

Jahn, Elke J.

Article

Wie wirkt der Kündigungsschutz?

Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung - Journal for Labour Market Research

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Jahn, Elke J. (2005) : Wie wirkt der Kündigungsschutz?, Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung - Journal for Labour Market Research, ISSN 2510-5027, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg, Vol. 38, Iss. 2/3, pp. 284-304

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/158606>

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.

Wie wirkt der Kündigungsschutz?

*Elke J. Jahn**

Der Kündigungsschutz ist in die Kritik geraten. Die Einen beklagen, dass das deutsche Kündigungsschutzrecht nicht mehr den Bestand des Arbeitsverhältnisses vor der Willkür des Arbeitgebers schützt. Andere betonen hingegen, dass der Kündigungsschutz den Handlungsspielraum der Unternehmen beschränkt und nicht zuletzt ein Grund für die anhaltend deutsche Massenarbeitslosigkeit ist. Einig sind sich die Parteien dagegen, dass die umfangreiche und schwer überschaubare Rechtsprechung eine erhebliche Rechtsunsicherheit für beide Parteien schafft. Zunächst wird untersucht, welche Kosten der Kündigungsschutz in Deutschland erzeugt, wer eine Abfindung erhält und welche Faktoren Einfluss auf die Höhe der Abfindung haben. Untersuchungen zu den allokativen Konsequenzen des Kündigungsschutzes zeigen, dass der Kündigungsschutz wenn überhaupt eher negative Folgen hat. Ein ökonomisch effizienter Kündigungsschutz muss für beide Parteien des Arbeitsvertrages Anreize erzeugen, einen effizienten Anpassungspfad zu wählen, der den erwarteten Kündigungsschaden minimiert. Welcher Reformvorschlag dieser Forderung genügt, wird anschließend thematisiert.

Gliederung	2.5	Determinanten der Abfindungshöhe
1 Einleitung	3	Allokative Wirkung des Kündigungsschutzes
2 Kündigungsschutz in Deutschland	3.1	Makroökonomische Ansätze
2.1 Normen des Kündigungsschutzes	3.2	Mikroökonomische Ansätze
2.2 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	4	Reform des Kündigungsschutzes
2.3 Kosten des Kündigungsschutzes		Literatur
2.4 Wer erhält eine Abfindung?		

* Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autorin. Für hilfreiche Anmerkungen und Kommentare danke ich Thomas Wagner, den beiden Gutachtern und dem betreuenden Herausgeber.

1 Einleitung

Aus dem Blickwinkel der ökonomischen Theorie ist der Kündigungsschutz eine Versicherung gegen das Einkommensrisiko der Arbeitslosigkeit sowie den Wohlfahrtsverlust, der bei einer Entlassung von dem Status- und Humankapitalverlust, der sozialen Isolation sowie dem Verlust der betrieblichen Kollektivgüter hervorgerufen wird. Die makroökonomische Theorie zum Kündigungsschutz untersucht die Wirkungen von Zwangsabfindungen und Entlassungssteuern auf die Beschäftigung und die Dauer der Arbeitslosigkeit. Vor allem die Beschäftigungswirkungen des Kündigungsschutzes sind umstritten. Zwangsabfindungen verteilen *prima facie* die Rente nur zugunsten des Arbeiters um. In einem vollkommenen Arbeitsmarkt ist die Abfindung neutral mit Bezug auf die im Arbeitsmarktgleichgewicht herrschende Beschäftigung. Entlassungskosten dagegen, die die Transaktionsrente eines Jobs schmälern, wie die Kosten der Nutzung der Arbeitsmarktordnung, wirken wie eine Steuer auf den Faktor Arbeit, beeinflussen die aggregierte Beschäftigung und reduzieren vor allem deren Volatilität. Die Modelle der mikroökonomischen Theorie des Bestandsschutzes zeigen, dass auf einem kompetitiven Arbeitsmarkt mit vollständig informierten Marktteilnehmern der Konkurrenzmechanismus ein Angebot von Arbeitsverträgen erzeugt, die jobspezifische, privatvertragliche Versicherungskomponenten enthalten mit Klauseln zum Kündigungsschutz.¹

Im Mittelpunkt der Jahrzehnte alten Diskussion um den Kündigungsschutz steht jedoch vor allem der staatliche Schutz, dessen Regeln in einem eigenen Gesetz zum allgemeinen Kündigungsschutz (KSchG) kodifiziert sind. Effiziente Regeln und Normen von Dauerschuldverhältnissen sind naturgemäß personen-, verhaltens- und jobspezifisch. Universelle Gesetze wie das KSchG sind vermutlich geeignet, die Beendigung von Arbeitsverhältnissen in einer Welt fordristisch organisierter Massenproduktion, wie sie noch in der Nachkriegszeit die gewerbliche Wirtschaft prägte, auf ihre Angemessenheit hin zu kontrollieren. Aus dem Blickwinkel einer modernen Dienstleistungsgesellschaft mit ihrem komplexen Spektrum heterogener Dienste und Produzenten, ist das KSchG dagegen nur ein Konglomerat von Generalklauseln und unbestimmten Rechtsbegriffen. Die Folge dieser Tatsache ist, dass weniger das Gesetz als vielmehr die staatliche Rechtsprechung die jobspezifische Lenkungsfunktion auf dem deutschen Arbeits-

markt ausübt. Die ständig wachsenden Großkommentare sowie die Flut der Gerichtsurteile, die jährlich aus hunderttausenden von Feststellungsklagen hervorgehen, erzeugen eine immer engere, von Gerichtsort zu Gerichtsort oszillierende lokale Regulierung der ordentlichen Kündigung eines Arbeitsverhältnisses, die nur noch von einer Handvoll von Spezialisten überblickt und von den jeweiligen lokalen Experten beherrscht wird. Die Arbeitnehmer, die Mehrzahl der Unternehmen und Fachanwälte sind in der Hand dieser Expertengruppe und von deren Rechtsauslegung abhängig. Mit den allokativen Konsequenzen ihrer Rechtsprechung beschäftigen sich die Experten dagegen nur selten. Die Normen des deutschen Kündigungsschutzrechts, die Kosten des Kündigungsschutzes sowie die Praxis der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Deutschland stehen im Mittelpunkt des Abschnitts 2.

Zur empirischen Analyse der allokativen Folgen des Kündigungsschutzes bieten sich prinzipiell zwei Methoden an. Einerseits lässt sich die Wirkung des Kündigungsschutzes im intertemporalen Zusammenhang untersuchen. Gesetzesänderungen verursachen eine Variabilität der Anpassungsreaktionen, die eine empirische Wirkungsanalyse ermöglicht. Andererseits decken internationale Vergleiche die Vielfalt an möglichen Arrangements auf, um Arbeitsverhältnissen Bestands- und Inhaltsschutz zu gewähren. Diese Variantenvielfalt erlaubt es, den Einfluss heterogener Bestandsschutzregelungen auf die Entwicklung makroökonomischer Größen zu untersuchen (Schettkat 1997). Die Verfügbarkeit internationaler Regulierungsindices über einen längeren Zeithorizont hat dazu beigetragen, dass jüngere Arbeiten beide Methoden kombinieren. Bei der Interpretation der Ergebnisse gilt es allerdings zu bedenken, dass das staatliche Recht nicht exogen ist. Daher ist jede Analyse, die die Wirkung des Kündigungsschutzes in den Mittelpunkt stellt, der Kritik ausgesetzt, dass die beobachteten Ungleichgewichte auf dem Arbeitsmarkt nicht das Ergebnis, sondern die Ursache der Regulierung sind (Blanchard/Wolfers 2000: C25). Trotz dieses Einwandes geht Abschnitt 3, der die allokativen Konsequenzen des staatlichen Kündigungsschutzes untersucht, davon aus, dass die Vorschriften, die Entlassungen regeln, zumindest in der kurzen und mittleren Frist exogen sind. Schließlich diskutiert Abschnitt 4 Reformvorschläge.

1 Kündigungsschutz in Deutschland

1.1 Normen des Kündigungsschutzes

Der Vorgänger des KSchG von 1951 war das Betriebsrätegesetz von 1920, für das das *Abfindungs-*

¹ Ein Überblick über die ökonomischen Kündigungsschutztheorien findet sich bei Addison/Teixeira (2003), Wagner/Jahn (2004) und Jahn (2002a, b).

Tabelle 1

Wichtigste Änderungen des Kündigungsschutzrechts seit 1990

In Kraft getreten	Gesetz
7.10.1993	<i>Kündigungsfristengesetz</i> • Angleichung der Vorschriften über Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte
1.10.1996	<i>Arbeitsrechtliches Beschäftigungsförderungsgesetz</i> • Anhebung des betrieblichen Schwellenwertes von fünf auf zehn Beschäftigte, anteilige Berücksichtigung der Zahl der Teilzeitbeschäftigten • Beschränkung der Sozialauswahl auf die Kriterien Betriebszugehörigkeit, Alter und Unterhaltsverpflichtung • Berücksichtigung berechtigter betrieblicher Interessen bei der Sozialauswahl
1.1.1999	<i>Gesetz zu Korrekturen in der Sozialversicherung und zur Sicherung der Arbeitnehmerrechte</i> • Senkung des betrieblichen Schwellenwertes auf fünf Beschäftigte • Modifikation der anteiligen Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten • Aufhebung der Kriterien zur Sozialauswahl
1.5.2000	<i>Arbeitsgerichtsbeschleunigungsgesetz</i> • Schriftformzwang für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag
1.1.2004	<i>Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt</i> • Anhebung des betrieblichen Schwellenwertes auf zehn Beschäftigte • Beschränkung der Sozialauswahl auf die Kriterien Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung • Berücksichtigung berechtigter betrieblicher Interessen bei der Sozialauswahl • Vereinheitlichung der Klagfrist auf drei Wochen • Bei betriebsbedingten Kündigungen kann der Arbeitgeber eine Abfindung anbieten, der Arbeitnehmer hat ein Wahlrecht, ob er eine Kündigungsschutzklage erhebt oder die Abfindung wählt. Die Höhe der Abfindung beträgt 1/2 Monatsgehalt pro Jahr Betriebszugehörigkeit. • Existenzgründer können in den ersten vier Jahren befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Befristungsgrund bis zu einer Dauer von vier Jahren abschließen.

prinzip konstitutiv war: Im Falle einer unwirksamen Kündigung konnte der Arbeitgeber zwischen der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers und der Zahlung einer Abfindung wählen. Mit der Verabschiedung des KSchG im Jahr 1951 wurde der für eine Marktwirtschaft konstitutive Grundsatz der Kündigungsfreiheit aufgehoben. Seitdem können Firmen nur noch beim Vorliegen eines vom Arbeitgeber zu beweisenden Grundes kündigen. Dem Begründungszwang des KSchG liegt das *Bestandschutzprinzip* zugrunde, das vor allem dem Interesse des Arbeitnehmers am Bestand des Arbeitsverhältnisses dienen und ihn vor einer willkürlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses schützen soll (Franz 1994, Kissel 1999).

Das KSchG ist das Ergebnis eines mehrjährigen Abstimmungsprozesses zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, der im so genannten Hat-

tenheimer Entwurf seinen Niederschlag gefunden hat. Trotzdem gehört das KSchG seit seinem in Kraft treten zu einem der umstrittensten Elemente des deutschen Arbeitsrechts und ist ein Feld permanenter Reformen. So wurde etwa der Schwellenwert, ab dem das KSchG gilt, innerhalb der letzten Dekade mehrfach angepasst. Einen Überblick über die wichtigsten Reformen des Kündigungsschutzrechts seit 1990 gibt die Tabelle 1.²

Arbeitgeber, die Mitarbeiter entlassen wollen, müssen neben dem KSchG das BGB, die einschlägigen Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes, die Rechtsprechung des lokalen Arbeitsgerichts sowie – was die Rechtmäßigkeit der Sozialauswahl

² Eine ausführliche Darstellung und Bewertung der Neuregelung des KSchG von 2004 findet sich bei (Jahn/Walwei 2004, 2005).

betrifft – die umfangreiche Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) und zuletzt die Klauseln des individuellen Arbeitsvertrages bemühen, um abzuschätzen, ob eine Kündigung gerechtfertigt ist. Zur Kontrolle der Rechtmäßigkeit einer Kündigung hat das BAG drei Prinzipien entwickelt, die bei der arbeitsgerichtlichen Prüfung zu berücksichtigen sind: das Prognoseprinzip, das Ultima-ratio-Prinzip und den Grundsatz der Interessenabwägung. Eine Kündigung ist nur wirksam, wenn die personen- oder verhaltensbedingte Störung des Arbeitsverhältnisses oder das dringende betriebliche Erfordernis auch in Zukunft anhalten wird. Die Wirksamkeit der Kündigung setzt ferner voraus, dass alle anderen Mittel der Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses ausgeschöpft sind. Schließlich ist eine Kündigung nur dann sozial gerechtfertigt, wenn eine Abwägung des Bestandsinteresses des Arbeitnehmers und des Beendigungsinteresses des Arbeitgebers stattgefunden hat.

Auch Betriebe, die unter dem Schwellenwert des KSchG liegen, können keinesfalls jederzeit ihre Mitarbeiter entlassen. Denn die Generalklauseln des BGB schränken nach einem Urteil des BAG auch für Kleinbetriebe den Grundsatz der Kündigungsfreiheit ein (Urteil vom 21. 2. 2001 – 2 AZR 15/00). Demnach muss auch der Arbeitgeber im Kleinbetrieb und während der Probezeit ein Mindestmaß an sozialer Rücksicht walten lassen. Dass diese Rechtsprechung die Personalpolitik in Kleinbetrieben beeinflusst, belegt eine Betriebsbefragung des WSI aus dem Jahr 2003. So gaben 6% der befragten Kleinbetriebe, für die die Normen des KSchG nicht gelten, an, dass ihr größtes Problem bei betriebsbedingten Entlassungen bei der korrekten Sozialauswahl gelegen hat (Pfarr et al. 2004a, 110). Vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des BAG ist es nicht erstaunlich, dass „selbst geschulte Juristen sich in der Regel nicht in der Lage sehen, den Ausgang solcher Verfahren sicher zu prognostizieren“ (Willemsen 2000: 2779).

