

Christoph Trebesch
Fidicinstr. 44
10965 Berlin
ctrebesch@gmx.net

Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann

Arbeitsökonomisches Seminar im SS 2003

Kündigungsschutz, Lohnnebenkosten und die Nachfrage nach Arbeit

Fachbereich Wirtschaftswissenschaften an der
Freien Universität Berlin



Berlin, Juni 2003

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Grafischer Analyserahmen des Konsensmodells.....	S. 4
Abbildung 2: Wirkung von Lohnnebenkosten im Konsensmodell.....	S. 7
Abbildung 3: Angebotsstörung bei niedriger Elastizität.....	S. 9
Abbildung 4: Angebotsstörung bei hoher Elastizität.....	S. 10
Abbildung 5: Pfad der optimalen Beschäftigung bei konvexen Anpassungskosten. ...	S. 13
Abbildung 6: Lohnnebenkostenarten in Relation (LNR) zum Direktlohn.....	S. 19
Abbildung 7: Formale Darstellung des Steuern- und Abgabenkeils („tax wedge“)....	S. 19
Abbildung 8: Grad der Überwälzung veränderter Steuern und Sozialversicherungsbeiträge auf die Arbeitgeber.....	S. 20
Abbildung 9: Arbeitsvolumen in Deutschland 1960 – 1998.....	S. 20
Abbildung 10: Monatliches Arbeitnehmerentgelt, Bruttolohn, Sozialbeiträge, Lohnsteuer und Nettolohn je Beschäftigten in Deutschland* 1960-2002.....	S. 21

Inhaltsverzeichnis

I Abbildungsverzeichnis

II Inhalt

1 Einleitung	1
2 Lohnnebenkosten und die Nachfrage nach Arbeit	2
2.1 Mikroökonomische Betrachtung.....	2
2.2 Wirkung im makroökonomischen „Konsensmodell“	4
2.2.1 Das Grundmodell	4
2.2.2 Wirkung von Lohnnebenkosten.....	6
2.3 Die Elastizität der Arbeitsnachfrage	8
2.4 Ökonometrische Studien und Diskussion	10
3 Kündigungsschutz und die Nachfrage nach Arbeit.....	12
3.1 Theoretische Betrachtung.....	12
3.1.1 Theorie der dynamischen Arbeitsmarktnachfrage.....	13
3.1.2 Institutionenökonomische Theorie.....	14
3.2 Emprische Evidenz und Diskussion.....	15
4 Schlussdiskussion und Fazit	17
III Anhang.....	19
IV Literaturverzeichnis.....	22

*„The Lord gave us two eyes to watch both sides
– demand and supply” Paul Samuelson*

1 Einleitung

Arbeitslosigkeit – das wohl größte wirtschaftspolitische Problem unserer Zeit - ist hauptsächlich auf den Rückgang der Nachfrage nach Arbeit zurückzuführen. Hohe Lohnnebenkosten und der allgemeine Kündigungsschutz werden dafür stark mitverantwortlich gemacht. Sie stehen im Mittelpunkt der hochbrisanten gesellschaftlichen Diskussionen um die Reform des Arbeitsmarktes.

Ziel dieser Arbeit ist es in Grundzügen darzustellen, wie und in welcher Höhe sich Lohnnebenkosten und Kündigungsschutz auf die Nachfrage nach Arbeit auswirken. Hierzu wird die jeweilige Nachfragewirkung mit grundlegenden wirtschaftstheoretischen Modellen veranschaulicht. Im Anschluss werden die theoretischen Ergebnisse auf der Basis ökonometrischer und empirischer Studien überprüft und wirtschaftspolitisch diskutiert. Ich beziehe mich in dieser Arbeit speziell auf die institutionellen Gegebenheiten und die Arbeitsmarktlage in Deutschland.

Bei der Vielseitigkeit beider Fragestellungen möchte ich einen Schwerpunkt auf die Nachfragewirkung von Lohnnebenkosten in Abschnitt 2 legen. Die erheblichen Zukunftsbelastungen der sozialen Sicherung drohen die Lohnnebenkosten weiter in die Höhe zu treiben. Eine tiefergehende theoretische wie empirische Untersuchung der entsprechenden Wirkung auf die Arbeitsnachfrage scheint angemessen. Zentrales Instrument ist dabei das europäische Konsensmodell. Es ist ein mikrofundiertes Makromodell, das verschiedene Arbeitsmarkttheorien in einem einheitlichen Analyserahmen abbildet und sich gut eignet institutionell bedingte „Störungen“ des Arbeitsmarktes zu untersuchen.

In Abschnitt 3 wird dann auf die Nachfragewirkungen des Kündigungsschutzes eingegangen. Es bietet sich an, vor allem mit dynamischen Anpassungsmodellen und institutionenökonomischen Ansätzen zu argumentieren und diese empirisch zu hinterfragen.

Schliesslich werden in Abschnitt 4 die wesentlichen Ergebnisse zusammengefasst und in einem umfassenderen Zusammenhang erörtert.

2 Lohnnebenkosten und die Nachfrage nach Arbeit

2.1 Mikroökonomische Betrachtung

Lohnnebenkosten wirken bei einer mikroökonomischen Betrachtung zunächst wie ein Preisaufschlag auf die auszuzahlenden Löhne („mark-up“). Die Arbeitgeberzahlungen tragen zu einem entsprechenden Anstieg des Faktorpreises Arbeit bei. Im einzelnen gewinnmaximierenden Unternehmen¹ hat die Faktorpreissteigerung nun unmittelbaren Einfluss auf die optimale Beschäftigung (Grenzproduktivität des Arbeiters = Reallohn). Bei gegebenem Kapitaleinsatz und gleich bleibender Produktivität sinkt die Arbeitsnachfrage mit steigenden Lohnkosten: Höhere Faktorpreise bewirken zunächst, dass der gewinnmaximale Output sinkt und mit ihr die gewinnmaximale Einsatzmenge des Faktors Arbeit. Auf der Mikroebene führen Lohnnebenkosten somit tendenziell zu einem Rückgang der Nachfrage nach Arbeit (Skalen- und Substitutionseffekt).²

Wie stark dieser Rückgang der Arbeitsnachfrage jedoch sein wird hängt wesentlich von der Produktivitätswirkung der geleisteten Lohnnebenkosten ab.³

Unternehmen haben ein Interesse an guten, zufriedenen und leistungsfähigen Mitarbeitern. Werden nun die vom Arbeitgeber gezahlten Beiträge als „funktionale Äquivalente“⁴ höherer Löhne wahrgenommen, wirken diese unter günstigen Voraussetzungen motivierend und leistungssteigernd (→Effizienzlohntheorie⁵). Eine höhere Gesamtentlohnung kann dann im Optimalfall aufgrund der höheren Produktivität sogar zu niedrigeren effektiven Lohnkosten führen, mit entsprechend positiver Wirkung auf die Arbeitsnachfrage.

Die Arbeitnehmer werden die geleisteten Lohnnebenkosten am ehesten positiv wahrnehmen, wenn sie unmittelbar und in hohem Maße von diesen Leistungen profitieren. Dazu zählen vor allem Zahlungen die eng mit der Arbeitsleistung verbunden sind (Gratifikationen, Erfolgsprämien) oder solche, die in freiwilligen Verhandlungen auf betrieblicher oder tarifvertraglicher Ebene ausgehandelt wurden (z.B. 13es Monatsgehalt). Während letztere ganze 43,9 % der Direktlöhne ausmachen, summieren sich die gesetzlich vorgeschriebenen

¹ Unter Verwendung einer neoklassischen Produktionsfunktion mit den üblichen Eigenschaften

² Für eine übersichtliche formale Analyse siehe Wolfgang Franz (1999) S. 102 ff, bzw. Daniel S. Hamermesh (1993)

³ Vgl. Johann Eeckhoff (1996), S. 91 f

⁴ Aloys Prinz (1997) S. 115

⁵ Für einen guten Überblick siehe Thomas Wagner et al. (1997), S 109 ff. bzw. Wolfgang Franz (1999) S. 310 ff.

Lohnnebenkosten auf „nur“ 36,2 %.⁶ Eine schematische Übersicht der verschiedenen Lohnnebenkostenarten als prozentualer Aufschlag auf die Löhne bietet Abbildung 7 im Anhang.

Ein Großteil dieser Lohnnebenkosten, insbesondere die gesetzlich vorgeschriebenen „Zwangsbeiträge“ zu den Sozialversicherungen⁷ werden immer weniger als leistungsäquivalente Versicherungsbeiträge wahrgenommen.⁸ Grund ist vor allem der - politisch wie demographisch bedingt - steigende Umverteilungsanteil der Beiträge, aber auch die geringe Transparenz von Kosten und beanspruchten Leistungen⁹.

Die Kosten für den Arbeitgeber sind bei den obligatorischen Sozialleistungen meist deutlich höher als ihre Bewertung durch die Arbeitnehmer.¹⁰ Sie werden im Extremfall als reine Kostenfaktoren ohne Produktivitätswirkung angesehen, also als eine Art Steuer.¹¹ Die Arbeitsnachfrage ginge entsprechend stark zurück.

