

Projekt „Regulierung des Arbeitsmarktes“ des WSI in der Hans-Böckler-Stiftung

„Arbeitsrecht – Beschäftigungshemmnis oder
durchlöcherter Schutzschild?“

Empirische Daten zur betrieblichen Wirklichkeit“

Behauptung:

**Das Arbeitsrecht sei ein
Beschäftigungshemmnis**

Denn

- der Kündigungsschutz verursache enorme Kosten
- habe abschreckende psychologische Wirkung

Verifizierung durch empirische Befragungen

- zwar nicht nach politischen Einschätzungen durch Meinungsumfragen bei Arbeitgebern
- sondern nach realen Geschehnissen / Verhaltensweisen in den Betrieben
- durch zwei repräsentative Studien des WSI
(die Daten sind abgeglichen und bestätigt mit entsprechenden Erkenntnissen des IAB)

1. WSI-Befragung: Beendigung von Arbeitsverhältnissen 2001

- schriftliche Befragung (Infratest) von
- 2407 Arbeitnehmer/innen, die
- im Befragungszeitraum ein Arbeitsverhältnis beendet hatten
- Repräsentative Befragung
- Befragungszeitraum: 9/1999 - 11/2000

2. WSI-Befragung: betriebliche Personalpolitik 2003

- Telefoninterviews (Infratest) von
- knapp 2000 Personalverantwortlichen der Betriebe
- Repräsentativ für die Struktur der Privatwirtschaft
- Aussagekräftig auch für Kleinbetriebe
- Befragungszeitraum: 5/2003 - 7/2003

Mögliche Kosten des KSchG

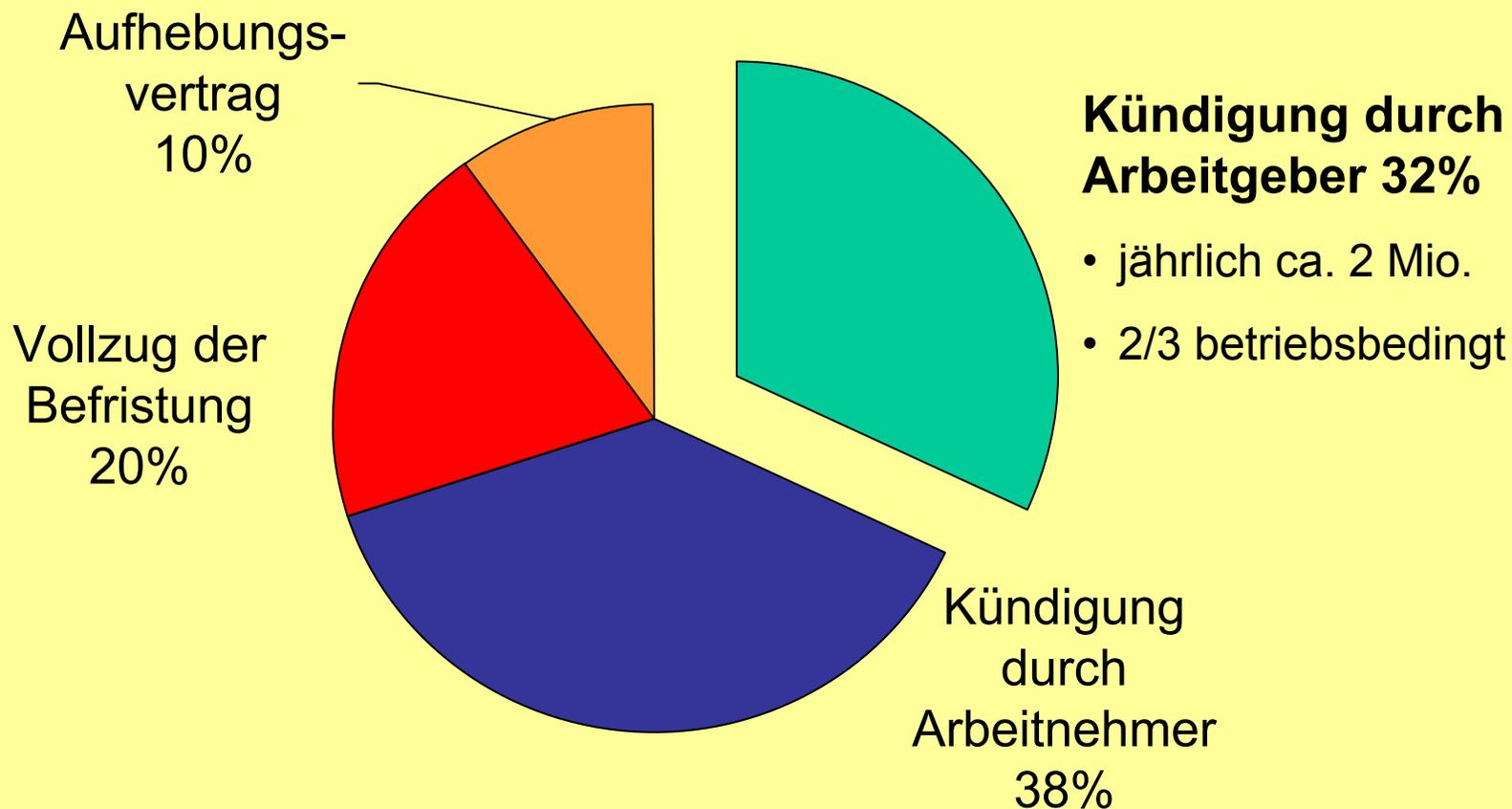
- Einkaufen arbeitsrechtlicher Information
- Kosten der rechtlichen Vertretung im Kündigungsschutzprozess
- Lohnkostennachzahlung nach verlorenem Prozess (Verzugslohn)
- Zahlung einer Abfindung

Voraussetzung für Kündigungsschutzprozess und Verzugslohn:

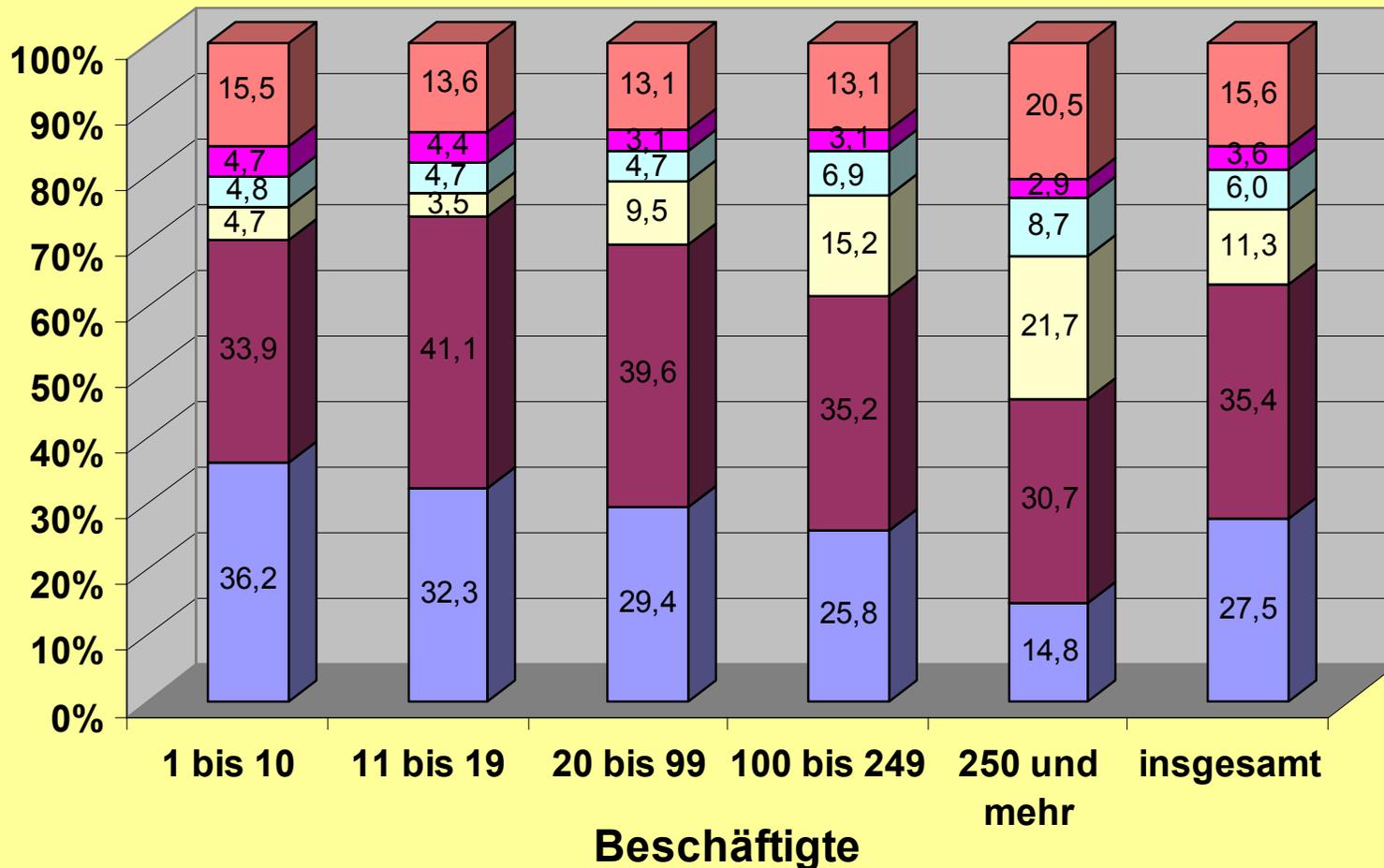
- Kündigung durch den Arbeitgeber
- Gekündigter erhebt Kündigungsschutzklage
- Bei Verzugslohn:
Kündigung war ungerechtfertigt; bis zu dieser Feststellung wurde Arbeit nicht geleistet

Wie oft kommt es denn zu Arbeitgeberkündigungen?

Anteil der AG-Kündigungen an allen Beendigungen



Anteil der Personalabgänge 2000-2003 nach Betriebsgröße



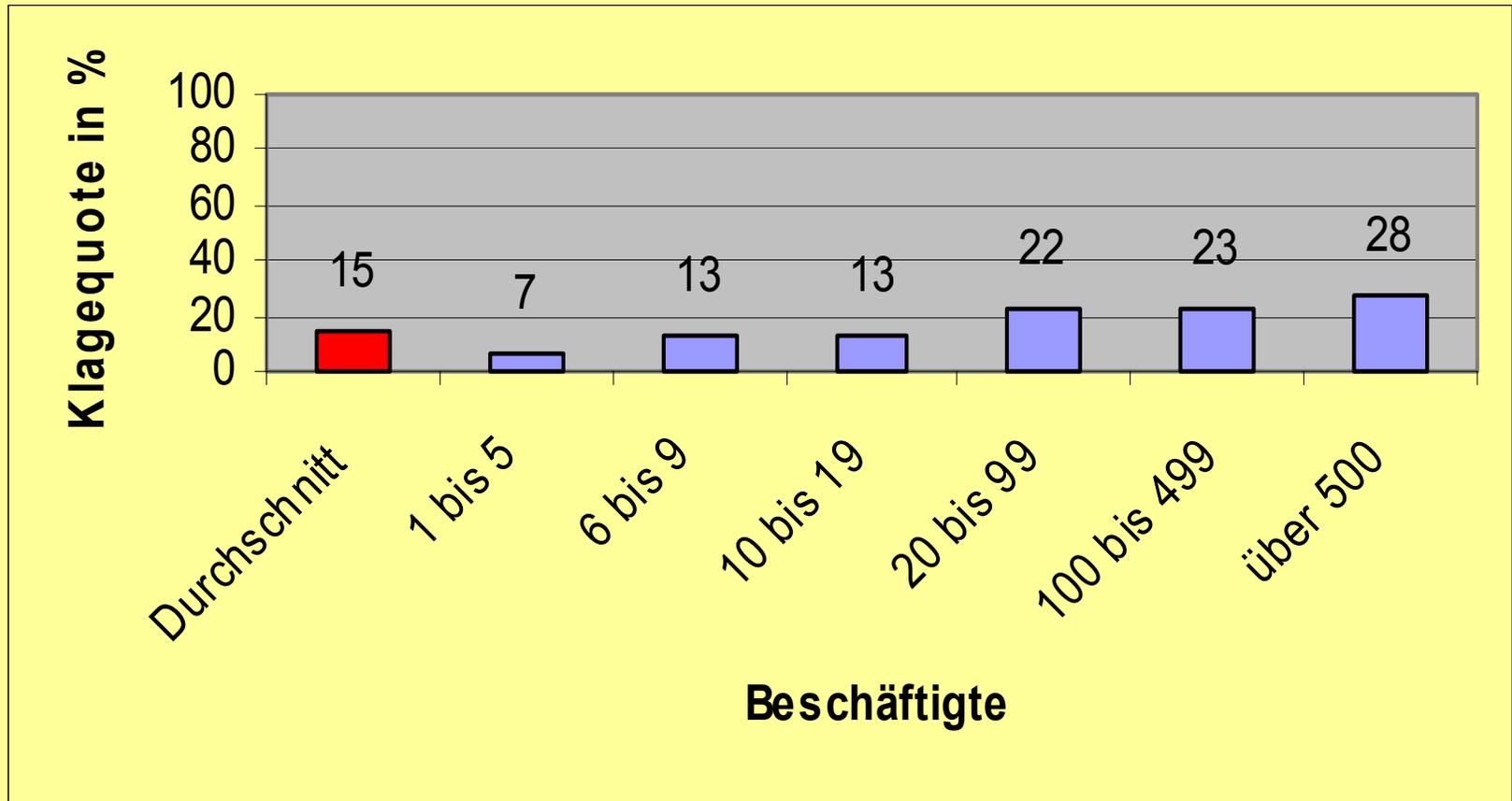
■ AG Kündigung
 ■ AN Kündigung
 ■ Befristung
 ■ Aufhebung
 ■ Ausbildungsende
 ■ Sonstige

Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Berechnungen (gewichtete Ergebnisse)

Nur ein Drittel der Beendigungen sind Arbeitgeberkündigungen

Wie häufig wird denn gegen Arbeitgeberkündigungen geklagt?

