ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Bradtke, Marcus; Pfarr, Heide

Article — Published Version

Belastet das Arbeitsrecht kleine und mittelgroße Unternehmen?

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Bradtke, Marcus; Pfarr, Heide (2005) : Belastet das Arbeitsrecht kleine und mittelgroße Unternehmen?, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Springer, Heidelberg, Vol. 85, Iss. 1, pp. 39-47,
https://doi.org/10.1007/s10273-005-0332-8

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/42485

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.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Marcus Bradtke, Heide Pfarr

Belastet das Arbeitsrecht kleine und mittelgroße Unternehmen?

In der arbeitsmarktpolitischen Diskussion wird immer wieder eine Lockerung des Kündigungsschutzes gefordert, so auch jüngst auf dem Parteitag der CDU. In welchem Ausmaß belastet das geltende Arbeitsrecht die kleinen und mittelgroßen Unternehmen? Verhindert der Kündigungsschutz die Schaffung von Arbeitsplätzen?

Das Thema Deregulierung des Arbeitsmarktes ist nicht erst seit den Vorschlägen der Hartz-Kommission eine zentrale Frage der arbeitsmarktpolitischen Diskussionen. Dabei wird der Begriff der „Deregulierung" oftmals als Lösung per se für aktuelle oder erwartete Arbeitsmarktprobleme bezeichnet. Viele der sich hinter diesem Begriff verbergenden Vorschläge beinhalten jedoch – genauer betrachtet – schlicht eine Rücknahme sozialstaatlicher Elemente und Instrumente. Die Effektivität dieser Vorschläge hinsichtlich der damit angestrebten Ziele wird dabei nicht hinterfragt, was die Diskussion besonders problematisch macht. Die Aufmerksamkeit wird in der öffentlichen Diskussion oftmals so stark auf den Bereich des Arbeitsrechts konzentriert, dass andere Ursachen für die seit langem anhaltend hohe Arbeitslosigkeit – wie beispielsweise die geringe Inlandsnachfrage und die allgemein schwache Konjunktur – darüber fast vollständig aus dem Blickfeld geraten.

Hinter den überwiegend theoretischen Überlegungen zur Deregulierung des Arbeitsmarktes steht die Annahme, die Regulierung des Arbeitsmarktes sei eine zu große Belastung insbesondere für kleine und mittelgroße Unternehmen (KMU), dem „Jobmotor" unserer Wirtschaft[1], und somit verantwortlich für die gegenwärtig hohe Arbeitslosigkeit[2]. Insbesondere kleine und mittelgroße Unternehmen würden unter zu hohen Tariflöhnen leiden und der Kündigungsschutz würde sie davon abhalten, trotz guter Auftragslage neue Beschäftigte einzustellen[3]. Begründet wird dies damit, dass die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses außerordentlich schwierig und das Arbeitsrecht selbst für Fachleute nicht zu überblicken sei[4]. Entschließt sich ein Betrieb dennoch zu einer Kündigung, erwarte ihn mit hoher Wahrscheinlichkeit eine teure gerichtliche Auseinandersetzung mit einem zudem nicht prognostizierbaren Ergebnis[5]. Dadurch wären Betriebe wiederum zu teuren Abfindungsvergleichen gezwungen. Insbesondere betriebsbedingte Kündigungen, und hier vor allem der Nachweis des betrieblichen Erfordernisses und die Sozialauswahl, seien in der Praxis schwierig[6]. Die mit einer rechtlichen Auseinandersetzung verbundenen hohen Kosten würden von den Betrieben antizipiert und es würde folglich zu ihrer Vermeidung vor allen Dingen in den kleinen und mittelgroßen Unternehmen[7] auf Einstellungen verzichtet.

Die Vorstellungen solch eines direkten Zusammenhangs zwischen Arbeitsrecht und Arbeitsmarkt bleiben

Prof. Dr. Heide Pfarr, 60, ist Geschäftsführerin und wissenschaftliche Direktorin des WSI in der Hans-Böckler-Stiftung und leitet das Projekt Regulierung des Arbeitsmarktes (REGAM); Marcus Bradtke, 31, Dipl.-Sozialökonom, ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Projekt Regulierung des Arbeitsmarktes.

[1] Die Bezeichnung „Jobmotor" beruht auf der Annahme, dass neue Beschäftigung heutzutage nicht mehr in den Großbetrieben, sondern vornehmlich von den kleinen und mittelgroßen Unternehmen geschaffen werde. Vgl. exemplarisch B. Rüthers: Vom Sinn und Unsinn des geltenden Kündigungsschutzrechts, in: Neue Juristische Wochenschrift 2002, S.1601 ff.

[2] Für die juristische Diskussion vgl. H. J. Willemsen: Kündigungsschutz – vom Ritual zur Rationalität, in: Neue juristische Wochenschrift, 2000, S. 2779 f.; W. Hromadka: Kündigungsschutz und Unternehmerfreiheit, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 2002, S. 261 f.

[3] Vgl. exemplarisch J. Jerger: Wie wirkt Kündigungsschutz?, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 83. Jg. (2003), H. 4, S. 215 ; J. H. Bauer: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 2002, S. 529 f.; W. Hromadka: Kündigungsschutz und Unternehmerfreiheit, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 2002, S. 261 ff.

[4] Vgl. J. Jerger: Wie wirkt Kündigungsschutz?, a.a.O., S. 215 ff.; H. Buchner: Notwendigkeit und Möglichkeiten einer Deregulierung des Kündigungsschutzrechts, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 2002, S. 534 ff.

[5] Vgl. H. J. Willemsen: Kündigungsschutz – vom Ritual zur Rationalität, in: Neue Juristische Wochenschrift, 2000, S. 2279 f.; W. Hromadka: Des Kanzlers „Reform" des Kündigungsrechts, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 83. Jg. (2003), H. 4, S. 223 ff.

[6] Vgl. W. Berkowsky: Neue Perspektiven im Kündigungsrecht, in: Der Betrieb, 15/1996, S. 778 ff.

[7] Vgl. Rede von RA W. Moll auf dem 65. Deutschen Juristentag am 22.9.2004 in Bonn, zum Abdruck vorgesehen.

in der öffentlichen Diskussion fast unwidersprochen. Deutschland brauche eine neue Arbeitsverfassung, und die arbeitsplatzvernichtenden Verkrustungen und Überregulierungen im deutschen Arbeitsmarkt müssten aufgebrochen werden, so die Position der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)[8].

Es wird argumentiert, dass für kleine und mittelgroße Unternehmen ein stärkerer Schutz erforderlich sei, wenn neue Arbeitsplätze entstehen und die Massenarbeitslosigkeit wirksam bekämpft werden sollen. Diese Aussage ist oftmals verbunden mit der Forderung, den Schwellenwert des § 23 I Kündigungsschutzgesetz (KSchG), der kürzlich wieder auf zehn Beschäftigte heraufgesetzt worden war[9], weitergehend auf 20 (CDU/CSU, BDA[10], Junker[11], Arbeitsgemeinschaft Mittelstand[12]) oder gar 80 (Land Sachsen[13]) Beschäftigte anzuheben. Ist damit der Weg zu mehr Beschäftigung aufgezeigt? Nicht ganz, denn in der öffentlichen Diskussion werden zentrale Tatbestände übersehen.

