

Der Open-Access-Publikationsserver der ZBW – Leibniz-Informationzentrum Wirtschaft
The Open Access Publication Server of the ZBW – Leibniz Information Centre for Economics

Bamberger, Eva; Bielig, Andreas

Working Paper

Mehr Beschäftigung mittels weniger
Kündigungsschutz?: ökonomische Analyse der
Vereinbarungen des Koalitionsvertrages vom
11.11.2005

Diskussionspapier // Technische Universität Ilmenau, Institut für Volkswirtschaftslehre, No. 53

Provided in cooperation with:

Technische Universität Ilmenau

Suggested citation: Bamberger, Eva; Bielig, Andreas (2006) : Mehr Beschäftigung mittels weniger Kündigungsschutz?: ökonomische Analyse der Vereinbarungen des Koalitionsvertrages vom 11.11.2005, Diskussionspapier // Technische Universität Ilmenau, Institut für Volkswirtschaftslehre, No. 53, <http://hdl.handle.net/10419/27985>

Nutzungsbedingungen:

Die ZBW räumt Ihnen als Nutzerin/Nutzer das unentgeltliche, räumlich unbeschränkte und zeitlich auf die Dauer des Schutzrechts beschränkte einfache Recht ein, das ausgewählte Werk im Rahmen der unter

→ <http://www.econstor.eu/dspace/Nutzungsbedingungen> nachzulesenden vollständigen Nutzungsbedingungen zu vervielfältigen, mit denen die Nutzerin/der Nutzer sich durch die erste Nutzung einverstanden erklärt.

Terms of use:

The ZBW grants you, the user, the non-exclusive right to use the selected work free of charge, territorially unrestricted and within the time limit of the term of the property rights according to the terms specified at

→ <http://www.econstor.eu/dspace/Nutzungsbedingungen>
By the first use of the selected work the user agrees and declares to comply with these terms of use.

Diskussionspapier Nr. 53

**Mehr Beschäftigung mittels weniger Kündigungsschutz?
Ökonomische Analyse der Vereinbarungen des
Koalitionsvertrages vom 11.11.2005**

Eva Bamberger und Andreas Bielig

Juni 2006

Institut für Volkswirtschaftslehre

Ehrenbergstraße 29

Ernst-Abbe-Zentrum

D-98 684 Ilmenau

Telefon 03677/69-4030/-4032

Fax 03677/69-4203

<http://www.wirtschaft.tu-ilmenau.de>

ISSN 0949-3859

Gliederung

	Seite
1 Einleitung	3
2 Politische Diskussion um den Kündigungsschutz	3
2.1 CDU	3
2.2 SPD	5
2.3 Arbeitgeberverbände	6
2.4 Gewerkschaften	7
3 Koalitionsvertrag und Kündigungsschutz	9
3.1 Kündigungsschutzrelevante Elemente des Koalitionsvertrages	9
3.2 Ökonomische und rechtliche Grundlagen des Kündigungsschutzes	11
4 Ökonomische Analyse	20
4.1 Modelltheoretische Standardanalyse	21
4.2 Modellerweiterung	23
4.3 Ergebnisse	29
4.4 Empirischer Befund	30
4.5 Synopse der politischen Zielerreichung	33
5 Fazit	34
Literaturverzeichnis	36

Abstract

Rules of employment protection installed by legislation or wage agreements should enhance the failures of the labour market mechanism, for instance to stabilize the demand for labour force over several time periods. Fluctuation of human capital is mostly connected with costs for both parties of the labour market. The raising of one kind of “fluctuation tax” as done by employment protection rules intends to minimise these negative externalities but has also the effect of establishing barriers against the generation of additional employment by the enterprises. The coalition agreement of the german government from 11.11.2005 extends the waiting period for employment protection intending a stimulation of incentives for more employment. The article analyzes the economic implications of this political driven approach and indicates the small probability of succeeding in comparison with the ambitious aims set by the german governmental policy.

1 Einleitung

Die Diskussion um die Existenzberechtigung und Ausgestaltung des gesetzlich verankerten Kündigungsschutzes¹ wird traditionell entlang der parteipolitischen Linien geführt und ist demzufolge in der Regel von starken Polarisierungstendenzen geprägt. Dabei werden sachlich fundierte Argumentationen gerade während des Wahlkampfes oft zu Gunsten kurzfristiger parteitaktischer Überlegungen vernachlässigt. In dem von der CDU und der SPD geschlossenen Koalitionsvertrag der Bundesregierung vom 11.11.2005² wurden vor dem Hintergrund der dringend erforderlichen arbeitsmarktpolitischen Reformen auch Modifikationen des gesetzlichen Kündigungsschutzes aufgenommen, wobei die geplanten Änderungen aufgrund der entgegen gesetzten politischen Ausgangspositionen sichtlich den kleinsten gemeinsamen politischen Nenner zwischen beiden Parteien bilden. Der Beitrag zeigt die aktuellen Grundlinien der politischen Debatte auf, operationalisiert die von der Legislative umzusetzenden kündigungsschutzrelevanten Elemente des Koalitionsvertrages und unterzieht diese einer ökonomischen Analyse im Hinblick auf die Wahrscheinlichkeit des Erreichens der politisch angestrebten Zielsetzung von mehr Beschäftigung. Aus dieser werden unter Einbezug empirischer Erkenntnisse Folgerungen für die Ausgestaltung des Kündigungsschutzes abgeleitet, verbunden mit der Intention, einen Beitrag zur Versachlichung der Diskussion dieses gesellschaftlich sensiblen Themas zu leisten.

2 Politische Diskussion um den Kündigungsschutz

Die öffentliche Diskussion um die Ausgestaltung des Kündigungsschutzes wird weitgehend von den politischen Parteien, wirtschaftsnahen Verbänden und den Gewerkschaften als institutionalisierten Vertretungen ihrer jeweiligen Interessengruppen dominiert. Im Folgenden sollen die Positionen der wichtigsten Gruppenvertretungen im Meinungsspektrum dargestellt werden.

2.1 CDU

Die Vertreter der CDU stehen den beschäftigungsfördernden Wirkungen des Kündigungsschutzes überwiegend kritisch gegenüber. Konstatiert wird eine generelle Verkehrung der kündigungsschutzrechtlichen Wirkungen in ihr Gegenteil, so dass diese

¹ Vgl. Kündigungsschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25.8.1969 (BGBl. I S. 1317), zuletzt geändert durch Gesetz vom 19.11.2004 (BGBl. I S. 2902) m. W. v. 27.11.2004.

² Vgl. o. Verf. (2005): Gemeinsam für Deutschland. Mit Mut und Menschlichkeit, Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD vom 11.11.2005, Berlin, in: <http://www.cducsu.de/upload/koavertrag0509.pdf>, 7.3.2006.

zunehmend ein Einstellungshindernis für Unternehmen bilden.³ Danach haben die existierenden Kündigungsschutzregelungen in der Vergangenheit vor allem bewirkt, dass die bestehenden Beschäftigungsverhältnisse zwar sehr sicher seien, andererseits aber Arbeitslose vom Arbeitsmarkt ausgegrenzt bleiben. Um die Bereitschaft von Unternehmen zu Neueinstellungen zu vergrößern, sollte nach dieser Ansicht der Kündigungsschutz neu geregelt oder bezüglich spezifischer Problemgruppen vollständig aufgehoben werden, etwa für über 50jährige neu einzustellende Arbeitnehmer.⁴ Der starke arbeitsrechtliche Schutz schade vor allem kleinen Unternehmen in Ostdeutschland, welche weder über große Personalabteilungen noch über das erforderliche Kapital verfügten, um aufwendige Kündigungsschutzprozesse führen und resultierende Abfindungszahlungen leisten zu können. Deshalb erhöhen diese bei Nachfragesteigerungen vorrangig die Zahl der Überstunden und nur geringfügig die der Neueinstellungen. Das Kündigungsschutzgesetz sollte deshalb um eine spezifische Komponente für Kleinunternehmen und Existenzgründer ergänzt werden,⁵ die als Gruppe einen großen Einfluss auf das Innovationspotenzial einer Volkswirtschaft ausübt. Dies gelte besonders während eines beschleunigten wirtschaftlichen Strukturwandels, der vor allem für tradierte Beschäftigungszweige eine hohe individuelle Arbeitsplatzunsicherheit mit sich bringt.⁶ Ein darauf aufbauend vorgeschlagenes Element der kündigungsschutzrechtlichen Flexibilisierung ist die Aufhebung des Kündigungsschutzes für Unternehmen mit bis zu 20 Beschäftigten und für Existenzgründungen. Darüber hinaus die legislative Verankerung einer individuell zu nutzenden Möglichkeit für alle Unternehmen und Beschäftigten, gegen vorherige Vereinbarung einer Abfindung auf eine Schutzklage im Fall einer Kündigung vertraglich zu verzichten.⁷ Hiermit würde die geltende rechtliche Institution des Bestandsschutzes im Kündigungsrecht zugunsten der Eröffnung der Möglichkeit zur Nutzung des Abfindungsprinzips eingeschränkt.

Im Vergleich zu der in der Vergangenheit in der Regel diskretionär erfolgten Variation der allgemeinen, die Beschäftigtenzahlen betreffende Kündigungsschutzschwelle, schaffe dieses Flexibilisierungselement die Alternative der Berücksichtigung unternehmensspezifischer

³ Vgl. Milbradt, Georg (2004): Wachstumschancen durch die EU-Erweiterung. Perspektiven für die Zukunft im vereinten Europa, 5.3.2004, in: http://www.cdu.de/doc/pdf/050304_milbradt_wachstums_beschluss.pdf, 7.3.2006, S. 3.

⁴ Vgl. Milbradt, Georg (2004): Zukunft Ost – Chance für Deutschland. Ein Beitrag zu einer notwendigen Strategiediskussion, 10.4.2004, in: http://www.cdu.de/doc/pdf/010404_milbradt_aufbau_ost.pdf, 7.3.2006, S. 16.

⁵ Vgl. CDU Bundesvorstand (Hrsg.) (2004): Beschluss des Bundesvorstandes der CDU Deutschlands „Zukunft Aufbau Ost“, 26.4.2004, in: http://www.cdu.de/doc/pdfc/26_04_04_aufbau_ost_beschluss.pdf, 7.3.2006, S. 3.

⁶ Vgl. Althaus, Dieter (2004): Wachstumsstrategien für Regionen im Strukturwandel, 14.5.2004, in: http://www.cdu.de/doc/pdf/14_05_04_papier_althaus.pdf, 7.3.2006, S. 9.

⁷ Vgl. Merkel, Angela (2003): Wie Deutschland sich ändern kann, in: DIE ZEIT, 5.6.2003, S. 6.

Situationen. Über die Implementierung ökonomischer Effizienzerwägungen stelle es damit auch eine strukturelle Veränderung des Gesamtsystems dar.⁸ Das politische Ziel dieser Forderung ist es zum Einen, den Arbeitgebern die Besetzung der erheblichen Zahl offener Stellen über die Schaffung größerer Dispositionsspielräume bezüglich des Faktors Arbeit Flexibilität zu ermöglichen und zum Anderen, die empirisch belegte Diskrepanz von hoher Arbeitslosigkeit und hohem Überstundenvolumen zu verringern.

2.2 SPD

Die SPD hat aufgrund der traditionell engen Verbindung ihrer Mitglieder und Funktionäre zu gewerkschaftsnahen Meinungen und Positionen in der Vergangenheit den Versuch unternommen, den artikulierten Bedürfnissen der Unternehmen nach einer größeren Flexibilität bei der Steuerung ihrer Beschäftigungspotenziale eine stärkere Berücksichtigung zu verleihen, ohne die Schutzbedürfnisse der Arbeitnehmer und die Interessen der Arbeitssuchenden zu vernachlässigen.⁹ Dabei wird die beschäftigungsfördernde Relevanz des Abbaus kündigungsschutzrechtlicher Regelungen im Grundsatz als gering eingeschätzt, in dessen Folge aber eine erhebliche Einschränkung der Arbeitnehmerschutzrechte befürchtet.¹⁰ Verwiesen wird in diesem Zusammenhang auf eine geringe empirische Evidenz der Schaffung von Arbeitsplätzen aufgrund einer Aufweichung des Kündigungsschutzes, woraus zum Teil unter Hinweis auf Gerechtigkeitsaspekte die Forderung nach einer Rücknahme der vorgenommenen Deregulierungen abgeleitet wird.¹¹ Demzufolge sprach sich die SPD im Wahlkampf für die Bundestagswahlen 2005 gegen den Abbau von Kündigungsschutzrechten aus¹² und zählt dessen Verteidigung zu ihren immanenten parteipolitischen Aufgaben.¹³ Dennoch wurde von der SPD mit der Verankerung der Abfindungsoption in § 1a KSchG für den Fall der betriebsbedingten Kündigungen eine flexible Verfahrensalternative zum bisher

⁸ Vgl. Hromadka, Wolfgang (2003): Kündigungsschutz und Unternehmerfreiheit, in: Blank, Michael (Hrsg.), Muss der Kündigungsschutz reformiert werden?, Schriftenreihe der Otto-Brenner-Stiftung, Bd. 82, Frankfurt/Main, S. 11-21, hier S. 14 f.

⁹ Vgl. SPD Bundestagsfraktion (2005): Bilanz 2005. Arbeitsmarktpolitik, in: http://www.spdfraktion.de/cnt/rs/rs_dok/0,,34625,00.html, 7.3.2006.

¹⁰ Vgl. SPD (2003): Parteitag der SPD in Bochum vom 17. bis 19. November. Beschlüsse, in: <http://www.spd.de/servlet/PB/show/1588426/2004-01-16-SPD-Beschluesse-Bochum03.pdf>, 7.3.2006, S. 129.

¹¹ Vgl. SPD (2005a): Anträge zum ordentlichen Bundesparteitag der SPD in Karlsruhe vom 14. bis 16.11.2005, Karlsruhe, in: http://www.spd.de/servlet/PB/show/1589315/261005_antragsbuch_karlsruhe.pdf, 7.3.2006, S. 33, 35.

¹² Vgl. SPD (2005b): Vertrauen in Deutschland. Das Wahlmanifest der SPD, Berlin, in: http://www.spd.de/servlet/PB/show/1053964/270705_SPD-Wahlmanifest_2005.pdf, 7.3.2006, S. 35.

¹³ Vgl. Müntefering, Franz (2005): Rede des SPD-Vorsitzenden Franz Müntefering auf dem SPD-Bundesparteitag in Karlsruhe vom 14.11.2005, Karlsruhe, in: http://www.spd.de/servlet/PB/show/1589460/141105_rede_muntefering_bpt2005.pdf, 7.3.2006, S. 4.

uneingeschränkt geltenden Bestandsschutzprinzip geschaffen.¹⁴ Dabei wurde der bestehende Trade Off zwischen der gezielten Ergänzung kündigungsschutzrechtlicher Regelungen für eine verbesserte Arbeitsmarktpolitik und der Verhinderung des angestrebten Abbaus von Arbeitnehmerrechten deutlich. Der Schwellenwert für den Kündigungsschutz bei Kleinbetrieben wurde für Neueinstellungen aufgehoben, die Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen aus der Perspektive von SPD-Politikern transparenter und rechtssicherer gestaltet. Existenzgründer können seit dem 1.1.2004 Arbeitnehmer für vier Jahre ohne Sachgrund befristet einstellen, neu gegründete Unternehmen bei Auftragsspitzen zusätzliche Arbeitnehmer beschäftigen. Die Möglichkeit, Arbeitnehmer ab dem 52. Lebensjahr ohne zeitliche Begrenzung in sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen, soll dieser von Arbeitslosigkeit besonders betroffenen Gruppe die Rückkehr in eine unbefristete Beschäftigung erleichtern.