Ordentliche Kündigungen stoßen häufig auf den Widerspruch der Beschäftigten und werden vor die Arbeitsgerichte getragen. Das Arbeitsgerichtsverfahren soll ein Forum bilden, um mit Einspruch („voice“) den Bestandsschutz direkt zu erstreiten. Tatsächlich liefert das KSchG in den meisten Fällen aber nur die Kulisse für den Handel und den Streit um Abfindungen und Lohnfortzahlungen. Dem hat der Gesetzgeber im Jahr 2004 versucht dadurch Rechnung zu tragen, dass er dem Arbeitgeber bei einer betriebsbedingten Kündigung die Zahlung einer Abfindung und dem Arbeitnehmer die Wahl zwischen der Annahme der Abfindung und der Kündigungsschutzklage einräumt. Bietet der Ar-

beitgeber keine oder aus der Perspektive des Arbeitnehmers eine zu niedrige Abfindung an, muss der Arbeitnehmer, der auf eine (höhere) Abfindung sinnt, um den Schein zu wahren, dennoch auf Weiterbeschäftigung klagen.

Die umfangreiche und schwer überschaubare Rechtsprechung der Arbeitsgerichte, Generalklauseln sowie unbestimmte Rechtsbegriffe verursachen bei den Unternehmen eine Rechts- und Planungunsicherheit, die sich nach Ansicht vieler Ökonomen und zunehmend auch Juristen negativ auf die Einstellungsbereitschaft der Firmen niederschlagen muss.³

2.2 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Wirkung des Kündigungsrechts ist seit langem umstritten. Umso mehr mag es erstaunen, dass die Justizstatistik kaum Daten zur Verfügung stellt, um die Folgen des KSchG und seine Reformen zu untersuchen. Regelmäßige Informationen über die Zahl der eingereichten Kündigungsschutzklagen sowie der durch streitiges Urteil entschiedenen Klagen nach Kündigungsgrund, dem Anteil der unterlegenen Vertragsparteien oder über die Höhe der vereinbarten Abfindungen sucht der Interessierte vergeblich. Nur längere Zeitreihen zu den erwähnten Informationen erlauben, die Wirkung der Reformen des KSchG zu analysieren und die Debatte um die Kosten und Wirkung des KSchG auf eine empirische Grundlage zu stellen, denn das Einstellungs- und Entlassungsverhalten von Betrieben unterliegt starken zyklischen Schwankungen.

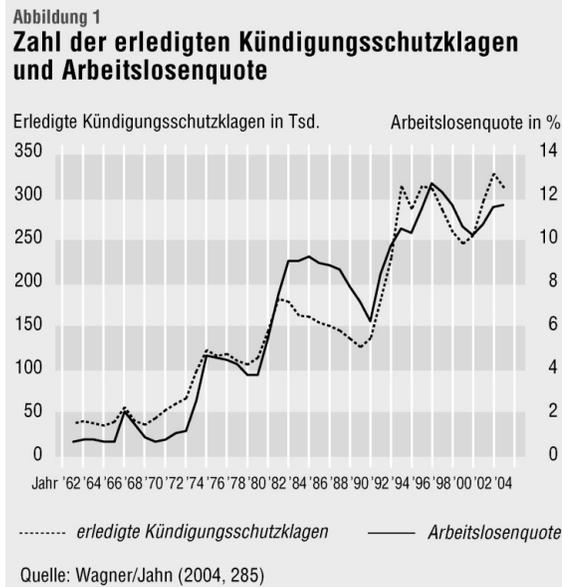
Im Mittelpunkt der Debatte um die Wirkung des KSchG sind in den letzten Jahren Abfindungen und Lohnfortzahlungskosten gerückt. Um die nur schwer kalkulierbaren Kosten einer Kündigungsschutzklage zu vermeiden, bieten Betriebe – so zumindest die häufig geäußerte Vermutung – den zu kündigenden Arbeitnehmern freiwillig Abfindungen an, die über den gesetzlichen Abfindungsbeträgen liegen. So hält Willemsen (2000: 2780) fest: „Die überkommene Beschwörungsformel wie die, dass das Kündigungsschutzgesetz kein Abfindungs-, sondern ein Bestandsschutzgesetz sei, gehen an der täglichen Rechtsschutzpraxis vorbei ...“ Hintergrund dieser These ist, dass eine Wiedereinstellung nach einem Kündigungsschutzprozess nur selten gelingt. Ende der 70er Jahre endeten nur ca. 1,7% aller Kla-

³ Z. B. Bauer (2002), Bonin (2004), Franz/Rüthers (1999), Höland (2003), Sachverständigenrat (2003), Walwei (2000).

gen auf streitigem Wege mit einer tatsächlichen Weiterbeschäftigung (Falke et al. 1981).

Umfang arbeitsgerichtlicher Auseinandersetzungen: Die Arbeitsgerichte in Deutschland bilden seit 1953 einen selbständigen Zweig der Rechtspflege. Die Abbildung 1 informiert über die Aktivitäten der Arbeitsgerichte seit 1962 und zeigt, dass die Zahl der erledigten Kündigungsschutzklagen stark prozyklisch schwankt. Im Jahr 2004 haben die Arbeitsgerichte 611.678 Klagen erledigt. Hievon drehten sich 311.597 um Kündigungsfragen. Hinzu kamen 36.697 Berufungsverfahren vor den Landesarbeitsgerichten. Die Verfahrensdauer bei Bestandsstreitigkeiten betrug in erster Instanz im Jahr 2004 bei 17% der erledigten Klagen länger als ein halbes Jahr, 23% der erledigten Klagen wurden in den ersten vier Wochen nach Klageerhebung abgeschlossen, weitere 41% nach ein bis drei Monaten. In den letzten beiden Fällen dürfte es sich beinahe ausschließlich um Fälle handeln, die im Gütetermin, der einer Verhandlung vor Gericht vorausgeht, einvernehmlich – meist über einen Vergleich – erledigt wurden. Denn ein Kündigungsschutzprozess kann nur selten innerhalb der ersten drei Monate mit einem Urteil abgeschlossen werden. Diese These wird durch die folgenden Daten bestätigt: Im Jahr 2003 wurden 65% aller Kündigungsstreitigkeiten vor den Arbeitsgerichten mit einem Vergleich abgeschlossen, 11% wurden durch streitiges Urteil, die verbleibenden 24% durch sonstiges Urteil oder anderweitig erledigt, z. B. weil sich die Parteien außergerichtlich geeinigt hatten (Höland et al. 2005: 42). Diese Ergebnisse unterstützen die These von Buchner (2002: 534), dass in der überwiegenden Zahl der Kündigungsschutzklagen eine rechtliche Klärung der Streitfrage nicht herbeigeführt wird. Dass die Mehrzahl der Kündigungsschutzklagen mit einem Vergleich enden, hat auch mit den Anreizen der Anwälte und Richter zu tun, denn beim Abschluss eines Vergleichs fällt für die Anwälte eine zusätzliche Gebühr, die „Vergleichs- bzw. Einigungsgebühr“ an, die ohnehin überlasteten Richter müssen kein Urteil schreiben und die Gerichtskosten entfallen.

Bei personen- und verhaltensbedingten Kündigungen ist selbst nach Einschätzung von Arbeitsrechtlern eine Entlassung nur schwer durchsetzbar, weshalb die meisten Betriebe aus „betriebsbedingten Gründen“ entlassen, auch wenn die eigentliche Ursache im Verhalten oder in der Person des Entlassenen liegt (Rüthers 1998, 2002, Thau 1999, Bauer 2002). Unterstützung findet diese Vermutung mit einer auf das Jahr 2003 bezogenen Aktenanalyse der durch die Arbeitsgerichte erledigten Kündigungsschutzklagen. Demnach drehten sich 39% der Fälle um verhaltens- oder personenbedingte Klagen, 56%



um betriebsbedingte Kündigungen und weitere 5% der Fälle konnten nicht zugeordnet werden (Höland et al. 2005: 10). Zum Vergleich: Ende der 70er Jahre drehten sich noch 82% der eingereichten Klagen um verhaltens- und personenbedingte Kündigungen (Falke et al. 1981). Damit hat sich der Anteil der betriebsbedingten Kündigungen in den letzten zweieinhalb Dekaden verdreifacht. Eine Ursache für den höheren Anteil der Klagen gegen betriebsbedingte Kündigungen ist die unterschiedliche Arbeitsmarktlage in beiden Untersuchungszeiträumen, eine These, die durch den prozyklischen Verlauf der Kündigungsschutzklagen bestätigt wird, s. Abbildung 1. Dafür, dass Betriebe hinter betriebsbedingten Kündigungen auch andere Beendigungsgründe verbergen, sprechen die folgenden Daten. Nach Pfarr et al. (2004b: 326) hatten 24% der befragten Betriebe, obwohl deren Personalbestand zwischen 1998 und 2003 konstant geblieben ist, Erfahrungen mit betriebsbedingten Kündigungen gemacht. Bedenkt man weiterhin, dass die Wahrscheinlichkeit, dass eine Kündigung aus verhaltens- und personenbedingten Gründen rechtliche Folgen hat, höher ist als bei betriebsbedingten Kündigungen (Bielenski et al. 2003: 85), liegt es nahe, dass Unternehmen einen erheblichen Anreiz haben, die wahren Kündigungsgründe zu verbergen.

Neben zyklischen Ursachen scheint auch der gestiegene Anreiz, eine Kündigungsschutzklage einzureichen, für die zunehmende Zahl der Klagen verantwortlich zu sein. Für diese Vermutung spricht, dass der Anteil der erledigten Kündigungsschutzklagen an allen durch die Arbeitsgerichte erledigten Urteilsverfahren von 33% im Durchschnitt der 70er

Tabelle 2

Beendete Arbeitsverhältnisse nach Beendigungsart, Jahresdurchschnitt 2001–2003

	in Tausend	in %	Abfindung
Beendete Arbeitsverhältnisse i.e.S.	4.533	100,0	8,2
Betriebsstilllegung	450	9,9	19,2
Kündigung Arbeitgeber	1.063	23,5	12,1
Auflösungsvertrag	500	11,0	21,0

Anmerkungen: Arbeitsverhältnisse i.e.S.: Eigene Kündigung, Betriebsstilllegung, Kündigung Arbeitgeber, Auflösungsvertrag, Befristete Beschäftigung.

Quelle: SOEP, mit Hochrechnungsfaktor gewichtete und gerundete Werte, das Hochrechnungsverfahren ist bei Haisken-DeNew/Frick (2003) beschrieben; eigene Berechnungen.

Jahre auf 48% im Durchschnitt der Jahre 2000–2004 gestiegen ist. Auch Frick und Schneider (1999) können für den Zeitraum 1964–1996 empirisch belegen, dass die Klagehäufigkeit, gemessen als Anteil der erledigten Kündigungsschutzklagen pro 1000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, zugenommen hat und mit der regionalen Arbeitsmarktsituation variiert. Als Indikator für die Klagehäufigkeit, setzt Berger (1998) die Zahl der erledigten Kündigungsschutzklagen in das Verhältnis zu der Zahl der erledigten Zivilklagen. Dieser Index ist insbesondere in den 70er Jahren kräftig gestiegen. Als wesentliche Ursache hierfür macht er die veränderte Rechtsauslegung der Gerichte verantwortlich. Das Arbeitsgerichtsgesetz von 1953 gesteht nach seiner Ansicht nicht nur den Arbeitsgerichten einen diskretionären Spielraum bei der Auslegung des Kündigungsschutzrechtes zu, sondern ... „at some point in the early 1970s, a new generation of judges seems to have drifted towards an even more employee-friendly interpretation (Berger 1998: 191).“ Berücksichtigt man hierzu noch die auch im internationalen Vergleich niedrigen Prozesskosten, nimmt der Anreiz, eine Klage einzureichen, zu.

Klagewahrscheinlichkeit: Unternehmen bieten *ex ante* Abfindungen an, wenn sie damit rechnen, dass der gekündigte Arbeitnehmer eine Klage einreicht. Damit stellt sich die Frage nach der Höhe der Klagewahrscheinlichkeit. Informationen über den Zeitpunkt und die Beendigungsart eines Arbeitsverhältnisses sowie der Höhe der gezahlten Abfindung findet man im Sozio-ökonomischen Panel (SOEP). Auswertungen für die drei Beendigungsarten „Kündigung durch den Arbeitgeber“, „Auflösungsvertrag“ und „Betriebsstilllegung“ im Durchschnitt der Jahre 2001–2003 zeigt Tabelle 2.⁴ Eine Schwierig-

keit bei der Interpretation der Ergebnisse in Tabelle 2 ist, dass die meisten Befragten angesichts der verästelten Rechtsprechung nicht in der Lage sind, zweifelsfrei über die Beendigungsart Auskunft zu geben. So ist es nicht einfach zu entscheiden, ob eine betriebsbedingte Kündigung, die mit dem Wegfall einzelner Organisationseinheiten begründet war, dem Grund „Betriebsstilllegung“ oder der „Kündigung durch den Arbeitgeber“ zuzuordnen ist. Wird aus betriebsbedingten Gründen entlassen und bietet der Arbeitgeber im Kündigungsschutzprozess eine Abfindung gegen Auflösung des Arbeitsvertrags an, kommt auch „Auflösungsvertrag“ in Frage. Zudem enthält das SOEP keine Informationen zu der Frage, ob eine Entlassung betriebs-, personen- oder verhaltensbedingt ausgesprochen wurde.

Im Durchschnitt der Jahre 2001–2003 haben etwa 5,9 Mio. Erwerbstätige ein Arbeitsverhältnis beendet. Darunter befinden sich auch Arbeitnehmer, die in den Ruhestand übergegangen sind, die beurlaubt wurden oder eine eigene Geschäftstätigkeit aufgeben haben. Ca. 4,5 Mio. Arbeitsverträge wurden beendet, bei denen davon ausgegangen werden kann, dass auch weiterhin Interesse an einer (abhängigen) Erwerbstätigkeit besteht. Von diesen Arbeitsverhältnissen i.e.S. wurden beinahe ein Viertel durch den Arbeitgeber beendet, 10% infolge einer Betriebsstilllegung und 11% durch Auflösungsvertrag.

