

Die Akzeptanz des Kündigungsschutzes: empirische Evidenz aus einer repräsentativen Telefonumfrage

Pfeifer, Christian

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Pfeifer, C. (2006). Die Akzeptanz des Kündigungsschutzes: empirische Evidenz aus einer repräsentativen Telefonumfrage. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 13(2), 132-149. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-350323>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Christian Pfeifer*

Die Akzeptanz des Kündigungsschutzes. Empirische Evidenz aus einer repräsentativen Telefonumfrage**

Zusammenfassung – Der vorliegende Beitrag geht der Frage nach, inwieweit die deutsche Bevölkerung die gesetzlichen Regelungen des Kündigungsschutzes akzeptiert und welche Entlassungskriterien sie präferiert. Die vorgestellte empirische Evidenz basiert auf einer gesamtdeutschen repräsentativen Telefonumfrage, die im Sommer 2004 durchgeführt wurde (n≈3000). Die Mehrheit der Befragten spricht sich für einen Status quo des Kündigungsschutzes aus, wobei Gewerkschaftsmitglieder und Arbeitslose einen stärkeren Kündigungsschutz befürworten und Lockerungen ablehnender gegenüber stehen. Es deutet weiterhin einiges daraufhin, dass die Berücksichtigung betrieblicher Interessen von der Gesamtbevölkerung weitestgehend akzeptiert wird. Denn eine Auswahl der zu kündigenden Mitarbeiter nach der Länge ihrer Betriebszugehörigkeit (Senioritäts- und Beitragsprinzip) und nach ihren Qualifikationen (Effizienz- und Leistungsprinzip) wird insgesamt am gerechtesten empfunden.

The Acceptance of Employment Protection. Evidence from a Representative Telephone Survey

Abstract – The paper analyses how far the German population accepts the current legal provisions for employment protection and which layoff selection criteria are preferred. The empirical evidence is based on a telephone survey, which was conducted in the summer of 2004 (n≈3000). The majority of the respondents is in favour of maintaining the status quo for employment protection. Union members and unemployed respondents prefer stronger employment protection. Moreover, the evidence indicates that the consideration of employer's interests is widely accepted by the German population. The selection criteria considered most fair by employees are in accordance with their tenure (seniority and equity principle) and their qualifications (efficiency and achievement principle)..

Key words: **Distributive Justice, Employment Protection, Fairness,
Layoff Selection Criteria**

* Dipl.-Ök. Christian Pfeifer, Jg. 1977, Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Hannover, Institut für Arbeitsökonomie, Königsworther Platz 1, D – 30167 Hannover. E-mail: pfeifer@mbox.vwl.uni-hannover.de.

Der Beitrag entstand im Rahmen des von der Hans Böckler Stiftung finanzierten Projektes „Arbeit und Gerechtigkeit – Die Akzeptanz von Lohn- und Beschäftigungsanpassungen in Deutschland“. Er liegt in der alleinigen Verantwortung des Autors. Der Autor dankt den Mitgliedern des Projektteams, insbesondere Knut Gerlach, der betreuenden Herausgeberin und den beiden anonymen Gutachtern für hilfreiche Anregungen.

** Artikel eingegangen: 22.11.2005
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 30.1.2006.

1. Einleitung

Betriebsbedingte Kündigungen sind in Deutschland starken Restriktionen durch das Arbeitsrecht, insbesondere durch das Kündigungsschutzgesetz (KSchG), unterworfen (OECD 2004). Beispielsweise beinhalten die Arbeitsgesetze Vorschriften zur Auswahl zu entlassender Arbeitnehmer. Der Kündigungsschutz wurde im Jahr 2004 durch den Gesetzgeber geändert, indem der betriebliche Schwellenwert für den Geltungsbereich des KSchG von fünf auf zehn Beschäftigte angehoben wurde, die Kriterien zur Sozialauswahl enger definiert wurden und erstmals eine Abfindungsoption eingeführt wurde (Jahn/Walwei 2004). Weitere Änderungen des Kündigungsschutzes sind geplant. Von einer Lockerung des Kündigungsschutzes wird meist eine positive Beschäftigungswirkung (Franz/Rüthers 1999) sowie eine Verbesserung der mikroökonomischen Flexibilität erwartet, die Grundlage für Innovationen und Wirtschaftswachstum in einer Volkswirtschaft ist (Caballero et al. 2004). Jedoch kommen weder die ökonomische Theorie noch empirische Studien zu einem eindeutigen Ergebnis, was das Vorzeichen der gesamten Beschäftigungswirkung betrifft (z.B. Lazear 1990; Addison/Teixeira 2003; Bonin 2004). Zwar könnte sich durch den Kündigungsschutz die Anzahl der Kündigungen reduzieren, aber ebenso könnte sich die Anzahl der Neueinstellungen verringern. Hieraus würde in einer guten konjunkturellen Situation weniger Beschäftigung und in einer schlechten konjunkturellen Situation mehr Beschäftigung entstehen als in einem Regime ohne Kündigungsschutz. Nickell und Layard (1999) finden in einer länderübergreifenden Untersuchung empirische Evidenz dafür, dass der Kündigungsschutz die kurzzeitige Arbeitslosigkeit verringert und die Langzeitarbeitslosigkeit erhöht. Aussagen über die Gesamtwirkung können sie jedoch nicht treffen. Bauer, Bender und Bonin (2004) zeigen in einer empirischen Analyse für Deutschland, dass die Veränderung von Beschäftigungsschwellenwerten des Kündigungsschutzes keinen signifikanten Einfluss auf die Beschäftigungsdynamik hat. Da sich der Geltungsbereich des Kündigungsschutzes weder auf die Anzahl der Neueinstellungen noch auf die Anzahl der Kündigungen signifikant auswirkt, sind auch keine signifikanten Einflüsse auf das Beschäftigungsniveau bzw. die Arbeitslosigkeit zu erwarten.

Die Lockerung oder Verschärfung des Kündigungsschutzes scheint also keinen eindeutigen Einfluss auf die Beschäftigung auf Mikro- und Makroebene zu haben. Daher wird in diesem Beitrag eine alternative Begründung für die Restriktionen des Kündigungsschutzes untersucht: die Präferenzen der Bevölkerung. Arbeitslosigkeit ist für die meisten Menschen eine katastrophale Erfahrung, da sie sowohl mit finanziellen als auch psychischen Belastungen verbunden ist. Auch beschäftigte Personen sollten sich dieser Belastungen bewusst sein, so dass sie zufriedener sein könnten, wenn ihre subjektive Arbeitsplatzsicherheit höher ist. Clark und Postel-Vinay (2005) untersuchen den Zusammenhang zwischen der Stärke der Kündigungsregulierung und der empfundenen Arbeitsplatzsicherheit durch Arbeitnehmer in 12 europäischen Ländern (ohne Deutschland). Sie kommen zu dem überraschenden Ergebnis, dass die Beziehung eher negativ ist, d.h. Arbeitnehmer in Ländern mit starker Regulierung empfinden eine geringere Arbeitsplatzsicherheit.

Die zentralen Forschungsfragen dieses Beitrages sind: (1) inwieweit die Bevölkerung die Beschränkungen der Vertrags- und Kündigungsfreiheit durch das Kündi-

gungsschutzrecht akzeptiert, (2) ob die aktuellen gesetzlichen Entlassungskriterien von der Bevölkerung weitestgehend akzeptiert werden und (3) ob Präferenzen zugunsten bestimmter Verteilungsprinzipien bestehen. Zudem soll geklärt werden, ob Ostdeutsche, Gewerkschaftsmitglieder und Arbeitslose den Kündigungsschutz und die Entlassungskriterien anders beurteilen als die Gesamtbevölkerung. Ostdeutsche könnten aufgrund der Strukturschwäche der Region sowie der Sozialisation in einem sozialistischen Regime andere Gerechtigkeitsvorstellungen haben (Blanchflower/Freeman 1997; Wegener/Liebig 2000). Bei Gewerkschaftsmitgliedern kann von einer größeren Ablehnung von Regelungen ausgegangen werden, die zu einer höheren Arbeitsplatzunsicherheit führen und somit auch die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften verringern (Lengfeld/Liebig 2003). Arbeitslose könnten aufgrund ihrer eigenen Erfahrung und Situation andere Einstellungen haben. Einerseits haben sie trotz des Kündigungsschutzes bzw. aufgrund eines zu schwachen Kündigungsschutzes ihren Arbeitsplatz verloren, andererseits können die Restriktionen des Kündigungsschutzes Arbeitgeber davor abschrecken, einen Arbeitslosen einzustellen.