Wissenschaft versus Mythenbildung

Die oben beschriebenen Annahmen in der Diskussion um das Arbeitsrecht entbehren nahezu durchweg jeglichen empirischen Beweises. Stattdessen wird auf Einzelfälle verwiesen, von denen umstandslos auf die Allgemeinheit, auf regelhaftes Vorkommen geschlossen wird. In der empirischen Sozialforschung wird dies als anekdotische Evidenz bezeichnet. Die Wahrnehmung von Einzelfällen ist nun durchaus unverzichtbar, denn diese sind für die Problemerkennung und zur Entwicklung von empirischen Forschungsfragen unentbehrlich. Jedoch: Aus einzelnen Beobachtungen lässt sich zwar erkennen, welche Probleme es geben kann – und in Einzelfällen auch zweifellos gibt –, ob diese aber regelhaft auftreten, ist daraus nicht zu schließen. Sie können aufgrund ihres Mangels an Repräsentativität nicht der Maßstab sein, an dem die Wirkungen gesetzlicher, also allgemeiner Regelungen beurteilt werden.

Um zuverlässige und verallgemeinerbare – also repräsentative – Aussagen über das Handeln der Betriebe treffen zu können, muss eine Auswahl von Betrieben untersucht werden, die die Struktur der Betriebslandschaft repräsentativ abbildet. Dabei sind die Objektivitätsansprüche in der Beschreibung und Interpretation der sozialen Realität durch die Auswahl und Anwendung sozialwissenschaftlich anerkannter Standards einzulösen. So sind im Laufe der letzten Jahre von verschiedensten Instituten Studien durchgeführt worden, die versucht haben, nachzuweisen, dass der Kündigungsschutz Einstellungen verhindert[14]. All diese Studien haben eines gemeinsam: Sie konnten diesen Nachweis nicht erbringen – eine beschäftigungsfeindliche Wirkung des Kündigungsschutzgesetzes konnte nicht nachgewiesen werden.

Das Projekt „Regulierung des Arbeitsmarktes“ (REGAM) des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung hat sich zur Aufgabe gesetzt, durch interdisziplinäre Forschungsarbeit eine Fundierung in die rechtspolitische Debatte zu bringen. Genutzt werden dafür einerseits eigene repräsentative Datensätze, daneben zusätzlich Daten anderer Forschungsinstitute, so insbesondere das IAB-Betriebspanel[15].

Nach einer kurzen Beschreibung der im weiteren Verlauf herangezogenen Datenquellen wird zunächst dem häufig erhobenen Vorwurf nachgegangen, dass zu hohe (Tarif-) Löhne insbesondere die kleinen und mittelgroßen Unternehmen besonders belasten würden. Im Anschluss daran wird dann die Rolle der KMU als „Jobmotor“ kritisch hinterfragt, bevor schließlich genauer hinter die Fassade der Probleme kleiner und mittelgroßer Unternehmen mit dem Arbeitsrecht geblickt wird. Dabei soll jeweils überprüft werden, wie sich die Situation empirisch darstellt.

---

[8] Vgl. BdA: http://www.bda-online.de/www/bdaonline.nsf/id/Brebes-Bessch_DE/$file/Bremsklötze%20beseitigen%20-%20Beschäftigung%20schaffen.pdf (Stand: 17.11.2004).

[9] BGBl. 2003 I S. 3002.

[10] Vgl. BdA: 9 Thesen für eine moderne Arbeitsverfassung, http://www.bda-online.de/www/bdaonline.nsf/id/DEC2EC8EED9CDF4CC1256E53002F13A7/$file/Thesen.pdf. (Stand: 17.11.2004).

[11] Vgl. A. Junker: Gutachten zum 65. Deutschen Juristentag, 2004 (zweiter Teil unter B III 3).

[12] Vgl. Arbeitsgemeinschaft Mittelstand: Jahresmittelstandsbericht 2004, S. 19.

[13] BR-Drs. 158/03 vom 6.3.2003.

[14] Vgl. insbesondere T. Bauer u.a.: Dismissal Protection and Worker Flows in Small Establishments, IZA discussion paper Nr. 1105, April 2004, zuletzt veröffentlicht als IAB-DiscussionPaper unter: http://doku.iab.de/discussionpapers/2004/dp0104.pdf (Stand: 17.11.2004); S. Verick: Threshold Effects of Dismissal Protection Legislation in Germany, in: IZA discussion paper Nr. 991, Januar 2004; W. Friedrich, H. Hägele: Ökonomische Konsequenzen von Schwellenwerten im Arbeits- und Sozialrecht sowie die Auswirkungen dieser Regelungen – Kurzfassung des Endberichts, 1997; J. Wagner u.a.: Threshold Values in German Labor Law and Job Dynamics in Small Firms, in: D. Ehring, P. Kalmbach (Hrsg.): Weniger Arbeitslose - aber wie?, 2001, S.177 ff.

[15] Neben den AutorInnen dieses Beitrages arbeiten im Regam-Projekt auch Karen Ullmann (Juristin), Silke Bothfeld (Sozialwissenschaftlerin) und Martin Kimmich (Jurist) mit. Umfassende Informationen über das Projekt und bisherige Forschungsergebnisse sind unter anderem online verfügbar unter: http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-476747B9/hbs/hs.xsl/projektlist_projekte_wsi_21948.html.

Genutzte Datenquellen

Umfassende empirische Untersuchungen, die sich mit der betrieblichen Wirklichkeit beschäftigen, sind nur selten zu finden, während Umfragen nach der persönlichen Einstellung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zum Kündigungsschutz öfter Eingang in die Debatte finden[16].

Die folgenden Betrachtungen stützen sich auf die Auswertung dreier repräsentativer Datenquellen: Das Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) erhebt seit 1993 zum Stichtag 30.6. eines jeden Jahres betriebs- und arbeitsmarktbezogene Daten von mittlerweile über 15 000 Betrieben aller Branchen. Da es sich dabei um eine Panelbefragung handelt, können die Entwicklungen der Betriebe im Zeitablauf verfolgt werden[17].

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung hat zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen eine repräsentative Befragung von Personen vorgenommen, deren Arbeitsverhältnis im Befragungszeitraum (2001) endete[18]. Der Wirkung arbeitsrechtlicher Normen auf die Personalpolitik der Betriebe hat sich wiederum die WSI-Befragung von Personalverantwortlichen der Betriebe zur betrieblichen Personalpolitik (2003) gewidmet; diese basiert auf einer für die Privatwirtschaft repräsentativen Stichprobe von 2000 Betrieben[19]. Im Folgenden verwenden wir in Anlehnung an die Definition der EU die Bezeichnungen: kleine und mittelgroße Unternehmen für alle Unternehmen/Betriebe[20] bis zu 249 Beschäftigten; darunter: Kleinstbetriebe für Betriebe mit bis zu zehn Beschäftigten, Kleinbetriebe für Betriebe mit elf bis 49 sowie mittelgroße Betriebe für Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten, Großbetriebe hingegen sind solche mit mehr als 250 und mehr Beschäftigten.

