

**Projekt „Regulierung des Arbeitsmarktes“ (REGAM)
des WSI in der Hans-Böckler-Stiftung
Heide Pfarr, Silke Bothfeld, Marcus Bradtke, Martin Kimmich, Julia
Schneider, Karen Ullmann**

**"Personalpolitik und Arbeitsrecht – Differenzierung nach der
Unternehmensgröße?"**

(erschieden in: Recht der Arbeit. Zeitschrift für die Wissenschaft und Praxis des gesamten Arbeitsrechts, Heft 4/2004, S. 193-200)

I. Die arbeitsrechtliche Diskussion über die Wirkung des Arbeitsrechts auf kleine und mittelgroße Unternehmen

Die rechtspolitische Diskussion um die Klein- und Mittelunternehmen (KMU) ist von folgenden Annahmen geprägt: Neue Beschäftigung werde heutzutage nicht mehr in den Großbetrieben, sondern vornehmlich von den KMU geschaffen; sie seien der „Jobmotor“.¹ Gerade das Arbeitsrecht stelle für diesen Jobmotor eine entscheidende Bremse dar. KMU seien durch das zu komplizierte Arbeitsrecht stärker betroffen als Großbetriebe. Es verursache Bürokratieaufwand und Kosten, die KMU unverhältnismäßig stärker trafen.² Dies gelte im besonderen Maße für das Kündigungsschutzgesetz. Die Praxis des Kündigungsschutzes sei geprägt von einer hohen Klagequote und gerichtlichen Auseinandersetzungen, die fast immer hohe Abfindungszahlungen nach sich zögen. Eine weitere Bremse der Jobmaschine Mittelstand sei das Lohnniveau. Gerade kleine Betriebe könnten die Tariflöhne nicht mehr zahlen.

Sollen neue Arbeitsplätze entstehen und die Massenarbeitslosigkeit wirksam bekämpft werden, erfordere dies einen stärkeren Schutz für KMU. Häufig wird hier die Forderung erhoben, den Schwellenwert des § 23 I KSchG, der kürzlich wieder auf 10 Beschäftigte heraufgesetzt worden war³, weitergehend auf 20 (F.D.P., bda,⁴ Junker⁵,

¹ Rüthers, NJW 2002, S.1601 (1604).

² Thüsing, NJW 27/2003, Editorial.

³ BGBl.2003 I S. 3002.

⁴ Broschüre: 9 Thesen für eine moderne Arbeitsverfassung, [http://www.bda-online.de/www/bdaonline.nsf/id/DEC2EC8EED9CDF4CC1256E53002F13A7/\\$file/Thesen.pdf](http://www.bda-online.de/www/bdaonline.nsf/id/DEC2EC8EED9CDF4CC1256E53002F13A7/$file/Thesen.pdf).

Arbeitsgemeinschaft Mittelstand⁶) oder gar 80 (Land Sachsen⁷) Beschäftigte anzuheben.

II. Empirische Sozialforschung – Wissenschaft gegen „Mythenbildung“

Die zuvor beschriebenen Annahmen in der öffentlichen Diskussion um das Arbeitsrecht werden zumeist ohne Berücksichtigung der Ergebnisse der Rechtstatsachenforschung aufgegriffen. Als Empiriebasis 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 durchaus unverzichtbar, denn sie 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.

Rechtspolitische Diskussionen sind auf der Grundlage möglichst objektiver und repräsentativer Erkenntnisse zu führen. Das gilt auch dann, wenn die Rechtswirklichkeit, auf die sich eine Regulierung beziehen soll, unübersichtlich ist, z. B. weil das Handeln der Akteure auf diesem Feld von unterschiedlichen Handlungsanforderungen bestimmt wird und sich eine einzelne rechtliche Regelung nur schwerlich als entscheidende Determinante für betriebliches Handeln isolieren lässt. Die Unmöglichkeit, die Folgen konkreter Rechtsgestaltung ganz exakt abzuschätzen, berechtigt nicht dazu,

⁵ Jucker, Gutachten zum 65. Deutschen Juristentag, 2004, zweiter Teil unter B III 3).

⁶ Arbeitsgemeinschaft Mittelstand, Jahresmittelstandsbericht 2004, S. 19, Die Arbeitsgemeinschaft Mittelstand setzt sich aus den Mittelstandsverbänden Bundesverband des Deutschen Groß- und Außenhandels, Deutscher Hotel- und Gaststättenverband, Hauptverband des deutschen Einzelhandels, Zentralverband des deutschen Handwerks, Zentralverband Gewerblicher Verbundgruppen e.V. und den Bankenvereinigungen Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken und Deutscher Sparkassen und Giroverband zusammen.

⁷ BR-Drs. 158/03 vom 06.03.2003.

völlig auf rechtstatsächliche Fundierung zu verzichten und anekdotischer Evidenz beliebig zu folgen.

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. Die Objektivitätsansprüche in der Beschreibung und Interpretation der sozialen Realität sind durch die Auswahl und Anwendung von sozialwissenschaftlich anerkannten Standards einzulösen.

Das Projekt „*Regulierung des Arbeitsmarktes*“ (REGAM) der Hans-Böckler-Stiftung hat sich zur Aufgabe gesetzt, durch interdisziplinäre Forschungsarbeit Fundierung in die rechtspolitische Debatte zu bringen. Da die empirischen Daten, die wir dazu einbringen können, für den Bereich der Betriebsverfassung nicht ausreichen, sparen wir diesen im Folgenden aus. Das gleiche gilt für den Öffentlichen Dienst.

Für die Diskussion um eine Differenzierung des Arbeitsrechts werden folgende Hypothesen überprüft:

1. Die Betriebe in der Bundesrepublik, die nicht mehr als 250 Beschäftigte haben, zeigten spezifische Probleme, die in dieser Größenklasse in typischer und vergleichbarer Weise auftraten. Durch diese Probleme unterschieden sich die KMU von Großunternehmen in einem Ausmaß, das ihre rechtliche Sonderbehandlung rechtfertige, wenn nicht gar erfordere.
2. Die spezifischen Probleme der KMU seien arbeitsrechtlichen Regulierungen geschuldet; Veränderungen des Arbeitsrechts, insbesondere Verringerungen der Belastungen, minderten die Probleme in bedeutsamen Umfang.
3. Besonderen Belastungen seien Betriebe dieser Größenklasse durch die tariflichen Lohnkosten und vor allem durch das KSchG ausgesetzt.
4. Aufgrund des zu niedrigen kündigungsrechtlichen Schwellenwertes tendierten KMU dazu, ihren Personalbestand unterhalb der jeweiligen Schwelle zu halten.

