

# Zur arbeitsmarktpolitischen Problematik von Kündigungs- und Besitzstandsregelungen für ältere Arbeitnehmer

Von Peter Weis

Die Arbeit stellt die besonderen Kündigungs- und Besitzstandsregelungen für ältere Arbeitnehmer dar und untersucht deren Auswirkungen auf die Beschäftigungspolitik der Unternehmen und die Arbeitsmarktstruktur. Durch eine theoretische, mikroökonomisch fundierte Analyse, die mit empirischen Aspekten verknüpft wird, werden die beschäftigungspolitisch bedeutsamen Implikationen der besonderen Schutzvorschriften für ältere Arbeitnehmer erörtert.

Seit 1974/75 ist eine schleichende, aber stetige Entwicklung im Gange, die zu einer überdurchschnittlichen Verschlechterung der Arbeitsmarktlage für ältere Arbeitnehmer geführt hat<sup>1</sup>. Sofern in den kommenden Jahren die unternehmerische Arbeitskräftenachfrage ansteigt, ist damit zu rechnen, daß die ungleiche Verteilung der Beschäftigungschancen sich weiter zu Lasten der Älteren verschiebt, da sich die zusätzliche Nachfrage vornehmlich auf die jüngeren Arbeitslosen konzentriert.

Die überdurchschnittlich hohe Arbeitslosenquote unter den Älteren spiegelt zudem nur einen Teil ihrer Arbeitsmarktprobleme wider; denn durch die in den letzten Jahren forcierte Ausgliederung von Älteren aus dem Arbeitsleben<sup>2</sup> wird zwar die statistisch ausgewiesene Arbeitslosigkeit verringert, nicht jedoch die *Beschäftigungslage* der Älteren verbessert.

Die ungünstige Entwicklung der Arbeitsmarktsituation für Ältere seit der Rezession 1974/75 wirft auch deshalb Fragen auf, weil neben den besonderen gesetzlichen Schutzvorschriften zugunsten Älterer seit Beginn der 70er Jahre in zunehmendem Maße auch umfassende tarifliche und/oder betriebliche Alterssicherungsabkommen (Unkündbarkeit, Verdienstsicherung) vereinbart wurden.

---

<sup>1</sup> Ende Sept. 1981 (1980) betrug die Arbeitslosenquote unter den 55- bis unter 60jährigen 6,6 (5,5) % und unter den 60- bis unter 65jährigen Arbeitnehmern 11,9 (9,1) %; demgegenüber waren im Sept. 1981 (1980) „nur“ 5,2 (3,3) % der bis unter 55jährigen arbeitslos; ANBA (1981), 321, 323 (H. 3). Eigene Berechnungen.

<sup>2</sup> So sank z. B. die Erwerbsquote der 60- bis unter 65jährigen Männer von 71 % (1970) auf nur mehr 44 % (1981); vgl. Statistisches Bundesamt (1982), 92 und *Brinkmann* (1979), 518 ff.

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Verbreitung solcher Abkommen<sup>3</sup> könnte der Eindruck entstehen, es sei allenfalls noch eine Frage der Zeit, bis die Beschäftigungsprobleme älterer Arbeitnehmer gelöst seien. Daß eine solche Einschätzung unbegründet ist, wird bei der folgenden Analyse der Alterssicherungsabkommen deutlich werden.

## 1. Bestandsschutzregelungen für Ältere

### 1.1. Gesetzliche Schutzbestimmungen

Bevor die weniger bekannten *tarifvertraglichen* Bestandsschutzabkommen dargestellt werden, sollen die *gesetzlichen* Sonderbestimmungen für ältere Arbeitnehmer in ihrem Kerngehalt skizziert werden:

- a) Eine (betriebsbedingte) Kündigung ist sozial ungerechtfertigt und daher rechtsunwirksam, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers *soziale Gesichtspunkte* nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat (§ 1 Abs. 1 und 3 Kündigungsschutzgesetz (KschG), § 102 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BVerfG)). Diese Bestimmung bewirkt für ältere Arbeitnehmer einen besonderen Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses: Denn nach herrschender Rechtsauffassung zählt das Alter neben der Dauer der Betriebszugehörigkeit, dem Gesundheitszustand, den Familienverhältnissen und den individuellen Beschäftigungschancen zu den „sozialen Gesichtspunkten“, die bei der Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer berücksichtigt werden müssen.
- b) Die Kündigung ist ebenfalls sozial ungerechtfertigt, wenn sie gegen eine betriebliche *Auswahlrichtlinie* nach § 95 BVerfG verstößt. Der Arbeitgeber hat bei personellen Auswahlentscheidungen (Versetzungen, Kündigungen usw.) diejenigen „sozialen Gesichtspunkte“ zu berücksichtigen, die in den Auswahlrichtlinien festgehalten sind.
- c) Für ältere Arbeiter und Angestellte sind die *verlängerten Kündigungsfristen* nach § 622 Abs. 1 und 2 BGB und § 2 AnKschG (Angestelltenkündigungsschutzgesetz von 1926) einzuhalten.
- d) Schließlich gehört es zu den gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats, „die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern“ (§ 80 Abs. 1, Ziff. 6 BVerfG). Betriebsrat und Arbeitgeber haben darauf zu achten, „daß Arbeitnehmer nicht wegen Überschreitung bestimmter Altersstufen benachteiligt werden“ (§ 75 Abs. 1 BVerfG).

---

<sup>3</sup> Vgl. *Clasen* (1982), 30: „Eine Verdienstsicherung gilt nunmehr in Bereichen mit rund 71 Prozent der Arbeitnehmer und ein Kündigungsschutz gilt nunmehr in Bereichen mit rund 62 Prozent der Arbeitnehmer.“

Die gesetzlichen Schutzregelungen normieren in der Regel Minimalstandards, die in vielen Bereichen durch weitergehende tarifvertragliche bzw. betriebliche Vereinbarungen zugunsten der älteren Beschäftigten ergänzt werden.

## 1.2. Tarifvertragliche Sonderregelungen

Für ältere Arbeitnehmer (insbesondere Arbeiter) mit einer bestimmten Dauer der Betriebszugehörigkeit werden durch Tarifvertrag häufig *längere* als die gesetzlich vorgesehenen *Kündigungsfristen* vereinbart<sup>4</sup>. Im günstigsten Falle gelten für ältere *Arbeiter* die gesetzlichen Fristen und Anspruchsvoraussetzungen für ältere Angestellte (z. B. für den Steinkohlenbergbau und die Tarifbezirke der Metallindustrie Baden-Württembergs).

Seit 1973 wurden tarifvertragliche Kündigungsschutzklauseln vereinbart, die den Ausschluß der ordentlichen Kündigung („*erweiterter Kündigungsschutz*“) ab einem bestimmten Alter und einer bestimmten Betriebszugehörigkeitsdauer vorsehen<sup>5</sup>. In Ausnahmefällen sahen schon die bereits seit Mitte der 60er Jahre abgeschlossenen *Altersrationalisierungsschutzabkommen* die Unkündbarkeit von Älteren vor. Diese Abkommen, die heute allenfalls noch in Bereichen ohne umfassende Bestandsschutzregelungen eine gewisse Bedeutung besitzen (meist aufgrund verlängerter Kündigungsfristen) üben meist nur eine relativ geringe Schutzwirkung aus, die zudem nur bei einem Rationalisierungstatbestand eintritt<sup>6</sup>.

Bei den neueren Altersschutzabkommen wird die Schutzwirkung nur noch an persönliche Anspruchsvoraussetzungen geknüpft. Einem anspruchsberechtigten Arbeitnehmer kann grundsätzlich nur unter den Voraussetzungen des § 626 Abs. 1 BGB außerordentlich (fristlos) gekündigt werden („Kündigung aus wichtigem Grund“).

Hinsichtlich der Qualität der Sicherung und den persönlichen Anspruchsvoraussetzungen bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen tarifvertraglichen Regelungen (vgl. dazu Tab. 1, S. 258).

Als persönliche Anspruchsvoraussetzung dient meist eine Kombination der vollendeten Lebensjahre (40 bis 55 Jahre) mit der Dauer der

<sup>4</sup> Eigene Auswertung von Tarifverträgen; vgl. auch *Falke* u. a. (1981), 937 f.

<sup>5</sup> Vorreiter für die späteren Regelungen war der Manteltarifvertrag (MTV) für die Arbeitnehmer in der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden vom 20. Oktober 1973 (§ 9,2 MTV). Vereinzelt wurden allerdings schon vorher solche Regelungen abgeschlossen (Lufthansa AG seit 1969, Waldarbeiter im Saarland 1970).

<sup>6</sup> Vgl. *Böhle/Lutz* (1974), 63 ff.

Tabelle 1

**Ausgewählte Regelungen zum erweiterten Kündigungsschutz  
für ältere Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte)**

Tarifbereich und -gebiet	persönliche An- spruchsvoraus- setzungen		Qualität der Sicherung / Einschränkungen
	Alter	Dauer der Betriebs- zugeh.	
Rheinisch West- fälischer Stein- kohlenbergbau	45	20 (in berg- baulichen Betrieben)	Kündigung möglich, wenn verhalten- sbedingte Gründe vorliegen; Ent- lassung von Anspruchsberechtigten nur dann, wenn zuvor ein Interes- sensausgleich zustandegekommen ist.
Eisen- und Stahlindustrie NRW	50	15	Kündigung nur bei Vorliegen eines Sozialplanes möglich; Änderungs- kündigungen zum Zwecke der Ver- setzung innerhalb des Unternehmens oder Betriebes sind möglich.
Metallind. Nord- württemberg und Nordbaden	53	3	Keine Einschränkungen; erweiterter Kündigungsschutz gilt ausdrücklich auch für Änderungskündigungen.
Metallindustrie Berlin	55	10	Änderungskündigungen gegenüber Beziehern von BU-Renten und ord- entl. Kündigung bei Eintritt der Erwerbsunfähigkeit möglich.
Bekleidungsind. (Bundesrepublik)	55	10	Schutzfrist längstens bis zum 63. Le- bensjahr; Entlassung möglich bei Stilllegung von wesentlichen Be- triebsteilen und in anderen sachlich begründeten Fällen, sofern der Be- triebsrat nicht widerspricht (bei Nichteinigung: Tarifvertragsparteien, danach Rechtsweg). Änderungskün- digungen sind möglich.
Privates Ver- sicherungs- gewerbe (Bun- desrepublik)	55	10 oder 25 Jahre Bzd	Kündigung bei Betriebsänderungen nach § 111 BVerfG möglich; Ände- rungskündigungen gegenüber Bezie- hern von BU-Renten und ordentliche Kündigung bei Erwerbsunfähigkeit möglich.

