

Deregulierung und Re-Regulierung der Beschäftigungsverhältnisse - eine Diskussion ihrer sozial- und beschäftigungspolitischen Wirkungen

Jörg Althammer

Angaben zur Veröffentlichung / Publication details:

Althammer, Jörg. 2001. "Deregulierung und Re-Regulierung der Beschäftigungsverhältnisse - eine Diskussion ihrer sozial- und beschäftigungspolitischen Wirkungen." In *Wechselwirkungen zwischen Arbeitsmarkt und sozialer Sicherung*, edited by Winfried Schmähl, 49-71. Berlin: Duncker & Humblot.
<https://doi.org/10.3790/978-3-428-50697-2>.

Schriften des Vereins für Socialpolitik

Band 285

Wechselwirkungen zwischen Arbeitsmarkt und sozialer Sicherung

Von

**Jörg Althammer, Felix Büchel, Friedrich Buttler, Joachim R. Frick,
Joachim Genosko, Richard Hauser, Regina T. Riphahn, Frank Schulz-Nieswandt,
Johannes Schwarze, Reinhard Weber**

Herausgegeben von

Winfried Schmähl



Duncker & Humblot · Berlin

Schriften des Vereins für Socialpolitik
Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
Neue Folge Band 285

SCHRIFTEN DES VEREINS FÜR SOCIALPOLITIK

Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Neue Folge Band 285

Wechselwirkungen zwischen Arbeitsmarkt und sozialer Sicherung



Duncker & Humblot · Berlin

Wechselwirkungen zwischen Arbeitsmarkt und sozialer Sicherung

Von

Jörg Althammer, Felix Büchel, Friedrich Buttler, Joachim R. Frick,
Joachim Genosko, Richard Hauser, Regina T. Riphahn, Frank Schulz-Nieswandt,
Johannes Schwarze, Reinhard Weber

Herausgegeben von

Winfried Schmähl



Duncker & Humblot · Berlin

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Wechselwirkungen zwischen Arbeitsmarkt und sozialer Sicherung /
Hrsg.: Winfried Schmähl. – Berlin : Duncker und Humblot, 2001
(Schriften des Vereins für Socialpolitik, Gesellschaft für Wirtschafts-
und Sozialwissenschaften ; N.F., Bd. 285)
ISBN 3-428-10697-0

Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen
Wiedergabe und der Übersetzung, für sämtliche Beiträge vorbehalten

© 2001 Duncker & Humblot GmbH, Berlin

Fremddatenübernahme und Druck:

Berliner Buchdruckerei Union GmbH, Berlin

Printed in Germany

ISSN 0505-2777

ISBN 3-428-10697-0

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier
entsprechend ISO 9706 ☞

Vorwort

Wechselwirkungen zwischen Arbeitsmarkt und sozialer Sicherung berühren in vielfältiger Weise zentrale Themen der Wirtschafts- und Sozialpolitik und stehen vielfach im Brennpunkt öffentlicher Diskussionen – man denke nur an die Frühverrentung als arbeitsmarktpolitisches Instrument mit ihren erheblichen Auswirkungen auf die Sozialversicherung. Der Zusammenhang zwischen Arbeitsmarkt und sozialer Sicherung beschränkt sich aber nicht auf solche Bereiche, in denen – wie in der Sozialversicherung – sowohl die Finanzierung als auch der Erwerb von Ansprüchen auf Sozialleistungen an die Erwerbstätigkeit anknüpfen, sondern berührt auch noch weitere Bereiche der sozialen Sicherung. Dies wird exemplarisch in der hier vorgelegten Veröffentlichung an ausgewählten Beispielen aus verschiedenen Themenfeldern deutlich. Es handelt sich um Beiträge, die auf einer Tagung des Ausschusses für Sozialpolitik am 18. und 19. September 2000 in Bremen intensiv diskutiert wurden und hier in überarbeiteter Form vorgelegt werden. Die Ausführungen beziehen sich auf die Situation in Deutschland.

Im ersten Beitrag dieses Bandes zeigt *Regina T. Riphahn*, daß Arbeitslosigkeit zwar eine maßgebliche ökonomische Rahmenbedingung für die Inanspruchnahme von Sozialhilfe (hier die Hilfe zum laufenden Lebensunterhalt) ist, daß aber von der Gestaltung der Sozialhilfe selbst keine negativen Anreize auf die Arbeitsaufnahme ausgehen. In seinem Koreferat betont *Richard Hauser*, daß institutionelle Faktoren und ihre Veränderung bei Wirkungsanalysen besondere Beachtung erfordern.

Jörg Althammer diskutiert die Frage, ob und inwieweit die Erwartungen, die in eine Flexibilisierung arbeitsvertraglicher Regelungen gesetzt wurden, tatsächlich eingetroffen sind. Althammer kommt zu dem Ergebnis, daß die Argumente für eine Deregulierung auf dem Arbeitsmarkt im Lichte der bisherigen Erfahrungen nochmals kritisch geprüft werden sollten. In seinem Koreferat lenkt *Frank Schulz-Nieswandt* den Blick auf Einseitigkeiten bei der Beurteilung von Wirkungen politischer Maßnahmen, wenn die individuellen Präferenzen und die alloкатive Effizienz als entscheidende Beurteilungskriterien verwendet werden.

Joachim Genosko und *Reinhard Weber* untersuchen, ob Höhe und Dauer von Leistungen der Arbeitslosenversicherung Einfluß auf Höhe und Dauer der Arbeitslosigkeit in Deutschland hatten. Sie heben hervor, daß die Verlängerung der maximalen Bezugsdauer von Leistungen zu einem verlängerten Leistungsbezug älterer Arbeitnehmer und für sie zu einer verringerten Wiederbeschäftigungswahrscheinlichkeit geführt hat. Allerdings könne dies nicht verallgemeinert werden, da für an-

dere Personengruppen kaum entsprechende Wirkungen nachweisbar seien. *Friedrich Buttler* verweist in seinem Koreferat darauf, daß die Autoren allerdings nicht die Dauer der Arbeitslosigkeit gemessen hätten, sondern nur die Dauer des Bezugs von Leistungen der Bundesanstalt. Beides muß aber nicht identisch sein, da es auch registrierte Arbeitslose ohne Leistungsbezug gibt.

Felix Büchel und *Joachim R. Frick* untersuchen empirisch, ob Zuwanderer die öffentlichen Haushalte mehr in Anspruch nehmen als sie selbst zur öffentlichen Finanzierung beitragen und dadurch Einheimische ökonomisch belasten. Von Bedeutung für eine differenzierte Antwort auf die oft emotionsbehaftet diskutierte Frage sind aus Sicht der Autoren u. a. die Aufenthaltsdauer der Zugewanderten und die erreichte Integration. Insgesamt folgern die Autoren, daß ihre Analyse Anhaltspunkte aufzeige, die gegen die Auffassung sprechen, Zuwanderer stellten für die einheimische Bevölkerung eine ökonomische Belastung dar. In seinem Koreferat weist *Johannes Schwarze* auf verschiedene methodische und empirische Probleme der Analyse hin und damit zugleich auf Grenzen für die Reichweite der abgeleiteten Aussagen.

In den Beiträgen dieses Bandes wird deutlich, daß realitätsbezogene Analysen eine differenzierte Beachtung sowohl verschiedener Bevölkerungsgruppen als auch institutioneller Regelungen erfordern. Während in den Medien und in der politischen Diskussion vielfach recht pauschale und stark vereinfachende Aussagen Beachtung finden, gehört es zu den Aufgaben von Wissenschaftlern, sich darum zu bemühen, daß auch differenzierte Argumente Gehör finden. Die hier vorgelegte Veröffentlichung soll dazu mit beitragen wie auch zu einem verbesserten Verständnis der komplexen Beziehungen zwischen Arbeitsmarkt und sozialer Sicherung.

Der Herausgeber dankt allen Autoren für die gute Zusammenarbeit sowie Hendrik Dräther, Ralf Lühning, Elke Schütz und Gabriele Stöhr vom Zentrum für Sozialpolitik der Universität Bremen für die Unterstützung bei der Durchführung der Tagung und bei der redaktionellen Fertigstellung dieses Bandes.

Bremen, im April 2001

Winfried Schmähl

Inhaltsverzeichnis

Die Bedeutung des Arbeitsmarktes für die Sozialhilfedichte: Eine Panelanalyse mit Regionaldaten

Referat von <i>Regina T. Riphahn</i>	9
Koreferat von <i>Richard Hauser</i>	43

Deregulierung und Re-Regulierung der Beschäftigungsverhältnisse – eine Diskussion ihrer sozial- und beschäftigungspolitischen Wirkungen

Referat von <i>Jörg Althammer</i>	49
---	----

Theoretische Kritik am Apriorismus des Trade-off-Theorems

Koreferat von <i>Frank Schulz-Nieswandt</i>	73
---	----

Arbeitslosenversicherung und Dauer der Arbeitslosigkeit

Referat von <i>Joachim Genosko</i> und <i>Reinhard Weber</i>	79
Koreferat von <i>Friedrich Buttler</i>	101

Markteinkommen, öffentliche Transfers und Umverteilung. Zur Leistungsfähigkeit verschiedener Zuwanderungsgruppen in Deutschland

Referat von <i>Felix Büchel</i> und <i>Joachim R. Frick</i>	103
Koreferat von <i>Johannes Schwarze</i>	129

Deregulierung und Re-Regulierung der Beschäftigungsverhältnisse – eine Diskussion ihrer sozial- und beschäftigungspolitischen Wirkungen

Von Jörg Althammer*, Augsburg

A. Einleitung

Seit dem Regierungswechsel des Jahres 1998 zeichnet sich immer deutlicher ein Wandel in der Arbeitsmarktpolitik ab. Während seit Mitte der 80er Jahre der Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses eher gelockert wurde und die Beschäftigungsverhältnisse flexibilisiert und dereguliert wurden, ist in den letzten Jahren wieder eine gewisse Verschärfung der Regulierungen am Arbeitsmarkt zu erkennen. So wurden mit der Neuregelung der Sozialversicherungspflicht geringfügig Beschäftigter und arbeitnehmerähnlicher Selbstständiger bislang nicht regulierte Beschäftigungsformen arbeits- und sozialrechtlichen Normierungen unterworfen. Mit der jüngsten Novellierung des Kündigungsschutzgesetzes und der Reform der befristeten Beschäftigungsverhältnisse und der Arbeitnehmerüberlassung wurden Deregulierungsmaßnahmen der alten Bundesregierung zumindest in Teilen wieder zurückgenommen. Damit scheint eine ca. 15 Jahre dauernde Phase der Deregulierung am Arbeitsmarkt zu Ende zu gehen.

