

Dichmann, Werner

Article — Digitized Version

Arbeitsmarkt und Bestandsschutz

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Dichmann, Werner (1987) : Arbeitsmarkt und Bestandsschutz, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 67, Iss. 10, pp. 522-527

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/136330>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Werner Dichmann

Arbeitsmarkt und Bestandsschutz

Die gravierenden Beschäftigungsprobleme in der Bundesrepublik werden vielfach auch auf die geringe Flexibilität des deutschen Arbeitsmarktes zurückgeführt. Als eine wichtige Ursache dieser Inflexibilität werden die bestehenden Bestandsschutzregelungen genannt. Wie wirkt sich der Bestandsschutz auf Beschäftigung und Strukturwandel aus? Besteht Deregulierungsbedarf?

Angesichts der seit Mitte der siebziger Jahre deprimierenden Arbeitsmarktsituation erklärt sich die neuerdings auch von Arbeitsrechtlern immer häufiger aufgestellte These, die „Elastizität“ des Arbeitsrechts, verstanden als Anpassungsfähigkeit an veränderte Umweltbedingungen, sei zu gering. Gefordert wird mehr Vertragsfreiheit im Arbeitsrecht und weniger staatliche Regelung¹.

Damit steht das Arbeitsrecht jedoch vor einem Dilemma, denn: „Arbeitsrecht ist nach wie vor in erster Linie Schutzrecht Ließe man einen unbeschränkten oder unbedachten Abbau der . . . bestehenden Vorschriften zu, so gerieten wir vielleicht bald wieder in eine Entwicklung, die in die Nähe der . . . katastrophalen Verhältnisse des frühen 19. Jahrhunderts führen könnte. Beides – staatliche Gestaltung und Deregulierung – muß sich also in ausgewogenen Grenzen halten“². Wo allerdings jene Grenzen verlaufen, d. h., wie ein auf sich selbst beschränktes Arbeitsrecht dem Dilemma zwischen Schützen und Totschützen entkommen will, bleibt offen. Die Frage, ob bzw. unter welchen Voraussetzungen das Ziel erreicht werden kann, Arbeitnehmerschutz mit Hilfe von Bestandsschutzregelungen zu gewährleisten, ohne daß die Beschäftigung beeinträchtigt wird, kann das Arbeitsrecht nicht aus sich selbst heraus beantworten. Die Güterabwägung ist im Falle des Bestandsschutzes komplizierter³. Weithin unbestritten ist jedoch, daß auf dem Arbeitsmarkt Flexibilitätsdefizite entstanden sind. Ihre arbeitsrechtlichen Ursachen haben sie vor allem in einem überzogenen Bestandsschutzniveau, das nicht zuletzt auf in den vergangenen Jahren gefällte Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zurückgeht.

Das Bundesarbeitsgericht hat das Kündigungsschutzrecht in verhältnismäßig kurzer Zeit in Richtung Bestandsschutz verändert:

□ Das BAG hat mit den Urteilen vom 25. 11. 1982⁴, 23. 6. 1983⁵, 2. 11. 1983⁶, 10. 11. 1983⁷ und 15. 2. 1984⁸ die Anforderungen an die Beweislasten des Arbeitgebers bei Kündigungen sukzessive erhöht.

□ Das BAG hat contra legem den Kündigungsschutz mit Urteil vom 17. 5. 1985⁹ vom Betrieb auf das Unternehmen ausgeweitet.

□ Das BAG hat mit dem Urteil vom 27. 9. 1984¹⁰ den Grundsatz aufgestellt, vor jeder Beendigungskündigung eine Änderungskündigung auszusprechen.

□ Die Entscheidung des BAG vom 18. 10. 1984¹¹ führt zu erheblichen Problemen bei betriebsbedingter Kündigung, denn Konsequenz dieses Urteils ist, daß sich dann, wenn auch nur einem sozial weniger schutzbedürftigen Arbeitnehmer nicht, sozial schutzbedürftigeren Arbeitnehmern aber gekündigt worden ist, bei Massenentlastungen alle gekündigten Arbeitnehmer auf diese fehlerhafte Sozialauswahl berufen können, so daß alle Kündigungen, weil sozial nicht gerechtfertigt, unwirksam sind.

□ Eine deutlich in Richtung Bestandsschutz zielende Entscheidung hat der Große Senat des BAG mit Urteil vom 27. 2. 1985¹² gefällt. Der dadurch geschaffene sogenannte Weiterbeschäftigungsanspruch berechtigt in der Regel einen gekündigten Arbeitnehmer, nach Ablauf der Kündigungsfrist einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung zu erheben, vorausgesetzt, ein nicht rechtskräftiges Urteil der ersten Instanz hat die Kündigung für unwirksam erklärt.

