic Literature*, Vol. 34, S. 1264-1292.
- Haskel, J./Kersley, B./Martin, C.* (1997): Labour Market Flexibility and Employment Adjustment: Micro Evidence from UK Establishments. *Oxford Economic Papers*, Vol. 49, 362-379.
- Heise, D./Lessenich, H./Merten, P.* (1997): Änderung des Kündigungsschutzgesetzes. Teil 1, in: *Der Arbeitgeber* 49, S. 57-61.
- (1997): Erleichterte Zulassung befristeter Arbeitsverträge, Teil 2, in: *Der Arbeitgeber* 49, S. 94-96.
- Hemmer, E.* (1988): *Sozialplanpraxis in der Bundesrepublik*, Köln.
- (1997): *Sozialpläne und Personalanpassungsmaßnahmen – Eine empirische Untersuchung*, Köln.
- Hirschman, A.* (1970): *Exit, Voice and Loyalty*, Cambridge.
- Hoffmann, E./Walwei, U.* (1998): Beschäftigung: Formenvielfalt als Perspektive? – Teil 1, Längerfristige Entwicklung von Erwerbsformen in Westdeutschland, IAB-Kurzbericht Nr. 2/27.1.1998, Nürnberg.
- Holmud, B.* (1991): Unemployment Persistence and Insider-Outsider Forces in Wage Determination, *OECD Working Papers* No. 92, Paris 1991.
- Hopenhayn, H./Rogerson, R.* (1993): Job Turnover and Policy Evaluation: A General Equilibrium Analysis, in: *Journal of Political Economy* 101, S. 915-938.
- Horvat, B.* (1982): *The Political Economy of Socialism*, New York.
- Hotz-Hart, B.* (1989): *Modernisierung von Unternehmen und Industrien bei unterschiedlichen industriellen Beziehungen*, Bern.
- Houseman, S./Abraham, K.* (1995): Labor Adjustment under Different Institutional Structures, in: *Buttler, F./Franz, W./Schettkat, R./Soskice, D.* (Eds.): *Institutional Frameworks and Labor Market Performance, Comparative Views on the US and German Economies*, London, S. 285-315.
- Hoyningen-Huene, G. van/Linck, R.* (1997): Neuregelungen des Kündigungsschutzes und befristeter Arbeitsverhältnisse, in: *Der Betrieb*, Jg. 50, S. 41-46.
- Hunt, J.* (1994): *Firing Costs, Employment Fluctuations and Average Employment: An Examination of Germany*, National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 4825, Cambridge, Mass.



- IMF (1999): Chronic Unemployment in the EURO Area: Causes and Cures, in: World Economic Outlook, May 1999, Washington, DC, S. 88-121.
- IOE, International Organisation of Employers (1985): Adapting the Labour Market, Genf.
- IWD, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (1997): Vorfahrt für neue Jobs, Nr. 44, 30.10.1997, S. 6, Köln.
- (1999a): Sparprogramm für Überstunden, Nr. 9, 04.03.1999, S. 3, Köln.
- (1999b): Sprungbrett für Einsteiger, Nr. 39, 30.09.1999, S. 6-7, Köln.
- (2000): Kritik zielt ins Leere, Nr. 27, 06.07.2000, S. 2, Köln.
- Jackman, R./Layard, R./Nickell, S.* (1996): Combatting Unemployment: Is Flexibility Enough? in: OECD (Eds.): Macroeconomic Policies and Structural Reform, Paris, S. 19-58.
- Jahn, E./Wagner, T.* (1995): Effizienzlohntheorie, *Wirtschaftsstudium*, Jg. 24, 779-784.
- (1996): Insider-Outsider-Theorie, in: *Wirtschaftsstudium*, Jg. 25, S. 310-314.
- (1998): Zentralisierungsgrad der Lohnverhandlungen, *Wirtschaftsstudium*, Jg. 27, 774-778.
- (1999): Arbeitslosigkeit im Gleichgewicht – Eine dynamische Theorie des Arbeitsmarktes, *Wirtschaftsstudium*, Jg. 29, S. 1143-1148.
- (2001): Labour's Law? Lehrstuhl für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Discussion Paper No. 6, Nürnberg.
- Jaramillo, F./Schiantarelli, F./Semenelli, A.* (1993): Are Adjustment Costs for Labor Asymmetric? An Econometric Test on Panel Data for Italy, in: *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 75, S. 640-648.
- Jimeno, J./Toharia, L.* (1993): The Effects of Fixed-Term Employment on Wages: Theory and Evidence from Spain, in: *Investigaciones Económicas*, Vol. 18, S. 475-494.
- (1994): Unemployment and Labour Market Flexibility: Spain, International Labour Office, Geneva.
- Kamiat, W.* (1996): Labor and Lemons: Efficient Norms in Internal Labor Markets and the Possible Failures of Individual Contracting, in: *Pennsylvania Law Review*, Vol. 194, S. 153-170.
- Katz, L.* (1992): Comment on „The Macroeconomic Impact of Flexible Labor Contracts, with an Application to Spain“ by Bentolila, S./Saint-Paul, G. (1992): in: *European Economic Review*, Vol. 36, S. 1051-1053.
- Keller, B.* (1997): Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Beschäftigungswirkungen und Bedingungen der Regulierung, in: Sadowski, D./Pull, K. (Hrsg.): *Vorschläge jenseits der Lohnpolitik: Optionen für mehr Beschäftigung II*, Frankfurt am Main, S. 227-246.
- Keller, B./Seifert, H.* (1997): Eine Zwischenbilanz der Deregulierung, in: *WSI-Mitteilungen*, Jg. 50, S. 522-531.
- Kiehl, M./Rudolph, H./Walwei, U.* (1998): Befristete Arbeitsverträge in der Europäischen Union – Eine Auswertung des europäischen Labour Force Survey 1983-1995, Gutachten im Auftrag von Eurostat, mimeo.



