

Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen – Wahrnehmung und Wirklichkeit

Der rechtspolitischen Diskussion um die Reform des Arbeitsmarktes liegen Behauptungen über die Wirkungen des Arbeitsrechts zugrunde, die die Wirklichkeit gröblich verfehlen. Diejenigen, die besonders prononciert eine tief greifende Reform des Arbeitsrechtes fordern, wissen nicht, wovon sie reden – oder reden nicht über das, was sie wissen.

Beispiel 1

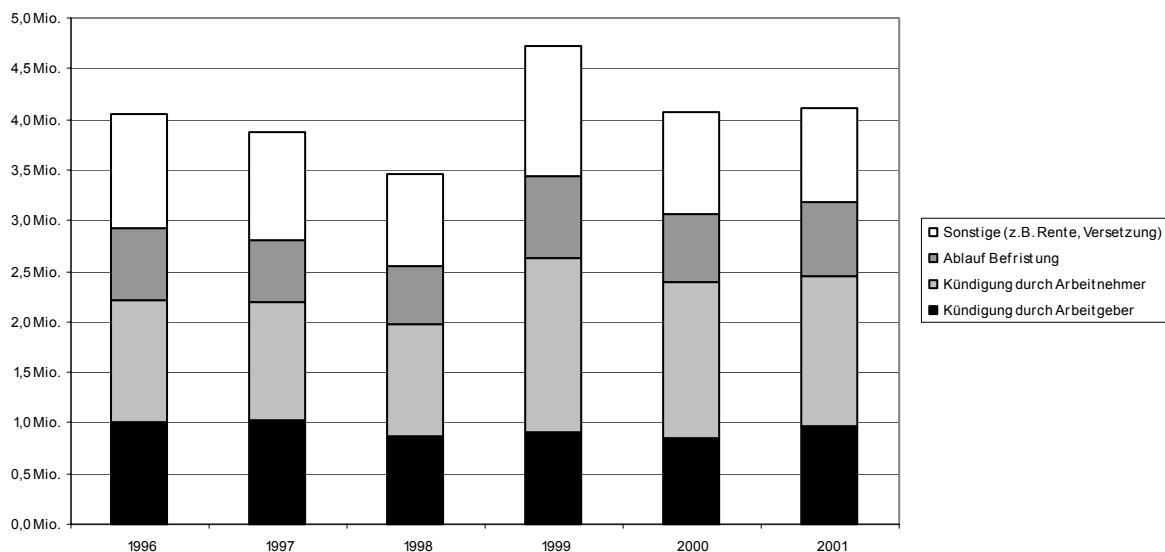
Behauptet wird:

„Der Arbeitsmarkt ist erstarrt und unbeweglich“ – so die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA-pro-job.de).

So sieht die Realität aus:

Je nach Konjunkturlage werden jährlich zwischen 3,5 und 4,5 Mio. Beschäftigungsverhältnisse aufgelöst und etwa ebenso viele wieder neu abgeschlossen. Dieser Umschlag entspricht einer Größenordnung von zwischen 10% und gut 13% der Gesamtbeschäftigung. (Schaubild 1)

Schaubild 1: Personalabgänge im Zeitverlauf



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001; eigene Berechnungen.