Kostenfaktor Tarifvertrag für kleine Unternehmen

Wenden wir uns zunächst dem Argument zu hoher Tariflöhne zu. Hier wird in der öffentlichen Diskussion häufig behauptet, Tarifverträge würden sich zu stark an den Großunternehmen orientieren; Tariflöhne könnten von den finanzschwachen kleinen Unternehmen nicht bezahlt werden. Dieses Argument haben wir anhand der Angaben der Betriebe dahingehend überprüft, ob sie übertarifliche Löhne und Gehälter zahlen. Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, dass insgesamt über die Jahre 2000 bis 2003 ca. 40% der tarifgebundenen Kleinstbetriebe mehr Lohn und Gehalt zahlen, als der für sie geltende Tarifvertrag vorsieht. Der Anteil ist sogar über die Jahre leicht gestiegen. In tarifgebundenen Kleinbetrieben wird sogar zu ca. 50% übertariflich gezahlt. Diese Quote steigt in den höheren Betriebsgrößenklassen nicht weiter an, sondern fiel dort in einigen Jahren sogar wieder leicht ab. Zwar können wir keine Aussagen darüber treffen, wie es die anderen 60% bzw. 50% der tarifgebundenen Betriebe halten. Aber der hohe Anteil übertariflicher Bezahlung lässt vermuten, dass keinesfalls die Mehrheit der kleinen Betriebe pauschal unter der Höhe der Tariflöhne leidet.

Ebenfalls bemerkenswert sind die Angaben zu den nicht tarifgebundenen Betrieben. Dort orientieren sich

[16] So hat etwa Forsa im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit 1001 Kleinbetriebe mit bis zu fünf Beschäftigten befragt, ob sie – eine entsprechende wirtschaftliche Lage vorausgesetzt – bei Änderungen des Kündigungsschutzes Neueinstellungen vornehmen würden. Vgl. iwd: Kündigungsschutz. Nur kosmetische Korrekturen, Heft 17, 25.4.2003. Zur methodischen Kritik an diesem Vorgehen vgl. H. Pfarr u.a.: REGAM-Studie: Hat der Kündigungsschutz eine prohibitive Wirkung auf das Einstellungsverhalten der kleinen Betriebe?, in: Betriebs-Berater, 2003, S. 2286 ff. Die hier zitierte Studie fragt jedoch eher die Einstellungen der befragten Personalverantwortlichen zu bestimmten Regelungen als ihr konkretes Verhalten ab.

[17] Die hier verwendeten Daten des IAB-Betriebspanels blenden den öffentlichen Sektor als personalpolitisch nicht vergleichbaren Sektor aus. Alle Angaben aus dem Betriebspanel sind somit als Angaben aus der Privatwirtschaft zu verstehen.

[18] Im Rahmen der WSI-Befragung zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen (2001) wurden im Sommer 2001 postalisch Daten von 2407 Personen erhoben, die im Zeitraum zwischen September 1999 und November 2000 ein Arbeitsverhältnis beendet hatten. Die Personen wurden über die Art der Beendigung genauso befragt wie über ihren Verbleib. Ergebnisse dieser Studie sind veröffentlicht in H. Bielenski u.a.: Übergänge zu einem neuen Arbeitsplatz, in: WSI-Mitteilungen, 8/2002, S. 442 ff.; H. Bielenski u.a.: Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen: Wahrnehmung und Wirklichkeit, in: Arbeit und Recht, 3/2003, S. 81; S. Bothfeld, K. Ullmann: Kündigungsschutz in der betrieblichen Praxis: Nicht Schreckgespenst, sondern Sündenbock, in: WSI-Mitteilungen, 5/2004, S. 262 ff.

[19] Als Befragungsinstrument wurden computergestützte Telefoninterviews verwendet. Diese garantieren eine hohe Qualität der Daten unter anderem durch einen geringen Ausfall von Antworten. Abgefragt wurde insbesondere das tatsächliche Einstellungs- und Entlassungsverhalten dieser Betriebe in einem 5-Jahreszeitraum (Sommer 1998 bis Sommer 2003). Ergebnisse dieser Studie sind veröffentlicht in H. Pfarr u.a.: Die Einschätzung der Geltung des KSchG in den Kleinbetrieben, in: Betriebs-Berater, 39/2003, S. 2061 ff.; dies.: REGAM-Studie: Hat der Kündigungsschutz eine prohibitive Wirkung auf das Einstellungsverhalten der kleinen Betriebe?, in: Betriebs-Berater, 43/2003, S. 2286 ff.; dies.: Das Arbeitsrecht in der Wahrnehmung der Betriebe, in: Betriebs-Berater, 49/2003, S. 2622 ff.; H. Pfarr u.a.: Die Kündigungs- Klage- und Abfindungspraxis in den Betrieben, in: Betriebs-Berater, 2/2004, S. 106 ff., dies.: Hat das Kündigungsschutzgesetz präventive Wirkungen?, in: Betriebs-Berater, 5/2004, S. 325 ff.; dies.: Atypische Beschäftigung in den Betrieben – eingesetzt zur Umgehung des Kündigungsschutzes?, in: Betriebs-Berater, 6/2004, S. 602 ff.; S. Bothfeld, K. Ullmann: Kündigungsschutz in der betrieblichen Praxis: Nicht Schreckgespenst, sondern Sündenbock, in: WSI-Mitteilungen, 2004, S. 262 ff.

[20] Diese beiden Begriffe, die ja in der juristischen Diskussion durchaus unterschiedliches meinen, verwenden wir hier nicht entsprechend der juristischen Dogmatik, denn die empirische Datenbasis, die zur Verfügung steht, bezieht sich typischerweise auf Betriebe, nicht auf Unternehmen.

Tabelle 1
Lohnhöhe nicht tarifgebundener Betriebe im Vergleich zum Branchentarifvertrag
(Anteile in %)

Betriebsgröße Beschäftigtenzahl	unter Tarif	auf Tarifhöhe	über Tarif
1 bis 5	4,2	77,2	18,6
6 bis 10	7,3	67,2	25,5
11 bis 19	6,0	65,3	28,7
20 bis 49	6,9	63,7	29,4
50 bis 99	13,4	56,0	30,6
100 bis 249	15,4	60,4	24,3
250 und mehr	10,3	62,5	27,2
Durchschnitt	5,6	72,1	22,3

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, eigene gewichtete Berechnungen.

immerhin 51% bei ihrer Vergütung am Branchentarifvertrag. Obwohl doch anzunehmen wäre, dass gerade hier untertarifliche Löhne vorherrschen würden, zahlen 72,1% dieser Betriebe freiwillig in Höhe der entsprechenden Branchentarifverträge und immerhin 22,3% sogar mehr. Lediglich 5,6% der nicht tarifgebundenen Unternehmen zahlen geringere Löhne.

Besonders bedeutsam ist bei der betrachteten Fragestellung das Verhalten der Kleinst- und Kleinbetriebe, die nicht tarifgebunden sind, sich aber am Branchentarifvertrag orientieren. Im Jahr 2003 haben 95% der Kleinstbetriebe und 92% der Kleinbetriebe freiwillig Löhne und Gehälter in Höhe des Tariflohns und darüber gezahlt – also mehr als der Durchschnitt aller Betriebe[21]. In Großbetrieben waren es nur 89%. Auch zahlen sowohl Kleinst- als auch Kleinbetriebe, die sich am Branchentarifvertrag orientieren, seltener als Großbetriebe weniger als der Tarifvertrag vorschreiben würde, nämlich ca. 4% der Kleinstbetriebe gegenüber ca. 10% der Großbetriebe (vgl. Tabelle 1). Somit scheinen kleine Betriebe zumindest nicht stärker als große Betriebe unter der Tarifhöhe zu leiden.

Schwellenwert als Beschäftigungsbremse?

