

Beschäftigungspolitische Effekte von Kündigungsschutzbestimmungen

Wolfgang Pointner¹

Kündigungsschutzregelungen gehören zu den institutionellen Rahmenbedingungen der Allokationsprozesse auf dem Arbeitsmarkt. Sie erhöhen die Kosten einer Kündigung für Unternehmen, direkt durch Abfertigungszahlungen oder indirekt durch prozedurale Kosten (z. B. die Einhaltung von bestimmten Fristen oder Gerichtsprozesse). Im Kündigungsschutz wird oft eine der Hauptursachen für die hohe Arbeitslosigkeit in manchen Staaten des Euroraums gesehen, die empirische Evidenz dafür ist allerdings eher schwach. Robustere Resultate lassen sich für die Effekte des Kündigungsschutzes auf die Beschäftigungschancen von unterschiedlichen demographischen Gruppen finden; Frauen und Jugendliche sind tendenziell stärker negativ betroffen. Das Einkommensrisiko im Kündigungsfall lässt sich nicht nur durch Kündigungsschutzbestimmungen verringern, sondern auch durch die Arbeitslosenversicherung, die auf die Beschäftigungschancen der genannten Gruppen keinen Einfluss hat.

Allerdings müssen bei der Analyse der beschäftigungspolitischen Effekte des Kündigungsschutzes auch andere Arbeitsmarktinstitutionen berücksichtigt werden, da diese oft miteinander hoch korreliert sind und sich in ihren Auswirkungen gegenseitig beeinflussen. Neben der Einkommensstabilisierung der geschützten Arbeitnehmer erfüllt der Kündigungsschutz auch eine Funktion als Anreiz zum Erwerb von firmenspezifischem Humankapital. Dadurch kann ein gewisses Maß an Kündigungsschutz auch zum Wachstum des Bruttoinlandsprodukts beitragen.

1 Einleitung

Nach den Erdölpreisanstiegen in den Siebzigerjahren erhöhte sich die Arbeitslosigkeit in allen industrialisierten Staaten. Während die Arbeitslosenquote Anfang der Siebzigerjahre in den USA eine stärkere Reaktion auf diesen negativen Schock zeigte als in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU), konnte sie in den Achtziger- und Neunzigerjahren wieder reduziert werden. In Europa hingegen stagnierte die Arbeitslosigkeit in den letzten 20 Jahren auf relativ hohem Niveau (Grafik 1, linke Abbildung). Als Begründung für diese unterschiedliche Entwicklung wurden neben Produktivitätsdifferenzialen und einer anderen Ausrichtung der Geld- und Fiskalpolitik sehr oft die Unterschiede in den Arbeitsmarktinstitutionen herangezogen. Unter Institutionen werden im Sinn von North (1991) sozial konstruierte Regeln ver-

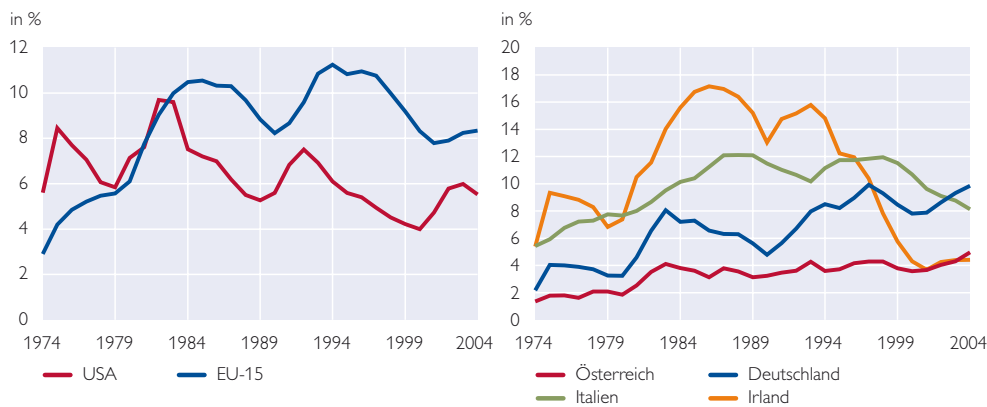
standen, die politische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Interaktionen strukturieren. Arbeitsmarktinstitutionen setzen demnach nicht nur einen Rahmen für den Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt, sie beeinflussen auch die Transmission geld- und fiskalpolitischer Entscheidungen sowie die Anpassungsprozesse einer Volkswirtschaft nach Schocks. Zu den wesentlichen Institutionen des Arbeitsmarktes zählt neben dem Lohnsetzungssystem, der Arbeitslosenversicherung und der Besteuerung des Faktors Arbeit auch der Kündigungsschutz; einen Überblick über alle Institutionen bietet der Beitrag von Stiglitz in diesem Heft.

Im transatlantischen Vergleich werden dem deregulierten Arbeitsmarkt der USA die europäischen Institutionen oft als unflexibel gegenübergestellt. Das ist insofern falsch, als

Wissenschaftliche
Begutachtung:
Alfred Stiglitz, OeNB.

¹ Der Autor dankt Professor Steinar Holden und den Teilnehmern der OeNB Summer School 2005 für hilfreiche Hinweise und Anregungen.

Grafik 1

Arbeitslosenquote im internationalen Vergleich


Quelle: OECD.

nicht von einem einheitlichen europäischen Modell der Arbeitsmarktregulierung gesprochen werden kann.² Die institutionelle Heterogenität der europäischen Arbeitsmärkte ist stark ausgeprägt und auch die Zielerreichung der Arbeitsmarktpolitik fällt in den europäischen Ländern sehr unterschiedlich aus (siehe die Arbeitslosenquoten von vier Mitgliedstaaten des Euroraums in Grafik 1, rechte Abbildung). Dabei ist zu berücksichtigen, dass einerseits unterschiedliche Entwicklungen nicht nur auf die Ausgestaltung der Institutionen zurückzuführen sind, sondern auch idiosynkratische Schocks widerspiegeln können und es andererseits in den einzelnen Ländern über den betrachteten Zeitraum immer wieder zu Reformen der Institutionen gekommen ist.

Für die Geldpolitik sind Arbeitsmarktinstitutionen, wie der Kündigungsschutz, relevant, wenn sie die Beschäftigung und die Arbeitsmarktpartizipation in einer Volkswirtschaft und damit auch das Bruttoinlandsprodukt (BIP) verändern. Über ihren

Einfluss auf die Lohnbildung kommt ihnen auch hohe Bedeutung für die Preisstabilität zu, da Löhne und sonstige Arbeitskosten wesentliche Determinanten der Preisentwicklung sind. Innerhalb einer Währungsunion kann es in einzelnen Teilnehmerstaaten zu unterschiedlichen Schocks kommen, auf die mangels einer autonomen Wechselkurspolitik mit anderen Instrumenten reagiert werden muss; die Anpassungsfähigkeit der Arbeitsmärkte auf solche Schocks hängt ebenfalls von den vorhandenen Institutionen ab.

