

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Ulrich Walwei

Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen:
Rechtlicher Reformbedarf und
Kompensationsmöglichkeiten

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunkt-Heft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104 zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin, Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de: (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: gerd.peters@iab.de: (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de: Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen: Rechtlicher Reformbedarf und Kompensationsmöglichkeiten

Ulrich Walwei*

Bereits seit Anfang der 80er Jahre steht das deutsche Arbeitsrecht – namentlich die Regelungen des Kündigungsschutzes und der befristeten Beschäftigung – als eine mögliche Ursache für mangelnde Arbeitsmarktflexibilität in der Kritik. Aus ökonomischer Sicht sorgen zwingende arbeitsrechtliche Regelungen für eine Umverteilung von Verfügungsrechten. Sie verbessern die Rechtsposition eines Personenkreises zu Lasten eines anderen. Aus diesem Grund sind im Falle von Rechtsänderungen (z. B. in Form einer Deregulierung des Arbeitsrechts) Fragen der Kompensation relevant.

Der Beitrag diskutiert zunächst am Beispiel der die Beschäftigungssicherheit betreffenden Regelungen, ob und inwieweit es Anlass für arbeitsrechtliche Revisionen gibt. Dazu werden Ergebnisse theoretischer Analysen und empirischer Befunde zusammengetragen. Ausgehend von der Tatsache, dass in jedem Rechtssystem nicht zuletzt aufgrund veränderter Rahmenbedingungen permanenter Reformbedarf zu unterstellen ist, wird dann erörtert, welche betrieblichen Anpassungsalternativen auch ohne substanzielle Rechtsänderungen (zumindest potenziell) zur Verfügung stünden und welche Formen der öffentlichen Kompensation bei substanzieller Deregulierung in Betracht kämen.

Rechtsökonomische Analysen auf theoretischer und empirischer Basis zeigen, dass Strukturwirkungen der Beschäftigungssicherheit (Verteilung von Beschäftigungschancen und Arbeitslosigkeitsrisiken) wesentlich bedeutsamer zu sein scheinen als Wirkungen auf das Niveau von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit. Beschäftigungssicherheit *de jure* korreliert den internationalen Befunden zufolge negativ mit der Arbeitskräftemobilität. Jedoch ist Fluktuation auf einzel- und gesamtwirtschaftlicher Ebene für alle Beteiligten mit Aufwand (z. B. Friktionen durch Suche und Einarbeitung) und Ertrag (z. B. neuen Ideen und besserer Allokation) verbunden. Mehr Mobilität aufgrund arbeitsrechtlicher Reformen der Beschäftigungssicherheit würde nicht nur Outsider (Erwerbslosen und Randbelegschaften) mehr Einstiegsmöglichkeiten eröffnen, sondern zudem das öffentliche Interesse von der Erhaltung bestehender Beschäftigung hin zur Entstehung neuer Beschäftigung lenken. Mehr Freiheit bei der Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen wäre realisierbar, wenn es ähnlich wie bei den Flexicurity-Konzepten in Dänemark und Niederlanden zu akzeptablen Tauschgeschäften käme, die für die Beschäftigten ein ausreichendes Maß an sozialer Sicherung gewährleisten. An einem gewissen Niveau der Beschäftigungssicherheit *de jure* und den damit einhergehenden positiven Wirkungen (insbesondere auf die Arbeitsproduktivität) könnte gleichwohl festgehalten werden, wenn die vorhandenen und zuletzt durch Öffnungsklauseln noch erweiterten Spielräume für Lohn- und Arbeitszeitflexibilität noch konsequenter ausgeschöpft und – wo dies nicht ausreicht – erweitert würden. Höhere interne Flexibilität könnte dann den durch ökonomische Trends verstärkten Druck in Richtung mehr Flexibilität verringern.

Gliederung

- 1 Einleitung: Arbeitsrecht in der öffentlichen Diskussion
- 2 Arbeitsrecht als Regulierungsform
- 3 Beschäftigungssicherheit und arbeitsrechtlicher Reformbedarf
 - 3.1 Theoretische Aspekte
 - 3.2 Empirische Befunde
- 4 Regelungen zur Beschäftigungssicherheit und Kompensationsmöglichkeiten
 - 4.1 Betriebliche Anpassungsalternativen
 - 4.2 Öffentliche Flankierung

5 Fazit: Wege zu mehr Arbeitsmarktflexibilität

Literaturverzeichnis

1 Einleitung: Arbeitsrecht in der öffentlichen Diskussion

Bereits seit Anfang der 80er Jahre steht das Arbeitsrecht (namentlich die Beschäftigungssicherheit *de jure*) als eine mögliche Ursache für mangelnde Arbeitsmarktflexibilität in der Kritik. „Mehr Markt am Arbeitsmarkt“ lautet die noch immer populäre Forderung, die auf eine umfassende Deregulierung des Arbeitsrechts hinauslaufen würde (vgl. Soltwedel et al. 1990 für eine ausführliche Begründung).

Dabei ist eines klar: In jedem Rechtssystem gibt es permanenten Revisionsbedarf, weil sich die Rahmenbedingungen für den Gegenstand der Regulierung verändert haben könnten. Von daher kann man die Debatte um ein zielkonformes Arbeitsrecht als Daueraufgabe einer sich im ständigen Wandel befindlichen Volkswirtschaft sehen. So ist zu klären, ob die Gründe für die Regulierung nach wie vor geltend gemacht werden können, ob sie inzwischen weggefallen oder weniger tragfähig sind oder ob sich – unabhängig von der Rechtfertigung einer rechtlichen Regelung – die Kosten für die beteiligten Akteure erhöht haben. Letzteres könnte sich beispiels-

* Dr. Ulrich Walwei ist Leiter des Arbeitsbereiches „Langfristige Vorausschau und internationale Analysen“ im IAB. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung des Autors, er basiert auf einem Vortrag am Institut für Volkswirtschaftslehre der Technischen Hochschule Darmstadt am 8. Oktober 1999. Eine längere Fassung mit dem Titel „Arbeitsrechtlicher Reformbedarf und Kompensationslösungen“ wird demnächst in einem von Bernd Frick, Renate Neubäumer und Werner Sesselmeier herausgegebenen Sammelband („Betriebliche und öffentliche Sozialpolitik: komplementär oder substitutiv“) erscheinen. Der Autor dankt dem anonymen Gutachter und den IAB-Kollegen für wertvolle Anregungen.

weise durch vermehrtes „Ausweichen“ (z. B. von stärker zu weniger stark regulierten Beschäftigungsformen) bemerkbar machen.

Aus ökonomischer Sicht sorgen zwingende arbeitsrechtliche Regelungen – überdies solche, die vertragliche Freiheiten einschränken – für eine Umverteilung von Verfügungsrechten. Sie verbessern damit die Rechtsposition eines Personenkreises zu Lasten eines anderen. Rechtsänderungen sorgen also per se nicht für Pareto-Verbesserungen.¹ Werden die Nutznießer der (Neu-)Regelung nicht verpflichtet, die ursprünglich Begünstigten zu entschädigen, sind Rechtsänderungen verteilungswirksam. Hiermit soll nicht schon von vornherein einem Rechtskonservatismus das Wort geredet werden. Vielmehr geht es darum, dass im Falle von Rechtsänderungen Kompensationsfragen durchaus diskussionswürdig sind.²

Die Suche möglicher Kompensationslösungen für das bestehende Arbeitsrecht (und denkbarer Reformen) beginnt mit einer Darstellung dessen, was auf dem Arbeitsmarkt Gegenstand von Regulierungen ist. Im Anschluss wird am Beispiel der die Beschäftigungssicherheit betreffenden Regelungen diskutiert, ob und inwieweit arbeitsrechtliche Revisionen in Deutschland zu erwägen sind. Dabei werden zum einen die Ergebnisse theoretischer Analysen und zum anderen ausgewählte empirische Befunde zusammengetragen. Falls sich – wie gezeigt werden soll – arbeitsrechtliche Revisionen begründen lassen, wird schließlich erörtert, welche betrieblichen Anpassungsalternativen auch ohne substanzielle Rechtsänderungen (zumindest potenziell) zur Verfügung stünden und welche Formen der öffentlichen Kompensation bei substanzieller Deregulierung in Betracht kämen. Der Ausblick beschäftigt sich schließlich damit, ob sich eine „Richtschnur“ für die Modernisierung des Arbeitsrechts finden lässt.

2 Arbeitsrecht als Regulierungsform

Die Deregulierungskommission hat Regulierungen einmal wie folgt definiert: „Regulierung ist jede staatliche oder staatlich sanktionierte Beschränkung der Handlungsmöglichkeiten, der Verfügungsrechte des Menschen. Sie betrifft dessen Verfügen über sich selbst, über Sachen und über Rechte, sei es in tatsächlicher, sei es in rechtsgeschäftlicher, insbesondere vertraglicher Art“ (Deregulierungs-Kommission 1991, S.1). Zu unterscheiden ist dabei zwischen zwei Typen von Regulierungen:

– bei konstitutiven Regelungen geht es um allgemeine Spielregeln, die ein gedeihliches Zusammenleben und Zusammenwirken autonomer Individuen ermöglichen. Hierzu zählen insbesondere das Eigentumsrecht, das Vertragsrecht, das Strafrecht oder auch die Straßenverkehrsordnung;

– spezielle Regulierungen betreffen dagegen nur das Handeln bestimmter Gruppen. Sie zielen auf die Sicherung zufrieden-

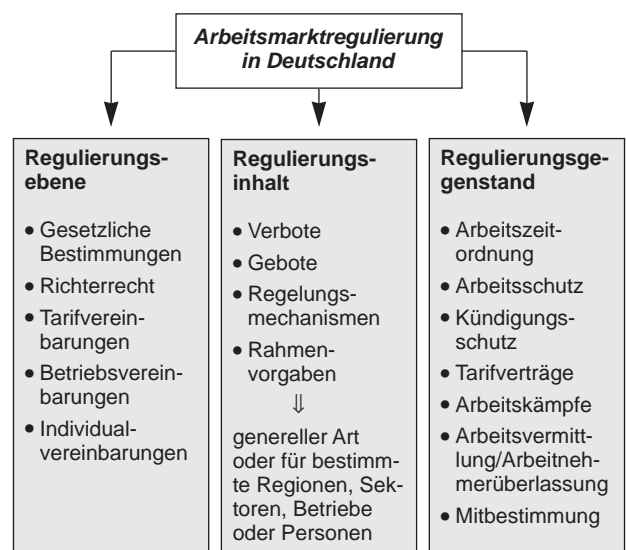
stellender Ergebnisse einer arbeitsteiligen Wirtschaft. Im Wesentlichen handelt es sich dabei um Beschränkungen der Vertragsfreiheit. Hierzu zählt u.a. auch das Arbeitsrecht.