Nimmt man die Zahl der erledigten Kündigungsschutzklagen als Indikator für die Zahl der Entlassungen, die vor Gericht ausgetragen werden, und

keit/des Geschäfts. In den Tabellen 2 und 3 sind Mehrfachentlassungen enthalten, sofern die Person in zwei folgenden Jahren befragt wurde. Pro Person können maximal zwei Entlassungen innerhalb eines Jahres identifiziert werden. Somit unterschätzt das SOEP die Zahl der beendeten Arbeitsverhältnisse. Da sich Personen, die innerhalb eines Jahres mehr als zweimal die Stelle gewechselt haben, in der Regel noch in der Probezeit befinden, ist die Klagewahrscheinlichkeit dieser Personengruppe gering.

⁴ Das SOEP kennt acht Beendigungsarten: Betriebsstilllegung/Auflösung der Dienststelle, Eigene Kündigung, Kündigung Arbeitgeber, Auflösungsvertrag/Einvernehmen, Befristete Beschäftigung/Ausbildung war beendet, Erreichen der Altersgrenze/Rente/Pension, Beurlaubung, Aufgabe der selbständigen Tätig-

setzt sie in das Verhältnis zu den arbeitgeberseitigen Kündigungen, erhält man einen Eindruck vom Anteil der arbeitgeberseitigen Kündigungen, die durch die Arbeitsgerichte entschieden werden. Im Durchschnitt der Jahre 2001–2003 wurden 294 Tsd. Kündigungsschutzklagen von den Arbeitsgerichten in erster Instanz erledigt. Demnach lag die Wahrscheinlichkeit, dass eine Kündigung rechtliche Folgen hat, bei etwa 28%. Dieser Wert dürfte die Klagewahrscheinlichkeit überschätzen, da sich unter den Auflösungsverträgen auch Entlassungen befinden, die durch Vergleich zustande kommen. Rechnet man zu den arbeitgeberseitigen Kündigungen die Zahl der beendeten Arbeitsverhältnisse im gegenseitigen Einvernehmen hinzu, beträgt die Klagewahrscheinlichkeit 19%.⁵ Bei der Interpretation gilt jedoch zu bedenken, dass Auflösungsverträge vornehmlich geschlossen werden, um Arbeitsverträge auf Initiative des Arbeitnehmers zu beenden. Addiert man zu der Zahl der arbeitgeberseitigen Kündigungen die Zahl der Betriebsstilllegungen, ergibt sich ebenfalls eine Klagewahrscheinlichkeit von 19%. Stimmt man der Interpretation von Grund (2004) zu, dass es sich hierbei um Massenentlassungen handelt, werden diese Entlassungen meist vom Betriebsrat im Rahmen von Sozialplänen verhandelt und gelangen nur selten vor das Arbeitsgericht. Auch Betriebsstilllegungen, die nicht durch den Betriebsrat verhandelt werden, dürften infolge der geringen Erfolgswahrscheinlichkeit nur selten eine Klage nach sich ziehen. Setzt man die Zahl der erledigten Klagen in das Verhältnis zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Jahr 2004, zeigt sich, dass pro Jahr ca. 1,2% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einen Kündigungsschutzprozess führten. Zum Vergleich, im Jahr 1995 betrug der Anteil der Kündigungsschutzklagen pro Arbeitnehmer in Österreich 0,007%, in Italien 0,05% und in Frankreich 0,51% (Bertola et al. 1999). Offenbar setzt das deutsche Kündigungsrecht erhebliche Anreize, Entlassungen vor dem Arbeitsrichter auszutragen.

2.3 Kosten des Kündigungsschutzes

Zu den Kosten des Kündigungsschutzes zählen gesetzliche Kündigungsfristen, Sozialpläne, Abfindungen, Lohnfortzahlungen sowie Anwalts- und Ge-

richtskosten. Die privaten Rechtsdurchsetzungskosten sind in Deutschland gering: In der ersten Instanz muss jede Partei ihre Anwaltskosten selbst tragen. Die Gerichtskosten muss die unterlegene Partei übernehmen. Sie fallen nur an, wenn der Prozess mit einem Urteil endet. Besteht eine Rechtsschutzversicherung oder sind die Parteien Mitglied bei einem Arbeitgeberverband oder einer Gewerkschaft, werden sie in der Regel kostenlos vertreten.

Die maximale Höhe der Abfindung hat der Gesetzgeber auf 18 Monatsverdienste begrenzt. Jedoch kann der Arbeitgeber im Einzelfall die Abfindungshöhe vor Prozeßbeginn nur schwer kalkulieren. Als Näherungswert hat sich in der Praxis ein Abfindungsfaktor von 0,5, d.h. ein halber Monatsverdienst pro Jahr Betriebszugehörigkeit durchgesetzt (Friedrich/Hägele 1997: 64). Neben den in einem Kündigungsprozess vereinbarten Abfindungen können bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung in zweiter oder dritter Instanz Lohnfortzahlungskosten von weit mehr als zwölf Monatsentgelten entstehen.

Aggregierte Daten über die gezahlten Entlassungsentuschädigungen liefert die Stichprobe zu Personal- und Personalnebenkosten in Unternehmen mit zehn und mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Westdeutsche Betriebe im produzierenden Gewerbe gaben im Jahr 2000 rund 2 Mrd. Euro für Abfindungen aus (Statistisches Bundesamt 2003). Damit betragen die Kosten, die in Deutschland infolge des Kündigungsschutzes entstehen, im Jahr 2000 etwa 0,6% der gesamten Personalkosten oder durchschnittlich 303 Euro pro Beschäftigten. Im Vergleich zu Betrieben mit zehn oder mehr Beschäftigten betrug die durchschnittliche Abfindung in Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten mit 487 Euro ca. das 1,6-fache (vgl. Jahn 2004a). Die Regelungen zur Mitbestimmung durch den Betriebsrat, der vor jeder Kündigung angehört werden muss, könnten hierfür die Ursache sein. Zwar liegt der Schwellenwert, ab dem eine betriebliche Arbeitnehmervertretung gewählt werden kann, bei fünf wahlberechtigten Arbeitnehmern (§ 1 BetrVG), jedoch verfügen meist nur größere Betriebe über einen Betriebsrat. So hatten im Jahr 2000 nur 9% der Betriebe mit 5–20 Beschäftigten und 30% der Betriebe mit 21–50 Beschäftigten einen Betriebsrat gewählt (Addison et al. 2003).

Ob die Beendigung eines Arbeitsvertrages mit einer Abfindung verbunden war, lässt sich ebenfalls mit dem SOEP untersuchen, siehe Tabelle 2. Im Durchschnitt der Jahre 2001–2003 gaben 12% der vom Arbeitgeber Gekündigten an, eine Abfindung erhalten zu haben, 19% der Arbeitnehmer, die ihren Arbeitsplatz infolge einer Betriebsstilllegung verloren,

⁵ Das WSI ermittelt auf der Basis einer Umfrage unter Arbeitnehmern im Jahr 2000 eine Klagequote von 11%. Die sich im Jahr 2003 anschließende Betriebsbefragung im Jahr 2003 kommt zu einer Klagewahrscheinlichkeit von 15% (Pfarr et al. 2004a, 106). Höland et al. (2005) ermitteln für 2003 eine Klagequote von 16%. Eine Ursache für die Unterschiede ist, dass die verschiedenen Studien unterschiedliche Ausgangsdaten nutzen.

Tabelle 3

Abfindungen in Deutschland nach Kündigungsgründen in Euro, Jahresdurchschnitt 2001–2003

	Beendete Arbeitsverhältnisse i. e. S.	Betriebsstilllegung	Kündigung Arbeitgeber	Auflösungsvertrag
Maximum	460.000	81.000	69.000	460.000
Minimum	130	500	250	350
Mittelwert	11.600	12.100	7.270	21.800
Median	6.100	7.670	4.200	9.000
Abfindungsfaktor	0,63	0,60	0,51	0,81

Quelle: SOEP, mit Hochrechnungsfaktor gewichtete und gerundete Werte; eigene Berechnungen

erhielten eine Kompensation. Die höhere Abfindungswahrscheinlichkeit bei Betriebsstilllegungen, könnte daran liegen, dass bei Massenentlassungen insbesondere in Betrieben mit Betriebsräten häufiger Sozialpläne verhandelt werden. So erhielten beispielsweise 39% der Arbeitnehmer, die in Betrieben mit über 2000 Arbeitnehmern beschäftigt waren und infolge einer Betriebsstilllegung entlassen wurden, eine Abfindung. War der Arbeitnehmer jedoch in einem Betrieb mit 5 bis 20 Arbeitnehmern beschäftigt, betrug die Wahrscheinlichkeit für eine Abfindung nur 5%. Überraschend ist auch, dass beinahe 8% der Arbeitnehmer, die „Ruhestand“ als Beendigungsgrund angaben, eine Abfindung erhielten. Dahinter dürften sich Entlassungen von älteren Arbeitnehmern verbergen. Die Tabelle 2 dokumentiert auch, dass ca. 21% der Auflösungsverträge mit einer Abfindung endeten.⁶ Vor dem Hintergrund der These von Willemsen (2000) und Rühlers (2002), dass Auflösungsverträge mit Abfindungen geschlossen werden, um Kündigungsschutzklagen zu vermeiden, mag dieser Wert zunächst überraschen. Auflösungsverträge werden in der Regel jedoch auf die Initiative des Arbeitnehmers geschlossen. Neben der Umgehung von Sperrzeiten stehen dahinter auch Auflösungsverträge, weil der Arbeitnehmer einen Arbeitsplatzwechsel anstrebt und die im BGB normierte Kündigungsfrist nicht einhalten kann. Im Jahr 1999 wurde der Freibetrag bis zu dem eine Abfindung nicht versteuert werden muss, erheblich gesenkt. Betroffen hiervon waren vor allem ältere Arbeitnehmer. Infolgedessen sind Unternehmen dazu übergegangen statt Abfindungen, längere Freistel-

lungsphasen anzubieten, da dies auch aus rentenversicherungrechtlichen Gründen attraktiv sein kann. Die Wahrscheinlichkeit eine Abfindung zu erhalten, hängt offenbar auch von zyklischen Faktoren ab, wie Grund (2004) zeigt: Im Jahr 1994, das in einen Aufschwung fiel, erhielten etwa 43% aller entlassenen Arbeitnehmer (Betriebsstilllegungen und Kündigung durch den Arbeitgeber) eine Abfindung. Im Jahr 2001, das in einen Abschwung fiel, konnten nur noch ca. 14% aller Gekündigten eine Abfindung durchsetzen. Eine mögliche Erklärung hierfür könnte sein, dass Arbeitsgerichte die wirtschaftliche Lage bei der Entscheidung über eine Abfindung in Rechnung stellen. Auch dürften Betriebe in Aufschwungsphasen eher eine Abfindung anbieten, um einen Kündigungsschutzprozess zu vermeiden.

Über die Höhe der gezahlten Abfindungen informiert Tabelle 3. Erwartungsgemäß streuen die Abfindungen breit und liegen zwischen 130 Euro und 460 Tsd. Euro. Im Durchschnitt zahlten Unternehmen 12 Tsd. Euro, der Median liegt bei 6 Tsd. Euro. Die höchsten Abfindungen fallen erwartungsgemäß bei Auflösungsverträgen an. Mit einem Abfindungsfaktor von 0,8 erzielen sie mehr als das 1,5-Fache des Näherungswertes von einem halben Monatsgehalt pro Jahr Betriebszugehörigkeit. Auch Betriebsstilllegungen liegen mit einem Wert von 0,6 über der bei Gericht üblicherweise angewendeten Regel. Offenbar fließen bei den Verhandlungen über die Abfindung die erwartete Entscheidung des Arbeitsgerichts und die Prozesskosten mit ein.

2.4 Wer erhält eine Abfindung?

Das KSchG schreibt vor, dass der Arbeitgeber bei einer Entlassung soziale Gesichtspunkte zu prüfen hat, sonst ist sie „sozial ungerechtfertigt“. Die Sozialauswahl ist auf die Kriterien Betriebszugehörig-

⁶ Nach Bielenski et al. (2003) erhielten 15% der im Jahr 2000 vom Arbeitgeber gekündigten ein Abfindung und 34% der Auflösungsverträge enthielten Klauseln über Abfindungen. Die Unterschiede könnten sich zum Teil dadurch erklären, dass im SOEP Arbeitnehmer mit Auflösungsverträgen im Vergleich zu anderen Beendigungsformen überdurchschnittlich häufig nicht angaben, ob sie eine Abfindung erhalten haben.

keit, das Lebensalter und die Unterhaltspflichten und seit 2004 auf die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers beschränkt. Zwar galten diese Kriterien zwischen 1999 und 2004 nicht für neu eingestellte Arbeitnehmer, s. Tabelle 1, jedoch hat sich die Rechtsprechung an diesen Kriterien orientiert. Infolgedessen sollten Arbeitgeber bei betriebsbedingten Entlassungen einen höheren Anreiz haben, Arbeitnehmern mit o.g. Merkmalen eine Abfindung anzubieten, um eine drohende Klage zu vermeiden. Der Frage, ob die Abfindungswahrscheinlichkeit für diese Personengruppe höher ist, sind Grund (2004) und Goerke/Pannenberg (2005) für den Zeitraum 1991–2002 bzw. 1991–2003 nachgegangen. Grund (2004) berücksichtigt ausschließlich Vollzeitbeschäftigte, die vom Arbeitgeber gekündigt oder nach einer Betriebsstilllegung entlassen wurden. Er zeigt, dass die Firmengröße und die vorherige Beschäftigungsdauer die Wahrscheinlichkeit eine Abfindung zu erhalten sowie deren Höhe positiv beeinflussen. Männliche Arbeitnehmer und Alleinlebende erhalten dagegen seltener eine Abfindung. Mit dem Alter und dem vorherigen Bruttoeinkommen nimmt die Abstandszahlung zu. Goerke/Pannenberg (2005), die alle beendeten Arbeitsverhältnisse berücksichtigen und einen alternativen Schätzansatz wählen, bestätigen im Wesentlichen diese Ergebnisse. Darüber hinaus zeigen sie, dass die Verschärfung der Vorschriften über die Besteuerung von Abfindungen im Jahr 1999 tatsächlich einen signifikant negativen Effekt auf die Abfindungswahrscheinlichkeit für Ältere hat. Infolge des gewählten Zeitraumes können beide Studien nicht eindeutig unterscheiden, da sich die Frage mehrfach geändert hat.⁷ Seit der Befragung aus dem Jahr 2001 lässt das SOEP eine Unterscheidung nach Beendigungsarten zu, weshalb diese Frage erneut aufgegriffen wird. Zusätzlich liegen nun auch Informationen vor, ob ein Gekündigter zum Zeitpunkt des Ausscheidens einen neuen Arbeitsvertrag (in Aussicht) hatte. Diese Angaben erlauben die Überprüfung der These von Willemsen (2000: 2782f), nach der ein neuer Arbeitsvertrag die Verhandlungsposition im Prozess oder mit dem Arbeitgeber schwächt. Dem Modell (1) in Tabelle 4, liegt eine gewichtete Probit-Schätzung zugrunde, die neben den Beendigungsarten, der zukünftigen Beschäftigungsperspektive auch die erwartete Abfindung, unter der Annahme eines Abfindungsfaktors von 0,5, einschließt.⁸

⁷ In den Jahren 1999 und 2000 stand den Befragten die Antwortalternative Betriebsstilllegung nicht zur Verfügung, weshalb sich die meisten Betriebsstilllegungen unter den arbeitgeberseitigen Kündigungen befinden dürften. Auch wurde vor 1999 nicht ausdrücklich nach der Auflösung eines Arbeitsvertrages gefragt.