2.3 Arbeitgeberverbände

Die Arbeitgeberverbände stellen bei der Diskussion um den Kündigungsschutz die erwarteten Wirkungen auf die Unternehmenskosten in den Vordergrund. Für die Schaffung von Arbeitsplätzen sollten die Betriebe vorrangig von Kosten entlastet und die aufgrund potenzieller rechtlicher Auseinandersetzungen entstehenden Unsicherheiten beseitigt werden, jedoch keine neue Belastungen, etwa durch zusätzliche Abfindungspflichten, hinzukommen.¹⁵ Das Beispiel des Kündigungsschutzes demonstriert dagegen, dass sich ineffiziente Schutzinstitutionen nachteilig auf die Beschäftigungssituation von Arbeitnehmern und die wirtschaftliche Entwicklung in einer Volkswirtschaft auswirken. Da die jetzige Einstellungsschwelle bei den Unternehmen sehr hoch liege, müssten die wirtschaftlichen Wachstumsraten und die daraus resultierenden Gewinnerwartungen sehr hoch sein, damit Anreize für die Schaffung neuer Stellen entstehen würden. Allerdings wird die Modifikation der kündigungsschutzrechtlichen Regelungen als ein lediglich singuläres Element des Arbeitsrechts nach den Erwartungen der Arbeitgeberverbände kaum hinreichend geeignet sein, die Arbeitslosigkeit zu beseitigen.¹⁶ Vielmehr werden die im Koalitionsvertrag

¹⁴ Vgl. Küfner-Schmitt, Irmgard, Schmitt, Jochem (2004): Kündigungsschutz. Das neue Recht nach der Arbeitsmarktreform, Freiburg, Berlin, München, S. 121-124.

¹⁵ Vgl. Kannegiesser, Martin (2005): Zur Regierungserklärung: Noch nicht der große Befreiungsschlag, aber ein wichtiger Schritt nach vorne, in: <http://www.gesamtmittel.de/Gesamtmittel/MEOnline.nsf/0/B8EAA653FF564622C1256CE900579BB5?Open>, 7.3.2006.

¹⁶ Vgl. o. Verf. (2006): Kündigungsschutz und Beschäftigung, in: <http://www.gesamtmittel.de/Gesamtmittel/MEOnline.nsf/0/06E511FC148C408FC1256EF30050EC75?OpenDocument>, 7.3.2006.

verankerten Veränderungen des Kündigungsschutzes zwar als ein Beitrag zur Vereinfachung des Arbeitsrechts begrüßt. Sie stellen nach Ansicht des Arbeitgeberpräsidenten jedoch keine grundlegende Lockerung des Kündigungsschutzes dar, da dessen Anwendung bisher bereits mit Hilfe sachgrundloser Befristungen in den ersten 24 Monaten des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen werden kann.¹⁷ Grundsätzlich wird die Diskussion um den Kündigungsschutz für notwendig gehalten, allerdings für die Erhaltung wichtiger „weicher“ Standortfaktoren, z.B. dem Sozialen Frieden, eine Verhältnismäßigkeit in der öffentlichen Diskussion angemahnt. Die Neuregelung dieser gesetzlichen Vorschriften sollte die Realisierung von Effizienzvorteilen aus der freiwilligen Etablierung betrieblicher Übereinkommen nicht verhindern.¹⁸ Aus der Perspektive der Arbeitgeberverbände wird die Kontroverse um den Kündigungsschutz auch relativiert, weil hohe personelle Fluktuationsraten sowohl einzel- als auch gesamtwirtschaftlich mit hohen Kosten und Effizienzverlusten verbunden sein können, so dass Unternehmen im Allgemeinen versuchen, konjunkturelle Schwankungen mit flexiblen Arbeitszeiten auszugleichen.¹⁹

2.4 Gewerkschaften

Die Gewerkschaften argumentieren grundsätzlich gegen mögliche Deregulierungen des Kündigungsschutzes. Da der Abbau von Arbeitnehmerrechten²⁰ keine positiven Wirkungen auf die Entwicklung der Arbeitslosigkeit besitze und demzufolge Änderungen des Kündigungsschutzes und die Entwicklung der Zahl der Arbeitsplätze keinen Zusammenhang aufwiesen, könne eine rechtliche Modifikation nur zu einer einseitigen Benachteiligung der Arbeitnehmerseite führen.²¹ Insbesondere wird ein fehlender Zusammenhang der gesetzlichen Schwellenwerte, um deren Variation sich in der Vergangenheit die Auseinandersetzungen

¹⁷ Vgl. Hundt, Dieter (2005): Arbeitgeberpräsident Dieter Hundt zur Koalitionsvereinbarung, Presse Information Nr. 81/2005, in: [http://www.bda-online.de/www/bdaonline.nsf/id/6E17E1B4458C96C3C12570B6004645DC/\\$file/PI8105.pdf](http://www.bda-online.de/www/bdaonline.nsf/id/6E17E1B4458C96C3C12570B6004645DC/$file/PI8105.pdf), 7.3.2006.

¹⁸ Vgl. Kannegiesser, Martin (2004): Einige Spitzenpolitiker werden zum Standortrisiko, in: <http://www.insm.de/Presse/Pressearchiv/Interviews/2004 - Interviews/Juli - September 2004/Interview mit Martin Kannegiesser Standortrisiko Spitzenpolitiker .html>, 7.3.2006.

¹⁹ Vgl. Kannegiesser, Martin (2006): Niedriglöhne und Sozialtransfer lösen unsere Probleme nicht, in: <http://www.gesamtmetall.de/Gesamtmetall/MEOnline.nsf/0/071C87BEFB1ADE0BC1256FFC002E397C?open&ccm=080020>, 7.3.2006.

²⁰ Reformen des Kündigungsschutzes, wie etwa eine gruppenspezifische Differenzierung, führen zu unterschiedlichen Verteilungswirkungen für einzelne politische Interessengruppen, auch innerhalb der Arbeitnehmerschichten. Die größte Verlierergruppe bilden Geringqualifizierte, branchenspezifisch Qualifizierte und Teile der mit arbeitsrechtlichen Aspekten beschäftigten Jurisprudenz, während hochqualifizierte Arbeitnehmer grundsätzlich profitieren, vgl. Nolte, Ansgar (2001): Institutionenökonomische Analyse von Kündigungsschutzregelungen: Ein Beitrag zur Reform des Arbeitsrechts, Gabler Edition Wissenschaft, Ökonomische Analyse des Rechts, zugl. Köln, Univ.-Diss., 2001, Wiesbaden, S. 202 f.

²¹ Vgl. DGB Bundesvorstand (2005a): Kündigungsschutz als Auslaufmodell?, Informationen zum Arbeits- und Sozialrecht, Kurzinformationen, 3/05, in: http://www.dgb.de/themen/themen_a_z/abisz_doks/n/newsletter3.pdf/file_view_raw, 7.3.2006, S. 2.

konzentrierten, mit der Schaffung von zusätzlicher Beschäftigung kritisch gesehen. Dabei würde auch in der Öffentlichkeit ein verzerrtes Bild der Realität der Kündigungsschutzwirkungen gezeichnet, z. B. indem 64 % der Unternehmen mit bis zu fünf Beschäftigten kündigungsschutzbedingte Probleme konstatierten, obwohl dieser hier keine Geltung besitzt. Von signifikanter Bedeutung für Neueinstellungen bei Unternehmen seien demgegenüber konjunkturelle Einflüsse, während der Kündigungsschutz diesbezüglich nur eine untergeordnete Rolle spiele, weshalb dessen Marginalisierung oder Abschaffung nicht mit positiven Effekten gerechtfertigt ist.²² In der Praxis der Personalpolitik von Unternehmen machten Personalverantwortliche ihr Einstellungsverhalten trotz allgemein kritischem Verhältnis zur derzeitigen Ausgestaltung des Arbeitsrechts nicht vom Kündigungsschutz abhängig, sondern orientierten sich konsequent am Personal- und Qualifikationsbedarf des Unternehmens. Dagegen würden die potenziellen Kosten für Kündigungen der Unternehmen bei den bisherigen Regelungen vielfach geringer sein als unterstellt.²³ Schon in der jetzigen Situation würden in den ersten sechs Monaten 21 % aller Arbeitgeberkündigungen ausgesprochen. Weitere 27 % der Neueinstellungen endeten analog in den nächsten 1 ½ Jahren. Die Gewerkschaften befürchten bei einer Reduzierung des Kündigungsschutzes, dass sich dieses Verhältnis weiter verschlechtern wird. Deshalb wird argumentiert, dass der Kündigungsschutz insgesamt keine Beschäftigung vernichtet, sondern vielmehr sichert. Eine Verlängerung der Wartezeit auf zwei Jahre würde zudem nicht nur die Institution der befristeten Verträge über eine Umgehungsoption aushöhlen, sondern auch quasi en passant das System der Tarifverträge²⁴ mangels Durchsetzungsfähigkeit schleichend außer Kraft setzen.²⁵

²² Vgl. DGB Bundesvorstand (2005b): 90 Prozent ohne Kündigungsschutz, Informationen zum Arbeits- und Sozialrecht, Kurzinformationen, 5/05, in:

http://www.dgb.de/themen/themen_a_z/abisz_doks/n/newsletter5.pdf/view?showdesc=1, 7.3.2006, S. 2.

²³ Vgl. DGB Bundesvorstand (2005c): Kündigungsschutz verkaufen – ein schlechtes Geschäft, Informationen zum Arbeits- und Sozialrecht, Kurzinformationen, 8/05, in: http://www.dgb.de/themen/themen_a_z/abisz_doks/n/newsletter7.pdf/view?showdesc=1, 7.3.2006, S. 2.

²⁴ Zum systembedingten Zusammenhang von gewerkschaftlicher Tarifpolitik und Rigidität des Kündigungsschutzes vgl. Donges, Jürgen B., Eekhoff, Johann, Franz, Wolfgang, Möschel, Wernhard, Neumann, Manfred (Kronberger Kreis) (2004): Flexibler Kündigungsschutz am Arbeitsmarkt, Stiftung Marktwirtschaft, Schriftenreihe, Bd. 41, Berlin, S. 8.

²⁵ Vgl. DGB Bundesvorstand (2005d): Ohne Kündigungsschutz keine Arbeitnehmerrechte, Informationen zum Arbeits- und Sozialrecht, Kurzinformationen, 6/05, in: http://www.dgb.de/themen/themen_a_z/abisz_doks/n/newsletter6.pdf/view?showdesc=1, 7.3.2006, S.1.

3 Koalitionsvertrag und Kündigungsschutz

3.1 Kündigungsschutzrelevante Elemente des Koalitionsvertrages

Die aufgezeigten partei- und verbandspolitischen Positionen zum Kündigungsschutz verdeutlichen die Stärke der Fragmentierung des an den Entscheidungsprozessen beteiligten relevanten Spektrums für die Meinungsbildung. Der nicht zuletzt für die großen Parteien von CDU und SPD überraschende Wahlausgang der Bundestagswahlen am 18. September 2005,²⁶ reflektierte in prägnanter Form den Willen des Souveräns und verdeutlichte sein Votum für eine gesellschaftlich und parteipolitisch übergreifende Reformanstrengung. Deshalb wurde in den bundespolitischen Parteizentralen auch in der Frage der Behandlung des Kündigungsrechts ein Zwang zur Neuorientierung bisher ideologisch eingefahrener Richtungen des Diskurses erforderlich. Außerdem erhöhte sich, induziert aus machtpolitischem Kalkül und im Sinne einer repräsentativen Demokratie, die Bereitschaft zum Kompromiss auch bei gegensätzlichen Positionen. Dennoch drohte während der Koalitionsverhandlungen die Bildung einer großen Koalitionsregierung wiederholt an kündigungsschutzrechtlichen Details, z. B. der Verlagerung der so genannten Kündigungsschutzschwelle von Betrieben mit 10 auf solche mit 20 Beschäftigten oder der Einführung eines Wahlrechts zwischen traditionellem Schutz vor Entlassung und der a priori erfolgenden individuellen Vereinbarung einer Abfindungsregelung, zu scheitern.²⁷ Dass unter dem Schleier fachreferatsspezifischer Sondierungsgespräche wiederholt ordnungspolitische Auseinandersetzungen ausgetragen wurden, belegen öffentlich geführte Rekurse auf eine potenzielle „Gefährdung des deutschen Sozialstaatsmodells“ oder grundsätzlicher - der „Sozialen Marktwirtschaft“ als verfassungsrechtlich garantiertes und gefordertes System.²⁸

Dementsprechend gestaltete sich das von beiden Parteien im Koalitionsvertrag vereinbarte *politische Ziel* einer intendierten Weiterentwicklung des Kündigungsschutzrechts im Sinne eines kleinsten gemeinsamen politischen Nenners. Diese soll die folgenden *politischen Teilziele* erfüllen:

²⁶ Alle etablierten Parteien außer der FDP mussten Stimmverluste in zum Teil beträchtlichem Ausmaß hinnehmen (SPD -4,3 %, CDU -1,7 %, CSU -1,6 %, Grüne -0,4 %), in: http://de.wikipedia.org/wiki/Wahl_zum_16._Deutschen_Bundestag, 7.3.2006.

²⁷ Vgl. o. Verf. (2005b): Koalitionsgespräche: Streit um den Kündigungsschutz, 27.10.2005, in: www.stern.de/politik/deutschland/548467.html?nv=ct_mt, 7.3.2006.

²⁸ Vgl. SPD (2005c): Konferenz der SPD-Bundestagsfraktion zur „Zukunft der sozialen Marktwirtschaft“, 13.6.2005, in: http://archiv.spd.de/servlet/PB/menu/1050479_ePRJ-SPDDE-print/index.html?id=1050479&project=SPD-Archiv, 7.3.2006.

1. Schaffung von mehr Beschäftigung,
2. Nachhaltige Sicherung der kündigungsrechtlichen Schutzfunktion für bestehende Arbeitsverhältnisse,
3. Erhöhung der Transparenz und Rechtssicherheit für Beschäftigte und Arbeitgeber.²⁹

Die Parteien beschlossen außerdem zur Operationalisierung der in allgemeiner Form formulierten politischen Ziele auf der Ebene der *politischen Instrumente* drei Punkte, welche die Funktion einer Regierungsagenda im Kündigungsschutz übernehmen:

1. Streichung der bestehenden Möglichkeit Arbeitsverträge in den ersten 24 Monaten sachgrundlos zu befristen,³⁰
2. Schaffung der Möglichkeit bei Neueinstellungen alternativ zur gesetzlichen Regelwartezeit bis zur Geltung des Kündigungsschutzes von sechs Monaten eine individuelle Wartezeit von 24 Monaten festzuschreiben,
3. Wiederholte Nutzung von zweitens bei dem gleichen Arbeitgeber, wenn die Beendigung des letzten Arbeitsverhältnisses 6 Monate zurückliegt.³¹

Eine synoptische Übersicht verdeutlicht das System der politischen Instrumente:

Abb. 1: Modifikationen des Kündigungsschutzes im Koalitionsvertrag

	<i>Regelfall</i>	<i>Ausnahme Existenzgründung</i>
<i>Sachgrundlose Befristungen (I)</i>	Nicht gestattet	Bis zu 48 Monaten
<i>Vertragliche Option Wartezeit 24 Monate bei Neueinstellungen (II)</i>	Gestattet	Gestattet (nicht mit I)
<i>Wiederholte Wartezeit von 24 Monaten bei Neueinstellungen (III)</i>	Gestattet	Gestattet (nicht mit I)

Quelle: eigene Darstellung

²⁹ Vgl. o. Verf. (2005c): Gemeinsam für Deutschland. Mit Mut und Menschlichkeit, Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD vom 11.11.2005, Berlin, in: <http://www.educsu.de/upload/koavertrag0509.pdf>, 7.3.2006, S. 37.

³⁰ Ausnahme: Existenzgründer können in den ersten vier Jahren sachgrundlose Befristungen bis zu 48 Monaten vereinbaren.

³¹ Eine simultane Nutzung von 2. und 3. mit der Sonderregelung für Existenzgründungen von 1. ist nicht möglich.

