

Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen: Wahrnehmung und Wirklichkeit

Neue empirische Befunde über Formen, Ablauf und soziale Folgewirkungen

Harald Bielenski, Josef Hartmann, Heide Pfarr, Hartmut Seifert¹

1. Einleitung

Der Kündigungsschutz in Deutschland ist in der arbeitsrechtlichen Diskussion heftig umstritten. Auch in der ökonomischen Diskussion wird er seit Beginn der 90er Jahre verbreitet als Beschäftigungsbremse gesehen. Kritiker haben mannigfache Vorschläge zu seiner Veränderung veröffentlicht².

Allen diesen Kritiken und Vorschlägen liegen feste Annahmen über die Kündigungspraxis zugrunde. Vorschläge werden zum Teil sogar damit begründet, das Recht solle der Realität angepasst werden³. Nur, wie sieht diese Realität aus? Die letzte umfangreiche Studie zum Kündigungsschutz stammt aus den Jahren 1978/81⁴. Gelegenheiten, die Wirkung von rechtlichen Veränderungen solide empirisch überprüfen zu lassen, wurden nicht genutzt. Daten wurden offensichtlich auch nicht vermisst, wie der selbstgewisse Ton in der juristischen Literatur belegt: „Aufhebung gegen Abfindung hat die entschädigungslose Kündigung verdrängt“⁵. „Zusätzlich ist anzumerken, dass in der Praxis etwa 90 % aller Arbeitgeberkündigungen zu einem Abfindungsvergleich führen, sei es vor Gericht, sei es außergerichtlich“⁶. Prozentzahlen werden ohne jeden empirischen Beleg genannt und nicht als Vermutungen kenntlich gemacht.

2. Zielsetzung

Der folgende Bericht soll einen Beitrag dazu leisten, Lücken bei empirischen Daten über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen zu schließen und damit der Diskussion um den Kündigungsschutz eine solidere und vor allem realistischere Basis zu geben. Grundlage ist eine breit angelegte repräsentative Untersuchung, in der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die Ursachen, die Art, den Verlauf und die Folgewirkungen der Beendigung ihrer Arbeitsverhältnisse befragt wurden⁷. Der folgende Beitrag umfasst die gesamte Bandbreite der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, schließt also auch diejenigen Fälle mit ein, die konfliktfrei abgelaufen sind. Allen betrachteten Fällen gemeinsam ist, dass das Arbeitsverhältnis tatsächlich beendet wurde. In der Untersuchung nicht erfasst wurden diejenigen Fälle, in denen eine vom Arbgeb. oder ArbN beabsichtigte Beendigung des Arbeitsverhältnisses, aus welchen Gründen auch immer, letztlich nicht durchgeführt wurde.

3. Die Daten

Im Zeitraum von Juli bis September 2001 befragte Infratest Sozialforschung in Zusammenarbeit mit dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans Böckler Stiftung insges. 2.407 Personen, die im Zeitraum zwischen September 1999 und November 2000 ein Arbeitsverhältnis beendet hatten⁸. Die zu befragenden Personen waren im Herbst 2000 im Rahmen einer groß angelegten repräsentativen Screening-Befragung unter mehr als 60.000 Personen aus den Panelhaushalten des NFO TPI Access-Panels⁹ ermittelt worden. Alle Erhebungen wurden schriftlich-postalisch durchgeführt. Die ausführliche Nachbefragung beschränkte sich auf Personen, bei denen anzunehmen war, dass sie kurzfristig an einer Fortführung ihrer Erwerbstätigkeit interessiert

sind. In die Nachbefragung wurden deshalb Personen, die in Rente oder Vorruhestand, Wehr- bzw. Zivildienst oder in Erziehungsurlaub gegangen waren, nicht einbezogen.

Die realisierte Stichprobe repräsentiert somit die Personen, die im Zeitraum zwischen September 1999 und November 2000 ein Arbeitsverhältnis beendet hatten und zu diesem Zeitpunkt weiterhin erwerbstätig sein wollten. Die Daten sind repräsentativ und werden – soweit Vergleichswerte vorliegen – durch die Ergebnisse anderer Untersuchungen bestätigt. Die erhobenen Daten können Antworten vor allem auf folgende Fragen geben:

- Aus welchen Gründen werden Arbeitsverhältnisse beendet? Wie verteilen sich die unterschiedlichen Beendigungsformen von Arbeitsverhältnissen?
- In welchem Maße und mit welchem Ergebnis sind Betriebsräte eingeschaltet worden?
- Wie viele der Betroffenen haben Abfindungen erhalten, bei welchen Fallgestaltungen und in welcher Höhe?

1 An der Erstellung dieses Aufsatzes haben außerdem mitgewirkt: *Silke Bothfeld* (Wiss. Referentin im WSI), *Andreas Mauer*, (Promotionsstipendiat der HBS) und *Gabriele Fischer* (Wiss. Mitarbeiterin bei Infratest Sozialforschung). Sie haben vor allem die umfangreichen Rechenarbeiten geleistet.

2 Aus jüngerer Zeit siehe *Herbert Buchner*, Notwendigkeit und Möglichkeit einer Deregulierung des Kündigungsschutzrechts, NZA 2002, 533; *Jobst-Hubertus Bauer*, Ein Vorschlag für ein modernes Kündigungsschutzrecht, NZA 2002, 529; *Heinz Josef Willemsen*, Kündigungsschutz – vom Ritual zur Rationalität, NJW 2000, 2779–2787; *Bernd Rütters*, Vom Sinn und Unsinn des geltenden Kündigungsschutzrechts, NJW 2002, 1601; *Wolfgang Hromadka*, Kündigungsschutz und Unternehmerfreiheit, AuA 2002, 261; *ders.*, Unternehmerische Freiheit – ein Problem der betriebsbedingten Kündigung, ZfA 2002, 383; *ders.*, Entwurf für ein neues, modernes KSchG, NZA 2002, 783.

3 *Willemsen*, Fn. 2, 2780.

4 *Falke/Höland/Rhode/Zimmermann*, Kündigungspraxis und Kündigungsschutz in der Bundesrepublik Deutschland, Reihe Forschungsbericht des MBA Nr.47, Bd. I und II, Bonn, 1981; jüngere sozialwissenschaftlich/ökonomische Lit. vgl. *Elke J. Jahn*, Zur ökonomischen Theorie des Kündigungsschutzes, Berlin 2002; *Ulrich Walwei*, Kündigungsschutz: Gibt es Deregulierungsbedarf?, Arbeits- und Sozialpolitik 1–2/2002; *ders.*, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen: Rechtlicher Reformbedarf und Kompensationsmöglichkeiten, MittAB 1/2000 jeweils m. w. N.; *ders.*, (2002) Ökonomische Analyse arbeitsrechtlicher Regelungen, in: *Gerhard Kleinhenz* (Hrsg.), IAB-Kompodium, Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB 250). S. 13–20.

5 *Hromadka*, ZfA 2002, 383.

6 *Rütters*, NJW 2002, 1601 (1603 f.).

7 Die nachfolgende Darstellung wertet nicht alle erhobenen Daten aus. Weitere Veröffentlichungen werden anderen Aspekten und vertiefenden Analysen gewidmet. Bereits erschienen ist *Bielenski/Hartmann/Mauer/Seifert*, Übergänge zu einem neuen Arbeitsplatz, WSI-Mitt. 8/2002.

8 Diese Phase war von einer relativ günstigen konjunkturellen Entwicklung geprägt. Die Zahl der Beschäftigten stieg in der Gesamtwirtschaft um insges. gut 700.000.

9 Das NFO TPI Access-Panel ist eine sehr große repräsentative Stichprobe von Haushalten in Deutschland, die von den zur NFO Infratest Gruppe gehörenden Forschungsinstituten (darunter auch Infratest Sozialforschung) regelmäßig zu unterschiedlichen Themen befragt werden.

- Wie viele der Betroffenen haben vor den Arbeitsgerichten geklagt?
- Wie viele der Betroffenen haben in welcher Zeit wieder einen Arbeitsplatz bekommen und in welcher Qualität?

Die von uns erhobenen Daten können **keine** Auskunft geben über folgende Fragen:

- Welche präventiven Wirkungen hat der Kündigungsschutz, d.h. in welchem Maße führt er dazu, dass Arbeitsverhältnisse aufrechterhalten wurden, die ohne seine Geltung beendet worden wären? Welchen Anteil daran haben die Arbeitsgerichte? Welchen die Betriebsräte?
- Keine unmittelbaren Aussagen können mit Hilfe dieser Daten zu der Frage gemacht werden, welchen Einfluss der geltende Kündigungsschutz auf das Einstellungsverhalten der Unternehmen hat. Die Daten über Abfindungszahlungen, die hier vorgelegt werden, können allerdings Anhaltspunkte über die kostenmäßigen Belastungen der Unternehmen durch die Beendigung von Arbeitsverhältnissen liefern.

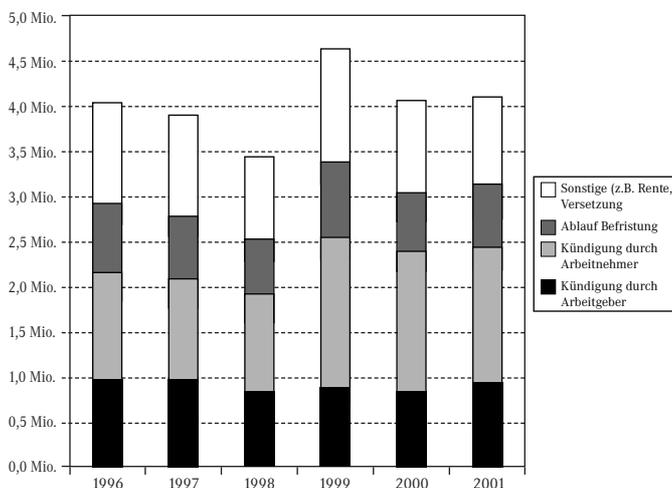
Zu der Frage, ob und welchen Einfluss der Schwellenwert des KSchG auf die Personalpolitik der Unternehmen haben könnte, haben wir zudem Daten des IAB-Betriebspanels¹⁰ ausgewertet.