- Kirchgässner, G.* (1995): Bewußt erzeugte und duldend hingenommene Arbeitslosigkeit: Zum Problem der Arbeitslosigkeit aus der Sicht der Neuen Politischen Ökonomie, Diskussionspapier Nr. 9511, Volkswirtschaftliche Abteilung, Universität St. Gallen, St. Gallen.
- Kirstein, R./Kittner, M./Schmidtchen, D.* (2001): Kündigungsschutzrecht in den USA und in Deutschland: ein Beitrag zur ökonomischen Rechtsvergleichung, in: Ott, C./Schäfer, H.-B. (Hrsg.): Ökonomische Analyse des Arbeitsrechts, Beiträge zum VII. Travemünder Symposium zur ökonomischen Analyse des Rechts Tübingen, S. 90-109.
- Kissel, O.* (1999): Standortfaktor Arbeitsrecht – Standortdebatte und Rechtsentwicklung – Wie geht es weiter?, Frankfurt am Main.
- Kittner, M./Kohler, T.* (2000): Kündigungsschutz in Deutschland und den USA, in: Betriebs-Berater, Jg. 55, Beilage 4.
- Kleinhenz, G./Hanau, P.* (2000): Welche arbeits- und ergänzenden sozialrechtlichen Regelungen empfehlen sich zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit?, Gutachten B + C zum 63. Deutschen Juristentag, München
- Klös, H.-P.* (1998): Erwerbsintegration als Armutsvermeidungsstrategie, in: IW-Trends, Jg. 25, Heft 3, S. 5-19.
- Klös, H.-P./Kroker, R.* (1996): Arbeitsmarktpformance und Arbeitsmarktverfassung, ein deutsch - amerikanischer Vergleich, in: IW-Trends, Jg. 23, Heft 2, S. 1-23.
- Knight, K./Latreille, P.* (2000): Discipline, Dismissals and Complaints to Employment Tribunals, in: British Journal of Industrial Relations, Vol. 38, S. 533-555.
- Kölling, A.* (1998): Anpassung auf dem Arbeitsmarkt – Eine Analyse der dynamischen Arbeitsnachfrage in der Bundesrepublik Deutschland, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Bd. 217, Nürnberg.
- Konings, J.* (1995): Job Creation and Job Destruction in the UK Manufacturing Sector, Oxford Bulletin of Economics and Statistics, Vol. 57, S. 5-24.
- Kotthoff, H.* (1994): Betriebsräte und Bürgerstatus, München, Mehring.
- Kraft, K.* (1993): Eurosclerosis Reconsidered: Employment Protection and Work Force Adjustment in West Germany, in: Büchtemann, Ch. (Ed.): Employment Security and Labor Market Behavior, New York, S. 297-301.
- (1994): A Comparison of Employment Adjustment Pattern in France, Germany, Great Britain and Italy, Wissenschaftszentrum für Sozialforschung Berlin, Discussion Paper FS I 94-207, Berlin.
- (1997): Hiring and Dismissal Costs in Theory and Practice: A Comparison of Institutional Constraints and Employment Adjustment Patterns in Six OECD Countries, in: KYKLOS, Vol. 50, S. 341-368.
- Kramer, M.* (1997): Rechtsfolgen unzulässig kurzer Kündigungs- und Ausschußfristen, in: Der Betriebs-Berater, Jg. 52, S. 731-734.
- Kress, U.* (1998): Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes – Ein Literaturüberblick, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 31, S. 488-505.

- Krueger, A.* (1991): The Evolution of Unjust-Dismissal Legislation in the United States, in: *Industrial Labor Relations Review*, Vol. 44, S. 644-660.
- Kugler, A./Saint-Paul, G.* (2000): Hiring and Firing Costs, Adverse Selection and Long-Term Unemployment, Centre for Economic Policy Research, Discussion Paper No. 2410, London.
- Kugler, P./Müller, U./Sheldon G.* (1988): Struktur der Arbeitsnachfrage im technologischen Wandel – Eine empirische Analyse für die Bundesrepublik Deutschland, *Weltwirtschaftliche Archiv*, Vol. 124, S. 490-500.
- Landmann, O./Jerger, J.* (1999): *Beschäftigungstheorie*, Berlin/Heidelberg.
- Layard, R./Nickell, R./Jackman, R.* (1991): *Unemployment, Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford.
- Lazear, E.* (1990): Job Security Provisions and Employment, in: *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 105, S. 699-726.
- Leonard, J./Audenrode, M. van* (1993): Corporatism Run Amok: Job Stability and Industrial Policy in Belgium and the United States, in: *Economic Policy*, Vol. 8, S. 356-400.
- (1995): A Difference of Degree: Unemployment Despite Turnover in the Belgian Labor Market, *Universite Laval, Departement d'economique, Cahiers de recherche*, No. 69, Quebec.
- Leonard, J./Schettkat, R.* (1991): A Comparison of Job Stability in Germany and the US, in: *Labour*, Vol. 5, S. 143-157.
- Levine, D.* (1989): Just-Cause Employment Policies when Unemployment is a Worker Discipline Device, in: *American Economic Review*, Vol. 79, S. 902-905.
- (1991): Just-Cause Employment Policies in the Presence of Worker Adverse Selection, in: *Journal of Labor Economics*, Vol. 9, S. 294-305.
- Lindbeck, A.* (1993): *Unemployment and Macroeconomics*, Cambridge.
- Lindbeck, A./Snower, D.* (1988): *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, Cambridge, Mass.
- Ljungqvist, L.* (1999): How Do Layoff Costs Affect Employment?, *Stockholm School of Economics, Working Paper Series in Economics and Finance*, No. 322, Stockholm.
- Ljungqvist, L./Sargent, T.* (1998): The European Unemployment Dilemma, in: *Journal of Political Economy*, Vol. 106, No. 3, S. 514-550.
- MacAulay, S.* (1963): Non-Relations in Business: a Preliminary Study, in: *American Sociological Review*, Vol. 28, S. 55-69.
- Machin, S./Manning, A.* (1999): The Causes and Consequences of Longterm Unemployment in Europe, in: *Ashenfelter, O./Card, D. (Eds.): Handbook of Labor Economics*, Vol. 3C, Amsterdam/NewYork, S. 3085-3139.
- MacNeil, I.* (1974): The Many Futures of Contracts, *Southern California Law Review*, Vol. 47, S. 691-816.
- (1978): Contracts: Adjustment of Long-Term Economic Relations und Classical, Neoclassical, and Relational Contract Law, in: *Northwestern University Law Review*, Vol. 72, S. 854-906.