Nach Beendigung einer Legislaturperiode im beginnenden Wahlkampf werden die sich im Wettbewerb um die politische Macht respektive die Gunst des Wählerwillens befindenden Parteien grundsätzlich nicht an dem zumeist erfolgten Einsatz der politischen Instrumente gemessen, sondern an der politischen Zielerreichung. Daher ist für eine solche finale oder zwischenzeitliche Evaluierung die Festlegung adäquater *Indikatoren zur Messung des aktuellen Zielerreichungsgrades* erforderlich. Im Koalitionsvertrag sind diesbezüglich fünf in unterschiedlichem Grade empirisch messbare Phänomene verankert,³² deren statistische Ausprägung eine Aussage über den Erfolg der zukünftigen Regierungspolitik Aufschluss geben soll:

1. Vereinfachung des Kündigungsschutzes
2. Verringerung der Zahl der arbeitsgerichtlichen Verfahren
3. Reduzierung des Prozessrisikos für Unternehmen
4. Vergrößerung der Verlässlichkeit der Vertragsgrundlage für Arbeitnehmer
5. Erhöhung des quantitativen Verhältnisses von unbefristeten zu befristeten Arbeitsverträgen.

An dieser Stelle soll keine Indikatorendiskussion geführt werden, um deren Geeignetheit zur Messung der gesetzten politischen Zielstellung einer Analyse zu unterziehen. Diese soll vielmehr trotz bestehender Inkonsistenzen³³ als exogen gegeben vorausgesetzt werden, da sich Parteien im Wettbewerb um die politische Macht später an den expliziten „Regierungsversprechen“ messen werden müssen.

3.2 Ökonomische und rechtliche Grundlagen des Kündigungsschutzes

Die Besonderheit von Arbeitsverhältnissen als privatrechtliche Verträge gegenüber herkömmlichen Kauf- oder Mietverträgen, etwa von Werkverträgen, besteht in einer nicht zu trennenden Verbindung der Arbeitsleistung von der ausführenden Person. Der Arbeitnehmer ordnet sich dem Arbeitgeber unter und ist damit in einem hohen Maße weisungsgebunden. Diese starke Personenbezogenheit ist das phänotypische Merkmal arbeitsrechtlicher Verhältnisse, was gerade in Bezug auf den Status des Arbeitnehmers als Inhaber von

³² Vgl. o. Verf. (2005c), S. 29 f.

³³ Die Indikatoren enthalten keine quantitativ operationalisier- und messbare Größe zum gesetzten Primärziel von „mehr Beschäftigung“. Der einzige Indikator mit quantitativ belegbaren Aussagen zur Zahl der Arbeitsverhältnisse (Nr. 5) schränkt diese auf die Indikation eines Verhältnisses von befristeten zu unbefristeten Verträgen ein und erlaubt demzufolge keine Evaluierung des absoluten Beschäftigungsvolumens.

verfassungsrechtlich garantierten Grundrechten von starker Brisanz und demzufolge mit großem Konfliktpotenzial versehen sein kann.

Aus *ökonomischer Perspektive* sind vertraglich geregelte Arbeitsbeziehungen jedoch vorrangig aufgrund einer anderen prägenden Besonderheit von Interesse: Weder der Arbeitnehmer noch der Arbeitgeber verfügen bei Abschluss des Arbeitsvertrages (und in der Regel auch danach) über vollständige Informationen bezüglich des Verhaltens und der Charakteristika des jeweils anderen Vertragspartners.³⁴ Ein individueller Arbeitsvertrag versagt unter Umständen, da, neben eklatanten Fehleinschätzungen der Leistungsmerkmale oder der exogenen Rahmenbedingungen, ein opportunistisches Verhalten auf beiden Seiten prinzipiell nicht wirksam verhindert werden kann. Unter anderem aus diesem Sachverhalt wird die Legitimation eines Kündigungsschutzes abgeleitet, mit dem z. B. sozial ungerechtfertigte Kündigungen verhindert werden sollen,³⁵ was in eine ökonomische Terminologie übertragen die Existenz einer individuellen Nachfrage nach staatlichen oder privaten Kündigungsschutzregelungen bedeutet.

In der ökonomischen Literatur finden darüber hinaus weitere Begründungen für den Kündigungsschutz Verwendung.³⁶ Beispielsweise der bilaterale Schutz von irreversiblen Investitionen in das Arbeitsverhältnis, welche bei einmaliger Tätigkeit unwiderruflich versunkene Kosten darstellen und eine hohe Spezialisierungsintensität auf beiden Vertragsparteienseiten ermöglicht. Darüber hinaus die vertrauensschaffende Wirkung des Kündigungsschutzes, welche über eine Befriedigungstendenz der Arbeitsverhältnisse die laufenden Transaktionskosten der existierenden unternehmensinternen Kontroll- und Steuerungsmechanismen senkt. Abgesehen davon kann die Reduktion der Vertragskosten als positives Ergebnis der verlässlichen Fixierung allgemein gültiger Regeln und standardisierter Rechtsverfahren in Entlassungssituationen angeführt werden.³⁷

³⁴ Ein weiteres Merkmal besteht in dem Auftreten von externen Effekten bei der Beendigung resp. dem Wechsel von Arbeitsverhältnissen. Hierbei entstehen z. B. positive Externalitäten bei der unternehmensexternen Übertragung von Humankapital im Rahmen eines Job-to-Job-Wechsels oder negative Externalitäten bei einem beruflichen Einstieg aus der Arbeitslosigkeit, vgl. Wagner, Thomas, Jahn, Elke J. (2004): Neue Arbeitsmarkttheorien, Wisu texte, Stuttgart, S. 293.

³⁵ Vgl. Wagner, Thomas, Jahn, Elke J. (2004): S. 291 f.; Jahn, Elke (2002): Brauchen wir einen allgemeinen Kündigungsschutz?, Diskussionspapier Nr. 9, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für VWL, insbesondere Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, Nürnberg, S. 12 f.

³⁶ Vgl. Wagner, Thomas, Jahn, Elke J. (2004): a. a. O., S. 293.

³⁷ Die staatliche Arbeitslosenversicherung bietet, entgegen politischen Behauptungen, keinen wirksamen und fairen Schutz gegen die Einkommensrisiken des Erwerbslebens, da sie zu Zwangskonditionen auf unfreiwilliger Grundlage in Anspruch genommen werden muss und die Lohnersatzquoten mit durchschnittlich 37 % im ersten Jahr der Arbeitslosigkeit in der Periode von 1988 bis 1995 trotz fortlaufend steigender Beiträge gesunken sind. Gleichzeitig ist ein Trade-off zwischen der sinkenden Höhe der Einkommensersatzleistung und

Allerdings blieb in der ökonomischen Theorie der wichtigste Grund für eine Nachfrage nach Kündigungsschutz, Verdienstsicherung und Abfindungen anscheinend unberücksichtigt: Ein bestehendes Arbeitsverhältnis bildet in der Regel die zentrale Existenzgrundlage von Arbeitnehmern. Mit Arbeitslosengeld I und II werden zwar finanzielle Ressourcen in Höhe des Existenzminimums für den ehemaligen Arbeitnehmer und seine Familie staatlicherseits über ein Umlageverfahren garantiert. Dennoch sind mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses und dem Verlust der Erwerbsgrundlage in der Regel große materielle Verschlechterungen verbunden. Der Kündigungsschutz stellt durch die Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses somit eine implizite Versicherung gegen Entlassungen bei temporären Nachfrageeinbrüchen und das damit in Konjunkturabschwüngen drastisch zunehmende Einkommensrisiko dar.³⁸

Die derzeitige Form des Kündigungsschutzes hat sich evolutiv aus ursprünglich privatvertraglichen Regelungen zu seiner heutigen, überwiegend von gesetzlichen und tarifvertraglichen Elementen determinierten Ausprägung entwickelt.³⁹ Zurzeit existieren in Deutschland im internationalen Vergleich noch relativ strenge Kündigungsschutzregelungen,⁴⁰ wobei zusätzlich als Ergänzung umfangreiche Ressourcen in verschiedene aktiv und passiv wirkende arbeitsmarktpolitische Maßnahmen fließen. Diese traditionelle Dichotomie der Arbeitsmarktpolitik⁴¹ lässt sich unter anderem auf den folgenden Zusammenhang zurückführen:⁴²

der Stringenz des Kündigungsschutzes zu beobachten, vgl. Nickel, S., Nunziata, L. Ochel, W., Qunitini, G. (2003): The Beveridge curve, unemployment and wages in the OECD from 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, S. 394–431. Ob der staatliche Kündigungsschutz diese Versicherungsfunktion hinreichend zu lösen vermag, soll hier nicht untersucht werden.

³⁸ Vgl. Wagner, Thomas, Jahn, Elke J. (2004): S. 293 f.

³⁹ Vgl. Toews, Arik (2004): Die Entwicklung des Kündigungsschutzes von den Anfängen bis zur Gegenwart (mit einer vergleichenden Darstellung), Recht in der Arbeitswelt, Lüneburger Beiträge zum Arbeits- und Sozialrecht, Bd. 2, zugl. Lüneburg, Univ.-Diss. 2003, Münster.

⁴⁰ Der strikteste Kündigungsschutz besteht aus Sicht der OECD in Portugal, der Türkei und Mexiko., vgl. OECD (Hrsg.) (2004): OECD employment outlook 2004, Paris, S. 72 f., welche einen sukzessiven Abbau kündigungsschutzrechtlicher Regelungen in Deutschland im Beobachtungszeitraum des OECD Employment Protection Legislation Indicator (EPL-Index) seit 1980 konstatierte. Dieser setzt sich methodisch aus drei Komponenten zusammen: 1) Regulierung befristeter Arbeitsverhältnisse, 2) Ausmaß der spezifischen Anforderungen an Massenentlassungen und 3) Schutz unbefristeter Arbeitsverhältnisse vor individuellen Kündigungen, vgl. OECD (2004), S. 64–72.

⁴¹ Dennoch ist in Deutschland wie auch in anderen kontinentaleuropäischen Ländern eine Tendenz zur „Flexibilisierung des Randes“ des Arbeitsmarkts zu beobachten, insbesondere bei der Deregulierung traditionell restriktiv gehandhabter Erwerbsverhältnisse, wie befristeten Tätigkeiten, der Zeitarbeit und Formen begrenzter selbstständiger Erwerbstätigkeit., vgl. Eichhorst, Werner, Thode, Eric, Winter, Frank (2004): Benchmarking Deutschland 2004. Arbeitsmarkt und Beschäftigung, Bericht der Bertelsmann Stiftung, Berlin, Heidelberg, New York, S. 35.

⁴² Vgl. IZA (Hrsg.) (2005): Arbeitsmarktreflexionen in Europa – Strategien und Erfolge bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, in: IZA Compact, Dezember 2005/Januar 2006, in:

Strenge Kündigungsschutzregelungen können grundsätzlich Beschäftigung und Einkommen stabilisieren, die Bindung von Arbeitnehmern an ihr Unternehmen verstärken und Anreize zur Investition in unternehmensspezifisches Humankapital bei Unternehmen und Beschäftigten entfalten. Andererseits begrenzt eine restriktive Regulierung die Mobilität auf den Arbeitsmärkten und reduziert deren Anpassungsfähigkeit im wirtschaftlichen Strukturwandel. Sind Menschen arbeitslos, dann kann sich aufgrund des Kündigungsschutzes die Dauer der Arbeitslosigkeit verlängern und in Form von Langzeitarbeitslosigkeit verfestigen. Demgegenüber vergrößert die Lockerung der Beschränkungen für befristete Arbeitsverhältnisse resp. für die Zeitarbeit die Flexibilität des Arbeitsmarktes in diesen Segmenten. Dies führt dort in der Regel bei Nachfragerhöhungen zu einem starken Beschäftigungszuwachs und bietet damit, wegen der geringeren Abschreibungen auf das individuelle Humankapital, verbesserte Übergangsalternativen für Arbeitslose in den ersten Arbeitsmarkt. Der individuelle Übergang in dieses Segment des Arbeitsmarktes ist dennoch für den einzelnen Arbeitnehmer in der Regel mit Problemen behaftet und stellt kaum einen Regelfall dar.⁴³

Daraus wird deshalb oft die Forderung abgeleitet, zukünftige Schritte zu einer weiteren Liberalisierung im Arbeitsrecht mit der unveränderten Gewährleistung eines hohen Leistungsniveaus der Arbeitslosenversicherung zu kombinieren, damit die erforderlichen Reformprozesse eine hinreichende gesellschaftliche Akzeptanz erhalten.⁴⁴

Zurzeit enthält das *deutsche Arbeitsrecht* diesbezüglich relevante rechtliche Regelungen im Rahmen des Allgemeinen und des Besonderen Kündigungsschutzes.⁴⁵ Der Allgemeine Kündigungsschutz des § 1 KSchG bezieht sich auf Arbeitnehmer, also auf alle Personen, die aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags oder eines gleichartigen Rechtsverhältnisses im Dienst eines Anderen zur unselbständigen Arbeit verpflichtet sind.⁴⁶ Demgegenüber

http://www.iza.org/index.html?lang=de&mainframe=http%3A//www.iza.org/de/webcontent/publications/toc_compact&topSelect=publications&subSelect=compact, 7.3.2006, S. 4-6.

⁴³ Vgl. IZA (2005): a. a. O.

⁴⁴ Vgl. IZA (2005): a. a. O.

⁴⁵ Kündigungsschutzregelungen können privatvertraglich, tarifvertraglich und durch (nationale) Gesetze etabliert werden. Hinzu kommt die Eingriffsmöglichkeit der Europäischen Kommission in den legislativen Prozess auf nationaler Ebene. Ein deutscher kündigungswilliger Arbeitgeber hat grundsätzlich das BGB, seine Generalklauseln, das Betriebsverfassungsgesetz, das Kündigungsschutzgesetz und unter Umständen die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Sozialauswahl für eine Beachtung der Rechtslage zu berücksichtigen., vgl. Jahn (2002): S. 3.

⁴⁶ Vgl. Dörner, Klemens (2004): § 1 KSchG, in: Ascheid, Reiner, Preis, Ulrich, Schmidt, Ingrid (Hrsg.), *Kündigungsrecht. Großkommentar zum gesamten Recht der Beendigung von Arbeitsverhältnissen*, München, S. 211-341, hier S. 227.

fokussiert der Besondere Kündigungsschutz spezifische Adressatenkreise resp. Schutzgruppen, z. B. Mandatsträger von Stationierungsstreitkräften (ZA-NTS Art. 56) sowie Wehrdienst- oder Zivildienstleistende (ArbPISchG § 2).

Aus der rechtlichen Perspektive existieren drei verschiedene Kategorien von Kündigungsgründen:⁴⁷

1. Kündigungen aus personenbedingten Gründen
2. Kündigungen aus verhaltensbedingten Gründen und
3. Kündigungen aus betriebsbedingten Gründen.

Zu 1) *Personenbedingte Gründe* zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses sind Aspekte, die auf den persönlichen Eigenschaften und Fähigkeiten des Arbeitnehmers beruhen.⁴⁸ Abgestellt wird auf eine Konstellation, in der der Arbeitnehmer nicht mehr die Fähigkeit und Eignung besitzt, die aufgrund des Arbeitsvertrags geschuldete Leistung ganz oder teilweise zu erbringen. Dabei ist es unerheblich, ob er die geforderten Eigenschaften vorher besaß oder wieder erlangen kann. Allerdings ist die Abgrenzung zur verhaltensbedingten Kündigung nicht unproblematisch und wenig konsistent. In der Rechtspraxis findet als Unterscheidungskriterium die Frage nach dem Vorliegen eines vertragswidrigen Verhaltens Verwendung, bei deren Verneinung lediglich eine personenbedingte Kündigung vorliegt. Eine Kündigung aus personenbedingten Gründen kann dann erfolgen, wenn der Arbeitnehmer gewillt ist, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen, dies aber nicht realisieren kann. Dies kann aufgrund einer Krankheit verursacht sein, auch wegen einer Aidsinfektion mit resultierenden Krankheitsausfällen, eine Alkohol- und Drogenabhängigkeit oder das der betrieblichen Praxis (ungeschriebene Kleiderordnung) widersprechende äußere Erscheinungsbild des Arbeitnehmers. Ebenso kann die Schließung oder Scheidung einer Ehe im Ehegattenarbeitsverhältnis, die extensive Übernahme von Ehrenämtern, die Inhaftierung eines Arbeitnehmers, die mangelnde Eignung am Arbeitsplatz, eine nebenberufliche Tätigkeit, Sicherheitsbedenken, Straftaten, verfassungsfeindliche Betätigung des Arbeitnehmers sowie der Wehrdienst von Nicht-EU-Ausländern zur Kündigung führen, wenn hiermit eine nicht zumutbare Beeinträchtigung des Arbeitsverhältnisses eintritt.