Dabei gelten Inflexibilitäten des Arbeitsmarktes nach wie vor als eine der wesentlichen Ursachen für die hohe und persistente Arbeitslosigkeit in Deutschland¹. Institutionelle Regelungen wie die Sozialplanverpflichtung und Kündigungsschutz werden in der wirtschaftspolitischen Diskussion weiterhin dafür verantwortlich gemacht, dass die „Marktmacht der Arbeitsplatzbesitzer“ (Berthold, 2000, S. 7) zulasten der Arbeitslosen zementiert wird und Dualisierungstendenzen am Arbeitsmarkt verstärkt werden. Vor diesem Hintergrund überrascht es nicht, dass die arbeitsmarktpolitischen Reformen der jüngsten Zeit im ökonomischen Bereich überwiegend kritisch kommentiert wurden (vgl. Klös und Schäfer, 2000, Huber, 1999, Sachverständigenrat, (2000, Tz. 429).

* Ich danke den Mitgliedern des sozialpolitischen Ausschusses des Vereins für Socialpolitik für kritische Anregungen und Herrn Oliver Falck für seine Unterstützung bei den Berechnungen. Verbliebene Fehler gehen allein zu Lasten des Autors.

¹ Zur Deregulierungsdiskussion vgl. die entsprechenden Vorschläge des *Kronberger Kreises in Soltwedel* (1984), der *Deregulierungskommission* (1991) oder des *Sachverständigenrates* (1989), Tz. 364.

Allerdings sind die beschäftigungspolitischen Effekte der Arbeitsmarktregulierung keineswegs so evident, wie das in der wirtschaftspolitischen Diskussion in der Regel unterstellt wird. So zeigen *Bentolila* und *Berthola* (1990), *Berthola* (1990 und 1992) und *Booth* (1995) im theoretischen Modell, dass sich ein rigider Bestandsschutz vorwiegend in der Höhe der Fluktuation der Arbeitskräfte, weniger in der durchschnittlichen Beschäftigtenzahl niederschlägt. Auch die vorliegenden empirischen Untersuchungen zu den Beschäftigungswirkungen des Bestandsschutzes liefern kein eindeutiges Bild. In dem jüngsten von der *OECD* (1999) vorgelegten Literaturüberblick kommen die meisten Studien zu dem Ergebnis, dass der Rigiditätsgrad des Bestandsschutzes keinen signifikanten Beitrag zu Erklärung der Arbeitslosenquote liefert. Allenfalls ergibt sich eine gewisse Evidenz dafür, dass Bestandsschutznormen die Zusammensetzung des Erwerbspersonenpotenzials beeinflussen: so ist in Ländern mit ausgebautem Bestandsschutz die Erwerbsquote tendenziell niedriger und der Anteil der Langzeitarbeitslosen höher als in Volkswirtschaften mit deregulierten Arbeitsmärkten.

In diesem Beitrag wird die Frage nach den Beschäftigungswirkungen des Bestandsschutzes nochmals aufgegriffen. Im Vordergrund steht hier aber die Frage, ob und in welchem Umfang die Erwartungen, die man mit der Flexibilisierung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen seit Mitte der 80er Jahre verbunden hatte, auch eingetroffen sind. Dazu wird in Abschnitt B zunächst die normative Theorie des Bestandsschutzes kurz umrissen und die Rechtslage von 1985, also vor Verabschiedung des ersten Beschäftigungsförderungsgesetzes, dargestellt. Anschließend werden die Änderungen der Normen des Bestandsschutzes erörtert und die wesentlichen Ergebnisse zweier Studien zu den unmittelbaren arbeitsmarktpolitischen Wirkungen des Beschäftigungsförderungsgesetzes von 1985 referiert. In Abschnitt C werden die mittelbaren Wirkungen der Deregulierung am Arbeitsmarkt thematisiert. Dazu wird zunächst ein einfach gehaltenes Modell entwickelt und die zentralen Beschäftigungseffekte des Kündigungsschutzes abgeleitet. Schließlich soll versucht werden, die indirekten beschäftigungspolitischen Wirkungen der Flexibilisierung am Arbeitsmarkt empirisch zu überprüfen. Dazu werden die Parameter der Beschäftigungselastizität des Outputwachstums und einer Lohngleichung für die Perioden 1970 bis 1984 und 1985 bis 1998 geschätzt und auf Strukturkonstanz überprüft. Hinter dieser Vorgehensweise steht die Überlegung, dass sich ein arbeitsmarktpolitischer Effekt der Deregulierungsmaßnahmen in einem statistisch signifikanten Strukturbruch in diesen Gleichungen niederschlagen müsste. Die Interpretation der empirischen Ergebnisse und eine zusammenfassende Würdigung schließen den Beitrag ab.

B. Institutioneller Hintergrund

I. Zur normativen Theorie des Bestandsschutzes

Verpflichtende Bestandsschutznormen schränken die Dispositionsfreiheit der Unternehmer bei der Bestimmung der optimalen Arbeitsnachfrage ein und sind daher – wie jeder staatliche Eingriff in die Vertragsfreiheit – eigenständig zu legitimieren. Die traditionelle Rechtfertigung des arbeitsrechtlichen Arbeitnehmerschutzes knüpft an der Tatsache an, dass der Arbeitsplatz nach wie vor in der Regel die Existenzgrundlage des Arbeitnehmers darstellt und ein unfreiwilliger Verlust des Beschäftigungsverhältnisses eine fühlbare materielle Schlechterstellung für den Arbeitnehmer mit sich bringt. Da der Arbeitnehmer unter Angebotszwang steht und da Humankapital nur langfristig und unter hohen Kosten an geänderte Rahmenbedingungen angepasst werden kann, befindet sich der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber in einer prinzipiell unterlegenen Verhandlungsposition. Dadurch kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Beschäftigungsbedingungen abverlangen, die sein Wertgrenzprodukt unterschreiten (ex-ante Opportunismus). Um den Arbeitnehmer vor ex-ante Opportunismus seitens des Arbeitgebers zu schützen, seien daher spezifische Normen nötig.²

Einen etwas differenzierteren Ansatz zur ökonomischen Legitimierung staatlicher Bestandsschutznormen liefert die Vertragstheorie.³ Danach stellt der Arbeitsvertrag ein „Musterbeispiel für einen unvollständigen langfristigen Vertrag“ dar (*Deregulierungskommission*, 1991). Denn der Arbeitsmarkt ist in der Regel kein friktionsfreier Punktmarkt. Charakteristisch für den Arbeitsvertrag ist vielmehr, dass hier beziehungsspezifische Investitionen in betriebsspezifisches Humankapital getätigt werden, die bei einem Wechsel des Arbeitgebers obsolet werden. Aus Sicht der Arbeitnehmer bestehen die versunkenen Kosten der Kündigung in den Such- und Mobilitätskosten sowie im Verlust betriebsspezifischen Humankapitals. Aus Arbeitgeberperspektive sind dies die Fluktuationskosten, also die Summe aus Entlassungskosten und den nicht amortisierten Einarbeitungs- und beruflichen Ausbildungskosten. Da es aufgrund begrenzter Information und unvollkommener Markttransparenz gar nicht möglich ist, alle denkbaren Umweltzustände ex ante vertraglich zu fixieren, bietet sich die Möglichkeit des ex-post Opportunismus, d. h. die Vertragspartner werden versuchen, vorhandene Spielräume nach Vertragsabschluss zu ihren Gunsten auszunutzen.

Dieser Ansatz kann nun verwendet werden, um die Machtasymmetrie für unterschiedliche Arbeitnehmerqualifikationen nach Vertragsabschluss zu untersuchen.⁴

² Die Annahme der generellen Schutzbedürftigkeit der Arbeitnehmer stellt das gängige Begründungsparadigma des Bestandsschutzes in der arbeitsrechtlichen und sozialpolitischen Literatur dar; vgl. *Halbach et al.* (2000), *Kleinhenz* (2000) sowie *Lampert und Althammer* (2001).

³ Zur Diskussion des Bestandsschutzes aus institutionenökonomischer Perspektive vgl. insbes. *Buttler und Walwei* (1993), *Schellhaaß und Nolte* (1999) sowie *Dörsam* (1997).

Bei der Beschäftigung unqualifizierter Arbeitnehmer fallen definitionsgemäß keine transaktionsspezifischen Investitionen an, die Fluktuationskosten können daher als marginal unterstellt werden. Für den Arbeitgeber eröffnet sich damit die Möglichkeit, sich durch eine Kündigungsdrohung die Quasi-Rente des Arbeitnehmers in Höhe seiner Mobilitätskosten anzueignen. Der Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses kann dieser Umverteilung effizient entgegenwirken. Als Instrumente kämen theoretisch der Willkürschutz oder eine Sozialplanverpflichtung in Höhe der Mobilitätskosten in Frage; da die genaue Höhe der Mobilitätskosten im Einzelfall stark variiert und nicht objektiv zu ermitteln ist, wird man aus praktischen Überlegungen den Willkürschutz vorziehen. Festzuhalten bleibt, dass der Bestandsschutz in diesem Fall ausschließlich verteilungspolitisch legitimiert ist; Effizienzaspekte entfallen.