¹ Rütters, der für eine größer werdende Anzahl von Arbeitsrechtlern steht, prognostiziert: „Deregulierung, Flexibilisierung und vertragliche Gestaltungsfreiheit sind die Stichworte, die den Weg des Arbeitsrechts in den nächsten Jahren bestimmen werden“. B. Rütters: Arbeitsrecht und Arbeitsmarkt. Das Problem der Verschränkung ökonomischer Verhaltensweisen und rechtlicher Rahmenbedingungen, in: H. Mäier-Leibnitz (Hrsg.): Zeugen des Wissens, Mainz 1986, S. 777.

² Ebenda.

³ So auch H.-M. Scheilhäaß: Ein ökonomischer Vergleich finanzieller und rechtlicher Kündigungsschwernisse, in: Zeitschrift für Arbeitsrecht, 15. Jg. (1984), H. 2, S. 140.

Dr. Werner Dichmann, 37, ist Projektleiter am Institut für Wirtschaft und Gesellschaft Bonn e. V.

Diese Urteile geben Anreize, Kündigungsschutzklagen zu erheben, um Kündigungsfristen de facto zu verlängern. Damit hat das BAG die Rechtssicherheit vermindert und die Kündigungskosten direkt oder indirekt – durch Verzögerung des Entlassungszeitpunkts – erhöht. Es hat sich in einen Gegensatz zur ursprünglichen Intention des Gesetzgebers gebracht, der das Kündigungsschutzgesetz im wesentlichen eingeführt hat, um Willkür zu verhindern. Kündigungen, die aus betrieblichen und persönlichen Gründen notwendig werden, sollten jedoch nicht erschwert werden.

Anstieg der Kündigungsschutzklagen

Berücksichtigt man die schon in den siebziger Jahren gestiegene Anzahl der Kündigungsschutzklagen, so erscheinen die Entscheidungen des BAG gravierend. Zwischen 1970 und 1973 betrug die Anzahl der Kündigungsschutzklagen (erledigte Verfahren wegen Kündigung) im Durchschnitt 57073¹³. Nach der Rezession von 1974/75 stieg die Anzahl der Klagen auf durchschnittlich 117223 p.a. für die Jahre 1974 bis 1981. Sie hat sich damit mehr als verdoppelt. Zwischen 1970 und 1973 wurden bei durchschnittlich 0,85 % der Entlassungen Kündigungsschutzklagen erhoben und zwischen 1974 und 1981 bei durchschnittlich 1,83 % der Entlassungen¹⁴. Eine ähnliche Entwicklung nahm die Anzahl der durch Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts erledigten Kündigungsschutzklagen. Die Anzahl der erledigten Kündigungsschutzklagen betrug 136 im Durchschnitt der Jahre 1970 bis 1973, 327 im Durchschnitt der Jahre 1974 bis 1984 und 590 im Durchschnitt der Jahre 1982 bis 1985¹⁵.

Tatsächlich dürfte die Entwicklung sogar noch einschneidender verlaufen sein, weil die Statistik solche Kündigungen nicht erfaßt, die nur deswegen ohne Kündigungsschutzklagen abgingen, weil sie mit Abfindungen verbunden wurden. Die starke Erhöhung der Entlassungsentschädigungen¹⁶ spricht für diese Vermutung.

Bestandsschutzregelungen verursachen aus der Sicht des Gesetzgebers und der Arbeitsgerichtsbarkeit keine Kosten. Für die Unternehmen ergeben sich hingegen erhebliche Kosten durch Kündigungen, Abfindungen, Sozialpläne, Weiterbeschäftigungsansprüche usw.

Dadurch kann das bereits erreichte Beschäftigungsvolumen zunächst stabilisiert werden. Ein Unternehmer, der seine Kosten kalkuliert, vergleicht die Vorteile einer Kündigung mit den Nachteilen und kündigt, wenn die Vorteile überwiegen. Der Vorteil einer Kündigung besteht in dem Ersparen von in der Zukunft zu zahlenden Löhnen und Gehältern, die Nachteile liegen in dem Verzicht auf die zukünftige Wertschöpfung des Arbeitnehmers, den mit Kündigungen verbundenen Kosten, den unter Umständen durch Neueinstellung entstehenden Transaktions- und Einarbeitungskosten sowie dem Risiko, zum Wiedereinstellungszeitpunkt keine geeigneten Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt vorzufinden.