Eine weitere wesentliche mikroökonomische Auswirkung von Lohnnebenkosten beruht auf ihrem partiellen Fixkostencharakter.¹² Hohe personenbezogene Zusatzkosten¹³ steigern die Grenzkosten eines zusätzlichen Arbeitnehmers im Vergleich zu denen einer zusätzlichen Arbeitsstunde. Lohnnebenkosten sind daher tendenziell mitverantwortlich, dass Unternehmen bei höherer Güternachfrage eher mit Überstunden als mit Neueinstellungen reagieren werden.¹⁴ Für die gesetzlichen Sozialbeiträge kommt erschwerend hinzu, dass sie sich anders als betrieblichen Lohnnebenkosten in wirtschaftlichen Schwächphasen nicht kürzen lassen, sondern aufgrund der geringeren Beitragszahlungen sogar eher ansteigen.¹⁵ Insgesamt geht die Anpassungsfähigkeit des einzelnen Unternehmens - in Bezug auf die Beschäftigung - durch die Lohnnebenkosten zurück.¹⁶

⁶ Vgl. Roland Müller (1998), S. 287

⁷ Hierzu zählen die Renten, Arbeitslosen-, Unfall-, Kranken- sowie die Pflegeversicherung

⁸ Vgl. Aloys Prinz (1997), S. 116f und Viktor Steiner (1996a), S. 40

⁹ Vgl. Viktor Steiner (1996a), S. 38

¹⁰ Hierbei spielen „moral-hazard“-Effekte, Insider-Ousider-Abwägungen und eine allgemeine Irrationalität eine wesentliche Rolle (Vgl. Aloys Prinz, (1997) S. 116)

¹¹ Vgl. Viktor Steiner (1996a), S. 51 bzw. Aloys Prinz (1997), S. 122

¹² Eine ausführliche Analyse bietet Roland Müller (1998)

¹³ Hierzu zählen z.B. pauschalisiert bezahlte Feiertage oder Sonderzahlungen wie Urlaubsgeld oder Gratifikationen. Auch die „Deckelung“ der Sozialversicherungsbeiträge durch die Beitragsbemessungsgrenze trägt zum Fixkostencharakter der Lohnnebenkosten bei.

¹⁴ Vgl. Daniel S. Hamermesh (1993), S. 55f; OECD (1994), S. 257 f

¹⁵ Vgl. Aloys Prinz (1997), S. 115

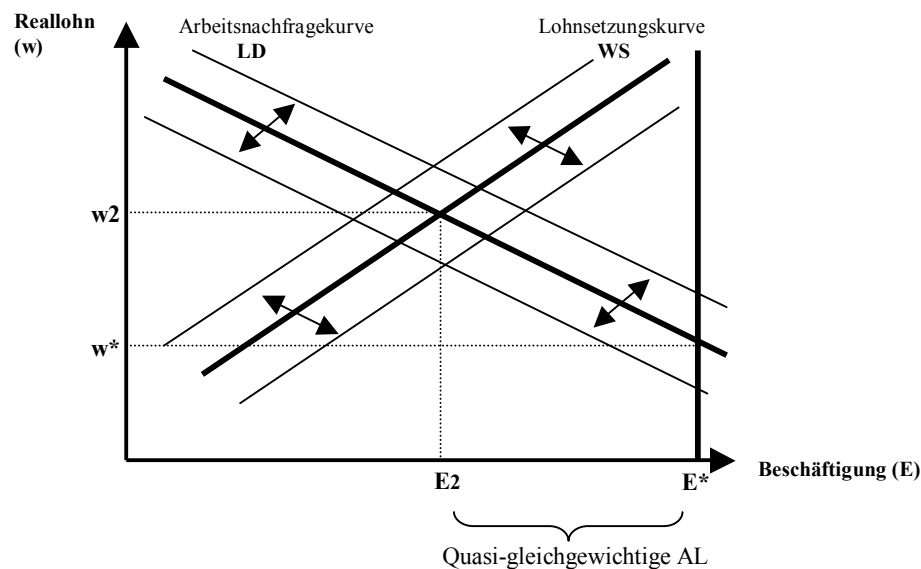
¹⁶ zur Anpassungsfähigkeit der Beschäftigung siehe auch Abschnitt 3.1.1

2.2 Wirkung im makroökonomischen „Konsensmodell“

2.2.1 Das Grundmodell

In den 90er Jahren hat sich zur makroökonomischen Analyse der Entstehung und Persistenz von Arbeitslosigkeit das von Layard/Nickell/Jackman entwickelte europäische „Konsensmodell“ weitgehend durchgesetzt.¹⁷ Darin wird von einer (nicht markträumenden) „natürlichen“ Arbeitslosenquote, der inflationsstabilen NAIRU, bzw. der „quasi-equilibrium rate of unemployment“ QERU ausgegangen, die stark von den institutionellen Beschaffenheiten des Arbeitsmarktes beeinflusst wird.¹⁸ Aufgrund der Anschaulichkeit und der hohen Relevanz gerade für den deutschen Arbeitsmarkt¹⁹ soll dieses „Standardmodell“²⁰ im Folgenden angewandt werden. In Abbildung 1 ist der grafischen Analyserahmen dieses Modells²¹ abgebildet:

Abbildung 1: Grafischer Analyserahmen des Konsensmodells



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Hagen et al. (2000) und Layard/Nickell/Jackmann (1991)

LS bezeichnet das aggregierte individuelle Arbeitsangebot der Arbeitnehmer. Die Kurve verläuft im Aggregat unabhängig vom Reallohn (senkrecht), was mit empirischen

¹⁷ Vgl. Werner Sesselmeier et al. (1998), S.258 ff. bzw. Tobias Hagen et al. (2000), S. 29

¹⁸ Die QERU bezeichnet die langfristig zu erwartende Arbeitslosenquote im Markt und ist weitgehend unabhängig vom Konjunkturverlauf

¹⁹ Mit tarifvertraglich durch ein „Kartell“ gesetzten Löhnen

²⁰ Vgl. Jürgen Kromphardt (1999), S. 508

²¹ Das Modell wird von den einzelnen Autoren wie Blanchard, Bean, Layard-Nickel-Jackman oder Lindbeck in unterschiedlicher Weise dargestellt und begründet, so dass es sich hier um eine Art „Prototyp“ einer Vielfalt von Ansätzen handelt. Grundlage ist vor allem der bekannte Übersichtsaufsatz von Wolfgang Franz (1996)

Untersuchungen weitgehend übereinstimmt.²² Ebenso repräsentiert die Linie das maximal verfügbare Arbeitsangebot in der Volkswirtschaft.²³

Die steigende Lohnsetzungskurve WS verkörpert das kollektive Lohnangebot und gibt somit an, welchen Reallohn die Gewerkschaften bei unterschiedlichen Beschäftigungs- und Preisniveaus durchsetzen wollen. Die Funktion hängt von einer ganzen Reihe von Variablen ab:

$$(1) \text{ WS: } W/P = f(K, E/LS, Z, P/Pe)$$

WS steht in positiver Abhängigkeit vom Kapitalstock K, dem Beschäftigungsgrad E/LS und der Größe Z, die verschiedene „wage push Faktoren“²⁴ in sich bündelt. Zudem wird die Lohnsetzung wesentlich vom Verhältnis der aktuellen zum erwarteten Preisniveau P/Pe abhängen.²⁵

Demgegenüber verläuft die fallende aggregierte Arbeitsnachfragekurve LD. Im Falle vollkommener Konkurrenz – wovon der Einfachheit halber hier ausgegangen wird – gibt sie die gewinnmaximale Arbeitsnachfrage in Abhängigkeit des Reallohns an. In ihrer Steigung kommt die abnehmende Grenzproduktivität der Arbeit zum Ausdruck²⁶

Der Schnittpunkt von WS und LD im Gleichgewicht determiniert die Menge der eingesetzten Arbeit in E2 und das in kollektiven Lohnverhandlungen bestimmte Lohnniveau w2. Die Arbeitgeber reagieren auf den tarifvertraglich gesetzten Reallohn mit Beschäftigungsänderungen, sie haben somit das „right to manage“.²⁷

Im Punkt E* bestünde aufgrund des geringen Reallohns w* keine Arbeitslosigkeit (klassische Welt). Die Arbeitslosigkeit (E*- E2) gilt als „quasi-gleichgewichtig“. Wie hoch die

²² Vgl. Wolfgang Franz (1996), S. 6

²³ Vgl. Tobias Hagen et al. (2000), S. 29

²⁴ Dazu zählen unter anderem die Produktivität, der Grad der Gewerkschaftsmacht, das Gewicht des Beschäftigungsziels oder die Höhe der Arbeitslosen (Mindest-)Sicherung

²⁵ Vgl. Werner Sesselmeier et al. (1998), S. 263

²⁶ Geht man jedoch von unvollständigem Wettbewerb auf den Gütermärkten aus, ist sie weitgehend reallohnunabhängig und vor allem preisbestimmt. Die Kurve wird dann als „Preissetzungskurve“ bezeichnet, da sie vom (im Markt) gesetzten Preis abhängig ist.