Kleine und mittelgroße Unternehmen stehen auch deshalb im Mittelpunkt arbeitsrechtlicher Diskussionen, weil dieser Gruppe von Unternehmen allgemein zugeschrieben wird, überproportional zur Beschäftigungsdynamik beizutragen. Die Größenklasse der kleinen und mittelgroßen Unternehmen umfasst über 99% der Betriebe und ca. 68% der Beschäftigten[22]. Dies unterstreicht durchaus die beschäftigungspolitische Bedeutung dieser Betriebe. Ob sie aber gleichzeitig mehr als die Großbetriebe Beschäftigung schaffen, ist weniger eindeutig. Denn bei der Einschätzung der Beschäftigungswirkungen auf der Grundlage der Beschäftigungsstatistik werden häufig statistische Probleme übersehen: So werden z.B. Beschäftigungszuwächse oftmals einer bestimmten Größenklasse zugeschrieben, obwohl diese in der Realität auf Betrieben beruhen, die in die jeweilige Betriebsgrößenklasse hineingewachsen bzw. in sie hineingeschrumpft sind oder schlicht im Rahmen eines Eigentümerwechsels neu erfasst wurden[23]. Hier besteht ein nicht zu unterschätzendes Potenzial zur Fehlinterpretation, das in Hinblick auf wirtschaftspolitische Folgerungen eine zurückhaltendere und gegenüber weiteren Einflussfaktoren wie z.B. Branchenzusammenhängen offenere Herangehensweise nahe legt. In den letzten Jahren wurden zwar vorwiegend im KMU-Bereich Arbeitsplätze geschaffen, jedoch wurde gerade hier auch in bedeutendem Umfang Personal abgebaut[24].

Es soll daher an dieser Stelle zunächst dahingestellt bleiben, ob die kleinen und mittelgroßen Unternehmen das bedeutendste Beschäftigungspotential in der Bundesrepublik haben. Allein mit einem Blick in die Beschäftigtenstatistiken kann dies nicht beantwortet werden. Selbst wenn jedoch davon auszugehen wäre, kleine und mittelgroße Unternehmen seien ein wesentlicher Jobmotor, bleibt zu überprüfen, ob dieser durch das Arbeitsrecht – und dabei insbesondere durch den Kündigungsschutz – gebremst wird. Ein solcher Effekt müsste sich empirisch an der Geltungsschwelle des Kündigungsschutzgesetzes messen lassen. Lässt sich kein unterschiedliches Verhalten der Betriebe an der Geltungsschwelle feststellen, ist zumindest die These, in diesen Betrieben würde das Kündigungsschutzgesetz Einstellungen verhindern, widerlegt.

Dieser Fragestellung haben sich bislang mehrere empirische Untersuchungen gewidmet; die jüngsten stammen aus dem Institut zur Zukunft der Arbeit

[21] Es können hier leider nur Aussagen für das Jahr 2003 getroffen werden, da die Frage zu Orientierung nicht tarifgebundener Unternehmen vom IAB erst seit 2003 gestellt wird.

[22] Vgl. Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit 2002. Die Gruppe der Kleinst- und Kleinbetriebe umfasst 96% der Betriebe und 42% der Beschäftigten. 3,5% der Betriebe mit 26,4% der Beschäftigten sind mittelgroß.

[23] Vgl. hierzu A. G. Schmidt: Der überproportionale Beitrag kleiner und mittlerer Unternehmen zur Beschäftigungsdynamik: Realität oder Fehlinterpretation von Statistiken?, in: Zeitschrift für Betriebswirtschaft, Heft 3/1996, S. 537ff., zur Kritik an der Jobmotor-These vgl. auch E. Ahlers, A. Ziegler: Jobmotor Kleinbetrieb – ein Trugschluss?, in: WSI-Mitteilungen, 1/2004, S. 41 ff.

[24] Vgl. Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Die Beschäftigtenstatistik weist für den Zeitraum 2000 bis 2002 für Westdeutschland leichte Beschäftigungsgewinne auf und dies primär in der Betriebsgrößenklasse 50 bis 249 Beschäftigte. Dem stehen allerdings massive und höhere Beschäftigungsverluste in Ostdeutschland gegenüber, welche vor allem im KMU-Bereich zu verzeichnen sind.

(IZA). Diese und andere Forschungsarbeiten haben versucht, anhand verschiedener Datenquellen ein unterschiedliches Einstellungsverhalten von Betrieben an der Schwelle der Geltung des Kündigungsschutzgesetzes festzustellen. Sie alle kommen zu dem Ergebnis, dass eine beschäftigungshemmende Wirkung des Schwellenwerts nicht festzustellen ist[25]. Auch die Daten des WSI bestätigen dies[26]. Empirische Forschungen mit einem gegenteiligen Ergebnis gibt es nicht[27]. Eine Erhöhung des Schwellenwerts des Kündigungsschutzgesetzes ist somit beschäftigungspolitisch nicht zu rechtfertigen.

Im Schatten des Kündigungsschutzes?

Dennoch wird in der öffentlichen Diskussion um den Kündigungsschutz ein zumeist düsteres Bild gezeichnet, in dem Kündigungen seitens des Arbeitgebers bei der Beendigung eines betrieblichen Beschäftigungsverhältnisses dominieren und dabei überwiegend konfliktreich verlaufen, Arbeitgeber im Falle einer Kündigung regelmäßig verklagt werden, vor Gericht verlieren und dann schließlich zur Zahlung einer – zudem hohen – Abfindung verurteilt werden. Folglich wird argumentiert, dass Arbeitgeber die Kostenbelastung eines eben solchen Szenarios antizipieren und, um diese zu vermeiden, trotz eines bestehenden Bedarfs auf die Einstellung neuer Mitarbeiter verzichten.

Um feststellen zu können, ob dieses Bild auch unter Hinzuziehung empirischer Erkenntnisse aufrechterhalten werden kann, sind nun anhand der oben beschriebenen Datenquellen folgende Fragen zu überprüfen:

Tabelle 2

Beendigungsformen von Beschäftigungsverhältnissen[1] nach Betriebsgrößenklassen

(Anteile in %)

Beendigungsart	Betriebsgrößenklassen (Zahl der Beschäftigten)					
	1 bis 10	11 bis 19	20 bis 99	100 bis 249	250 und mehr	Durchschnitt
Arbeitnehmerkündigung	33,9	41,1	39,6	35,2	30,7	35,4
Arbeitgeberkündigung	36,2	32,3	29,4	25,8	14,8	27,5
Befristung	4,7	3,5	9,5	15,2	21,7	11,3
Aufhebung	4,8	4,7	4,7	6,9	8,7	6,0
Ausbildungsende	4,7	4,4	3,1	3,1	2,9	3,6
Sonstige[2]	15,5	13,6	13,1	13,1	20,5	15,6

[1] Durchschnittswerte für jeweils das erste Halbjahr 2000 – 2003. Das IAB-Betriebspanel fragt nur die Personalabgänge des ersten Halbjahres ab. [2] Ruhestand, Berufsunfähigkeit, Versetzung in einen anderen Betrieb und Ähnliches.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000-2003, eigene gewichtete Berechnungen.

- Wie bedeutend sind Kündigungen seitens des Arbeitgebers in kleinen und mittelgroßen Unternehmen?
- In welchem Ausmaß werden kleine und mittelgroße Unternehmen mit Kündigungsschutzklagen belastet?
- Welche Kostenbelastungen entstehen den kleinen und mittelgroßen Unternehmen durch Abfindungszahlungen?