III. Datenquellen

Umfassende empirische Untersuchungen, die sich mit der betrieblichen Wirklichkeit beschäftigen, sind nur spärlich zu finden, während Umfragen nach der persönlichen Einstellung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zum Kündigungsschutz öfter Eingang in die Debatte finden.⁸

Die folgende Analyse stützt sich auf die Auswertung von 3 repräsentativen Datenquellen⁹: Das Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) erhebt seit 1993 zum Stichtag 30.06. 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.¹⁰ 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 endete (2001).¹¹ Der Wirkung arbeitsrechtlicher Normen auf die Personalpolitik der Betriebe hat sich schließlich die WSI-Befragung von Personalverantwortlichen der Betriebe zur betrieblichen Personalpolitik (2003) gewidmet; diese basiert auf einer für die Privatwirtschaft repräsentativen Stichprobe von 2000 Betrie-

⁸ So hat etwa Forsa im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit 1001 Kleinbetriebe mit bis zu 5 Beschäftigten befragt, ob sie – eine entsprechende wirtschaftliche Lage vorausgesetzt - bei Änderungen des Kündigungsschutzes Neueinstellungen vornehmen würden. (siehe iwD Nr.17, 25.04.2003). Zur methodischen Kritik an diesem Vorgehen vgl. Pfarr u.a. in BB 2003, S. 2286; ebenso Janssen, iw-trends 2/2004. Die hier vorgestellte Studie fragt eher die Einstellung der befragten Personalverantwortlichen zu bestimmten Regelungen als ihr konkretes Verhalten ab.

⁹ Auf andere empirische Untersuchungen wird von Fall zu Fall verwiesen.

¹⁰ Die hier verwendeten Daten des IAB-Betriebspanels lassen den öffentlichen Sektor als personalpolitisch atypischen Bereich aus. Alle Angaben aus dem Betriebspanel sind somit als Angaben aus der Privatwirtschaft zu verstehen.

¹¹ Im Rahmen der WSI-Befragung zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen (2001) wurden im Sommer 2001 postalisch Daten von 2.407 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 Bielenski / Hartmann / Mauer / Seifert, WSI-Mitt 8/2002, S. 442; Bielenski / Hartmann / Pfarr / Seifert, AuR 3/2003, S.81; Bothfeld / Ullmann, WSI-Mitteilungen 5/2004, S. 262.

ben.¹² Im folgenden verwenden wir in Anlehnung an die Definition der EU die Bezeichnungen: KMU für alle Unternehmen/Betriebe¹³ bis zu 249 Beschäftigten; darunter: Kleinstbetriebe für Betriebe mit bis zu 10 Beschäftigten, Kleinbetriebe für Betriebe mit 11 bis 49 sowie mittelgroße Betriebe für Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten. Großbetriebe hingegen sind solche mit mehr als 250 und mehr Beschäftigten.

IV. KMU als Jobmotor – Schwellenwert als Beschäftigungsbremse

Die KMU sollen überproportional zur Beschäftigungsdynamik beitragen. Diese Größenklasse umfasst über 99% der Betriebe und ca. 68% der Beschäftigten.¹⁴ Allein dies stützt die beschäftigungspolitische Bedeutung dieser Betriebe. Ob sie aber mehr als die Großbetriebe Beschäftigung schaffen, ist nicht eindeutig.¹⁵ Denn es wurden zwar in den letzten Jahren vorwiegend im KMU-Bereich Arbeitsplätze geschaffen,

¹² Als Befragungsinstrument wurden computergestützte Telefoninterviews verwendet. Diese garantieren eine hohe Qualität der Daten u.a. 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 Pfarr u.a., BB 2003, S. 2061ff, 2286ff, 2622ff.; Pfarr u.a., BB 2004, 106ff, 325ff., 602ff.; Bothfeld/Ullmann in WSI-Mitteilungen 2004, S. 262.

¹³ 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.

¹⁴ 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.

¹⁵ Bei der Einschätzung der Beschäftigungswirkungen auf Grundlage der Beschäftigungsstatistik werden häufig verschiedene statistische Probleme übersehen: Beispielhaft sei hier darauf hingewiesen, dass z.B. Beschäftigungszuwächse oftmals einer bestimmten Größenklasse zugeschrieben werden, 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. 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. Vgl. zu den Statistikproblemen des Job-Motor auch Schmidt, A.G. in: Zeitschrift für Betriebswirtschaft, Heft 3/1996, S. 537ff., vgl. zur Kritik an der Jobmotor-These auch Ahlers/Ziegler in: WSI Mitteilungen 1/2004, S. 41ff.

doch wurde gerade hier auch in bedeutendem Umfang Personal abgebaut.¹⁶ Es bleibe deshalb an dieser Stelle dahingestellt, ob KMU das bedeutendste Beschäftigungspotential in der Bundesrepublik haben. Allein mit einem Blick in die Beschäftigtenstatistiken kann dies nicht beantwortet werden.

Selbst wenn davon auszugehen wäre, KMU seien ein wesentlicher Jobmotor, bleibt zu überprüfen, ob dieser durch das Arbeitsrecht, speziell den Kündigungsschutz, gebremst wird. Dieser Effekt müsste sich empirisch an der Geltungsschwelle des KSchG messen lassen. Lässt sich kein unterschiedliches Verhalten der Betriebe an der Geltungsschwelle feststellen, ist zumindest die These, in diesen Betrieben würde das KSchG Einstellungen verhindern, widerlegt.

Dieser Fragestellungen haben sich inzwischen mehrere empirische Untersuchungen gewidmet; die jüngsten stammen aus dem Forschungszentrum zur Zukunft der Arbeit (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.¹⁷ Auch die Daten des WSI bestätigen dies.¹⁸ Empirische Forschungen mit gegenteiligem Ergebnis gibt es nicht¹⁹. Eine Erhöhung des Schwellen-

¹⁶ 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 sich vor allem im KMU-Bereich realisiert haben.

¹⁷ Bauer / Bender / Bonin, Dismissal Protection and Worker Flows in Small Establishments, IZA discussion paper Nr.1105, April 2004; Verick, Threshold Effects of Dismissal Protection Legislation in Germany, IZA discussion paper Nr.991, Januar 2004; Friedrich / Hägele, Ökonomische Konsequenzen von Schwellenwerten im Arbeits- und Sozialrecht sowie die Auswirkungen dieser Regelungen - Kurzfassung des Endberichts, 1997; Wagner / Schnabel / Kölling, in: Ehrig / Kalmbach (Hrsg.): Weniger Arbeitslose- aber wie?, 2001, S.177.

¹⁸ Pfarr, u.a., BB 43/2003, S. 2286.

¹⁹ 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, vgl. Janssen, iw-trends 2/2004,

werts des KSchG kann somit jedenfalls nicht beschäftigungspolitisch gerechtfertigt werden.

V. Besonderheiten der KMU im Vergleich mit Großunternehmen

Die Diskussion um KMU vermittelt mitunter den Eindruck, diese seien defizitäre Großunternehmen, die durch äußere Zwänge am Wachstum gehindert sind. Eine solche Einschätzung verkennt aber, dass die beschränkte Größe von KMU häufig das Ergebnis strategischer und organisatorischer Überlegungen ist. Es werden kleine, teils hochlukrative Marktsegmente bearbeitet, die zumeist auch nicht beliebig ausbaubar sind. Diese Marktsegmente erfordern oftmals eine besondere Kundennähe, Einbindung in den Markt sowie flexible Anpassungen an Entwicklungen. Hierin liegen auch die entscheidenden Wettbewerbsvorteile kleiner Unternehmen gegenüber Großunternehmen. Zudem rechnen sich die mit einem etwaigen Personalaufbau verbundenen Erweiterungsinvestitionen betriebswirtschaftlich oft nicht. Nicht zuletzt bevorzugen viele Inhaber kleiner Unternehmen die persönliche Lenkung und Überschaubarkeit ihres Unternehmens, die durch Größe erschwert würde.