4. Ausmaß der Beendigung von Arbeitsverhältnissen

4.1 Bewegter Arbeitsmarkt

Auch in Zeiten nachlassender Arbeitskräftenachfrage befindet sich der **Arbeitsmarkt in ständiger Bewegung**. Von Erstarrung kann keine Rede sein, obwohl dem Kündigungsschutz und der Rspr. der Arbeitsgerichte, Sozialplänen und betrieblicher Mitbestimmung vielfach diese Wirkung zugeschrieben wird¹¹. Je nach Konjunkturlage werden jährlich zwischen 3,5 und 4,5 Mio. Beschäftigungsverhältnisse aufgelöst und etwa ebenso viele wieder neu abgeschlossen. Dieser Umschlag entspricht einer Größenordnung von zwischen 10 % und gut 13 % der Gesamtbeschäftigung. Ebenso verändert sich der Personalbestand bei den Arbeitslosen ständig, auch wenn die Arbeitslosigkeit auf hohem Niveau verharrt. Über 7,4 Mio. Personen haben sich im letzten Jahr bei den Arbeitsämtern arbeitslos gemeldet¹². Mehr als die Hälfte davon kam aus Erwerbstätigkeit. Gleichzeitig zählte die Statistik 7,2 Mio. Abgänge aus der Arbeitslosigkeit heraus, von denen gut 3 Mio. in Nichterwerbstätigkeit gingen.

Schaubild 1: Personalabgänge im Zeitverlauf



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001; eigene Berechnungen.

Schaubild 1 zeigt, dass die Zahl der beendeten Arbeitsverhältnisse im Zeitverlauf Schwankungen unterworfen ist. Bei den Eigenkündigungen seitens der ArbN fallen diese stärker aus als bei den Arbeitgeberkündigungen. Die Zahl der vollzogenen Arbeitgeberkündigungen liegt – weitgehend unabhängig vom Konjunkturverlauf – seit Mitte der 90er Jahre in der Größenordnung von etwa einer Mio. pro Jahr.

Die Ergebnisse der Infratest/WSI-Erhebung über beendete Arbeitsverhältnisse 2001 und des IAB-Betriebspanels stimmen, wie die Gegenüberstellung in Tabelle 1 zeigt, hinsichtlich der vergleichbaren Bewegungsvorgänge am Arbeitsmarkt weitgehend überein. Die ausgewiesenen Differenzen sind angesichts der methodischen Unterschiede bei der Datenerhebung¹³ erstaunlich gering.

Tabelle 1

Struktur der Personalabgänge aus Betrieben (in Tsd. bzw. in %)

	IAB-Betriebspanel ¹⁴ Tsd.	%	Infratest/ WSI-Befragung %
Kündigung durch ArbN	1.472	43	39
Kündigung durch Arbgeb.	978	29	32
Ablaufen eines befristeten Arbeitsvertrages/Abgänge nach Abschluss der betrieblichen Ausbildung	724	21	20
Einvernehmliche Aufhebung	220	7	10
Zwischensumme:	3.394	100	100
Versetzung in einen anderen Betrieb des Unternehmens	124		*)
Ruhestand	360		*)
Sonstige Abgänge	226		*)
Insgesamt	4.104		

*) Diese Abgangs-Arten wurden in der Infratest/WSI-Erhebung über beendete Arbeitsverhältnisse nicht erfasst.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2001; Infratest/WSI-Erhebung über beendete Arbeitsverhältnisse 2001.

10 Das IAB-Betriebspanel basiert auf einer breit angelegten Betriebsbefragung, die seit 1993 jedes Jahr im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung von Infratest Sozialforschung durchgeführt wird. Befragt werden Betriebe aus allen Größenklassen und allen Branchen (einschl. des öffentlichen Dienstes). Für 2001 liegen insges. rd. 15.500 Interviews vor. Die Daten sind repräsentativ für die rd. 2,1 Mio. Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Deutschland. Vgl. *Bellmann*, 1997: Das Betriebspanel des IAB, in: *Hujer/Rendtel/Wagner* (Hrsg.), *Wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Panel-Studien, Sonderhefte zum Allgemeinen Statistischen Archiv*, Heft 30, S. 1169 – 182; *Bellmann/Kohaut/Lahner*, 2002; Das IAB-Betriebspanel – Ansatz und Analysepotenziale, in: *Gerhard Kleinhenz* (Hrsg.), *IAB-Kompodium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Fn. 4.

11 Zur ökonomischen und rechtlichen Bewertung der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungseffekte arbeitsrechtlicher Schutzgesetze im Ländervergleich siehe auch die 1999 von der OECD im „Employment Outlook 1999“ veröffentlichte vergleichende Untersuchung „Employment Protection and Labour Market Performance“. Danach hat die Arbeitsschutzgesetzgebung nur einen schwachen oder keinen Einfluss auf die Höhe der Arbeitslosigkeit, verändert jedoch die sozio-demografische Zusammensetzung der Arbeitslosigkeit. Die Studie kommt zu dem Schluss, dass stärkere Regulierung verbunden ist mit schwächerer Dynamik der Zu- und Abgänge in bzw. aus Arbeitslosigkeit und mit längerer Verbleibsdauer in Arbeitslosigkeit. Ergebnisse in AuR 1999, 437, Info.

12 Vgl. Bundesanstalt für Arbeit, Presse-Information, Nr. 5 v. 9. 1. 2003.

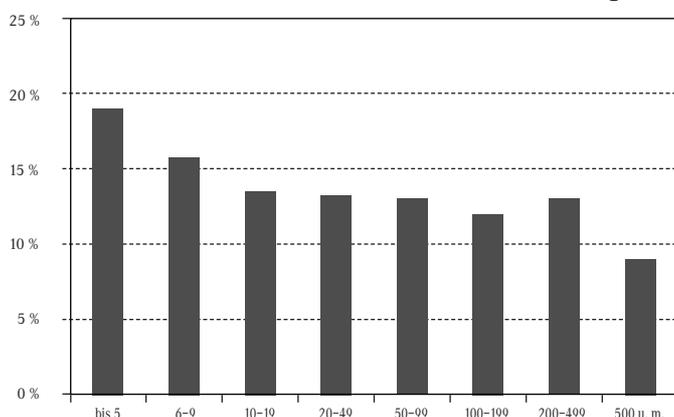
13 Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Betriebsbefragung; die Daten basieren auf den Auskünften der Arbgeb. bzw. Personalverantwortlichen. In der Infratest/WSI-Erhebung wurden ArbN befragt, die ein Arbeitsverhältnis beendet hatten.

14 Bei den Original-Daten aus dem IAB-Betriebspanel handelt es sich um Angaben für das 1. Halbjahr 2001. Diese Werte wurden hier verdoppelt, um so auf einen Gesamtwert für 2001 zu kommen.

4.2 Beschäftigte, Zu- und Abgänge sowie Labour-Turnover nach der Betriebsgröße

In der Debatte um den Kündigungsschutz spielt der Schwellenwert, von dem ab die Vorschriften des KSchG greifen – regelmäßig mehr als 5 Beschäftigte –, eine besondere Rolle¹⁵. Seine Kritiker halten gerade ihn für ein Beschäftigungshemmnis¹⁶. Kleine Betriebe – so heißt es – würden auf Neueinstellungen verzichten, um diesen Schwellenwert nicht zu überschreiten. Ob eine Lockerung des Kündigungsschutzes oder eine Heraufsetzung des Schwellenwertes geeignet sind, Beschäftigungswachstum zu induzieren, ist auf der Grundlage der vorhandenen sozialwissenschaftlichen und ökonomischen Kenntnisse schwer zu beantworten. Empirische Analysen, die die beschäftigungspolitische Wirkung des Schwellenwertes evaluieren, sind rar. *Wagner et al.*¹⁷ kommen in einer multivariaten Analyse auf Basis von Daten aus dem IAB-Betriebspanel zu dem Ergebnis, dass sich „keine Hinweise auf negative Einflüsse der Schwelle des KSchG auf die Arbeitsplatzbeschaffung in Kleinbetrieben“ ergeben.

Schaubild 2: Labour-Turnover-Rate nach einer Betriebsgröße



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001; eigene Berechnungen. Für weitere Erläuterungen vgl. Tabelle 2.

Weitere Hinweise liefert die Analyse der Personalbewegungen in Abhängigkeit von der Betriebsgröße. Der Personalumschlag wird mithilfe der sog. Labour-Turnover-Rate gemessen. Dazu wird die Summe von Personalzugängen und Personalabgängen innerhalb einer Periode ins Verhältnis zum mittleren Personalbestand gesetzt¹⁸. Sie zeigt folgendes Muster (Schaubild 2):

Für das erste Halbjahr 2001 ergibt sich auf der Basis des IAB-Betriebspanels eine Labour-Turnover-Rate von 13 % des Personalbestandes; d.h. im Durchschnitt hatten die Betriebe in Deutschland in dieser Höhe Zugänge und Abgänge. Auf 100 Beschäftigte im Personalbestand kamen im 1. Halbjahr 2001 durchschnittlich etwa 6,5 Zu- und fast ebenso viele Abgänge¹⁹.

Tabelle 2 zeigt, dass es – relativ zur Beschäftigtenzahl – in Kleinbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten die mit Abstand stärksten Personalbewegungen gibt²⁰. Die Labour-Turnover-Rate liegt hier bei 19 %. Mit zunehmender Betriebsgröße nimmt sie stetig ab. Bei Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten ist die Labour-Turnover-Rate mit gut 9 % nur noch halb so groß wie in Kleinbetrieben (19,3 %).

Die Personalbewegungen in kleineren Betrieben verteilen sich völlig anders als die Zu- und Abgänge in mittleren und großen Betrieben. Kleinbetriebe mit bis zu 5 Beschäftigten nehmen relativ mehr Einstellungen vor als größere Betriebe. Ob dies darauf zurückzu-

führen ist, dass in den Kleinbetrieben der Kündigungsschutz (als angebliche Einstellungsbarriere) nicht gilt, kann anhand der Daten allein nicht entschieden werden. Gegen diese Vermutung spricht die Tatsache, dass die Einstellungsquote (Anteil der Personaleinstellungen am mittleren Personalbestand) auch in der nächsthöheren Größenklasse (6–9 Beschäftigte) noch höher ist als in den übrigen Betrieben, obwohl dort der Kündigungsschutz greift. Mit steigender Betriebsgröße nimmt die Einstellungsquote ab. Dies gilt auch für Betriebe, die die in Bezug auf den Kündigungsschutz relevanten Schwellenwerte von 5 bzw. 20 Beschäftigten²¹ überschreiten.

