

Projekt Regulierung des Arbeitsmarktes (REGAM)

Projektmitarbeit: Prof. Dr. Heide Pfarr, Silke Bothfeld, Dr. Lutz C. Kaiser, Martin Kimmich, Andreas Peuker, Karen Ullmann

November 2003

Verhindert der Kündigungsschutz Einstellungen in kleinen Betrieben?

In der rechtspolitischen Diskussion wird gegen die Beibehaltung des Kündigungsschutzes in seiner derzeitigen Form vorgebracht, seine scharfen Regelungen wären ein Einstellungshemmnis insbesondere für kleine Betriebe.¹ Zu dieser Erkenntnis kommt auch die Studie des Forsa-Instituts vom März diesen Jahres, die das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit in Auftrag gegeben hatte.² Danach sollen durch die Änderung des Kündigungsschutzes rund 300.000 neue Stellen entstehen - in welchem Zeitraum wird allerdings nicht gesagt, auch nicht, wie die Anzahl der Einstellungen errechnet wird, die die Kleinstunternehmen mit bis zu fünf Beschäftigten vornehmen würden. Gegen die Validität dieser Befragung gibt es erhebliche Einwände. So wird bei der Interpretation der Ergebnisse außer Acht gelassen, dass die Erhöhung der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage die unbedingte und unumgängliche Voraussetzung für Neueinstellungen ist. Die Forsa-Fragen richteten sich nicht auf eine empirisch nachprüfbar konkrete personalpolitische Praxis, sondern lediglich nach Einstellungs*absichten*. Zuverlässige Aussagen über das *tatsächliche* Verhalten von Kleinstbetrieben lassen sich auf Grundlage dieser Daten jedenfalls nicht treffen. Damit sind die Befunde von Forsa eher als das Ergebnis einer Meinungsumfrage zu bewerten, in der die (politische) Einstellung der Kleinstbetriebe zum Kündigungsschutzgesetz (KSchG) erhoben wurde.

Internationale Studien haben hingegen gezeigt, dass eine eindeutige negative Wirkung der Rigidität von Kündigungsschutzregeln auf das Beschäftigungsniveau auch im internationalen statistischen Vergleich nicht nachweisbar ist. Zu diesem Ergebnis kommen Truger und Hein nach der Auswertung von sieben internationalen Studien, die seit 1997 veröffentlicht wurden und die die Wirkungen von institutionellen Regelungen auf das Beschäftigungsniveau untersucht haben.³ Auch die Studie der OECD aus 1999 zu dieser Frage hat gezeigt, dass ein rigider Kündigungsschutz keinerlei Auswirkung auf das Beschäftigungsniveau, sondern schlimmstenfalls auf die

¹ Für die juristische Diskussion: Bauer, NZA 10/2002, S.529; Löwisch, BB 14/2003, S.738; Busch, BB 9/2003, S.470; für die Kohlregierung: BT-Drs.13/4612 (Entwurf eines arbeitsrechtlichen Gesetzes zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung) vom 10.05.1996; für die jetzige Regierung: Entwurf eines Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt vom 06.06.2003, S.12; siehe auch den Wirtschaftsbericht des BMWA 2003.

² Im Rahmen der Forsa-Studie wurden 1001 Betriebe mit 1-5 Beschäftigten befragt. iwd - Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln Nr. 17 vom 25. April 2003

³ Truger/Hein, Wirtschaftsdienst 8/2003, S. 509.

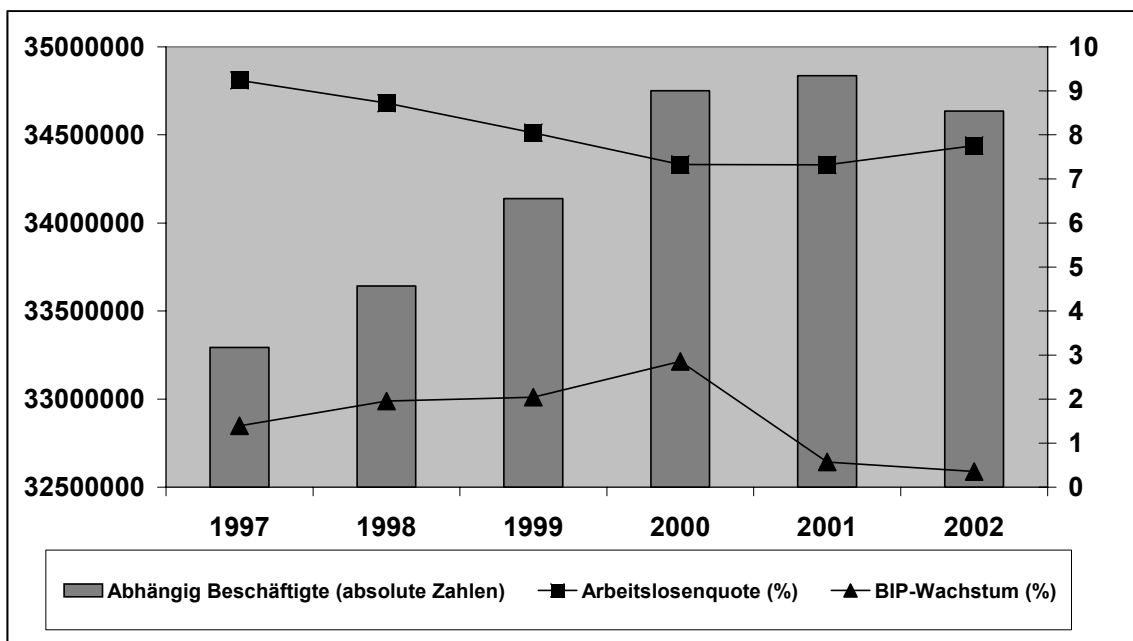
Struktur von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit hat.⁴ Was jedoch genau auf der betrieblichen Ebene geschieht, welche Faktoren zu Einstellungen führen bzw. diese verhindern, darüber ist das empirische Wissen in der Tat wenig gesichert.

