

Agenda Moderne Regulierung

„Notwendigkeit einer Reform des Arbeitsrechts“

Frank Frick
Tel. 05241-81 81 253
frank.frick@bertelsmann.de

Dr. Jörg Habich
Tel. 05241-81 81277
joerg.habich@bertelsmann.de

| Bertelsmann Stiftung
Gütersloh, Mai 2006

Die bisherigen Reformanstrengungen im Arbeitsmarkt waren auf den Bereich der Arbeitsmarktpolitik und der Administration des Transferbezugs fokussiert. Hingegen blieb der Kern der Arbeitsmarktregulierung, das Arbeitsrecht, größtenteils aus dem Reformpaket ausgespart. Das Arbeitsrecht bildet nicht nur einen zentralen Baustein der Rechtsetzung, sondern steuert das Marktgeschehen und greift direkt in die Lebenswirklichkeit von Arbeitnehmern und Arbeitgebern ein. Dennoch wurden die Möglichkeiten, den Arbeitsmarkt mit einem zukunftsfähigen Arbeitsrecht auszugestalten, nur in Ansätzen genutzt. Auch weiterhin gilt das Arbeitsrecht deshalb als ein „Hemmschuh“ für Beschäftigung (so *Peter* in diesem Band). Von besonderer Problematik erweisen sich dabei aber nicht nur starre materielle Regeln, sondern eine verworrene Rechtsstruktur und ein höchst reformbedürftiges formelles Recht.

Internationale Studien der OECD und der Weltbank attestieren Deutschland eine starre Arbeitsmarktregulierung, wodurch die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes verringert und die strukturelle Arbeitslosigkeit erhöht wird (OECD 2004; World Bank 2004). Deshalb werden oft die „kumulierten Starrheiten und Defizite der ordnungspolitischen Rahmenbedingungen“ (Monopolkommission 1994: Rn. 878) gegeißelt und eine durchgreifende Deregulierung des Arbeitsmarktes angemahnt (exemplarisch Sachverständigenrat 2003: Rn. 423 ff.). Dabei zielt die Argumentation zumeist auf die Entfesselung der Marktkräfte durch eine Deregulierung des Arbeitsmarktes und ergo eine einseitige Erhöhung der Arbeitsmarktflexibilität. Doch darf in diesem Kontext der Terminus „Deregulierung“ nicht im Sinne der Schaffung eines ungezügelten Marktes fehlinterpretiert werden. Regulierung ist nicht per se negativ, sondern kann je nach Ausgestaltung sowohl Effizienz mindernde als auch Effizienz steigernde Effekte haben (Walwei 2002: 101).

Begründet wird der staatliche Eingriff in den Arbeitsmarkt zumeist über spezielle Strukturmerkmale, die diesen von Gütermärkten unterscheidet. Im Gegensatz zu Waren lässt sich das Gut „menschliche Arbeitskraft“ nicht von seinem Träger trennen, weshalb neben die Verhinderung von Marktversagen und die Steigerung des Marktergebnisses die Aufrechterhaltung der sozialen Dimension als wesentliches Regulierungsziel am Arbeitsmarkt tritt. Durch eine zieladäquate Regulierung wird den natürlichen Rigiditäten am Arbeitsmarkt Rechnung getragen. Einerseits führt sie zu einer vorteilhaften Senkung der Transaktionskosten und andererseits gewährleistet die Regulierung die soziale Dimension des Arbeitsmarktes. Die rechtliche Regulierung erfüllt daher eine unabdingbare Ausgleichsfunktion, indem sie dem Marktprozess Schranken setzt und Missbrauch, ruinösen Wettbewerb etc. verhindert. „Gute“ Regulierung ist daher kein Hemmnis für den Arbeitsmarkt, sondern vielmehr eine Funktionsvoraussetzung (Blanchard 2004).

Zur Arbeitsmarktregulierung zählt zunächst die direkte staatliche Regulierung durch gesetzliche Bestimmungen zum individuellen Arbeitsvertrag (Individualarbeitsrecht), zum Arbeitsschutz und zu den Verfahren der Tarifautonomie und Mitbestimmung (Kollektivarbeitsrecht). Hinzu treten die höchstrichterliche Rechtschöpfung und die Vereinbarungen der Tarifpartner auf Basis der kollektivrechtlichen Regelungen.