Am Beispiel von Kündigungsschutzbestimmungen soll im Folgenden dargestellt werden, welchen Einfluss Institutionen auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit nehmen können, wie Arbeitsmarktinstitutionen miteinander interagieren und welche Faktoren die Entstehung dieser Institutionen prägen. Dazu wird in Kapitel 2 dargestellt, welche Kündigungsschutzregelungen auf den Arbeitsmärkten des Euroraums existieren und anhand welcher Indikatoren

² „In contrast to what is commonly perceived, European social systems display more diversity than uniformity, with differences within Europe often greater than those with other advanced countries.“ (IWF, 2006; S. 26).

versucht wird, sie vergleichbar zu machen. In Kapitel 3 folgt eine kurze Übersicht über empirische Untersuchungen zum Kündigungsschutz, wobei besonderes Augenmerk auf die Effekte für bestimmte demographische Gruppen gelegt wird. In Kapitel 4 wird der Frage nachgegangen, wie es zur Entstehung unterschiedlicher Institutionen mit ähnlicher Zielsetzung in den Ländern des Euroraums kam.

2 Arten des Kündigungsschutzes

Unter Kündigungsschutzbestimmungen werden alle Institutionen verstanden, die dem Arbeitgeber im Fall der Auflösung eines Anstellungsverhältnisses Kosten verursachen. Damit wird die Verfügbarkeit des Faktors Arbeit im Produktionsprozess eingeschränkt; die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD, 2004) spricht auch von einer „arbeitgeberseitigen Besteuerung von Beschäftigungsanpassungen“. Diese Institutionen werden in den meisten Fällen durch Gesetze geschaffen, können aber auch von den Kollektivpartnern vereinbart werden. In einer der ersten empirischen Ländervergleichsstudien zu den Auswirkungen des Kündigungsschutzes auf die Beschäftigung verwendete Lazear (1990) die Höhe der Abfertigungszahlung, die von Unternehmen bei Kündigung eines Arbeiters mit zehnjähriger Berufserfahrung zu leisten war sowie die dabei einzuhaltenen Fristen als Indikatoren für die Stärke des Kündigungsschutzes in 22 Ländern. Damit wurde aber nur ein Teil des Spektrums von Kündigungsschutzbestimmungen erfasst.

2.1 Kündigungsschutzindikatoren

Die OECD hat versucht, synthetische Indikatoren für den Kündigungsschutz in ihren Mitgliedstaaten auf einer breiteren Basis zu erstellen.³ Dabei wird unterschieden zwischen Regulierungen, die für die Beendigung von regulären, unbefristeten Arbeitsverhältnissen gelten, jenen, die bei der gleichzeitigen Kündigung mehrerer Mitarbeiter einzuhalten sind und Beschränkungen beim Einsatz von befristeten Arbeitsverträgen. Für die Staaten des Euroraums (außer Luxemburg) sowie für die USA sind in Grafik 2 die aktuellen Werte dieses Indikators sowie seiner Subkomponenten dargestellt. Bei den unbefristeten Arbeitsverhältnissen werden die Dauer der Kündigungsfristen sowie die Höhe der Abfertigungszahlungen in Abhängigkeit von der Betriebszugehörigkeit berücksichtigt. Weiters wird erhoben, welchen formalen Kriterien eine Kündigung genügen muss, das heißt, ob sie mündlich oder schriftlich übermittelt werden kann oder ob eine dritte Partei (z. B. der Betriebsrat) von der Kündigung in Kenntnis gesetzt werden bzw. ihre Zustimmung geben muss. Bedingungen, nach denen eine Kündigung als gerechtfertigt oder anfechtbar eingestuft wird, gehen ebenso in den Indikator ein wie die Dauer von Probefristen, innerhalb derer diese Regelungen noch nicht oder nicht in vollem Umfang gelten, sowie die Leistungen, die im Fall einer ungerechtfertigten Kündigung zu erbringen sind.

Der Kündigungsschutzindikator für Mehrfachkündigungen berücksichtigt, ab welcher Anzahl an Kündigungen besondere Auflagen zu beachten sind, wie etwa die Benach-

³ Für eine detaillierte Darstellung der Indikatoren siehe OECD Employment Outlook 2004, Annex 2.A1.

Grafik 2

Intensität des Kündigungsschutzes im Jahr 2003


Quelle: OECD Employment Outlook (2004), S. 117.

richtung bestimmter Organisationen (z. B. Arbeitsämter) oder höhere Abfertigungszahlungen; in einigen Ländern ist in diesem Fall auch die Erstellung eines Sozialplans durch das kündigende Unternehmen vorgesehen. Befristete oder atypische Arbeitsverträge sowie Regulierungen für Personalleasing werden im Kündigungsschutzindikator der OECD berücksichtigt, da diese Anstellungsformen oft gewählt werden, um die bestehenden Regulierungen für unbefristete Arbeitsverträge zu umgehen. Im Indikator wird erfasst, ob die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen begründet werden muss, welche Umstände als Begründung akzeptiert werden und welche Auflagen für die Dauer der Befristung sowie für die kumulative und sequenzielle Häufigkeit von befristeten Beschäftigungsverhältnissen bestehen.

Die Anzahl der Beschäftigten, ab der ein Betrieb den jeweiligen natio-

nalen Kündigungsschutzbestimmungen unterliegt, geht nicht in die Indikatoren ein; diese Schwelle dürfte aber einen nicht unwesentlichen Einfluss auf die beschäftigungspolitischen Effekte der Institutionen haben. In kleineren Betrieben verursacht die Unkündbarkeit einzelner Beschäftigter höhere Anpassungskosten als in Großunternehmen. In allen Ländern wurden daher Schwellenwerte festgesetzt, sodass Betriebe mit weniger Beschäftigten nicht an die Kündigungsschutzregeln gebunden sind. Diese Schwellenwerte fallen in den einzelnen Ländern des Euroraums unterschiedlich aus. Befragungen deutscher Kleinunternehmen⁴ deuten allerdings darauf hin, dass in diesem Segment große Unsicherheiten über die Gültigkeit des Kündigungsschutzes bestehen.

Neben den von der OECD veröffentlichten Indikatoren gibt es auch andere Maße für die Intensität des

⁴ Bothfeld und Ullmann (2004) zeigen anhand von Erhebungsdaten, dass 66% der Unternehmen mit bis zu fünf Beschäftigten im Jahr 2003 zu Unrecht glaubten, die deutschen Kündigungsschutzbestimmungen seien auf ihre Beschäftigten anzuwenden.

Kündigungsschutzes. Di Tella und MacCulloch (2005) verwenden zur Bewertung von Kündigungs- und Einstellungsregulierungen die Ergebnisse einer Umfrage unter Unternehmen für den World Competitiveness Report (WCR) aus den Jahren 1984 bis 1990, in der nach der Flexibilität des Managements, in schwierigen Zeiten die Beschäftigung anzupassen, gefragt wurde. Der Nachteil dieser Methode liegt in der eingeschränkten Vergleichbarkeit der Antworten, da nur eine nicht repräsentative Stichprobe befragt wird und diese ihre Einschätzung über die jeweilige nationale Situation nicht in Bezug zu einem gemeinsamen Referenzwert setzt. Die Autoren gehen aber davon aus, dass ihr Ansatz die Wirksamkeit formaler Regeln besser abbildet, da die befragten Personen (Geschäftsführer, Wirtschaftsexperten, Sozialpartner) diese aufgrund ihrer beruflichen Erfahrungen genauer einschätzen können. Die Resultate dieser Erhebungen unterscheiden sich nur wenig von den Indikatoren der OECD, das Flexibilitätsmaß des WCR ist mit dem Kündigungsschutzindikator für die späten Achtzigerjahre hoch korreliert. Die größte Abweichung wies in dieser Periode Österreich auf, das laut Bewertung der OECD nach Irland den zweitniedrigsten Kündigungsschutz im Euroraum hatte, während es in der Klassifikation des WCR nur Rang 7 einnehmen konnte.

