

**Karen Ullmann, Mitarbeiterin im Projekt: Regulierung am Arbeitsmarkt
(REGAM) im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-
Böckler-Stiftung**

- Download aus www.boeckler.de -

Artikel wurde veröffentlicht auf der Doku-Seite (Seite 7) der Frankfurter Rundschau am 20.09.2003

I. Der deutsche Kündigungsschutz – kein Hemmschuh für mehr Beschäftigung

1. Die Behauptung: verkrusteter Arbeitsmarkt - die Medizin: Deregulierung

Die Diskussionen um das Arbeitsrecht haben in diesem Land immer dann Konjunktur, wenn die Arbeitslosenzahlen steigen. Die Bundesregierung steht unter einem immensen Handlungsdruck. Sündenbock für die aktuell hohe Arbeitslosigkeit ist vor allem das deutsche Arbeitsrecht: Stolpersteine für die Beschäftigung werden an allen Ecken und Enden ausfindig gemacht und sogleich mit einem Gesetzesvorschlag bekämpft. Mittlerweile liegen fünf Gesetzesentwürfe – SPD, CDU/CSU, F.D.P. sowie der Länder Sachsen und Bayern – zur Änderung des Arbeitsrechts, speziell des Kündigungsschutz- und Befristungsrechts, vor. Ungezählt sind die Änderungsvorschläge aus dem juristischen Spektrum. In verschiedenen Variationen sollen die Geltung des Kündigungsschutzgesetzes eingeschränkt und die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverträgen erweitert werden. Der Schwellenwert in der Kleinbetriebsklausel, die Betriebe mit 5 und weniger Betrieben von der Geltung des Kündigungsschutzgesetzes ausschließt, soll auf 10, 20, sogar auf 80 für Betriebe in wirtschaftlichen Schwierigkeiten, heraufgesetzt werden. Es soll ein Optionsrecht auf Abfindung anstelle einer gerichtlichen Überprüfung der Kündigung für alle neu Eingestellten oder jedenfalls für neu eingestellte ältere Beschäftigte geben. In fast allen Entwürfen soll die Sozialauswahl, die den kündigenden Arbeitgeber verpflichtet, unter vergleichbaren Beschäftigten diejenigen zu kündigen, die am wenigsten sozial schutzwürdig sind, erleichtert werden. Viele Vorschläge wollen den Kündigungsschutz erst dann gelten lassen, wenn das Arbeitsverhältnis länger als 2 Jahre bestanden hat. Zurzeit beträgt diese Frist 6 Monate. Die Hartz-Gesetze sind umgesetzt. Neben der Verbesserung der Vermittlung von Arbeitslosen waren Kernpunkte die Schaffung von Personalservice-Agenturen (PSA) und die unbegrenzte Befristungs-

möglichkeit für ältere Beschäftigte. Mit beiden Instrumenten wird der Kündigungsschutz umgangen: durch das Verleihen von Arbeitnehmern für eine bestimmte Zeit kann der Entleiherbetrieb seinen Personalbedarf flexibel anpassen, ohne selbst an Kündigungsfristen und –gründe gebunden zu sein. Durch Ketten-Befristungen braucht sich der Betrieb um Kündigungsmöglichkeiten keine Sorgen mehr zu machen. Durch die PSA sollten bis zum Jahresende 50.000 Arbeitslose in Beschäftigung gebracht werden.