In der Diskussion um den Kündigungsschutz wird wie selbstverständlich davon ausgegangen, dass der Regelfall der Beendigung von Arbeitsverhältnissen die konfliktträchtige Arbeitgeberkündigung ist. Das ist aber nicht der Fall, wie folgende Zahlen zeigen: Die Bundesagentur für Arbeit (BA) zählt jährlich etwa 7 Mio. Zugänge in und Abgänge aus Arbeitslosigkeit[28]. Diese Zahl – genauere Angaben stehen nicht zur Verfügung – entspricht in etwa der absoluten Zahl beendeter Arbeitsverhältnisse[29]. Die Anzahl der Abgänge schwankt über die Jahre stark[30]. Unter diesen Beendigungen nimmt die Arbeitgeberkündigung nicht den Spitzenplatz ein, sondern steht erst an zweiter

[25] Vgl. Fußnote 14.

[26] Vgl. H. Pfarr u.a.: REGAM-Studie: Hat der Kündigungsschutz eine prohibitive Wirkung auf das Einstellungsverhalten der kleinen Betriebe?, in: Betriebs-Berater, 43/2003, S. 2286 ff.

[27] Studien, die den Kündigungsschutz als Job-Bremse darstellen, stützen sich auf Umfragen, die die vermeintlichen Gründe für zukünftiges oder vergangenes Verhalten, nicht jedoch das konkrete Verhalten aus Sicht der Personalverantwortlichen erforschen, so ex. P. Janssen: Arbeitsrecht und unternehmerische Einstellungsbereitschaft, in: iw-trends, 2/2004, S. 6. Hierbei handelt sich um reine Meinungsumfragen, die allerdings eine überaus skeptische Haltung der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitsrecht widerspiegeln, die auch durch unsere Daten belegt wird, vgl. H. Pfarr u.a.: Das Arbeitsrecht in der Wahrnehmung der Betriebe, in: Betriebs-Berater, 49/2003, S. 2622 ff. Die IW-Studie fragt z.B. nach den Bedingungen für Neueinstellungen und stellt als Antwortalternativen lediglich Verminderungen des arbeitsrechtlichen Schutzes zur Auswahl, nicht aber die ökonomische Lage des Unternehmens. Zudem führen selbst solche Meinungsumfragen eigentlich nur beim der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände nahestehenden Institut der deutschen Wirtschaft zu diesen Ergebnissen, siehe die gemeinsame Studie des Manager Magazins und Watt Deutschland, die folgendes Fazit zieht: „Nur eine Minderheit der befragten Unternehmen hat mit dem Tarif- und Arbeitsrecht Probleme. 30% geben an, sie hätten Probleme mit den Regulierungen des Arbeitsmarktes. Selbst Firmen in nicht guter Lage geben dies nur zu 44% an.“, Perspektive Mittelstand - Die deutsche Wirtschaft im Umbruch, Dezember 2003, S. 10.

[28] Zahlen für 2000 bis 2002, Quelle: Arbeitsmarkt 2002, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Sondernummer, 18.6.2003, S. 14.

[29] Die Statistik der Bundesagentur zählt zwar Menschen mehrmals, die aufgrund von Unterbrechungen (Sperrzeiten, Urlaub etc.) nicht das ganze Jahr Arbeitslosengeld oder -hilfe bezogen haben. Andererseits melden sich nicht alle Menschen, die ein Arbeitsverhältnis beenden, arbeitslos.

Stelle hinter den Eigenkündigungen der Beschäftigten mit jährlich ca. 2 Mio. Kündigungen[31]. Aufgeschlüsselt nach Betriebsgrößenklassen ergibt dies das in Tabelle 2 wiedergegebene Bild.

Wie aus der Tabelle 2 zu ersehen ist, stellen die Kündigungen den größten Anteil an allen Formen der Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen[32]. Die Bedeutung von Arbeitgeberkündigungen ist in den kleineren Betriebsgrößenklassen deutlich höher als in den größeren Betrieben. Ihr Anteil an allen Beendigungen sinkt von ca. 36% mit zunehmender Betriebsgröße kontinuierlich auf ca. 15% ab. Bei der Interpretation dieser Zahlen ist insbesondere mit Blick auf die Belastung von Unternehmen jedoch zu bedenken, dass die Anteile nichts über die Häufigkeit von Kündigungen durch den Arbeitgeber aussagen. Bei der Bewertung der Kündigungen der Arbeitgeber sind also die absolute Anzahl aller Beendigungen und Beschäftigungsverhältnissen und der Anteil der Kündigungen durch die Arbeitgeber gemeinsam zu betrachten.

Der Anteil der Kündigungen seitens der Arbeitnehmer ist wiederum über die verschiedenen Betriebsgrößen relativ stabil und schwankt zwischen 30 und 40%. Demgegenüber gewinnen andere Beendigungsformen von Beschäftigungsverhältnissen wie Befristungen, Aufhebungsverträge und Abgänge in den Ruhestand mit zunehmender Betriebsgröße an Bedeutung[33].

Vergleicht man die jeweiligen Halbjahreswerte in der Zeit 2000 bis 2003 miteinander, so zeigen sich beträchtliche Schwankungen bei den Beendigungsarten von Beschäftigungsverhältnissen: Im 1. Halbjahr 2003 lag der Anteil der Kündigungen seitens der Arbeitgeber über alle Betriebsgrößenklassen durchweg um 8 bis 18 Prozentpunkte über dem Wert aus dem Jahr 2000. Der Anteil der Kündigungen seitens der Arbeitnehmer insgesamt lag im 1. Halbjahr 2003 bei 26% und 2000 bei 47%. Es lässt sich beobachten, dass Schwankungen bei den Arbeitgeberkündigungen in dem jeweiligen Halbjahr teilweise von einer Zu- bzw. Abnahme bei den Arbeitnehmerkündigungen kompensiert werden. Der Anteil der auslaufenden befristeten Arbeitsverträge blieb über die vier Jahre 2000 bis 2003 für die kleinen Betriebe relativ konstant. Bei den Betrieben ab 50 Beschäftigten gab es Schwankungen von 7 Prozentpunkten[34].

Tabelle 3

Kündigungsquoten[1] nach Betriebsgrößenklassen

(in %)

Jahr	Betriebsgrößenklassen (Zahl der Beschäftigten)						
	1 bis 5	5 bis 10	11 bis 19	20 bis 49	50 bis 99	100 bis 249	> 250
2000	2,5	1,6	1,8	1,2	1,6	1,1	0,9
2001	3,1	2,4	2,0	1,9	1,5	1,4	0,7
2002	2,8	2,4	1,8	1,9	1,9	1,6	0,7
2003	3,4	1,8	1,6	2,3	1,9	1,7	0,8

[1] Anteil der Belegschaft, der mit einer Kündigung im 1. Halbjahr rechnen muss.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000-2003, eigene gewichtete Berechnungen.

Aber auch mit Blick auf die Branchen der Privatwirtschaft sind erhebliche Schwankungen bei den Beendigungsformen von Beschäftigungsverhältnissen festzustellen: So wird beispielsweise im Baugewerbe seitens der Arbeitgeber wesentlich häufiger (ca. 50%) gekündigt als in der Branche Kredit/Versicherungen (ca. 8%). Auch bei den befristeten Arbeitsverhältnissen sind je nach Branche starke Unterschiede festzustellen. In den Branchen Baugewerbe, Einzelhandel/Reparatur von Gebrauchsgütern und Großhandel haben auslaufende Befristungen über der Zeit 2000 bis 2003 nur einen Anteil von unter 4 bis 7% an allen Beendigungsformen von Beschäftigungsverhältnissen. Spitzenreiter sind hier die Bereiche Gesundheits- und Sozialwesen, Kultur und Sport mit Anteilen zwischen 18 und 29 Prozentpunkten in den Jahren 2000 bis 2003[35].