Das deutsche Arbeitsrecht ist Teil einer umfassenderen Arbeitsmarktregulierung (vgl. Abbildung 1). Es besteht aus gesetzlichen Bestimmungen und dem sog. „Richterrecht“. Da gesetzliche Bestimmungen oft nicht hinreichend präzise sind, dient das Richterrecht ihrer Konkretisierung. Dies hat Vor- und Nachteile:

– einerseits können die Gerichte Interpretations- und Ermessensspielräume auch dahingehend nutzen, das Arbeitsrecht an Veränderungen der Arbeitswelt anzupassen;

– andererseits verursacht das Richterrecht aber immer auch Rechtsunsicherheit, weil es rückwirkend in Kraft treten kann.

Abbildung 1:



Die Vertragsbeziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern werden nur teilweise durch das Arbeitsrecht, jedoch überwiegend kollektivvertraglich im Rahmen von Tarif- und Betriebsvereinbarungen geregelt. Auch im Falle einer mehr oder weniger weitgehenden Deregulierung des Arbeitsrechts entstünde deshalb nicht zwangsläufig ein Vakuum. Selbst wenn alternativ denkbare kollektive Vereinbarungen nicht (oder wegen abnehmender Tarifbindung nicht mehr so häufig) zustande kämen, wäre eine solche Situation nicht notwendigerweise mit ungeregelten Arbeitsbeziehungen gleichzusetzen. Denn auch auf individualvertraglicher Ebene könnten zumindest potenziell vielfältigste Vereinbarungen getroffen werden, deren konkrete Ausgestaltung allerdings dann von der jeweiligen Marktmacht der Arbeitsvertragsparteien bestimmt würde.

Arbeitsmarktregulierungen i.S. einer Beschränkung der Vertragsfreiheit können inhaltlich eine sehr unterschiedliche Tragweite haben: So gibt es Verbote (z. B. Arbeitnehmerüberlassung im Bereich der Bauwirtschaft) und Gebote (z. B. Sozialplanpflicht). Zudem existieren auf gesetzlicher Ebene prozedurale Regelungen (wie die Tarifautonomie und die Mitbestimmung) oder Höchst- und Mindeststandards, die einen mehr oder weniger großen Ermessensspielraum eröffnen (z. B. in der Arbeitszeitordnung).

¹ Nach dem Pareto-Kriterium ist ein Zustand einem anderen Zustand vorzuziehen, wenn zumindest ein Individuum eine Erhöhung seines Nutzenniveaus erfährt und kein anderes benachteiligt wird. Ein Pareto-Optimum ist dann erreicht, wenn kein Individuum seine Nutzenposition verbessern kann ohne dass andere ihr Nutzenniveau verschlechtern (vgl. Sohmen 1976).

² Einen Bezugspunkt liefert in diesem Zusammenhang das sog. „Kaldor-Hicks-Kriterium“. Veränderungen von Rechtsnormen würden danach eine Verbesserung der gesamtwirtschaftlichen Wohlfahrt bewirken, wenn die Gewinner einer rechtlichen Veränderung ihre Gewinne subjektiv höher bewerten als die Verlierer ihre Verluste. In dem idealtypischen Fall des Vorliegens geeigneter Wohlfahrtsindikatoren wäre zumindest potenziell eine Entschädigung der Verlierer möglich. Die ökonomische Analyse des Arbeitsrechts erfordert also – soweit wie möglich – eine systematische Erfassung der von rechtlichen Regelungen ausgehenden Wirkungen auf die Verteilung von Verfügungsrechten.

Arbeitsmarktregulierungen können ferner uneingeschränkt gelten. Dies gilt typischerweise für weite Bereiche des Arbeitsrechts. Arbeitsmarktregulierungen können aber auch auf bestimmte Regionen, Sektoren, Betriebe oder Personen beschränkt sein. Zu nennen sind z. B. der Schutz besonderer Personengruppen oder Ausnahmen für Kleinbetriebe im Arbeitsrecht sowie sektoral und/oder regional wirksame Flächentarifverträge.

Wie die Abbildung 1 zeigt, sind die Gegenstandsbereiche für Arbeitsmarktregulierungen vielfältig. Beispiele sind die Arbeitszeitordnung (einschl. des Ladenschlusses), der Arbeitsschutz (u.a. auch für bestimmte Arbeitnehmergruppen), der Kündigungsschutz (einschl. des Rechts befristeter Arbeitsverträge), das Tarifvertragsrecht, das Arbeitskampfrecht, die Regelungen zur Arbeitsvermittlung (einschl. der Arbeitnehmerüberlassung) sowie die betriebliche Mitbestimmung. Arbeitsmarktregulierungen implizieren immer auch Einschränkungen der Vertragsfreiheit und damit bestimmter Handlungsoptionen. Ob dies aus einzel- oder gesamtwirtschaftlicher Sicht schädlich sein muss, ist eine ganz andere Frage und Forschungsgegenstand rechtsökonomischer Analysen (vgl. beispielsweise die Ausführungen hierzu bei Hoffmann/Walwei 1998).

Wird das in der ökonomischen Theorie dominante neoklassische Paradigma zugrunde gelegt, bedarf die Frage nach der Zweckmäßigkeit von Arbeitsmarktregulierungen keiner weiteren Analyse. Beschränkungen der Vertragsfreiheit auf dem Arbeitsmarkt sind danach ersatzlos zu beseitigen, weil sie notwendigerweise mit Effizienzverlusten für die Vertragsparteien einhergehen. Dieser Sichtweise zur Folge führen Arbeitsmarktregulierungen zu suboptimalen Ergebnissen, weil Tauschmöglichkeiten beeinträchtigt werden.

Das neoklassische Konkurrenzmodell stößt aber auf reale Marktunvollkommenheiten. So besitzt es im Hinblick auf Fragen der Gerechtigkeit von Verteilungen keine Aussagekraft. Unerwünschte Verteilungsasymmetrien aufgrund unterschiedlicher faktischer Ausgangspositionen können eine ökonomische Rechtfertigung für Beschränkungen der Vertragsfreiheit liefern („equity“-Argument). Eine weitere Begründung für Regulierungen des Arbeitsmarktes lässt sich daraus ableiten, dass Arbeitsverhältnisse nicht mit herkömmlichen Tauschverhältnissen vergleichbar sind („efficiency“-Argument). In einer unvollkommenen Welt kommen viele wechselseitig vorteilhafte Verträge nicht zustande, weil die Suche nach geeigneten Vertragspartnern, das Aushandeln der Vertragsbedingungen sowie die Durchsetzung der Verträge mit erheblichen Kosten verbunden sein kann. Solche Transaktionskosten aufgrund von Marktunvollkommenheiten sind auch und gerade für die ökonomische Beurteilung des Arbeitsrechts relevant.

Als Fazit lässt sich bis hierhin festhalten, dass ein differenzierter rechtsökonomischer Blick (anders als die einseitige Sicht des neoklassischen Ansatzes) auf die Arbeitsmarktregulierungen vielfältige Ambivalenzen und Zielkonflikte offenbart. Die entscheidende Frage der ökonomischen Analyse des Arbeitsrechts ist demnach, ob konkrete Schutznormen nur zu einer Einschränkung der Freiheit ökonomischer Entscheidungsträger führen oder ob sie Freiheitsspielräume überhaupt erst eröffnen. Es geht also bei der Setzung arbeitsrechtlicher Schutznormen nicht nur um eine Vermeidung von Marktversagen, sondern auch darum, mit praktikablen Regelungen Politikversagen möglichst gar nicht entstehen zu lassen.

3 Beschäftigungssicherheit und arbeitsrechtlicher Reformbedarf

Revisions- bzw. Kompensationsbedarf kann im Prinzip bei jedem arbeitsrechtlichen Regelungsbereich diskutiert werden. Um den Rahmen nicht zu sprengen, soll hier ein Aspekt vertiefend behandelt werden, nämlich Regelungen der Beendigung von Arbeitsverhältnissen (u.a. Kündigungsschutz, befristete Beschäftigung). Für die Behandlung dieses Themas sprechen einige Argumente: Das Thema ist zweifellos ein „Dauerbrenner“ in der Deregulierungsdebatte. Die geltenden Kündigungsbeschränkungen werden durch „equity“- und „efficiency“-Argumente begründet. Und wie internationale Vergleiche zeigen, ist eine Vielzahl von Regelungsvarianten denkbar – liberalere und strikere Regime als die bei uns derzeit gültigen.

3.1 Theoretische Aspekte

Kernbereich der Regelungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Kündigungsschutz. Zwischen dem Kündigungsschutz im rechtlichen Sinne auf der einen Seite und der faktischen Beschäftigungssicherheit auf der anderen Seite bestehen komplexe Zusammenhänge (vgl. zum Nachfolgenden: Büchtemann/Walwei 1996). So kann es faktische Beschäftigungssicherheit ohne gesetzlichen Kündigungsschutz geben. Andererseits darf der geltende Kündigungsschutz nicht mit absoluter Beschäftigungssicherheit gleichgesetzt werden.

Beschäftigungssicherheit im allgemeinen Sinne hat sowohl einen Makrobezug als auch eine Mikrodimension. Der Grad der Beschäftigungssicherheit auf der Makroebene kann an der Wahrscheinlichkeit gemessen werden, generell beschäftigt zu sein und zu bleiben. Sie schließt bei unveränderter Arbeitskräftenachfrage die Möglichkeit ein, auch nach einem Arbeitsplatzverlust erneut eine vergleichbare Beschäftigung finden zu können. Das Ausmaß der Beschäftigungssicherheit auf der Mikroebene korrespondiert hingegen lediglich mit der Wahrscheinlichkeit, beim aktuellen Arbeitgeber eine Beschäftigung zu behalten. Sie schließt nicht unbedingt Arbeitsplatzsicherheit ein. Denn Beschäftigungssicherheit auf einzelwirtschaftlicher Ebene kann gegebenenfalls auch durch die Möglichkeit einer betriebsinternen Umsetzung gewährleistet werden.