Gerade die individual- oder kollektivrechtliche Normsetzung steht jedoch inhaltlich oftmals im Fokus der Kritik, wenn beispielsweise in der öffentlichen Auseinandersetzung der Kündigungsschutz oder die betriebliche Mitbestimmung – je nach Façon – als Segen oder Fluch gebrandmarkt wird. Ein modernes Arbeitsrecht muss sich an der Ist-Situation einer Gesellschaft

und den zukünftigen Anforderungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern orientieren. Mit der Öffnung der Weltmärkte hat sich das Umfeld des Wirtschaftens in den modernen Ökonomien grundsätzlich gewandelt: Anno 1839 markierte das preußische „Regulativ über die Beschäftigung jugendlicher Arbeiter in Fabriken“ den Beginn des modernen Arbeitsrechts im deutschen Rechtsraum. Die Anforderungen an die Flexibilität und Mobilität von Produktion und Arbeitskraft haben sich jedoch insbesondere in den letzten 20 Jahren drastisch verändert. Hierdurch wurde das Leitbild des „schützbedürftigen Arbeitnehmers“ um die Bedürfnisse des im globalen Wettbewerb stehenden Arbeitgebers ergänzt. Das lebenslange Arbeitsverhältnis mit der klassischen Berufsbiographie – Ausbildung, Arbeit, Rente – sieht sich zunehmend neuen Beschäftigungsformen gegenüber. Immer häufiger wechseln sich Arbeit- und Lernphasen im Berufsleben ab. Zugleich scheint sich das Arbeitsrecht gegen die Schutzbedürftigen zu kehren und immer mehr Personen von der Teilhabe am Arbeitsmarkt auszuschließen. Die Probleme im Arbeitsrecht sind jedoch keinesfalls ausschließlich materieller Natur. Rechtsetzung kann ebenfalls mehr oder weniger zweckdienlich erfolgen und entlang der Lebensweisheit „gut gemeint ist nicht immer gut gemacht“ einem propagierten Ziel entgegenlaufen. Die Kritik muss sich also nicht zuletzt mit der Quantität und Qualität der gegenwärtigen Normsetzung auseinandersetzen.

Für das Individualarbeitsrecht ist in diesem Zusammenhang zu konstatieren, dass es grundsätzlich als intransparent und widersprüchlich wahrgenommen wird und weder für Arbeitnehmer noch für Arbeitgeber nachvollziehbar ist. Statt klare und eindeutige Regelungen für das individuelle Arbeitsverhältnis zu treffen, ist im Individualarbeitsrecht ein Regelungsdickicht von über 30 Einzelgesetzen (darunter allgemeine Gesetze wie das Bürgerliche Gesetzbuch oder die Gewerbeordnung, aber auch Spezialgesetze wie das Teilzeit- und Befristungsgesetz) und diverser arbeitsrechtlich relevanter Normen erwachsen. Zudem kann ohne die Beachtung des einschlägigen Richterrechts keine Rechtsfrage geklärt werden. Statt der Hinzuziehung eines Gesetzes ist den Arbeitnehmern und Arbeitgebern also zumindest die Lektüre des mit 2.841 Seiten noch verhältnismäßig handhabbaren Erfurter Kommentars zu empfehlen. Darüber hinaus findet der geneigte Arbeitnehmer seinen rechtlich verbrieften Zeugnisanspruch – wenn überhaupt – in der Gewerbeordnung. Arbeitgeber sollten wiederum ins Handelsgesetzbuch schauen, um ihre Fürsorgepflichten im Berufsalltag zu kennen. Auch in der jüngsten Vergangenheit vorgenommene punktuelle Eingriffe und vermeintliche Reformen haben letztlich die Systematik in diesem Bereich nur weiter ausgehöhlt und die Nachvollziehbarkeit verringert. Die Misere im Arbeitsrecht wird jedoch nicht nur durch eine quantitativ ausufernde Rechtsetzung deutlich. Die unübersichtliche Kodifikation des Arbeitsvertragsrechts stellt nur die Spitze des Eisbergs der Intransparenz im Arbeitsrecht dar.