- Malo, M.* (2001): European Labour Law and Severance Pay Determination in Collective Redundancies, in: *European Journal of Law and Economics*, Vol. 12, S. 73-90.
- Marimón, R./Zilibotti, F.* (1998): „Actual“ versus „Virtual“ Employment in Spain, *European Economic Review*, Vol. 42, S. 123-153.
- Maurau, G./Oudinet, J.* (1988): Précarité et flexibilité. Un essai de comparaison des industries européennes, *La note de l'IRES* Vol. 18, 4-17.
- Maurer, H.* (1989): Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen „Redundancy“ in England unter besonderer Berücksichtigung der Abfindung, München.
- (1999): Staatsrecht, Grundlagen, Verfassungsorgane, Staatsfunktionen, München.
- Michon, M./Ramaux, Ch.* (1993): Temporary Employment in France: A Decade Statement, in: *Labour*, Vol. 7, S. 93-116.
- Miles, T.* (2000): Common Law Exceptions to Employment at Will and U.S. Labor Markets, in: *Journal of Law, Economics, & Organization*, Vol. 16, S. 74-101.
- Millard, S.* (1997): The Effect of Employment Protection Legislation on Labor Market Activity: A Search Approach, Bank of England, mimeo.
- Millard, S./Mortensen, D.* (1997): The Unemployment and Welfare Effects of Labor Market Policy, A Comparison of the USA and the UK, in: *Snower, D./Dehesa, G. de la (Eds): Unemployment Policy – Government Options for the Labour Market*, Cambridge, S. 545-572.
- Möller, J./Bellmann, L.* (1995): Der Wandel der interindustriellen und qualifikatorischen Lohnstruktur im Verarbeitenden Gewerbe, in: *Franz, W./Steiner, V. (Hrsg.): Der westdeutsche Arbeitsmarkt im strukturellen Anpassungsprozeß*, Baden-Baden, S. 65-90.
- Morgan, J./Genre, V./Wilson, C.* (2001): Measuring Employment Security in Europe Using Surveys of Employers, in: *Industrial Relations*, Vol. 40, S. 54-72.
- Mortensen, D./Pissarides, Ch.* (1994): Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment, in: *Review of Economic Studies*, Vol. 61, S. 397-415.
- Mosley, H./Kruppe, T.* (1992): Employment Protection and Labor Force Adjustment – A Comparative Evaluation, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Discussion Paper FS I 92-9, Berlin.
- Mückenberger, U.* (1985a): Der verfassungsrechtliche Schutz des Dauerarbeitsverhältnisses, in: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, S. 518-526.
- (1985b): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? in: *Zeitschrift für Sozialreform* Vol. 31, Heft 7, S. 415-434 und Heft 8, 457-475.
- (1990): Normalarbeitsverhältnisse: Lohnarbeit als normativer Horizont sozialer Sicherheit? in: *Sachße, Ch./Engelhardt, T. (Hrsg.): Sicherheit und Freiheit*, Frankfurt am Main, S. 158-178.
- (1991): Re-Regulierung neuer Beschäftigungsformen – Kann „atypische“ Beschäftigung sozialverträglich sein? in: *Semlinger, K. (Hrsg.): Flexibilisierung des Arbeitsmarktes: Interessen, Wirkungen, Perspektiven*, Frankfurt am Main, S. 203-224.

- (1995): Ist der „Sozialraum Europa“ noch auf der historischen Agenda? Neue Beschäftigungsformen und deren historische Agenda, in: Keller, B./Seifert, H. (Hrsg.): *Atypische Beschäftigung – Verbieten oder gestalten*, Köln, S. 202-230.
- Myers, J.* (1969): *Job Vacancies in the Firm and the Labor Market*, National Industrial Conference Board, New York.
- Nickell, S.* (1978): Fixed Costs, Employment and Labour Demand Over the Cycle, in: *Economica*, Vol. 45, S. 329-345.
- (1986): Dynamic Models of Labour Demand, in: Ashenfelter O./Layard, R. (Eds.): *Handbook of Labor Economics*, Vol. I, Amsterdam/NewYork, S. 473-522.
- (1997): Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America, in: *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 11, S. 55-74.
- Nickell, S./Layard, R.* (1999): Labour Market Institutions and Economic Performance, in: Ashenfelter, O./Card, D. (Eds.): *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3C, Amsterdam/NewYork, S. 3029-3084.
- OECD (1993): *Employment Outlook*, Paris.
- (1994a): *Employment Outlook*, Paris.
- (1994b): *The OECD Jobs Study, Evidence and Explanations, Part II, The Adjustment Potential of the Labour Market*, Paris.
- (1995): *Employment Outlook*, Paris.
- (1996): *Employment Outlook*, Paris.
- (1997a): *Employment Outlook*, Paris.
- (1997b): *The OECD Jobs Strategy, Making Work Pay*, Paris.
- (1999a): *Implementing the OECD Jobs Strategy: Assessing Performance and Policy*, Paris.
- (1999b): *Employment Outlook*, Paris.
- (2000): *Employment Outlook*, Paris.
- Oi, W.* (1962): Labor as a Quasi-Fixed Factor, in: *Journal of Political Economy*, Vol. 70, S. 538-555.
- Osbild, R.* (1994): Allgemeiner Kündigungsschutz in ausgewählten europäischen Ländern: ein Kommentar, in: *Jahrbuch für Sozialwissenschaft*, Jg. 45, S. 135-139.
- Palm, F./Pfann, G.* (1990): Interrelated Demand Rational Expectations Models for Two Types of Labour, in: *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 52, 45-68.
- (1993): Asymmetric Adjustment Costs in Non-Linear Demand Models for the Netherlands and the UK Manufacturing Sectors, in: *Review of Economic Studies*, Vol. 60, 397-412.
- Pfann, G./Verspagen, B.* (1989): The Structure of Adjustment Costs for Labour in the Dutch Manufacturing Sector, in: *Economics Letters*, Vol. 29, S. 365-371.
- Piore, M.* (1969): On-the-Job Training in a Dual Labor Market, in: Weber, A. et. al. (Eds.): *Public-Private Manpower Policies*, Madison: Industrial Relations Research Association, Wisconsin.
- Pissarides, Ch.* (1992): Loss of Skills During Unemployment, in: *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 107, S. 1371-1391.