Beschäftigungssicherheit auf Makro- und Mikroebene bedingen sich jedoch gegenseitig: Bei günstiger Arbeitsmarktsituation ist die „Makrobeschäftigungssicherheit“ relativ hoch. Mikrobeschäftigungssicherheit (z. B. in Form eines gesetzlichen Kündigungsschutzes) ist dann tendenziell sowohl mit geringeren Kosten für die Betriebe, als auch mit geringerem Nutzen für die Beschäftigten verbunden – selbst unter Berücksichtigung einer durch Arbeitsplatzwechsel eventuell notwendigen beruflichen und/oder regionalen Mobilität. Das Umgekehrte gilt bei schlechter Beschäftigungslage.

Zu unterscheiden ist auch zwischen Beschäftigungssicherheit de facto und de jure. Unter Beschäftigungssicherheit de facto versteht man, wenn z. B. trotz fehlender vertraglicher Vereinbarungen Beschäftigte in einem Kleinbetrieb ein hohes Maß an Beschäftigungssicherheit de facto genießen können. Beschäftigungssicherheit de jure basiert dagegen entweder auf einzelvertraglichen Vereinbarungen oder auf gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Regelungen. Die Debatte um die Zweckmäßigkeit des Kündigungsschutzes sowie damit im Zusammenhang stehender sog. „temporärer Beschäftigungsformen“ (wie z. B. befristete Beschäftigung oder Leiharbeit) konzentriert sich vor allem auf deren kollektive Ausgestal-

tung. Kontrovers gesehen wird dabei sowohl das Niveau der Beschränkungen als auch die Frage nach der Zweckmäßigkeit bestimmter Regulierungsebenen.

Grundsätzlich dürfen Kündigungsbeschränkungen aber nicht gleichgesetzt werden mit Unkündbarkeit. Arbeitgeber müssen Entlassungen durch sachliche Gründe rechtfertigen und prozedurale Regelungen (z. B. Kündigungsfristen oder auch die Konsultation der Arbeitnehmervertretung) einhalten. Willkürliche Kündigungen sollen durch den bestehenden Kündigungsschutz einschließlich der Beschränkung der Befristungsfreiheit ausgeschlossen werden. Gesetzliche oder kollektivvertragliche Regelungen können weiter vorsehen, dass Beschäftigtengruppen unterschiedlich gut vor Kündigungen geschützt werden. So ist der Kündigungsschutz abhängig von der Betriebszugehörigkeit; bei Probezeiten gibt es geringeren Kündigungsschutz; befristete Arbeitsverträge schließen Kündigungsschutz aus; Beamte genießen höheren Kündigungsschutz; dasselbe gilt auch für Behinderte oder Frauen in der Schwangerschaft.

Bei der arbeitsökonomischen Beurteilung von Kündigungsbeschränkungen sind Effekte auf Einstellungen und Entlassungen zu unterscheiden (vgl. Büchtemann 1990, Walwei 1996). Solche Regelungen können sich negativ auf die Einstellungsbereitschaft auswirken. Die Unternehmen antizipieren die zu erwartenden Entlassungskosten, was zu einer Erhöhung des Preises für den Faktor Arbeit beiträgt. Steigt der betriebliche Arbeitskräftebedarf (gemessen in benötigtem Arbeitsvolumen), beeinflussen die relativen Kosten der verschiedenen Anpassungsalternativen (z. B. unbefristete Neueinstellungen, befristete Neueinstellungen, Überstunden) die Entscheidung, wie die Anpassung erfolgt.

Verändern sich die relativen Kosten der Anpassungsalternativen, z. B. durch eine weniger strikte Regulierung, dürfte dies unter sonst gleichen Bedingungen die Bereitschaft der betreffenden Unternehmen erhöhen, Neueinstellungen vorzunehmen. Demgegenüber steht aber die höhere Wahrscheinlichkeit, dass diese Betriebe aufgrund geringerer Entlassungskosten bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten (also einem Rückgang des benötigten Arbeitsvolumens) in stärkerem Umfang als vorher nicht mehr produktiv einsetzbare Arbeitnehmer entlassen.

Eine offene Frage ist somit, wie sich der Beschäftigungstrend (Saldo von mehr Einstellungen im Boom und mehr Entlassungen in der Rezession) durch die Lockerung von Kündigungsbeschränkungen entwickeln würde. Zu berücksichtigen ist dabei einerseits, dass die Arbeitskosten (durch den Wegfall der potenziellen Entlassungskosten) durch Deregulierung unabhängig vom Konjunkturverlauf in der Tendenz sinken dürften. Andererseits kann weniger Schutz auch negative Begleiterscheinungen auf einzelwirtschaftlicher Ebene mit sich bringen. Denn Beschäftigungssicherheit unterstützt die Bereitschaft, in Humankapital zu investieren. Sie fördert die Identifikation mit den Betriebszielen, unterstützt die betriebsinterne Mobilität und verbessert die Akzeptanz des technologischen Fortschritts. Zudem ist bei einem mehr durch „Heuern und Feuern“ gekennzeichneten Regime nicht auszuschließen, dass sich Erwerbspersonen beim Erwerb langlebiger Konsumgüter stärker zurückhalten. Pia Dörsam (1997, Zusammenfassung) schreibt dazu treffend: „Insgesamt lässt sich aus institutioneller Sicht kein eindeutig positiver Gesamteinfluss des Kündigungsschutzes auf die Beschäftigung ableiten, doch verlieren die negativen Diagnosen neoklassischer Ansätze ihre Eindeutigkeit.“

3.2 Empirische Befunde

Die Kündigungsschutzbeschränkungen in Deutschland sind im internationalen Vergleich als eher restriktiv einzustufen (vgl. Abbildung 2). So weist der OECD-Indikator zur Regeldichte im Bereich der Beschäftigungssicherheit unter 26 Ländern Deutschland den Platz 20 zu. Der Indikator berücksichtigt Regelungen zum individuellen Kündigungsschutz, zu den Massenentlassungen und den temporären Beschäftigungsformen (befristete Beschäftigung und Leiharbeit). Nach den jüngst veröffentlichten OECD-Analysen vollzog sich in den betreffenden Regelungsbereichen ein bemerkenswerter Deregulierungstrend, der sich bisher in Deutschland nur mäßig auswirkte (OECD 1999).

Nennenswerte Änderungen gab es hier zu Lande vor allem im Bereich der befristeten Beschäftigung mit dem Wegfall der sachlichen Rechtfertigung bei Befristungen bis zu 18 Monaten (1985) und der Verlängerung der Befristungshöchstdauer auf 24 Monate (1996). Im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung wurde die Überlassungshöchstdauer auf zuletzt 12 Monate (1997) schrittweise angehoben. Die Heraufsetzung des betrieblichen Schwellenwertes für die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzes von 6 auf 11 Beschäftigte in einem Betrieb vom Oktober 1996 wurde dagegen Anfang 1999 zurückgenommen.

Die mit den Kündigungsbeschränkungen in Deutschland im Zusammenhang stehenden Kosten spielen als Teil der gesamt-

Abbildung 2: Beschäftigungssicherheit im internationalen Vergleich – OECD-Indikator zur Regeldichte Ende der 90er Jahre –

Länder	Gesamtindikator ¹
Vereinigte Staaten	0,7
Vereinigtes Königreich	0,9
Neuseeland	0,9
Kanada	1,1
Irland	1,1
Australien	1,2
Schweiz	1,5
Dänemark	1,5
Ungarn	1,7
Polen	2,0
Finnland	2,1
Tschechische Republik	2,1
Niederlande	2,2
Japan	2,3
Österreich	2,3
Belgien	2,5
Korea	2,5
Schweden	2,6
Norwegen	2,6
Deutschland	2,6
Frankreich	2,8
Spanien	3,1
Italien	3,4
Griechenland	3,5
Türkei	3,5
Portugal	3,7

¹ Der Indikator setzt sich aus drei Komponenten zusammen: Regelungen des individuellen Kündigungsschutzes, der temporären Beschäftigungsformen und der Massenentlassungen.

Quelle: OECD 1999 Employment Outlook

Tabelle 1: Entlassungsentschädigungen im Verarbeitenden Gewerbe (Westdeutschland) 1972 - 1996 (Unternehmen mit 10 und mehr Arbeitnehmern)

	„Entlassungs- entschädigungen“ (in 1000 DM)	„Durchschnittliche Entlassungs- entschädigungen je Vollzeiteinheit ¹ in allen Unternehmen“ (in DM gerundet)	„Durchschnittliche Entlassungs- entschädigungen je Vollzeiteinheit ¹ in Unternehmen mit mehr als 500 Arbeitnehmern“ (in DM gerundet)	„Anteil der Entlassungs- entschädigungen an den gesamten Arbeitskosten“ (in %)
1972	150040	19	28	0,1
1975	534540	76	111	0,4
1978	537054	74	107	0,3
1981	1051137	152	222	0,5
1984	2248730	351	531	0,6
1988	2335070	355	510	0,6
1992	5950881	868	1292	1,1
1996	6226577	1112	1632	1,3

¹ Vollbeschäftigte und entsprechend ihrer geleisteten Arbeitszeit in Vollbeschäftigte umgerechnete Teilzeitbeschäftigte. Für 1972: Voll- und Teilzeitbeschäftigte.
Quelle: Statistisches Bundesamt, Personal- und Personalkostenerhebungen im produzierenden Gewerbe

ten Personalkosten eine zunehmend wichtige Rolle. Die Tabelle 1 zeigt die Entwicklung der betrieblichen Aufwendungen für Entlassungsentschädigungen im Bereich des verarbeitenden Gewerbes von 1972 bis 1996. Danach gaben die westdeutschen Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes zuletzt rd. 6,2 Mrd. für Abfindungen aus. Seit 1972 haben sich nicht nur die absoluten Aufwendungen für Entlassungsentschädigungen erhöht, sondern auch der durchschnittliche Aufwand pro beschäftigten Arbeitnehmer im verarbeitenden Gewerbe und – was entscheidend ist – der Anteil der Entlassungsentschädigungen an den gesamten Arbeitskosten. Zu dieser Steigerung haben nicht zuletzt die kostspieligen Entlassungen bzw. Aufhebungsverträge in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten beigetragen.