²⁷ Für eine kompakte Darstellung des verhandlungsorientierten „right-to-manage“-Modells siehe z.B. Wendy Carlin et al. (1990), S. 388ff

reallohnbedingte Arbeitslosigkeit ist, d.h. wo sich der Schnittpunkt von WS und LD befindet hängt wesentlich von der unterstellten Lage der beiden Kurven ab.²⁸

Die mit den Pfeilen angedeuteten Verschiebungen der beiden Kurven werden durch eine Vielzahl angebotsseitiger und nachfrageseitiger Einflüsse verursacht. So kann sich LD durch einen Nachfrageschock nach unten oder durch eine höhere Produktivität nach oben verschieben, ebenso wie WS durch ein verändertes Arbeitskräftepotential, Lohnmäßigung oder höhere Steuern wandern kann.

2.2.2 Wirkung von Lohnnebenkosten

Die Einführung oder Erhöhung gesetzlich vorgegebener Lohnnebenkosten wirkt wie eine Art externer Schock. Es kommt zu einer angebotsseitigen Störung des Arbeitsmarktgleichgewichts. Diese Störung ist umso größer, je mehr die Lohnnebenkosten als Steuer wahrgenommen werden. Ersichtlich wird dies wenn man für die Wirkungsanalyse zwischen Produktreallohn und Konsumreallohn unterscheidet. Der staatliche Eingriff verringert die an die Arbeitnehmer auszahlbaren Löhne den die Unternehmen bereit sind zu zahlen. Gebräuchlich ist das Bild eines „Steuer- und Abgabenkeils“²⁹, der zwischen die für die Unternehmen relevanten Arbeitskosten und die für die Arbeitnehmer relevanten Nettolöhne getrieben wird. Für eine formale Darstellung siehe Abbildung 7 im Anhang. Wird der Abgabenkeil nun lediglich als fiskalische Belastung interpretiert wird seine Wirkung auf Arbeitsnachfrage und Löhne besonders groß sein.

Gehen wir zunächst von einer einseitigen Erhöhung der Arbeitgeberbeiträge aus. Die steigenden Kosten führen zu einem Rückgang der Arbeitsnachfrage. Im Konsensmodell wird dies durch eine Linksverschiebung der LD-Kurve dargestellt wie in Abbildung 2 ersichtlich (LD → LD1).³⁰ Diese Linksverschiebung könnte durch eine positive Produktivitätswirkung „gebremst“ werden, wenn der Umfang der Versicherungsleistung bislang suboptimal und die Arbeitnehmer die höheren Beitragszahlungen stark begrüßt. Hiervon wird jedoch zunächst nicht ausgegangen. Wesentlich ist nun vor allem die Reaktion der Arbeitnehmer in den Tarifverhandlungen, da das Verhandlungsergebnis entscheidet wer die Abgabenbelastung letztendlich trägt.

²⁸ Vgl. Jürgen Kromphardt (1999), S. 509

²⁹ Vgl. Jahresgutachten des Sachverständigenrats 2002/2003, S. 243 und Viktor Steiner (1996a), S. 38

³⁰ Vgl. Viktor Steiner (2000), S. 35

Kurve (WS → WS4) und höheren Löhnen (w4).. Unterstellt man eine gleich bleibende Produktivität würde der gesamte Abgabenkeil auf die Arbeitsnachfrage abgewälzt. Die Gewerkschaften verhielten sich dann stark insiderorientiert. Die Beschäftigung ginge um $E_0 \rightarrow E_4$ zurück, nicht zuletzt mit erheblichen gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen auf Gewinne und Umsätze der Unternehmen.

2.3 Die Elastizität der Arbeitsnachfrage

Wie stark sich die Lohnerhöhung durch Lohnnebenkosten auf die Beschäftigung auswirken hängt auf der Mikro- wie auf Makroebene auch wesentlich von der Elastizität der Arbeitsnachfrage ab. Im obigen Modell bestimmt sie die Steigung der LD-Kurve und somit auch die Höhe der jeweils gleichgewichtigen Arbeitsmarktnachfrage.

Gemäß der Marshall'schen Regeln³³ ist die Lohnelastizität der Arbeitsnachfrage umso höher:

- 1) je höher die Preiselastizität der Güter auf dem Markt (Preissetzung)
- 2) je höher die Substitutionstendenz der Arbeit durch konkurrierende Faktoren (Kapital Energie, Auslandsproduktion)
- 3) je höher der Faktoranteil der Arbeit an der Wertschöpfung (Lohnkostenanteil).

Die tatsächliche Höhe der Lohn- und Outputelastizitäten ist hoch umstritten. Hamermesh (1993) widmet der Diskussion und einem Literaturüberblick ein ganzes umfangreiches Kapitel³⁴

Unstrittig ist, dass die Lohnkostenelastizitäten der Arbeitsnachfrage langfristig höher sein werden als kurzfristig, da sich Substitutions- und Skaleneffekte der Preisänderung erst auf Dauer in voller Höhe niederschlagen.

Ein gängiges Resultat in der Literatur ist zudem, dass die Eigenlohnelastizität mit sinkendem Qualifikationsniveau zunimmt. Dies wird vor allem auf die geringere Produktivität (hohe Personalintensivität), aber auch auf die höhere Substitutionstendenz zurückgeführt (siehe 2. und 3. Marshall'sche Regel).³⁵ Die „Dominanz der Nachfrageseite“³⁶ ist aufgrund der hohen

³³ Vgl. Wolfgang Franz (1999), S. 120 f

³⁴ Vgl. Daniel S. Hamermesh (1993), S. 61- 137

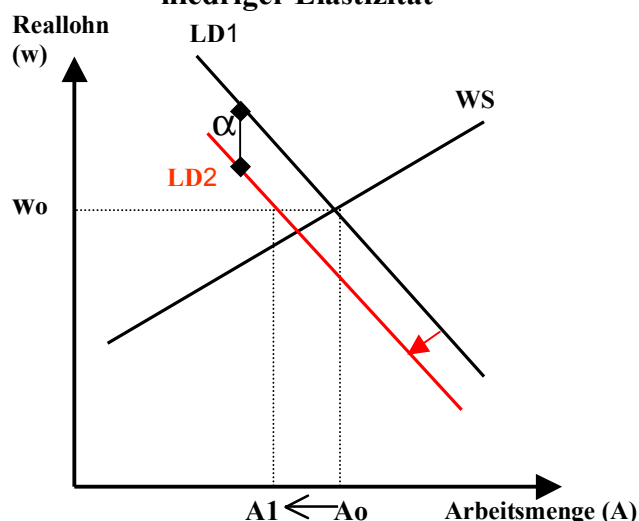
³⁵ Vgl. Wolfgang Franz (1999), S. 172 bzw. Daniel S. Hamermesh (1993)

Arbeitslosigkeit in diesem Segment besonders deutlich. Lohnaufschläge durch Lohnnebenkosten werden demnach besonders die Nachfrage nach Geringqualifizierten und Geringverdienern vermindern, da sie eher aus dem Markt „gepreist“ werden.³⁷

Empirisch liegt eine große Zahl unterschiedlicher Schätzungen der Lohnelastizitäten der Nachfrage³⁸ vor, die - zwischen 0 und 1 liegend - stark variieren.³⁹ Die OECD (1994) suggeriert eine Eigenlohnelastizität der Arbeitsnachfrage von 0,3; für Deutschland hält der Sachverständigenrat langfristig 0,6 für eine realistische Größe. Im Niedriglohnbereich lässt sich ein Elastizitäts-Intervall von 0,3 bis 0,9 aufspannen⁴⁰

„Spielt“ man nun mit verschiedenen Elastizitäten im Konsensmodell, ist die erhebliche Bedeutung der unterstellten Nachfrageelastizität schnell ersichtlich. Aufgrund eines Nachfrageschocks (Nachfragestörung) oder höherer Lohnnebenkosten (Angebotsstörung) kommt es zu einer Linksverschiebung der LD-Kurve um α . Geht man zur Veranschaulichung von einem rigiden Lohn w_0 aus, so geht die Arbeitsmenge in Abbildung 3 also im Falle einer niedrigen Elastizität (\rightarrow steilere Kurve) weitaus weniger zurück, als in Abbildung 4 mit einer hohen Elastizität.

Abbildung 3: Angebotsstörung bei niedriger Elastizität



³⁶ Vgl. Regina Riphahn et al. (1999), S.5

³⁷ Vgl. Robert M. Solow (1998).