- (2000): *Equilibrium Unemployment Theory*, Second Edition, Oxford.
- (2001): *Employment Protection*, *Labour Economics*, Vol. 8, S. 131-159.
- Pita, C.* (1997): *Breach Penalties in Labour Contracts: Advance Notice and Severance Pay*, in: *Labour*, Vol. 11, S. 469-495.
- Preis, U.* (1999): *Die Aktualität des Arbeitsvertragsgesetzes*, in: *Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): New Deal im Arbeitsrecht?*, Bonn, S. 73-93.
- (2000a): *Kündigungen sind in Zukunft nur noch schriftlich möglich*, in: *FAZ*, 03.03.2000, S. 22.
- (2000b): *Bekämpfung der Arbeitslosigkeit – Eine Herausforderung für Arbeits- und Sozialrecht?* in: *Neue Juristische Wochenschrift*, S. 2304-2310.
- Richter, R.* (1994): *Institutionen ökonomisch analysiert – Zur jüngeren Entwicklung auf einem Gebiet der Wirtschaftstheorie*, Tübingen.
- Richter, R./Furubotn, E.* (1999): *Neue Institutionenökonomik: Eine Einführung und kritische Würdigung*, 2. Auflage, Tübingen.
- Risager O./Sørensen, J.* (1997): *On the Effects of Firing Costs when Investment is Endogenous: An Extension of a Model by Bertola*, *European Economic Review*, Vol. 41, S. 1343-1353.
- Rodgers, G.* (1989): *Precarious Work in Western Europe: The State of the Debate*, in: *Rogers, G./Rogers, J. (Eds.): Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*, Genf, S. 1-16.
- Rodrik, D.* (1996): *Understanding Economic Policy Reform*, in: *Journal of Economic Literature*, Vol. 34, S. 9-41.
- Rogowski, R./Schmid, G.* (1997): *Reflexive Deregulierung – Ein Ansatz zur Dynamisierung des Arbeitsmarktes*, in: *WSI-Mitteilungen*, Jg. 50, S. 521-536.
- Rudolph, H.* (1996a): *Befristete Beschäftigung von jungen Arbeitnehmern stark gestiegen*, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Kurzbericht, Nr. 1/22.01.1996, Nürnberg.
- (1996b): *Die Absicherung von Arbeitern und Angestellten nach dem Kündigungsschutzgesetz*, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Kurzbericht, Nr. 5/24.06.1996, Nürnberg.
- (2000a): *Befristet Arbeitsverträge sind bald neu zu regeln*, IAB – Kurzbericht, Nr. 12/1.9.2000, Nürnberg.
- (2000b): *The Impact of the Agreement on Fixed Term Contracts in Germany*, in: *Vigneau, Ch./Ahlberg, K./Bercusson, B. (Eds.): Fixed-term Work in the EU. A European Agreement Against Discrimination and Abuse*, Report, Arbetslivsinstitutet Stockholm, erscheint demnächst.
- Rudolph, H./Schröder, E.* (1997): *Arbeitnehmerüberlassung: Trends und Einsatzlogik*, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Jg. 30, Heft 1, S. 102-126.
- Ruhm, C.* (1992): *Advance Notice and Postdisplacement Joblessness*, in: *Journal of Labor Economics*, Vol. 10, S. 1-32.
- Rüthers, B.* (1996): *Beschäftigungskrise und Arbeitsrecht – Zur Arbeitsmarktpolitik der Arbeitsgerichtsbarkeit*, Frankfurter Institut, Bd. 18, Bad Homburg.

- (1998): Arbeitsrecht und ideologische Kontinuitäten? Am Beispiel des Kündigungsrechts, *Neue Juristische Wochenschrift*, S. 1433-1441.
- Sachverständigenrat (1989): Jahresgutachten 1989/90, Weichenstellungen für die neunziger Jahre, Bonn.
- (1996): Jahresgutachten 1996/97, Reformen voranbringen, Bonn.
- (1997): Jahresgutachten 1997/98, Wachstum, Beschäftigung, Währungsunion – Orientierungen für die Zukunft, Bonn.
- (1998): Jahresgutachten 1998/99, Vor weitreichenden Entscheidungen, Bonn.
- (1999): Jahresgutachten 1999/2000, Wirtschaftspolitik unter Reformdruck, Bonn.
- Sadowski, D./Backes-Gellner, U.* (1997): Der Stand der betriebswirtschaftlichen Arbeitsrechtsanalyse in: *Zeitschrift für Betriebswirtschaftslehre und Rechtsentwicklung*, Ergänzungsheft 4, S. 83-93.
- Saint-Paul, G.* (1995): The High Unemployment Trap, in: *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 110, S. 527-550.
- (1996a): Dual Labor Markets, A Macroeconomic Perspective, Cambridge Mass.
- (1996b): Are the Unemployed Unemployable?, in: *European Economic Review*, Vol. 40, S. 1501-1519.
- (1996c): Employment Protection, International Specialization, and Innovation, Centre for Economic Policy Research, Discussion Paper No. 1338.
- (1996d): Exploring the Political Economy of Labour Market Institutions, in: *Economic Policy*, Vol. 23, S. 265-315.
- (1996e): Is Labour Rigidity Harming Europe's Competitiveness? The Effect of Job Protection on the Pattern of Trade and Welfare, CERAS, DELTA Working Paper No. 95-38, Paris.
- (1996f): Voting for Jobs: Policy Persistence and Unemployment, Centre for Economic Policy Research, Discussion Paper No. 1428, London.
- (1996g): Labour Market Institutions and the Cohesion of the Middle Class, in: *International Tax and Public Finance*, Vol. 3, S. 385-395.
- (1998): Assessing The Political Viability of Labour Market Reform: The Case of Employment Protection, Centre for Economic Policy Research, Discussion Paper No. 2136.
- (2000a): Flexibility vs. Rigidity: Does Spain have the Worst of Both Worlds? Universität Pompeu Fabra, Departament d'Economia i Empresa, Working Paper Ref. 450, Barcelona.
- (2000b): The Political Economy of Labour Market Institutions, Oxford.
- Scarpetta, S.* (1996): Assessing the Role of Labour Market Policies and Institutional settings on Unemployment: A Cross-Country Study, in: *OECD Economic Studies* No. 26, S. 43-98.
- Schellhaaß, H./Nolte, A.* (1999): Kündigungsschutz aus institutionenökonomischer Perspektive, in: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, Jg. 218, S. 415-431.
- Schellhammer, K.* (1999): Zivilprozeß Gesetz – Praxis – Fälle, Heidelberg.

