

Gesine Stephan, Olaf Struck, Christoph Köhler  
(Hans-Böckler-Stiftung - Projekt-Nr.: 2003-546-3)

## **Entlassungen und Kündigungsschutz im Urteil von Arbeitnehmern**

Erstmalig wurde repräsentativ die Bedeutung von Beschäftigungsflexibilisierung und sozialer Gerechtigkeit in Deutschland untersucht. Unter der Leitung von Gesine Stephan, Olaf Struck und Christoph Köhler haben Wissenschaftler der Friedrich-Schiller-Universität Jena und der Universität Hannover dabei u.a. die Frage analysiert: Unter welchen Umständen werden Entlassungen von der Bevölkerung Deutschlands als gerecht empfunden, und wann widersprechen sie den Gerechtigkeitsvorstellungen. Die von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte und im Frühjahr 2005 abgeschlossene Untersuchung basiert auf einer repräsentativen telefonischen Befragung von 3039 Personen im Alter zwischen 20 und 60 Jahren. Um einen systematischen Ost-West-Vergleich zu ermöglichen, wurden jeweils etwa 1500 Personen in West- und Ostdeutschland befragt.

### **1. Entlassung als beinahe alltägliche Erfahrung**

Zunehmend mehrten sich die Berichte zu Stellenabbau und Kündigungen. Dabei haben in den letzten fünf Jahren mehr als 40% aller Arbeitnehmer direkt oder indirekt betriebsbedingte Entlassungen im Arbeitsumfeld erlebt. Auch nach Bewältigung des radikalen Strukturbruchs in Ostdeutschland in den 90er Jahren ist der entsprechende Anteil hier mit 48% immer noch höher als in Westdeutschland (35%). Jeder sechste befragte Arbeitnehmer (16%) war selbst von betriebsbedingten Entlassungen betroffen. Rund ein Drittel der Arbeitnehmer in Deutschland halten es für wahrscheinlich, dass Sie in naher Zukunft arbeitslos werden.

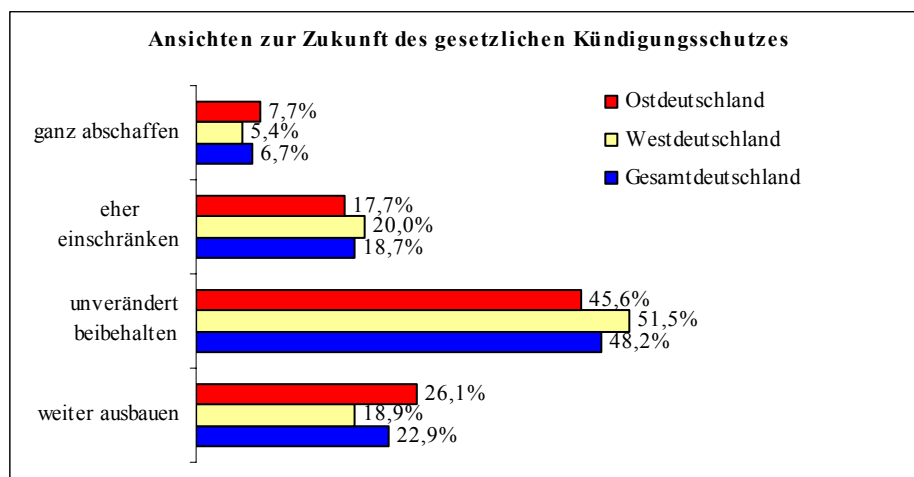
### **2. Arbeitnehmer erwarten Beschäftigungssicherheit**

Für 98% der Arbeitnehmer zählt Arbeitsplatzsicherheit zu den wichtigen oder sehr wichtigen Arbeitgeberleistungen. Konsequenterweise werden betriebsbedingte Kündigungen mehrheitlich als ungerecht bewertet.

Dies gilt insbesondere dann, wenn Entlassungen:

- der Rentabilitätssteigerung, aber nicht in erster Linie und direkt der Arbeitsplatzsicherung dienen,
- wenn das Management profitiert, die Betroffenen aber mit Mindeststandards abgefunden werden,
- wenn die Personalselektion eher nach ökonomischen und nicht nach sozialen Kriterien erfolgt,
- wenn Beschäftigte und die Interessenvertretung nicht am Verfahren beteiligt sind.