Die folgende Darstellung untersucht zwei Hypothesen. Die erste Hypothese weist dem Kündigungsschutz eine beschäftigungshemmende, also prohibitive Wirkung auf Kleinbetriebe zu. Die Alternativhypothese geht davon aus, dass das Einstellungsverhalten der Betriebe vor allem durch die Auftragslage und die wirtschaftliche Situation des Betriebs bestimmt ist.

I. Zusammenhang zwischen wirtschaftlicher Entwicklung und Beschäftigung

Wirtschaftlicher Aufschwung führt nicht unmittelbar und sofort zu Neueinstellungen, wie die volkswirtschaftlichen Daten belegen.

Schaubild 1:
Entwicklung der Beschäftigung, der Arbeitslosigkeit und des Wirtschaftswachstums 1997 bis 2002



Quelle: OECD, Economic Outlook, Nr. 72, 2003 (Daten auf DC ROM), Daten für Deutschland.

Die drei Indikatoren: Arbeitslosenquote, Wachstumsquote des Bruttoinlandsprodukts (BIP) und der abhängigen Beschäftigung (in Tsd. Personen) im Schaubild zeigen, dass die Anpassung der Arbeitslosigkeit und der Beschäftigung auf der makroökonomischen Ebene zeitverzögert stattfindet. Die Jahre 1997-2000 wiesen noch eindeutige, fast lineare Zusammenhänge auf: der Anstieg des Wirtschaftswachstums war begleitet von einem Anstieg der Beschäftigung und einem Rückgang der Arbeitslosigkeit. Für die Jahre 2001 und 2002 hingegen ist zwar ein rapides Absinken des Wirtschaftswachstums zu beobachten (von 2,9% in 2000 auf 0,6 % in 2001 bzw. 0,2, % in 2002), die Beschäftigung stieg im Jahr 2001 jedoch noch unmerklich an und die Arbeitslosigkeit hat im selben Jahr kaum zugenommen. Der Effekt des fortgesetzt niedrigen Wirtschaftswachs-

⁴ OECD, Employment Outlook, 1999.

tums macht sich erst im Jahr 2002 mit nun einem kräftigen Absinken der Beschäftigung einerseits und einem deutlichen Anstieg der Arbeitslosigkeit andererseits bemerkbar.

Fraglich ist jedoch, ob die Zeitverzögerungen bei Einstellungen und Entlassungen allein oder überwiegend mit dem Kündigungsschutz zu erklären sind. Die Arbeitsmarktökonomik erklärt die verzögerte Reaktion des Arbeitsmarktes auf die Veränderung im Wirtschaftswachstum mit dem makro-ökonomischen Konzept der Beschäftigungsschwelle. Danach wird die Beschäftigungsschwelle verursacht durch eine Kombination folgender vier Faktoren: einem hohen Zuwachs an Arbeitsproduktivität, einer rigiden Lohn- und Beschäftigungsregulierung, dem Vorhandensein eines „Insider-Arbeitsmarkts“, der sich durch Effizienzlöhne und eine hohe Reagibilität der Arbeitszeiten (Überstunden, Kurzarbeit) auszeichnet und hohe durchschnittliche Arbeitszeiten.⁵ Die Höhe der Beschäftigungsschwelle wird somit nicht allein oder überwiegend der arbeitsrechtlichen Regulierung zugeschrieben, sondern auch der Tatsache, dass die Betriebe die Möglichkeiten der internen Flexibilität oder der Produktivitätssteigerung durch den Einsatz technologi-scher Verbesserungen der Produktion nutzen.⁶ Das deutsche Beschäftigungssystem ist durch weitgehende Nutzung der internen Flexibilisierung geprägt: Deutschland hat eine ausdifferenzierte betriebliche Arbeitszeitpolitik, wie etwa der Einsatz von Überstunden und von Arbeitszeitkonten.⁷ Hinzu kommt eine vergleichsweise hohe Arbeitsproduktivität⁸, sowie ein ausgeprägter „Insider-Arbeitsmarkt“, in dem die Betriebe bestrebt sind, ihre gut qualifizierten Beschäftigten nach Möglichkeit auch in konjunkturellen Abschwüngen zu halten.