Beispiel 2

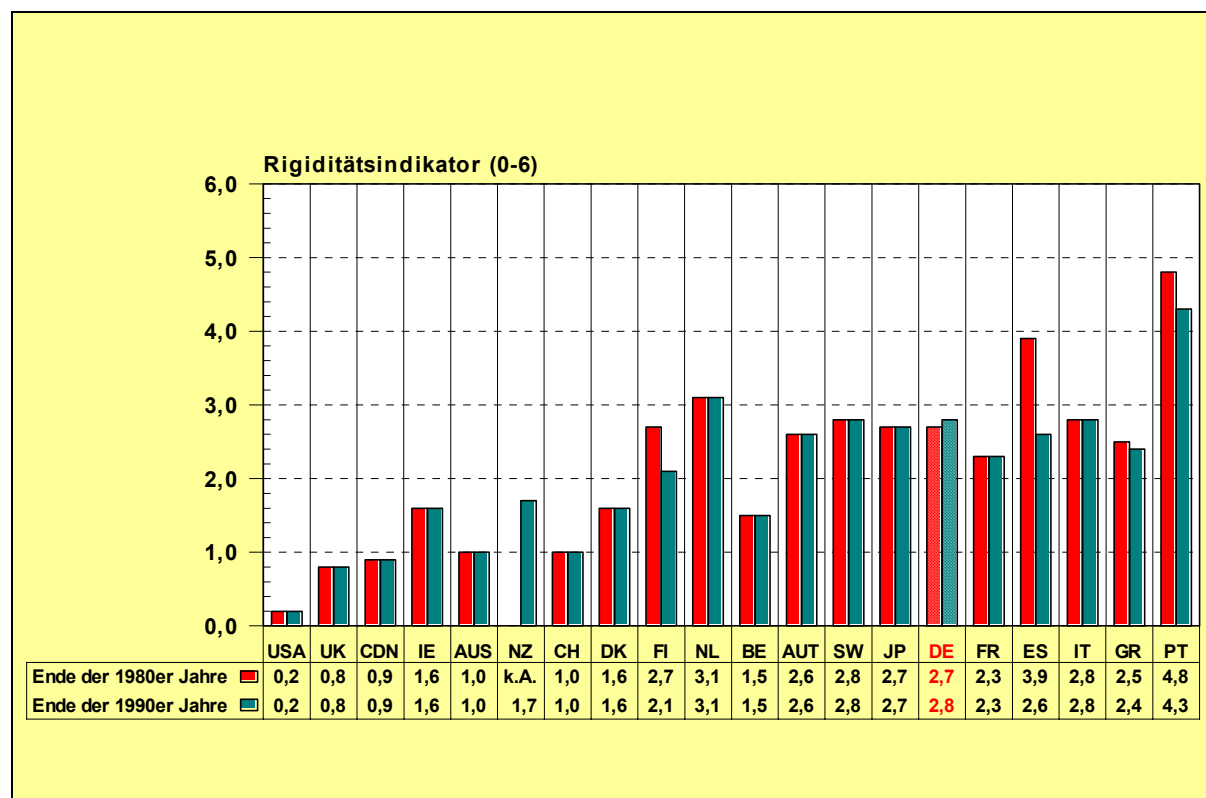
Behauptet wird:

Der Kündigungsschutz stellt einen Bremsklotz für die Beschäftigung dar (BDA-pro-job.de).

So sieht die Realität aus:

Internationale Vergleiche zwischen Kündigungsschutzregelungen verschiedener Länder (OECD-Outlook 1999) belegen: Zwar hat die Regelungsdichte des Kündigungsschutzes in Deutschland ein vergleichsweise hohes Niveau. Andere Länder, deren Arbeitsmärkte in den 1990er Jahren bessere Daten hatten als die Bundesrepublik, weisen aber sowohl geringere (Vereinigtes Königreich) als auch höhere Kündigungsschutzstandards (Niederlande) auf. Zudem zeigt der internationale Vergleich, dass in Ländern mit einem vergleichsweise geringen Kündigungsschutzniveau keine wesentlich günstigere Wachstumsentwicklung zu verzeichnen ist; ähnliches gilt für den Zusammenhang zwischen Kündigungsschutz und Beschäftigungswachstum. Außerdem ist zu erkennen, dass sich die Kündigungsschutznormen in den einzelnen Ländern im Zeitvergleich (Ende der 1980er zu Ende der 1990er Jahre) so gut wie nicht verändert haben. Eine bessere Arbeitsmarktperformanz in anderen Ländern als in Deutschland kann also auch nicht unmittelbar durch einen Abbau von Kündigungsschutznormen bedingt gewesen sein.

Schaubild 2: Kündigungsschutzdichte – Deutschland im internationalen Vergleich



Quelle: OECD (1999).

Beispiel 3

Behauptet wird:

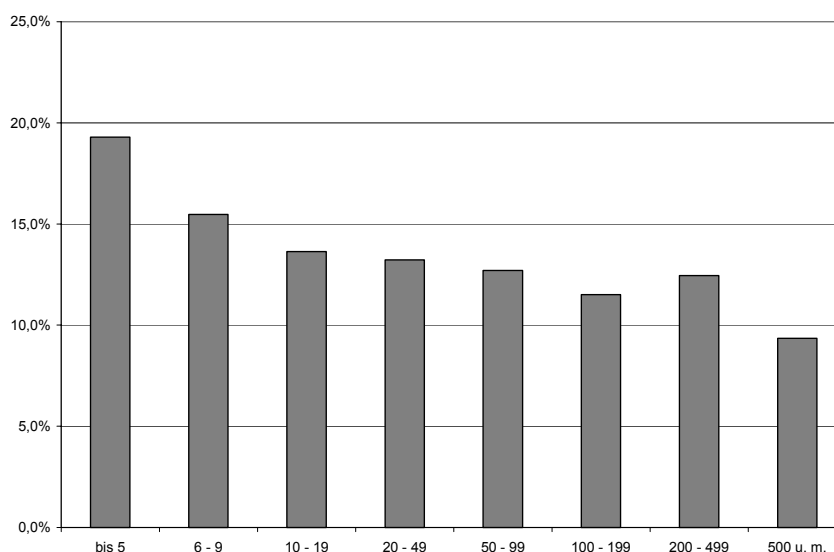
„Viele kleine und junge Firmen – oft sind es Handwerker – stellen trotz guter Auftragslage oft den sechsten Beschäftigten nicht ein.“ (DIHK-Präsident Braun, Handelsblatt 4. 3. 03)

So sieht die Realität aus:

Diese Behauptung hat sicherlich anekdotische Relevanz; aber verallgemeinernd beschreibt sie nicht die Wirklichkeit. Die Kleinbetriebsklausel ist durch die konservativ-liberale Regierung 1996 angehoben worden, eine Rechtsänderung, die 1998 wieder rückgängig gemacht wurde. Zwar war der Zeitraum recht knapp, in dem die erhofften Beschäftigungseffekte hätten gemessen werden können. Gleichwohl kamen die wissenschaftlichen Untersuchungen, die sich mit der Thematik beschäftigt haben, zu dem Schluss, dass durch die Anhebung der Kleinbetriebsklausel kein Nettobeschäftigungseffekt entstanden ist oder dass kein eindeutiger Zusammenhang zwischen einer Liberalisierung des Kündigungsschutzes und der Beschäftigungshöhe festzustellen ist (Friedrich und Hägele 1997; Wagner, Schnabel et al. 2001).

Es trifft allerdings zu, dass es – relativ zur Beschäftigtenzahl – in Kleinstbetrieben mit weniger als 6 Beschäftigten die mit Abstand stärksten Personalbewegungen gibt (Schaubild). Die Labour-Turnover-Rate liegt hier bei 19%. Mit zunehmender Betriebsgröße nimmt sie stetig ab. Bei Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten ist sie nur noch halb so groß wie in den Kleinstbetrieben. Das ist aber kein Indiz für die positive Wirkung fehlenden Kündigungsschutzes. Denn die Einstellungsquote (Anteil der Personaleinstellungen am mittleren Personalbestand) ist auch in der nächsten Größenklasse (6 – 9 Beschäftigte) erheblich höher als in den übrigen Betrieben, obwohl hier schon der Kündigungsschutz greift.

Schaubild 3: Labour-Turnover-Rate nach einer Betriebsgröße



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001; eigene Berechnungen

Die stärkeren Personalbewegungen in Kleinbetrieben erklären sich daraus, dass große Betriebe über eine breitere Palette an Möglichkeiten als Kleinbetriebe verfügen, den Personalbedarf durch interne Umschichtungen an die jeweiligen betrieblichen Anforderungen anzupassen. Auf Nachfrageschwankungen können sie eher mit Hilfe interner Anpassung reagieren und dadurch externe Flexibilität reduzieren. In Kleinbetrieben führen Schwankungen im Arbeitsanfall schneller zur Notwendigkeit externer Anpassung, also zu Neueinstellungen oder Kündigungen. Dies erklärt, warum mit zunehmender Betriebsgröße sowohl die Einstellungs- als auch die Abgangsquoten deutlich abnehmen.