Der Unternehmer kündigt also nicht unbedingt schon, wenn die Wertschöpfung des Arbeitnehmers unter dessen Lohn gefallen ist. Eine Weiterbeschäftigung kann für ihn durchaus rentabler als eine Kündigung sein: Arbeitsverhältnisse werden tendenziell länger aufrechterhalten, wenn Bestandsschutzregelungen die Kündigungskosten erhöhen und dadurch die Rentabilität von Arbeitsverhältnissen im Vergleich zu ihrer Beendigung durch Kündigung vergrößern.

Der Bestandsschutz führt aber durchaus nicht immer zu einer Verhinderung oder Verzögerung der Kündigung¹⁷. In jedem Fall setzt die Erhaltung von Arbeitsplätzen voraus, daß das Profil der Arbeit den von der Unternehmung in Zukunft gestellten Anforderungen entspricht bzw. sich durch Fortbildung mit aus Unternehmenssicht vertretbarem Kostenaufwand weiterentwickeln läßt. Bei tiefgreifenden Profildiskrepanzen besteht kein Unternehmensinteresse an der Erhaltung entsprechender Arbeitsplätze.

Sofortige Kündigungen empfehlen sich für den ökonomisch rational handelnden Unternehmer auch, wenn eine Substitution von Arbeit durch Kapital gegenwärtig und zukünftig kostengünstiger ist. Das kann jedoch nicht nur durch Lohnerhöhungen, sondern auch durch personalkostenerhöhende, die Relation der Preise für Arbeit und Kapital verändernde Bestandsschutzregelungen bewirkt werden.

⁴ Vgl. 2 AZR 140/81, in: Der Betrieb (DB) 1983, S. 1047.

⁵ Vgl. 2 AZR 15/82, in: DB 1983, S. 2524.

⁶ Vgl. 7 AZR 272/82, in: DB 1984, S. 831.

⁷ Vgl. 2 AZR 291/83, in: DB 1984, S. 832.

⁸ Vgl. 2 AZR 573/82, in: DB 1984, S. 1627.

⁹ Vgl. 2 AZR 109/83, in: DB 1985, S. 1190.

¹⁰ Vgl. 2 AZR 62/83, in: DB 1985, S. 1186.

¹¹ Vgl. 2 AZR 543/83, in: DB 1985, S. 1084.

¹² Vgl. GS 1/84, in: DB 1985, S. 2197.

¹³ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.): Bundesarbeitsblatt, lfd. Jg., eigene Berechnungen.

¹⁴ R. Soltwedel: Staatliche Interventionen am Arbeitsmarkt, (Diss.), Kiel 1984, S. 98, Tabelle 3, eigene Berechnungen.

¹⁵ Quelle: Bundesarbeitsgericht, Senatsgeschäftsstelle, dokumentarische Auskunft vom 11. 11. 1986, eigene Berechnungen.

¹⁶ Vgl. auch R. Soltwedel, a.a.O., S. 97 f. Zum Einfluß von Abfindungszahlungen auf die Häufigkeit von arbeitsgerichtlichen Prozessen vgl. A. Kotzorek: Zur Häufigkeit arbeitsgerichtlicher Prozesse in der Bundesrepublik Deutschland, in: Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft, 1985, S. 327-329.

¹⁷ Zur ökonomischen Interpretation vgl. H.-M. Schellhaß: Kündigungsschutz und Krise auf dem Arbeitsmarkt, Wirtschaftswissenschaftliche Dokumentation der TU Berlin 1985, Diskussionspapier 101, S. 6 ff.

Da Bestandsschutzregelungen schnelle Anpassungen des Arbeitskräftepotentials an veränderte Nachfragebedingungen und unter Umständen Veränderungen der Produktionstechnik verhindern oder erschweren, können sie (vorausgesetzt, es kommt nicht jeweils zu Lohnzugeständnissen) die Unternehmenskosten erhöhen. Deswegen sind die Unternehmen gezwungen, bei Neueinstellungen höhere Risikozuschläge anzusetzen. Diese führen zu einer vorsichtigeren Einstellungspolitik. Weil Einstellungen in einer Situation mit Bestandsschutz eine höhere erwartete Wertschöpfung der Arbeitnehmer voraussetzen¹⁸, wird der Marktzutritt für Arbeitssuchende schwieriger. Markteintrittschancen und Marktaustrittschwierigkeiten können daher nicht unabhängig voneinander gesehen werden.

Für das Einstellungsverhalten spielen Erwartungen der Unternehmen über die künftige Höhe der Bestandsschutzkosten eine große Rolle. Solche Erwartungen werden durch in der Vergangenheit gesammelte Erfahrungen – insbesondere hinsichtlich der Auswirkungen und Tendenzen der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung und der arbeitsrechtlichen Rechtssicherheit – und durch vermutete zukünftige Entwicklungen geprägt und manifestieren sich in der Höhe des kalkulatorischen Risikozuschlags. Die starke Zunahme an Kündigungsschutzprozessen hat die Rechtsunsicherheit und damit den Risikozuschlag erhöht. Das hat die Markteintrittschancen verschlechtert. Die notwendige – rechtspolitische – Konsequenz liegt auf der Hand.