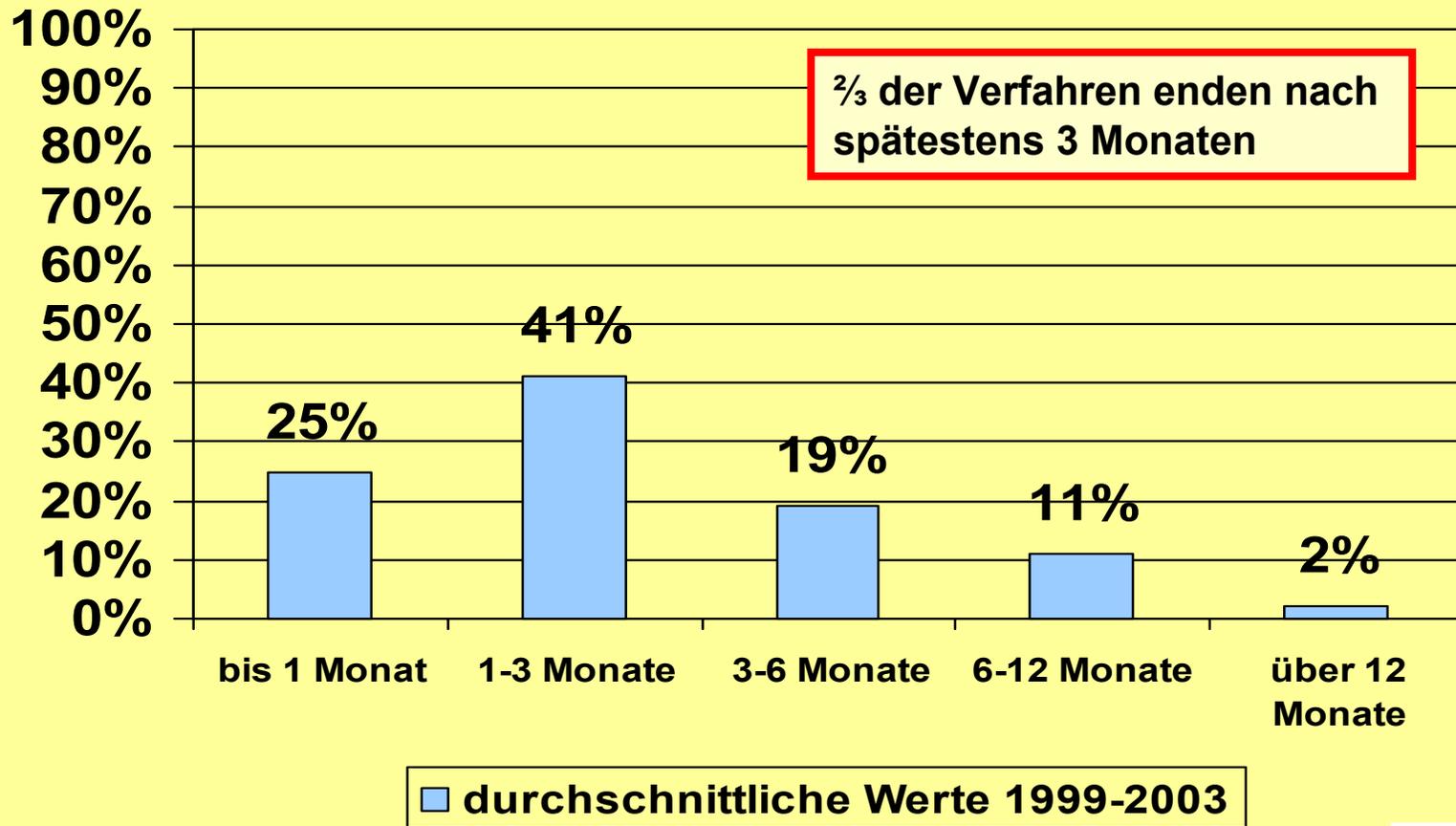
Klagequote nach Betriebsgröße



Achtung: größere Betriebe haben häufig geschätzt!

Verzugslohn: Wie lange dauert es, bis das Verfahren vor dem Arbeitsgericht beendet ist?

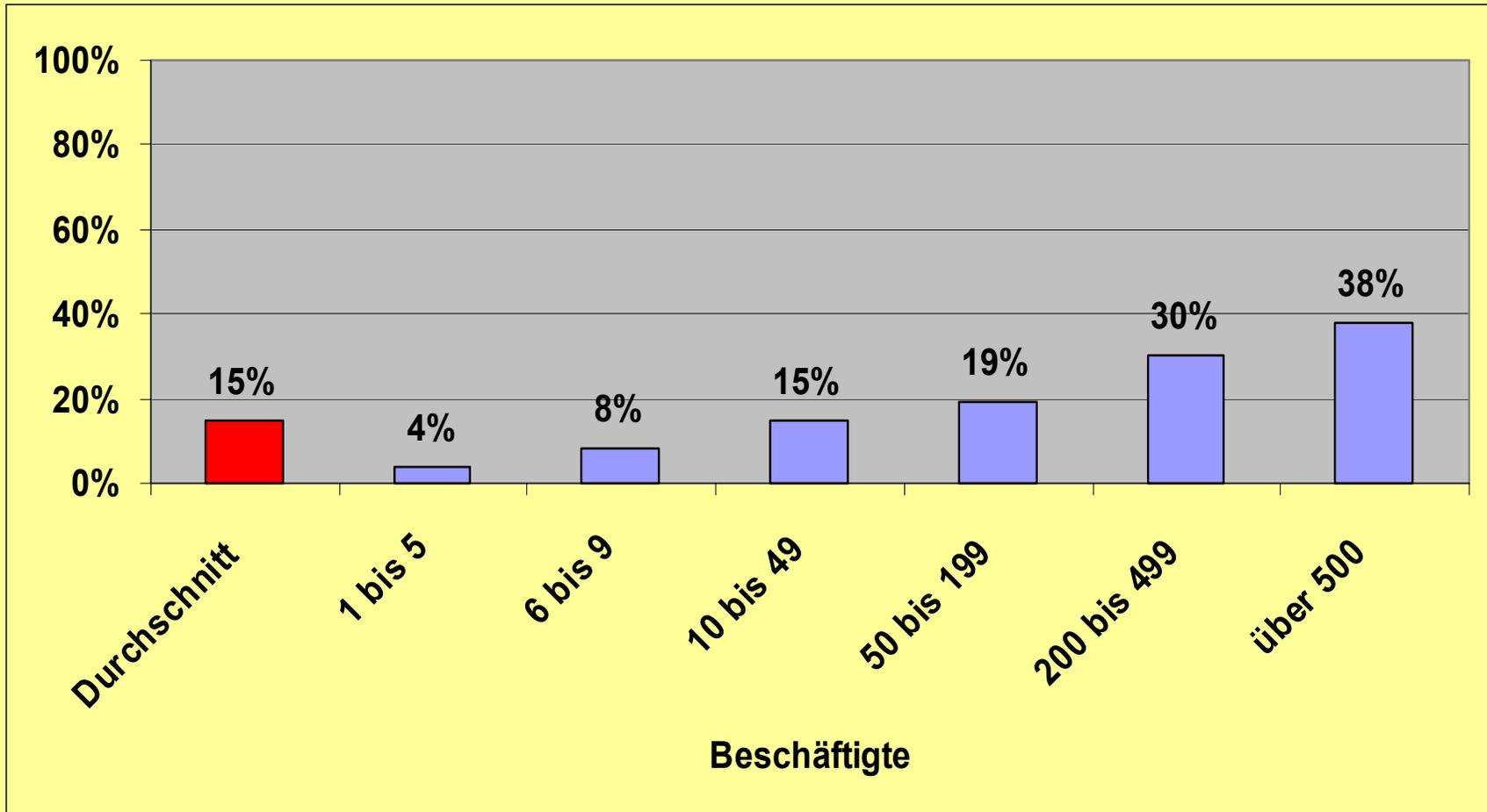
Durchschnittliche Dauer von Bestandsschutzstreitigkeiten



Kostenbelastung durch Abfindungen?

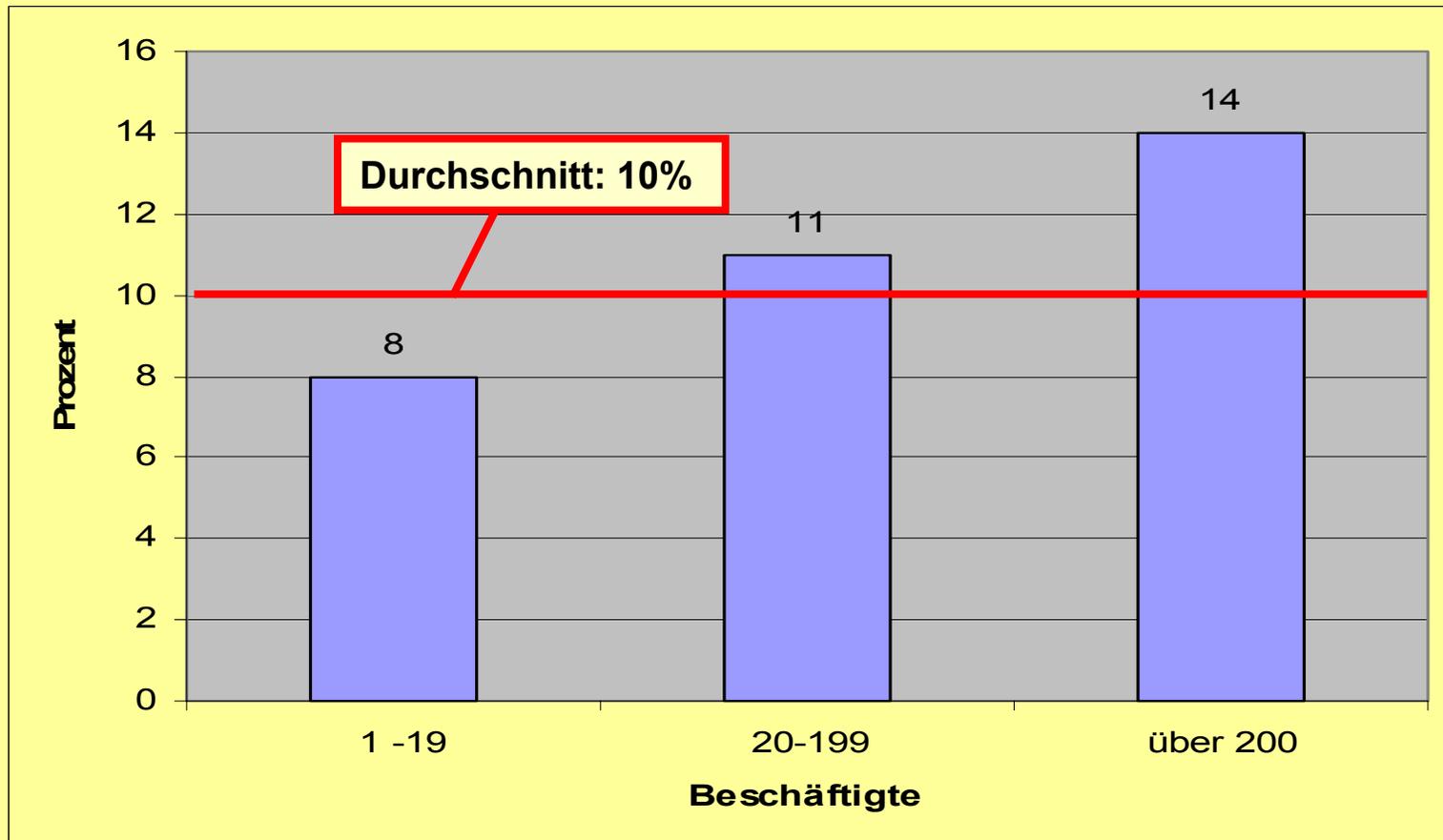
- Gesetzlicher Anspruch darauf nur in Ausnahmefällen
(bei gerichtlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses; ganz selten)
oder auf Grund von Sozialplänen nach dem Betriebsverfassungsgesetz
(bei Betriebsänderungen oder Massenentlassungen)
- Freiwillige Abfindungen
 - Zur Vermeidung oder Beendigung von Kündigungsschutzklagen
 - Aufgrund von Aufhebungsverträgen