2.2 Einkommenssicherung als Ziel des Kündigungsschutzes

Die Intention der im OECD-Indikator erfassten Maßnahmen liegt in den meisten Fällen in der Sicherung bestehender Beschäftigungsverhältnisse und in der Stabilisierung von Einkommen. Durch prozedurale Aufla-

gen, wie die verpflichtende Benachrichtigung vor oder die Zustimmung durch Dritte zu einer Kündigung, Kündigungsfristen sowie die Möglichkeit von arbeitsrechtlichen Klagen, wird der Aufwand der Unternehmen bei Kündigungen erhöht und das Arbeitslosigkeitsrisiko der betroffenen Beschäftigten reduziert. Laut OECD (2004) liegt die durchschnittliche Prozessdauer bei Kündigungsschutzverfahren in Deutschland bei drei bis vier Monaten, in Frankreich bei einem Jahr und in Italien bei zwei Jahren. Kündigungsfristen und vor allem Abfertigungszahlungen dienen auch der individuellen Einkommenssicherung im Kündigungsfall. Durch Abfertigungszahlungen entstehen dem kündigenden Unternehmen direkte Kosten, die den Gekündigten zugute kommen, und damit deren Verdienstentgang im Kündigungsfall mindern. Neben einem negativen Anreiz für die Unternehmen ergibt sich also auch eine einkommensstabilisierende Wirkung für die Arbeitslosen. Während in Spanien und Portugal nach 20 Dienstjahren die Abfertigungszahlungen ein Jahresgehalt oder mehr ausmachen, bestehen z. B. in Finnland keine derartigen Ansprüche. Auch das deutsche Kündigungsrecht stellt mehr auf den Fortbestand der Beschäftigung als auf eine Kompensation des Verdienstentgangs ab. In Belgien können Unternehmen zwischen der Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist und der Zahlung einer Abfertigung wählen.

Kündigungsschutzregelungen können teilweise als Substitut für die Leistung einer Arbeitslosenversicherung gesehen werden, da sie dazu beitragen, die mit dem Verlust des Arbeitsplatzes einhergehende Einkommensunsicherheit zu reduzieren. Im Vergleich der Mitgliedstaaten des

Euroraums weisen die mediterranen Länder restriktive Kündigungsschutzbestimmungen (Grafik 2) und eher geringe Versicherungsleistungen auf, während in Skandinavien niedriger Kündigungsschutz mit hohen Lohnersatzraten in der Arbeitslosenversicherung einhergeht. Arpaia und Mourre (2005) erweitern diese Substitutionsbeziehung in der institutionellen Gestaltung von Arbeitsmärkten um andere Instrumente der Einkommenssicherung und -umverteilung; je schwächer diese in einem Land ausgeprägt sind, desto restriktiver ist der Kündigungsschutz.

Abfertigungszahlungen, deren Höhe häufig nach dem Senioritätsprinzip gestaffelt ist, können auch die Mobilität von Arbeitnehmern beeinträchtigen. Wenn die Abfertigung mit zunehmender Betriebszugehörigkeit steigt und bei Selbstkündigung nicht ausbezahlt wird, kann ein freiwilliger Arbeitsplatzwechsel gerade für ältere Arbeitnehmer mit erheblichen Kosten verbunden sein.

In Österreich beeinträchtigen Abfertigungsansprüche die Mobilität nicht mehr, da durch die Einführung der *Abfertigung neu* im Jahr 2003 der Arbeitgeber ab Beginn der Anstellung rund 1,54% des Lohns auf ein Abfertigungskonto bei einer Mitarbeiter-Vorsorgekasse einzahlt und der Anspruch des Arbeitnehmers auf diese Mittel nicht erlischt, gleichgültig, ob eine Kündigung vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer ausgesprochen wird. Bei arbeitgeberseitiger Kündigung können sich die Gekündigten, die länger als drei Jahre

bei dem selben Unternehmen beschäftigt waren, den bis dahin einbezahlten Betrag auszahlen lassen oder ihn auf dem Konto belassen, bei arbeitnehmerseitiger Kündigung oder einer Beschäftigungsdauer unter drei Jahren besteht die Möglichkeit der Auszahlung nicht; die Besteuerung im Auszahlungsfall setzt einen Anreiz, die einbezahlten Beträge bis zum Rentenantritt auf dem Konto einer Mitarbeiter-Vorsorgekasse zu belassen. Arbeitnehmer sind also in Bezug auf die Abfertigung durch eine Kündigung nicht schlechter gestellt als durch einen Verbleib im bestehenden Arbeitsverhältnis; dem Arbeitgeber entstehen aus diesem Titel im Fall einer Kündigung keine zusätzlichen Kosten. Damit verliert die Abfertigung allerdings auch ihre Wirkung als Instrument des Kündigungsschutzes.⁵

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Kündigungsschutz der Arbeitsplatz- und damit der Einkommenssicherung dienen soll und daher den Unternehmen im Fall einer Kündigung direkte (Abfertigungszahlungen) oder indirekte Kosten (z. B. Prozesskosten) auferlegt. Mit Letzteren ist auch ein höheres Maß an Unsicherheit verbunden, da die Wahrscheinlichkeit einer Klage und der Ausgang eines arbeitsrechtlichen Prozesses nicht eindeutig vorhersehbar sind. Ichino et al. (2003) zeigen auf, dass in Italien die Urteile in Prozessen zum Kündigungsschutz je nach konjunktureller Situation unterschiedlich ausfielen. Unklar bleibt auch, in welchem Ausmaß die Kosten

⁵ Daher hat die OECD die Kündigungsschutzkomponente „Abfertigungszahlungen“ seit 2003 für Österreich auf null gesetzt (OECD, 2004; S. 111). Die *Abfertigung neu* gilt allerdings nur verpflichtend für Arbeitsverträge, die nach dem 31. Dezember 2002 geschlossen wurden, für ältere Verträge besteht noch eine Kündigungsschutzwirkung der Abfertigungsregelung.

des Kündigungsschutzes die Unternehmen treffen und nicht auf die Arbeitnehmer überwälzt werden.

3 Effekte auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit

Durch den Kündigungsschutz können die Unternehmen bei einem Rückgang der Nachfrage nach ihren Produkten ihre Arbeitskosten nicht in dem für sie optimalen Umfang durch Kündigungen reduzieren; daher werden sie auch bei voller Kapazitätsauslastung weniger Einstellungen vornehmen. Die Gesamteffekte auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit sind daher nicht eindeutig, allerdings wird es weniger Volatilität der Beschäftigung über den Zyklus geben; Kündigungsschutzbestimmungen können also zu „labor hoarding“ führen. Theoretisch wäre eine beschäftigungsneutrale Senkung der Arbeitskosten durch Lohnkürzungen vorstellbar, dem stehen aber die vorhandenen Lohnrigiditäten entgegen.