Die Beschäftigungsschwelle in Deutschland beträgt 2%. Damit liegt sie ungefähr im europäischen Durchschnitt.⁹

Im Übrigen ist zu bedenken, dass jedenfalls in solchen Betrieben, in denen hochqualifizierte Arbeitskräfte beschäftigt sind, – ganz unabhängig vom Kündigungsschutz - hohe Transaktionskosten bei Neueinstellungen anfallen. Denn die Betriebe müssen erst einmal entsprechend qualifizierte Arbeitskräfte finden und einarbeiten. So entstehen z. T. erhebliche Such- und Einarbeitungskosten, bevor der oder die neue Beschäftigte genauso produktiv ist wie die anderen MitarbeiterInnen. Das lohnt sich nur, wenn eine längere Beschäftigung möglich erscheint. Somit wäre ein Zögern bei der Einstellung von neuen MitarbeiterInnen durch die wirtschaftliche Situation und dem Qualifikationsniveau in den Betrieben zu erklären, nicht aber mit der Sorge vor dem Kündigungsschutz.

II. Entwicklung der Fragestellung

Die Hypothese, dass der Kündigungsschutz eine prohibitive Wirkung auf das Einstellungsverhalten von Kleinstbetrieben hat, soll in folgender Weise geprüft werden: Wenn der Kündigungsschutz einen negativen Effekt auf das Einstellungsverhalten hätte, dann müsste dieser Effekt in den Betrieben an der Schwelle der Geltung des Kündigungsschutzes statistisch nachweisbar sein. In Deutschland sind dies die Betriebe mit bis zu fünf Beschäftigten.

⁵ Für eine theoretische Diskussion der Beschäftigungsschwelle siehe Schmid, Günther, Wege in eine neue Vollbeschäftigung, Campus, 2002, S. 89ff.

⁶ vgl. ebd., S. 93.

⁷ Benchmarking Deutschland: Arbeitsmarkt und Beschäftigung, Bericht der Arbeitsgruppe Benchmarking und der Bertelsmann-Stiftung, 2001, S. 39

⁸ Gemessen am BIP geteilt durch die gesamten geleisteten Arbeitsstunden in einem Jahr; zur Diskussion der grundlegenden Produktivitätskonzepte vgl. Schmid, Günther, Wege in eine neue Vollbeschäftigung, Campus, 2002, S. 112.

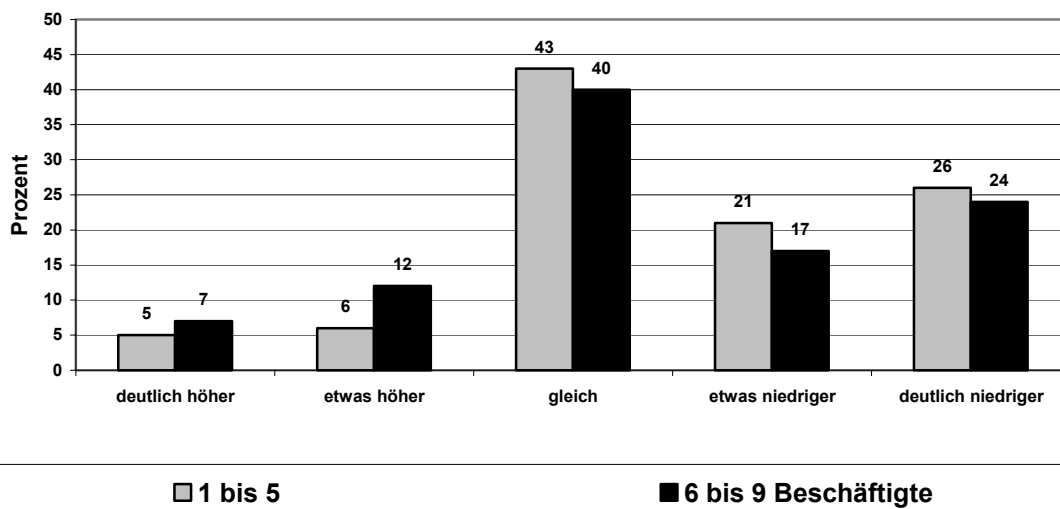
⁹ Schmid, Günther, Wege in eine neue Vollbeschäftigung, Campus, 2002, S. 95.