Alle Vorschläge sollen die Beschäftigungssituation verbessern. Das heißt im Umkehrschluss: die jetzigen Gesetze verhindern die Schaffung von Arbeitsplätzen. Die Bundesvereinigung deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) stellt fest, der Kündigungsschutz habe sich in den letzten Jahren zum Bremsklotz für neue Beschäftigung entwickelt¹. Das Kündigungsschutzrecht sei zu kompliziert und gerade für kleine Unternehmen nicht mehr zu überblicken. Bernd Rüthers, emeritierter Professor für Zivilrecht und Rechtstheorie der Universität Konstanz, der sich in letzter Zeit häufig zum Thema „Verkrusteter Arbeitsmarkt“ geäußert hat, und die BDA führen gerne an, dass der Standardkommentar zum Kündigungsschutzrecht über 3000 eng bedruckte Seiten umfasst. Der Ausgang von Prozessen sei so nicht mehr vorhersehbar; Gekündigte zögen deshalb in der Regel gegen eine Kündigung vor Gericht. Die Prozesse dauerten unzumutbar lange, oft sogar Jahre und seien ein unkalkulierbares Kostenrisiko für die Betriebe. Um dieses zu vermeiden, zahlten die meisten Betriebe – oft schon prophylaktisch bei Ausspruch der Kündigung - Abfindungen²: laut der BDA passiert dies in 90 % der arbeitgeberseitigen Kündigungen. Gerade Kleinstbetriebe verzichteten aus Angst vor diesen Kosten häufig auf Einstellungen, obwohl sie genügend Arbeit für weitere Personen hätten. Rüthers ist sich mit dem Unionsfraktionsvize Friedrich Merz darin einig, dass eine Ehe in Deutschland leichter zu scheiden sei als ein Arbeitsverhältnis.

¹ Nachzulesen in der Broschüre: „Bremsklötze beseitigen – Beschäftigung schaffen“ auf www.bda-pro-job.de

² für die juristische Diskussion: Rüthers, 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

Nun hat das Kündigungsschutzgesetz schon mannigfache Änderungen erlebt. 1996 wurde der Schwellenwert wegen seiner angeblich einstellungshemmenden Wirkung auf 10 heraufgesetzt. Folgende Rechnung wurde von der damaligen Regierung angestellt: Wenn jeder der Betriebe, die gegenwärtig zwischen 5 und 9 Arbeitskräfte beschäftigen, zusätzlich nur eine weitere einstellt, ergebe dies eine halbe Millionen mögliche Neueinstellungen³. Die jetzige Regierung kannte den mangelnden Beschäftigungserfolg und nahm die Heraufsetzung des Schwellenwertes nach Amtsantritt zurück. Jetzt plötzlich wird im neuesten Gesetzesentwurf eben dieser Bundesregierung davon ausgegangen, dass aufgrund der Schwelle gerade Handwerksbetriebe und kleinere Gewerbetreibende „bislang trotz bestehenden, meist vorübergehenden Arbeitskräftebedarfs von Einstellungen absehen und stattdessen auf Überstunden ausweichen oder sogar auf Aufträge verzichten“⁴.

Auf der anderen Seite werden schwarze Zukunftsvisionen gemalt für den Fall, dass Arbeitsmarktreformen unterbleiben: „Die Erkenntnis wächst, dass Deutschland ohne Änderungen seiner Rahmenbedingungen (gemeint ist der Kündigungsschutz, K.U.) den Anschluss an die anderen Wirtschaftsnationen verliert“ ist bei Wolfgang Hromadka, Professor für Bürgerliches Recht, Arbeits- und Wirtschaftsrecht in Passau zu lesen⁵. Aus der Sicht einiger Arbeitgeber ist dieser Zustand schon längst eingetreten: „Der deutsche Kündigungsschutz verkompliziert die Dinge so stark, dass ein Unternehmen quasi handlungsunfähig wird“ ließ ein Herr Dahms von der Commerzbank in einem Interview der Süddeutschen Zeitung am 10.02.2003 verlautbaren.

2. Beweise für diese Behauptungen bleiben die Reform-Forderer schuldig

Angesichts der weitreichenden Einschnitte in die Rechte von Arbeitnehmern, die unter dem Prädikat „Beschäftigungsförderung“ für gefordert werden, sollte man meinen, diesen Wirklichkeitsbeschreibungen würden empirische Befunde zugrunde liegen.