⁴⁷ Vgl. Dörner (2004): S. 211-341; siehe insbes. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG.

⁴⁸ Vgl. Dörner (2004): S. 256 f.

Zu 2) Die Gründe für eine ordentliche *verhaltensbedingte Kündigung* werden ebenso wie die für eine personenbedingte Kündigung nicht gesetzlich definiert.⁴⁹ Mit der Möglichkeit der ordentlichen verhaltensbedingten Kündigung soll Arbeitgebern die Option eingeräumt werden, ein vertragswidriges Verhalten von Arbeitnehmern unter Einhaltung von Kündigungsfristen auch dann mit der Auflösung des Vertragsverhältnisses zu sanktionieren, wenn die Schwelle zur außerordentlichen Kündigung noch nicht erreicht worden ist.

Grundsätzlich sind verhaltensbedingte Kündigungen unter anderem möglich bei schuldhaften Störungen bezüglich der Leistung, z. B. Schlecht- oder Fehlleistungen, bei Verstößen gegen die betriebliche Ordnung, z. B. gegen ein Rauch- oder Alkoholverbot, bei Störungen des personellen Vertrauens, z. B. Vollmachtsmissbrauch oder der Annahme von Schmiergeldern sowie bei der Verletzung arbeitsvertraglicher Nebenpflichten, z. B. Verstöße gegen das Weisungsrecht des Arbeitgebers oder gegen die Treue- und Geheimhaltungspflicht.

Zu 3) *Betriebsbedingte Kündigungen* zielen darauf ab, den unternehmensinternen Personalbestand dem aus veränderten betrieblichen Erfordernissen erwachsenden verringerten Personalbedarf anzupassen.⁵⁰ Die rechtliche Zulässigkeit ist aus juristischer Perspektive an drei Voraussetzungen gebunden:

- (I) Es muss eine objektive Verringerung des Beschäftigungsbedarfs vorliegen.
- (II) Diese darf nicht mit alternativen Maßnahmen im Unternehmen bewältigt werden können, etwa mit betriebsorganisatorischen Umstrukturierungen oder einer anderweitigen Beschäftigung des Arbeitnehmers.
- (III) Die Bestimmung der zu kündigenden Arbeitnehmer hat nach den Grundsätzen der Sozialauswahl zu erfolgen. Werden diese Prämissen nicht erfüllt, ist die ausgesprochene betriebliche Kündigung unzulässig.

Für ökonomische Analysen der Kündigungsgründe ist vor allem die Prämisse (I), also die objektive Verringerung des Geschäftsbedarfs von Bedeutung. Deren Relevanz ist aus juristischer Sicht an das explizite Vorliegen einer gestaltenden strategischen Entscheidung, etwa bezüglich der Neubestimmung des Unternehmensziels, von Produktentscheidungen, der

⁴⁹ Vgl. Dörner (2004): S. 297-299.

⁵⁰ Vgl. Kiel, Heinrich (2004): § 1 KSchG, in: Ascheid, Reiner, Preis, Ulrich, Schmidt, Ingrid (Hrsg.), Kündigungsrecht. Großkommentar zum gesamten Recht der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, München, S. 341-499, hier S. 346.

Festlegung des Unternehmenssitzes und der Unternehmensgröße sowie der näheren Ausstattung und Organisationsform des Unternehmens gebunden.⁵¹ Die Entscheidung selber muss nicht zwingend an spezifische Gewinn- oder Kostenerwägungen oder -ziele gebunden sein.⁵²

Für eine rechtliche Zulässigkeit der Kündigung muss sich aus der strategischen Entscheidung kausal eine Verringerung des Beschäftigungsbedarfs ergeben,⁵³ wobei inner- und außerbetriebliche Ursachen unterschieden werden:⁵⁴

- *Innerbetriebliche Ursachen*: betriebliche Maßnahmen auf technischem, organisatorischem oder wirtschaftlichem Gebiet, z. B. Rationalisierungsmaßnahmen, Änderungen der Arbeits- und Produktionsmethoden, Betriebseinschränkungen oder -Stilllegungen, Auftragsvergaben an andere Unternehmen, Umstellungen der Vertriebsstruktur oder Straffung betrieblicher Hierarchien.

- *Außerbetriebliche Ursachen*: von der Betriebsgestaltung und Betriebsführung unabhängige Situationen, z. B. Auftrags- und Umsatzrückgänge, Rohstoffe- oder Energiemangel, Drittmittel- und Haushaltsstellenstreichungen.

Grundsätzlich gestaltet sich der argumentative Beleg für den Arbeitgeber beim objektiven Vorliegen außerbetrieblicher Ursachen weniger komplex als im Fall innerbetrieblicher Faktoren, während der gegenteilige Nachweis des Arbeitnehmers für das Vorliegen von Sachwidrigkeit, Willkür oder Unvernunft und damit der Unzulässigkeit der Kündigung anspruchsvoller wird.⁵⁵

Das Vorliegen einer Verringerung des Beschäftigungsbedarfs aufgrund einer unternehmerischen Entscheidung ist nicht stringent an die explizite Bestimmung konkret betroffener Arbeitsplätze gebunden, sondern stellt auf einen allgemein bestehenden personellen Überhang ab, welcher mit einer Reduzierung der Beschäftigtenzahl abgebaut

⁵¹ Vgl. Kiel (2004): S. 354 f.

⁵² Vgl. Kiel (2004): S. 359 f.

⁵³ Vgl. Kiel (2004): S. 360 f.

⁵⁴ Vgl. Kiel (2004): S. 360 f.

⁵⁵ Vgl. Kiel (2004): S. 362.

werden soll.⁵⁶ Dies wird insbesondere bei denjenigen betriebsbedingten Kündigungen deutlich, bei denen die qualitative Komponente des Arbeitsverhältnisses stärker in den Vordergrund tritt, etwa wenn sich z. B. das Anforderungsprofil der Arbeitsplätze im Zeitablauf verändert und die neuen Tätigkeiten nunmehr von höher qualifizierten Arbeitnehmern ausgeführt werden sollen.

Gleichfalls nicht stringent ist die im Kündigungsschutzrecht implizit unterstellte direkte Kopplung von variierendem Beschäftigungsvolumen, z. B. der Stundenzahl, und der daraus resultierenden Anpassung der Beschäftigten, z. B. der Menge der Arbeitnehmer. Dem Arbeitgeber steht hier ein erheblicher, rechtlich anerkannter Dispositionsspielraum zu, z. B. mit der Festlegung controllinginterner Kennziffern zur umsatzabhängigen Schlüsselung der Beschäftigungszahlen und -volumina,⁵⁷ welcher auch für die Gestaltung der unternehmensspezifischen Beschäftigungspolitik genutzt werden kann.

Werden die personenbedingte Kündigung, verhaltensbedingte Kündigung und betriebsbedingte Kündigung synoptisch einander gegenübergestellt, besitzt Letztere für die ökonomische Analyse aufgrund ihrer quantitativen Dimension,⁵⁸ aber auch wegen einer wesentlichen Besonderheit eine hervorgehobene Stellung. Die Kündigung aus betriebsbedingten Gründen unterscheidet sich von den Kündigungen wegen verhaltens- und personenbedingten Gründen aufgrund der Verankerung einer gesetzlichen Abfindungsregelung in § 1a KSchG. Diese originär als Option vorgesehene Klausel, welche die Zahlung einer Abfindung in Höhe eines halben Monatsgehalts für jedes Beschäftigungsjahr vorsieht, sollte grundsätzlich nicht die Bestandschutzorientierung des Kündigungsrechts zugunsten eines Abfindungsmodells ablösen.⁵⁹ Dessen ungeachtet hat sich der Trend insbesondere wegen der aktuellen arbeitsrechtlichen Rechtsprechung zunehmend in Richtung einer Abfindungsorientierung entwickelt.⁶⁰

⁵⁶ Vgl. Kiel (2004): S. 362 f.

⁵⁷ Vgl. Zentes, Joachim (2003): Personalcontrolling im Handel, in: Horvath, Peter, Reichmann, Thomas, (Hrsg.), Vahlens großes Controllinglexikon, München, S. 538 f.

⁵⁸ Zwei Drittel der arbeitgeberseitigen Kündigungen sind betriebsbedingt, vgl. Pfarr, Heide, Ullmann, Karen, Bradtke, Marcus, Schneider, Julia, Kimmich, Martin, Bothfeld, Silke (2005): Der Kündigungsschutz zwischen Wahrnehmung und Wirklichkeit. Betriebliche Erfahrungen mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, Projekt Regulierung des Arbeitsmarktes (REGAM), WSI in der Hans-Böckler-Stiftung, München, Mering, S. 91 f.

⁵⁹ Vgl. Kiel (2004): S. 347 f.

⁶⁰ Vgl. Wagner/Jahn (2004): S. 285 f., siehe insbes. §§ 9 und 10 KSchG.

Grundsätzlich muss ein Unternehmen bezüglich aller Formen der ordentlichen Kündigung aufgrund unvollständiger Information bei Vertragsschluss mit einer Wahrscheinlichkeit $\alpha > 0$ bei der Einstellung eines neuen Arbeitnehmers die durchschnittlichen Kündigungsschutzkosten K^K in sein Kalkül einbeziehen.⁶¹ Sie erhöhen den Preis des Faktors Arbeit um den Betrag $\alpha \cdot K^K$, während bei einer Kreuzpreiselastizität $\varepsilon = 1$ der Faktor Kapital relativ gesehen um den Betrag $\frac{1}{\alpha \cdot K^K}$ kostengünstiger eingesetzt werden kann.

Dennoch erscheinen wegen der unterschiedlichen Charakteristika der Kündigungsarten nicht alle potentiellen kostenverursachenden Kategorien gleichermaßen als entscheidungsrelevant. Erweist sich im Laufe des Arbeitsverhältnisses eine Kündigung aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen aus Unternehmenssicht als einzelwirtschaftlich erforderlich, da Vertragsverletzungen aus persönlichen Eigenschaften oder individuellem Verhalten auftreten, wird das Unternehmen eine gerichtliche Bestätigung der rechtlichen Zulässigkeit der ausgesprochenen Kündigung erwarten. Die resultierenden gerichtlichen Kosten trägt die unterliegende Rechtsstreitpartei. Antizipiert der Arbeitnehmer ein wahrscheinliches Unterliegen, wird er bei Unterstellung rationalen Verhaltens die gerichtliche Auseinandersetzung vermeiden und der Kündigung zustimmen. Im umgekehrten Fall wird ein Unternehmen bei unzulässiger Kündigung die zusätzlichen Kosten in Höhe von $\alpha \cdot K^K$ antizipieren und daher von einer Kündigung absehen.

Von ökonomischem Interesse ist somit vorrangig der Fall der betriebsbedingten Kündigungen, da hier erhebliche betriebswirtschaftliche Darlegungspflichten für eine Rechtmäßigkeit auf der Arbeitgeberseite bestehen. Zusätzlich wurde dieser Kündigungsgrund legislativ mit einer Abfindungsoption a versehen. Das Prinzip der laut § 1a KSchG gesetzlich garantierten optionalen Zahlung einer Abfindung in Höhe $A_i = 0,5 \cdot w_i \cdot y_i$, mit y_i Zahl der Beschäftigungsjahre und w_i Lohnsatz, wirkt dabei als Preisuntergrenze auf einem fiktiven „Markt für Abfindungen“. Die hier gesetzten Anreize wirken auf eine Erhöhung der individuellen arbeitnehmerseitigen Anstrengungen, die gesetzlich fixierte Preisuntergrenze der Abfindung um einen jeweils zu maximierenden Betrag z_i zu überschreiten, was über gezielte Investitionen I_i in juristische resp. arbeitskampfgebundene Aktivitäten, z. B. bei

⁶¹ Vgl. OECD (2004): S. 76.

Massenentlassungen, erreicht werden kann. Eine Maximierung bezüglich des Betrags z_i , wobei gilt $z_i = f(I_i; \dots)$, ergibt nach diesem Kalkül das folgende Optimum:

$$\bar{z} = \max z_i \quad \text{mit } z'_i = \frac{dz_i}{dI_i} = 0.$$

Bei betriebsbedingten Kündigungen bestehen somit legislativ verursachte arbeitnehmerseitige Anreize, die Kündigungsschutzkosten für das Unternehmen aus einzelwirtschaftlich rationalem Kalkül strategisch und gezielt zu erhöhen. Zusammen mit den sich ebenfalls erhöhend auf die entstehenden Kündigungsschutzkosten auswirkenden Anforderungsschwellen bei der Darlegungslast erhöhen sich die durchschnittlich erwarteten Kündigungsschutzkosten des Unternehmens. Da die Einstellungsentscheidung eines Unternehmens entsprechend den oben gesetzten Prämissen c. p. von den erwarteten Kündigungskosten abhängig ist, werden im Folgenden für die weiteren Überlegungen lediglich Kündigungen aus betriebsbedingten Gründen betrachtet.

4 Ökonomische Analyse

Um die Wirkungen der Modifikationen des Kündigungsschutzes auf die gesetzten Ziele von mehr Beschäftigung, der nachhaltigen Sicherung der kündigungsrechtlichen Schutzfunktion sowie der Erhöhung von Transparenz und Rechtssicherheit näher untersuchen zu können, wird im Folgenden dargestellt, welche Faktoren ausschlaggebend für die Entscheidung eines Unternehmens sind, einen weiteren Arbeitnehmer einzustellen.⁶² Hierbei stellen neben der festzustellenden Qualifikation und der erwarteten Produktivität des potentiellen Beschäftigten auch die Kosten der Kündigung eine hierfür relevante Determinante dar.⁶³ Für deren modelltheoretische Erfassung wird als Standardansatz der Arbeitsmarktökonomik in der Regel ein neoklassischer Ansatz verwendet, auf dessen Grundlage die geplante Gesetzesänderung im Hinblick auf die ökonomischen Implikationen für das Einstellungsverhalten untersucht wird. Diese Überlegungen werden um erforderliche Erweiterungen der Modellbetrachtung sowie empirische Befunde ergänzt.

⁶² An dieser Stelle soll von einer prinzipiellen Entscheidung zwischen den Alternativen Arbeit und Kapital abstrahiert und nur die Entscheidung untersucht werden, ob ein weiterer Arbeitnehmer eingestellt werden soll.

⁶³ Vgl. Hofmann, Monika (2004): Jobbremse Kündigungsschutz, in: Markt und Mittelstand, 11/04, S. 20-22, in: http://www.cesifo-group.de/portal/page?_pageid=36,105333&_dad=portal&_schema=PORTAL&item_link=ifointerview-MuM11-04.htm, 7.3.2006.