Zur Analyse der oben aufgeworfenen Fragestellungen wird in diesem Beitrag ein rein empirischer Zugang gewählt, d.h. es werden keine Hypothesen generiert, sondern empirische Ergebnisse vorgestellt und diskutiert (vgl. Abschnitt 4). Zunächst folgen jedoch einige Anmerkungen zu den Entlassungskriterien im deutschen Arbeitsrecht (vgl. Abschnitt 2) sowie zum Datensatz und der gewählten Methodik (vgl. Abschnitt 3). Den Abschluss bildet ein zusammenfassendes Fazit (vgl. Abschnitt 5).

2. Entlassungskriterien im deutschen Arbeitsrecht

Das deutsche Arbeitsrecht beinhaltet explizit drei Entlassungskriterien, von denen zwei den Schutz von Arbeitnehmern zum Gegenstand haben und ein Entlassungskriterium, das die Interessen der Arbeitgeber berücksichtigt. Das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) beinhaltet einige allgemeine Regelungen zu Dienstverträgen. Bei der Auswahl zu entlassender Arbeitnehmer ist BGB §611a(1) Satz 1 zu berücksichtigen, nach dem Frauen nicht benachteiligt werden dürfen (vgl. Abb. 1). „Diskriminierungsfreiheit“ impliziert Chancengleichheit bei der Auswahl von Arbeitnehmern. Aufgrund moralischer und ethischer Motive sollte dies ein Grundprinzip sein, dem die Allokation von Ergebnissen bzw. Belastungen genügen muss, um als gerecht angesehen zu werden.

Kündigungen müssen nach dem KSchG §1 sozial gerechtfertigt sein. Neben einem guten Grund, der bei betriebsbedingten Kündigungen gegeben ist, müssen nach KSchG §1(3) Satz 1 „soziale Gesichtspunkte“ bei der Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer berücksichtigt werden (vgl. Abb. 1), selbst wenn es sich um einen Kleinbetrieb handelt, der nicht unter die Bestimmungen des KSchG fällt (vgl. BAG Urteil vom 21.2.2001, 2 AZR 15/00). Eine Auswahl nach „sozialen Gesichtspunkten“ orientiert sich in erster Linie an dem Bedarfsprinzip (Engelstad 1997; Konow 2001). Nach Dorndorf (1999) ist ein wesentlicher Grund für diese Vorschrift, dass Arbeitgeber die starken Restriktionen bei personen- und verhaltensbedingten Kündigungen nicht durch betriebsbedingte Kündigungen umgehen können. Der recht unbestimmte Begriff „soziale Gesichtspunkte“ kann zu Rechtsunsicherheit auf Seiten der Unternehmen führen (Jahn 2002: 33). Im Rahmen des Gesetzes zu Reformen am Arbeits-

markt wurde der Begriff konkretisiert. Seit dem 1. Januar 2004 müssen bei der Auswahl der Arbeitnehmer die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und eine Schwerbehinderung des Arbeitnehmers berücksichtigt werden. Eine Auswahl nach Länge der Betriebszugehörigkeit („last-in-first-out-rule“) entspricht dem Senioritätsprinzip (Engelstad 1998). Da es auch bereits geleistete Beiträge der Arbeitnehmer für das Unternehmen berücksichtigt, wird es dabei dem Beitragsprinzip gerecht (Adams 1965; Young 1993).

Abb. 1: Überblick der Entlassungskriterien im deutschen Arbeitsrecht

<p>Diskriminierungsfreiheit (BGB §611a(1)S.1)</p> <p><i>„Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme, insbesondere bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg, bei einer Weisung oder einer Kündigung, nicht wegen seines Geschlechts benachteiligen.“</i></p>
<p>Soziale Gesichtspunkte (KSchG §1(3)S.1 bis zum 31.12.2003)</p> <p><i>„Ist einem Arbeitnehmer aus dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne des Absatzes 2 gekündigt worden, so ist die Kündigung trotzdem sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat; auf Verlangen des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Gründe anzugeben, die zu der getroffenen sozialen Auswahl geführt haben.“</i></p> <p>Soziale Gesichtspunkte (KSchG §1(3)S.1 seit dem 1.1.2004)</p> <p><i>„(...), so ist die Kündigung trotzdem sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat; (...).“</i></p>
<p>Betriebliche Bedürfnisse (KSchG §1(3)S.2)</p> <p><i>„Satz 1 gilt nicht, wenn betriebstechnische, wirtschaftliche oder sonstige berechnete betriebliche Bedürfnisse die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer bestimmter Arbeitnehmer bedingen und damit der Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten entgegenstehen.“</i></p>

Arbeitgeber können bei der Auswahl zu entlassender Arbeitnehmer „betriebliche Bedürfnisse“ geltend machen. Denn in KSchG §1(3) Satz 2 wird den Arbeitgebern zugestanden, dass sie besonders wichtige Arbeitnehmer unabhängig von „sozialen Gesichtspunkten“ im Betrieb behalten dürfen (vgl. Abb. 1). Dieser Teil des Gesetzes orientiert sich am Leistungsprinzip und am Effizienzprinzip, nach dem die Minimierung der Gesamtkosten im Vordergrund steht, selbst wenn einzelne Gruppenmitglieder schlechter gestellt werden (Konow 2001). Besonders wichtige Arbeitnehmer können in diesem Sinne Arbeitnehmer mit betriebsspezifischem Humankapital oder implizitem Wissen sein, das durch längere Betriebszugehörigkeit erworben wurde. Der Ersatz solcher Arbeitnehmer ist häufig mit hohen Anpassungskosten verbunden, wodurch diese eine höhere Beschäftigungssicherheit generieren.

3. Datensatz und Methodik

In einer gesamtdeutschen repräsentativen Telefonumfrage wurden im Sommer 2004 etwa 3000 Personen zu dem Thema „Arbeit und Gerechtigkeit“ befragt (Stephan et al. 2006). Die hier analysierten Daten bestehen aus Statements und Szenarien, die aus

Sicht außenstehender Dritter, d.h. nicht betroffener Personen, beurteilt wurden. Diese Perspektive bringt den Vorteil einer gewissen Objektivität der Befragten mit sich, wodurch eher Aussagen in Bezug auf die Ausgestaltung von Gesetzen getroffen werden können (Konow 2003).

In der empirischen Analyse wird zuerst die Einstellung der deutschen Bevölkerung zum allgemeinen Kündigungsschutz analysiert. Hierzu wurde den Befragten folgende Frage gestellt:

In den letzten Jahren ist viel über den gesetzlichen Kündigungsschutz diskutiert worden. Was meinen Sie: Sollte man den gesetzlichen Kündigungsschutz (1) weiter ausbauen, (2) unverändert beibehalten, (3) eher einschränken oder (4) ganz abschaffen?

