

## **Die Rechtspraxis der Beendigung von Arbeitsverhältnissen**

– Vorüberlegungen zu einem neuen Forschungsprojekt –

*Armin Höland, Josef Falke*

ZERP-Diskussionspapier 2/97



## **Vorwort**

Den Anlaß für die folgenden Überlegungen zur Neukonzeption eines Forschungsprojektes über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen haben nicht die beiden Autoren gesetzt. Beide waren zwar vor rund 20 Jahren – gemeinsam mit Barbara Rhode und Gabriele Zimmermann – intensiv und über mehrere Jahre hinweg mit der empirischen Erforschung von „Kündigungspraxis und Kündigungsschutz in der Bundesrepublik Deutschland“ befaßt. Aber möglicherweise gerade deshalb und wegen der in der Praxis der im Wissenschaftsleben nicht seltenen Veränderung von Arbeits- und Drittmittelgebern, beruflichen Orientierungen und Forschungsschwerpunkten stand das Wiederaufgreifen der arbeitsrechtssoziologisch ohne Zweifel interessanten Fragen der Beendigung von Arbeitsverhältnissen in den Betrieben und vor den Gerichten nicht auf der Tagesordnung unserer Forschungsplanung. Daß wir uns dem Thema dennoch erneut gewidmet haben und uns ihm in noch wesentlich größerem Umfang widmen wollen, geht auf eine Anregung von außen zurück. Frau Prof. Dr. Heide Pfarr, seit anderthalb Jahren mitverantwortlich für die Geschäftsführung der Hans-Böckler-Stiftung und hier in vielfältiger Hinsicht forschungspolitisch initiativ, gelang es bei einem Besuch am ZERP in Bremen im Herbst 1995, uns vom Sinn einer zwischen Alt und Neu der Kündigungsforschung Brücken schlagenden, resümierenden und konzipierenden Vorstudie zu überzeugen. Ein dem ZERP von der Hans- Böckler- Stiftung zur Verfügung gestellter Förderbetrag gab der Idee ihre materielle Rechtfertigung und Verbindlichkeit.

Ziel der Vorstudie ist eine Studie. Erst mit deren Finanzierung, Durchführung und wissenschaftlichen Verwertung wird sich das hier entworfene Vorhaben einer neuen, thematisch komplexeren und zugleich methodisch vereinfachten Untersuchung der Formen und Folgen der Beendigung von Arbeitsverhältnissen in Deutschland erfüllen.

Bremen, im März 1997

Josef Falke und Armin Höland



## Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung .....	1
2.	Studie zur Kündigungspraxis und zum Kündigungsschutz 1978 .....	2
2.1	Auftrag und Anlage der Untersuchung .....	2
2.2	Resümee der wichtigsten Ergebnisse der Kündigungsschutz-Studie von 1978 .....	5
2.3	Vorzüge und Mängel der Kündigungsschutz-Studie .....	10
3.	Veränderungen am bundesdeutschen Arbeitsmarkt seit 1978 mit Bezug zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen .....	12
3.1	Starke Zunahme der Massenarbeitslosigkeit .....	12
3.2	Beschäftigungsabbau in Ostdeutschland .....	15
3.3	Erwerbsquoten .....	16
3.4	Teilzeitbeschäftigung .....	17
3.5	Geringfügige Beschäftigung .....	20
3.6	Befristete Arbeitsverträge .....	22
3.7	Gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung .....	24
3.8	Hohe Arbeitsmarktdynamik .....	25
3.9	Beschäftigungsabbau in großen Unternehmen und Konzernen .....	28
3.10	Entwicklung der arbeitsgerichtlichen Streitigkeiten .....	32
4.	Rechtliche Veränderungen in der Bundesrepublik seit 1978 mit Bezug zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen .....	34
4.1	Die Deregulierungsdebatte seit den 80er Jahren .....	36
4.2	Änderungen der Gesetzeslage in der Bundesrepublik .....	36
4.2.1	Das Arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz und seine Änderungen zum Recht der Beendigung von Arbeitsverhältnissen .....	36
a)	Änderung des Kündigungsschutzgesetzes .....	36
b)	Änderungen im Recht der befristeten Arbeitsverträge .....	39
c)	Forschungsfragen .....	41
4.2.2	Erziehungsurlaub .....	42
4.2.3	Die Kündigungsgründe des Einigungsvertrages .....	42
4.2.4	Einschränkung des § 613a BGB .....	43
4.2.5	Kündigungen in landwirtschaftlichen Produktions- genossenschaften .....	44
4.2.6	Das Kündigungsfristengesetz .....	45
4.2.7	Das Beschäftigtenschutzgesetz .....	45
4.2.8	Das Entgeltfortzahlungsgesetz .....	45
4.2.9	Das Kündigungsrecht des Umwandlungsgesetzes .....	46

4.2.10	Die neue Insolvenzordnung .....	47
4.3	Tarifpolitische und tarifvertragliche Änderungen .....	50
4.4	Neuere Rechtsprechung des BAG zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen .....	50
4.4.1	Zum Weiterbeschäftigungsanspruch .....	50
4.4.2	Zur krankheitsbedingten Kündigung .....	54
4.4.3	Zur Verdachtskündigung .....	55
4.4.4	Zur Sozialauswahl .....	56
4.4.5	Im Zusammenhang mit dem Einigungsvertrag .....	57
4.4.6	Zu Aufhebungs- und Abwicklungsverträgen .....	61
4.5	Zur Bedeutung der Aufhebungsverträge .....	63
4.5.1	Antworten der Gesetzgebung .....	64
4.5.2	Forschungsbedarf .....	64
5.	Schlüsselindikatoren für die Beschäftigung in den Ländern der Europäischen Gemeinschaft und vergleichender Überblick über die Regelungen für Einzelkündigungen .....	66
5.1	Schlüsselindikatoren für die Beschäftigung .....	66
5.2	Vergleichender Überblick zum Kündigungsschutz .....	67
6.	Rechtsetzung der Europäischen Gemeinschaft und Rechtsprechung des EuGH zum arbeitsrechtlichen Bestandsschutz .....	70
6.1	Rechtsetzung mit Bezug zum arbeitsrechtlichen Bestandsschutz .....	71
6.1.1	Massenentlassungs-Richtlinie .....	71
6.1.2	Richtlinie zum Betriebsübergang .....	72
6.1.3	Nachweis-Richtlinie .....	73
6.1.4	Richtlinien zum Schutz bestimmter Personengruppen .....	74
6.2	Ansätze zu einer europäischen Beschäftigungspolitik .....	76
6.3	Rechtsprechung des EuGH zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen .....	78
6.3.1	Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Erwerbsleben .....	78
6.3.2	Befristung von Arbeitsverträgen .....	82
6.3.3	Urteil Rockfon zur Massenentlassungs-Richtlinie .....	83
6.4	Folgerungen für die Forschung .....	84
7.	Folgerungen für ein neues Forschungsprojekt .....	86
	Tabellen .....	95
	Anhang .....	143