Der Bestandsschutz ist eine wesentliche Ursache der gegenwärtigen Arbeitsmarktprobleme. Er führt zu weniger Einstellungen und weniger Entlassungen. Die Unternehmen operieren einerseits an der unteren Beschäftigungsgrenze, um Kosten zu vermeiden, die bei Nachfragerückgängen durch eine zu geringe Wertschöpfung von Arbeitnehmern entstehen können, und suchen andererseits wegen rechtlicher und finanzieller Kündigungsschwierigkeiten die Beschäftigung in der Rezession aufrechtzuerhalten.

Inflexibilitäten entstehen insbesondere auch durch die innovationsbremsende Wirkung des Bestandsschutzes. Er behindert inner- und zwischenbetriebliche Umstrukturierungen und damit den aus Beschäftigungsgründen dringend erforderlichen Strukturwandel. Bei betrieblichen Umstrukturierungen können sich vor allem folgende Regelungen kostenerhöhend auswirken:

¹⁸ Vgl. auch ebenda, S. 9 f.

¹⁹ Vgl. V. Beuthien: Sozialpläne und kein Ende?, in: B. Rütters, W. Hacker: Das Betriebsverfassungsgesetz auf dem Prüfstand, Stuttgart 1983, S. 72.

²⁰ H. Albach: Interner und externer Strukturwandel als Unternehmensstrategien, in: ZfB, 54. Jg. (1984), S. 1186.

Der Kündigungsschutz einschließlich Unkündbarkeiten, Abfindungen, die „Sanierungssperre“ gem. § 613a BGB, Interessenausgleichsverfahren und der Sozialplan.

Häufige Folge von Bestandsschutzregelungen ist, daß betriebliche Umstrukturierungen nicht bzw. nicht in dem ansonsten geplanten Umfang und/oder erst zu einem späteren Zeitpunkt vorgenommen werden, denn Regelungen, die die Kosten betrieblicher Umstrukturierungen erhöhen, vermindern deren Rentabilität. Dadurch entsteht die Gefahr, daß die früher oder später dennoch notwendigen Umstrukturierungen einschneidender ausfallen und die Arbeitnehmer letztlich härter bzw. eine größere Anzahl von Arbeitnehmern treffen.

Ein Beispiel für die Behinderung des Strukturwandels ist die gegenwärtige Abfindungspraxis. Sie wird oft weniger durch sachliche Kriterien als durch die Einschätzung des Unternehmers bestimmt, es komme für ihn kostengünstiger, wenn er einem ungewissen Ausgang von Kündigungsschutzprozessen durch Vergleich begegnet. Das Verhalten der Arbeitsrichter, die auf einen Abfindungsvergleich drängen¹⁹, verstärkt diese Haltung noch. Beides erklärt, warum sich die – durch das Kündigungsschutzgesetz nicht gedeckte – Faustregel herausgebildet hat, bei Kündigungen Abfindungen in Höhe von einem Monatsverdienst pro Beschäftigungsjahr zu bemessen.

Vor diesem Hintergrund wird klar, warum die Einschätzung entstehen konnte, es existiere ein eigentumsähnliches Recht des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz, das finanziell zu kompensieren sei, sofern es ihm durch betriebsbedingte Kündigung „entzogen“ wird. Auf diese Weise wird aus dem kündigungsschutzrechtlichen Bestandsschutz eine vermögensrechtliche Forderung, die innerbetriebliche Umstrukturierungen erheblich verteuert.

Innovationsblockade

Auch innerbetriebliche Versetzungen sind zum Teil mit prohibitiv hohen Kosten verbunden, die geradezu als Innovationsblockade wirken. Albach²⁰ hat ermittelt, daß pro betroffenen Arbeitnehmer bis zu 40 000 DM gezahlt werden müssen, damit eine Versetzung vorgenommen werden kann: Das Recht zur Versetzung muß dem Arbeitnehmer oft teuer abgekauft werden. Dadurch, daß interne Versetzungen im Grenzfall genauso kostspielig wie Entlassungen werden können, wird die Rentabilität betrieblicher Umstrukturierungen erheblich gemindert, auf diese Weise der Strukturwandel blockiert, die Sicherheit vorhandener Arbeitsplätze gefährdet und das Entstehen neuer Arbeitsplätze im Strukturwandel behindert.