4.1 Modelltheoretische Standardanalyse

Der neoklassische Ansatz⁶⁴ unterstellt den Unternehmen ein gewinnmaximierendes Verhalten⁶⁵ und geht davon aus, dass für die Produktion der nachgefragten Güter y_i^N des betrachteten Unternehmens i die beiden Faktoren Arbeit L_i und Kapital K_i benötigt werden, welche eingeschränkt substituierbar sind. Der Einsatz der beiden Produktionsfaktoren verursacht Kosten in Höhe der Lohnsätze w_i und des Kapitalkostensatzes r_i je eingesetzter Faktoreinheit. Die hergestellten Produkte werden am Markt zum Preis p_i verkauft. Damit existiert die folgende *Gewinnfunktion* G_i :

$$G_i = p_i(y_i^N) \cdot y_i^N - w_i \cdot L_i - r_i \cdot K_i \quad (1)$$

mit:

- G_i Gewinn des Unternehmens i
- p_i Preis für das verkaufte Produkt
- y_i^N verkaufte Menge des Produkts ($y_i^N = f(N)$)
- N Nachfrage nach Produkt der Unternehmung i
- w_i Lohnsatz der Unternehmung i

Nebenbedingung $y_i = f(L_i; K_i)$ mit y_i produzierte Menge des Produktes

Der erste Term der Gewinnfunktion $p_i(y_i^N) \cdot y_i^N$ beschreibt die *Ertragsituation* der Unternehmung als Produkt von Preis p_i und verkaufter Menge y_i^N . Diese ist vor dem Hintergrund der konjunkturellen Entwicklung eine wesentliche Determinante der Arbeitsnachfrage L_i der Unternehmung. Geht die abgesetzte Menge der Produkte aufgrund

⁶⁴ Vgl. Schmid, Hans, Dosky, Doris von, Braumann, Benedikt (1996): Ökonomik des Arbeitsmarktes, Bd. 1, Arbeitsmarkttheorien, UTB für Wissenschaft, Nr. 1559, Bern, Stuttgart, Wien, S. 3-13. In der vorgenommenen Standardanalyse wird ein geringfügig modifizierter neoklassischer Ansatz verwendet, während die im nächsten Abschnitt folgenden Änderungen nicht mehr der neoklassischen Modellstruktur zugeordnet werden können.

⁶⁵ Zusätzlich werden ein konstanter Kapitalstock, konstante Produktionstechnik, konstante Preise und Löhne und ein homogener Faktor Arbeit unterstellt sowie die Faktoren Zeit und Transaktionskosten vernachlässigt.

einer sinkenden Nachfrage auf dem Gütermarkt zurück, kann sich das Unternehmen an die Veränderung dieser Rationierungsschranke mit einer Beschäftigungsreduzierung anpassen.⁶⁶

Der zweite Term $w_i \cdot L_i$ wird von den *Lohnkosten* gebildet, die mit Hilfe des Produkts des Lohnsatzes w_i mit dem Arbeitseinsatz L_i der Unternehmung ausgedrückt werden. Dabei verursachen höhere Löhne grundsätzlich nicht nur zusätzliche Kosten für die Unternehmung i , sondern können unter Umständen auch ertragssteigernd wirken, wenn höher bezahlte Arbeitskräfte effektiver arbeiten.⁶⁷ Außerdem bewirken Lohnsteigerungen in der Regel eine Kaufkraftsteigerung. Dieser Einkommenseffekt ist für die betrachtete Einzelunternehmung im Vergleich zum Kosteneffekt nicht relevant, auf der volkswirtschaftlichen Ebene kann c. p. jedoch insgesamt ein positiver Effekt der Erhöhung von w_i auf y^N mit $y^N = \sum_{j=1}^n y_j^N$ vermutet werden.⁶⁸

Im Folgenden wird angenommen, dass der Einsatz des Faktors Kapital K_i und der Kapitalpreis r_i konstant sind. Die Unternehmung variiert demzufolge als Steuerungsgröße für die Gewinnmaximierung den Einsatz des Faktors Arbeit L_i . Die Maximierung von Gleichung (1) über die Ableitung nach dem Faktor Arbeit führt zu der folgenden gewinnmaximalen Konstellation:

$$\frac{\partial y_i^N}{\partial L_i} \cdot p_i \geq w_i \quad (2)$$

Der linke Term $\frac{\partial y_i^N}{\partial L_i} \cdot p_i$ stellt das *Wertgrenzprodukt* einer potenziellen Neueinstellung für die Unternehmung dar, indem es die marginale Ertragsänderung aufgrund einer infinitesimal kleinen Variation des Faktoreinsatzes Arbeit erfasst. Solange das Wertgrenzprodukt des potentiellen Neubeschäftigten die zusätzlich zu entrichtenden Lohnkosten w_i nicht unterschreitet, wird ein weiterer Arbeitnehmer eingestellt und damit eine Nachfrage nach dem Faktor Arbeit auf dem Arbeitsmarkt ausgelöst. Umgekehrt wirkt diese *Bedarfsentscheidung* des Unternehmens, wenn aufgrund sinkender Grenzproduktivität der Arbeit bei steigender

⁶⁶ Vgl. Franz, Wolfgang (2003): Arbeitsmarktökonomik, Berlin, Heidelberg, New York, S. 117.

⁶⁷ Dies wird von der Effizienzlohntheorie näher untersucht, vgl. Wagner/Jahn (2004): S. 127-150.

⁶⁸ Vgl. Franz (2003): S. 118.

Beschäftigungsmenge das Wertgrenzprodukt den Lohnsatz unterschreitet. Dann erscheint eine *Trennungsentscheidung* für das Unternehmen effizient und bei Nichtvorliegen von kündigungsrelevanten Restriktionen, z. B. Kündigungsschutzregelungen, werden so viele Arbeitnehmer entlassen, bis die Parität des Verhältnisses in der Ausgangssituation wieder hergestellt ist und sich ein Gleichgewicht etabliert hat.

4.2 Modellerweiterung

Im Prinzip orientieren sich Unternehmen in ihrer Einstellungspraxis an diesem grundsätzlichen ökonomischen, kostenorientierten Kalkül. Allerdings muss das oben skizzierte, die Realität teilweise extrem verzerrende Abbild der neoklassischen Modellwelt, welches aufgrund der restriktiven Prämissen bedingt wird, etwa das Vorliegen vollkommener Konkurrenz, vollkommen flexible Preise oder die vollständige Information der Wirtschaftssubjekte, zu einer näheren Analyse der koalitionsvertraglichen Modifikationen des Kündigungsrechts modifiziert werden. Dabei wird insbesondere dem bei Einstellungsentscheidungen bestehenden Informationsdefizit der Unternehmen Rechnung getragen. Die Situation opportunistischen Verhaltens der Beteiligten soll außer Betracht bleiben, da hierfür eine bewusste oder unbewusste Täuschungshandlung erforderlich ist, für deren wirksamen Ausschluss besondere rechtliche Regelungen bestehen und sich somit das Problem u. E. auf ein rechtliches Vollzugsdefizit beschränkt.

Für die Analyse der Regelungen im Koalitionsvertrag ist es erforderlich, die eine Gleichgewichtskonstellation repräsentierende Situationsdarstellung für Neueinstellungen in Gleichung (2) um eine wahrrscheinlichkeitsabhängige Komponente zu ergänzen. Es wird deshalb im Weiteren davon ausgegangen, dass sich der aus dem *Bruttolohn* über eine Deflationierung mit dem Produktpreis ableitende *Produzentenlohn*⁶⁹ aus mehreren Bestandteilen zusammensetzt. Diese werden vom Lohnsatz, den Sozialabgaben sowie den erwarteten Kosten einer Kündigung repräsentiert.⁷⁰

⁶⁹ Im Gegensatz hierzu erfolgt die Deflationierung des *Konsumentenlohns* zur Reallohnberechnung über den Konsumgüterpreis., vgl. Franz (2003): S. 281. Der Unterschied zwischen beiden Größen wird durch die Außenhandelstätigkeit von Unternehmen und den Kauf importierter Waren durch den Endnachfrager verursacht. Die daraus abgeleitete Lohnscherenrelation zeigt für die vergangenen vierzig Jahre eine deutlich nachlaufende, in den letzten Jahren sich verlangsamende Entwicklung des Konsumentenlohns gegenüber dem Produzentenlohn, vgl. Franz (2003): S. 277-282.

⁷⁰ Vgl. Hofmann, Monika (2004): Jobbremse Kündigungsschutz, in: Markt und Mittelstand, 11/04, S. 20-22, in: http://www.cesifo-group.de/portal/page?_pageid=36,105333&_dad=portal&_schema=PORTAL&item_link=ifointerview-MuM11-04.htm, 7.3.2006.

Wird der im obigen Kalkül in (2) verwendete Lohnsatz w_i mit dieser Erweiterung nun im Sinne eines Produzentenlohns PL_i des Unternehmens i aufgefasst, ergibt sich daraus:

$$\frac{\partial y_i^N}{\partial L_i} \cdot p_i \geq PL_i \quad (2)'$$

mit dem folgenden Schema:

Lohnsatz w_i	
+	Gesetzliche Personalzusatzkosten K^{GP} (u. a. Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall)
+	Tarifliche und betriebliche Personalzusatzkosten K^{TBP} (Urlaub einschließlich Urlaubsgeld; Sonderzahlungen, z. B. 13. Monatsgehalt, Gratifikationen, betriebliche Altersversorgung)
+	Kosten für Kündigung K^K (Entlassungskosten im Sinne von Kündigungsprozesskosten, Abfindungen, Kosten einer zeitlich verzögerten Kündigung)
= Produzentenlohn PL_i ⁷¹	

Das neue Gleichgewicht in (2)' erfordert, dass sich das Unternehmen i bereits vor der Einstellung eines neuen Arbeitnehmers, neben den bisher unterstellten Aspekten der Ertragssituation und den regulären Personalkosten, ebenso mit der Frage und den Folgekosten einer potenziellen Kündigung auseinandersetzen muss, welche in Form einer Kostenkomponente in ihre a priori erfolgenden Überlegungen einfließt.

Dem steht allerdings entgegen, dass auf der einzelwirtschaftlichen Ebene des Unternehmens weder die Kosten für eine personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Kündigung im Voraus bekannt sind, noch kann mit Sicherheit von der Möglichkeit oder gar dem exakten Zeitpunkt einer Kündigung ausgegangen werden, welche die Kündigungskosten K^K determiniert. Darüber hinaus werden wesentliche Kostenbestandteile, z. B. einer Abfindungszahlung, von

⁷¹ Der Produzentenlohn repräsentiert somit die gesamten Nutzungskosten des Faktors Arbeit.

der Dauer der Betriebszugehörigkeit oder anderen Merkmalen beeinflusst, welche für die Unternehmung nur bedingt einen Endogenitätscharakter besitzen.

Allerdings kann hier eine grundsätzliche Differenzierung vorgenommen werden: Die Ursachen von und damit die Wahrscheinlichkeit für personen- und verhaltensbedingte Kündigungen sind für ein Unternehmen kaum zu beeinflussen. Sie liegen in der Person des Arbeitnehmers begründet. Darüber hinaus wirken die bestehenden Anreizsysteme in diesen Fällen tendenziell eher auf die Vermeidung ineffizienter Kündigungen und vice versa die Realisierung effizienter Kündigungen hin, als bei den mit erheblichen unternehmerischen Dispositionsspielräumen versehenen betriebsbedingten Kündigungen zu erwarten ist. Das betrifft auch die für Letztere gesetzlich verankerte Abfindungsoption in § 1a KSchG. Deshalb sollen im Weiteren lediglich betriebsbedingte Kündigungen Gegenstand der Darstellungen sein.

Werden in Gleichung (2)' nun die bestehenden Unsicherheiten über die Höhe der Kosten und die Eintrittswahrscheinlichkeit einer betriebsbedingten Kündigung in Form der erwarteten Kündigungskosten berücksichtigt, ergibt sich der folgende gleichgewichtige Zusammenhang zwischen dem Wertgrenzprodukt des Faktors Arbeit und den staatlichen Kündigungsschutzkosten, wobei α , wie oben angeführt, die Wahrscheinlichkeit bezeichnet, dass die Kündigung eintritt. Hier soll angenommen werden, dass dem Unternehmen aus Erfahrungswerten oder externen Informationen die durchschnittlichen Kündigungskosten K^K bekannt sind.

$$\frac{\partial y_i^N}{\partial L_i} \cdot p_i = w_i + K^{GB} + K^{TBP} + [\alpha \cdot K^K + (1-\alpha) \cdot K^K] \quad (3)$$

mit $0 \leq \alpha \leq 1$

$$\frac{\partial y_i^N}{\partial L_i} \cdot p_i = w_i + K^{GB} + K^{TBP} + [\alpha \cdot K^K + (1-\alpha) \cdot 0] = w_i + K^{GB} + K^{TBP} + \alpha \cdot K^K$$

Für eine Beantwortung der Frage, ob ein Unternehmen nach der neuen gesetzlichen Regelung im Vergleich zu dem ursprünglichen Kündigungsschutz einen weiteren Arbeitnehmer einstellen wird, sich demzufolge das grundsätzliche Einstellungsverhalten in Richtung der Erfüllung des politischen Ziels einer erhöhten Beschäftigung verändert, soll veranschaulicht

werden, welcher Aspekt in (3) damit determiniert wird und welche Auswirkungen dies auf das Einstellungskalkül besitzt.

Die Verlängerung der gesetzlichen Wartefrist t auf den Kündigungsschutz bei unbefristeten Arbeitsverträgen von 6 auf 24 Monate ($t_6 \rightarrow t_{24}$) tangiert die Höhe des Lohnsatzes w_i und der Personalzusatzkosten K^{GP} und K^{TBP} grundsätzlich nicht in direkter Form. Eine Ausnahme würde die reaktive Verankerung der vollzogenen Risikoverlagerung auf die Arbeitnehmerseite über eine pekuniäre Kompensation im Arbeits- oder Tarifvertrag bilden. Das bedeutet, dass die zusätzlichen Risiken der Arbeitsanbieter aus der Verringerung des Kündigungsschutzes in Form eines Ausgleichs berücksichtigt werden, z. B. mit einer Lohn- oder Gehaltserhöhung ($w_i \uparrow, \bar{K}^{GP}, K^{TBP} \uparrow$).

Wird die Veränderung der erwarteten Kündigungskosten ($\alpha \cdot K^k$) aus der Wartezeitverlängerung ($t_6 \rightarrow t_{24}$) abgeleitet, ergeben sich unterschiedliche Tendenzen:

Da ein großer Teil aller arbeitgeberseitigen Kündigungen (48 %) in den ersten 24 Monaten eines Arbeitsverhältnisses ausgesprochen wird, wovon sich 27 Prozentpunkte statistisch auf die Monate 7 bis 24 konzentrieren, kann für diesen Teil der erfolgten Kündigungen von einer signifikanten Reduktion der *Kündigungskosten* ausgegangen werden ($K^k \downarrow$). Diese Kostenreduzierung erwächst überwiegend aus einer Verringerung des Prozessrisikos für die Unternehmen⁷² und den verringerten Kosten aus einer ineffizienten Weiterbeschäftigung. Die Höhe der durchschnittlichen Abfindungen wirkt sich bei den vorliegenden geringen Laufzeiten der Arbeitsverhältnisse kaum signifikant aus. Allerdings beinhalten diese Kündigungen auch personen- sowie verhaltensbedingte Kündigungen, welche tendenziell einen großen Anteil in den ersten Beschäftigungsmonaten besitzen, so dass hier keine explizite Aussage zur Dimension der Kostenreduktion bei betriebsbedingten Kündigungen getroffen werden kann.

Für die *Kündigungswahrscheinlichkeit* α ist demgegenüber näher zu untersuchen, welche Faktoren einen Einfluss auf die Eintrittswahrscheinlichkeit einer (betriebsbedingten) Kündigung haben. Diese liegt nach dem KSchG dann vor, wenn eine gebundene oder gestaltende Unternehmerentscheidung in der Art vorliegt, dass der Arbeitgeber sich entschließt, äußere Faktoren zum Anlass zu nehmen, den Personalbestand entsprechend zu

⁷² Entspricht dem Indikator Nr. 3 der politischen Zielerreichung.

verringern oder mit einer innerbetrieblichen Maßnahme reagiert, die zu einem Wegfall von Arbeitsplätzen führt.