Allerdings werden in den letzten Jahren vermehrt Probleme deutlich, denen gerade KMU ausgesetzt sind und die diese gegenüber großen Unternehmen benachteiligen. Hierzu zählen vor allem Finanzierungsprobleme, angefangen bei einem erschwerten Zugang zu Krediten, insbesondere zu Risikokapital, u.a. aufgrund der Vorschriften von Basel II, sowie einer zusätzlich verschärften Geschäftspolitik der Hausbanken. Ferner belasten zunehmende Außenstände die Finanzsituation gerade kleiner und

S. 6. Es handelt sich dabei um reine Meinungsumfragen, die allerdings eine überaus skeptische Haltung der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitsrecht widerspiegeln, die auch durch unsere Daten belegt wird, vgl. Pfarr u.a. BB 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. Außerdem führen selbst solche Meinungsumfragen eigentlich nur beim BdA-nahen iw 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.“, vgl. „Perspektive Mittelstand. Die deutsche Wirtschaft im Umbruch“, Dezember 2003, S. 10.

mittlerer Unternehmen.²⁰ Hinzu kommen häufig klassische Organisations- und Managementprobleme,²¹ die wiederum zum Teil ebenfalls der schwächeren Finanzkraft, mitunter aber auch bestimmten Werthaltungen der Inhaber geschuldet sind. Schließlich tragen Fachkräftemangel und Probleme bei der Regelung der Unternehmensnachfolge zur Verschärfung bei.²²

All dies sind jedoch keine Gegenstände arbeitsrechtlicher Regulierung.²³ Viele dieser Probleme betreffen zudem nicht alle zum KMU-Bereich zählenden Betriebsgrößen gleichermaßen. Vielmehr ist die Diskussion um die KMU häufig dadurch gekennzeichnet, dass die eher für Kleinbetriebe relevanten Probleme pauschal allen KMU zugeschrieben werden. Vor diesem Hintergrund leuchtet es ein, dass die EU für die Definition der KMU weitere Differenzierungskriterien verlangt.²⁴

VI. Besondere Probleme der KMU durch das Arbeitsrecht?

Für die Frage, ob in KMU durch das Arbeitsrecht spezifische Probleme entstehen, sind vor allem solche Unternehmensdaten von Belang, die mit den Beschäftigten in

²⁰ KfW Bankengruppe: Unternehmensfinanzierung: Noch kein Grund zur Entwarnung. Auswertung der Unternehmensbefragung 2003/2004, S. 13ff.

²¹ Gemeinsame Studie Creditreform Düsseldorf und „Pilot Unternehmensberatung“, Bonn, zusammengefasst in Handelsblatt 22.09.2003; ; Manager Magazin Heft 1/2004, 103f.; auf Managementversagen als Ursache vieler Insolvenzen weist auch Bontrup, AuA 4/2003, S.8 (9), hin.

²² Handelsblatt 24.03.2004; Backes-Gellner / Freund / Kay / Kranzusch, Wettbewerbsfaktor Fachkräfte, 2000

²³ Auffällig ist zudem, dass in vielen Beiträgen, die sich mit den Problemen von KMU befassen, das Arbeitsrecht selbst entweder überhaupt nicht mehr erwähnt, oder ihm nur eine nicht entscheidende Rolle zugeschrieben wird. Stattdessen rücken z.B. die Steuergesetzgebung sowie Bürokratiewüchse, auch durch Kammern und Verbände, in das Blickfeld der Diskussion, so zuletzt Brand eins Wirtschaftsmagazin, Heft Mai 2004, S. 98ff.

²⁴ Nach der Empfehlung der Kommission vom 6.5.2003 betreffend die Definition der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen (Amtsblatt L Nr. 124, S. 136) ist neben der Beschäftigtenanzahl auch der Jahresumsatz oder die Jahresbilanzsumme ein Kriterium für die Einordnung eines Unternehmens in den KMU-Bereich. Für die Berechnung der vorgenannten Kriterien ist es überdies bedeutsam, ob es sich um ein einzelnes oder um ein mit anderen verbundenes Unternehmen handelt. In letzterem Fall wird die Beschäftigtenanzahl bzw. der Umsatz/Bilanzsumme der gesamten Gruppe zu Grunde gelegt. Allerdings erlaubt die EU, sich außerhalb des Wettbewerbsrechts für die Abgrenzung auf die Beschäftigtenzahl zu beschränken.

Zusammenhang stehen. Für einen Vergleich der damit verbundenen spezifischen Kostenbelastung unterschiedlicher Unternehmen ist insbesondere der jeweilige Anteil der Personalkosten, also die Personalkostenquote, von Interesse.

1. Personalkostenquote und Qualifikationsstruktur

Um das Ausmaß der Belastung durch Personalkosten feststellen zu können, haben wir auf Basis der IAB-Betriebspaneldaten ermittelt, wie hoch die Personalkosten in den Unternehmen der verschiedenen Branchen- und Größenklassen im Verhältnis zu den jeweiligen Umsätzen sind.²⁵ Bei den Ergebnissen fällt zweierlei auf: Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten haben im Schnitt den niedrigsten Anteil von Personalkosten am Umsatz. Allerdings nimmt der Anteil der Personalkosten nicht parallel zur Betriebsgröße ab: Den höchsten Personalkostenanteil tragen mit durchschnittlich 10,6% die Kleinbetriebe, Kleinstbetriebe liegen mit 9,2% und mittelgroße Betriebe mit einem Anteil von 9,6% jeweils darunter. Der durchschnittliche Personalkostenanteil im KMU-Bereich beträgt 10%. Betrachtet man den Durchschnitt aller Betriebsgrößen liegt dieser Wert bei 6%²⁶.