## Tabellenverzeichnis

Tab. 1	Entwicklung des Bestandes an Arbeitslosen im Bundesgebiet West zwischen 1960 und 1996 und im Bundesgebiet Ost zwischen 1991 und 1996 – insgesamt, Frauen, Männer, Ausländer .....	95
Tab. 2	Entwicklung des Bestandes an jüngeren und älteren sowie langfristig Arbeitslosen im Bundesgebiet West zwischen 1980 und 1995 und im Bundesgebiet Ost zwischen 1991 und 1995 .....	96
Tab. 3	Wesentliche Komponenten der Unterbeschäftigung im Bundesgebiet West im Durchschnitt der Jahre 1992 bis 1995 (Bestandsdaten in 1.000) .....	97
Tab. 4	Wesentliche Komponenten der Unterbeschäftigung im Bundesgebiet Ost im Durchschnitt der Jahre 1991 bis 1995 (Bestandsdaten in 1.000) .....	98
Tab. 5	Zugänge an Arbeitslosen, die vorher abhängig beschäftigt waren, nach Beendigungsart und Dauer der letzten Beschäftigung in den Jahren 1983 bis 1990 .....	99
Tab. 6	Sperrzeiten nach § 119 AFG in den Jahren 1982 bis 1994 in den alten Bundesländern .....	100
Tab. 7	Erwerbstätige im Bundesgebiet Ost nach Altersstufen zu verschiedenen Zeitpunkten im Vergleich zu 1989 .....	101
Tab. 8	Erwerbstätige im Bundesgebiet Ost nach Wirtschaftsbereichen zu verschiedenen Zeitpunkten im Vergleich zu 1989 .....	102
Tab. 9	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in den alten Bundesländern Ende Juni der Jahre 1978, 1985, 1990 und 1995 nach unterschiedlichen Kategorien .....	103
Tab. 10	Erwerbsquoten nach Altersgruppen und Geschlecht in den alten (1978 und 1994) und neuen (1994) Bundesländern .....	104
Tab. 11	Teilzeitquoten von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen und Männern nach Wirtschaftsgruppen im Bundesgebiet West in %, 1979, 1984, 1989, 1994 .....	105
Tab. 12	Anteile von Teilzeitbeschäftigten und Frauen in den 12 Wirtschaftsgruppen, die im Jahr 1995 den höchsten Anteil Teilzeitbeschäftigter aufweisen, in den alten Bundesländern in den Jahren 1978 und 1995 (in % der jeweils sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) .....	106
Tab. 13	Anteile von Teilzeitbeschäftigten und Frauen in den 12 Wirtschaftsgruppen, die im Jahr 1995 den niedrigsten Anteil Teilzeitbeschäftigter aufweisen, in den alten Bundesländern in den Jahren 1978 und 1995 (in % der jeweils sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) .....	107
Tab. 14	Teilzeitquoten der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen im Bundesgebiet West nach Altersgruppen und Familienstand in %, 1979, 1984, 1989, 1994 .....	108
Tab. 15	Prozentualer Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten nach Wirtschaftsgruppen und Betriebsgrößenklassen im Bundesgebiet West im Jahr 1990 .....	109

Tab. 16	Abhängig Erwerbstätige Frauen und Männer und normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit in % (Mikrozensus 1994) .....	109
Tab. 17	Abhängig beschäftigte Teilzeitarbeitskräfte nach ihrer normalerweise geleisteten Wochenarbeitszeit 1994 – alte Bundesländer .....	110
Tab. 18	Erwerbs- und Teilzeitquote sowie Anzahl der normalerweise pro Woche geleisteten Arbeitsstunden von Frauen und Männern in den EG-Mitgliedstaaten in den Jahren 1985 und 1995 .....	111
Tab. 19	Anteil der erwerbstätigen Frauen, die teilzeitbeschäftigt sind, nach Familienstand im Jahr 1992 in den einzelnen EG-Mitgliedstaaten .....	112
Tab. 20	Sozialversicherungsfrei Beschäftigte und geringfügig Nebentätige in den alten und neuen Bundesländern nach verschiedenen Merkmalen .....	113
Tab. 21	Erwerbstätige und Personen, die ausschließlich eine sozialversicherungsfreie Beschäftigung ausüben, nach Altersgruppen und Geschlecht (Mikrozensus 1990) .....	114
Tab. 22	Anteil der befristeten Arbeitsverträge für Männer und Frauen sowie für Personen unter 25 Jahren im Jahr 1995 in den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft in % .....	115
Tab. 23	Prozentualer Anteil der befristet Beschäftigten an der gesamten abhängigen Beschäftigung nach Vollzeit- und Teilzeitarbeitskräften in den EG-Mitgliedstaaten im Jahr 1991 .....	116
Tab. 24	Gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung im Bundesgebiet West in den Jahren 1986 bis 1995 .....	117
Tab. 25	Begonnene und beendete sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse in den alten Bundesländern in den Jahren 1987 bis 1995 für die Gruppen Männer, Frauen, Teilzeitarbeitskräfte und ausländische Arbeitnehmer .....	118
Tab. 26	Beendete und aufgenommene Beschäftigungsverhältnisse im Bundesgebiet Ost – Nov. 1990 bis Nov. 1994 (Angaben in 1.000) .....	119
Tab. 27	Begonnene und beendete sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse in den alten Bundesländern im Jahr 1995 in den Wirtschaftsgruppen mit der höchsten und der niedrigsten Wechselfrequenz, bezogen auf 1.000 Beschäftigte .....	120
Tab. 28	Wirtschaftszweige mit dem größten Beschäftigungsdefizit in den alten Bundesländern im Jahr 1995, gemessen an der Differenz der begonnenen und beendeten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse .....	121
Tab. 29	Anzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer nach Wirtschaftsgruppen in den alten Bundesländern Ende Juni 1978 und 1995 (in Tausend) und Veränderung der Quote der Teilzeitbeschäftigten .....	122
Tab. 30	Anzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer nach Wirtschaftsgruppen in den alten Bundesländern Ende Juni 1990 und 1995 (in Tausend) sowie Veränderungsrate .....	124



Tab. 31	Anzahl der Betriebe und Beschäftigten des Verarbeitenden Gewerbes und des Bergbaus in den alten Bundesländern nach Betriebsgrößenklassen im September 1980 und 1994 .....	126
Tab. 32	Betriebe, Beschäftigte und durchschnittliche Betriebsgröße im Bundesgebiet West nach Betriebsgrößenklassen am 30.6.1991 .....	126
Tab. 33	Entwicklung der Beschäftigtenzahlen ausgewählter Konzerne und Unternehmen im Zeitraum 1990 bis 1995 .....	127
Tab. 34	Tätigkeit der Arbeitsgerichte in Urteilsverfahren in den Jahren 1980, 1985, 1990 und 1995 .....	133
Tab. 35	Tätigkeit der Arbeitsgerichte in Urteilsverfahren in den Jahren 1990 bis 1995 (nur alte Bundesländer) .....	134
Tab. 36	Anzahl erstgerichtlicher Klagen in Kündigungssachen pro 1 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigter und pro 1 Mio. beendeter Arbeitsverhältnisse in den Jahren 1990 bis 1995 in den alten und in den Jahren 1994 und 1995 in den neuen Bundesländern .....	135
Tab. 37	Tätigkeit der Landesarbeitsgerichte in Berufungsverfahren in den Jahren 1980, 1985, 1990 und 1995 .....	136
Tab. 38	Schlüsselindikatoren für die Beschäftigung in den Mitgliedstaaten der EG in den Jahren 1985, 1990 und 1995, Frauen, Männer und insgesamt .....	137
Tab. 39	Regelungen zu Einzelkündigungen in den EG-Mitgliedstaaten .....	141