Wie viele Beschäftigte erhalten nach AG-Kündigung eine Abfindung? nach Betriebsgröße - einschließlich Sozialplanabfindungen -

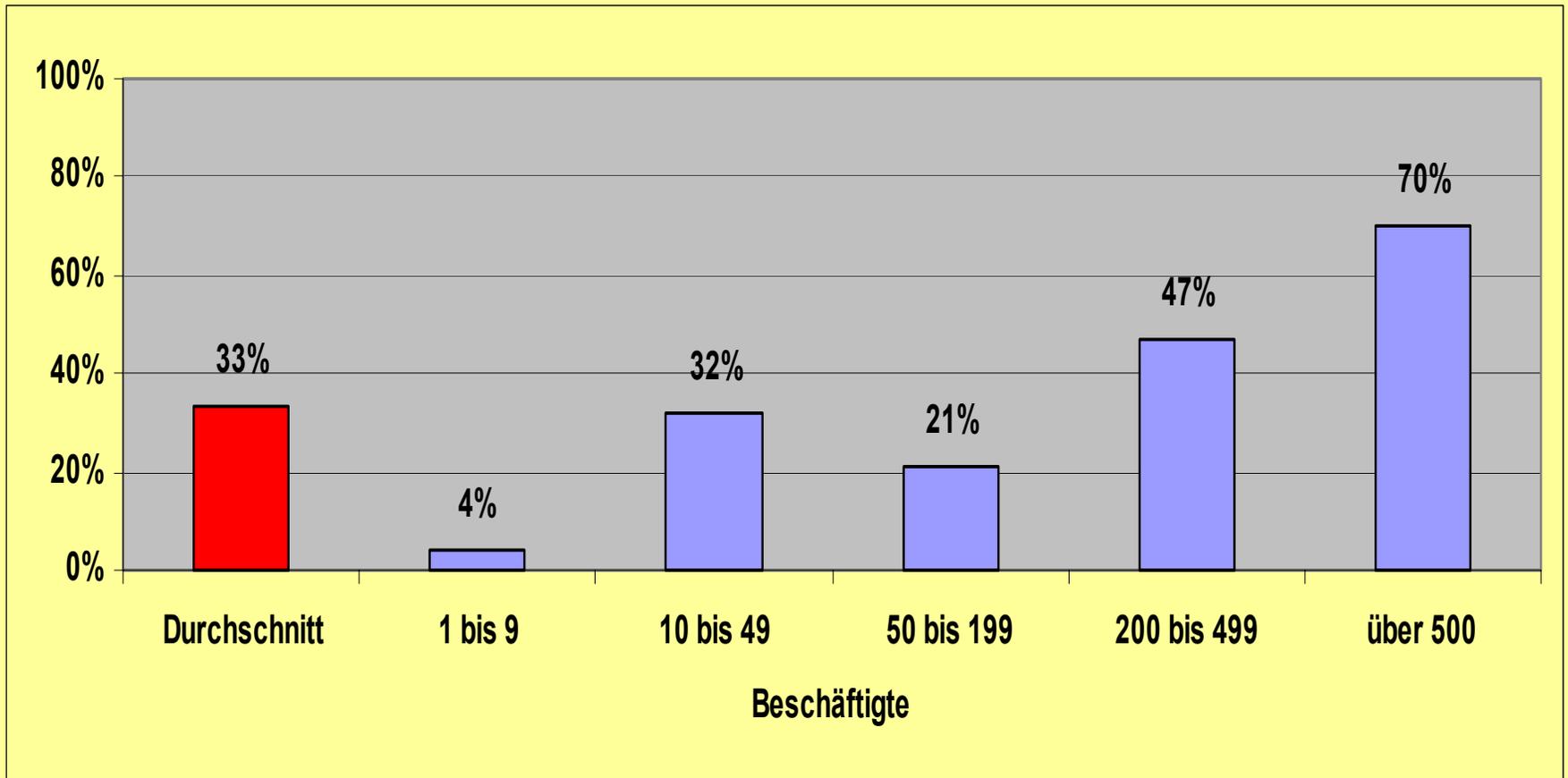


Quelle: WSI-Befragung zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen (2001), eigene Berechnungen (gewichtete Ergebnisse)

Anteil der Aufhebungsverträge an allen Beendigungen

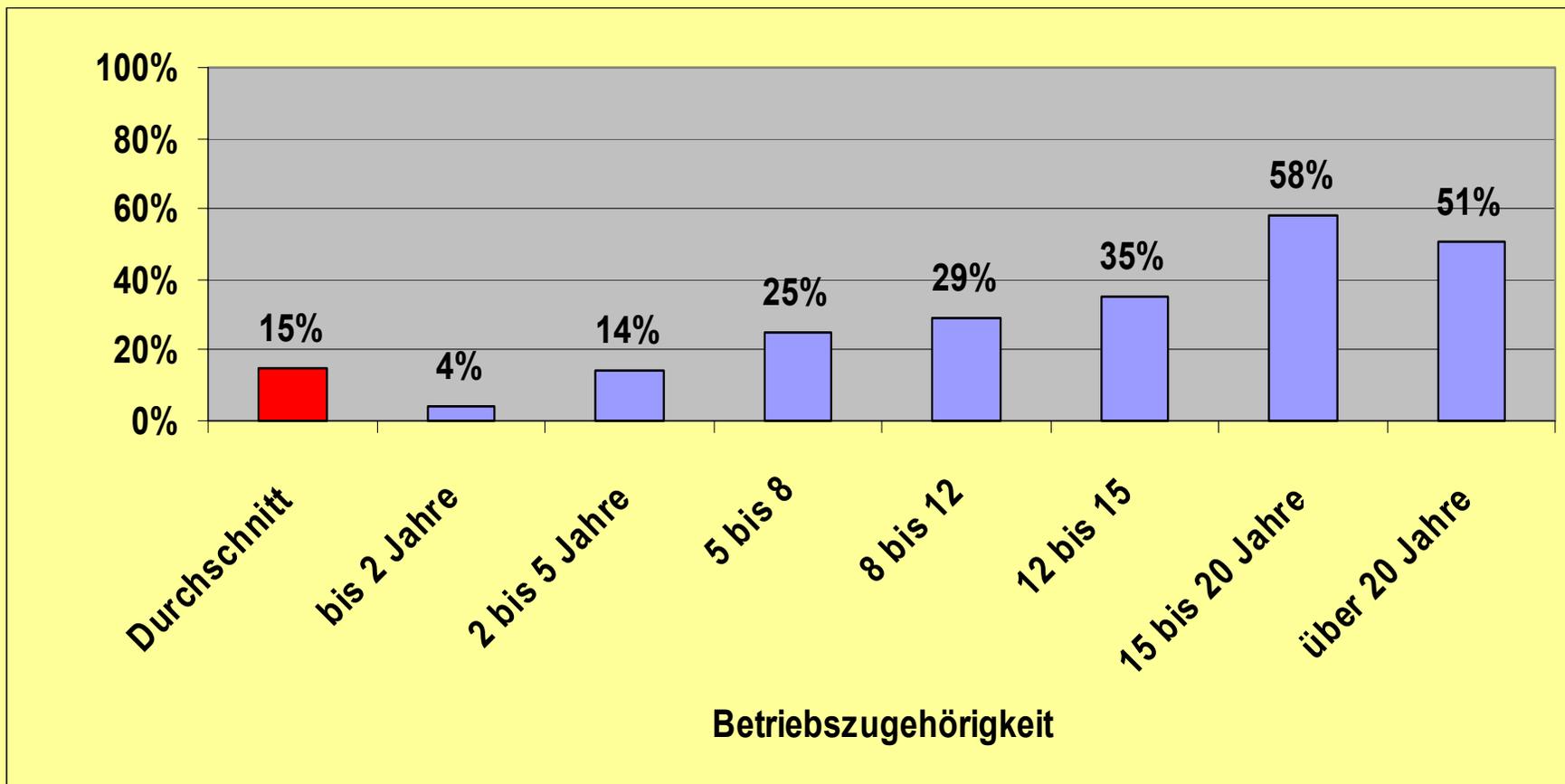


Mit Aufhebungsvertrag Abfindung erhalten - nach Betriebsgröße



Quelle: WSI-Befragung zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen (2001), eigene Berechnungen (gewichtete Ergebnisse)

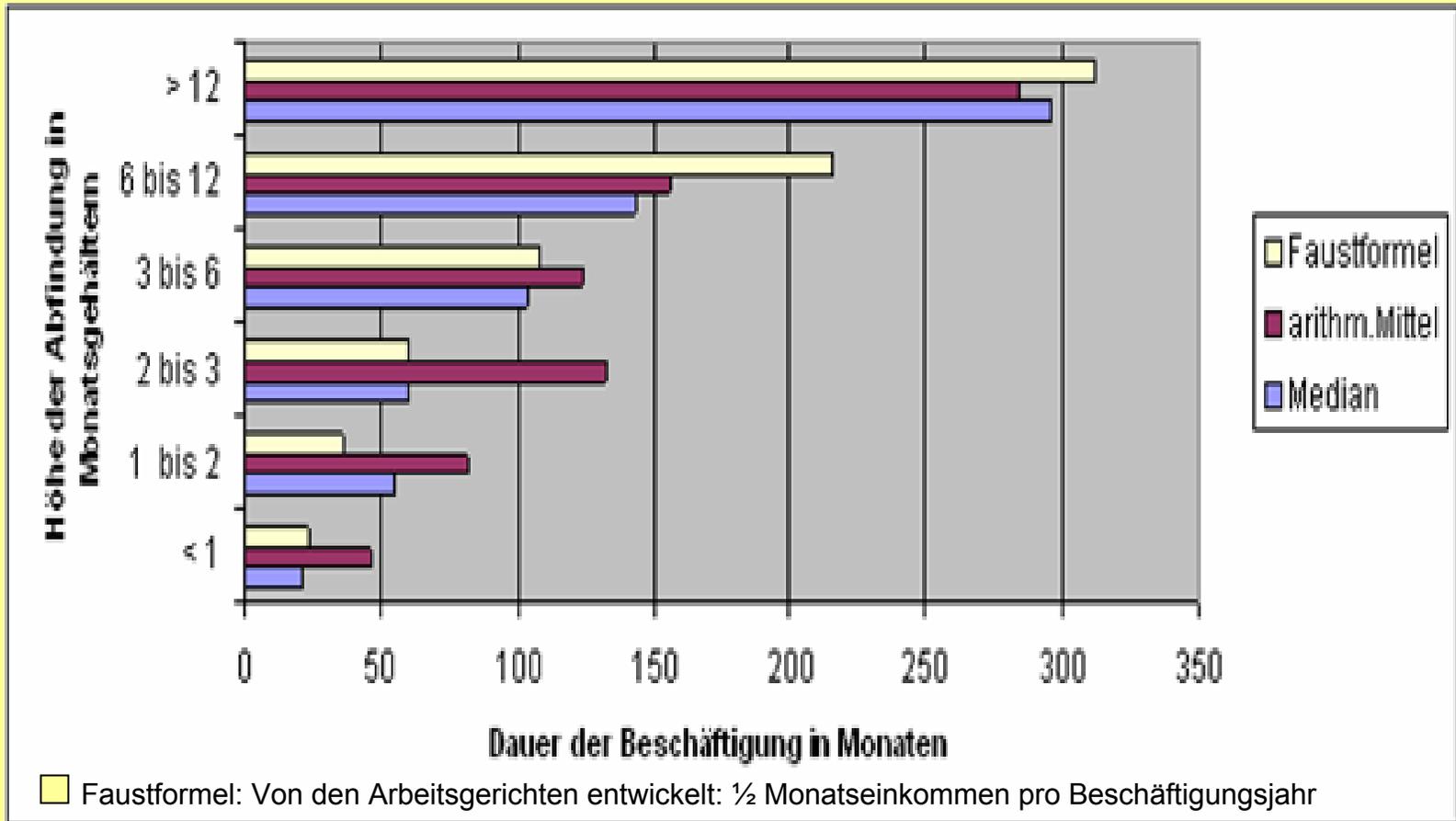
nach AG-Kündigung Abfindung erhalten - nach Betriebszugehörigkeit



Quelle: WSI-Befragung zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen (2001), eigene Berechnungen (gewichtete Ergebnisse)