Auf der Grundlage der Daten aus der WSI-Befragung zur betrieblichen Personalpolitik¹⁰ können wir das Einstellungsverhalten der Betriebe in Bezug auf Betriebsgrößenklassen differenziert untersuchen, weil der Datensatz repräsentativ für die Gesamtheit der Betriebe und damit auch für kleinere Betriebe in Deutschland ist. Wir wissen, dass zwei Drittel aller Kleinstbetriebe die Rechtsfrage, ob sie unter die Geltung des KSchG fallen, fälschlich bejahen. Um hier eine mögliche Verzerrung der Ergebnisse auszuschließen, haben wir geprüft, ob die Betriebe, die die Geltung des Kündigungsschutzes richtig einschätzen, sich anders verhalten, als solche, die irrtümlich annehmen, das KSchG würde für sie gelten. Vorangehende Analysen haben eine solche mögliche Verzerrung jedoch nicht bestätigt.

III. Die Veränderung der Beschäftigung in den Betrieben seit 1998

Die Personalverantwortlichen der Betriebe mit 1 bis 5 und 6 bis 9 Beschäftigten wurden um Auskunft darüber gebeten, wie sich die Beschäftigung in ihren Betrieben in den zurückliegenden 5 Jahren verändert hat. Die Antworten spiegeln deutlich den Abwärtstrend wider, der sich auch in der Gesamtentwicklung andeutet (Schaubild 2)

Schaubild 2:
Veränderung der Beschäftigung in den Kleinstbetrieben (1-5 und 6-9 Beschäftigte) seit 1998



Quelle: WSI-Befragung zur betrieblichen Personalpolitik (2003), eigene Berechnungen (gewichtete Ergebnisse).

In fast der Hälfte der Betriebe (47% bzw. 41%) wurde in den vergangenen fünf Jahren Beschäftigung abgebaut, in einem Viertel aller Betriebe (26% bzw. 24%) sogar in erheblichem Maße. Nur 11% der Betriebe mit 1 bis 5 Beschäftigten und 19% der Betriebe mit 6-9 Beschäftigten gaben an, dass die Beschäftigung in ihrem Betrieb zugenommen habe.

¹⁰ Die WSI-Befragung zur betrieblichen Personalpolitik basiert auf einer für die Privatwirtschaft repräsentativen Stichprobe von 2000 Betrieben, bei der besonders auf Betriebsgrößenunterschiede und Branchenzugehörigkeit Wert gelegt wurde. Als Befragungsinstrument wurden computergestützte Telefoninterviews verwendet, welche eine hohe Qualität der Daten u.a. durch einen geringen Ausfall von Antworten garantieren. Zur einer detaillierten Beschreibung der Befragungsmethoden, vgl. WSI-Befragung zur betrieblichen Personalpolitik (2003).

Zu bemerken ist, dass die Kleinstbetriebe unterhalb des Schwellenwerts des KSchG insgesamt weniger gewachsen sind als diejenigen, die darüber lagen. Das könnte mit eben dieser Kleinbetriebsschwelle zu erklären sein. Alternative Erklärungen liegen allerdings ebenso nahe: die Branchenstruktur der Kleinstbetriebe oder deren wirtschaftliche Lage oder ihr Zugang zum Kapitalmarkt. Denn diese Faktoren führen dazu, dass Kleinstbetriebe konjunkturellen Schwankungen eher ausgesetzt sind als größere Betriebe.

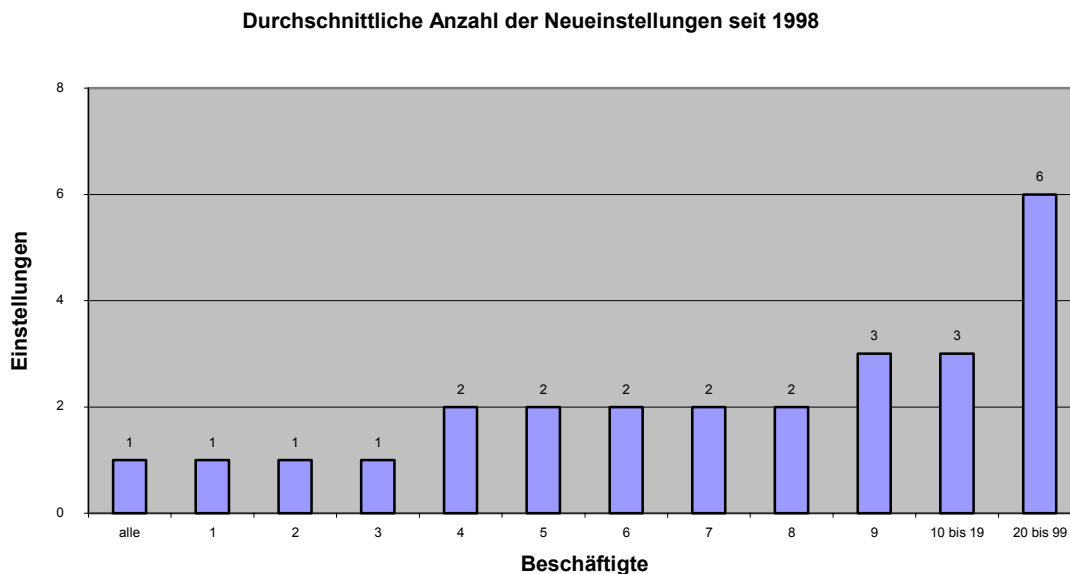
Auskunft über die Plausibilität dieser Erklärungen kann eine Betrachtung der Zahl der Einstellungen in den unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen liefern.