⁸ In die Analyse gehen nur Arbeitsverhältnisse ein, die in Folge einer Betriebsstilllegung, Kündigung durch den Arbeitgeber oder

Die deskriptiven Auswertungen der Tabelle 2 zeigen, dass Betriebsstilllegungen und Auflösungsverträge häufiger mit einer Abfindung verbunden sind als Kündigungen des Arbeitgebers. Kontrolliert man für beobachtbare individuelle Heterogenitäten, lässt sich diese Behauptung nicht mehr stützen. Die Abfindungswahrscheinlichkeit von Frauen liegt über der von Männern. Die geringere Wiederbeschäftigungsperspektiven dieser Personengruppe oder die Furcht vor Klagen wegen Diskriminierung könnten Ursachen hierfür sein. Westdeutsche Arbeitnehmer erhalten eher eine Abfindung als Entlassene in den neuen Bundesländern. Ein Unterschied, der sich auf die unterschiedliche Arbeitsmarktlage zurückführen lässt. Auch scheint ein zusätzliches Ausbildungsjahr die Entschädigungswahrscheinlichkeit zu erhöhen.

Das Alter erhöht die Chance auf eine Abfindung nicht. In Übereinstimmung mit den Kriterien der Sozialauswahl steht, dass Entlassene mit Kindern unter 16 Jahren eher mit einer Abfindung rechnen können; das gilt auch für Gekündigte mit einer längeren Betriebszugehörigkeit und höherem monatlichen Bruttoeinkommen (nicht in Tabelle 4). Unterstellt man, dass Arbeitnehmer mit höherem Einkommen und einer längeren Betriebszugehörigkeit, über mehr (firmen-)spezifisches Humankapital verfügen, steigt mit der Entlassung auch der Humankapitalverlust. Die effiziente Suchzeit nach einem neuen Job nimmt zu. Infolgedessen dürfte auch das Risiko einer Klage steigen. Einen Teil dieses Verlustes muss der Arbeitgeber nach dieser Hypothese mit der Abfindung kompensieren. Statt der Betriebszugehörigkeit und dem vorherigen Einkommen wurde in Modell (1) die erwartete Abfindung gewählt. Je höher die erwartete Abfindung, desto wahrscheinlicher wird sich ein Arbeitnehmer – so die Vermutung – an die Arbeitsgerichte wenden, um zumindest eine Abfindung zu erhalten. Diese These kann Modell (1) belegen. Kündigungsschutzklagen erzeugen neben variablen Kosten, die sich am Streitwert orientieren, auch fixe Kosten. Ist der Erwartungswert der Abfindung niedrig und das Ergebnis ungewiss, lohnt sich eine Klage nicht. Darüber hinaus dürften Arbeitgeber mit Blick auf die mit einem niedrigen Erwartungswert verbundene niedrige Klagewahrscheinlichkeit nur selten freiwillig eine Abfindung anbieten.

Die Chance eine Abfindung in Kleinbetrieben zu erhalten, ist signifikant geringer und nimmt mit der

eines Auflösungsvertrages beendet wurden. Personen über 65 Jahre, Beamte und Selbständige wurden ausgeschlossen ebenso wie Beendigungen innerhalb der Probezeit, da für sie das KSchG nicht gilt und die Zuordnung der betriebsspezifischen Merkmale mit Unsicherheit behaftet ist. Die mit dem SOEP gelieferten Gewichtungsfaktoren wurden verwendet.

Tabelle 4

Wahrscheinlichkeit, eine Abfindung zu erhalten und Höhe der Abfindung 2000–2004

	Wsk. einer Abfindung Abfindung ja		Höhe der Abfindung Abfindungsbetrag (log)		
	Probit (1)	Marg. Eff.	OLS (2)	Heckman (ML) (3) ^a	(4)
Beendigungsart (Ref: Künd. AG)					
Betriebsstilllegung	– 0.094 (0.101)	– 0.189	0.203 (0.125)	0.187 (0.129)	0.177 (0.125)
Auflösungsvertrag	– 0.042 (0.111)	– 0.009	0.432*** (0.135)	0.407*** (0.142)	0.393*** (0.132)
Neuer Arbeitsvertrag	– 0.247** (0.107)	– 0.048	– 0.223 (0.144)	– 0.255* (0.155)	– 0.272* (0.140)
Persönliche Merkmale					
Geschlecht (männlich)	– 0.243** (0.094)	– 0.051	0.164 (0.130)	0.129 (0.142)	0.111 (0.131)
Alter	0.031 (0.028)	0.007	0.038 (0.042)	0.044 (0.041)	0.047 (0.041)
Alter2	– 0.4-03 (0.000)	– 0.9-04	– 0.001 (0.000)	– 0.001 (0.000)	– 0.001 (0.000)
Allein stehend (Dummy)	– 0.142 (0.097)	– 0.029	– 0.161 (0.139)	– 0.189 (0.147)	– 0.203 (0.137)
Kinder im Haushalt (Dummy)	0.177** (0.089)	0.038	– 0.065 (0.120)	– 0.042 (0.123)	– 0.031 (0.118)
Nationalität (deutsch)	0.039 (0.134)	0.008	– 0.075 (0.181)	– 0.072 (0.173)	– 0.073 (0.174)
West (Dummy)	0.200** (0.090)	0.040	0.166 (0.112)	0.194 (0.127)	0.208* (0.114)
Ausbildung in Jahren	0.028* (0.017)	0.006	0.080*** (0.022)	0.084*** (0.023)	0.086*** (0.022)
Teilzeit (Dummy)	– 0.003 (0.119)	– 0.001	0.064 (0.165)	0.074 (0.162)	0.079 (0.162)
Erwartete Abfindung (log)	0.373*** (0.038)	0.077	0.669*** (0.066)	0.730*** (0.146)	0.762*** (0.080)
Betriebsgröße (Ref: 20 bis 200)					
1 bis unter 5	– 0.791*** (0.196)	– 0.117	– 0.528 (0.324)	– 0.665 (0.426)	– 0.740** (0.330)
5 bis unter 20	– 0.346*** (0.108)	– 0.065	– 0.108 (0.166)	– 0.163 (0.192)	– 0.193 (0.169)
200 bis unter 2000	0.264** (0.111)	0.061	0.351*** (0.133)	0.388*** (0.146)	0.406*** (0.130)
über 2000	0.364*** (0.127)	0.089	0.274* (0.146)	0.329* (0.176)	0.356** (0.145)
Branche (Ref: Land- und Forstwirtschaft)					
Produzierendes Gewerbe	0.221 (0.340)	0.047	0.203 (0.732)	0.237 (0.721)	0.258 (0.717)
Dienstleistungen	0.205 (0.342)	0.042	0.223 (0.726)	0.254 (0.716)	0.274 (0.713)
Jahresdummies	ja	ja	ja	ja	ja
Konstante	– 5.020*** (0.714)		0.670 (1.168)	– 0.319 (2.357)	– 0.823 (1.401)
Beobachtungen	1723		302	302	302
(Pseudo)R2	0,20		0.59		
Rho				0.269 (0.560)	0.407** (0.203)

Anmerkungen: *, **, *** signifikant auf dem 10 %-; 5 %-; 1 %- Niveau, a) Ausschlussrestriktion: Bereits Erfahrung mit einer Entlassung.

Quelle: SOEP, gewichtete Schätzungen, Robuste Standardfehler in Klammern.

Betriebsgröße zu. Dieses Ergebnis lässt sich mit dem Schwellenwert des KSchG und des BetrVG begründen. Die Schätzungen belegen ferner die Vermutung, dass Arbeitnehmer ohne Anschlussjob häufiger eine Abfindung durchsetzen konnten. Ist der Arbeitnehmer vor allem an einer Abfindung interessiert, hat er bis zum Urteil des Richters oder dem Abschluss eines Vergleichs kaum einen Anreiz, nach einer neuen Stelle Ausschau zu halten, denn ein neuer Job schwächt seine Verhandlungsposition. Hat der Gekündigte zum Zeitpunkt des Ausscheidens bereits einen Anschlussjob, fehlt ihm das Interesse an einer Weiterbeschäftigung im alten Betrieb, weshalb er die Kosten langwieriger Verhandlungen und Prozesse scheut. Auch dürften Richter bei Gekündigten ohne neue Stelle eher auf eine Abfindung dringen, um kurzfristig Einkommensschwankungen zu glätten.

2.5 Determinanten der Abfindungshöhe

Welche Faktoren die Abfindungshöhe beeinflussen, ist Gegenstand der Modelle (2) bis (4). Der Schätzung (2) liegt eine gewichtete OLS-Schätzung zugrunde, die zu verzerrten Schätzern führt, falls eine Selektion stattgefunden hat. Als Verfahren zur Korrektur von Selektionsverzerrungen steht die Heckman-Korrektur (Heckman 1976) zur Verfügung. Die im Modell (3) und (4) angewendete Variante schätzt simultan die Abfindungswahrscheinlichkeit und -höhe, wobei in Modell (3) als Ausschlussrestriktion eine frühere Entlassungserfahrung herangezogen wird.⁹ Der Kürze halber werden nur die Resultate des präferierten Modells (4) dargestellt.

Im Widerspruch zu den Ergebnissen aus Tabelle 3 erzielen Betriebsstilllegungen keine signifikant höheren Abfindungen als Kündigungen, die vom Arbeitgeber direkt ausgesprochen werden. Erwartungsgemäß sind die Entschädigungen bei Auflösungsverträgen signifikant höher. Aus dem ökonomischen Blickwinkel generieren die mit der Klage verbundenen Rechtsdurchsetzungskosten eine Rente, die bei

⁹ Die Variable Entlassungserfahrung gibt an, ob der Gekündigte nach 1996 (Aufnahme der Kriterien der Sozialauswahl in das KSchG) aber vor seiner Entlassung bereits entlassen wurde. Die bei einer früheren Entlassung erworbenen Rechtskenntnisse führen dazu, dass Arbeitnehmer eher in der Lage sind, zu beurteilen, ob ihre aktuelle Entlassung „gerechtfertigt“ ist. Auf die Abfindungshöhe dürfte eine solche Erfahrung kaum Einfluss haben. Alternativ wurde die Variable „bereits neuer Arbeitsvertrag in Aussicht“ als Ausschlussrestriktion getestet. Ferner wurden zur Kontrolle Schätzungen mit dem zweistufigen Verfahren von Heckman durchgeführt. Sieht man von dem signifikanten Effekt auf die Betriebsgröße ab, ergeben sich bei allen Alternativen keine nennenswerten Änderungen.

Auflösungsverträgen zum Teil an den Arbeitnehmer fließt.

Im Einklang mit den im KSchG festgelegten Kriterien der Sozialauswahl steht, dass sich die Dauer der Betriebszugehörigkeit und das vorherige Bruttomonatseinkommen bzw. die in Modell (4) verwendete erwartete Abfindungshöhe in der Abfindung niederschlagen. Arbeitnehmer in Kleinbetrieben erhalten eine niedrigere Abfindung, jedoch ist dieser Effekt nicht in allen alternativen Spezifikationen robust. Dass Arbeitnehmer in Firmen mit mehr als 200 Beschäftigten höhere Abfindungen erhalten, entspricht der Erwartung und lässt sich erneut mit dem stärkeren Einfluss von Betriebsräten in größeren Betrieben erklären. Widerspricht der Betriebsrat einer Kündigung oder macht er bei einer Kündigung Bedenken geltend, nimmt die Verhandlungsposition des Arbeitnehmers zu. Darüber hinaus dürfte die korrekte Sozialauswahl in großen Betrieben sehr viel größere Probleme bereiten. Daher ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass ein Arbeitnehmer Klage einreicht und das Gericht eine Kündigung für sozial ungerechtfertigt hält. Um die drohende Klage zu vermeiden, nimmt die Bereitschaft zu, eine höhere Abfindung anzubieten.

Ein zusätzliches Ausbildungsjahr erzielt eine „Rendite“ von 9%. Aus dem ökonomischen Blickwinkel findet ein niedrig qualifizierter Arbeiter auf einem funktionierenden Arbeitsmarkt schon nach kurzer Suchdauer einen äquivalenten Job. Je höher die faktor- und arbeitsplatzspezifische Investition, desto länger ist im Gleichgewicht die Suchzeit, bis ein qualifizierter Arbeitnehmer eine neue Stelle hat. Mit der Suchdauer steigt der erwartete Einkommensverlust einer Entlassung, weshalb die Abfindung mit der Qualifikation steigt.