## **1. Einleitung**

Vor 18 Jahren, Mitte 1978, erteilte der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung der Sozialwissenschaftlichen Forschungsgruppe am Hamburger Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Privatrecht den Auftrag zur Untersuchung der Kündigungspraxis und des Kündigungsschutzes in der Bundesrepublik Deutschland. Ziel der Untersuchung sollte nach dem Ausschreibungstext sein, durch eine repräsentative Untersuchung in Betrieben und bei Gerichten für Arbeitssachen Tatsachen über die Kündigungspraxis und den Kündigungsschutz festzustellen. "Über diese Gebiete", so fuhr der Ausschreibungstext fort, "sind bisher nur wenige Tatsachen bekannt." Und: "Der Kündigungsschutz hat jedoch in der politischen Diskussion besondere Bedeutung und ist umstritten." Der aus dem ersten Satz der Zielsetzung folgende, 1980 vorgelegte und 1981 publizierte zweibändige Forschungsbericht hat die Feststellung des zweiten Satzes eine ganze Zeit lang entkräften können. Der dritte Satz hingegen hat seine Bedeutung behalten. Die aktuelle Diskussion um Standortsicherung und Mittelstandsförderung hat Teilaspekte des Kündigungsschutzes auf die Agenda der Deregulierung gesetzt. Die Umstrittenheit der Vorschläge ist auch der neuen Debatte sicher. Viele, vor allem betriebsbezogene Daten der Untersuchung von 1978 sind mit Sicherheit veraltet. Viel Rechtliches und Tatsächliches hat sich in diesen knapp 20 Jahren Beschäftigungspolitik und Arbeitsmarktentwicklung unter Krisenbedingungen in Deutschland vor und nach der Einigung verändert. Unter allen Blickwinkeln finden sich gute Gründe für ein neues empirisches Forschungsprojekt. Es sollte – darin liegt bereits eine erste Schlußfolgerung aus geänderter Wirklichkeit – nicht nur die Kündigungs-, sondern weitere Formen der Beendigungspraxis bei Arbeitsverhältnissen in angemessener Differenziertheit und Gründlichkeit in den Blick nehmen. Vor dem kritisch gesichteten Hintergrund des Forschungsprojektes von 1978 wollen die nachfolgenden Überlegungen zur Klärung der konzeptionellen und methodischen Bedingungen einer der neuen Wirklichkeit Mitte der 90er Jahre angemessenen neuen Untersuchung der Thematik beitragen.

## 2. Studie zur Kündigungspraxis und zum Kündigungsschutz 1978

### 2.1 Auftrag und Anlage der Untersuchung

Vor dem Hintergrund einer seit dem Jahr 1975 anhaltenden Massenarbeitslosigkeit wurde in der Bundesrepublik vor allem in den Jahren 1977 und 1978 das Ausmaß und die Effektivität des Bestandsschutzes von Arbeitsverhältnissen zwischen den sog. Sozialpartnern sowie von Arbeitsrichtern und Rechtswissenschaftlern lebhaft diskutiert.<sup>1</sup> Die seinerzeitigen kontroversen Positionen zum bestehenden Kündigungsschutzrecht lassen sich im wesentlichen wie folgt zusammenfassen: Vor allem Sprecher der Arbeitgeberseite bemängelten, das geltende Kündigungsschutzsystem schränke die für die Unternehmensleitungen im Interesse wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit erforderliche Flexibilität bei Produktions- und damit auch Personalentscheidungen unzutraglich ein. Jede weitere Verstärkung des Bestandsschutzes müsse sich lähmend auf die aus betrieblicher und volkswirtschaftlicher Sicht erwünschte Mobilität der Arbeitskräfte auswirken. Vertreter der Arbeitnehmerseite kritisierten, das dem bestehenden Kündigungsschutzgesetz zugrunde liegende Ziel des Bestandsschutzes werde im Regelfall schon dadurch verfehlt, daß vor einer gerichtlichen Rechtmäßigkeitskontrolle die vollendete Tatsache des Ausschlusses aus der Belegschaft geschaffen worden sei. Wegen der Dauer des arbeitsgerichtlichen Verfahrens und der wirtschaftlichen Notwendigkeit, sich in der Zwischenzeit nach einer neuen Arbeitsstelle umzusehen, sei ein faktisches Wirksamwerden der Kündigungserklärung des Arbeitgebers im allgemeinen nicht zu verhindern. Daran habe auch die durch das BetrVG geschaffene Möglichkeit einer vorläufigen Weiterbeschäftigung bis zum Abschluß des Rechtsstreits wenig geändert. Auch bei unberechtigten Kündigungen bleibe entgegen der Priorität des Gesetzgebers statt des Bestandsschutzes nur ein monetärer Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes.

Im Rahmen vorbereitender Arbeiten für ein Arbeitsgesetzbuch – Allgemeines Arbeitsvertragsrecht beauftragte das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung die Sozialwissenschaftliche Forschungsgruppe am Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Privatrecht in Hamburg damit, durch eine repräsentative Untersuchung in Betrieben der privaten Wirtschaft und bei Gerichten für Arbeitssachen Tatsachen über die Kündigungspraxis und den Kündigungsschutz festzustellen. Die lebhafteste rechtspolitische Debatte

---

1 Vgl. bspw. Protokolle der Kündigungsschutztagungen der IG Metall vom 7. und 8. Oktober 1977 und vom 10. und 11. März 1978 in Frankfurt a.M., Schriftenreihe der IG Metall, Bd. 78, Frankfurt 1978; Wolfgang Zöllner, Sind im Interesse einer gerechteren Verteilung der Arbeitsplätze Begründung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse neu zu regeln?, Gutachten D zum 52. Deutschen Juristentag Wiesbaden 1978; Friedrich Becker, Peter Rommelspacher, Ansatzpunkte für eine Reform des Kündigungsschutzes, ZRP 1976, 40-44; Martin Coen, Das Recht auf Arbeit und der Bestandsschutz des gekündigten Arbeitsverhältnisses. Materiellrechtliche und vollstreckungsrechtliche Probleme des Beschäftigungsrechts, Köln 1979; Karl Kehrmann, Der Beschäftigungsanspruch des gekündigten Arbeitnehmers, AuR 1979, 267-272; Bernd Klees, Kündigungsschutz. Anspruch und Wirklichkeit in der BRD, BIStSozArbR 1978, 177-182, Manfred Löwisch, Die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers während des Kündigungsrechtsstreites, DB, Beilage 7/1978, 1-8; Theo Mayer-Maly, Weiterbeschäftigung und Kündigung, DB 1979, 1601-1607; Nikolaus Notter, Kündigungsschutz nur auf dem Papier, BIStSozArbR 1978, 182-184; Leonhard Wenzel, Der Weiterbeschäftigungsanspruch im Kündigungsschutzprozeß unter rechtspolitischen und rechtsgrundsätzlichen Aspekten, AuR 1980, 97-107; Otfried Wlotzke, Martin Lorenz, Weiterbeschäftigung während des Kündigungsschutzprozesses, AuR 1980, 1-12.

sollte auf eine bis dahin fehlende zuverlässige empirische Grundlage gestellt werden. Ein detaillierter Fragenkatalog zur Spezifizierung des Untersuchungsauftrages verlangte – abgesehen von sozialversicherungsrechtlichen Folgen – umfassende rechtstatsächliche Auskünfte zu allen denkbaren Rechtsvorschriften des geltenden Kündigungsrechts einschließlich der besonderen Schutzvorschriften für bestimmte Beschäftigtengruppen. Die Untersuchung sollte gleichermaßen das Stadium der betrieblichen Entscheidungsfindung wie auch die Behandlung im arbeitsgerichtlichen Instanzenzug inclusive einiger prozessualer Fragen ergründen. Auch wenn dies nicht explizit im Auftrag ausgesprochen war, ging es nicht um die Vergrößerung der Flexibilität der betrieblichen Personalpolitik, sondern um das Ausmaß der Effektivität bzw. Zielverfehlung der geltenden Kündigungsschutzvorschriften. Aufgabe war nicht die Verfeinerung und Fortentwicklung etwaiger einschlägiger arbeitsmarkttheoretischer, personalwirtschaftlicher oder rechtssoziologischer Konzepte, sondern die bezüglich theoretischer Vororientierung eher "naive" explorative Ergründung eines komplexen und konfliktiven, aber rechtlich mehr oder weniger vorstrukturierten sozialen Handlungsfeldes.