Allerdings ist die zukünftige Entwicklung von α aufgrund der Vielzahl der hier diesbezüglich einwirkenden Determinanten, etwa konjunktureller Einflüsse, nicht a priori mit einem eindeutigen Vorzeichen versehen, wie aus der folgenden Darstellung ersichtlich wird. Diese versucht die wahrscheinliche Entwicklung der Reaktion von α auf die Veränderung von ($t_6 \rightarrow t_{24}$) in den von der Rechtsprechung verwendeten Kategorien der hierbei wirkenden innerbetrieblichen und außerbetrieblichen Faktoren zu verdeutlichen, wobei $\alpha \uparrow$ Erhöhungstendenzen und $\alpha \beta$ die Möglichkeit beider Entwicklungsrichtungen kennzeichnet:

Abb. 2: Entwicklung der Kündigungswahrscheinlichkeit α

Kategorie	$\alpha_{t=6} \rightarrow \alpha_{t=24}$
<i>Innerbetriebliche Faktoren</i>	
- Rationalisierungsmaßnahmen	$\alpha \uparrow$
- Änderung Arbeits- und Produktionsmethoden	$\alpha \beta$
- Betriebseinschränkungen (-ausweitungen)	$\alpha \beta$
- Betriebsstilllegungen (-eröffnungen)	$\alpha \beta$
- Auftragsvergabe an Externe	$\alpha \beta$
- Umstellung Vertriebsstruktur	$\alpha \beta$
- Straffung von Hierarchien	$\alpha \uparrow$
<i>Außerbetriebliche Faktoren</i>	
- Auftrags- und Umsatzrückgang	$\alpha \beta$
- Rohstoff- und Energiemangel	$\alpha \beta$
- Drittmittelstreichung	$\alpha \beta$
- Haushaltsstellenstreichung	$\alpha \beta$

Quelle: eigene Darstellung

Lediglich für die Fälle von erforderlichen Rationalisierungsmaßnahmen und der Straffung innerbetrieblicher Hierarchien kann bei einer Verlängerung der Wartezeit von 6 auf 24 Monate plausibel mit einer grundsätzlichen Erhöhung der Kündigungswahrscheinlichkeit vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Entwicklung argumentiert werden. In den anderen Kategorien ist die Veränderung der Kündigungswahrscheinlichkeit α entweder von der spezifischen einzelwirtschaftlichen Entwicklung der innerbetrieblichen Faktoren abhängig oder wird von der Entwicklung der das Unternehmen umgebenden Rahmenbedingungen determiniert, welche für dieses überwiegend eine exogene Größe darstellen (außerbetriebliche Faktoren). Die Entwicklung beider Faktorkategorien kann grundsätzlich je nach Ausprägung restriktiv auf die Beschäftigungspolitik des Unternehmens und damit erhöhend auf α wirken oder sich expandierend gestalten und die Größe α im einzelwirtschaftlichen Gewinnmaximierungskalkül betragsmäßig reduzieren.

Demzufolge lässt sich a priori weder in quantitativer noch in qualitativer Hinsicht eine eindeutige Wirkung oder Wirkungsrichtung der Wartezeitverlängerung $t_6 \rightarrow t_{24}$ für die Kündigungswahrscheinlichkeit ableiten ($\alpha \beta$). Die außerbetrieblichen Faktoren sind für die Unternehmung in mittelfristiger Sicht eine exogene Determinante ihres Kalküls, während die innerbetrieblichen Faktoren zwar grundsätzlich von einer geplanten Unternehmensentscheidung bedingt werden, in der Wirkungsrichtung für potenzielle Kündigungen jedoch in Abhängigkeit von der spezifischen Situation sowohl beschäftigungsschaffende als auch beschäftigungsreduzierende Implikationen besitzen können.

Zusätzlich wird die Ausprägung von α ebenso von gewerkschaftlichen Einflüssen bestimmt. Die tariflichen Kündigungsfristen, die den gesetzlichen Regelungen vorgehen, sind in der Regel gestaffelt und richten sich nach der Dauer der anzurechnenden Betriebszugehörigkeit und nach dem Lebensalter. In einigen Tarifbereichen besteht ein besonderer Kündigungsschutz. Hier ist eine ordentliche Kündigung nach langen Phasen der Betriebszugehörigkeit nicht oder nur mit signifikant verlängerten Fristen möglich.⁷³

⁷³ Gleichzeitig ist zusätzlich der folgende beschäftigungspolitisch kontraproduktive Effekt möglich: Sinkt das tarifvertraglich bedingt Risiko von Entlassungen für die beschäftigten Insider ($\alpha \downarrow$), kann dies unter Umständen aufgrund der veränderten Machtkonstellationen für höhere gewerkschaftliche Lohnforderungen genutzt werden, welche bei ihrer erfolgreichen Durchsetzung im Ergebnis eine geringere Beschäftigung induzieren, vgl. o. Verf. (2003): Kündigungsschutz – Was regeln die Tarifverträge? Kein Einstellungsrisiko für die Betriebe, 10.03.2003, in: http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-A2C5A90E/hbs/hs.xsl/320_28182.html, 7.3.2006.

Allerdings werden und können aufgrund der Tarifautonomie die tariflichen Bestimmungen nicht mit Hilfe von politischen Regelungen im Koalitionsvertrag einer Änderung unterworfen werden, so dass in diesem Zusammenhang kein Einfluss auf α vorliegt ($\Delta\alpha = 0$).

4.3 Ergebnisse

Insgesamt bestimmen c. p. drei Gruppen von Einflussfaktoren die Entwicklung der Kündigungswahrscheinlichkeit α :

1. innerbetriebliche Organisationsmaßnahmen,
2. außerbetriebliche Rahmenbedingungen exogener Natur und
3. gewerkschaftliche Einflüsse.

Auf diese dürfte die Ausweitung der Wartezeit bis zum Eintritt des Kündigungsschutzes von 6 auf 24 Monate keine kausalen und empirisch relevanten Auswirkungen besitzen, weshalb sich der intendierte beschäftigungspolitische Erfolg der kündigungsschutzrechtlichen Modifikation als ungewiss gestaltet.

Einen senkenden Einfluss dürften die Veränderungen jedoch auf die Höhe der Kündigungsschutzkosten K^K in den ersten 24 Monaten eines Arbeitsverhältnisses haben. Da diese Auflösungen mit 48 % einen erheblichen Teil der Kündigungen darstellen, werden die Unternehmen mit der Verlängerung der Wartezeit kostenseitig entlastet. Nach dem aufgezeigten ökonomischen Kalkül müsste sich dies in einer erhöhten Bereitschaft zu Einstellungen niederschlagen. Diese von politischer Seite vertretene Erwartung steht grundsätzlich im Einklang mit der in der Vergangenheit durch die Arbeitgeberverbände signalisierten Perspektive, dass die bestehenden kündigungsschutzrechtlichen Regelungen ein Einstellungshindernis für die Unternehmen darstellen würden. Ob diese isolierte Kostenentlastung in den ersten 24 Monaten allerdings hinreichend für die Stimulierung beschäftigungspolitischer Anreize ist, scheint u. E. jedoch vor dem empirischen Hintergrund aus verschiedenen Gründen fraglich,⁷⁴ welche im Folgenden näher ausgeführt werden sollen.

⁷⁴ Vgl. etwa Verick, Sher Singh (2005): Micro-level investment and labour demand. An econometric analysis of german firms, zugl. Bonn, Univ.-Diss, 2004, Berlin, S. 114 f., welcher einen signifikanten Einfluss von Kündigungsschutzkosten auf die Standortwahl von Unternehmen konstatiert, jedoch keine erheblichen Beschäftigungswirkungen bei einer Senkung des Schutzniveaus in Aussicht stellt.

4.4 Empirischer Befund

Mit der Verlängerung der Wartezeit $t_6 \rightarrow t_{24}$ wurde keine strukturelle Veränderung des Kündigungsschutzes als Institut vorgenommen. Nach Ablauf von 24 Monaten gilt der bestehende Kündigungsschutz in unveränderter Form für alle unbefristeten Arbeitsverhältnisse, wobei für Existenzgründungen eine restriktiv ausgestaltete Ausnahme besteht. Weil außerdem die bisher bestehende Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverhältnissen gestrichen wurde, sind vielmehr unternehmerische Ausweichreaktionen zu erwarten. Damit werden zukünftig befristete von formal unbefristeten Arbeitsverträgen substituiert, deren einseitige Auflösung vor Ablauf der Wartezeit für das Unternehmen effizient erscheint, solange es nicht die kostenwirksamen Folgen der Weiterbeschäftigung tragen möchte. Die zu erwartende Entwicklung korrespondiert zwar mit einer starken Ausprägung des Indikators Nr. 5, kann jedoch im Ergebnis vor dem Hintergrund des Gesamtziels der Schaffung von mehr Beschäftigung lediglich als Umetikettierung betrachtet werden, ohne dass sich die Beschäftigungsmenge ändert. Inwiefern die Indikatorenwahl von solchen strategischen Überlegungen beeinflusst wurde, kann hier nicht untersucht werden.

Aber auch die grundsätzliche Eignung der Modifikation des Kündigungsschutzes für die Schaffung von mehr Beschäftigung ist nicht eindeutig: Kündigungsschutzregelungen lassen sich, wie hier dargestellt, als ein institutioneller „mark up“ auf die Lohnsätze interpretieren.⁷⁵ Entlassungskosten, z. B. Rechtskosten, Abfindungen oder die Kosten der Sozialplanregelungen, erhöhen die indirekten Nutzungskosten der Arbeit der Arbeitnehmer. In den in der Ökonomie Verwendung findenden Modellen führt dies tendenziell zu einem Nachfragerückgang nach dem Faktor Arbeit.⁷⁶ Eine ausschließlich preisorientierte statische Argumentation ist jedoch kaum in der Lage, die Vielfalt sämtlicher institutionell wirkender Determinanten der Arbeitsnachfrage hinreichend zu erfassen.⁷⁷ So wird vielfach angemerkt, dass diese unmittelbaren Kosten des staatlichen Kündigungsschutzes im Durchschnitt aller Beschäftigungsverhältnisse sehr gering sind. Sie betragen in Deutschland lediglich 1,2 % der

⁷⁵ Vgl. Addison, John T., Teixeira, Paulino (2001): The Economics of Employment Protection, IZA Discussion Paper, Nr. 381, in: http://www.iza.org/de/webcontent/publications/papers/viewAbstract?dp_id=381, 7.3.2006, S. 3 f.

⁷⁶ Vgl. Walwei, Ulrich (2002): Labour Market Effects of Employment Protection, IAB Labour Market Research Topics, Nr. 48, in: <http://doku.iab.de/topics/2002/topics48.pdf>, 7.3.2006, S. 6 f.

⁷⁷ Die institutionenökonomische Antwort auf die Frage „Who pays for safer jobs?“ verdeutlicht z. B. die unterschiedliche Betroffenheit gesellschaftlicher Gruppen, wie etwa im negativen Sinne bei Frauen oder jungen Arbeitnehmern, durch kündigungsschutzrechtliche Regelungen. Dem gegenüber profitieren Geringqualifizierte von der Aufrechterhaltung des Status quo, vgl. OECD (2004): S. 81-86.

gesamten Personalkosten.⁷⁸ Das lässt die Folgerung zu, dass die beschäftigungsrelevanten Wirkungen des Kündigungsschutzes teilweise von alternativen Faktoren überlagert und interdependent beeinflusst werden.

Zum anderen wird dargelegt, dass sich kündigungsschutzrechtliche Regelungen stärker auf die Struktur als auf die Höhe der Beschäftigung auswirken.⁷⁹ Es ist u. E. deshalb für zukünftige Analysen und die Fortsetzung der bisher oft auf einen kleinen Ausschnitt der Thematik fokussierten Diskussion erforderlich, verstärkt die dynamischen Prozesse der Arbeitsmarktnachfrage modelltheoretisch besser abzubilden und wesentliche Erkenntnisse der Institutionenökonomie zu integrieren, um die Vielfalt der involvierten Institutionen hinreichend widerzuspiegeln. Hierzu zählt auch die in der Rechtspraxis fortschreitende Entwicklung der Ablösung von Kündigungsschutzprozessen durch Abfindungszahlungen von Seiten der Unternehmen oder die aufgrund des forcierten technologischen und wirtschaftlichen Strukturwandels sich deutlich verändernde Arbeitswelt mit ihren Rückwirkungen auf die existierenden Erwerbs- und Einkommensverhältnisse.

Zusätzlich ist zwischen den Unternehmen eine stark divergierende individuelle Betroffenheit von den allgemeingültigen Kündigungsschutzvorschriften zu konstatieren. In Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Konjunkturphase werden zwischen 3,5 und 4,5 Mio. Beschäftigungsverhältnisse im Jahr aufgelöst. Zusätzlich wird eine vergleichbare Menge an Verträgen geschlossen. Das entspricht ca. 10 % bis 13 % der Gesamtbeschäftigung. Dabei weisen Kleinbetriebe grundsätzlich stärkere Personalbewegungen auf als Großunternehmen. Der Unterschied lässt sich auf das erheblich größere Flexibilitätsspektrum größerer Unternehmen zurückführen, den Personalbedarf mit internen Umschichtungen an die jeweiligen betrieblichen Anforderungen anzupassen. Auf Nachfrageschwankungen können sie effektiver mit Hilfe interner Anpassungsmaßnahmen reagieren und deshalb Freisetzungsmaßnahmen reduzieren. In Kleinbetrieben führen Schwankungen im Arbeitsanfall schneller zur Notwendigkeit externer Anpassung, also Neueinstellungen oder Kündigungen.⁸⁰ Andererseits können kleinere Unternehmen von den mit

⁷⁸ Vgl. Jahn, Elke (2002b): Zur ökonomischen Theorie des Kündigungsschutzes. Volatilität der Arbeitsnachfrage und duale Arbeitsmärkte, Abhandlungen zur Nationalökonomie, Bd. 14, zugl. Erlangen, Nürnberg, Univ.-Diss., 2001, Berlin, S. 137.

⁷⁹ Vgl. Pfarr, Heide (2004): Arbeitsrecht – Beschäftigungshemmnis oder durchlöcherter Schutzschild? Empirische Daten zur betrieblichen Wirklichkeit, in: http://www.boeckler.de/pdf/wsi_pfarr_regam_2004_05.pdf, 7.3.2006.

⁸⁰ Vgl. Pfarr, Heide (2003): Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen - Wahrnehmung und Wirklichkeit, in: http://www.boeckler.de/pdf/wsi_regam_projektvortrag_forum_13_03_2003.pdf, 7.3.2006.

Personalanpassungen verbundenen Transaktionskosten signifikant stärker betroffen sein als Großunternehmen.⁸¹

Korrespondierend zu dem oben angeführten Befund kann eine Relativierung der Rolle des Kündigungsschutzes anhand der Statistiken der Arbeitsgerichte erfolgen: Fast 40 % aller Beendigungen liegt eine Kündigung von den Beschäftigten zugrunde. Kündigungen der Arbeitgeber sind die Ursache von zwei Fünfteln aller Beendigungen. Die Mehrzahl der Arbeitgeberkündigungen ist betriebsbedingt. 20 % der Beendigungen erfolgten mit dem Auslaufen von befristeten Arbeitsverträgen; 10 % aufgrund des Abschlusses eines Aufhebungsvertrages. Einsprüche des Betriebsrates spielen in den Fällen, bei denen das Arbeitsverhältnis wegen einer Arbeitgeberkündigung tatsächlich beendet wurde, meist eine untergeordnete Rolle. Die Zahl von Bestandsschutzklagen vor dem Arbeitsgericht (ca. 250 Tsd. pro Jahr) ist im Vergleich zu den ohne Klage durchgesetzten Beendigungen relativ gering. Die Beendigungen auf Initiative des Arbeitgebers umfassen ca. 2 Mio. Auflösungen pro Jahr. Nur ein geringer Teil der Klagen gelangt zu einem gerichtlichen Urteil. 70 % der Bestandsstreitigkeiten in der ersten Instanz werden in den ersten drei Monaten nach Klageeingang beendet, weitere 18 % innerhalb von drei bis sechs Monaten, weniger als 2 % benötigen länger als ein Jahr.⁸²

Auch die Erfahrungen aus den Reformen des Kündigungsschutzes in der Vergangenheit legen eine Zurückhaltung in den beschäftigungspolitischen Erwartungen an die nun erfolgten Veränderungen nahe. So hat das bisher wichtigste arbeitsrechtliche Reformprojekt, die wiederholte Variierung der Schwellenwerte, keine signifikanten Verbesserungen ergeben.⁸³ Prinzipiell hält nach einer Umfrage des WSI ein Drittel der Personalverantwortlichen das Kündigungsschutzgesetz für reformbedürftig. Allerdings ist daraus keine gültige Aussage zur Schaffung neuer Stellen abzuleiten, welche weitgehend von anderen Faktoren determiniert wird. Erwartungsgemäß beeinflussen in der Umfrage die beiden folgenden Faktoren das Einstellungsverhalten der Unternehmen: 1. die aktuelle wirtschaftliche Situation und 2. die

⁸¹ Vgl. Franz, Wolfgang (1996): Theoretische Ansätze zur Erklärung der Arbeitslosigkeit: Wo stehen wir 1995?, in: Gahlen, Bernhard, Hesse, Helmut, Ramser, Hans J. (Hrsg.), Arbeitslosigkeit und Möglichkeiten ihrer Überwindung, Wirtschaftswissenschaftliches Seminar Ottobeuren, Nr. 25, Tübingen, S 3-45, hier S. 37.