Die Frage nach den Effizienzwirkungen des Bestandsschutzes stellt sich nur bei kontraktsspezifischen Investitionen, also bei Investitionen in betriebspezifisches Humankapital. Die Akkumulation betriebspezifischen Humankapitals zeichnet sich dadurch aus, dass die Produktivität des Arbeitnehmers mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit steigt. Erst auf Dauer angelegte, stabile Beschäftigungsverhältnisse eröffnen damit die Möglichkeit, Produktivitätsgewinne zu realisieren. Insofern haben beide Vertragsparteien ein Interesse am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses; ein expliziter (gesetzlicher) Kündigungsschutz wäre streng genommen unnötig, da das Arbeitsverhältnis bereits „implizit“ geschützt ist.

Dennoch kann der Bestandsschutz in diesem Fall effizienzsteigernde Wirkungen entfalten. Denn für eine „faire“ Aufteilung der vertragsspezifischen Renten müsste die Kompensation des Arbeitnehmers mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit steigen. Nun sind Senioritätslöhne ex ante vertraglich nicht fixierbar, sie stellen „ein ungesichertes Faustpfand an den Arbeitgeber dar“ (*Schellhaaß und Nolte*, 1999, S. 417). Die Arbeitnehmer werden nur dann bereit sein, entsprechende Investitionen zu tätigen, wenn sie sich ihre kontraktsspezifischen Renten auch tatsächlich aneignen können. Ein kompensatorischer Sozialplan schützt den Arbeitnehmer also nicht nur vor einer Umverteilung der Renten, sondern liefert erst die Grundlage für die gegenseitige Bereitschaft, beziehungsspezifische Investitionen zu tätigen.

Ein weiteres Argument für die effizienzsteigernden Wirkungen des Bestandsschutzes findet sich bei *Schmid* (1993). Danach hängt die faktische Fähigkeit der Unternehmen, Produkt- oder Prozessinnovationen zu implementieren, von der Bereitschaft der Arbeitnehmer ab, technische Neuerungen zu akzeptieren. Dies wird umso eher der Fall sein, je weniger der technische Fortschritt als Bedrohung für den eigenen Arbeitsplatz angesehen wird. Dieser Ansatz liefert auch eine Erklärung für die zunehmende Verbreitung von Rationalisierungsschutzabkommen in den Tarifverträgen.

⁴ Dieser Abschnitt stützt sich auf die umfassendere Analyse der Arbeitsvertragsbeziehungen durch *Schellhaaß und Nolte* (1999).

II. Die Normen des Bestandsschutzes

1. Der Kündigungsschutz

Für den allgemeinen Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses sind die Normen des Kündigungsschutzgesetzes aus dem Jahr 1951 i.d.F. vom 25. August 1969 (KSCHG), die §§ 620 bis 622 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) und das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) einschlägig. Die wesentliche Einschränkung der unternehmerischen Dispositionsfreiheit durch den Bestandsschutz besteht darin, dass der Arbeitgeber gemäß § 1 KSCHG jede Kündigung positiv zu rechtfertigen hat⁵. Damit unterliegt das deutsche Kündigungsschutzgesetz einem grundsätzlich anderes Rechtsverständnis als die US-amerikanische *employment at will* - Doktrin, die einen vollständig freien Arbeitsvertrag ohne formalrechtliche Bindungen vorsieht und damit dem Ideal vollständig deregulierter Beschäftigungsbedingungen am nächsten kommt.⁶ Als gerechtfertigt gilt eine Kündigung dann, wenn sie durch Gründe bedingt ist, die

- a) in der Person des Arbeitnehmers oder seinem Verhalten liegen (personen- resp. verhaltensbedingte Kündigung), oder
- b) durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist (betriebsbedingte Kündigung).

Weiterhin ist vor jeder Kündigung der Betriebsrat zu informieren, der bei Vorliegen eines der in § 102 BetrVG normierten Gründe einer ordentlichen Kündigung widersprechen kann.⁷ Schließlich ist auch eine gerechtfertigte (ordentliche) Kündigung nicht unmittelbar, sondern erst nach den in § 622 BGB normierten Fristen wirksam. Darüber hinaus ist bei der betriebsbedingten Kündigung, bei der ja der betroffene Personenkreis ex ante nicht feststeht, eine Sozialauswahl vorzunehmen.

Grundsätzlich zielt der Kündigungsschutz also nicht darauf ab, die Möglichkeit zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses generell einzuschränken oder gar zu unterbinden. Die ursprüngliche Intention des Gesetzgebers bestand vielmehr darin, den

⁵ Vgl. ausführlich zu den Grundlagen des Bestandsschutzes des Arbeitsverhältnisses Halbach et al. (2000), S. 149–197.

⁶ Büchtemann (1993) umschreibt die EAW-Doktrin wie folgt: „employment can be terminated without notice by either side at any time and for any reason, ‘for good cause, for no cause, or even for cause morally wrong’“. Allerdings befindet sich diese Auffassung auch in den Vereinigten Staaten auf dem Rückzug; vgl. Dertouzos und Karoly (1993). Ein Vergleich der deutschen mit den US-amerikanischen Bestandsschutzbestimmungen findet sich bei Dörssam (1995).

⁷ Der Betriebsrat kann einer ordentlichen Kündigung widersprechen, wenn bei der Kündigung soziale Gesichtspunkte nicht ausreichend berücksichtigt wurden, die Kündigung gegen vereinbarte Richtlinien über die personelle Auswahl bei Kündigungen verstößt oder der zu kündigende Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz des Unternehmens, nach zumutbaren Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen oder unter geänderten Vertragsbedingungen weiterbeschäftigt werden kann.

Arbeitnehmer vor willkürlicher oder kurzfristiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu schützen. Allerdings zählt der Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses zu jenen arbeitsrechtlichen Normen, die durch das Richterrecht dynamisch weiterentwickelt wurden und sich von der ursprünglichen Intention des Gesetzgebers zunehmend entfernt haben. Durch die ständige Rechtsprechung der Arbeitsgerichte wurde die ordentliche Kündigung zur ultima ratio; so sind betriebsbedingte Kündigungen unzulässig, sofern weniger einschneidende Maßnahmen wie Kurzarbeit, Umsetzungen oder Requalifizierungsmaßnahmen für den Betrieb zumutbar sind. Ein besonderes Problem ist die Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen. Die Problematik ergibt sich aus der Tatsache, dass die Kriterien der Sozialauswahl nicht explizit kodifiziert, sondern weitgehend durch Richterrecht im Einzelfall bestimmt wurden. Dadurch war die Rechtmäßigkeit einer betriebsbedingten Kündigung stets mit einem hohen Maß an Unsicherheit für den Arbeitgeber verbunden.

2. Der Sozialplananspruch

In Betrieben mit mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern müssen Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft mit sich ziehen, mit dem Betriebsrat beraten werden (§ 111 BetrVG). Zu diesen Betriebsänderungen zählen nicht nur Stilllegungen oder Betriebseinschränkungen, sondern auch Verlegungen oder Zusammenschlüsse von Betriebsteilen, Änderungen in der Organisation oder die Einführung neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren. Der Arbeitgeber ist dabei verpflichtet zu versuchen, mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich herbeizuführen. Zwar kann der Betriebsrat die Betriebsänderung letztlich nicht verhindern, er hat jedoch nach § 112 BetrVG die Möglichkeit, einen Sozialplan zwingend herbeizuführen. Die Intention des Gesetzgebers bestand ursprünglich darin, den von Betriebsänderungen betroffenen Arbeitnehmer bis zur Aufnahme einer neuen Beschäftigung finanziell zu unterstützen (sog. „Überleitfunktion“ des Sozialplans). In der Sozialplanpraxis trat an Stelle der Überleitfunktion allerdings schnell eine allgemeine Entschädigungsfunktion des Sozialplans, d. h. dass Leistungen aus Sozialplänen auch an Arbeitnehmer geleistet wurden, die ohne Einkommenseinbußen in ein neues Beschäftigungsverhältnis wechseln konnten. Die Entschädigungsfunktion der Sozialpläne wurde zwar von der Rechtsprechung anerkannt, blieb unter Arbeitsrechtlern jedoch umstritten.⁸

3. Befristete Beschäftigungsverhältnisse und Leiharbeit

Der Abschluss befristeter Beschäftigungsverhältnisse und die temporäre Beschäftigung von Leiharbeitnehmern sind Möglichkeiten, die Regelungen des Kündigungsschutzes innerhalb des Arbeitsvertragsrechts zu umgehen. Vor Verabschie-

⁸ Vgl. Soltwedel et al. (1990), S. 34 f. mit weiteren Nachweisen.

dung des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 war die Befristung des Arbeitsverhältnisses gesetzlich nicht explizit geregelt; der Wortlaut des § 620 I BGB sieht die Befristung des Arbeitsvertrags sogar als Regelfall.⁹ Da aber die Kündigungsschutzbestimmungen durch eine vertragliche Befristung – insbesondere durch sog. „Kettenarbeitsverhältnisse“ – unterlaufen werden könnten, schränkte die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge massiv ein. Nach dieser Rechtsprechung war eine Befristung des Arbeitsvertrags nur zulässig, sofern sie

- a) sachlich gerechtfertigt und
- b) in ihrer Dauer angemessen war.

Ein sachlich rechtfertigender Grund lag in der Regel bei Aushilfsarbeiten (z. B. für erkrankte Mitarbeiter), vorübergehendem Mehrbedarf oder projektgebundenen Arbeiten vor. Allerdings waren auch die Kriterien der sachlichen Rechtfertigung und der angemessenen Dauer befristeter Beschäftigungsverhältnisse nicht gesetzlich normiert, sondern ebenfalls Gegenstand der Rechtsprechung.¹⁰

Die Arbeitnehmerüberlassung ist im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz aus dem Jahr 1972 geregelt. Eine Arbeitnehmerüberlassung liegt vor, wenn ein Unternehmer einen Arbeitnehmer, mit dem er einen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat, an ein anderes Unternehmen „verleiht“. Das ursprüngliche Arbeitsverhältnis bleibt zwischen Leiharbeitnehmer und Verleiher zwar bestehen, der Arbeitnehmer ist nun jedoch verpflichtet, im Betrieb und auf Weisung des Entleihers zu arbeiten. Diese Rechtskonstruktion stellt eine faktische Verschlechterung des Bestandsschutzes dar. Da die Weiterbeschäftigung von Leiharbeitnehmern an geeignete Anschlussaufträge gebunden ist, unterliegt das Beschäftigungsverhältnis einem permanenten Bestandsrisiko. Aus diesem Grund war die Überlassung von Arbeitskräften vor Einführung des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 auf einen Zeitraum von höchstens drei Monaten begrenzt.