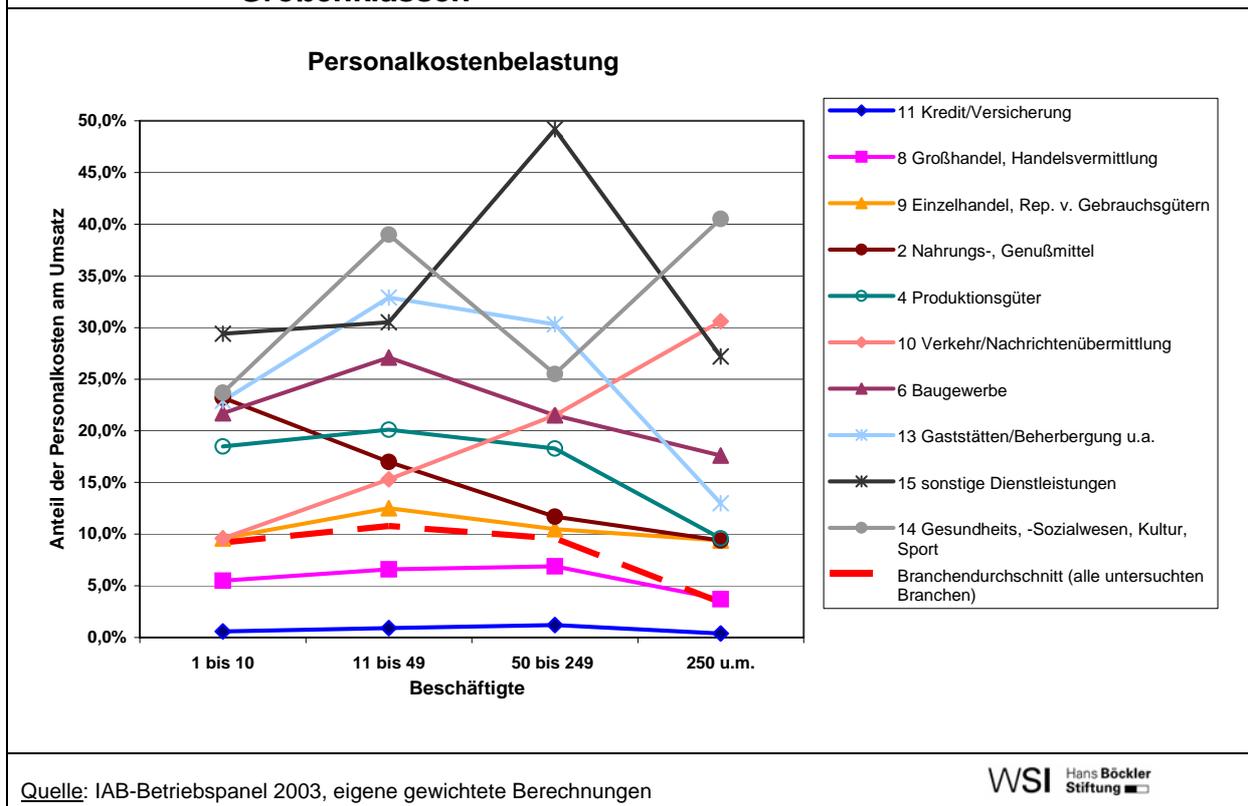
Vergleicht man nun jedoch die jeweilige Personalkostenbelastung in den einzelnen Branchen, so wird deutlich, dass hier die Unterschiede wesentlich größer sind als zwischen den Betriebsgrößenklassen: Die Spannweite reicht von nur 0,5% Personalkostenanteil im Bereich Kredit/Versicherungen bis hin zu 31,7% im Bereich Gesundheits-/Sozialwesen, Kultur und Sport. Innerhalb der jeweiligen Branchen sind wiederum ebenfalls starke unregelmäßige Schwankungen zwischen den verschiedenen Betriebsgrößen zu verzeichnen, die auf die erhebliche Bedeutung von Branchenbesonderheiten hinweisen: in der Branche Verkehr/Nachrichtenübermittlung beispielsweise liegt der Personalkostenanteil in Großbetrieben bei 31%, während er in derselben Branche in Kleinstbetrieben bei 10% liegt. Im Gegensatz dazu liegt der Anteil der

²⁵ Unter dem Begriff der Personalkosten werden vom IAB jeweils die Bruttolohnsummen ohne den Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und Urlaubsgeld erfasst. Diese Kennzahl liefert hier einen besseren Überblick als z.B. die Lohnstückkosten, die sich eher als Indikator für den (internationalen) Vergleich der Produktionskosten für gleiche Güter eignen. Die Personalkostenquote ist dabei insbesondere für branchenübergreifende Betrachtungen geeignet.

²⁶ Dies ist den überproportionalen Umsätzen der Großunternehmen geschuldet.

Personalkosten am Umsatz in der Branche Nahrungs- und Genussmittel in Kleinbetrieben bei 23%, während er in Großbetrieben 9% beträgt. Andere Branchen weisen dagegen über die Betriebsgrößen hinweg einen eher gleichmäßigen Personalkostenanteil auf (Einzelhandel, Kfz-Reparatur und Verkauf, Kredit/Versicherungen).

Schaubild 1: Personalkostenbelastung nach ausgewählten Branchen und Größenklassen



Auch im Bereich der Qualifikationen der Beschäftigten gibt es deutliche Branchenunterschiede: So verfügt beispielsweise das Baugewerbe mit durchschnittlich 17% über den niedrigsten Anteil an qualifizierten Angestellten (2003) gegenüber knapp 82% im Kredit- und Versicherungsgewerbe. Der geringste Anteil an- und ungelernter Beschäftigter findet sich im Bereich Bergbau/Energie- und Wasserversorgung mit durchschnittlich 7% gegenüber 33% im Bereich Sonstige Dienstleistungen.²⁷

Sicherlich gibt es gewisse Interaktionseffekte aus Branchen- und Größeneinflüssen, die nicht herausgerechnet werden können. Dennoch erlauben so extreme Branchenunterschiede bei der Personalkostenbelastung wie bei der Qualifikationsstruktur der

²⁷ IAB-Betriebspanel, eigene gewichtete Berechnungen.

Beschäftigten die Feststellung, dass der Einfluss der Unternehmensgröße gegenüber der Branchenzugehörigkeit von Unternehmen eher in den Hintergrund tritt. Es zeigt sich somit, dass die Unternehmen in der Bundesrepublik, die nicht mehr als 250 Beschäftigte haben, im Bereich der Arbeitskosten keineswegs typische und vergleichbare Daten aufweisen, sondern sich in signifikanter Weise unterscheiden.

2. Belastungen durch Teilzeitbeschäftigung in KMU?

Im Zentrum der Kritik am Arbeitsrecht steht auch das TzBfG. Die These lautet, der Teilzeitananspruch des § 8 TzBfG belaste die KMU mit mehr als 15 Beschäftigten²⁸ über Gebühr. Inwieweit finden sich hierzu entsprechende empirische Hinweise? Es ist bereits fraglich ob Betriebe durch Teilzeitarbeit tatsächlich „belastet“ sind. Die Verbreitung von Teilzeit gibt aber einen Hinweis darauf, ob bestimmte Betriebe häufiger mit dem *Anspruch* auf Teilzeit konfrontiert werden.

Den höchsten Anteil an Teilzeitbeschäftigten hatten 2003 die Kleinstbetriebe (ca. 29%). Kleinbetriebe wiesen eine Teilzeitquote von 23%, mittelgroße Betriebe eine von 19% auf. Diese Anteile übertreffen somit den Teilzeitanteil in Großbetrieben, der nur 17% beträgt.²⁹ Jedoch kann daraus nicht der Schluss gezogen werden, dass KMU sich – im Gegensatz zu Großunternehmen - den entsprechenden Forderungen nach Teilzeitarbeit gegen ihren Willen beugen müssten. Denn der Blick allein auf die Betriebsgröße reicht auch hier nicht aus. Die Daten zeigen nämlich, dass die Teilzeitquote über die Branchen sehr ungleich verteilt ist. Betrachtet man - bei einem Gesamtdurchschnitt 2003 von 22% - einzelne Branchen, so finden sich hier Schwankungen zwischen 7% (Investitionsgüterproduktion) und 41% (Einzelhandel).³⁰ Es gibt „Teilzeitbranchen“, die gleichzeitig typischerweise „Frauenbranchen“ mit den entsprechenden geringeren Entgelten sind. Das sind insbesondere der Einzelhandel/Reparatur von Gebrauchsgütern (41,1%) sowie der Bereich Gesundheits-/Sozialwesen, Kultur und Sport (37,9%). Und es gibt Branchen, in denen die KMU geringere Teilzeitquoten aufweisen als der Durchschnitt aller Großunternehmen (In-

²⁸ Gem. § 8 Abs. 7 TzBfG gilt der Teilzeitananspruch des Gesetzes erst in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten (ohne Auszubildende).