- Schettkat, R.* (1997): Employment Protection and Labour Mobility in Europe: an Empirical Analysis Using the EU's Labour Force Survey, in: *International Review of Applied Economics*, Vol. 11, S. 105-118.
- Schnabel, C.* (1993): Korporatismus, zentralisierte Tarifverhandlungen und makroökonomische Performance, in: *Zeitschrift für Wirtschaftspolitik*, Vol. 42, S. 259-272.
- Schnabel, C./Wagner, J.* (1999): Betriebliche Altersversorgung: Verbreitung, Bestimmungsgründe und Auswirkungen auf die Personalfuktuation, in: *Frick, B./Neubäumer, R./Sesselmeier, W. (Hrsg.): Die Anreizwirkungen betrieblicher Zusatzleistungen*, München/Mehring, S. 69-93.
- Schömann, K./Flehtner, S./Mytze, R./Schömann, I.* (2000): Moving towards Employment Insurance – Unemployment Insurance and Employment Protection in the OECD, Discussion Paper FS I 00-201, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Berlin.
- Schömann, K./Kruppe, T.* (1993): Fixed-Term Employment and Labour Market Flexibility – Theory and Longitudinal Evidence for East and West Germany, Discussion Paper FS I 93-204, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Berlin.
- (1994): Who Enters Fixed-Term Contracts: Evidence from East and West Germany, in: *Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung*, Heft 1/2/S. 69-74.
- Schömann, K./Rogowski, R./Kruppe, T.* (1994): Befristete Beschäftigung in der Europäischen Union, Europäische Kommission, infor MISEP, Employment Observatory of the Commission of the European Communities, Nr. 47, S. 30-39.
- (1998): Labour Market Efficiency in the European Union – Employment Protection and Fixed-Term Contracts, London/New York.
- Schregle, J.* (1993a): Dismissal Protection in Japan, in: *International Labour Review*, Vol. 132, S. 507-520.
- (1993b): Job Security in Japan: A Comparative View, in: *Blanpain, R./Weiss, M. (Eds.): The Changing Face of Labour Law and Industrial Relations*, Baden-Baden, S. 239-249.
- Schröder, Ch.* (2000): Spreizung westdeutscher Arbeitseinkommen – Messung, Trends und Einflussfaktoren, in: *IW-Trends*, Jg. 27, Heft 2, S. 5-21.
- Schumann, J./Meyer, U. /Ströbele, W.* (1999): Grundzüge der mikroökonomischen Theorie, 7. Auflage, Berlin, Heidelberg.
- Segal, L./Sullivan, D.* (1997): The Growth of Temporary Services Work, in: *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 11, S. 117-136.
- Segura, J./Durán, F./Toharia, L./Bentolila, S.* (1991): Análisis de la contratación temporal en España, Colección Economía y Sociología del Trabajo No. 47, Ministerio des Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Seifert, M./Pawlowsky, P.* (1998): Innerbetriebliches Vertrauen als Verbreitungsgrenze atypischer Beschäftigungsformen, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Jg. 31, S. 599-611.

- Sengenberger, W.* (1978): Die Segmentation des Arbeitsmarktes als politisches und wissenschaftliches Problem, in: *Sengenberger, W.* (Hrsg.): *Der gespaltene Arbeitsmarkt – Probleme der Arbeitsmarktsegmentation*, Frankfurt am Main.
- Serrano, C./Jimeno, F.* (1999): *Labour Reallocation, Labour Flows and Labour Market Institutions: Evidence from Spain*, Centre for Economic Performance, Discussion Paper No. 414, London.
- Shapiro, C./Stiglitz, J.* (1984): Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device, in: *American Economic Review*, Vol. 74, S. 433-444.
- Siaroff, A.* (1999): Corporatism in 24 Industrial Democracies: Meaning and Measurement, in: *European Journal of Political Research*, Vol. 36, S. 175-205.
- Siebert, H.* (1987): Kündigungsschutz und Sozialplanpflicht – Optimale Allokation von Risiken oder Ursache der Arbeitslosigkeit? *Diskussionsbeiträge Serie II – Nr.27*, Universität Konstanz.
- (1996): Hundert Punkte für mehr Beschäftigung, *Kieler Diskussionsbeiträge Nr. 264*, Kiel.
- Soltwedel, R.* (1997): Dynamik der Märkte – Solidarität des Sozialen, Leitlinien für eine Reform der Institutionen, in: *Kieler Diskussionsbeiträge Nr. 297/298*, Kiel.
- Soltwedel, R./Bothe, A./Hoffmeyer, M./Laaser, C.-F./Lammers, K./Merz, M./Reuter, D.* (1990): Regulierungen auf dem Arbeitsmarkt der Bundesrepublik, *Kieler Studien 233*, Tübingen.
- Stahlhacke, E./Preis, U./Vossen, R.* (1999): *Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis*, 7. Auflage, München.
- Stegel, D.* (1999): Arbeitsrecht am Standort Deutschland, in: *Isenhardt, U./Preis, U.* (Hrsg.): *Arbeitsrecht und Sozialpartnerschaft*, Festschrift für Peter Hanau, Köln, S. 107-135.
- Stinchcombe, A.* (1979): Social Mobility and the Industrial Labor Process, in: *Acta Sociologica*, Vol. 22, S. 217-245.
- Stückmann, R.* (1997): Abschied vom allgemeinen Kündigungsschutz?, in: *Arbeit und Arbeitsrecht*, Jg. 52, S. 5-8.
- Summers, L.* (1989): Some Simple Economics of Mandated Benefits, in: *American Economic Review*, Vol. 79, S. 177-183.
- Szydlík, M.* (1990): Die Segmentierung des Arbeitsmarktes in der Bundesrepublik Deutschland: eine empirische Analyse mit Daten des sozioökonomischen Panels, 1984-1988, Berlin.
- Thau, J.* (1999): US-amerikanisches Arbeitsrecht flexibler als das deutsche?, in: *Arbeit und Arbeitsrecht*, Jg. 54, S. 119-121.
- Toharia, L.* (1999): The Emergence of Fixed-Term Contracts in Spain and their Incidence on the Evolution of Employment, Paper presented at the Conference organised by the Fondazione Rodolfo De Benedetti, Rome.
- Violante, G.* (1992): Cyclical Aspects and Firms Heterogeneity in the Job Reallocation: Evidence from Italian Data, University of Pennsylvania, mimeo.
- Vishwanath, T.* (1989): Job Search, Stigma Effect and Escape Rate from Unemployment, in: *Journal of Labor Economics*, Vol. 7, S. 487-502.