III. Die Reformen des Bestandsschutzes seit 1985

1. Lockerung des Bestandsschutzes

Die Kritik am Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses wurde vom Gesetzgeber bereits Mitte der 80er Jahre, namentlich durch das (erste) Beschäftigungsförde-

⁹ § 620 BGB lautet: „(1) Das Dienstverhältnis endigt mit dem Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist. (2) Ist die Dauer des Dienstverhältnisses weder bestimmt noch aus der Beschaffenheit oder dem Zweck der Dienste zu entnehmen, so kann jeder Teil das Dienstverhältnis nach Maßgabe der §§ 621, 622 kündigen“. Nach dem Wortlaut des Gesetzes ist der befristete Arbeitsvertrag somit die Regel, der unbefristete Arbeitsvertrag hingegen als Abweichung von der Norm zu sehen.

¹⁰ Insofern ist es nicht möglich, die möglichen Rechtfertigungsgründe umfassend darzustellen; eine Kasuistik der als zulässig anerkannten Befristungen findet sich bei Rosenfelder (1985), S. 41.

runsgesetz von 1985, rezipiert. Dabei entschied sich die damalige Bundesregierung zunächst dazu, den Kündigungsschutz formalrechtlich in unveränderter Form beizubehalten¹¹, aber die Möglichkeiten seiner „Umgehung“ durch den Abschluss befristeter Beschäftigungsverhältnisse und Leiharbeit deutlich auszuweiten. Wie bereits oben ausgeführt war der Abschluss befristeter Beschäftigungsverhältnisse nach der Rechtslage vor 1985 nur zulässig, wenn sie sachlich gerechtfertigt war. Diese Einschränkung entfiel mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz 1985; befristete Beschäftigungsverhältnisse waren seitdem für eine Dauer von zunächst 18 Monaten ohne Angabe von Gründen zulässig. Zusätzlich wurde die Sozialplanpflicht abgeändert: zum einen wurde wieder dem Überleitungsprinzip Vorrang vor dem Entschädigungsprinzip eingeräumt, indem Arbeitnehmer von Sozialplanleistungen ausgeschlossen werden, die „in einem zumutbaren Arbeitsverhältnis im selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens oder eines zum Konzern gehörenden Unternehmens weiterbeschäftigt werden können und die Weiterbeschäftigung ablehnen“ (§ 112 Abs. 5 BetrVG). Weiterhin wurden bei Betriebsänderungen, die allein der Entlassung von Arbeitnehmern dienen, Schwellenwerte für einen erzwingbaren Sozialplan eingeführt¹². Schließlich sind in den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens Sozialpläne generell nicht mehr erzwingbar. Im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung wurde die maximale Dauer von drei auf sechs Monate erhöht. Der Gesetzgeber erwartete sich von diesen Maßnahmen

- spürbare Beschäftigungseffekte, da die Unternehmen eine verbesserte Auftragslage direkt in zusätzliche Beschäftigung umsetzen,
- eine Verbesserung individueller Beschäftigungschancen Arbeitsloser, da den Arbeitgebern ein hinreichend langer Zeitraum zur Verfügung steht, um die fachliche und persönliche Eignung von Arbeitslosen zu erproben, sowie
- eine stärkere Arbeitsmarktintegration von Personen mit besonderen Beschäftigungshemmnissen wie Langzeitarbeitslose oder in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkte Arbeitskräfte.

Allerdings waren diese Ansätze zur Deregulierung des Arbeitsmarkts von Anfang an umstritten. Kritiker befürchteten eine zunehmende Substitution regulärer Beschäftigungsverhältnisse durch atypische, rechtlich unzureichend geschützte Arbeitsformen. Die Flexibilisierung des Arbeitsrechts würde – so die Kritik – der „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“, also des auf Dauer angelegten, arbeits- und sozialrechtlich geschützten Beschäftigungsverhältnisses, Vorschub leisten. Vor diesem Hintergrund wurden seitens des Arbeitsministeriums 1987/88 und 1992/

¹¹ Darin unterscheidet sich die deutsche Deregulierungsstrategie bspw. vom britischen Weg; hier ist das Arbeitsverhältnis in den ersten beiden Jahren der Beschäftigung faktisch ungeschützt; vgl. *Bielenski* (1997).

¹² Diese Schwellenwerte reichen von 20% bzw. 6 entlassenen Arbeitnehmern in Betrieben zwischen 21 und 59 Beschäftigten bis 10% bzw. 60 Arbeitnehmern in Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten.

93 zwei Gutachten in Auftrag gegeben, die die unmittelbaren Beschäftigungswirkungen des Beschäftigungsförderungsgesetzes evaluieren sollten¹³. Obwohl die Evaluierung der Inanspruchnahme des BeschFG unter ganz unterschiedlichen Arbeitsmarktbedingungen stattfand – 1988 hielt noch die positive Entwicklung am Arbeitsmarkt an, während sich 1992 die Rezession am Arbeitsmarkt massiv bemerkbar machte – kommen beide Studien zu überraschend gleichlautenden Ergebnissen. So blieb die Inanspruchnahme der Befristungsmöglichkeiten trotz der rechtstechnischen Vereinfachung weit hinter den ursprünglichen Erwartungen zurück. Die Quote der befristeten Beschäftigungsverhältnisse bewegte sich nach Verabschiedung dieses Gesetzes in einer relativ engen Bandbreite zwischen 5% und 7% und lag damit nicht höher als in der Vergangenheit. Daran hat sich auch in der Zwischenzeit nichts geändert: so lag die Befristungsquote (ohne Auszubildende, Beamte und Personen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen) 1999 im Westen bei 6,8% und in den neuen Bundesländern bei 6,5%; mit dieser Befristungsquote liegt Deutschland nach wie vor international im Mittelfeld (vgl. *Rudolph* 2000). Weiterhin hat sich ergeben, dass der überwiegende Teil der nach dem BeschFG befristeten Beschäftigungsverhältnisse auch nach altem Recht zulässig gewesen wäre; *Bielenski* (1994) beziffert die „originären“ BeschFG-Fälle auf lediglich 7% bis 13% der befristeten Neueinstellungen bzw. 2% bis 4% der Neueinstellungen insgesamt. Auch bei den Personengruppen, die unter den besonderen Kündigungsschutz fallen, ist kein Anstieg der befristeten Arbeitsverhältnisse nachzuweisen. Die befürchtete „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“¹⁴ durch die Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse ist also ebenso ausgeblieben wie der erhoffte unmittelbare Beschäftigungseffekt. Empirisch relevant ist die Möglichkeit der Befristung des Arbeitsvertrags hingegen bei Neueinstellungen: so erfolgt immerhin jede dritte Neueinstellung auf einem befristeten Beschäftigungsverhältnis.

Trotz der eher verhaltenen Nachfrage nach befristeten Beschäftigungsverhältnissen wurde die Geltungsdauer des Beschäftigungsförderungsgesetzes zweimal verlängert und endete erst zum 31. 12. 2000. Eine deutliche Ausweitung erfuhr das Gesetz durch das „Arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz“ von 1996. Im Rahmen dieses Gesetzes wurde der sachliche Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes eingeschränkt¹⁵, indem der Schwellenwert von 6 auf 11 Arbeitnehmer angehoben wurde und Teilzeitarbeitskräfte bei der Berechnung des Schwellenwerts nur noch entsprechend der Dauer ihrer Arbeitszeit anzurechnen waren. Des

¹³ Vgl. *Büchtemann und Höland* (1989) sowie *Bielenski et al.* (1994).

¹⁴ Die These von der „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ wurde vor allem von der Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen popularisiert und auch empirisch untersucht. Der von der Kommission vorgelegte empirische Befund ist jedoch allenfalls der statistische Reflex der gestiegenen Erwerbstätigkeit verheirateter Mütter, die sich in einer Erhöhung der Teilzeitquote niederschlägt; vgl. ausführlicher *Althammer* (2002).

¹⁵ Nach einer Studie des IAB war das Kündigungsschutzgesetz in seiner alten Fassung auf ca. 30% der Betriebe und drei Viertel aller beschäftigten Arbeitnehmer anzuwenden, nach der Rechtsänderung fielen nur noch 17% der Unternehmen und etwa 70% der Beschäftigten unter die Kündigungsschutzbestimmungen; vgl. *Rudolph* (1996).

weiteren wurde die Obergrenze für die Dauer befristeter Beschäftigungsverhältnisse von 18 auf 24 Monate angehoben; innerhalb dieser Frist war eine dreimalige Verlängerung zulässig. Für ältere Arbeitnehmer über 60 Jahre entfiel die Beschränkung der Höchstdauer vollständig. Schließlich wurden die Kriterien der Sozialauswahl präzisiert und auf die Grunddaten „Betriebszugehörigkeit“, „Lebensalter“ und „Unterhaltungspflicht“ beschränkt. Von der Sozialauswahl konnten Arbeitnehmer ausgenommen werden, deren Weiterbeschäftigung „im berechtigten betrieblichen Interesse“ liegt. Die gerichtliche Überprüfbarkeit der Sozialauswahl war nur noch bei grober Fehlerhaftigkeit zulässig, so z. B. bei Verstoß gegen explizit kodifizierte Betriebsvereinbarungen.