³ BT-Drs.13/4612 (Entwurf eines arbeitsrechtlichen Gesetzes zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung) vom 10.05.1996

⁴ Zitat aus dem Gesetzesentwurf vom 18.06.2003,

<http://www.bmwa.bund.de/Redaktion/Inhalte/Downloads/entwurf-eines-gesetzes-zur-reform-am-arbeitsmarkt,templateId=download.pdf>

⁵ Arbeit und Arbeitsrecht 2002, S.261 (262)

Aber weit gefehlt. Die rechtspolitische Diskussion um die deutsche Arbeitsmarktverfassung wird bar jeglicher empirischen Evidenz geführt. Es kommt vor, dass in einem juristischen Aufsatz zu lesen ist: „Es entspricht nahezu einhelligen Meinung in der Literatur, dass der in Deutschland bestehende weitreichende Kündigungsschutz ein Beschäftigungshemmnis darstellt“⁶. Die in der Fußnote akribisch aufgelisteten Nachweise beziehen sich ausschließlich auf juristische Fachliteratur, in denen ebenso wenig empirische Nachweise zu finden sind, dafür aber gleichlautende Verweise auf die „einheitliche Meinung“ der Fachkollegen. Juristen kennen „ihre“ Realität. Aber auch in den Berichten der Monopolkommission und des Sachverständigenrats sind ähnliche Wirklichkeitsanalysen nachzulesen. Die Feststellung, der Arbeitsmarkt sei „verkrustet“, Deutschland habe eine hohe „strukturelle Arbeitslosigkeit“, für die das Arbeitsrecht verantwortlich sei, ist in den letzten Jahren unzählige Male wiederholt worden. Da erstaunt es, wenn auf einer Veranstaltung mit dem Titel „Arbeitsmarktpolitik der Zukunft“⁷ im April dieses Jahres in Berlin eine Arbeitsmarktforscherin unter allgemeiner Zustimmung des versammelten Fachpublikums und des anwesenden Behördenvertreters verkündet, in der Arbeitsmarktforschung sei unstrittig, dass die Regulierungen des Arbeitsmarktes nur einen sehr begrenzten Einfluss auf die Arbeitslosigkeit hätten. Viel entscheidender sei das, was im Fachjargon „Makroökonomie“ heißt, auf Deutsch: Geldpolitik, Steuerpolitik, Verteilungspolitik⁸. In der öffentlichen Diskussion, dominiert durch die politischen Parteien, ist davon nicht viel zu hören. Denn hier gibt es keine Rezepte, die so einfach umzusetzen sind wie Änderungen des Arbeitsrechts.

Aber nicht nur, dass der so massiv dargestellte Einfluss der Regulierung des Arbeitsmarkts begrenzt ist: er ist auch keinesfalls so negativ. Das in der Diskussion gezeichnete Bild der Wirklichkeit hat mit dieser eher wenig zu tun.

II. Die Realität: Bewegter Arbeitsmarkt

1. hohe Fluktuation

⁶ Busch, Betriebs-Berater 2003, S.470 (471)

⁷ erster Teil der Ringvorlesung „Arbeit und Beschäftigung - Individualisiert. Flexibilisiert. Selbst Organisiert, Staatliche Regelungen –Wozu und für wen? Unterdisziplinäre Ringvorlesung der Freien Universität Berlin im Sommersemester 2003 am 16.04.2003, die von diversen Ministerien unterstützt wurde

⁸ siehe hierzu auch den WSI-Standortbericht, WSI-Mitteilungen, Heft 6 / 2003

Je nach Konjunkturlage werden jährlich zwischen 3,5 und 4,5 Millionen neue Arbeitsverhältnisse geschlossen. Über 7 Millionen Menschen werden jährlich arbeitslos. Ungefähr dieselbe Anzahl verlässt die Arbeitslosigkeit wieder.