⁸² Vgl. Pfarr, Heide (2003): a. a. O.

⁸³ Vgl. Höland, Armin (2003): „Muss der Kündigungsschutz reformiert werden?“ Kündigungspraxis und Kündigungsschutz im deutschen Arbeitsrecht. Überlegungen zur Kritik am Kündigungsschutz, in: Blank, Michael (Hrsg.), Muss der Kündigungsschutz reformiert werden?, Schriftenreihe der Otto-Brenner-Stiftung, Bd. 82, Frankfurt/Main, S. 23-62.

wirtschaftliche Entwicklung in den vergangenen fünf Jahren. Zeigten diese Größen eine positive Tendenz, wurden auch neue Stellen geschaffen.⁸⁴

4.5 Synopse der politischen Zielerreichung

Wird bei der Einschätzung der zu erwartenden Entwicklungen am Arbeitsmarkt eine Orientierung an den politischen Zielerreichungsindikatoren vorgenommen, ergibt sich das folgende vorläufige Resümee:

Abb. 3: Politische Zielerreichungsindikatoren

<i>Vereinfachung des Kündigungsschutzes</i>
Eine grundlegende Vereinfachung der kündigungrechtlichen Regelungen wird mit dem Koalitionsvertrag nicht geleistet, sondern die Komplexität mit den für die Existenzgründer geltenden Ausnahmeregelungen wird sogar erhöht.
<i>Verringerung der Zahl der arbeitsgerichtlichen Verfahren</i>
Die zukünftige Änderung der Inanspruchnahme der Arbeitsgerichte ist ein nur empirisch zu untersuchender Tatbestand. Komplexere Rechtsregeln sind grundsätzlich nicht geeignet zur Reduzierung von Rechtsstreitigkeiten. Ob die Aufweichung des Kündigungsschutzes mit vertraglichen Übereinkünften in den ersten 24 Monaten eines Arbeitsverhältnisses per Saldo zu einem Rückgang der Verfahrensmenge führen wird kann bisher nicht abgeschätzt werden.
<i>Reduzierung des Prozessrisikos für Unternehmen</i>
An der Beweislastverteilung für die Anspruchsgrundlagen wird keine Änderung vorgenommen, so dass hieraus keine Verminderung des Prozessrisikos abgeleitet werden kann.
<i>Vergrößerung der Verlässlichkeit der Vertragsgrundlage für Arbeitnehmer</i>
Die ökonomisch vorgegebene Umwandlung von befristeten in unbefristete Arbeitsverhältnisse, welche vor Eintritt des Kündigungsschutzes ohne Begründung einseitig aufgelöst werden können, führt zu einer Verringerung der Verlässlichkeit der Vertragsbeziehung und damit zu reduzierter Rechtssicherheit.
<i>Erhöhung des quantitativen Verhältnisses von unbefristeten zu befristeten Arbeitsverträgen</i>
Wird von anderen Restriktionen, z. B. von tarifvertraglichen Regelungen, abstrahiert, wirken Anreize zur Umwandlung befristeter in unbefristete Arbeitsverhältnisse. Allerdings besteht kein kausaler Zusammenhang zu dem politischen Ziel der Schaffung zusätzlicher Beschäftigung.

Quelle: eigene Darstellung

⁸⁴ Vgl. o. Verf. (2005d): Arbeitsrecht – Kündigungsschutz. Mythos Beschäftigungsbremse, in: Böcklerimpuls 5/2005, in: http://www.boeckler.de/pdf/impuls_2005_05_kuendigungsschutz.pdf, 7.3.2006, S. 3.

Gemessen an den politischen Zielerreichungsindikatoren ist zu erwarten, dass die im Koalitionsvertrag vorgenommenen Änderungen des Kündigungsschutzes keine positiven Wirkungen auf die aggregierte Beschäftigungsmenge aufweisen. Lediglich bei der Umwandlung von befristeten zu unbefristeten Arbeitsverhältnissen werden sich c. p. die intendierten Effekte ergeben, wobei die neu geschaffenen unbefristeten Verträge eine signifikant geringere Rechtssicherheit besitzen als die bislang bestehenden befristeten.

5 Fazit

Unternehmen antizipieren bei ihrer Einstellungsentscheidung die damit entstehenden Kosten, welche sie den zusätzlich erwarteten Erträgen gegenüberstellen.⁸⁵ Da in der Vergangenheit unter anderem von den Arbeitgeberverbänden in der Diskussion vielfach die bestehenden kündigungsschutzrechtlichen Regelungen als Kostenhindernis für Neueinstellungen und damit gegen mehr Beschäftigung kritisiert wurden, setzt die im Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und SPD beschlossene Veränderung im Arbeitsrecht auf eine Reduzierung der erwarteten Kündigungskosten, indem sie die Wartezeit auf den Kündigungsschutz von bisher 6 auf 24 Monate verlängert. Der Beitrag kommt zu dem Ergebnis, dass die für die Kündigungskosten relevante Größe der Kündigungswahrscheinlichkeit nicht von den gesetzlichen Veränderungen tangiert wird. Diese ist unter anderem von konjunkturellen oder betriebsorganisatorischen Entwicklungen abhängig, welche keine eindeutige Korrelation zu der zeitlichen Länge der Wartezeit aufweisen. Ausgeprägte positive beschäftigungspolitische Impulse sind daher diesbezüglich nicht zu erwarten.

Eine unternehmerische Kostenentlastung erfolgt jedoch mit der Reduzierung der direkten Kündigungsschutzkosten bis zum Eintritt des Kündigungsschutzes im Zeitraum von 6 bis 24 Monaten. Grundsätzlich wäre c. p. auch wegen der erheblichen Dimension der bis zu diesem Zeitpunkt arbeitgeberseitig aufgelösten Arbeitsverhältnisse eine signifikante Veränderung des Einstellungsverhaltens zu erwarten. Allerdings sprechen u. E. auch hier gewichtige Aspekte gegen eine zu positive Erwartungshaltung. Hierzu zählen die aufgrund der ersatzlosen Streichung der sachgrundlosen Befristungen induzierten Substitutionsreaktionen der

⁸⁵ Diese allgemeine Feststellung darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass trotz intensiver internationaler Forschungsaktivitäten, auch zur Zeit noch keine hinreichenden ökonomischen Modelle existieren, welche die Entstehung (und Beseitigung) des empirisch facettenreichen Phänomens der Arbeitslosigkeit umfassend erklären können. Somit ergibt sich en passant kein gangbarer Königsweg für politische Steuerungsmaßnahmen, vgl. etwa die Darstellung bei Franz (1996): S. 20-32. Insbesondere ein zu dogmatisches Insistieren auf der Rationalitätsprämisse kann unter Umständen der Erhöhung des empirischen Gehalts modelltheoretischer Analysen im Weg stehen, vgl. Franz (1996): S. 39.

Unternehmen, die grundsätzlich umstrittenen Wirkungen des Kündigungsschutzes auf die Höhe resp. die Struktur der Beschäftigung sowie die unterschiedliche individuelle Betroffenheit der Unternehmen von den Kündigungsschutzregeln als solche.

Untersuchungen belegen außerdem eine erhebliche Diskrepanz zwischen der Wahrnehmung des Kündigungsschutzes als restriktives Rechtskonstrukt und seiner realen, empirisch zu messenden Wirkung auf die Beschäftigungspolitik in Unternehmen. Diese wird effektiv, nach rein betriebswirtschaftlichen Maßstäben am vergangenen und am prognostizierten Erfolg des Unternehmens ausgerichtet, zu dem die Gestaltung der Regelungen des Kündigungsschutzes nur einen erheblich begrenzten Beitrag zu leisten vermag. Dessen ungeachtet muss trotzdem an die auch hier verbleibende Verantwortung des Gesetzgebers für die arbeitsmarktökonomischen Folgen seiner, sich in den Grenzen der Verfassung zwischen Kündigungsschutz und Beschäftigungsförderung bewegendem Rechtsgestaltung erinnert werden, welche eine sukzessive Flexibilisierung im Arbeitsrecht im Interesse von Arbeitnehmern, Arbeitslosen und Arbeitgebern nahe legt.⁸⁶

⁸⁶ Vgl. Bülow, Eckhard-Christian von (2003): Bestandsschutz und Beschäftigungskrise. Ein Beitrag zum Problem der Beschäftigungswirkung des institutionellen Bestandsschutzes. Dargestellt am Beispiel des deutschen Kündigungsschutzes bei betriebsbedingter Kündigung und Kündigung wegen Betriebsübergangs, mit vergleichenden Aspekten aus englischer und amerikanischer Sicht, Europäische Hochschulschriften, Reihe Rechtswissenschaft, Bd. 3753, Frankfurt/Main, Berlin, Bern u. a., S. 314, 316.

Literaturverzeichnis

- Addison, John T., Teixeira, Paulino (2001): The Economics of Employment Protection, IZA Discussion Paper, Nr. 381, in:
http://www.iza.org/de/webcontent/publications/papers/viewAbstract?dp_id=381, 7.3.2006.
- Althaus, Dieter (2004): Wachstumsstrategien für Regionen im Strukturwandel, 14.5.2004, in:
http://www.cdu.de/doc/pdf/14_05_04_papier_althaus.pdf, 7.3.2006.
- Bülow, Eckhard-Christian von (2003): Bestandsschutz und Beschäftigungskrise. Ein Beitrag zum Problem der Beschäftigungswirkung des institutionellen Bestandsschutzes. Dargestellt am Beispiel des deutschen Kündigungsschutzes bei betriebsbedingter Kündigung und Kündigung wegen Betriebsübergangs, mit vergleichenden Aspekten aus englischer und amerikanischer Sicht, Europäische Hochschulschriften, Reihe Rechtswissenschaft, Bd. 3753, Frankfurt/Main, Berlin, Bern u. a.
- CDU Bundesvorstand (Hrsg.) (2004): Beschluss des Bundesvorstandes der CDU Deutschlands „Zukunft Aufbau Ost“, 26.4.2004, in:
http://www.cdu.de/doc/pdfc/26_04_04_aufbau_ost_beschluss.pdf, 7.3.2006.
- DGB Bundesvorstand (2005a): Kündigungsschutz als Auslaufmodell?, Informationen zum Arbeits- und Sozialrecht, Kurzinformationen, 3/05, in:
http://www.dgb.de/themen/themen_a_z/abisz_doks/n/newsletter3.pdf/file_view_raw, 7.3.2006.
- DGB Bundesvorstand (2005b): 90 Prozent ohne Kündigungsschutz, Informationen zum Arbeits- und Sozialrecht, Kurzinformationen, 5/05, in:
http://www.dgb.de/themen/themen_a_z/abisz_doks/n/newsletter5.pdf/view?showdesc=1, 7.3.2006.
- DGB Bundesvorstand (2005c): Kündigungsschutz verkaufen – ein schlechtes Geschäft, Informationen zum Arbeits- und Sozialrecht, Kurzinformationen, 8/05, in:
http://www.dgb.de/themen/themen_a_z/abisz_doks/n/newsletter7.pdf/view?showdesc=1, 7.3.2006.
- DGB Bundesvorstand (2005d): Ohne Kündigungsschutz keine Arbeitnehmerrechte, Informationen zum Arbeits- und Sozialrecht, Kurzinformationen, 6/05, in:
http://www.dgb.de/themen/themen_a_z/abisz_doks/n/newsletter6.pdf/view?showdesc=1, 7.3.2006.
- Donges, Jürgen B.; Eekhoff, Johann; Franz, Wolfgang; Möschel, Wernhard; Neumann, Manfred (Kronberger Kreis) (2004): Flexibler Kündigungsschutz am Arbeitsmarkt, Stiftung Marktwirtschaft, Schriftenreihe, Bd. 41, Berlin.
- Dörner, Klemens (2004): § 1 KSchG, in: Ascheid, Reiner; Preis, Ulrich; Schmidt, Ingrid (Hrsg.), Kündigungsrecht. Großkommentar zum gesamten Recht der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, München, S. 211-341.

- Eichhorst, Werner; Thode, Eric; Winter, Frank (2004): Benchmarking Deutschland 2004. Arbeitsmarkt und Beschäftigung, Bericht der Bertelsmann Stiftung, Berlin, Heidelberg, New York.
- Franz, Wolfgang (1996): Theoretische Ansätze zur Erklärung der Arbeitslosigkeit: Wo stehen wir 1995?, in: Gahlen, Bernhard, Hesse, Helmut, Ramser, Hans J. (Hrsg.), Arbeitslosigkeit und Möglichkeiten ihrer Überwindung, Wirtschaftswissenschaftliches Seminar Ottobeuren, Nr. 25, Tübingen, S. 3-45.
- Franz, Wolfgang (2003): Arbeitsmarktökonomik, Berlin, Heidelberg, New York.
- Hofmann, Monika (2004): Jobbremse Kündigungsschutz, in: Markt und Mittelstand, 11/04, S. 20-22, in: http://www.cesifo-group.de/portal/page?_pageid=36,105333&_dad=portal&_schema=PORTAL&_item_link=ifointerview-MuM11-04.htm, 7.3.2006.
- Höland, Armin (2003): „Muss der Kündigungsschutz reformiert werden?“ Kündigungspraxis und Kündigungsschutz im deutschen Arbeitsrecht. Überlegungen zur Kritik am Kündigungsschutz, in: Blank, Michael (Hrsg.), Muss der Kündigungsschutz reformiert werden?, Schriftenreihe der Otto-Brenner-Stiftung, Bd. 82, Frankfurt/Main, S. 23-62.
- Hromadka, Wolfgang (2003): Kündigungsschutz und Unternehmerfreiheit, in: Blank, Michael (Hrsg.), Muss der Kündigungsschutz reformiert werden?, Schriftenreihe der Otto-Brenner-Stiftung, Bd. 82, Frankfurt/Main, S. 11-21.
- Hundt, Dieter (2005): Arbeitgeberpräsident Dieter Hundt zur Koalitionsvereinbarung, Presse Information Nr. 81/2005, in: [http://www.bda-online.de/www/bdaonline.nsf/id/6E17E1B4458C96C3C12570B6004645DC/\\$file/PI8105.pdf](http://www.bda-online.de/www/bdaonline.nsf/id/6E17E1B4458C96C3C12570B6004645DC/$file/PI8105.pdf), 7.3.2006.
- IZA (Hrsg.) (2005): Arbeitsmarktreformen in Europa – Strategien und Erfolge bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, in: IZA Compact, Dezember 2005/Januar 2006, in: http://www.iza.org/index_html?lang=de&mainframe=http%3A//www.iza.org/de/webcontent/publications/toc_compact&topSelect=publications&subSelect=compact, 7.3.2006.
- Jahn, Elke (2002): Brauchen wir einen allgemeinen Kündigungsschutz?, Diskussionspapier Nr. 9, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für VWL, insbesondere Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, Nürnberg.
- Jahn, Elke (2002b): Zur ökonomischen Theorie des Kündigungsschutzes. Volatilität der Arbeitsnachfrage und duale Arbeitsmärkte, Abhandlungen zur Nationalökonomie, Bd. 14, zugl. Erlangen, Nürnberg, Univ.-Diss., 2001, Berlin.
- Kannegiesser, Martin (2004): Einige Spitzenpolitiker werden zum Standortrisiko, in: http://www.insm.de/Presse/Pressearchiv/Interviews/2004_-_Interviews/Juli_-_September_2004/Interview_mit_Martin_Kannegiesser_Standortrisiko_Spitzenpolitiker_.html, 7.3.2006.
- Kannegiesser, Martin (2005): Zur Regierungserklärung: Noch nicht der große Befreiungsschlag, aber ein wichtiger Schritt nach vorne, in:

<http://www.gesamtmetall.de/Gesamtmetall/MEOnline.nsf/0/B8EAA653FF564622C1256CE900579BB5?Open>, 7.3.2006.

