

Enste, Dominik; Hardege, Stefan

Article

Regulierung, Arbeitsplatzsicherheit und Wohlbefinden

IW-Trends - Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung

Provided in Cooperation with:

German Economic Institute (IW), Cologne

Suggested Citation: Enste, Dominik; Hardege, Stefan (2006) : Regulierung, Arbeitsplatzsicherheit und Wohlbefinden, IW-Trends - Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, ISSN 1864-810X, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln, Vol. 33, Iss. 4, pp. 33-44, <https://doi.org/10.2373/1864-810X.06-04-03>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/156921>

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.

Regulierung, Arbeitsplatzsicherheit und Wohlbefinden*

Dominik H. Enste / Stefan Hardege, November 2006

Zur Beurteilung der individuellen Wohlfahrt wird oftmals auf Einkommensgrößen zurückgegriffen. Nichtmonetäre Bestimmungsgründe des subjektiven Wohlbefindens bleiben dabei außen vor. Diese Lücke sollen Befragungen zur Lebenszufriedenheit schließen, die von Faktoren wie Gesundheit, soziale Beziehungen und auch der empfundenen Arbeitsplatzsicherheit beeinflusst wird. Ein internationaler Vergleich zeigt, dass in Deutschland die Arbeitsplatzsicherheit als geringer empfunden wird als in fast allen untersuchten europäischen Ländern – obwohl über staatliche Regulierungsmaßnahmen der deutsche Gesetzgeber versucht, diese Sicherheit zu erhöhen. Höhere Regulierung trägt entgegen der Intention jedoch nicht zu mehr Arbeitsplatzsicherheit bei, sondern wirkt diesem subjektiven Sicherheitsempfinden eher entgegen. Wichtig für die subjektive Arbeitsplatzsicherheit erweisen sich in einem Ländervergleich die generelle Arbeitsmarktsituation und das individuelle Qualifikationsniveau.

Ein stetiges Wirtschaftswachstum und eine hohe Beschäftigung sind kein Selbstzweck, sondern sie sollen die Wohlfahrtspositionen der Einwohner eines Landes sichern oder verbessern. Die Messung des individuellen Wohls gestaltet sich allerdings schwierig. Als Indikatoren hierfür dienen üblicherweise Einkommensgrößen, wie sie durch das Bruttoinlandsprodukt (BIP) oder das Bruttonationaleinkommen je Einwohner und dessen Wachstumsraten ausgedrückt werden. Diese Produktions- oder Einkommensgrößen weisen jedoch Schwächen als Wohlfahrtsindikator auf, denn sie können nichtmonetäre Aspekte, die gleichfalls Wohlfahrtsänderungen bewirken, kaum messen. Materielle Güter und Einkommen sind somit lediglich Indizien für das Wohlbefinden des Einzelnen. Zur breiteren Messung des individuellen Wohlgefühls wurden in der jüngeren Vergangenheit umfangreiche Erhebungen durchgeführt, die unter dem Begriff „well-being“-Forschung zusammengefasst werden und deren Ergebnisse die traditionelle Wohlfahrtsanalyse ergänzen können (Kahneman/Krueger, 2006). Auf Grundlage dieser Untersuchungen kann der Einfluss unterschiedlicher Größen auf das individuelle Wohlbefinden erforscht werden. Neben dem abso-

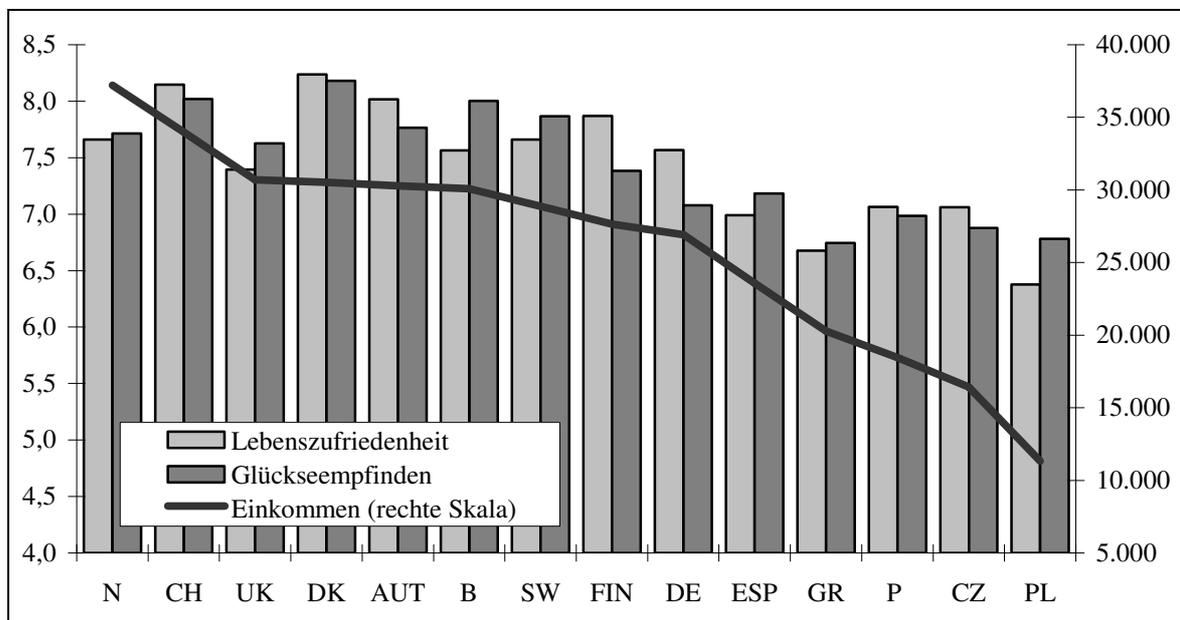
* Diese Studie ist ein Teilergebnis des von der „Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft“ geförderten Projekts „Regulierungsindex“.

luten Einkommen und dessen Zuwachs sowie der relativen Einkommensposition sind auch institutionelle Rahmenbedingungen und Regulierungen ausschlaggebend (Frey/Stutzer, 2002).