Neben einer deskriptiven Auswertung des Antwortverhaltens von allen Befragten, Ostdeutschen, Gewerkschaftsmitgliedern und Arbeitslosen erfolgen Probit Schätzungen, um die Determinanten der Beurteilung festzustellen. Es werden zwei Spezifikationen verwendet. Die erste Spezifikation beinhaltet als Kontrollvariablen nur Informationen, die für alle Beobachtungen vorliegen (vgl. oberen Teil von Tabelle 1). Die Zweite beinhaltet dagegen auch erwerbsbezogene Variablen (vgl. unteren Teil von Tabelle 1), so dass in dieser Schätzung nur Erwerbstätige berücksichtigt werden. Die möglichen Antworten auf die obige Frage sind mit Eins bis Vier kodiert und folgen einer gewissen natürlichen Ordnung. Denn ein höherer Wert kann als ablehnendere Haltung gegenüber den Restriktionen des Kündigungsschutzes interpretiert werden. Daher werden zunächst geordnete Probit Schätzungen durchgeführt. Alternativ können die Antworten als verschiedene Alternativen interpretiert werden, die keiner eindeutigen natürlichen Ordnung folgen (Ausbau vs. Einschränkung). In diesem Fall

Tab. 1: Erklärende Variablen für multivariate Schätzungen

	Fallzahl	Mittelwert	Standardabweichung
Ostdeutschland	3036	0,52	0,50
Gewerkschaftsmitgliedschaft	3036	0,16	0,37
Arbeitslos	3036	0,14	0,35
Erwerbstätig	3036	0,68	0,47
Weibliche Befragte	3036	0,61	0,49
Alter 30-39	3036	0,24	0,43
Alter 40-49	3036	0,32	0,47
Alter 50-59	3036	0,27	0,44
Lehre, Ausbildung o.ä.	3036	0,68	0,47
Hochschulabschluss	3036	0,23	0,42
Selbständig, Freiberufler	2054	0,13	0,33
Befristeter Arbeitsvertrag	2054	0,10	0,30
Teilzeitbeschäftigung (<32Std./Woche)	2054	0,23	0,42
Nettoarbeitseinkommen (€1000-€2000)	2054	0,44	0,50
Nettoarbeitseinkommen (>€2000)	2054	0,19	0,39
Kleinbetrieb (<10 Beschäftigte)	2054	0,20	0,40
Großbetrieb (>200 Beschäftigte)	2054	0,53	0,50
Öffentlicher Dienst	2054	0,31	0,46
Arbeitnehmervertretung im Betrieb	2054	0,58	0,49

Anmerkungen: Alle erklärenden Variablen sind Dummy-Variablen, d.h. sie haben eine 0/1-Kodierung (Nein/ Ja). Die Variablen im oberen Teil der Tabelle sind für alle Beobachtungen im Datensatz verfügbar, während die Variablen im unteren Teil nur für Erwerbstätige beobachtbar sind.

wäre die für geordnete Probit Schätzungen notwendige Bedingung einer monotonen Beziehung zwischen der latenten Variablen und den beobachteten Werten nicht erfüllt. Daher werden ergänzend multinomiale Probit Schätzungen durchgeführt. Da die Antwort den Kündigungsschutz unverändert beizubehalten die stärkste Ausprägung besitzt und die Antworten Ausbau und Lockerung trennt, dient sie als Basisgruppe. Dies erleichtert zudem die Interpretation der Ergebnisse in Bezug auf Ausbau und Lockerung des Kündigungsschutzes (Greene 2003: 719ff.; Verbeek 2004: 203ff.).

In einem weiteren Schritt wird der Focus auf die Entlassungskriterien gerichtet. Zu diesem Zweck werden folgende Gerechtigkeitsstatements ausgewertet:

Wenn ein Unternehmen betriebsbedingte Kündigungen ausspricht, kann es die Betroffenen nach verschiedenen Kriterien aus der Belegschaft auswählen. Sagen Sie mir bitte zu jedem der folgenden Kriterien, ob Sie diese (0) sehr ungerecht, (1) eher ungerecht, (2) eher gerecht oder (3) sehr gerecht finden. Das Unternehmen entlässt zuerst

...

- ... diejenigen Mitarbeiter, die am kürzesten im Betrieb sind (A).
- ... die Mitarbeiter, die weniger qualifiziert sind (B).
- ... die Mitarbeiter, die keine Kinder haben (C).
- ... die Frauen, deren Männer eine Arbeit haben (D).
- ... die Männer, deren Frauen eine Arbeit haben (E).

Im Einzelnen sind die zu beurteilenden Entlassungskriterien auch in Tabelle 6 in Abschnitt 4.2 aufgeführt. Die Akzeptanz der in Abschnitt 2 beschriebenen gesetzlich festgelegten Auswahlrichtlinien wird konkret an den fünf Einzelkriterien (A-E) überprüft, die jeweils „Diskriminierungsfreiheit“ (D, E), „sozialen Gesichtspunkten“ (A, C, D, E) und „betrieblichen Bedürfnissen“ (A, B) zugeordnet werden können:

„Diskriminierungsfreiheit“ wird über die Beurteilung der betriebsbedingten Kündigungen von Frauen (D) und Männern (E) erfasst. Dem Prinzip der Chancengleichheit folgend, sollte bei der Auswahlentscheidung kein Unterschied zwischen den Geschlechtern gemacht werden.

„Soziale Gesichtspunkte“ sind in der Untersuchung zum einen die finanzielle Verantwortung für Kinder (C) und zum anderen ein zweites Haushaltseinkommen durch den Ehepartner (D, E). Im zweiten Fall ist die soziale Härte der Kündigung geringer, da die finanziellen Konsequenzen einer erfolgten Kündigung im Gegensatz zu Alleinverdienern durch ein weiteres Einkommen abgefedert werden können. Des Weiteren treffen betriebsbedingte Kündigungen Arbeitnehmer mit einer längeren Betriebszugehörigkeit (A) härter, da sie stärker im sozialen Geflecht des Betriebes eingebunden sind, aufgrund des meist höheren Alters schlechtere Arbeitsmarktchancen haben und eine erfolgte Kündigung kaum durch eine äquivalente neue Arbeitsstelle mit gleichen Arbeitsbedingungen (z.B. Lohn, Position) kompensieren können.

„Betriebliche Bedürfnisse“ werden durch die Höhe der Qualifikation (B) und die Länge der Betriebszugehörigkeit (A) der zu entlassenden Arbeitnehmer berücksichtigt. Falls bestimmte Tätigkeiten, z.B. aufgrund technischer Gegebenheiten oder intellektueller Herausforderungen, ein Mindestmaß an Qualifikationen voraussetzen, so ist es im betrieblichen Interesse Arbeitnehmer zu entlassen, die dieses Mindestmaß nicht erfüllen. Weiterhin sind gemäß der Humankapitaltheorie Arbeitnehmer mit höheren

Qualifikationen produktiver (Becker 1993). Da Arbeitnehmer auch während ihrer alltäglichen Arbeit Humankapital erwerben, ist die Länge der Betriebszugehörigkeit ein geeigneter Indikator für die Höhe von allgemeinem (z.B. berufsfachliche Qualifikationen) und betriebsspezifischem Humankapital. Daher sollten Arbeitnehmer mit einer längeren Betriebszugehörigkeit produktiver sein. Der Humankapitaltheorie entsprechend teilen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowohl die Kosten als auch die Erträge der Investitionen in betriebsspezifisches Humankapital. Wird ein Arbeitnehmer mit betriebsspezifischen Qualifikationen vor Ende des Amortisationszeitraumes entlassen, so entgehen dem Betrieb einkalkulierte Erträge. Darüber hinaus ist eine lange Betriebszugehörigkeit ein Indikator für ein gutes Matching, d.h. der Arbeitnehmer hat sich bereits als geeignet für die Ausübung bestimmter Tätigkeiten im Betrieb erwiesen.

Die empirischen Auswertungen für die Beurteilung der Entlassungskriterien erfolgen mittels deskriptiver Statistiken und gepaarten t-Tests auf Gleichheit der Mittelwerte. Es werden dabei nur Beobachtungen berücksichtigt, die alle Entlassungskriterien beurteilt haben („complete cases“). Die Mittelwertvergleiche werden auch getrennt für Ostdeutsche, Gewerkschaftsmitglieder und Arbeitslose vorgenommen.

Einen alternativen empirischen Zugang zur Gerechtigkeitsbeurteilung von Entlassungskriterien bieten hypothetische Szenarien. Der Aufbau eines typischen Szenarios sei kurz erläutert. In einem ersten Satz wird zunächst der auslösende Schock für die betriebsbedingten Kündigungen genannt, der hier aus einem Absatzeinbruch besteht. Daran anschließend wird präzisiert, welche Gruppe von Beschäftigten die Maßnahme trifft (Ingenieure, Produktionsarbeiter, Produktionsarbeiterinnen), über welche Art von Qualifikationen (allgemein, spezifisch) und Länge der Betriebszugehörigkeit (2 Jahre, 10 Jahre) die betroffene Gruppe verfügt. Die hier ausgewählten Szenariovarianten beziehen sich jeweils auf Kündigungen ohne abmildernde Maßnahmen, d.h. die Firma hält lediglich die gesetzlichen Mindeststandards ein. Ein Beispiel für ein typisches Szenario ist das folgende (für die Zusammensetzung aller Szenarien vgl. Tabelle 8 in Abschnitt 4.2):

Das wirtschaftliche Überleben eines Unternehmens ist durch einen allgemeinen Absatzeinbruch bedroht. Das Unternehmen entlässt daher eine Anzahl von Ingenieuren, die seit ca. zehn Jahren in dem Unternehmen beschäftigt sind. Die Betroffenen sind Spezialisten für eine Produktionstechnik, die in anderen Unternehmen selten eingesetzt wird. Ihnen wird unter Einhaltung der gesetzlichen Mindeststandards gekündigt. Halten Sie die Kündigungen für (0) sehr ungerecht, (1) eher ungerecht, (2) eher gerecht oder (3) sehr gerecht.