*Quelle:* Eigene Auswertung von Rahmen- bzw. Manteltarifverträgen; vgl. auch IG-Metall (1978); Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (1980), Stand: 1. 1. 1981.

Betriebszugehörigkeit (3 bis höchstens 25 Beschäftigungsjahre). Die weitestgehende Regelung gilt für die Tarifbezirke der Metallindustrie Baden-Württembergs<sup>7</sup>.

Als wichtigste Einschränkungen des erweiterten Kündigungsschutzes sind zu nennen:

- a) Einige wenige Tarifverträge lassen eine ordentliche Kündigung zu, wenn personen- und/oder verhaltensbedingte Entlassungsgründe vorliegen.
- b) Bei Betriebsänderungen nach § 111, Ziff. 1,2 BVerfG, beim Vorliegen eines Interessenausgleichs und/oder Sozialplans wird der erweiterte Kündigungsschutz meist ausgesetzt.
- c) Meist endet der erweiterte Kündigungsschutz nach Eintritt der Erwerbsunfähigkeit bzw. Bewilligung der EU-Rente, spätestens jedoch bei Vollendung des 65. Lebensjahres.
- d) In der Mehrzahl der Tarifverträge sind (ordentliche) Änderungskündigungen zulässig.
- e) Klein- und Kleinstbetriebe sind von den Regelungen ausgenommen<sup>8</sup>.

Lediglich in den folgenden Tarifbereichen sind bislang (noch) keine Vereinbarungen zum erweiterten Kündigungsschutz abgeschlossen worden<sup>9</sup> (Stand: 1. 1. 1981): Chemische Industrie, Papier-, Pappe und Kunststoffverarbeitende Industrie, Druckindustrie, Baugewerbe, Glas- und Kautschukindustrie und mit einigen Ausnahmen der Groß- und Einzelhandel sowie das Hotel- und Gaststättengewerbe.

Neben den Unkündbarkeitsvereinbarungen sind für ältere Arbeitnehmer *Verdienstschutzregelungen* abgeschlossen worden, die 1981 in Tarifbereichen galten, die 71 % aller Arbeitnehmer des nichtöffentlichen Sektors umfaßten<sup>10</sup>.

<sup>7</sup> Als Beispiel sei diese Bestimmung zitiert: „Einem Arbeitnehmer, der das 53., aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet und dem Betrieb mindestens drei Jahre angehört, kann nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden“ (§ 4, Ziff. 4 MTV für die Arbeiter und Angestellten der Metallindustrie in Nordwürttemberg und Nordbaden). Der erweiterte Kündigungsschutz gilt auch für Änderungskündigungen.

<sup>8</sup> Bestandsschutzregelungen sind z. B. nur für die *Metallindustrie*, nicht aber für Metallhandwerksbetriebe vereinbart; sofern eine bestimmte Zahl von Unternehmensangehörigen unterschritten wird, gelten z. T. auch Soll-Bestimmungen (vgl. z. B. § 20 MTV für die Metallindustrie Niedersachsens).

<sup>9</sup> In diesen Bereichen gibt es verschiedentlich aber Betriebsvereinbarungen, die einen erweiterten Kündigungsschutz vorsehen (z. B. in Großunternehmen der Chemischen Industrie).

<sup>10</sup> *Clasen* (1982), 30.

Bis 1973 gab es nur in Einzelfällen tarifvertragliche oder betriebliche Regelungen für ältere Arbeitnehmer, die *grundsätzlich* einen Verdienstaustausch bei Umsetzungen auf geringer bezahlte Arbeitsplätze vorsahen<sup>11</sup>. Erst der Abschluß des Manteltarifvertrages für Nordwürttemberg-Nordbaden in der Metallindustrie im Oktober 1973, der auch zur Verdienstsicherung die bislang noch weitreichendsten Absicherungen enthält, markiert den Beginn einer neuen, nicht mehr nur an den Rationalisierungstatbestand geknüpften Verdienstsicherungspolitik für ältere Arbeitnehmer.

Verdienstsicherungsregelungen sehen die volle oder teilweise Weiterzahlung des bisherigen Einkommens an die älteren Arbeitnehmer vor, die wegen einer gesundheits- oder altersbedingten Minderung ihrer Leistungsfähigkeit nicht mehr ihre bisherige Tätigkeit ausüben oder in dieser die bisherige Leistung erbringen können. Die Verdienstsicherung wird unabhängig davon gewährt, ob der leistungsgeminderte Arbeitnehmer an seinem alten Arbeitsplatz verbleibt, ggf. unter geänderten Leistungsanforderungen, oder an einen anderen zumutbaren Arbeitsplatz mit geringeren Anforderungen und einer niedriger einzustufenden Tätigkeit versetzt wird.

Anspruch auf Verdienstsicherung besitzen Arbeitnehmer, die ein bestimmtes Alter (50 - 55 Jahre) erreicht haben und/oder eine bestimmte Mindestbetriebszugehörigkeitsdauer (1 Jahr bis maximal 25 Jahre) nachweisen können. Ein Teil der Regelungen sieht außerdem vor, daß ein schriftlicher Antrag auf Verdienstsicherung gestellt sowie ein Nachweis der alters- bzw. gesundheitsbedingten Leistungsminderung durch ein ärztliches Attest erbracht werden muß. In einigen Fällen werden nur rationalisierungs- oder betriebsbedingte Gründe für die Gewährung eines Verdienstaustauschs anerkannt (Chemische Industrie, Druckindustrie).

Die Höhe der Verdienstsicherung ist je nach Tarifvertrag unterschiedlich groß; in der Metallindustrie wird in den meisten Fällen der bisherige Durchschnittsverdienst des Arbeitnehmers voll garantiert. In den übrigen Bereichen wird mit wenigen Ausnahmen nicht auf den Effektivverdienst, sondern auf den Tariflohn bzw. die Tariflohngruppe abgestellt. Effektivverdienste werden i. d. R. nur teilweise gesichert (z. B. Bekleidungsindustrie 95 %) oder sie werden zeitlich befristet (Chemische Industrie); in einigen Abkommen entfällt nach Ablauf gewisser Fristen die Verdienstsicherung (Druckindustrie) oder es wird eine unbefristete *Tariflohnsicherung* gewährt (Chemische Industrie, Papierindustrie).

---

<sup>11</sup> Vgl. Arbeitskammer des Saarlandes (1972), 100 ff., 120 ff.

In der Metallindustrie, teilweise auch in den übrigen Bereichen, werden leistungsbezogene Verdienstbestandteile des früheren Arbeitsplatzes, nicht jedoch Mehrarbeitsvergütungen und -zuschläge, im Garantielohn berücksichtigt (Leistungs- bzw. Zeitlohnzulage, Akkord- und Prämienrichtsatz).

Tarifliche Funktions- (z. B. für Schicht-, Montage- oder Gießereiarbeit) und Zeitzuschläge (z. B. für Sonn- und Feiertagsarbeit) werden in der Metallindustrie dann im Garantiebetrags berücksichtigt, wenn die betroffenen Arbeitnehmer die Zulagen mindestens 4 bzw. 5 Jahre (je nach Einzelregelung) am letzten Arbeitsplatz bezogen haben.

Bislang gibt es noch keine tarifvertraglichen Regelungen des Verdienstschatzes in der Papier-, Pappe- und Kunststoffverarbeitenden Industrie, der Druckindustrie (nur sehr begrenzte Regelungen), im Baugewerbe, im Hotel- und Gaststättengewerbe sowie in weiten Bereichen des Handwerks.

## **2. Betriebliche Beschäftigungspolitik und Bestandsschutzabkommen**

### **2.1. Zur Strukturierung der Beschäftigungschancen durch die betriebliche Beschäftigungspolitik**

Die betriebliche Beschäftigungspolitik übt durch den Entlassungs- und Einstellungsvorgang und die dabei erfolgende Arbeitskräfteauswahl einen zweifachen Strukturierungseffekt auf die Verteilung der Arbeitslosigkeit aus<sup>12</sup>. Zur Erklärung der Beschäftigungsrisiken und -chancen von Arbeitskräftegruppen ist eine Analyse dieser Vorgänge daher von großer Bedeutung.

Bei den folgenden Betrachtungen wird unterstellt, daß sich die Unternehmen — im Rahmen der gesetzlich-institutionellen Regelungen — auch im Beschäftigungsbereich durch das Rentabilitätsprinzip leiten lassen. Aus dieser Annahme ergibt sich die Folgerung, daß die interpersonelle *Verteilung* der Beschäftigungschancen und -risiken grundsätzlich durch die auf Arbeitsplätze bzw. Tätigkeiten bezogene Rentabilitätsposition der Arbeitskräfte bestimmt wird. Bei Einstellungen bzw. Entlassungen ist nicht nur die sog. „laufende Arbeitskraftrentabilität“<sup>13</sup> entscheidungsrelevant; zusätzlich müssen auch alle Transaktions- bzw. „quasi-fixen“ Kosten<sup>14</sup> berücksichtigt werden, die mit der Begrün-

<sup>12</sup> Vgl. Schmid (1980), 1 ff., 37 ff.

<sup>13</sup> Erwartetes oder bekanntes Verhältnis zwischen der bewerteten Produktivität des Arbeitnehmers und allen laufenden, leistungsbezogenen Beschäftigungskosten.

<sup>14</sup> Kosten, die überhaupt nicht oder unterproportional mit den effektiv ge-

dung, Gestaltung und Beendigung eines Arbeitsverhältnisses verbunden sind. Erst die Existenz von „quasi-fixen“ Kosten erklärt innerhalb gewisser Grenzen eine Rigidisierung des Beschäftigungssystems und eine partielle Abkoppelung der beobachtbaren Verteilung der Beschäftigungschancen von den individuellen Produktivitäts- und Kostenmerkmalen.