IV. Zahl der Einstellungen zwischen 1998 und 2003

In Schaubild 3 haben wir die durchschnittliche Anzahl der Neueinstellungen im Zeitraum der vergangenen fünf Jahre nach Betriebsgrößenklassen dargestellt. Die Ergebnisse zeigen zunächst, dass in dem Fünfjahreszeitraum insgesamt sehr wenige Einstellungen vorgenommen wurden.

Schaubild 3

Durchschnittliche Anzahl der Neueinstellungen in Kleinbetrieben seit 1998 nach Betriebsgröße (Median)



Quelle: WSI-Befragung zur betrieblichen Personalpolitik (2003), eigene Berechnungen (gewichtete Ergebnisse).

In den Betrieben mit bis zu drei Beschäftigten wurde im Fünfjahreszeitraum durchschnittlich jeweils eine, in den Betrieben mit vier bis acht Beschäftigten durchschnittlich jeweils zwei und in den Betrieben mit neun bis 19 Beschäftigten jeweils drei Personen eingestellt. Ein Bruch an der Schwelle der Betriebe mit fünf Beschäftigten zeichnet sich nicht ab. Dieser müsste aber auftreten, wenn der Schwellenwert der Kleinbetriebsklausel und damit der Kündigungsschutz die ihm zugesprochene Wirkung entfalten würde.

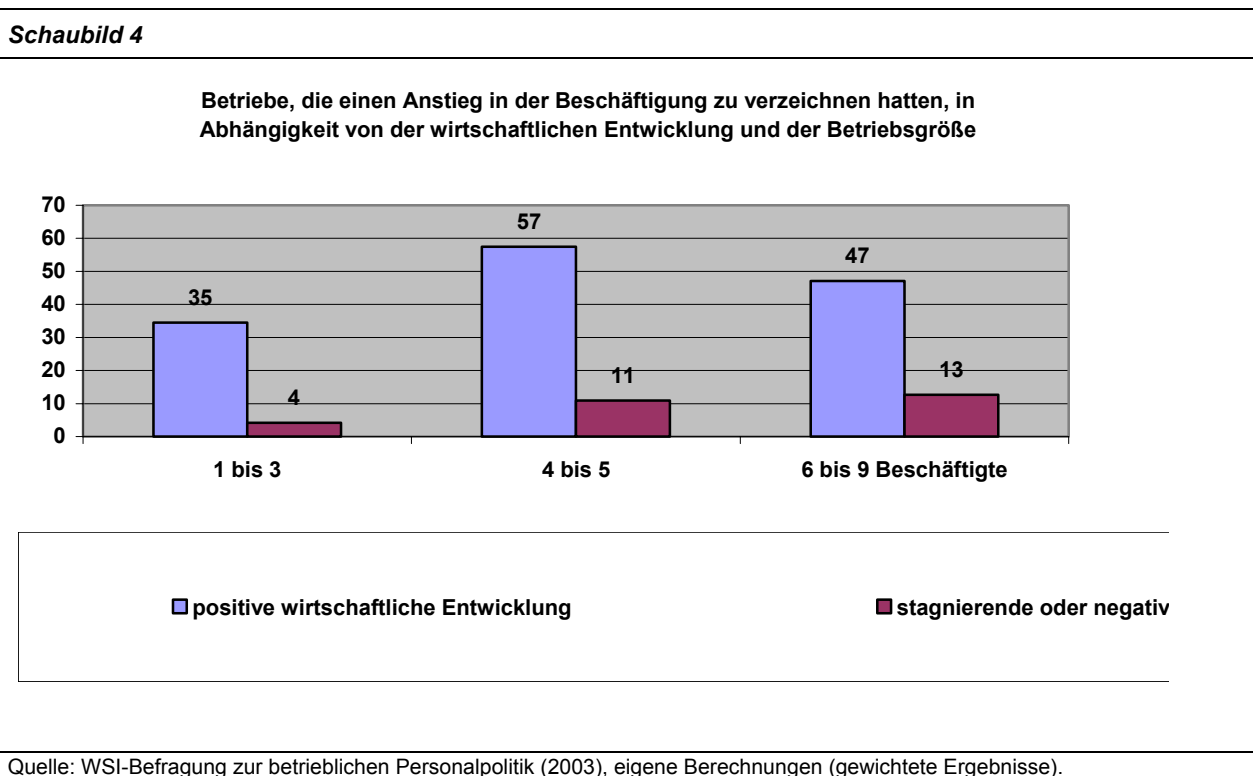
Die durchschnittliche Anzahl der Einstellungen steigt andererseits mit der Betriebsgröße ganz klar an. Betriebe unterschiedlicher Größenklassen bilden aber typischerweise Größeneffekte ab: Die natürliche Fluktuation wirkt sich umso stärker aus, je mehr Beschäftigte ein Betrieb hat. Somit erklären sich die Unterschiede bei der Beschäftigungsentwicklung im Schaubild 3 eher durch den Größeneffekt als durch die Zugehörigkeit zur einen oder anderen Betriebsgrößen-