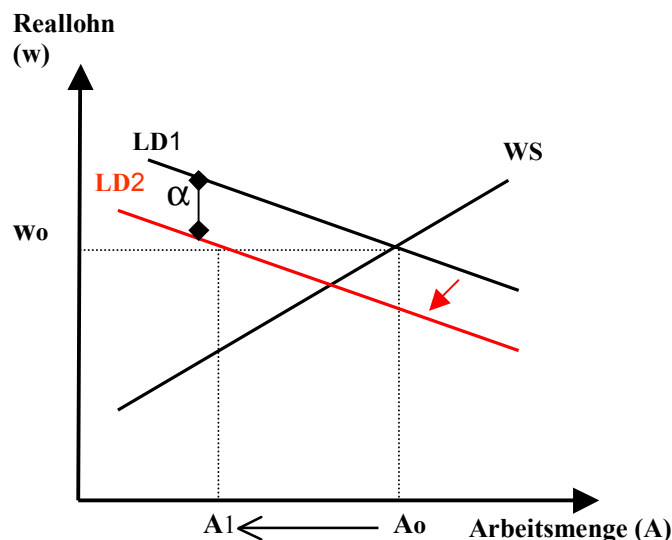
³⁸ Wobei erwähnt werden sollte, dass die Zahl der Publikationen zu Nachfrageelastizitäten weit von denen zur Angebotsseite übertroffen werden (Vgl. Regina Riphahn et al. (1999), S.25f)

³⁹ Für einen Überblick siehe Sachverständigenrat (2002), S. 244f bzw. Wolfgang Franz (1999), S. 157 ff

⁴⁰ Vgl. Regina Riphahn et al. (1999), S.26

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Franz (1996) und Hagen et al. (2000)

Abbildung 4: Angebotsstörung bei hoher Elastizität



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Franz (1996) und Hagen et al. (2000)

Ein ähnliches Bild ergibt sich, wenn sich nur die WS-Kurve, z.B. aufgrund höherer Arbeitnehmerbeiträge oder Steuern (\rightarrow sinkender Konsumreallohn, höhere Lohnansprüche), nach links verschiebt. Bei einer sehr flachen (elastischen) Arbeitsnachfragekurve wird die Verbreiterung des Abgabenkeils sehr viel stärker auf die Beschäftigung einwirken, als bei einer unelastischen Kurve.⁴¹

2.4 Ökonometrische Studien und Diskussion

Obwohl die betrieblichen Lohnzusatzkosten seit 1969 erheblich stärker gestiegen sind als die gesetzlich vorgeschriebenen, konzentriert sich die öffentliche Debatte vor allem auf die staatlich induzierten Sozialversicherungsbeiträge.⁴²

Abbildungen 9 im Anhang verdeutlicht wie stark diese Abgaben ebenso wie die Steuern in den letzten Jahrzehnten in Deutschland gestiegen sind. Es ist offensichtlich, dass ein weiterer Anstieg aus demographischen Gründen, aber auch bei einer weiteren Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage, ohne drastische Reformen der Sozialsysteme nicht zu vermeiden wäre.

Die Deregulierungskommission (1991), der Sachverständigenrat (2002) und nicht zuletzt die OECD (1994) machen den immer breiter werdende Steuer- und Abgabenkeil in hohem Maße

⁴¹ Vgl. Wolfgang Franz (1996) S. 25

⁴² Vgl. Ernst-Moritz Lipp (1989), S.362f

für den starken Rückgang der Arbeitsnachfrage in Deutschland und Europa verantwortlich. Vergleiche hierzu auch Abbildung 8 im Anhang. Fraglich ist jedoch in welchem Maße diese zunächst nahe liegende Schlussfolgerung zutrifft und ob von einer Senkung der Sozialversicherungsbeiträge derart positive Beschäftigungseffekte ausgehen wie dies die Theorie suggeriert.

Ökonometrischen Studien und Simulationen, die sich gesondert mit den Auswirkungen dieses „wage-wedge“ auseinandersetzen, vermitteln zumindest ein gemischtes Bild⁴³ Die Ergebnisse sind ebenso wie die angewandten Methoden sehr unterschiedlich. Es sollen hier kurz einige exemplarische Studien dargestellt werden.

Für Deutschland entwickelt Hansen (1996) ein dynamisches, strukturelles und simultanes Gleichungssystem. Er simuliert den Effekt einer konstant gehaltenen Steuer- und Abgabenbelastung⁴⁴ über mehrere Jahre und kommt dabei zu einer sehr deutlichen Zunahme der Beschäftigung (5,1% in 4 Jahren). Entorf et al. (1992) suggerieren mit einem einfacheren makroökonomischen Modell ein ähnlich deutlichen Zusammenhang zwischen Keil und Arbeitsnachfrage.

Demgegenüber kommen Bauer und Riphahn (1997) mit einer neueren Regressionsschätzung von Inputfaktoren zu dem Schluss, dass ein kleinerer Abgabenkeil 1977 nur minimal positive Auswirkung auf die deutsche Beschäftigungssituation 1995 gehabt hätte. Blanchard und Wolfers (2000) kommen mit ihrem Regressionsmodell auf einen ähnlich moderaten Zusammenhang zwischen Abgabenbelastung und Beschäftigung, ebenso wie die empirische Studie von Hart und Kawasaki (1988).

Neben Leistungskürzungen und Systemreformen ist ein häufig vorgeschlagenes Rezept für die Stabilisierung und Senkung der derzeitigen Beiträge die Umfinanzierung der Sozialsysteme über höhere direkte Steuern.

Diese Zusatzproblematik spricht Steiner (1996b) an. Sein dynamisches Makromodell besteht aus Lohn- und Beschäftigungsgleichungen und basiert auf dem theoretischen „Right-to-manage“ Ansatz. Insbesondere kurzfristig schätzt er einen positiven Arbeitsnachfrageeffekt

⁴³ Gute Literaturüberblicke finden sich in Regina T. Riphahn et al. (1997) und Viktor Steiner (1996a) sowie im frischerschienenen DIW-Wochenbericht 22/2003 (Vgl. Camille Logeay (2003))

⁴⁴ Er bezieht sich ähnlich wie Olivier Blanchard et al. (2000) auf die gesamten Lohnnebenkosten

sinkender Sozialversicherungsbeiträge. Er hebt jedoch hervor, dass dieser Effekt wesentlich von der Art der Gegenfinanzierung abhängt. Im Falle steigender direkter Steuern unterstellt er aufgrund des sinkenden Konsumreallohns höhere Lohnforderungen der Gewerkschaften (WS-Kurvenverschiebung). Dies jedoch würde den positiven Effekt der Beitragssenkung weitestgehend eliminieren.

Auch die sehr praxisorientierte makroökonomische Simulation des IAB unterstreicht, dass die Beschäftigungseffekte ohne Gegenfinanzierung am größten wären.⁴⁵ Zu erwarten wäre dann eine unmittelbar steigende Arbeitsnachfrage aber auch positive Wachstumsimpulse über die Güternachfrage. Würde die Gegenfinanzierung hingegen über eine Senkung der öffentlichen Sachausgaben erfolgen, wäre der Gesamteffekt negativ. Aus anfänglichen Beschäftigungsgewinnen könnten aufgrund der geringeren Staatsinvestitionen langfristige Beschäftigungsverluste werden. Am realistischsten und sinnvollsten wird hingegen die Finanzierung über eine höhere Mineralölsteuer gehalten. Auch das DIW schätzt eine Finanzierung über die Ökosteuer als beschäftigungsförderlich ein.⁴⁶

Zuletzt seien noch verwandte Vorschläge für den Niedriglohnsektor genannt, die auf eine Subventionierung der Sozialversicherungsbeiträge in diesem lohnkostenempfindlichen Segment hinauslaufen.⁴⁷ Auch diese sind jedoch mit erheblichen Finanzierungsproblemen und Verdrängungs- oder Mitnahmeeffekten konfrontiert.⁴⁸

3 Kündigungsschutz und die Nachfrage nach Arbeit

3.1 Theoretische Betrachtung

Auch Kündigungsschutzregelungen lassen sich als institutioneller „mark-up“ auf die Löhne interpretieren.⁴⁹ Entlassungskosten⁵⁰ erhöhen die indirekten Lohnkosten der Arbeitnehmer. Im Konsensmodell, im neoklassischen Arbeitsmarktmodell wie im mikroökonomischen Modell der optimalen Beschäftigung führt dies tendenziell zu einem Nachfragerückgang.⁵¹

⁴⁵ Vgl. Gerd Zinka (1997)

⁴⁶ Vgl. DIW-Wochenbericht 14/01 (Vgl. Stefan Bach et al. (2001))

⁴⁷ Unter anderem das „Mainzer Modell“ sowie das „FES-Modell“. Für eine gute Übersicht und Diskussion siehe Regina T. Riphahn et al. (1999) oder Bruno Kaltenborn (1999)