In Betrieben mit bis zu 5 Beschäftigten ist nicht nur die Zugangsquote überdurchschnittlich hoch, sondern auch die Abgangsrate, und zwar noch deutlicher. In allen anderen Betriebsgrößenklassen haben hingegen Zu- und Abgangsraten jeweils etwa dasselbe Niveau. Mit anderen Worten: Zwar haben Kleinbetriebe relativ mehr Beschäftigte eingestellt, aber sie haben im 1. Halbjahr 2001 im Durchschnitt auch deutlich mehr Personal abgebaut: Auf 100 Beschäftigte im Personalbestand kamen in diesen Betrieben durchschnittlich 10 Abgänge, aber nur 9 Zugänge²².

Der stärkere Labour-Turnover in Kleinbetrieben erscheint plausibel, da große Betriebe über eine breitere Palette an Möglichkeiten als Kleinbetriebe verfügen, den Personalbedarf durch interne Umschichtungen an die jeweiligen betrieblichen Anforderungen anzupassen. Auf Nachfrageschwankungen können sie eher mit Hilfe interner Anpassung reagieren und dadurch externe Flexibilität reduzieren. Wenn bspw. in einer Abteilung wenig zu tun ist, dann können Großbetriebe versuchen, das nicht benötigte Personal in einer anderen Abteilung unterzubringen, in der gerade besonders viel Arbeit anfällt oder ausgeschiedene Beschäftigte ersetzt werden müssen. In Kleinbetrieben sind die Möglichkeiten begrenzter. Schwankungen im Arbeitsanfall führen dort schneller zur Notwendigkeit externer Anpassung, also zu Neueinstellungen oder Kündigungen.

Der in Kleinbetrieben höhere Personalumschlag hat auch damit zu tun, dass größere Betriebe in den letzten Jahren häufiger beschäftigungssichernde Vereinbarungen mit den betrieblichen Interessenvertretungen abgeschlossen haben, in denen sie Verpflichtungen eingegangen sind, für einen bestimmten Zeitraum auf betriebsbe-

15 Zum 1. 10. 1996 war der Schwellenwert für die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzes auf Betriebe oder Verwaltungen mit regelmäßig mehr als zehn Beschäftigten erhöht worden. Diese Anhebung des Schwellenwertes wurde zum 1. 1. 1999 wieder rückgängig gemacht.

16 Stellvertretend für zahlreiche Kritiker: Jahresgutachten 2002/2003 des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, BT-Drucks. 15/100, Ziffer 470 f.

17 *Wagner/Schnabel/Kölling* (2001): Wirken Schwellenwerte im deutschen Arbeitsrecht als Bremse für die Arbeitsplatzbeschaffung in Kleinbetrieben? In: *Walwei* (Hrsg.), *Weniger Arbeitslose – aber wie?*, Marburg 2001, S. 195.

18 Vgl. dazu auch: *Bellmann/Düll/Kühl/Lahner/Lehmann*, *Flexibilität von Betrieben in Deutschland; Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 1993–1995*, Nürnberg 1996 (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Band 200), S. 11.

19 Personen, die im Beobachtungszeitraum mehrfach die Stelle gewechselt haben, werden entsprechend auch mehrfach als Zu- und Abgänge gezählt.

20 Dieses Muster hatte sich auch schon in früheren Phasen zwischen 1993 und 1995 gezeigt. Vgl. *Bellmann et al.*, S. 12.

21 Bei mehr als fünf Beschäftigten gilt das KSchG. Ferner können in Betrieben mit mindestens fünf Beschäftigten BR eingerichtet werden, die im Falle von Entlassungen zu informieren sind und einer Kündigung widersprechen können. Ab 20 Beschäftigten greifen die Regelungen über Sozialpläne.

22 An dieser Stelle sei ausdrücklich darauf hingewiesen, dass sich diese Zahlen nur auf Betriebe beziehen, die während des ganzen Beobachtungszeitraums existierten. Nicht berücksichtigt sind die Personalbewegungen, die in diesen Zeitraum durch Betriebsgründungen und -schließungen bedingt waren.

Tabelle 2*Labour-Turnover, Zu- und Abgänge im 1. Halbjahr 2001 nach Betriebsgrößenklassen (in %)*

Basis: Alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten								
Mittlere Betriebsgröße	Labour-Turnover-Rate (1)	Zugangsrate (2)	Abgangsrate gesamt (3)	Darunter:				
				ArbN Kündigung (4)	Arbgeb. Kündigung (5)	Befristung (6)	Aufhebung (7)	Sonstige (8)
bis 5	19,3	9,1	10,2	3,2	3,5	1,0	0,6	1,9
6-9	15,5	7,5	8,0	3,1	2,8	0,8	0,2	1,1
10-19	13,6	7,1	6,5	2,7	2,0	0,6	0,3	0,9
20-49	13,2	7,0	6,2	2,4	1,7	0,8	0,3	1,0
50-99	12,7	6,8	5,9	2,8	1,4	0,7	0,3	0,8
100-199	11,5	6,0	5,5	2,0	1,2	1,2	0,3	0,8
200-499	12,5	6,2	6,2	2,2	0,9	1,8	0,4	0,9
500 u. m.	9,4	4,5	4,9	1,3	0,5	1,5	0,4	1,2
Gesamt	12,9	6,5	6,4	2,3	1,5	1,1	0,3	1,1

(1) Summe der Zugänge + Summe der Abgänge im 1. Halbjahr in % des mittleren Personalbestandes (ohne Inhaber)

(2) Alle Neueinstellungen im 1. Halbjahr in % des mittleren Personalbestandes (ohne Inhaber)

(3) Alle Personalabgänge im 1. Halbjahr in % des mittleren Personalbestandes (ohne Inhaber) davon infolge von:

(4) Arbeitnehmerkündigungen im 1. Halbjahr in % des mittleren Personalbestandes (ohne Inhaber)

(5) Arbeitgeberkündigungen im 1. Halbjahr in % des mittleren Personalbestandes (ohne Inhaber)

(6) Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages (inkl. Nicht-Übernahme nach betr. Ausbildung) im 1. Halbjahr in % des mittleren Personalbestandes (ohne Inhaber)

(7) Einvernehmliche Aufhebungen im 1. Halbjahr in % des mittleren Personalbestandes (ohne Inhaber)

(8) Sonstige Beendigungen (Rente, Versetzung in anderen Betrieb) im 1. Halbjahr in % des mittleren Personalbestandes (ohne Inhaber)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2001, eigene Berechnungen.

dingte Kündigungen zu verzichten, wenn im Gegenzug die BR Zugeständnisse bei der Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle, beim Einkommen oder der Verkürzung der Arbeitszeit machen²³. In Kleinbetrieben fehlen schlichtweg betriebliche Interessenvertretungen, die sich im Rahmen kollektiver Vereinbarungen für den Erhalt bedrohter Beschäftigungsverhältnisse einsetzen könnten.

Schließlich könnten die beträchtlichen von der Betriebsgröße abhängigen Unterschiede in der Fluktuationsrate auch mit der höheren Weiterbildungsintensität von größeren Betrieben zu tun haben²⁴. Je höher die Weiterbildungsaufwendungen eines Betriebes, desto größer dürfte dessen Interesse sein, Arbeitskräfte auch in nachfrageschwachen Phasen in den Betrieben zu halten, um die Amortisierung der getätigten Humankapitalinvestitionen zu sichern.

Die Struktur der Abgänge aus Beschäftigung differiert gleichfalls stark zwischen den Betriebsgrößenklassen (siehe Tabelle 2). Zunächst fällt auf, dass Arbeitgeberkündigungen in Kleinstbetrieben mit bis zu 5 Beschäftigten deutlich häufiger vorkommen als in größeren Betrieben. Wer in einem kleinen Betrieb beschäftigt ist, hat ein sieben mal so hohes Risiko, entlassen zu werden als bspw. diejenigen, die in Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten arbeiten (3,5 % versus 0,5 %; siehe Spalte (5) in Tabelle 2). Das Entlassungsrisiko sinkt nur geringfügig beim Überschreiten des Schwellenwertes von 5 Beschäftigten (von 3,5 % auf 2,8 %). Es nimmt in den Betrieben, für die der Kündigungsschutz gilt, mit steigender Betriebsgröße weiterhin kontinuierlich ab. Eine eher durchschnittliche Rolle spielt das Auslaufen befristeter Arbeitsverträge in Kleinstbetrieben. Es wäre eigentlich zu erwarten, dass diese Beschäftigungsform dort seltener anzutreffen ist. In Kleinstbetrieben wären Befristungen eigentlich nicht nötig, da der Arbgeb. das Arbeitsverhältnis ja problemlos kündigen könnte. Die vergleichsweise hohe Quote in Kleinstbetrieben erklärt sich zum Teil durch die Nicht-Übernahme nach Abschluss einer betrieblichen Ausbildung.

Auch „sonstige“ Beendigungsformen spielen in Kleinstbetrieben eine überdurchschnittliche Rolle. Hierzu gehören Übergänge in Rente sowie Versetzungen in einen anderen Betrieb des Unterneh-

mens. Letzteres könnte vor allem in Unternehmen mit einem weit verzweigten Filialnetz (z. B. Einzelhandel, Banken) eine wichtige Rolle spielen.

Eigenkündigungen von Beschäftigten verlieren mit zunehmender Betriebsgröße an Bedeutung. Dieser Befund ist als ein Hinweis darauf zu interpretieren, dass es in größeren Betrieben offenbar eher Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung durch innerbetriebliche Aufstiegsmöglichkeiten gibt als in Kleinbetrieben. Hinzu kommt, dass Großbetriebe häufig attraktivere Arbeitsbedingungen bieten, so dass auch in dieser Hinsicht weniger Anreiz zu einem Stellenwechsel besteht.