Die große Mehrheit der Arbeitnehmer teilt damit die Grundprinzipien des deutschen Kündigungsschutzes. Knapp drei Viertel der Befragten tritt für den Erhalt oder sogar den Ausbau des Kündigungsschutzes ein.

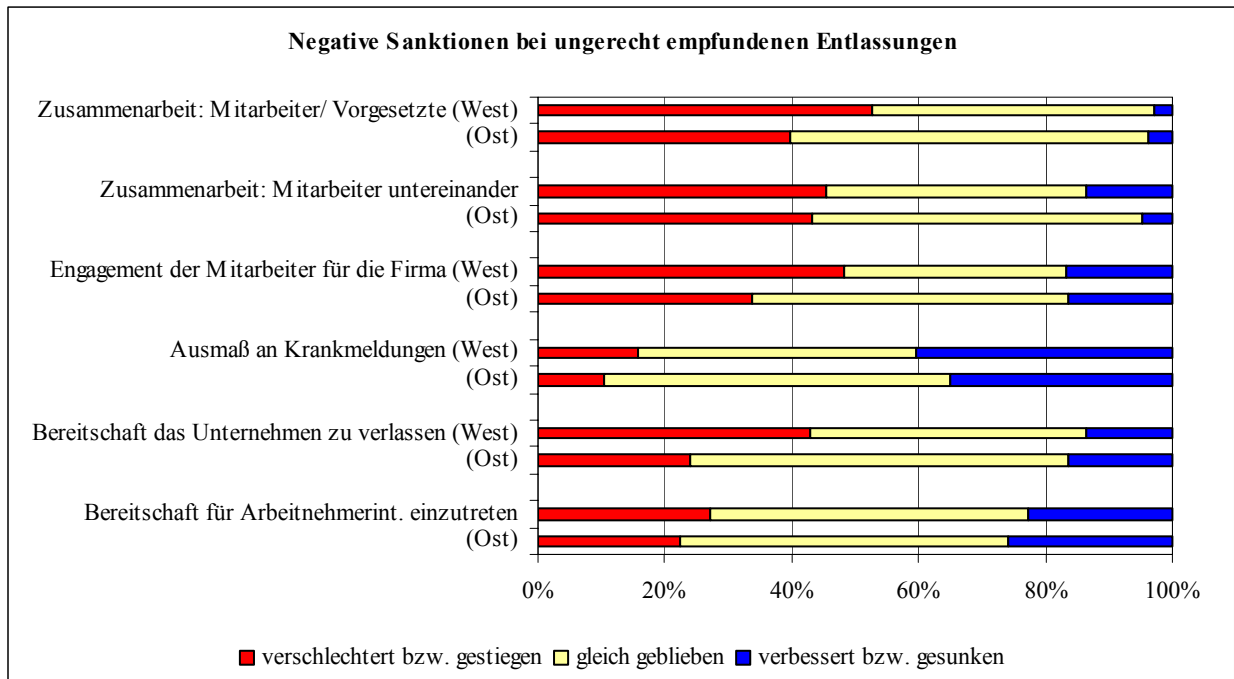


### 3. Erwartungsbruch der Arbeitnehmer führt zu negativen Folgen

Mit dem Eintritt in Unternehmen konstituieren Mitarbeiter einen „psychologischen Vertrag“ (Rousseau), der implizite Ansprüche an Verfahrensgerechtigkeit und Sicherheit gegen Mitarbeiterleistungen beinhaltet. Verstößt die Organisation gegen den psychologischen Vertrag, etwa in dem Entlassungsvermeidungsversuche im Vorfeld ausbleiben, dann stehen Mitarbeitern Negativreaktionen zur Wiederherstellung eines Gleichgewichtes zwischen eigenen Leistungen und Gegenleistungen der Organisation zur Verfügung. Betrachtet man vor diesem Hintergrund diejenigen Arbeitnehmer, die in den letzten fünf Jahren Entlassungen im eigenen Unternehmen erlebt haben, und selbst weiterbeschäftigt sind, dann zeigt sich, dass viele Beschäftigte negative Folgen beobachtet haben:

- in der Zusammenarbeit mit dem Vorgesetzten,
- in der Zusammenarbeit der Mitarbeiter,
- in dem Engagement für das Unternehmen,
- und hinsichtlich steigender Ausrittsbereitschaft aus dem Unternehmen.