---

[30] Vgl. H. Bielenski u.a.: Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen: Wahrnehmung und Wirklichkeit, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 3/2003, S. 81 f., bei der Hochrechnung wurde hier allerdings nicht bedacht, dass im 2. Halbjahr eines jeden Jahres mehr Arbeitsverhältnisse enden und dass das IAB-Betriebspanel Beendigungen nach Betriebsschließungen nicht mitzählt, so dass die dort angegebenen absoluten Zahlen mit Sicherheit zu gering sind.

[31] Andere Berechnungen der Beendigungen durch Arbeitgeberkündigungen haben zu Verwirrungen geführt. Siehe dazu die detaillierten Ausführungen bei H. Pfarr u.a.: Die Kündigungs- Klage- und Abfindungspraxis in den Betrieben, in: Betriebs-Berater, 2/2004, S. 106 f. Die hier angegebenen Zahlen können aber als gesichert gelten; vgl. H. Bielenski: Wie viele Arbeitgeberkündigungen gibt es in Deutschland?, unveröffentlichtes Manuskript von infratest Sozialforschung, 2003.

[32] Der Anteil der Arbeitgeberkündigungen ist hier mit großer Wahrscheinlichkeit zu niedrig angegeben, weil in der zweiten Jahreshälfte mehr Arbeitgeberkündigungen stattfinden. Hierzu passt, dass sich aus der WSI-Befragung zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen (2001) für den Befragungszeitraum September 2000 bis November 2001 ein höherer Anteil der Arbeitgeberkündigungen an allen Beendigungen ergab, nämlich 32%, vgl. H. Bielenski, u.a.: Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen: Wahrnehmung und Wirklichkeit, in: Arbeit und Recht, 3/2003, S. 81 ff. Darüber hinaus zählt das IAB-Betriebspanel keine Beendigungen aufgrund von Betriebsschließungen – dies sind jährlich ca. 700 000, vgl. Betriebsdatei der Bundesanstalt für Arbeit; H. Bielenski: Wie viele Arbeitgeberkündigungen gibt es in Deutschland?, unveröffentlichtes Manuskript von infratest Sozialforschung, 2003, S. 8. Bei einer einfachen Verdoppelung der vom Betriebspanel gezählten Arbeitgeberkündigungen erhält man nicht die wahrscheinlichen 2 Mio., sondern nur 1 Mio. Arbeitgeberkündigungen pro Jahr.

[33] WSI-Befragung zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen, 2001.

[34] IAB-Betriebspanel 2000-2003, eigene gewichtete Berechnungen.

Häufigkeit von Arbeitgeberkündigungen

Trotz des hohen Anteils von Kündigungen seitens der Arbeitgeber an allen Beendigungen von Arbeitsverhältnissen kommen diese im betrieblichen Alltag von Kleinbetrieben nur selten vor: im ersten Halbjahr 2003 lag das Risiko, in einem Betrieb mit bis zu fünf Beschäftigten durch den Arbeitgeber gekündigt zu werden, bei 3,4% (vgl. Tabelle 3)[36].

Um Näherungswerte für das gesamte Jahr zu erhalten, muss diese Zahl aufgrund der Eigenschaften des IAB-Betriebspanels nicht verdoppelt, sondern vervierfacht werden[37]. Somit werden in einem Betrieb mit fünf Beschäftigten im statistischen Durchschnitt ca. zwei Kündigungen in drei Jahren ausgesprochen[38]. Ebenso viele wären es in einem Betrieb mit elf Beschäftigten. Ein Betrieb mit 19 Beschäftigten würde ungefähr sechs seiner Beschäftigten in fünf Jahren kündigen. Ein Betrieb mit 70 Beschäftigten spricht im Durchschnitt gut fünf Kündigungen im Jahr aus. In einem Betrieb mit 600 Beschäftigten erhalten durchschnittlich knapp 20 Beschäftigte im Jahr eine Kündigung.

Diese Daten können nur grob die Größenordnung von Kündigungen im Betrieb wiedergeben, denn, wie bereits erwähnt, sind die exakten absoluten Zahlen nicht bekannt. Wenn diese Zahlen allein es auch nicht zulassen, von den Durchschnittswerten auf die konkrete Lage in einem bestimmten Betrieb zu schließen, der im Einzelfall durchaus negativ betroffen sein kann, so verdeutlichen sie dennoch: Die Kündigung seitens des Arbeitgebers stellt weder in Klein- noch in Mittelunternehmen den Regelfall der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses dar; für die übergroße Mehrheit der kleineren Betriebe sind Kündigungen eher selten. Lediglich in Kleinstbetrieben mit einem bis fünf Beschäftigten ist der Anteil der Arbeitgeberkündigungen erhöht

Ausmaß der Klagequote

Denkbar wäre jedoch dennoch eine besondere Belastung kleiner Betriebe durch Kündigungen, wenn gegen die wenigen Kündigungen häufiger geklagt würde. Dies ist allerdings nicht der Fall. Im Gegenteil: Während in Betrieben mit über 500 Beschäftigten nach Angaben der Personalleitungen gegen gut ein Viertel aller Kündigungen Klage erhoben wurde[39], waren es in Kleinstbetrieben gerade einmal 7%[40]. In absoluten Zahlen betrachtet heißt dies: Bei etwa zwei Kündigungen in drei Jahren in einem Betrieb mit fünf Beschäftigten bedeutet diese Klagequote im Schnitt eine Kündigungsschutzklage in 21 Jahren. Ein Betrieb mit elf Beschäftigten und gleichfalls mit zwei Kündigungen in drei Jahren muss mit einer Kündigungsschutzklage in elf Jahren rechnen (Klagequote 13%). Ein Betrieb mit 19 Beschäftigten (ca. sechs Kündigungen in fünf Jahren) müsste mit einer Kündigungsschutzklage in gut sechs Jahren rechnen (Klagequote 13%). Ein Betrieb mit 70 Beschäftigten (ca. fünf Kündigungen im Jahr) müsste einmal im Jahr eine Kündigung vor dem Arbeitsgericht rechtfertigen (Klagequote 22%). Diese Zahlen verdeutlichen: Ein hohes Prozessrisiko, von dem sich gerade kleine Betriebe durch Abfindungen massenhaft „freikaufen“ müssen, existiert nicht[41].

Weiterhin belegen die Statistiken der Arbeitsgerichte, dass im Falle beklagter Kündigung zudem auch das Verzugslohnrisiko[42] nicht hoch ist: zwei Drittel aller Kündigungsverfahren vor dem Arbeitsgericht sind nach spätestens drei Monaten beendet, nur 2% dauern länger als ein Jahr. In eine Berufungsverhandlung gehen nur ca. 4% aller Verfahren[43].

Kosten durch Abfindungen

Auch die Daten zu Abfindungen widerlegen die öffentlichen Annahmen. Es werden nur selten Abfindungen gezahlt: in Unternehmen aller Größenklassen durchweg nur in 10% aller Beendigungen von Arbeitsverhältnissen[44]. Darin sind Abfindungen, die im Rah-

---

[35] IAB-Betriebspanel 2000-2003, eigene gewichtete Berechnungen.