3 Allokative Wirkung des Kündigungsschutzes

3.1 Makroökonomische Ansätze

Rigidität des Kündigungsschutzes im internationalen Vergleich: Um die Stringenz des Kündigungsrechts international zu vergleichen, hat die OECD (1999, 2004) nationale gesetzliche Vorschriften, die Entlassungen regeln, für die 80er, 90er Jahre und für das Jahr 2003 ausgewertet und die Länder nach ihrer Regulierungsdichte klassifiziert. Die Rigiditätsindikatoren, die eine Spannweite zwischen 0 und 6 haben, geben über die Regulierungsintensität des Kündigungsschutzes in dem jeweiligen Land Auskunft. Die Stringenz der jeweiligen Regulierung

nimmt mit dem Punktwert zu. Nach der Einschätzung der OECD verfügt Deutschland über einen relativ strengen Kündigungsschutz. Mit Blick auf die Vorschriften, die Einzelentlassungen regeln (regulärer Kündigungsschutz), rangierte Deutschland im Jahr 2003 unter den 28 analysierten Ländern auf Platz 23. Über einen noch rigideren Kündigungsschutz verfügten lediglich Schweden, die Niederlande, Tschechien, Slowakei und Portugal (s. Abbildung 2a). Berücksichtigt man neben den Normen des individuellen Kündigungsschutzes noch die Vorschriften zu Massenentlassung und temporären Arbeitsverträgen nimmt Deutschland zusammen mit Belgien immerhin noch Rang 20 ein (s. Abbildung 2a). Dabei sind weniger die Höhe der gesetzlichen Abfindung bei einer ungerechtfertigten Kündigung die Ursache für das Abschneiden Deutschlands, sondern die vergleichsweise aufwendigen prozeduralen Verfahrensvorschriften sowie die Klagemöglichkeit auf Weiterbeschäftigung. Zu ähnlichen Ergebnissen kommt die in unregelmäßigen Zeitabständen stattfindende Arbeitgeberbefragung der Europäischen Kommission im Jahr 2004 (European Commission 2005). Eine Zufallsauswahl von Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes wurde danach gefragt, warum die Geschäftsführungen gegenwärtig nicht mehr Arbeitskräfte einstellen.¹⁰ Häufigster Hinderungsgrund für zusätzliche Einstellungen sind die prozeduralen Vorschriften bei einer Entlassung. Unter den 23 Ländern der EU nimmt Deutschland den ersten Platz ein, wenn es um die Wahrnehmung der Rigidität der Rechtsvorschriften geht.¹¹ Bei der Einschätzung der Höhe der Abfindung liegt Deutschland in etwa im Mittelfeld. Die von der OECD erarbeiteten Indizes für die Stringenz des Kündigungsschutzes sowie die Rangordnungen auf der Basis der Befragung der Europäischen Kommission bilden die Grundlage auf der die Leistungsfähigkeit der Arbeitsmärkte in vielen neueren Untersuchungen analysiert wird.¹²

Beschäftigung und Arbeitslosigkeit: Empirische Untersuchungen zu den Arbeitsmarktwirkungen des Kündigungsschutzes zeigen ein differenziertes Bild, s. Tabelle 5. So gibt es nur wenige Hinweise, dass die Regelungsdichte einen eindeutigen Einfluss auf die aggregierte Arbeitslosenquote hat. Lazear (1990),

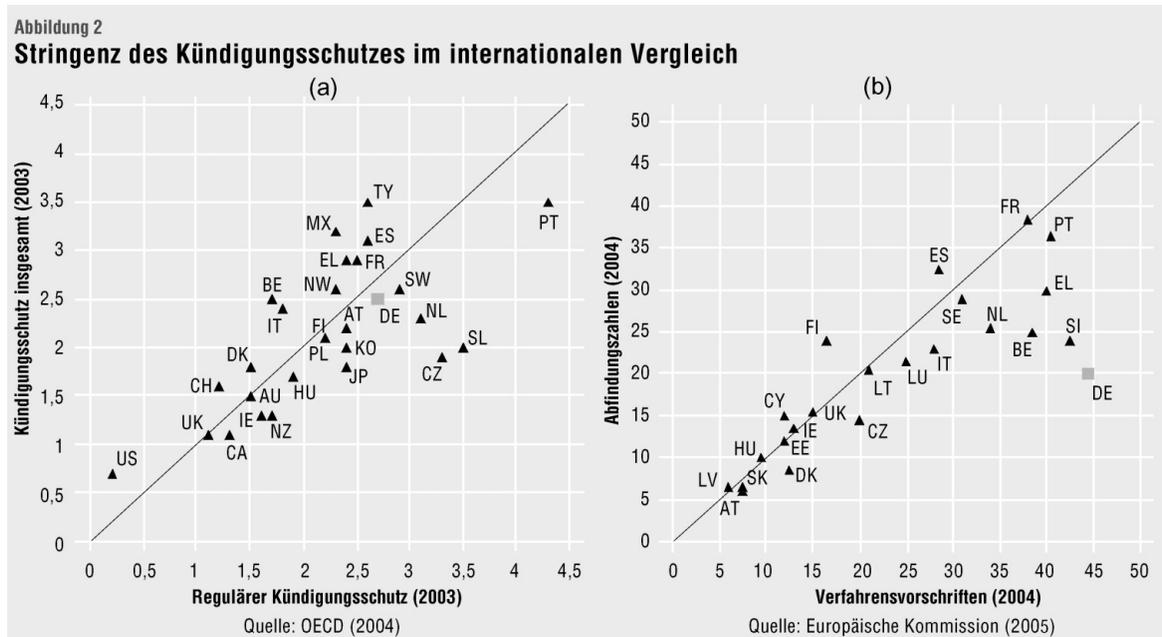
der die erste international vergleichende Untersuchung durchgeführt hat, kommt zu dem Ergebnis, dass niedrigere Abstandszahlungen die Arbeitslosenquote senken können. Nickell (1997), Nickell/Layard (1999) und die OECD (2004) nutzen den beschriebenen OECD Rigiditätsindikator. Im Gegensatz zu Lazear (1990) finden sie keine Evidenz dafür, dass der Kündigungsschutz die aggregierte Arbeitslosenquote senkt. Blanchard/Wolfers (2000) bauen auf dem Schätzansatz von Nickell (1997) auf und erhalten einen positiven und signifikanten Einfluss auf die Arbeitslosenquote. Allerdings äußern Blanchard/Wolfers (2000: C23) selbst Zweifel an der Robustheit ihrer Ergebnisse. Die meisten Untersuchungen sind sich jedoch in einem Punkt einig: Ein rigider Kündigungsschutz senkt den Zugang in die Arbeitslosigkeit und die Abgänge aus der Arbeitslosigkeit. Auf diese Weise steigt der Anteil der Langzeitarbeitslosen und die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit nimmt zu. Nickell (1997) und Nickell/Layard (1999) zerlegen die aggregierte Arbeitslosenrate in die Komponenten Kurzzeit- und Langzeitarbeitslosigkeit. Mit dem Kündigungsschutz nimmt die Langzeitarbeitslosenquote signifikant zu und die Kurzzeitarbeitslosenquote ab. Bestandsschutz kann die Verhandlungsmacht der Arbeitsplatzbesitzer stärken. Infolgedessen nehmen die Löhne und Lohnkosten zu, so dass der Kündigungsschutz über diesen Kanal einen negativen Einfluss auf die Arbeitslosenquote und das Beschäftigungsniveau haben kann. Dass ein stringenter Kündigungsschutz die Reallöhne erhöht, können Nickell et al. (2003) empirisch belegen.

Auch der Einfluss des Kündigungsschutzes auf das Beschäftigungsniveau ist umstritten. Die meisten Untersuchungen können die Ergebnisse von Lazear (1990) bestätigen. Demnach scheint der Kündigungsschutz die aggregierte Beschäftigungs- und Erwerbsquote zu senken. Der Bestandsschutz differenziert jedoch nach Personenmerkmalen, so dass der Kündigungsschutz auf die gruppenspezifischen Erwerbsquoten unterschiedlich wirkt. Während männliche Arbeitnehmer im Haupterwerbsalter von ei-

¹⁰ Jedem Grund konnten die Befragten ein Gewicht je nach der subjektiv empfundenen Bedeutung beimessen: sehr bedeutend, bedeutend, nicht bedeutend oder keine Antwort. Aus diesen Angaben wurde ein charakteristischer Wert gebildet, der sich ergibt, wenn die Antworten „sehr bedeutend“ mit einem Gewicht von $\frac{7}{5}$ und „bedeutend“ mit einem Gewicht von $\frac{1}{5}$ berücksichtigt werden (zur Methodik siehe Jahn 2002a). Dienstleistungsunternehmen wurden ebenfalls zu den Einstellungshemmnissen befragt. Auch hier steht Deutschland nach den Niederlanden und Portugal auf dem dritten Platz, was die prozeduralen Vorschriften betrifft.

¹¹ Das Institut der deutschen Wirtschaft in Köln hat im Herbst 2003 859 Unternehmen mit mindestens 10 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach der Wirkung von verschiedenen Arbeitsmarktregulierungen auf das Rekrutierungsverhalten befragt (Janßen 2004). Demnach gaben 69% der befragten Betriebe an, die „Dauer der Arbeitsgerichtsprozesse“ sei für sie ein Einstellungshindernis, für 39% der Betriebe war dies in der Vergangenheit einmal ein Grund, kein zusätzliches Arbeitsverhältnis einzugehen.

¹² Ein umfassender Überblick über empirische Studien, die den Einfluss des Kündigungsschutzes auf makroökonomische Indikatoren untersuchen, sowie eine Diskussion der Ergebnisse findet sich bei Jahn (2002a), Young (2003), Addison/Teixera (2003), OECD (2004).



nem umfassenden Kündigungsschutz profitieren (OECD 1999), gehören Personengruppen, die einen besonderen Kündigungsschutz genießen und durch die Kriterien der Sozialauswahl geschützt sind, auf regulierten Arbeitsmärkten zu den Verlierern. Betroffen hiervon sind vor allem Berufseinsteiger, Jugendliche und Frauen im Haupterwerbsalter, deren Erwerbsquoten in Ländern mit stringentem Kündigungsschutz unter den von Ländern mit flexiblem Kündigungsschutz liegen (OECD 2004, Nickell/Nunziata 2000, Heckman/Pagés 2000). Damit tritt auch ein Zielkonflikt auf einzelwirtschaftlicher Ebene ans Licht: Zwar begünstigt der Kündigungsschutz die Beschäftigten, doch ist die Chance, den Pool der Arbeitslosen zu verlassen, für Erwerbslose und Personengruppen mit oben genannten Merkmalen gering.

Der Kündigungsschutz hat vermutlich auch auf die Beschäftigungsschwelle Einfluss, wie Flaig/Rottman (2004) in einem elementaren Regressionsmodell versuchen zu zeigen. Demnach betrug die Beschäftigungsschwelle in Deutschland in den 90er Jahren 2,4%. Hätte Deutschland ein dem britischen System vergleichbares Kündigungsschutzniveau gehabt, hätte bereits ein Wachstum des BIP von 1,2% ausgereicht, um positive Beschäftigungsimpulse auszulösen.

Arbeitsmarktdynamik: Untersuchungen zur Schätzung der dynamischen Arbeitsnachfrage gehen davon aus, dass Firmen auf Arbeitsmärkten mit stringentem Kündigungsschutz auf Schwankungen der Nachfrage sehr viel langsamer reagieren als auf Arbeitsmärkten mit geringem Kündigungsschutz. Arbeitsmärkte, die sich mit ihrer Beschäftigung schnell

an Produktionsschwankungen anpassen, wird in der Regel eine hohe Leistungsfähigkeit bescheinigt. Empirische Untersuchungen zur dynamischen Arbeitsnachfrage zeigen, dass Arbeitgeber in allen Ländern auf die Konjunktur mit dem Horten von Arbeitskräften reagieren (Hamermesh 1993). Caballero et al. (2004) haben kürzlich diese These für den Zeitraum 1980–1998 und 60 Länder erneut untersucht. Neben Indikatoren, die die Rigidität des Kündigungsschutzes messen, ziehen die Autoren auch Indikatoren heran, die den Grad der Durchsetzung des jeweiligen Schutzrechts messen. So verfügt etwa Italien über ein vergleichsweise stringentes Kündigungsrecht, jedoch ist dort die Klagewahrscheinlichkeit gering. Die lange Dauer des Kündigungsschutzprozesses sowie die mangelnde Durchsetzbarkeit des ergangenen Urteils führen Bertola et al. (1999) als Grund an, warum nur selten Arbeitnehmer vor Gericht ihre Rechtsposition verteidigen. Caballero et al. (2004) zeigen, dass ein rigider Kündigungsschutz die Anpassungsgeschwindigkeit der Beschäftigung signifikant senkt, dies gilt vor allem in Ländern, in denen die Arbeitnehmer auch in der Lage sind, ihre Rechtsposition einzuklagen.