Die anzutreffende Regulierung ist auch noch inhaltlich von geringer Qualität. Das Individualarbeitsrecht gilt als lückenhaft und ist zudem für verschiedene Wirtschaftsbereiche auch noch unterschiedlich geregelt. Diese Defizite musste die Rechtsprechung ausfüllen. Dies hat dazu geführt, dass es bei ähnlichen Fakten zu sehr unterschiedlichen Entscheidungen gekommen ist. Rechtssicherheit entsteht so nicht. Die fehlende Rechtssicherheit wird außerdem durch widersprüchliche Urteile ebenso wie die Missachtung europarechtlicher Normsetzung oder die unzulängliche Umsetzung von EU-Richtlinien sowie der Rechtsprechungen des Europäischen Gerichtshofs weiter verschärft. Da verwundert es nicht, wenn überdies eine Diskrepanz zwischen Rechtsempfinden und Rechtsetzung bei Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu erkennen ist und Urteile als ungerecht empfunden werden. Die Anpassungen an EU-Recht

führen stattdessen zu intensiven Debatten, inwieweit es zu einer Eins-zu-eins-Umsetzungen kommen oder nationale Spezifikationen vorgenommen werden sollen. Daneben wird allseits die Vielzahl unbestimmter Rechtsbegriffe im Arbeitsvertragsrecht gezeißelt. Nicht nur die Frage, wer unter welchen Bedingungen Arbeitnehmer oder Arbeitgeber ist, bleibt im deutschen Arbeitsrecht unbeantwortet. Als wäre die Ist-Situation nicht schon für alle Seiten beklagenswert genug, verzichtet die Bundesrepublik Deutschland durch das Fehlen einer einheitlichen und auch im Ausland verständlichen Normsetzung auf die Möglichkeit, das deutsche Arbeitsrecht als grundlegenden Standard im Rahmen des europäischen Einigungsprozesses international fortzuschreiben.

Dass die negative Beurteilung des deutschen Arbeitsrechts nicht einer eingeschränkten Problemsicht geschuldet ist, zeigen die Ergebnisse diverser Befragungen: In einer Umfrage der Hans-Böckler-Stiftung gaben 69 Prozent aller befragten Personalverantwortlichen an, dass ein Reformbedarf im Arbeitsrecht besteht, der jedoch inhaltlich sehr divergiert (Bothfeld, Ullmann 2004: 269). Laut einer Unternehmensbefragung des DIHK sehen zudem 47 Prozent der deutschen Unternehmen im gegenwärtigen Arbeitsrecht ein bedeutendes Hindernis für Betriebsneugründungen in Deutschland (DIHK 2004). Die Auswirkungen des komplizierten, intransparenten und inadäquaten Arbeitsrechts zeigen sich in mehrerlei Hinsicht. Einerseits zeichnet das Arbeitsrecht nach Ansicht von 77 Prozent der befragten deutschen Unternehmen in einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft „maßgeblich mitverantwortlich“ für die zurückhaltende Einstellungspraxis. Bei Unternehmen mit einer Beschäftigtenzahl zwischen 10 und 249 steigt dieser Wert sogar auf 86 Prozent an (Janßen 2004: 4 f.). Andererseits verursachte das geltende Arbeitsrecht einer Studie des Instituts für Mittelstandsforschung zufolge im Jahr 2003 in deutschen Unternehmen allein Bürokratiekosten in Höhe von 5 Mrd. €, wovon 84 Prozent auf kleine und mittlere Unternehmen entfielen (IfM 2004). In Ermangelung valider Daten lassen sich die – allein angesichts der schier Zahl – enormen Kosten von Arbeitsgerichtsprozessen kaum beziffern. Während konsequenterweise 97 Prozent der deutschen Unternehmen eine einheitliche Kodifizierung des Arbeitsrecht als „sinnvoll“ erachten (DIHK 2006: 7), kann über die Sichtweise der Arbeitnehmer mangels empirischer Daten nur spekuliert werden. Derzeit existiert unverkennbar ein Forschungsbedarf hinsichtlich der Wahrnehmung des Arbeitsrechts durch die Arbeitnehmer.