Bei *Einstellungen* kommen zunächst Arbeitskräfte mit der größten abdiskontierten Nettowertschöpfung (Erwartungsgröße) zum Zuge — oder m. a. W. diejenigen, die an der Spitze der Thurowschen „Arbeitskräfteschlange“ stehen<sup>15</sup>. Selbst bei angenommen gleichverteilten altersspezifischen Produktivitätsmerkmalen von Arbeitssuchenden<sup>16</sup> und gleichen laufenden Lohnkosten ergeben sich aufgrund der bei älteren Bewerbern höheren Transaktionskosten<sup>17</sup> Wettbewerbsnachteile für Ältere. Dies bedeutet, daß innerhalb gewisser Grenzen, die durch den altersspezifischen Transaktionskostenunterschied gezogen sind, jüngere Bewerber vorgezogen werden, obwohl bei einem Teil der älteren Bewerber eine relativ höhere Produktivität erwartet wird: Die (erwartete) laufende Rentabilität ist dann zwar höher, nicht jedoch die Gesamtrentabilität, weil sich in dieser auch die Transaktionskosten niederschlagen. Dieser Wettbewerbsnachteil wächst, wenn die Unternehmen wegen der relativ geringen Restlebensarbeitszeit älterer *Bewerber* betriebsspezifische Investitionen (produktivitätssteigernde Transaktionskosten) scheuen, weil sie die periodisierten Amortisationsbeträge für die Ausbildungsinvestitionen bei jüngeren Bewerbern niedriger einschätzen.

---

leisteten Arbeitsstunden einer Arbeitskraft variieren (Einstellungs-, Ausbildungs-, Bestandsschutz- und Entlassungskosten). Vgl. z. B. *Oi* (1962), 539; OECD (1979), Ziff. 103 ff.

<sup>15</sup> Allerdings sind m. E. nicht nur die Ausbildungskosten („Trainability“) entscheidungsrelevant — wie *Thurow* (1975), 75 ff. annimmt —, sondern die gesamten Beschäftigungskosten (laufende Lohnkosten, periodisierte „quasi-fixe“ Kosten) sowie die Produktivität bzw. das Produktivitätspotential des Arbeitnehmers.

<sup>16</sup> Dies ist allerdings unrealistisch: So sind beispielsweise bei jedem zweiten *Arbeitslosen* im Alter zwischen 50 und 60 Jahren gesundheitliche Einschränkungen registriert — bei den noch jüngeren Arbeitslosen trifft dies nur auf jeden fünften zu (vgl. ANBA (1982), 334 (H. 3), eigene Berechnungen). Nur ungefähr jeder siebte Arbeitslose über 55 Jahren weist außer dem „Alter“ kein weiteres Problemgruppenmerkmal auf (vgl. *Karr* (1979), 152 ff.). Außerdem bestehen signifikante altersspezifische Unterschiede in der schulischen und beruflichen Ausbildung.

<sup>17</sup> Neben den im Durchschnitt höheren Kündigungskosten (längere Kündigungsfristen, Erfordernis der Sozialauswahl, Unkündbarkeit, höhere Sozialplankosten), entstehen evtl. Verdienstschutzkosten, Kosten aus Altersfreizeitregelungen, Freischichten, längerem Urlaub und aus frühzeitigen Verrentungen. Außerdem sind wegen der im allgemeinen kürzeren Verweildauer im Betrieb — bei Neueinstellungen — die periodisierten Ausbildungskosten höher.



*Kündigungen* kommen grundsätzlich nur dann in Frage, wenn Kosten der Weiterbeschäftigung entstehen, d. h. wenn die Wertschöpfung des Arbeitnehmers<sup>18</sup> unter die laufenden Beschäftigungskosten fällt. Kündigungen sind aber nur dann vorteilhaft, wenn diese (abdiskontierten) Weiterbeschäftigungskosten größer als alle Kosten sind, die im Zusammenhang mit einer Kündigung entstehen<sup>19</sup>:

- a) Entlassungszahlungen, Aufwendungen im Zusammenhang mit Kündigungsschutzprozessen, Auswirkungen auf das Betriebsklima und das Arbeitsmarktimago der Firma.
- b) Weiterbeschäftigungskosten bis zum Entlassungszeitpunkt (diese sind c. p. um so höher, je länger die Kündigungsfristen sind).
- c) Einstellungs- und Ausbildungskosten bei künftigen Wieder- oder Neueinstellungen („Humankapitalverlust“).

Der „Humankapitalverlust“ bei einer Kündigung (c) ist um so größer,

- je wertvoller die Kenntnisse und Fähigkeiten eines Arbeitnehmers für ein Unternehmen sind,
- je länger dieses Humankapital ab dem zukünftigen Einstellungszeitpunkt im Unternehmen noch genutzt werden kann, und
- je größer die Wahrscheinlichkeit ist, daß eine Arbeitskraft zum Zeitpunkt der Wiedereinstellung nicht mehr zur Verfügung steht.

Selbst bei angenommen gleichverteilten altersspezifischen Produktivitäten<sup>20</sup> liegen diese „Humankapitalverluste“ (Opportunitätskosten der Kündigung) bei Älteren im allgemeinen unter jenen für jüngere; denn einerseits verbleibt bei Älteren nur eine geringere Betriebszugehörigkeitsdauer und zum anderen ist die „Abwanderungsgefahr“ nach einer Kündigung bei ihnen kleiner (geringere Mobilitätsbereitschaft, schlechtere Einstellungschancen in anderen Betrieben). *Daraus* läßt sich folgern, daß Ältere c. p. von Kündigungen besonders betroffen sein müßten; wird darüber hinaus in Rechnung gestellt, daß die Leistungsfähigkeit im Alter tendenziell sinkt (Durchschnittsbetrachtung!), dann müßte

<sup>18</sup> Die Wertschöpfung (Grenzerlösprodukt) hängt u. a. natürlich auch von der Absatzlage, dem Auslastungsgrad bzw. der konjunkturellen Lage ab; vgl. dazu die graphische Darstellung mit Erläuterungen in: *Schellhaaß* (1979), 2190.

<sup>19</sup> Da diese Kosten bei einer Weiterbeschäftigung entfallen, können sie auch als Opportunitätserrträge der Weiterbeschäftigung interpretiert werden.

<sup>20</sup> Die laufenden Lohnkosten unterscheiden sich altersspezifisch nur in Ausnahmefällen; vgl. z. B. *Ahner/Thorn* (1978), 126 ff. Die *Annahme*, daß keine altersspezifischen Produktivitätsunterschiede vorliegen, impliziert, daß sich auch die Weiterbeschäftigungskosten nicht unterscheiden.

diese Schlußfolgerung erst recht gelten. Die empirischen Daten belegen nun aber, daß Älteren unterdurchschnittlich häufig gekündigt wird<sup>21</sup>. Im Kündigungskalkül müssen somit die Entlassungskosten (Kostenkategorien a) und b)) einen dominierenden Einfluß ausüben: Das unterdurchschnittliche Kündigungsrisiko von Älteren läßt sich daher nur durch den signifikanten altersspezifischen Unterschied in der Höhe der Entlassungskosten erklären. Es kann jedenfalls kaum angenommen werden, daß die Unternehmen aus uneigennütigen sozialen Gründen systematisch Abweichungen vom Gewinnmaximierungsprinzip vornehmen, um Älteren ihren Arbeitsplatz zu erhalten. Demgegenüber entspricht es durchaus einem gewinnorientierten Unternehmensverhalten, wenn die zwar monetär kaum bezifferbaren, tatsächlich jedoch kaum zu unterschätzenden Folgen von Kündigungen gegenüber Älteren auf das Betriebsklima oder das Arbeitsmarktimage der Firma berücksichtigt werde. In dem Maße, in dem für die älteren Arbeitnehmer jedoch „Alternativrollen“ (z. B. frühzeitige Verrentung) und sozial-staatliche Absicherungsmechanismen bereitstehen, verliert dieses Argument an Bedeutung und somit auch das Interesse des Unternehmens an der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses.

## 2.2. Beschäftigung im Konjunkturzyklus

Welche Schlüsse lassen sich aus diesen Überlegungen in bezug auf die Beschäftigungslage älterer Arbeitnehmer im Konjunkturzyklus ziehen?

Im *Abschwung* wirken die altersspezifisch höheren Transaktionskosten stabilisierend auf die Beschäftigung ein, da c. p. zunächst Arbeitskräfte mit geringeren Transaktionskosten (Jüngere) entlassen werden. Verstärken sich die Abschwungtendenzen, dann fällt die altersspezifische Transaktionskostendifferenz immer weniger ins Gewicht, weshalb in zunehmendem Maße auch Älteren gekündigt wird: Insgesamt wird — wegen der höheren Transaktionskosten — Älteren aber nur verzögert und in unterdurchschnittlichem Maße gekündigt.

Andererseits nehmen im *Aufschwung* die älteren Arbeitslosen häufiger die „hinteren Plätze“ in der Arbeitskräfteschlange ein (unterdurchschnittliche Einstellungschancen), da sie tendenziell eine geringere Produktivität aufweisen und höhere Transaktionskosten verursachen.

---

<sup>21</sup> Vgl. z. B. Falke u. a. (1981), 95 ff.; von Rosenblatt/Büchtemann (1980), 560.

Die gruppenspezifisch höheren Transaktionskosten implizieren, daß die konjunkturell bedingten Beschäftigungsschwankungen abnehmen (Stabilisierungsthese), zugleich aber das Beschäftigungsvolumen für solche Gruppen sinkt<sup>22</sup>. Andererseits bewirken (relative) Produktivitätsnachteile ein erhöhtes Entlassungsrisiko und geringere Einstellungs-chancen. Die (altersspezifisch höheren) Transaktionskosten und die Produktivitätsnachteile wirken somit bei Entlassungen gegenläufig<sup>23</sup>, während sie sich bei Einstellungen chancenmindernd kumulieren.

Für die empirische Gültigkeit der „Stabilisierungsthese“ spricht, daß sich die

- relativen Abweichungen der Arbeitslosenquoten (ALQ) für Ältere von den Durchschnitts-ALQ ausgeprägt antizyklisch entwickeln<sup>24</sup>
- jährliche Veränderungsraten der ALQ für Ältere (insbesondere Männer) ab 55 Jahren seit Beginn der 70er Jahre relativ kontinuierlich entwickeln, während jene für die jüngeren Arbeitnehmer weit stärkeren Schwankungen unterliegen.

Daß insbesondere seit 1973/74 die Beschäftigungssituation für Ältere sich erheblich verschlechtert hat und insgesamt deutlich ungünstiger als im Altersdurchschnitt ist (gemessen an ALQ, Dauer der Arbeitslosigkeit), kann als empirischer Beleg für die Relevanz des „Volumens-effekts“ gewertet werden<sup>25</sup>.