Wie bereits erwähnt erhöht der Kündigungsschutz die Arbeitskosten für Unternehmen; dadurch verringert sich die Nachfrage nach Arbeit. Bei statischer Betrachtung des Arbeitsmarktes führen Kündigungsschutzmaßnahmen daher zu einer niedrigeren Beschäftigungsquote bzw. zu höherer Arbeitslosigkeit im Gleichgewicht. Das Ausmaß dieser Effekte hängt von der Intensität des Kündigungsschutzes, der Interaktion mit anderen Arbeitsmarktinstitutionen sowie von möglichen wohlfahrtserhöhenden Effekten des Kündigungsschutzes ab.

3.1 Kündigungsschutz und Kurzarbeit

Um die Arbeitskosten bei geringer Flexibilität der Beschäftigung und der Löhne dennoch den unternehmerischen Bedürfnissen anzupassen, kann auch die Arbeitszeit variiert werden. Tatsächlich findet bereits Lazear (1990) einen negativen Zusammenhang zwischen Kündigungsschutz und den geleisteten Arbeitsstunden. Houseman und Abraham (1993) zeigen, dass Unternehmen in den USA bei negativen Nachfrageschocks den Faktor Arbeit eher durch den Abbau von Beschäftigten reduzieren, während in Deutschland die Reduzierung der Arbeitszeit bevorzugt wird. Der Gesamteffekt aus Kündigungen und Kurzarbeit ist in den USA nur wenig höher als in Deutschland. Auch in Italien, Spanien und Belgien wird Kurzarbeit zur Korrektur konjunktureller Schwankungen eingesetzt.⁶ Bonin (2004) weist darauf hin, dass Änderungen der Kapazitätsauslastung besser über eine Anpassung der Arbeitszeit abgefangen werden können, wenn die Beschäftigten eine vergleichsweise homogene Qualifikationsstruktur aufweisen. Diese erlaubt eine flexible Aufteilung der anfallenden Tätigkeiten auf die vorhandenen Mitarbeiter.

Empirische Studien zu den Effekten des Kündigungsschutzes, wie sie von Addison und Teixeira (2003), Cahuc und Zylberberg (2004) und OECD (2004) verglichen werden,⁷ finden keinen übereinstimmenden Beleg für eine negative Beziehung zwischen Kündigungsschutz und Ar-

⁶ Siehe dazu Lodovici (2000), S. 38.

⁷ Nickell und Layard (1999) kommen zu dem Schluss: „Time spent worrying about strict labor market regulations, employment protection and minimum wages is probably time largely wasted.“

beitslosigkeit. Elmeskov et al. (1998) finden allerdings einen signifikanten Effekt auf die Höhe der strukturellen Arbeitslosigkeit, einige Studien weisen auch auf eine Verlängerung der Dauer der Arbeitslosigkeit durch den Kündigungsschutz hin. Dabei dürfte es sich um Folgen der vom Kündigungsschutz ausgehenden geringeren Einstellungsneigung der Unternehmen handeln. Wenn sich die Wiedereinstellung von arbeitslos gewordenen

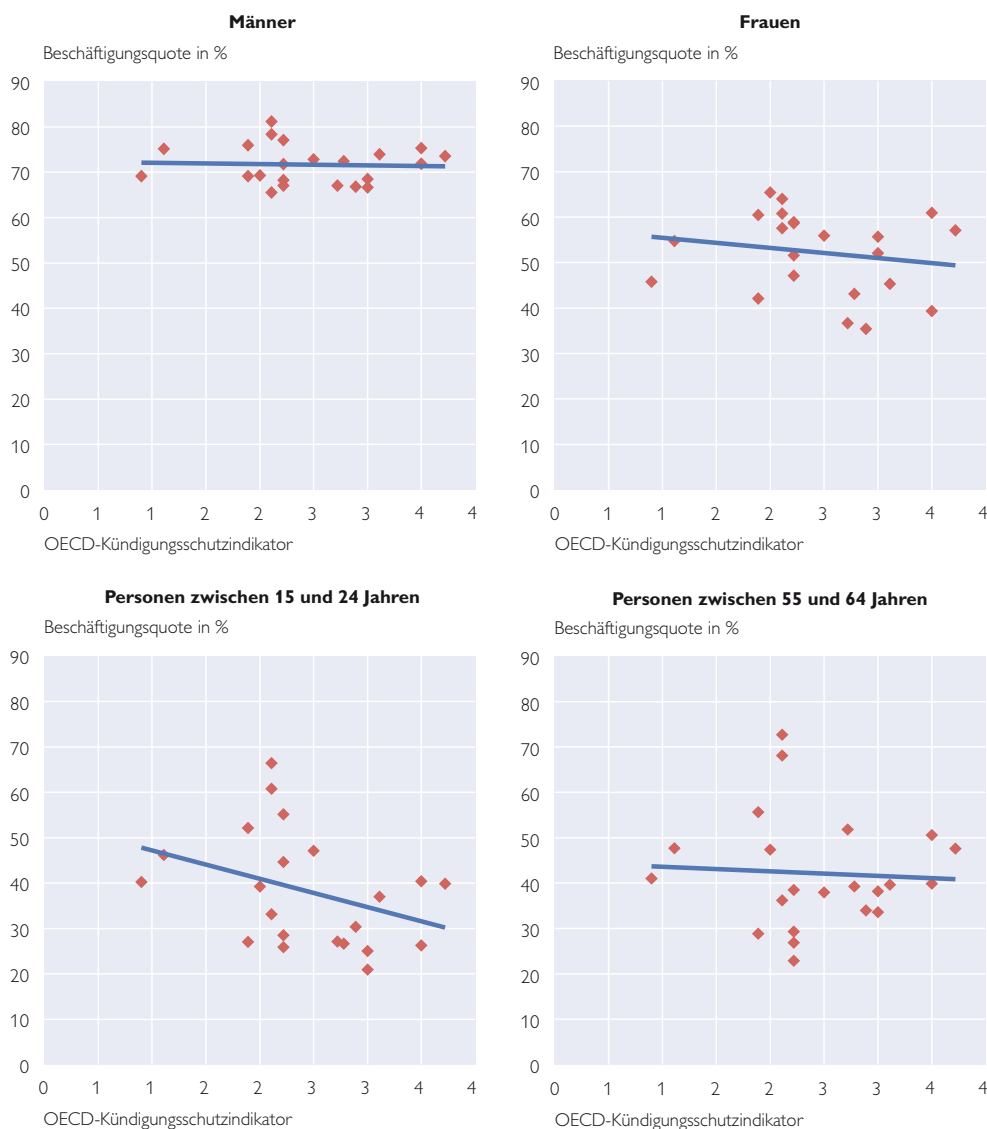
Personen verzögert, besteht die Gefahr, dass sich deren Humankapital verringert, wodurch sich ihre Chancen, einen Arbeitsplatz zu finden, wiederum verschlechtern.