Aufgrund der Länge der Szenarien und um Verzerrungen im Antwortverhalten durch eine Anpassung an die vermeintlichen Erwartungen des Interviewers zu vermeiden, wurde bei der Befragung ein Between-Subjects-Approach gewählt. Bei diesem Befragungsansatz wird jedes Szenario nur einer hinreichend großen Teilmenge der Befragten vorgetragen. Daher musste für die multivariate Analyse eine neue abhängige Variable generiert werden, die die Beurteilungen der einzelnen Szenarien enthält. Da die abhängige Variable einer eindeutigen natürlichen Ordnung von Null bis Drei folgt, werden erneut geordnete Probit Schätzungen für alle Befragten sowie für Erwerbstätige

ge durchgeführt. Als Kontrollvariablen dienen die gleichen Variablen wie in den Schätzungen zum Kündigungsschutz (vgl. Tabelle 1).

4. Empirische Evidenz

4.1 Beurteilung des allgemeinen Kündigungsschutzes

Die Interviewten wurden zunächst gefragt, ob man den gesetzlichen Kündigungsschutz (1) weiter ausbauen, (2) unverändert beibehalten, (3) eher einschränken oder (4) ganz abschaffen sollte. Die Antworten in Tabelle 2 zeigen, dass sich fast die Hälfte aller Befragten für ein unverändertes Beibehalten des Kündigungsschutzes ausspricht. 23% der Befragten wünschen sich einen Ausbau, 21% eine Einschränkung und 8% sogar die Abschaffung des Kündigungsschutzes. Ostdeutsche Befragte haben eine etwas stärkere Ausprägung in den Extremwerten Ausbau (26%) und Abschaffung (10%). Für Gewerkschaftsmitglieder hat der Kündigungsschutz einen signifikant höheren Stellenwert, wie ein Mittelwertvergleich zeigt. Auch für Arbeitslose ist der Mittelwert signifikant geringer, was für eine positivere Einstellung gegenüber dem Kündigungsschutz spricht. Auffällig ist die recht hohe Varianz im Antwortverhalten von Arbeitslosen aufgrund stärkerer Ausprägungen in den Extremwerten Ausbau (34%) und Abschaffung (10%).

Tab. 2: Zukunft des Kündigungsschutzes

	Fallzahl	Häufigkeiten der Antworten				Mittelwert (Standardabweichung)
		(1)	(2)	(3)	(4)	
Alle Befragte	2921	23%	47%	21%	8%	2,15 (0,87)
Ostdeutsche	1537	26%	44%	20%	10%	2,13 (0,91)
Gewerkschaft	482	25%	56%	16%	3%	1,98 (0,73)
Arbeitslose	408	34%	44%	13%	10%	1,98 (0,92)

Anmerkungen: Zukunft des Kündigungsschutzes konnte mit (1) weiter ausbauen, (2) unverändert beibehalten, (3) eher einschränken und (4) ganz abschaffen beurteilt werden. Prozentangaben sind gerundet und addieren sich daher nicht immer auf 100%.

Zwecks Kontrolle der gerade beschriebenen Unterschiede und zur Feststellung weiterer Determinanten der Beurteilung, werden zunächst zwei geordnete Probit Schätzungen mit der Einschätzung zur Zukunft des Kündigungsschutzes als abhängige ordinale Variable durchgeführt. Ein höherer Wert ist als ablehnendere Haltung des Befragten zu den Restriktionen des KSchG zu interpretieren, d.h. der Kündigungsschutz hat einen geringeren Stellenwert. Die erste Schätzung in Tabelle 3 wurde mit allen Beobachtungen durchgeführt, während die zweite Schätzung nur Erwerbstätige berücksichtigt, wodurch einige zusätzliche erklärende Variablen einbezogen werden können. Ostdeutsche haben gegenüber Westdeutschen keine signifikant unterschiedliche Meinung zum Kündigungsschutz, wogegen Gewerkschaftsmitglieder und Arbeitslose die Schutzfunktion des KSchG weitaus positiver beurteilen. Frauen beurteilen den Schutz vor Kündigungen durch Arbeitsgesetze ebenfalls positiver. Im Vergleich zur Referenzgruppe der 20- bis 29jährigen beurteilen ältere Arbeitnehmer die Restriktionen des KSchG kritischer. Ebenso nehmen Akademiker eine kritischere Haltung ein. Die Schätzung für Erwerbstätige zeigt zudem, dass Selbständige und Freiberufler sowie Besserverdienende die Restriktionen durch den Kündigungsschutz stärker ablehnen.

Ein Hochschulabschluss hat hier keinen signifikanten Einfluss mehr. Bemerkenswert ist außerdem, dass Erwerbstätige in Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten, die also nicht vom Kündigungsschutz gedeckt sind, keine signifikant unterschiedliche Meinung zum aktuellen KSchG haben.

Tab. 3: Determinanten der Beurteilung des Kündigungsschutzes (geordnetes Probit)

	alle Befragten			nur Erwerbstätige		
Ostdeutschland	-0,021	<i>0,041</i>		0,016	<i>0,051</i>	
Gewerkschaftsmitgliedschaft	-0,329	<i>0,055</i>	***	-0,222	<i>0,066</i>	***
Arbeitslos	-0,240	<i>0,076</i>	***			
Erwerbstätig	0,011	<i>0,057</i>				
Weibliche Befragte	-0,296	<i>0,042</i>	***	-0,223	<i>0,056</i>	***
Alter 30-39	0,235	<i>0,068</i>	***	0,166	<i>0,085</i>	*
Alter 40-49	0,133	<i>0,065</i>	**	0,044	<i>0,084</i>	
Alter 50-59	0,290	<i>0,066</i>	***	0,152	<i>0,089</i>	*
Lehre, Ausbildung o.ä.	-0,040	<i>0,079</i>		-0,251	<i>0,119</i>	**
Hochschulabschluss	0,280	<i>0,087</i>	***	0,011	<i>0,127</i>	
Selbständig, Freiberufler				0,453	<i>0,091</i>	***
Befristeter Arbeitsvertrag				-0,060	<i>0,084</i>	
Teilzeitbeschäftigung (<32Std./Woche)				-0,081	<i>0,067</i>	
Nettoarbeitseinkommen (€1000-€2000)				0,047	<i>0,061</i>	
Nettoarbeitseinkommen (>€2000)				0,217	<i>0,082</i>	***
Kleinbetrieb (<10 Beschäftigte)				0,075	<i>0,084</i>	
Großbetrieb (>200 Beschäftigte)				-0,029	<i>0,084</i>	
Öffentlicher Dienst				0,017	<i>0,071</i>	
Arbeitnehmervertretung im Betrieb				-0,131	<i>0,083</i>	
Cut point 1	-0,826	<i>0,083</i>		-1,090	<i>0,143</i>	
Cut point 2	0,498	<i>0,082</i>		0,302	<i>0,142</i>	
Cut point 3	1,364	<i>0,085</i>		1,267	<i>0,144</i>	
Fallzahl	2921			1987		
Likelihood Ratio Test $\chi^2(10 17)$	170,610			197,800		
Prob > χ^2	0,000			0,000		
Pseudo R ²	0,024			0,041		
Log likelihood	-3506,460			-2325,741		

Anmerkungen: Geordnete Probit Schätzungen. Höherer Wert der abhängigen Variable impliziert eine ablehnendere Haltung des Befragten zum KSchG: (1) weiter ausbauen, (2) unverändert beibehalten, (3) eher einschränken und (4) ganz abschaffen. Koeffizienten sind signifikant auf dem * 10%-Niveau, ** 5%-Niveau und *** 1%-Niveau. Standardfehler sind kursiv.