2. Schwellenwert kein Einstellungshemmnis

Gerade in politisch turbulenter Zeit ist es besonders schwierig, etwas über die Wirklichkeit herauszufinden. Wer heute Betriebe fragt: Meinen Sie, dass das Kündigungsschutzgesetz geändert werden muss?, bekommt keine reale Handlungsankündigung, sondern politische Aussagen als Antwort. Wer fragt: Könnten Sie sich vorstellen, neue Mitarbeiter einzustellen, wenn durch eine Änderung des Kündigungsschutzgesetzes sichergestellt wäre, dass damit nicht sogleich alle Beschäftigten unter das Kündigungsschutzgesetz fallen würden?, erhält Antworten, die auf hohe Beschäftigungseffekte der suggerierten Änderung hoffen lassen, die aber ebenso lediglich politische Aussagen sind und die deshalb nicht halten werden, was sie versprechen. Auch im Zuge der Anhebung der Schwelle des Kündigungsschutzgesetzes 1996 von 5 auf 10 versprach das Handwerk, neue Stellen zu schaffen und baute stattdessen in der Folgezeit Arbeitsplätze ab. Genau auf diese suggestive Weise aber fragte das Forsa-Institut im März dieses Jahres⁹ 1001 Betriebe mit 1-5 Beschäftigten im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Forschung.

Wer sich für die reale beschäftigungspolitische Wirkung der Kleinbetriebsklausel interessiert, muss sich die Realität angucken, nicht vage Möglichkeiten und politische Einstellungen. Dafür eignen sich Fragen nach dem realen Verhalten in personalpolitischen Fragen in der Vergangenheit besser als solche nach der Zukunft.

Es gibt zwei Studien, die sich in letzter Zeit mit diesem Problem beschäftigt haben. In der einen wurden das Einstellungsverhalten in Betrieben, deren wirtschaftliche Situation sich in den letzten Jahren verbessert hat (sog. positiver Schock) anhand der Daten aus dem IAB-Betriebspanel¹⁰ untersucht. Betriebe, die auf oder direkt unter der

⁹ abgedruckt in: iwd, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft in Köln, Nr. 17 vom 25.04.2003: „Kündigungsschutz: Nur kosmetische Korrekturen“

¹⁰ 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 Infra-

Schwelle lagen, zeigten kein von den anderen Betrieben abweichendes Einstellungsverhalten¹¹. Die andere Studie stammt aus dem Jahr 1997 und kam im Auftrag des Bundesministerium für Wirtschaft zu diesem Ergebnis: von Schwellenwerten im Arbeitsrecht gehen keine wesentlichen negativen Beschäftigungswirkungen aus. Von weitaus größerer Bedeutung für das Beschäftigungsverhalten aller Klein- und Mittelständischen Unternehmen sind andere Faktoren, wie die Auftragslage, die Kapazitätsauslastung, die Geschäftserwartung etc.¹²

Auch eine repräsentative Befragung von Personalverantwortlichen, die Infratest dieses Jahr im Auftrag des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführt hat, zeigt, dass die Betriebsgröße kein entscheidender Faktor für das Einstellungsverhalten der Betriebe ist. Befragt wurden 2000 Personalverantwortliche in Betrieben der Privatwirtschaft aller Größenordnungen. Betriebe, die unter dem Schwellenwert des Kündigungsschutzgesetzes liegen, nehmen relativ gesehen nicht seltener und nicht weniger Neueinstellungen vor, als größere Betriebe. Dies ist nicht weiter verwunderlich, denn die Studie brachte ein anderes erstaunliches Faktum zum Vorschein: knapp 2/3 (64 %) der Betriebe mit 1-5 Beschäftigten gingen fälschlicherweise davon aus, für sie gelten die Regelungen des Kündigungsschutzes. Ihnen war somit gar nicht bewusst, dass sie die Schwelle zur Geltung des Kündigungsschutzes durch die Einstellung des 6. Mitarbeiters überschreiten. Die Befragung ist noch nicht abschließend ausgewertet. Aber eines macht sie jetzt schon sichtbar: Hauptproblem der kleinen Betriebe sind nicht die arbeitsrechtlichen Regelungen, sondern die unzureichende rechtliche Beratung. Viele von ihnen fühlen sich schlecht beraten. Am schlechtesten schneiden bei der Bewertung ihre Verbände ab. Diese kümmern sich lieber um ihre „Großkunden“.

test durchgeführt wird. Die Befragung ist repräsentativ und bildet damit die Struktur der insgesamt 2,1 Millionen Betriebe in Deutschland ab.

