

Zika, Gerd

**Article — Digitized Version**

## Beschäftigungsförderung durch Rechtsänderung: aktuelle Beispiele - eine Korrektur

Wirtschaftsdienst

*Suggested Citation:* Zika, Gerd (1997) : Beschäftigungsförderung durch Rechtsänderung: aktuelle Beispiele - eine Korrektur, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Nomos, Baden-Baden, Vol. 77, Iss. 8, pp. 472-

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/137516>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

Gerd Zika

## „Beschäftigungsförderung durch Rechtsänderung: Aktuelle Beispiele“ – eine Korrektur

In dem Artikel „Beschäftigungsförderung durch Rechtsänderung: Aktuelle Beispiele“<sup>1</sup> werden die Arbeitsmarkteffekte einiger ausgewählter Rechtsänderungen (eingeschränkte Lohnfortzahlung, Lockerung des Kündigungsschutzes, Zulassung privater Arbeitsvermittlung und höherer Steuerabzug für Haushalts-hilfen) untersucht. Anlaß dieser Korrektur sind die Aussagen zur Arbeitsmarktwirkung einer Kürzung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, die im angesprochenen Artikel stark überschätzt wurden.

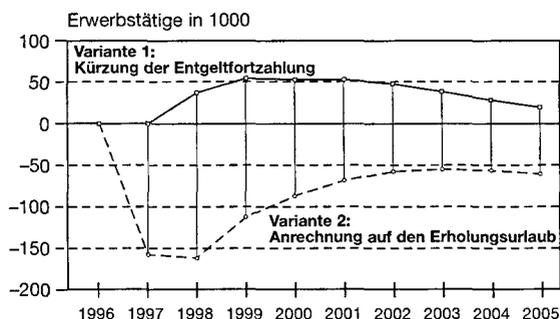
Die Neufassung des Entgeltfortzahlungsgesetzes sieht für den Arbeitnehmer im Krankheitsfall eine Wahlmöglichkeit zwischen den Varianten *Kürzung der Arbeitsentgeltfortzahlung* und *Anrechnung auf den Erholungsurlaub* vor, so daß für die Analyse der Arbeitsmarktwirkungen beide Alternativen geprüft werden müssen. Die volkswirtschaftlichen Effekte einer Kürzung der Entgeltfortzahlung werden hierfür mit denen einer Lohnzurückhaltung verglichen, sinkt doch bei gleicher Arbeitszeit das durchschnittliche Bruttoentgelt des Arbeitnehmers. Die Kürzung der Lohnfortzahlung führt für die Unternehmen zu einer *einmaligen* Reduktion des Kostenniveaus, die im weiteren Zeitverlauf beibehalten wird, und *nicht* zu einer kontinuierlichen Absenkung, wie im obengenannten Artikel unterstellt wurde.

Unter der Annahme, daß die Neufassung keinen Einfluß auf den Krankenstand hat, ist auch in Zukunft jeder Arbeitnehmer im Jahr durchschnittlich rund zehn Arbeitstage arbeitsunfähig, was bei 220 Arbeitstagen im Jahr zu einer Kürzung seines durchschnittlichen Bruttoentgelts um rund 0,9% führt. Somit sind die Arbeitsmarktwirkungen der Kürzung der Lohnfortzahlung mit denen einer *einmaligen* Zurückhaltung beim Tariflohnwachstum um ca. 0,9% vergleichbar. Im angesprochenen Artikel wird jedoch die *dauerhafte* Zurückhaltung beim Tariflohnwachstum zum Vergleich herangezogen, die – bezogen auf die Referenzentwicklung – für die Unternehmen ceteris paribus im Jahr 2005 eine Kostenersparnis von ca. 7,8% mit sich bringt. Bei der *einmaligen* Lohnzurückhaltung belaufen sich die Beschäftigungseffekte damit nach zwei Jahren zwar ebenfalls auf +38000 Erwerbstätigen, nach neun Jahren ist jedoch nur noch mit einer wesentlich geringeren Zunahme der Beschäftigung um rund +20000 (statt bisher +400000) zu rechnen.

Die Anrechnung der krankheitsbedingten Fehlzeiten auf den Erholungsurlaub (Variante 2) führt gesamtwirtschaftlich zu einer längeren effektiven Arbeitszeit bei gleichem Bruttoentgelt und ist somit vergleichbar mit einer Arbeitszeitverlängerung bei gleichem Monatslohn. Wie in dem obengenannten Aufsatz ausführlich erläutert wird, ergibt sich bei dieser Variante nach einem Jahr ein negativer Effekt für den Arbeitsmarkt in einer Größenordnung von -160000 Erwerbstätigen. Erst nach Ablauf von rund zwei Jahren werden sich aufgrund der Kostenentlastung bei den Unternehmen diese negativen Folgen für die Beschäftigung abschwächen und innerhalb von acht Jahren auf ca. -60000 reduzieren.

Ein abschließendes Urteil über die Beschäftigungswirkung der Neufassung des Entgeltfortzahlungsgesetzes läßt sich – wegen der noch kurzen Gültigkeit – weiterhin nicht bilden. Die potentiellen Beschäftigungseffekte, die u.a. vom Anteil der Arbeitnehmer, die sich für eine Anrechnung auf den Erholungsurlaub entscheiden, aber auch von der tatsächlichen Höhe der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall abhängen, fallen nun jedoch weitaus geringer aus. Aus der Sicht des Arbeitsmarktes ist dennoch der Variante *Kürzung der Entgeltfortzahlung* der Vorzug zu geben. Bei der Beurteilung der Ergebnisse muß berücksichtigt werden, daß in den bisherigen Rechnungen eine unveränderte Zahl an krankheitsbedingten Fehlzeiten unterstellt wurde. Eine Reduktion der Zahl der Krankentage würde die effektive Arbeitszeit der Arbeitnehmer erhöhen und sich damit negativ auf die Beschäftigung auswirken.

### Potentielle Beschäftigungseffekte<sup>1</sup> der Neufassung des Entgeltfortzahlungsgesetzes



<sup>1</sup> Gebietsstand: Westdeutschland; bei im Vergleich zu 1996 unverändertem Krankenstand.

Die seit Inkrafttreten der Neufassung neu abgeschlossenen Tarifregelungen sicherten dem Arbeitnehmer weiterhin 100% seines Arbeitsentgeltes zu. Dazu waren jedoch oft Zugeständnisse seitens der Gewerkschaften notwendig, etwa bei der Höhe der Tariflohnsteigerungen, bei der Bewertung des Samstages als Regelarbeitstag oder bei der Festlegung der Bemessungsgrundlage des Arbeitsentgeltes (Überstunden werden nicht mehr berücksichtigt). In welchem Umfang es somit aufgrund der Gesetzesänderung zu einer Kostenentlastung für die Unternehmen gekommen ist bzw. welche Beschäftigungseffekte sich daraus ergeben haben, ist letztendlich nicht bezifferbar. Eine Quantifizierung wäre nur möglich, wenn Informationen existieren würden, welche Tarifverträge ohne die Neufassung des Entgeltfortzahlungsgesetzes abgeschlossen worden wären.

<sup>1</sup> Knut Emmerich, Ulrich Walwei, Gerd Zika: Beschäftigungsförderung durch Rechtsänderung: Aktuelle Beispiele, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 77. Jg. (1997), H. 6, S. 324-331.