Die Untersuchung wurde im Zeitraum von Oktober 1978 bis September 1980 ohne Einschaltung kommerzieller Meinungsforschungsinstitute durchgeführt.<sup>2</sup> Die zahlreichen und umfangreichen Fragebögen und Aktenanalyseschemata<sup>3</sup> wurden in zeitaufwendigen multilateralen Sitzungen mit dem Auftraggeber sowie Vertretern der Arbeitgeberverbände, der Gewerkschaften und der Arbeitsgerichtsbarkeit abgestimmt. Dieses Vorgehen sicherte vor allem die Kooperationsbereitschaft der maßgeblichen Verbände bei der Durchführung der aufwendigen Erhebungen.

---

2 Die Untersuchung ist dokumentiert in Josef Falke, Armin Höland, Barbara Rhode, Gabriele Zimmermann, Kündigungspraxis und Kündigungsschutz in der Bundesrepublik Deutschland, 2 Bände, Band 47 der Schriftenreihe "Forschungsberichte" des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Bonn 1991.

Eine Kurzfassung wichtiger Ergebnisse findet sich in Josef Falke, Armin Höland, Barbara Rhode, Gabriele Zimmermann, Das Kündigungsgeschehen in der Bundesrepublik Deutschland – eine Repräsentativuntersuchung zur Wirksamkeit des Kündigungsschutzrechts, in: Klaus Feser u.a., Arbeitsgerichtsprotokolle, 2. Aufl., Neuwied, Darmstadt 1982, 176-192. Vgl. auch: o.V., Kündigungsschutzrecht: Untersuchung der Praxis, BArbBl. 5/1981, 18-22.

Zur Rezeption der Untersuchung vgl. Volker Weyel, Kündigungsschutzgesetz – Stellungnahme zur Untersuchung des Max-Planck-Instituts, Der Arbeitgeber 1981, 896-902; Joachim Heilmann, Kündigungsrecht und Kündigungsschutz in der Bundesrepublik Deutschland, in: Bertram Michel, Kündigungsschutz in der Krise. Beiträge zu einem Vergleich Bundesrepublik – Frankreich, Berlin 1982, 171-223; Nikolaus Notter, Kündigungsschutz – Praxis und Perspektiven, BStSozArbR 1982, 102-105; Harald Russig, Ausgestaltung und Effektivität gesetzlicher Regelungen zu Kündigungsschutz und zur Statussicherung bei innerbetrieblichen Personalmaßnahmen, in: Knuth Dose, Ulrich Jürgens, Harald Russig (Hrsg.), Statussicherung im Industriebetrieb, Frankfurt, New York 1982, 91-134; Rainer Erd, Gesetzlicher Kündigungsschutz und Wirtschaftskrise, Kritische Justiz 1982, 367-382; Annegret Döse-Digenopoulos, Arbeitsgerichte und betriebsbedingte Kündigung, Köln 1982; Klaus Moritz, Kündigungsschutz in der betrieblichen Praxis, AuR 1983, 10-16; Bernd Klees, Ausgewählte Probleme des Kündigungsschutzes in Gegenwart und Zukunft. Zugleich eine exemplarische Kritik der empirischen Untersuchung des Max-Planck-Institutes zu Fragen des Kündigungsschutzes, in: Rolf Ellermann-Witt, Hubert Rottleuthner, Harald Russig (Hrsg.), Kündigungspraxis, Kündigungsschutz und Probleme der Arbeitsgerichtsbarkeit, Opladen 1983, 241-255.

3 Insgesamt wurden 28 verschiedene Fragebögen und Aktenanalyseschemata mit einem Gesamtumfang von 847 Seiten eingesetzt. Dabei sind vorbereitende Erhebungsschritte zur Zusammenstellung von Stichproben nicht berücksichtigt.

Der Entwurf eines operationalisierbaren Untersuchungskonzeptes ging von der Annahme aus, daß zumindest die von Arbeitgebern erklärten Kündigungen nicht selten konfliktbegleitende oder konflikterzeugende Entscheidungsakte darstellen, die von den beteiligten Vertragsparteien und ggf. auch von den sich beteiligenden Betriebsräten entsprechend ihren unterschiedlichen Interessenpositionen (Bestandsschutz von Arbeitsverhältnissen versus unternehmerische Dispositionsfreiheit) unterschiedlich wahrgenommen und beschrieben werden. Die empirische Aufhellung eines häufig von gegensätzlichen Interessen und Wahrnehmungen bestimmten sozialen Sachverhaltes wie der Beendigung von Arbeitsverhältnissen erforderte ein Untersuchungsdesign, das vor der bei einem solchen Thema naturgemäß zu erwartenden Parteilichkeit der Auskünfte und Einstellungen weitgehend geschützt werden mußte. Andererseits schien es wünschenswert, die Subjektivität der eingeholten Auskünfte und damit die Erlebnis- und Bewertungsperspektiven der an Arbeitsbeziehungen und deren Beendigung beteiligten Personen zu erhalten. Um dementsprechend sowohl ein von interessenspezifischen Darstellungen weitgehend freies Gesamtbild des Kündigungsgeschehens in der privaten Wirtschaft zeichnen als auch die Betriebswirklichkeit mit ihren individuellen Interessen- und Erfahrungskonturen abbilden zu können, wurde eine Art Mosaik-Konzept gewählt, bei dem die Informationen der verschiedenen am Kündigungsgeschehen beteiligten Personen und Institutionen miteinander in Beziehung gesetzt und auf diese Weise auch im wesentlichen kontrolliert werden konnten.

Angesichts dieser Vorgaben war jeder Versuch, im vorhinein ein geschlossenes Hypothesenkonzept zu entwickeln, das anhand des empirisch gewonnenen Materials zu falsifizieren wäre, bei der Komplexität des Untersuchungsfeldes und aufgrund der für die gesamte Untersuchung zur Verfügung stehenden Zeit von zwei Jahren zum Scheitern verurteilt. Statt dessen wurde ein Ablaufschema konstruiert, das jede Sequenz des Kündigungsgeschehens in allen wahrscheinlichen Varianten und einschließlich der wichtigen Rahmendaten berücksichtigte. Eine Untergliederung in verschiedene Teilprojekte orientierte sich zunächst an der erhebungstechnischen Notwendigkeit, nach Befragten-Gruppen und Untersuchungsobjekten zu differenzieren. Um ein objektiviertes Bild vom Kündigungsgeschehen in den Betrieben und vom Rechtsschutz gegen ungerechtfertigte Kündigungen zeichnen zu können, mußten alle am Geschehen Beteiligten in die Untersuchung einbezogen werden.