²⁹ IAB-Betriebspanel 2003, eigene gewichtete Berechnungen

³⁰ IAB-Betriebspanel 2003, eigene gewichtete Berechnungen

vestitionsgüter, Baugewerbe). So gibt es keinen empirischen Beleg dafür, dass KMU aufgrund ihrer Betriebsgröße durch die Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung strukturell benachteiligt sein könnten. Dass Teilzeitarbeit offensichtlich aus rein betriebswirtschaftlichen Gründen gewählt wird, belegt auch die Tatsache, dass die Teilzeitanteile zugenommen haben, obwohl in den letzten Jahrzehnten – vor dem TzBfG und mit ihm einhergehend erstmalig der Anspruch auf Teilzeit – Teilzeitarbeit stärker reguliert wurde und – kostengünstige - Benachteiligungen von Teilzeitbeschäftigten auf Grund gesetzlicher Bestimmungen abgebaut werden mussten.³¹ Eine differenzierte Entlastung von Unternehmen allein wegen ihrer geringeren Größe wäre daher nicht zu rechtfertigen.

VII. Spezifische Kostenbelastung der KMU ?

1. Kostenfaktor Tarifvertrag für kleine Unternehmen

In der öffentlichen Diskussion wird häufig behauptet, die 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 darüber überprüft, ob sie übertariflich 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 weist darauf hin, dass keinesfalls die Mehrheit der kleinen Betriebe pauschal unter der Höhe der Tariflöhne leidet.

³¹ 1994 betrug die Teilzeitquote in Deutschland knapp 16 %. 2001 waren es schon über 20 %. Quelle: Eurostat, Erhebung über Arbeitskräfte. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen stieg zwischen 1991 und 2002 von 30 auf 40%, der der Männer von 2 auf über 5 %, Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus).

Ebenfalls bemerkenswert ist die Situation bei den nicht tarifgebundenen Betrieben. Dort orientieren sich immerhin 51% bei ihrer Vergütung am Branchentarifvertrag. Obwohl doch zu vermuten 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 für unsere Fragestellung ist das Verhalten der Kleinst- und Kleinbetriebe, die nicht tarifgebunden sind, sich aber am Branchentarifvertrag orientieren. Im Jahr 2003³² haben 95% der Kleinstbetriebe und 92% der Kleinbetriebe freiwillig in Höhe des Tariflohns und darüber gezahlt – also mehr als der Durchschnitt aller Betriebe. In Großbetrieben waren es nur 89%. Auch zahlen sowohl Kleinst- als auch Kleinbetriebe, die sich am Branchentarifvertrag orientieren, seltener als große Betriebe weniger, als der Tarifvertrag vorschreiben würde, nämlich ca. 4% der Kleinstbetriebe gegenüber ca. 10% der Großbetriebe. Somit scheinen kleine Betriebe zumindest nicht stärker als große Betriebe unter der Tarifhöhe zu leiden.

Betriebsgröße	unter Tarif	in Höhe Tarif	über Tarif
1 bis 5 Besch.	4,2%	77,2%	18,6%
6 bis 10 Besch.	7,3%	67,2%	25,5%
11 bis 19 Besch.	6,0%	65,3%	28,7%
20 bis 49 Besch.	6,9%	63,7%	29,4%
50 bis 99 Besch.	13,4%	56,0%	30,6%
100 bis 249 Besch.	15,4%	60,4%	24,3%
250 u.m. Besch.	10,3%	62,5%	27,2%
Durchschnitt	5,6%	72,1%	22,3%

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, eigene gewichtete Berechnungen

WSI Hans Böckler Stiftung

³² 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.

2. Spezifische Kostenbelastung der KMU durch Kündigungsschutz?

Der Kündigungsschutz wird in der öffentlichen Diskussion als besonders starke Belastung dargestellt. Für die Frage, ob hier KMU überproportional betroffen sind und deshalb entlastet werden müssen, ist anhand der empirischen Daten zu ermitteln, in welchem Ausmaß das KSchG für KMU bedeutsam ist. Dazu ist zu fragen: 1. Wie stellt sich das arbeitgeberseitige Kündigungsgeschehen in KMU dar? 2. In welchem Ausmaß werden KMU mit Kündigungsschutzklagen belastet? 3. Welche Kostenbelastungen entstehen den KMU durch Abfindungszahlungen?

a) Beendigungen von Arbeitsverhältnissen

In der Debatte um die Belastung des KSchG für KMU wird wie selbstverständlich davon ausgegangen, dass der Regelfall der Beendigung von Arbeitsverhältnissen die konfliktträchtige Arbeitgeberkündigung sei. Das ist aber nicht der Fall.

aa) Anteile der Beendigungsformen

Die Bundesagentur für Arbeit zählt jährlich um die 7 Millionen Zugänge in und Abgänge aus Arbeitslosigkeit.³³ Diese Zahl – genauere gibt es nicht – entspricht in etwa der absoluten Zahl beendeter Arbeitsverhältnisse.³⁴ Die Anzahl der Abgänge schwankt über die Jahre stark.³⁵ Die rechtspolitisch bedeutsamste Beendigungsart – die Arbeitgeberkündigung - nimmt bei den Beendigungsformen nicht den Spitzenplatz ein, sondern steht an 2. Stelle hinter den Eigenkündigungen der Beschäftigten. Die Arbeitgeberkündigung bildet die Grundlage für jährlich ca. 2 Millionen Beendi-

³³ Zahlen für 2000 bis 2002, Quelle: Arbeitsmarkt 2002, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Sondernummer, 18.06.2003, S.14.

³⁴ 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.

³⁵ Siehe Bielenski, u.a., AuR 3/2003, S.81 (82), 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.

gungen von Arbeitsverhältnissen.³⁶ Aufgeschlüsselt nach Betriebsgrößenklassen ergibt sich folgendes Bild:

Tabelle 2: Anteil der Beendigungsformen an allen Beendigungen nach Betriebsgröße, Durchschnittswerte für jeweils das erste Halbjahr 2000 – 2003³⁷						
Beendigungsart	Betriebsgrößenklassen (Zahl der Beschäftigten)					
	1 bis 10	11 bis 19	20 bis 99	100 bis 249	250 und mehr	Durchschnitt
Anteil AN Kündigung	33,9%	41,1%	39,6%	35,2%	30,7%	35,4%
Anteil AG Kündigung	36,2%	32,3%	29,4%	25,8%	14,8%	27,5%
Anteil Befristung	4,7%	3,5%	9,5%	15,2%	21,7%	11,3%
Anteil Aufhebung	4,8%	4,7%	4,7%	6,9%	8,7%	6,0%
Anteil Ausbildungsende	4,7%	4,4%	3,1%	3,1%	2,9%	3,6%
Anteil Sonstige*	15,5%	13,6%	13,1%	13,1%	20,5%	15,6%

* Unter „Sonstige“ fallen Beendigungsarten wie. Ruhestandsabgänge, Versetzung in einen anderen Betrieb, Berufsunfähigkeitsabgänge

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

WSI Hans Böckler Stiftung

Wie aus der Tabelle ersichtlich, stellen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerkündigungen den größten Anteil an allen Beendigungsformen³⁸. Die Bedeutung von Arbeitgeber-

³⁶ Andere Berechnungen der Beendigungen durch Arbeitgeberkündigungen haben zu Verwirrungen geführt. Siehe dazu die detaillierten Ausführungen bei Pfarr u.a. BB 2004, S. 106, 107. Die hier angegebenen Zahlen können aber als gesichert gelten; Bielenski, Wie viele Arbeitgeberkündigungen gibt es in Deutschland? Ein Vergleich von Daten aus unterschiedlichen Quellen, unveröffentlichtes Manuskript von infratest Sozialforschung, 2003.