Nach kurzen Erläuterungen zur Erhebung der Daten zum subjektiven Wohlbefinden wird im folgenden Beitrag der Einfluss von Regulierungen auf das subjektive Wohlbefinden untersucht. Im Mittelpunkt stehen dabei die Regelungen auf dem Arbeitsmarkt und deren Einfluss auf Arbeitsplatzsicherheit und Lebenszufriedenheit.

Abbildung 1

Glücksempfinden, Lebenszufriedenheit und Einkommen



Linke Skala: Lebenszufriedenheit und Glücksempfinden auf einer Skala von 1 (niedrig) bis 10 (hoch). Zur besseren grafischen Vergleichbarkeit wurde die ursprüngliche 1–4-Skala für das Glücksempfinden auf eine 1–10-Skala transformiert. Rechte Skala: Pro-Kopf-Einkommen im Jahr 2003 in Kaufkraftparitäten-Dollar.

Quellen: OECD, 2006a; WVS, 2006; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Subjektives Wohlbefinden im internationalen Vergleich

Die Erfassung des subjektiven Wohlbefindens basiert auf repräsentativen Befragungen, wie beispielsweise dem World Values Survey (WVS) und dem European Social Survey (ESS). Das subjektive Wohlbefinden wird dabei mit unterschiedlichen Fragen erhoben, wobei die Fragen in allen Ländern und auch im Zeitablauf möglichst ähnlich sind, um sowohl internationale als auch intertemporale Vergleiche zu ermöglichen. Für das WVS liegt mittlerweile die vierte Befragungswelle vor, die den Zeitraum 1999 bis 2004 und mehr als 90 Länder erfasst. Die Datenerhebung für das subjektive Wohlbefinden erfolgt mithilfe von zwei Variablen im WVS. Dabei wird nach der allgemeinen Lebenszufriedenheit („satisfac-

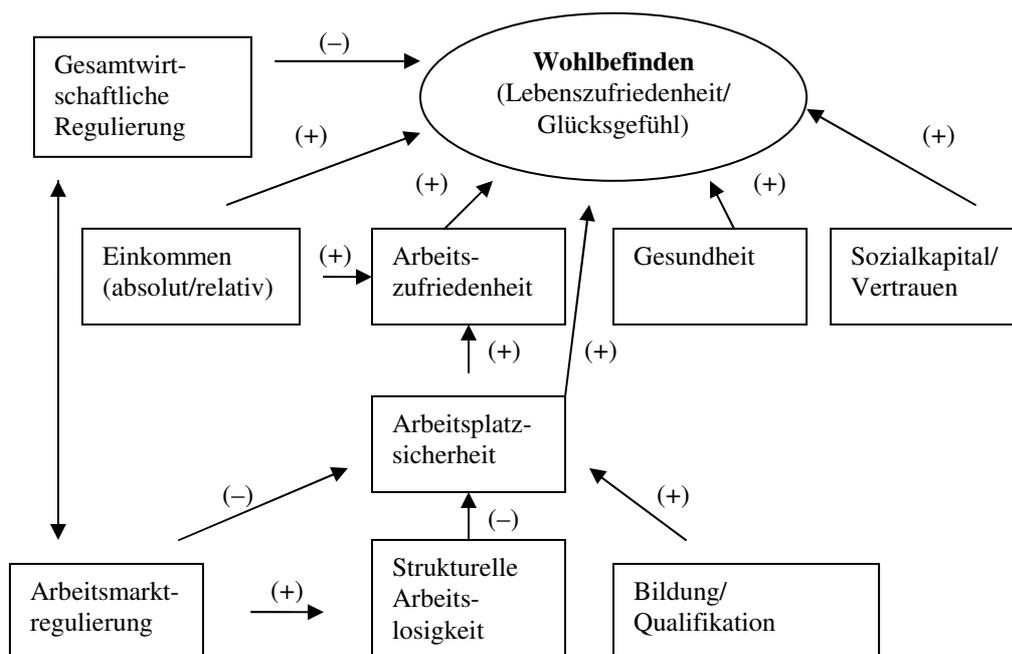
tion with life“) und dem Glücksempfinden („happiness“) gefragt. Obgleich die so erfassten Werte durchaus ähnlich sind, messen sie nicht das Gleiche: Während die Variable „Glücksempfinden“ eher auf die emotionale Momentaufnahme zielt, erfasst die Variable „Lebenszufriedenheit“ die Lebensumstände im Allgemeinen. Im Verlauf dieser Untersuchung wird nur auf die Variable Lebenszufriedenheit zurückgegriffen. Abbildung 1 zeigt für einige Länder die Unterschiede zwischen den beiden Variablen und im Vergleich zum Pro-Kopf-Einkommen als dem klassischen Wohlfahrtsindikator.

Determinanten des Wohlbefindens

In empirischen Untersuchungen werden sehr unterschiedliche Einflussfaktoren für das subjektive Wohlbefinden betrachtet (Frey/Stutzer, 2002; Helliwell, 2002; 2006; Helliwell/Huang, 2006; Kahneman/Krueger, 2006; Layard, 2006). Die grundlegenden Zusammenhänge werden in der Übersicht schematisch dargestellt, wobei aus Gründen der Anschaulichkeit vorwiegend nur diejenigen Faktoren und Wirkungsrichtungen aufgezeigt werden, die im Folgenden näher betrachtet werden. Zwischen den einzelnen Größen bestehen zudem Interdependenzen, die ebenfalls nicht aufgezeigt werden. Aus wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischer Sicht ist der Einfluss von Regulierungen und Arbeitsmarktinstitutionen auf das Wohlbefinden von besonderem Interesse, da diese institutionellen Rahmenbedingungen im politischen Entscheidungsprozess verändert werden können.