Für den betrieblichen Bereich wurden Unternehmen, Betriebsräte und gekündigte Arbeitnehmer in fünf Regionen befragt, die sich aus nach bestimmten Strukturmerkmalen ausgewählten Arbeitsamtsbezirken zusammensetzen (Heide / Husum / Neumünster, Hamburg, Bochum / Dortmund, Göppingen / Reutlingen, Schwandorf / Deggendorf / Passau).<sup>4</sup> An der Befragung beteiligten sich 1.057 Unternehmen, 740 Betriebsräte und 879 gekündigte Arbeitnehmer. Die Ergebnisse zur gerichtlichen Überprüfung von Kündigungen stützen sich im wesentlichen auf eine Auswertung von Gerichtsakten (1.191 an Arbeitsgerichten, 202 an Landesarbeitsgerichten) durch die jeweils damit befaßten Richter<sup>5</sup> sowie eine Auswertung von 157 Akten am Bundesarbeitsgericht. Ergänzend wurden umfangreiche Befragungen

---

4 Zum regionalen Bezug der Untersuchung vgl. Kündigungspraxis und Kündigungsschutz, XX-XXII.

5 Zur dabei angewandten Methode der Analyse prozeßproduzierter Daten vgl. Volkmar Gessner, Barbara Rhode, Gerhard Strate, Klaus A. Ziegert, Prozeßproduzierte Daten in der Rechtssoziologie. Erfahrungen aus einer Untersuchung der Praxis des Insolvenzrechts, in: Paul J. Müller (Hrsg.), Die Analyse prozeßproduzierter Daten, Stuttgart 1977, 179-197; siehe auch Kündigungspraxis und Kündigungsschutz, 466-468.

herangezogen, an denen sich 294 hauptberufliche und 857 ehrenamtliche Richter an den Arbeits- und Landesarbeitsgerichten sowie 224 Rechtsanwälte, 195 Gewerkschaftssekretäre und 366 Arbeitgeberverbandsvertreter beteiligten.<sup>6</sup> Schließlich wurden 676 Tarifverträge ausgewertet.<sup>7</sup>

## 2.2 *Resümee der wichtigsten Ergebnisse der Kündigungsschutz-Studie von 1978*

Zur Ermittlung aller arbeitgeberseitigen Kündigungen wurden die repräsentativen Ergebnisse der Untersuchung auf alle Betriebe der privaten Wirtschaft in der Bundesrepublik hochgerechnet. Unter Ausklammerung des öffentlichen Dienstes wurden danach im Jahr 1978 rund 1,2 Mio. arbeitgeberseitige Kündigungen ausgesprochen; das entspricht einer Rate von 74 arbeitgeberseitigen Kündigungen pro Jahr auf 1.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.<sup>8</sup> 80 % der Kündigungen erfolgten unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist, 15 % außerordentlich, und in 5 % wurde eine außerordentliche hilfsweise mit einer ordentlichen Kündigung verbunden.<sup>9</sup>

Die Kündigungshäufigkeit gegenüber einzelnen Belegschaftsgruppen wies deutliche Unterschiede auf:<sup>10</sup> 77 % aller Kündigungen wurden gegenüber Arbeitern ausgesprochen, obwohl ihr Anteil an den Beschäftigten bei den antwortenden Unternehmen nur 56 % betrug. Der Beschäftigtenanteil der Frauen lag 1978 im Bundesgebiet bei 36 %, der Frauenanteil an den Gekündigten bei 43 %. In besonders hohem Maße waren ausländische Arbeitnehmer von Kündigungen betroffen: Ihr Beschäftigtenanteil in den befragten Unternehmen belief sich auf 10 %, doch wurden ihnen gegenüber 20 % aller Kündigungen ausgesprochen. Älteren Arbeitnehmern wurde zwar deutlich seltener gekündigt als ihren jüngeren Kollegen, doch überstieg ihr Anteil an den betriebsbedingten Kündigungen den Anteil an den personen- oder verhaltensbedingten Kündigungen um das Dreifache.<sup>11</sup> Ein Drittel aller Aufhebungsverträge wurde mit Arbeitnehmern über 50 Jahre geschlossen.<sup>12</sup> Knapp ein Fünftel der Kündigungen erfolgte gegenüber Arbeitnehmern, die noch nicht länger als 6 Monate im Betrieb beschäftigt waren, also noch nicht vom persönlichen Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes erfaßt waren.<sup>13</sup>

In Kleinbetrieben wurde – gemessen an der Beschäftigtenzahl – erheblich häufiger gekündigt als in Großbetrieben.<sup>14</sup> Während in Betrieben mit mehr als 2.000 Beschäftigten im Jahr auf 48 Arbeitnehmer eine Kündigung entfiel wurde in Betrieben mit bis zu fünf Beschäftigten jährlich einem von sieben Arbeitnehmern gekündigt. Mehr als 61 % der Kündigungen wurden in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten ausgesprochen, während nur 38 %

---

6 Zur Gesamtanlage der Untersuchung und zu den erzielten Rückläufen vgl. Kündigungspraxis und Kündigungsschutz, XVII-XX.

7 Die Ergebnisse finden sich ebenda, 930-958.

8 Ebenda, 59-63.

9 Ebenda, 61.

10 Vgl. zusammenfassend ebenda, 960 f.

11 Ebenda, 95 f.

12 Ebenda, 304 f.

13 Ebenda, 97 f., 274 f., 589-593.

14 Vgl. im einzelnen ebenda, 74 f.

aller Beschäftigungsverhältnisse auf diese Betriebsgrößenklasse entfielen. Während in den vom Kündigungsschutzgesetz nicht erfaßten Betrieben mit weniger als sechs Arbeitnehmern knapp 11 % aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse registriert wurden, ergab sich für sie ein Anteil von knapp 21 % an allen Kündigungen. Allerdings konnten mit dem gewählten Untersuchungsansatz bestimmte Mittel zur Belegschaftsreduktion, die vor allem in Großbetrieben eingesetzt wurden, wie Aufhebungsaktionen, vorzeitige Verrentungen, Einstellungsstop u.ä. nur unzureichend erfaßt werden.