Beispiel 4

Behauptet wird:

„Der deutsche Kündigungsschutz verkompliziert die Dinge so stark, dass ein Unternehmen quasi handlungsunfähig wird“ (Dahms, Commerzbank, zitiert nach SZ v. 10.2.03)

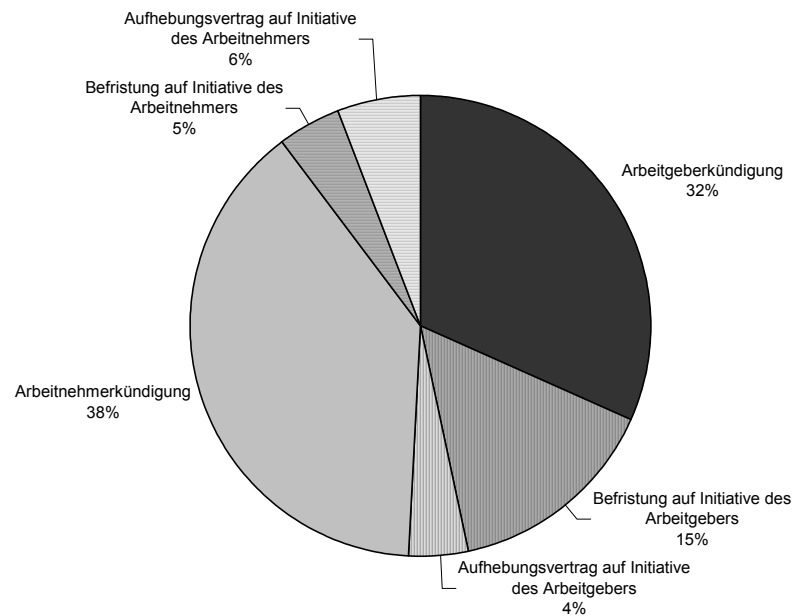
Kündigungen bergen ein hohes Prozessrisiko in sich (BDA-pro-job.de)

So sieht die Realität aus:

Die weitaus meisten Beendigungen von Arbeitsverhältnissen verlaufen konfliktfrei, ohne Widerspruch durch betriebliche Interessenvertretungen oder Klagen vor dem Arbeitsgericht und verursachen auch keine finanziellen Belastungen (Bielenski/Hartmann/Pfarr/Seifert AuR 2003; beigefügt).

- Fast 40% aller Beendigungen liegt eine Kündigung durch Beschäftigte zugrunde.
- Kündigungen durch Arbeitgeber sind die Ursache von zwei Fünfteln aller Beendigungen. Die Mehrheit der Arbeitgeberkündigungen ist betriebsbedingt.
- 20 % der Beendigungen geschahen durch das Auslaufen befristeter Arbeitsverträge; 10 % durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages.
- Einsprüche des Betriebsrats spielen in den Fällen, bei denen das Arbeitsverhältnis durch eine Arbeitgeberkündigung tatsächlich beendet wurde, eine eher untergeordnete Rolle.
- Die quantitative Bedeutung von Bestandsschutzklagen vor dem Arbeitsgericht (ca. 250 Tsd. pro Jahr) ist im Vergleich zu den ohne Klage durchgesetzten Beendigungen gering (Beendigungen auf Initiative des Arbeitgebers ca. 2 Mio pro Jahr; siehe Schaubild). Nur in einem Bruchteil der Klagen kommt es überhaupt zu einem Urteil. 70% der Bestandsstreitigkeiten in der ersten Instanz werden innerhalb der ersten 3 Monate nach Klageeingang beendet, weitere 18% innerhalb von drei bis sechs Monaten, weniger als 2% dauern länger als ein Jahr (Statistik der Arbeitsgerichte; www.arbeitsgerichtsverband.de)

Schaubild 4: Form der Beendigung und Initiative



Quelle: Infratest / WSI-Erhebung über beendete Arbeitsverhältnisse 2001.

Beispiel 5

Behauptet wird:

„Annähernd 90 % der Gerichtsverfahren um den Erhalt des Arbeitsplatzes enden mit einem Abfindungsvergleich“ (BDA-pro-job.de)

„Zusätzlich ist anzumerken, dass in der Praxis etwa 90% aller Arbeitgeberkündigungen zu einem Abfindungsvergleich führen, sei es vor Gericht, sei es außergerichtlich“ (Rüthers, NJW 2002, S.1601, 1603 f.).