5. Der Prozess der Arbeitsbeendigung

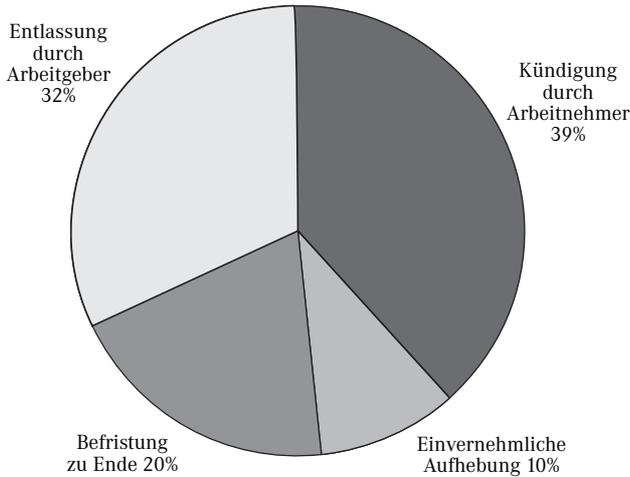
5.1 Art und Initiative der Beendigung

Die Initiative zur Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses und der formale Vollzug sind inhaltlich in weiten Teilen übereinstimmende, analytisch aber zu trennende Aspekte, bei denen auch die Verantwortlichkeiten der betroffenen Akteure variieren können. Von den 2.407 beendeten Arbeitsverhältnissen in der Stichprobe gehen 39 % formell auf Kündigungen durch die Beschäftigten selbst zurück, 32 % auf Entlassungen bzw. Stilllegung des Betriebs und 10 % auf Aufhebungsverträge; rund 20 % endeten nach einer Befristung (Schaubild 3). Für die gesamten Mobilitätsvorgänge am Arbeitsmarkt spielen befristete Arbeitsverhältnisse damit eine wesentlich bedeutsamere Rolle, als es ihrem nur relativ geringen Anteil von gut 8 % an sämtlichen Beschäftigungsverhältnissen entspricht. Die hohe Mobilitätsquote durch befristete Arbeitsverträge kann nicht überraschen, sondern ist logische Folge der vergleichsweise kurzen Beschäftigungsdauer in dieser Beschäftigungsform.

23 Vgl. *Mauer/Seifert*, Betriebliche Beschäftigungs- und Wettbewerbsbündnisse – Strategie für Krisenbetriebe oder neue regelungspolitische Normalität? In: WSI-Mitt. 8/2001.

24 Vgl. *Dobischat/Seifert*, Betriebliche Weiterbildung und Arbeitszeitkonten, in: WSI-Mitt. 2/2001, S. 94.

Schaubild 3: Form der Beendigung von Arbeitsverhältnissen



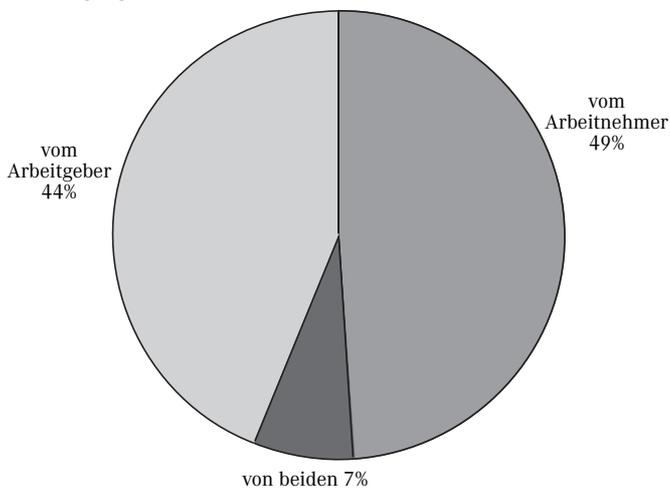
Basis: Alle zwischen September 1999 und November 2000 beendeten Arbeitsverhältnisse (ohne Abgänge in Rente, Mutterschaft/Erziehungsurlaub und Wehr-/Zivildienst).
Quelle: Infratest/WSI-Erhebung über beendete Arbeitsverhältnisse 2001.

Unabhängig vom formalen Vollzug geht die Initiative nach Auskunft der befragten Personen etwas häufiger vom ArbN selbst aus als vom Arbgeb.; sie stellen mit 49 % die größte Teilgruppe dar (Schaubild 4). Bemerkenswert ist die Tatsache, dass bei 5 % aller beendeten Arbeitsverhältnisse die ArbN selbst die Initiative ergriffen haben, um einem drohenden Arbeitsverlust zuvorzukommen. In 44 % der Fälle war der Arbgeb. und in 7 % waren beide Parteien die Initiatoren.

Geht die Initiative vom ArbN aus, dann beendet er zumeist – aber nicht immer – selbst auch formal das Arbeitsverhältnis (75 %; Tabelle 4). Liegt sie beim Arbgeb., dann kündigt dieser entweder formal das Arbeitsverhältnis (57 %) oder er schließt von vornherein einen befristeten Arbeitsvertrag und lässt diesen dann auslaufen (32 %). In rund 9 % der vom Arbgeb. initiierten Beendigungen wird der Arbeitsvertrag einvernehmlich aufgehoben.

Auffallend ist, dass in 6 % der Fälle, in denen die Initiative ursprünglich vom ArbN ausging, das Arbeitsverhältnis letztlich durch

Schaubild 4: Initiative zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ging aus ...



Basis und Quelle wie Schaubild 3.

Tabelle 4

Initiative und Form der Beendigung von Arbeitsverhältnissen

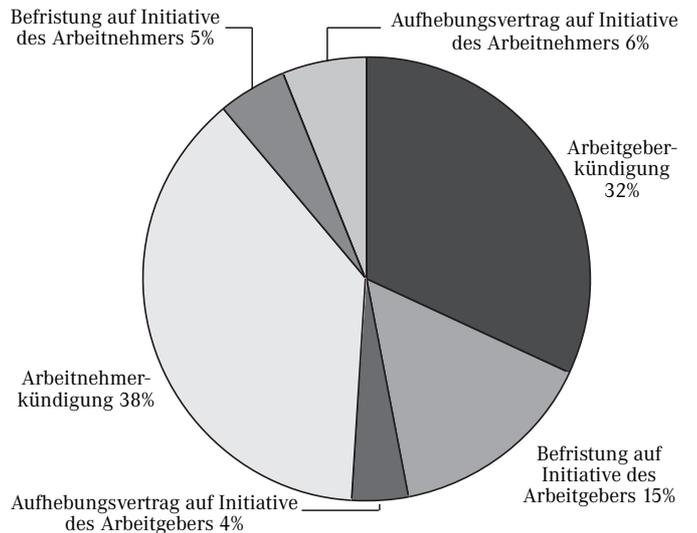
Basis: Alle zwischen Sept.1999 und Nov. 2000 beendeten Arbeitsverhältnisse (ohne Abgänge in Rente, Mutterschaft/Erziehungsurlaub und Wehr-/Zivildienst). Prozentwerte senkrecht

Initiative ging ursprünglich aus vom:	Arbeitnehmer	Arbeitgeber
Arbeitnehmerkündigung	75	2
Arbeitgeberkündigung	6	57
Aufhebungsvertrag	11	9
Befristung zu Ende	8	32
Summe	100	100

Quelle: Infratest/WSI-Erhebung über beendete Arbeitsverhältnisse 2001.

Kündigung seitens des Arbgeb. beendet wurde²⁵. Denkbar ist, dass Beschäftigte mit Mobilitätsabsichten, aber noch keinem neuen Beschäftigungsverhältnis den Arbgeb. zur Entlassung veranlassen, um anschließend Ansprüche auf Arbeitslosengeld oder berufliche Weiterbildung zu haben, die bei Eigenkündigung nicht bestehen.

Schaubild 5: Form der Beendigung und Initiative



Basis und Quelle wie Schaubild 3.

Bei den Arten der Beendigung zeigen sich unterschiedliche Häufigkeiten nach soziodemografischen Merkmalen (Tabelle 5).

Wenn Frauen ein Arbeitsverhältnis beenden, geschieht dies seltener als bei Männern aufgrund von Entlassungen (27 % vs. 36 %), dafür scheiden sie aber häufiger aus befristeten Arbeitsverhältnissen aus (23 % vs. 16 %). Der Anteil der Personen, die entlassen werden bzw. deren Beschäftigungsverhältnis durch Aufhebungsvertrag aufgelöst wird, wächst mit steigendem Alter. Die Wahrscheinlichkeit der Eigenkündigung nimmt gleichzeitig stark ab.

Differenziert man nach dem für die Stelle erforderlichen Ausbildungsgrad, dann fällt der besonders niedrige Anteil von Entlassungen von Personen auf, die Arbeitsplätze hatten, die eine Berufsfachschul- bzw. Fachschulausbildung oder ein Fachhochschul- bzw. Hochschulstudium erfordern. Dieser Zusammenhang ist teilweise darauf zurückzuführen, dass in diesen beiden Qualifikationsgrup-

²⁵ Bezogen auf alle beendeten Arbeitsverhältnisse sind dies 3 %.

pen überdurchschnittlich viele Befragte im öffentlichen Dienst beschäftigt waren (28 % bzw. 27 % vs. 18 % insges.). Bei Arbeitsplätzen, die einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss erfordern, spielt außerdem das Auslaufen von befristeten Arbeitsverträgen eine wichtige Rolle. Befristete Arbeitsverträge sind ein verbreiteter berufsbiographischer Einstieg bei jungen Akademikern und Akademikerinnen. Ferner zeigt sich mit zunehmender Zahl von Arbeitslosigkeitsphasen ein wachsender Anteil von Fremdkündigungen und ein abnehmender Anteil von Eigenkündigungen.

Tabelle 5

Form der Beendigung und sozio-demografische Merkmale

Basis: Alle zwischen Sept. 1999 und Nov. 2000 beendeten Arbeitsverhältnisse (ohne Abgänge in Rente, Mutterschaft/Erziehungsurlaub und Wehr-/Zivildienst). Prozentwerte quer				
	Kündigung durch Arbeitnehmer	Kündigung durch Arbeitgeber	Aufhebungsvertrag	Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrags
Geschlecht				
männlich	38	36	10	16
weiblich	40	27	10	23
Alter:				
14 bis unter 25 Jahre	38	25	8	29
25 bis unter 35 Jahre	49	26	9	17
35 bis unter 45 Jahre	43	31	10	16
45 bis unter 55 Jahre	25	43	11	21
55 Jahre und mehr	13	47	19	20
Qualifikationsanforderungen der letzten Stelle				
Keine	39	28	9	24
Facharbeiterausbildung, Lehre	39	38	9	14
Meister-, Techniker Ausbildung	43	37	14	6
(Berufs-)Fachschule	40	25	17	19
(Fach-)Hochschulabschluss	38	19	11	32
Sonstige Ausbildung	37	34	8	21
Jemals arbeitslos gewesen?				
Nein	62	15	11	13
Ja, einmal	44	28	14	14
Ja, zweimal	30	41	9	20
Ja, dreimal	19	48	5	28
Ja, viermal und öfter	16	44	6	35

Quelle: Infratest/WSI-Erhebung über beendete Arbeitsverhältnisse 2001.