Übersicht

Einflussfaktoren des individuellen Wohlbefindens



Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitszufriedenheit und Wohlbefinden

Um diese Zusammenhänge untersuchen, internationale Vergleiche hinsichtlich des Einflusses von Regulierungen und Arbeitsmarktregelungen auf das Wohlbefinden durchführen und empirische Aussagen ableiten zu können, bedarf es einerseits einer umfassenden repräsentativen Datenbasis bezüglich der subjektiven Wahrnehmung des Wohlbefindens und andererseits einer breiten, international vergleichbaren Datenbasis hinsichtlich der Regulierungstätigkeit:

- Mit dem IW-Regulierungsindex liegen umfassende Vergleichsdaten zur Regulierungsintensität auf Länderebene auf der Basis von über 5.000 Einzeldaten vor (Enste/Hardege, 2006a).
- Aus dem WVS und dem ESS können die Werte zum Glück und zur Lebenszufriedenheit für die Analyse herangezogen werden. Die Länderdurchschnittswerte wurden dabei aus mehr als 267.000 (WVS) und 30.000 (ESS) Einzelbeobachtungen errechnet.
- Werte für die Arbeitszufriedenheit lassen sich ebenfalls aus dem WVS für die OECD-Länder ermitteln.
- Für die Variable „empfundene individuelle Arbeitsplatzsicherheit“ liegen hingegen international vergleichbare Daten nur für 14 europäische Länder vor, die im ESS erfasst werden, da im WVS für viele OECD-Länder Werte bezüglich dieser Variable fehlen.

Die Beziehungen zwischen der Zufriedenheit am Arbeitsplatz, der Arbeitsplatzsicherheit und dem allgemeinen Wohlbefinden können auf Basis der Länderwerte durch Korrelationskoeffizienten (nach Pearson) verdeutlicht werden – die Werte sind in der folgenden Aufzählung jeweils in Klammern angegeben. Dabei sind diese Zusammenhänge bis auf eine Ausnahme (Sicherheit des Arbeitsplatzes und Zufriedenheit am Arbeitsplatz) alle signifikant auf dem 1-Prozent-Niveau:

- Erwartungsgemäß ist sowohl der Zusammenhang zwischen Lebenszufriedenheit und Arbeitszufriedenheit (0,87) als auch zwischen Glücksempfinden und Arbeitszufriedenheit (0,79) sehr stark. In den OECD-Ländern, in denen eine hohe Arbeitszufriedenheit besteht, ist somit auch das gesamte Wohlbefinden systematisch höher.
- Neben dem Pro-Kopf-Einkommen (0,75) lässt sich für die Sicherheit des Arbeitsplatzes ein Zusammenhang mit der Zufriedenheit am Arbeitsplatz (0,57) innerhalb der hier betrachteten 14 EU-Länder nachweisen.
- Eine höhere Arbeitsplatzsicherheit geht mit einer höheren Lebenszufriedenheit (0,66) und einem höheren Glücksempfinden (0,82) einher. In den Ländern, in denen eine größere Arbeitsplatzsicherheit empfunden wird, ist also die Zufriedenheit höher.

Um den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzsicherheit und Wohlbefinden näher und statistisch besser abgesichert zu analysieren, werden für weitere Berechnungen anstelle der aggregierten Länderwerte Individualdaten des ESS mit mehr als 34.000 Beobachtungen genutzt. Mittels einer Regressionsanalyse wird der Einfluss unterschiedlicher Indikatoren auf die empfundene Lebenszufriedenheit untersucht. Da die abhängige Variable auch als nicht intervallskaliert interpretiert werden könnte, wurden die folgenden Berechnungen neben einem OLS-Modell zur Kontrolle auch mit einem Ordered-Probit-Modell durchgeführt. Da die Ergebnisse sich qualitativ kaum unterscheiden, wird hier lediglich das OLS-Modell vorgestellt.

Tabelle 1

Determinanten der Lebenszufriedenheit

Regressionskoeffizienten¹⁾ und t-Werte in Klammern

	Lebenszufriedenheit		
	(1)	(2)	(3)
Empfundene Arbeitsplatzsicherheit	0,207*** (5,5)	0,145*** (4,0)	0,140*** (3,8)
Empfundene Arbeitsplatzunsicherheit	-0,488*** (-8,9)	-0,273*** (-5,2)	-0,262*** (-4,7)
Gute Gesundheit	0,811*** (18,7)	0,668*** (16,0)	0,664*** (15,5)
Schlechte Gesundheit	-0,826*** (-6,9)	-0,730*** (-6,4)	-0,700*** (-6,0)
Nettoeinkommen	0,234*** (33,3)	0,100*** (12,6)	0,104*** (12,7)
Vertrauen in das Rechtssystem		0,447*** (11,3)	0,444*** (10,9)
Misstrauen in das Rechtssystem		-0,415*** (-8,2)	-0,405*** (-7,8)
Vertrauen in Mitmenschen		0,339*** (9,4)	0,393*** (9,1)
Misstrauen in Mitmenschen		-0,305*** (-5,8)	-0,283*** (-5,218)
Positive Wahrnehmung des eigenen Einkommens		0,446*** (11,5)	0,451*** (11,4)
Negative Wahrnehmung des eigenen Einkommens		-0,875*** (-18,0)	-0,865*** (-17,3)
Familienstatus verheiratet		0,198*** (5,9)	0,187*** (5,5)
Befristete Beschäftigung			-0,009 (-0,2)
Bestimmtheitsmaß (R²)	0,18	0,25	0,25

1) */**/***: signifikant auf dem Niveau von 0,1/0,05/0,01 Prozent.