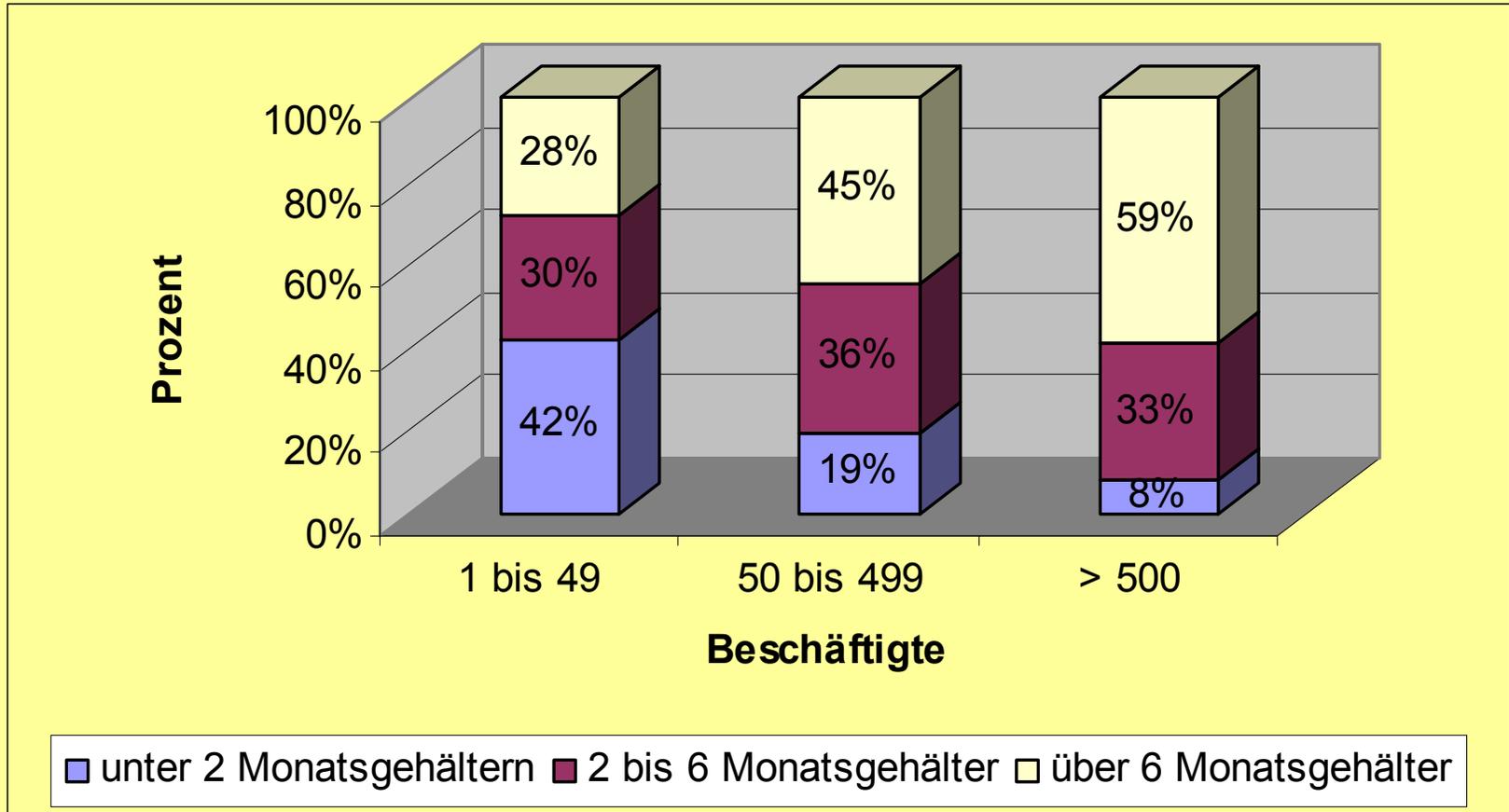
Enorme Zahlungen bei Abfindungen?

Durchschnittliche Abfindungshöhen



Quelle: WSI-Befragung zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen (2001), eigene Berechnungen (gewichtete Ergebnisse)

Abfindungshöhen nach Betriebsgröße



Quelle: WSI-Befragung zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen (2001), eigene Berechnungen (gewichtete Ergebnisse)

Zusammenfassung Kosten des KSchG I

- **Klagen** gegen Kündigungen kommen selten vor
- **kurze Dauer** von Kündigungsschutzprozessen
- auch nach einem Kündigungsschutzprozess bekommt nur jede/r 2. eine Abfindung
- Betriebe weichen nur selten auf **Aufhebungsverträge** mit Vereinbarung einer Abfindung zurück
- außergerichtlich werden selten **Abfindungen** gezahlt

in **kleinen Betrieben** werden

- noch seltener Kündigungsschutzklagen erhoben
- fast nie Abfindungen gezahlt
- geringere Abfindungen gezahlt

hohe Abfindungen setzen

lange Betriebszugehörigkeit voraus

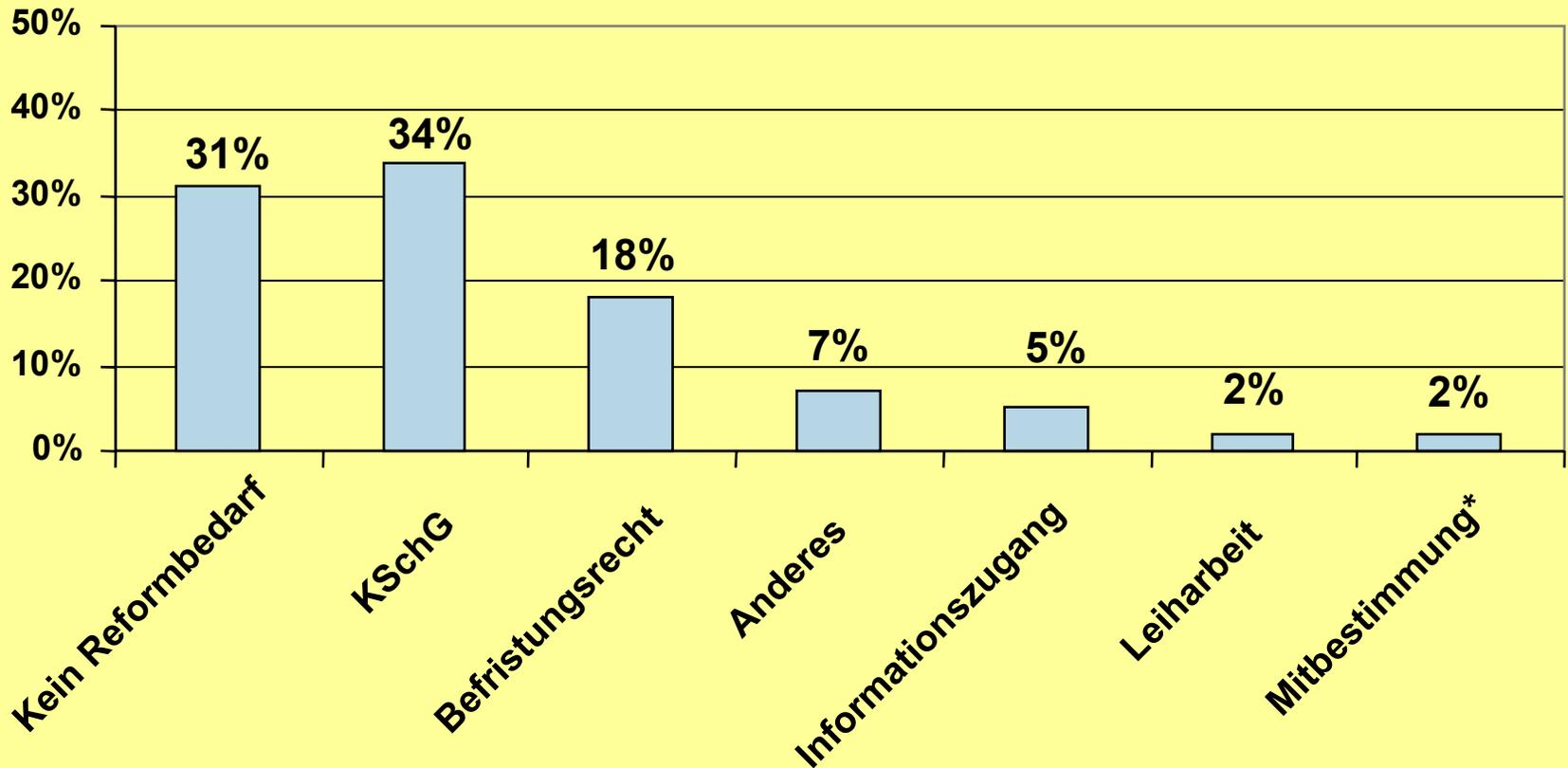
- erst ab einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren werden im Durchschnitt Abfindungen in Höhe der Faustformel gezahlt
(also $\frac{1}{2}$ Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr)
- erst ab einer Betriebszugehörigkeit von über 20 Jahren bekommt jede/r 2. eine Abfindung

Negative psychologische Wirkung des Arbeitsrechts, insbesondere des Kündigungsschutzes?

Wie sehen die Personalverantwortlichen der Betriebe das Arbeitsrecht?

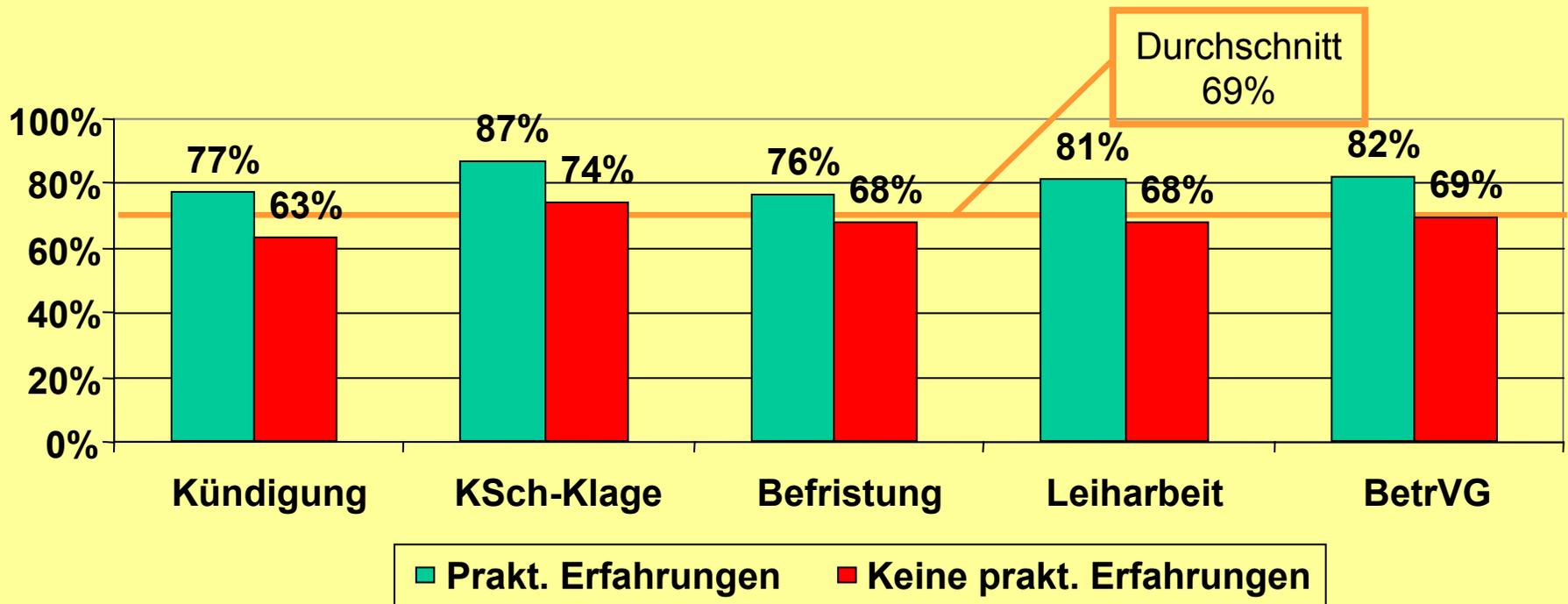
Personalverantwortliche: Was ist das wichtigste arbeitsrechtliche Reformprojekt?

Es nennen:



Stehen praktische Erfahrungen hinter den Reformwünschen?