Gründe für die Kündigung

Arbeitgeberkündigungen können betriebsbedingt oder personen- oder verhaltensbedingt begründet sein. Nach Angaben der gekündigten Personen geht die überwiegende Mehrzahl (67 %) der Kündigungen auf wirtschaftliche Faktoren zurück, und nur etwa 15 % lassen sich als verhaltens-/personenbedingt einstufen. Bei etwa 18 % der Kündigungen lassen sich die Gründe nicht eindeutig identifizieren²⁶. Insges. entfallen also gut 20 % aller Beendigungsfälle auf betriebsbedingte Kündigungen (32 % aller Arbeitsverhältnisse werden durch eine Arbeitgeberkündigung beendet, 67 % der Arbeitgeberkündigungen sind betriebsbedingt).

Mit steigender Betriebsgröße sinkt der Anteil der betriebsbedingten Kündigungen an allen Arbeitgeberkündigungen. Während dieser Wert in den Kleinstbetrieben (bis fünf Beschäftigte) bei 76 % liegt und in der nächsthöheren Größenklasse (6 bis 20 Beschäftigte) im-

merhin noch 72 % ausmacht, geht er bei den Betrieben mittlerer Größenordnung auf Werte um 50 % zurück. Welche Rolle die allgemeine Wirtschaftslage für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen spielt, lässt sich am West-Ost-Vergleich ablesen. In den neuen Bundesländern erfolgen Arbeitgeberkündigungen häufiger aus wirtschaftlichen Gründen als im alten Bundesgebiet.

5.2 Ablauf der Beendigung

Bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen sind bestimmte Formvorschriften zu berücksichtigen. Sie sind teils im KSchG, teils im Betriebsverfassungsgesetz geregelt.

Einschaltung der betrieblichen Interessenvertretung

Die Einschaltung eines Betriebs- oder Personalrates setzt dessen Existenz voraus. Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels 2001 ist dies in der überwiegenden Mehrheit der Betriebe nicht der Fall – sei es weil der Betrieb weniger als 5 Beschäftigte hat und damit die Einrichtung eines Betriebs- oder Personalrates vom Gesetz her nicht vorgesehen ist, sei es, weil keine Arbeitnehmervertretung gewählt wurde. Nur in rund jedem zehnten Betrieb in Deutschland gibt es einen Betriebs- oder Personalrat; in diesen Betrieben arbeitet aber immerhin gut die Hälfte sämtlicher abhängig Beschäftigten. Die Vertretungsquote steigt mit der Betriebsgröße. Im Westen ist sie höher als im Osten. Insofern bestehen je nach Betrieb oder Region recht unterschiedliche Voraussetzungen, dass gekündigte Beschäftigte auf Beratung und Unterstützung der betrieblichen Interessenvertretungen zurückgreifen können.

Im Rahmen unserer Befragung gab nur etwa jeder vierte der gekündigten ArbN an, dass der Betriebs- bzw. Personalrat über die Kündigung informiert worden sei. In der Mehrheit der Fälle (56 %) existierte kein BR; dieser Anteil sinkt mit steigender Betriebsgröße: von 76 % bei Betrieben mit bis zu 20 auf 3 % bei Betrieben mit 500 oder mehr Beschäftigten. Aber auch in den Fällen mit Arbeitgeberkündigung und vorhandenem Betriebs- bzw. Personalrat zeigen sich nach den Aussagen der Befragten Lücken in der betrieblichen Informationspolitik. In 60 % der Fälle berichten die betroffenen Beschäftigten, dass die betrieblichen Interessenvertretungen von der beabsichtigten Kündigung informiert wurden, 30 % wissen nicht, ob eine solche Information erfolgte, und 10 % geben an, dass der Betriebs- bzw. Personalrat nicht informiert wurde.

Nach unseren Untersuchungsbefunden gehen die betrieblichen Interessenvertretungen eher zurückhaltend mit ihrem Widerspruchsrecht um²⁷. Wo ein Betriebs- bzw. Personalrat existiert und auch über die Kündigung informiert war, hat dieser lediglich maximal einem Viertel aller Arbeitgeberkündigungen widersprochen. Bezieht man die Widersprüche auf sämtliche Arbeitgeberkündigungen (einschließlich derjenigen in Betrieben ohne BR), kommt man auf einen Wert von etwa 10 %. Dies bedeutet, dass rund 90 % aller erfolgreich durchgeführten Arbeitgeberkündigungen ohne Wider-

²⁶ Dies sind Fälle, in denen der Arbgeb. dem ArbN keinen Grund für die Entlassung genannt hat (dies ist bspw. bei Kündigungen in der Probezeit möglich), in denen sowohl betriebliche als auch personen- bzw. verhaltensbezogene Gründe angegeben wurden, sowie Fälle mit sonstigen Gründen, die nicht näher zugeordnet werden konnten. Außerdem wurde in den Fällen, in denen eine Arbeitgeberkündigung letztlich auf eine Initiative des ArbN zurückging, nicht nach den Gründen gefragt; auch diese Fälle können hier nicht zugeordnet werden.

²⁷ Dabei gilt die Einschränkung, dass unsere Erhebung nicht diejenigen Fälle erfasst, in denen eine beabsichtigte Kündigung dann letztlich aufgrund der Intervention des BR doch nicht realisiert werden konnte. Hier geht es lediglich um Arbeitsverhältnisse, die tatsächlich beendet wurden.

spruch seitens der betrieblichen Arbeitnehmervertretungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führten, weil es im Betrieb entweder keinen Betriebs- oder Personalrat gab, oder weil dieser nicht informiert war oder weil er – trotz Information – nicht widersprochen hat.

Klagen vor dem Arbeitsgericht

Lassen sich Kontroversen um Arbeitgeberkündigungen nicht bereits im betrieblichen Vorfeld auch mit Hilfe der betrieblichen Interessenvertretungen beilegen, dann bleibt für die Betroffenen als ultima ratio nur der Gang zum Arbeitsgericht. In unserer Befragung haben wir wissen wollen, wie viele der gekündigten ArbN Kündigungsschutzklage erhoben haben. Nach übereinstimmenden Angaben aus verschiedenen Datenquellen werden pro Jahr rund eine Mio. Arbeitsverhältnisse durch Arbeitgeberkündigung beendet. Nur 11 % der Betroffenen (nominal ca. 100 Tsd. Fälle) geben an, dass sie sich zu einer Klage entschieden haben, die dann aber letztlich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht verhindern konnte (oder möglicherweise auch nicht sollte). Diese Zahl entspricht nicht den aus amtlichen Statistiken bekannten Daten, und kann ihnen auch nicht entsprechen.

In Deutschland werden jedes Jahr knapp 600 Tsd. Klagen von den Arbeitsgerichten erledigt²⁸. Davon entfällt knapp die Hälfte (rund 250 Tsd.) auf Kündigungsschutzklagen, die neben den Klagen gegen Kündigungen auch solche – von uns nicht erfassten – gegen Befristungen und Aufhebungsverträge umfassen. Die meisten aller 600 Tsd. Klagen werden durch Vergleich (ca. 250 Tsd.) bzw. „auf andere Weise“ (rund 210 Tsd.) erledigt. Nur in relativ wenigen Fällen gibt es ein Streitiges (40 Tsd.) oder sonstiges Urteil (70–80 Tsd.). Die Erledigungen werden statistisch nicht nach Streitgegenständen getrennt geführt.

In der Zahl aus unserer Erhebung über die Klagehäufigkeit sind nicht enthalten jene Fälle, in denen nach Erhebung der Klage entweder durch außergerichtliche Verständigung oder durch Einwirken des Gerichts (bis hin zu einem entsprechenden Urteil) das Arbeitsverhältnis nicht beendet wurde. In unserer Umfrage erscheinen auch nicht solche Fälle, in denen die Befragten letztendlich einen Aufhebungsvertrag geschlossen und dies im Interview auch so angegeben haben, ohne zu erwähnen, dass sie zuvor – möglicherweise auch nur zur Fristwahrung – Klage gegen eine Kündigung eingereicht hatten. Betrachtet man die erhebliche Größenordnung der Klageerledigungen „auf andere Weise“, in der ja Klagerücknahmen oder Nichtbetreiben der Klage enthalten sind, dürfte hier eine weitere Erklärung für die Differenz liegen.

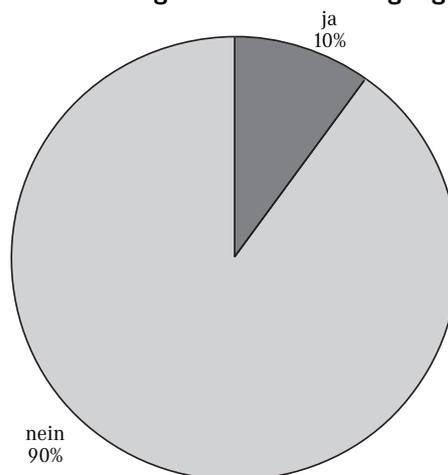
Bei betriebsbedingten Kündigungen kommen Klagen seltener (8 %) vor als bei den personen- bzw. verhaltensbedingten (12 %).

Dort, wo eine betriebliche Interessenvertretung existierte, hatte diese in 44 % der Fälle, in denen Klage erhoben wurde, zuvor der Kündigung widersprochen. Das ist angesichts der relativen Seltenheit des Widerspruchs auffällig. Die Häufung kann ein Anzeichen dafür sein, dass diese Kündigung besonders konfliktreich war. Der Widerspruch kann aber auch den Effekt gehabt haben, die Betroffenen von der Erfolgsträchtigkeit einer Klageerhebung zu überzeugen, also ihre Wehrhaftigkeit zu stärken.

