

Projekt Regulierung des Arbeitsmarktes (REGAM)

Projektmitarbeit: Prof. Dr. Heide Pfarr, Silke Bothfeld, Dr. Lutz C. Kaiser, Martin Kimmich, Andreas Peuker, Karen Ullmann

im Februar 2004

Kündigungen, Abfindungen, Kündigungsschutzklagen – Wie sieht die Praxis aus?

1. Die rechtspolitische Diskussion

Der Kündigungsschutz wird in der öffentlichen Diskussion verbreitet als eine Ursache für die hohe Arbeitslosigkeit angesehen¹. Durch ihn würden Betriebe davon abgehalten, neue Beschäftigte einzustellen, obwohl dies von der anfallenden Arbeit her möglich wäre². Denn die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses sei außerordentlich schwierig, das Arbeitsrecht selbst für Fachleute nicht zu überblicken³. Entschlüsse sich ein Betrieb zu einer Kündigung, erwarte ihn mit hoher Wahrscheinlichkeit eine teure gerichtliche Auseinandersetzung, deren Ergebnis nicht prognostizierbar sei⁴. Hierdurch würden die Betriebe zu teuren Abfindungsvergleichen gezwungen. Gerade die betriebsbedingte Kündigungen bereiteten den Betrieben erhebliche Schwierigkeiten; dies vor allem für den Nachweis des betrieblichen Erfordernisses der Kündigung und die Sozialauswahl⁵.

Empirische Erkenntnisse über die Praxis von Kündigungen oder Klagen durch Arbeitnehmer sind relativ selten. Das REGAM-Projekt verfolgt das Ziel, die zum Teil

¹ für die juristische Diskussion: Rütters, Neue Juristische Wochenschrift 2002, S.1601; Willemsen, Neue juristische Wochenschrift 2000, S.2779; Hromadka, Arbeit und Arbeitsrecht 2002, S.261 und Zeitschrift für Arbeitsrecht 2002, S.383; Bauer, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 2002, S.529; Buchner, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 2002, S.533; Neef, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 2000, S.7; Busch, Betriebs-Berater, 2003, S.470

² für viele: Jeger, Wirtschaftsdienst 4/2003, S.215 (216); Bauer, NZA 2002, S.529 (530); Hromadka, AuA 2002, S.261;

³ Jeger, Wirtschaftsdienst 4/2003, S.215 (216); Buchner: NZA 2002, S.533 (534);

⁴ Willemsen, NJW 2000, S. 2279 (und 2780); Hromadka, Wirtschaftsdienst 4/2003, S.223 (225);

⁵ Berkowsky, DB 15/1996, S.778

aufgeheizte, aber nur wenig fundierte Debatte durch das Einbringen empirischer Ergebnisse zu versachlichen. Dafür legt es neue Erkenntnisse vor.

2. Kündigungsgründe und die Einflussfaktoren für betriebsbedingte Kündigungen

Gegenstand der aktuellen rechtspolitischen Diskussionen um den Kündigungsschutz ist vor allem die betriebsbedingte Kündigung. Die Agenda 2010 erleichtert sie: die Auswahl unter den Beschäftigten, die bei einem Arbeitsplatzabbau in Frage kommen (Sozialauswahl), darf nur noch nach den vier Kriterien Alter, Unterhaltspflichten, Betriebszugehörigkeit und Schwerbehinderung vorgenommen werden. Betriebliche Bedürfnisse hingegen, insbesondere Leistungsunterschiede zwischen Beschäftigten, dürfen nun stärkeres Gewicht finden. Wird eine Namensliste der zu kündigenden Personen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart, soll diese nur dann gerichtlich angreifbar sein, wenn sie grob fehlerhaft ist.

In der WSI-Befragung zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen (2001) gaben rund zwei Drittel der Gekündigten an, ihnen sei aus betriebsbedingten Gründen gekündigt worden. Dieses Ergebnis deckt sich mit dem aus der WSI-Befragung zur betrieblichen Personalpolitik (2003): nur ein Drittel aller Betriebe, die gekündigt hatten, hatten keine Erfahrungen mit betriebsbedingten Kündigungen. Wird angenommen, dass die Kündigungen relativ proportional über alle Betriebe verteilt sind, kann dieses Ergebnis darauf hindeuten, dass zwei Drittel aller Kündigungen betriebsbedingt sind.

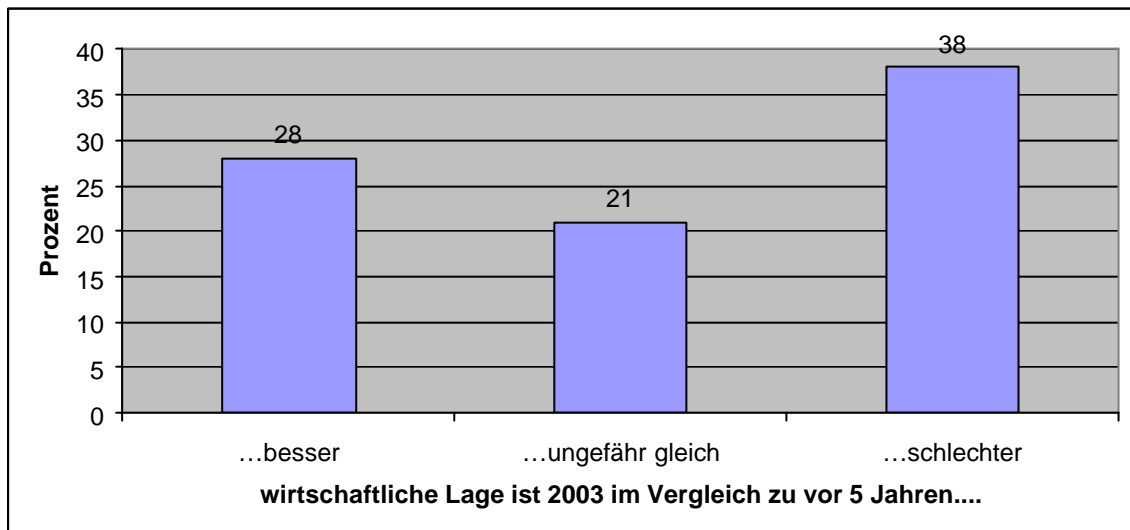
Bezogen auf die Verteilung der Kündigungsgründe gibt es im Vergleich zur Untersuchung des Max-Planck-Instituts⁶ vor 20 Jahren eine erhebliche Verschiebung: in der damaligen Untersuchung machte der Anteil der betriebsbedingten Kündigungen ein gutes Drittel aus. Zwei Drittel entfielen auf verhaltens- und personenbedingte Kündigungen. Das Verhältnis der Kündigungsgründe hat sich also zur betriebsbedingten Kündigung hin verschoben.

⁶ Falke/Höland/Rohde/Zimmermann, Kündigungspraxis und Kündigungsschutz in der Bundesrepublik Deutschland, 1981

a) Einfluss der wirtschaftlichen Lage des Betriebes

Eine Erklärung hierfür könnte in den wirtschaftlichen Rahmendaten liegen. Die Jahre 1979 und 1980 waren durch einen entspannten Arbeitsmarkt und eine besonders niedrige Arbeitslosenquote von 3,8 % gekennzeichnet. Für betriebsbedingte Kündigungen bestand daher in geringerem Maße Anlass. Diese Hypothese wird dadurch bestätigt, dass die Erfahrung eines Betriebs mit betriebsbedingten Kündigungen stark von der jeweiligen wirtschaftlichen Lage abhängt. Abbildung 1 zeigt das Verhältnis von „Erfahrung mit betriebsbedingten Kündigungen“ zur wirtschaftlichen Entwicklung der jeweiligen Betriebe in den letzten 5 Jahren.

Abbildung 1: Wie hoch ist der Anteil der Betriebe, die betriebsbedingt gekündigt hatten, in Abhängigkeit zu ihrer wirtschaftlichen Entwicklung?



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

Wir haben in einem multivariaten Modell untersucht, welche Einflüsse es waren, die einen Betrieb zu betriebsbedingten Kündigungen veranlasst hat. Hierbei zeigt sich deutlich und wenig überraschend: es ist die wirtschaftliche Entwicklung, die hoch signifikant für betriebsbedingte Kündigungen ist. Dafür spricht auch, dass im Westen nur ein Drittel der Betriebe Erfahrungen mit betriebsbedingten Kündigungen haben, im Osten dagegen 43 %.

b) Weitere Einflussfaktoren für den Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen

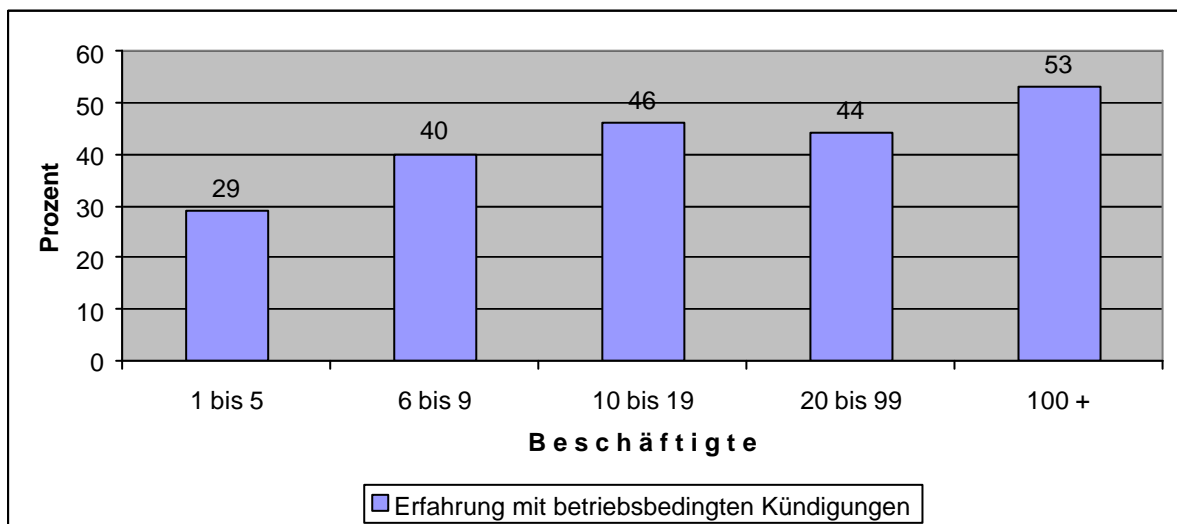
Ebenso hatte die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Branche einen signifikanten Einfluss darauf, ob der Betrieb Erfahrungen mit betriebsbedingten Kündigungen hatte

oder nicht: Branchen, die sehr von der Binnennachfrage abhängen (Verbrauchs- und Produktionsgüter, Kfz-Handel und Reparatur sowie Tankstellen und das Baugewerbe), sprachen signifikant häufiger betriebsbedingte Kündigungen aus. In Branchen, denen es wirtschaftlich gesehen relativ gut geht (Kredit und Versicherungen), sowie im Sektor Gesundheit und Soziales, liegt die Wahrscheinlichkeit, in den letzten 5 Jahren Erfahrungen mit betriebsbedingten Kündigungen gemacht zu haben, unter dem Durchschnitt. Gleiches gilt für den hochsubventionierten Bereich (Bergbau, Energie, Wasser).

In Betrieben, die Erfahrungen mit Leiharbeit, Befristungen und Aufhebungsverträgen haben, ist die Wahrscheinlichkeit, dass auch betriebsbedingt gekündigt worden war, signifikant höher. Dies spricht für einen Substitutionseffekt: durch betriebsbedingte Kündigungen wurde die Stammebelegschaft verkleinert, um diese dann durch atypische Beschäftigte zu ersetzen⁷.

Überraschend ist, dass die Betriebsgröße keinen entscheidenden Einfluss auf betriebsbedingte Kündigungen hat (Abbildung 2):

Abbildung 2 Abhängigkeit der Erfahrung mit betriebsbedingten Kündigungen von der Betriebsgröße



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

⁷ die betriebliche Einsatzlogik von Leiharbeit wird Zurzeit in einem von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekt am IAB untersucht. Vgl. im Übrigen aber unsere Untersuchung über betriebliche Personalpolitiken (im Erscheinen).

Zwar geben kleine Betriebe seltener an, Erfahrungen mit betriebsbedingten Kündigungen zu haben. Werden diese Ergebnisse aber im multivariaten Modell überprüft, ist nur der erste Sprung statistisch signifikant: Betriebe der Betriebsgrößenklasse 6-9 kündigen häufiger betriebsbedingt als Kleinstbetriebe mit 1 bis 5 Beschäftigten. Diese wiederum kündigen – wie oben ausgeführt - allgemein weniger als Betriebe anderer Betriebsgrößenklassen. Das Ergebnis ist jedoch nur mäßig signifikant. Der Einfluss der wirtschaftlichen Lage und die Erfahrung mit atypischer Beschäftigung sind dagegen viel bedeutsamer.

3. Probleme mit betriebsbedingten Kündigungen

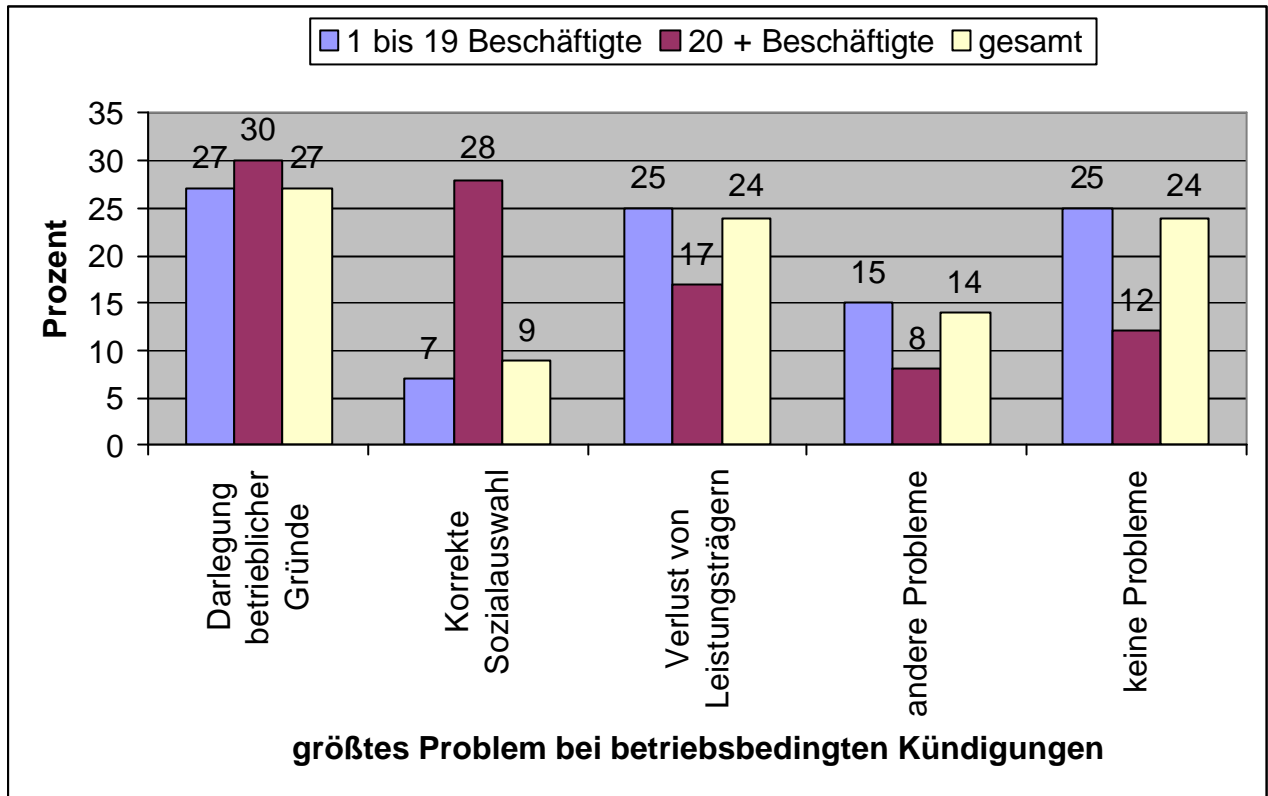
Drei Viertel (76 %) der befragten Betriebe gaben an, Probleme bei der Durchführung der betriebsbedingten Kündigungen gehabt zu haben⁸. Wir fragten auch danach, welche der Anforderungen bei betriebsbedingten Kündigungen das größte Problem darstellte:

- die Darlegung der betrieblichen Gründe für den Arbeitsplatzabbau
- die korrekte Sozialauswahl unter den in Frage kommenden Beschäftigten für die Kündigung
- der Verlust von Leistungsträgern, wenn nach der Sozialauswahl einem solchen gekündigt werden müsste,
- oder andere Probleme.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Antworten der kleinen Betriebe sich hier nur zum Teil von denen der größeren Betriebe unterscheiden:

⁸ Ein nicht geringer Teil der Umstände, die den Betrieben Probleme bereiten, konnten durch die Befragung nicht geklärt werden: 15 % der Betriebe gaben an, andere Probleme als die genannten gehabt zu haben.

Abbildung 3: Größtes Problem bei der betriebsbedingten Kündigung in Abhängigkeit von der Betriebsgröße



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

Das Problem, durch betriebsbedingte Kündigungen Leistungsträger verloren zu haben⁹ (24 %), sowie Probleme bei der Darlegung der betrieblichen Gründe (27 %) hatten knapp ein Viertel aller Betriebe. Nur bei der Sozialauswahl gibt es einen merklichen Unterschied zwischen Betrieben mit bis zu 19 und denen mit 20 und mehr Beschäftigten: nur 7 % der Betriebe mit 1-19 Beschäftigten empfanden die Sozialauswahl als problematisch. Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten hatten dagegen in 28 % der Fälle solche Probleme. Keinen Unterschied gab es in der Einschätzung der Probleme im Ost-West-Vergleich.

Die Tatsache, dass Kleinbetriebe (1- 19 Beschäftigte) weniger Probleme mit der Sozialauswahl haben, ist verständlich. In einem kleinen Betrieb muss zwischen weniger Personen eine Auswahl getroffen werden – sie wird dadurch zwangsläufig einfacher.

⁹ Bei der Interpretation der Ergebnisse muss darauf geachtet werden, dass es möglicherweise nicht allen Befragten möglich war, zwischen der Kategorie „Verlust von Leistungsträgern“ und „Sozialauswahl“ zu unterscheiden, da die richtige Sozialauswahl zum Verlust von Leistungsträgern führen kann.

Erstaunlich ist aber, dass immerhin 6 % der Kleinbetriebe (1 – 5 Beschäftigte) angaben, ihr größtes Problem habe bei der Sozialauswahl gelegen. An den Vorgaben des Kündigungsschutzgesetzes kann dies nicht liegen, da es in dieser Betriebsgrößenklasse gar nicht gilt. Die Antwort ordnet sich aber ein in die Erkenntnis, dass 64 % der Kleinbetriebe die Geltung des Kündigungsschutzgesetzes für ihren Betrieb falsch einschätzen¹⁰.

4. Abfindungen und Aufhebungsverträge

Auch Abfindungen werden nicht in dem Umfang gezahlt, wie die rechtspolitische Debatte glauben lassen will. Dies hatte schon die Beschäftigten-Befragung über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ergeben¹¹. Hier hatten 15 % aller Beschäftigten, die ihren Arbeitsplatz durch Kündigung des Arbeitgebers verloren hatten, angegeben, eine Abfindung erhalten zu haben. Die Chance auf eine Abfindung erhöhte sich bei denjenigen, die gegen ihre Kündigung geklagt hatten; hier waren es 48 %, die schließlich eine Abfindung bekamen. Das ist aber immer noch nicht die Mehrheit.

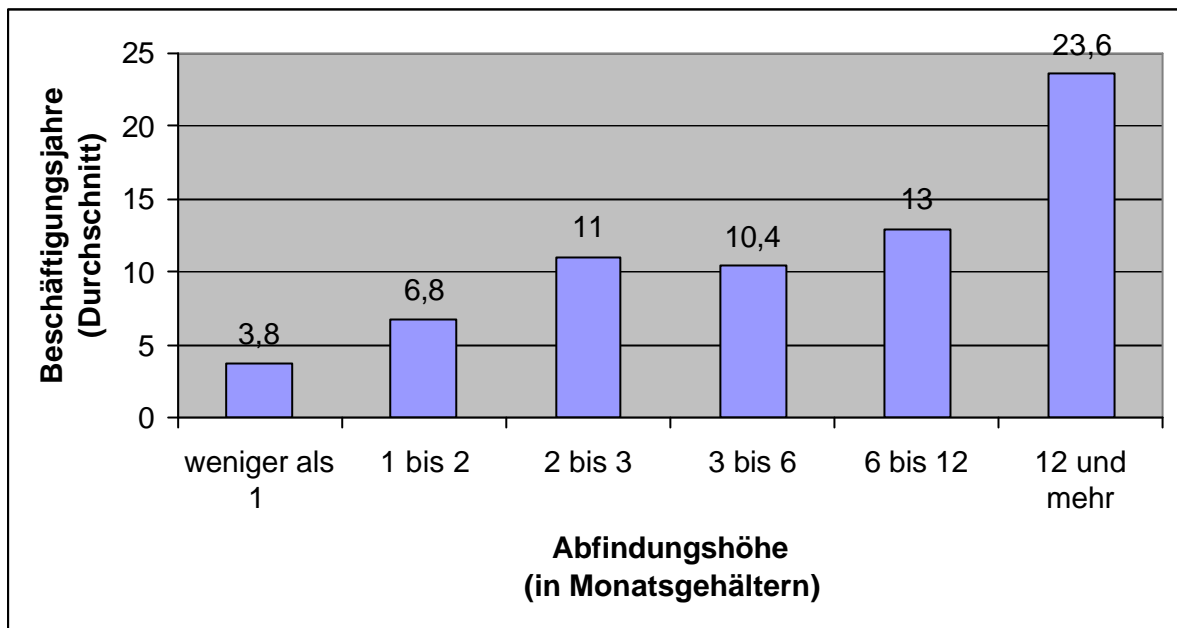
Im Zusammenhang mit der Abfindungspraxis wird für die Berechnung der Abfindungshöhe oft eine Faustformel genannt, von der sich die Arbeitsgerichtsbarkeit bei ihren Vergleichsbemühungen leiten ließe. Danach würden Gekündigte eine Abfindung in Höhe von $\frac{1}{2}$ Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr erhalten¹². Die Berechnungen aus der WSI-Befragung zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen (2001) hatten ergeben, dass diese Abfindungshöhe nicht der Realität entspricht.

¹⁰ Pfarr/Bothfeld/Kaiser/Kimmich/Peuker/Ullmann, Die Geltung des Kündigungsschutzgesetzes von Kleinbetrieben, siehe auch BB 39/2003, S.2061; http://www.boeckler.de/rde/xchg/SID-3D0AB75F-9CF5E938/hbs/hs.xsl/projektlist_projekte_wsi_21948.html

¹¹ Bielenski/Hartmann/Pfarr/Seifert, AuR 3/2003, S.81

¹² Hümmerich, NZA 1999, S.342 (343)

Abbildung 4: Abhängigkeit der Abfindungshöhe von der Beschäftigungsdauer



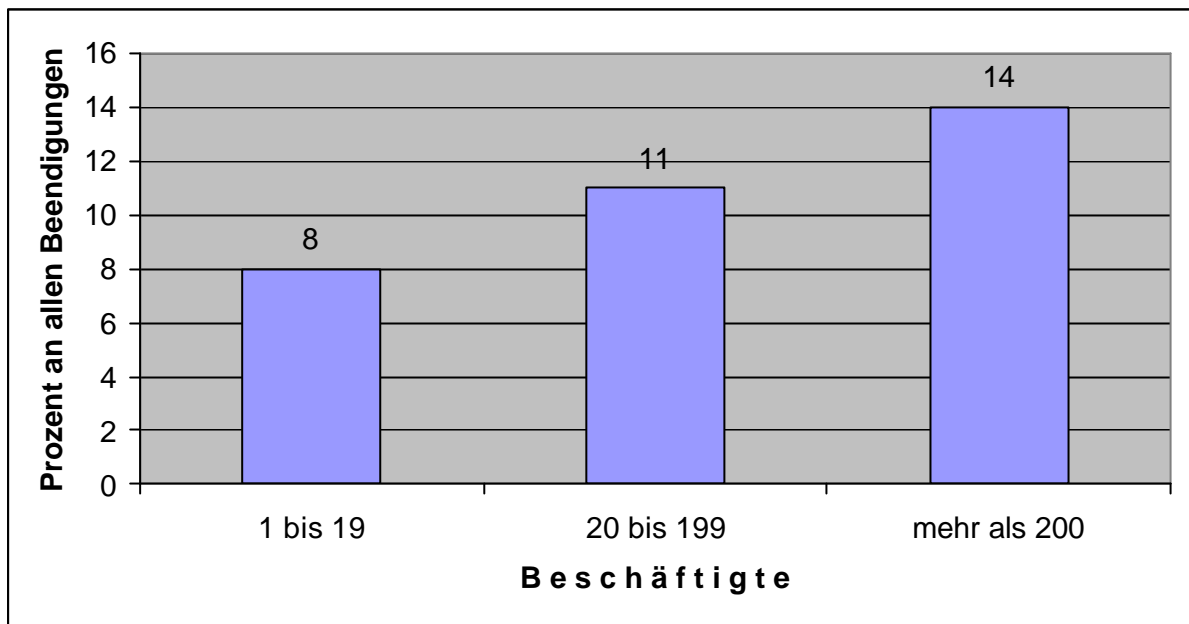
Quelle: WSI-Befragung zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen (2001), eigene Berechnungen (gewichtete Ergebnisse).

Vor allem bei kürzeren Betriebszugehörigkeiten entsprechen die gezahlten Abfindungen nicht der Faustformel: diejenigen, die weniger als ein Monatsgehalt Abfindung bekamen, waren durchschnittlich fast 4 Jahre in dem Betrieb beschäftigt. Erst ab einer Abfindungshöhe von mehr als 6 Monatsgehältern nähert sich die Zahl der durchschnittlich tatsächlich gezahlten Abfindungen der Faustformel an. Um eine Abfindung von über 12 Monatsentgelten zu erhalten, mussten Beschäftigte durchschnittlich mehr als 23 Jahre demselben Betrieb angehören.

Es hat jedoch nicht nur die Betriebszugehörigkeit, sondern auch die Betriebsgröße einen signifikanten Einfluss darauf, ob die Beschäftigten nach einer arbeitgeberseitigen Kündigung eine Abfindung erhalten: in kleineren Betrieben wurden seltener Abfindungen gezahlt. Diese Tendenz wird durch die WSI-Befragung zur betrieblichen Personalpolitik (2003) für die nach einer Klage gezahlten Abfindungen - also für die gerichtlichen und außergerichtlichen Abfindungsvergleiche - bestätigt.

Nach der WSI-Befragung zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen (2001) sind auch Aufhebungsverträge in kleineren Betrieben seltener zu finden: im Durchschnitt aller Betriebe beruhen 10 % der Beendigungen von Arbeitsverhältnissen auf Aufhebungsverträgen. In größeren Betrieben werden häufiger Aufhebungsverträge geschlossen als in kleineren Betrieben:

Abbildung 5: Anteil der Aufhebungsverträge an allen Beendigungen nach Betriebsgröße



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

Es ist damit keinesfalls so, dass Betriebe regelmäßig zur Vermeidung einer Klage Aufhebungsverträge schließen. Kleinere Betriebe tun dies noch seltener als größere Betriebe.

5. Klagehäufigkeit

a) Vorhandenes Datenmaterial

Lange Zeit gab es keine aktuellen Daten darüber, wie hoch der Anteil derer ist, die gegen eine Kündigung des Arbeitgebers Klage erheben. Die letzte Studie, die sich auch damit befasst hat, stammt aus den Jahren 1978/1981¹³. Hier wurde – bei guter Wirtschaftslage - eine Klagehäufigkeit von 8 % ermittelt. Die bereits veröffentlichte, im Auftrag des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) von Infratest-Sozialforschung durchgeführte repräsentative Stichprobenbefragung von Beschäftigten (2001), deren Arbeitsverhältnisse zwischen September 1999 und November 2000 beendet wurden, hat ergeben, dass 11,1 % der Beschäftigten gegen

¹³ Falke/Höland/Rohde/Zimmermann, Kündigungspraxis und Kündigungsschutz in der Bundesrepublik Deutschland, 1981, Bd. I und II

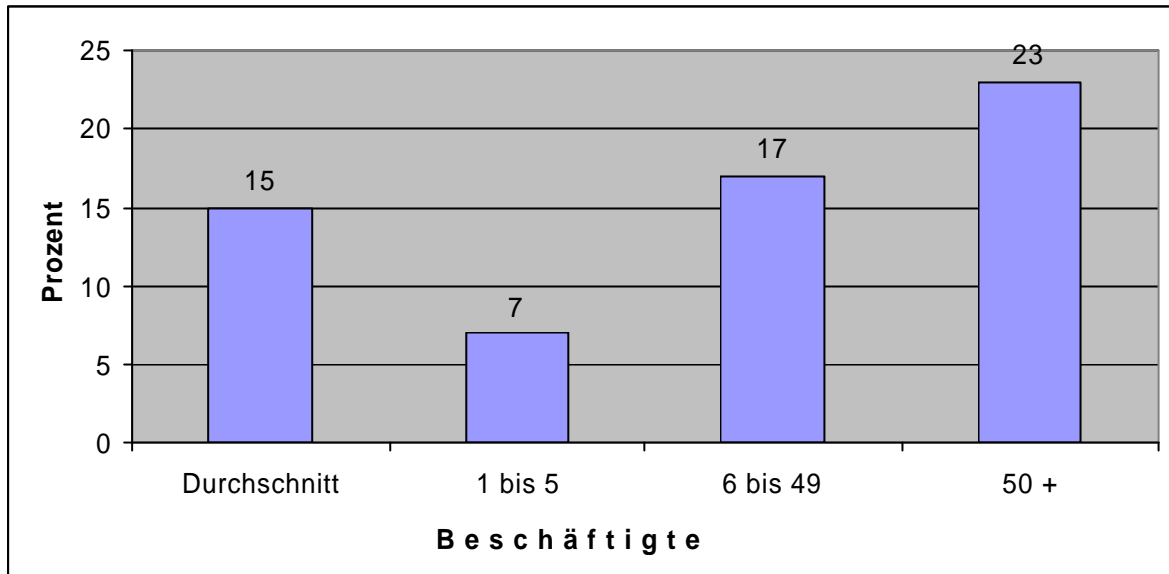
eine vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung klagten¹⁴. Die WSI-Betriebsbefragung von 2003¹⁵ hat nun diese Zahl bestätigt. Die Personalverantwortlichen wurden um Auskunft darüber gebeten, wie viele Kündigungen es in den letzten 5 Jahren in ihrem Betrieb gegeben hat und gegen wie viele dieser Kündigungen geklagt wurde. Aus den Antworten ergab sich für die Jahre 1998 bis 2003 eine durchschnittliche Klagequote von 15,3 %. Da beide Studien durch den Stichprobencharakter einer statistischen Fehlertoleranz unterliegen und die beiden Werte nahe beieinander liegen, kann davon ausgegangen werden, dass die zweite Untersuchung die Größenordnung für die Klagehäufigkeit bestätigt. Berücksichtigt werden muss auch, dass die Wirtschaftslage im Untersuchungszeitraum der ersten Befragung (September 1999 und November 2000) noch wesentlich besser war als zum zweiten Befragungszeitpunkt (Mai 2003) und dass die Angaben der Personalverantwortlichen zum Teil auf Schätzwerten beruhen.

Werden die Daten aus der Befragung der Personalverantwortlichen auf einzelne Fälle gerechnet und damit mit denen aus der WSI-Befragung zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen (2001) vergleichbar gemacht, ergibt sich nach Betriebsgröße aufgeschlüsselt folgendes Bild:

¹⁴ Die Ergebnisse der erwähnten Studie über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sind veröffentlicht in: Arbeit und Recht Heft 3/2002, S.81 ff., sowie in WSI-Mitteilungen Heft 8/2002, S.442.; die dortigen Ausführungen zur Abweichung der errechneten Klagehäufigkeit von den amtlichen Statistiken der Arbeitsgerichtsbarkeit beruhen auf der Annahme, es gebe pro Jahr nominal ca.1 Mio. Arbeitgeberkündigungen.

¹⁵ Die WSI-Befragung zur betrieblichen Personalpolitik basiert auf einer für die Privatwirtschaft repräsentativen Stichprobe von 2000 Betrieben, bei der besonders auf Betriebsgrößenunterschiede und Branchenzugehörigkeit Wert gelegt wurde. Als Befragungsinstrument wurden computergestützte Telefoninterviews verwendet, welche eine hohe Qualität der Daten u.a. durch einen geringen Ausfall von Antworten garantiert. Zur einer detaillierten Beschreibung der Befragungsmethoden, vgl. WSI-Befragung zur betrieblichen Personalpolitik (2003).

Abbildung 6: Häufigkeit von Klagen gegen arbeitgeberseitige Kündigungen nach Betriebsgröße



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

Die Klagequote steigt über die Betriebsgrößen erheblich an. Hinsichtlich der Quote in den Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten muss aber berücksichtigt werden, dass in der Befragung ein Zeitraum von fünf Jahren abgefragt wurde. Für den Fall, dass sich die befragte Person nicht an die genaue Zahl der Klagen erinnerte, wurden sie gebeten zu schätzen. Bei verhältnismäßig vielen Klagen - bedingt durch die Betriebsgröße – dürfte dies öfter notwendig werden. Dabei ist davon auszugehen, dass Kündigungen, die Rechtsstreite nach sich gezogen haben, stärker erinnert werden. Daher ist es wahrscheinlich, dass sich bei einem längeren Zeitraum und vielen Kündigungen die Erinnerung zu Gunsten konfliktreicher Kündigungen, also der Klagen, verschiebt¹⁶. Diese mögliche Verzerrung mussten wir in Kauf nehmen. Zwar wird ein kürzerer Zeitraum präziser erinnert; bei einer solchen Beschränkung hätten aber keine Aussagen über Kleinbetriebe gemacht werden können, da diese

¹⁶ Siehe auch Bielelenski: Wie viele Arbeitgeberkündigungen gibt es in Deutschland? Ein Vergleich von Daten aus unterschiedlichen Quellen, unveröffentlichtes Manuskript, Infratest Sozialforschung 2003, S.12, Fn.15: dieses Argument gilt eher für Befragungen von Personalverantwortlichen, weniger für Befragungen auf Beschäftigtenebene, da das Ereignis „Entlassung“ in der persönlichen Biographie bedeutsam ist, dass es auch über längere Zeiträume hinweg hinreichend gut in Erinnerung bleibt; für die Abweichungen dieser Zahlen von den aus der Beschäftigtenbefragung 2001 veröffentlichten hinsichtlich der ansteigenden Klagequote („Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen – Wahrnehmung und Wirklichkeit“, Bielelenski/Hartmann/Pfarr/Seifert, AuR 3/2003, S.81) gibt es einen „technischen“ Grund: die Fallzahlen bei der Beschäftigtenbefragung waren in der kleinsten und in der größten Betriebsklasse vergleichsweise klein. Aufgrund dessen ist die statistische Fehlerwahrscheinlichkeit bei der Beschäftigtenbefragung höher als bei der Personalleiterbefragung.

eher selten Kündigungs- und Klageerfahrungen machen. Auch und gerade über deren Erfahrungen mit Beendigung von Arbeitsverhältnissen sollte die Studie aber Aufschluss bringen. Es ist daher wahrscheinlich, dass die reale Klagequote in den größeren Betrieben eher niedriger liegt und der in der Beschäftigtenbefragung (2001) erhobenen Größenordnung angenähert ist.

b) Andere Hochrechnungen

Die Zahlen aus den WSI-Befragungen sind die einzigen aussagekräftigen Daten zur Klagehäufigkeit, die aktuell verfügbar sind. Andere, die in letzter Zeit veröffentlicht worden sind, beruhen auf unsicheren Datenquellen. Der Wirtschaftsdienst, nach Selbstdarstellung eine der traditionsreichsten wirtschaftswissenschaftlichen Fachzeitschriften, veröffentlichte im April 2003 mehrere Aufsätze zum Themenschwerpunkt Kündigungsschutz. Hier wurde vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) eine abweichende Klagehäufigkeit veröffentlicht: danach sollen 27 % aller gekündigten Beschäftigten gegen ihre Kündigung klagen. Diese Zahl ist nicht das Ergebnis einer Personenbefragung. Es ist eine Hochrechnung aus zwei verschiedenen Datenquellen: Aus der amtlichen Statistik ist bekannt, dass jährlich zwischen 245.000 und 310.000 Kündigungsschutzklagen bei den Arbeitsgerichten eingereicht werden. Diese Zahl war seit einigen Jahren rückläufig und steigt seit 2001 wieder an¹⁷. Aus dem IAB-Betriebspanel¹⁸ ergibt sich eine durchschnittliche Zahl von ca. 1 Millionen Arbeitgeberkündigungen pro Jahr. Der behaupteten Klagehäufigkeit lagen diese beiden Datenquellen zugrunde. Sie führen aber zu unzutreffenden Ergebnissen, wie andere, insofern validere Datenquellen belegen. Die Statistik der Bundesanstalt für Arbeit¹⁹ zählt 2,2 Millionen Arbeitslosmeldungen nach Arbeitgeberkündigungen für das Jahr 2001. Diese Zahl erfasst nicht alle Gekündigten, weil sich nicht alle Gekündigten arbeitslos melden. Aus der WSI-Befragung zur Beendi-

¹⁷ Die Zahl sank von 310.000 im Jahr 1997 auf 246.000 im Jahr 2000 und ist seitdem wieder auf 296.000 (2002) angestiegen; offizielle Arbeitsgerichtsstatistik: <http://www.arbeitsgerichtsverband.de/Statistik%20ArbGe.htm>

¹⁸ Das IAB-Betriebspanel basiert auf einer Befragung von 15.000 Betrieben aller Größenklassen und Branchen, die jährlich im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) von Infratest durchgeführt wird. Die Befragung ist repräsentativ und bildet damit die Struktur der insgesamt 2,1 Millionen Betriebe in Deutschland ab.

¹⁹ BA-Statistik ST 3 Z

gung von Arbeitsverhältnissen (2001) wissen wir, dass sich nur rund 80 % der Entlassenen beim Arbeitsamt arbeitslos meldeten. Auf der anderen Seite umfasst diese Statistik möglicherweise einige Fälle von Arbeitgeberkündigung zweimal, wenn durch eine verspäteten Meldung oder eine Krankheit die Arbeitslosigkeit unterbrochen war²⁰.

Die viel geringeren Daten zu Arbeitgeberkündigungen aus dem IAB-Betriebspanel sind demgegenüber mit großer Wahrscheinlichkeit zu niedrig: Erstens werden nur Personalabgänge aus noch bestehenden Betrieben erhoben, nicht jedoch aus solchen, die seit der letzten Befragung vom Markt gegangen sind. Kündigungen in der Insolvenz, bei Betriebsschließungen oder im Zuge der Eingliederung eines Betriebs in einen anderen werden also gar nicht gezählt. Diese Sachverhalte sind aber regelmäßig mit einer Vielzahl von Kündigungen verbunden²¹. Es mag sinnvoll sein, zur Betrachtung der Auswirkungen des Kündigungsschutzgesetzes Insolvenzen und Betriebsschließungen außer Acht zu lassen, da hier der Kündigungsschutz keine präventive Wirkung entfalten kann. Zur Hochrechnung auf die absolute Zahl der Arbeitgeberkündigungen eignet sich eine solche Statistik jedoch nicht.

Zweitens werden im IAB-Betriebspanel nur die Personalbewegungen im 1. Halbjahr erfragt. Ein Vergleich mit den Zahlen der Bundesanstalt für Arbeit zeigt aber, dass auf das 1. Halbjahr weniger als die Hälfte der jährlichen arbeitgeberseitigen Kündigungen entfallen. Mit einer Verdoppelung der Halbjahreswerte – so ermittelt das IAB-Betriebspanel die Gesamtzahl - wird der Jahreswert unterschätzt. Die absolute Zahl der Arbeitgeberkündigungen liegt damit eher im Bereich der Statistik der Bundesanstalt für Arbeit²². Das bedeutet, dass die Annahme, 27 % der Gekündigten würden Kündigungsschutzklage erheben, viel zu hoch ist. Bei ca. 2 Millionen Arbeitgeberkündigungen und ca. 260.000-310.000 Eingängen von Kündigungsschutzklagen in der Arbeitsgerichtsbarkeit liegen wir mit unseren Erhebungsdaten zur Klagehäufigkeit richtig.

²⁰ auch hierbei handelt es sich um rund 20 %: Rothe, IAB-Kurzbericht Nr.18/17.10.2003, S.1 (2)

²¹ nach der Statistik der Bundesanstalt für Arbeit handelt es sich hierbei um eine ungefähre Größe von 700.000 Betrieben, vgl. Bielelenski: Wie viele Arbeitgeberkündigungen gibt es in Deutschland? Ein Vergleich von Daten aus unterschiedlichen Quellen, unveröffentlichtes Manuskript, Infratest Sozialforschung 2003, S.8

²² Bielelenski: Wie viele Arbeitgeberkündigungen gibt es in Deutschland? Ein Vergleich von Daten aus unterschiedlichen Quellen, unveröffentlichtes Manuskript, Infratest Sozialforschung 2003, S.17

Die Behauptungen, wie sie so oft in der rechtspolitischen Diskussion aufgestellt wurden, werden insgesamt nicht bestätigt. Klagen gegen Kündigungen sind nicht die Regel, ja nicht einmal häufig. Die durchschnittliche Klagequote liegt zwischen 11 % und 15 %. Bei Kleinstbetrieben ist sie eher kleiner als der Durchschnitt und steigt mit der Betriebsgröße an.

c) Einflüsse auf die Klagehäufigkeit

Wir haben in einem multivariaten Modell²³ überprüft, welche Faktoren Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit haben, wegen einer arbeitgeberseitigen Kündigung schon einmal vor dem Arbeitsgericht beklagt worden zu sein.

Neben der Betriebsgröße haben zwei weitere Faktoren einen signifikanten Einfluss: Die Existenz eines Betriebsrates und, besonders stark, die wirtschaftliche Lage des Betriebs: je schlechter es dem Betrieb geht, desto öfter muss er mit Klagen nach Kündigungen rechnen.

Ersteres ist leicht verständlich. Der Betriebsrat hat für Beschäftigte eine Beratungsfunktion und vermittelt ihnen - für sie oftmals unbekannte - Rechtsschutzoptionen gegen Kündigungen.

Für den Einfluss der wirtschaftlichen Lage auf die Wahrscheinlichkeit, in den letzten 5 Jahren Erfahrungen mit Klagen gegen Kündigungen gemacht zu haben, bietet sich eine Erklärung an: eine erhöhte Anzahl von Kündigungen in wirtschaftlich schlechten Zeiten. Um diese Hypothese zu überprüfen, haben wir geprüft, welche Faktoren einen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit haben, Erfahrungen mit Kündigungen zu haben. Die wirtschaftliche Lage hat jedoch darauf erstaunlicherweise keinen signifikanten

²³ Beschreibende Analysen, die nur einen Bezugspunkt haben, können zu Fehlinterpretationen führen, da andere Einflussfaktoren unberücksichtigt bleiben. Auf Basis von anerkannten statistischen Berechnungsmodellen können dagegen mit multivariaten Analysen Aussagen über mehrere Einflussfaktoren getroffen werden. Dabei werden die Effekte einer Auswahl von konkurrierenden Erklärungsfaktoren, wie etwa die wirtschaftliche Lage des Unternehmens, Betriebsgröße, Branche, das Vorhandensein eines Betriebsrates etc. daraufhin untersucht, ob für jeden einzelnen Faktor ein statistisch messbarer Effekt auf die Wahrscheinlichkeit, nach einer Kündigung vor dem Arbeitsgericht verklagt worden zu sein, hat. Damit kann festgestellt werden, welche Erklärungsfaktoren einen (statistisch) signifikanten Nettoeffekt, d.h. unter Berücksichtigung aller anderen Einflüsse noch vorhandenen Effekt, haben. Ein Ergebnis auf Basis einer einzelnen beschreibenden Analyse mit nur einem Bezugspunkt kann dadurch belegt, aber auch widerlegt werden. Auf Anfrage stellen wir die Ergebnisse dieses statistischen Modells gerne zur Verfügung.

ten Einfluss: Betriebe, deren wirtschaftliche Entwicklung in den letzten 5 Jahren schlecht war, kündigen nicht häufiger als Betriebe, deren wirtschaftliche Entwicklung gut war. Eine Erklärung für den Befund, dass Betriebe mit einer schlechten wirtschaftlichen Entwicklung häufiger beklagt werden, steht damit aus.

Die wirtschaftliche Lage hat jedoch einen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, Erfahrungen mit *betriebsbedingten* Kündigungen zu haben (siehe oben, Abbildung 1). Aus der WSI-Befragung zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen (2001) wissen wir, dass gegen betriebsbedingte Kündigungen allerdings seltener geklagt wird: bei ihnen lag die Klagequote bei 10 %, bei allen anderen Kündigungen hingegen bei 12 %.

6. Ergebnis

Die Annahmen der rechtspolitischen Diskussion über die Beendigungen von Arbeitsverhältnissen treffen nicht zu:

Das Verhältnis von personen- und verhaltensbedingter zu betriebsbedingter Kündigung hat sich in den letzten 25 Jahren umgedreht: waren damals 1/3 aller Kündigungen betriebsbedingt, sind es jetzt 2/3. Die wirtschaftliche Lage hat einen Einfluss auf den Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen. Diejenigen, die betriebsbedingt gekündigt hatten, hatten auch Erfahrungen mit atypischer Beschäftigung. Die Betriebsgröße hat dagegen keinen entscheidenden Einfluss auf diese Form der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses.

Die Mehrzahl der Betriebe hat Probleme mit der betriebsbedingten Kündigung. Kleinere Betriebe haben dabei im Wesentlichen weder seltener noch häufiger Probleme als große. Nur die Sozialauswahl fällt kleinen Betrieben leichter.

Schon die WSI-Befragung zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen (2001) hat ergeben, dass Abfindungen keineswegs in dem öffentlich behaupteten Ausmaß, sondern eher selten gezahlt werden. Kleine Betriebe zahlten seltener Abfindungen als große und schließen dementsprechend auch seltener Abfindungsverträge. Die WSI-Befragung zur betrieblichen Personalpolitik (2003) hat nun gezeigt, dass auch die Abfindungshöhe nicht dem entspricht, was in der öffentlichen Debatte angenommen wird: gerade wenn das Beschäftigungsverhältnis nur wenige Jahre gedauert hat, lie-

gen die gezahlten Abfindungen im Durchschnitt weit unter der in der Arbeitsgerichtsbarkeit genannten Faustformel von $\frac{1}{2}$ Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr.

Kündigungsschutzklagen sind nicht häufig, sondern werden nur in 11-15 % aller Fälle erhoben. Hiervon abweichende Daten beruhen auf unsicheren Datenquellen. Kleine Betriebe werden seltener beklagt als größere. Betriebe, deren wirtschaftliche Entwicklung in den letzten 5 Jahren schlecht war, sowie Betriebe mit einem Betriebsrat haben eine höhere Wahrscheinlichkeit, verklagt zu werden.