67 % der Kündigungen erfolgten aus Gründen in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers, während betriebsbedingte Gründe in 33 % der Kündigungen ausschlaggebend waren.<sup>15</sup> Für die meisten Kündigungen wurden mehrere Gründe angegeben. Faßt man bei den personen- bzw. verhaltensbedingten Kündigungen die einzelnen Gründe zu größeren, inhaltlich zusammengehörenden Gruppen zusammen, so ergaben sich als die drei häufigsten Begründungen leistungs- und eignungsbezogene Gründe mit 65 %, unentschuldigtes Fernbleiben mit 35 % und Krankheit mit 30 %.<sup>16</sup>

Besonders überraschende Ergebnisse lieferte die Untersuchung hinsichtlich der Beteiligung von Betriebsräten.<sup>17</sup> Bei rund 6 % der arbeitgeberseitigen Kündigungen unterblieb die erforderliche Anhörung des Betriebsrates.<sup>18</sup> Auf die Kündigungsabsicht des Arbeitgebers reagierten die Betriebsräte in 66 % der Fälle affirmativ mit ausdrücklicher Zustimmung, in 20 % mit Schweigen; nur in 8 % der Fälle erhoben sie Widerspruch gemäß § 102 Abs. 3 BetrVG, in weiteren 6 % äußerten sie Bedenken.<sup>19</sup> Gut ein Viertel der Kündigungen in Betrieben mit Betriebsrat wurde von einem Mitglied des Betriebsrates mit unterschrieben.<sup>20</sup> Auf einen förmlichen Widerspruch des Betriebsrates hin nahmen die Arbeitgeber immerhin in 30 % der Fälle von der beabsichtigten Kündigung Abstand.<sup>21</sup> Von 1.000 beabsichtigten Kündigungen in Betrieben mit Betriebsrat wurden rund 35 bis 40 nach Intervention des Betriebsrates (sowohl informeller Widerstand als auch förmlicher Widerspruch) nicht ausgesprochen.<sup>22</sup> Knapp 80 % der befragten Arbeitsrichter äußerten den Eindruck, daß Betriebsräte mit der Anfertigung ordnungsgemäßer Widersprüche häufig überfordert seien.<sup>23</sup> Bei der Auswertung der Gerichtsakten erwies sich ein großer Teil der Widersprüche als nicht ordnungsgemäß eingelegt.<sup>24</sup>

Im Jahre 1978 wurde gegen jede dreizehnte Kündigung Klage erhoben. Während das Arbeitsgericht nur gegen 6 % der ordentlichen Kündigungen angerufen wurde, klagten außer-

---

15 Ebenda, 962.

16 Ebenda, 112.

17 Vgl. dazu mehrere Teilprojekte der Studie, ebenda, 116-124, 182-203, 311-313, 350-366, 738-751. Für eine ausführliche Analyse vgl. Armin Höland, Das Verhalten von Betriebsräten bei Kündigungen. Recht und Wirklichkeit im betrieblichen Alltag, Frankfurt am Main 1985.

18 Kündigungspraxis und Kündigungsschutz, 116 f., 182.

19 Ebenda, 117-120, 963.

20 Ebenda, 118.

21 Ebenda, 124.

22 Ebenda, 964.

23 Ausführlich dazu ebenda, 747-751.

24 Ebenda, 747.



ordentlich gekündigte Arbeitnehmer in jedem 6. Fall (17 %).<sup>25</sup> Gegen Kündigungen aus personen- bzw. verhaltensbedingten Gründen wurde in rund 10 % der Fälle geklagt, bei betriebsbedingten Kündigungen betrug die Klagequote nur 4 %.<sup>26</sup> Betriebliche Erfordernisse wurden von den gekündigten Arbeitnehmern offenkundig eher als Kündigungsgründe akzeptiert als der Vorwurf persönlichen Fehlverhaltens oder Unvermögens. Arbeitnehmer, gegen deren Kündigung der Betriebsrat Widerspruch erhoben hatte, klagten doppelt so häufig wie diejenigen, auf deren Kündigung der Betriebsrat in anderer Weise reagiert hatte.<sup>27</sup> Bei einzelnen Belegschaftsgruppen ließ sich eine deutliche unterschiedliche Klagebereitschaft feststellen: Während jeder achte gekündigte Angestellte Klage erhob, wählte von den gekündigten Arbeitern nur jeder fünfzehnte diesen Schritt.<sup>28</sup> Ausländer wandten sich deutlich häufiger an das Arbeitsgericht, nämlich in jedem 9. Kündigungsfall, als Deutsche, die nur gegen jede 14. Kündigung gerichtliche Schritte unternahmen.<sup>29</sup> Während eine von fünfzehn Frauen gegen ihre Kündigung klagte, ließ jeder elfte gekündigte Mann seine Kündigung vor dem Arbeitsgericht überprüfen.<sup>30</sup> Rund die Hälfte der klagenden Arbeitnehmer gab als ausschlaggebenden Grund der Klageerhebung das Ziel an, dem Arbeitgeber zu zeigen, "daß er nicht machen kann, was er will"; rund einem Drittel ging es nach eigenem Bekunden in erster Linie darum, den Arbeitsplatz zu erhalten; 10 % der Kläger wollten vor allem eine Abfindung.<sup>31</sup> Für Arbeitnehmer mit krankheitsbedingten Fehlzeiten, Schwerbehinderte und Beschäftigte über 50 Jahre stand allerdings der Erhalt des Arbeitsplatzes bei der Klagemotivation eindeutig an erster Stelle.<sup>32</sup> Arbeitnehmer aus größeren Betrieben strebten häufiger als solche aus Kleinbetrieben mit der Klage die Rückkehr an den Arbeitsplatz an.<sup>33</sup>

Vor dem Arbeitsgericht wurden 60 % der Kündigungssachen mit einem gerichtlichen Vergleich abgeschlossen, 19 % durch Klagerücknahmen und nur 14 % mit einem streitigen Urteil. Bei den Landesarbeitsgerichten<sup>34</sup> hielten sich streitige Urteile mit 44 % und gerichtliche Vergleiche mit 41 % nahezu die Waage.<sup>35</sup> In der ersten Instanz endeten 6,5 % aller eingereichten Klagen mit dem Feststellungsurteil, daß das Arbeitsverhältnis durch die umstrittene Kündigung nicht aufgelöst wurde; 8,6 % aller Berufungen vor dem Landesarbeitsgericht wurden mit einem solchen Feststellungsurteil abgeschlossen.<sup>36</sup> 94 % der gericht-

---

25 Ebenda, 659-661.

26 Ebenda, 686 f.

27 Ebenda, 740 f.

28 Ebenda, 583-585.

29 Ebenda, 574-576.

30 Ebenda, 572-574.

31 Ausführlich dazu ebenda, 399-412.

32 Ebenda, 408 f.

33 Ebenda, 406.

34 Gegen rund 38% aller streitigen Urteile der Arbeitsgerichte in Kündigungssachen wurde im Jahr 1978 Berufung eingelegt. Dabei war die Berufungsquote gegen Urteile, die den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses festgestellt und damit der Klage stattgegeben hatten, mit 49% deutlich höher als gegen klageabweisende Urteile mit 28%.

35 Kündigungspraxis und Kündigungsschutz, 968.

36 Ebenda.

lichen Vergleiche in erster Instanz sahen die Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor;<sup>37</sup> das entspricht einem Anteil von 56 % aller eingereichten Kündigungsschutzklagen. Ein hoher Anteil der Vergleiche (35 % in der ersten, 26 % in der zweiten und 39 % in der dritten Instanz) bestätigten zwar die Wirksamkeit der Kündigung, sahen aber für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen anderen Zeitpunkt vor als in der Kündigung.<sup>38</sup> Soweit solche Vergleiche keine Abfindungszahlungen vorsahen, wurden einer förmlichen Abfindung gleichkommende Wirkungen dadurch erzielt, daß die betreffenden Arbeitnehmer regelmäßig durch das Hinausschieben des Zeitpunktes für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses Lohn- bzw. Gehaltsansprüche erwarben, ohne dafür eine Gegenleistung erbringen zu müssen.