Gibt es also bereits Handlungsbedarf, nur weil viele andere Länder weniger restriktive Kündigungsbeschränkungen haben und empirische Hinweise auf im Zeitablauf gewachsene Entlassungskosten vorliegen? Im Focus steht dabei die häufig vorgetragene These, dass Kündigungsbeschränkungen Neueinstellungen hemmen und den Strukturwandel bremsen.

Arbeitsmarktwirkungen

Für die empirische Analyse von Arbeitsmarktwirkungen der Beschäftigungssicherheit de jure bieten sich intertemporale und internationale Vergleiche an. Bei intertemporalen Vergleichen geht es um die Erfassung der Folgen von Rechtsänderungen. Ohne speziell auf die jeweilige Fragestellung abstellende Erhebungen ist es jedoch schwer, die Wirkungen von Rechtsänderungen zu isolieren. Rechtliche Änderungen werden häufig überlagert durch konjunkturelle Entwicklungen und andere nicht von rechtlichen Rahmenbedingungen abhängige Verhaltensweisen. Regulierungen beeinflussen Kosten und Nutzen verschiedener Handlungsalternativen für die Beteiligten. Sie können unterschiedlich große Flexibilitätsspielräume eröffnen. Ob dann aber der durch institutionelle Vorgaben definierte Handlungsspielraum tatsächlich ausgeschöpft wird, ist eine andere Frage.

Dass die Erweiterung von Handlungsmöglichkeiten durch Recht und deren faktische Inanspruchnahme auseinander fallen können, wird durch zwei vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung in Auftrag gegebene Untersuchungen

zu den Wirkungen der Befristungsregelung des Beschäftigungsförderungsgesetzes bestätigt (vgl. Büchtemann/Höland 1989, Bielski 1997). Im Mittelpunkt der Studien standen Umfang, Struktur, Einsatzbereiche und Beschäftigungsfolgen der Befristungsregelung des Beschäftigungsförderungsgesetzes (BeschFG) 1985, bei der es im Kern um den Wegfall der bis dahin notwendigen sachlichen Begründung bei einmaligen Befristungen von bis zu 18 Monaten ging.

Beide Untersuchungen kommen übereinstimmend zu dem Ergebnis, dass zwar die Neuregelung der befristeten Beschäftigung durchaus kräftig in Anspruch genommen worden ist (z. B. für 1992 rd. 425.000 befristete Einstellungen auf der Basis des BeschFG). Klammert man aber dabei die „Mitnahme“ aus, also solche Fälle von Befristungen, die bereits nach der vorher allein maßgeblichen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zulässig gewesen wären, bleiben maximal 25 % der durch die Neuregelung erfolgten Befristungen übrig. Wird dann nach dem „Zusatzeffekt“ gefragt, also inwieweit Betriebe aufgrund der Neuregelung mehr befristete Einstellungen vorgenommen haben als ursprünglich vorgesehen, reduzieren sich die „originären Befristungsfälle“ noch einmal um die Hälfte. Berücksichtigt man schließlich auch noch den von den Studien nachgewiesenen, wenn auch kleinen „Substitutionseffekt“, der diejenigen befristeten Neueinstellungen erfasst, die ansonsten mit unbefristetem Arbeitsvertrag erfolgt wären, ist der verbleibende Arbeitsmarkteffekt verschwindend gering. Die empirischen Ergebnisse bestätigten damit weder die seinerzeitigen Hoffnungen der Gesetzesinitiatoren noch die Befürchtungen der Gesetzesgegner. Die in den 90er Jahren weithin konstanten Befristungsquoten liefern einen zusätzlichen empirischen Hinweis, dass die Erweiterung von Handlungsmöglichkeiten durch arbeitsrechtliche Deregulierung und die tatsächliche Inanspruchnahme neuer Optionen offenbar zwei unterschiedliche Sachverhalte sind. Die betriebliche Realität ist offenbar nach wie vor nicht durch ein „Heuern“ und „Feuern“ gekennzeichnet. Dies deutet darauf hin, dass die Betriebe die Stabilität der Beschäftigung (als ein tragendes Element der Sozialpartnerschaft) noch immer als relevanten Produktivfaktor einstufen.

Zudem muss auf einen weiteren, in den empirischen Untersuchungen zu kurz gekommenen Aspekt hingewiesen werden. Es sind nicht nur kurzfristige, sondern auch langfristige

Beschäftigungsniveaueffekte von Rechtsänderungen (wie der Befristungsregelung des BeschFG) zu würdigen. Dahinter verbirgt sich die Überlegung, dass weniger Kündigungsbeschränkungen (in diesem Fall erweiterte Möglichkeiten des Einsatzes befristeter Arbeitsverträge) nicht nur mit einer Einstellungserleichterung verbunden sind, sondern darüber hinaus eine Entlassungserleichterung für das Unternehmen mit sich bringen. Eine umfassende beschäftigungspolitische Bewertung der Befristungsregelung des BeschFG setzt demnach voraus, den Saldo aus Beschäftigungsgewinnen im Aufschwung und Beschäftigungsverlusten im Abschwung (bei erweiterten Befristungsmöglichkeiten) mit einer Situation bei unveränderter Rechtslage vergleichen zu können. Die bislang vorliegenden eher zeitpunktbezogenen Untersuchungen erlauben jedoch solche weitgehenden Analysen nicht.

Internationale Vergleiche kommen hinsichtlich der beschäftigungspolitischen Bewertung der Beschäftigungssicherheit de jure nicht zu gänzlich anderen Ergebnissen. Im Employment Outlook 1999 behandelt die OECD dieses Thema sehr ausführlich. Sie stützt sich dabei auf Sekundärstudien, aber auch eigene bivariate und multivariate Untersuchungen. Dabei wird unterschieden zwischen den Wirkungen der genannten Regelungen auf Bestandsgrößen (wie das Niveau von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit) und auf Flussgrößen (wie Zu- und Abgänge von Beschäftigung sowie Arbeitslosigkeit).

Die OECD-Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen: Den vorliegenden Befunden zufolge beeinflusst eine strikte Regulierung der Beschäftigungssicherheit das Niveau der Arbeitslosigkeit kaum. Jedoch deuten die Ergebnisse daraufhin, dass sich die Zusammensetzung der Arbeitslosen durch stärkere Beschränkungen verändern kann. Die Arbeitslosigkeit von Männern „im besten Alter“ fiele geringer aus, allerdings zu Lasten Jüngerer. Auch das Beschäftigungsniveau wird nach den Ergebnissen kaum und allenfalls leicht negativ tangiert. Bedeutender sind allerdings auch hier die Strukturwirkungen, denn offenbar verbessert eine hohe Beschäftigungssicherheit de jure die Beschäftigungschancen von Männern „im besten Alter“ und verschlechtert die von Jüngeren sowie von Frauen „im besten Alter“. Mit Blick auf die Flussgrößen ergeben sich eindeutige Zusammenhänge. So mindert eine hohe Beschäftigungssicherheit de jure die Fluktuation am Arbeitsmarkt (und erhöht die Stabilität der Beschäftigung), senkt das Zugangsrisiko in Arbeitslosigkeit und erhöht aber gleichzeitig deren Dauer. Flexiblere Arbeitsmärkte reagieren dagegen wesentlich schneller und stärker auf ökonomisch veränderte Rahmenbedingungen: Zyklische Schwankungen fallen deutlicher aus und Verfestigungstendenzen z. B. bei der Arbeitslosigkeit nehmen ab (vgl. zu diesbezüglichen Befunden für Großbritannien: Beatson 1995).

Aus den Vergleichen ergibt sich ferner, dass ein restriktiver Kündigungsschutz nicht unbedingt mit einem hohen Niveau temporärer Beschäftigung einhergehen muss. Allerdings korrelieren den OECD-Analysen zufolge strikte Regelungen der Beschäftigungssicherheit positiv mit der Höhe der Selbständigenquote. Dieser Zusammenhang sollte aber nicht überbewertet werden, weil vor allem die südeuropäischen Länder mit eher weitgehendem Kündigungsschutz (vgl. Abbildung 2) nicht selten einen relativ hohen Anteil selbständiger Landwirte an allen Erwerbstätigen aufweisen.

Festhalten lässt sich an dieser Stelle, dass die vorliegenden intertemporalen Vergleiche keinen Hinweis auf signifikante Niveaueffekte der Beschäftigungssicherheit de jure geben. In-

ternationale Vergleiche bringen ähnliche Ergebnisse hervor, unterstreichen aber, dass die Strukturwirkungen der Beschäftigungssicherheit de jure (Verteilung von Beschäftigungschancen und Arbeitslosigkeitsrisiken) wesentlich bedeutsamer zu sein scheinen als dessen Niveaueffekte. Was mögliche Revisionen bei den Kündigungsbeschränkungen angeht, wird damit aber ein – auch auf einzelwirtschaftlicher Ebene anzuesiedelnder – Zielkonflikt deutlich. Deregulierung würde damit vor allem eines bewirken: die Beschäftigungschancen von Outsidern (auch der Randbelegschaft) zu Lasten der Beschäftigungssicherheit von Insidern (insbesondere der Stammbeflegschaft) zu erhöhen.

Bedeutung des Strukturwandels

Neben einer gewissen Umverteilung von Beschäftigungschancen und Arbeitslosigkeitsrisiken sind als zweite mögliche Begründung für arbeitsrechtlichen Reformbedarf bei Regelungen der Beschäftigungssicherheit Fragen des Strukturwandels zu erörtern. Zwei Argumentationssträngen ist in diesem Zusammenhang nachzugehen: Einerseits könnte sich das Schutzniveau de jure auf volkswirtschaftlicher Ebene erhöhen oder verringern, wenn sich die Zusammensetzung der Beschäftigung nach Betrieben und Sektoren mit rechtlich jeweils unterschiedlicher Verankerung der Beschäftigungssicherheit verändert. Andererseits könnten eher weitreichende Kündigungsbeschränkungen das Tempo und die Intensität des Strukturwandels bremsen.