- Vissers, A./Dirven H.-J.* (1994): Fixed-Term Contracts in the Netherlands: Some Evidence From Panel Data, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Discussion Paper FS I 94-212, Berlin.
- Wagner, D.* (1997): Flexibilisierung und Individualisierung der Arbeitszeit als personalpolitische Herausforderung – Arbeitszeitmodelle und Arbeitsweltgestaltung, in: Montada, L. (Hrsg.): Beschäftigungspolitik zwischen Effizienz und Gerechtigkeit, Frankfurt am Main, S. 178-194.
- Wagner, T./Jahn, E.* (1997): Neue Arbeitsmarkttheorien, Düsseldorf 1997.
- Walsh, D./Schwarz, J.* (1996): State Common Law Wrongful Discharge Doctrines: Update, Refinement, and Rationales, in: American Business Law Journal, Vol. 33, S. 645-689.
- Walther, H.* (1996): Zurück zur Vollbeschäftigung – aber wie?, in: Wirtschaft und Gesellschaft, Jg. 22, Heft 4, S. 481-514.
- Walwei, U.* (1990): Ökonomisch – rechtliche Analyse befristeter Arbeitsverhältnisse, Beiträge aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Bd. 139, Nürnberg.
- (1993): Atypische Beschäftigungsformen in EG-Ländern, in: WSI-Mitteilungen, Jg. 46, S. 584-593.
- (1995a): Atypische Beschäftigungsformen: Kongruenz und Divergenz der Interessen, in: Keller, B./Seifert, H. (Hrsg.): Atypische Beschäftigung: Verbieten oder gestalten? Köln, S. 9-24.
- (1995b): Wachstum atypischer Beschäftigungsformen in EU-Ländern: Bestimmungsfaktoren und Effekte, in: Atypische Beschäftigung: Verbieten oder gestalten? Köln, S. 182-201.
- (1996): Flexibilisierung und Regulierung des Beschäftigungssystems: Optionen und Effekte, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 29, S. 219-227.
- (1997a): Befristung von Arbeitsverhältnissen: Mehr Beschäftigung durch weniger Kündigungsschutz, in: Montada, L. (Hrsg.): Beschäftigungspolitik zwischen Effizienz und Gerechtigkeit, Frankfurt am Main, S. 153-177.
- (1997b): Flexibility of Employment Relationships: Possibilities and Limits in: IAB-topics No. 22, Nürnberg.
- (1998): Beschäftigung: Formenvielfalt als Perspektive? – Teil 2, Bestimmungsfaktoren für den Wandel der Erwerbsformen, IAB-Kurzbericht Nr. 3/28.1.1998, Nürnberg.
- (2000): Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen: Rechtlicher Reformbedarf und Kompensationsmöglichkeiten, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 33, S. 101-111.
- Warnken J./Ronning, G.* (1989): Bestimmungsgründe betrieblicher Faktorsubstitution, Berlin.
- Weiss, D.* (1998): Atypische Beschäftigung in Europa: Zur Diskrepanz von Marktrealität und Gesetzgebung der Europäischen Union, in: Flexibles Europa: Die Auswirkungen von Deregulierung und Flexibilisierung europäischer Arbeitsmärkte auf die Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen, Frankfurt am Main, S. 25-59.

- Willemsen, H.* (2000): Kündigungsschutz – vom Ritual zur Rationalität, in: *Neue Juristische Wochenschrift*, S. 2779-2787.
- Williamson, O.* (1985): *The Economic Institutions of Capitalism*, New York.
- (2000): *The New Institutional Economics: Taking Stock, Looking Ahead*, in: *Journal of Economic Literature*, Vol. 38, S. 595-613.
- Winkler, Ch.* (2002): Die Anwendung des Realoptionsansatzes auf das Ein- und Ausstellungsverhalten von Unternehmen – Ursache für Hysterese am Arbeitsmarkt aus investitionstheoretischer Perspektive, Wiesbaden.
- Wlotzke, O.* (1997): Einschränkungen des Kündigungsschutzes durch Anhebung der Schwellenzahl und Veränderungen bei der Sozialauswahl, in: *Der Betriebs-Berater*, Jg. 52, S. 414-419.
- WZB-Mitteilungen (1993a): Flexible Risiken, Nr. 62, S. 18-21.
- (1993b): Kündigungsschutz in der EG, Nr. 62, S. 3-5.
- Yellen, J.* (1984): Efficiency Wage Models of Unemployment, in: *American Economic Review, Papers and Proceedings*, Vol. 74, S. 200-205.
- Zimmermann, H.* (1997): Befristete versus unbefristete Arbeitsverträge: eine theoretische und empirische Untersuchung zur Anwendung unterschiedlicher Beschäftigungsformen in privatwirtschaftlichen Unternehmen, Frankfurt am Main.

## Stichwortverzeichnis

- Abfindung 34 ff., 37, 66 ff., 75 f., 83,  
116, 126 f., 136 ff., 202 ff., 228 ff.,  
238, 302 ff.
- Abfindungsprinzip 303 ff.
- adverse Selektion 105, 110, 261, 273 ff.
- Anormale Arbeitsverhältnisse *siehe*  
atypische Arbeitsverhältnisse
- Anpassungsgeschwindigkeit der  
Arbeitsnachfrage 151 ff., 249
- Reform des Kündigungsschutzes  
160 ff.
- Anpassungskosten 25, 132 ff., 297
- Arten 134 ff.
  - Höhe 136 ff.
  - konvexe *siehe* quadratische
  - lineare 142, 147 ff., 222, 233
  - linear-quadratische 149 ff., 221 ff.
  - quadratische 142, 144 ff., 157,  
224 ff., 228 ff., 233
  - sprungfixe *siehe* lineare
  - Symmetrie 143 f., 150, 160, 205
  - Struktur 142 ff., 153
  - Ursachen 134 ff.
- Anpassungsleistung des Arbeitsmarktes  
84 ff., 173 ff., 320 ff.
- Anpassungsstrategien
- intensitätsmäßige 143, 236, 297
  - pareto-effiziente 304
  - qualitative 128 f., 143
  - quantitative 129, 132, 219, 236, 252,  
297
  - selektive 138, 143, 297
  - zeitliche 133, 143, 219, 236, 252  
297
- Arbeitnehmerüberlassung 28, 39, 47 ff.,  
55, 91 ff., 229, 241, 244
- gemeinnützige 52, 292
  - internationale Regulierungen 39,  
67 ff.
  - Reformen 48 ff.
- Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen 42,  
44 f., 93, 280,
- Arbeitsgerichtsbarkeit 35 f., 83 ff.
- Arbeitslosenquoten
- gruppenspezifische 84
  - Vergleich EU, USA und  
Deutschland 20
  - Wirkung des Befristungsrechts auf  
die 97 ff.
  - Wirkung des Kündigungsschutzes  
auf die 21, 84 ff., 179 ff.
- Arbeitslosenversicherung 83 f., 111,  
122 ff., 189 ff., 240
- Arbeitslosigkeit
- Abgänge 211, 326 ff.
  - Dauer der 128, 170, 201, 216,  
272 ff., 296, 326 ff.
  - Hochlohn- 200 f.
  - Persistenz der 19 ff., 85 ff., 330 ff.
  - Zugänge 211, 326 ff.
- Arbeitsmarkt
- dualer 24, 57, 96 f., 200, 210, 213,  
220 ff., 235 ff., 247, 255 ff., 277 ff.,  
298 ff.
  - flexibler 107 ff., 174 ff., 184 ff.,  
228 ff.
  - gespalten *siehe* dualer
  - primärer 220 ff., 284 ff.
  - rigider 23, 175 ff., 195 ff., 223 ff.
  - sekundärer 220 ff., 284 ff.
  - Stromgrößen 24, 164, 166, 211
  - Transformation vom flexiblen zum  
rigiden 232 ff.