Abfindungen

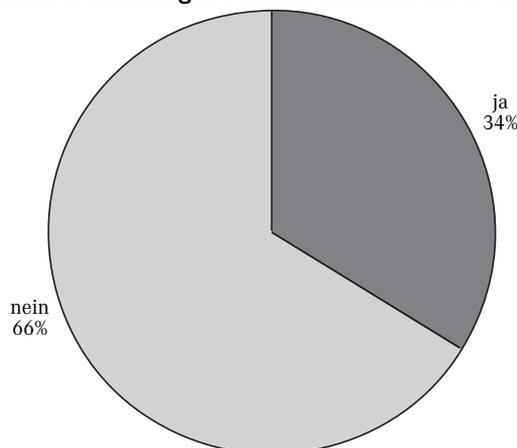
In die Kritik geraten ist der Kündigungsschutz in den letzten Jahren auch, weil er wegen Sozialplanregelungen bzw. Abfindungen die Anpassungskosten in die Höhe treibe und deshalb prohibitiv gegenüber Einstellungen wirke²⁹. Abfindungen basieren nicht nur auf Sozialplänen, sondern können auch individuell sowohl bei Arbeitgeberkündigungen als auch bei anderen Beendigungsformen geleistet werden.

Schaubild 6: Abfindungen bei allen Beendigungen



Basis und Quelle wie Schaubild 3.

Schaubild 7: Abfindungen bei einvernehmlicher Beendigung



Quelle: Infratest/WSI-Erhebung über beendete Arbeitsverhältnisse 2001.

In unserer Erhebung haben wir danach gefragt, ob Abfindungen gezahlt wurden und in welcher Höhe. Da die Fragebogen von Rechtsunkundigen ausgefüllt wurden, kann keine Aussage darüber gemacht werden, ob und in welchem Ausmaß daneben oder darüber hinaus ein finanzielles Entgegenkommen des Arbgeb. vorlag, ohne dass dies als Abfindung bezeichnet und begriffen wurde. Dies kann z. B. dadurch geschehen, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses später als geplant und rechtlich notwendig erfolgt, der Beschäftigte aber von der Arbeit für diesen Zeitraum freigestellt wird.

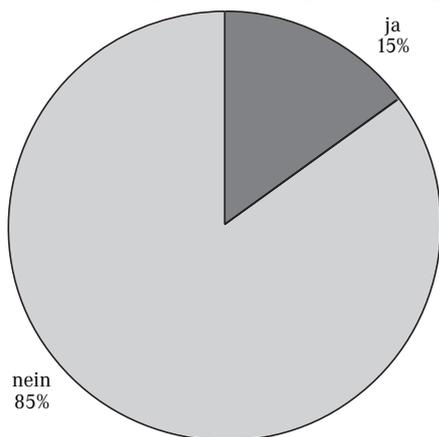
Die Antworten auf die Frage nach den Abfindungen ergaben einen Anteil, der nicht den verbreitet geäußerten Vermutungen entspricht. Nur rund 10 % aller Personen, deren Arbeitsverhältnis endete, haben eine Abfindung erhalten (Schaubild 6). Die Verbreitung von Abfindungen hängt stark davon ab, wie das Arbeitsverhältnis beendet wurde.

²⁸ Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, zit. nach www.arbeitsgerichtsverband.de.

²⁹ Stellvertretend für viele: Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Jahresgutachten 2001/2002, BT-Drucks. 14/7569, Ziffer 419; Jahn, Zur ökonomischen Theorie des Kündigungsschutzes, 2002.

Wollen Betriebe, aus welchen Gründen auch immer, Kündigungen vermeiden, so bieten sie den Beschäftigten finanzielle Anreize an, um sie zur Auflösung der Arbeitsverträge zu bewegen. Es sei daran erinnert: Nur 10 % der Beendigungen erfolgen durch Aufhebungsvertrag, einvernehmliche Aufhebungen sind damit viel seltener als alle anderen Formen der Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Insofern relativiert sich der Befund, dass Abfindungen bei einvernehmlich aufgehobenen Arbeitsverträgen eine größere Bedeutung als bei anderen Beendigungsformen haben. Hier wird in etwa jedem dritten Fall (34 %; Schaubild 7) eine Abfindung gezahlt. Entgegen gängigen Annahmen erfolgt die Mehrheit aller einvernehmlichen Aufhebungen also ohne Abfindung. Das ist sicherlich auch darin begründet, dass die Initiative zum Abschluss eines Aufhebungsvertrags öfter bei den Beschäftigten lag. Offen bleibt dabei, ob diese Initiative ergriffen wurde, um sich damit den Verzicht auf einen Widerstand gegen eine beabsichtigte Arbeitgeberkündigung entgelten zu lassen oder weil die Aufhebung dem Interesse des Beschäftigten entsprach und eine Abfindung deshalb nicht intendiert war. Insgesamt spielen Aufhebungen des Arbeitsvertrages mit Abfindungen nur eine Randrolle, sie betreffen nur gut 3 % sämtlicher Beendigungen. Von einer Verdrängung der entschädigungslosen Kündigung durch Aufhebung gegen Abfindung kann keine Rede sein³⁰.

Schaubild 8: Abfindungen bei Arbeitgeberkündigung



Quelle: Infratest/WSI-Erhebung über beendete Arbeitsverhältnisse 2001.

Von den vom Arbgeb. gekündigten Personen geben nur 15 % an, eine Abfindung erhalten zu haben (Schaubild 8).³¹ Zahlungen auf Grund von Sozialplänen sind hier bereits enthalten. Das ist eine Größenordnung, die vielfach geäußerten Vermutungen widerspricht und recht weit von jenen 90 % entfernt ist, die *Rüthers* – ohne Beleg – nennt³². Die verschobene Wahrnehmung mag damit zusammenhängen, dass Abfindungen besonders häufig im Zusammenhang mit einer Klage erfolgen und dabei größere öffentliche Aufmerksamkeit erreichen: Von denjenigen, die angaben, gegen die Kündigung Klage erhoben zu haben, erhielt etwa jeder Zweite eine Abfindung, von denen die nicht klagen (und das ist ja die überwältigende Mehrheit der Gekündigten) dagegen nur etwa jeder Zehnte.

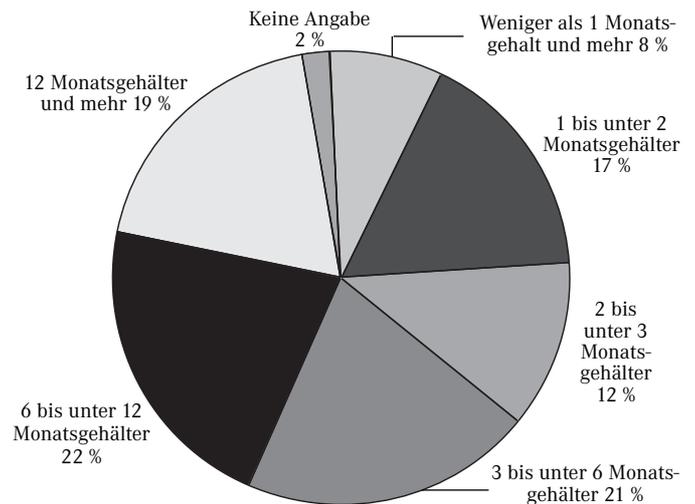
Zu einem etwas größeren Teil beruhen die Abfindungen auf individuellen Vereinbarungen (60 %) und nur zum kleineren Teil auf Sozialplanregelungen (40 %). Die Erstellung eines Sozialplanes ist an eng definierte Voraussetzungen gebunden, die nur eine kleine Minderheit sämtlicher Arbeitgeberkündigungen überhaupt erfüllt. Bestenfalls 12 % aller Arbeitgeberkündigungen, die letztlich zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen, finden (1) in Betrieben mit mindestens 20 Beschäftigten sowie (2) einem BR statt, sind (3) betriebsbedingt und betreffen (4) weitere Beschäftigte. Ange-

sichts dieser einschränkenden Voraussetzungen überrascht es nicht, dass Sozialplanregelungen vergleichsweise selten sind und nur 8 % der Arbeitgeberkündigungen betreffen.

Höhe der Abfindungen

Der überwiegende Teil (58 %) der Abfindungen bewegt sich in einer Größenordnung von maximal 6 Monateinkommen (Schaubild 9). Nur ein kleiner Teil (19 %) geht über ein Jahreseinkommen hinaus.

Schaubild 9: Höhe der Abfindungen



Quelle: Infratest/WSI-Erhebung über beendete Arbeitsverhältnisse 2001.

Die Höhe der Abfindungen hängt primär von der Dauer der Betriebszugehörigkeit ab, wie sich mit Hilfe statistischer Verfahren (Regressionsanalyse) zeigen lässt. Das Alter der Personen, die eine Abfindung erhalten, spielt nur im Zusammenhang mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit eine Rolle. Da für Beschäftigte mit Hochschulabschluss die Wahrscheinlichkeit, eine hohe Abfindung von mehr als sechs Monatsgehältern zu erhalten, um etwa sechs mal höher ist als die von Beschäftigten ohne Ausbildung, scheint die jeweilige berufliche Position ebenfalls die Abfindungspraxis zu beeinflussen. Die Größe des Betriebes hat erst ab einer bestimmten Größenordnung (mehr als 500 Beschäftigte) einen signifikant positiven Einfluss auf die Höhe der Abfindung. Betriebe in dieser Kategorie zahlen häufiger höhere Abfindungen als Betriebe in der Größe zwischen 20 und 50 Beschäftigten. Ein statistisch gesicherter Zusammenhang zwischen der Höhe der Abfindungen und der Form, in der das Arbeitsverhältnis beendet wurde, lässt sich nicht feststellen. Betriebe, die sich per Aufhebungsvertrag von Mitarbeitern lösen, zahlen keine höheren Abfindungen als vergleichbare Betriebe, die den Kündigungsweg gehen, wenn man von vergleichbaren Merkmalen der Beschäftigten ausgeht (Dauer der Betriebszugehörigkeit, Alter, Familienstand). Auch die Existenz eines BR beeinflusst nicht die Höhe der Abfindungen. Dagegen hängt diese von der regionalen Lage des Betriebes ab. In Westdeutschland ist bei ansonsten vergleichbaren Betriebs- und Personenmerkmalen die Wahrscheinlichkeit, eine höhere Abfindung zu erzielen, etwa doppelt so hoch wie in Ostdeutschland.