Anteil der Betriebe, die in irgendeinem arbeitsrechtlichen Bereich Reformbedarf sehen, aufgeteilt nach praktischen Erfahrungen/ohne Erfahrungen im jeweiligen Bereich



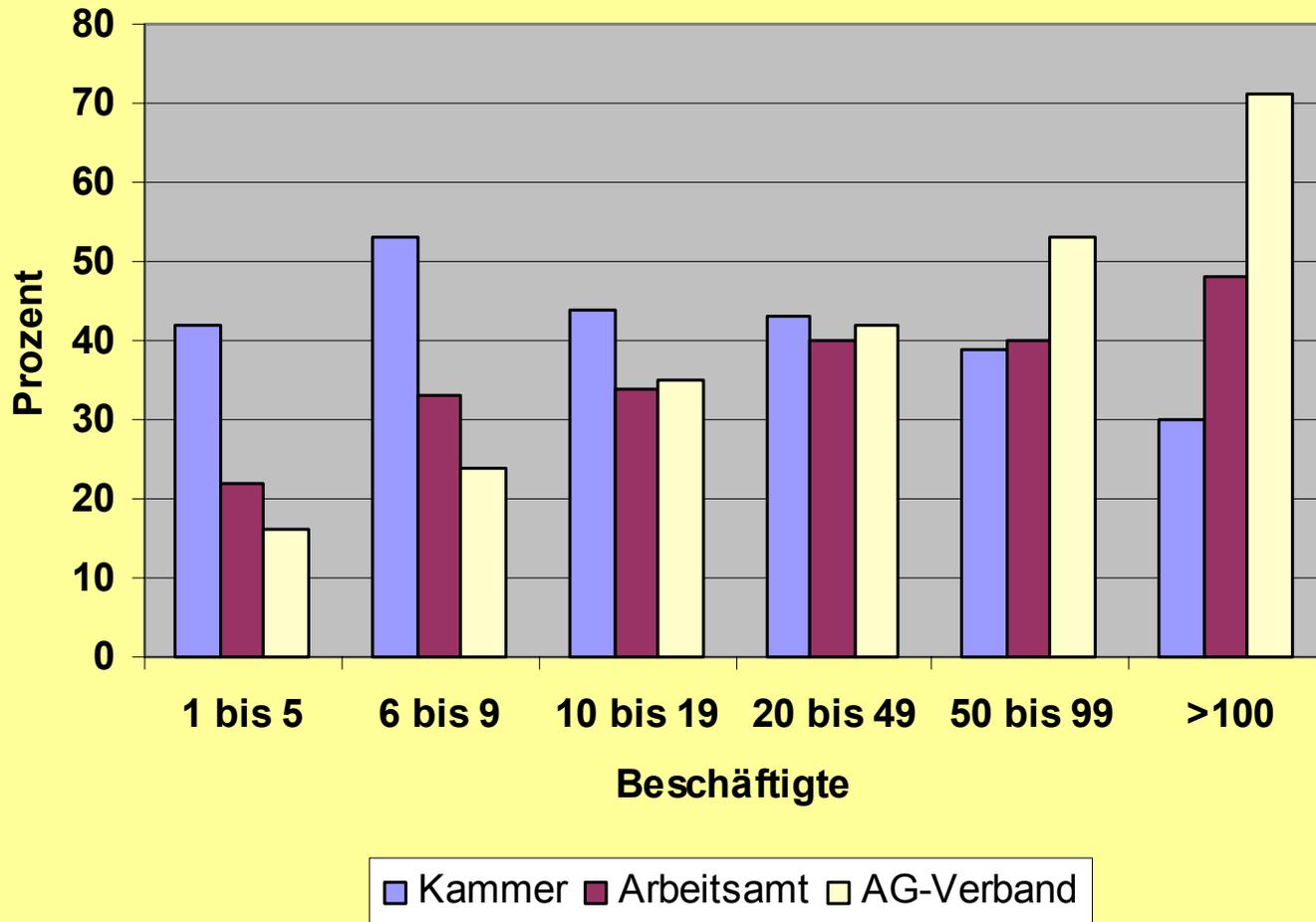
- Fast $\frac{1}{3}$ der Personalverantwortlichen sehen überhaupt keinen Reformbedarf

Aber:

- Praktische Erfahrung mit dem Arbeitsrecht erhöht die Skepsis

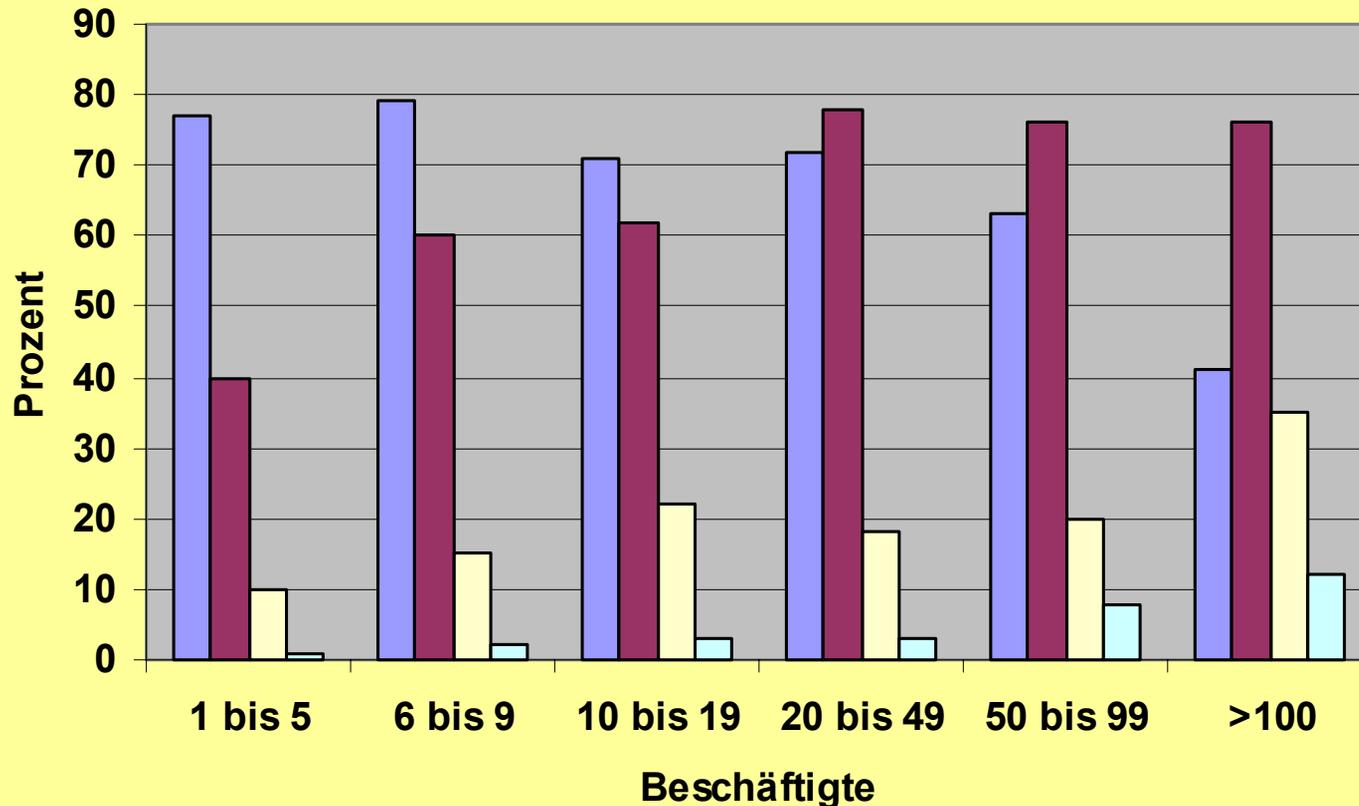
Woher beziehen die Personalverantwortlichen ihre arbeitsrechtlichen Kenntnisse I?

Inanspruchnahme von Informationsquellen nach Betriebsgröße



Woher beziehen die Personalverantwortlichen ihre arbeitsrechtlichen Kenntnisse II?

Inanspruchnahme von Informationsquellen nach Betriebsgröße



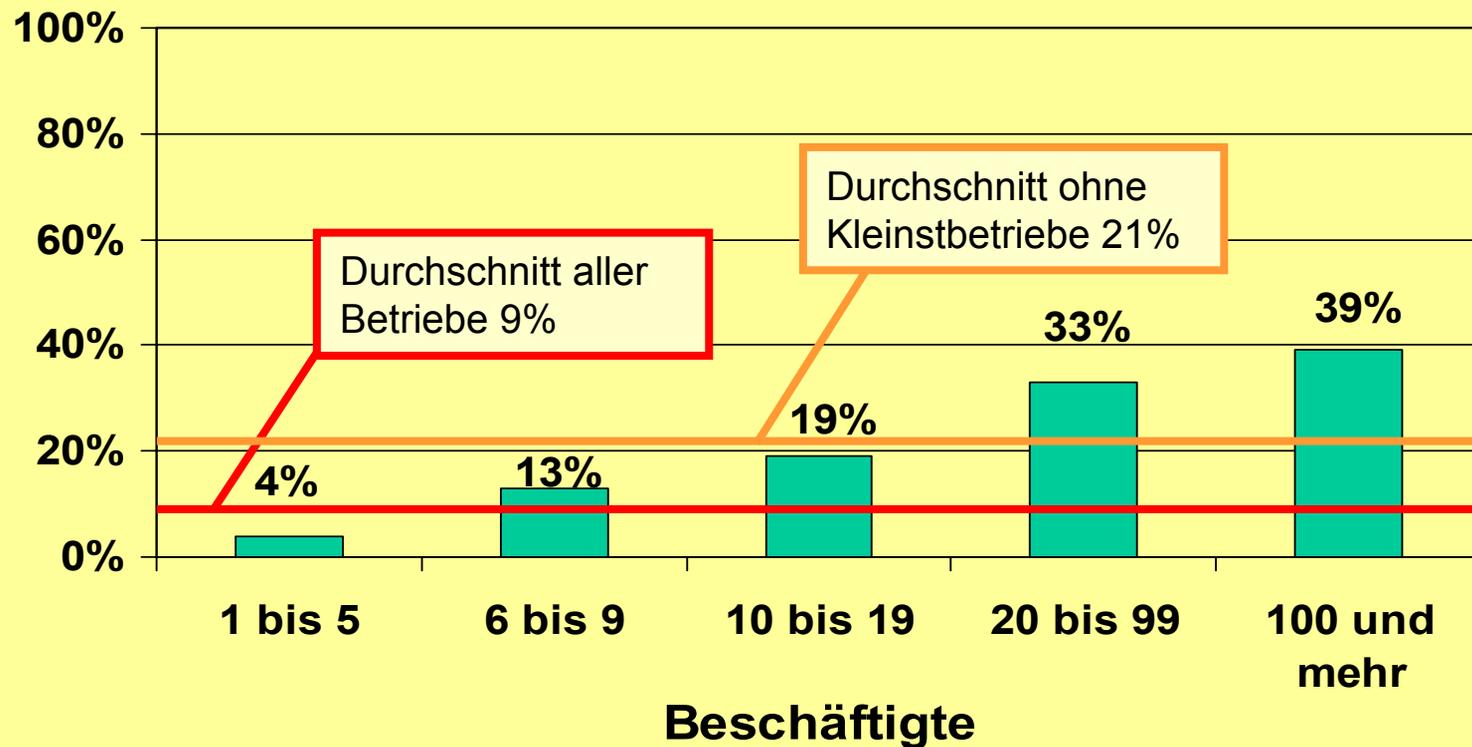
■ Steuerberater ■ Anwalt □ andere □ Volljurist in Personalabteilung

Schränkt der Kündigungsschutz unangemessen ein?

Hindert der Kündigungsschutz die Unternehmen an eigentlich beabsichtigten Kündigungen –
möglicherweise ökonomisch notwendigen?

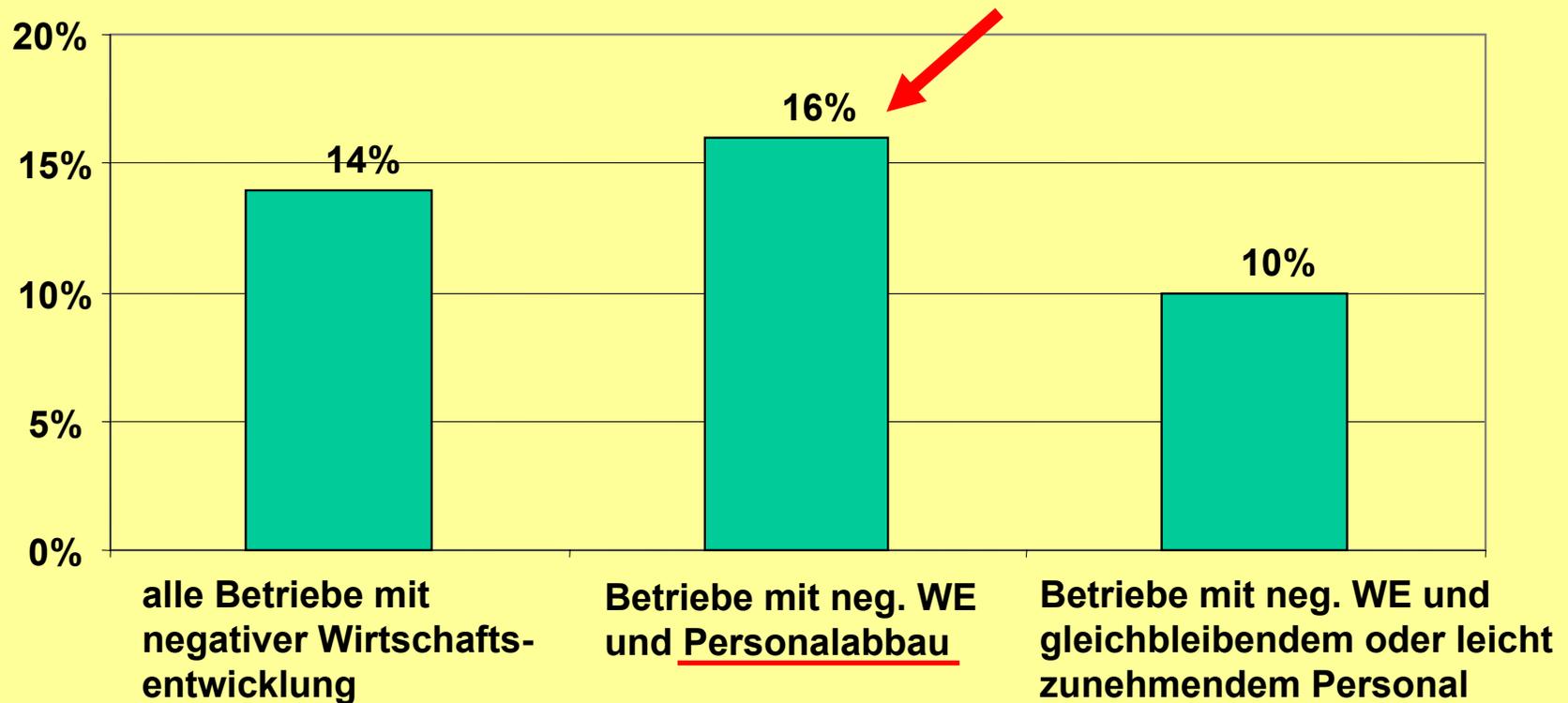
Absehen von Kündigungen ?