Der Strukturwandel wird durch die gegenwärtige Abfindungspraxis (mit zunehmendem Lebensalter steigen die Abfindungen) auch gehemmt, weil sie auf Arbeitnehmerseite Anreize setzt, im Unternehmen zu verharren, um Anwartschaften nicht zu verlieren. In diesem Fall können volkswirtschaftlich sinnvolle Unternehmenswechsel unterbleiben. Die heutige Abfindungspraxis fördert insbesondere die Immobilität älterer Arbeitnehmer mit längerer Betriebszugehörigkeit.

Die innovationsbremsende Wirkung des Bestandsschutzes schlägt in der Bundesrepublik Deutschland besonders schwer zu Buche, weil die Bundesrepublik als rohstoffarmes, stark dem internationalen Wettbewerb ausgesetztes Land in besonderem Maße auf die Herstellung hochtechnischer Produkte angewiesen ist. Durch Verzögerung von Produktionsumstellungen gerät mit der technologischen Spitzenstellung der Unternehmen zugleich auch die Sicherheit der Arbeitsplätze und das im internationalen Vergleich hohe Lohnniveau in Gefahr.

Hinzu kommt, daß Veränderungen der Wirtschaftsstruktur heute eine größere Rolle als früher spielen, denn die neuen Technologien (Informations-, Kommunikations-, Steuerungstechnologien) bewirken einen branchenübergreifenden Wandel, der zu einer ebenfalls branchenübergreifenden Veränderung des Anforderungsprofils der Arbeit führt. Versuche, diese Entwicklung durch Bestandsschutz zu verlangsamen, wirken sich beschäftigungspolitisch negativ aus²¹, denn je langsamer sich der innovative Strukturwandel vollzieht, desto negativer sind die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Dagegen könnte ein schnell und auf breiter Front ablaufender Strukturwandel die Beschäftigung durch Erschließung von zusätzlichen Beschäftigungsmöglichkeiten vor allem im Dienstleistungssektor sowie durch höheres wirtschaftliches Wachstum fördern.

Die Segmentationswirkung

Der Bestandsschutz wirkt sich auch auf die qualitative Entwicklung der Arbeitslosigkeit aus. Diese Entwicklung zeichnet sich durch den hohen Anteil relativ wettbewerbschwacher Arbeitsloser an allen Arbeitslosen aus:

Seit Jahren ist rund die Hälfte der Arbeitslosen oder mehr ohne abgeschlossene Berufsausbildung (1985: 49,7 %).

²¹ Vgl. zu diesem Aspekt insb. W. Klauder: Technischer Fortschritt und Beschäftigung. Zum Zusammenhang von Technik, Strukturwandel und Beschäftigung, in: Mitt AB 1/1986, passim.

²² Zum Zusammenhang zwischen gesetzlichen, tarifvertraglichen und freiwilligen sozialen Regelungen und der Unternehmensgröße vgl. im einzelnen U. Giebel: Sozialleistungen und Unternehmensgrößenstruktur, Köln 1985.

Rund 20 % der Arbeitslosen haben gesundheitliche Einschränkungen, davon sind etwa 6 % schwerbehindert (1985: 19 % bzw. 6,2 %).

Ebenfalls hoch ist der Anteil der über 55jährigen Arbeitslosen an allen Arbeitslosen (1985: 13 %).

Frauen sind seit 15 Jahren stärker als Männer von Arbeitslosigkeit betroffen.

Ein überzogener Bestandsschutz beeinträchtigt vor allem die Chancen verhältnismäßig wettbewerbschwacher Arbeitnehmergruppen am Arbeitsmarkt. So geht die Einstellungsbereitschaft bei Einführung bzw. Neueuerhöhung von allgemeinen Bestandsschutzregelungen nicht gegenüber allen Arbeitnehmern im gleichen Maße zurück, sondern ist von der Wettbewerbsfähigkeit der Arbeitnehmer abhängig. Wenn in einer Situation von Lohnnivellierung auch wettbewerbschwächere Arbeitnehmer durch Bestandsschutz geschützt werden, müssen für sie höhere Risikozuschläge angesetzt werden, da im Falle von Nachfragerückgängen ihre Wertschöpfung eher unter die Mindestwertschöpfung fällt als die der wettbewerbsstärkeren Arbeitnehmer. Dadurch wird der Markteintritt der relativ wettbewerbschwachen erschwert.

Aber auch hinsichtlich der Arbeitsplatzsicherheit sind wettbewerbschwächere Arbeitnehmer im Nachteil. Wegen ihrer geringen betriebspezifischen Kenntnisse und ihrer relativ reichlichen Verfügbarkeit sind sie tendenziell häufiger von Kündigungen betroffen. Es droht die Gefahr der Spaltung in eine Stamm- und eine Randbelegschaft.