Quellen: ESS; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Um die relative Bedeutung der Arbeitsplatzsicherheit genauer betrachten zu können, werden weitere Variablen aufgenommen, die ebenfalls das Wohlbefinden beeinflussen. Dabei handelt es sich zunächst um das subjektive allgemeine Gesundheitsgefühl und um das gesamte Haushaltsnettoeinkommen. Das Modell mit diesen drei Variablen (Spalte 1 in Tabelle 1) hat ein Bestimmtheitsmaß (R^2) von 0,18. Gesundheit, Einkommen und Arbeitsplatzsicherheit beeinflussen das Wohlbefinden wie erwartet positiv, wobei das Nettoeinkommen und die Gesundheit jeweils die größeren Erklärungsbeiträge leisten.

Das Wohlbefinden wird natürlich durch weitere Faktoren beeinflusst: In der Literatur werden besonders das Sozialkapital und das Vertrauen berücksichtigt (Helliwell, 2006). Die Variablen „Vertrauen in das Rechtssystem“ und „Vertrauen in Mitmenschen“ werden deshalb hier als wesentliche Vertrauensvariablen in die Analyse einbezogen. Das Rechtssystem ist ein fundamentaler Pfeiler für den Institutionenrahmen und damit für die Qualität staatlicher Institutionen, während das Vertrauen in die Mitmenschen als Proxy für das Sozialkapital dienen kann. Um die Bedeutung des Einkommens genauer zu erfassen, wird zusätzlich zu dem objektiven Haushaltsnettoeinkommen die subjektive Einschätzung bezüglich des eigenen Einkommens betrachtet. Obgleich diese Größe keine genauen Aussagen hinsichtlich der relativen Einkommensposition und der Verteilung zulässt, kann unterstellt werden, dass die eigene Position dann als weniger komfortabel empfunden wird, wenn potenzielle Vergleichshaushalte aus dem sozialen Umfeld mehr Einkommen zur Verfügung haben – und umgekehrt (Layard, 2006). Ferner geht der Familienstatus mit der Dummyvariablen verheiratet oder nicht verheiratet ein. Durch die Aufnahme dieser zusätzlichen Variablen steigt die erklärte Varianz des Modells auf $R^2 = 0,25$ (Spalte 2 in Tabelle 1):

- Die Arbeitsplatzsicherheit verliert durch die Einbeziehung weiterer Faktoren etwas an Bedeutung, bleibt aber weiterhin relevant für die Erklärung des Wohlbefindens, auch wenn jetzt andere Parameter ein größeres Gewicht haben. Die Transformation in zwei Dummyvariablen ermöglicht eine differenzierte Betrachtung der Arbeitsplatz(un)sicherheit: Die negative Wirkung empfundener Unsicherheit ist größer als die positive Wirkung empfundener Arbeitsplatzsicherheit.
- Das Vertrauen in das Rechtssystem als auch in die Mitmenschen beeinflusst das Wohlbefinden positiv. Auch der Familienstatus „verheiratet“ erhöht das Wohlbefinden. Gleiches gilt für die Wahrnehmung des eigenen Einkommens.

Regulierung und empfundene Arbeitsplatzsicherheit

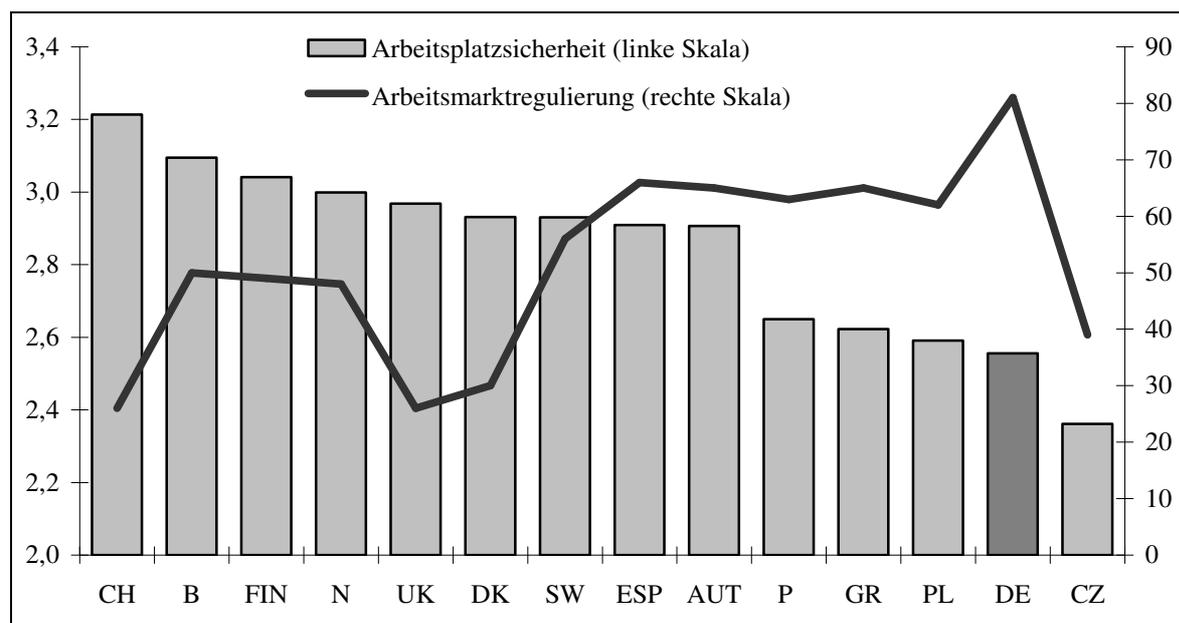
Über staatliche Interventionen auf dem Arbeitsmarkt versucht der Gesetzgeber, die Wohlfahrt der Beschäftigten zu verbessern. Arbeitsmarktregulierungen, wie vor allem der Kün-