2. Regulierungen seit 1998

Die Deregulierungsmaßnahmen im Bereich des Kündigungsschutzes wurden bereits unmittelbar nach der jüngsten Bundestagswahl durch das „Gesetz zu Korrekturen in der Sozialversicherung und zur Sicherung der Arbeitnehmerrechte (Korrekturgesetz)“ vom 19. Dez. 1998 mit Wirkung zum 1. 1. 1999 zurückgenommen. So wurde der sachliche Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes wieder auf Betriebe mit mehr als fünf Arbeitnehmern ausgeweitet und die Konkretisierung der Sozialauswahl aufgehoben (vgl. Art. 6 Korrekturgesetz)¹⁶. Damit sind nun wieder – wie in der ursprünglichen Fassung des Gesetzes – neben den objektiven Faktoren die subjektiven Vermittlungschancen des betroffenen Arbeitnehmers bei der Sozialauswahl zu berücksichtigen. Die Möglichkeit befristeter Arbeitsverhältnisse wurde durch das „Gesetz über Teilzeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG)“ neu geregelt. Danach sind befristete Arbeitsverträge weiterhin grundsätzlich zu rechtfertigen (§ 14 TzBfG). Befristungen ohne sachliche Begründung sind nur noch bei Neueinstellungen oder bei Arbeitnehmern zulässig, die das 58. Lebensjahr überschritten haben. Die maximale Höchstdauer des befristeten Arbeitsverhältnisses ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes liegt zwar weiterhin bei 24 Monaten, allerdings ist ein Wechsel zwischen sachlich gerechtfertigten und unbegründeten Befristungen („Kettenverträge“) nicht mehr zulässig.

IV. Die Beschäftigungswirkungen des Bestandsschutzes

1. Beschäftigungswirkungen bei exogenem Lohnsatz

Um die beschäftigungspolitischen Implikationen des Bestandsschutzes zu verdeutlichen, wird ein einfaches 2-Perioden-Modell einer risikoneutralen Unternehmung betrachtet, die nur den Faktor Arbeit einsetzt. Zum gegebenen Lohnsatz w beschäftigt das Unternehmen m Arbeitnehmer gemäß der Produktionstechnologie

¹⁶ Die Herausnahme der Konkretisierung der Sozialauswahl ist auch unter Arbeitsrechten auf deutliche Kritik gestoßen; vgl. *Halbach et al.*, S. 187 – 189.

$y = f(m)$, mit den üblichen neoklassischen Eigenschaften $f'(m) > 0, f''(m) < 0$. Der Güterpreis dient als numéraire und der Output der ersten Periode sei bekannt, sodass der Gewinn des Unternehmens in der ersten Periode mit Sicherheit durch

$$(1) \quad \pi_1 = f(m_1) - w \cdot m_1$$

gegeben ist. Die Unsicherheit der Wirtschaftssubjekte wird berücksichtigt, indem der Output der zweiten Periode stochastisch den Wert y_i mit der Eintrittswahrscheinlichkeit θ_i annimmt, wobei $\sum_i \theta_i = 1$ gilt.

Weiterhin wird unterstellt, dass die Belegschaft der ersten Periode den Arbeitskräftebedarf der zweiten Periode abdeckt, sodass bei Nachfrageschwankungen allenfalls Entlassungen vorgenommen werden müssen. Der diskontierte Erwartungswert des Gewinns der zweiten Periode ist dann

$$(2) \quad E[\pi_2] = \delta \sum_i \theta_i \{f_i(m_{2,i}) - w \cdot m_{2,i} - \xi[m_i - m_{2,i}]\} \quad m_{2,i} \leq m_1 ;$$

dabei repräsentiert $\xi[\cdot]$ die Funktion der Bestandsschutzkosten. Aus den Bedingungen erster Ordnung erhält man für die Nachfrage nach Arbeitskräften in der ersten bzw. zweiten Periode

$$(3) \quad f'(m_1) = w + \delta \cdot \xi \quad \text{und}$$

$$(4) \quad f'_i(m_{2,i}) = w - \xi$$

Vergleicht man die Optimalitätsbedingungen (3) und (4) mit der Gewinnmaximierungsvorschrift $f'(m_1) = f'_i(m_{2,i}) = w$ ohne Bestandsschutz so wird deutlich, dass die Existenz von *labor turnover*-Kosten die Variabilität der Beschäftigung reduziert (vgl. auch Abbildung 1). Bei myopischen Erwartungen ($\delta = 0$) ändert sich die Arbeitsnachfrage der ersten Periode durch den Bestandsschutz nicht; die Unternehmen werden weiterhin ihre Nachfrage ausweiten, bis das Grenzwertprodukt dem Lohnsatz entspricht. In der zweiten Periode sinkt das Grenzwertprodukt unter den Marktlohn (4), sodass ansonst anfallende Entlassungen unterbleiben. Bei positiver Diskontrate ($\delta > 0$) ist das Grenzwertprodukt des Faktors Arbeit in der ersten Periode höher als der Lohnsatz (3), so dass weniger Beschäftigung nachgefragt wird. Der beschäftigungsstabilisierende Effekt steigt also mit den *labor turnover*-Kosten und dem Diskontierungsfaktor.

Die durchschnittliche Beschäftigung hängt bei gegebener Eintrittswahrscheinlichkeit der Umweltzustände ebenfalls von der Höhe des Diskontfaktors und der Fluktuationskosten ab. Sofern die Unternehmen künftige Zahlungen nicht diskontieren ($\delta = 1$), entspricht die durchschnittliche Beschäftigung gerade dem Beschäftigungsgrad im Fall ohne Bestandsschutz. Bei zunehmender Diskontierung steigt die Arbeitsnachfrage und damit auch der durchschnittliche Beschäftigungs-

grad an. Insofern weist der Bestandsschutz nicht nur einen beschäftigungsstabilisierenden, sondern auch einen beschäftigungserhöhenden Effekt auf.

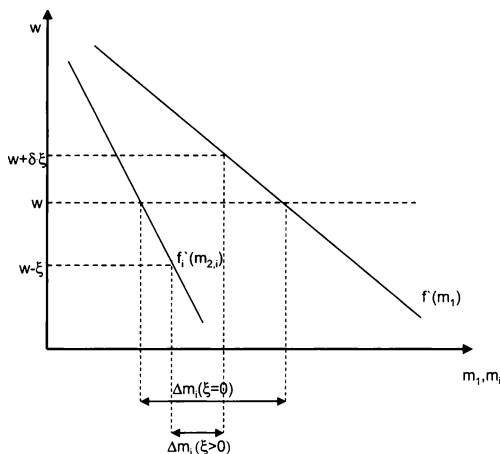


Abbildung 1: Variabilität der Beschäftigung mit und ohne Bestandsschutz

2. Beschäftigungswirkungen bei endogenem Lohnsatz

Die oben abgeleiteten positiven beschäftigungspolitischen Wirkungen ergaben sich unter der vereinfachenden Annahme exogen gegebener Löhne. Aber natürlich verändert der Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses die Rahmenbedingungen, innerhalb derer sich der Lohnbildungsprozess abspielt, sodass sich dadurch u.U. die qualitativen Ergebnisse des Modells ändern können. Im folgenden soll deshalb untersucht werden, wie sich die Ergebnisse bei endogener Lohnsetzung verändern. Theoretische Grundlage ist ein einfaches Modell der Monopolgewerkschaft. Damit wird der Verhandlungsprozess nicht eigenständig modelliert, sondern es wird lediglich unterstellt, dass die Gewerkschaften bei der Festsetzung ihrer Lohnforderungen das Arbeitsnachfrageverhalten der Unternehmen berücksichtigen.¹⁷

Es sei $u(w)$ der Nutzen eines beschäftigten Arbeitnehmers und $u(\alpha)$ der korrespondierende Reservationsnutzen, der sich aus der Alternativkompensation ergibt. Die in der zweiten Periode Entlassenen ($m_1 - m_2$) erhalten zusätzlich die Entlassungskosten ξ . Um in jeder Periode ein positives Arbeitsangebot sicherzustellen,

¹⁷ Das Modell der Monopolgewerkschaft ist ein Spezialfall des allgemeinen Nash-Verhandlungsmodells, bei dem die Verhandlungsmacht einseitig bei den Gewerkschaften liegt. Booth (1995) zeigt, dass sich die qualitativen Ergebnisse des Modells durch die explizite Modellierung des bargaining-Prozesses nicht ändern.

wird im folgenden grundsätzlich $w \succ \xi + \alpha$ angenommen. Die Gewerkschaft maximiere die utilitaristische Nutzenfunktion $m(w) \cdot u(w) + (L - m) \cdot u(\alpha)$, wobei L das Arbeitskräftepotenzial der Branche repräsentiert. Zunächst sei unterstellt, dass sich die gewerkschaftliche Lohnpolitik nicht an den Interessen der Insider orientiert, sondern in jeder Periode die Löhne gemäß der oben spezifizierten Zielfunktion festsetzt. Die intertemporale Zielfunktion lautet damit

$$(5) \quad E[V] = m_1(w_1) \cdot u(w_1) + [L - m_1(w_1)] \cdot u(\alpha) \\ + \delta \sum_i \theta_i \{ m_{2,i}(w_2) \cdot u(w_2) + [m_1(w_1) - m_{2,i}(w_2)] \cdot u(\xi + \alpha) + (L - m_1)u(\alpha) \} .$$

Aus den Bedingungen erster Ordnung erhält man für die erste Periode die Optimalitätsbedingung

$$(6) \quad \varepsilon_1 = \frac{w_1 \cdot u'(w_1)}{[u(w_1) - u(\alpha)] + \delta[u(\xi + \alpha) - u(\alpha)]}$$

und für Periode zwei

$$(7) \quad \varepsilon_2 = \frac{w_2 \cdot u'(w_2)}{u(w_1) - u(\xi + \alpha)}$$

wobei $\varepsilon = -\frac{\partial m}{\partial w} \frac{w}{m}$ die Lohnelastizität der Arbeitsnachfrage repräsentiert.