### 2.3. Interessen am Bestandsschutz

#### 2.3.1. Unkündbarkeitsregelungen

Bestandsschutzregelungen laufen unternehmerischen Interessen nicht zwangsläufig entgegen. In der Regel ist ein Unternehmen am Bestand des Arbeitsverhältnisses interessiert, weil die Fluktuationen Trans-

<sup>22</sup> Vgl. Nickell (1978), 338 f., 343 f. Der eigentliche Grund für das geringere Beschäftigungsvolumen liegt darin, daß bei Einstellungen die *gesamten* Beschäftigungskosten (also auch die quasi-fixen Personalkosten) berücksichtigt werden, wodurch c. p. ein Anreiz für die Betriebe besteht, bei Einstellungen jüngere Bewerber zu präferieren.

<sup>23</sup> Die theoretischen Überlegungen in Abschnitt 2.1. zeigten, daß offensichtlich der transaktionskostenbedingte Stabilisierungseffekt über den (destabilisierenden) Produktivitätseffekt (bei Entlassungen) dominiert.

<sup>24</sup> Vgl. z. B. Schmid (1980), 53 ff. Dies gilt jedoch nicht für die Rezession 1966/67 während der — allerdings unter *anderen* institutionellen Rahmenbedingungen (geringerer Kündigungsschutz) — Ältere weit überproportional durch Arbeitslosigkeit betroffen wurden.

<sup>25</sup> Die theoretischen Schlußfolgerungen dieses Abschnitts werden prinzipiell auch durch Untersuchungen zum Zugangs- und Abgangsverhalten in bzw. aus Arbeitslosigkeit bestätigt: vgl. Egle/Leupold (1977), 467; Falke u. a. (1981), 95 ff.; von Rosenblatt/Büchtemann (1980), 560.

aktionskosten verursachen. Solange eine Arbeitskraft eine laufende Wertschöpfung erwirtschaftet, die über ihrem Lohn liegt, besteht auch kein Anlaß zur Kündigung. Fällt das Grenzerlösprodukt — etwa im Verlauf einer Absatzkrise —, dann ist es wegen den Entlassungs- und ggf. künftigen Wiedereinstellungskosten (im erwarteten Aufschwung) rational, gewisse Durchhaltekosten in Kauf zu nehmen. Erst wenn aus Rentabilitätsgründen eine Kündigung vorteilhafter als eine Weiterbeschäftigung wäre, die Kündigung aber wegen des Unkündbarkeitsrechts nicht ausgesprochen werden kann, entstehen *Bestandsschutzkosten*.

In diesen Fällen wäre es aus Unternehmenssicht noch am vorteilhaftesten, wenn ein „einvernehmlicher Aufhebungsvertrag“ zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustandekäme, sofern die Kosten dieses Vertrages geringer als die (erwarteten) *Bestandsschutzkosten* sind.

Ob ein solches Angebot, das die Interessen des Unternehmens an der Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses widerspiegelt, vom *Arbeitnehmer* angenommen wird, hängt von den individuellen Opportunitätskosten des Verzichts auf das Unkündbarkeitsrecht ab. Das Interesse des Arbeitnehmers am Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses ist grundsätzlich um so größer, je gravierender die zu erwartenden Einkommens- und Nutzeneinbußen im Anschluß an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind. Diese sind vor allem bei Arbeitskräften relativ groß, die

- eine starke Bindung an ihren angestammten Arbeitsplatz haben,
- regional immobil sind (Hausbesitz, Kinder etc.),
- Einschränkungen ihrer Leistungsfähigkeit aufweisen,
- nur ein geringes Maß an generell verwertbaren Qualifikationen besitzen (Becker: „general traits“),
- mit beruflicher Dequalifizierung und schlechten Arbeitsmarktchancen rechnen und
- noch kein Altersruhegeld beziehen können oder wollen.

Bestehen andererseits gute Arbeitsmarktchancen auf dem relevanten Arbeitsmarkt (wie z. B. für einen älteren Facharbeiter mit langjährigen Erfahrungen und allgemein geschätzten Fähigkeiten), dann ist das Interesse am Bestandsschutz entsprechend geringer und somit auch die erforderliche Zahlungssumme, um einen Arbeitnehmer zur Aufhebung des Arbeitsverhältnisses zu bewegen.

Bevor bei qualifizierten und für den Betrieb wertvollen Arbeitskräften Bestandsschutzkosten überhaupt anfallen, müssen hohe Kosten

der Weiterbeschäftigung entstehen; dies ist aber zuallerletzt bei produktivitätsstärkeren Arbeitskräften der Fall, bei denen das Unternehmen selbst ein großes Interesse am Bestand des Arbeitsverhältnisses hat.

Zum anderen wird der in den Bestandsschutzabkommen geforderte Nachweis einer bestimmten Mindestbetriebszugehörigkeitsdauer durch Facharbeiter, Meister und qualifizierte Angestellte weit häufiger erfüllt als durch Hilfsarbeiter, angelernte oder ausführende Arbeitnehmer<sup>26</sup>. Die Gruppe der qualifizierten und betriebsspezifisch ausgebildeten Arbeitskräfte, die überdurchschnittlich häufig Bestandsschutz geltend machen könnte, besitzt im Normalfall aber ohnehin eine größere Arbeitsplatzsicherheit bzw. Anpassungsflexibilität an neue Tätigkeiten, so daß für sie die Bestandsschutzabkommen weit seltener „wirksam“<sup>27</sup> werden. Andererseits kann die Gruppe der geringer Qualifizierten weniger häufig Bestandsschutz geltend machen, obwohl gerade diese Gruppe ein größeres Interesse daran hat.

Wie ist nun die Interessenlage derjenigen Arbeitnehmer einzuschätzen, die aufgrund ihres Alters oder ihrer noch zu geringen Betriebszugehörigkeitsdauer keinen Bestandsschutz geltend machen können?

Da bei Nachfragerückgängen die geschützten Arbeitnehmer nicht entlassen werden dürfen, muß die Gruppe der noch kündbaren Arbeitnehmer die Anpassungslast alleine tragen — es sei denn, daß Aufhebungsverträge mit unkündbaren Arbeitnehmern zustandekommen. Da die hohen Kosten solcher Verträge jedoch das Kündigungskalkül beeinflussen, besteht ein starker Anreiz, die Anpassung auf die kündbaren Gruppen zu konzentrieren.

Nun läßt sich zeigen, daß bei Nachfragerückgängen von der Gruppe der noch kündbaren Arbeitnehmer einige ihren Arbeitsplatz gerade *wegen* der Existenz von Bestandsschutzregelungen für die andere Gruppe verlieren: Durch Personalfreisetzen steigt c. p. die Grenzproduktivität der Restbelegschaft<sup>28</sup>; außerdem erhöhen sich bei verringertem Produktion — mit Ausnahme des Grenzfalles der vollkommenen Konkurrenz — c. p. auch die Grenzerlöse. Mithin müssen ex definitione auch die Grenzerlösprodukte durch Personalfreisetzen steigen. Dadurch vermindern sich sukzessive die Kündungsrisiken der Restbelegschaft („Entlastungseffekt“). Von denjenigen unkündbaren Arbeitnehmern, die ohne Bestandsschutz ihren Arbeitsplatz ver-

<sup>26</sup> Zu den Betriebszugehörigkeitsdauern für unterschiedliche Arbeitskräftegruppen vgl. Keller (1981), 94 ff.

<sup>27</sup> D. h., es entstehen Bestandsschutzkosten.

<sup>28</sup> Z. B. durch bessere Auslastung, Verteilung des Arbeitsanfalls auf weniger Beschäftigte.

loren hätten, kann jedoch kein „Entlastungseffekt“ ausgehen. Der Anpassungsdruck wird dadurch voll auf die Gruppe der kündbaren Arbeitnehmer verlagert. Folglich werden von den kündbaren Arbeitskräften auch Arbeitskräfte entlassen, deren Grenzerlösprodukt keinen Anlaß geboten hätte, sie zu entlassen, wenn alle Arbeitnehmer den gleichen Kündigungsschutz besäßen<sup>29</sup> bzw. die Kündigungsentscheidung allein unter Rentabilitätsgesichtspunkten getroffen werden könnte.

Vom Bestandsschutz profitieren somit jene älteren Arbeitskräfte, die ohne ihn entlassen worden wären oder ihre Rechte gegen die Zahlung einer Abfindung veräußern. Ein Teil der Kosten des Bestandsschutzes tragen andererseits die Arbeitskräfte, die *wegen* der Unkündbarkeit anderer Arbeitskräfte entlassen werden müssen.

Für den *Betrieb* ergibt sich, daß in einer Situation, in der es darauf ankommt, die betriebliche Produktivität zu steigern und die Kosten zu senken, die relativ unproduktiveren Arbeitnehmer der geschützten Gruppe nicht entlassen oder nur mit relativ hohen Kosten „abgefunden“ werden können und deshalb produktiveren jüngeren Arbeitskräften gekündigt werden muß. Dadurch verschlechtert sich — im Vergleich zu einer Situation ohne Bestandsschutz — die gesamte betriebliche Produktivitäts-Kosten-Relation und somit u. U. auch die betriebliche Wettbewerbsfähigkeit. Muß das Unternehmen in Notsituationen auch noch beträchtliche Entlassungszahlungen für nicht mehr benötigte Arbeitskräfte leisten, dann wird die Sanierung erschwert oder im Extremfall verhindert, woraus weitere Arbeitsplatzverluste resultieren könnten.

### 2.3.2. Verdienstschutzregelungen

Das Interesse der älteren, leistungsgeminderten Arbeitskräfte an Verdienstschutzregelungen ist evident. Diese Abkommen können Herabgruppierungen und Dequalifizierungsprozesse zwar nicht vermeiden; immerhin können die Betroffenen aber wenigstens ihre materiellen Besitzstand trotz verminderter Leistung voll oder weitgehend erhalten.