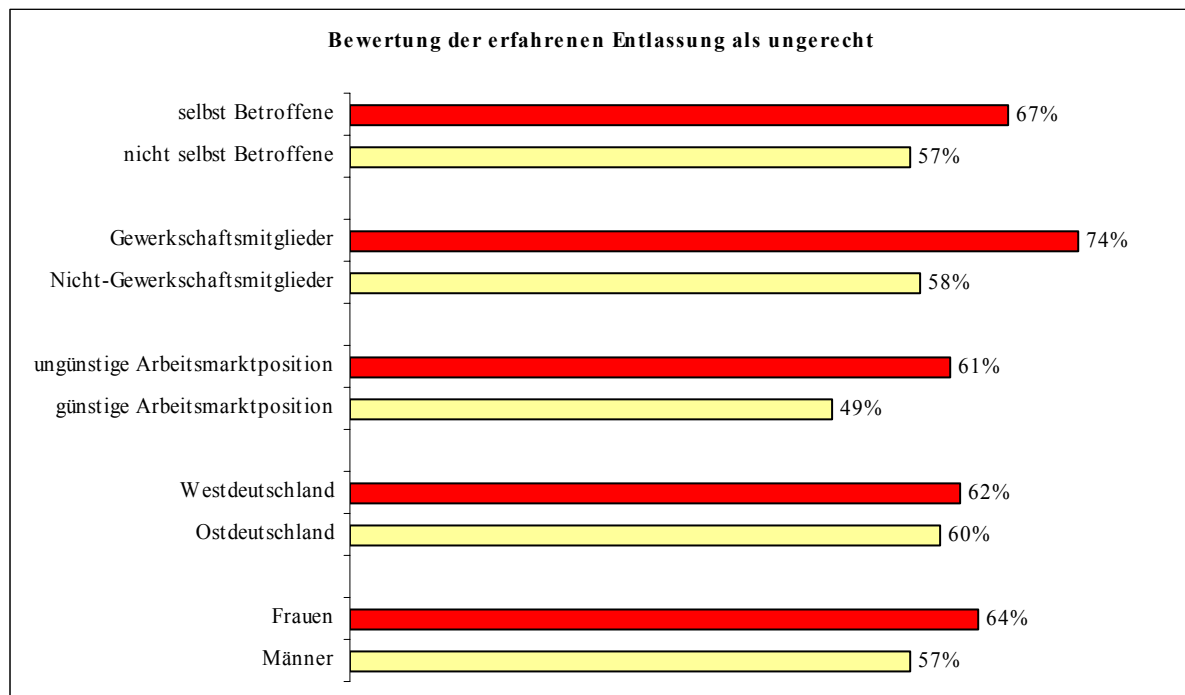
Insbesondere der Blick auf das Ausmaß der Krankmeldungen zeigt aber auch die Sorge den Arbeitsplatz nicht zu gefährden.



Eine Reihe von Faktoren beeinflusst das Gerechtigkeitsurteil bei konkreten eigenen direkten oder indirekten Erfahrungen mit Entlassungen:

- Personen, die selbst einmal Betroffen waren sowie Personen mit subjektiv ungünstig eingeschätzten Arbeitsmarktchancen sind vergleichsweise kritischer gegenüber Entlassungen eingestellt als nicht direkt Betroffene oder eher positiv eingeschätzten Arbeitsmarktchancen.
- Auffällig ist der starke Einfluss der Gewerkschaftsmitgliedschaft auf das Gerechtigkeitsurteil.
- Im Einklang mit früheren Forschungsergebnissen zeigt sich, dass Frauen etwas kritischer sind als Männer.
- Ostdeutsche bewerten Entlassungen ungeachtet der angespannten wirtschaftlichen Situation kaum weniger kritisch als Westdeutsche.

Darüber hinaus zeigt sich, dass insbesondere Verfahrenskriterien, wie etwa aktive Versuche der Entlassungsvermeidung seitens der Unternehmensleistung oder die Beteiligung von Mitarbeitern im Verfahrensprozess das Gerechtigkeitsurteil und auch die Folgereaktionen positiv beeinflussen.



#### 4. Fazit

Sicherheit und Kündigungsschutz werden auch in Zeiten zunehmender Flexibilität von allen Arbeitnehmergruppen als wichtig erachtet. Eine im Unternehmen gelebte soziale Verantwortung der Unternehmensleistung wird von Arbeitnehmern durch Engagement und Kooperation positiv honoriert.