klasse. Die Annahme, dass Betriebe, die an der Schwelle des Geltungsbereichs des Kündigungsschutzgesetzes liegen, weniger Neueinstellungen vornahmen, wird nicht bestätigt.

Wie schon erläutert, hat auch die Fehleinschätzung der Geltung des Kündigungsschutzgesetzes in den Betrieben mit bis zu fünf Beschäftigten keinen Einfluss auf das Einstellungsverhalten: Die statistische Analyse zeigt, dass diese Betriebe nicht „sorgloser“ sind und mehr Einstellungen vornehmen, als Betriebe, die wissen, dass das Gesetz für sie nicht gilt.

V. Wie lassen sich Unterschiede im Einstellungsverhalten erklären?

Um weiter zu prüfen, ob die Betriebsgröße einen Einfluss auf die Entwicklung der Beschäftigung in den Betrieben mit bis zu neun Beschäftigten hat, haben wir zunächst eine einfache deskriptive Berechnung mit den Faktoren „Betriebsgröße, Beschäftigungsentwicklung und wirtschaftliche Entwicklung“ (Schaubild 4) und schließlich eine multivariate Analyse¹¹ auf Basis eines Probitmodells¹² durchgeführt.



Schon die Ergebnisse der deskriptiven Analyse zeigen, dass es mutmaßlich die wirtschaftliche Lage des Betriebs ist, welche die Beschäftigungsentwicklung bestimmt – und zwar unabhängig

¹¹ Beschreibende Analysen, die nur einen Bezugspunkt haben, wie z.B. Einstellungsverhalten aufgeschlüsselt nach Betriebsgröße, können zu Fehlinterpretationen führen, da andere Einflussfaktoren unberücksichtigt bleiben, wie z.B. die wirtschaftliche Situation der Betriebe. Auf Basis von anerkannten statistischen Berechnungsmodellen können dagegen mit multivariaten Analysen Aussagen über mehrere Einflussfaktoren getroffen werden. Dabei werden die Effekte einer Auswahl von konkurrierenden Erklärungsfaktoren, wie etwa die wirtschaftliche Lage des Unternehmens, Betriebsgröße, Branche, das Vorhandensein eines Betriebsrates etc. daraufhin untersucht, ob für jeden einzelnen Faktor ein statistisch messbarer Effekt auf den Beschäftigungsaufbau besteht. Damit kann festgestellt werden, welche Erklärungsfaktoren einen (statistisch) signifikanten Nettoeffekt haben, d.h. unter Berücksichtigung aller anderen Einflüsse, noch auf den Beschäftigungsaufbau wirken. Ein Ergebnis auf Basis einer einzelnen beschreibenden Analyse mit nur einem Bezugspunkt kann dadurch belegt, aber auch widerlegt werden.

¹² Die Auswahl des statistischen Modells ist abhängig von der Art der Fragestellung, d.h. von der zu erklärenden Zielgröße. Bei einer zu erklärenden Zielgröße mit zwei Ausprägungsmöglichkeiten (dichotome Variable) kann unter anderem das binäre Probitmodell verwendet werden. Eine dichotome Variable erhält man in Befragungen v.a. bei Fragen, die mit ‚ja‘ oder ‚nein‘ zu beantworten sind. Bei der verwendeten Analyse unterscheidet die abhängige Variable zwischen der zu erklärenden Zielgröße, Beschäftigtenzahl ist deutlich oder etwas höher als vor fünf Jahren‘ gegenüber der Referenzgröße, Beschäftigtenzahl ist gleich geblieben oder ist deutlich oder etwas geringer als vor fünf Jahren‘.

von der Betriebsgröße. Fast die Hälfte aller Betriebe mit einer Betriebsgröße von 6 bis 9 Beschäftigten, die eine gute bis sehr gute wirtschaftliche Entwicklung in den letzten 5 Jahren hatten, gaben an, die Beschäftigung bei ihnen sei merklich oder moderat gestiegen. Diese Betriebe sind in diesem Zeitraum also (auch) über die Kleinbetriebsklausel hinaus gewachsen. Hingegen verzeichnen Betriebe mit einer stagnierenden oder ungünstigen wirtschaftlichen Entwicklung nur zu rund 13 % Beschäftigungszuwächse. Besonders aufschlussreich ist folgende Tatsache: Selbst in der Gruppe der Betriebe mit einer vergleichsweise ungünstigen Entwicklung der wirtschaftlichen Lage ist der Anteil der Betriebe mit einer positiven Beschäftigungsentwicklung in der Gruppe der Betriebe mit 6 bis 9 Beschäftigten am größten. Auch hier sind Betriebe über die Schwelle von 5 Beschäftigten hinaus gewachsen. Das spricht gegen die prohibitive Wirkung der Kleinbetriebsklausel und damit des Kündigungsschutzes.