Die zusätzlich durchgeführten multinomialen Probit Schätzungen in Tabelle 4 und Tabelle 5 bestätigen grundsätzlich die bereits beschriebenen Einflüsse. Sie zeigen aber auch einige Unterschiede und geben einige zusätzliche Erkenntnisse. Ostdeutsche Befragte präferieren mit signifikant höherer Wahrscheinlichkeit die Extremwerte Ausbau und Abschaffung des Kündigungsschutzes. Dieser Befund konnte in den obigen

geordneten Probit Schätzungen nicht festgestellt werden, bestätigt aber die deskriptiven Ergebnisse aus Tabelle 2. Gewerkschaftsmitglieder sprechen sich seltener für eine Einschränkung oder sogar Abschaffung des Kündigungsschutzes aus als nichtgewerkschaftlich organisierte Befragte. Arbeitslose sind mit signifikant höherer Wahrscheinlichkeit für einen Ausbau des Kündigungsschutzes. Frauen sind eher an einem Ausbau als an einer Einschränkung oder Abschaffung interessiert, während ältere Befragte einen Ausbau stärker ablehnen und eine Abschaffung stärker befürworten. Hochschulabsolventen lehnen einen weiteren Ausbau des Kündigungsschutzes stärker ab und sprechen sich eher für eine Einschränkung als für eine vollständige Abschaffung aus. In den Schätzungen für Erwerbstätige in Tabelle 5 werden die Ergebnisse für Ostdeutsche, Gewerkschaftsmitglieder und weibliche Befragte bestätigt. Bei älteren erwerbstätigen Arbeitnehmern ist die in der Schätzung für alle Befragten festgestellte Präferenz für eine Abschaffung des Kündigungsschutzes nicht mehr gegeben. Die erwerbsbezogenen Variablen zeigen ferner, dass Selbständige und Freiberufler mit höherer Wahrscheinlichkeit für eine Einschränkung und Abschaffung des Kündigungsschutzes sind. Befragte, in deren Betrieb eine Arbeitnehmervertretung existiert, haben dagegen eine ablehnendere Haltung gegenüber Einschränkungen und der Abschaffung des Kündigungsschutzes.

Tab. 4: Determinanten der Beurteilung des Kündigungsschutzes
(multinomiales Probit für alle Befragte)

	(1) Kündigungsschutz weiter ausbauen			(3) Kündigungsschutz eher einschränken			(4) Kündigungsschutz ganz abschaffen		
Ostdeutschland	0,302	<i>0,077</i>	***	0,115	<i>0,077</i>		0,337	<i>0,095</i>	***
Gewerkschaftsmitgliedschaft	0,002	<i>0,099</i>		-0,451	<i>0,107</i>	***	-0,841	<i>0,154</i>	***
Arbeitslos	0,337	<i>0,133</i>	**	-0,187	<i>0,148</i>		-0,023	<i>0,169</i>	
Erwerbstätig	-0,042	<i>0,105</i>		0,053	<i>0,107</i>		-0,085	<i>0,130</i>	
Weibliche Befragte	0,234	<i>0,078</i>	***	-0,204	<i>0,077</i>	***	-0,422	<i>0,094</i>	***
Alter 30-39	-0,320	<i>0,122</i>	***	-0,037	<i>0,124</i>		0,322	<i>0,163</i>	**
Alter 40-49	-0,185	<i>0,116</i>		-0,176	<i>0,121</i>		0,336	<i>0,159</i>	**
Alter 50-59	-0,503	<i>0,120</i>	***	-0,204	<i>0,123</i>	*	0,364	<i>0,159</i>	**
Lehre, Ausbildung o.ä.	-0,164	<i>0,141</i>		-0,271	<i>0,147</i>	*	-0,165	<i>0,182</i>	
Hochschulabschluss	-0,508	<i>0,161</i>	***	0,291	<i>0,159</i>	*	-0,147	<i>0,201</i>	
Konstante	-0,437	<i>0,147</i>	***	-0,298	<i>0,148</i>	**	-1,147	<i>0,193</i>	***
Fallzahl	2921								
Wald Test $\chi^2(30)$	273,090								
Prob > χ^2	0,000								
Pseudo R ²	0,041								
Log likelihood	-3445,262								

Anmerkungen: Multinomiale Probit Schätzungen für alle Beobachtungen. Abhängige Variable ist den Kündigungsschutz (1) weiter auszubauen, (2) unverändert beizubehalten, (3) eher einzuschränken und (4) ganz abzuschaffen, wobei (2) die Basisgruppe ist. Koeffizienten sind signifikant auf dem * 10%-Niveau, ** 5%-Niveau und *** 1%-Niveau. Standardfehler sind kursiv.

Tab 5: Determinanten der Beurteilung des Kündigungsschutzes
(multinomiales Probit für Erwerbstätige)

	(1) Kündigungsschutz weiter ausbauen		(3) Kündigungsschutz eher einschränken		(4) Kündigungsschutz ganz abschaffen	
Ostdeutschland	0,263	<i>0,097</i> ***	0,133	<i>0,095</i>	0,389	<i>0,123</i> ***
Gewerkschaftsmitgliedschaft	0,132	<i>0,119</i>	-0,204	<i>0,123</i> *	-0,443	<i>0,184</i> **
Weibliche Befragte	0,094	<i>0,108</i>	-0,185	<i>0,103</i> *	-0,399	<i>0,131</i> ***
Alter 30-39	-0,425	<i>0,156</i> ***	-0,166	<i>0,156</i>	-0,001	<i>0,202</i>
Alter 40-49	-0,295	<i>0,150</i> *	-0,301	<i>0,154</i> **	-0,076	<i>0,200</i>
Alter 50-59	-0,525	<i>0,163</i> ***	-0,327	<i>0,164</i> **	-0,055	<i>0,210</i>
Lehre, Ausbildung o.ä.	-0,091	<i>0,221</i>	-0,318	<i>0,220</i>	-0,617	<i>0,255</i> **
Hochschulabschluss	-0,367	<i>0,240</i>	0,163	<i>0,232</i>	-0,652	<i>0,277</i> **
Selbständig, Freiberufler	0,267	<i>0,184</i>	0,712	<i>0,165</i> ***	0,911	<i>0,183</i> ***
Befristeter Arbeitsvertrag	0,073	<i>0,153</i>	-0,052	<i>0,156</i>	-0,005	<i>0,207</i>
Teilzeitbeschäftigung (<32Std./Woche)	0,159	<i>0,122</i>	0,019	<i>0,125</i>	-0,051	<i>0,168</i>
Nettoarbeitseinkommen (€1000- €2000)	-0,074	<i>0,111</i>	-0,016	<i>0,113</i>	-0,002	<i>0,143</i>
Nettoarbeitseinkommen (>€2000)	-0,265	<i>0,166</i>	0,222	<i>0,149</i>	0,235	<i>0,183</i>
Kleinbetrieb (<10 Beschäftigte)	-0,073	<i>0,159</i>	-0,052	<i>0,154</i>	0,119	<i>0,176</i>
Großbetrieb (>200 Beschäftigte)	-0,011	<i>0,154</i>	0,014	<i>0,155</i>	-0,143	<i>0,204</i>
Öffentlicher Dienst	0,068	<i>0,133</i>	0,099	<i>0,132</i>	0,015	<i>0,189</i>
Arbeitnehmervertretung im Betrieb	-0,141	<i>0,153</i>	-0,324	<i>0,154</i> **	-0,365	<i>0,195</i> *
Konstante	-0,330	<i>0,261</i>	-0,096	<i>0,259</i>	-0,525	<i>0,311</i> *
Fallzahl	1987					
Wald Test $\chi^2(51)$	269,860					
Prob > χ^2	0,000					
Pseudo R ²	0,366					
Log likelihood	-2277,794					

Anmerkungen: Multinomiale Probit Schätzungen für Erwerbstätige. Abhängige Variable ist den Kündigungsschutz (1) weiter auszubauen, (2) unverändert beizubehalten, (3) eher einzuschränken und (4) ganz abzuschaffen, wobei (2) die Basisgruppe ist. Koeffizienten sind signifikant auf dem * 10%-Niveau, ** 5%-Niveau und *** 1%-Niveau. Standardfehler sind kursiv.