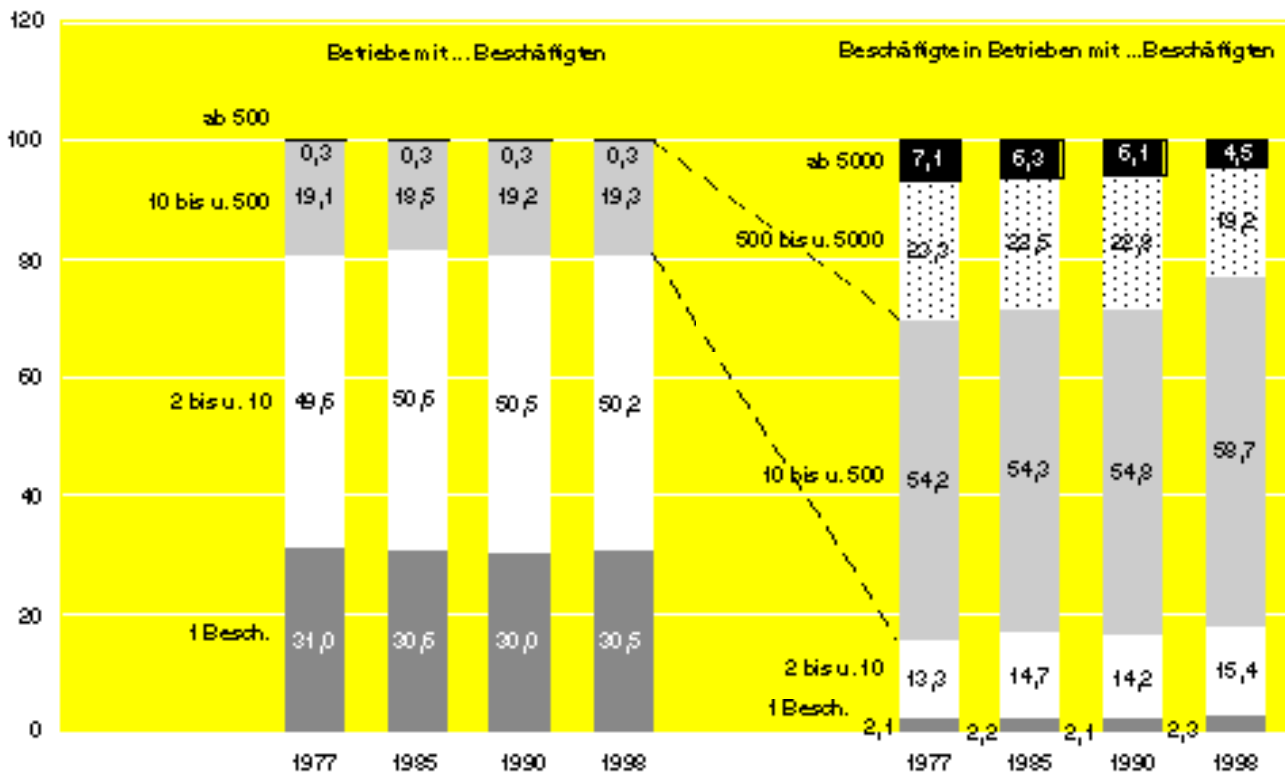
Oben wurde schon einmal angesprochen, dass Arbeitnehmer je nach Zugehörigkeit zu bestimmten Betrieben (Klein- oder Grossbetrieb) oder Sektoren (Privatwirtschaft oder öffentlicher Dienst) in unterschiedlichem Maße vor Entlassungen geschützt werden. Für die Beschäftigungssicherheit de jure sind zwei – schon aus der Vergangenheit bekannte – Trends relevant:

- (1) Steigende Beschäftigungsanteile von Klein- und Mittelbetrieben und
- (2) Expansion der Beschäftigung im privaten Dienstleistungsbereich.

Gewinner des Strukturwandels waren in der Vergangenheit kleinere und mittelgroße Betriebe. Der Beschäftigtenanteil von Betrieben mit bis zu 500 Beschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten stieg in Westdeutschland von 1977 bis 1998 kontinuierlich von knapp 70 % auf mehr als 75 % (vgl. Abbildung 3). Dieser Trend dürfte sich aufgrund von Auslagerungstendenzen und der durch den technischen Fortschritt bedingten Rentabilitätssteigerung kleiner Betriebseinheiten – trotz unverkennbarer Konzentrationsprozesse – wohl auch in der nahen Zukunft fortsetzen. Im Ergebnis bedeutet dies, dass größere Betriebe zunehmend weniger Beschäftigung an sich binden werden. Mit Blick auf Regulierungen ist dies vor allem deshalb von Bedeutung, weil das Arbeitsrecht eine Vielzahl von Schwellenwerten kennt (z. B. bei der Bildung eines Betriebsrats im Betriebsverfassungsgesetz oder auch den Vorschriften für die Anwendbarkeit des Schwerbehinderten- und Jugendarbeitsschutzgesetzes). Der Schwellenwert des Kündigungsschutzgesetzes liegt – wie bereits erwähnt – nach der vorübergehenden Anhebung nun wieder bei sechs Mitarbeitern. Die mit den Schwellenwerten einhergehenden Freiheitsgrade werden vor allem damit begründet, dass anders als Großunternehmen kleine und mittlere Unternehmen weniger Möglichkeiten hätten, sich intern an Veränderungen der Produktnachfrage anzupassen (vgl. iwd 1998). Aufgrund der betriebsgrößenpezifischen Beschäftigtenentwicklung gewin-

Abbildung 3: Struktur der Betriebe und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen* in Westdeutschland 1977, 1985, 1990, 1998

– Anteile in % –



* nur Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Größenklassen gemessen an der Zahl der Beschäftigten
Quelle: Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik

nen solche Schwellenwerte in gewissem Maße an Bedeutung, weil mehr und mehr Beschäftigte in die Größenklassen von Klein- und Mittelbetrieben fallen.

Neben den Veränderungen der Betriebsstruktur nach Größenklassen ist auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes auch der Wandel zu Gunsten des Dienstleistungsbereiches zu würdigen. Das produzierende Gewerbe tritt – wie zu Beginn der industriellen Revolution die Landwirtschaft – immer mehr hinter den Dienstleistungsbereich zurück. Damit wird die Industrie ebenso wenig überflüssig wie die Landwirtschaft, nur die prägende Kraft als dominanter Beschäftigter geht nicht mehr von ihr aus. Der betriebsinterne Flexibilitätsspielraum von Dienstleistungsunternehmen ist eingeschränkt, was durch Produktbesonderheiten zu erklären ist. Dienste können nicht auf Lager „produziert“ und in Stoßzeiten vom Lager „abgerufen“ werden.

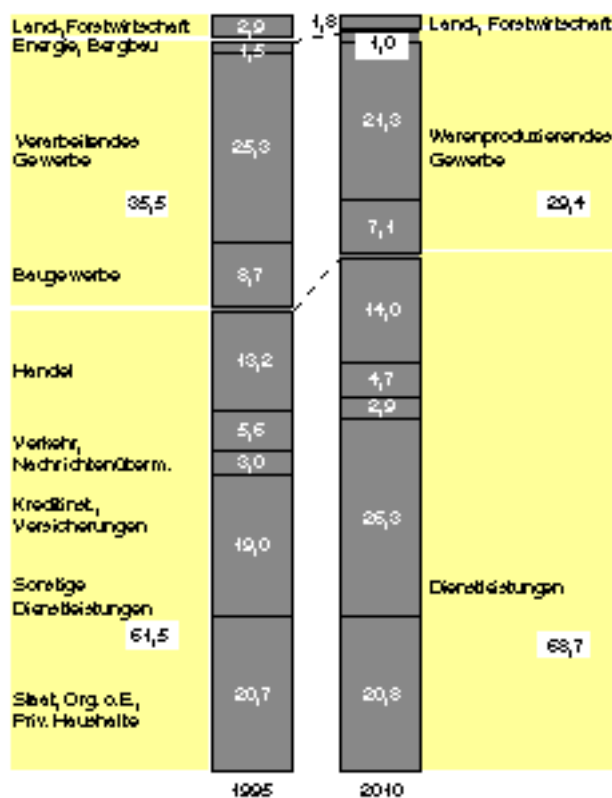
Die gerade aktualisierte IAB/Prognos-Projektion schätzt, dass bis zum Jahre 2010 fast 70% der Erwerbstätigen in den Dienstleistungssektoren tätig sein könnten (vgl. Abbildung 4 und Schnur 1999). Zudem spricht vieles dafür, dass es im Dienstleistungsbereich zu neuen Formen der Arbeitsteilung zwischen öffentlichen, halböffentlichen und privaten Anbietern kommt. Ein aufgrund des Alterungsprozesses der Bevölkerung steigender Bedarf an Gesundheits- und Pflegedienstleistungen und unternehmensinternen und -externen Weiterbildungsmaßnahmen begünstigt bei gleichzeitigem Konsolidierungszwang der öffentlichen Haushalte private Anbieter von Bildungs-, Gesundheits- und Unterhaltungsdienstleistungen. Auch dadurch verändert sich die arbeitsrechtliche Position vieler Beschäftigter, weil der Staat als Arbeitgeber

mit seinem durch Gesetz und Tarifvertrag verankerten relativ hohem Schutzniveau (insbesondere im Bereich der Beschäftigungssicherheit) an Bedeutung verlieren dürfte.