¹¹ Joachim Wagner, Claus Schnabel: Wirken Schwellenwerte im Deutschen Arbeitsrecht als Bremse für die Arbeitsplatzschaffung in Kleinbetrieben? In: „Weniger Arbeitslose - aber wie? Hrsg. Ehrig und Kalmbach, 2001

¹² Werner Friedrich, Helmut Hägele, Ökonomische Konsequenzen von Schwellenwerten im Arbeits- und Sozialrecht sowie die Auswirkungen dieser Regelungen – (Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik in Köln) 1997; Kernstück der Untersuchung war eine schriftliche Befragung von 1482 kleinen und mittelständischen Unternehmen,

III. Der Kündigungsschutz ist in Wahrheit nicht annähernd so teuer und konfliktreich, wie behauptet

1. Arbeitsgerichtsverfahren dauern meist weniger als 3 Monate

Die Arbeitsgerichte sind die schnellsten Gerichte in Deutschland. 65 % aller eingereichten Klagen sind nach drei Monaten beendet, weniger als 3 % dauern länger als ein Jahr¹³. Nur in knapp 4 % wird die zweite Instanz, das Landesarbeitsgericht, bemüht. Hier werden knapp 70 % der Fälle innerhalb von 6 Monaten beendet¹⁴. In nur 5 % aller Berufungen wird Revision eingelegt. Das waren im Jahr 2002 525 Fälle¹⁵.

2. Klagen gegen Kündigungen kommen selten vor

Im Sommer 2001 hat Infratest Sozialforschung (München) im Auftrag des WSI eine Arbeitnehmerbefragung durchgeführt. Befragt wurden 2000 Beschäftigte, die zwischen September 1999 und November 2000 ihren Job verloren hatten und weiterhin erwerbstätig sein wollten. Diese repräsentative Studie ergab folgende Ergebnisse: nur 11 % derer, deren Arbeitsverhältnis gekündigt wurde, zogen vor das Arbeitsgericht. Diese Klagenquote wurde durch die Personalverantwortlichen-Befragung bestätigt. Hier machten die Befragten Angaben dazu, wie viele Kündigungen es in den letzten 5 Jahren in ihrem Betrieb gegeben hat und wie viele Klagen hiergegen erhoben wurden. Daraus ergab sich für den Zeitraum der letzten 5 Jahre (1998-2002) eine durchschnittliche Klagenquote von 12 %. Diese Zahlen sind die einzig verfügbaren aktuellen Daten über die Beendigungen von Arbeitsverhältnissen und der Rolle, die Arbeitsgerichte hierbei spielen. Die letzte Studie, die sich mit dem Thema befasst hatte, stammt aus den Jahren 1978/1981 vom Max-Planck-Institut. Damals wurde

¹³ offizielle Arbeitsgerichtsstatistik: <http://www.arbeitsgerichtsverband.de/Statistik%20ArbGe.htm>; die Statistik listet hinsichtlich die Verfahrensdauer bei Kündigungsschutzklagen nicht explizit auf, sondern nur die aller Beendigungsstreitigkeiten (das sind z.B. auch Entfristungsklagen, Klagen gegen Aufhebungsverträge). Da aber von knapp 259.000 Beendigungsstreitigkeiten knapp 247.000 Kündigungsschutzklagen sind, ist die Aussage über die durchschnittliche Verfahrensdauer auf Kündigungsschutzklagen übertragbar.

¹⁴ Offizielle Statistik der Landesarbeitsgerichte
<http://www.arbeitsgerichtsverband.de/Statistik%20LAG.htm>

¹⁵ www.bundesarbeitsgericht.de - Statistik

eine Klagequote von 8 % ermittelt. Ein wesentlicher Anstieg der Klagefreudigkeit ist in den letzten 20 Jahren nicht zu verzeichnen.