³⁷ Das IAB-Betriebspanel fragt nur die Personalabgänge des ersten Halbjahres ab.

³⁸ Der Anteil der Arbeitgeberkündigungen ist hier mit großer Wahrscheinlichkeit zu niedrig angegeben, weil in der 2.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. Bielenski, u.a., AuR 3/2003, S.81 (85). Darüber hinaus zählt das IAB-Betriebspanel keine Beendigungen aufgrund von Betriebsschließungen – jährlich ca. 700.000 (Quelle: Betriebsdatei der Bundesanstalt für Arbeit, vgl. Bielenski, Wie viele Arbeitgeberkündigungen gibt es in Deutschland? Ein Vergleich von Daten aus unterschiedlichen Quellen, unveröffentlichtes Manuskript von infratest Sozialforschung, 2003, S.8). Bei einer Ver-

kündigungen ist in den kleineren Betriebsgrößenklassen deutlich höher als in großbetrieblichen Strukturen. Ihr Anteil an allen Beendigungen sinkt, bezogen jeweils auf das erste Halbjahr, von ca. 36% mit der Betriebsgröße kontinuierlich auf ca. 15% ab. Bedacht werden muss hierbei, dass der Anteil an allen Beendigungen nichts aussagt über die Häufigkeit arbeitgeberseitiger Kündigungen. Ist unter 2 Beendigungen eine arbeitgeberseitige Kündigung, macht diese einen Anteil von 50 % aus. Sind von 100 Beendigungen 30 arbeitgeberseitige Kündigungen, ist dies ein Anteil von „nur“ 30 % - real wurden aber im zweiten Fall viel mehr Kündigungen ausgesprochen. Die absolute Zahl der Arbeitgeberkündigungen hängt also von der absoluten Anzahl aller Beendigungen und von dem Anteil der Arbeitgeberkündigungen hieran ab.

Der Anteil der *Arbeitnehmerkündigungen* ist über die verschiedenen Betriebsgrößen relativ stabil und schwankt zwischen 30 und 40%. Demgegenüber gewinnen andere Beendigungsformen mit zunehmender Betriebsgröße an Bedeutung: Befristungen, Aufhebungsverträge und Abgänge in den Ruhestand.

Vergleicht man die jeweiligen Halbjahreswerte miteinander, so gibt es beträchtliche Schwankungen bei den Beendigungsarten.

Im 1. Halbjahr 2003 lag der Anteil der Arbeitgeberkündigungen über alle Betriebsgrößenklassen durchweg um 8 bis 18 Prozentpunkte über dem Wert aus dem Jahr 2000. Der Anteil der arbeitnehmerseitigen Kündigungen insgesamt lag im 1. Halbjahr 2003 bei 26%, 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 Wert für auslaufende Befristungen blieb über die 4 Jahre 2000 bis 2003 für die kleinen Betriebe relativ konstant. Bei den Betrieben ab 50 Beschäftigten gab es Schwankungen von 7 Prozentpunkten.³⁹

Aber auch wenn man sich die Verteilung der Beendigungsformen bezogen auf die Branchen der Privatwirtschaft ansieht, fallen erhebliche Schwankungen ins Auge:

Beispielsweise wird im Baugewerbe arbeitgeberseitig wesentlich häufiger (Anteil ca. 50%) gekündigt als in der Branche Kredit/Versicherungen (Anteil ca. 8%). Auch das Auslaufen von Be-

doppelung der vom Betriebspanel gezählten Arbeitgeberkündigungen erhält man nicht die wahrscheinlichen 2 Millionen, sondern nur 1 Million Arbeitgeberkündigungen pro Jahr.

³⁹ IAB-Betriebspanel 2000-2003, eigene gewichtete Berechnungen.

fristungen unterliegt starken Branchenschwankungen. In den Branchen Baugewerbe, Einzelhandel/Reparatur von Gebrauchsgütern und Großhandel haben auslaufende Befristungen über die Jahre nur einen Anteil von unter 4 - 7%. Spitzenreiter in Sachen Auslaufen von Befristungen als Beendigungsgrund ist der Bereich Gesundheit- und Sozialwesen, Kultur und Sport (ohne öffentlichen Dienst). Allerdings veränderte sich der Anteil in den Jahren 2000 bis 2003 zwischen 18 und 29 Prozentpunkten.⁴⁰

Auch der Bildungsgrad der Beschäftigten hat einen Einfluss darauf, wie häufig Arbeitgeberkündigungen ausgesprochen werden: von 10 HauptschülerInnen, die ein Arbeitsverhältnis beendet hatten, wurden 4 gekündigt, von 10 AbiturientInnen nur 2.⁴¹

bb) Häufigkeit von Arbeitgeberkündigungen

Trotz des hohen Anteils arbeitgeberseitiger Kündigungen an allen Beendigungen kommen solche Kündigungen in Kleinbetrieben im betrieblichen Alltag selten vor: im ersten Halbjahr 2003 lag das Risiko, in einem Betrieb mit bis zu 5 Beschäftigten arbeitgeberseitig gekündigt zu werden, bei 3,4%.⁴²

Tabelle 3: Kündigungsquote - Anteil der Belegschaft, der mit einer Kündigung im 1. Halbjahr rechnen muss (in Prozent).							
Jahr	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%

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

WSI Hans Böckler Stiftung

Um Näherungswerte für das Jahr zu erhalten, muss diese Zahl aufgrund der Eigenschaften des IAB-Betriebspanels nicht verdoppelt, sondern vervierfacht werden⁴³. In einem Betrieb mit 5 Beschäftigten würden demnach im statistischen Durchschnitt ca.

⁴⁰ IAB-Betriebspanel 2000-2003, eigene gewichtete Berechnungen.

⁴¹ WSI-Befragung zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen (2001).

⁴² IAB-Betriebspanel, eigene gewichtete Berechnungen.