Kannegiesser, Martin (2006): Niedriglöhne und Sozialtransfer lösen unsere Probleme nicht, in:

<http://www.gesamtmetall.de/Gesamtmetall/MEOnline.nsf/0/071C87BEFB1ADE0BC1256FFC002E397C?open&ccm=080020>, 7.3.2006.

Kiel, Heinrich (2004): § 1 KSchG, in: Ascheid, Reiner; Preis, Ulrich; Schmidt, Ingrid (Hrsg.), Kündigungsrecht. Großkommentar zum gesamten Recht der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, München, S. 341-499.

Küfner-Schmitt, Irmgard; Schmitt, Jochem (2004): Kündigungsschutz. Das neue Recht nach der Arbeitsmarktreform, Freiburg, Berlin, München.

Merkel, Angela (2003): Wie Deutschland sich ändern kann, in: DIE ZEIT, 5.6.2003, S. 6.

Milbradt, Georg (2004): Wachstumschancen durch die EU-Erweiterung. Perspektiven für die Zukunft im vereinten Europa, 5.3.2004, in:

http://www.cdu.de/doc/pdf/050304_milbradt_wachstums_beschluss.pdf, 7.3.2006.

Milbradt, Georg (2004): Zukunft Ost – Chance für Deutschland. Ein Beitrag zu einer notwendigen Strategiediskussion, 10.4.2004, in:

http://www.cdu.de/doc/pdf/010404_milbradt_aufbau_ost.pdf, 7.3.2006.

Müntefering, Franz (2005): Rede des SPD-Vorsitzenden Franz Müntefering auf dem SPD-Bundesparteitag in Karlsruhe vom 14.11.2005, Karlsruhe, in:

http://www.spd.de/servlet/PB/show/1589460/141105_rede_muentefering_bpt2005.pdf, 7.3.2006, S. 4.

Nickel, S.; Nunziata, L.; Ochel, W.; Qunitini, G. (2003): The Beveridge curve, unemployment and wages in the OECD from 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, S. 394-431.

Nolte, Ansgar (2001): Institutionenökonomische Analyse von Kündigungsschutzregelungen: Ein Beitrag zur Reform des Arbeitsrechts, Gabler Edition Wissenschaft, Ökonomische Analyse des Rechts, zugl. Köln, Univ.-Diss., 2001, Wiesbaden.

OECD (Hrsg.) (2004): OECD employment outlook 2004, Paris.

O. Verf. (2003): Kündigungsschutz – Was regeln die Tarifverträge? Kein Einstellungsrisiko für die Betriebe, 10.03.2003, in: http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-A2C5A90E/hbs/hs.xsl/320_28182.html, 7.3.2006.

O. Verf. (2005): Gemeinsam für Deutschland. Mit Mut und Menschlichkeit, Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD vom 11.11.2005, Berlin, in:

<http://www.cducsu.de/upload/koavertrag0509.pdf>, 7.3.2006.

O. Verf. (2005b): Koalitionsgespräche: Streit um den Kündigungsschutz, 27.10.2005, in: www.stern.de/politik/deutschland/548467.html?nv=ct_mt, 7.3.2006.

- O. Verf. (2005c): Gemeinsam für Deutschland. Mit Mut und Menschlichkeit, Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD vom 11.11.2005, Berlin, in: <http://www.cdusu.de/upload/koavertrag0509.pdf>, 7.3.2006.
- O. Verf. (2005d): Arbeitsrecht – Kündigungsschutz. Mythos Beschäftigungsbremse, in: Böcklerimpuls 5/2005, in: http://www.boeckler.de/pdf/impuls_2005_05_kuendigungsschutz.pdf, 7.3.2006.
- O. Verf. (2006): Kündigungsschutz und Beschäftigung, in: <http://www.gesamtmittel.de/Gesamtmittel/MEOnline.nsf/0/06E511FC148C408FC1256EF30050EC75?OpenDocument>, 7.3.2006.
- Pfarr, Heide (2003): Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen - Wahrnehmung und Wirklichkeit, in: http://www.boeckler.de/pdf/wsi_regam_projektvortrag_forum_13_03_2003.pdf, 7.3.2006.
- Pfarr, Heide (2004): Arbeitsrecht – Beschäftigungshemmnis oder durchlöcherter Schutzschild? Empirische Daten zur betrieblichen Wirklichkeit, in: http://www.boeckler.de/pdf/wsi_pfarr_regam_2004_05.pdf, 7.3.2006.
- Pfarr, Heide, Ullmann, Karen, Bradtke, Marcus, Schneider, Julia, Kimmich, Martin, Bothfeld, Silke (2005): Der Kündigungsschutz zwischen Wahrnehmung und Wirklichkeit. Betriebliche Erfahrungen mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, Projekt Regulierung des Arbeitsmarktes (REGAM), WSI in der Hans-Böckler-Stiftung, München, Mering.
- Schmid, Hans; Dosky, Doris von; Braumann, Benedikt (1996): Ökonomik des Arbeitsmarktes, Bd. 1, Arbeitsmarkttheorien, UTB für Wissenschaft, Nr. 1559, Bern, Stuttgart, Wien.
- SPD Bundestagsfraktion (2005): Bilanz 2005. Arbeitsmarktpolitik, in: http://www.spdfraktion.de/cnt/rs/rs_dok/0,,34625,00.html, 7.3.2006.
- SPD (2003): Parteitag der SPD in Bochum vom 17. bis 19. November. Beschlüsse, in: <http://www.spd.de/servlet/PB/show/1588426/2004-01-16-SPD-Beschluesse-Bochum03.pdf>, 7.3.2006.
- SPD (2005): Anträge zum ordentlichen Bundesparteitag der SPD in Karlsruhe vom 14. bis 16.11.2005, Karlsruhe, in: http://www.spd.de/servlet/PB/show/1589315/261005_antragsbuch_karlsruhe.pdf, 7.3.2006.
- SPD (2005b): Vertrauen in Deutschland. Das Wahlmanifest der SPD, Berlin, in: http://www.spd.de/servlet/PB/show/1053964/270705_SPD-Wahlmanifest_2005.pdf, 7.3.2006.
- SPD (2005c): Konferenz der SPD_Bundestagsfraktion zur „Zukunft der sozialen Marktwirtschaft“, 13.6.2005, in: http://archiv.spd.de/servlet/PB/menu/1050479_ePRJ-SPDDE-print/index.html?id=1050479&project=SPD-Archiv, 7.3.2006.

Toews, Arik (2004): Die Entwicklung des Kündigungsschutzes von den Anfängen bis zur Gegenwart (mit einer vergleichenden Darstellung), Recht in der Arbeitswelt, Lüneburger Beiträge zum Arbeits- und Sozialrecht, Bd. 2, zugl. Lüneburg, Univ.-Diss. 2003, Münster.

Verick, Sher Singh (2005): Micro-level investment and labour demand. An econometric analysis of german firms, zugl. Bonn, Univ.-Diss., 2004, Berlin.

Wagner, Thomas, Jahn, Elke J. (2004): Neue Arbeitsmarkttheorien, Wisu texte, Stuttgart

Walwei, Ulrich (2002): Labour Market Effects of Employment Protection, IAB Labour Market Research Topics, Nr. 48, in: <http://doku.iab.de/topics/2002/topics48.pdf>, 7.3.2006.

Zentes, Joachim (2003): Personalcontrolling im Handel, in: Horvath, Peter; Reichmann, Thomas (Hrsg.), Vahlens großes Controllinglexikon, München, S. 538 f.

**Diskussionspapiere aus dem Institut für Volkswirtschaftslehre
der Technischen Universität Ilmenau**

- Nr. 15 *Kallfass, Hermann H.:* Vertikale Verträge und die europäische Wettbewerbspolitik, Oktober 1998. In veränderter Fassung erschienen als: „Vertikale Verträge in der Wettbewerbspolitik der EU“, in: *Wirtschaft und Wettbewerb*, 49. Jg., 1999, S. 225-244.
- Nr. 16 *Steinrücken, Torsten:* Wirtschaftspolitik für offene Kommunikationssysteme - Eine ökonomische Analyse am Beispiel des Internet, März 1999.
- Nr. 17 *Kallfass, Hermann H.:* Strukturwandel im staatlichen Einfluss, April 1999.
- Nr. 18 *Czygan, Marco:* Wohin kann Wettbewerb im Hörfunk führen? Industrieökonomische Analyse des Hörfunksystems der USA und Vergleich mit Deutschland, Dezember 1999.
- Nr. 19 *Kuchinke, Björn:* Sind vor- und vollstationäre Krankenhausleistungen Vertrauensgüter? Eine Analyse von Informationsasymmetrien und deren Bewältigung, September 2000.
- Nr. 20 *Steinrücken, Torsten:* Der Markt für „politische Zitronen“, Februar 2001.
- Nr. 21 *Kuchinke, Björn A.:* Fallpauschalen als zentrales Finanzierungselement für deutsche Krankenhäuser: Eine Beurteilung aus gesundheitsökonomischer Sicht, Februar 2001.
- Nr. 22 *Kallfass, Hermann H.:* Zahlungsunfähige Unternehmen mit irreversiblen Kosten, ihre Fortführungs- und Liquidationswerte, März 2001.
- Nr. 23 *Kallfass, Hermann H.:* Beihilfenkontrolle bei Restrukturierungen und Privatisierungen, April 2001.
- Nr. 24 *Bielig, Andreas:* Property Rights und juristischer Eigentumsbegriff. Leben Ökonomen und Juristen in unterschiedlichen Welten?, Juni 2001.
- Nr. 25 *Sichelstiel, Gerhard:* Theoretische Ansätze zur Erklärung von Ähnlichkeit und Unähnlichkeit in Partnerschaften, Juni 2001.
- Nr. 26 *Bielig, Andreas:* Der „Markt für Naturschutzdienstleistungen“. Vertragsnaturschutz auf dem Prüfstand, Juli 2001.
- Nr. 27 *Bielig, Andreas:* Netzeffekte und soziale Gruppenbildung, Januar 2002.
- Nr. 28 *Kuchinke, Björn A.; Schubert, Jens M.:* Europarechtswidrige Beihilfen für öffentliche Krankenhäuser in Deutschland, April 2002.
- Nr. 29 *Bielig, Andreas:* Messung von Nachhaltigkeit durch Nachhaltigkeitsindikatoren, Februar 2003.

- Nr. 30 *Steinrücken, Torsten*: Die Legitimation staatlicher Aktivität durch vertragstheoretische Argumente: Anmerkungen zur Kritik an der Theorie des Gesellschaftsvertrages, März 2003.
- Nr. 31 *Steinrücken, Torsten; Jaenichen, Sebastian*: Heterogene Standortqualitäten und Signalstrategien: Ansiedlungsprämien, Werbung und kommunale Leuchtturmpolitik, April 2003.
- Nr. 32 *Steinrücken, Torsten*: Funktioniert ‚fairer‘ Handel? Ökonomische Überlegungen zum alternativen Handel mit Kaffee, Juli 2003.
- Nr. 33 *Steinrücken, Torsten; Jaenichen, Sebastian*: Die Wiederentdeckung der Zweitwohnsitzsteuer durch die Kommunen - zu Wirkungen und Legitimation aus ökonomischer Sicht, September 2003.
- Nr. 34 *Rissiek, Jörg; Kressel, Joachim*: New Purchasing & Supply Chain Strategies in the Maintenance, Repair and Overhaul Industry for Commercial Aircraft, September 2003.
- Nr. 35 *Steinrücken, Torsten; Jaenichen, Sebastian*: Europäische Beihilfekontrolle und Public Utilities - Eine Analyse am Beispiel öffentlicher Vorleistungen für den Luftverkehr, Dezember 2003.
- Nr. 36 *Voigt, Eva*; *GET UP*: Gründungsbereitschaft und Gründungsqualifizierung - Ergebnisse der Studentenforschung an der TU Ilmenau, April 2004.
- Nr. 37 *Steinrücken, Torsten; Jaenichen, Sebastian*: Levelling the playing field durch staatliche Beihilfen bei differierender Unternehmensmobilität, Mai 2004.
- Nr. 38 *Steinrücken, Torsten; Jaenichen, Sebastian*: Sekundärwirkungen von Unternehmensansiedlungen - Eine Beurteilung staatlicher Aktivität beim Auftreten paretorelevanter Nettoexternalitäten, Juni 2004.
- Nr. 39 *Kallfaß, Hermann H.*: Wettbewerb auf Märkten für Krankenhausdienstleistungen - eine kritische Bestandsaufnahme, Juni 2004.
- Nr. 40 *Engelmann, Sabine*: Internationale Transfers und wohlfahrtsminderndes Wachstum, September 2004.
- Nr. 41 *Steinrücken, Torsten; Jaenichen, Sebastian*: Zum Einfluss von Ausländern auf die Wirtschaftsleistung von Standorten - Ist Zuwanderung ein Weg aus der ostdeutschen Lethargie?, Oktober 2004.
- Nr. 42 *Steinrücken, Torsten; Jaenichen, Sebastian*: Wer ist wirklich reich? - Zu Problemen der Wohlfahrtsmessung durch das Bruttoinlandsprodukt, April 2005.
- Nr. 43 *Steinrücken, Torsten; Jaenichen, Sebastian*: Wo bleiben die Subventionssteuern? - Probleme des Beihilfenrechts und ein alternatives Regulierungskonzept, Mai 2005.

- Nr. 44 *Jaenichen, Sebastian; Steinrücken, Torsten; Schneider, Lutz:* Zu den ökonomischen Wirkungen gesetzlicher Feiertage - Eine Diskussion unter besonderer Berücksichtigung der Arbeitszeitpolitik, Juni 2005.
- Nr. 45 *Kuchinke, Björn A.:* Qualitätswettbewerb zwischen deutschen Akutkrankenhäusern unter besonderer Berücksichtigung von DRG und Budgets, Juni 2005.
- Nr. 46 *Kuchinke, Björn A.; Walterscheid, Heike:* Wo steht der Osten? Eine ökonomische Analyse anhand von Wohlfahrts- und Happinessindikatoren, Juni 2005.
- Nr. 47 *Kuchinke, Björn A.; Schubert, Jens M.:* Staatliche Zahlungen an Krankenhäuser: Eine juristische und ökonomische Einschätzung nach Altmark Trans und der Entscheidung der Kommission vom 13.7.2005, August 2005.
- Nr. 48 *Steinrücken, Torsten; Jaenichen, Sebastian:* Überkapazitäten zur Absicherung politischer Risiken und Instrumente finanzwirtschaftlicher Gegensteuerung, November 2005.
- Nr. 49 *Jaenichen, Sebastian; Steinrücken, Torsten:* Opel, Thüringen und das Kaspische Meer, Januar 2006.
- Nr. 50 *Kallfaß, Hermann H.:* Räumlicher Wettbewerb zwischen Allgemeinen Krankenhäusern, Februar 2006.
- Nr. 51 *Sickmann, Jörn:* Airport Slot Allocation, März 2006.
- Nr. 52 *Kallfaß, Hermann H.; Kuchinke, Björn A.:* Die räumliche Marktabgrenzung bei Zusammenschlüssen von Krankenhäusern in den USA und in Deutschland: Eine wettbewerbsökonomische Analyse, April 2006.