Hinsichtlich der Arbeitsplatzsicherheit kann sich zudem eine auf den ersten Blick paradoxe Wirkung ergeben. Selbst dann, wenn die Wertschöpfung der durch spezielle Bestandsschutzregelungen Geschützten ungenügend ist, muß dies nicht unbedingt zu deren Kündigung führen. Sind personelle Anpassungsmaßnahmen unvermeidbar, werden möglicherweise weniger geschützte Arbeitnehmer, deren Wertschöpfung an sich keinen Anlaß zur Kündigung gegeben hätte, entlassen. In diesem Fall wird gerade wegen des speziellen Bestandsschutzes für bestimmte Gruppen Mitgliedern anderer, weniger geschützter Gruppen gekündigt.

Betroffen sind insbesondere Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen – auch bei hoher Wertschöpfung und bei von der Unternehmung unter anderen Verhältnissen vorgenommener Umwandlung der befristeten in unbefristete Arbeitsverhältnisse –, weil ablaufende Arbeitsverträge überhaupt keine Kündigungskosten verursachen. Die von Kündigung betroffenen, nicht speziell geschützten Arbeitnehmer tragen dann zur Fi-

nanzierung der durch den erhöhten Schutz bestimmter Gruppen verursachten speziellen Bestandsschutzkosten bei. Damit richtet sich die Sozialauswahl gegen das Leistungsprinzip.

Vier Klassen

Der Bestandsschutz wird vom Gesetzgeber und – durch Rechtsfortbildung de facto auch – von der Arbeitsgerichtsbarkeit als sozialpolitisches Instrument eingesetzt. Für diese Institutionen, nicht hingegen für die Unternehmen, ist Bestandsschutz kostenlos. Zu Vollbeschäftigungszeiten konnte das übersehen werden. Heute sind die Folgen dieser Kosten unübersehbar. Der Bestandsschutz vermindert die Flexibilität des Arbeitsmarktes und behindert den aus Beschäftigungsgründen erforderlichen Strukturwandel. Er trägt zur Spaltung der Arbeitnehmer in vier Klassen bei.

□ Wenn man von den unkündbaren Beamten und Angestellten des öffentlichen Dienstes absieht, bilden die Arbeitnehmer mit festen Arbeitsverhältnissen in größeren Unternehmen die oberste Klasse. Ihre Arbeitsplatzsicherheit ist am höchsten, weil viele Regelungen des Arbeits- und Sozialrechts²² erst ab einer bestimmten Unternehmensgröße (z. B. gibt es Sozialpläne erst bei Unternehmen mit mehr als zwanzig Arbeitnehmern) greifen²³.

□ Deutlich schlechter hinsichtlich der Arbeitsplatzsicherheit bzw. finanziellen Abfederung bei Kündigung sind die Arbeitnehmer von kleinen Unternehmen gestellt, für die entweder bestimmte Bestandsschutzrechte nicht gelten (so etwa gilt das Kündigungsschutzgesetz nur für Unternehmen mit mindestens fünf Arbeitnehmern) oder die zu einer finanziellen Abfederung bei Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen weniger in der Lage sind.

□ Die dritte Klasse umfaßt Arbeitnehmer in instabilen Beschäftigungsverhältnissen (Randbelegschaften).

□ Die unterste Klasse bilden die Arbeitslosen. Ihre Eintrittschancen in eine abhängige Erwerbsarbeit sind um so geringer, je mehr die „Besitzer“ von Arbeitsverhältnissen durch Bestandsschutzrechte privilegiert sind. Bekommen die relativ wettbewerbsschwachen Arbeitnehmer vom Gesetzgeber oder den Tarifvertragsparteien besondere Rechte verliehen, so vermindern sich die Chancen wettbewerbsschwacher Arbeitsloser noch weiter²⁴.

Lohnspaltungsmodelle

Unternehmenskostenerhöhende Bestandsschutzregelungen führen ceteris paribus nicht zu weniger Beschäftigung, wenn sie durch Einsparungen bei den Löhnen²⁵ kompensiert werden. Infolgedessen wird der Bestandsschutz dann zu einem besonderen Beschäftigungsproblem, wenn die Löhne, wie in der Bundesrepublik Deutschland, nach unten weitgehend inflexibel sind. So gesehen ist es erforderlich, die Löhne an die jeweilige Ertragslage der Unternehmen anzupassen.