Arbeitsmarktdynamik 170, 173 ff.,  
 211 ff., 215, 219, 268, 330 ff.  
 – Wirkung des Kündigungsschutzes  
 auf die 84 ff.  
 Arbeitsmarktpolitik, aktive 22, 156,  
 171, 292 f.  
 Arbeitsnachfrage 224 ff., 230 ff., 262 f.  
 – dynamische 132 ff., 142, 153 ff.  
 – endogene 195 ff.  
 – Volatilität der, 23, 106, 125 ff.,  
 167 ff. 212 ff., 234 ff., 247 ff., 295 f.  
 Arbeitsrecht 22 f., 133 ff., 219 ff.,  
 232 ff.  
 atypische Arbeitsverhältnisse 24, 28 f.,  
 38 ff., 52 ff., 92 f.  
 Ausbildung 40, 210, 266 ff.  
 – duale 102, 258 ff.  
**bargaining effect** 270 f.  
 befristete Arbeitsverhältnisse 28, 38 ff.,  
 219 ff.  
 – Betriebsgröße 261  
 – Brückenfunktion 56, 245, 277 ff.  
 – Dauer 42, 259 f.  
 – Deutschland 43 ff., 246 ff.  
 – internationaler Vergleich 91 ff.  
 – mit sachlichem Grund 28, 41 ff.  
 – Motive für 101 f., 263 ff.  
 – Nachfrage nach 101 ff., 263 ff.  
 – ohne sachlichen Grund 28, 43 ff.  
 – Produktivität 101, 266 ff., 274 f.  
 – Regulierung *siehe* Befristungsrecht  
 – Richtlinien der Europäischen  
 Kommission 39 f., 56  
 – sozio-ökonomische Verteilung  
 45 ff., 96 ff., 257 ff.  
 – Spanien 236 ff.  
 – Strukturwandel 97 ff.  
 – zyklisches Sensitivität 100 f.,  
 247 ff., 252 ff., 298  
 Befristungselastizität 249 ff.  
 Befristungskarrieren 272 ff.  
 Befristungsquoten, *siehe* befristete  
 Arbeitsverhältnisse

Befristungsrecht  
 – Befristungsquoten und  
 Arbeitslosenquoten 97 ff.  
 – Deutschland 40 ff.  
 – internationaler Vergleich 40, 67 ff.,  
 308 f.  
 – Reformen 40 ff., 161 ff., 222,  
 236 ff., 280 ff., 293 ff., 310 ff.  
 – Stringenz des 67 ff., 97 ff.  
 Beschäftigung  
 – aggregierte 227 ff., 231 ff.  
 – befristete *siehe* befristete  
 Arbeitsverhältnisse  
 – Dauer der 210, 255 ff.  
 – Wirkung des Kündigungsschutzes  
 auf die 84 ff.  
 Beschäftigungselastizität 249 ff.  
 Beschäftigungsförderungsgesetz *siehe*  
 Befristungsrecht  
 Bestandsschutzprinzip 27, 34, 43, 84,  
 111 ff., 217, 303 ff.  
 Betriebsrat  
 – Mitbestimmung 33, 66, 139 ff., 153,  
 157 f.  
 – Mitteilungs- und Anhörungspflicht  
 33, 37 f., 40 ff., 66  
 – Schwellenwert zur Einrichtung eines  
 40  
 Betriebszugehörigkeit, Dauer der 30  
 Bruttostellengewinne *siehe* Job  
 Creation  
 Bruttostellenverluste *siehe* Job  
 Destruction  
 buffer effect 270 f.  
**Common Law** 58, 295  
**Discipline effect** 270 f.  
 Diskontierungseffekt 197 ff., 200  
 Diskriminierungsverbot 53, 60f.  
 Duale Arbeitsmarkttheorie *siehe*  
 Arbeitsmarkt, dualer  
 Dualitätsindikator 256

- Effizienzlohntheorie** 105, 120 ff., 229
- Einkommensdisparität** *siehe* Lohn-differentiale
- Einkommensrisiko** 108, 111, 129, 302
- Einkommensspreizung** *siehe* Lohn-differentiale
- Einstellungskosten** 116 ff., 135, 202 ff.
- employment-at-will, Rechtsdoktrin des** 58 ff.
- Entlassung** *siehe* Kündigung
- Entlassungskosten** *siehe* Abfindung
- Entschädigungszahlung** *siehe* Abfindung
- Erster Arbeitsmarkt** *siehe* Arbeitsmarkt, primärer
- Erwerbsquoten**
- Deutschland 245 f.
  - Spanien 245 f.
  - Wirkung des Kündigungsschutzes auf die 84 ff., 281 ff.
- Fairneßtheorie** 105, 115 ff.
- Flächentarif** *siehe* Tarifvertrag
- Fluktuationskosten** 116 ff., 141
- Friktionsarbeitslosigkeit** 184, 191 ff., 198 ff., 213, 275
- Geringfügige Beschäftigung** 28
- Gleichgewichte, multiple** 168
- harassment effect** 270 ff.
- Horten von Arbeitskräften** 133, 146 ff., 152, 165, 234
- Humankapital** 105, 115, 128, 155, 266
- Imparitätstheorie** 105, 111 ff.
- Informationen**
- asymmetrische 105, 110, 120 f., 222, 235, 266, 273 f., 304
  - symmetrische 105 ff., 188 ff.
  - unvollkommene 217
  - vollständige 108
- Informationsökonomik** 221
- Insider-Outsider-Theorie** 105, 116 ff., 140 f., 222, 268 ff.
- Institutionenökonomik, Neue** 113 ff., 221
- Integrationsgrad** 284 ff.
- Job Creation** 175 ff., 187
- Job Destruktion** 175 ff., 187
- Jobturnover** 24, 173 ff., 179 ff., 187 ff., 192, 205 ff., 296
- Kündigungsschutz und 179 ff., 201 ff.
  - Lohndifferentiale und 207 ff.
  - zyklische Sensitivität 177 ff.
- Kleinbetriebsklausel** *siehe* Kündigungs-schutz, Schwellenwert
- Konjunkturschwankungen** 125 ff., 167 ff.
- Kontrakttheorie, implizite** 105, 109 ff.
- Kündigung** 31 ff.
- Änderungskündigung 34
  - außerordentlich 32
  - Beendigungskündigung 34
  - Begründungspflicht 32 ff.
  - betriebsbedingt 32 f., 105, 120 ff., 229 ff., 275 f., 304
  - gerechtfertigt 32 ff.
  - ordentlich 31 ff., 40
  - personenbedingt 32 f., 120 ff., 275 f., 304
  - Schadensersatzansprüche 59 f.
  - ungerechtfertigt 32 ff.
  - Verfahrensvorschriften 34, 67 ff.
  - verhaltensbedingt 32 f., 105, 120 ff., 275 f., 304
- Kündigungsfristen** 299 ff., 75, 128
- Deutschland 29 ff.
  - internationaler Vergleich 65 ff., 313 ff.
- Kündigungsschutz**
- allgemeiner 27 ff., 40, 65 ff., 105 ff.
  - allokatonsneutraler 105 ff., 207
  - Arbeitslosenquote 179 ff.
  - Befristungsquote 97 ff.
  - Beschäftigung 320 ff.