Die Gleichungen (6) und (7) liefern zunächst das aus der Theorie bekannte Ergebnis, wonach die Gewerkschaften jene Allokation im w - m -Raum wählen, in der die gewerkschaftliche Grenzrate der Substitution zwischen Lohnhöhe und Beschäftigung der Steigung der Arbeitsnachfragekurve entspricht. Die Lohnforderungen steigen mit zunehmender Alternativkompensation und steigender Elastizität der Arbeitsnachfrage. Bei myopischen Erwartungen der Gewerkschaften ($\delta = 0$) haben die Bestandsschutzkosten keinen Einfluss auf das gewerkschaftliche Lohnsetzungsverhalten in der ersten Periode; das Ergebnis entspricht in diesem Fall dem Gewerkschaftsmodell ohne Bestandsschutz. Sofern jedoch der künftige Nutzen nicht vollständig diskontiert wird, führen steigende Bestandsschutzkosten c.p. zu steigenden gewerkschaftlichen Lohnsätzen. In der zweiten Periode hat die Existenz von Kündigungsschutzkosten in jedem Fall lohnerrhöhende und damit beschäftigungsfeindliche Effekte. Dieses Ergebnis ist ökonomisch intuitiv plausibel, da Bestandsschutzkosten ebenso wie ein Anstieg des Reservationslohns den gewerkschaftlichen Grenznutzen der Beschäftigung absenken. Schutzvorschriften für Arbeitnehmer stellen damit eine Art „moral hazard“ Problem für die Gewerkschaften dar, deren Lohnpolitik sich verstärkt an den Einkommensinteressen der Beschäftigten orientiert (Siebert 1989).

Es ist interessant zu untersuchen wie sich dieses Ergebnis verändert, wenn die Gewerkschaften ihre Lohnforderungen nicht am Arbeitskräftepotenzial der Bran-

che, sondern an den Insidern, also den Beschäftigten der ersten Periode, orientieren. Die utilitaristische Zielfunktion der Gewerkschaften lautet in diesem Fall

$$(8) \quad E[V] = m_1(w_1) \cdot u(w_1) + [L - m_1(w_1)] \cdot u(\alpha) \\ + \delta \sum_i \theta_i \{ m_{2,i}(w_2) \cdot u(w_2) + [m_1(w_1) - m_{2,i}(w_2)] \cdot u(\xi + \alpha) \},$$

wobei die Beschäftigten der ersten Periode (m_1) die Insider repräsentieren. Das Ergebnis des Lohnbildungsprozesses der zweiten Periode entspricht der Optimalitätsbedingung (7). Im Gegensatz zum einfachen Gewerkschaftsmodell wird in der Zielfunktion (8) nun aber die Tatsache berücksichtigt, dass die Zahl der Insider der zweiten Periode durch das Lohnsetzungsverhalten in der ersten Periode determiniert wird. Aus der Bedingung erster Ordnung

$$\frac{\partial m_1}{\partial w_1} \cdot u(w_1) + m_1 \cdot u'(w_1) - \frac{\partial m_1}{\partial w_1} \cdot u(\alpha) + \delta \cdot \frac{\partial m_1}{\partial w_1} \cdot u(\xi + \alpha) = 0$$

erhält man als Optimalitätsbedingung

$$(9) \quad \varepsilon = \frac{w_1 \cdot u'(w_j)}{[u(w_1) - u(\alpha)] + \delta \cdot u(\xi + \alpha)} \quad j = 1, 2$$

Wiederum entspricht das Ergebnis bei myopischen Erwartungen dem des einfachen Gewerkschaftsmodells. Bei positivem Diskontierungsfaktor fällt nun jedoch der Lohnsatz der ersten Periode niedriger aus, da die Gewerkschaften die in der Folgeperiode auftretenden Beschäftigungswirkungen in ihrem Lohnsetzungsverhalten inkorporieren.

Als Fazit der theoretischen Überlegungen ist festzuhalten, dass Kündigungsschutz und Sozialplanverpflichtung keine unmittelbar negativen Beschäftigungswirkungen aufweisen. Eher das Gegenteil ist der Fall: durch den Bestandsschutz verringert sich in jedem Fall die Variabilität der Beschäftigung. Die aggregierten Beschäftigungseffekte sind zwar theoretisch indeterminiert, bei exogenen Löhnen tendenziell aber eher positiv. Allerdings verändert der Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses die Rahmenbedingungen der Lohnbildung der Tarifvertragsparteien. Hieraus können sich theoretisch negative Wirkungen für die Arbeitsnachfrage ergeben, wenngleich dieser Effekt nur empirisch bestimmbar ist.

3. Wirkungen der Deregulierung: Empirische Evidenz

Die Lockerung des Kündigungsschutzes kann sich beschäftigungspolitisch also in zweifacher Weise bemerkbar machen: zum einen in einer gestiegenen Anpassungsgeschwindigkeit der Beschäftigung an Outputänderungen und zum anderen in einem veränderten Lohnsetzungsverhalten seitens der Gewerkschaften. Zur er-

sten Frage liegen bereits mit *Kraft* (1993), *Abraham* und *Houseman* (1994) und *Hunt* (1994) empirische Untersuchungen zu den mittelbaren Beschäftigungswirkungen des ersten Beschäftigungsförderungsgesetzes vor. Die Ergebnisse dieser Studien fallen zwar nicht ganz einheitlich aus, aber keine dieser Arbeiten stützt die an die Deregulierung geknüpften Erwartungen. *Abraham* und *Houseman* (1994) und *Hunt* (1994) verwenden Monatsdaten 201 deutscher Unternehmen im Zeitraum von Januar 1977 bis Dezember 1992. Während *Abraham* und *Houseman* (1994) keine signifikanten Änderungen der Beschäftigungselastizität feststellen können, ergibt sich bei *Hunt* (1994) für den Zeitraum ab 1985 sogar eine etwas langsamere Anpassung der Beschäftigung an Outputänderungen. Dieses Ergebnis wird durch die Untersuchung von *Kraft* (1993) gestützt.¹⁸

Die vorliegende Untersuchung zu den Beschäftigungswirkungen der Beschäftigungsförderungsgesetze unterscheidet sich von den oben zitierten Studien in zweifacher Hinsicht. Zum einen kann ein deutlich längerer Zeitraum berücksichtigt werden, in dem neben dem ersten Beschäftigungsförderungsgesetz noch weitere Deregulierungsmaßnahmen stattgefunden haben. Des weiteren sollen nicht nur die Wirkungen der Deregulierung auf die Variabilität der Arbeitsnachfrage, sondern auch die vermuteten Effekte auf das Lohnsetzungsverhalten der Arbeitsmarktparteien untersucht werden. Dazu werden sowohl die Anpassung der Beschäftigten an Outputänderungen als auch eine Lohngleichung im Rahmen eines Fehlerkorrekturmodells geschätzt. Das Fehlerkorrekturmodell lautet in seiner allgemeinen Form

$$\Delta y_t = \alpha_0 + \sum_{i=1}^{m-1} \alpha_i \Delta y_{t-i} + \sum_{j=1}^k \sum_{i=0}^{n-1} \beta_{ij} \Delta x_{jt-i} + \alpha_m y_{t-m} + \sum_{j=1}^k \beta_{jn} x_{jt-n} + u_t,$$

wobei α_i , β_{ji} die kurzfristigen Koeffizienten, α_m die Anpassung des Modells an Abweichungen vom Gleichgewicht und $-\beta_{jn}/\alpha_m$ die Koeffizienten des langfristigen Gleichgewichts angeben. Die Formulierung des Fehlerkorrekturmodells hat den Vorteil, dass sowohl kurz- wie langfristige Effekte in einer Schätzgleichung abgebildet werden können.

Zur empirischen Umsetzung der Modelle wurden Halbjahresdaten der OECD für den Zeitraum 1970:I bis 1998:II verwendet. Tabelle 1 enthält die deskriptiven Statistiken der verwendeten Daten.

Dabei steht B für die Zahl der abhängig Beschäftigten, Y für das reale Sozialprodukt in Preisen von 1991, w ist der Stundenlohn, q die durchschnittliche Arbeitsproduktivität, p das Preisniveau und ALQ die Arbeitslosenquote. Zunächst wird untersucht, ob die Flexibilisierung des Bestandsschutzes empirisch feststellbare Auswirkungen auf die Variabilität der Beschäftigung hatte. Dazu wird mit Hilfe der

¹⁸ *Hunt* (1994) erklärt diesen kontraintuitiven Effekt durch eine geänderte Schwerpunktsetzung der Lohnpolitik, die seit Mitte der 80er Jahre verstärkt flexible Arbeitszeiten tarifvertraglich normierte.

Tabelle 1

Deskriptive Statistiken

	1970:I–1998:II		1970:I–1984:II		1985:I–1998:II	
	Mittelwert	Std.abw.	Mittelwert	Std.abw.	Mittelwert	Std.abw.
ln <i>B</i>	17,17	0,122	17,09	0,014	17,25	0,131
ln <i>Y</i>	21,28	0,39	20,97	0,21	21,61	0,23
ln <i>w</i>	10,26	0,38	9,39	0,30	10,58	0,12
ln <i>q</i>	4,11	0,29	3,87	0,21	4,36	0,11
ln <i>p</i>	4,57	0,31	4,47	0,10	4,68	0,05
<i>ALQ</i>	5,18	2,76	3,11	2,04	7,41	1,31

oben beschriebenen Methode die Beschäftigungselastizität des Outputwachs im Rahmen einer einfachen Okun-Gleichung geschätzt. Die Schätzgleichung lautet

$$\Delta \ln B_t = \beta_0 + \beta_1 \Delta \ln B_{t-1} + \beta_2 \Delta \ln Y_t + \beta_3 \ln B_{t-2} + \beta_4 \ln Y_{t-1} + u_t .$$

Die Tabelle 2 fasst die empirischen Ergebnisse zusammen.