Ob eine hohe Anpassungsgeschwindigkeit der Beschäftigung unter allen Umständen vorteilhaft ist, lässt sich allerdings bezweifeln. Denn Arbeitsmarktinstitutionen, die Einkommens- und Beschäftigungssicherheit garantieren, fördern – so die Behauptung – neben der Kooperationsbereitschaft der Arbeitsmarktparteien Investitionen in die Aus- und Weiterbildung und können somit die Produktivität erhöhen. Demnach ist eine hohe Anpassungsge-

Tabelle 5

Allokative Wirkungen des Kündigungsschutzes, ausgewählte Ergebnisse

Indikatoren	Studien	Effekte
Arbeitslosenquote	Blanchard/Wolfers (2000), Lazear (1990), Nickell/Layard (1999), OECD (2004)	Ergebnisse der Studien variieren abhängig vom Beobachtungszeitraum, dem gewählten Index und der Spezifikation
Anteil der Langzeitarbeitslosigkeit	Nickell (1997), Nickell / Layard (1999), OECD (2004)	Nimmt zu
Dauer der Arbeitslosigkeit	OECD (1999)	Nimmt zu
Abgang aus / Zugang zur Arbeitslosigkeit	OECD (1999, 2004)	Fällt
Beschäftigungsniveau	Addison et al. (2000), Lazear (1990), Nickell (1997)	Fällt
Beschäftigungsdynamik	Blanchard/Portugal (2001), Gomez-Salavdor et al. (2004), Micco/Pagés (2005)	Glättender Einfluss über den Konjunkturzyklus, negativ Bruttostellengewinne, Bruttostellenverluste nicht eindeutig
Durchschnittliche Dauer der Beschäftigung	OECD (1999)	Steigt
Struktur der Beschäftigung	Heckman/Pagés (2000), Nickell/Nunziata (2000), OECD (1999, 2004)	Negativ für Frauen und Jugendliche; positiv für männliche Arbeitnehmer im Haupterwerbsalter; Anteil der selbständig Beschäftigten steigt
Beschäftigungsschwelle	Flaig/Rottmann (2004)	Nimmt zu
Produktivität	Gust/Marquez (2004), Caballero et al. (2004)	Fällt
Reallohn	Nickell et al. (2003)	Steigt
Strukturwandel vom sekundären zum tertiären Sektor	Nickell et al. (2004)	Sinkt
Investition in firmenspezifisches Humankapital	Estevez-Abe et al. (2001)	Nehmen zu, statistisch nicht robust
Anpassungsgeschwindigkeit der Arbeitsnachfrage	Addison / Teixeira (2001), Caballero et al. (2004), Nickell/Nunziata (2000)	Fällt
Matching-Effizienz	Nickell et al. (2003)	Nimmt zu
Bruttoinlandsprodukt pro Kopf	Feld (2002)	Fällt

schwindigkeit der Beschäftigung nicht immer effizient, da betriebsspezifische Humankapitalinvestitionen bei zu hoher Anpassungsgeschwindigkeit nicht im sozial effizienten Umfang vorgenommen werden. Die Frage ist deshalb, ob eine hohe Anpassungsgeschwindigkeit nicht auch durch andere Strategien wie die intensitätsmäßige oder zeitliche Anpassung in Gestalt von Überstunden und Kurzarbeit erreicht werden kann. Empirische Studien zur dynamischen Arbeitsnachfrage in Deutschland zeigen, dass der Kündigungsschutz, das System der Arbeitslosenversicherung und die vergleichsweise niedrigen Überstundenzuschläge die Neigung der Unternehmen zur internen Anpassung stärken, wenngleich eine Anpassung über den externen Arbeitsmarkt

nicht ausgeschlossen ist. Allerdings sind es hauptsächlich die gering qualifizierten Arbeitskräfte, die den Hauptteil der Anpassungslast tragen.¹³ Indem der Kündigungsschutz die Zahl der Einstellungen und Entlassungen über den Konjunkturzyklus glättet, reduziert er die Anpassungsfähigkeit der Unternehmen auf Nachfrageschocks, der Arbeitskräfteumschlag nimmt ab und die durchschnittliche Beschäftigungsdauer steigt. Dass der Kündigungsschutz über diesen Kanal Einfluss auf die Bruttostellengewinne und eng damit verbunden auf die Produkti-

¹³ Ein Überblick über die Studien zur Anpassungsgeschwindigkeit der Arbeitsnachfrage findet sich bei Jahn (2002a, 132 ff).

vität hat, konnten Gomez-Salvador et al. (2004) empirisch belegen. Der Einfluss auf die Bruttostellenverluste ist hingegen nicht signifikant. Blanchard/Portugal (2001) zeigen, dass der Kündigungsschutz tatsächlich kurzfristige Schwankungen der Arbeitsnachfrage glätten kann. Trifft jedoch ein permanenter Schock auf den Markt, wird die glättende Funktion des Kündigungsschutzes außer Kraft gesetzt. Ausgangspunkt der Schätzungen von Micco/Pagés (2005) ist, dass die Volatilität der Produktnachfrage zwischen den Sektoren variiert. Branchen, die stärkeren idiosynchratischen Schocks unterliegen, sind von einem stringenten Kündigungsschutz, der die notwendige Anpassung des Produktionsfaktors Arbeit bremst, stärker betroffen. Sie zeigen, dass der Kündigungsschutz den Jobturnover insbesondere in Branchen mit großem Anpassungsbedarf senkt. In welchem Maß ein Land von der Rigidität des Kündigungsschutzes betroffen ist, hängt von dem landesspezifischen Branchenmix ab. Seine bremsende Wirkung kann der Kündigungsschutz insbesondere in Ländern mit komparativen Vorteilen in Industrien mit volatiler Nachfrage am stärksten entfalten.

Produktivität und Strukturwandel: Für die These, dass der Kündigungsschutz Investitionen in firmenspezifisches Humankapital fördert, gibt es nur spärliche empirische Befunde. Die OECD (1994) hat gezeigt, dass gerade Firmen in Ländern mit niedrigen Kündigungsraten und einer langen Beschäftigungsdauer mehr in die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter investieren. Ferner zeigen Estevez-Abe/Iversen/Soskice (2001), dass die spezifische Kombination aus Kündigungsschutz und Versicherung gegen das Risiko der Arbeitslosigkeit das Profil aus spezifischen und allgemeinen Kenntnissen, das sich in diesem Land bildet, bestimmt. Der Kündigungsschutz verstärkt die Neigung, in firmenspezifische Kenntnisse zu investieren. Der Schutz vor dem Risiko der Arbeitslosigkeit ermöglicht dagegen den Erwerb industriespezifischen Wissens. Hingegen investieren Arbeitnehmer in Ländern mit geringem Kündigungsschutz und niedriger Arbeitslosenversicherung, wie in den USA, vor allem in allgemeines Humankapital.

Während eine geringe Anpassungsgeschwindigkeit der Beschäftigung die Produktivität senken kann, können Humankapitalinvestitionen die Produktivität steigern. Der Frage, welcher der beiden Effekte überwiegt, sind Cabalero et al. (2004) ebenfalls nachgegangen: Länder mit einem durchsetzungsfähigen Rechtssystem und vergleichsweise stringenter Kündigungsschutz müssen ein geringeres Produktivitätswachstum hinnehmen.

Auch die These, nach der der Kündigungsschutz Einfluss auf den Strukturwandel in einer Volkswirt-

schaft hat, lässt sich nach den Auswertungen von Nickell et al. (2004) mit den Methoden der empirischen Wirtschaftsforschung eindeutig bestätigen. Für Deutschland gilt insbesondere, dass der Kündigungsschutz den Strukturwandel vom produzierenden Sektor zum Dienstleistungssektor bremst. Nickell et al. (2003) haben ferner den Einfluss des Kündigungsschutzes auf die Effizienz, mit der offene Stellen und Arbeitslose zusammen finden, untersucht. Zunächst ist überraschend, dass ein stringenter Kündigungsschutz die Matching-Effizienz sogar zu erhöhen scheint. Eine mögliche Ursache könnte sein, dass die Personalauswahl in Ländern mit rigidem Kündigungsschutz sorgfältiger ist als in Ländern mit liberalem Kündigungsrecht, denn eine Fehlentscheidung der Personalverantwortlichen hat in Ländern mit stringenter Kündigungsschutz schwerwiegendere Folgen.

Interaktion zwischen Schocks und Arbeitsmarktinstitutionen: Für den Anstieg der europäischen Arbeitslosigkeit seit den 70er Jahren gibt es zwei Theorien. Nach der ersten haben negative Angebotschocks – wie etwa die beiden Ölpreiskrisen – die strukturelle Arbeitslosigkeit in den meisten europäischen Ländern erhöht. Die Schwierigkeit bei der empirischen Überprüfung dieser These ist jedoch, dass Schocks zwar den Anstieg der Arbeitslosigkeit in den meisten Ländern erklären können, aber die Schocks nicht hinreichend variieren, um die unterschiedliche Entwicklung der Arbeitslosigkeit zwischen den Ländern zu erklären. Nach der zweiten Theorie gehören rigide Arbeitsmarktinstitutionen zu den Faktoren, die für die strukturelle Arbeitslosigkeit verantwortlich sind. Diese Ansätze haben jedoch das Problem, dass sie zwar die Variation der Arbeitslosigkeit zwischen den Ländern erklären können, jedoch nicht die Entwicklung der strukturellen Arbeitslosigkeit, denn die meisten Institutionen gibt es bereits seit den 70er Jahren. Blanchard/Wolfers (2000) zeigen für 20 OECD Länder und den Zeitraum 1960–1995, dass Interaktionen zwischen makroökonomischen Schocks und Arbeitsmarktinstitutionen den Anstieg der strukturellen Arbeitslosigkeit erklären. Demnach behindern die Institutionen der europäischen Arbeitsmärkte eine rasche Wiedereingliederung der in den intersektoralen und interregionalen Anpassungsprozessen freigesetzten Kräfte. Bevor die in einer Rezession gestiegene Zahl der Arbeitslosen im folgenden Aufschwung wieder auf ihr Ausgangsniveau sinkt, trifft der nächste Schock auf den Markt. Der Verlauf vor allem der europäischen Arbeitslosigkeit wird seit den 80er Jahren offenbar durch das Zusammenspiel wohlfahrtsstaatlicher Institutionen – zu denen in den Schätzungen von Blanchard/Wolfers (2000) auch der Kündigungsschutz zählt – und einer zunehmenden wirtschaftlichen Turbulenz erzeugt.

Rolle der Rechtsprechung und Interaktionen mit anderen Arbeitsmarktinstitutionen: Trotz der umfangreichen Literatur über den Einfluss des Kündigungsschutzes verbleiben erhebliche Zweifel über seine Wirkungen, da viele Ergebnisse nicht eindeutig und häufig statistisch nicht robust sind. Ein wichtiger Grund für die ambivalenten Ergebnisse ist, dass sich die meisten Studien auf internationale Vergleiche beziehen. Die damit verbundenen Indikatoren sind mit erheblichen Problemen verbunden, was die Vergleichbarkeit zwischen den Ländern betrifft. Dies gilt auch für den diskutierten Index der Stringenz des Kündigungsschutzes der OECD, denn Rechtsprechung, ergänzende und erweiterte Vereinbarungen in Tarifverträgen sowie Schiedsverfahren fügen dem Kündigungsschutz eine Dimension hinzu, die nicht in den jeweiligen gesetzlichen Mindeststandards enthalten sind. So haben etwa die deutschen Tarifparteien in Manteltarifverträgen und Rationalisierungsschutzabkommen den Ausschluss der ordentlichen Kündigung für einen Kreis von Arbeitnehmern beschlossen, der sich nach dem Lebensalter (40 bis 55 Jahre) und der Dauer der Betriebszugehörigkeit (3 bis 20 Jahre) richtet. Die Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern lassen sich somit letzten Endes nicht zufrieden stellend erfassen. Auch die Rangordnung zur Rigidität des Kündigungsschutzes auf der Basis der Befragung ist nur ein unvollkommenes Maß. Denn neben dem Einfluss des Zyklus spielt auch die Präsenz von öffentlichen Diskussionen über wirtschaftspolitische Reformen bei dem Antwortverhalten der Befragten eine Rolle.

Die Einschätzung der Stringenz des Kündigungsschutzes auf der Basis von gesetzlichen Vorschriften und Befragungen ist somit allenfalls eine Näherung an die real existierenden Verhältnisse. Um das tatsächliche Niveau des Bestandsschutzes abzubilden, müsste nach Maßen gesucht werden, die die Komplexität des Kündigungsschutzes berücksichtigen und die Interaktionen mit anderen Arbeitsmarktinstitutionen erfassen. So zeigen Belot/van Ours (2000), dass die Interaktion des Kündigungsschutzes mit anderen Institutionen des Arbeitsmarktes die Wirkung des Kündigungsschutzes sowohl verstärken als auch schwächen kann. So scheint der Kündigungsschutz insbesondere in Ländern mit hohem Organisationsgrad und großer Reichweite der Tarifverträge einen negativen Einfluss auf die Arbeitslosigkeit zu haben. Elmeskov et al. (1998) und Scarpetta et al. (2002) unterstützen die theoretische Vermutung, dass ein stringenter Kündigungsschutz die Verhandlungsmacht der Arbeitsplatzbesitzer bei kollektiven Lohnverhandlungen stärkt. Ein stringenter Kündigungsschutz hat gerade in Ländern wie Deutschland mit mittlerem Zentralisierungsgrad der

Lohnverhandlungen, schwerwiegendere Folgen als in Ländern, in denen die Lohnverhandlungen dezentral oder stark zentralisiert durchgeführt werden. Empirische Arbeiten, die die Interaktionseffekte zwischen den Arbeitsmarktinstitutionen nicht berücksichtigen, laufen somit das Risiko, einen wichtigen Aspekt der Wirkung des Kündigungsschutzes außer Acht zu lassen.

3.2 Mikroökonomische Ansätze

Die allokativen Wirkungen des nationalen Kündigungsschutzes lassen sich im intertemporalen Zusammenhang analysieren. Vor allem die Änderung der Schwellenwerte des KSchG bieten sich für eine solche Analyse an. Die anhaltende Kritik am Kündigungsschutz hat die Regierung bereits 1996 dazu bewogen, den Schwellenwert für die Geltung des Kündigungsschutzgesetzes auf zehn Arbeitnehmer anzuheben, 1999 wurde er wieder auf fünf abgesenkt. Die damalige Regierung erhoffte sich von dieser Maßnahme zusätzlich 200.000 Arbeitsplätze. Empirische Untersuchungen zu der Wirkung von Schwellenwerten können allerdings keinen Einfluss auf die Arbeitsplatzdynamik in Kleinbetrieben nachweisen (Wagner et al. 2001; Verick 2004, Bauer et al. 2004, Burgert 2005). Dies spricht dafür, dass Betriebe Einstellungen nicht ausschließlich von dem Schwellenwert der KSchG abhängig machen. Darüber hinaus haben auch Kleinbetriebe bei der Entlassung soziale Gesichtspunkte zu prüfen. Andererseits scheint die von 1996 bis 1998 gültige Anhebung der Schwelle auf mehr als 10 Beschäftigte nicht gänzlich ohne Wirkung geblieben zu sein: In dieser Zeit ging in Betrieben mit sechs bis 10 Mitarbeitern, die nicht mehr unter den Geltungsbereich des KSchG fielen, der Einsatz von befristeten Beschäftigungsverhältnissen signifikant zurück (Bookmann/Hagen 2001).