Insgesamt sprechen die Ergebnisse dafür, dass Befragte mit besseren Arbeitsmarktchancen und Erwerbssituationen ebenso wie Befragte mit Erfahrungen als Arbeitgeber den Restriktionen des Kündigungsschutzes ablehnender und einer Lockerung oder sogar Abschaffung offener gegenüber stehen. Zwischen Ost- und Westdeutschen bestehen nur geringe Unterschiede im Antwortverhalten, da Ostdeutsche zum einen etwas stärker für einen Ausbau und zum anderen etwas stärker für eine gänzliche Abschaffung des Kündigungsschutzes plädieren. Gewerkschaftsmitglieder stehen Einschränkungen des Kündigungsschutzes wesentlich kritischer gegenüber als nichtgewerkschaftlich organisierte Befragte. Arbeitslose haben ebenfalls Präferenzen für ei-

nen stärkeren Kündigungsschutz. Dieser Befund spricht dafür, dass Arbeitslose aufgrund ihrer eigenen Erfahrungen den Schutz vor Kündigungen als notwendig erachten und ihn weniger als hinderlich bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz empfinden bzw. dem potentiellen Schutz stärkere Bedeutung zumessen als der geringeren Wiederbeschäftigungschance, die mit einer längeren Dauer der Arbeitslosigkeit einhergeht.

4.2 Beurteilung einzelner Entlassungskriterien

Um einen genaueren Einblick in die Akzeptanzbeurteilung der Entlassungskriterien zu erhalten, wurden die Befragten darum gebeten verschiedene Auswahlkriterien (A-E) mit (0) sehr ungerecht, (1) eher ungerecht, (2) eher gerecht und (3) sehr gerecht zu beurteilen. Tabelle 6 beinhaltet die Häufigkeiten und die Mittelwerte der Beurteilungen der einzelnen Entlassungskriterien.

Tab. 6: Einzelne Entlassungskriterien

Das Unternehmen entlässt zuerst ...	Häufigkeiten der Antworten (alle Befragte)				Mittelwerte (Standardabweichung)			
	(0)	(1)	(2)	(3)	Alle Befragte N=2820	Ostdeutsche N=1474	Gewerkschaft N=449	Arbeitslose N=400
... diejenigen Mitarbeiter, die am kürzesten im Betrieb sind. (A)	7%	25%	53%	16%	1,77 (0,79)	1,74 (0,81)	1,70 (0,80)	1,68 (0,80)
... die Mitarbeiter, die weniger qualifiziert sind. (B)	5%	29%	54%	12%	1,74 (0,73)	1,76 (0,73)	1,63 (0,79)	1,76 (0,79)
... die Mitarbeiter, die keine Kinder haben. (C)	10%	35%	50%	5%	1,51 (0,75)	1,49 (0,75)	1,49 (0,71)	1,53 (0,71)
... die Frauen, deren Männer eine Arbeit haben. (D)	17%	41%	38%	5%	1,31 (0,80)	1,27 (0,78)	1,23 (0,78)	1,32 (0,78)
... die Männer, deren Frauen eine Arbeit haben. (E)	16%	50%	32%	3%	1,21 (0,73)	1,21 (0,73)	1,18 (0,73)	1,21 (0,73)

Anmerkungen: Entlassungskriterien konnten mit (0) sehr ungerecht, (1) eher ungerecht, (2) eher gerecht und (3) sehr gerecht beurteilt werden. Prozentangaben sind gerundet und müssen sich daher nicht auf 100% addieren.

In Tabelle 7 sind die Mittelwertdifferenzen zwischen den einzelnen Entlassungskriterien dargestellt. Eine Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer nach Länge der Betriebszugehörigkeit (Senioritäts- und Beitragsprinzip) und Höhe der Qualifikationen (Leistungs- und Effizienzprinzip) wird insgesamt am gerechtesten beurteilt. Beide Entlassungskriterien können dem „betrieblichen Bedürfnis“ zugerechnet werden, wobei die Länge der Betriebszugehörigkeit auch Bestandteil „sozialer Gesichtspunkte“ ist, da sie in gewissem Ausmaß auch dem Bedarfsprinzip Rechnung trägt. Sowohl die

Auswahl nach Länge der Betriebszugehörigkeit als auch nach Höhe der Qualifikationen wird dem „sozialen Gesichtspunkt“ vorgezogen, dass der Arbeitnehmer Kinder zu versorgen hat. Mit einigem Abstand folgen dann die „sozialen Gesichtspunkte“, bei denen die Existenz eines zweiten Haushaltseinkommens berücksichtigt wird. Zudem empfinden die Befragten die betriebsbedingten Kündigungen von Frauen, deren Männer einen Arbeitsplatz haben, signifikant gerechter als die von Männern, deren Frauen einen Arbeitsplatz haben, was gegen das Prinzip der Chancengleichheit spricht.

Tab. 7: Mittelwertvergleiche der Entlassungskriterien

	Alle Befragte	Ost-deutsche	Gewerkschaft	Arbeitslose
Kürzere Betriebszugehörigkeit (A) – weniger Qualifikationen (B)	0,03*	-0,02	0,07	-0,08
Kürzere Betriebszugehörigkeit (A) – keine Kinder (C)	0,26***	0,26***	0,22***	0,15***
Kürzere Betriebszugehörigkeit (A) – 2. HH Einkommen durch Mann (D)	0,47***	0,47***	0,47***	0,36***
Kürzere Betriebszugehörigkeit (A) – 2. HH Einkommen durch Frau (E)	0,56***	0,53***	0,52***	0,47***
Weniger Qualifikation (B) – keine Kinder (C)	0,23***	0,27***	0,15***	0,23***
Weniger Qualifikation (B) – 2. HH Einkommen durch Mann (D)	0,43***	0,49***	0,40***	0,44***
Weniger Qualifikation (B) – 2. HH Einkommen durch Frau (E)	0,53***	0,55***	0,45***	0,55***
Keine Kinder (C) – 2. HH Einkommen durch Mann (D)	0,20***	0,21***	0,25***	0,20***
Keine Kinder (C) – 2. HH Einkommen durch Frau (E)	0,30***	0,27***	0,30***	0,32***
Frauen (D) – Männer (E)	0,09***	0,06***	0,05*	0,12***

Anmerkungen: Entlassungskriterien konnten mit (0) sehr ungerecht, (1) eher ungerecht, (2) eher gerecht und (3) sehr gerecht beurteilt werden. Differenzen der Mittelwerte sind bei einem gepaarten t-Test signifikant auf dem * 10%-Niveau, ** 5%-Niveau und *** 1%-Niveau.

„Diskriminierungsfreiheit“ scheint auf Basis dieses Ergebnisses kein Grundprinzip zu sein, dem Entlassungskriterien folgen müssen, um als gerecht beurteilt zu werden. Jedoch sollte dieser Befund nicht als Argument zur Abschaffung der Chancengleichheit dienen, sondern eher Anstoß zur weiteren Erforschung des Themas geben. Die Ergebnisse zeigen weiterhin, dass die Befragten eine Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer nach „betrieblichen Bedürfnissen“ mindestens genauso gerecht beurteilen wie eine Auswahl nach „sozialen Gesichtspunkten“. „Betriebliche Bedürfnisse“

entsprechen somit auch dem Gerechtigkeitsempfinden der Bevölkerung und nicht nur dem Wunsch von Unternehmern. Anscheinend ist das Bewusstsein der Bevölkerung für Effizienz- und Leistungsgesichtspunkte größer, als es ihr meistens zugetraut wird, d.h. sie folgt implizit ökonomischen Kriterien. Daher sollten Reformen hinsichtlich einer etwas stärkeren Berücksichtigung von Arbeitgeberinteressen bei der Auswahl zu entlassender Arbeitnehmer nicht grundsätzlich auf Ablehnung stoßen.