In der Konsequenz ist die desolante Lage im Arbeitsvertragsrecht in Wissenschaft, Verbänden und Politik seit langem bekannt. Immer wieder wurde daher eine Vereinheitlichung und Verschlankeung des Arbeitsrechts angemahnt, aber es fehlt an einem Arbeitsrecht, welches den Anforderungen von Arbeitnehmern und Arbeitgeber gerecht wird. Ansatzpunkt für eine gute Regulierung kann daher eine Kodifikation des Arbeitsvertragsrechts sein.

Hier zeigt ein Blick in die politische Landschaft Verwunderliches: Die bestehenden Unzulänglichkeiten zu beseitigen, ist auch von vielen politischen Akteuren immer wieder anerkannt worden. Kaum jemand hat sich öffentlich je gegen eine Vereinheitlichung des Arbeitsvertragsgesetzes ausgesprochen. Vielmehr scheint die Front der Befürworter aus allen Lagern übermächtig: So setzte sich Dieter Hundt als BDA Präsident 2005 ebenso für eine Kodifizierung ein wie die IG Metall im Rahmen des 19. Gewerkschaftstages. Zu den Freunden eines einheitlichen Arbeitsvertragsrechts zählen aber auch die Konferenz der Arbeits- und Sozialminister in einem Beschluss von 1993 sowie der Deutsche Juristentag 1992 oder die Landesarbeitsgerichtspräsidenten (Konferenz 1993/1994). Auch die Wissenschaft spricht von „gravierenden Fehlentwicklungen“ und „keinen geringen Reformbedarf“ (Adomeit 2004:13).

Bisweilen wird das deutsche Arbeitsrecht als ein bunter, bisweilen chaotischer „Flickenteppich von Einzelgesetzen und Richternormen“ (Rüthers 2003: 546) charakterisiert und konsequenterweise ein Arbeitsgesetz zur Durchsetzung von Arbeitnehmerschutz „zum Zwecke besserer Transparenz“ als mögliche Lösung (Kittner 1999: 10) skizziert. So verwundert es auch nicht, dass Bundesarbeitsminister Franz Münterfering bereits in seiner Zeit in Nordrhein-Westfalen das Individualarbeitsrecht als „juristischen Irrgarten“ sah, und ein einheitliches und transparentes Arbeitsvertragsgesetz nicht nur aus wirtschaftlicher Sicht, sondern vor allem zum Schutz der Arbeitnehmerrechte ein „Gebot der Stunde“ nannte. Dem folgt die Kritik des CDU-Generalsekretärs Ronald Pofalla, der von einem „mittlerweile vollkommen unübersichtlichen Regelungswust“ im Arbeitsrecht spricht. Auch der gesamtdeutsche Gesetzgeber hat sich im Einigungsvertrag aufgegeben, das verstreute Individualarbeitsrecht zusammenzufassen und damit der Verpflichtung des Artikel 30 Abs. 1 (1) des Einigungsvertrages zur einheitlichen Neukodifizierung nachzukommen: Demnach ist es Aufgabe, „... das Arbeitsvertragsrecht sowie das öffentlich-rechtliche Arbeitszeitrecht einschließlich der Zulässigkeit von Sonn- und Feiertagsarbeit und den besonderen Frauenarbeiterschutz möglichst bald einheitlich neu zu kodifizieren, ...“. Unbeantwortet bleibt aber, warum die letzten Jahre für eine solche Vereinheitlichung nicht ausgereicht haben.

Natürlich trägt diese Aufzählung. Bei einer solchen Reform handelt es sich um ein komplexes und sensibles Vorhaben, welches den Konsens aller relevanten Kreise erfordert und zugleich ein hohes Maß an Vertrauen in die politischen Akteure voraussetzt. Die Forderung nach einer Vereinheitlichung ist daher oberflächlich und die inhaltlichen Positionen sind meilenweit auseinander. Derzeit lässt sich folglich selbst der kleinste gemeinsame Nenner noch nicht identifizieren.

