



THOMAS GRABKA / ACTION PRESS

Wirtschaftsminister Clement, Arbeitgeberpräsident Hundt: „Schritt in die richtige Richtung“

ARBEITSMARKT

Die Rache des Gutgemeinten

Mit seiner Idee, den starren Kündigungsschutz bei kleineren Unternehmen zu lockern, hat sich Wirtschaftsminister Wolfgang Clement an einem Tabuthema vergriffen. Doch die erregte Debatte verdeckt, dass sein Vorstoß die Probleme größerer Firmen unbeachtet lässt.

Die Werbe- und PR-Agentur Nolte Kommunikation hat alles, was ein Unternehmen zum Erfolg braucht: eine gute Auftragslage und viel Platz in ihrem Loft im Berliner Scheunenviertel. Genug zumindest, um den einen oder anderen Schreibtisch für den einen oder anderen neuen Kollegen aufzustellen.

1782 arbeitslose Werbefachkräfte sind allein in Berlin gemeldet, doch keiner von ihnen hat eine Chance, bei der florierenden Firma einen Job zu finden. Mehr Umsatz und höhere Gewinne wären wohl ohne große Probleme möglich, aber Agenturchefin Barbara Nolte und ihr Partner Martin Röbbke wollen nicht. Sie verzichten auf die Expansion, denn dafür müssten sie neue Mitarbeiter einstellen. Und das vermeiden sie. Auf jeden Fall.

Fünf Angestellte arbeiten zurzeit für die Agentur. Käme noch einer hinzu, hätten alle, anders als bisher, umfassenden

Kündigungsschutz. „Das können wir uns nicht erlauben“, sagt Röbbke. Blieben Aufträge aus, wären die notwendigen Kündigungen „viel zu kompliziert und teuer“.

Geht es nach Bundeswirtschaftsminister Wolfgang Clement, soll Unternehmern wie Nolte und Röbbke demnächst geholfen werden. Der umtriebige Kabinettsneuling („Jeden Monat eine neue Reform“) hat angekündigt, er wolle den Kündigungsschutz für Kleinunternehmen lockern: Stellt eine Firma einen sechsten Mitarbeiter ein, soll für genau einen Beschäftigten voller Kündigungsschutz gelten.

Kaum war der Vorschlag bekannt, kam, was kommen musste: Die deutsche Währungsdemokratie steigerte sich innerhalb kürzester Zeit auf einen Erregungslevel, der sonst nur für Tierquälerei oder Benzinpreiserhöhungen reserviert ist.

Hatte sich Clement etwa an den Grundfesten des Sozialstaats vergangen? Drohen

gar demnächst amerikanische Verhältnisse, weil Firmen ihre Mitarbeiter nach Belieben heuern und feuern können?

„Das ist mit uns nicht zu machen“, wettete DGB-Chef Michael Sommer. „Da wird er auf Granit beißen“, assistierte SPD-Fraktionsvize Ludwig Stiegler, und Ver.di-Chef Frank Bsirske forderte, der Kanzler möge ein Machtwort sprechen.

Und weil es zum traditionellen Debatte-ritual nun einmal gehört, meldete sich umgehend auch das Unternehmerlager zu Wort – mit ebenso gewohnten Reaktionen. „Die Kündigungsschutzregelung ist immer mehr zu einem Einstellungshemmnis geworden“, klagte Arbeitgeberpräsident Dieter Hundt. Clements Vorschlag sei zwar „ein Schritt in die richtige Richtung“, der aber ruhig noch mutiger hätte ausfallen dürfen.

Immerhin – das Thema soll nach dem Willen des Kanzlers nun bei der Neuauflage

des Bündnisses für Arbeit behandelt werden. Dort war es bisher stets tabu. So wie für die Hartz-Kommission, die nur vorschlug, die Leiharbeit deutlich auszuweiten, um auf diesem Weg die rigiden deutschen Kündigungsschutzregeln zu unterlaufen.

Schon lange sind sich fast alle Experten und viele Parteipolitiker einig, dass der deutsche Arbeitsmarkt dringend „dereguliert“, „entriegelt“ und „flexibilisiert“ werden müsste. Reflexartig nicken alle mit dem Kopf, wenn eine dieser schönen Vokabeln bemüht wird – doch dann ist meist Ende der Debatte.