Welche Faktoren erklären nun, ob Betriebe mit bis zu neun Beschäftigten in den vergangenen fünf Jahren gewachsen sind?

In der Analyse haben wir die Betriebe mit 6 bis 8 Beschäftigten zum Befragungszeitpunkt herangezogen. Denn wenn diese Einstellungen vorgenommen hatten, ist nahe liegend, dass sie dadurch über die Schwelle des KSchG gekommen sind. Die Betriebsgrößenklassen „vier- bzw. fünf Beschäftigte“ wurden als Vergleichsgrößen definiert. Zudem wurden weitere Befragungsmerkmale als Kontrollvariablen in das Modell implementiert, wie „derzeitige wirtschaftliche Lage im Vergleich zu 1998“, „Betrieb gehört zum Handwerk“, Unternehmensform, Status des Befragten, Vorhandensein eines Betriebsrats, Mitgliedschaft in einem Unternehmensverband, Tarifbindung, Branche und Region (Tabelle 2 im Anhang).

Die Auswertung belegt, dass diejenigen Betriebe, die heute sechs bis acht Beschäftigte haben (und damit über die Kleinbetriebsklausel liegen), kein anderes Verhalten im Beschäftigungswachstum vorweisen als diejenigen mit aktuell vier oder fünf Beschäftigten (d.h. Betriebe der Referenzgruppe, die knapp unter oder an der Kleinbetriebsklausel liegen). Demzufolge ist die Betriebsgröße im Bereich der Kleinbetriebsklausel innerhalb der Gruppe von Kleinbetrieben (hier ein bis neun Beschäftigte) kein wesentlicher prohibitiver Faktor für die Beschäftigungsentwicklung. Es spiegeln sich lediglich statistisch signifikante Größeneffekte am unteren und oberen Rand der Betriebsgrößen wieder (Betriebe mit einem oder zwei bzw. Betriebe mit neun Beschäftigten stellen sich in der Analyse als statistisch signifikant heraus). Die Annahme, dass die individuelle betriebliche wirtschaftliche Entwicklung eine wesentliche Rolle für das Beschäftigungswachstum spielt, wird bestätigt.

Andere hoch signifikante Variablen, die einen Einfluss auf die Beschäftigungsentwicklung haben, sind folgende: Betriebe, die zum Gastgewerbe zählen oder die im Osten liegen, haben ihre Beschäftigung deutlich häufiger reduziert als Betriebe aus anderen Branchen oder aus den alten Bundesländern.

Selbstverständlich gelingt es den Medien, Kleinstbetriebe zu finden, die sich von dem Kalkül, nicht über die Schwelle des KSchG wachsen zu wollen, leiten lassen. Aber das ist „anekdotische Evidenz“, die die repräsentative Realität nicht prägt.

Für die Kleinstbetriebe muss jedenfalls als valides Ergebnis festgehalten werden, dass die Kleinbetriebsschwelle des KSchG und damit der Kündigungsschutz keinen statistisch nachweisbaren Effekt auf die Beschäftigungsentwicklung in den Betrieben haben.

VI. Die Untersuchung bestätigt auch frühere Ergebnisse

Die Ergebnisse der WSI-Befragung 2003 bestätigen die Erkenntnisse zweier früherer Untersuchungen. In einer Studie wurde mit Daten des IAB-Betriebspanels¹³ das Einstellungsverhalten in Betrieben für die Zeit von 1993 bis 1996 multivariat untersucht, deren wirtschaftliche Situation sich in den letzten Jahren deutlich verbessert hatte.¹⁴ Betriebe, die auf oder direkt unter der Schwelle des Kündigungsschutzgesetzes lagen, zeigten kein von den anderen Betrieben abweichendes Einstellungsverhalten. Eine zweite Studie wurde 1997 im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft erstellt, mit dem Ziel, die Wirkungen verschiedener Schwellenwerte im Arbeitsrecht zu erfassen. Diese deskriptive Studie kam zu dem Ergebnis, dass von den arbeitsrechtlichen Schwellenwerten keine wesentlichen negativen Beschäftigungswirkungen ausgehen und dass andere Faktoren wie die Auftragslage, die Kapazitätsauslastung, die Geschäftserwartung etc. von weitaus größerer Bedeutung für das Einstellungsverhalten aller klein- und mittelständischen Unternehmen sind.¹⁵

VII. Schlussfolgerung

Die Frage, ob der Kündigungsschutz eine prohibitive Wirkung auf das Einstellungsverhalten von kleinen Betrieben hat, haben wir geprüft, indem wir untersuchten, ob ein solcher Effekt in den Betrieben an der Schwelle der Geltung des Kündigungsschutzgesetzes statistisch nachweisbar ist.