30 Hromadka, ZfA 2002, 383

31 Auch die Daten des Sozioökonomischen Panels kommen zu einer nahezu identischen Größenordnung.

32 Rüthers, NJW 2002, 1601 (1603 f.).

Tabelle 6

Aktueller Erwerbstatus und formale Beschäftigung (in %)

Basis: Alle zwischen Sept. 1999 und Nov. 2000 beendeten Arbeitsverhältnisse (ohne Abgänge in Rente, Mutterschaft/Erziehungsurlaub und Wehr-/Zivildienst), ohne Personen, die bereits ein neues Arbeitsverhältnis begonnen hatten, während das alte noch andauerte. Prozentwerte senkrecht					
Art der Beendigung Erwerbsstatus	Gesamt	Arbeitnehmer- kündigung	Arbeitgeber- kündigung	Aufhebungs- vertrag	Ende der Befristung
Gesamt					
Erwerbstätig	72	91	62	71	58
Darunter: Sofort neue Stelle	41	73	21	40	20
Später neue Stelle	31	18	41	32	39
Nicht erwerbstätig	28	9	39	29	42
Darunter: Derzeit auf Suche	18	4	27	16	27
Derzeit nicht auf Suche	10	5	12	12	15
West					
Erwerbstätig	74	92	67	77	66
Darunter: Sofort neue Stelle	48	74	30	45	27
Später neue Stelle	26	18	37	32	39
Nicht erwerbstätig	25	8	23	23	34
Darunter: Derzeit auf Suche	12	4	20	12	17
Derzeit nicht auf Suche	13	5	13	11	17
Ost					
Erwerbstätig	55	85	53	58	49
Darunter: Sofort neue Stelle	18	62	8	27	11
Später neue Stelle	37	23	45	31	38
Nicht erwerbstätig	44	15	47	42	52
Darunter: Derzeit auf Suche	33	11	37	26	40
Derzeit nicht auf Suche	11	4	10	16	12

Quelle: Infratest/WSI-Erhebung über beendete Arbeitsverhältnisse 2001.

6. Verbleib der Personen³³

6.1 Wiederbeschäftigungschancen

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses interessiert die Frage, ob und unter welchen Bedingungen es den Beschäftigten gelingt, eine neue Stelle zu bekommen. Wie oben beschrieben, beschränkt sich die Untersuchung auf Personen, bei denen man davon ausgehen kann, dass sie nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich daran interessiert sind, ihre Erwerbstätigkeit fortzusetzen. Abgänge in Rente sowie in Wehr- bzw. Zivildienst oder in Mutterschutz bzw. Erziehungsurlaub bleiben ausgeklammert.

Die Mehrheit der Beschäftigten, die seit September 1999 ein Arbeitsverhältnis beendet haben (vgl. Tabelle 6), konnte bis zum Befragungszeitpunkt (Sommer 2001) wieder eine Stelle finden (72 %). Die Wiederbeschäftigungschancen differieren stark zwischen Ost- und Westdeutschland (55 % bzw. 74 %), ein Befund, der angesichts der regional unterschiedlichen Problemlagen auf dem Arbeitsmarkt nicht überrascht. Gut $\frac{2}{5}$ (41 %) konnten unmittelbar vom alten auf einen neuen Arbeitsplatz wechseln. Bei knapp einem Drittel der Abgänge (31 %) gelang der Übergang nicht nahtlos. Die übrigen konnten bis zum Befragungszeitpunkt noch keine neue Stelle finden.

Differenziert man nach der Form, in der das Arbeitsverhältnis beendet wurde, so zeigen sich markante Unterschiede. Bei Eigenkündigung sind die Chancen, eine neue Beschäftigung zu finden, besonders hoch: hier war der Anteil 91 %. Bei den Fremdgekündigten gelingt dies nur 62 %. Ein beachtlicher Anteil der ArbN (28 %), die seit September 1999 ein Beschäftigungsverhältnis beendeten, hatte bis zum Befragungszeitpunkt im Sommer 2001 noch keine neue Stelle gefunden. Die Mehrheit von ihnen (18 % von allen beendeten Ar-

beitsverhältnissen) sucht weiter, die übrigen (10 %) haben die Stellensuche aufgegeben. (siehe Tabelle 6)

Beim Zusammenhang zwischen Art der Kündigung und Wiederbeschäftigung bestehen deutliche Unterschiede zwischen Ost und West. Über die Hälfte der Befragten im Westen (55 %), die wieder eine Stelle gefunden haben, haben das vorherige Arbeitsverhältnis selbst gekündigt. Im Osten hingegen wurden insges. $\frac{2}{3}$ der Befragten, die eine neue Stelle gefunden haben, entweder entlassen oder ihr befristetes Arbeitsverhältnis lief aus. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Dynamik der Arbeitsmärkte im Osten und Westen auf unterschiedliche Auslöser zurückzuführen ist. Während für den Arbeitsplatzwechsel im Westen Eigeninitiative eine bedeutendere Rolle spielt, ist Arbeitsplatzwechsel im Osten eher durch die schlechte Arbeitsmarktlage erzwungen.

Die Chancen, rasch wieder eine neue Stelle zu finden, hängen stark von den soziodemographischen Merkmalen der Arbeit suchenden Personen ab: Die geringsten Reintegrationsrisiken haben gut qualifizierte Personen zwischen 25 und 45 Jahren. Die Wahrscheinlichkeit der Wiederbeschäftigung steigt mit zunehmender Berufserfahrung.

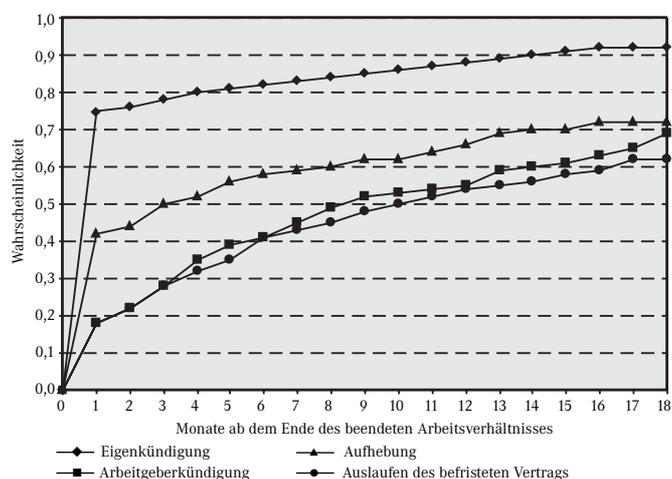
6.2 Dauer der Arbeitssuche

Bedingt durch die Anlage der Untersuchung können unterschiedlich lange Zeiträume zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dem Befragungszeitpunkt liegen: Die Zeitspanne liegt zwischen weniger als einem Monat und bis zu 25 Monaten. Das verschiebt die

³³ Siehe hierzu auch ausführlich *Bielenski* u. a., Fn. 7.

Daten über die Dauer der Arbeitssuche³⁴. Aus diesem Grund muss methodisch eine Schätzung vorgenommen werden³⁵. Die Ergebnisse zeigt Schaubild 10³⁶. Sie untermauern, dass die Chancen auf eine neue Tätigkeit stark mit der Art der Beendigung des vorangegangenen Arbeitsverhältnisses variieren. Für alle in dieser Analyse betrachteten Personen beträgt die mittlere Verweildauer (Median) ohne Beschäftigung 3,1 Monate, bei Selbstkündigung allerdings lediglich 0,7 Monate, bei Entlassung dagegen 8,4 Monate. Dieser Wert wird von den Personen, die aus befristeten Arbeitsverhältnissen ausgeschieden waren, mit 10,1 Monaten noch überschritten. Bei einvernehmlicher Aufhebung beträgt die entsprechende Dauer 2,8 Monate; längere Unterbrechungen werden also auch hier nicht vermieden. Wenngleich in Abbildung 10 weiterhin zu erkennen ist, dass sich die Wahrscheinlichkeiten der Aufnahme einer neuen Beschäftigung im Zeitverlauf annähern, so bleiben doch auch nach 18 Monaten noch beträchtliche Differenzen bestehen.

Schaubild 10: Wahrscheinlichkeit, innerhalb einer bestimmten Zeit wieder eine neue Stelle zu finden



Quelle: Infratest/WSI-Erhebung über beendete Arbeitsverhältnisse 2001.

Die Dauer der Arbeitslosigkeit hängt von verschiedenen Faktoren ab, die teilweise mit den sozio-demografischen Merkmalen der Personen (Alter, Geschlecht, berufliche Qualifikation, gesundheitlicher Status usw.) aber auch mit der jeweiligen regionalen Arbeitsmarktlage zu tun haben³⁷. Teilt man die Personen, die noch eine Stelle suchen, in zwei Gruppen ein, in die, die bis sechs Monate und in die, die länger suchen, so unterscheiden sich die Ergebnisse deutlich zwischen Ost und West: Während im Westen der Anteil der länger als ein halbes Jahr Arbeitssuchenden bei 40 % liegt, sind es im Osten mehr als $\frac{2}{3}$. Bezüglich Geschlecht und Alter bestehen kaum Unterschiede zwischen Ost und West.

6.3 Vergleich mit der alten Stelle

Für diejenigen Personen, die innerhalb des Untersuchungszeitraumes ein neues Arbeitsverhältnis aufgenommen haben, lassen sich die Profile des alten und des neuen Arbeitsplatzes vergleichen. Diese Gegenüberstellung liefert Anhaltspunkte, die zeigen, welche sozialen Risiken, aber auch Chancen mit welcher Form der Mobilität einhergehen können. Kriterien hierfür sind zunächst einmal eine generelle Bewertung der Befragten, die die Arbeitsbedingungen des neuen und des ehemaligen Arbeitsplatzes miteinander vergleichen. In einem zweiten Schritt werden dann drei als zentral angesehene

Kriterien, wie die Arbeitszeitregelung, das Einkommen sowie der Arbeitsweg, separat bewertet.

Generell überwiegt das Urteil (Tabelle 7), dass der Arbeitsplatzwechsel zu einer Verbesserung geführt habe; im Westen ist diese Einschätzung mit 72 % deutlich häufiger verbreitet als im Osten (55 %). Nur gut jeder zehnte Arbeitsplatzwechsler stuft die neuen Arbeitsbedingungen als schlechter ein, im Osten mit 15 % etwas häufiger. Die Zufriedenheit mit dem neuen Arbeitsverhältnis hängt wesentlich davon ab, ob der Arbeitsplatzwechsel freiwillig erfolgte oder nicht.