[36] IAB-Betriebspanel 2003, eigene gewichtete Berechnungen.

[37] Eine Verdoppelung, um die Halbjahreswerte auf Jahreswerte umzurechnen, eine weitere Verdoppelung, um die Betriebspanel-spezifischen Defizite auszugleichen, vgl. Fußnote 32.

[38] Dieser und die folgenden Näherungswerte sind auf Basis der Kündigungswahrscheinlichkeiten für 2003 errechnet. Betrachtet wird der statistische Durchschnittswert der entsprechenden Betriebsgrößenklasse.

[39] Hierbei ist zu beachten, dass die Zahl der Klagen in größeren Betrieben über fünf Jahre häufig geschätzt wurde. Markante negative Ereignisse wie Klagen werden dabei über einen längeren Zeitraum häufig überschätzt.

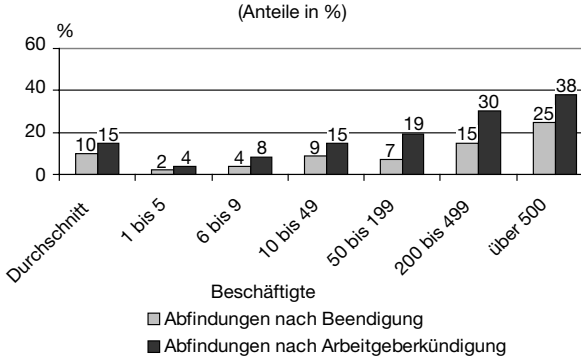
[40] Klagequoten abgedruckt in: S. Bothfeld, K. Ullmann, Kündigungsschutz in der betrieblichen Praxis: Nicht Schreckgespenst, sondern Sündenbock, in: WSI-Mitteilungen, 5/2004, S. 262 ff.

[41] Diese Zahlen können nur eine grobe Orientierung darstellen, da sie aus mehreren Werten näherungsweise hochgerechnet sind. Sie geben aber ausreichend Belege dafür, dass Kündigungsschutzklagen in Kleinst- und Kleinbetrieben eher selten vorkommen.

[42] Unter dem Begriff des Verzugslohnrisikos wird das Risiko für den Arbeitgeber verstanden, den noch offenen Lohn eines gekündigten Arbeitnehmers für den Zeitraum zwischen unwirksamer Kündigung und Beendigung des arbeitsgerichtlichen Verfahrens zahlen zu müssen. Im Arbeitsvertragsrecht behält ein Arbeitnehmer seinen Lohnanspruch, auch wenn er keine Arbeitsleistung erbracht hat, wenn der Grund für die Arbeitsverhinderung durch den Arbeitgeber gesetzt wurde wie z.B. durch eine unberechtigte (!) Kündigung.

[43] Statistik der Arbeitsgerichtsbarkeit, für die Arbeitsgerichte zusammengefasste Durchschnittswerte für die Jahre 1999 bis 2003. Die Berufungsquote bezieht sich auf das Jahr 2001.

Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit Abfindungen
(Anteile in %)



Quelle: WSI-Befragung zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen, 2001.

men eines gerichtlichen Vergleichs geleistet wurden, bereits ebenso enthalten wie Abfindungen aufgrund eines Sozialplanes. In Kleinstbetrieben wird nur in 2% aller Beendigungsfälle eine Abfindung gezahlt. In Betrieben mit sechs bis neun Beschäftigten waren es 4%, in Betrieben mit zehn bis 19 Beschäftigten 7%, in Betrieben mit 20 bis 49 Beschäftigten 11%. Überraschenderweise sinkt die Quote in Betrieben mit 50 bis 199 Beschäftigten auf 7%, um dann auf 15% in Betrieben mit 200 bis 499 Beschäftigten wieder anzusteigen.

Eine Erklärung für den erheblichen Anstieg bei Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten auf 25% kann darin liegen, dass hier verstärkt Sozialplanabfindungen einfließen. Denn 40% aller Abfindungen werden im Rahmen eines Sozialplanes gezahlt[45]. Werden nur die Abfindungen nach Kündigungen seitens der Arbeitgeber betrachtet, sind die Werte jeweils 1,5 bis 2 mal so hoch (vgl. Schaubild). Somit bleibt festzuhalten, dass die Zahlung von Abfindungen weder im Falle von allgemeinen Beendigungen von Beschäftigungsverhältnissen noch im Falle von Arbeitgeberkündigungen durchweg üblich ist.

Interessant sind weiterhin empirische Angaben zur Dauer der Betriebszugehörigkeit als einer neben der Betriebsgröße wichtigen Grundlage für den Erhalt und die Höhe von Abfindungen. Nach zwei Jahren Betriebszugehörigkeit bekamen 2% derjenigen, die den Betrieb verließen, eine Abfindung, bei einer Betriebszugehörigkeit zwischen zwei und fünf Jahren waren es 7%[46]. Die WSI-Beendigungsstudie hat gezeigt, dass Abfindungen erst nach einer Betriebszugehörigkeit von zehn Jahren und länger im Durchschnitt Werte in Höhe der „Faustformel“ (ein halbes Monatsentgelt pro Beschäftigungsjahr) und mehr erreichen. Erst nach 20 Jahren Betriebszugehörigkeit wird in der Hälfte der Beendigungen von Arbeitsverhältnissen eine Abfindung gezahlt.

Dieselbe Befragung hat gezeigt, dass die Betriebszugehörigkeiten in Kleinstbetrieben im Durchschnitt kürzer sind als in Großbetrieben. Es dominieren hier jeweils sehr kurze und sehr lange Betriebszugehörigkeiten, während das „Mittelfeld“ schwach besetzt ist. In großen Betrieben sind die Betriebszugehörigkeiten häufiger besonders lang. Diese Ergebnisse werden im Übrigen auch durch Daten des Sozio-Ökonomischen Panels (SOEP)[47] bestätigt, wonach die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in kleinen Unternehmen 6,4 Jahre, in Großunternehmen dagegen 12,1 Jahre beträgt. Dies ist möglicherweise darauf zurückzuführen, dass auch das Durchschnittsalter der Beschäftigten in kleinen Betrieben geringer ist. Die Daten des SOEP weisen darauf hin, dass hierbei zum einen die saisonal und konjunkturell bedingte hohe Fluktuation (insbesondere im Bau- und Gaststättengewerbe), zum anderen das Alter der Branchen und der Strukturwandel eine Rolle spielen[48].

Relevant für die Beurteilung einer arbeitsrechtlichen Belastung von kleinen und mittelgroßen Unternehmen durch Abfindungen sind weiterhin auch empirische Angaben über deren jeweilige Höhe. So zeigt sich, dass nicht nur die Abfindungshäufigkeit, sondern auch die Abfindungshöhe mit zunehmender Betriebsgröße steigt: In Kleinst- und Kleinbetrieben wurde in über 50% der Fälle, in denen überhaupt eine Abfindung gezahlt wurde, was in ca. 6% aller Beendigungen von Arbeitsverhältnissen in diesen Betrieben der Fall war, Abfindungen von bis zu drei Monatsgehältern gezahlt. In Betrieben zwischen 50 und 499 Beschäftigten lag ein Drittel der Abfindungen unter drei und zwei Drittel über drei Monatsgehältern. In Betrieben mit über 500

[44] Vgl. S. Bothfeld, K. Ullmann: Kündigungsschutz in der betrieblichen Praxis: Nicht Schreckgespenst, sondern Sündenbock, in: WSI-Mitteilungen 5/2004, S. 262 ff., diese Zahl entspricht den Angaben aus dem Sozio-Ökonomischen Panel (SOEP) für unfreiwillige Kündigungen: hier lag die Abfindungsquote für das Jahr 2000 bei 16%.