⁴³ Eine Verdoppelung, um die Halbjahreswerte auf Jahreswerte umzurechnen, eine weitere Verdoppelung, um die Betriebspanel-spezifischen Defizite auszugleichen, vgl. Fn. 38.

zwei Kündigungen in 3 Jahren ausgesprochen⁴⁴. Ebenso viele wären es in einem Betrieb mit 11 Beschäftigten. Ein Betrieb mit 19 Beschäftigten würde ungefähr 6 seiner Beschäftigten in 5 Jahren kündigen. Ein Betrieb mit 70 Beschäftigten spricht im Durchschnitt gut 5 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 oben dargestellt, sind die genauen absoluten Zahlen nicht bekannt. Sie allein lassen es auch nicht zu, von den Durchschnittswerten auf die konkrete Lage in einem bestimmten Betrieb zu schließen, der im Einzelfall negativ betroffen sein kann. Dennoch machen sie deutlich: Die Arbeitgeberkündigung stellt weder in Klein- noch in Mittelunternehmen den Regelfall der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses dar; für die übergroße Mehrheit der kleineren Betriebe sind Kündigungserfahrungen eher selten.

b) Klagequote

Dennoch könnten kleinere Betriebe durch das Kündigungsgeschehen stärker belastet sein, wenn gegen diese wenigen Kündigungen häufiger geklagt würde. Dies ist allerdings nicht der Fall. Im Gegenteil: Während in Betrieben mit über 500 Beschäftigten nach Angaben der Personalverantwortlichen gegen gut ein Viertel aller Kündigungen Klage erhoben wurde,⁴⁵ waren es in Kleinstbetrieben gerade einmal 7%.⁴⁶ Bei etwa 2 Kündigungen in 3 Jahren in einem Betrieb mit 5 Beschäftigten bedeutet diese Klagequote im Schnitt eine Kündigungsschutzklage in 21 Jahren. Ein Betrieb mit 11 Beschäftigten gleichfalls mit 2 Kündigungen in 3 Jahren muss mit einer Kündigungsschutzklage in 11 Jahren rechnen (Klagequote: 13 %). Ein Betrieb mit 19 Beschäftigten (ca. 6 Kündigungen in 5 Jahren) müsste mit einer Kündigungsschutzklage in gut 6 Jahren rechnen (gleiche Klagequote). Ein Betrieb mit 70 Beschäftigten (ca. 5 Kündigungen im Jahr) müsste einmal im Jahr eine Kündigung vor dem Arbeitsgericht rechtfertigen (Klagequote 22 %). Ein hohes Prozessrisiko, von dem sich

⁴⁴ Dieser und die folgenden Näherungswerte sind auf Basis der Kündigungswahrscheinlichkeiten für 2003 errechnet.

⁴⁵ Hierbei ist zu beachten, dass die Zahl der Klagen in größeren Betrieben über 5 Jahre häufig geschätzt wurde. Markante negative Ereignisse wie Klagen werden dabei über einen längeren Zeitraum häufig überschätzt.

⁴⁶ Klagequoten abgedruckt in: Bothfeld / Ullmann, WSI-Mitteilungen 5/2004, S.262 (264).

gerade kleine Betriebe durch Abfindungen massenhaft „freikaufen“ müssen, existiert folglich nicht.⁴⁷

Wenn gegen eine Kündigung geklagt wird, ist auch das Verzugslohnrisiko nicht hoch: zwei Drittel aller Beendigungsstreitigkeiten vor dem Arbeitsgericht sind nach spätestens 3 Monaten beendet. Nur 2 % dauern länger als 1 Jahr. In Berufung gehen nur ca. 4 % aller Verfahren.⁴⁸

c) Abfindungskosten

Auch Abfindungen werden selten gezahlt: über alle Betriebsgrößen hinweg nur in 10% aller Beendigungsfälle.⁴⁹ Hierin sind die Abfindungen, die im Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs geleistet wurden, ebenso enthalten wie Sozialplanabfindungen. In Kleinstbetrieben wird nur in 2% aller Beendigungsfälle eine Abfindung entrichtet. In Betrieben mit 6 bis 9 Beschäftigten waren es 4%, in Betrieben mit 10 bis 19 Beschäftigten 7%, in Betrieben mit 20 bis 49 Beschäftigten waren es 11%. Erstaunlicherweise sinkt die Quote in Betrieben mit 50 bis 199 Beschäftigte auf 7%, um dann auf 15% in Betrieben mit 200 bis 499 Beschäftigten wieder anzusteigen. Der erhebliche Anstieg bei Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten auf 25% ist wohl dadurch zu erklären, dass hier verstärkt Sozialplanabfindungen einfließen. Denn 40% aller Abfindungen werden im Rahmen eines Sozialplanes gezahlt.⁵⁰ Betrachtet man nur die Abfindungen nach Arbeitgeberkündigungen, sind die Werte 1,5 bis 2 Mal so hoch (Schaubild 2). Auch hier sind Abfindungen also keineswegs üblich.

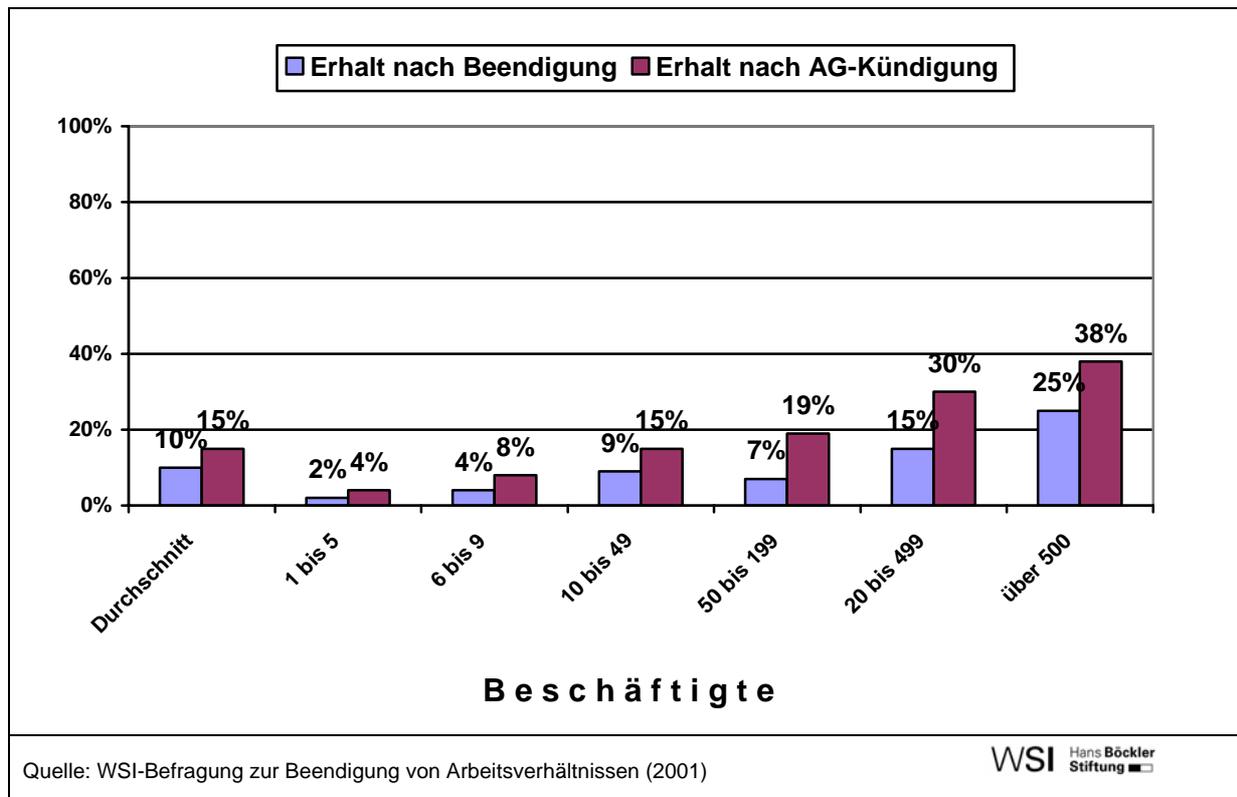
⁴⁷ Diese Zahlen können nur eine grobe Orientierung darstellen, da sie aus mehreren Werten näherungsweise hochgerechnet sind. Sie geben aber ausreichend Belege dafür, dass Kündigungsschutzklagen in Kleinst- und Kleinbetrieben eher selten vorkommen.