So sieht die Realität aus:

(Alle Zahlen aus der Befragung Infratest/WSI, beigefügt)

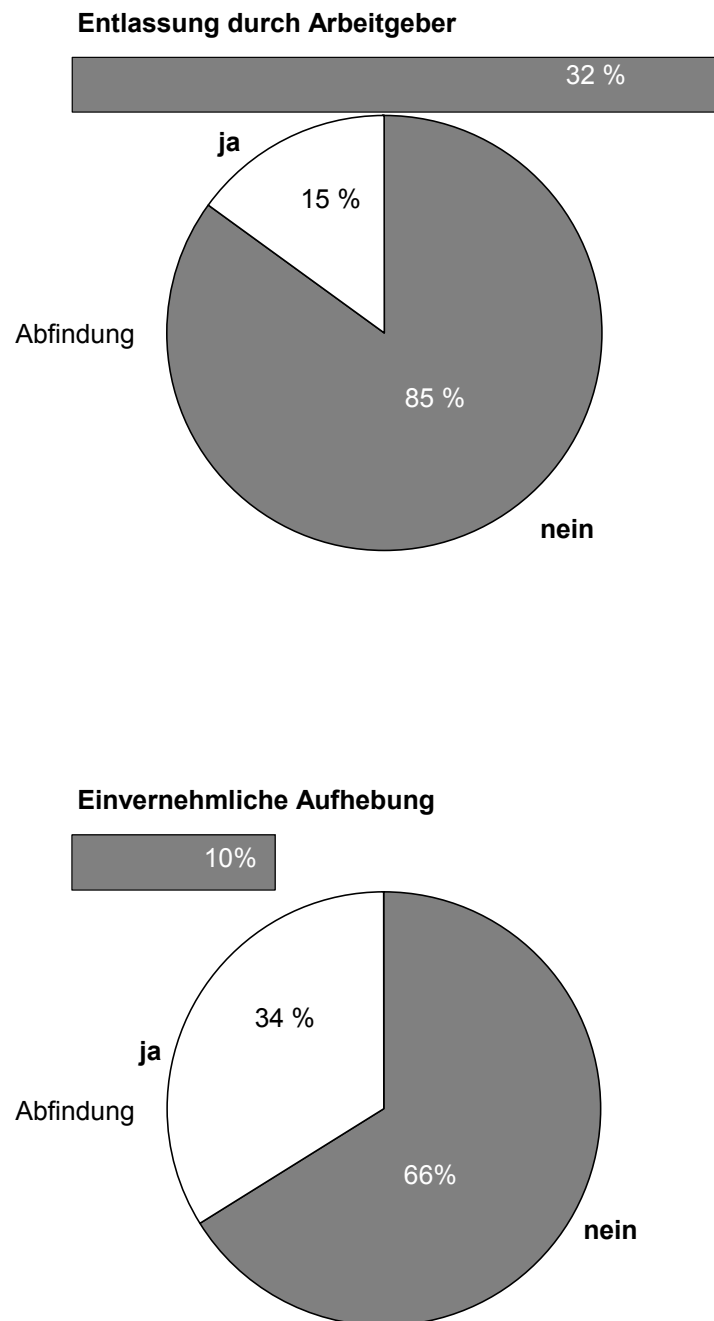
Abfindungen sind die Ausnahme.

32 % aller Beendigungen von Arbeitsverhältnissen beruhen auf einer Kündigung seitens des Arbeitgebers. Nur 15 % derer, die gekündigt wurden, bekamen eine Abfindung. Dabei sind die Abfindungszahlungen auf Grund von Sozialplänen bereits enthalten.

Von den Gekündigten klagten 11 % vor dem Arbeitsgericht. Auch von diesen bekam etwa jeder Zweite eine Abfindung - nicht etwa 90 %.

Bei einvernehmlicher Aufhebung des Arbeitsvertrages bekam jeder Dritte eine Abfindung. Allerdings lag nur 10 % der Beendigungen ein solcher Vertrag zugrunde.

Schaubild 5:

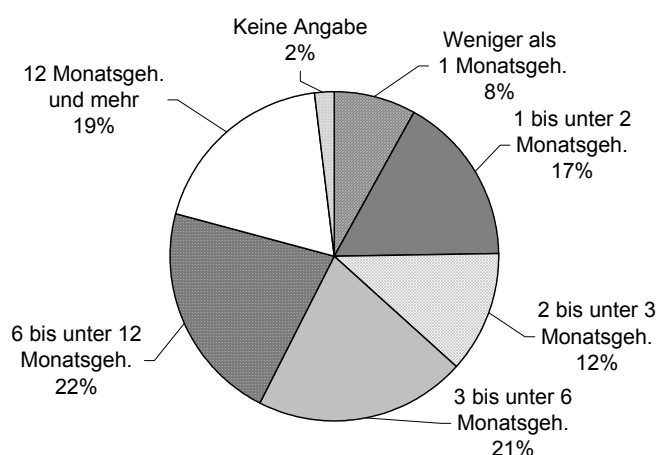


Quelle: Infratest /WSI-Erhebung über beendete Arbeitsverhältnisse 2001

Höhe der Abfindungen

Der überwiegende Teil (58%) der Abfindungen bewegt sich in einer Größenordnung von maximal sechs Monatseinkommen. Nur ein kleiner Teil (19%) geht über ein Jahreseinkommen hinaus (Schaubild).