Bei der Interpretation dieser Ergebnisse ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Ausweitung des Schwellenwertes im Jahr 1996 in eine Phase des allgemeinen Beschäftigungsabbaus fiel. Hinzu kommt, dass infolge der drei Jahre geltenden Übergangsregelungen die meisten Entlassungen nicht von dem neuen Schwellenwert betroffen waren. Dass die Ausweitung des Schwellenwertes keine signifikanten Wirkungen hatte, könnte auch eine Folge von Informationsdefiziten gewesen sein. Denn Kleinunternehmen sind nicht vollständig informiert über die jeweils geltenden Schwellenwerte, die auch bei der Wahl eines Betriebsrates (BetrVG), der Beschäftigungspflicht von Schwerbehinderten (SGB IX), beim Anspruch auf Teilzeitarbeitsplätze (TzBfG)

und sogar bei der Einrichtung von nach Geschlecht getrennten Toilettenräumen (ArbStättV) zu berücksichtigen sind. Erschwerend kommt hinzu, dass bei der Ermittlung der Zahl der Mitarbeiter unterschiedliche Berechnungsmethoden zugrunde liegen. Dies gilt umso mehr, wenn Schwellenwerte alle drei bis fünf Jahre angepasst werden. Diese These wird von Pfarr et al. (2003) im Rahmen einer Arbeitgeberumfrage bestätigt: Demnach gingen 64% der Kleinbetriebe davon aus, dass für sie der gesetzliche Kündigungsschutz gilt.

Eingangs wurde die These erwähnt, dass ein staatlicher Kündigungsschutz die Leistungsbereitschaft und intrinsische Motivation der Arbeitnehmer fördern kann. Im Rahmen der Effizienzlohntheorie ist es einfach zu zeigen, dass ein gesetzlicher Kündigungsschutz die Leistungsbereitschaft der Arbeitnehmer senkt (Wagner/Jahn 2004). Riphon (2004) hat diese These empirisch untersucht. Im Vergleich zu Arbeitnehmern im privaten Sektor sind Angestellte im öffentlichen Dienst stärker vor Entlassungen geschützt. Denn der Tarifvertrag im öffentlichen Dienst sieht den Ausschluss der ordentlichen Kündigung für einen Kreis von Arbeitnehmern vor, der sich nach dem Lebensalter (40 Jahre) und der Betriebszugehörigkeit (15 Jahre) richtet. Der Ausschluss der ordentlichen Kündigung – so die Ausgangshypothese – senkt die Leistungsbereitschaft und Motivation des geschützten Personals. Als Indikator für die Motivation und Leistungsbereitschaft zieht Riphon (2004) die Zahl der Krankheitstage heran. Auf der Basis des SOEP kann Riphon (2004) für das Jahr 2001 belegen, dass die Zahl der Krankheitstage von Angestellten des öffentlichen Dienstes nach dem Erreichen der oben genannten Schwelle im Vergleich zu Angestellten im privaten Sektor signifikant um 3,3 Tage oder um ca. 32% steigt. Dass der Kündigungsschutz die Leistungsbereitschaft und Motivation senkt, können Ichino/Riphon (2005) auch mit italienischen Daten bestätigen. Die Autoren zeigen für den Zeitraum 1993 bis 1995, dass nach dem Ende der Probezeit die Zahl der Krankheitstage sprunghaft steigt.

4 Reform des Kündigungsschutzes

Selbst eine Fundamentalreform des Kündigungsschutzes könnte die deutsche Massenarbeitslosigkeit nicht beseitigen. Eine Bestätigung für diese These liefern Nickell et al. (2005). Die Autoren schätzen den Beitrag verschiedener Arbeitsmarktinstitutionen zum Anstieg der europäischen Arbeitslosigkeit zwischen 1960 und 1995. Etwa 55% des Anstiegs lassen sich auf institutionelle Faktoren zurückführen.

Der Kündigungsschutz ist, wie die Schätzungen von Nickell et al. (2005) belegen, keinesfalls die Institution mit der mächtigsten Bremswirkung. Ursächlich für den Anstieg der europäischen Arbeitslosigkeit ist an erster Stelle die Höhe und Dauer der Lohnersatzleistungen (39%), gefolgt vom Anstieg der Arbeitskosten (26%). An dritter Stelle stehen Variablen, die den Einfluss der Gewerkschaften auf die europäische Massenarbeitslosigkeit messen (19%). Erst an vierter Stelle rangiert der Kündigungsschutz mit etwa 16%. Vor dem Hintergrund dieser Resultate wird deutlich, dass neben einer Reform des Kündigungsschutzrechts begleitende Maßnahmen notwendig wären, um den hysteretischen Trend der Arbeitslosigkeit in Deutschland zu unterbrechen. Zu diesen Maßnahmen würde nicht zuletzt auch die Deregulierung der Gütermärkte gehören (z. B. Franz 1994, Bonin 2004). Ruft man sich allerdings die Stringenz des Kündigungsschutzes in Deutschland im internationalen Vergleich vor Augen und akzeptiert, dass der trendmäßige Zuwachs der deutschen Arbeitslosenquote zu einem Großteil eine Folge der unaufhörlich wachsenden Langzeitarbeitslosigkeit ist, scheint es angebracht, auch über Reformen des Kündigungsschutzes nachzudenken, denn – darüber sind sich die meisten empirischen Studien einig – mit der Stringenz des Kündigungsschutzes nimmt die Langzeitarbeitslosigkeit zu.

Die Diskussion über eine Deregulierung des Kündigungsschutzes wird seit einiger Zeit mit großer Intensität geführt. Entsprechend variantenreich und kontrovers sind die Reformvorschläge, die allerdings mit Blick auf die Geschichte des deutschen Kündigungsschutzrechtes nach dem zweiten Weltkrieg grundsätzlich keine neuen Ideen und Rechtsregeln hervorgebracht haben. Das Spektrum der Vorschläge ist breit gefächert. So plädieren etwa Donges et al. (2004) für eine weitgehende Abschaffung des staatlichen Kündigungsschutzes, verbunden mit der Pflicht, im Arbeitsvertrag einen privatvertraglichen Kündigungsschutz zu vereinbaren (Donges et al. (2004). Berger (1998: 213) stellt die Rechtsunsicherheit, die infolge der Rechtsprechung entsteht, in den Mittelpunkt seines Vorschlags, wenn er angesichts der Ergebnisse seiner ökonomischen Analyse festhält ... „the appropriate remedy against the upsurge in non-voluntary firing costs since the 1970s is obviously to curb the discretionary power of labor courts.“

Welche Maßnahmen könnten zur Reform des Kündigungsschutzes ergriffen werden? Um der Polarisierung des Rechts durch die Lockerung der Normen für temporäre Erwerbsformen entgegenzutreten, könnte man erwägen, das Kündigungsschutzrecht dergestalt zu reformieren, dass es erst nach

einer Betriebszugehörigkeit von zwei oder drei Jahren greift, denn die meisten Unternehmen nutzen befristete Arbeitsverträge zu einer Verlängerung der Probezeit (Jahn 2002a). Bis dahin wären die Arbeitnehmer keinesfalls der Willkür des Arbeitgebers ausgesetzt, da für sie weiterhin die Vorschriften des BGB gelten. Gegen eine Ausweitung der Probezeit auf zwei oder drei Jahre gibt es jedoch ein gewichtiges ökonomisches Argument. Hat ein Arbeitnehmer das Ende der Probezeit erreicht, so hält er eine Rechtsposition, die ohne Kompensation erlischt, sobald er auf einen neuen Arbeitsplatz wechselt, denn die Rechtsposition ist weder handel-, noch transferierbar. Infolgedessen sinkt die Mobilitätsbereitschaft, sobald ein Arbeitnehmer den Schutz des KSchG genießt. Auf einem derart reguliertem Arbeitsmarkt wechselt ein kleiner Teil der Erwerbstätigen fortlaufend zwischen Stellen mit einer kurzen Beschäftigungsdauer, während der Großteil aller Arbeitskräfte auf permanenten Stellen sitzt, die nur für firmeninterne Arbeitsmärkte offen sind.

Ferner böte sich eine generelle Abfindungspflicht bei allen Beendigungen an, wie sie in Österreich seit Januar 2003 gilt. Nach Ablauf der einmonatigen Probezeit muss der Arbeitgeber monatlich 1,53 Prozent des Bruttoentgeltes als „Abfertigung“ an eine Mitarbeitervorsorgekasse entrichten. Mit diesem Sozialpartnermodell erhalten alle Arbeitnehmer einen Anspruch auf Abfertigung, auch wenn der Arbeitnehmer auf eigenen Wunsch den Betrieb verlässt. Allerdings verliert ein derart gestaltetes Kündigungsschutzrecht seine Bestandsschutzfunktion. Da der Arbeitgeber die Beiträge unabhängig vom Eintritt des Schadensfalls entrichten muss, hat diese Regelung keinen Einfluss auf seine Entlassungsentscheidung. Ferner wirkt ein solches Abfindungsmodell wie eine Steuer auf den Faktor Arbeit und erhöht die in Deutschland ohnehin hohen Lohnnebenkosten. Daher böte sich eine Abfindungspflicht an, die nur dann greift, wenn der Arbeitgeber eine Kündigung ausspricht. Allerdings ruft sie strategisches Verhalten von Seiten der Beschäftigten hervor. Denn Arbeitnehmer, die planen ihren Arbeitsplatz zu wechseln, könnten versuchen, durch entsprechendes Verhalten eine Abfindung zu erhalten. Daher ist eine Abfindungspflicht ebenfalls keine anreizkompatible Reformoption.

Marginale Reformen des Kündigungsschutzrechts, die Schwellenwerte erhöhen oder Probezeiten ausdehnen, sind kaum geeignet, die Flexibilität des deutschen Arbeitsmarktes zu fördern und rufen Ausweichreaktionen der Unternehmen hervor. Ziel einer Reform des Kündigungsschutzrechts sollte sein, den Parteien des Arbeitsvertrages Anreize zu geben, effiziente Trennungsentscheidungen zu fäl-

len. Daher sollte eine grundlegende Reform des Kündigungsschutzes in Erwägung gezogen werden. Ausgangspunkt der folgenden Überlegung ist, dass es sowohl Entlassungen aus betriebsbedingten als auch aus verhaltens- und personenbedingten Gründen gibt. Betriebsbedingte Kündigungen erhalten in der Literatur große Aufmerksamkeit, hingegen werden den Entlassungen aus verhaltens- und personenbedingten Gründen nur selten bei den Reformvorschlägen Rechnung getragen. Lässt man die beiden letzten Entlassungsgründe jedoch außer Acht, besteht das Risiko, dass das reformierte Kündigungsschutzrecht erneut durch eine Vielzahl von Sonderregelung unüberschaubar wird (Dorndorf 2000). Ein effizienter Kündigungsschutz sollte daher drei Anforderungen erfüllen: Erstens muss das Kündigungsschutzrecht für den juristischen Laien verständlich sein. Zweitens sollte es für beide Arbeitsvertragsparteien Anreize erzeugen, den Schaden, der bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses entsteht, zu minimieren. Schließlich muss es für alle Parteien Rechts- und Planungssicherheit gewährleisten (Jahn/Walwei 2004).

Ein Kündigungsschutzrecht, das alle drei Forderungen erfüllt, könnte ein Wahlrecht für den Unternehmer vorsehen. Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer unter Einhaltung der Kündigungsfrist jederzeit gegen eine Abfindung entlassen. Gleichzeitig hat die Geschäftsleitung die Wahl – wie bisher – ordentlich zu kündigen und auf die Zahlung einer Abfindung zu verzichten. Zweifelt der Arbeitnehmer an der Rechtmäßigkeit einer abfindungslosen Kündigung, steht ihm wie bisher der Gerichtsweg offen. Das Gesetz sollte in diesem Fall lediglich für die Verteilung der Informations- und Beweispflichten Vorsorge treffen. Gegenstand des Kündigungsschutzprozesses sollte nur die Frage sein, ob eine Kündigung gerechtfertigt ist. Eine ungerechtfertigte Kündigung hätte einen Abfindungsanspruch aber keine Lohnfortzahlung zur Folge. Ein Recht auf Wiedereinstellung gibt es in diesem System – wie in vielen anderen industrialisierten Ländern – nicht. Das Einkommensrisiko sollte wie bisher ausschließlich durch das System der Arbeitslosenversicherung und kurzfristig durch die Abfindung abgedeckt werden. Um den Rechtsdurchsetzungskosten zu entgehen, hat der Arbeitgeber in Zweifelsfällen einen Anreiz, sofort eine Abfindung anzubieten. Der Anreiz für den Arbeitnehmer, eine Kündigungsschutzklage um der Höhe der Abfindung willen einzureichen, entfällt.

Aus ökonomischer Perspektive sollte die Abfindung in Höhe des tatsächlichen Kündigungsschadens bemessen sein, zu dem etwa Such- und Mobilitätskosten sowie der Verlust an betriebspezifischem Hu-

mankapital zählen. Allerdings ist es mit Rücksicht auf die Informationsasymmetrien und Unsicherheit über die Zukunft zum Zeitpunkt der Kündigung kaum möglich, sich einen Eindruck von der Höhe des tatsächlichen Kündigungsschadens zu verschaffen. Deshalb mag eine pauschale Mindestkompensation angemessen sein. Da die staatliche Arbeitslosenversicherung keinen vollen Versicherungsschutz vor dem Verlust des Erwerbseinkommens bietet, mag auch eine Kompensation zu rechtfertigen sein, die über der bisherigen Abfindungsregel von einem halben Monatsgehalt pro Jahr Betriebszugehörigkeit liegt. Um soziale Härten bezüglich des individuellen Kündigungsschadens zu vermeiden, ist eine Staffelung der Mindestabfindung anhand personenbezogener Kriterien denkbar. Mit Rücksicht auf die Einstellungsbarrieren, die soziale Kriterien errichten, wäre zu erwägen, diesen speziellen Gruppenschutz über das System der Arbeitslosenversicherung abzudecken.

Eine derartige Reform hat den Vorteil, dass strategisches Verhalten der an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses beteiligten Arbeitsmarktparteien grundsätzlich vermieden wird. Hinzu kommt, dass die mit einer Kündigung verbundenen Kosten zu einer sorgfältigen betrieblichen Abwägung der Entlassung führen. Bestandsschutz wäre damit die erwünschte Folge und würde immer dann gewählt, wenn er die im Vergleich zu allen anderen Alternativen kostengünstigste Anpassungsreaktion ist. Arbeitnehmer erhalten den gewünschten Schutz vor willkürlichen Entlassungen, gleichzeitig gewährt das Kündigungsschutzrecht Arbeitslosen die Rückkehr in den regulären Arbeitsmarkt.