⁴⁸ Statistik der Arbeitsgerichtsbarkeit, für die Arbeitsgerichte zusammengefasste Durchschnittswerte für die Jahre 1999 bis 2003. Die Berufungsquote bezieht sich auf das Jahr 2001.

⁴⁹ Bothfeld / Ullmann, WSI-Mitteilungen 5/2004, S.262 (265), diese Zahl entspricht den Angaben aus dem Sozio-Ökonomischen Panel (SOEP) für unfreiwillige Kündigungen: hier lag die Abfindungsquote für das Jahr 2000 bei 16%.

⁵⁰ Bielenski, u.a., AuR 3/2003, S.81 (88).

Schaubild 2: Anteile der Abfindungen nach Betriebsgröße



Für die Wahrscheinlichkeit, eine Abfindung zu erhalten, ist nicht nur die Betriebsgröße, sondern auch die Dauer der Betriebszugehörigkeit ein entscheidender Faktor. Nach 2 Jahren Betriebszugehörigkeit bekamen 2% derer, die den Betrieb verließen, eine Abfindung, bei einer Betriebszugehörigkeit zwischen 2 und 5 Jahren waren es 7%.⁵¹ Die WSI-Beendigungsstudie hat gezeigt, dass Abfindungen erst nach einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren und mehr im Durchschnitt Werte in Höhe der „Faustformel“ (ein halbes Monatsentgelt pro Beschäftigungsjahr) und darüber hinaus erreichen. Erst nach 20 Jahren Betriebszugehörigkeit wird in der Hälfte der Beendigungen eine Abfindung gezahlt.

Dieselbe Befragung hat gezeigt, dass die Betriebszugehörigkeiten in Kleinstbetrieben im Schnitt 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-Oekonomischen

⁵¹ Bothfeld / Ullmann, WSI-Mitteilungen 5/2004, S.262 (266).

Panels (SOEP)⁵² bestätigt, wonach die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in kleinen Unternehmen 6,4 Jahre, in Großunternehmen dagegen 12,1 Jahre beträgt. Dies liegt möglicherweise daran, dass auch das Durchschnittsalter der Beschäftigten in kleinen Betrieben geringer ist. Die Daten des SOEP weisen im Übrigen darauf hin, dass hierbei zum einen die saisonal und konjunkturell bedingte hohe Fluktuation (Bsp. Baugewerbe, Gaststättengewerbe), zum anderen das Alter der Branchen und der Strukturwandel eine Rolle spielen.⁵³

Nicht nur die Abfindungshäufigkeit, sondern auch die Abfindungshöhe steigt mit zunehmender Betriebsgröße. In Kleinst- und Kleinbetrieben wurden in über 50% der Fälle, in denen überhaupt eine Abfindung gezahlt wurde (dies geschah in ca. 6% aller Beendigungen in diesen Betrieben), Abfindungen von bis zu drei Monatsgehältern gezahlt. In Betrieben zwischen 50 und 499 Beschäftigten lagen ein Drittel der Abfindungen unter 3 und zwei Drittel über 3 Monatsgehältern. In Betrieben mit über 500 Beschäftigten lagen knapp 86% der Abfindungen über 3 Monatsgehältern; knapp 60% lagen sogar über 6 Monatsgehältern.⁵⁴

Als Ergebnis bleibt festzuhalten, dass nur in Einzelfällen kleine Betriebe durch Abfindungszahlungen betroffen sind, die übergroße Mehrheit der KMU hingegen wird keineswegs durch die Kosten des Kündigungsschutzes, insbesondere durch Abfindungen überproportional belastet: im Gegenteil.

VIII. Fazit

Die Überprüfung der Annahmen, die der rechtspolitischen Forderung nach einer Differenzierung des Arbeitsrechts entsprechend der Unternehmensgröße zugrunde liegen, anhand repräsentativer empirischer Daten hat folgendes ergeben:

⁵² Das SOEP ist eine seit 1984 laufende jährliche Wiederholungsbefragung 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.

⁵³ SOEP-Querschnitt 2002, hochgerechnet.

⁵⁴ WSI-Befragung zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen (2001).

- Die Unternehmen in der Bundesrepublik, die nicht mehr als 250 Beschäftigte haben, zeigen zwar spezifische Probleme. Diese liegen aber vor allem außerhalb des Arbeitsrechts und müssen dort einer Lösung zugeführt werden.
- Diejenigen Unternehmensdaten, auf die das Arbeitsrecht wirkt, belegen, dass Probleme in KMU nicht in typischer und vergleichbarer Weise auftreten. Es gibt zwar Unterschiede zwischen Klein-, Mittel- und Großunternehmen derselben Branche, von erheblicher Bedeutung sind jedoch auch Unterschiede zwischen Unternehmen derselben Größenklasse in verschiedenen Branchen.
- Für die Lösung derjenigen Probleme von KMU, die mit dem Arbeitsrecht zusammenhängen könnten, greift eine Orientierung allein an der Betriebsgröße jedenfalls viel zu kurz. Regulierungen, die Branchenunterschiede nicht einbeziehen, führen zu Gruppenbildungen, die einer Plausibilitätskontrolle nicht standhalten könnten.
- KMU orientieren sich bei ihrem Einstellungsverhalten nicht signifikant an arbeitsrechtlichen Schwellenwerten.
- Die Vermutung, kleine Betriebe würden unter Tariflöhnen besonders leiden, konnte nicht bestätigt werden.
- Die empirischen Daten belegen nicht, dass es schwerwiegende spezifische Probleme der KMU auf Grund des KSchG gibt. Veränderungen des Gesetzes, insbesondere Erleichterungen würden hier Probleme gar nicht oder nicht in nennenswertem Umfang mindern. Eine Differenzierung des Arbeitsrechts nach der Unternehmensgröße und eine Heraufsetzung von Schwellenwerten ist dazu ein zu grobes und untaugliches Instrument.

Die Einzelfälle, die die öffentliche Diskussion beunruhigen, werden durch die vorstehenden Untersuchungen weder bestritten noch erledigt. Es bleibt rechtspolitische Aufgabe – auch der Verbände -, Lösungen für Sonderfälle bzw. Branchen zu suchen, in denen Belastungen abgemildert werden könnten und sollten, ohne dass pauschal den Beschäftigten sozialer Schutz verkürzt oder entzogen wird.