Anteil der Personalverantwortlichen, die Kündigungen erwogen, aber nicht ausgesprochen haben



Absehen von Kündigungen und wirtschaftliche Entwicklung

Betriebe mit negativer wirtschaftlicher Entwicklung, die Kündigungen erwogen, aber nicht ausgesprochen haben



Es gibt keinen empirischen Beleg

für die Verhinderung ökonomisch notwendiger
Kündigungen durch das Kündigungsschutzgesetz

→ denn nur wenige Personalverantwortliche sehen von Kündigungen ab,
am meisten diejenigen, die gleichzeitig erfolgreich Personal abgebaut
haben

und für Einstellungen:

Studien zum Einfluss des Schwellenwertes im KschG auf das Einstellungsverhalten I

- **Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA)**
 - **(Bauer/Bender/Bonin 2004)**
 - Nach der Heraufsetzung des Schwellenwerts 1996 auf 10 ist die Einstellungsquote gleich geblieben
 - nach der Herabsetzung 1999 sind die Einstellungsraten in Betrieben mit 6-10 Beschäftigten sogar wieder gestiegen

Datenquelle: Beschäftigungsstatistik

- **(Verick 2004)**
 - Kein Einfluss des KSchG auf das Einstellungsverhalten aufgrund der Änderungen des Schwellenwertes 1996 und 1998.

Datenquelle: IAB-Betriebspanel

Studien zum Einfluss des Schwellenwertes auf das Einstellungsverhalten II

- **OECD 1999**

→ der internationale Vergleich ergab keinen Zusammenhang zwischen Arbeitslosenquote und Rigidität des KSchG

- **Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG) (Friedrich/Hägele 1997)**

→ nicht die Schwellenwerte, sondern Überstunden sind ein Hemmnis für mehr Beschäftigung

Datenquelle: schriftliche Befragung von 1.482 KMU

- **Studie von Wagner/Schnabel/Kölling (2001)**

→ Betriebe verhalten sich an der Schwelle des KSchG nach einer positiven wirtschaftlichen Entwicklung bezüglich Einstellungen nicht anders als Betriebe über der Schwelle

Datenquelle: IAB-Betriebspanel

Die repräsentative Befragung des WSI ergab:

KEINEN Einfluss auf Einstellungen haben

- Erfahrungen mit Kündigungen
- Erfahrungen mit Aufhebungsverträgen
- Erfahrungen mit dem Arbeitsgericht
- Reformbedarf beim Kündigungsschutz
- Probleme, den Kündigungsschutz zu überblicken
- Absehen von Kündigungen

Quelle: WSI-Befragung zur betrieblichen Personalpolitik (2003), Eigene Berechnungen, multivariate Analyse (gewichtete Ergebnisse).

Positiven Einfluss auf Einstellungen haben

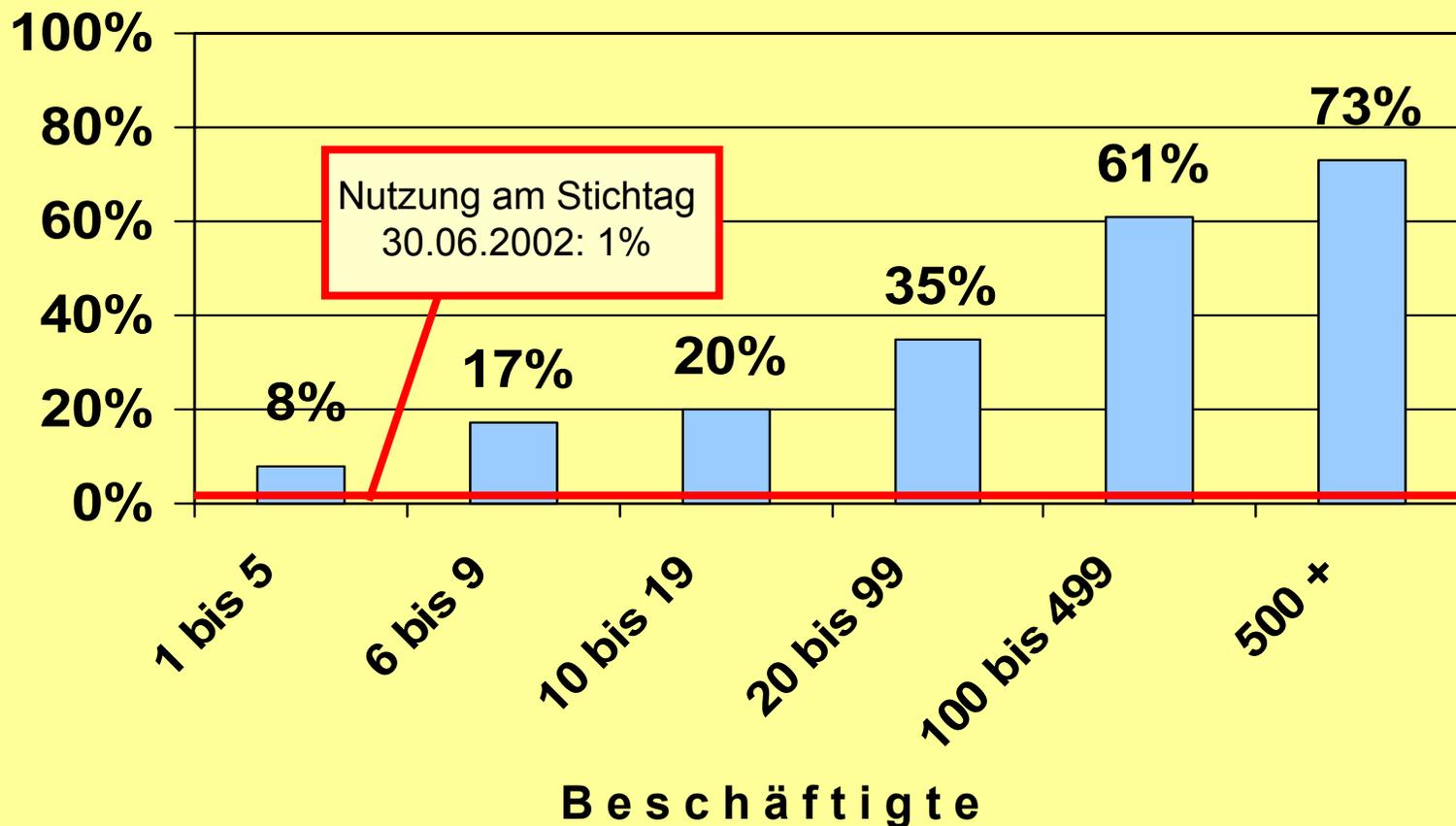
- wirtschaftliche Lage
- Weiterbildung der Beschäftigten

Quelle: WSI-Befragung zur betrieblichen Personalpolitik (2003), Eigene Berechnungen, multivariate Analyse (gewichtete Ergebnisse).

- Abschluss von Verträgen, die keinen Kündigungsschutz vermitteln können?
 - Leiharbeit
 - Befristung
 - Werkverträge / freie Mitarbeit

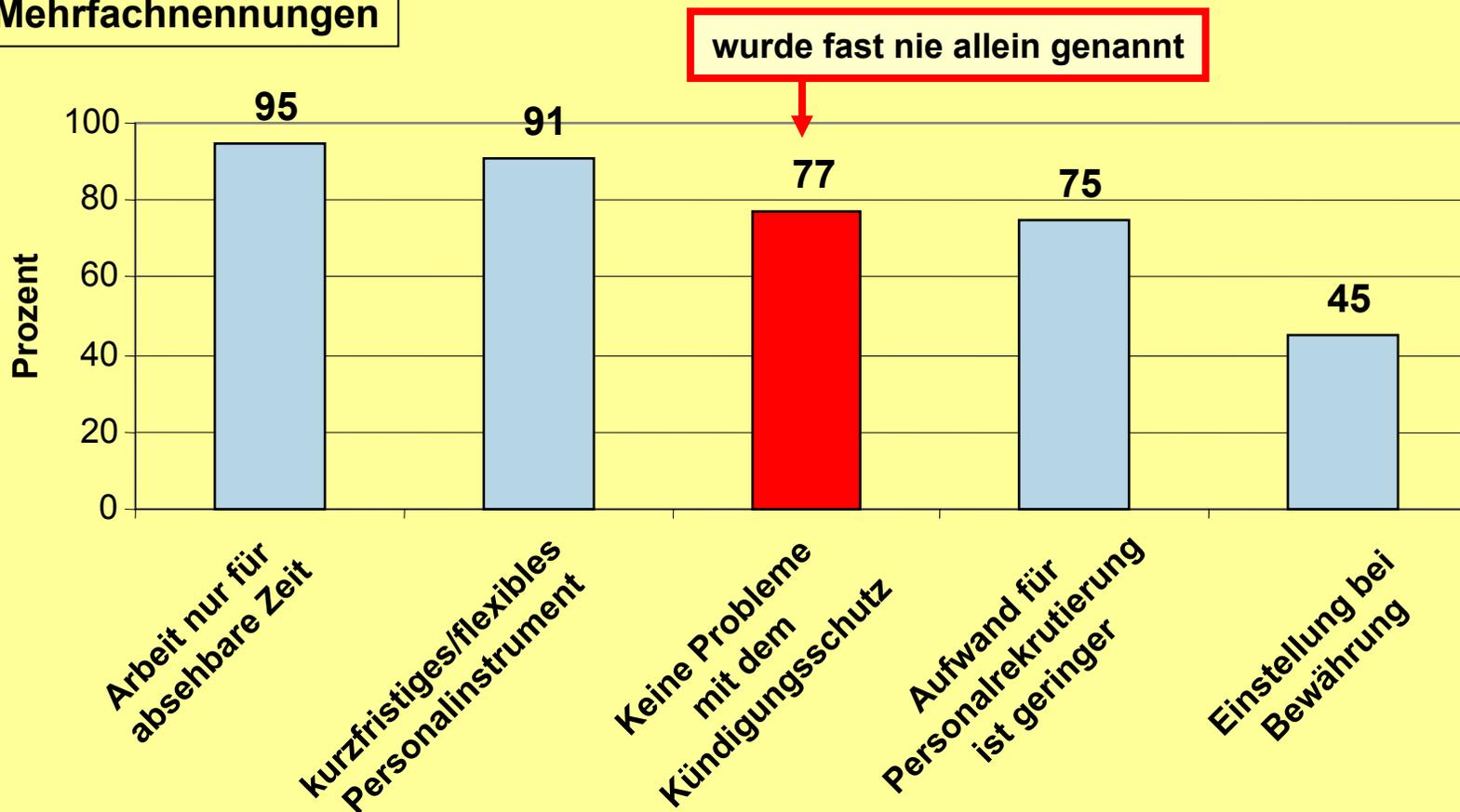
Betriebe, die in den letzten 5 Jahren Erfahrung mit Leiharbeit gemacht haben