Die gerichtlichen Vergleiche in Kündigungssachen sahen ganz überwiegend Abfindungszahlungen an die gekündigten Arbeitnehmer vor, nämlich in 63 % bei den Arbeitsgerichten, in 79 % bei den Landesarbeitsgerichten und in 95 % beim Bundesarbeitsgericht.<sup>39</sup> Die Hälfte der vor dem Arbeitsgericht abgeschlossenen Abfindungsvergleiche sah eine Abfindungssumme von weniger als 2.000 DM vor; der durchschnittliche Wert vor dem Arbeitsgericht vereinbarten Abfindungssummen betrug 0,56 Monatsgehälter pro Jahr der Beschäftigung im gekündigten Arbeitsverhältnis.<sup>40</sup> Gemessen an den mutmaßlichen Erfolgsaussichten der Parteien zum Zeitpunkt des Vergleichsabschlusses – beurteilt durch die mit den betreffenden Klagen befaßten Arbeitsrichter – verzichtete ein Großteil der Gekündigten mit dem Vergleichsabschluß auf Rechte, die sie im weiteren Verlauf des Verfahrens vermutlich hätten durchsetzen können. Von den vor den Arbeitsgerichten abgeschlossenen Vergleichen entfielen nämlich anteilmäßig genau so viele auf Klagen, die gegen eine voraussichtlich unwirksame Kündigung erhoben wurden, wie auf solche, bei denen die Kündigung voraussichtlich für wirksam erklärt worden wäre.<sup>41</sup> Nach Einschätzung der Richter an Arbeits- und Landesarbeitsgerichten war in rund 60 % der Abfindungsvergleiche eine Kündigung zu Unrecht erfolgt und durch den Vergleich der Kündigungsschutz praktisch "abgekauft" worden.<sup>42</sup>

Für die Effektivität des Kündigungsschutzes ist die Dauer des arbeitsgerichtlichen Verfahrens von ganz zentraler Bedeutung. Bei einer einmal erfolgten Ausgliederung aus dem Betrieb ist der alte Arbeitsplatz nur sehr schwer wiederzuerlangen. Die Studie liefert genaue Daten über die Dauer der einzelnen Verfahrensabschnitte – auch in Abhängigkeit von der Beendigungsform – bis hin zum Abschluß des Revisionsverfahrens.<sup>43</sup> Hier sei nur auf einen Vergleich der Verfahrensdauer zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist hingewiesen. Nach der Aktenanalyse bei den Arbeitsgerichten war im Jahr 1978 bei einer durchschnittlichen Frist von 49 Tagen zwischen dem Ausspruch der ordentlichen Kündigung und der vorgesehenen Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Einreichung der Klage in 81 %

---

37 Ebenda, 774.

38 Ebenda.

39 Ebenda, 776.

40 Ebenda, 842 f.

41 Ebenda, 777.

42 Ebenda, 840 f.

43 Ebenda, 862-872.

der Fälle die ordentliche Kündigungsfrist noch nicht abgelaufen. Zum Zeitpunkt des Gütertermins betrug dieser Wert 42 %, zum Zeitpunkt des ersten und einzigen Kammertermins 16 % und schließlich zum Zeitpunkt des letzten von mehreren Kammerterminen noch 10 %.<sup>44</sup>

Ein Hauptanliegen der vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung im Jahr 1978 in Auftrag gegebenen Kündigungsschutz-Studie war es zu überprüfen, in welchem Ausmaß das Ziel des geltenden Kündigungsschutzrechts verwirklicht werden kann, den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zu sichern, wenn der Arbeitgeber zu Unrecht eine Kündigung ausgesprochen hat. Der Anteil der Arbeitnehmer, die nach erfolgreichem Abschluß des Kündigungsstreites tatsächlich weiterbeschäftigt werden, wurde als ein Maßstab für die Effektivität des Kündigungsschutzes gewählt. Aus den Daten mehrerer Teilprojekte wurde hochgerechnet, daß es im Jahre 1978 in 8.723 Fällen (oder in 9 % aller Klagen) zur tatsächlichen Weiterbeschäftigung nach Abschluß des Gerichtsverfahrens gekommen ist.<sup>45</sup> Nach einem gerichtlichen oder außergerichtlichen Vergleich, in dem die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vereinbart wurde, kam es in 90 % der Fälle auch tatsächlich zur Weiterbeschäftigung. Demgegenüber betrug der Anteil der Arbeitnehmer, die nach einem rechtskräftig stattgebenden Urteil auf unbestimmte Zeit weiterbeschäftigt wurden, nur rund 40 %.<sup>46</sup> Allerdings war eine solche Weiterbeschäftigung häufig nur von kurzer Dauer: ein gutes Drittel der nach Abschluß des Gerichtsverfahrens zunächst weiterbeschäftigten Arbeitnehmer schied nach kurzer Zeit dann doch aus dem Betrieb aus.<sup>47</sup> Bezieht man die nach Abschluß eines Rechtsstreites weiterbeschäftigten Arbeitnehmer auf die Gesamtzahl der im Jahre 1978 von Arbeitgebern im Bereich der privaten Wirtschaft ausgesprochenen Kündigungen, ergibt sich, daß von 10.000 gekündigten Arbeitnehmern 71 auf unbestimmte Zeit weiterbeschäftigt wurden.<sup>48</sup>

Die befragten Arbeitsrichter und Prozeßvertreter nannten als Gründe dafür, daß durch einen Kündigungsschutzrechtsstreit trotz für gekündigte Beschäftigte günstiger Rechtslage der Arbeitsplatz nicht erhalten werden kann, in dieser Reihenfolge der Gewichtung vor allem folgende Gründe: Belastung des Verhältnisses zum alten Arbeitgeber, Orientierung des gekündigten Arbeitnehmers auf einen anderen Arbeitsplatz, überwiegendes Interesse Gekündigter an einer Abfindung, Ausgliederung der Gekündigten aus dem Betrieb während des Kündigungsrechtsstreites, wirtschaftliche und psychische Belastung durch die Dauer des arbeitsgerichtlichen Verfahrens.<sup>49</sup>

Die vorläufige Weiterbeschäftigung gekündigter Arbeitnehmer bis zum rechtskräftigen Abschluß des Rechtsstreites stand zum Zeitpunkt der Untersuchung unter der dreifachen Voraussetzung eines form- und fristgerechten Widerspruchs des Betriebsrates, der Erhebung einer Kündigungsschutzklage und der Beantragung der Weiterbeschäftigung. In einer Hochrechnung wurde ermittelt, daß von 10.000 Arbeitnehmern, die ihre Kündigung vor dem Ar-

---

44 Ebenda, 864 f.

45 Im einzelnen ebenda, 856-861, 972-975.

46 Ebenda, 441-444, 856.

47 Ebenda, 449.

48 Ebenda, 861.

49 Im einzelnen ebenda, 848-851.

beitsgericht anfochten, nur 51 nach Ablauf der Kündigungsfrist bis zum rechtskräftigen Abschluß des Rechtsstreites gemäß § 102 Abs. 5 Satz 1 BetrVG weiterbeschäftigt wurden. Wird die Gesamtzahl aller arbeitgeberseitigen Kündigungen des Jahres 1978 als Bezugsgröße gewählt, so wurden nur 4 von 10.000 gekündigten Arbeitnehmern während des Kündigungsrechtsstreites vorläufig weiterbeschäftigt.<sup>50</sup>