⁴⁸ Vgl. Viktor Steiner (2003), S. 36

⁴⁹ Vgl. John T. Addison et al. (2001) S. 3f

⁵⁰ unter anderem Rechtskosten, Abfindungen oder Kosten der Sozialplanregelungen

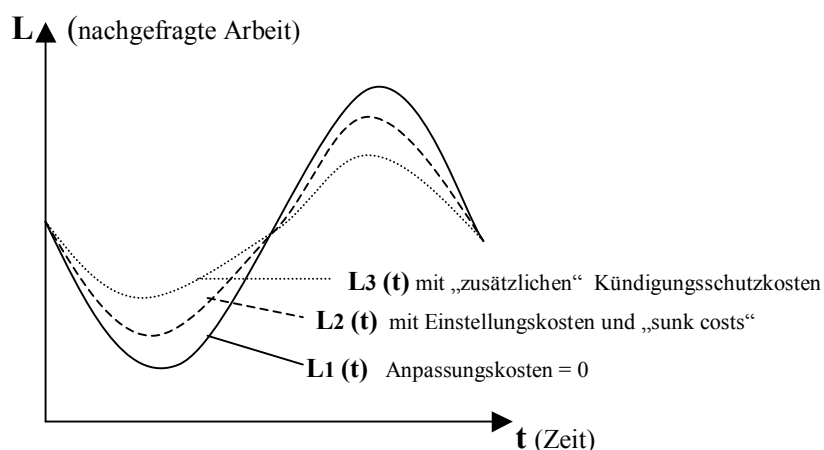
⁵¹ Vgl. Ulrich Walwei (2002), S. 6f

Eine preisorientierte, statische Argumentation greift jedoch insofern zu kurz, als diese unmittelbaren Kosten des staatlichen Kündigungsschutzes äußerst gering sind. In Deutschland belaufen sich die unmittelbaren Kündigungsschutzkosten auf lediglich 1,2 % der gesamten Personalkosten⁵² Zum anderen besteht auch in der Theorie weitgehend Konsens darüber, dass sich der Kündigungsschutz deutlich stärker auf die Struktur als auf die Höhe der Beschäftigung auswirkt.⁵³ Es bietet sich vielmehr an, die Argumentation mit Hilfe von Theoriemodellen der dynamischen Arbeitsmarktnachfrage fortzuführen, um im Anschluss kurz auf wesentliche Erkenntnisse der Institutionenökonomie einzugehen.

3.1.1 Theorie der dynamischen Arbeitsmarktnachfrage

Die Theorie der dynamischen Arbeitsmarktnachfrage befasst sich mit dem optimalen Zeitpfad der Beschäftigung eines Unternehmens. Seit Ois⁵⁴ klassisch gewordenem Beitrag wird Arbeit insbesondere kurzfristig auch als „quasi-fixer“ Faktor bezeichnet. Variationen der Arbeitsnachfrage verursachen hohe Kosten, die bei der Einstellung- ebenso wie bei der Entlassung anfallen. Diese Anpassungskosten sind die Ursache dafür, dass die Arbeitsmarktnachfrage einem veränderten Produktionsniveau nur mit zeitlicher Verzögerung folgt. Abbildung 5 veranschaulicht die zeitliche Anpassung der Beschäftigung L auf Produktionsschwankungen in Abhängigkeit von der Höhe der Anpassungskosten.

Abbildung 5: Pfad der optimalen Beschäftigung bei konvexen Anpassungskosten



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Jahn (2002b)

⁵² Vgl. Elke J. Jahn (2002b), S. 137

⁵³ Vgl. Wolfgang Franz (1996), S. 37

⁵⁴ Vgl. Walter Y. Oi (1962)

Unterstellt wird wie üblich ein konvexer Verlauf der Anpassungskostenfunktion.⁵⁵ Den optimalen Beschäftigungspfad eines Unternehmens bei Anpassungskosten von 0 stellt die Kurve $L_1(t)$ dar. $L_2(t)$ beschreibt diese optimale Anpassung unter Berücksichtigung der Einstellungskosten und der „sunk costs“ durch den Verlust von betriebspezifischem Humankapital bei Kündigungen. Bei der Trajektorie $L_3(t)$ werden schließlich auch die zusätzlichen Kosten eines restriktiven staatlichen Kündigungsschutzes berücksichtigt. Es ist ersichtlich, dass höhere Anpassungskosten zu einer geringeren Variabilität der Beschäftigung führen. Die Anpassungsgeschwindigkeit an Produktionsschwankungen sinkt.⁵⁶ In konjunkturellen Hochphasen wird daher weniger Personal eingestellt als benötigt würde, bei einem Abschwung werden hingegen weniger Arbeitskräfte entlassen.

Staatliche Kündigungsschutzregelungen tragen somit - zusätzlich zum „impliziten Kündigungsschutz“⁵⁷ - zu mehr Überstunden aber auch zum Horten von Arbeitskräften bei.⁵⁸ Ihr quantitativer Effekt ist somit ambivalent. Der Kündigungsschutz wirkt vor allem „stabilisierend“. Es kommt jedoch zur erheblichen Benachteiligung der „Outsider“, da die Fluktuation auf dem Arbeitsmarkt und somit die Chance auf Neueinstellungen sinkt.⁵⁹ Da die Anpassungskosten bei höherer und stark betriebspezifischer Qualifikation steigen, ist bei Geringqualifizierten die Fluktuation und das Risiko entlassen zu werden entsprechend höher.⁶⁰ Ein allgemeiner Kündigungsschutz wird ihre Anpassungskosten jedoch stark überproportional steigern. Es besteht die Gefahr, dass die Nachfrage nach legaler Arbeit am ehesten in diesem Segment zurückgeht.

3.1.2 Institutionenökonomische Theorie

Weiteren Aufschluss zur Nachfragewirkung von Kündigungsschutzregelungen bieten institutionenökonomische Modelle. Diese konzentrieren sich vor allem auf die Bedeutung von Marktunvollkommenheiten und Vertragsversagen als Folge der Anpassungskosten oder von

⁵⁵ Bei einem konvexen Kostenverlauf wird unterstellt, dass die Anpassungskosten bei Masseneinstellungen, bzw.

Massenentlassungen überproportional ansteigen. Siehe hierzu auch die inhaltliche wie formale Analyse bei Nickell (1986)

⁵⁶ Im Konsensmodell würden sich höhere Anpassungskosten durch Kündigungsschutz derart auswirken, dass sich die LD Kurve nach einem Nachfrageschock (Linksverschiebung) langsamer wieder nach rechts verschiebt.. Eine ausführlichere Darstellung ist jedoch wie bereits angedeutet wenig angebracht.

⁵⁷ Der mit der $L_2(t)$ Kurve dargestellt wird. Vgl. Horst M. Schellhaaß et al. (1999), S. 417

⁵⁸ Vgl. David S. Hamermesh (1993), S. 245f und Elke J. Jahn (2002), S. 157

⁵⁹ Was wiederum zu Hysterese-Effekten und somit zu erheblich mehr Langzeitarbeitslosen führen kann. Die Persistenz der Arbeitslosigkeit steigt. Vgl. Burkhard Utecht (2000)

⁶⁰ Vgl. Lutz Bellmann et al. (2002) und Elke J. Jahn (2002), S. 163

Informationsasymmetrien. Arbeitsverträge sind in der Tat aufgrund der begrenzten Information und Leistungstransparenz stark unvollkommen.⁶¹

Kündigungsschutzregelungen wirken sich in diesem Zusammenhang auf unterschiedliche Weise auf die Produktivität und somit die Arbeitsnachfrage aus. Die höhere Sicherheit und Dauer der Beschäftigungsverhältnisse sorgt für eine faire Aufteilung der vertragsspezifischen Renten, für höhere Investitionen in Humankapital und bietet somit eine gute Basis für Kooperation und Leistungsfähigkeit⁶². Andererseits hat ein allgemeiner Schutz vor verhaltensbedingten Kündigungen negative Anreizwirkungen.⁶³ Es ist auch unklar wie sich Kündigungsschutzregelungen auf die Löhne niederschlagen. Zum einen steigt die Verhandlungsmacht der Insider, zum anderen kann sie als „Arbeitsplatzversicherung“ positiv wahrgenommen werden und zu Lohnzurückhaltung führen.⁶⁴

Hervorgehoben wird allerdings die eindeutig negative Wirkung bestehender Rechtsunsicherheit auf die Arbeitsnachfrage. Nach Rütters (1996) gleicht der Ausgang von Kündigungsschutzprozessen regulärer oder befristeter Arbeitsverträge einem unplanbaren Glücksspiel. Die daraus hervorgehende negative Wirkung würde erheblich eingedämmt, wenn anstelle der schwer überschaubaren und „verästelten“ Richterrechtssprechung eine einheitliche Kodifikation mit z.B. klaren Abfindungsansprüchen treten würde.⁶⁵

3.2 Empirische Evidenz und Diskussion

Die meisten ökonometrischen und empirischen Studien bezüglich der Kündigungsschutzwirkung auf die Arbeitsmarktnachfrage unterstreichen die Feststellungen in Abschnitt 3.1.⁶⁶ Strikte Kündigungsschutzgesetze wirken sich langfristig kaum direkt auf die Menge der nachgefragten Arbeit aus, auch wenn die Tendenz zu Arbeitskrafthortung und Überstunden empirisch bestätigt wird.⁶⁷

⁶¹ Vgl. Jörg Athammer (2001), S. 52

⁶² So erhöht sich die Identifikation mit unternehmerischen Zielen, die Akzeptanz technischen Fortschritts und die Mobilitätsbereitschaft innerhalb des Unternehmens. Vgl. Ulrich Walwei (2002), S. 18f und Horst M. Schellhaaf et al. (1999)