Sofern die Unternehmen Verdienstaussgleichszahlungen leisten müssen, ist es denkbar, daß sie „Gelegenheiten“ zur Entlassung (potentiell) „verdienstgeschützter“ Arbeitskräfte wahrnehmen, um sie später durch rentablere Arbeitskräfte zu ersetzen. Soweit gesetzliche Regelungen oder Unkündbarkeitsvereinbarungen dies verhindern, verteuert sich in jedem Fall der Faktor Arbeit: „The social costs . . . have been ‚inter-

---

<sup>29</sup> An dieser Stelle sei betont, daß für einen besonderen Kündigungsschutz für Ältere grundsätzlich nicht nur soziale, sondern auch ökonomische Gründe sprechen (u. a. sind die Mobilitätskosten für Ältere größer).

nalised', i.e. costs formerly carried by the workers or society as a whole have been shifted to the employer"<sup>30</sup>. Da Verdienstschutzregelungen und erweiterter Kündigungsschutz häufig zusammentreffen, wird nicht nur der Lohn, sondern auch die Beschäftigung bis zum (freiwilligen) Ausscheiden des Arbeitnehmers zur Fixgröße. Folglich sind diese Personalkosten u. U. auf lange Zeit — unabhängig von der betrieblichen Entwicklung, der Konjunktur, dem Personalbedarf sowie der individuellen Produktivität — kaum beeinflussbar.

Verdienstschutzgarantien könnten folgende Reaktionen der betrieblichen Akteure hervorrufen oder fördern:

- Der Substitutionsprozeß Arbeit-Kapital erhält in Bereichen, in denen der Bestandsschutz Kosten verursacht, einen zusätzlichen Antrieb. Arbeitsplätze von (noch kündbaren) Arbeitnehmern, bei denen eine Inanspruchnahme von Lohngarantien erwartet wird, könnten „rechtzeitig wegrationalisiert“ werden.
- Der Anreiz, Humanisierungs- oder arbeitserleichternde Investitionen zu tätigen, vermindert sich, wenn wegen Bestandsschutzregelungen die Löhne nicht auf Änderungen der Arbeitsanforderungen (Arbeits erleichterungen) und Belastungen reagieren.
- Da für gleiche Tätigkeiten unterschiedliche Löhne gezahlt oder bei gleichem Verdienst unterschiedliche Leistungsanforderungen gestellt werden, wird das normative Prinzip der Leistungsgerechtigkeit der Löhne unmittelbar durchbrochen. Die nicht begünstigten Arbeitnehmer könnten sich benachteiligt fühlen und die Wiederherstellung der alten Lohnstruktur fordern (z. B. durch übertarifliche Zuschläge).
- Die Unternehmen werden bei Einstellungen verstärkt auf die gesundheitliche Verfassung und die erwartete zukünftige Leistungsfähigkeit achten: Die Antizipation von Bestandsschutzkosten und der Versuch, sie möglichst zu vermeiden, schlägt auf die Einstellungschancen der vermutlich schwächsten Arbeitskräfte zurück.

Für das Unternehmen ist es daher von großer Bedeutung, sich Vorstellungen darüber zu bilden, bei welchen Arbeitskräften am ehesten eine Inanspruchnahme der Lohngarantie zu erwarten ist. Einmal abgesehen von individuellen Faktoren sind alters- und/oder gesundheitsbedingte Leistungsminderungen noch am wahrscheinlichsten bei älteren Beschäftigten, die physisch stark beansprucht werden, ungünstigen Umweltbedingungen (Lärm, Staub usw.) ausgesetzt sind und Ausbildungsdefizite aufweisen. Sind somit die wettbewerbsschwächeren *beschäftigten* Arbeitskräfte die potentiellen Nutznießer dieser Ab-

<sup>30</sup> OECD (1979), Ziff. 70.

kommen, so werden ältere oder noch im mittleren Alter stehende *Arbeitslose* mit Problemgruppenmerkmalen mit einer zusätzlichen Verschlechterung ihrer Arbeitsmarktchancen rechnen müssen.

## 2.4. Auswirkungen und Grenzen des Bestandsschutzes

### 2.4.1. Grenzen des Kündigungsschutzes

Der erweiterte Kündigungsschutz wird nicht selten gerade dann ausgesetzt oder läßt sich nicht mehr verwirklichen, wenn eine Schutzwirkung gefragt ist, die über den normalen gesetzlichen Alters-Kündigungsschutz hinausgeht.

Von besonderem Gewicht ist der Beendigungsgrund „*Konkurs*“, „*Betriebsschließung*“ oder das „*Vorliegen eines Sozialplans*“. So läßt sich berechnen, daß 1978 etwa jede dritte Arbeitgeberkündigung gegenüber 50jährigen und älteren Arbeitnehmern im Zusammenhang mit solchen Tatbeständen ausgesprochen wurde. Dies bedeutet, daß ungefähr in einem Drittel der Fälle, in denen Älteren gekündigt wurde, auch die „*Unkündbarkeit*“ eine Kündigung nicht verhindern konnte (1978)<sup>31</sup>.

Die „*eingeschränkte Wirksamkeit*“ der Regelungen zeigt sich aber auch, wenn der Kreis der tatsächlich *anspruchsberechtigten Älteren* und die durch Bestandsschutzabkommen erfaßten Betriebsgrößen und Wirtschaftszweige ermittelt werden.

Der Kreis der Anspruchsberechtigten wird zunächst durch die Verbreitung der Abkommen beschränkt. Außerdem kann nur ein Teil der Älteren in Wirtschaftszweigen mit Bestandsschutzregelungen die persönlichen Anspruchsvoraussetzungen nachweisen. In der Metallindustrie können ungefähr 70 % (88 %) der 55 - 59jährigen und ca. 77 % (90 %) der 60 - 64jährigen Arbeiter (Angestellten) einen erweiterten Kündigungsschutz geltend machen<sup>32</sup>. Da in Regelungen außerhalb der Metallindustrie i. d. R. eine längere Mindestbetriebszugehörigkeitsdauer erforderlich ist, müßten im Geltungsbereich aller Tarifverträge mit Unkündbarkeitsregelungen etwa 60 - 70 % der älteren männlichen Arbeitnehmer über 50 Jahre unkündbar sein<sup>33</sup>. Auf die *Gesamtwirt-*

<sup>31</sup> Diese Berechnung basiert im wesentlichen auf Daten in Falke u. a. (1981), 64, 95, 107. In der Berechnung wurde allerdings die nicht unproblematische Annahme getroffen, daß sich die Altersstruktur der Beschäftigten und die Entlassungshäufigkeit infolge Betriebsschließungen usw. zwischen den Bereichen mit und ohne Unkündbarkeitsabkommen nicht unterscheiden.

<sup>32</sup> Diese Berechnungen basieren auf einer Altersstrukturerhebung für die Metallindustrie 1978 (Gesamtmetall (1978)) und den geltenden Abkommen in der Metallindustrie.

<sup>33</sup> Ca. 64 % der 51 - 60jährigen und 67 % der über 60jährigen Männer weisen eine Betriebszugehörigkeitsdauer von mindestens 10 Jahren auf. Vgl. Keller (1981), 94, 100, 113 (eigene Berechnungen).



schaft bezogen sind dies ungefähr 38 - 44 % der älteren Arbeitnehmer (40 - 50 % bei den Verdienstschutzregelungen).

Nun läßt sich nachweisen, daß die Dauer der Betriebszugehörigkeit signifikant mit dem *Qualifikationsgrad* steigt. Fast 84 % der 51 - 60jährigen Meister, aber nur knapp 46 % der Hilfsarbeiter in dieser Altersgruppe weisen eine Betriebszugehörigkeitsdauer von 10 Jahren und mehr auf<sup>34</sup>. Daraus läßt sich folgern, daß vor allem qualifizierte Arbeitskräfte, die meist weniger von Kündigungen bedroht sind<sup>35</sup>, „bestandsgeschützt“ sind, während die stärker durch Kündigungen gefährdeten Gruppen die Anspruchsvoraussetzungen weit seltener erfüllen.

Zu ähnlichen Folgerungen gelangt man, wenn die Verteilung der Abkommen auf *Betriebsgrößen* und *Wirtschaftszweige* betrachtet wird: Klein- und Kleinstbetriebe sind grundsätzlich aus dem Geltungsbereich von Bestandsschutzregelungen herausgenommen worden; in Wirtschaftszweigen, in denen kleine Betriebsgrößen dominieren und hohe Zugangsquoten zur Arbeitslosigkeit beobachtbar sind<sup>36</sup> (Glas, Papier, Keramik, Druck, Bau, Handel, Handwerk) bestehen meist keine Bestandsschutzregelungen. Nun ist aber die Kündigungshäufigkeit gerade in Kleinstbetrieben (1 - 5 Arbeitnehmer) etwa 7mal höher als in Betrieben mit über 2 000 Beschäftigten; mehr als 60 % aller Kündigungen wurden 1978 in Betrieben bis zu 50 Beschäftigten ausgesprochen<sup>37</sup>.

Andererseits gibt es insbesondere in Branchen mit relativ sicheren Arbeitsplätzen Bestandsschutzregelungen (z. B. Bergbau, Energie, Banken, Versicherungen, Maschinenbau, Gebietskörperschaften). In diesen Branchen sind Großbetriebe relativ häufiger vertreten, die Kündigungen weit seltener aussprechen. Vor allem die sog. *Stammbelegschaft* genießt hohe Arbeitsplatzsicherheit: „Stammarbeitskräfte“ besitzen nicht nur infolge ihrer meist langen Betriebszugehörigkeitsdauer informelle Senioritätsrechte; sie werden aufgrund der erworbenen betriebsspezifischen Kenntnisse und der nachgewiesenen Verhaltensstabilität auch nur in Notsituationen entlassen. Demgegenüber sind die sog. *Randbelegschaften* in Großbetrieben durch Kündigungen stärker bedroht; zum Teil kündigen sie selbst auch bedeutend häufiger, möglicherweise aufgrund der unbefriedigenden Arbeitsplatzsituation oder wegen son-

<sup>34</sup> Vgl. dazu im einzelnen *Keller* (1981), 100, 113.

<sup>35</sup> Vgl. die empirische Untersuchung des Ifo-Instituts und des IAB: *Nerb/Reyher/Spitznagel* (1977), 303.

<sup>36</sup> Relativ große Quotienten zwischen jahresdurchschnittlichen Branchen-Zugängen zur Arbeitslosigkeit und Branchenbeschäftigten (Mehrjahresvergleich, 1975 - 1980, eigene Berechnungen nach ANBA, verschiedene Jg.).