Es überrascht nicht, dass Beschäftigte durch eigeninitiierten freiwilligen Arbeitsplatzwechsel weit überwiegend ihre Arbeits- und Einkommensbedingungen verbessern können. Dieses Ergebnis gilt für Ost- wie Westdeutschland gleichermaßen. Weniger günstig schneiden Beschäftigte ab, die entweder durch Arbeitgeberkündigung ihren Arbeitsplatz verloren haben oder deren befristete Arbeitsverhältnisse ausgelaufen sind. Immerhin überwiegen bei beiden Personengruppen noch die positiven Bewertungen über den Arbeitsplatzwechsel.

Dieses allgemeine Stimmungsbild spiegelt sich auch in den Bewertungen spezifizierter Kriterien wider, anhand derer das alte und das neue Arbeitsverhältnis vergleichend bewertet wurden: Einkommen, Arbeitszeit und Dauer des Arbeitsweges (siehe Tabelle 8)³⁸.

Gemessen an den genannten drei Indikatoren überwiegen die positiven Urteile über den neuen Arbeitsplatz im Vergleich zum ehemaligen. Dieses Bild fällt für Ostdeutschland etwas ungünstiger aus als für Westdeutschland. Auffallend ist die sowohl in regionaler Hinsicht (Ost/West) als auch im Hinblick auf die verschiedenen Beendigungsformen durchgängig verhaltenere Beurteilung der neuen Wegezeiten. Betriebswechsler können sich eher beim Einkommen und bei der Arbeitszeit verbessern, müssen dafür aber häufiger längere Wegezeiten zwischen Wohn- und Arbeitsort in Kauf nehmen.

34 In den Fällen, in denen zum Zeitpunkt der Befragung die Beendigung schon länger zurücklag, erhöht sich allein durch die längere Verweildauer im Beobachtungszeitraum die Wahrscheinlichkeit, eine neue Stelle anzutreten. Bei den Personen, die noch kein neues Arbeitsverhältnis begonnen haben, heißt dies jedoch nicht, dass sie dies nicht in Zukunft tun werden: Für statistische Analysen spricht man in diesen Fällen davon, dass die Beobachtung „rechtszensiert“ ist, da der Zeitraum, über den Aussagen möglich sind, mit dem Befragungszeitpunkt endet. Für einen Teil der Befragten lässt der begrenzte Beobachtungszeitraum keine Aussagen zu, ob die befragten Personen wieder eine neue Beschäftigung finden und wie lange dies dauert.

35 Der zeitlichen Dynamik sozialer Prozesse sowie dem Problem der Rechtszensierung tragen ereignisanalytische Verfahren Rechnung. Mit Hilfe der „Life-Table-Methode“ lässt sich die Wahrscheinlichkeit des Übergangs in Beschäftigung in Abhängigkeit von der formalen Art der Beendigung sowie die mittlere Dauer (Median) des Verbleibs ohne neuen Arbeitsplatz, d. h. der Dauer, bei der 50 % noch ohne neue Stelle und 50 % bereits in eine neue Beschäftigung abgegangen sind, schätzen.

36 Nicht berücksichtigt wurden Personen, die bereits ein neues Arbeitsverhältnis begonnen hatten, während das alte noch andauerte, und die, die zum Zeitpunkt der Befragung in Rente, Wehr- bzw. Zivildienst oder Mutterschutz bzw. Erziehungsurlaub waren. Dagegen war die Tatsache, dass manche Befragten angaben, nach der Beendigung nicht nach einem neuen Arbeitsplatz gesucht zu haben, kein Ausschlusskriterium.

37 Vgl. *Gilberg/Hess/Schröder*, Struktur der Arbeitslosigkeit im Frühjahr 2000: Suchverhalten und Wiedereingliederungschancen, in: MittAB 4/2001; *Kafer/Siedler*, Die Dauer der Arbeitslosigkeit in Deutschland und Großbritannien: Ein internationaler Vergleich (1990–1995), in: MittAB 4/2001.

38 Aus Darstellungsgründen werden hier exemplarisch nur einige der in der Untersuchung erhobenen Indikatoren präsentiert. Gefragt wurde u. a. auch nach Aufstiegsmöglichkeiten, Betriebsklima, Inhalt der Tätigkeit, Arbeitsbelastungen.

Tabelle 7

Vergleich der neuen Beschäftigung mit der alten in Abhängigkeit von der Art der Beendigung

Basis: Alle Befragten, die jetzt wieder erwerbstätig sind Prozentwerte senkrecht					
Art der Beendigung	Gesamt	Arbeitnehmerkündigung	Arbeitgeberkündigung	Aufhebungsvertrag	Ende der Befristung
Vergleich der Stellen					
Gesamt					
Besser	67	80	57	63	53
Schlechter	11	6	15	14	17
Kein Unterschied	20	12	27	22	27
Keine Angabe	2	2	1	1	3
West					
Besser	72	79	59	64	67
Schlechter	10	6	14	15	14
Kein Unterschied	17	13	26	20	17
Keine Angabe	2	2	1	1	2
Ost					
Besser	55	79	53	60	33
Schlechter	15	7	16	12	23
Kein Unterschied	28	11	29	28	39
Keine Angabe	2	3	2	-	5

Quelle: Infratest/WSI-Erhebung über beendete Arbeitsverhältnisse 2001.

Tabelle 8

Vergleich der neuen und alten Beschäftigung hinsichtlich Einkommen, Arbeitszeit und Dauer des Arbeitsweges in Abhängigkeit von der Art der Beendigung

Basis: Alle Befragten, die jetzt wieder erwerbstätig sind Prozentwerte senkrecht					
Art der Beendigung	Gesamt	Arbeitnehmerkündigung	Arbeitgeberkündigung	Aufhebungsvertrag	Ende der Befristung
Einkommen					
Besser	52	61	42	45	45
Schlechter	23	16	28	28	29
Kein Unterschied	23	20	29	25	23
Keine Angabe	2	2	1	2	3
Arbeitszeit					
Besser	51	59	45	50	36
Schlechter	16	13	18	13	24
Kein Unterschied	29	24	33	32	36
Keine Angabe	4	3	5	5	4
Dauer des Arbeitsweges					
Besser	35	39	31	36	30
Schlechter	30	29	30	31	29
Kein Unterschied	32	28	35	30	38
Keine Angabe	3	3	4	3	3

Quelle: Infratest/WSI-Erhebung über beendete Arbeitsverhältnisse 2001.

7. Fazit

Die hier vorgestellten empirischen Daten beziehen sich ausschließlich auf die Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Wir können daher keine unmittelbaren Aussagen über die präventive oder prohibitive Wirkung der Regelungen zum Kündigungsschutz machen. Sie bringen aber Licht in Bereiche, die die arbeitsrechtliche und die rechtspolitische Diskussion stark bestimmen. Dabei kann gezeigt werden, dass verbreitete Annahmen nicht zutreffen.

Die Daten belegen:

- Der deutsche Arbeitsmarkt ist keineswegs erstarrt. Er ist in ständiger erheblicher Bewegung.
- Es gibt **keinen empirischen Beleg über eine negative Wirkung des Schwellenwertes des KSchG bei Kleinbetrieben.**
- Die weitaus meisten Beendigungen von Arbeitsverhältnissen verlaufen konfliktfrei, ohne Widerspruch durch betriebliche Interessenvertretungen oder Klagen vor dem Arbeitsgericht und verursachen auch keine finanziellen Belastungen.
- Fast 40 % aller Beendigungen liegt eine Kündigung durch die Beschäftigten zugrunde.
- Bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen sind Befristungen stark beteiligt (20 %).
- Die Bedeutung der einvernehmlichen Aufhebung von Arbeitsverträgen ist geringer als vermutet; der Anteil beträgt 10 %. Aufhebungsverträge haben keineswegs die entschädigungslose Kündigung verdrängt.
- Kündigungen durch Arbgeb. sind die Ursache von 2/5 aller Beendigungen. Die Mehrheit der Arbeitgeberkündigungen ist betriebsbedingt.
- Einsprüche des BR spielen in den Fällen, bei denen das Arbeitsverhältnis durch eine Arbeitgeberkündigung tatsächlich beendet wurde, eine eher untergeordnete Rolle.
- Die quantitative Bedeutung von Bestandsschutzklagen vor dem Arbeitsgericht (ca. 250 Tsd. pro Jahr) ist im Vergleich zu den ohne Klage durchgesetzten Arbeitgeberkündigungen (ca. 900 Tsd.) geringer, als vermutet wird.
- Besonders krass ist das **Auseinanderfallen von Wirklichkeit und juristischer Diskussion bei den Abfindungen.**
- Nur 10 % von denen, deren Arbeitsverhältnis endete, bekamen überhaupt eine Abfindung; bei den Arbeitgeberkündigungen sind es 15 %, Sozialplanabfindungen eingeschlossen. Und selbst bei Aufhebungsverträgen wird nur in einem Drittel der Fälle eine Abfindung gezahlt.
- Die Mehrheit derjenigen, deren Arbeitsverhältnis endete, konnten, wenngleich nach teilweise längerer Arbeitslosigkeit, wieder einen neuen Arbeitsplatz finden. Die Wiederbeschäftigungschancen und die Dauer der Arbeitssuche differieren stark nach der Art der Beendigung des vorangegangenen Arbeitsverhältnisses und ebenfalls stark zwischen Ost- und West-Deutschland. Bei Arbeitgeberkündigungen ist von einer durchschnittlich wesentlich längeren erzwungenen Arbeitslosigkeit auszugehen als bei Eigenkündigungen.
- Die überwiegende Mehrheit derjenigen, die wieder einen Arbeitsplatz gefunden haben, sind mit diesem zufrieden. Diejenigen, die ihr altes Beschäftigungsverhältnis unfreiwillig aufgeben mussten, klagen allerdings häufiger als diejenigen, die selbst gekündigt haben, dass sie sich bezüglich Einkommen, Arbeitszeit oder Wegezeiten verschlechtert haben.
- **Personen, die aus befristeten Arbeitsverhältnissen ausgeschieden sind, tragen ein besonderes Risiko.** Die Wahrscheinlichkeit, erneut lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag zu bekommen, ist hoch. Die mittlere Dauer ihrer Arbeitssuche (10,1 Monate) übersteigt noch die derjenigen, denen gekündigt wurde (8,4 Monate).