Niemand spricht gern aus, was die Vernebelungsbegriffe in Wirklichkeit bedeuten: weniger Schutz vor Kündigungen. Wer aber sagt, was alle denken, gilt umgehend als Propagandist der sozialen Eiszeit.

Eine Geisterdebatte, denn selbst die radikalsten Wirtschaftswissenschaftler wollen keineswegs, dass in Deutschland ähnlich hemmungslos geheuert und gefeuert wird wie in den USA. Denn auch sie wissen, dass ein vernünftiger Kündigungsschutz für Firmen und Belegschaft Vorteile hat. Studien zeigen, dass Unternehmen aus Ländern, in denen ein strikterer Kündigungsschutz gilt, ihre Mitarbeiter sehr viel besser schulen. Davon profitiert die Wirtschaft eines Landes.

„Kurzfristig, etwa in einer Konjunkturlaute, stabilisiert der Kündigungsschutz sogar die Beschäftigung“, weiß der Wirtschaftswissenschaftler Hans-Werner Sinn vom Münchner Ifo-Institut. Aber: „Auf lange Sicht entstehen bei überzogenen Regelungen weniger Arbeitsplätze, als möglich wären, weil die Unternehmen fürchten, ihre Belegschaft in der Krise nicht ohne Schwierigkeiten wieder abbauen zu können.“ Der Befund, da sind sich die meisten Forscher einig, trifft auf Deutschland zu.

Dabei ist nicht das strenge Gesetz das große Problem – es ist die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte. Die gesetzlichen Bestimmungen sind so schwammig und unklar, dass nahezu jede betriebsbedingte Kündigung vor Gericht angefochten werden kann – mit Aussicht auf Erfolg.

Vorsichtiger Schritt

Wer von einer Lockerung des Kündigungsschutzes betroffen wäre

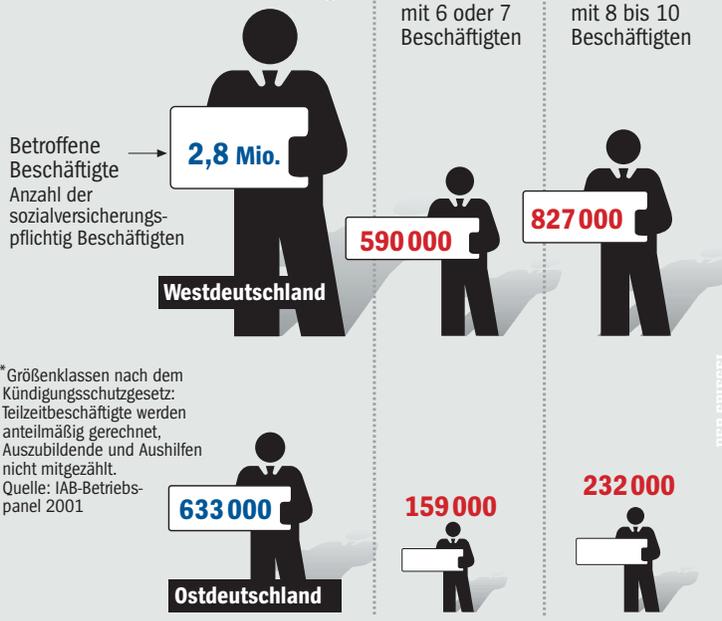
Der allgemeine Kündigungsschutz gilt derzeit nicht

in Betrieben* mit bis zu 5 Beschäftigten

entfällt möglicherweise künftig auch

in Betrieben* mit 6 oder 7 Beschäftigten

in Betrieben* mit 8 bis 10 Beschäftigten



In der Regel werden die Unternehmen zu Abfindungen verurteilt, die von Richter zu Richter unterschiedlich ausfallen können. Neueinstellungen werden so für viele Betriebe zu einem unkalkulierbaren Risiko. „Das deutsche Kündigungsschutzrecht ist zu einem einzigen Abfindungsbasar verkommen“, schimpft der Arbeitsmarktexperte Wolfgang Franz, zugleich Chef des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW).

Karl-August Siepelmeier, Malermeister aus dem niedersächsischen Melle, hat diese Erfahrung gemacht. Den Auftrag einer Maschinenfabrik, Fertigungsteile zu lackieren, konnte er nur annehmen, weil er zu-

sätzlich zu seinen fünf Malern einen weiteren Lackierer einstellte.