<sup>37</sup> Vgl. *Falke* u. a. (1981), 74 ff.

stiger Lebensumstände<sup>38</sup>. Eine für die Betriebe überraschend erfolgreiche Verkürzung der erforderlichen Betriebszugehörigkeitsdauer könnte zwar auch solchen Gruppen einen effektiven Bestandsschutz gewähren; es muß dann aber mit Umgehungsstrategien und einem zukünftig noch restriktiveren Einstellungsverhalten gegenüber solchen Gruppen gerechnet werden.

#### 2.4.2. Einige empirische Ergebnisse

Von den verfügbaren Daten sind zur empirischen Abschätzung der gesamtwirtschaftlichen Wirksamkeit des besonderen Kündigungsschutzes noch am ehesten Daten zur zeitlichen Entwicklung der altersspezifischen *Zugangsschichtung* zur Arbeitslosigkeit (Verteilungsmaß) aussagefähig<sup>39</sup>.

Die Erwartung, daß die seit 1973/74<sup>40</sup> in zunehmendem Maße abgeschlossenen Unkündbarkeitsvereinbarungen für Ältere sich in einer deutlichen Minderung der Anteilsquoten bei den Neuzugängen zur Arbeitslosigkeit widerspiegeln, wird — wie Abb. 1 zeigt — nicht bestätigt. Im Gegenteil: Die bereinigten Quoten für die Gruppe der 55jährigen Männer, die in erster Linie anspruchsberechtigt sind, steigen seit 1973/74 sogar leicht an.

Daraus die Schlußfolgerung zu ziehen, daß Unkündbarkeitsabkommen (auf der Entlassungsseite) unwirksam sind, ist jedoch nicht unproblematisch. Dagegen spricht schon die triviale Feststellung, daß die überwiegende Mehrheit der „bestandsgeschützten“ Älteren *tatsächlich* unkündbar ist<sup>41</sup>. Da die Neuzugänge zur Arbeitslosigkeit im wesentlichen von der Gruppe der noch kündbaren Arbeitnehmer stammen, ist das Arbeitsplatzrisiko dieser Gruppe in Wirklichkeit bedeutend größer, als dies in Abb. 1 zum Ausdruck kommt. Im Vergleich zur Rezession 1966/67, in der Ältere weit überdurchschnittlich durch Arbeitsplatzver-

<sup>38</sup> 30 % aller Hilfsarbeiter (allerdings im gesamten Altersdurchschnitt) weisen nur eine Betriebszugehörigkeitsdauer bis zu einem Jahr und 58,8 % bis zu drei Jahren auf (Keller (1981), 111).

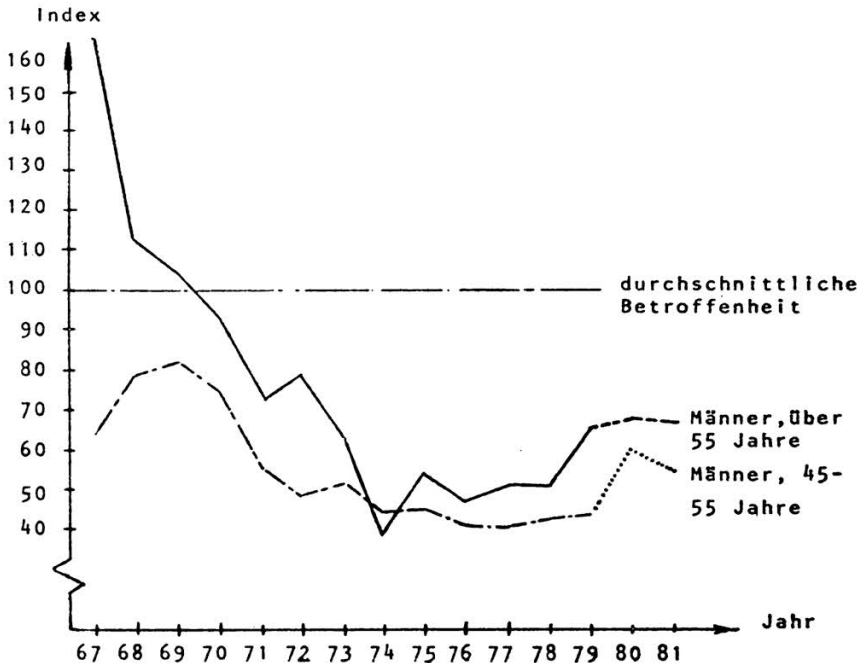
<sup>39</sup> Da sich in den *Neuzugängen* zur Arbeitslosigkeit nicht nur Arbeitgeber-, sondern u. a. auch Eigenkündigungen der Arbeitnehmer niederschlagen, kann die Zugangsschichtung nur als *Indikator* des Kündungsrisikos betrachtet werden. Schätzfehler treten nur dann ein, wenn sich im Zeitablauf die *Anteile* der AG-Kündigungen an allen Neuzugängen zur Arbeitslosigkeit nach Altersgruppen systematisch verändern.

<sup>40</sup> Die drastische Verminderung der Zugangsanteile bis 1973/74 (vgl. Abb. 1) kann *nicht* auf die Unkündbarkeitsverträge zurückgeführt werden; den Altersrationalisierungsschutzabkommen, die bereits seit Mitte der sechziger Jahre abgeschlossen wurden, kommt zur Erklärung dieser Entwicklung allenfalls eine untergeordnete Bedeutung zu.

<sup>41</sup> Bei Stilllegungen, Konkursen und einigen anderen Gründen, kann auch „Unkündbaren“ gekündigt werden.

Abbildung 1

**Bereinigte Altersschichtung der Neuzugänge  
zur Arbeitslosigkeit bei Männern 1967 - 1981<sup>a)</sup> (Indizes)**



a) Für 1980 und 1981: Männer und Frauen (geschlechtsspezifische Daten werden von der Bundesanstalt nicht ausgewiesen).

Quelle: Freiburghaus (1978), 114 f. und (1980), 15 sowie ANBA (1982), 49, eigene Berechnungen.

Anmerkungen: Die Daten zur Altersschichtung wurden mit den jeweiligen Anteilen der Altersgruppe an allen abhängigen Erwerbspersonen gewichtet. Ein Indexwert von 100 besagt, daß der Anteil an allen Neuzugängen gleich dem Anteil an allen Erwerbspersonen ist (durchschnittliche bereinigte Betroffenheit). — Die Indexwerte für *ältere Frauen* — die der Übersichtlichkeit wegen nicht eingetragen wurden — liegen für *beide* Altersgruppen ab 1968 bis 1979 zwischen den Indexwerten für die 45-55jährigen und ältere Männer.

luste betroffen wurden, wird die Entwicklung seit 1974 aber insgesamt durch ein ausgeprägt unterdurchschnittliches Kündigungsrisiko für Ältere bestimmt. Am Rande sei erwähnt, daß die Altersgruppe der 45-55jährigen ein deutlich geringeres Kündigungsrisiko trägt als die Gruppe der über 55jährigen Arbeitnehmer, für die in erster Linie die Bestandsschutzabkommen gelten.

Da der besondere Kündigungsschutz einerseits gerade in kritischen Situationen ausgesetzt wird oder zwangsläufig seinen Wert verliert und andererseits gerade Beschäftigtengruppen, die den besonderen Schutz beanspruchen können, auch *ohne* erweiterten Kündigungsschutz

meist ein geringes Beschäftigungsrisiko tragen, kann der Einfluß der *Unkündbarkeitsregelungen* auf die relativ günstige Entwicklung in den siebziger Jahren aber kaum überschätzt werden. Die altersstrukturbedingte Halbierung der Zugangsquoten in den Jahren 1973 - 1981 gegenüber 1967 - 1970 ist mit Sicherheit aber auch auf die forcierte Ausgliederung älterer (vor allem leistungsschwächerer) Arbeitnehmer im Verlauf der siebziger Jahre und auf die dadurch bedingte „verbesserte“ Struktur unter den noch beschäftigten (leistungsstärkeren) Älteren zurückzuführen.

### 2.4.3. Rückwirkungen auf die Einstellungsentscheidung

Im Unterschied zur Kündigungsentscheidung, die „sozial gerechtfertigt“ sein muß und u. U. weiteren betrieblich-tarifvertraglichen Einschränkungen unterliegt, kann ein Unternehmen bei der Einstellung noch frei und strikt nach Rentabilitäts Gesichtspunkten entscheiden.

Grundsätzlich werden ältere Bewerber nur dann eingestellt, wenn bei der erwarteten (relativ kurzen) Beschäftigungsdauer der Nettoertragsstrom (Wertschöpfung abzüglich laufende Lohnkosten) nicht nur eine Amortisierung der betrieblichen Einstellungs- und Ausbildungskosten erwarten läßt, sondern auch eine ausreichende Risikoprämie für die gruppenspezifisch höheren Kündigungs- und sonstigen Bestandschutzkosten enthält<sup>42</sup>. Zum Einstellungszeitpunkt antizipieren die Unternehmen diese in Höhe und Fälligkeit unsicheren Verbindlichkeiten (nicht-produktivitätssteigernde Fixkosten); dadurch verschlechtert sich c. p. die Wettbewerbsposition der betroffenen Arbeitnehmer. Je kürzer die Fristen sind, nach deren Ablauf Bestandsschutzrechte erworben werden (Betriebszugehörigkeitsdauer), um so weniger Zeit verbleibt den Unternehmen, die Produktivitätsmerkmale der Arbeitskräfte einzuschätzen und um so weniger „Gelegenheiten“ bieten sich, leistungsschwächere Arbeitskräfte zu entlassen. Je „günstiger“ die Anspruchsvoraussetzungen also gestaltet sind und je schwieriger es ist, einmal eingestellte Arbeitskräfte zu entlassen, um so vorsichtiger wird ein Unternehmen bei Einstellungen disponieren.

Da der Einfluß von Entlassungs- und Besitzstandsrechten auf das Einstellungskalkül um so größer ist, je höher das Kündigungsrisiko eingeschätzt wird und je eher Produktivitätseinbußen erwartet werden, müssen vor allem wettbewerbsschwächere und schlecht ausgebildete ältere Arbeitskräfte hohe kalkulatorische Risikoprämien tragen. Ihre ohnehin schlechten Einstellungschancen vermindern sich daher noch weiter. Somit müßten vor allem jene arbeitslosen „Risiko“-Arbeits-

---

<sup>42</sup> Vgl. *Schellhaaß* (1978), 2190 ff.

kräfte bei Einstellungen benachteiligt sein, die eigentlich eines besonderen sozialen Schutzes bedürften, nämlich ältere oder noch im mittleren Alter (40 - 50 Jahre) stehende Arbeitslose mit Problemgruppenmerkmalen (gesundheitliche Beeinträchtigungen, Ausbildungsdefiziten usw.).