3. Häufigkeit von Abfindungen

In diesem Punkt sind die Fehleinschätzungen in der aktuellen Diskussion besonders gravierend: nicht 90 % der Gekündigten bekommen eine Abfindung, sondern 15 %. Auch diese Zahlen stammen aus der oben genannten Beschäftigten-Befragung aus dem Jahr 2001. Von diesen 15 % sind 6 % Sozialplanabfindungen. Sozialpläne müssen im Fall von Arbeitgeberkündigungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber in Betrieben ab 20 Beschäftigten geschlossen werden, wenn im größeren Umfang Personal abgebaut wird. In solchen Fällen wird ein Gesamtpaket zur sozialen Abfederung der Kündigungen geschnürt. Dies kann in der Zahlung von Abfindungen, aber auch in Weiterbildung oder in der Weiterbeschäftigung in sogenannten Beschäftigungsgesellschaften bestehen. Nur 8 % aller Kündigungen sind Sozialplankündigungen, die aber an der Zahlung von Abfindungen zu 40 % beteiligt sind. Die Gefahr, dass kleine Unternehmen, die einzelne Beschäftigte entlassen wollen, unfreiwillige Abfindungen zahlen müssen, ist also eher klein.

Die Beschäftigten-Befragung hat weitere interessante Daten ergeben: gut 1/3 der Beendigungen (38 %) sind Arbeitnehmerkündigungen. Nur knapp 1/3 aller Arbeitsverhältnisse (32 %) werden von den Arbeitgebern gekündigt. 20 % aller Beendigungen sind auslaufende Befristungen. Damit sind Befristungen überdurchschnittlich an den Beendigungen beteiligt: sie stellen nur 11 % (ohne Ausbildungsverträge: 8 %) aller Arbeitsverhältnisse dar. Diese Zahl ist übrigens über die letzten Jahre relativ stabil – aller Erleichterungen der Befristungen zum Trotz¹⁶. Nach gängiger Auffassung in der aktuellen Diskussion stellt der Aufhebungsvertrag mit Abfindungszahlung die Regel dar. Die Wahrheit ist: nur 10 % der Arbeitsverhältnisse werden einvernehmlich durch Aufhebungsverträge beendet. Und nur in 1/3 dieser Fälle wird eine Abfindung gezahlt. Sogenannte Abfindungsvergleiche stellen also nicht die Regel, sondern nur gut 3 % aller Beendigungen dar.

VI. fingierte Stolpersteine

¹⁶ weitere Zahlen zu Befristungen: Silke Bothfeld /Lutz Kaiser: Befristungen und Leiharbeit – Brücken in reguläre Beschäftigung? WSI-Mitteilungen Heft 8 / 2003

Die Daten zeigen: die ausgemachten „Stolpersteine für mehr Beschäftigung“ sind fiktiv. Sie existieren nur in dieser Diskussion, nicht in der Realität. Sie werden benutzt, um weitreichende Änderungen des Arbeitnehmerschutzes für notwendig zu erklären. Wenn aber die Diagnose falsch ist, wird die Medizin ihre Wirkung nicht tun. Es verwundert daher auch nicht, dass die PSA, erfunden zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, ihr Versprechen nicht halten können. 50.000 Arbeitslosen sollten sie laut des Hartz-Konzeptes bis Ende des Jahres aus der Arbeitslosigkeit befreien. Ihre Erfolge: Von den bislang 6500 bei den PSA untergekommenen Arbeitslosen wurden erst 117 in Arbeit vermittelt¹⁷. Von den Erleichterungen der Befristung von älteren Beschäftigten ist nicht mehr zu erwarten. Denn das Arbeitsrecht ist nicht verantwortlich für fehlende Einstellungen, sondern die lahmende Konjunktur. Deregulierung schafft keine Arbeitsplätze, sondern soziale Schräglagen.

V. Empirieresistenz von Politik und Wissenschaft

Legt man die Wirklichkeitsbeschreibung der Parteien, Politiker und Politikerinnen und der Verbände zugrunde, müssten diese Zahlen über die Wirklichkeit des Arbeitsmarktes der Diskussion eine neue Richtung geben. Es müsste dann gefragt werden, wie viel sozialen Schutz diese Gesellschaft will und wie viel freien Markt. Die Antworten wären sozial-politische Wertentscheidungen, keine vermeintlich ökonomischen Notwendigkeiten.