digungsschutz, sollen die Sicherheit des Arbeitsplatzes gewährleisten. Ausgehend von diesen Überlegungen, müsste in den Ländern, in denen eine intensive Arbeitsmarktregulierung existiert, auch mit einer höheren Arbeitsplatzsicherheit und einem höheren subjektiven Wohlempfinden zu rechnen sein. Um dies zu betrachten, muss die Intensität der Arbeitsmarktregulierung quantifiziert werden. Hierzu eignet sich der Teilindex „Arbeitsmarktregulierung“ des IW-Regulierungsindex (Enste/Hardege, 2006a). Des Weiteren bietet sich der Employment Protection Legislation Indicator (EPL) der OECD (2004) an. Im Gegensatz zum EPL erfasst der IW-Arbeitsmarktindex mit Mitbestimmungs- und Lohnfindungsaspekten ein breiteres Spektrum. Aus den mehr als 34.000 Einzelbeobachtungen des ESS lassen sich Länderwerte zur Arbeitsplatzsicherheit errechnen und in Verbindung zur Arbeitsmarktregulierung darstellen (Abbildung 2).

Abbildung 2

Regulierung und empfundene Arbeitsplatzsicherheit

Arbeitsmarktregulierung auf Basis des IW-Regulierungsindex¹⁾ und Arbeitsplatzsicherheit²⁾



1) Index von 0 (gering reguliert) bis 100 (hoch reguliert). 2) Länderdurchschnitt; Skala von 1 (gering) bis 4 (hoch).
 Quellen: Enste/Hardege, 2006a; ESS; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Die empfundene Arbeitsplatzsicherheit ist in der Schweiz am höchsten, während gleichzeitig die Arbeitsmarktregulierung im Vergleich zu anderen Ländern gering ist. Der Aussage, der aktuelle Job sei sicher, stimmen hier etwa 42 Prozent der Befragten, die diese Frage beantwortet haben, voll zu. Überhaupt keine Zustimmung sehen in der Schweiz lediglich etwa 5 Prozent. In Dänemark, wo ebenfalls eine relativ niedrige Regulierungsdichte besteht, liegt die Quote derjenigen, die ihren Arbeitsplatz als sicher einstufen, bei 32 Prozent. Etwa

9 Prozent der Befragten fühlen sich unsicher. In Deutschland wird im europäischen Vergleich die Sicherheit als gering empfunden, obwohl hier gemäß IW-Index die höchste Regulierungsdichte auf dem Arbeitsmarkt besteht. Lediglich 18 Prozent stimmen der Aussage voll zu, dass der Arbeitsplatz sicher sei. Genauso groß ist hierzulande der Anteil derjenigen, die dieser Aussage gar nicht zustimmen können. Der Zusammenhang zwischen Regulierung und Arbeitsplatzsicherheit kann ferner anhand der folgenden Korrelationsmatrix veranschaulicht werden (Tabelle 2). Die entsprechenden ersten beiden Korrelationskoeffizienten weisen – entgegen der eigentlichen Intention der Politik – negative Vorzeichen auf: Je mehr staatliche Regulierungen auf den Arbeitsmärkten bestehen, desto geringer ist die empfundene Arbeitsplatzsicherheit.

Tabelle 2

Arbeitsmarktregulierung und Arbeitsplatzsicherheit

Regressionskoeffizienten¹⁾

	IW- Arbeitsmarkt- regulierung	OECD-EPL-Index	OECD-EPL-Index für reguläre Beschäftigung	OECD-EPL-Index für befristete Beschäftigung
Arbeitsplatzsicherheit	-0,454*	-0,301	-0,637**	0,074

1) */**: Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,1/0,05 Prozent signifikant.