Doch dann kam der Auftraggeber auf die Idee, seine Produkte künftig anders zu beschichten. „Da konnte ich den Neuen einfach nicht mehr weiterbeschäftigen“, sagt Siepelmeier. Als der Lackierer mit dem Arbeitsgericht drohte, bot der Unternehmer von sich aus eine Abfindung an: „Das Verfahren hätte ich nie gewonnen. So konnte ich wenigstens die Gerichtskosten sparen.“

Dass an den deutschen Kündigungsregelungen nicht alles stimmen kann, hat mittlerweile auch der Gesetzgeber erkannt. Sonst hätte er den Unternehmen nicht so zahlreiche Möglichkeiten eröffnet, die Bestimmungen zu unterlaufen. De facto bedeutet das schon jetzt eine Aufweichung des Kündigungsschutzes.

So müssen Kleinunternehmen bei einer Kündigung auf Alter, Familienstand oder Dauer der Betriebszugehörigkeit des Angestellten keine Rücksicht mehr nehmen. Vor allem aber dürfen sie Mitarbeiter ohne Angabe von Gründen und ohne Abfindung entlassen.

Alle Unternehmen, gleichgültig wie groß, können zudem, wenn viel Arbeit da ist, Mitarbeiter befristet einstellen oder auf Leiharbeiter zurückgreifen. So wie Hans Spiel, Schlossermeister aus dem oberbayerischen Obing. Seine 14 Angestellten waren gut ausgelastet, als er im vergangenen Jahr den Zuschlag für den Bau von Treppen, Geländern und Edelstahlverkleidungen in einem Einkaufszentrum bekam. Spiel heuerte zwei Leiharbeiter an. „Eine Festanstellung kam nicht in Frage“, sagt Spiel, obwohl durchaus genügend Aufträge in Aussicht standen. „Ich hatte Angst vor der Kündigung.“

Wo also ist das Problem, argumentieren Gegner eines gelockerten Kündigungsschutzes – und verschweigen, dass die geduldeten Ausweichverfahren etliche Nachteile haben. So verzichten die meisten Unternehmen darauf, befristete Beschäftigte oder Leiharbeiter weiter zu qualifizieren, die damit zu den eigentlichen Verlierern des Systems gehören.

Mitte der neunziger Jahre hatte die konservativ-libera-



Agenturchefin Nolte, Mitarbeiter: Verzicht auf Wachstum



BANKEN

Ackergäule auf dem Sprung

Der Zusammenschluss von HypoVereins- und Commerzbank scheint beschlossene Sache. Die Frage ist nur: Wann wird der Deal bekannt gegeben?

Die „Fünf Höfe“ in der Münchner Innenstadt sind wie geschaffen für konspirative Treffen: belebt, verwinkelt, unüberschaubar und mit vielen Eingängen. Ohne aufzufallen, kann man hier in einen kleinen Konferenzraum der HypoVereinsbank gelangen.

Dort hatten sich Commerzbank-Chef Klaus-Peter Müller, seine rechte Hand Eric Strutz und Vorstand Axel Freiherr von Ruedorffer vergangenen Donnerstag mit dem Ex-Vorstandssprecher und jetzigen Aufsichtsratschef der HypoVereinsbank, Albrecht Schmidt, sowie dessen Nachfolger an der Spitze, Dieter Rampl, ursprünglich verabredet. Die Tagesordnung war ein so genannter „undisclosed issue“, also streng geheim. Selbst die wenigen zur Stallwache verdonnerten Mitarbeiter in den Zentralen – sie müssen den Managern auf telefonische Anfrage Bilanzzahlen zurufen – wussten nicht, worum es geht. Wie immer, wenn sich die Herren treffen.

Denn schon seit Monaten verhandeln die Spitzenmanager der beiden Geldinstitute über einen Zusammenschluss. Längst

le Koalition die Grenze für den Kündigungsschutz schon einmal auf Unternehmen mit mehr als zehn Vollzeitbeschäftigten heraufgesetzt. Doch kaum kam Rot-Grün 1998 an die Macht, wurde die Regelung wieder rückgängig gemacht, weil sie angeblich keine neue Arbeitsplätze gebracht hatte.

Eine Studie des ZEW kommt zu einem anderen Ergebnis. In großem Umfang seien damals atypische Beschäftigungsformen, vor allem Zeitverträge, durch reguläre Jobs ersetzt wurden. „Wir hätten gern untersucht, ob die damalige Lockerung auch zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen hat“, sagt ZEW-Chef Franz. „Doch das Experiment hat nicht lange genug gedauert. Solche Veränderungen brauchen Zeit, bis sie wirken.“

Ist ein rigider Kündigungsschutz also tatsächlich für höhere Arbeitslosigkeit verantwortlich? Verspricht eine Lockerung zwangsläufig mehr Beschäftigung?