Insgesamt: geringe Nutzung
am meisten in Großbetrieben



Gründe für den Einsatz von Leiharbeit*

Mehrfachnennungen

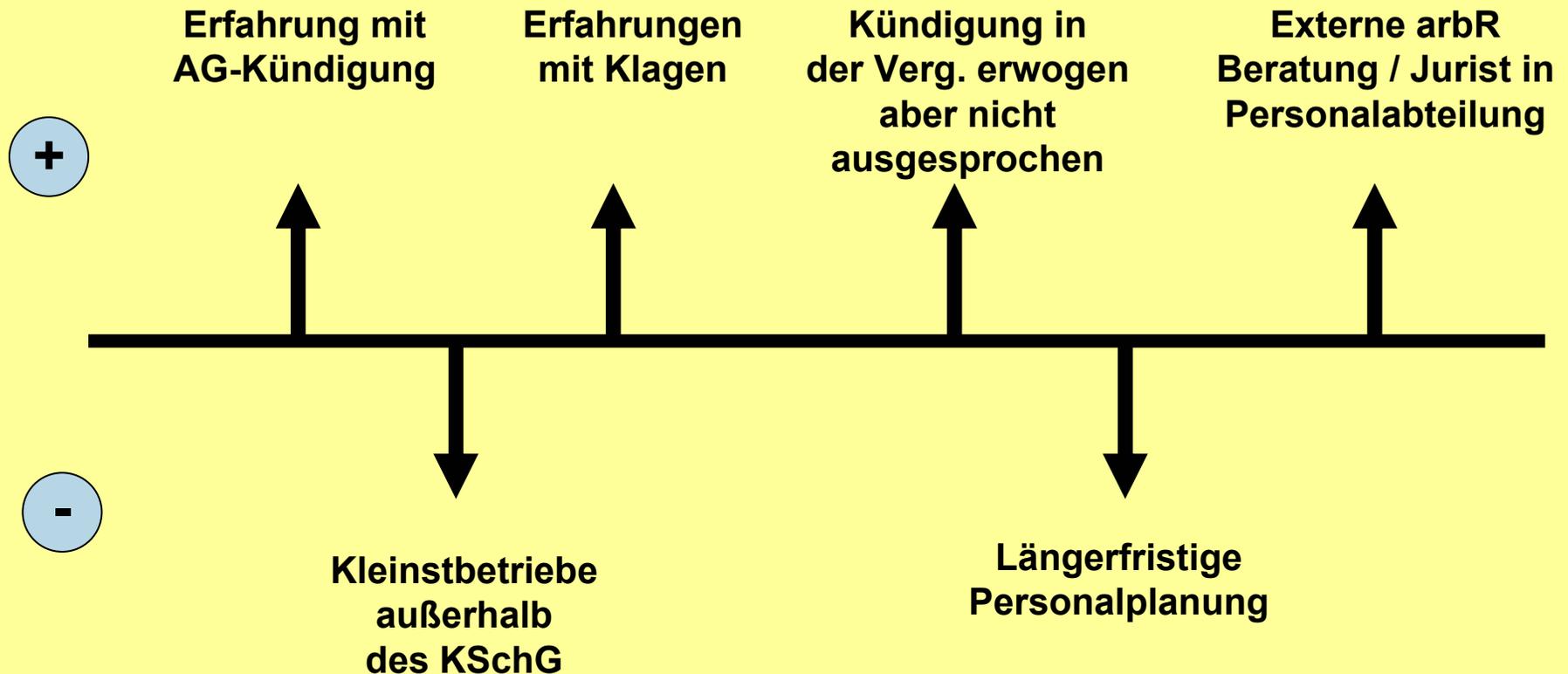


Quelle: WSI-Befragung zur betrieblichen Personalpolitik (2003), Eigene Berechnungen (gewichtete Ergebnisse).

* Antworten waren vorgegeben, Mehrfachnennungen waren möglich

Einsatz von Leiharbeit zur Umgehung des Kündigungsschutzes

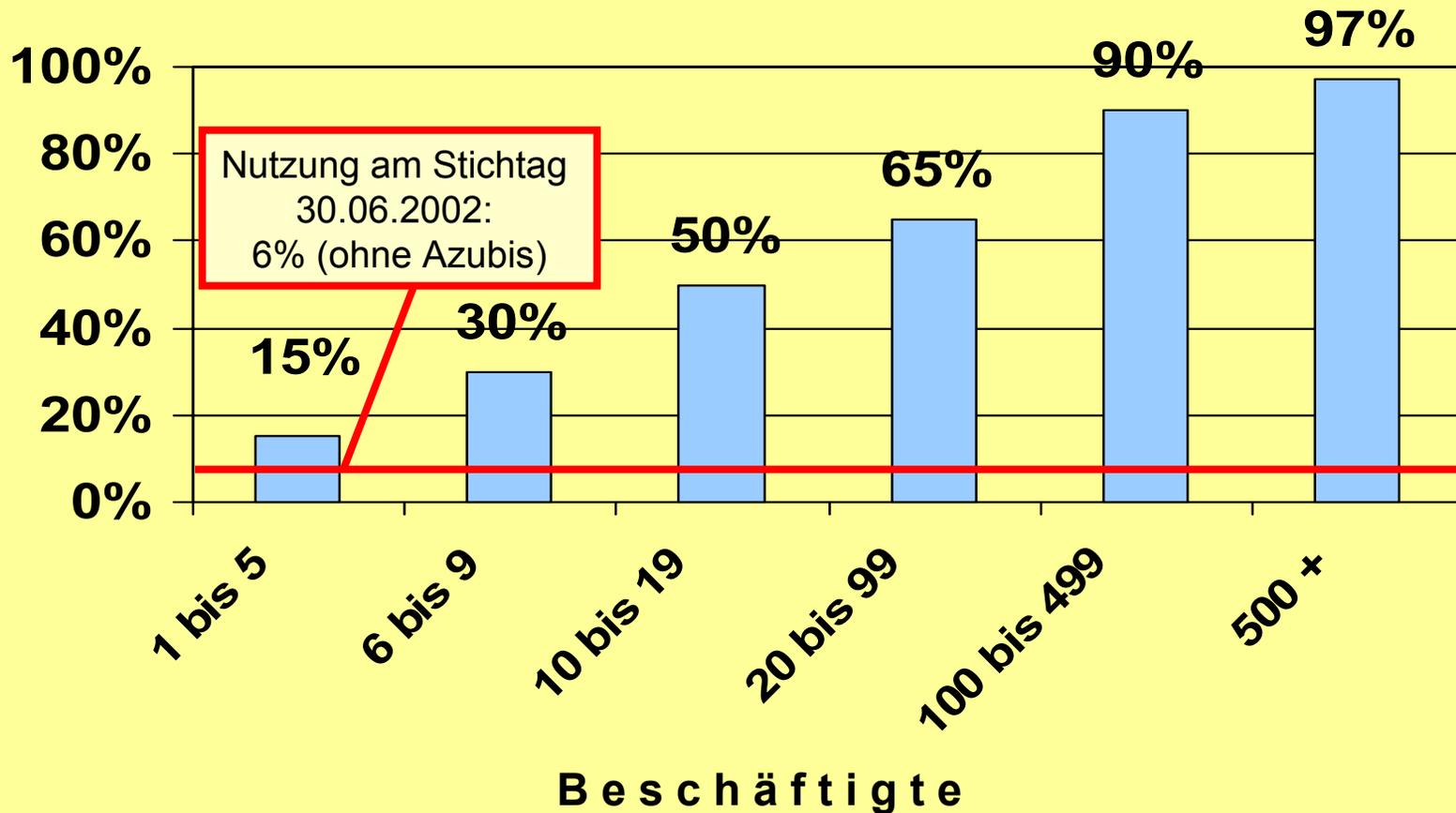
77 % aller Personalverantwortlichen, die Leiharbeit einsetzten, antworteten unter anderem, dass sie dies zur Umgehung des KSchG tun. Auf diese Antwort hatten folgende Faktoren einen Einfluss:



Quelle: WSI-Befragung zur betrieblichen Personalpolitik (2003), Eigene Berechnungen, multivariate Analyse (gewichtete Ergebnisse).

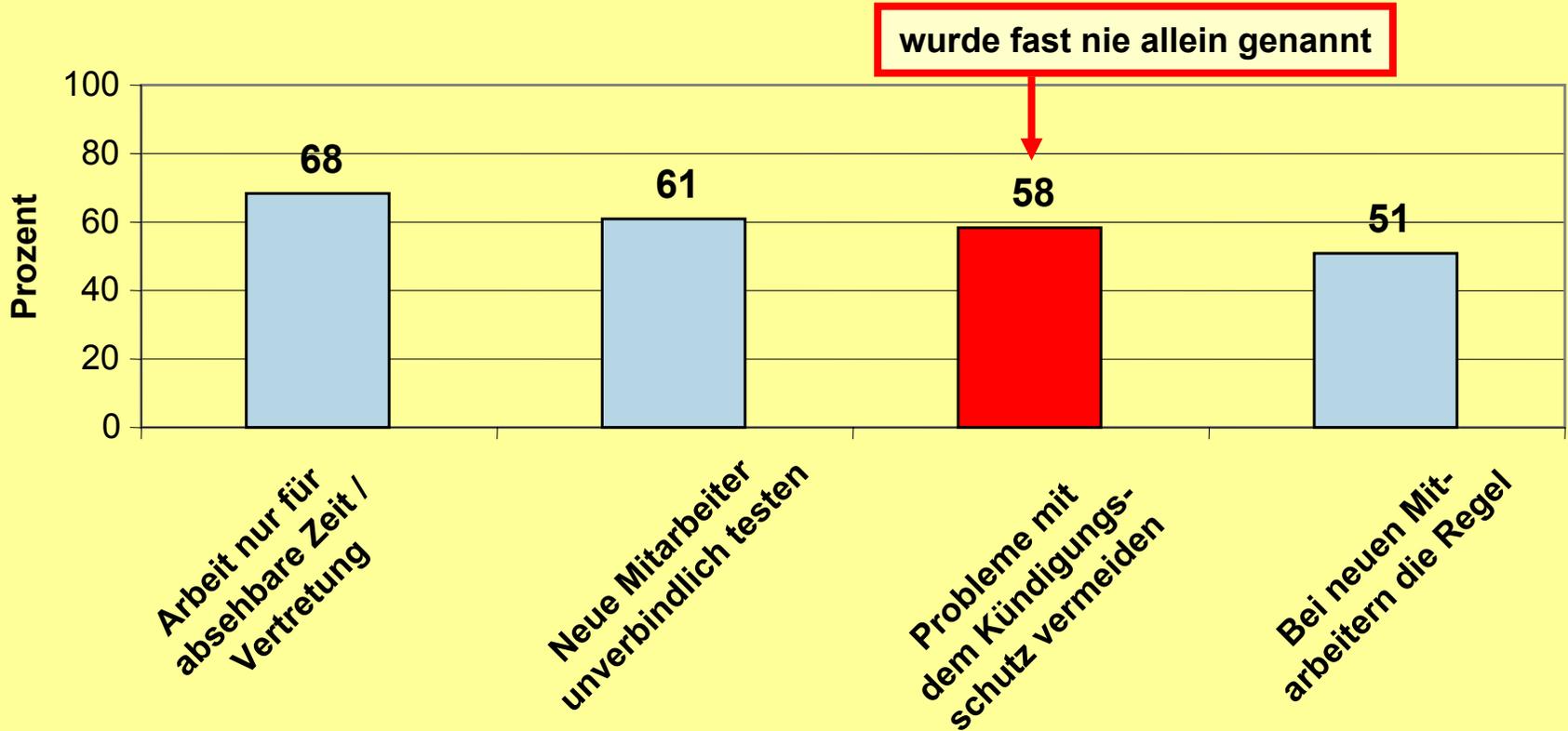
Betriebe, die in den letzten 5 Jahren Erfahrung mit Befristungen gemacht haben

Insgesamt: geringe Nutzung
am meisten in Großbetrieben



Gründe für den Einsatz von befristeten Arbeitsverträgen*

Mehrfachnennungen

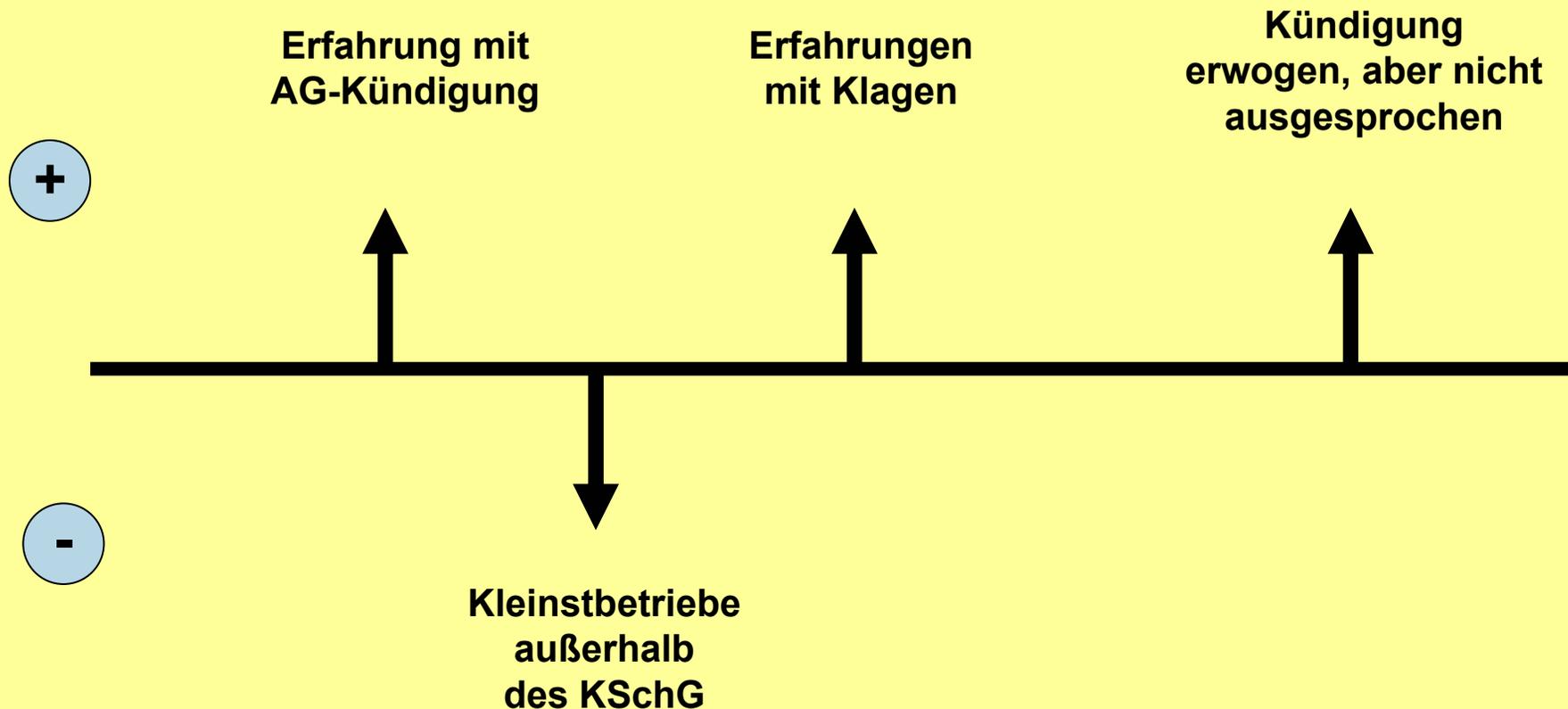


Quelle: WSI-Befragung zur betrieblichen Personalpolitik (2003), Eigene Berechnungen (gewichtete Ergebnisse).
* Antworten waren vorgegeben, Mehrfachnennungen waren möglich