Tabelle 2

Schätzung der Okun-Gleichung

(abhängige Variable: $\Delta \ln B_t$, *t*-Werte in Klammern)

	Zeitraum		
	1970 – 1998	1970 – 1984	1985 – 1998
Konstante	1,33 (1,71)	3,37 (4,54)	7,75 (3,86)
$\Delta \ln B_{t-1}$	- 0,031 (-0,259)	0,143 (1,010)	- 0,533 (- 2,68)
$\Delta \ln Y_t$	0,580 (4,45)	0,487 (4,22)	0,439 (2,622)
$\ln B_{t-2}$	- 0,113 (- 2,01)	- 0,21 (-4,75)	- 0,828 (- 3,97)
$\ln Y_{t-1}$	0,041 (2,501)	0,02 (3,033)	0,444 (3,89)
\bar{R}^2	0,33	0,76	0,48
<i>SE</i>	0,03	0,003	0,03
Durbins <i>h</i>	-6,9	1,62	-1,8
<i>N</i>	58	30	28

Das normierte Bestimmtheitsmaß zeigt eine akzeptable Anpassung der Modelle an die Daten. Die für die Interpretation relevanten Koeffizienten sind durchgängig signifikant auf dem 5%-Niveau. Die langfristige Anpassung der Beschäftigung an Änderungen des Outputs beläuft sich für das Gesamtmodell auf 0,35; dieser Wert des Okun-Koeffizienten liegt im gängigen Bereich der für die Bundesrepublik Deutschland ausgewiesenen Werte. Interessant ist die Entwicklung des kurzfristigen Okun-Parameters ($\Delta \ln Y_t$) in den Subperioden, der ja die kurzfristige Anpassung der Beschäftigung an Outputänderungen angibt. Wie die Tabelle zeigt, ist dieser Wert im aktuellen Bereich nicht höher, sondern sogar etwas niedriger als in der Vorperiode. Dies würde die Ergebnisse von *Hunt* (1994) und *Kraft* (1993) stützen, wonach die Anpassungsflexibilität der Beschäftigung an Nachfrageschwankungen nicht gestiegen, sondern gesunken ist.

Allerdings fällt der Strukturbruch in den Koeffizienten statistisch nicht signifikant aus. So zeigen weder die rekursiven Residuen noch der CUSUM- bzw. CUSUM-Quadrat-Test einen Strukturbruch Mitte der 80er Jahre an. Auch der Wald-Test auf Restriktion einzelner Parameterwerte ergibt keinen Hinweis darauf, dass die H_0 -Hypothese der Strukturkonstanz verworfen werden müsste.

In einem zweiten Schritt soll nun überprüft werden, ob sich das Lohnbildungsverhalten im Zeitablauf geändert hat. Hierzu wird eine Lohnsetzungsgleichung geschätzt, die das Nominallohnwachstum als Funktion der Arbeitsproduktivität (q), der Änderung des Preisniveaus (p) und der Arbeitslosenquote (ALQ) abbildet. Die Schätzgleichung lautet wie folgt:

$$\Delta \ln w_t = \beta_0 + \beta_1 \Delta \ln w_{t-1} + \beta_2 \Delta \ln p_t + \beta_3 \Delta \ln q_t \\ + \beta_4 \ln ALQ_t + \beta_5 \ln w_{t-2} + \beta_6 \ln q_{t-1} + \beta_7 \ln p_{t-1} .$$

Die Berücksichtigung der Arbeitsproduktivität und des Preisniveaus entspricht den gängigen lohnpolitischen Konzeptionen. Bei der Berechnung der Arbeitslosenquote wurden nur Arbeitslose berücksichtigt, die nicht länger als zwei Jahre erwerbslos waren. Dahinter steht die Annahme, dass von Langzeitarbeitslosen kein effektiver Lohndruck mehr ausgeht (vgl. *Schnabel* 1997). Die Ergebnisse der Schätzung finden sich in Tabelle 3.

Die Parameterwerte sind mit den theoretischen Erwartungen konsistent und größtenteils signifikant auf dem 5%-Niveau. Der Elastizitätswert des Preisniveaus liegt für die langfristige Gleichung im Gesamtsample bei 0,74, für die Arbeitsproduktivität bei 1,1; diese Größenordnungen sind mit den Werten vergleichbarer Studien kompatibel (vgl. *Schnabel* 1997, S. 120 und *Franz* 1999, S. 301). Die Arbeitslosenquote übt in der kurzfristigen Gleichung einen statistisch signifikant dämpfenden Effekt auf die Wachstumsrate der Löhne aus. Dieser Effekt scheint im aktuellen Bereich etwas stärker ausgeprägt zu sein als in den Jahren 1970–1984. Allerdings passiert auch dieses Modell alle Tests auf Strukturkonstanz der Parameter. Insofern könnte es sich auch hier durchaus um ein zufälliges Ergebnis handeln.

Tabelle 3

Schätzung der Lohnfunktion
(abhängige Variable: $\Delta \ln w_t$, *t*-Werte in Klammern)

	Zeitraum		
	1970 – 1998	1970 – 1984	1985 – 1998
Konstante	1,102 (2,106)	7,13 (3,47)	6,554 (5,47)
$\ln w_{t-1}$	-0,056 (-0,586)	- 0,807 (-3,99)	-0,382 (- 3,84)
$\Delta \ln q_t$	0,703 (11,26)	1,084 (3,66)	0,956 (16,93)
$\Delta \ln p_t$	0,776 (8,732)	0,329 (1,49)	1,062 (15,39)
ALQ_{t-1}	-0,0036 (-2,263)	-0,005 – (1,60)	- 0,006 (- 4,35)
$\ln w_{t-2}$	-0,108 (-2,095)	- 0,703 (- 4,32)	- 0,592 (- 5,21)
$\ln q_{t-1}$	0,119 (2,141)	0,778 (3,44)	0,574 (5,279)
$\ln p_{t-1}$	0,080 (1,399)	0,504 (5,060)	0,261 (3,851)
\bar{R}^2	0,84	0,84	0,95
<i>SE</i>	0,009	0,007	0,005
Durbins <i>h</i>	0,91	0,24	-0,22
<i>N</i>	55	29	28

Obwohl die vorliegende Studie methodisch einen völlig anderen Ansatz wählt als die gängigen empirischen Untersuchungen zum Zusammenhang zwischen Bestandsschutz und Beschäftigung, unterscheiden sich die qualitativen Ergebnisse doch kaum. Bezüglich der Beschäftigungselastizität des Outputs bestätigt sich das Ergebnis von *Hunt* (1994) und *Kraft* (1993), wonach sich durch die Beschäftigungsförderungsgesetze kein statistisch signifikanter Hinweis auf eine beschleunigte Anpassung der Beschäftigung an Outputänderungen feststellen lässt; der entsprechende Koeffizient ist eher etwas gesunken. Weiterhin lässt sich keine Evidenz für die Annahme finden, dass sich das Lohnsetzungsverhalten geändert und damit der Beschäftigungsgrad durch die Deregulierungsmaßnahmen erhöht hätte. Dieses Resultat ist kompatibel mit den Ergebnissen internationaler Querschnittsuntersuchungen. Insofern ist zu vermuten, dass die beschäftigungsfeindlichen Wirkungen des Bestandsschutzes, die sich aus dem theoretischen Modell durchaus ableiten lassen, in der Praxis von untergeordneter Bedeutung sind.

C. Fazit

Der Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses gehört zu den umstrittensten Bereichen der Regulierungen am Arbeitsmarkt. Kritiker machen ihn für die Struktur der Arbeitslosigkeit, die Segmentierung der Arbeitsmärkte und für die lohnniveauabhängige Arbeitslosigkeit mitverantwortlich. Insofern ist es nicht überraschend, dass die Rücknahme der Deregulierungsmaßnahmen im Bereich des Kündigungsschutzes und der befristeten Beschäftigung überwiegend kritisch aufgenommen wurde. Eine genauere Analyse der Wirkungen des Bestandsschutzes ergibt jedoch ein wesentlich differenzierteres Bild. So kann die insgesamt enttäuschende beschäftigungspolitische Bilanz der Beschäftigungsförderungsgesetze letztlich als empirisches Indiz dafür gewertet werden, dass sich beide Seiten am Arbeitsmarkt durch den Abschluss längerfristiger vertraglicher Bindungen besser stellen. Unter diesen Bedingungen kann die institutionenökonomische Arbeitsvertragstheorie zeigen, dass der Bestandsschutz - zumindest in seiner gesetzlich kodifizierten Form - sowohl verteilungs- wie effizienztheoretisch durchaus legitimierbar ist. Auch die Beschäftigungswirkungen des Kündigungsschutzes sind bei weitem nicht so evident, wie das im wirtschaftspolitischen Diskurs häufig unterstellt wird. Insofern ist es auch nicht überraschend, dass empirische Untersuchungen zum Zusammenhang zwischen Bestandsschutz der Arbeitsverhältnisse und Beschäftigungsgrad in der Regel keine signifikanten Ergebnisse erzielen. Die hier vorgestellte Studie zu den Beschäftigungswirkungen der Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse macht da keine Ausnahme. Obwohl seit Mitte der 80er Jahre die Möglichkeiten zum Abschluss befristeter Beschäftigungsverhältnisse deutlich ausgeweitet und weitere Bestandsschutznormen wie die Sozialplanpflicht und die Sozialauswahl erheblich eingeschränkt wurden, hat sich weder die kurzfristige Beschäftigungselastizität des Outputwachstums noch das Lohnsetzungsverhalten statistisch signifikant geändert.

Zwar wäre es voreilig, aus diesen Ergebnissen den Schluss zu ziehen, dass die Rücknahme der Deregulierungen völlig unproblematisch ist. Insbesondere die ersatzlose Streichung der Konkretisierung der Sozialauswahl und die einfache Wiederherstellung des Rechtszustands von vor 1996 wird voraussichtlich eher zu einer rechtlichen Verunsicherung im Kündigungsfall und weniger zu einer Stärkung des Arbeitnehmerschutzes führen. Außerdem kann Deregulierung ein Selbstzweck sein, wenn die Regulierungen unnötig oder ineffizient sind. Aber die Rücknahme normativ begründbarer Regulierungen muss sich stets an den wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Erfolgen messen lassen. Insofern sollten die insgesamt enttäuschenden beschäftigungspolitischen Wirkungen der Deregulierung der Beschäftigungsverhältnisse – ebenso wie die hier nicht thematisierte Aufhebung des Vermittlungsmonopols der Bundesanstalt für Arbeit - Anlass sein, die in der Deregulierungsdiskussion vorgebrachten Argumente nochmals kritisch auf den Prüfstand zu stellen.