Die Beurteilungsunterschiede zwischen der Gesamtbevölkerung, Ostdeutschen, Gewerkschaftsmitgliedern und Arbeitslosen sind recht gering. Ostdeutsche haben lediglich eine geringfügig stärkere Präferenz für „betriebliche Bedürfnisse“ in Form von Qualifikationen. Gewerkschaftsmitglieder beurteilen jedes einzelne Entlassungskriterium ungerechter, was mit einer grundsätzlich ablehnenderen Haltung gegenüber Kündigungen begründet werden kann. Der Mittelwertvergleich zeigt aber bei Gewerkschaftsmitgliedern die gleiche Präferenzstruktur wie bei allen Befragten, auch wenn „betriebliche Bedürfnisse“, insbesondere die Auswahl nach Höhe der Qualifikationen, gegenüber „sozialen Gesichtspunkten“ nicht mehr ganz so stark vorgezogen werden. Zudem scheint Chancengleichheit für Gewerkschaftsmitglieder einen höheren Stellenwert zu besitzen, da sie betriebsbedingte Kündigungen von Männern nur schwach signifikant ungerechter beurteilen als die von Frauen. Für Arbeitslose ergibt sich ebenfalls die gleiche Präferenzstruktur, aber eine Auswahl nach Länge der Betriebszugehörigkeit wird weitaus weniger stark befürwortet. Ein Grund hierfür könnte die nicht existente Betriebszugehörigkeit eines Arbeitslosen sein. Wenn ein Arbeitsloser eine Arbeit annimmt, wird er als Neueinsteiger im Betrieb als erster einer Auswahl nach dem Senioritätsprinzip zum Opfer fallen. Diese Erfahrung könnten einige arbeitslose Befragte bereits gemacht haben und andere könnten sich zumindest dieses Risikos bewusst sein. Daher ist es auch plausibel, dass für Arbeitslose eine Auswahl nach Qualifikationen attraktiver erscheint, zumindest solange es sich um allgemeine bzw. formale Qualifikationen handelt. Denn bei einer Auswahl nach betriebspezifischen Qualifikationen wären die betrieblichen Neueinsteiger erneut benachteiligt.

Einige Entlassungskriterien können alternativ mit Hilfe von Szenarien analysiert werden (vgl. Tabelle 8). Zur Einschätzung der Szenarien standen den Befragten vier Antwortkategorien zur Auswahl: (0) sehr ungerecht, (1) eher ungerecht, (2) eher gerecht und (3) sehr gerecht. Die Ergebnisse der geordneten Probit Schätzungen in Tabelle 9 bestätigen die Bedeutung von Qualifikationen und Länge der Betriebszugehörigkeit bei der Auswahl zu entlassender Arbeitnehmer. Denn die betriebsbedingten Kündigungen werden signifikant gerechter beurteilt, falls die Arbeitnehmer eine Betriebszugehörigkeit von zwei Jahren anstelle von zehn Jahren haben sowie allgemeines anstatt betriebspezifisches Humankapital besitzen. Der Einfluss der Berufsgruppe (Ingenieure vs. Produktionsarbeiter) ist dagegen nicht signifikant. Des Weiteren werden die betriebsbedingten Kündigungen von Arbeiterinnen gegenüber denen von Arbeitern ungerechter beurteilt. Auch wenn bei den obigen Entlassungskriterien (D, E) die betriebsbedingte Kündigung von Männern ungerechter beurteilt wird als die von Frauen, zeigen beide Ergebnisse, dass durchaus zwischen weiblichen und männlichen Betroffenen differenziert wird. Eine eindeutige Aussage, in welche Richtung eine Diskriminierung gehen könnte, kann allerdings nicht getroffen werden. Die Schätzungen zeigen weiterhin, dass Gewerkschaftsmitglieder, weibliche, ältere und arbeitslose

Befragte sowie befristet Beschäftigte die Entlassungsszenarien ungerechter beurteilen. Hochschulabsolventen, Selbständige bzw. Freiberufler und Erwerbstätige mit einem hohen Einkommen akzeptieren betriebsbedingte Kündigungen dagegen eher.

Tab. 8: Entlassungsszenarien

Zusammensetzung der Szenarien	Alle Befragte		
	Fallzahl	Mittelwert	Standardabw.
Absatzeinbruch, Ingenieure, 10 Jahre Betriebszugehörigkeit, spezifisches Humankapital, harte Kündigung	272	1,14	0,81
Absatzeinbruch, Produktionsarbeiter, 10 Jahre Betriebszugehörigkeit, allgemeines Humankapital, harte Kündigung	337	1,39	0,75
Absatzeinbruch, Produktionsarbeiterinnen, 10 Jahre Betriebszugehörigkeit, allgemeines Humankapital, harte Kündigung	300	1,19	0,78
Absatzeinbruch, Ingenieure, 10 Jahre Betriebszugehörigkeit, allgemeines Humankapital, harte Kündigung	304	1,47	0,82
Absatzeinbruch, Produktionsarbeiter, 2 Jahre Betriebszugehörigkeit, allgemeines Humankapital, harte Kündigung	268	1,56	0,81
Absatzeinbruch, Ingenieure, 2 Jahre Betriebszugehörigkeit, spezifisches Humankapital, harte Kündigung	284	1,42	0,77
Absatzeinbruch, Produktionsarbeiter, 10 Jahre Betriebszugehörigkeit, spezifisches Humankapital, harte Kündigung	295	1,21	0,80

Anmerkungen: Höherer Mittelwert impliziert eine höhere Akzeptanz der betriebsbedingten Kündigungen: (0) sehr ungerecht, (1) eher ungerecht, (2) eher gerecht und (3) sehr gerecht.

5. Fazit

Die Beurteilungen verschiedener zukünftiger Entwicklungen des Kündigungsschutzes divergieren zwischen den Befragten. Ein Teil der Unterschiede kann durch persönliche Merkmale der Befragten erklärt werden. So befürworten Gewerkschaftsmitglieder und Arbeitslose eher einen Ausbau des Kündigungsschutzes und lehnen Einschränkungen oder sogar Abschaffungsbestrebungen stärker ab. Dagegen bestehen zwischen Ost- und Westdeutschen nur recht geringe Beurteilungsdifferenzen. Die Mehrheit der Bevölkerung plädiert jedoch unabhängig von persönlichen und betrieblichen Merkmalen für eine unveränderte Beibehaltung des Kündigungsschutzes.

Bei der Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer empfinden die Befragten eine Auswahl nach Länge der Betriebszugehörigkeit und Höhe der Qualifikationen am gerechtesten. Insgesamt scheinen sie „betriebliche Bedürfnisse“ gerechter zu beurteilen als „soziale Gesichtspunkte“. Daher kann festgehalten werden, dass eine Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer nach ökonomischen Kriterien, wie Leistung und Effizienz, von der Bevölkerung weitestgehend akzeptiert wird. Dem Bedarfsprinzip kommt dagegen nur zweitrangige Bedeutung zu. Dieser Befund lässt sich damit erklären, dass das Bedarfsprinzip nach Erfüllung der Grundbedürfnisse stark an Bedeutung

Tab. 9: Szenarienanalyse für Entlassungskriterien (geordnetes Probit)

	alle Befragte			nur Erwerbstätige		
Betroffene Gruppe (Referenz: Arbeiter)						
Ingenieure	0,053	0,055		0,024	0,068	
Arbeiterinnen	-0,298	0,077	***	-0,319	0,093	***
Betriebszugehörigkeit (Referenz: 10 J.)						
2 Jahre	0,286	0,057	***	0,319	0,070	***
Humankapital (Referenz: allgemein)						
betriebspezifisch	-0,327	0,056	***	-0,304	0,068	***
Ostdeutschland	0,060	0,050		0,100	0,062	
Gewerkschaftsmitgliedschaft	-0,188	0,067	***	-0,109	0,079	
Arbeitslos	-0,301	0,092	***			
Erwerbstätig	0,037	0,069				
Weibliche Befragte	-0,270	0,051	***	-0,213	0,069	***
Alter 30-39	-0,115	0,081		-0,075	0,103	
Alter 40-49	-0,189	0,079	**	-0,158	0,101	
Alter 50-59	-0,382	0,080	***	-0,341	0,107	***
Lehre, Ausbildung o.ä.	-0,010	0,094		0,032	0,141	
Hochschulabschluss	0,362	0,104	***	0,378	0,152	**
Selbständig, Freiberufler				0,390	0,111	***
Befristeter Arbeitsvertrag				-0,238	0,102	**
Teilzeitbeschäftigung (<32Std./Woche)				0,061	0,080	
Nettoarbeitseinkommen (€1000-€2000)				-0,008	0,073	
Nettoarbeitseinkommen (>€2000)				0,183	0,101	*
Kleinbetrieb (<10 Beschäftigte)				-0,021	0,100	
Großbetrieb (>200 Beschäftigte)				-0,137	0,100	
Öffentlicher Dienst				0,008	0,086	
Arbeitnehmervertretung im Betrieb				-0,023	0,100	
Cut point 1	-1,411	0,109		-1,373	0,180	
Cut point 2	-0,264	0,106		-0,192	0,177	
Cut point 3	1,425	0,112		1,609	0,185	
Fallzahl	2057			1406		
Likelihood Ratio Test $\chi^2(14 21)$	203,630			164,340		
Prob > χ^2	0,000			0,000		
Pseudo R ²	0,042			0,051		
Log likelihood	-2302,401			-1527,363		

