

Die Wirkung des Kündigungsschutzes auf die Stabilität „junger“ Beschäftigungsverhältnisse

Im vorliegenden Beitrag untersuchen wir den Effekt des Kündigungsschutzes auf die Stabilität neu geschaffener Beschäftigungsverhältnisse. Für die Analyse nutzen wir die Änderung des Schwellenwertes im deutschen Kündigungsschutz im Jahr 1999 als natürliches Experiment. Dies erlaubt uns, die Wirkung des Kündigungsschutzes auf Beschäftigungsverhältnisse in Betrieben mit sechs bis zehn Beschäftigten zu identifizieren. Anders als vorhandene Studien beschäftigt sich unser Beitrag mit der Wirkung des Kündigungsschutzes auf der Ebene des einzelnen Arbeitsverhältnisses. Finden innerhalb der Wartezeit vor Eintritt des Kündigungsschutzes vermehrt Abgänge statt, da Unternehmen bemüht sind, sich von weniger produktiven Beschäftigungsverhältnissen zu trennen? Erhöht sich die Stabilität des Beschäftigungsverhältnisses nach Eintritt des Kündigungsschutzes?

Die Analyse auf individueller Ebene bietet im Wesentlichen drei Vorteile gegenüber einer Untersuchung mit Daten, die auf Betriebsebene aggregiert sind. Erstens lässt sich auf diese Weise der Treatment-Effekt des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) auf neu begründete Beschäftigungsverhältnisse beschränken. Das ist deshalb wichtig, weil schon länger andauernde Arbeitsverhältnisse infolge von Übergangsregelungen von der betrachteten Schwellenwertänderung nicht betroffen waren. Zweitens ermöglicht die Analyse auf individueller Ebene, Wechsel von Betrieben zwischen Betriebsgrößenklassen abzubilden. In Studien mit aggregierten Daten kann einem kurzfristigen Wechsel der Betriebsgrößenklasse nicht hinreichend Rechnung getragen werden. Ein dritter Vorteil unserer Vorgehensweise ist, dass wir in den Daten die Nutzung befristeter Beschäftigungsverhältnisse durch den Betrieb beobachten. Mögliche Substitutionseffekte, wobei Betriebe reguläre durch befristete Beschäftigungsverhältnisse ersetzen, können dadurch erfasst werden und eine Verzerrung des geschätzten Einflusses des KSchG auf die durchschnittliche Beschäftigungsdauer wird vermieden.

Unsere Ergebnisse deuten auf eine positive Wirkung des Kündigungsschutzes auf die Beschäftigungsstabilität neu geschaffener Arbeitsverhältnisse hin. Ein statistisch signifikanter Effekt ist jedoch nicht von Beginn der Beschäftigungszeit vorhanden, sondern entwickelt sich erst nach ca. 200 Tagen Verweildauer. Da die gesetzliche Wartezeit bis zum Einsetzen des Kündigungsschutzes 180 Tage beträgt, stärkt dies unser Vertrauen, dass die geschätzten Effekte tatsächlich Kausaleffekte sind. Nicht beobachten lässt sich allerdings, dass vor dem Einsetzen des Kündigungsschutzes nach der Wartezeit besonders viele Beschäftigte den Betrieb verlassen müssen.

Unsere Ergebnisse werden verschiedenen Robustheitsprüfungen unterzogen. Insbesondere wird in einer Sensitivitätsanalyse der möglichen verstärkten Nutzung befristeter Beschäftigung durch Betriebe, die 1999 in den Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes fielen, Rechnung getragen. Die Resultate unterscheiden sich jedoch nicht substantiell von den Ergebnissen ohne Berücksichtigung befristeter Beschäftigung, sodass vermutet werden kann, dass die potenzielle Verzerrung durch unterschiedliche Anteile von Betrieben mit befristeter Beschäftigten an den einzelnen Gruppen gering ist. Die Verwendung einer anderen Kontrollgruppe (Betriebe mit einem bis fünf Beschäftigten) führt dazu, dass die statistische Signifikanz der Ergebnisse nicht mehr gegeben ist. Dies liegt vermutlich vor allem daran, dass die Standardfehler aufgrund der geringeren Beobachtungszahl größer sind.

Die Beschränkung auf neu geschaffene Beschäftigungsverhältnisse ist bei der Interpretation der Ergebnisse in Rechnung zu stellen. Infolge der Rechtsprechung in Kündigungsschutzprozessen nehmen die Entlassungskosten in Fällen, in denen Betriebe Entschädigungen leisten müssen, mit der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses deutlich zu. Wenn wir uns auf neu begründete Beschäftigungsverhältnisse konzentrieren, können wir folglich immer nur einen Mindesteffekt für die Wirkung des Kündigungsschut-

zes ermitteln. Der Effekt auf Beschäftigungsverhältnisse mit durchschnittlicher Dauer im Bestand könnte wesentlich größer sein. Gerade die Frage nach dem Mindesteffekt ist jedoch interessant, weil die bestehende Literatur auch für den Gesamtbestand keinen Effekt des Kündigungsschutzes auf die Entlassungen findet. Wenn schon unser geschätzter Mindesteffekt positiv ist, kann man davon ausgehen, dass es auch insgesamt Wirkungen gibt.