Der Strukturwandel in Richtung kleiner Betriebsgrößen und dem privaten Dienstleistungsbereich sorgt damit – ohne jede Deregulierung – für eine schleichende Erosion des Geltungsbereichs der Beschäftigungssicherheit de jure. Eine Lockerung der geltenden Kündigungsbeschränkungen würde insofern manche der sich abzeichnenden Entwicklungen vorwegnehmen. Eine offene Frage ist aber, inwieweit gezielte arbeitsrechtliche Revisionen auch zu einer Beschleunigung des laufenden Strukturwandels beitragen können. Hierfür spricht, dass strikte Regulierungen im Bereich der Beschäftigungssicherheit den oben erwähnten internationalen Analysen zufolge die Arbeitskräftefluktuation begrenzen und dadurch bestehende Strukturen in gewissem Umfang konservieren. Mehr Mobilität auf dem Arbeitsmarkt würde anders als dies heute der Fall ist, das Augenmerk von der Erhaltung bestehender Arbeitsplätze hin zur Entstehung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten lenken. Wenn der Strukturwandel mit dem Ziel einer Stärkung der Wachstumskräfte vorangetrieben werden soll, ist das für große Industriebetriebe und überwiegend interne Arbeitsmärkte wohl passende Regelwerk der Beschäftigungssicherheit zukünftig stärker an den Realitäten des mittelständischen Dienstleistungsgewerbes zu orientieren. Damit wird keinesfalls einer Abschaffung derjenigen gesetzlichen Regelungen das Wort geredet, die heute maßgeblich zur Beschäftigungssicherheit von Arbeitnehmern beitragen. Jedoch liegen – wie internationale Vergleiche zeigen – zwischen maximaler Kündigungsfreiheit und der bundesdeutschen Realität Welten.

Abbildung 4: Anteile der Sektoren an den Erwerbstätigen 1995 und 2010

– Gesamtdeutschland, Angaben in Prozent –



Abweichungen in den Summen durch Runden der Zahlen
 Quelle: IAB/Prognos-Projektion 1999 (IAB-Projekt 1/4-436A)

4 Regelungen zur Beschäftigungssicherheit und Kompensationsmöglichkeiten

Arbeitsrechtliche Revisionen sind also schon allein aus makroökonomischer Perspektive durchaus diskussionswürdig. Von besonderer Bedeutung für die hier in Betracht zu ziehenden Kompensationsmöglichkeiten ist aber auch die einzelwirtschaftliche Kosten/Nutzen-Abwägung.

An weitgehender Beschäftigungssicherheit ausgerichtete Regelungen hindern einerseits die Unternehmen bei strukturellem und auch zyklischem Niedergang an raschen Reaktionen (vgl. hierzu auch Sadowski / Backes-Gellner 1997 und Chen / Zoega 1999). Sie dämpfen andererseits die Einstellungsneigung der Betriebe in Aufschwungphasen. Die generelle Folge ist weniger Fluktuation im Betrieb als auf unregulierten Arbeitsmärkten. Der Beschäftigungstrend würde jedoch nur dann negativ beeinflusst, wenn Entlassungskosten nicht durch höhere Produktivität oder Lohnzurückhaltung aufgefangen werden können.

Das auf Beschäftigungssicherheit bezogene betriebliche Kosten/Nutzen-Kalkül kann je nach Arbeitsplatz sehr unterschiedlich ausfallen (vgl. Schellhaaß / Nolte 1999). Bei hohen betriebsspezifischen Humankapitalaufwendungen kann der Betrieb sogar ausdrücklich an längerfristigen Arbeitsbeziehungen interessiert sein. Möglicherweise bedürfte es in diesen Fällen gar keines gesetzlichen Kündigungsschutzes, weil einzelvertragliche Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherheit an dessen Stelle treten könnten. Kosten und Nutzen von Kündigungsbeschränkungen können sich auch je Be-

trieb unterschiedlich verteilen, z. B. nach Qualifikationsstruktur der Belegschaft oder Branchenzugehörigkeit des Betriebs.

Auf einzelwirtschaftlicher Ebene bieten sich zudem immer auch Ausweichmöglichkeiten. So sorgt ein aus betrieblicher Sicht als zu weitgehend empfundener Kündigungsschutz für einen Anreiz, vor allem solche Beschäftigungsformen zu wählen, bei denen Beschäftigungssicherheit de jure nicht oder nur in geringem Umfang gegeben ist (z. B. bei Befristungen, Einsatz der Leiharbeit oder Werkverträgen an Selbständige).

Allgemeingeltende Regelungen sollen gleiche Wettbewerbsbedingungen für alle schaffen. In Deutschland wird dieses Ziel aber durch die sog. „Schwellenwerte“ unterlaufen. Ausgehend vom bereits beschriebenen Wandel auf dem Arbeitsmarkt werden dadurch – durchaus wohl begründet – evtl. immer größere Freiräume geschaffen, in denen das Recht mehr oder weniger außer Kraft gesetzt ist. Um nicht Fehlanreize zu produzieren, die z. B. Belegschaften künstlich klein halten, müssten Schwellenwerte – ähnlich wie 1996 geschehen – laufend nach oben angepasst werden. Eine Alternative könnte darin bestehen, das Arbeitsrecht insgesamt auf den Prüfstand zu stellen.

Ein großes Problem aus einzelwirtschaftlicher Sicht stellen vorrangig verteilungs- und sozialpolitisch motivierte Regelungen (z. B. der Kündigungsschutz für besondere Personengruppen) dar. Sie sind aus betrieblicher Perspektive nahezu ausschließlich mit Kosten verbunden. Ist es richtig, die Betriebe mit den Kosten verteilungspolitisch motivierter Regelungen zu belasten und damit die „Rache des Gutgemeinten“ zu provozieren? Oder anders gefragt: Wie kann im Falle von Deregulierungsbedarf die Beibehaltung bzw. Revision der vorhandenen Regulierung flankiert werden?

– Bei bestehendem Reformbedarf und zunächst unveränderten Regulierungen sind alternative Handlungs- und Flexibilisierungsspielräume auf betrieblicher Ebene auszuloten. Interne Flexibilität müsste also an die Stelle externer Flexibilität treten.

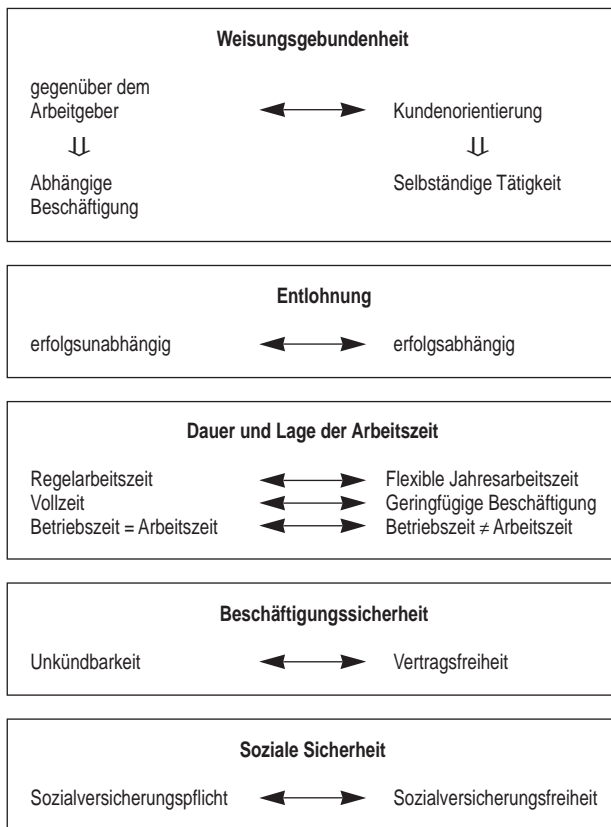
– Im Falle einer Entscheidung zu Gunsten von Deregulierung und der dann damit einhergehenden Umverteilung von Verfügungsrechten, vor allem zu Lasten von Insidern, wäre dagegen zu diskutieren, ob es von öffentlicher Seite Kompensationsbedarf und Ausgleichsmöglichkeiten gibt.

4.1 Betriebliche Anpassungsalternativen

Der betriebliche Handlungsspielraum wird u.a. durch den rechtlichen Rahmen definiert. Regulierungen können unterschiedlich große Flexibilitätsspielräume eröffnen. So kann – bei den die Beschäftigungssicherheit betreffenden Regelungen – das Spektrum (zumindest theoretisch) reichen von der faktischen Unkündbarkeit (z. B. bei Berufsbeamten) bis hin zu weitgehender Kündigungsfreiheit (z. B. in der Probezeit oder bei Kleinbetrieben). Aber auch für andere Parameter der Erwerbstätigkeit können Regulierungen sehr unterschiedliche Freiheitsgrade eröffnen, wie die Abbildung 5 zeigt.

Prinzipiell sind bei jeder Flexibilisierungsdimension Extremvarianten und vielfältige Zwischenformen denkbar. Selbst wenn von einer eher strikten Regelung der Beschäftigungssicherheit ausgegangen wird, bestehen zumindest potenziell andere betriebsinterne Anpassungsalternativen. Ansatzpunkte hierfür sind vor allem mehr Lohn- und/oder Arbeitszeitflexibilität.

Abbildung 5: Strukturmerkmale der Erwerbstätigkeit



Sind die Löhne eher rigide, treten im wirtschaftlichen Abschwung oder bei strukturellem Niedergang Mengenreaktionen an die Stelle alternativ möglicher Lohnsatzvariationen. Die Stabilisierung von Einkommen durch dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse liegt aber im Verteilungsinteresse der Beschäftigten. Einen Ausweg aus diesem Dilemma weist die Theorie impliziter Kontrakte (vgl. z. B. Schneider 1987). Arbeitnehmer könnten Löhne, die unterhalb ihrer Wertgrenzproduktivität liegen als „Versicherungsprämie“ gegen Entlassungen in Kauf nehmen. Je nach Höhe der Prämie könnten Entlassungen ganz vermieden oder zumindest aufgeschoben werden. Letztlich wird aber eine Entlassung natürlich nicht verhindert, wenn die Prämie z. B. bei anhaltend unzureichender Produktnachfrage aufgezehrt ist.