Wissenschaftliche Untersuchungen, die auch die Praxis berücksichtigen, sind rar. 1999 veröffentlichte die OECD eine umfassende Studie zum Thema „Beschäftigungsschutz und Arbeitsmarktergebnisse“. Aufwendig hatten die Forscher den Regel-Dschungel in 26 Industrieländern bei individuellem Kündigungsschutz, Massenentlassungen oder auch befristeter Beschäftigung und Leiharbeit durchforstet. Am Ende landete Deutschland mit seinen strengen Vorschriften auf Platz 20.

Doch als die OECD-Forscher ihre Ergebnisse mit den Arbeitsmarktdaten der untersuchten Länder verknüpfen, war das Fazit auf den ersten Blick ernüchternd: Ob lasche oder scharfe Regeln – die Schutzbestimmungen hatten keinen nachweisbaren Einfluss auf das allgemeine Niveau von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit. Gleich-

zeitig sieht die OECD-Studie sehr wohl einen Zusammenhang zwischen weniger Regeln und höherem Wachstum – wovon mittelbar auch neue Jobs abhängen.

Vor allem aber hat der Kündigungsschutz Auswirkungen auf die Zusammensetzung von Arbeitslosigkeit und Beschäftigung, fanden die Forscher heraus. Denn je strikter die Kündigungsregeln sind, desto schwerer ist die Hürde zwischen Arbeitslosen und Job-Besitzern zu überwinden.

Wer in Deutschland seine Anstellung verliert, muss sich auf eine lange Suche einstellen. Schon die Benchmarking-Gruppe des Bündnisses für Arbeit, in der auch gewerkschaftsnahe Wissenschaftler mitwirkten, kam zu dem Ergebnis, dass wegen des Kündigungsschutzes der Anteil der Langzeitarbeitslosen in Deutschland höher ausfällt als in den meisten vergleichbaren Ländern.

Zudem komme es regelmäßig zur „Rache des Gutgemeinten“, sagt Ulrich Walwei vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit: „Der Schutz wendet sich gegen die Schutzwürdigen.“ Ältere und Behinderte bleiben wegen der mangelnden Fluktuation arbeitslos. Aber auch Jüngere werden wegen der Schutzregeln zu Außenseitern.

Walwei fordert deshalb eine Modernisierung der bisherigen Vorschriften, die ein „Abbild der alten Industriegesellschaft, aber nicht der modernen Dienstleistungsgesellschaft“ seien. Mit dem bestehenden Kündigungsschutz können zwar große Unternehmen nach wie vor gut leben, nicht aber die eher mittelständisch geprägten Dienstleistungsbereiche mit ihrem hohen Flexibilitätsbedarf. Service lässt sich nun einmal nicht auf Lager produzieren.

Doch darüber möchte auch Clement nicht reden. In der politischen Debatte geht es vor allem um die Frage, ab welcher Grenze Firmen vom Kündigungsschutz befreit werden: ab 5 Beschäftigten, ab 10 oder womöglich erst ab 20?

Das Problem bleibt jedes Mal das gleiche: Kaum nähert sich ein Unternehmen dieser Schwelle, wird es sich im Zweifelsfall gegen Expansion und damit gegen neue Jobs entscheiden.

„Sinnvoller als die ständige Debatte um die Erhöhung des Schwellenwerts wäre eine allgemeine Anpassung des Kündigungsrechts an die Realität der Dienstleistungsgesellschaft“, fordert daher IAB-Forscher Walwei.

ZEW-Chef Franz schlägt vor, dass es künftig allen Unternehmen leichter gemacht werden soll, sich von ihren Mitarbeitern zu trennen. Im Gegenzug könnte der Gesetzgeber verbindliche Abfindungszahlungen für alle festlegen: „So werden Kündigungen für Unternehmen wie Arbeitnehmer zu einem kalkulierbaren Risiko.“

MARKUS DETTMER, SABINE HOFFMANN, CHRISTIAN REIERMANN, JANKO TIETZ



WOLFGANG M. WEBER

Schlossermeister Spiel
„Angst vor der Kündigung“