Anmerkungen: Geordnete Probit Schätzungen. Höherer Wert der abhängigen Variable impliziert eine höhere Akzeptanz der betriebsbedingten Kündigungen: (0) sehr ungerecht, (1) eher ungerecht, (2) eher gerecht und (3) sehr gerecht. Koeffizienten sind signifikant auf dem * 10%-Niveau, ** 5%-Niveau und *** 1%-Niveau. Standardfehler sind kursiv.

verliert und die soziale Sicherung der entlassenen Personen im deutschen Wohlfahrtsstaat recht hoch ist (Engelstad 1997; Konow 2001). Ferner scheint – zumindest im Rahmen dieser Studie – Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern kein grundlegendes Verteilungsprinzip zu sein, dem betriebsbedingte Kündigungen genü-

gen müssen. Zwischen Ost- und Westdeutschen bestehen bei der Beurteilung der Entlassungskriterien kaum Unterschiede. Gewerkschaftsmitglieder haben dagegen eine etwas stärkere Präferenz für „soziale Gesichtspunkte“ und „Diskriminierungsfreiheit“. Arbeitslose Befragte befürworten gegenüber den restlichen Befragten weniger stark das Senioritätsprinzip. Die ergänzende Analyse von Entlassungsszenarien konnte die Bedeutung von Qualifikationen und Seniorität bei der Auswahl zu entlassender Arbeitnehmer ebenso bestätigen wie die Missachtung des Prinzips der Chancengleichheit.

Insgesamt scheinen in der Bevölkerung keine eindeutigen Reformwünsche in Richtung Lockerung oder Verschärfung des KSchG zu bestehen. Vielmehr sprechen sich die meisten Befragten für einen Status quo des Kündigungsschutzes aus. Des Weiteren bestätigen die empirischen Ergebnisse zu Entlassungskriterien die Dominanz des Senioritätsprinzips bei Verteilungsfragen in der Arbeitswelt, das Bestandteil vieler arbeitsrechtlicher, tarifvertraglicher und betrieblicher Regelungen ist. Denn es verbindet nicht nur „soziale Gesichtspunkte“ und „betriebliche Bedürfnisse“, sondern es ist auch ein konsistentes und eindeutiges Auswahlkriterium, wodurch Prozessgerechtigkeit gefördert wird (Engelstad 1998). Dem Senioritätsprinzip gleichgestellt ist in der Beurteilung aber auch eine Auswahl unter Berücksichtigung von Leistungs- und Effizienzkriterien, die dem Interesse der Arbeitgeber entsprechen. Reformen, die eine stärkere Gewichtung „betrieblicher Bedürfnisse“ zum Gegenstand haben, sollten daher nicht grundsätzlich auf Widerstände in der Bevölkerung stoßen. Ansonsten geben die Ergebnisse weniger Hinweise für mögliche Neugestaltungen des Kündigungsschutzes, sondern dienen eher der Rechtfertigung für die Beibehaltung desselben.

Literatur

- Adams, J.S. (1965): Inequity in Social Exchange. In: Berkowitz, L. (Hrsg.): *Advances in Experimental Social Psychology*, 2: 267-299.
- Addison, J.T./ Teixeira, P. (2003): The Economics of Employment Protection. In: *Journal of Labor Research*, 24(1): 85-129.
- Bauer, T.K./ Bender, S./ Bonin, H. (2004): Dismissal Protection and Worker Flows in Small Establishments. In: IAB Discussion Paper No. 1.
- Becker, G.S. (1993): *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. 3. edition, Chicago, London.
- Blanchflower, D.G./ Freeman, R.B. (1997): The Attitudinal Legacy of Communist Labor Relations. In: *Industrial and Labor Relations Review*, 50(3): 438-459.
- Bonin, H. (2004): Lockerung des Kündigungsschutzes: Ein Weg zu mehr Beschäftigung? In: IZA Discussion Paper No. 1106.
- Caballero, R.J. et al. (2004): Effective Labor Regulation and Microeconomic Flexibility. In: NBER Working Paper No. 10744.
- Clark, A./ Postel-Vinay, F. (2005): Job Security and Job Protection. In: IZA Discussion Paper No. 1489.
- Dorndorf, E. (1999): Beschäftigungseffekte des Arbeitsrechts und ihre juristische Rechtfertigung. In: *Jahrbuch Ökonomie und Gesellschaft, Unternehmungsverhalten und Arbeitslosigkeit*, 15: 284-305.
- Engelstad, F. (1997): Needs and Social Justice: The Criterion of Needs when Exempting Employees from Layoffs. In: *Social Justice Research*, 10(2): 203-223.
- Engelstad, F. (1998): The Significance of Seniority in Layoffs: A Comparative Analysis. In: *Social Justice Research*, 11(2): 103-119.
- Franz, W./ Rüthers, B. (1999): Arbeitsrecht und Ökonomie – Mehr Beschäftigung durch eine Flexibilisierung des Arbeitsrechts. In: *Recht der Arbeit*, 52(1-2): 32-38.
- Greene, W.H. (2003): *Econometric Analysis*. 5. edition. New York et al.

- Jahn, E. (2002): Zur ökonomischen Theorie des Kündigungsschutzes: Volatilität der Arbeitsnachfrage und duale Arbeitsmärkte. Berlin.
- Jahn, E./ Walwei, U. (2004): Die Reform des Kündigungsschutzes: Fragliche beschäftigungspolitische Impulse. In: Orientierungen zur Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, Nr. 99: 27-32.
- Konow, J. (2001): Fair and Square: the four Sides of Distributive Justice. In: Journal of Economic Behavior & Organization, 46: 137-164.
- Konow, J. (2003): Fairness is in the Eye of the Impartial Spectator. In: Forschungsbericht 2003.03, Ludwig Boltzmann Institut zur Analyse wirtschaftspolitischer Aktivitäten.
- Lazear, E.P. (1990): Job Security Provisions and Employment. In: Quarterly Journal of Economics, 105: 699-726.
- Lengfeld, H./ Liebig, S. (2003): Arbeitsbeziehungen und Gerechtigkeit. Stand und Perspektiven der empirischen Forschung. In: Industrielle Beziehungen, 10(4): 472-490.
- Nickell, S./ Layard, R. (1999): Labor Market Institutions and Economic Performance. In: Ashenfelter, O./ Card, D. (Hrsg.): Handbook of Labor Economics, 3: 3029-3084.
- OECD (2004): Employment Protection Regulation and Labour Market Performance. In: OECD Employment Outlook 2004. Paris: 61-125.
- Stephan, G. et al. (2006): Arbeit und Gerechtigkeit – Entlassungen und Lohnkürzungen im Gerechtigkeitsurteil der Bevölkerung. (im Erscheinen).
- Verbeek, M. (2004): A Guide to Modern Econometrics. 2. Auflage. Chichester et al.
- Wegener, B./ Liebig, S. (2000): Is the „Inner Wall“ here to Stay? Justice Ideologies in Unified Germany. In: Social Justice Research, 13(2): 177-197.
- Young, H.P. (1993): Equity: In Theory and Practice. Princeton.