Verschärfend kommt hinzu, daß wegen der relativ geringen Restbeschäftigungsdauer und des durchschnittlich geringeren formalen Bildungsgrades (berufliche Flexibilität!) gerade Ältere bei betrieblichen Ausbildungsinvestitionen benachteiligt sind<sup>43</sup>. Je weniger Ausbildungsinvestitionen aber getätigt werden, desto höher muß — aus humankapitaltheoretischen Gründen<sup>44</sup> — das Kündigungsrisiko und damit die Wahrscheinlichkeit des Anfalls von Bestandsschutzkosten eingeschätzt werden.

Abschließend soll noch ein skizzenhafter Überblick zur *Entwicklung der Wiedereingliederungschancen*, insbesondere seit dem Beginn der „Bestandsschutzpolitik“ für Ältere, gegeben werden.

Zum Abgangsverhalten aus Arbeitslosigkeit liegen zwar mehrere Querschnittsuntersuchungen vor<sup>45</sup>, die Rückschlüsse auf wesentliche Determinanten der Einstellungschancen zulassen. Sie sind zur Abschätzung der Arbeitsmarktchancen in der zeitlichen Entwicklung seit 1966 allerdings nicht geeignet.

Von den in Zeitreihen allgemein zugänglichen Daten der Bundesanstalt für Arbeit kommen für eine solche Abschätzung allenfalls Daten zur *Verteilung der Arbeitslosen nach der Arbeitslosendauer* in Frage. Und zwar deshalb, weil die Zeitdauer der Erwerbslosigkeit eng mit den Einstellungschancen verknüpft ist. Der Indikator „Dauer der Arbeitslosigkeit“ zeigt jedoch eine zu optimistische Schätzung der Einstellungschancen Älterer an, weil in den letzten Jahren ältere Arbeitslose in zunehmendem Maße vorzeitig in Rente überwechselten<sup>46</sup>. Dadurch wird zwar statistisch die Dauer der Arbeitslosigkeit verkürzt und die Arbeitslosenquote vermindert. Diese statistische „Aufbesserung“ ist aber zum Großteil nur Folge der schlechten Einstellungschancen älterer

<sup>43</sup> Die vorzeitige Ausgliederung Älterer durch sog. „59er Aktionen“ oder durch tarifvertraglich vereinbarte vorzeitige „Ruhestandsregelungen“ usw. führt zu einer weiteren Verkürzung der allgemein erwarteten Restbeschäftigungsdauer.

<sup>44</sup> Vgl. *Schellhaaß* (1978), 2190 f.

<sup>45</sup> Vgl. z. B. *Brinkmann/Schober-Gottwald* (1976), 100, 114 ff.; *Egle/Karr/Leupold* (1980), 107; ANBA (1982), 49 ff. (H. 1).

<sup>46</sup> Zumindest ein Teil der über 58jährigen Arbeitslosen betrachtet die Phase der Arbeitslosigkeit nur als eine Überbrückung bis zur vorzeitigen Verrentung, ohne ernsthaft an einer Wiedereingliederung interessiert zu sein; häufig allerdings auch deshalb, weil diese Gruppe sich kaum Chancen auf einen subjektiv zumutbaren Arbeitsplatz ausrechnet.

Arbeitsloser, die meist nur zwischen Verbleib in Arbeitslosigkeit oder vorgezogenem Ruhestand wählen können. Dies ist bei der Interpretation der Dauer der Arbeitslosigkeit als Indikator der Arbeitsmarktchancen zu berücksichtigen.

Die Zahl der Langfristarbeitslosen (1 Jahr und länger arbeitslos) erhöhte sich von 21 300 (Durchschnitt der Jahre 1967 - 1969, jeweils Sept.) auf über 203 400 im Sept. 1981. Während nur 1,1 % der 25 - 25jährigen Arbeitslosen im Durchschnitt der Jahre 1967 - 69 (jeweils Septemberdaten) 1 Jahr und länger arbeitslos waren, belief sich ihr Anteil im Sept. 1981 auf 7,8 %. Bei den 25 - 35jährigen erhöhte sich dieser Anteil von 3,3 % auf 12,3 %, bei den 45 - 55jährigen von 12 % auf 27,7 %, den 55 - 60jährigen von 21,7 % auf 35,2 % und den 60 - 65jährigen von 24,9 % auf „nur“ 27,8 %<sup>47</sup>. Daß der Anteil der Langfristarbeitslosen an allen Arbeitslosen der Altersgruppen 60 - 65 Jahre nur leicht anstieg, dürfte praktisch ausschließlich auf die veränderten rentenrechtlichen Möglichkeiten zurückzuführen sein (vorzeitige Verrentung).

Die Vervielfachung der Anteilswerte bei den jüngeren Altersgruppen zeigt zwar, daß sich die Struktur der Arbeitslosigkeit bei den Jüngeren offensichtlich am deutlichsten verschlechtert hat. Diese Verschlechterung ist jedoch vor dem Hintergrund einer äußerst geringen Betroffenheit durch langfristige Arbeitslosigkeit im Basiszeitraum 1967 - 1969 zu sehen. Andererseits sind die ohnehin kleinen Anteile der oberen Altersgruppen bei den Kurzfristarbeitslosen (bis 3 Monate arbeitslos) am stärksten im Zeitverlauf gesunken<sup>48</sup>. Dies deutet darauf hin, daß sich die Voraussetzungen für eine schnelle Wiedereingliederung vor allem für die Älteren verschlechtert haben.

An dieser Entwicklung fällt auf, daß sich die Arbeitslosenstruktur für die Älteren insbesondere seit der Rezession 1974/75 drastisch verschlechtert hat. Im Fünfjahreszeitraum 1975 - 1980 (1975 - 1981) erhöhte sich die Zahl der unter 45jährigen Langfristarbeitslosen (1 Jahr und länger arbeitslos) um 4 800 (48 800) Personen, während jene der über 45jährigen um 38 000 (53 800) stieg<sup>49</sup>. Hinter diesen Durchschnittszahlen verbirgt sich einerseits eine besonders akzentuierte Strukturalisierung zuungunsten der über 2 Jahre und längeren Arbeitslosen und eine besonders drastische Betroffenheit der 55 - 60jährigen Arbeitnehmer.

<sup>47</sup> ANBA - Jahreszahlen (1969), 60 ff., ANBA (1982), 324 f. (H. 3), eigene Berechnungen.

<sup>48</sup> Ebenda.

<sup>49</sup> ANBA (1976), 41 (H. 1); ANBA (1981), 164 (H. 2); ANBA (1982), 323 (H. 3). Am drastischen Anstieg der Langfristarbeitslosen sind die 60jährigen und älteren nicht beteiligt (Abgang in Rente); die relativ große Zunahme der Langfristarbeitslosigkeit unter den 55 - 60jährigen wird im vollen Ausmaß erst deutlich, wenn der Anteil dieser Altersgruppe an allen Erwerbstätigen (26,9 %; April 1980) berücksichtigt wird.

Zu praktisch gleichen Schlußfolgerungen gelangt man, wenn die Entwicklung altersspezifischer *Verbleibwerte*<sup>50</sup> betrachtet wird. *Freiburghaus*<sup>51</sup> errechnete alters- und geschlechtsspezifische Verbleibwerte in Arbeitslosigkeit nach 1,5, 4,5, 9 und 18 Monaten für den Zeitraum 1966 - 1979. So waren z. B. im Jahre 1979 von den Männern (Frauen) über 55 Jahren 51,3 % (59,2 %) noch nach 4,5 Monaten und 12,7 % (17,4 %) noch nach 18 Monaten arbeitslos. Die entsprechenden Verbleibwerte für diese Altersgruppe betragen demgegenüber im Durchschnitt der Jahre 1966 - 1970 nur 23,3 % (20,1 %) bzw. 2,9 % (1,1 %).

Schließlich lassen sich die zunehmenden Strukturalisierungstendenzen zu Lasten der Älteren seit Mitte der siebziger Jahre auch bei Betrachtung der *durchschnittlichen (vollendeten) Arbeitslosigkeitsdauer* nachweisen<sup>52</sup>. Dabei zeigt sich, daß sich die altersspezifischen Unterschiede — für beide Geschlechter — hinsichtlich der durchschnittlichen Dauer im Zeitraum 1967 - 1979 nicht nur absolut, sondern sogar relativ vergrößert haben. Noch bis 1974/75 verbesserte sich die *relative* Situation für ältere Männer. Zunehmende Strukturalisierungstendenzen zeigen sich erst seit Mitte der siebziger Jahre: Während im Zeitraum 1975 - 1979 die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit bei den über 55jährigen Männern noch leicht und bei den Frauen derselben Altersgruppe merklicher anstieg, verkürzte sie sich bei den noch jüngeren Arbeitslosen um etwa einen Monat bei den Männern und um einen halben bei den Frauen.

Die durchschnittliche (bisherige) Dauer der Arbeitslosigkeit betrug Ende Sept. 1980 bei den 55- bis unter 60jährigen Arbeitslosen 55 Wochen und war damit über 3mal länger als bei allen Arbeitslosen bis 35 Jahre (16,7 Wochen)<sup>53</sup>. Von allen 55- bis unter 60jährigen Abgängern aus Arbeitslosigkeit im Mai/Juni 1982 nahmen lediglich 44 % eine Beschäftigung auf. 19,3 % waren arbeitsunfähig erkrankt, 9,3 % gingen vorzeitig in Rente, 27,4 % gingen aus „sonstigen Gründen“ aus der Arbeitslosigkeit ab (u. a. in nicht registrierte Arbeitslosigkeit)<sup>54</sup>.

---

<sup>50</sup> Verbleibwerte geben an, welcher Anteil der zu einem bestimmten Zeitpunkt (kleines Zeitintervall) arbeitslos gewordenen Arbeitnehmer zu einem späteren Zeitpunkt noch arbeitslos ist. Da sich die Verbleibwerte sowohl durch die Wiedereingliederung als auch durch Abgänge in Rente (bzw. Ausbildung) vermindern und die Rentenabgänge mit zunehmendem Alter deutlich ansteigen, indizieren auch Verbleibwerte eine zu optimistische Einschätzung der Einstellungschancen Älterer.

