

Diskussion ohne Fakten

Unter Hinweis auf die hohe Arbeitslosigkeit rückt immer wieder das Arbeitsrecht, vor allem der Kündigungsschutz, in die öffentliche Diskussion. Allerdings haben schon die bisherigen Gesetzesänderungen nicht zu mehr Beschäftigung geführt.

Dennoch wird weiterhin nachgedacht über die Anhebung der Wartezeit für den Kündigungsschutz von derzeit 6 auf bis zu 24 Monate. Ebenfalls im Gespräch: die Möglichkeit, schon bei der Einstellung gegen Abfindungszahlung auf den Kündigungsschutz zu verzichten. Oder gar das völlige Abschaffen des Kündigungsschutzes gegen Zahlung einer Abfindung.

Wie viele Arbeitnehmer würden im Falle einer Arbeitgeberkündigung wegen nicht erfüllter Wartezeit dann nicht mehr unter den Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes fallen? Oder: Wie teuer würden die vorgeschlagenen Abfindungsmodelle für die Arbeitgeber? Solche Fragen werden in vielen Reformvorschlägen kaum berücksichtigt.

Einen Anhaltspunkt zur Beantwortung dieser Fragen bietet die Dauer der Betriebszugehörigkeit gekündigter Arbeitnehmer. Sie entscheidet darüber, ob Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten die für die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes erforderliche Wartezeit erfüllen. Und darüber, wie viele Monatsgehälter Abfindung der Arbeitgeber bei einer Kündigung zahlen müsste, wenn es eine solche Regelung gäbe.

Deshalb hat das WSI Daten einer repräsentativen Arbeitnehmerbefragung* aus dem Jahr 2001 neu aufbereitet. Sie zeigen, wie lange entlassene Arbeitnehmer in Deutschland vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in dem kündigenden Betrieb tätig waren. Das Ergebnis: Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis im Zeitraum zwischen September 1999

Die Hälfte schafft keine zwei Jahre

So lange beschäftigt waren entlassene Arbeitnehmer vor Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses...

in Betrieben mit	im Durchschnitt	im Median*
1–9 Beschäftigten:	3,8 Jahre	1,5 Jahre
10–49 Beschäftigten:	4,4 Jahre	1,6 Jahre
50–199 Beschäftigten:	4,8 Jahre	2,4 Jahre
200–499 Beschäftigten:	6,3 Jahre	2,6 Jahre
ab 500 Beschäftigten:	9,3 Jahre	5,5 Jahre
insgesamt:**	4,7 Jahre	1,7 Jahre

*der Wert, unter und über dem jeweils 50 % der entlassenen Arbeitnehmer liegen

**Wert unabhängig von der Betriebsgröße berechnet

Quelle: WSI 2006 | © Hans-Böckler-Stiftung 2006

und November 2000 aufgrund einer Arbeitgeberkündigung endete, waren im Durchschnitt 4,7 Jahre im Betrieb tätig.

Die Dauer der Betriebszugehörigkeit entlassener Arbeitnehmer streut allerdings stark. Betrachtet man daher den Median – das ist der Wert, unter und über dem jeweils 50 Prozent der gekündigten Arbeitnehmer liegen –, so zeigt sich, dass immerhin 50 Prozent der Entlassenen bereits innerhalb der ersten 1,7 Jahre nach Beschäftigungsbeginn gekündigt wurde. Eine Betrachtung nach Betriebsgrößen ergibt, dass mit zunehmender Größe auch die Dauer der Betriebszugehörigkeit steigt.

Eine Anhebung der Wartezeit beträfe Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten. Denn erst ab dieser Größe gilt das Kündigungsschutzgesetz. In diesen Betrieben waren entlassene Arbeitnehmer durchschnittlich 5,3 Jahre beschäftigt. Knapp die Hälfte der Entlassenen arbeiteten aber auch hier weniger als zwei Jahre im Betrieb. ◀

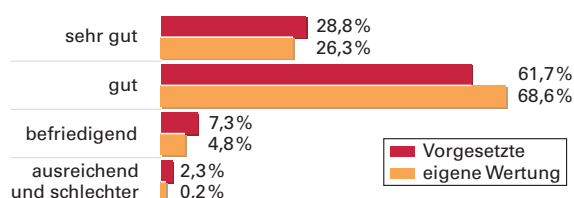
*Quelle: WSI-Befragung zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen in Zusammenarbeit mit Infratest Sozialforschung, 2001
Download unter www.boecklerimpuls.de

Kurz gemeldet

ÄLTERE BESCHÄFTIGTE: Sie verfügen zwar über wertvolle Erfahrung, leisten aber weniger als ihre jüngeren Kollegen, so eine verbreitete Einschätzung. Eine gemeinsame Studie des Personaldienstleisters Adecco mit der Universität Bremen zeigt: Diese Vorstellung ist nicht mehr als ein Klischee. Die Untersuchung in 13 großen deutschen Unternehmen ergab, dass die Leistungsfähigkeit eines Mitarbeiters nicht in direktem Zusammenhang mit seinem Alter steht. Eine größere Rolle spielt das Wohlbe-

Selbstbewusst mit guten Noten vom Chef

Ältere Beschäftigte über 45 Jahre: So bewerten ihre Vorgesetzten und sie selbst ihre Arbeitsleistung:



Quelle: Adecco 2005 | © Hans-Böckler-Stiftung 2006

finden. Schätzt ein Mitarbeiter seine Gesundheit besser ein, ist auch seine Arbeitsleistung höher. Unabhängig von ihrem Alter scheint die Leis-

tungsfähigkeit vieler Mitarbeiter tadellos zu sein: Gut 29 Prozent der Beschäftigten werden von den Vorgesetzten als „sehr gut“ bewertet –

mehr als sich selbst so wahrnehmen. Auch andere Gemeinplätze über ältere Beschäftigte – die Studie verwendet den Begriff für über 45-Jährige – bestätigen sich nicht. Ältere fehlten seltener wegen Krankheit am Arbeitsplatz als Jüngere. Tendenziell nahm die Zufriedenheit im Job mit steigendem Alter zu. In Interviews gaben Arbeitnehmer an, gern mehr als bisher in altersheterogenen Teams arbeiten zu wollen, um gezielt Wissen an Jüngere weiterzugeben.

Adecco 2005

Download unter www.boecklerimpuls.de