⁶³ Vgl. Andrea Ichino et al. (2001)

⁶⁴ Vgl. Elke J. Jahn (2002), S. 212 und Ulrich Walwei (2002), S. 19

⁶⁵ Vgl. Elke J. Jahn (2002), S. 62

⁶⁶ Für einen sehr guten Überblick zahlreicher unterschiedlicher Studien und Untersuchungen siehe Elke J. Jahn (2002) in Kapitel 4,5 und 6 und in der tabellarischen Übersicht im Anhang S. S. 320 – 331. Einen Überblick über die neuesten Studien bietet der DIW-Wochenbericht 22/2003 (Vgl. Camille Logeay (2003))

⁶⁷ Vgl. Paul Gregg (1997), S. 404ff

⁶⁸Entgegen der häufig geäußerten Vermutung sind die Jobturnoverraten nur gering mit dem Kündigungsschutz korreliert. Die konjunkturelle Anpassung der Arbeitsnachfrage auf Schocks wird zwar erheblich behindert, allerdings wird dieser Effekt durch die geringeren Lohndifferentiale regulierter Arbeitsmärkte zum Großteil wieder ausgeglichen. In der Tat differieren die europäischen Jobturnoverraten wesentlich weniger von denen der USA als gemeinhin angenommen. In weniger regulierten Ländern werden jedoch sehr viel öfter Arbeitslose in den Markt reintegriert. In Europa trägt der Kündigungsschutz hingegen zu einer weiteren Segmentierung des Arbeitsmarktes zwischen Insidern und Outsiders bei.

Kündigungsschutzregelungen wirken in der Tat vor allem auf die Struktur der nachgefragten Arbeit: Sie begünstigen die Beschäftigung in Normalarbeitsverhältnissen von Männern mittleren Alters auf Kosten von Frauen, Jugendlichen oder Geringqualifizierten.⁶⁹ Zudem wirken sich Kündigungsschutzregelungen vor allem auf die Arbeitsnachfrage kleinerer und mittlerer Betriebe negativ aus: Sie können die Regelung deutlich schlechter über Personalanpassungsmaßnahmen wie Frühverrentung oder Kurzarbeit umgehen.⁷⁰

Mit Bezug auf die institutionenökonomische Theorie kann festgestellt werden, dass ein rigider Kündigungsschutz die Wachstumsrate der Produktivität signifikant erhöht.⁷¹ Auf der anderen Seite verhindert er aber auch tendenziell die „kreative Zerstörung“ und die Gründung neuer innovativer Unternehmen.⁷² In Deutschland scheinen die Gewerkschaften gerade in den 70er und 80er Jahren bei ihren Lohnforderungen nur in sehr geringem Maße die Verschärfung der Kündigungsschutzregelungen berücksichtigt zu haben.⁷³

⁶⁸ Der folgende Abschnitt basiert weitgehend auf Elke J. Jahn (2002b), S. 210-215

⁶⁹ Vgl. Jürgen Kromphardt (1999), S. 502

⁷⁰ Vgl. Wolfgang Franz (1996), S. 37

⁷¹ Vgl. Elke J. Jahn (2002), S. 131

⁷² Vgl. Peter Hall et al. (2001)

⁷³ Vgl. Elke J. Jahn (2002), S. 215f

4 Schlussdiskussion und Fazit

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die mikro- wie makroökonomische Theorie der Personalzusatzkosten auf tendenziell negative Nachfrageeffekte hinweist. Dies gilt umso mehr, wenn sie als Steuer wahrgenommen werden und keine positive Auswirkung auf die Produktivität haben. Der Kündigungsschutz scheint sich hingegen vor allem auf Variabilität und Struktur weniger jedoch auf das Niveau der Arbeitsnachfrage auszuwirken.

Wie weit Lohnnebenkosten und der Kündigungsschutz tatsächlich für den Rückgang der Arbeitsmarktnachfrage in Deutschland verantwortlich sind, lässt sich nur schwer beurteilen und quantifizieren. Die erstaunlich unterschiedlichen ökonometrischen wie empirischen Ergebnisse in der Literatur legen nahe, dass einseitige Schlussfolgerungen und Polemiken nicht angebracht sind.

Fest steht jedoch, dass Lohnnebenkosten und vor allem der Kündigungsschutz die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes auf externe Schocks und Strukturwandel tendenziell vermindert. Gerade in Verbindung mit einer unnachgiebigen Lohnpolitik der Gewerkschaften kommt es zu einer starken Benachteiligung der Arbeitsmarktoutsider und zu einem hysteretischen Verlauf der Arbeitslosigkeit. Besonders betroffen von Regulierungen und Arbeitsmarktausschluss sind „Randgruppen“ des Arbeitsmarktes wie Geringqualifizierte.

Problematisch ist zudem die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme. Die drohende Beitragsexplosion über das bereits hohe Niveau hinaus, wird aller Voraussicht nach erheblich negativen Auswirkungen auf die Arbeitsnachfrage haben und fordert entschiedenes Gegensteuern.

Eine drastische Beschränkung sozialstaatlicher Leistungen und die weitgehende Abschaffung des allgemeinen Kündigungsschutzes kann jedoch nicht die Antwort sein. Kündigungsschutzregelungen und Lohnnebenkosten sind weder einseitige „Arbeitsplatzkiller“ noch rein bürokratische Zusatzbelastungen. Die Arbeitsmarktregulierung durch soziale Sicherungssysteme und einen klar kodifizierten allgemeinen Kündigungsschutz sind durchaus sowohl verteilungs- wie effizienztheoretisch legitimierbar und wünschenswert.

Grundlegende Reformen sollten vor allem die Zielsicherheit und Effizienz der sozialen Regulierung erhöhen und gleichzeitig Flexibilität fördern. Für den Kündigungsschutz zählen hierzu vor allem der Abbau von Rechtsunsicherheiten und die Lockerung für besonders betroffene Arbeitsmarktgruppen. Bei den Sozialversicherungen sind grundlegenden Systemreformen⁷⁴ wie die Umfinanzierung über direkte Steuern (siehe Problematik in Abschnitt 2,3) und die Abkopplung der Leistungen vom Beschäftigungsverhältnis wünschenswert allerdings auch schwer umsetzbar. Insbesondere bieten sich Konzepte wie das dänische „flexicurity“ an, dass Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt mit einem hohen Niveau an sozialer Sicherheit verbindet.⁷⁵

⁷⁶Zuletzt sei darauf hingewiesen, dass die Höhe der Arbeitsnachfrage nur zu einem gewissen Teil mit den Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt selbst erklärt werden kann. Vielmehr gilt es die enge Interdependenz des Arbeitsmarktes mit den Finanz- und Gütermärkten zu berücksichtigen. So kann gerade ein Mangel an Sachkapital oder eine dauerhafte Konsumnachfrageschwäche Grund für eine geringe Arbeitsnachfrage sein.⁷⁷ Vor allem US-amerikanische Ökonomen betonen die Notwendigkeit des kombinierten Einsatzes von Angebots- und Nachfragepolitik.⁷⁸ Es ist anzunehmen, dass der beschäftigungspolitische Erfolg der Vereinigten Staaten in den 90er Jahren wesentlich auf einen entsprechend günstigen „Instrumentenmix“ zurückzuführen ist.⁷⁹

⁷⁴ vor allem bei Rente und Gesundheit

⁷⁵ Vgl. Berndt Keller (2002)

⁷⁶ Vgl. zum folgenden Abschnitt auch Charles R. Bean (1997)

⁷⁷ Vgl. Wolfgang Franz (1996), S. 38 und Jürgen Kromphardt (1999), S. 507f

⁷⁸ So etwa Krugman, Modigliani oder Solow. Vgl. Jürgen Kromphardt (1999), S. 508

⁷⁹ Vgl. Wolfgang Scheremet (1999), S. 43

Anhang

Abbildung 6: Lohnnebenkostenarten in Relation (LNR) zum Direktlohn

LNR 1995: 80,1 %	davon:
Gesetzlich induzierte LNK =	36,2
* Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber	26,2
* bezahlte Feiertage	4,1
* Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	5,1
* Sonstige	0,4
Tariflich und betrieblich vereinbarte LNK =	43,9
* Urlaub einschließlich Urlaubsgeld	19,2
* Sonderzahlungen (Gratifikationen/13.Gehalt)	8,5
* betriebliche Altersvorsorge	7,1
* Vermögensbildung	1,2
* Sonstige	7,9

Quelle: Roland Müller (1998), Tabelle 1, S. 287

Abbildung 7: Formale Darstellung des Steuer- und Abgabenkeils („tax wedge“)

In einer groben formalen Darstellung, die nur die gesetzlichen Sozialversicherungsbeiträge berücksichtigt, kann man 3 Steuer- und Abgabenarten unterscheiden, die die Tarifverhandlungen unmittelbar beeinflussen:

Konsumsteuern (tc),
Einkommenssteuern (ti) und
paritätisch abgeführte Sozialabgaben (τ)