Schaubild 6: Höhe der Abfindungen



Quelle: Infratest /WSI-Erhebung über beendete Arbeitsverhältnisse 2001.

Die Höhe der Abfindungen hängt primär mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit zusammen. Das Alter der Beschäftigten allein hat keine Auswirkungen auf die Höhe der Abfindungen, wohl aber die Qualifikation und die Frage, ob der entlassende Betrieb in West- oder in Ostdeutschland liegt.

Beispiel 6

Behauptet wird:

Eine Ehe kann in diesem Land leichter geschieden werden als ein Arbeitsverhältnis beendet. (Unionsfraktionsvize Friedrich Merz im Spiegel 10/2003)

„Der Bestandsschutz eines Arbeitsverhältnisses ist formal dem einer kanonischen Ehe nach katholischem Eherecht angenähert.“ (Prof. Dr. Bernd Rütters, zuletzt NJW 2003, S.546, 548)

So sieht die Realität aus:

Jährlich werden zwischen 1,00 und 1,04 % der Ehen geschieden (Statistisches Bundesamt 2002 für die Jahre 1999/2001; der Anteil derjenigen nach kanonischem Recht dürfte noch geringer sein), hingegen 10 bis 13 % der Arbeitsverhältnisse beendet, und zwar, wie die Daten belegen, die weit überwiegende Teil schnell, konfliktfrei und ohne weitere Kosten.

Würde ein Arbeitsverhältnis beendet wie eine Ehe geschieden, müsste der trennungswillige Arbeitgeber

- zwar keine Gründe für seinen Entschluss angeben – es genügt „Zerrüttung“, aber
- er müsste auf jeden Fall und immer mit einem Anwalt ein Gericht bemühen, denn nur dies kann die Scheidung aussprechen (von allen Arbeitsverhältnissen, die in einem Jahr beendet werden, kommen nach geltendem Recht aber nur ca. 6 % vor die Arbeitsgerichte),
- ein Jahr getrennt leben, ehe er seinen Entschluss zur „Scheidung“ vom Arbeitnehmer umsetzen kann; in der Zeit dürfte allerdings – anders als während der arbeitsrechtlichen Kündigungsfrist - der Arbeitnehmer nicht mehr beschäftigt werden;
- er müsste sein Vermögen und dessen Entwicklung offen legen, damit entscheiden werden kann, ob und wie viel er an Zugewinnausgleich schuldet, und dann darf er zahlen;
- es würde Auskunft über seine Versorgungsansprüche eingeholt (das dauert), damit der Versorgungsausgleich durchgeführt werden kann;
- schließlich schuldet er Unterhalt gegenüber einem sozial schwächeren „Geschiedenen“.

Der Vorzug, auch ohne Grund und auf jeden Fall geschieden werden zu können, muss teuer bezahlt werden und ist außerordentlich zeitraubend.

Beispiel 7

Eine Lockerung des Kündigungsschutzes hat Symbolwirkung (CDU-Fraktionsvize Friedrich Merz, Spiegel 10/2003)

Das stimmt mal.

Unzutreffend ist es aber, die Symbolwirkung nur mit Blick auf die Unternehmer wahrzunehmen.

Die Symbolwirkung des Kündigungsschutzes ist gerade bei Beschäftigten beträchtlich:

In einer repräsentativen Befragung, durchgeführt und ausgewertet von polis, München, im Auftrag der IG Metall (*Juli 2001, Feldzeit: Mai 2001; Anzahl der Interviews: 2.792*) ging es um die Frage, in welchen Bereichen nach Ansicht der Beschäftigten die Mitbestimmung ausgebaut werden sollte.

Die mit Abstand höchste Nennung – in Ost und West gleichermaßen – erhielt der Kündigungsschutz. Hier wollten 92 % stärkere Rechte.