



shortcuts

IG Metall Kurznachrichten für die Beschäftigten bei T-Systems am Standort Leinfelden

Pressemitteilung der Hans-Böckler-Stiftung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

im Folgenden eine Pressemitteilung der Hans-Böckler-Stiftung vom 15.03.2006, die wir Ihnen hier unkommentiert zur Information weitergeben.

Analyse zum Kündigungsschutz

Abfindungsvorschrift bringt Beschäftigten und Betrieben Nachteile

Ein System, das Arbeitslosenversicherung und gesetzlichen Kündigungsschutz abschafft und stattdessen bei jeder ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber Abfindungen vorschreibt, würde gravierende Nachteile für die meisten Beschäftigten und für viele Betriebe bringen. Gerade kleine und mittlere Unternehmen wären dann bei Kündigungen mit finanziellen Risiken konfrontiert, die möglicherweise ihre Existenz gefährden. Zu diesem Schluss kommt Prof. Dr. Heide Pfarr, Arbeitsrechtlerin und Wissenschaftliche Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung.

In einer aktuellen Analyse untersucht Prof. Dr. Pfarr Konzepte wie den in dieser Woche wieder diskutierten so genannten "Hamburger Dreisprung" aus dem Hamburgischen WeltWirtschaftsinstitut (HWWI). Dabei gleicht die Expertin das Modell mit empirischen Daten über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ab, die das WSI in Forschungsprojekten gewonnen hat. "Solche Konzepte vernachlässigen wichtige Fakten. Deshalb ist es sehr unwahrscheinlich, dass die versprochenen positiven Wirkungen in der Realität eintreten", resümiert die Rechtswissenschaftlerin. "Stattdessen wächst die Unsicherheit für Beschäftigte ebenso wie für Betriebe."

Die Analyse des WSI zeigt im Einzelnen:

* Die große Mehrheit der Beschäftigten würde schlechter gestellt, wenn Arbeitslosenversicherung und Kündigungsschutz durch eine Abfindungsvorschrift (im Gespräch ist ein Bruttomonatsgehalt pro Jahr Betriebszugehörigkeit) ersetzt würden. Grund: Je nach Alter und Familienstand müssen die Beschäftigten zwischen fünf und zehn Jahren beim selben Arbeitgeber beschäftigt sein, um von der Regelung zu profitieren. Empirische Daten zeigen aber, dass mehr als die Hälfte der gekündigten Beschäftigten innerhalb der ersten zwei Jahre nach Beschäftigungsbeginn entlassen werden. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer entlassener Arbeitnehmer liegt bei rund fünf Jahren.

* Die erhebliche Abweichung zwischen diesen beiden Werten (Median zwei Jahre, arithmetisches Mittel fünf Jahre) kommt dadurch zu Stande, dass ein kleinerer Teil der gekündigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer recht lange beschäftigt waren. Gälte eine Abfindungsvorschrift, müsste das Unternehmen diesen Beschäftigten auf jeden Fall eine hohe Abfindung zahlen. Das könnte insbesondere kleine Firmen überfordern, wenn sie wegen Auftragsmangels langjährig Beschäftigte entlassen müssen. Nach geltendem Recht fallen in solchen Fällen betriebsbedingter Kündigung keine Kosten an, wenn der Arbeitgeber die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes beachtet. Insgesamt erhalten derzeit überhaupt nur 15 Prozent aller Beschäftigten, denen vom Arbeitgeber gekündigt wird, eine Abfindung. In Klein- und Mittelbetrieben ist diese Quote noch weit niedriger.

Angesichts solcher Risiken hält es die Expertin Pfarr für wahrscheinlich, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf eine Systemänderung mit problematischen Ausweichstrategien reagieren würden:

* Unternehmen könnten verstärkt auf befristete Arbeitsverträge und eine hohe Fluktuation setzen. Sie hätten keine Anreize, Stammbesellschaften aufzubauen oder in die Weiterbildung der Beschäftigten zu investieren. Ein klarer Wettbewerbsnachteil, weil sie auf erfahrene, hoch qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verzichten müssten.

* Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern stiege der Druck, in jedem Fall auf ihrem gegenwärtigen Arbeitsplatz zu bleiben, um dort "Anspruchsjahre" zu sammeln. Der freiwillige Wechsel auf andere Arbeitsplätze würde unterbleiben. Damit würde die Mobilität auf dem Arbeitsmarkt sinken statt zu steigen.
(Ansprechpartner in der Hans-Böckler-Stiftung: Prof. Dr. Heide Pfarr, Rainer Jung)