Die Arbeitnehmer orientieren sich vor allem am Konsumreallohn (wc):

$$(1) \quad wc = w \cdot (1 - ti - \tau) / (1 + tc)$$

Die Arbeitgeber hingegen am Produktreallohn (wp):

$$(2) \quad wp = w \cdot (1 + \tau)$$

Somit gilt für den für den Produktreallohn:

$$(3) \quad wp = wc \cdot \underbrace{(1 + \tau) \cdot (1 + tc) / (1 - ti - \tau)}_{\text{Steuern und Abgabenkeil}}$$

Steuern und Abgabenkeil

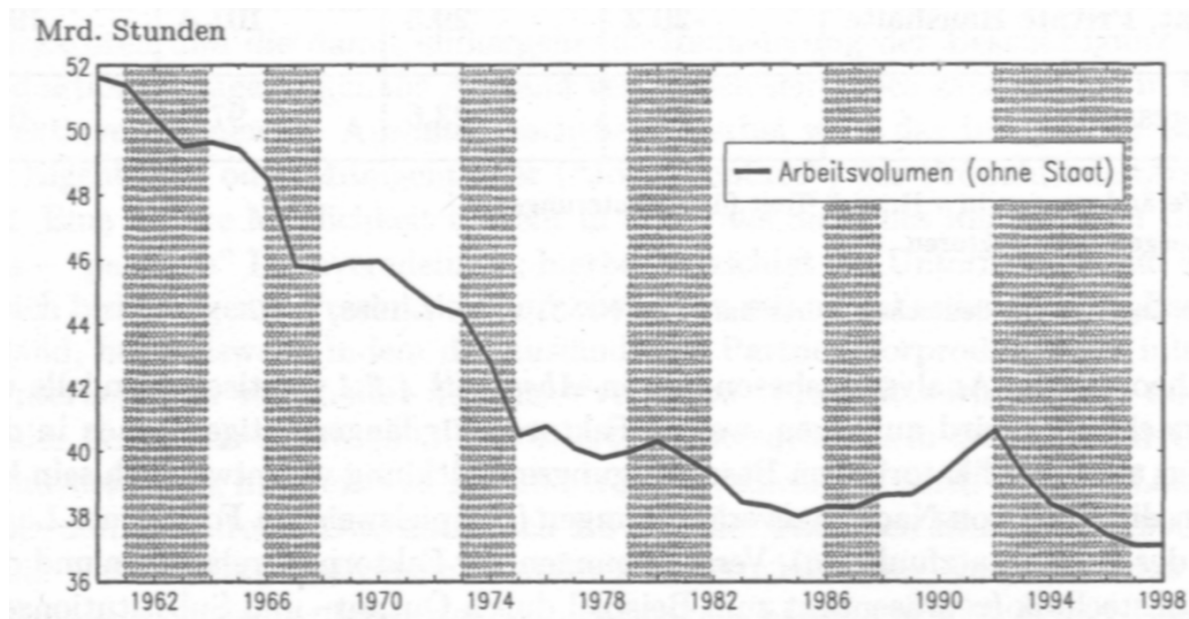
Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Werner Sesselmeier et al. (1998)

Abbildung 8: Grad der Überwälzung veränderter Steuern und Sozialversicherungsbeiträge auf die Arbeitgeber

	Employers social security contributions	Value-added taxes and excises	Income taxes and employees' social security contributions
Germany	1.0	1.0	1.0
Canada	0.8	0.8	0.8
Japan	0.5	0.5	0.5
Finland	0.5	0.5	0.5
Australia	0.5	0.5	0.5
France	0.4	0.4	0.4
Italy	0.4	0.4	0.4
Sweden	0.0	1.0	0.0
United States	0.0	0.0	1.0
United Kingdom	0.25	0.25	0.25

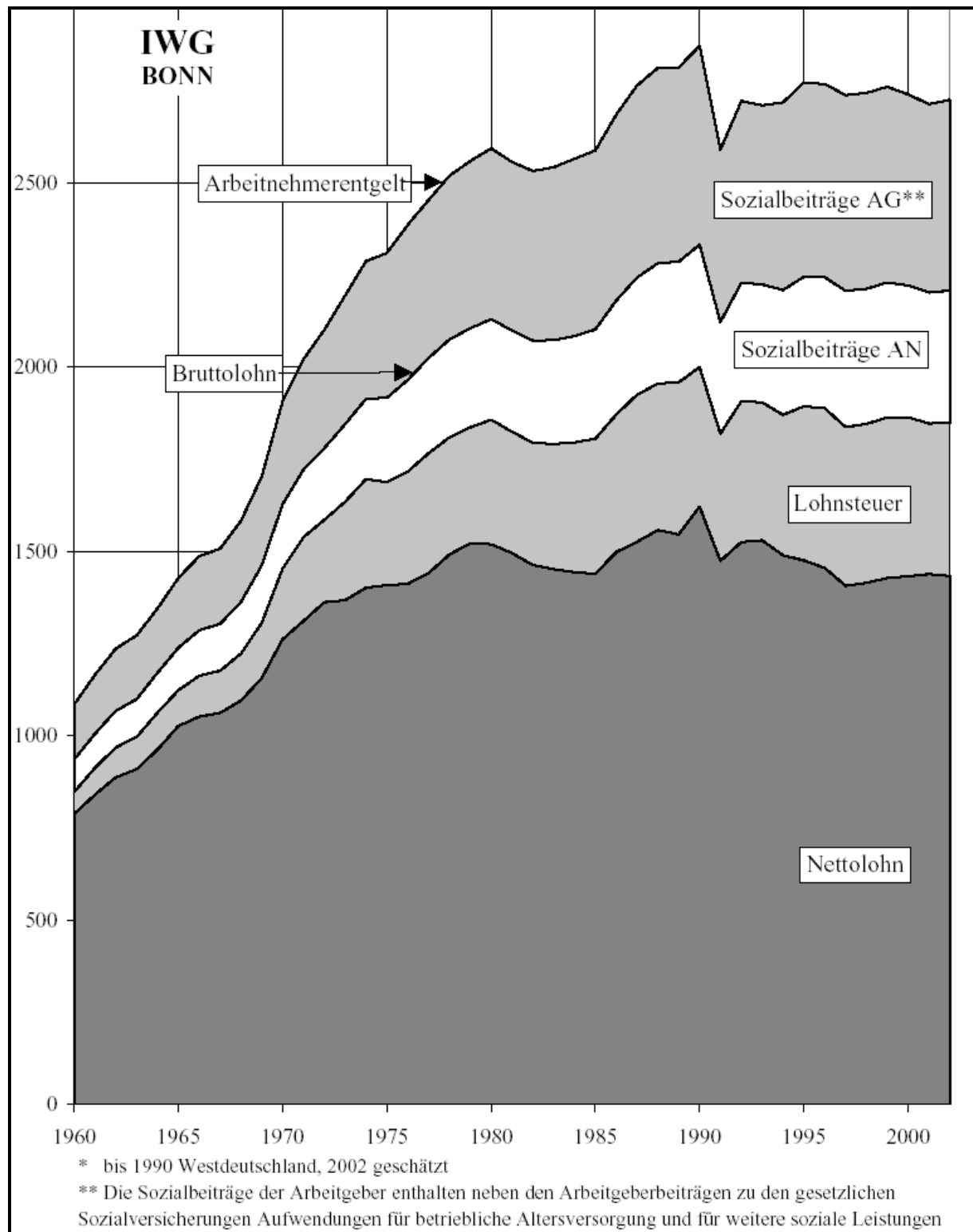
Quelle: OECD (1994), Tabelle 9.5, S. 246. Erläuterungen im obigen Text

Abbildung 9: Arbeitsvolumen in Deutschland 1960 - 1998



Quelle: Wolfgang Franz (1999), Schaubild 4.2, S. 108
basierend auf Quellen des Sachverständigenrates und des DIW

Abbildung 10: Monatliches Arbeitnehmerentgelt, Bruttolohn, Sozialbeiträge, Lohnsteuer und Nettolohn je Beschäftigten in Deutschland* 1960-2002



* bis 1990 Westdeutschland, 2002 geschätzt

** Die Sozialbeiträge der Arbeitgeber enthalten neben den Arbeitgeberbeiträgen zu den gesetzlichen Sozialversicherungen Aufwendungen für betriebliche Altersversorgung und für weitere soziale Leistungen

Quelle: Berechnungen des IWG, basierend auf Daten des Statistischen Bundesamtes

http://www.iwg-bonn.de/deutsch/Aktuelles/IWG_Gutachten_Schaubilder%201_2.PDF

Literaturverzeichnis

Addison, John T. and Paulino Teixeira. "The Economics of Employment Protection", *IZA Discussion Paper*, 381, 2001

Althammer, Jörg. "Deregulierung und Re-Regulierung der Beschäftigungsverhältnisse - eine Diskussion ihrer sozial- und beschäftigungspolitischen Wirkungen", Schmähl, Wilfried. *Wechselwirkungen zwischen Arbeitsmarkt und sozialer Sicherung*, Schriften des Vereins für Socialpolitik, Bd. 285, Berlin: Duncker & Humblot, 2001, 49-71