Die Ergebnisse, die wir mit Daten und Fakten belegen können, bestätigen nicht die Annahme, dass der Kündigungsschutz eine prohibitive Wirkung auf das Einstellungsverhalten der Betriebe hat. Diesen Ergebnissen steht zwar die ausdrückliche Ablehnung des Kündigungsschutzgesetzes durch Kleinbetriebe, wie sie in entsprechenden Meinungsumfragen und in den Medien zum Vorschein tritt, diametral gegenüber. Gleichwohl bestätigen sie, dass betriebliche Personalentscheidungen außer in nicht repräsentativen Einzelfällen gerade nicht durch die Einstellung zum Kündigungsschutz, sondern durch andere Faktoren bestimmt sind. Wünschenswert wäre es, wenn die politischen Akteure ihrem beschäftigungspolitischen Bemühen methodisch saubere wissenschaftliche Untersuchungen zugrunde legen würden.

¹³ Das IAB-Betriebspanel basiert auf einer Befragung von 15.000 Betrieben aller Größenklassen und Branchen, die jährlich im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) von Infratest durchgeführt wird. Die Befragung ist repräsentativ und bildet damit die Struktur der insgesamt 2,1 Millionen Betriebe in Deutschland ab.

¹⁴ Joachim Wagner, Claus Schnabel: Wirken Schwellenwerte im Deutschen Arbeitsrecht als Bremse für die Arbeitsplatzschaffung in Kleinbetrieben? In: „Weniger Arbeitslose - aber wie? Hrsg. Ehrig und Kalmbach, 2001

¹⁵ Werner Friedrich, Helmut Hägele, Ökonomische Konsequenzen von Schwellenwerten im Arbeits- und Sozialrecht sowie die Auswirkungen dieser Regelungen – (Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik in Köln) 1997; Kernstück der Untersuchung war eine schriftliche Befragung von 1482 kleinen und mittelständischen Unternehmen.

ANHANG:

Tabelle 1: Effekte der Betriebs- und Befragungsmerkmale auf das des Einstellungsverhalten in Kleinbetrieben

Betriebsgröße: 1 abhängig Beschäftigter	↓↓↓
... 2 abhängig Beschäftigte	↓↓↓
... 3 abhängig Beschäftigte	0
... 6 abhängig Beschäftigte	0
... 7 abhängig Beschäftigte	0
... 8 abhängig Beschäftigte	0
... 9 abhängig Beschäftigte	↑
wirtschaftliche Lage im Vergleich zu 1998 ^a	↓↓↓
Betrieb gehört zum Handwerk	0
Betrieb ist eine Niederlassung oder Filiale	0
... ist ein Tochterunternehmen	0
... hat sonstigen Status	↓↓
Befragter ist Geschäftsführer des Betriebs	↓
... ist Betriebs-, Abteilungs- oder Bereichsleiter	0
... ist Leiter der Personalabteilung	0
... ist Sachbearbeiter in der Personalabteilung	0
... hat sonstige Position im Betrieb	0
Betrieb hat einen Betriebsrat	0
Betrieb ist Mitglied in einem Arbeitgeberverband	0
Betrieb hat keinen Tarifvertrag	0
Branche = Nahrungs-/Genussmittel	0
... Verbrauchsgüter	0
... Produktionsgüter	0
... Investitions-/Gebrauchsgüter	0
... Baugewerbe	↓↓
... Kfz-Handel- / Reparatur, Tankstellen	0
... Großhandel, Handelsvermittlung	0
... Einzelhandel, Reparatur von Gebrauchsgütern	0
... Verkehr, Nachrichten	0
... Kreditinstitute/Versicherungen	0
... Gastgewerbe	↓
... Gesundheits-/Sozialwesen, Kultur, Sport	0
... andere Dienstleistungen	0
Betrieb liegt in Ostdeutschland	↓↓↓
Auftraggeberin der Umfrage wurde während des Interviews genannt	0

a) gemessen von „deutlich besser“ (1) bis „deutlich schlechter“ (5).

Effekte der Variablen nach Signifikanzniveau (Pfeil aufwärts= positiv; Pfeil abwärts = negativ):

↑↑↑/↓↓↓: Effekte mit hoher Signifikanz, ↑↑/↓↓: mittlere Signifikanz, ↑/↓: geringe Signifikanz; 0 = kein signifikanter Effekt.

Quelle: WSI-Befragung zur betrieblichen Personalpolitik (2003), eigene Berechnungen.