Soll es abseits von ideologischen Positionen zu einer konstruktiven Politikoption kommen, ist ein vernünftiger und ausgewogener Vorschlag erforderlich, der die berechtigten Interessen im Spannungsverhältnis von Arbeitnehmerschutz und betrieblichen Vorgaben und Flexibilitätsansprüchen sicherstellt. Entsprechend muss eine solche Kodifikation von dem Bestreben aller beteiligten Gruppen nach einem effizienten und ausgewogenen Regelungssystem getragen sein. Zugleich bedarf es aber auch eines Entscheidungsprozesses, der die gesellschaftliche Realisierbarkeit berücksichtigt und einen politischen Konsens garantiert. Möglich wäre eine Vereinheitlichung auf etwa 150 Paragraphen, was zu einem vollständigen Wegfall von mindestens neun Einzelgesetzen und über 200 Einzelnormen führen würde. Dieses setzt jedoch Mut bei den gesellschaftlich relevanten Kräften voraus, tatkräftig an einem effizienten und ausgewogenen Regelungssystem mitzuwirken.

Alternativ kann man aber auch nicht davon ausgehen, dass ein Zurückziehen auf allseits bekannte Positionen oder das Beharren auf dem Status Quo eine ernsthafte Lösungsalternative wäre. Hier muss berücksichtigt werden, dass sich das Arbeitsrecht – wie dargelegt – grundsätzlich einem ständigen Wandel gegenüber sieht. Auch aktuell stehen die politischen Akteure vor vielen – unaufschiebbaren – Herausforderungen im Arbeitsrecht. Zwingender Handlungsbedarf ergibt sich aus europarechtlichen Vorgaben, dringender Änderungsbedarf aufgrund politischer Vereinbarungen und Absichtserklärungen. Notwendigen Handlungsbedarf zeigen momentan viele Experten und Wissenschaftler auf.

1. Zwingender Handlungsbedarf

Der europäische Einigungsprozess erfordert u. a. die Umsetzung europäischer Richtlinien und Entscheidungen des EuGH in nationales Recht. Seit Juli 2003 ist z. B. die Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinie überfällig. Noch vor Beginn der deutschen EU-Ratspräsidentschaft ist hier eine Lösung zu finden. Handlungsbedarf für den Gesetzgeber besteht ebenfalls aufgrund einer Entscheidung des europäischen Gerichtshofs zum Thema Massenentlassungen mit entsprechenden Auswirkungen auf das Kündigungsschutzgesetz bzw. die notwendige Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie. Ausgelöst durch ein EuGH-Urteil zu den Bereitschaftsdiensten muss hier eine Modifikation des Arbeitszeitgesetzes erfolgen. Auch derzeit anstehende Arbeiten der europäischen Kommission an einem Grünbuch zum Anwendungsbereich des Arbeitsrechts, zum Arbeitnehmerbegriff und neuen Beschäftigungsformen etc. erfordern eine aktive Auseinandersetzung mit weiten Teilen des Arbeitsrechts von Seiten des deutschen Gesetzgebers.

2. Dringender Handlungsbedarf

Ein dringender Handlungsbedarf im Arbeitsrecht resultiert ebenfalls aus politischen Vereinbarungen der Koalitionsparteien bzw. Absichtserklärungen, wonach Änderungen im Kündigungsschutz- ebenso wie im Teilzeit- und Befristungsgesetz erforderlich werden. Aber auch die Einführung eines Mindestlohns oder einer Regelung zur Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten, die in der Koalitionsvereinbarung vorgesehen ist, wird zu neuen Gesetzesvorhaben führen müssen. Eine Koordination neuer Regelungen im Rahmen einer Kodifikation des Arbeitsvertragsrechts könnte eine Vielzahl von einzelnen Gesetzgebungsprozessen bündeln und insgesamt beschleunigen.

3. Notwendiger Handlungsbedarf

Die anstehenden Gesetzesvorhaben stellen eine weitgehende Reform in Kernbereichen des Arbeitsrechts dar. Darüber hinaus ergibt sich aber auch notwendiger Handlungsbedarf für den deutschen Gesetzgeber aus der dargelegten Intransparenz und der sich ergebenden Ineffektivität des Arbeitsvertragsrechts. Hier liegen die Vorschläge von Seiten der Experten z. B. zur Integration arbeitsrechtlicher Vorschriften aus verschiedenen Einzelgesetzen seit langem vor. In diesem Kontext ist vor allem zu beachten, zu welchen Auslegungen das derzeitige Arbeitsrecht geführt hat. So kann z. B. eine über sechs Wochen hinausgehende Entgeltfortzahlung zu einem wichtigen Grund für eine personenbedingte Kündigung führen und dadurch den Sozialschutz umkehren. Solche Unklarheiten und offene Fragen erfordern Anpassungen und Klarstellungen im Arbeitsrecht.