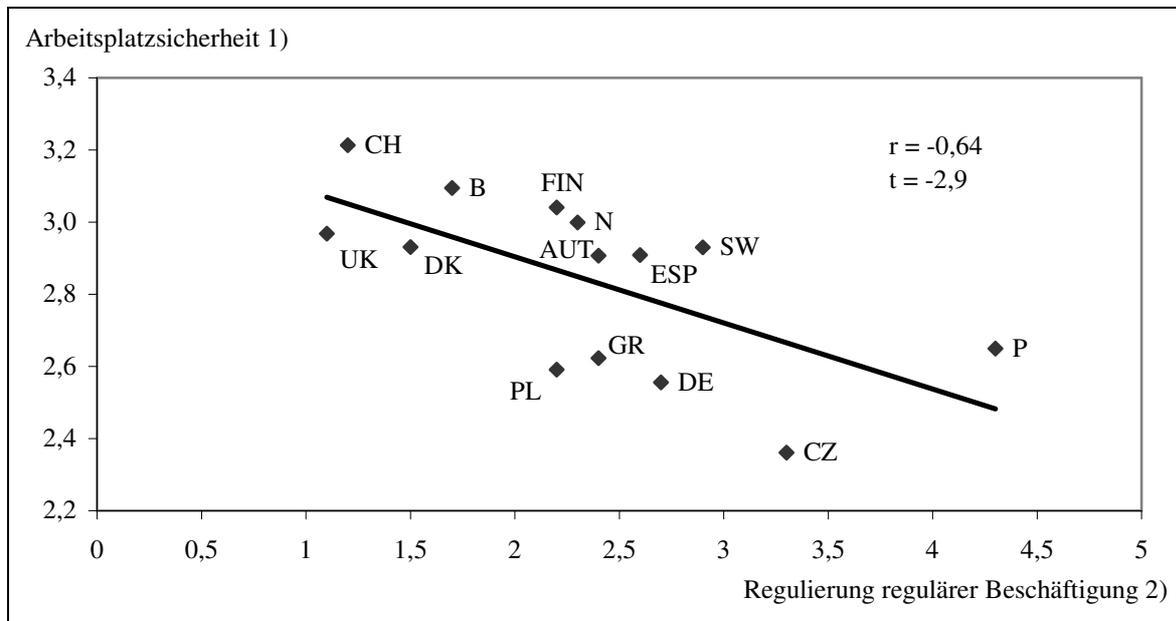
Quellen: Enste/Hardege, 2006a; OECD, 2004; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Deregulierungs- und Reformmaßnahmen auf den Arbeitsmärkten der OECD-Länder zielten in der jüngeren Vergangenheit vor allem auf den Teilbereich der befristeten Beschäftigung (Brandt/Burniaux/Duval, 2005). Der Großteil der Arbeitsverhältnisse (reguläre Beschäftigung) unterliegt damit weiterhin der relativ intensiveren Regulierung. Um deren Effekte zu untersuchen, bietet sich eine differenzierte Betrachtung der Regulierung der regulären Beschäftigung an. Die diesbezügliche Regulierungsintensität dokumentiert der Teil-Indikator der OECD für reguläre Beschäftigung. Auch dieser Indikator ist negativ mit der Arbeitsplatzsicherheit korreliert ($r = -0,64$) und statistisch signifikant (Tabelle 2). Eine höhere Arbeitsplatzsicherheit durch einen ausgebauten Beschäftigungsschutz wird durch die empirischen Ergebnisse hinsichtlich der hier betrachteten 14 Länder nicht bestätigt (Abbildung 3). Im Gegenteil zeigt sich ein Trend in die entgegengesetzte Richtung: Die empfundene Arbeitsplatzsicherheit nimmt mit höherer Regulierung eher ab. Dieser negative Zusammenhang wird auch durch die Regressionsanalyse der Individualdaten des ESS und andere empirische Studien bestätigt (Saint-Paul, 2004; Clark/Postel-Vinay, 2005). Der Versuch, durch Regulierungen und gesetzliche Vorschriften am Arbeitsmarkt für mehr Sicherheit zu sorgen, fördert in den betrachteten EU-Ländern die Arbeitsplatzsicherheit nicht, sondern mindert diese eher. Selbst wenn der kausale Zusammenhang in die andere Richtung inter-

pretiert wird, dann sollte auf eine hohe Arbeitsplatzsicherheit nicht mit mehr Regulierung reagiert werden, um Wachstum und Beschäftigung zu fördern.

Abbildung 3

Arbeitsplatzsicherheit und Regulierung regulärer Beschäftigung



1) Länderdurchschnitt; Skala von 1 (gering) bis 4 (hoch). 2) Index von 0 (gering reguliert) bis 6 (hoch reguliert).
 Quellen: ESS; OECD, 2004; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Determinanten der empfundenen Arbeitsplatzsicherheit

Das subjektive Empfinden der eigenen Arbeitsplatzsicherheit wird auch entscheidend von der allgemeinen Arbeitsmarktsituation geprägt, die wiederum von den Regulierungen beeinflusst wird. Je höher zum Beispiel die Arbeitslosigkeit, desto unsicherer wird die eigene Position empfunden. Die folgende Korrelationsmatrix (Tabelle 3) zeigt, dass die tatsächliche Lage auf dem Arbeitsmarkt im Zusammenhang mit der Arbeitsplatzsicherheit steht: Je höher die Langzeitarbeitslosigkeit, umso geringer wird die Arbeitsplatzsicherheit eingeschätzt. Auch die standardisierte Arbeitslosenquote weist den erwarteten negativen Zusammenhang auf. Der beobachtbare Zusammenhang zwischen der Arbeitsmarktregulierung und der Arbeitsplatzsicherheit (Abbildung 3) könnte somit auch über den Zwischenschritt der (strukturellen) Arbeitslosigkeit oder der regulierungsbedingt schlechten Beschäftigungssituation bestehen. Das bedeutet, dass die nur begrenzt über Indikatoren zu messende hohe Regulierungsdichte nicht direkt als Unsicherheitsfaktor für den eigenen Arbeitsplatz wirkt, sondern eher indirekt. Denn wie empirische Studien zeigen, ist eine hohe Arbeitsmarktregulierung erheblich mitverantwortlich für einen hohen Anteil an Langzeitarbeitslosigkeit und für eine Beschäftigungsentwicklung, die hinter ihrem Potenzial zurückbleibt

(OECD, 2004; SVR, 2005; Enste/Hardege, 2006b). Die intensive Regulierung vermindert die Beschäftigungschancen der Arbeitslosen („outsider“), verfestigt deren Arbeitslosigkeitsdauer und erhöht damit die individuellen Kosten des potenziellen Jobverlusts, was als Unsicherheitsfaktor wirken kann.

Tabelle 3

Arbeitsplatzsicherheit und ausgewählte Einflussfaktoren

Regressionskoeffizienten¹⁾

	Langzeit-arbeitslosigkeit	Arbeitslosenquote	Bildungsniveau ²⁾	Befristete Tätigkeit ³⁾
Arbeitsplatzsicherheit	-0,635**	-0,464*	0,736***	-0,117

1) */**/**: Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,1/0,05/0,01 Prozent signifikant. 2) Anteil der Personen mit tertiärer Ausbildung. 3) Anteil der Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen.