Falls der Spielraum für Lohnsatzvariationen zu klein oder bereits ausgeschöpft ist, müssen auf das Arbeitsvolumen bezogene Mengenreaktionen nicht unbedingt zu geringeren Kopffzahlen führen. Arbeitszeitanpassungen nach unten aus konjunkturellen Gründen (z. B. in Form von Kurzarbeit) oder wegen struktureller Ursachen (z. B. in Form akzeptierter Teilzeit wie im Falle VW) stellen Möglichkeiten dar, Entlassungen zu vermeiden und so das Beschäftigungsniveau zu stabilisieren. Von dieser Option wird in Deutschland (nicht zuletzt aufgrund der Existenz eines Kurzarbeitergeldes) in gewissem Umfang Gebrauch gemacht, wie deutsch-amerikanische Vergleiche zur Beschäftigungsanpassung zeigen (vgl. Houseman / Abraham 1993 und 1994).

Als Zwischenfazit lässt sich an dieser Stelle folgendes festhalten: Zu wenig Flexibilität bei Löhnen und Arbeitszeiten erhöht im Falle von strukturellem oder konjunkturellem Rückgang der Produktnachfrage unter sonst gleichen Bedingungen den Druck in Richtung Entlassungen. Die Kostenwirkungen der Beschäftigungssicherheit de jure treten dadurch stärker in

den Vordergrund und die Deregulierungsdiskussion bekommt neue Nahrung. Einen Hinweis auf die Relevanz dieses Arguments geben die in den 90er Jahren veränderten tariflichen Regelungen, die Betrieben erheblich mehr Spielraum für betriebsspezifische Lösungen in Krisenphasen bieten. Öffnungsklauseln gestatten den Betrieben, Anpassungen sowohl beim Lohn als auch bei der Arbeitszeit vorzunehmen. Erste Untersuchungen zu den Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung zeigen, dass Betriebe in Krisenphasen vermehrt interne Flexibilitätsinstrumente nutzen, um Kosten und Arbeitsinsatz an veränderte Nachfragebedingungen anpassen zu können (vgl. Seifert 1999). Angesichts der wachsenden Bedeutung der betrieblichen Beschäftigungspakte dürfte nicht zu bestreiten sein, dass mit Blick auf die genannten Flexibilisierungsalternativen noch Handlungsmöglichkeiten bestehen und dadurch auf betrieblicher Ebene eine zumindest teilweise Kompensation für Beschäftigungssicherheit geschaffen werden könnte. Dies legen auch eine Reihe international vergleichender Untersuchungen nahe, die die mangelnde Arbeitsmarktflexibilität schlechthin als eine wesentliche Ursache der Beschäftigungskrise hier zu Lande ausgemacht haben (vgl. z. B. Funk 1999, Franz 1999, Werner 1998).

4.2 Öffentliche Flankierung

Wie bereits erwähnt, geht jede arbeitsrechtliche Deregulierung einher mit einer Umverteilung von Verfügungsrechten zu Lasten bisher Begünstigter, in der Regel der Stammbeschäftigten im internen Arbeitsmarkt. Hier ist zu erörtern, ob und inwieweit die „Gewinner“ einer Deregulierung (Betriebe und Outsider) die „Verlierer“ (Insider) entschädigen könnten. Wenn dies nicht vertretbar erscheint, ist schließlich auch an eine öffentliche Kompensation zu denken. Drei Aspekte sollen in diesem Kontext angesprochen werden.

Schutz besonderer Personengruppen

Ein geringes Zugangsrisiko in Arbeitslosigkeit (durch Regelungen des besonderen Kündigungsschutzes, z. B. für Ältere, Schwangere oder Schwerbehinderte) mag aus sozial- und gesellschaftspolitischer Sicht erwünscht sein. Diesem Vorteil des beschäftigten Insiders steht aber der Nachteil der Arbeitslosen aus der besonders geschützten Arbeitnehmergruppe gegenüber: Das Verbleibsrisiko für diesen Personenkreis ist aufgrund regulierungsbedingter Zusatzkosten für den Arbeitgeber im Vergleich zu anderen Bewerbern c.p. höher. Zur Verbesserung der Beschäftigungschancen benachteiligter Personengruppen wären verschiedene Wege denkbar (vgl. auch Buttler / Walwei 1992). Das Ziel muss sein, vorhandene Einstellungshemmnisse so weit wie möglich abzubauen. Dabei sollten jedoch die Betroffenen, die nicht selten gravierende Wettbewerbsnachteile aufweisen, nicht über Gebühr belastet werden. Zwei Alternativen erscheinen diskussionswürdig: Falls der besondere Schutz aufrechterhalten werden soll, könnte man an verstärkte Einstellungshilfen (z. B. in Form von Lohnkostenzuschüssen) denken, die als Kompensation für die zusätzlichen, einstellungshemmenden Kosten zu sehen wären. Falls der besondere Schutz – als eigentlich nicht marktkonforme Variante – dagegen aufgehoben werden soll, könnten die im Falle der Schwerbehinderten bereits gesetzlich vorgeschriebenen Ausgleichsabgaben erhöht bzw. für andere Personengruppen eingeführt werden.

Allgemeine Schutzrechte

Würde man eine Deregulierung allgemeiner Schutzrechte (wie z. B. dem gesetzlichen Kündigungsschutz) ins Auge fas-

sen, dürfte den vorliegenden Wirkungsanalysen zufolge vor allem die Fluktuation in Beschäftigung und Arbeitslosigkeit zunehmen. Dies setzt aber voraus, dass mehr Mobilität am Arbeitsmarkt von allen Beteiligten als Chance und nicht nur als Bedrohung begriffen wird.

An dieser Stelle lohnt ein Blick über die Grenze. So haben unsere dänischen Nachbarn ein vergleichsweise liberales Arbeitsrecht. Der Kündigungsschutz ist nur schwach ausgeprägt, was sich nicht zuletzt in den relativ niedrigen Kosten niederschlägt, die dem Arbeitgeber bei Freisetzungen entstehen (vgl. Abbildung 2, Emmerich / Werner 1998 und Schradler 1999). Die Arbeitsmarktflexibilität wird in Dänemark weiter dadurch unterstützt, dass auch die Arbeitszeit (einschl. der Überstunden) kaum gesetzlichen Regelungen unterliegt und in Tarifverhandlungen frei ausgehandelt werden kann. Nach der Verkürzung der Wochenarbeitszeit in den 80er Jahren hat die tarifliche Arbeitszeitpolitik in den 90er Jahren mit der Verminderung der zuschlagpflichtigen Überstunden weitere Akzente in Richtung Flexibilisierung gesetzt (vgl. Döhrn/Heilemann/Schäfer 1998).

Dänemark ist ein Beispiel dafür, dass Flexibilisierungskosten externalisiert und zumindest teilweise über die öffentlichen Haushalte getragen werden. Dies kommt zum einen in den relativ großzügigen Transferleistungen (z. B. hohe Lohnersatzraten bei der Arbeitslosenunterstützung) und zum anderen in dem hohen Niveau an Ausgaben für Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik zum Ausdruck. So gaben die Dänen in 1998 mit 5,63 % des Bruttoinlandsprodukts im Vergleich der OECD-Länder (Deutschland: 3,56 %) am meisten für Lohnersatzleistungen und aktive Maßnahmen (v. a. Bildungsprogramme) aus (vgl. OECD 1999). Dahinter steht die Überlegung, dass es zum Schutz der Arbeitnehmer bildlich gesprochen nicht eines „Gürtels“ und zudem eines „Hosenträgers“ bedarf. Das heißt aber auch, dass es Interdependenzen zwischen Arbeitsrecht und Transfersystem gibt. Ein liberales Arbeitsrecht erhöht die Mobilität. Flankierende Transfers und der starke Einsatz von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik nach dem Prinzip „Zuckerbrot und Peitsche“ wirken in die selbe Richtung, weil Mobilitätsrisiken verringert werden. Das Ergebnis kann eine bessere Allokation auf dem Arbeitsmarkt, ein beschleunigter Strukturwandel und eine Stärkung der Arbeitsmarktposition von Outsidern sein.

Atypische Beschäftigungsformen

Der dänische Ansatz eines flexiblen Arbeitsmarktes mit weitgehender sozialer Sicherung ist eine der Optionen, arbeitsrechtliche Deregulierung in einer sozialen Marktwirtschaft umzusetzen. Ein anderer Weg ist der sog. „flexicurity“-Ansatz unserer holländischen Nachbarn, der ähnlich wie in Dänemark eine Verbindung von Flexibilität (flexibility) und Sicherheit (security) anstrebt (vgl. Wilthagen 1998, Pennings 1999). Dabei wird akzeptiert, dass externe Flexibilität eine zunehmend wichtigere Voraussetzung für die Funktionsfähigkeit der Arbeitsmärkte ist. Kommt es zu mehr Flexibilität, können sich aber bei weniger geradlinigen Erwerbsbiografien Defizite im Bereich der sozialen Sicherung ergeben.

Der holländische Flexicurity-Ansatz enthält drei Komponenten: (1) Mehr Vertragsfreiheit bei befristeter Beschäftigung (z. B. durch die Erleichterung von Kettenarbeitsverträgen) und beim Einsatz von Zeitarbeitnehmern (z. B. durch Abschaffung der Erlaubnispflicht und der Höchstgrenze für die Verleihdauer sowie die Zulassung auch im Baubereich); (2) Stärkung der rechtlichen Position atypischer Beschäftigter (z. B. für Zeit-

arbeitnehmer Anspruch auf Lohnfortzahlung in verleihtfreien Zeiten und auf Kündigungsschutz nach mindestens 18-monatiger Beschäftigung) und (3) weniger Schutzrechte für sog. „Normalarbeitnehmer“ (z. B. verlängerte Probezeiten, kürzere Kündigungsfristen). Ziel des „flexicurity“-Ansatzes ist eine höhere Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes – möglichst durch einen Abbau der Arbeitsmarktsegmentation in Stamm- und Randbelegschaften. Gestützt wird die hohe Arbeitsmarktflexibilität in den Niederlanden durch eine Altersgrundrente, die unabhängig von Beitragszahlungen ist und nur knapp oberhalb der Sozialhilfe (je nach Haushaltszusammenhang) liegt. Anders als in dem auf Einkommens- und Zeitproportionalität setzenden deutschen Rentenversicherungssystem, verlieren damit die sog. „flockigen“, durch Wechsel des Erwerbsstatus und des Umfangs der Erwerbstätigkeit gekennzeichneten Biografien zumindest teilweise den Makel einer Gefährdung der individuellen sozialen Sicherheit.