[45] Vgl. H. Bielenski u.a.: Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen: Wahrnehmung und Wirklichkeit, in: Arbeit und Recht, 3/2003, S. 81 ff.

[46] Vgl. S. Bothfeld, K. Ullmann: Kündigungsschutz in der betrieblichen Praxis: Nicht Schreckgespenst, sondern Sündenbock, in: WSI-Mitteilungen, 5/2004, S. 262 ff.

[47] Das SOEP ist eine seit 1984 laufende jährliche Panelbefragung derselben Haushalte von Deutschen, Ausländern und Zuwanderern in den alten und neuen Bundesländern. Die Stichprobe umfasste im Erhebungsjahr 2002 mehr als 12 000 Haushalte mit fast 24 000 Personen und ist repräsentativ für die Bevölkerung in Deutschland.

[48] SOEP-Querschnitt 2002, hochgerechnet.

Beschäftigten lagen knapp 86% der Abfindungen über drei Monatsgehältern und knapp 60% lagen sogar über sechs Monatsgehältern[49].

Fazit

Welches Bild zeigt sich also bei Berücksichtigung empirischer Daten? Zunächst scheinen kleine und mittelgroße Unternehmen nicht mehr als Großunternehmen unter zu hohen Löhnen zu leiden, da, verglichen mit Großbetrieben, ein größerer Teil der nicht tarifgebundenen Kleinbetriebe freiwillig Löhne in Höhe des Tariflohns oder sogar darüber hinaus zahlt.

Auch vom Schreckgespenst Kündigungsschutz bleibt bei einer empirischen Betrachtung nicht mehr viel übrig: Die Daten zeigen, dass sich das Arbeitsrecht – und dabei insbesondere der Kündigungsschutz – in der Praxis auch für kleine und mittelgroße Unternehmen keineswegs so konfliktträchtig darstellt, wie die öffentliche Auseinandersetzung vermuten lässt. Weder dominieren Kündigungen seitens der Arbeitgeber die Beendigung von Arbeitsverhältnissen[50], noch führen diese überwiegend zu einer Klage vor dem Arbeitsgericht. Vielmehr werden die Arbeitsverhältnisse zumeist unproblematisch beendet. Kündigungen, gegen die Arbeitnehmer vor Gericht ziehen – und hierbei handelt es sich logischer Weise ja ausschließlich um strittige Fälle –, führen nicht automatisch zu einer Abfindung, und selbst die im Einzelnen getroffenen Vergleiche erreichen nur selten die allgemein angenommenen Beträge. Der Vergleich der empirischen Daten mit den in der Öffentlichkeit herrschenden Annahmen über das Arbeitsrecht vermittelt den Eindruck, dass in der Diskussion mehrstufige Konflikte aufgebaut werden, die die jeweils real dahinter stehenden Probleme bei weitem übersteigen.

Es bleibt daher festzuhalten, dass keineswegs eine übergroße Mehrheit der kleinen und mittelgroßen Unternehmen überproportional durch die Kosten des Kündigungsschutzes, insbesondere durch Abfindungen belastet wird. Dabei soll keinesfalls übersehen werden, dass es durchaus Einzelfälle geben wird, in denen die zu zahlende Abfindung ein kleines Unternehmen durchaus belasten kann. Hier gilt es, intelligente Lösungen zu finden, die eine solche Härte im Einzelfall abfedern können. Derartige Probleme jedoch pauschal allen Unternehmen zu unterstellen und zum Maßstab für Veränderungen im Arbeitsrecht zu machen, geht am Kern des Problems vorbei und hilft in der Sache nicht weiter. Genau dieser Aspekt macht gerade auch den Unterschied zwischen einer Diskussion anhand anekdotischer Evidenz und einer sachlichen Auseinandersetzung auf der Basis empirischer Fakten aus.

Dies ist umso bedeutender, da die Beschäftigungssicherheit von Millionen von Beschäftigten beeinträchtigt würde, wenn auf anekdotischer Evidenz basierende Annahmen die Grundlage für Veränderungen im Arbeitsrecht bilden. So würde der aktuelle Vorschlag der CDU/CSU, den Kündigungsschutz erst in Betrieben ab 20 Beschäftigten und drei Jahren Betriebszugehörigkeit gelten zu lassen, rund neun Mio. Beschäftigte vom geltenden Kündigungsschutz ausschließen – und dies zum Preise nachgewiesenermaßen unklarer Beschäftigungswirkungen. Dies entspräche 33% der Beschäftigten in den alten und rund 39% der Beschäftigten in den neuen Bundesländern. Angesichts der vorgelegten Daten würde ein solches Vorgehen die Arbeitnehmer zunehmend verunsichern und die Konjunkturschwäche und damit die Stagnation am Arbeitsmarkt weiter vorantreiben.

Die Daten verschiedenster empirischer Untersuchungen belegen, dass Betriebe Einstellungen vornehmen, sobald die wirtschaftliche Lage dies zulässt, so auch unter den aktuellen Vorschriften des Kündigungsschutzes[51]. Hier schließt sich ein Kreislauf: Einerseits leiden Unternehmen unter dem zurückhaltenden Konsum, dessen Anstieg Voraussetzung für Neueinstellungen wäre. Andererseits wird z.B. jedoch kaum ein Beschäftigter eines mittelständischen Bauunternehmens je ein Haus finanzieren (können), wenn sein Arbeitsplatz nicht unter den Kündigungsschutz fällt.

Angesichts der vorgestellten Forschungsergebnisse sind alle Beteiligten – und hierbei insbesondere auch die Verbände – gefordert, in der Diskussion um den Kündigungsschutz zu mehr Sachlichkeit zurückzufinden und empirische Fakten nicht länger zu ignorieren – dies sowohl im Interesse ihrer eigenen Mitglieder, als auch weil damit der dringend erforderliche Abbau der Arbeitslosigkeit beschleunigt werden kann.

---

[49] Vgl. WSI-Befragung zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen, 2001.

[50] Hiergegen könnte angeführt werden, dass Unternehmen aufgrund des Kündigungsschutzgesetzes ja gerade auf Kündigungen verzichten, die sie ohne diese Vorschriften durchführen würden. Aus der WSI-Betriebsbefragung aber wissen wir, dass gerade nichts dafür spricht, dass sich Betriebe durch das Kündigungsschutzgesetz entmutigen lassen, sich von Beschäftigten trennen, deren Arbeitskraft nicht mehr benötigt wird, vgl. H. Pfarr u.a.: Hat das Kündigungsschutzgesetz präventive Wirkungen?, in: WSI-Mitteilungen, 6/2004, S. 325 ff.

[51] Vgl. hierzu auch vertiefend H. Pfarr u.a.: REGAM-Studie: Hat der Kündigungsschutz eine prohibitive Wirkung auf das Einstellungsverhalten der kleinen Betriebe?, in: Betriebs-Berater, 2003, S. 2286 ff.