Quellen: Eurostat; OECD; Institut der deutschen Wirtschaft Köln



Regulierung, befristete Beschäftigung und Wohlbefinden

Eine weitere Ursache dafür, dass in Ländern mit ausgeprägter Regulierung und ausgebautem Kündigungsschutz eine geringer empfundene Arbeitsplatzsicherheit besteht, könnte daraus resultieren, dass die intensive Regulierung regulärer Beschäftigung ein Ausweichen auf weniger regulierte befristete Tätigkeiten fördert. Diese Befristung könnte wiederum von den Beschäftigten als unsicher empfunden werden. Wie empirische Untersuchungen zeigen, gibt es in der Tat diesen Zusammenhang: Je höher die Regulierungsdichte auf dem Arbeitsmarkt insgesamt ist, desto mehr befristete Arbeitsverhältnisse sind vorhanden (Clark/Postel-Vinay, 2005; OECD, 2006b). Der Ländervergleich offenbart entgegen der Erwartung jedoch keine klaren Hinweise auf eine höher empfundene Arbeitsplatzunsicherheit in denjenigen Ländern, in denen ein größerer Anteil der Beschäftigungsverhältnisse befristet ist. Die Korrelationsanalyse liefert ein insignifikantes Ergebnis (Tabelle 3).

Die Beziehung zwischen befristeter Beschäftigung, Arbeitsplatzsicherheit und Wohlbefinden kann mittels der Individualdaten noch genauer untersucht werden. Hierzu enthält die ESS-Datenbank eine Variable zur befristeten Tätigkeit. Der Zusammenhang zwischen subjektiv empfundener Jobsicherheit und befristeter Beschäftigung ist nicht sehr ausgeprägt. Der Korrelationskoeffizient beträgt $-0,23$, weist aber durch das negative Vorzeichen in die oftmals vermutete Richtung. In einem weiteren Schritt werden die Arbeitsplatzsicherheit als abhängige Variable und die Befristung, das Bildungsniveau und die bisherige Erwerbsbiografie als erklärende Größen in einer Regression betrachtet. Hinsichtlich der Erwerbsbiografie wird unterstellt, dass Erfahrungen längerer Arbeitslosigkeit in der Vergangenheit das subjektive Sicherheitsgefühl auch in neuen Beschäftigungsverhältnissen mindern. Hin-

sichtlich der Bildung wird ein positiver Zusammenhang unterstellt. Der Erklärungsbeitrag dieser Variablen ist jedoch vergleichsweise gering, weshalb nicht davon ausgegangen werden kann, dass diese Einflussgrößen allein die Variation in der empfundenen Jobsicherheit verlässlich erklären. Allerdings sind die Variablen statistisch signifikant, und die Vorzeichen weisen in die vermuteten Richtungen. Alles in allem steigt mit der Befristung tendenziell die Unsicherheit. Eine Studie (Boockmann/Hagen, 2006) zeigt einen deutlichen Unterschied hinsichtlich der subjektiven Arbeitsplatzsicherheit zuungunsten befristet Beschäftigter. Ebenfalls wird dort gezeigt, dass das objektive Arbeitslosigkeitsrisiko zunächst befristet Beschäftigter zwar kurzfristig höher, nach drei Jahren jedoch genauso hoch ist wie das der unbefristet Beschäftigten. Eine empirische Untersuchung für die Schweiz kommt zu dem Schluss, dass ein befristeter Arbeitsvertrag die Wahrscheinlichkeit erhöht (reduziert), mit der Arbeitsstelle generell sehr zufrieden (unzufrieden) zu sein (Henneberger/Sousa-Poza/Ziegler, 2004).

Schließlich ist von Interesse, ob die Tatsache, einer befristeten Tätigkeit nachzugehen, einen Einfluss auf die individuelle Lebenszufriedenheit hat. Wird also die entsprechende Variable zusätzlich zur Erklärung der Lebenszufriedenheit in die multivariate Regressionsanalyse aufgenommen, zeigt sich, dass sie keinerlei Erklärungsbeitrag leistet und nicht signifikant ist (Spalte 3 in Tabelle 1). Wenn der Befristung eine Proxyfunktion für Arbeitsplatzunsicherheit unterstellt wird und die Variable nicht zusätzlich zur Arbeitsplatzsicherheit, sondern stattdessen in die Gleichung aufgenommen wird, ergibt sich ein schwacher negativer Zusammenhang mit dem Wohlbefinden. Ob der aktuelle Arbeitsvertrag befristet oder unbefristet ist, hat in den verschiedenen Berechnungen demnach nur einen relativ geringen Einfluss auf das subjektive Wohlbefinden.

Jobsicherheit auch eine Frage der Bildung

Die potenzielle Wirkungskette, wonach eine hohe Regulierung regulärer Tätigkeiten zu mehr befristeter Beschäftigung führt und diese wiederum für die höhere Unsicherheit verantwortlich ist, kann nicht belegt werden. Für den beobachtbaren Zusammenhang zwischen Regulierungsintensität und Jobunsicherheit kommen mehrere Ursachen in Betracht, wie zum Beispiel die allgemeine Situation am Arbeitsmarkt und die erwähnte Regulierungswirkung auf die Struktur der Arbeitslosigkeit. Eine sichere Beschäftigung kann somit nicht durch staatliche Intervention verordnet werden. Wichtiger dürfte das individuelle Bildungs- und Qualifikationsniveau sein. Der Ländervergleich zeigt, dass die empfundene Jobsicherheit um so größer ist, je höher der Anteil der Personen ist, die über einen tertiären Abschluss verfügen (Tabelle 3). Auch die Individualdaten zeigen, dass etwa 75 Prozent der

Hochqualifizierten ihren Arbeitsplatz als ziemlich oder sehr sicher empfinden. Bei den Geringqualifizierten sind es 63 Prozent.

