

| | |
|---|---|
| Arbeitszeit: Neun bis fünf, das war einmal – Arbeitszeiten im Dauerlauf | 2 |
| Kopfpauschalen: Neues System, alte Probleme | 3 |
| Mitbestimmung in Europa: Bunter Strauß an Beteiligung | 4 |
| Tarifbindung: Orientierungslinie Tarifvertrag | 6 |
| Vergleich USA – EU: Wachablösung bei den Supermächten | 7 |
| TrendTableau | 8 |

KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Statt Allgemeingut bald Privileg?

Der deutsche Kündigungsschutz steht weiter unter Beschuss. Bei Neueinstellungen soll er in den ersten drei Jahren nicht gelten. Auch sollen Betriebe mit bis zu 20 Mitarbeitern davon ausgenommen sein. Fakt ist: Solche weit reichenden Änderungen würden den Kündigungsschutz zu einer Ausnahmeregelung für wenige degradieren. Neue Beschäftigung brächten sie höchstwahrscheinlich nicht.

Derzeit gilt das Kündigungsschutzgesetz in Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten. Stiege der Schwellenwert auf 20, fielen über 91 Prozent der Betriebe aus dem Geltungsbereich des Gesetzes heraus. Neun Millionen Beschäftigte stünden im Falle einer ungerechtfertigten Kündigung ohne Schutz da.

Warum das? Der Kündigungsschutz erschwere Unternehmen in ungünstiger Situation eine Entlassung, heißt es. Es drohten hohe Kosten, besonders wegen langwieriger Kündigungsschutzprozesse. Der Mittelstand könne sich das nicht leisten. In Wahrheit strengen nur wenige Gekündigte eine Klage gegen ihren bisherigen Arbeitgeber an, ergab eine Studie des WSI. Nur 15 Prozent aller Betriebe sahen sich nach einer arbeitgeberseitigen Kündigung mit einer Klage konfrontiert. In Kleinbetrieben ist diese Quote sogar geringer. Abfindungen zahlen die Kleinen ebenfalls seltener als die Großen. Die Chance, in einem Betrieb mit bis zu 19 Beschäftigten nach einer Arbeitgeberkündigung eine Abfindung zu erhalten, ist nur halb so hoch wie im Durchschnitt.

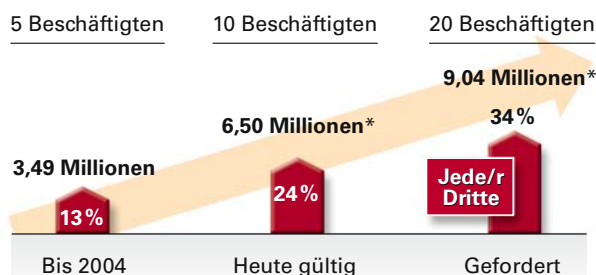
Aber auch die verlängerte Wartezeit von bis zu drei Jahren – derzeit gelten sechs Monate – würde sich massiv auf die Rechte der Beschäftigten auswirken. Bereits jetzt sprechen Arbeitgeber in einem Fünftel der Fälle Kündigungen innerhalb der ersten sechs Monate aus. Bei einer Erhöhung auf drei Jahre würde dieser Anteil auf über die Hälfte gesteigert, so das WSI.

Selbst wenn die Pläne der Kündigungsschutz-Gegner sich nur auf Neueinstellungen bezögen: An Schärfe verlören sie nicht. Denn der angeblich so starre deutsche Arbeitsmarkt verzeichnet über das Jahr eine starke Fluktuation. Und wer einmal den Betrieb wechselt, der bliebe in Zukunft für mindestens drei Jahre außen vor. Nach Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) beginnen jährlich zwischen 7,3 und 8,9 Millionen Menschen ein neues Arbeitsverhältnis.

Auslaufmodell Kündigungsschutz?

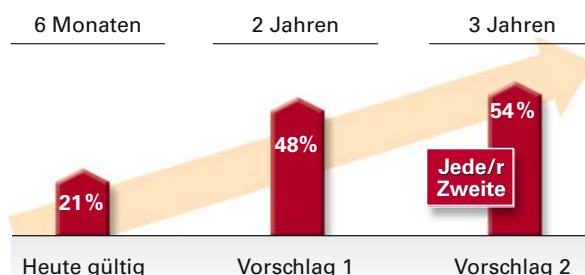
Pläne: Hoher Schwellenwert

So viele Arbeitnehmer bleiben ohne Kündigungsschutz bei einem Schwellenwert von



Pläne: Lange Wartezeit

Bei so vielen Entlassungen würde der Kündigungsschutz nicht mehr gelten** – bei einer Wartezeit von



* Zahl ohne Berücksichtigung der bestehenden beziehungsweise beabsichtigten Bestandsschutzregelung; ** Betriebe ab 20 Mitarbeiter
Quelle: WSI-Berechnungen nach IAB-Betriebspanel 2002 und WSI-Befragung zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen 2001 | © Hans-Böckler-Stiftung 2005

Und das alles ohne die Aussicht auf mehr Beschäftigung: Unterschiedliche Schwellenwerte im deutschen Kündigungsrecht haben weder die Zahl der Einstellungen noch die der Kündigungen messbar verändert, so Studien des IAB und anderer Institute. ◀

* Quelle: Heide Pfarr u. a.: Der Kündigungsschutz zwischen Wahrnehmung und Wirklichkeit, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2005
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de