<sup>51</sup> *Freiburghaus* (1978), 296 ff. und (1980), 28 ff.

<sup>52</sup> *Freiburghaus* (1978), 286 ff. und (1980), 18 ff. errechnete neben den Schätzgrößen für die altersspezifischen Zugänge auch solche für die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit nach Altersgruppen.

<sup>53</sup> Vgl. *Hofbauer* (1982), 107 f.

<sup>54</sup> Vgl. ANBA (1982), 50 (H. 1).

### 3. Schlußbemerkungen

Die Analyse des besonderen Kündigungsschutzes für Ältere am Beispiel der tarifvertraglichen Unkündbarkeitsabkommen zeigte, daß hohe Erwartungen in die Schutzwirkung der Abkommen unbegründet sind. Arbeitnehmer, die in überdurchschnittlichem Maße von Kündigungen bedroht sind (Beschäftigte in Kleinbetrieben und kündigungsintensiven Branchen, Randbelegschaften in Großbetrieben) werden weniger häufig durch Unkündbarkeitsabkommen erfaßt oder können relativ seltener die Anspruchsvoraussetzungen nachweisen. Andererseits tragen ältere Arbeitnehmer, die die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen (längere Betriebszugehörigkeit, Zugehörigkeit zur Stammbetriebschaft) auch ohne erweiterten Kündigungsschutz ein nur geringes Kündigungsrisiko. Sofern Kündigungen unvermeidlich sind (Konkurs, Betriebsschließung) können auch Unkündbarkeitsabkommen den Arbeitsplatz nicht erhalten. Die tarifvertraglichen Schutzregelungen normieren somit im wesentlichen die ohnehin zu erwartende und durch die *gesetzlichen* Schutzvorschriften mitbeeinflusste Kündigungspraxis der Betriebe<sup>56</sup>.

Die arbeitsmarktpolitisch größte Gefahr der Kündigungs- und Verdienstschutzregelungen liegt in ihren Auswirkungen auf das Einstellungsverhalten der Unternehmen gegenüber älteren *Arbeitslosen*.

Bereits die Vorstellung, daß solche Regelungen in der Zukunft für den eigenen Betrieb gelten könnten, mag manches Unternehmen zu besonderer Vorsicht gegenüber älteren Bewerbern bewegen. Außerdem ist nicht auszuschließen, daß die Unternehmen für die riskanten Bestandsschutzkosten (nicht abbaufähige Personalfixkosten bis zum freiwilligen Ausscheiden des Arbeitnehmers!) im Zweifel eher zu hohe als zu geringe Risikoprämien einkalkulieren.

Bestandsschutzregelungen beseitigen auch nicht die Ursachen von Beschäftigungsproblemen: Andere ungeschützte Arbeitnehmer und das Unternehmen haben statt dessen die Anpassungslast zu tragen.

Auf der Arbeitnehmerseite fördern Bestandsschutzregelungen eine gesamtwirtschaftlich unerwünschte und die Arbeitsmarktprobleme verschärfende Immobilität der Arbeitskräfte, die den Betriebswechsel scheuen, weil damit Anwartschaften auf Bestandsschutz verlorengehen. Die verminderte Arbeitskraftmobilität trägt dazu bei, daß sich die Tendenzen zur Herausbildung und Abkapselung betrieblicher Teilarbeitsmärkte verschärfen. Die Arbeitsplätze derjenigen, die seit langem Ar-

---

<sup>56</sup> *Böhle/Lutz* (1974), 68 kommen im Zusammenhang mit den herkömmlichen Altersrationalisierungsschutzabkommen zu einem diesbezüglich gleichen Ergebnis.



beitsplätze „besitzen“, werden tendenziell noch sicherer, während sich vor allem die Chancen der wettbewerbsschwächeren Arbeitslosen weiter verschlechtern.

Letztlich betonen Alterssicherungsabkommen einen Problemgruppencharakter der „Gruppe der älteren Arbeitnehmer“ und verstärken das ohnehin negative Image von Arbeitskräften dieser Altersgruppe.

### **Zusammenfassung**

Ohne den besonderen gesetzlichen und tarifvertraglichen Entlassungsschutz wären Ältere im Verlauf der rezessiven Entwicklung in den 70er Jahren stärker durch Entlassungen betroffen worden. Da der Kündigungsschutz auf die Dauer keine Arbeitsplätze erhalten kann, verlagert sich der Anpassungsdruck verstärkt auf die weniger geschützten, jüngeren Arbeitskräfte. Die Bedeutung der tarifvertraglichen Unkündbarkeitsregelungen auf der Entlassungsseite ist dadurch begrenzt, daß sie häufig nur für Arbeitnehmer gelten, die ohnehin weniger kündigungsgefährdet sind oder sie in kritische Situationen (Betriebsschließung, Konkurs) ihren Wert verlieren. Der gravierende Nachteil des besonderen Kündigungsschutzes und der Besitzstandsregelungen liegt darin, daß die in ihrer Höhe und Fälligkeit unsicheren „Bestandsschutzkosten“ bei Einstellungen antizipiert werden und sich dadurch die ohnehin schlechte Wettbewerbsposition der älteren Arbeitslosen weiter verschlechtert.

### **Summary**

Without the particular legal and collective bargaining agreements of protection against dismissal, more elderly workers would have lost their jobs during the 70's. As such protection cannot in the long run secure jobs, the problem of unemployment is shifted more and more to the less protected, younger workers. The relevance of labour agreements stipulating protection against any dismissal is limited: they often apply to those workers whose jobs are not as endangered anyway, and they lose their applicability in the case of closure or bankruptcy. The serious disadvantage of legal protective agreements particularly for the elderly workers is that the employers anticipate the costs such agreements entail when taking on employees, thereby worsening the already poor chances of the elderly unemployed.

### **Literatur**

- Ahner, D. und W. Thorn (1978), Zur Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer in Baden-Württemberg, Tübingen.
- ANBA — Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (versch. Jg.), Nürnberg.
- Arbeitskammer des Saarlandes (1972), Personalplanung für ältere und mindereinsatzfähige Arbeitnehmer, Saarbrücken.
- Böhle, F. und B. Lutz (1974), Rationalisierungsschutzabkommen, Göttingen.

- Brinkmann, C.* (1979), Arbeitslosigkeit und berufliche Ausgliederung Älterer und leistungsgeminderter Arbeitnehmer. *MittAB* 12, 517 - 524.
- und *K. Schober-Gottwald* (1976), Zur beruflichen Wiedereingliederung von Arbeitslosen während der Rezession 1974/1975. *MittAB* 9, 91 - 116.
- Büchtemann, C. F.* und *B. von Rosenblatt* (1981), Arbeitslose 1978: Die Situation in der Arbeitslosigkeit. Zweiter Teilbericht über Ergebnisse einer repräsentativen Längsschnittuntersuchung bei Arbeitslosen und Abgängern aus Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland. *MittAB* 14, 22 - 38.
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (1980), Tarifvertragliche Regelungen in ausgewählten Wirtschafts- und Dienstleistungsbereichen, Bonn.
- Clasen, L.* (1982), Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen, *Bundesarbeitsblatt* H. 3, 22 - 30.
- Egle, F.* und *R. Leupoldt* (1977), Mehrfacharbeitslosigkeit, Dauer der Arbeitslosigkeit und Wiedereingliederung von Arbeitslosen. Eine empirische Untersuchung aus einer Abgangsstichprobe. *MittAB* 10, 463 - 468.
- , *W. Karr* und *R. Leupoldt* (1980), Strukturmerkmale der Arbeitslosen für Ströme und Bestände sowie Analyse der Vermittlungstätigkeit. *MittAB* 13, 105 - 115.
- Falke, J., A. Höland, B. Rhode* und *G. Zimmermann* (1981), Kündigungspraxis und Kündigungsschutz in der Bundesrepublik Deutschland (2 Bde.), Bonn.
- Freiburghaus, D.* (1978), Dynamik der Arbeitslosigkeit, Meisenheim am Glan.
- (1980), Verteilung der Dauer der Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik 1977 - 1979. IIM-paper 80/2 (Wissenschaftszentrum Berlin), Berlin.
- Gesamtmetall (o. J.), Erhebung in der Metallindustrie 1978, Frankfurt a. M. (unveröffentlichtes Manuskript).
- Hofbauer, H.* (1982), Materialien zur Situation älterer Erwerbsspersonen in der Bundesrepublik Deutschland. *MittAB* 15, 99 - 110.
- IG-Metall — Abteilung Tarifpolitik (1978), Alterssicherung für Arbeiter und Angestellte in der Metallindustrie und in der Eisen- und Stahlindustrie, Frankfurt.
- Karr, W.* (1979), Zur Strukturalisierung der Arbeitslosigkeit. *MittAB* 12, 152 - 165.
- Keller, B.* (1981), Interne Arbeitsmärkte und Arbeitsmarktstruktur, Tübingen.
- Nerb, G., L. Reyher* und *E. Spitznagel* (1977), Struktur, Entwicklung und Bestimmungsgrößen der Beschäftigung in Industrie und Bauwirtschaft auf mittlere Sicht. *MittAB* 10, 291 - 306.
- Nickell, S. J.* (1978), Fixed Costs, Employment and Labour Demand over the Cycle. *Economica* 45, 329 - 345.
- OECD — Manpower and Social Affairs Committee (1979), Manpower and Employment Measures for Positive Adjustment, Paris.
- Oi, W.* (1962), Labour as a Quasi-Fixed Factor. *Journal of Political Economy* 70, 538 - 555.
- von Rosenblatt, B.* und *C. F. Büchtemann* (1980), Arbeitslosigkeit und berufliche Wiedereingliederung. Erster Teilbericht über Ergebnisse einer repräsentativen Längsschnittuntersuchung bei Arbeitslosen in der Bundesrepublik 1977/1978. *MittAB* 13, 552 - 572.

*Schellhaaß, H. M. (1979), Die Weiterbeschäftigung eines gekündigten Arbeitnehmers während des Kündigungsschutzprozesses. Der Betrieb 22, 2189 - 2195.*

*Schmid, G. (1980), Strukturierte Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktpolitik, Königstein/Ts.*

Statistisches Bundesamt (1982), Statistisches Jahrbuch 1982 für die Bundesrepublik Deutschland, Stuttgart und Mainz.

*Thurow, L. (1975), Generating Inequality, Mechanisms of Distributions in the Economy, New York.*