Hans **Böckler**
Stiftung

Einsatz von Befristungen zur Umgehung des Kündigungsschutzes

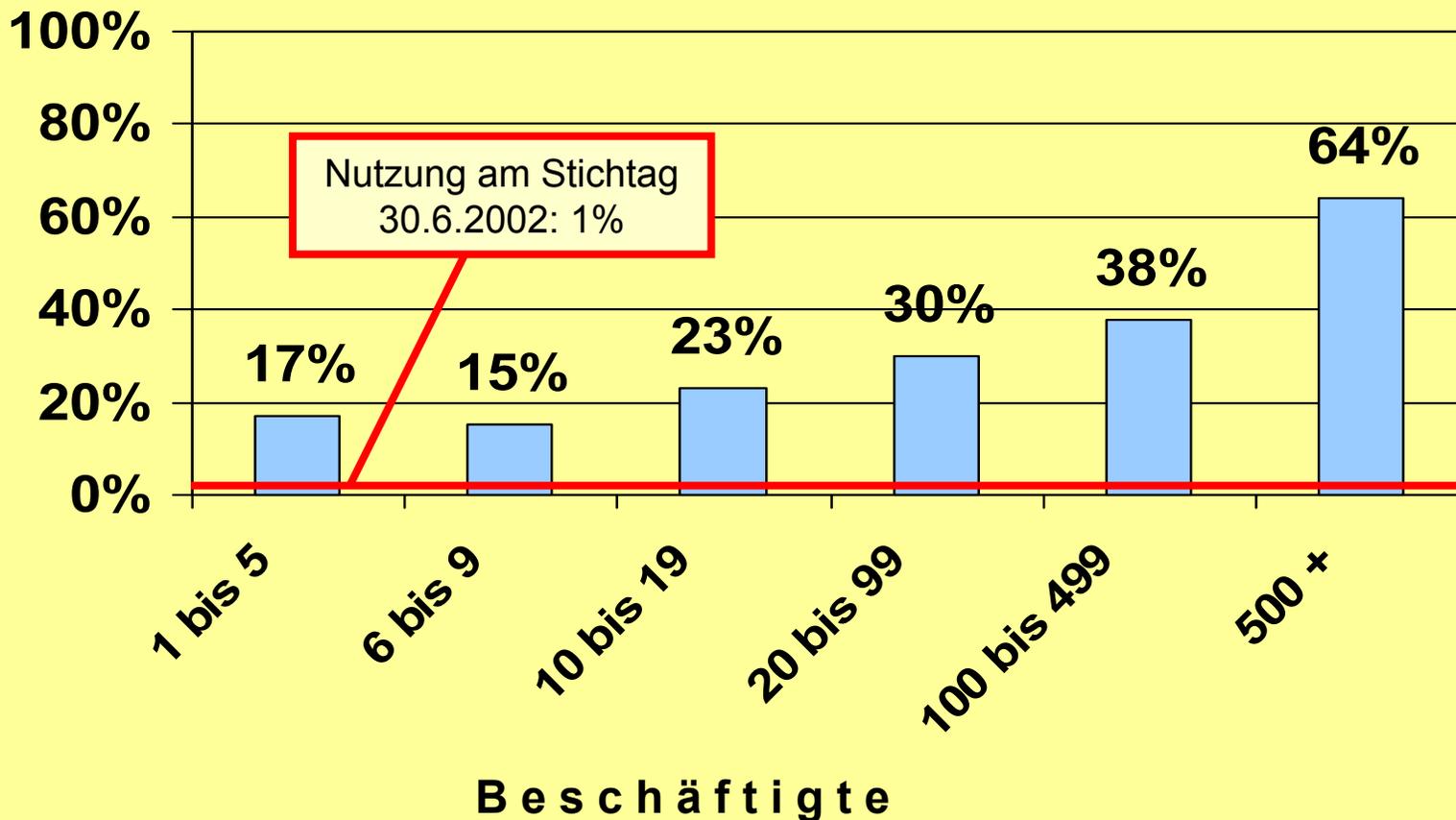
58 % aller Personalverantwortlichen, die befristete Verträge einsetzten, antworteten unter anderem, dass sie dies zur Umgehung des KSchG tun. Auf diese Antwort hatten folgende Faktoren einen Einfluss:



Quelle: WSI-Befragung zur betrieblichen Personalpolitik (2003), Eigene Berechnungen, multivariate Analyse (gewichtete Ergebnisse).

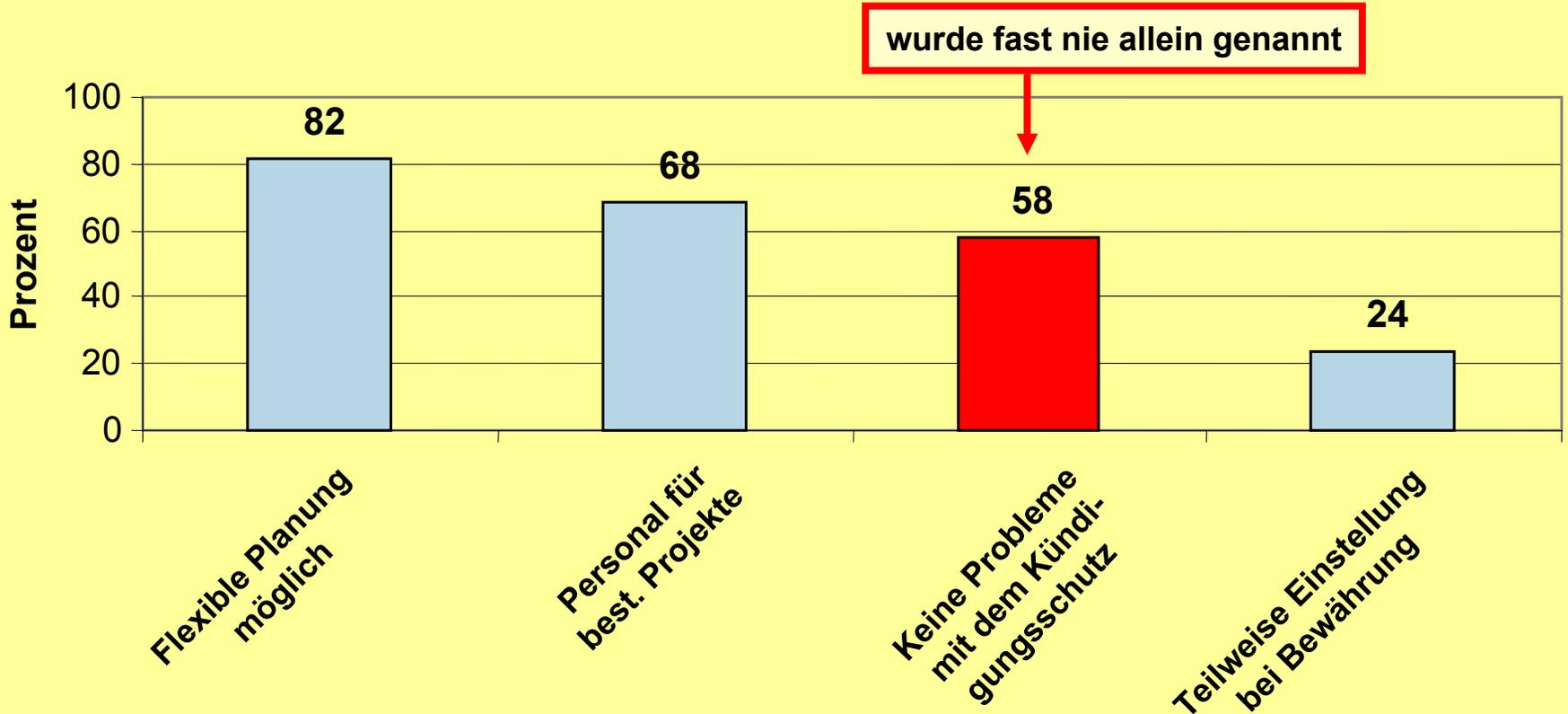
Betriebe, die in den letzten 5 Jahren Erfahrung mit Werkverträgen gemacht haben

Insgesamt: geringe Nutzung von Werkverträgen/freier Mitarbeit



Gründe für den Einsatz von Werkverträgen / freier Mitarbeiter *

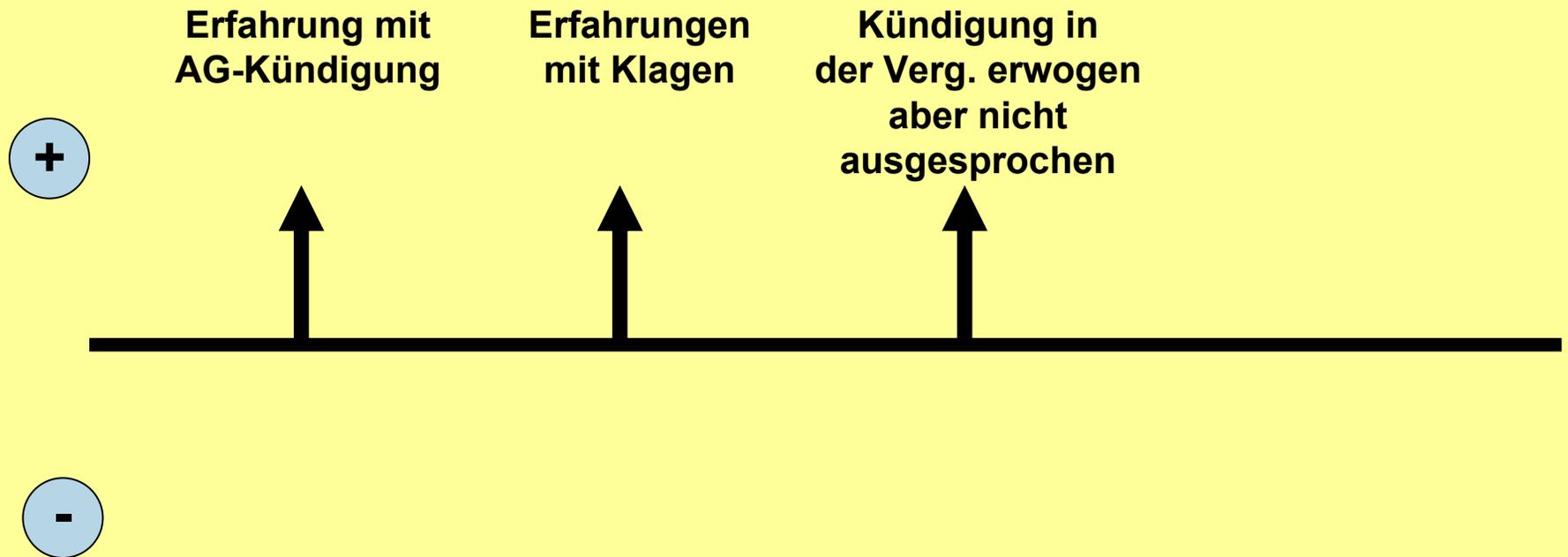
Mehrfachnennungen



Quelle: WSI-Befragung zur betrieblichen Personalpolitik (2003), Eigene Berechnungen (gewichtete Ergebnisse).
* Antworten waren vorgegeben, Mehrfachnennungen waren möglich

Einsatz von Werkverträgen/freier Mitarbeit zur Umgehung des Kündigungsschutzes

58 % aller Personalverantwortlichen, die Werkverträge einsetzten, antworteten unter anderem, dass sie dies zur Umgehung des KSchG tun. Auf diese Antwort hatten folgende Faktoren einen Einfluss:



Quelle: WSI-Befragung zur betrieblichen Personalpolitik (2003), Eigene Berechnungen, multivariate Analyse (gewichtete Ergebnisse).

Gesetzlicher Kündigungsschutz:

Verhindert nicht ökonomisch notwendige Kündigungen

Beschäftigungshemmnis?

- gewiss nicht

Aber: Das Arbeitsrecht wird als kompliziert und undurchsichtig gesehen