D. Anhang

Übersicht wichtiger arbeitsmarktpolitischer Neuregelungen seit 1985

Teilzeitbeschäftigung

Prinzipielle Gleichbehandlung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten (1. 5. 1985) Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG) 1985

Leiharbeit

Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 3 auf 6 Monate (1. 5. 1985) BeschFG 1985

Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 6 auf 9 Monate (1. 1. 1994) BeschFG 1994

Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 9 auf 12 Monate (1. 4. 1997) BeschFG 1996

Lockerung des Befristungsverbots bei erstmaligem Verleih (1. 4. 1997) BeschFG 1996

Befristete Beschäftigung

Wegfall der sachlichen Rechtfertigung bei Befristungen bis zu 18 Monaten (1. 5. 1985) BeschFG 1985

Verlängerung der Befristungshöchstdauer auf 24 Monate Möglichkeit von Mehrfachbefristungen innerhalb der Rahmenfrist von 24 Monaten BeschFG 1996

Wegfall aller Beschränkungen für befristete Arbeitsverträge mit älteren Arbeitnehmern (1. 10. 1996)

Wiedereinführung der sachlichen Begründung für Befristungen (Befristung ohne sachliche Begründung nur noch bei Neueinstellungen) Teilzeit- und Befristungsgesetz (2001)

Kündigungsschutz

Angleichung der Kündigungsfristen von Arbeitern und Angestellten (7. 10. 1993) Gesetz zur Vereinheitlichung der Kündigungsfristen von Arbeitern und Angestellten

Anhebung des betrieblichen Schwellenwerts für die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzes von 6 auf 11 Beschäftigte (1. 10. 1996) BeschFG 1996

Stärkere Berücksichtigung betrieblicher Interessen bei der Sozialauswahl im Fall betriebsbedingter Kündigung (1. 10. 1996) BeschFG 1996

Sozialplan

Ausnahme neugegründeter Betriebe von der Sozialplanpflichtigkeit für vier Jahre BeschFG 1985

Arbeitszeit

Erhöhung der zulässigen Höchstarbeitszeit auf 60 Std. wöchentlich und 10 Std. täglich, sofern der Ausgleich auf acht Std. innerhalb von sechs Monaten erfolgt (1. 6. 1994) Arbeitszeitgesetz 1994

Vermittlungsmonopol der Bundesanstalt für Arbeit

Zulassung gewerbsmäßiger Arbeitsvermittlung BeschFG 1994

Quellen: Hoffmann und Walwei (1998); Bielski (1997).

Literatur

- Althammer, J.* (2002), *Entwicklungstendenzen der Erwerbsarbeit*, Berlin (im Erscheinen).
- Bentolila, S. / Bertola, G.* (1990), Firing costs and labour demand: How bad is eurosclerosis?, *Review of economic studies*, Vol. 57, S. 381 – 402.
- Berthold, N.* (2000), Mehr Beschäftigung, weniger Arbeitslosigkeit: Setzt sich das ökonomische Gesetz gegen (verbands-) politische Macht durch? Diskussionspapier Nr. 32 der Universität Würzburg, Würzburg.
- Bertola, J.* (1990), Job Security, Employment and Wages, *European economic review*, Vol. 6, S. 851–886.
- (1992), Labour Turnover Costs and Average Labor Demand, *Journal of labor economics*, Vol. 10 (4), S. 389 – 411.
- Bielski, H.* (1997), Deregulierung des Rechts befristeter Arbeitsverträge. Enttäuschte Hoffnungen, unbegründete Befürchtungen, *WSI-Mitteilungen*, Heft 8, S. 532–537.
- Bielski, H. / Kohler, B. / Schreiber-Kittl, M.* (1994), Befristete Beschäftigung und Arbeitsmarkt. Empirische Untersuchung über befristete Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz, *Forschungsbericht Nr. 242 des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung*, Bonn.
- Booth, A. L.* (1995), An Analysis of firing costs and their implications for unemployment policy, *Centre for economic policy research, Birbeck college discussion paper No. 320*, Canberra.
- Büchtemann, Chr. F.* (1993), Introduction: Employment security and labor markets, in: *Büchtemann, Chr. (Hrsg.), Employment security and labor market behaviour. Interdisciplinary approaches and international evidence*, New York, S. 3 – 66.
- Büchtemann, Chr. F. / Höland, A.* (1989), Befristete Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz 1985, *Forschungsbericht 183 des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung*, Bonn.
- Buttler, F. / Walwei, U.* (1990), Effizienzwirkungen des Kündigungsschutzes, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Nürnberg.
- Buttler, F. / Walwei, U.* (1993), Employment security and efficiency. Assumptions in the current debate and empirical evidence from West Germany, in: *Chr. Büchtemann (Hrsg.), Employment security and labor market behaviour. Interdisciplinary approaches and international evidence*, New York, S. 255 – 266.
- Card, D. / Krueger, A. B.* (1995), *Myth and measurement – The new economics of minimum wages*, Princeton.
- Deregulierungskommission (1991), *Marköffnung und Wettbewerb*, Stuttgart.
- Dertouzos, J. / Karoly, L.* (1993), Employment effects of worker protection: Evidence from the United States, in: *Chr. Büchtemann (Hrsg.), Employment security and labor market behaviour. Interdisciplinary approaches and international evidence*, New York, S. 215 – 227.

- Dörsam, P.* (1995), Zur Kündigungsschutzdebatte in Deutschland und den USA: Die Kernargumente und ihre empirische Relevanz, Institut für angewandte Wirtschaftsforschung, Mitteilungen, Heft 1, S. 13–24.
- (1997), Die Beschäftigungswirkungen des Kündigungsschutzes aus Sicht institutionalistischer Arbeitsmarkttheorien, Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Heft 1, S. 55–84.
- Flanagan, R. J.* (1993), Hiring behavior and unemployment, in: Chr. Büchtemann (Hrsg.), Employment security and labor market behaviour. Interdisciplinary approaches and international evidence, New York, S. 148–159.
- Franz, W.* (1999), Arbeitsmarktökonomik, Berlin.
- Grubb, D. / Wells, W.* (1993), Employment regulation and patterns of work in EC Countries, OECD Economic Studies, No. 21, S. 7–58.
- Halbach, G. et al.* (2000), Übersicht über das Arbeitsrecht, 7. Aufl., Bonn.
- Hoffmann, E. / Walwei, U.* (1998), Das Arbeitsverhältnis aus Sicht der Rechtsökonomie und der Arbeitsmarktprognostik, in: J. Schupp et al. (Hrsg.), Arbeitsmarktstatistik zwischen Realität und Fiktion, Berlin, S. 299–331.
- Huber, B.* (1999), 630 DM-Verträge: Eine Reform gegen mehr Beschäftigung, WiSt, 28. Jg., Heft 8, S. 389.
- Hunt, J.* (1994), Firing costs, Employment fluctuations and average employment: An examination of Germany, NBER working paper No. 4825, Cambridge / Mass.
- Kleinhenz, G.* (2000), Welche arbeits- und ergänzenden sozialrechtlichen Regelungen empfehlen sich zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit?, Gutachten B für den 63. Deutschen Juristentag, München.
- Klös, H.-P. / Schäfer, H.* (2000), Teilzeitarbeit und befristete Beschäftigung: zur Arbeitsmarkt-relevanz einer Reregulierung, iw-trends, Heft 4, S. 74–88.
- Lampert, H. / Althammer, J.* (2001), Lehrbuch der Sozialpolitik, Berlin.
- Landmann, O. / Jerger, J.* (1999), Beschäftigungstheorie, Berlin.
- Maurau, G. / Oudinet, J.* (1988), Précarité et flexibilité: Un essai de comparaison des industries européennes, La note de l'IHRES, Nr. 18, S. 4–17.
- Meyer, D.* (1989), Der Bestandsschutz im Arbeitsverhältnis als ökonomisches Gut, Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Vol. 206 / 3, S. 208–224.
- Nickell, S. / Layard, R.* (1999), Labour market institutions and economic performance, in: O. Ashenfelter, D. Card (Hrsg.), Handbook of labor economics, Amsterdam, S. 3029–3084.
- OECD (1993), Employment Outlook, Paris.
- (1999), Employment Outlook, Paris.
- Rosenfelder, U.* (1985), Das neue Beschäftigungsförderungsgesetz, Münster.
- Rudolph, H.* (1996), Die Absicherung von Arbeitern und Angestellten nach dem Kündigungsschutzgesetz, IAB-Kurzbericht Nr. 5, Nürnberg.
- (2000), Arbeitsmarktpolitik: Befristete Beschäftigungsverträge sind bald neu zu regeln, IAB-Kurzbericht Nr. 12, Nürnberg.

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Jahresgutachten 1989/90, Bonn.

– Jahresgutachten 2000/01, Bonn.

Schellhaaß, H. M./Nolte, A. (1999), Kündigungsschutz aus institutionenökonomischer Perspektive, *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, Bd. 218/3+4, S. 415–432.

Schnabel, C. (1997), *Tariflohnpolitik und Effektivlohnfindung*, Frankfurt am Main.

Schmid, G. (1993), Coordinated flexibility. The future of labor market regulation, in: Chr. Büchtemann (Hrsg.), *Employment security and labor market behaviour. Interdisciplinary approaches and international evidence*, New York, S. 456–458.

Siebert, H. (1989), Kündigungsschutz und Sozialplanpflicht – Optimale Allokation von Risiken oder Ursache der Arbeitslosigkeit?, in: H. Scherf (Hrsg.), *Beschäftigungsprobleme hochentwickelter Volkswirtschaften*, Berlin.

Soltwedel, R. (1984), *Mehr Markt am Arbeitsmarkt: ein Plädoyer für weniger Arbeitsmarktpolitik*, München, S. 34–35.

– (1990), *Regulierungen auf dem Arbeitsmarkt der Bundesrepublik*, Tübingen.

Wagner, Th./Jahn, E. (1997), *Neue Arbeitsmarkttheorien*, Düsseldorf.

Walwei, U. (1990), *Ökonomisch-rechtliche Analyse befristeter Arbeitsverhältnisse*, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 139, Nürnberg.

Williamson, O. E. (1987), *The economic institutions of capitalism*, New York.