- besonderer 28 f., 112
- Deutschland 27 ff., 237 ff.
- europäische Richtlinien 27, 37 f.
- Großbritannien 52 f.
- internationaler Vergleich 63 ff., 313 ff.
- Jobturnover 179 ff., 201 ff., 207 ff.
- Langzeitarbeitslosigkeit 179 ff., 326 ff.
- Lohndifferentiale 179 ff.
- privater 104 ff.
- prohibitiver 195 ff., 215
- Rechtsquellen 28 f
- Reformen des 25, 30 ff., 52 ff., 144, 161 ff., 200 f., 216, 232 ff., 301 ff., 310 ff.
- regulärer *siehe* allgemeiner
- Rigidität des *siehe* Stringenz des
- Schwellenwert 30, 57, 243
- Spanien 237 ff.
- staatlicher 104 ff.
- Stringenz des 64 ff., 76 ff., 84 ff., 243 ff., 280 ff.
- Wohlfahrtswirkung des 24, 107 ff.
- Ziele des 104 ff.
- Kündigungsschutzgesetz *siehe* Kündigungsschutz
- Kündigungsschutzklagen 33 ff., 60, 83 ff., 238
- Kündigungsschutzprozeß 33 ff., 83 f.
- Kündigungsschutzschaden 25, 304 ff.
- Kurzarbeit 29, 33, 159 f., 297, 326 ff.
- Labourturnover 24, 124, 168, 175, 212, 241, 255 ff., 289 f.
- Langzeitarbeitslosigkeit 56, 169 ff., 179 ff., 198 ff., 208, 212, 244 f., 255, 275 ff., 280, 292
- Leiharbeit *siehe* Arbeitnehmerüberlassung
- Lohnabstand 189 ff.
- Lohndifferentiale 110, 172 ff., 179 ff., 183 ff., 189 ff., 202 ff., 207 ff.
- Lohndispersion *siehe* Lohndifferentiale
- Lohndumping 268 ff.
- Lohnspreizung *siehe* Lohndifferentiale
- Markov-Prozeß** 185 ff., 223 ff.
- Marktmacht 105, 111 ff., 130, 268 ff.
- Marktunvollkommenheiten 109, 132
- Marktwert der Firma 196, 204
- Marktwert des Humankapitals 189, 202 f.
- Massenentlassungen 29, 65, 138, 160, 224 f., 233, 307
  - Deutschland 37 ff.
  - Europa 37 f., 68 ff.
  - Spanien 237
  - USA 60
- Matching-Modelle 167 f.
- Mobilitätskosten 188 ff.
- Neoklassische Theorie** 105 ff., 221
- Netto-Beschäftigungsänderung 177
- Neueinstellungen 43, 119, 122, 128, 194 f.
- Nominallohn
- Normalarbeitsverhältnis *siehe* Standardarbeitsverhältnis
- Opportunismus** 109, 114, 120 ff.
- Opportunitätskosten 178
- Optionswert
  - der Einstellung 274 f.
  - der Mobilität 190 f., 205 f.
- Personalleasing** *siehe* Arbeitnehmerüberlassung
- prekäre Arbeitsverhältnisse *siehe* atypische Arbeitsverhältnisse
- Probezeit 31, 41, 45, 66, 102, 251, 259, 265, 267, 300 f.
  - internationaler Vergleich 69, 313 ff.
- Produzentenrente 105, 117
- Prognoseprinzip 32
- Quasi-fixer Produktionsfaktor** 133 f., 145

**Rangordnungen des Kündigungsschutz**

- auf Basis gesetzlicher Vorschriften 64 ff.

- auf Basis von Unternehmensbefragungen 78

Rationalität, begrenzte 113, 133

Rechtsprechung 27 f., 34 f., 41f., 61, 78, 83 ff., 112, 207, 302 f.

Regulierung, Begriff 22

Reputation 109 f.

Richtlinien der Europäischen Kommission 38 ff.

Schattenpreis der Arbeit 226 ff., 230

Schiedsstellen 36, 60, 238, 305

Segmentation des Arbeitsmarktes *siehe* Arbeitsmarkt, dualer

Selbständigenquote 90, 95, 284 ff.

Sozialauswahl 30, 33

Sozialplan 38, 138 f., 147, 188

Sozialstaatsgebot 111, 113

Spaltung des Arbeitsmarktes *siehe* Arbeitsmarkt, dualer

Stabilisator, makroökonomischer 127 f.

Standardarbeitsverhältnis 28, 62, 280, 288

- Substitution durch atypische *siehe* Substitutionseffekt

Stigmatisierung 272 ff., 290

Strukturwandel 128, 174

Substitutionseffekt 220, 237, 251 f., 281 ff., 294, 299 ff.

Sucharbeitslosigkeit *siehe* Friktionsarbeitslosigkeit

Suchkosten 203 ff.

Tarifvertrag 28, 31, 66, 72, 78, 188 ff., 195 ff., 259, 296

Teilzeitbeschäftigung 28, 31, 39, 46 f., 284 ff.

Teilzeit- und Befristungsgesetz *siehe* Befristungsrecht

temporäre Arbeitsverhältnisse *siehe* Befristete Arbeitsverträge

Transaktionskostentheorie 105, 113 ff.

**Übergangswahrscheinlichkeit**

- aus dem Pool der Nicht-Erwerbspersonen 285 ff.

- aus der Arbeitslosigkeit 278 ff., 285 ff.

- aus der Befristung 287 ff.

- aus der unbefristeten Erwerbstätigkeit 281 ff.

Überstunden 28, 43, 54 f., 57, 128, 133, 155 ff., 209, 219, 297

ultima ratio-Prinzip 34

Urteilsverfahren 34 f., 112, 305

Verhältnismäßigkeit, Grundsatz der 33 f.

**Vertrag**

- klassische 113 f.

- neoklassische 114

- relationale 114

Volatilität der Arbeitsnachfrage, *siehe* Arbeitsnachfrage

Vorruhestand 29, 138, 156, 278

Weiterbildung 40, 135, 210, 235, 266 ff.

Widerspruch bei einer Entlassung 34, 66, 141

Wiedereinstellung 67 ff., 303

wrongful termination Doktrinen 23, 58 ff.

Zeitarbeit *siehe* Arbeitnehmerüberlassung

Zufallsprozeß 185