3.2 Alters- und geschlechtsspezifische Effekte

Da der Kündigungsschutz bestehende Beschäftigungsverhältnisse stabilisiert, aber die Aufnahme von neuen Arbeitskräften verlangsamt, ergeben

Grafik 3

Kündigungsschutz und Beschäftigung



Quelle: OECD.

sich unterschiedliche Effekte für verschiedene Gruppen auf dem Arbeitsmarkt. In Grafik 3 sind für alle Staaten des Euroraums, außer Luxemburg, die durchschnittlichen Beschäftigungsquoten (d. h. der Anteil der Beschäftigten an der Erwerbsbevölkerung) der Jahre 1995 bis 1999 sowie 2000 bis 2004 von Männern, Frauen, Jugendlichen und älteren Erwerbspersonen mit dem nationalen Kündigungsschutzindikator aus der entsprechenden Periode abgebildet. Die Korrelation zwischen den beiden Variablen ist am stärksten für Frauen und Personen zwischen 15 und 24 Jahren. Dies wird damit begründet, dass Jugendliche oft erst in das Berufsleben einsteigen und daher noch nicht in den Genuss des Kündigungsschutzes kommen, während Frauen häufiger Unterbrechungen ihrer Erwerbsverläufe haben und beim Wiedereinstieg von den beschäftigungsdämpfenden Effekten des Kündigungsschutzes betroffen sind. Andererseits sind ältere Arbeitnehmer durch die zuvor beschriebenen Regulierungen, insbesondere durch die mit der Betriebszugehörigkeit steigenden Abfertigungszahlungen, geschützt.

Allerdings können Unterschiede bei den Beschäftigungsquoten oder bei anderen Arbeitsmarktindikatoren nicht allein auf die Intensität des Kündigungsschutzes zurückgeführt werden. Andere Institutionen, wie die Gestaltung der Arbeitslosenversicherung, der Lohnsetzungsprozess oder die Besteuerung von Lohneinkommen, spielen ebenfalls eine wesentliche Rolle. In einer Regressionsanalyse, in der neben diesen erklärenden Variablen auch noch gruppenspezi-

fische Zusatzerklärungen herangezogen wurden, wie etwa Kinderbetreuungseinrichtungen und Karenzzeiten für Frauen oder das Pensionsantrittsalter für ältere Arbeitnehmer, kommt die OECD (2004) dennoch zu dem Ergebnis, dass Kündigungsschutzregelungen einen signifikanten negativen Effekt auf die Beschäftigung von Frauen und Jugendlichen haben.

3.3 Zusammenspiel mit anderen Arbeitsmarktinstitutionen

Die Berücksichtigung anderer arbeitsmarktpolitisch relevanter Institutionen ist nicht nur deshalb sinnvoll, weil diese Einfluss auf Arbeitslosigkeit und Beschäftigung haben, sondern weil es zu Interaktionen zwischen den einzelnen Institutionen kommen kann. Die Substitutionsbeziehungen zwischen Kündigungs-schutzregelungen einerseits und der Arbeitslosenversicherung sowie den Umverteilungswirkungen des Steuersystems andererseits wurden bereits angesprochen. Bertola und Rogerson (1997) verweisen auf eine komplementäre Beziehung zwischen Lohnkompression⁸ und Kündigungsschutz. Je stärker die Lohnkompression in einem Land ausgeprägt ist, desto weniger kann im Fall eines Schocks die für die Unternehmen gewinnoptimale Reduktion der Arbeitskosten über die Senkung der Löhne vorgenommen werden. Daher wird verstärkt versucht werden, die Kosten durch eine Reduktion der Beschäftigung zu senken, gegen die sich die Arbeitnehmer durch höheren Kündigungsschutz absichern wollen. Bertola und Rogerson stellen fest, dass in Ländern mit hoher Lohnkompression und hohem Kündigungs-

⁸ Lohnkompression ist eine Eigenschaft der Verteilung der Lohneinkommen; von hoher Lohnkompression wird gesprochen, wenn die Differenz zwischen den höchsten und den niedrigsten Löhnen gering ist.

schutz die Schaffung sowie die Vernichtung von Arbeitsplätzen in ähnlichem Umfang vor sich gehen wie in Ländern mit niedriger Lohnkompression und niedrigem Kündigungsschutz.

Die Schwierigkeit, ökonometrisch signifikante Aussagen über die Effekte von Kündigungsschutzbestimmungen zu treffen, liegt zum Teil auch darin begründet, dass sich diese Institutionen über die Zeit nur wenig ändern. Die nationalen Kündigungsschutzindikatoren der OECD für das Jahr 2003 sind mit jenen für die späten Neunzigerjahre hoch korreliert, aber auch im längerfristigen Vergleich ist die Varianz eher gering. Die geringe Variabilität über die Zeit ist eine Eigenschaft vieler Arbeitsmarktinstitutionen; Blanchard und Wolfers (2000) werfen daher die Frage auf, wie die teilweise drastische Erhöhung der Arbeitslosigkeit in Europa mit vergleichsweise konstanten Variablen erklärt werden kann. Demnach sind weniger die Institutionen oder deren Änderung, sondern deren Zusammenwirken mit makroökonomischen Schocks, wie etwa dem Produktivitätsrückgang seit den Siebzigerjahren, für die unterschiedlichen Arbeitsmarktentwicklungen relevant. Auf Arbeitsmärkten, deren Lohnbildung schwächer auf eine Zunahme der Arbeitslosenquote reagiert und die ein höheres Risiko für Langzeitarbeitslosigkeit aufweisen, führen dieselben Schocks zu höherer Arbeitslosigkeit. Aufgrund der zuvor identifizierten gruppenspezifischen Effekte von Kündigungsschutzbestimmungen kann daher davon ausgegangen werden, dass Schocks bei restriktiverem Kündigungsschutz die Arbeitslosigkeit von Frauen und Jugendlichen stärker erhöhen. Blanchard (2006)

stellt die Hypothese auf, dass Kündigungsschutzbestimmungen, die bereits vor 30 oder 40 Jahren in ähnlichem Ausmaß existierten, aber damals noch keine bindende Wirkung auf die Allokationsprozesse auf dem Arbeitsmarkt hatten, durch die infolge der Globalisierung gestiegene Geschwindigkeit der Arbeitsplatzallokation nun zu höheren Arbeitslosenzahlen führen. Dem steht allerdings entgegen, dass es keine empirischen Belege für eine Zunahme der Allokationsgeschwindigkeit auf dem Arbeitsmarkt gibt. Blanchard zeigt für Frankreich, dass die Geschwindigkeit, mit der Arbeitsplätze verloren gehen oder neue geschaffen werden, seit 1985 nicht zugenommen hat; für länger zurückliegende Zeiträume fehlen verlässliche Daten.