In diesem Zusammenhang wird eine Eigenart des japanischen Lohnfindungssystems interessant. Denn die Sicherheit der Arbeitsplätze von Arbeitnehmern japanischer Großunternehmen wird entscheidend durch ein Bonussystem ermöglicht: Durch einen zweimal pro Jahr gezahlten gewinnabhängigen Bonus passen sich die Löhne an die Ertragslage der Unternehmen an.

In diese Richtung zielt auch Weitzmans²⁶ Vorschlag von der Aufspaltung des Lohns in einen (vorher) fixierten Lohnsatz und eine vom jeweiligen Unternehmensgewinn abhängige Komponente. In der Rezession kann sich die Gewinnbeteiligung bis auf Null reduzieren. Da dadurch die Effektivlöhne sinken, vermindert sich auch die zur Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses „notwendige“ Wertschöpfung und damit der Entlassungszwang. Die Überlebensfähigkeit der Unternehmen steigt, die Arbeitsplätze werden sicherer, die Beschäftigung wird stabilisiert.

Ein zweiter Vorteil liegt im Zurückgehen des kalkulatorischen Risikozuschlags, der bei Einstellungen vorgenommen wird. Dies erleichtert den Markteintritt. Verbessert sich das Betriebsergebnis, so können mehr Arbeitnehmer und diese zu einem früheren Zeitpunkt eingestellt werden. Allerdings setzt das voraus, daß die Belegschaft nicht über wirksame Mittel verfügt, Neueinstellungen zu behindern. Anreize zu solchem Handeln bestehen, sofern neu eingestellte Arbeitnehmer den Effektivlohn aller bislang schon Beschäftigten reduzieren.

²³ Darüber hinaus tendiert die Politik dazu, große Unternehmen im Konkursfall finanziell abzustützen.

²⁴ Die durch den Bestandsschutz induzierten negativen Effekte können auch nicht ohne weiteres durch das Argument relativiert werden, der Bestandsschutz verbessere die Risikoallokation. Vgl. dazu auch E. W e n g e r : Unternehmensverfassung und Arbeitsmarkt: Die Berücksichtigung von Arbeitnehmerinteressen im Entscheidungsprozeß der Unternehmen, in: H. L e i p o l d , A. S c h ü l l e r : Zur Interdependenz von Unternehmens- und Wirtschaftsordnung, Stuttgart, New York 1986, S. 170 f.

²⁵ Nur bei moderater Lohnpolitik sind die Unternehmen in der Lage, bei Nachfragerückgängen die Beschäftigung aufrechtzuerhalten. Die Aufrechterhaltung der Beschäftigung bildet dann gleichsam das Äquivalent für die zurückhaltende Lohnpolitik, ohne daß dieser Mechanismus allerdings arbeitsvertraglich vereinbart worden wäre. Kommt es zu diesem Mechanismus, so nehmen die Unternehmen die Funktion einer Versicherung wahr; der Preis für die „Beschäftigungsgarantie“ ist die moderate Lohnpolitik.

²⁶ Vgl. M. L. W e i t z m a n : The Share Economy: Conquering Stagflation, Cambridge 1984; sowie Siebert, der Weitzmans Vorschlag aufgegriffen hat: H. S i e b e r t : Vollbeschäftigung durch Gewinnbeteiligung, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 66. Jg. (1986), H. 11, S. 555.

Ein dritter Vorteil besteht in der Erleichterung des Strukturwandels durch Erhöhung der zwischenbetrieblichen, regionalen und sektoralen Mobilität. Diese Mobilitäten nehmen zu, da für Arbeitnehmer Anreize bestehen, in Unternehmen mit hoher Gewinnbeteiligung – und das werden in der Regel innovative Unternehmen sein – abzuwandern. Wirtschaftszweigen, die ihre Zukunft schon hinter sich haben, wird es schwerer fallen, Arbeitskräfte zu halten bzw. neu einzustellen. Hierin liegt zugleich ein Unterschied zur unternehmensbezogenen Vermögensbildung, welche oft die Mobilität der Arbeitnehmer durch deren Bindung an den Betrieb einschränkt.

Der gravierendste Nachteil eines solchen Entlohnungssystems dürfte in seiner Ausgestaltung und Durchsetzbarkeit liegen. Wenn nicht nur der gewinnabhängige Lohnsatz, sondern auch die Höhe der Gewinnkomponente des Lohns von den Tarifparteien ausgehandelt werden, besteht – wie bei der bisherigen Tarifpolitik – die Gefahr, daß die Ertragssituation einzelner Unternehmen zu wenig berücksichtigt wird. Die Tarifparteien dürften deshalb lediglich einen „Korridor“ für die Gewinnkomponente vorgeben. Ihre genaue Höhe müßte betrieblich bestimmt werden.