Literatur

- Addison, J./Bellmann, L./Schnabel, C./Wagner, J.* (2003): German Works Councils Old and New: Incidence, Coverage and Determinants. In: *Schmollers Jahrbuch* 123, P. 339–358.
- Addison, J./Teixeira, P.* (2003): The economics of employment protection. In: *Journal of Labor Research* 24, P. 85–129.
- Bauer, J.* (2002): Ein Vorschlag für ein modernes und soziales Kündigungsschutzrecht. In: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* 19, S. 529–584.
- Bauer, T./Bender S./Bonin, H.* (2004): Dismissal Protection and Worker Flows in Small Establishments. IZA Discussion Paper No. 1105, Bonn.
- Belot, M./van Ours, J.* (2000): Does the recent success of some OECD Countries in lowering their unemployment rates lie in the clever design of their labour market reforms? IZA Discussion Paper No. 147, Bonn.
- Berger, H.* (1998): Regulation in Germany, Some Stylized Facts About its Time Path, Causes, and Consequences. In: *Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* 118, S. 185–220.
- Bertola, G.* (1999): Microeconomic Perspectives on Aggregate Labor Markets. In: *Ashenfelder, O./Card, D.* (Eds.): *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3C, Amsterdam, New York, P. 2985–3028.
- Bertola, G./Boeri, T./Caves, S.* (1999): Employment Protection and Labour Market Adjustment in Some OECD Countries: Evolving Institutions and Variable Enforcement. ILO Employment and Training Papers 48, Genf.
- Bielenski, H./Hartmann, J./Pfarr, H./Seifert, H.* (2003): Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen: Wahrnehmung und Wirklichkeit. In: *Arbeit und Recht* 51, S. 81–91.
- Blanchard, O./Wolfers, J.* (2000): The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence. In: *The Economic Journal* 110, P. C1–C33.
- Blanchard, O./Portugal, P.* (2001): What Hides Behind an Unemployment Rate: Comparing Portuguese and U.S. Labor Markets. In: *The American Economic Review* 91, P. 187–207.
- Bonin, H.* (2004): Lockerung des Kündigungsschutzes: Ein Weg zu mehr Beschäftigung? IZA Discussion Paper 1106, Bonn.
- Boockmann, B./Hagen, T.* (2001): The Use of Flexible Working Contracts in West Germany: Evidence from an Establishment Panel. ZEW Discussion Paper No. 01–33, Mannheim.
- Buchner, H.* (2002): Notwendigkeiten und Möglichkeiten einer Deregulierung des Kündigungsschutzrechts. In: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* 19, S. 533–536.
- Bundesverfassungsgericht* (1990): Beschluss vom 7. 2. 1990 – 1 BvR 26/84 – BVerfGE 81, 242.
- Burgert, D.* (2005): The Impact of German Job Protection Legislation on Job Creation in Small Establishments – An Application of the Regression Discontinuity Design. FFB-Diskussionspapier Nr.49, Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Universität Lüneburg, Lüneburg 2005.
- Caballero, R./Cowan, K./Engel, E./Micco, A.* (2004): Effective Labor Regulation and Microeconomic Flexibility. Cowles Foundation Discussion Paper No. 1480, Yale University, New Haven.
- Deutscher Bundestag* (1951): Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes. Drucksache Nr. 1/2090, Bonn.
- Donges, J./Eekhoff, J./Franz, W./Möschel, W./Neumann, M.* (2004): Flexibler Kündigungsschutz am Arbeitsmarkt. Stiftung Marktwirtschaft, Kronberger Kreis, Band 41, Berlin.

- Dorndorf, E. (2000): Abfindung statt Kündigungsschutz? Betriebs-Berater 55, S. 1938–1943.
- Elmeskov, J./Martin, J./Scarpetta, S. (1998): Key Lessons for Labour Market Reforms: Evidence from OECD Countries' Experiences. In: Swedish Economic Policy Review 5, P. 205–252.
- Estevez-Abe, M./Iversen, T./Soskice, D. (2001): Social protection and the formation of skills: A reinterpretation of the welfare state. In: Hall, P./Soskice, D. (Eds.): Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage, Oxford.
- European Commission (2005): European Economy, Reports and Studies, Performance of the European Labour Market. Brussels, erscheint demnächst.
- Falke, J./Höland, A./Rhode, B./Zimmermann, G. (1981): Kündigungspraxis und Kündigungsschutz in der Bundesrepublik Deutschland. Forschungsbericht Nr. 47, Bd. I und II, Bundesministerium für Arbeit und Sozialforschung, Bonn.
- Feld, L. (2002): Growth, Unemployment, Investment, and Employment Protection Legislation: Panel Evidence for the EU-12 from 1970 to 1996. Arbeitspapier, Universität Marburg, <http://www.wiwi.uni-marburg.de/Lehrstuehle/VWL/FiWi>.
- Flaig, G./Rottmann H. (2004): Erhöht der Kündigungsschutz die Beschäftigungsschwelle? In: ifo-Schnelldienst 57, S. 13–17.
- Franz, W. (1994): Chancen und Risiken einer Flexibilisierung des Arbeitsrechtes aus ökonomischer Sicht. In: Zeitschrift für Arbeitsrecht, Vol. 25, S. 439–462.
- Franz, W./Rüthers, B. (1999): Arbeitsrecht und Ökonomie – Mehr Beschäftigung durch Flexibilisierung des Arbeitsrechtes. In: Recht der Arbeit 52, S. 32–38.
- Frick, B./Schneider, M. (1999): Zunehmende Konfliktregulierung durch Arbeitsgerichte? Eine ökonomische Analyse der Häufigkeit von Kündigungsschutzprozessen. In: Backes-Gellner, U./Kräkel, M./Grund, C. (Hrsg.): Entlohnung und Arbeitszeitgestaltung im Rahmen betrieblicher Personalpolitik. München, S. 157–183.
- Friedrich, W./Hägele, H. (1997): Ökonomische Konsequenzen von Schwellenwerten im Arbeits- und Sozialrecht sowie die Auswirkungen dieser Regelungen. Köln.
- Goerke, L./Pannenberg, M. (2005): Bargaining in the Shadow of the Law: Severance Pay in West Germany. mimeo.
- Gomez-Salvador, R./Messina, J./Vallanti, G. (2004): Gross Job Flows and Institutions in Europe. In: Labour Economics, erscheint demnächst.
- Grund, Ch. (2004): Severance Payments for Dismissed Employees in Germany. Discussion Paper No. 4, University Bonn, ftp://ftp.wipol.uni-bonn.de/pub/RePEc/bon/bonedp/bgse4_2004.pdf.
- Grund, Ch. (2005): Overcompensation by Severance Payments. In: Applied Economics, erscheint demnächst.
- Gust, C./Marquez, J. (2004): International comparisons of productivity growth: the role of information technology and regulatory practices. In: Labour Economics 11, P. 33–58.
- Haisken-DeNew, J./Frick, J. (2003): Desktop Companion to the German Socio-Economic Panel Study. DIW Berlin.
- Hamermesh, D. (1993): Labor Demand. Princeton.
- Heckman, J. (1976): The Common Structure of Statistical Models of Truncation, Sample Selection, and Limited Dependent Variables and a Simple Estimator for Such Models. In: Annals of Economic and Social Measurement 5, P. 475–492.
- Heckman, J./Pagés, C. (2000): The Cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin American Labor Markets. In: Economia, Journal of the Latin American and Caribbean Economic Association 1, P. 109–144.
- Höland, A. (2003): Muss der Kündigungsschutz reformiert werden? – Kündigungspraxis und Kündigungsschutz im deutschen Arbeitsrecht. In: Blanck, M. (Hrsg.): Muss der Kündigungsschutz reformiert werden? Frankfurt am Main, S. 23–62.
- Höland, A./Kahl, U./Zeibig, N. (2005): Kündigungspraxis und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis – Zwischenbericht über die Ergebnisse der Aktenanalysen und der Richterbefragung an den Arbeits- und Landes-arbeitsgerichten in Deutschland 2004/2004. Unveröffentlichtes Manuskript.
- Ichino, A./Riphan, R. (2005): The Effect of Employment Protection on Worker Effort. A Comparison of Absenteeism During and After Probation. In: Journal of the European Economic Association 3, P. 120–143.
- Jahn, E. (2002a): Zur ökonomischen Theorie des Kündigungsschutzes. Berlin.
- Jahn, E. (2002b): Warum ein allgemeiner Kündigungsschutz – warum ganz anders als heute? In: Jahrbuch für Wirtschaftswissenschaften 53, S. 142–160.
- Jahn, E. (2004a): Employment at will vs employment against will. In: Industrielle Beziehungen 11, P. 77–102.
- Jahn, E./Schnabel, C. (2003): Bestandsschutz durch Abfindungen: Höhere Rechtssicherheit und Effizienz. In: Wirtschaftsdienst 83, S. 219–223.
- Jahn, E./Walwei, U. (2004): Die Reform des Kündigungsschutzes: Fragliche beschäftigungspolitische Impulse. In: Orientierungen zur Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik 99, S. 27–32.
- Jahn, E./Walwei, U. (2005): Kündigungsschutz – nicht kleckern, sondern klotzen. In: IAB Forum Nr. 1, S. 26–29.
- Janßen, P. (2004): Arbeitsrecht und unternehmerische Einstellungsbereitschaft. In: IW-Trends 31, S. 1–17.

- Kissel, O.* (1999): Standortfaktor Arbeitsrecht – Standortdebatte und Rechtsentwicklung – Wie geht es weiter? Frankfurt am Main.
- Lazear, E.* (1990): Job Security Provisions and Employment. In: *Quarterly Journal of Economics* 105, P. 699–726.
- Micco, A./Pagés, C.* (2005): Employment Protection and Gross Job Flows: A Difference-in-Difference Approach. Inter-American Development Bank, Research Department, Working Paper No. 508, New York.
- Nickell, S.* (1997): Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America. In: *Journal of Economic Perspectives* 11, P. 55–74.
- Nickell, S./Layard, R.* (1999): Labour Market Institutions and Economic Performance. In: Ashenfelder, O./Card, D. (Eds.): *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3C, Amsterdam/NewYork, P. 3029–3084.
- Nickell, S./Nunziata, L.* (2000): Employment Patterns in OECD Countries. Centre for Economic Performance Discussion Papers 0448, London.
- Nickell, S./Nunziata, L./Ochel, W.* (2005): Unemployment in the OECD since the 1960s. What do we know? In: *The Economic Journal* 115, P. 1–27.
- Nickell, S./Nunziata, L./Ochel, W./Quintini, G.* (2003): The Beveridge Kurve, Unemployment and Wages in the OECD from the 1960s to the 1990s. In: Aghion, P./Frydman, R./Stiglitz, J./Woodford, M. (Eds.): *Knowledge, Information and Expectations in Modern Macroeconomics – in Honor of Edmund S. Phelps*. Princeton, P. 394–431.
- Nickell, S./Redding, S./Swaffield, J.* (2004): The Uneven Pace of Deindustrialization in the OECD. Mimeo, London School of Economics, London.
- OECD* (1994): *Employment Outlook*. Paris.
- OECD* (1999): *Employment Outlook*. Paris.
- OECD* (2004): *Employment Outlook*. Paris.
- Pfarr, H./Bothfeld, S./Kaiser, L./Kimmich, M./Peuker, A./Ullmann, K.* (2003): REGAM-Studie: Die Einschätzung der Geltung des Kündigungsschutzgesetzes in den Kleinbetrieben. In: *Betriebs-Berater* 58, S. 2061–2063.
- Pfarr, H./Bothfeld, S./Kaiser, L./Kimmich, M./Peuker, A./Ullmann, K.* (2004a), REGAM-Studie: Die Kündigungs-, Klage- und Abfindungspraxis in den Betrieben. In: *Betriebs-Berater* 59, S. 106–110.
- Pfarr, H./Bothfeld, S./Kaiser, L./Kimmich, M./Peuker, A./Ullmann, K.* (2004b): REGAM-Studie: Hat das Kündigungsschutzgesetz präventive Wirkung? In: *Betriebs-Berater* 59, S. 325–329.
- Riphan, R.* (2004): Employment Protection and Effort Among German Employees. In: *Economics Letters* 85, P. 353–357.
- Rüthers, B.* (1998): Arbeitsrecht und ideologische Kontinuitäten? Am Beispiel des Kündigungsrechts. In: *Neue Juristische Wochenschrift* 51, S. 1433–1441.
- Rüthers, B.* (2002): Zum Sinn und Unsinn des geltenden Kündigungsschutzrechts? In: *Neue Juristische Wochenschrift* 55, S. 1601–1672.
- Sachverständigenrat* (2003): *Jahresgutachten 2003/2004 Staatsfinanzen konsolidieren – Steuersystem reformieren*, Bonn.
- Scarpetta, S./Hemmings, P./Tressel, T./Woo, J.* (2002): The role of policy and institutions for productivity and firm dynamics: Evidence from micro and industry data. OECD Economics Department Working paper No. 329, Paris.
- Schettkat, R.* (1997): Employment Protection and Labour Mobility in Europe: an Empirical Analysis Using the EU's Labour Force Survey. In: *International Review of Applied Economics* 11, P. 105–118.
- Statistisches Bundesamt* (2003): *Löhne und Gehälter. Fachserie 16, Arbeitskostenerhebungen*, Wiesbaden.
- Thau, J.* (1999): US-amerikanisches Arbeitsrecht – flexibler als das deutsche? In: *Arbeit und Recht* 46, S. 119–121.
- Verick, S.* (2004): Threshold effects of dismissal protection legislation in Germany. IZA Discussion Paper No. 991, Bonn.
- Wagner, J./Schnabel, C./Kölling, A.* (2001): Wirken Schwellenwerte im deutschen Arbeitsrecht als Bremse für die Arbeitsplatzschaffung in Kleinbetrieben? In: Ehrig, D./Kalmbach, P. (Hrsg.): *Weniger Arbeitslose – aber wie?*, Marburg.
- Wagner, T./Jahn, E.* (2004): *Neue Arbeitsmarkttheorien*. Stuttgart.
- Walwei, U.* (2000): Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen: Rechtlicher Reformbedarf und Kompensationsmöglichkeiten. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 33(1), S. 101–111.
- Willemsen, H.* (2000): Kündigungsschutz – vom Ritual zur Rationalität. In: *Neue Juristische Wochenschrift* 53, S. 2779–2787.
- Young, D.* (2003): Employment Protection Legislation: its economic impact and the case for reform. European Commission Directorate-General for Economic and Financial Affairs, Economic Paper No. 186, Brussel.