Neben dem Problem, die Zunahme der Arbeitslosigkeit in Europa in den letzten Jahrzehnten mit relativ zeitinvarianten Variablen erklären zu wollen, wird die empirische Analyse auch noch durch die Korrelation der Institutionen erschwert; diese Korrelation beschränkt sich nicht nur auf die Institutionen des Arbeitsmarktes, sondern sie ist auch mit Regulierungen auf Gütermärkten verbunden, sodass in empirischen Untersuchungen die Effekte der einzelnen Institutionen kaum auseinander gehalten werden können. Freeman (2005) betont auch, dass eine Differenzierung in länderspezifische und durch Institutionen induzierte Effekte mit ökonometrischen Methoden nicht vorgenommen werden kann, wenn die Kombination bestimmter Institutionen nur in einzelnen Ländern vorkommt. Auch Arpaia und Mourre (2005) weisen darauf hin, dass Regressionsanalysen der Wirkung von Institutionen auf die Arbeitslosigkeit

zu insignifikanten Ergebnissen führen, wenn perioden- und länder-spezifische Effekte berücksichtigt werden.

3.4 Flexibilität und Sicherheit

Neben dem direkten Einfluss des Kündigungsschutzes auf die Schaffung und Vernichtung von Arbeitsplätzen stellt sich die Frage nach dem Sicherheitsempfinden der Arbeitnehmer unter verschiedenen institutionellen Rahmenbedingungen. Clark und Postel-Vinay (2005) versuchen auf Basis der Daten des European Community Household Panel (ECHP) die Einschätzungen von Beschäftigten hinsichtlich ihrer Arbeitsplatzsicherheit zu bewerten. In einer multivariaten Probit-Schätzung regressieren sie die subjektiv empfundene Arbeitsplatzsicherheit, die für das ECHP in zwölf EU-Staaten abgefragt wird, auf Variablen, wie die regionale Arbeitslosenquote, erlebte Phasen von Arbeitslosigkeit, Ausbildung, Familienstand, Alter sowie Indikatoren für den nationalen Kündigungsschutz und die Arbeitslosenversicherung. Dabei wird nach unbefristet Beschäftigten im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft sowie befristet Beschäftigten unterschieden. Während die Arbeitslosenversicherung die empfundene Sicherheit am Arbeitsplatz für alle Kategorien von Beschäftigten erhöht, sinkt diese Einschätzung bei den Beschäftigten der Privatwirtschaft bei höherem Kündigungsschutz; Beschäftigte im öffentlichen Dienst empfinden ihren Arbeitsplatz auch bei höherem Kündigungsschutz

als sicherer.⁹ Clark und Postel-Vinay argumentieren, dass der Kündigungsschutz bei einem Großteil der Beschäftigten nicht zu einer höheren Arbeitsplatzsicherheit führt, und daher versucht werden sollte, dieses Ziel mit anderen Instrumenten zu erreichen.

Zur Steigerung der Arbeitsplatzsicherheit schlagen Clark und Postel-Vinay den skandinavischen Flexicurity-Ansatz vor. Dieser basiert auf einer hohen Flexibilität des Arbeitsmarktes durch sehr geringen Kündigungsschutz bei gleichzeitig hoher Absicherung durch generöse Leistungen der Arbeitslosenversicherung und gut dotierte aktive Arbeitsmarktpolitik. Die OECD (2004) spricht in diesem Zusammenhang auch von einem „Goldenen Dreieck“. Der Begriff *Flexicurity* ist in letzter Zeit mehr in den Fokus der österreichischen und der europäischen arbeitsmarktpolitischen Diskussion geraten; als Beispiel wird häufig Dänemark herangezogen, das auch eine im internationalen Vergleich niedrige Arbeitslosenquote aufweist.¹⁰ Während die Unternehmen relativ unbeschränkt Kündigungen vornehmen können, müssen gekündigte Personen nicht mit hohen Einkommenseinbußen rechnen, da sie einerseits für lange Zeit auch bei längerer Arbeitslosigkeit hohe Lohnersatzleistungen erhalten und andererseits die aktive Arbeitsmarktpolitik die Wahrscheinlichkeit erhöht, schnell wieder Beschäftigung zu finden. Die Leistungen der Arbeitslosenversicherung sowie der aktiven Arbeitsmarktpolitik sind so

⁹ Der Koeffizient des Kündigungsschutzes auf die empfundene Sicherheit der befristet Beschäftigten ist in der ursprünglichen Spezifikation insignifikant. Erst unter der Annahme, die Wahl eines Arbeitsplatzes in einer der drei Kategorien erfolge durch Selbstselektion, die wiederum vom Sicherheitsempfinden geprägt sei, ergibt sich ein signifikanter negativer Effekt.

¹⁰ In Dänemark liegt der Anteil der öffentlichen Arbeitsmarktausgaben mit 4,5% des BIP auch deutlich vor allen anderen Staaten des Euroraums (OECD, 2006, S. 271).

gestaltet, dass Arbeitslose Anreize haben, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu steigern; verweigern etwa Arbeitslose die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme, wird dies durch eine Verringerung des Arbeitslosengeldes sanktioniert. Auch der Europäische Rat (2006) empfiehlt für eine verbesserte Implementierung der Lissabon-Strategie durch die Förderung von Flexibilität und Beschäftigungssicherheit, dass die Segmentierung des Arbeitsmarktes vermieden wird. Weiters wird angeregt, dass die Europäische Kommission mit den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern gemeinsame Grundsätze für Flexicurity erstellt.

4 Heterogenität bestehender Institutionen

Angesichts der Heterogenität der Kündigungsschutzbestimmungen in den Ländern des Euroraums sollen im Folgenden Erklärungen präsentiert werden, wie es zur Entstehung dieser unterschiedlichen Institutionen kommen konnte. Für eine Reihe von Ökonomen ist der existierende institutionelle Rahmen in einem Land das Ergebnis politischer Verteilungskämpfe. So entwickelt z. B. Saint-Paul (2002) ein Modell, in dem das Ausmaß des Kündigungsschutzes einerseits auf die Produktivitätsunterschiede zwischen Beschäftigten und Arbeitslosen und andererseits auf die politische Stärke der Gewerkschaften zurückzuführen ist. Arbeitnehmer entwickeln im Verlauf ihrer Betriebszugehörigkeit firmenspezifisches Humankapital, wodurch sie in ihrer jeweiligen Anstellung produktiver sind als bei anderen Arbeitgebern. Da ihnen diese höhere Produktivität auch durch höhere Löhne entgolten wird, versuchen sie die Dauer einer Anstellung zu verlängern, indem sie restriktive Kündigungsschutzbestimmungen

fordern. Unter der Annahme, dass Gewerkschaften hauptsächlich die Löhne der Beschäftigten maximieren und Arbeitslosigkeit nicht mitberücksichtigen, führen solche Institutionen zu einer Optimierung der „Rente“ der geschützten Arbeitnehmer; als „Rente“ wird dabei die Differenz zwischen dem Lohn eines Beschäftigten und dessen Einkommensalternativen (Arbeitslosenunterstützung oder Entlohnung in einem neuen Beruf) verstanden. Dies ist für Saint-Paul auch der Grund, warum in Ländern mit hohem gewerkschaftlichem Organisationsgrad die Kündigungsschutzbestimmungen restriktiver ausfallen.