Insoweit ist auch das Individualarbeitsrecht derzeit von einer Vielzahl von einzelnen, bisher unkoordinierten Gesetzesvorhaben betroffen. Derartige Veränderungen tragen das immanente Risiko noch höherer Intransparenz sowie einer noch geringeren Nachvollziehbarkeit in sich und würden notgedrungen zu einer noch weitergehenden Zersplitterung des Arbeitsrechts führen.

Warum also diese nicht zusammenfassen und alternativ hierzu eine Koordination der Regelungen im Zuge in einer Kodifikation des Arbeitsvertragsrechts anstreben? Ein Arbeitsvertragsgesetz könnte die bestehenden Unzulänglichkeiten beseitigen und würde einen wichtigen Beitrag zur Rechtskultur, zur Kalkulierbarkeit wirtschaftlichen Handelns am Standort Deutschland und zur Verbesserung der Arbeitsmarktlage darstellen, indem Arbeitgeber und Arbeitnehmer zukünftig gleichermaßen ihre Rechten und Pflichten erkennen und wahrnehmen

können. Vor diesem Hintergrund hat die Bertelsmann im April 2005 das **Leitprojekt „Agenda Moderne Regulierung“** gestartet. Im Rahmen dieses Projektes wird die Bertelsmann Stiftung **die bestehenden Defizite im Arbeitsrecht konsequent benennen, einen Strategiedialog mit Stakeholdern organisieren, eine Reformallianz aufbauen.**

Literatur:

- Blanchard, Olivier. „Explaining European Unemployment“. *NBER Reporter*. Cambridge 2004.
- Bothfeld, Silke, und Karen Ullmann. „Kündigungsschutz in der betrieblichen Praxis: Nicht Schreckgespenst, sondern Sündenbock“. *WSI-Mitteilungen* 5 2004. 262-270.
- Deutscher Industrie und Handelskammertag. *Industrie Gründungen im Übergang zur Wissensgesellschaft*. <http://www.dihk.de/inhalt/download/industriegrundungen.pdf> [Download 25.10.2005]
- Deutscher Industrie und Handelskammertag. *Standortvorteil Recht*. http://www.karlsruhe.ihk.de/files/UmfrageRecht020106_EV.pdf [Download 30.03.2006]
- Institut für Mittelstandsforschung. *Bürokratiekosten kleiner und mittlerer Unternehmen*. Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit. Bonn 2004. <http://www.ifm-bonn.org/index.htm?ergebnis/105nf.htm> [Download 25.10.2005]
- Janßen, Peter. „Arbeitsrecht und unternehmerische Einstellungsbereitschaft“. *iw-trends* 2 2004.
- Kittner, Michael. „Eine Lanze für ein Arbeitsvertragsgesetz“. *Frankfurter Allgemeine Zeitung*. 06.01.1999. 13.
- Monopolkommission. *10. Hauptgutachten der Monopolkommission 1992/1993*. 22. Juli 1994. BT-Drs. 12/8323.
- OECD. *Employment Outlook*. 2004.
- Peter, Jürgen. „Einfach transparent – Gedanken zu einem schlanken Arbeitsrecht“. *System Arbeitsmarkt – Chancen für eine Reform des Arbeitsrechts*. Hrsg. Stefan Empter; Frank Frick. Gütersloh 2006.
- Rüthers, Bernd. „Mehr Beschäftigung durch Entrümpelung des Arbeitsrechts?“. *Neue Juristische Wochenschrift* 56 2003. 546-552.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. „Zwanzig Punkte für Beschäftigung und Wachstum. Jahresgutachten 2002/2003. Stuttgart 2003.
- Walwei, Ulrich. „Ökonomische Analyse arbeitsrechtlicher Regelungen“. *IAB-Kompodium Arbeitsmarkt und Berufsforschung*. BeitrAB 250. Hrsg. Gerhard Kleinhenz. Nürnberg 2002. 95-106.
- World Bank. *Doing business in 2005*. Washington DC 2004.