Aber obwohl die Ergebnisse einiger Studien schon länger bekannt sind, wird die Diskussion nicht etwa realitätsnäher. Eine Studie über die Auswirkung des Schwellenwertes im Kündigungsschutzgesetz stammt aus dem Jahr 1997, die andere aus dem Jahr 2001. Die Zahlen der Befragung von Beschäftigten aus dem Jahr 2001 sind im März dieses Jahres veröffentlicht worden¹⁸. Die Ergebnisse der Personalleiterbefra-

¹⁷ So der zuständige Referatsleiter der Bundesanstalt für Arbeit (BA), Ulrich Gawellek, gegenüber dem "Tagesspiegel" am 06.08.2003, <http://www.manager-magazin.de/unternehmen/artikel/0,2828,260273,00.html>

¹⁸ in der Zeitschrift Arbeit und Recht, Heft 3/2003, der Beitrag ist auch auf der Internet-Seite des Projekts „Regulierung am Arbeitsmarkt“ zu finden, weitere Ergebnisse sind in den WSI-Mitteilungen Heft 8 / 2002 veröffentlicht

gung sind bislang unveröffentlicht. Sie werden ab September in juristischen Fachzeitschriften veröffentlicht werden. Eine Reaktion auf die bislang veröffentlichten Daten ist ausgeblieben. Ein Großteil der Diskutanten, gerade im juristischen Bereich, nimmt die ihren Ausführungen teilweise diametral entgegenstehende Empirie schlichtweg nicht zur Kenntnis. Rütters wiederholte noch auf dem Wirtschaftsforum des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung am 13.06.2003 in Mannheim vor einem größtenteils nicht-juristischen Publikum, regelmäßig würden Beschäftigte gegen Arbeitgeber-Kündigungen klagen. Selbst ein Vorhalt der Zahlen brachte ihn nicht von seiner Überzeugung ab: wenn nur 10 % klagten, so läge das daran, dass von den restlichen 90 % 88 % abgefunden wurden. Auch der Ehe-Arbeitsrecht-Vergleich fehlte nicht. Juristen sind schwer zu belehren.

Aber nicht nur die Juristen nehmen von diesen Zahlen, die die Diskussion in eine andere Richtung lenken müssten, nur höchst unwillig zur Kenntnis. Der Wirtschaftsdienst, nach Selbstdarstellung eine der traditionsreichsten wirtschaftswissenschaftlichen Fachzeitschriften, veröffentlichte im April mehrere Aufsätze zum Themenschwerpunkt Kündigungsschutz. Hier wurde behauptet, 27 % aller gekündigten Beschäftigten klagten gegen ihre Kündigung. Die Zahlen der WSI-Studie wurden nicht erwähnt. Eine Quelle für die eigenen Zahlen fehlt.

Ein weitaus kleinerer Teil der politischen Akteure ist immerhin vorsichtig geworden: die Beschäftigungswirkung der Änderung des Kündigungsschutzes werde überschätzt, der Kündigungsschutz sei mehr ein psychologisches Problem, meint Wolfgang Clement. Diese Beschreibung liegt schon näher an der Wirklichkeit. Nur: hätte dieses psychologische Problem ernsthafte Auswirkungen auf das Einstellungsverhalten, dann müssten diese messbar sein. Das sind sie nach der jetzigen Datenlage jedoch nicht. Und: die Medizin gegen psychologische Probleme heißt Beratung und Aufklärung, nicht Deregulierung.

Karen Ullmann, Mitarbeiterin im Projekt „Regulierung des Arbeitsmarktes“ im WSI. An dem Projekt wirken außerdem mit: Silke Bothfeld, Marcus Bradtke, Martin Kimmich, Heide Pfarr (Projektleiterin),

mehr Informationen zu dem Projekt unter: www.boeckler.de - WSI –Projekte –
Laufende Projekte –Regulierung des Arbeitsmarktes

Kontakt: Karen-Ullmann@boeckler.de