Effizienzüberlegungen stellen eine alternative Erklärung zur Entstehung des Kündigungsschutzes dar. Dabei steht die Risikoaversion der Arbeitnehmer angesichts der Einkommensunsicherheit im Fall von Arbeitsplatzverlusten im Vordergrund. Während die Beschäftigten im Modell von Saint-Paul die Möglichkeit, arbeitslos zu werden, kaum berücksichtigen, und mit ihren Entscheidungen sogar noch zu einer Erhöhung der Arbeitslosigkeit beitragen, geht Agell (2002) davon aus, dass die Angst, arbeitslos zu werden, ein wesentlicher Faktor bei der Schaffung von Arbeitsmarktinstitutionen, wie dem Kündigungsschutz, war. Historisch betrachtet waren die Kosten der Arbeitslosigkeit in Phasen mit schwächer ausdifferenzierter Arbeitsteilung niedriger, da die Wahrscheinlichkeit, einen ähnlich gut bezahlten Arbeitsplatz zu finden, höher war. Mit zunehmender Spezialisierung mussten Arbeitnehmer firmen- oder sektorspezifisches Wissen akkumulieren, das im Fall des Arbeitsplatzverlustes an Wert verliert. Da es für die damit verbundenen Einkommensverluste

auf privatwirtschaftlicher Basis keine Versicherung gibt, versuchen die Arbeitnehmer durch Regulierungen, wie die Beschränkung von Kündigungen, ihr Risiko zu verringern. Belot et al. (2006) finden wohlfahrts- und wachstumsfördernde Effekte von Kündigungsschutz, da diese höhere Anreize für Arbeitnehmer schaffen, in firmenspezifisches Humankapital zu investieren.¹¹ Allerdings gilt dies nur für ein niedriges Niveau an Kündigungsschutzbestimmungen, der Effekt auf das BIP-Wachstum ist also nicht linear, sodass sich in Abhängigkeit vom Ausbildungsgrad der Arbeitnehmer ein optimales Ausmaß des Kündigungsschutzes finden lässt. Angesichts der zunehmenden internationalen Arbeitsteilung, die eine Vertiefung der Spezialisierung zur Erhaltung und Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit erfordert, sollten die Anreizsysteme im Euroraum auch in Zukunft den Erwerb von firmen- und sektorspezifischem Know-how fördern.

Ein weiterer Erklärungsansatz für die unterschiedlichen Arbeitsmarktinstitutionen betont die Bedeutung der jeweiligen nationalen Rechtstradition. Dabei wird davon ausgegangen, dass in anglo-amerikanischen Ländern auch auf dem Arbeitsmarkt privatrechtliche Verträge und Marktmechanismen stärker zum Einsatz kommen, während es im kontinental-europäischen Rechtssystem häufiger zu direkten staatlichen Eingriffen und Regulierungen, wie z. B. Kündigungsschutzbestimmungen, kommt. Botero et al. (2004) testen diese Hypothese an einem Datensatz von

85 Ländern und kommen zu dem Ergebnis, dass Rechtssysteme zusätzlich zu den bereits dargelegten Faktoren einen signifikanten Beitrag zur Heterogenität der Arbeitsmarktinstitutionen liefern.

Die Möglichkeit, im Rahmen der offenen Koordinierung von den Erfahrungen anderer Länder zu lernen, bedeutet nicht einfach eine direkte Übernahme der dabei als „best practices“ identifizierten Institutionen. Die Institutionen auf dem Arbeitsmarkt, wie auch in anderen Bereichen der Wirtschaftspolitik, sind das Ergebnis einer gesellschaftlichen Entwicklung und werden daher oft in Abhängigkeit von dem bisher realisierten Entwicklungspfad gesehen. Diese Pfadabhängigkeit kann einerseits durch die positiven Rückkoppelungen zwischen bestehenden Regeln und individuellen Routinen sowie andererseits durch die Kompatibilität von Institutionen in verschiedenen Bereichen entstehen. Reformen sollten daher stets im Gesamtzusammenhang der Institutionen eines Landes betrachtet werden.¹² Ein Beispiel für die angesprochenen Rückkoppelungen geben Algan und Cahuc (2006), die eine ausgeprägte Orientierung der Akteure am Allgemeinwohl als Voraussetzung für die erfolgreiche Implementierung des Flexicurity-Ansatzes sehen, da sonst ein hohes Risiko von Moral Hazard bestünde; diese soziale Gesinnung vermissen sie in den skandinavischen Ländern in hinreichendem Ausmaß vorzufinden, nicht aber in den südlicheren Mitgliedstaaten der EU, weshalb Flexicurity in jenen Ländern nur zu höheren Kosten

¹¹ Die Autoren weisen aber auch darauf hin, dass die Kosten einer Kündigung durch Abfertigungszahlungen für die Arbeitnehmer geringer werden und dadurch die Anreize zum Aufbau von firmenspezifischem Know-how auch abnehmen können.

¹² Zur politischen Ökonomie von Reformen, besonders im Kontext der Lissabon-Strategie, siehe Janger (2006).

der Arbeitslosenversicherung führen würde. Ochel (2004) kritisiert das Konzept der Pfadabhängigkeit und führt als Beispiele für die Reformierbarkeit von Arbeitsmarktinstitutionen Dänemark¹³ und das Vereinigte Königreich an. Er kommt aber auch zu dem Schluss, dass die Reform des Kündigungsschutzes schwierig ist, wenn die Anzahl der dadurch schlechter Gestellten jene der Nutznießer bei weitem übersteigt.

5 Schlussfolgerungen

Durch Kündigungsschutzbestimmungen sollen Arbeitsplätze und damit auch die Einkommen der Beschäftigten stabilisiert werden. Zu diesem Zweck werden eine Reihe unterschiedlicher Instrumente eingesetzt, wie Abfertigungszahlungen, Kündigungsfristen oder Regulierungen von befristeten Arbeitsverträgen. Während eine Abfertigung dem gekündigten Arbeitnehmer zur Kompensation des Verdienstentgangs in der Arbeitslosigkeit dienen kann, erhöhen Bestimmungen, die in Gerichtsverfahren münden, eher die Unsicherheit im Kündigungsfall auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. Da Umfragedaten bei den meisten Beschäftigten auch keine Erhöhung der subjektiv empfundenen Arbeitsplatzsicherheit durch Kündigungsschutzbestimmungen erkennen lassen, stellt sich die Frage nach der Effektivität dieser Maßnahmen. Allerdings tragen die aus dem Kündigungsschutz resultierenden Kosten für die Unternehmen dazu bei, dass diese die negativen gesamtwirtschaftlichen Effekte von Kündigungen teilweise internalisieren;

eine ersatzlose Streichung von Kündigungsschutzbestimmungen könnte aufseiten der Unternehmen die Anreize für Kündigungen erhöhen, da die daraus resultierenden Kosten nur von den privaten oder öffentlichen Haushalten getragen würden. Deshalb wird etwa in den USA bei der Besteuerung von Unternehmen berücksichtigt, wie viele Kündigungen vorgenommen wurden („experience rating“). In Analogie dazu schlägt die OECD für Österreich vor,¹⁴ den Arbeitgeberbeitrag zur Arbeitslosenversicherung vom Kündigungsverhalten abhängig zu machen.