Zusammenfassend zeigt sich, dass die Zufriedenheit am Arbeitsplatz in einem erheblichen Maß zum individuellen Wohlbefinden beiträgt. Dazu gehört auch die Arbeitsplatzsicherheit. Entgegen mancher Überlegungen zeigt die Situation in den betrachteten EU-Ländern allerdings, dass Arbeitsmarktregulierungen nicht zu subjektiver Arbeitsplatzsicherheit beitragen, sondern dieser eher entgegenwirken. Die Wirtschaftspolitik sollte vor diesem Hintergrund stattdessen durch größere Flexibilität die Einstellungschancen besonders für Langzeitarbeitslose erhöhen (Enste/Hardege, 2006b). Arbeitsplatzsicherheit heißt dann, dass nach einem potenziellen Jobverlust schnell eine neue, adäquate Beschäftigungschance gefunden wird. Wie andere empirische Untersuchungen zeigen, besteht ferner ein positiver Zusammenhang zwischen dem Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung und Jobsicherheit (Clark/Postel-Vinay, 2005). Deshalb ist es sinnvoll, die notwendige Sicherheit für die Beschäftigten über die Ausgestaltung der Arbeitslosenversicherung und über klare Abfindungsregelungen zu erreichen und nicht über restriktive Beschäftigungsregulierungen. Dies könnte auch die Arbeitsnachfrage stimulieren. Wie das Beispiel Dänemarks zeigt, ermöglichen ein vergleichsweise großzügiges, zeitlich begrenztes Arbeitslosengeld – ergänzt um klare Forderungen an den Arbeitslosen und Unterstützung bei der Arbeitssuche – und eine geringe Beschäftigungsregulierung nicht nur eine gute Arbeitsmarktpformance, sondern auch eine vergleichsweise hohe Arbeitsplatzsicherheit und eine große Jobzufriedenheit, die zu einem insgesamt hohen Wohlempfinden beitragen.

Literatur

Boockmann, Bernhard / Hagen, Tobias, 2006, Befristete Beschäftigungsverhältnisse – Brücken in den Arbeitsmarkt oder Instrumente der Segmentierung?, Baden-Baden

Brandt, Nicola / Burniaux, Jean-Marc / Duval, Romain, 2005, Assessing the OECD Jobs Strategy: Past Developments and Reforms, OECD Economics Department Working Paper, Nr. 429, Paris

Clark, Andrew / Postel-Vinay, Fabien, 2005, Job Security and Job Protection, IZA Discussion Paper Series, Nr. 1489, Bonn

Enste, Dominik H. / Hardege, Stefan, 2006a, IW-Regulierungsindex – Methodik, Analysen und Ergebnisse eines internationalen Vergleichs, IW-Analyse, Nr. 16, Köln

Enste, Dominik H. / Hardege, Stefan, 2006b, Regulierung und Beschäftigung – eine empirische Wirkungsanalyse für 22 OECD-Länder, in: IW-Trends, 33. Jg., Heft 2, S. 33–46

ESS – European Social Survey, 2005, Jowell, R. and the Central Co-ordinating Team, European Social Survey 2004/2005: Technical Report, London: Centre for Comparative Social Surveys, City University

Eurostat, 2006, Jüngste Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt – 3. Quartal 2005, in: Statistik kurz gefasst – Bevölkerung und soziale Bedingungen 6/2006, S. 2

Frey, Bruno S. / Stutzer, Alois, 2002, Happiness and Economics: How the Economy and Institutions Affect Human Well-Being, Princeton

Helliwell, John F., 2002, How's Life? Combining Individual and National Variables to Explain Subjective Well-Being, NBER Working Paper, Nr. 9065, Cambridge

Helliwell, John F., 2006, Well-Being, Social Capital and Public Policy: What's New?, in: The Economic Journal, Vol. 116, Nr. 510, S. C34–C45

Helliwell, John F. / Huang, Haifang, 2006, How's Your Government? International Evidence Linking Good Government and Well-Being, NBER Working Paper, Nr. 11988, Cambridge

Henneberger, Fred / Sousa-Poza, Alfonso / Ziegler, Alexandre, 2004, Eine ökonomische Bewertung befristeter Beschäftigungsverhältnisse: Die Schweiz im internationalen Vergleich, Diskussionspapiere des Forschungsinstituts für Arbeit und Arbeitsrecht an der Universität St. Gallen, Nr. 102, St. Gallen

Kahneman, Daniel / Krueger, Alan B., 2006, Developments in the Measurement of Subjective Well-Being, in: Journal of Economic Perspectives, Vol. 20, Nr. 1, S. 3–24

Layard, Richard, 2006, Happiness and Public Policy: A Challenge to the Profession, in: The Economic Journal, Vol. 116, Nr. 510, S. C24–C33

OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development, 2004, Employment Outlook, Paris

OECD, 2006a, Economic Policy Reform: Going for Growth, Paris

OECD, 2006b, Wirtschaftsberichte – Deutschland, Paris

Saint-Paul, Gilles, 2004, Why are European Countries Diverging in their Unemployment Experience?, Centre for Economic Policy Research Discussion Paper, Nr. 4328, London

SVR – Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, 2005, Die Chancen nutzen – Reformen mutig voranbringen, Jahresgutachten 2005/2006, Wiesbaden

WVS – World Values Survey, 2006, European Values Study Group and World Values Survey Association. European and World Values Surveys Four-Wave Integrated Data File, 1981–2004, v. 23.04.2006, Michigan

Regulation, Job Security and Well-being

Individual well-being is mostly measured by income so that non-monetary dimensions are not accounted for. To complement the analysis of well-being, survey-based data concerning satisfaction with life and happiness are used. These surveys include variables like health, social capital and job security. An international comparison shows that the perceived job security is significantly lower in Germany than in many other European countries – even though the government aims to foster job security via regulatory measures like strict employment protection legislation. Contrary to political intention, the survey suggests that tight regulation does not correspond with a high degree of perceived job security. The latter seems to be stronger influenced by indicators like labor market performance and individual qualification.