5 Fazit: Wege zu mehr Arbeitsmarktflexibilität

Vieles spricht dafür, dass dominante ökonomische Trends wie die Diffusion der neuen Informationstechnologien und die sich intensivierende weltwirtschaftliche Arbeitsteilung (Stichwort: Globalisierung) den Arbeitsmarktakteuren noch mehr Anpassungsfähigkeit abverlangen werden als dies bereits heute der Fall ist (vgl. Berthold/Fehn 1996). In den hochentwickelten Volkswirtschaften wird die Arbeitswelt offensichtlich immer weniger durch große Industriebetriebe geprägt. Dem gegenüber steht eine anhaltende Expansion des privatwirtschaftlich organisierten, mittelständischen Dienstleistungsgewerbes. Anders als im schrumpfenden industriellen Sektor werden in dem wachsenden tertiären Bereich die Möglichkeiten der betriebsinternen Flexibilität durch Produktbesonderheiten (z. B. mangelnde Lagerfähigkeit) und kleinere Betriebsgrößen (z. B. weniger Umsetzungsmöglichkeiten) beschränkt.

Um einerseits dem wachsenden Bedarf an personalpolitischem Handlungsspielraum Rechnung zu tragen und andererseits soziale Verwerfungen zu vermeiden, erscheinen zwei – sich nicht unbedingt widersprechende – Wege für die Gestaltung der Arbeitsmarktordnung durchaus diskussionswürdig. Bei dem ersten Weg müsste sich – abgesehen von gewissen auf Modernisierung der Rechtsnormen zielende Modifikationen – an der Substanz der Beschäftigungssicherheit *de jure* dann nichts ändern, wenn die vorhandenen und zuletzt durch Öffnungsklauseln erweiterten Spielräume für Lohn- und Arbeitszeitflexibilität noch konsequenter ausgeschöpft und – wo dies nicht ausreicht – erweitert würden. Bei Einschlagen des zweiten Wegs stünde das geltende Niveau der Beschäftigungssicherheit *de jure* jedoch zur Disposition. Mehr Freiheiten bei der Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen und damit mehr Markt auf dem Arbeitsmarkt schien möglich, wenn es – ähnlich wie bei den „Flexicurity“-Konzepten unserer Nachbarländer Dänemark und Niederlande – zu akzeptablen Tauschgeschäften i. S. der eingangs erwähnten wohlfahrtstheoretischen Überlegungen (z. B. dem Kaldor-Hicks-Kriterium) käme: Mutet man den Arbeitnehmern weniger Stabilität der Beschäftigung und damit mehr externe Flexibilität zu, dürfte ihre soziale Sicherung bei den ebenfalls anstehenden Reformen der Steuer- und Transfersystem nicht zu kurz kommen.

International vergleichende Analysen legen nahe, dass die Beschäftigungssicherheit *de jure* negativ mit der Arbeitskräftemobilität korreliert ist. Jedoch ist Fluktuation auf einzel- und gesamtwirtschaftlicher Ebene mit Aufwand (z. B. Friktionen

durch Suche und Einarbeitung) und Ertrag (z. B. neuen Ideen und besserer Allokation) verbunden. Dabei ist klar, dass eine Bewertung des Für und Wider (i. S. einer Kosten-Nutzen-Analyse) von mehr oder weniger Arbeitskräftemobilität nicht allein mit Hilfe wissenschaftlicher Analysen erfolgen kann. Daher soll abschließend beschäftigungspolitisch argumentiert werden. Bei arbeitsrechtlichen Revisionen käme es angesichts einer sich zunehmend verfestigenden Arbeitslosigkeit insbesondere darauf an, die Interessen von Outsidern (Erwerbslosen und Randbelegschaften) stärker zu bedenken (vgl. Ichino 1998). Mehr Mobilität aufgrund arbeitsrechtlicher Reformen würde aber nicht nur Outsidern mehr Einstiegsmöglichkeiten eröffnen, sondern würde zudem das öffentliche Interesse von der Erhaltung bestehender Beschäftigung hin zur Entstehung neuer Beschäftigung lenken und dadurch den Strukturwandel befördern.

Literatur

- Abraham, K. G. / Houseman, S. N. (1993): Job Security in America. Lessons from Germany. Washington, D.C.
- Abraham, K. G. / Houseman, S. N. (1994): Does Employment Protection Inhibit Labor Market Flexibility? Lessons from Germany, France and Belgium. In: Blank, R. (Hrsg.): Social Protection versus Economic Flexibility : Is there a trade-off? S. 59-93
- Beatson, M. (1995): Labour Market Flexibility, Employment Department. Research Series No. 48
- Berthold, N. / Fehn, R. (1996): The Positive Economics of Unemployment and Labor Market Inflexibility. In: KYKLOS, Vol. 49, No. 4, S. 583-613
- Bielenski, H. (1997): Deregulierung des Rechts befristeter Arbeitsverträge. Enttäuschte Hoffnungen, unbegründete Befürchtungen. In: WSI-Mitteilungen, 50. Jg., Heft 8
- Büchtemann, Chr. (1990): Kündigungsschutz als Beschäftigungshemmnis? Empirische Evidenz für die Bundesrepublik Deutschland. In: MittAB, 23. Jg., Heft 3, S. 394-409
- Büchtemann, Chr. / Höland, A. (1989): Befristete Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz 1985. Forschungsbericht 183 des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung. Bonn
- Büchtemann, Chr. / Walwei, U. (1996): Employment Security and Dismissal Protection. In: Schmid, G. / O'Reilly, J. / Schömann, K. (Hrsg.): International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation. Cheltenham, UK – Brookfield, US, S. 652-693
- Buttler, F. / Walwei, U. (1992): Lösung der Strukturprobleme des Arbeitsmarktes durch Deregulierung des Arbeitsrechts? In: Brinkmann, Chr. / Schober, K. (Hrsg.): Erwerbsarbeit und Arbeitslosigkeit im Zeichen des Strukturwandels. Beiträge aus zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB) 163. Nürnberg, S. 229-246
- Chen, Y. / Zoega, G. (1999): On the effectiveness of firing costs. In: Labour Economics Vol. 6, No. 3, S. 335-354
- Deregulierungskommission (1991): Marktöffnung und Wettbewerb. Stuttgart, S. 1
- Döhrn, R. / Heilemann, U. / Schäfer, G. (1998): Ein dänisches „Beschäftigungswunder“ In: MittAB 2, S. 312-323
- Dörsam, P. (1997): Die Beschäftigungswirkung des Kündigungsschutzes aus der Sicht institutionalistischer Arbeitsmarkttheorien. In: Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 117. Jg., Heft 1, S. 55-84
- Emmerich, K. / Werner, H. (1998): Dänemark. Erstaunlicher Umschwung am Arbeitsmarkt. IAB-Kurzbericht Nr. 13 vom 29.5.1998
- Franz, W. (1999): Ein Plädoyer für eine beschäftigungsfreundliche Lohnpolitik. In: Wirtschaftsdienst, 79. Jg., Heft 8, S. 455-472
- Funk, L. (1999): Beschäftigungs-Doppelbeschluss als Strategie zum Abbau der Arbeitslosigkeit. In: Wirtschaftsdienst, 79. Jg., Heft 10, S. 628-636
- Hoffmann, E. / Walwei, U. (1998): Normalarbeitsverhältnis: ein Auslaufmodell? In: MittAB, 31. Jg., Heft 3, S. 409-425
- Ichino, P. (1998): The labour market: A lawyer's view of economic arguments. In: International Labour Review, Vol. 137, No. 3, S. 299-311
- iwd (1998): Arbeitsrecht. Gesetzliche Stolpersteine. In: iwd Nr. 30, S. 6-7
- OECD (1999): Employment Outlook. Paris, S. 47-132
- Pennings, F., Dr. (1999): Flexibilität und Sicherheit: neue Entwicklungen im niederländischen Arbeitsrecht. In: Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS), Heft 2, S. 153-218
- Sadowski, D. / Backes-Gellner, U. (1997): Der Stand der betriebswirtschaftlichen Arbeitsrechtanalyse. In: Zeitschrift für Betriebswirtschaft, 67. Jg., Ergänzungsheft 4, S. 83-93
- Schellhaaß, H. M. / Nolte, A. (1999): Kündigungsschutz aus institutionenökonomischer Sicht. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 218/3+4, S. 415-432
- Schneider, J. (1987): Marktfehler und Arbeitslosigkeit. Volkswirtschaftliche Schriften der Universität Regensburg, Band 2. Regensburg
- Schnur, P. (1999): Arbeitslandschaft 2010 – Teil 1: Dienstleistungsgesellschaft auf industriellem Nährboden, IAB-Kurzbericht Nr. 9 vom 26.8.1999
- Schrader, K. (1999): Dänemarks Weg aus der Arbeitslosigkeit: Vorbild für andere? In: Die Weltwirtschaft, Heft 2, S. 207-233
- Seifert, H. (1999): Betriebliche Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung. In: WSI-Mitteilungen, 52. Jg., Heft 3, S. 156-164
- Sohmen, E. (1976): Allokation und Wirtschaftspolitik. Tübingen, S. 363-376
- Soltwedel, R. / Bothe, A. / Hoffmeyer, M. / Laaser, C.-F. / Lammers, K. / Merz, M. / Reuter, D. (1990): Regulierungen auf dem Arbeitsmarkt der Bundesrepublik. In: Siebert, H. (Hrsg.) Kieler Studien 233. Tübingen
- Walwei, U. (1996): Flexibilisierung und Regulierung des Beschäftigungssystems. In: MittAB, 29. Jg., Heft 2, S. 219-227
- Weidig, I. / Hofer, P. / Wolff, H. (1999): Arbeitslandschaft 2010 nach Tätigkeiten und Tätigkeitsniveau. In: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB) Nr. 227. Nürnberg
- Werner, H. (1998): Beschäftigungspolitisch erfolgreiche Länder – Was steckt dahinter? In: MittAB, 31. Jg., Heft 2, S. 324-333
- Wlithagen, T. (1998): Flexicurity: A New Paradigm for Labour Market Policy Reform? Discussion Paper FS 1 98 – 202, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung