

Vortrag des Projektes „Regulierung des Arbeitsmarktes“ im WSI in der Hans Böckler Stiftung auf dem HBS- Forum für Arbeits- und Sozialrecht in Berlin am 13./14.03.2003 von Heide Pfarr, Silke Bothfeld, Andreas Peuker, Karen Ullmann, Martin Kimmich

## **Beendigung von Arbeitsverhältnissen: Wahrnehmung und Wirklichkeit**

Wir stellen im Folgenden Daten über Arbeitsverhältnisse vor, die in einem bestimmten Zeitraum beendet worden sind. Keinen Eingang haben Vorgänge gefunden, in denen eine eigentlich beabsichtigte Beendigung – aus welchen Gründen auch immer – unterblieben ist. Die von uns erhobenen Daten können also keine Auskunft geben über folgende Fragen:

- Welche präventiven Wirkungen hat der Kündigungsschutz, d.h. in welchem Maße führt er dazu, dass Arbeitsverhältnisse aufrechterhalten wurden, die ohne seine Geltung beendet worden wären? Welchen Anteil daran haben die Arbeitsgerichte? Welchen die Betriebsräte?
- Keine unmittelbaren Aussagen können mit Hilfe dieser Daten zu der Frage gemacht werden, welchen Einfluss der geltende Kündigungsschutz auf das Einstellungsverhalten der Unternehmen hat. Die Daten über Abfindungszahlungen, die hier vorgelegt werden, können allerdings Anhaltspunkte über die kostenmäßigen Belastungen der Unternehmen durch die Beendigung von Arbeitsverhältnissen liefern.

### **Die Datenquellen:**

Ich möchte Ihnen zunächst die beiden Datenquellen vorstellen, mit denen wir gearbeitet haben.

Die erste ist das IAB-Betriebspanel. Das IAB-Betriebspanel basiert auf der Befragung von rund 15.000 Betrieben aller Größenklassen und Branchen. Diese Befragung wird jährlich von Infratest im Auftrag des IAB durchgeführt. Diese Befragung ist repräsentativ und bildet damit die Struktur der insgesamt 2,1 Millionen Betriebe in Deutschland ab. Die Besonderheit einer Panelbefragung, zu der das IAB-Betriebspanel gehört, liegt darin, dass in jedem Jahr dieselben Betriebe wieder befragt werden und somit Erkenntnisse über Veränderungsprozesse im zeitlichen Längsschnitt gesammelt werden können.

Unsere eigentliche und spezifische Datenquelle beruht auf einer Befragung zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Im Sommer 2001 wurden insgesamt rund 2400 Personen befragt, die im Zeitraum zwischen September 1999 und November 2000 ein Arbeitsverhältnis beendet hatten. Das zweite Auswahlkriterium für die Befragten war die Tatsache, dass die Person auch weiter erwerbstätig sein wollte. Personen, die in den Ruhestand gegangen sind und solche, die das Arbeitsverhältnis wegen einer Erziehungsphase auf unbestimmte Zeit beendet haben, sind damit ausgeschlossen. Die Befragten gaben Auskunft über eine ganze Reihe von Aspekten, von denen wir hier heute nur einen Ausschnitt vorstellen können. Aber wir haben vor, im Rahmen weiterer Publikationen Auswertungen vorzunehmen. Die Ergebnisse, die wir Ihnen heute präsentieren werden, sind repräsentativ für die gesamtdeutsche Bevölkerung, d.h. sie bilden die Bevölkerungsstruktur nach Alter und sozioökonomischen Merkmalen ab. Die befragten Personen sind nämlich TeilnehmerInnen einer größeren Panelbefragung (NFO TPI) von insgesamt 60.000 Personen, die von einer Gruppe von Forschungsinstituten

(darunter Infratest) regelmäßig, zu ganz unterschiedlichen Themen befragt werden. Die Güte unserer Befragungsdaten zeigt sich im Übrigen auch darin, dass die Ergebnisse sehr gut mit denen des IAB-Panels kompatibel sind.

Und noch eines: Diese Ergebnisse sind zur Zeit die einzigen ihrer Art, die das Problem der Beendigung von Arbeitsverhältnissen empirisch beleuchten. Vergleichbare Forschungsergebnisse gibt es bislang nicht. Die letzte große Studie, die die Beendigung von Arbeitsverhältnissen untersuchte, wurde 1979/81 am Max-Planck-Institut in Hamburg durchgeführt. Wir möchten Ihnen im folgenden Vortrag unsere Ergebnisse anhand von 10 Thesen vorstellen:

1. Der Arbeitsmarkt ist nicht statisch, auch nicht in den Klein- und Mittelbetrieben.
2. Die Bedeutung von arbeitgeberseitigen Kündigungen wird überschätzt.
3. Arbeitgeberkündigungen sind in der Mehrzahl betriebsbedingt.
4. Klagen vor dem Arbeitsgericht sind seltener als angenommen wird.
5. Abfindungen werden bei Beendigungen eher selten gezahlt.
6. Die Höhe der Abfindungszahlungen wird überschätzt.
7. Eine besondere Belastung von Kleinbetrieben durch Konflikte um Beendigungen ist nicht festzustellen.
8. Der Kündigungsschutz ist für soziale Gruppen von unterschiedlicher Bedeutung.
9. Die Chance, wiederbeschäftigt zu werden, hängt auch von der Form der Beendigung ab.
10. Befristet Beschäftigte haben ein höheres soziales Risiko.

## **These 1: Die Bewegung im Arbeitsmarkt und besonders den KMU wird unterschätzt**

Unsere erste These ist, dass in der öffentlichen Diskussion die Dynamik im Arbeitsmarkt unterschätzt wird. Die empirischen Daten weisen gegenüber den wiederholten Behauptungen eines erstarrten Arbeitsmarktes erhebliche Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt auf.

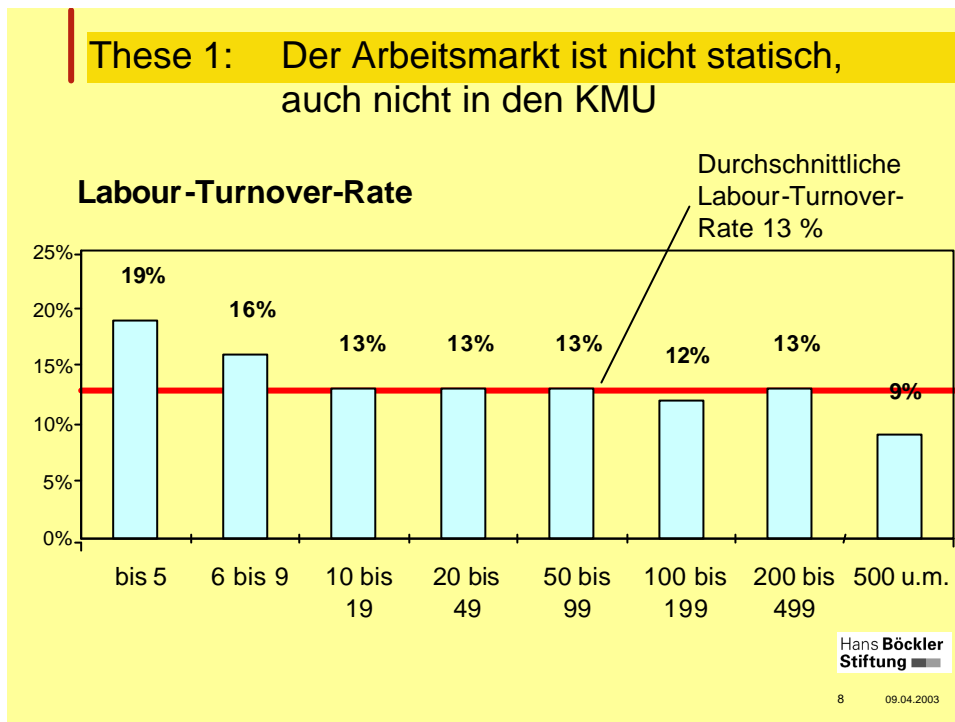
Ich möchte vorne weg nur ein paar Zahlen aus den amtlichen Statistiken zitieren, die die Dynamik im bundesdeutschen Arbeitsmarkt beschreiben:

- Abhängig von Konjunkturlage werden jährlich 3,5 – 4,5 Mio neue Arbeitsverhältnisse geschlossen
- Etwa ebenso viele werden jährlich aufgelöst
- In 2002 haben sich über 7,4 Millionen Personen arbeitslos gemeldet
- 7,2 Millionen Personen verließen die Arbeitslosigkeit,
- davon gingen 3 Millionen Personen in Nichterwerbstätigkeit

Diesen Bewegungen liegen sehr unterschiedliche Sachverhalte zugrunde. Darum wollen wir uns auf wenige Aspekte konzentrieren.

Betrachten wir so zum Beispiel die Bewegungen auf der Ebene der Unternehmen. Gemessen werden diese Bewegungen mit Hilfe der so genannten Labour-Turnover-Rate oder auch der Umschlagrate. Mit der Labour Turnover Rate haben wir hier den Anteil der Zu- und Abgänge am mittleren Beschäftigungsstand im selben Betrieb ausgewiesen. Über alle Betriebsgrößenklassen zusammen genommen verließen rund 6,5% der Beschäftigten ihr Arbeitsverhältnis und 6,4% kamen dazu. Zusammen macht dies knapp 13 Prozent, dies ist die durchschnittliche Turnover-Rate für alle Betriebsgrößenklassen.

Bei diesen Abgängen – die wir mit dem IAB-Betriebspanel ausgerechnet haben - sind allerdings die Abgänge in Nichterwerbstätigkeit und Rente berücksichtigt, die machen rund 1/5 aller Abgänge aus.



Das Schaubild zeigt deutlich, dass in Kleinstbetrieben, in denen der Kündigungsschutz nicht gilt, die Turnover-Rate deutlich über dem Durchschnitt von 13% liegt: allein im ersten Halbjahr 2001 war rund ein Fünftel (19%) des Personals in diesen Betrieben von einem Wechsel betroffen. Aber auch in Betrieben, in denen der Kündigungsschutz gilt, zeigt sich, dass der Umfang der Personalbewegungen in kleineren Betrieben deutlich größer ist als in großen. So haben Kleinstunternehmen mit 6-9 Beschäftigten, in denen der Kündigungsschutz schon gilt, eine Turnover-Rate von fast 16 Prozent. Das macht eine Differenz von fast 6 Prozentpunkten zwischen der kleinsten und der größten Betriebsgrößenklasse in unserer Untersuchung. Große Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten liegen nämlich bei 9 Prozent. Generell ist also festzustellen, dass die Dynamik mit wachsender Größe der Betriebe abnimmt.

Zunächst einmal erklärt sich dieser Effekt aus der nominalen Größe der Unternehmen. Ein Fünftel bei einer Belegschaft von fünf Personen ist nur eine Person, 10 Prozent in einem Unternehmen mit sagen wir fünfhundert Beschäftigten, sind 50 Personen. Aber es gibt für die Unterschiede zwischen kleinen und großen Unternehmen drei weitere mögliche Gründe:

Erstens haben größere Betriebe eher die Möglichkeit, den Personalbedarf durch interne Maßnahmen (Arbeitszeitkonten) oder Restrukturierung an die jeweiligen betrieblichen Anforderungen anzupassen. Außerdem setzen größere Unternehmen öfter auf externe Flexibilität wie Leiharbeit. Einstellungen und Entlassungen können so vermieden werden. Möglicherweise nutzen große Unternehmen diese Anpassungsmaßnahmen extensiver, weil interne arbeitsrechtliche Kompetenz in großen Unternehmen öfter vorhanden ist, als in kleinen.

Zweitens gab es in der Vergangenheit in größeren Betrieben häufiger beschäftigungssichernde Vereinbarungen. In diesen Vereinbarungen wird im Gegenzug für die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle und Lohnverzicht auf betriebsbedingte Kündigungen verzichtet. In Kleinbetrieben fehlt es schon an Interessenvertretungen, die eine solche Vereinbarungen einfordern und aushandeln können.

Drittens bieten die größeren Betriebe im höheren Maße Weiterbildung an und investieren mehr in ihre MitarbeiterInnen. Um den Verlust von Humankapital zu vermeiden besteht möglicherweise ein größeres Interesse daran, die MitarbeiterInnen zu halten, und die Kernbelegschaft zu stabilisieren. Alles in allem haben die großen Betriebe also eher die Kompetenzen, das Interesse und vor allem das Potential, MitarbeiterInnen zu halten und Kernbelegschaften zu entwickeln, so dass die Perso-

Personalbewegungen dort geringer gehalten werden können, als in kleinen Betrieben.

Insgesamt betrachtet widerlegen unsere Zahlen die Auffassung, dass der Arbeitsmarkt erstarrt wäre. Und sie bieten keinen empirischen Beleg dafür, dass der Schwellenwert des Kündigungsschutzgesetzes die Personalbewegungen in Kleinstbetrieben beeinflussen würde. Im Gegenteil: Sie zeigen: auch in kleinen Unternehmen in denen der Kündigungsschutz gilt ist die Beschäftigungsdynamik überdurchschnittlich hoch.

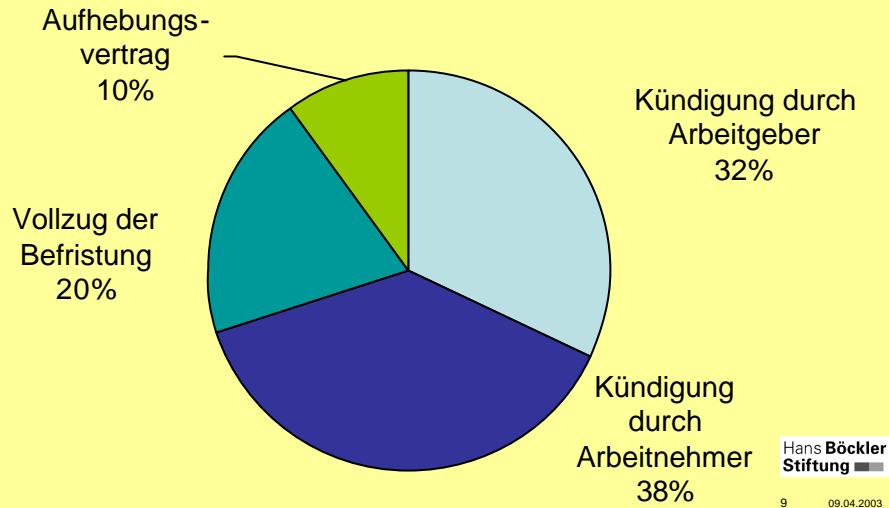
## **These 2: Die Bedeutung von arbeitgeberseitigen Kündigungen wird überschätzt**

In der öffentlichen Diskussion werden im Hinblick auf die Beendigung von Arbeitsverhältnissen nahezu ausschließlich die Probleme erörtert, welche die Arbeitgeber/innen hätten, wenn sie Kündigungen durchsetzen wollen. Bei diesem eingeschränkten Problemaufriss werden jedoch die verschiedenen Arten der Beendigungen von Arbeitsverhältnissen nicht ausreichend erfasst.

Unsere Befragung hat gezeigt, dass Arbeitgeberkündigungen gerade mal ein Drittel aller Beendigungen ausmachen.

## These 2: Bedeutung von arbeitgeberseitigen Kündigungen wird überschätzt

### Formen der Beendigung

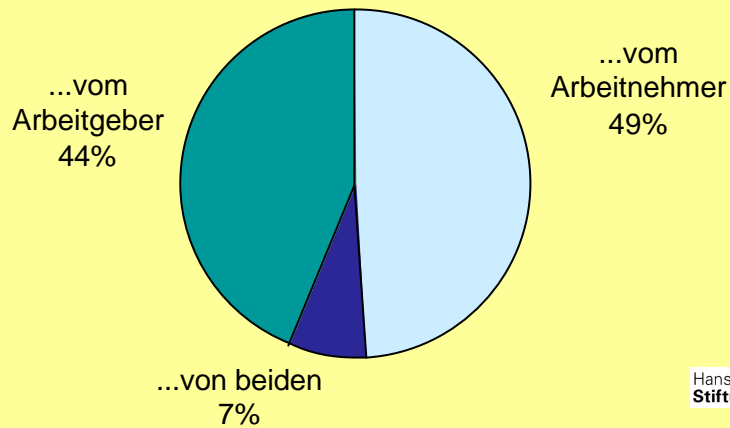


Die von den Arbeitgeber/innen ausgesprochenen Kündigungen haben einen Anteil von 32 Prozent an allen Beendigungen. Entgegen der Erwartung kündigen Arbeitnehmer/innen am häufigsten selbst, nämlich in 38 Prozent der Fälle. Der Anteil der Arbeitsverhältnisse, die durch den Vollzug einer Befristungsabrede beendet wurden, belief sich auf 20 %. Nur jedes 10. Arbeitsverhältnis wird schließlich durch eine einvernehmliche Lösung, nämlich einen Aufhebungsvertrag, beendet.

Diese Zahlen beschreiben den vormalen Vollzug der Beendigung. Gefragt haben wir auch, vom wem die Initiative zur Beendigung ausging.

**These 2: Bedeutung von arbeitgeberseitigen Kündigungen wird überschätzt**

**Initiative zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ging aus...**



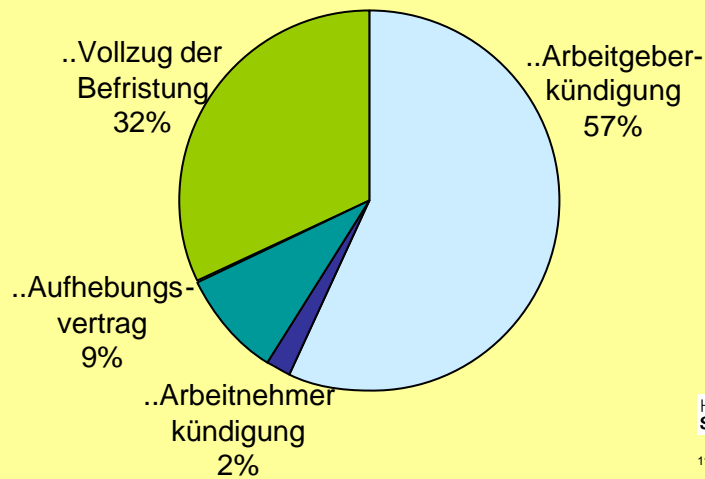
Hans Böckler  
Stiftung  
10 09.04.2003

Das Schaubild zeigt, dass fast die Hälfte aller Beendigungen auf die Initiative der Arbeitnehmer/innen zurückgehen. In 44% der Fälle ergriff der oder die Arbeitgeber/in die Initiative. In 7% der Fälle waren beide sich einig, dass das Arbeitsverhältnis enden soll. Allerdings ergriffen 5% der Arbeitnehmer/innen die Initiative zur Beendigung, um einem drohenden Arbeitsplatzverlust zuvorzukommen. Hier ist fraglich, ob diese Fälle wirklich unter freiwillige Beendigungen gezählt werden können.

Betrachtet man nur die von den Arbeitgeber/innen initiierten Beendigungen, so haben wir festgestellt, dass es nur in 57% der Fälle auch zur arbeitgeberseitigen Kündigung kam.

**These 2: Bedeutung von arbeitgeberseitigen Kündigungen wird überschätzt**

**vom Arbeitgeber initiierte Beendigungen führten zu ...**

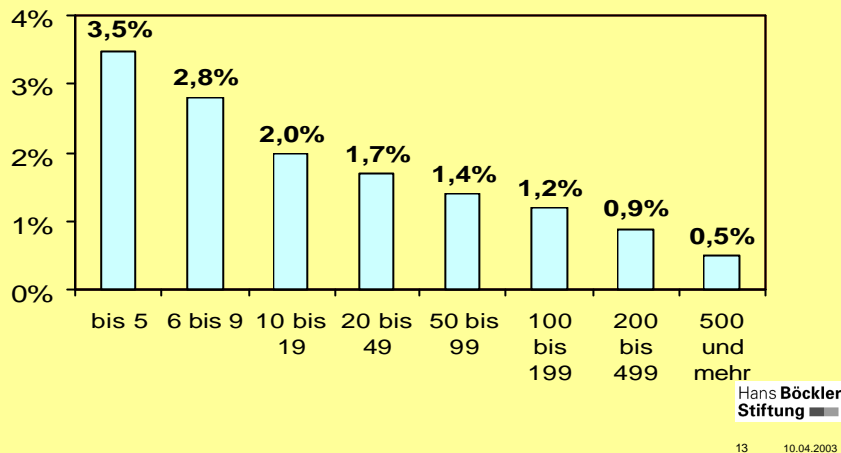


Das bedeutet, dass die Arbeitgeber/innen umfangreich die weiteren Möglichkeiten zur Auflösung eines Arbeitsverhältnisses nutzten. Neben der Kündigung wurden die folgenden Instrumente zur Beendigung eingesetzt: den Vollzug von befristeten Verträgen (32%); Aufhebungsverträge (9%) und in wenigen Fällen wurden auch die Arbeitnehmer zur eigenen Kündigung gebracht (2%).

Aus unseren Berechnungen mit dem IAB-Betriebspanel wissen wir, dass es zwischen großen und kleinen Unternehmen erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Form gibt, die die Betriebe zur Beendigung der Arbeitsverhältnisse wählen. Das Risiko, vom Arbeitgeber gekündigt zu werden, ist in Kleinstbetrieben sieben mal größer als in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten.

## These 2: Bedeutung von arbeitgeberseitigen Kündigungen wird überschätzt

### Arbeitgeberseitige Kündigungen nach Betriebsgrößenklassen bezogen auf alle Beschäftigten



Das Risiko der arbeitgeberseitigen Kündigung nimmt mit steigender Betriebsgröße kontinuierlich ab.

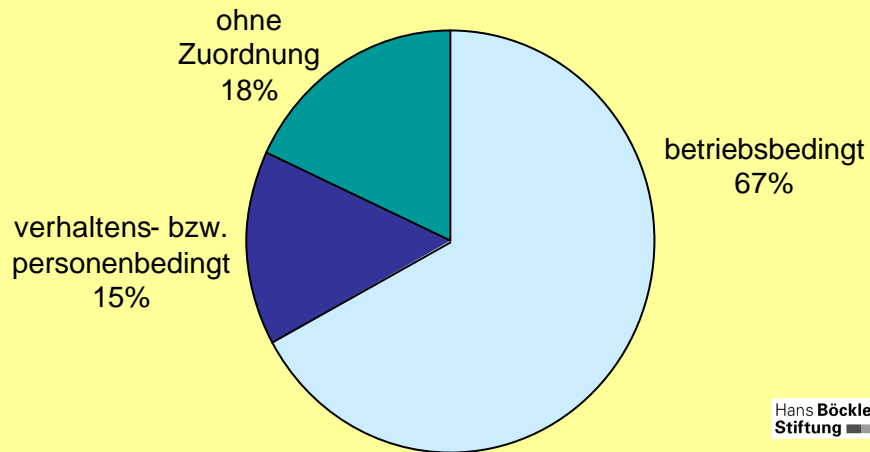
Die Daten zeigen: auch beim Überschreiten des Schwellenwertes und dem Eingreifen des allgemeinen Kündigungsschutzes machen Kleinunternehmen von den Kündigungsmöglichkeiten im größeren Umfang Gebrauch.

## These 3: Arbeitgeberkündigung sind in der Mehrzahl betriebsbedingt (Andreas)

Unsere Daten zeigen, dass die Schwierigkeit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen überschätzt wird. Wenn man der öffentlichen Diskussion Glauben schenkt, bereiten die arbeitgeberseitigen Kündigungen viele Schwierigkeiten. Betrachtet man nun diese 32% aller Beendigungen, dann zeigt sich folgendes Bild:

**These 3: Arbeitgeberkündigungen sind in der Mehrzahl betriebsbedingt**

**Gründe von Arbeitgeberkündigungen**



67% der Kündigungen sind betriebsbedingt. Das sind 20% aller beendeten Arbeitsverhältnisse. Nur 15% der Kündigungen lassen sich als personen-, bzw. verhaltensbedingt einordnen. Bei 18 % der Kündigungen konnten die Gründe nicht eindeutig identifiziert werden.

Dies sind Fälle, in den Arbeitnehmer/innen keine Gründe genannt wurden oder solche Fälle, bei denen mehrere Kündigungsgründe erwähnt wurden. Auch Beendigungen, bei denen die Initiative letztlich von dem/der Arbeitnehmer/in ausging, sind hierunter erfasst.

Bezogen auf die Verteilung der Kündigungsgründe gab es im Vergleich zur Untersuchung des Max-Planck-Institut in Hamburg vor 20 Jahren erhebliche Verschiebungen. 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 somit umgekehrt.

Die wirtschaftlichen Rahmendaten erklären maßgeblich den geringen Anteil der betriebsbedingten Kündigungen in der damaligen Untersuchung. Die Jahre 1979 und 1980 waren durch einen entspannten Arbeitsmarkt und besonders niedrige Arbeitslosenquoten von 3,8 % gekennzeichnet. Für betriebsbedingte Kündigungen bestand daher in geringerem Maße Anlaß.

#### **These 4: Die Bedeutung von Klagen vor dem Arbeitsgericht wird überschätzt**

Haben die bisherigen Zahlen belegt, dass Arbeitgeberkündigungen nur ein Drittel aller Beendigungen ausmachen, kommen wir nun zu einem noch kleineren Ausschnitt: den konfliktreichen Arbeitgeberkündigungen. Hier ist die Fehleinschätzung der Realität in der rechtspolitischen Diskussion besonders krass, nur noch übertroffen von den Fehlannahmen zu Abfindungen. Zu denen kommen wir später.

Es wird behauptet, arbeitgeberseitige Kündigungen bedeuten „in der Regel“ den Beginn einer juristischen Auseinandersetzung.

Die letzte Untersuchung zur Klagehäufigkeit stammt aus dem Jahr 1981. Damals wurde vom Max-Planck-Institut in Hamburg eine Klagehäufigkeit von 8% ermittelt.

Auch unsere Daten belegen eine eher geringe Klagefreude.

Insgesamt gaben von allen Befragten rund 11% an, vor dem Arbeitsgericht geklagt zu haben. Bei betriebsbedingten Kündigungen kommen Klagen sogar noch seltener vor als bei verhaltens- und personenbedingten Kündigungen. Das nimmt nicht wunder, ist doch mit der personen- bzw- verhaltensbedingten Kündigung eine individuelle Pönalisierung verbunden. Die ökonomische Notwendigkeit der Kündigung bei einem Wegfall des Arbeitsplatzes ist leichter zu akzeptieren, da sie nichts mit der eigenen Person zu tun hat.

Die von uns ermittelten 11 % ergeben nicht so viele Bestandsklagen wie die amtliche Statistik der Arbeitsgerichte ausweist. Bei ca. 1 Mio Beendigungen durch Arbeitgeberkündigungen würden 11 % ca. 110.000 Klagen bedeuten. Nach der Statistik der Arbeitsgerichte werden pro Jahr aber ca. 250.000 Klagen eingereicht, die Bestandsstreitigkeiten betreffen. Die Unterschiede lassen sich wie folgt erklären: Entfristungsklagen und Klagen gegen Aufhebungsverträge sind in unserer Erhebung nicht erfasst. In unsere Befragung wurden außerdem nur solche Arbeitnehmer/innen aufgenommen, deren Beschäftigungsverhältnis tatsächlich beendet wurde. Klagen, die zu einer Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmer/innen führten, sind in der Erhebung nicht erfasst.

Ebenso wenig erfasst sind in unserer Befragung solche Fälle, in denen zur Fristwahrung und zur Verbesserung der Verhandlungsposition zunächst geklagt, dann aber außergerichtlich ein Aufhebungsvertrag geschlossen wird. Bei dieser Fallgestaltung hat ein Teil der Befragten die Klage nicht weiter betrieben und die Klageerhebung im Interview nicht angegeben. Dies erklärt auch die große Bedeutung der Klageerledigung-

gen „auf andere Weise“ bei den Arbeitsgerichten, sei es durch Klagerücknahme oder bloßes Nichtbetreiben der Klage.

Weil bisher keine zuverlässigen Daten über die Ergebnisse der Klagen gegen Kündigungen vorliegen, planen wir, eine gesonderte Untersuchung vorzunehmen. In ausgesuchten Arbeitsgerichten sollen die gesamten Klageerledigungen eines Jahres nach der Art der Beendigung ausgewertet werden.

Ein Faktor hat einen erheblichen Einfluss auf die Klagehäufigkeit: durch einen Betriebsrat-Widerspruch fühlen sich Arbeitnehmer/innen anscheinend ermutigt zu klagen: Existierte zum Zeitpunkt der Kündigung eine betriebliche Interessenvertretung, hatte diese in 44 % der Fälle zuvor der Kündigung widersprochen. Von allen Arbeitgeberkündigungen in Betrieben mit betrieblicher Interessenvertretung widerspricht diese Interessenvertretung nur jeder. 4. Kündigung.

## **These 5: Abfindungen werden bei Beendigungen eher selten gezahlt**

Kommen wir zum Höhepunkt der Fehleinschätzungen:

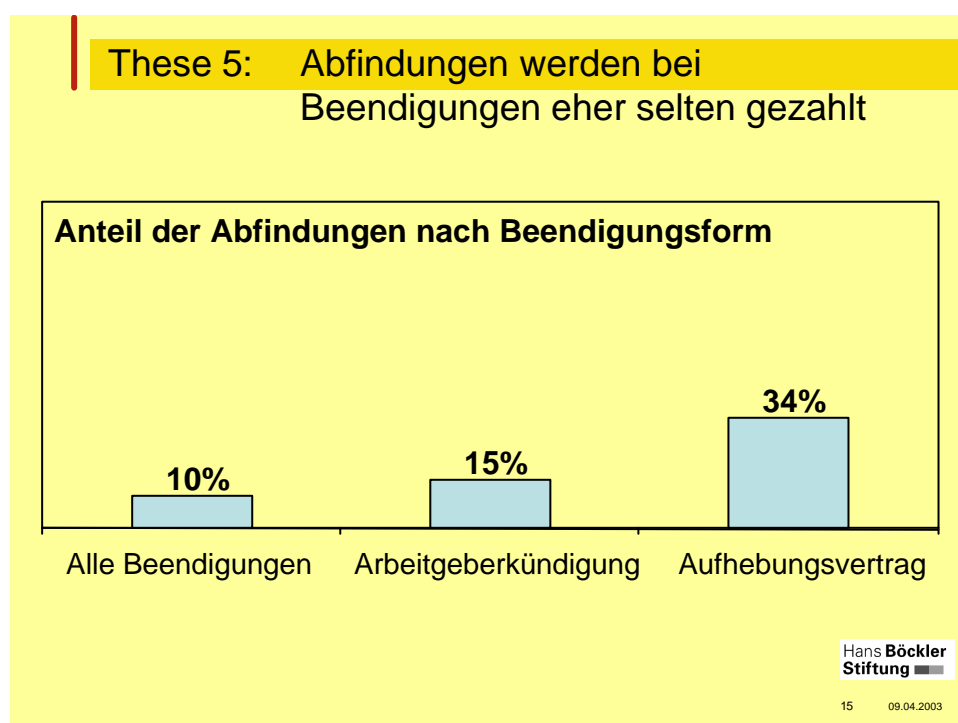
In der juristischen Literatur ist zu lesen, dass Abfindungsverträge die Regel der Beendigungen darstellen. Es werden sogar Zahlen genannt: Rüthers geht davon aus, dass 90% der Arbeitgeberkündigungen zu einem Abfindungsvergleich führen – gerichtlich oder außergerichtlich. Die BDA geht immerhin nur davon aus, dass 90% der gerichtlichen Auseinandersetzungen, also nicht aller Arbeitgeberkündigungen, in einem Abfindungsvergleich enden.

Die Wirklichkeit sieht ganz anders aus.

Zunächst aber eine kurze Anmerkung zu unseren Zahlen:

Gefragt haben wir nach der Zahlung von Abfindungen. Da die Fragebögen von Rechtsunkundigen ausgefüllt wurden, können wir keine Aussage darüber machen, ob und in welchem Umfang daneben oder darüber hinaus ein finanzielles Entgegenkommen des Arbeitgebers vorlag. Dies kann zum Beispiel in einer bezahlten Freistellung bestehen. Möglicherweise haben Arbeitnehmer/innen diese Entgegenkommen auch in eine Abfindung "umgerechnet". Das wissen wir nicht.

Nun aber zu unseren Ergebnissen:



10% aller Arbeitnehmer/innen, die im Untersuchungszeitraum ein Arbeitsverhältnis beendet hatten, bekamen eine Abfindung. Bei den arbeitgeberseitig Gekündigten steigt der Anteil zwar an, aber erreicht doch

nicht die in der Diskussion behaupteten 90 Prozent: nur 15% derjenigen, die von ihren Arbeitgebern entlassen wurden, bekamen eine Abfindung.

Auch bei Aufhebungsverträgen werden längst nicht im vermutetem Umfang Abfindungen gezahlt: hier bekam nur jede 3. Arbeitnehmer/in eine Abfindungen. Wenn man bedenkt, dass Aufhebungsverträge nur zu jeder zehnten Beendigung führen, ist dieser Anteil doch sehr gering. Eine Erklärung für die geringe Zahl der Abfindungen mag darin liegen, dass bei bestimmten Kündigungen, z.B. bei gerechtfertigten verhaltensbedingten Kündigungen, der Abschluss eines Aufhebungsvertrages für die betroffenen Arbeitnehmer/innen schon ein Erfolg ist. Denn es ist leichter für sie, eine neue Arbeit zu finden, wenn sie nicht verhaltensbedingt gekündigt wurden. So sind sie möglicherweise gerne bereit, einen Aufhebungsvertrag ohne Abfindung zu unterschreiben.

Noch mal zurück zu den Arbeitgeberkündigungen: Hier sind Sozialplanregelungen übrigens seltener die Grundlage für Abfindungszahlungen, als man vermuten würde: die Mehrheit der Abfindungen werden aufgrund individueller Vereinbarungen bezahlt und nur in 40% der Fälle lag der Abfindungszahlung ein Sozialplan zugrunde.

Wenn man dagegen bedenkt, dass nur bei einem kleinen Anteil der Kündigungen die Bedingungen zur Aufstellung eines Sozialplanes erfüllt sind, wird deutlich, dass Sozialpläne an den Abfindungen doch einen entscheidenden Anteil haben. Oder anders ausgedrückt: die kleine Arbeitgeberin, die wenige ihrer Arbeitnehmer/innen kündigen will, läuft statistisch gesehen noch seltener die Gefahr, eine Abfindung zahlen zu müssen.

Nur 12 % aller erfolgreichen Arbeitgeberkündigungen finden unter Bedingungen statt, die den Abschluss eines Sozialplans ermöglichen. Nochmal zur Erinnerung die Voraussetzungen:

ein Betrieb mit mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmer/innen, der einen Betriebsrat hat und wo gleichzeitig mindestens 20% der Arbeitnehmer/innen betriebsbedingt entlassen werden sollen. Hiervon enden 2/3 in Sozialplanregelungen. Diese zwei Drittel machen 8 % aller Kündigungen, aber 40 % aller gezahlten Abfindungen aus.

Eine Klage vor dem Arbeitsgericht gegen die Kündigung lohnt sich dagegen sehr – zumindest in finanzieller Hinsicht. Zwar nicht so sehr, wie Rüthers und die BDA vermuten. Aber immerhin bekam von denjenigen, die gegen eine Kündigung geklagt hatten, fast die Hälfte eine Abfindung.

### ***These 6: Die Höhe der Abfindungszahlungen wird überschätzt***

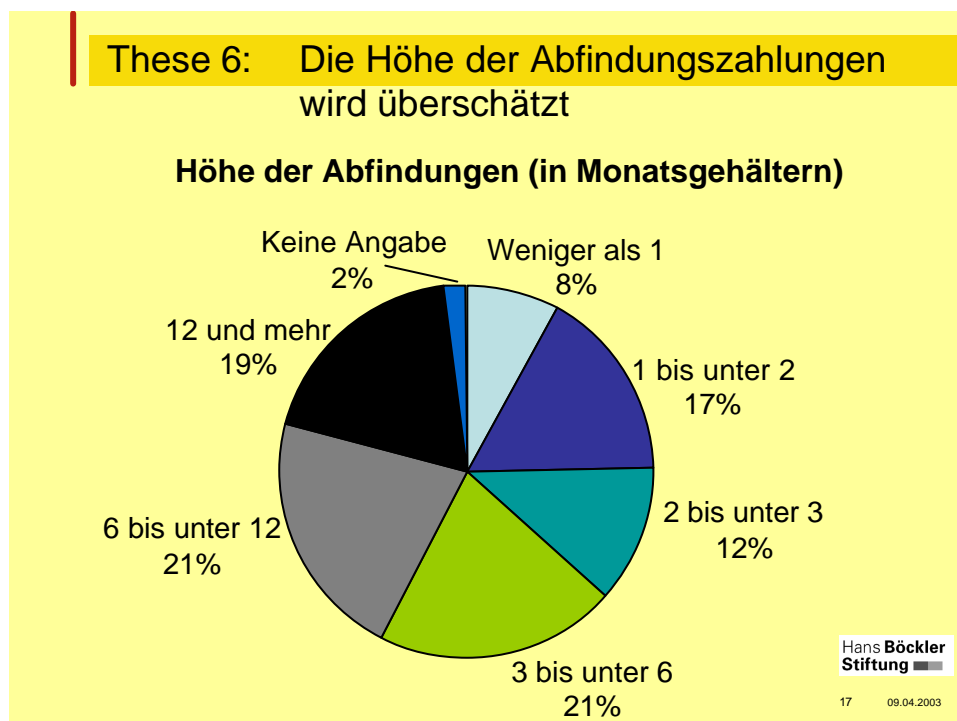
Zur Höhe der gezahlten Abfindungen sind die Aussagen aus dem Arbeitgeberlager zwar weniger waghalsig aber dennoch schlichtweg falsch: die BDA redet von „hohen Kosten“, die durch Abfindungszahlungen verursacht werden. Gerade Ältere könnten auch kurz nach ihrer Einstellung meist nur gegen eine hohe Abfindung entlassen werden. Regelmäßig wird behauptet, Ältere genießen einen besonders strengen Kündigungsschutz. Auf dieses Problem kommen wir gleich noch zu sprechen.

Doch zunächst noch eine Bemerkung zur Höhe der Abfindung. Die Faustregel der Rechtsprechung von 1/2 Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr bindet, wie wir wissen, die Höhe der Abfindungen an die Dauer Betriebszugehörigkeit und nicht an das Alter. Das Alter allein hat we-

der nach der Rechtsprechung, noch nach dem Gesetz eine direkte und automatische Auswirkung auf die Höhe der Abfindungen.

Auch hier muss hinsichtlich der Zahlen die Einschränkung gemacht werden, dass andere geldwerte Leistungen außer Abfindungen nicht eingerechnet sind.

Nach unseren Auswertungen sind ein gutes Drittel der Abfindungen, nämlich 37% geringer als 3 Monatsgehälter.



Je ein Fünftel bewegt sich zwischen 3-6, 6 und 12 und über zwölf Monatsgehältern. So mag zwar stimmen, dass die Abfindung langjähriger Mitarbeiter die Unternehmen viel Geld kostet, aber es wird auch deutlich, dass solche Fälle doch relativ selten sind.

Die folgenden Daten zu den Faktoren, die einen Einfluss auf die Höhe der Abfindung haben, werden einige von ihnen überraschen:

Die Höhe der Abfindung hängt primär von der Dauer der Betriebszugehörigkeit und der für die Tätigkeit erforderlichen Ausbildung ab. Nur im Zusammenhang mit der Betriebszugehörigkeit spielt das Alter eine Rolle: Arbeitnehmer/innen mit einer längeren Betriebszugehörigkeit sind logischerweise meist auch älter. Das Alter allein hat keinen statistisch signifikanten Einfluss auf die Höhe der Abfindung. Beschäftigte mit einem Hochschulabschluss bekommen dagegen 6 Mal häufiger eine Abfindung über 6 Monatsgehältern als Beschäftigte ohne Ausbildung. Betriebe, die sich per Aufhebungsvertrag von ihren Mitarbeiter/innen trennen, zahlen keine höheren Abfindungen als vergleichbare Betriebe, die den Kündigungsweg gehen. Auch die Existenz eines Betriebsrates hat keinen Einfluss auf die Höhe der Abfindung.

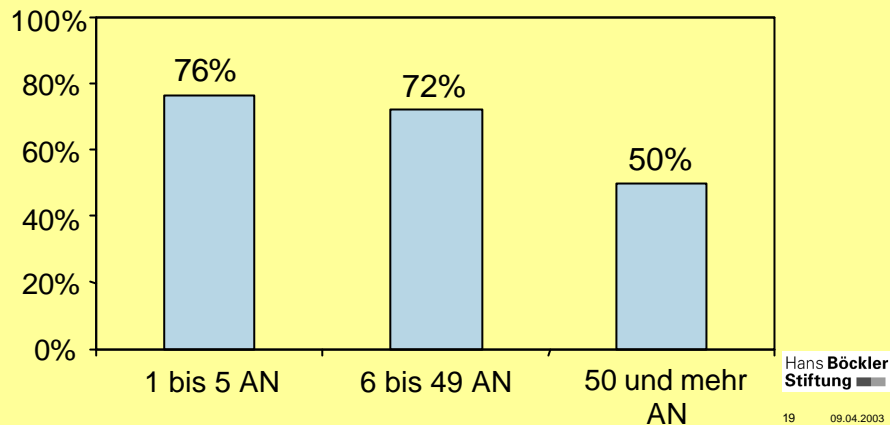
Dagegen spielt die geographische Lage (Ost/West) eine Rolle: im Westen gibt es höhere Abfindungen als im Osten. Da die wirtschaftliche Situation vieler Firmen im Osten bekanntermaßen schlechter ist als im Westen, macht dieser Umstand deutlich, dass die Höhe der Abfindung auch von der wirtschaftlichen Situation des Betriebs abhängt.

### ***These 7: Eine besondere Belastung von Kleinbetrieben durch Konflikte um Beendigungen ist nicht fest zu stellen***

Wir haben eingangs schon gehört, dass gerade kleine Betriebe einen großen Labour-turn-over haben. Ebenfalls haben wir gehört, dass in kleinen Betrieben erheblich öfter arbeitgeberseitig gekündigt wird. Unterschiede zwischen kleinen und großen Unternehmen gibt es auch bei den für die Kündigung angegebenen Gründen:

**These 7: Eine besondere Belastung von Kleinbetrieben durch Konflikte um Beendigungen ist nicht festzustellen**

**Anteil der betriebsbedingten Kündigungen an allen arbeitgeberseitigen Kündigungen nach Betriebsgröße**



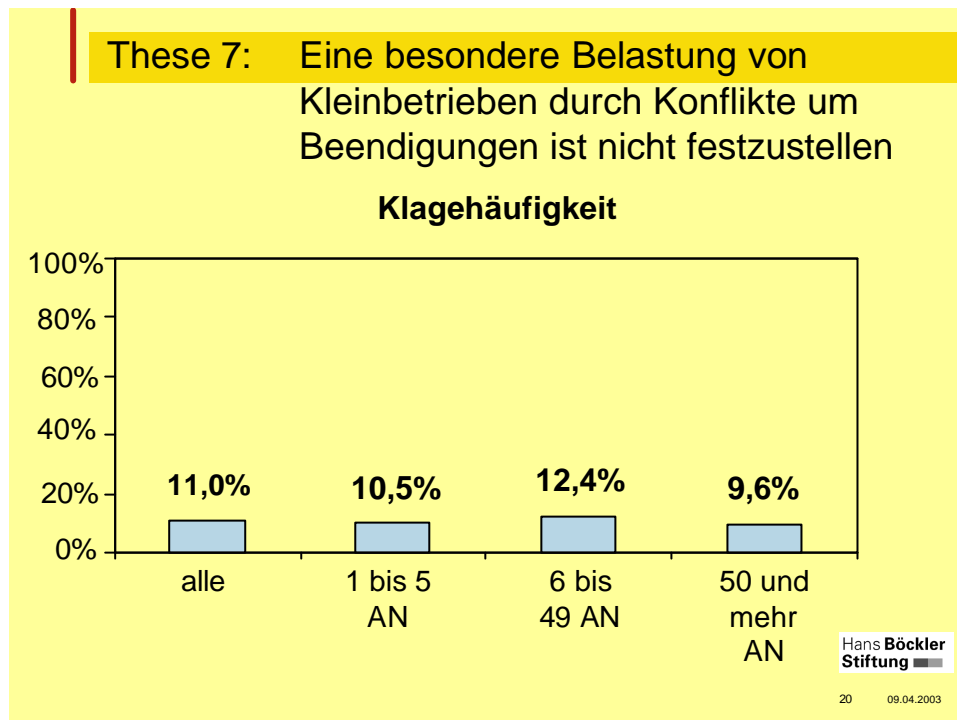
Die Zahl der betriebsbedingten Kündigungen sinkt mit steigender Betriebsgröße. Der genannte erhöhte Labour-Turnover in Kleinbetrieben hat neben den bereits erwähnten Gründen auch die folgende Ursache:

In der Regel haben kleine Unternehmen eine geringere Eigenkapitalquote. Dies verursacht größere Probleme, vorübergehende Nachfrageausfälle auszugleichen. Kleine, finanzschwache Unternehmen sind daher schneller gezwungen, auf Umsatzrückgänge unmittelbar durch kosten-senkende Maßnahmen zu reagieren.

Dies erklärt, weshalb der Anteil betriebsbedingter Kündigungen in Kleinbetrieben deutlich erhöht ist.

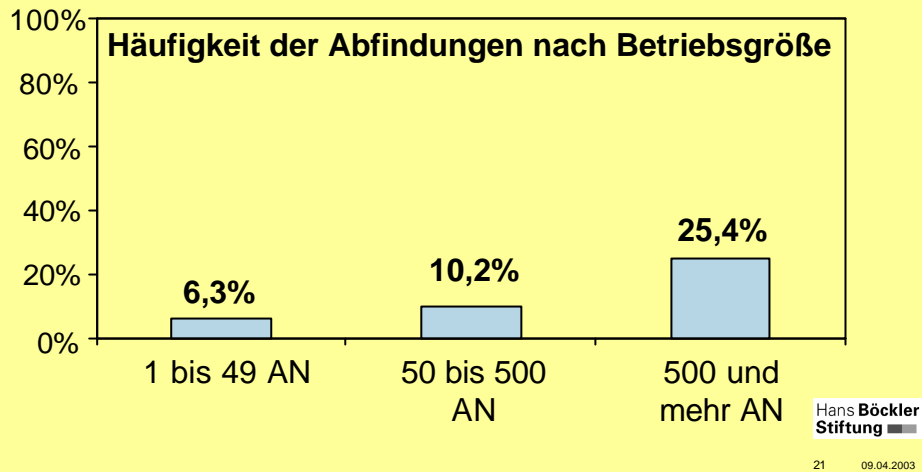
In Kleinstbetrieben mit bis zu 5 Arbeitnehmer/innen liegt der Anteil betriebsbedingter Kündigungen bei 76 %. In der Betriebsgrößengruppe 6 bis 20 Arbeitnehmer/innen beträgt dieser Anteil immerhin noch 72 % und geht bei Betrieben mittlerer Größenordnung auf 50 % zurück. Dass die allgemeine Wirtschaftslage einen Einfluss darauf hat, wie häufig betriebsbedingt gekündigt wurde, zeigt der Ost-West-Vergleich: im Osten wird häufiger betriebsbedingt gekündigt als im Westen.

Unterscheidet man auch hinsichtlich der Klagen und der Abfindungen zwischen großen und kleinen Betrieben, so zeigt sich folgendes Bild:



Die Häufigkeit der Klagen in Kleinbetrieben ist eher geringer als in mittleren Betrieben. Am geringsten ist sie jedoch in großen Betrieben. Sind hier die Unterschiede noch gering, zeigt sich bei den Abfindungen ein deutlicheres Bild:

**These 7: Eine besondere Belastung von Kleinbetrieben durch Konflikte um Beendigungen ist nicht festzustellen**



In kleinen Betrieben werden erheblich weniger Abfindungen gezahlt als in großen Betrieben, nämlich nur in 6,3 Prozent aller Beendigungen. In grossen Betrieben ist das bei über 25 Prozent der Fall. Dieser Unterschied ist sicher auch auf die Sozialplanabfindungen zurückzuführen.

Die verbreitete Auffassung, dass das deutsche Kündigungsrecht und seine gerichtliche Praxis gerade für kleine Unternehmen eine Last sei, stimmt also nicht.

**These 8: Der Kündigungsschutz ist für verschiedene soziale Gruppen von unterschiedlicher Bedeutung**

Wenn wir uns die Strukturen der Personen, die eine Beendigung zu verzeichnen hatten, nach der Form Beendigung anschauen, so zeigt sich,

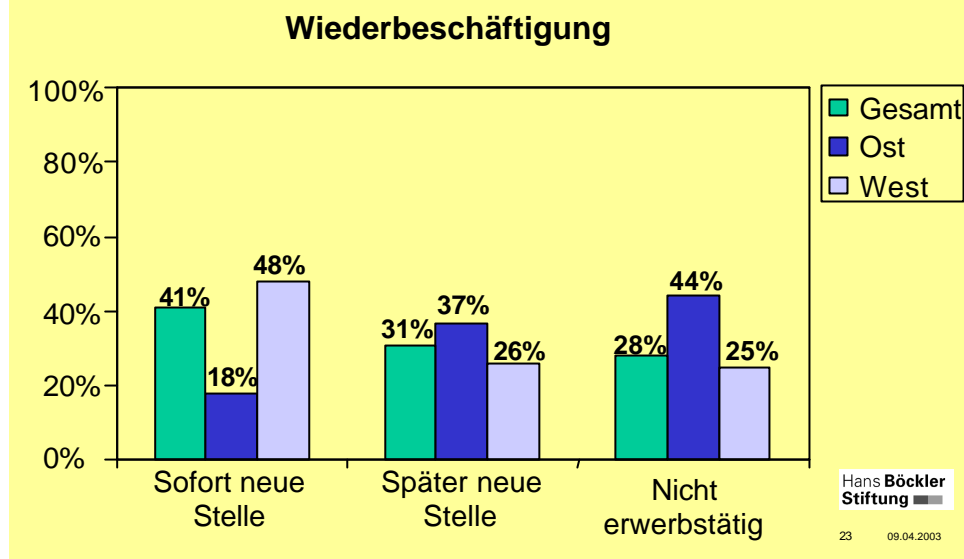
dass etwa das Risiko gekündigt zu werden, keineswegs gleichmäßig auf alle sozialen Gruppen verteilt ist.

Zunächst einmal werden Männer häufiger gekündigt als Frauen, wobei Frauen dagegen bei auslaufenden Befristungen überrepräsentiert sind. Die Häufigkeit von Entlassungen nimmt mit zunehmendem Alter zu, und auch wer zwei- oder mehrmals arbeitslos gewesen ist, hat ein höheres Risiko, entlassen zu werden. Die Wahrscheinlichkeit, entlassen zu werden ist dagegen sehr viel geringer für Personen mit Hochschul- oder Fachhochschulabschluss, allerdings endet bei dieser Personengruppe das Arbeitsverhältnis zu einem Drittel durch das Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages. Das geringste Risiko einer unfreiwilligen Beendigung haben schließlich Personen, die bisher keine Erfahrung mit Arbeitslosigkeit gemacht haben.

### **These 9: Die Chance, wiederbeschäftigt zu werden, hängt auch von der Form der Beendigung ab**

Gefragt haben wir nicht nur nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern auch nach dem beruflichen Verbleib der Personen.

**These 9: Die Chance, wiederbeschäftigt zu werden, hängt auch von der Form der Beendigung ab**



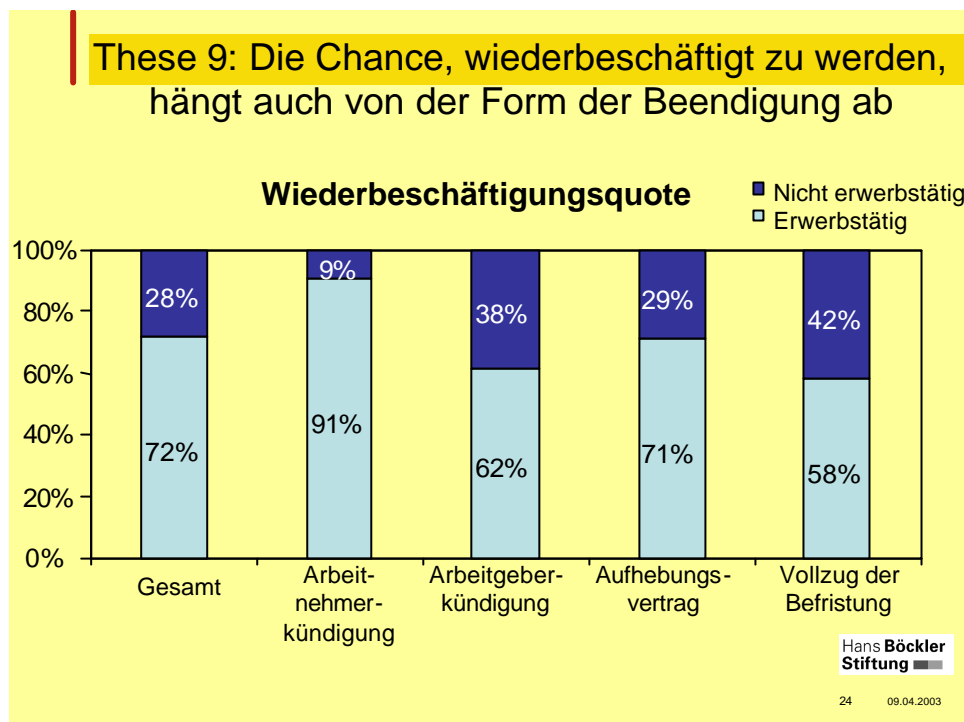
Insgesamt wissen wir, dass von allen Personen mit einer Beendigung 41 Prozent nahtlos in ein anderes Beschäftigungsverhältnis wechseln konnten. Weitere 31 Prozent hatten spätestens zum Befragungszeitpunkt eine neue Stelle gefunden.

Etwa 28 Prozent hatten dagegen noch keine neue Stelle. Ein Drittel hiervon (10%) hatten die Stellensuche aufgegeben.

Die Chance, nach einer Beendigung wieder beschäftigt zu werden, ist nicht auf alle Betroffenen gleich verteilt. Vielmehr ist sie abhängig von der Region, dem Alter und der Form der Beendigung.

Zunächst einmal sind die Wiederbeschäftigungschancen im Westen deutlich günstiger als im Osten: Im Westen hatten zum Befragungszeitpunkt 74 Prozent der Personen einen neuen Arbeitsplatz gefunden, davon 48 Prozent sofort und 26 Prozent zu einem späteren Zeitpunkt. Im Osten waren es insgesamt nur 55 Prozent, von denen 18 Prozent sofort eine neue Stelle fanden. Angesichts der regional unterschiedlichen Problemlagen auf dem Arbeitsmarkt ist dieser Befund sicherlich nicht überraschend.

Die Wiederbeschäftigungschancen differieren außerdem stark nach Art der Beendigung:

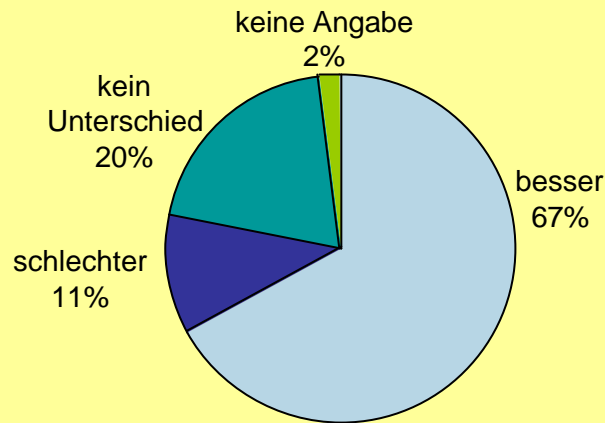


Personen die selbst gekündigt haben, hatten eine über 90-prozentige Chance, zum Befragungszeitpunkt wieder beschäftigt zu sein. Personen, denen gekündigt wurde sind dagegen nur zu 62 Prozent wiederbeschäftigt.

Bei Aufhebungsverträgen betrug die Wiederbeschäftigungschance 71 % und bei Befristungen lag diese Chance bei lediglich 58 %

**These 9: Die Chance, wiederbeschäftigt zu werden, hängt auch von der Form der Beendigung ab**

**Bewertung der neuen Beschäftigung durch die Betroffenen**



Hans Böckler  
Stiftung

25 09.04.2003

Immerhin bewerten die meisten derjenigen Personen, die einen neuen Arbeitsplatz gefunden haben, diesen besser als den verlorenen. 67 % aller Befragten stuften die neue Stelle besser ein, nur jeder 10. wertete den Wechsel als Verschlechterung. Keinen Unterschied in der Beschäftigung sahen 20 % der Arbeitnehmer/innen.

Was nicht verwundert: die Zufriedenheit hängt wesentlich von der Freiwilligkeit des Wechsels ab.

Allerdings gibt es Unterschiede zwischen Westen und Osten. Im Westen sind die Menschen häufiger mit der neuen Stelle zufrieden als im Osten.

Bezogen auf die durch arbeitgeberseitige Kündigung beendeten Arbeitsverhältnisse ergibt sich Folgendes:

***These 10: Befristet Beschäftigte haben ein höheres soziales Risiko***

Kommen wir zu unserer letzten These: Aufgrund unserer Daten können wir zeigen, dass durch die Befristung von Arbeitsverhältnissen soziale

Unsicherheit erzeugt wird. Zwar können wir aufgrund unserer Datenbasis nicht sagen, bei wie vielen befristeten Beschäftigten das Arbeitsverhältnis durch den Vollzug der Befristung wirklich beendet wurde, denn diejenigen, die nach Auslaufen der Befristung übernommen wurden, sind in unserer Befragung nicht erfasst.

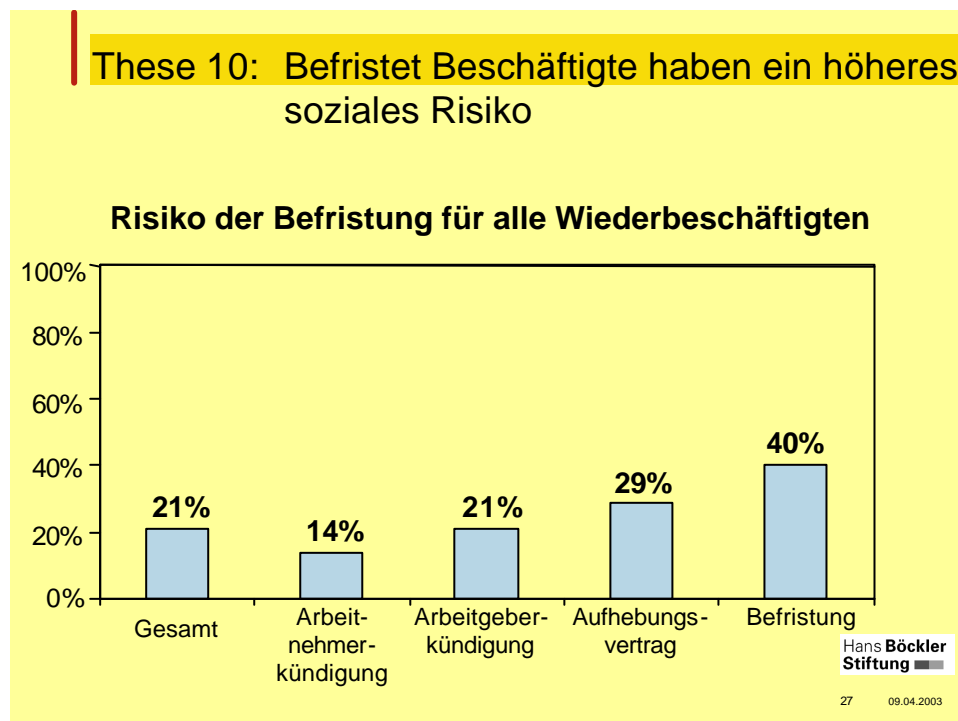
Unsere Daten illustrieren allerdings einige der Nachteile von befristeter Beschäftigung.

Zunächst einmal haben wir gesehen, dass Befristungen eine große und oft unterschätzte Rolle bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen spielen: Der Anteil von auslaufenden befristeten Arbeitsverträgen übersteigt wesentlich den Anteil befristeter Verträge an allen Arbeitsverhältnissen. Der Anteil von befristeten Verträgen an sämtlichen Beschäftigungsverhältnissen liegt in Deutschland mit Auszubildenden bei 12 und ohne Auszubildende bei 8 Prozent. Der Anteil an den Beendigungstatbeständen beläuft sich dagegen auf 20 Prozent.

Zum zweiten zeigt sich, dass Befristete, wenn sie arbeitslos geworden sind, Schwierigkeiten haben, wieder eine Beschäftigung zu finden. Diejenigen, deren Arbeitsverhältnis durch den Vollzug einer Befristung beendet wurde, waren nur zu 58 Prozent wieder erwerbstätig. Im Durchschnitt aller Beendigungsarten waren aber 72 Prozent wiederbeschäftigt. Vormals befristete Beschäftigte verbleiben auch, wenn sie nicht übernommen werden, am längsten in Arbeitslosigkeit, nämlich im Durchschnitt 10 Monate. Der Gesamtdurchschnitt bei allen Beendigungsarten liegt dagegen bei 3 Monaten.

Viertens wissen wir, dass das Risiko, das Arbeitsverhältnis durch den Vollzug der Befristung zu beenden wiederum sehr ungleich verteilt ist. So haben Frauen und Arbeitnehmer/innen mit Hochschul- oder Fachhochschulabschluss ein deutlich höheres Risiko – über 30 Prozent – ihr Arbeitsverhältnis auf diese Weise zu beenden. Dies lässt sich teilweise darauf zurückzuführen, dass diese Personen überdurchschnittlich häufig im öffentlichen Dienst arbeiten, oder in der Wissenschaft ihren Berufseinstieg mit einem befristeten Vertrag machen.

Und schließlich zeigen unsere Zahlen, dass befristet Beschäftigte das Befristungsrisiko über die Zeit kumulieren: vormals Befristete haben ein etwa doppelt so hohes Risiko, wieder befristet beschäftigt zu werden, als der Gesamtdurchschnitt; das sind 40 Prozent anstatt der 21 Prozent, die sich auf alle Wiederbeschäftigten beziehen.



Bei den Eigenkündigungen hingegen ist das Befristungsrisiko dagegen weitaus geringer: nur 14 % Prozent nehmen nach der Beendigung eine befristete Beschäftigung auf.