Da die Unternehmen bei höherem Kündigungsschutz im Konjunkturabschwung weniger Kündigungen, aber auch weniger Einstellungen im Aufschwung vornehmen, reduziert sich die Volatilität der Beschäftigung über den Zyklus. Eindeutige empirische Belege für einen negativen Effekt von Kündigungsschutzbestimmungen auf die gesamtwirtschaftliche Beschäftigung oder für eine Erhöhung der Arbeitslosigkeit lassen sich kaum finden. Allerdings scheinen die verschiedenen Gruppen auf dem Arbeitsmarkt in unterschiedlicher Weise von diesen Institutionen betroffen zu sein. Für Frauen und jugendliche Arbeitnehmer dürften stärkere Kündigungsschutzregelungen tatsächlich die Beschäftigungschancen verringern. Dies ist bei Frauen auf häufigere Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit zurückzuführen; Jugendliche, die erst vor der Aufnahme ihrer ersten Beschäftigung stehen, profitieren klarerweise auch nicht vom Kündigungsschutz. Da eine Erhöhung der Er-

¹³ Dänemark hat zwar Arbeitsmarktreformen durchgeführt (z. B. eine Reduktion der maximalen Arbeitslosengeldbezugsdauer), allerdings scheint fraglich, ob sich diese als drastischer Kurswechsel qualifizieren lassen; die Leistungen der Arbeitslosenversicherung sind im EU-Vergleich immer noch sehr hoch.

¹⁴ Siehe dazu OECD (2005), S. 101.

werbsbeteiligung sowie die Reduktion der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Arbeitsmarktpartizipation zu den Zielen der Lissabon-Strategie zählen, sollten Länder mit besonders strengen Kündigungsschutzbestimmungen Reformen in Richtung des Flexicurity-Ansatzes erwägen, also eine Verringerung des Kündigungsschutzes in Verbindung mit einer Erhöhung der Leistungen der Arbeitslosenversicherung und verbesserten Bedingungen zur raschen Aufnahme eines neuen Arbeitsplatzes. Allerdings ist nicht zu erwarten, dass allein damit die Erwerbsquote von Frauen erhöht werden kann, da die nordischen Länder, in denen der Flexicurity-Ansatz ent-

wickelt wurde, gleichzeitig im EU-Vergleich auch über ein besonders gut ausgebautes Netz an Kinderbetreuungseinrichtungen verfügen.

Durch die Spezialisierung der Produktionsprozesse gewinnt der Kündigungsschutz wohlfahrtsökonomisch an Bedeutung, da der Anreiz für Arbeitnehmer, sich firmenspezifisches Humankapital anzueignen, durch ein bestimmtes Niveau des Kündigungsschutzes erhöht werden kann. Arbeitsmarktreformen, die auf eine Reduktion des Kündigungsschutzes zielen, sollten daher von Maßnahmen begleitet werden, die der Förderung der beruflichen Weiterbildung dienen.

Literaturverzeichnis

- Addison, J. und P. Teixeira. 2003.** The Economics of Employment Protection. In: *Journal of Labor Research* 24(1). 85–129.
- Agell, J. 2002.** On the Determinants of Labour Market Institutions: Rent Seeking vs. Social Insurance. In: *German Economic Review* 3(2). 107–135.
- Algan, Y. und P. Cahuc. 2006.** Civic Attitudes and the Design of Labor Market Institutions: Which Countries Can Implement the Danish Flexicurity Model? In: IZA Discussion Paper 1928.
- Arpaia, A. und G. Mourre. 2005.** Labour Market Institutions and Labour Market Performance : A Survey of the Literature. In: *European Economy. Economic Paper* 238.
- Bertola, G. und R. Rogerson. 1997.** Institutions and Labor Reallocation. In: *European Economic Review* 41. 1147–1171.
- Belot, M., J. Boone und J. van Ours. 2006.** Welfare Effects of Employment Protection. In: *Economica*. Mimeo.
- Blanchard, O. 2006.** European Unemployment: The Evolution of Facts and Ideas. In: *Economic Policy* 21(45). 5–59.
- Blanchard, O. und J. Wolfers. 2000.** The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence. In: *Economic Journal* 110. 1–33.
- Bonin, H. 2004.** Lockerung des Kündigungsschutzes: Ein Weg zu mehr Beschäftigung? In: IZA Discussion Paper 1106.
- Botero, J., S. Djankov, R. La Porta, F. Lopez-de-Silanes und A. Shleifer. 2004.** The Regulation of Labor. In: *The Quarterly Journal of Economics* 119. 1339–1382.
- Bothfeld, S. und K. Ullmann. 2004.** Kündigungsschutz in der betrieblichen Praxis: Nicht Schreckgespenst, sondern Sündenbock. In: *WSI-Mitteilungen* 5/2004. 262–270.
- Cahuc, P. und A. Zylberberg. 2004.** *Labor Economics*. Cambridge, Mass.: MIT Press.
- Clark, A. und F. Postel-Vinay. 2005.** Job Security and Job Protection. In: CEPR Discussion Paper 4927.

- Di Tella, R. und R. MacCulloch. 2005.** The Consequences of Labor Market Flexibility: Panel Evidence Based on Survey Data. In: *European Economic Review* 49. 1225–1259.
- Elmeskov, J., J. Martin und S. Scarpetta. 1998.** Key Lessons for Labour Market Reforms: Evidence from OECD Countries' Experience. In: *Swedish Economic Policy Review* 5. 207–252.
- Europäischer Rat. 2006.** Schlussfolgerungen des Rates für Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz. 23./24. März 2006.
- Freeman, R. 2005.** Labour Market Institutions without Blinders. The Debate over Flexibility and Labour Market Performance. In: NBER Working Paper 11286.
- Houseman, S. und K. Abraham. 1993.** Labor Adjustment under Different Institutional Structures: A Case Study of Germany and the United States. In: NBER Working Paper 4548.
- Ichino, A., M. Polo und E. Rettore. 2003.** Are Judges Biased by Labor Market Conditions? In: *European Economic Review* 47(5). 913–944.
- IWF. 2006.** World Economic Outlook.
- Janger, J. 2006.** Nationale Lissabon-Reformprogramme: Ideen für die österreichische Wirtschaftspolitik. In: *Geldpolitik & Wirtschaft* Q2/06. OeNB. 49–71.
- Lazear, E. 1990.** Job Security Provisions and Employment. In: *Quarterly Journal of Economics* 105. 699–726.
- Lodovici, M. 2000.** The Dynamics of Labour Market Reform in European Countries. In: Esping-Andersen, G. und M. Regini (Hrsg.). *Why Deregulate Labour Markets?* Oxford University Press.
- Nickell, S. und R. Layard. 1999.** Labor Market Institutions and Economic Performance. In: Ashenfelter, O. und D. Card (Hrsg.). *Handbook of Labor Economics* 3C. Amsterdam: Elsevier. 3029–3084.
- North, D. 1991.** *Institutions, Institutional Change and Economic Performance.* Cambridge University Press.
- Ochel, W. 2004.** Lernen von anderen Ländern: Zum internationalen Vergleich und Transfer von Arbeitsmarktinstitutionen. In: *Perspektiven der Wirtschaftspolitik* 5(2). 139–158.
- OECD. 2004.** *Employment Outlook.* Paris.
- OECD. 2005.** *Economic Survey Austria.* Paris.
- Saint-Paul, G. 2002.** The Political Economy of Employment Protection. In: *Journal of Political Economy* 110(3). 672–702.