Bach, Stefan; Kohlhaas Michael und Barbara Praetorius. "Wirkungen der ökologischen Steuerreform in Deutschland", *Wochenbericht des DIW Berlin*, 14/01, 2001

Bean, Charles R. "The role of demand-management policies in reducing unemployment", Snower, Dennis .J. and Guillermo de la Dehesa. *Unemployment Policy: Government Options for the Labour Market*, Cambridge: Cambridge University Press, 1997, 83-110

Bellmann, Lutz; Kölling, Arnd und Manfred Lahner. "Determinanten der Arbeitsnachfrage", Gerhard Kleinhenz. *IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Nürnberg: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 250, 2002, 265-275

Blanchard, Olivier und Justin Wolfers. "The role of shocks and institutions in the rise of European unemployment. The aggregate evidence", *Economic Journal*, 110, 2000, 1-33

Carlin, Wendy and David Soskice. *Macroeconomics and the Wage Bargain*, Oxford: Oxford University Press, 1990

Deregulierungskommission. *Der Arbeitsmarkt. Marktöffnung und Wettbewerb*, Stuttgart: C.E. Poeschel Verlag, 1991

Eekhoff, Johann. *Beschäftigung und soziale Sicherung*, Tübingen: Mohr/Siebeck, 1996

Entorf, Horst; Heinz König und Wilfried Pohlheimer. Labor Utilization and Nonwage Labor Costs in a Disequilibrium Macro Framework, *Scandinavian Journal of Economics*, 51, 1992, 71-83

Franz, Wolfgang. "Theoretische Ansätze zur Erklärung der Arbeitslosigkeit: Wo stehen wir 1995?", Gahlen, Bernhard; Hesse, Helmut und Hans J. Ramser. *Arbeitslosigkeit und Möglichkeiten ihrer Überwindung*, Tübingen: Mohr und Siebeck, 1996, 3-45

_____, _____. *Arbeitsmarktökonomik*, Berlin: Springer, 1999

Gregg, Paul and Alan Manning. "Labour Market Regulation and Unemployment", Snower, Dennis .J. and Guillermo de la Dehesa. *Unemployment Policy: Government Options for the Labour Market*, Cambridge: Cambridge University Press, 1997, 395-423

Hagen, Tobias; Steiner, Viktor. *Von der Finanzierung der Arbeitslosigkeit zu Förderung von Arbeit – Analysen und Handlungsempfehlungen zur Arbeitsmarktpolitik*, ZEW-Wirtschaftsanalysen, Band 51, Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, 2000

Hall, Peter and David Soskice. *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford: Oxford University Press, 2001

Hamermesh, Daniel S. *Labor Demand*, Princeton: Princeton University Press, 1993
Hansen, Gerd. "Unemployment and the Wage Wedge in Germany - Simulations of a Small Cointegrated System", *Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, 116, 1996, 167-183

Hart, Robert A. and Seiichi Kawasaki. Payroll Taxes and Factor demand, *Research in Labor Economics*, 9, 1998, 257-285

Ichino, Andrea and Regina T. Riphahn. "The Effect of Employment Protection on Worker Effort: A Comparison of Absenteeism During and After Probation", *IZA Discussion Papers*, 385, 2001

Jahn, Elke J. *Zur ökonomischen Theorie des Kündigungsschutzes. Volatilität der Arbeitsnachfrage und duale Arbeitsmärkte*, Berlin: Duncker & Humblot, 2002

Kaltenborn, Bruno. *Arbeitsmarkteffekte subventionierter Sozialabgaben*, Nürnberg: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 228, 1999

Keller, Berndt und Hartmut Seifert. "Flexicurity: Wie lassen sich Flexibilität und soziale Sicherheit vereinbaren?" *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 35, 2002, 90-106

Kromphardt, Jürgen. "Ansatzpunkte der Beschäftigungspolitik aus keynesianischer Sicht", *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 32, 1999, 499-513.

Layard, Richard; Nickell, Stephen and Richard Jackman. *Unemployment, Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford: Oxford University Press, 1991

Lipp, Ernst-M. "Lohnnebenkosten und Beschäftigung", Scherf, Harald, *Beschäftigungsprobleme hochentwickelter Volkswirtschaften*, Berlin, 1989, 359-367

Logeay, Camille. "Arbeitsmarktinstitutionen und Arbeitslosigkeit: Stand der wissenschaftlichen Diskussion", *Wochenbericht des DIW Berlin*, 22/03, 2003, 354-360

Müller, Roland. "Fixe Lohnnebenkosten als Erklärungsursache für Arbeitslosigkeit - Tarifpolitische Implikationen für ein 'Bündnis für Arbeit'", *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung 4-1998*, 1998, 286-299

Nickell, Stephen J. "Dynamic Models of Labour Demand", Ashenfelter, Orley and Richard Layard, *Handbook of Labor Economics Vol. 1*, Amsterdam: North Holland, 473-522

_____, _____ "Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America", *Journal of Economic Perspectives*, 11-3, 1997, 55-74

OECD. *The OECD Jobs Study – Evidence and Explanations. Part II: The Adjustment Potential of the Labour Market*, Paris, 1994

Oi, Walter Y. "Labor as a Quasi-fixed Factor". Ashenfelter, Orley and Richard Layard, *Handbook of Labor Economics Vol. 1*, Amsterdam: North Holland, 538-555, (1962)

Prinz, Aloys. "Betriebliche Arbeitskostenstruktur und Beschäftigungsdifferenzen im europäischen Vergleich", in: Sadowski D., Schneider M. *Vorschläge zu einer neuen Lohnpolitik: Optionen für mehr Beschäftigung*, Frankfurt ;New York: Campus Verlag, 1997, 103-136.

Riphahn, Regina T. und Thomas K. Bauer. Labor Demand, Unemployment, and the Cost of Social Insurance Schemes in Germany, *Münchener Wirtschaftswissenschaftliche Beiträge*, Discussion paper 97-12, 1997

Riphahn, Regina; Thalmaier, Anja und Zimmermann, Klaus F. "Schaffung von Arbeitsplätzen für Geringqualifizierte", *IZA Research Report, No. 2*, Bonn, 1999

Rüthers, Bernd. *Beschäftigungskrise und Arbeitsrecht. Zur Arbeitsmarktpolitik der Arbeitsgerichtbarkeit*, Bad Homburg: Frankfurter Institut - Stiftung Marktwirtschaft und Politik, 1996

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. *Zwanzig Punkte für Beschäftigung und Wachstum*, Jahresgutachten 2002/2003, Stuttgart: Metzler-Poeschel, 2002

Schellhaaß, Horst M. und Ansgar Nolte. "Kündigungsschutz aus institutionenökonomischer Perspektive", *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 218, 1999, 415-431

Scheremet, Wolfgang. "Der US-amerikanische Arbeitsmarkt – Lehren für Deutschland", *KfW- Beiträge zur Mittelstands- und Strukturpolitik* 9, 1999

Sesselmeier, Werner und Gregor Blauermel. *Arbeitsmarkttheorien*, Heidelberg: Physica Verlag, 1998

Siebert, Horst. "Labor Market Rigidities. At the Root of Unemployment in Europe", *Journal of Economic Perspectives*, 11-3, 1997, 37-54

Solow, Robert M. "What is Labour Market Flexibility? What is it Good For?", *Proceedings of the British Academy*, 97, 1998, 189-211

Steiner, Viktor. "Beschäftigungseffekte einer Subventionierung der Sozialbeiträge von Geringverdienern", Schmähl, Winfried. *Soziale Sicherung und Arbeitsmarkt*, Schriften des Vereins für Socialpolitik Band 294, Berlin: Duncker & Humblot, 2003

_____, _____. "Employment and Wage Effects of Social Security Financing - An Empirical Analysis of the West German Experience and Some Policy Simulations, *ZEW Discussion Paper*, 96-14, 1996b

_____, _____. "Finanzierungsalternativen der sozialen Sicherung und ihre Beschäftigungswirkungen"; Steiner, V.; Zimmermann, K.F. (Hrsg.), *Soziale Sicherung und Arbeitsmarkt – Empirische Analyse und Reformansätze*, ZEW Wirtschaftsanalysen, Band 6, Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, 1996a, 35-55

Utecht, Burkhard. "Tarifverhandlungen und das Hysterese-Argument der Insider-Outsider-Theorie - eine kritische Analyse", Ryll, Stefan und Alparslan Yenal. *Politik und Ökonomie - Problemsicht aus klassischer, neo- und neuklassischer Perspektive*, Marburg: Metropolis, 2000, 151-169

Wagner, Thomas und Elke J. Jahn. *Neue Arbeitsmarkttheorien*, Düsseldorf: Werner Verlag, 1997

Walwei, Ulrich. "Labour Market Effects of Employment Protection", *IAB Labour Market Research Topics*, 48, 2002

Zika, Gerd. "Wege zu mehr Beschäftigung durch Senkung der Sozialversicherungsbeiträge? Auf die Gegenfinanzierung kommt es an. Aus Beschäftigungsgewinnen können sogar Verluste werden.", *IAB-Kurzbericht*, 02-1997, 1997