Eine Alternative zum Modell der Lohnspaltung besteht in dem Herabschleusen des Kostenniveaus allgemeiner Bestandsschutzregelungen durch Abbau von offensichtlich „zu hohem“ allgemeinen Bestandsschutz auf einen gesetzlichen, wechselnden konjunkturellen Situationen gerecht werdenden Mindeststandard. Ein Schritt auf diesem Weg wäre das Wiedereinfangen der BAG-Rechtsprechung zum Kündigungsschutz durch den Gesetzgeber.

Ein Abbau nicht unbedingt erforderlicher Schutzvorschriften ist angesichts der Überregulierung und des hohen Schutzniveaus bei insgesamt breitem Wohlstand in jedem Fall angebracht. So z. B. ist vor dem Hintergrund kürzer gewordener Arbeitszeiten nicht einzusehen, weshalb das Nachtarbeitsverbot oder das Beschäftigungsverbot für Arbeiterinnen an Samstagen nach 17 Uhr²⁷ notwendig sind, zumal diese Vorschriften für weibliche Angestellte nicht gelten.

Befristete Arbeitsverträge

Befristete Arbeitsverträge bieten die Möglichkeit, den Bestandsschutz zu umgehen. Gegen die Ausweitung der Befristungsmöglichkeit von befristeten Arbeitsverträgen durch das Beschäftigungsförderungsgesetz werden vor allem zwei Argumente vorgetragen²⁸:

²⁷ Vgl. § 19 Abs. 1, 2 AZO.

- Das Gesamtbeschäftigungsniveau werde nicht positiv beeinflusst und
- Segmentationserscheinungen des Arbeitsmarktes würden verstärkt.

Der ersten Behauptung kann nicht zugestimmt werden. Durch Ausweitung der Befristungsmöglichkeit sinken bei Einstellungen die daraus eventuell später entstehenden Kündigungskosten. Im konjunkturellen Aufschwung werden daher mehr Arbeitskräfte zu einem früheren Zeitpunkt eingestellt. Die Beschäftigung steigt also schneller als bei zeitlich engerer Befristungsmöglichkeit, und die Beschäftigung liegt in der Hochkonjunktur auf höherem Niveau. Der Effekt über den gesamten Konjunkturverlauf ist allerdings nicht ganz eindeutig, da Entlassungen in der Rezession wegen der nicht vorhandenen Kündigungskosten zumindest früher vorgenommen werden dürften, d. h. die Beschäftigung paßt sich schneller der Produktion an.

Aber auch die Behauptung von der segmentierenden Wirkung befristeter Arbeitsverträge muß differenzierter gesehen werden. Der Denkfehler, der einer durchweg negativen Bewertung der Befristungsmöglichkeiten zugrunde liegt, besteht in dem Vergleich befristeter Arbeitsverträge mit Dauerarbeitsverträgen statt mit der Arbeitslosigkeit. Insofern ist das Wort von Bundesarbeitsminister Blüm²⁹, es sei besser, einen befristeten Arbeitsplatz zu haben als gar keinen, stichhaltig, und der von Gewerkschaftsseite vorgebrachte Einwand, die Befristung trage zur Spaltung in eine Stamm- und in eine Randbelegschaft bei, wird deutlich relativiert.

Vor allem sollte jedoch gesehen werden, daß die Ursachen der Segmentation nicht in Befristungsmöglichkeiten von Arbeitsverträgen liegen, sondern im hohen Bestandsschutzniveau. Die durch das Beschäftigungsförderungsgesetz erweiterten Möglichkeiten, befristete Arbeitsverträge abzuschließen, sind nur ein Kurieren an Symptomen. Besitzstände sollten nicht zu offensichtlich angetastet, Reaktionen nicht provoziert werden. Man wählte die Hintertür, um gar nicht erst über notwendige und über nicht unbedingt erforderliche Bestandsschutzrechte diskutieren zu müssen. Man setzt darauf, die beschäftigungspolitischen Folgen des Bestandsschutzes würden schon wieder durch eine besser laufende Konjunktur kaschiert. Doch der Versuch, die Probleme in die Zukunft zu verschieben, statt sie in der Gegenwart zu lösen, ist keine Problemlösungsstrategie.

²⁸ Sie finden sich z. B. bei Büchtemann, der sie schon vor Inkrafttreten des Beschäftigungsförderungsgesetzes geltend gemacht hat. Vgl. Ch. F. Büchtemann: Zusätzliche Beschäftigung durch befristete Arbeitsverträge?, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 64. Jg. (1984), H. 11, S. 548.

²⁹ Vgl. Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung: Maßarbeit (Brochure), Bonn 1985.