### 2.3 *Vorzüge und Mängel der Kündigungsschutz-Studie*

Ein kennzeichnendes Merkmal der in den Jahren 1978 bis 1980 durchgeführten Kündigungsschutz-Studie ist ihre enge Anlehnung an die Differenzierungen des einschlägigen Rechts, die an manchen Stellen so weit geht, daß einige Verästelungen in den Erhebungsinstrumenten mangels ausreichender Fallzahlen nicht mehr sinnvoll ausgewertet werden konnten. Der Forschungsauftrag zielte darauf, die Selektivität des bei den arbeitsmarkt- und rechtspolitischen Akteuren vorhandenen hohen "Dienstwissens", das an eigene Erfahrungen rückgebunden und durch die WahrnehmungsfILTER und Relevanzkriterien der jeweiligen Tätigkeitsfelder geprägt ist, zu durchbrechen, ohne die maßgeblichen juristischen Entscheidungskriterien zu vernachlässigen.<sup>51</sup>

Dazu mußten Informationen auf der konkreten Ebene der Praktikererfahrungen systematisch und aus der Erfahrungsperspektive aller an Kündigungen und ihrer rechtlichen Überprüfung beteiligter Parteien erhoben werden. Dem genügte die qualitative Demonstration von Zusammenhängen anhand ausgewählter Einzelfälle nicht, da eine mögliche Korrektur des bei den Praktikern vorfindbaren und zwischen einzelnen Beteiligten sehr kontroversen Problemverständnisses nur durch den Hinweis auf die quantitative und nach Möglichkeit Repräsentativitätskriterien genügende Bedeutung rechtsrelevanter Merkmale zu erzielen war.<sup>52</sup> Während die Wahrnehmung von juristischen Praktikern und mit ihr übliche rechtspolitische Debatten regelmäßig von ungewöhnlichen Einzelfällen dominiert sind, zielte die Studie systematisch darauf, vorwiegend die auch in der Praxis vorherrschenden Fälle auszuwerten, die ganz gewöhnlich sind und keine Besonderheiten aufweisen. Ein weiteres Merkmal der Studie ist demgemäß ihre quantitative und auf die Erfüllung von Repräsentativitätskriterien zielende Ausrichtung.

Kennzeichnend ist schließlich, daß Rechtsprobleme bzw. rechtlich geprägte Geschehensabläufe in ein Interaktionsgeflecht von Akteuren übersetzt wurden, deren ergänzende und wechselseitige Kontrollmöglichkeiten bietende Befragung erst in ihrer Zusammenfügung eine hinreichend komplexe und zugleich strukturierte Wahrnehmung der Praxis ermöglichte.<sup>53</sup> Diese kennzeichnenden Merkmale der Studie weisen gleichzeitig auf ihre immanenten Schwächen hin:

- Die Fixierung auf alle denkbaren Einzelheiten speziell des Kündigungsgeschehens führte zu einer weitgehenden Vernachlässigung anderer Formen der Reduktion des Personals.

---

50 Im einzelnen ebenda, 851-854, 970-972.

51 Vgl. Volkmar Gessner, Rechtssoziologie und Rechtspraxis – Zur Rezeption empirischer Rechtsforschung, in: Konstanze Plett, Klaus A. Ziegert (Hrsg.), Empirische Rechtsforschung zwischen Wissenschaft und Politik, Tübingen 1984, 69-112 (78-81).

52 Vgl. ebenda, 81.

53 Vgl. ebenda, 82.

- Die "Rechtsnähe" des Untersuchungsdesigns führte tendenziell dazu, informelle Mechanismen bei der Handhabung bzw. "Aushandlung" des Rechts bzw. beim Handeln "im Schatten des Rechts" zu vernachlässigen, so etwa Aushandlungsprozesse zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat in Kündigungsfällen nicht so genau zu untersuchen wie das formelle Widerspruchsverfahren nach § 102 BetrVG.<sup>54</sup>
- Wegen der Orientierung an ganz "normalen" Fällen und der Aufgabe, repräsentative Ergebnisse für die private Wirtschaft der Bundesrepublik zu ermitteln, geriet die Varianz der Umgangsweisen mit den bestehenden rechtlichen Handlungsoptionen ebenso aus dem Blick wie die zahlreichen Abweichungen vom Leitbild des "Normalarbeitsverhältnisses"<sup>55</sup>, für die keine rechtliche Typologie zur Verfügung steht.
- Die Orientierung an dem beschriebenen Akteursgeflecht war wenig geeignet, wirtschaftliche Hintergründe für umfangreichere Personalfreisetzen zu erfassen.
- Die weitgehend explorative Ausrichtung der Studie ließ eine Bestimmung der je spezifischen Wirkungsanteile einzelner Bestimmungen des Kündigungsrechts nicht zu.<sup>56</sup> Insbesondere war die Untersuchung nicht darauf ausgerichtet, Aussagen über die präventive Wirkung einzelner Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes zu treffen. Die Studie war nur schwerlich im Stande, die Gemengelage rechtlicher und außerrechtlicher Wirkungsfaktoren zu entzerren.
- Die spezifischen personalwirtschaftlichen Bedingungen von Großunternehmen bzw. Konzernen konnten nicht hinreichend erfaßt werden.
- Die Einbettung der Erhebungsdaten in die – mittlerweile jedenfalls – in großer Dichte und aktueller Aufbereitung zur Verfügung stehenden Daten zur Arbeitsmarktforschung wurde vernachlässigt und damit auch eine wichtige Möglichkeit zur Kontrolle der Reichweite von Aussagen.

### **3. Veränderungen am bundesdeutschen Arbeitsmarkt seit 1978 mit Bezug zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen**

Arbeitsmärkte und Beschäftigungswirklichkeit, Erwerbspotential und politische Rahmenbedingungen der Bundesrepublik nach dem vollzogenen Beitritt der DDR 1990 haben sich in den knapp zwei Jahrzehnten zwischen 1978, dem Bezugsjahr der alten Kündigungsschutz-Studie, und 1996 stark verändert. Die Entwicklungen brauchen hier nicht vertieft zu werden. Es genügt das Hervorheben einiger für den Kontext eines neuen Forschungsprojektes zum Kündigungsschutz vermutlich wichtiger Veränderungen in tatsächlicher wie rechtlicher Hinsicht.

---

54 Vgl. ebenda, 79 f.

55 Grundlegend: Ulrich Mückenberger, Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – hat das Arbeitsrecht noch Zukunft?, Zeitschrift für Sozialreform 31 (1985), 415 ff., 457 ff.; Ulrich Zachert, Entwicklungen und Perspektiven des Normalarbeitsverhältnisses, WSI-Mitteilungen 1988, 457 ff.

56 Vgl. Gudrun Linne, Überlegungen zur Problematik einer Wirkungsanalyse arbeitsrechtlicher Normen – dargestellt am Beispiel des Kündigungsschutzrechts, Zeitschrift für Rechtssoziologie 6 (1984), 101-119; Josef Falke, Zum Stellenwert rechtlicher Wirkungsfaktoren für den Kündigungsschutz im Arbeitsrecht. Zugleich ein Beitrag zur Schwierigkeit, den Wirkungsfaktor Recht zu isolieren, Zeitschrift für Rechtssoziologie 6 (1984), 120-142.

### 3.1 Starke Zunahme der Massenarbeitslosigkeit

Daß dauerhafte Vollbeschäftigung zum "kurzen Traum immerwährender Prosperität"<sup>57</sup> der sich nach dem Zweiten Weltkrieg wiederaufbauenden bundesdeutschen Industriegesellschaft gehören würde, war auch bereits zu Beginn der 80er Jahre erkennbar. Daß hingegen dieses 20. Jahrhundert aller Voraussicht nach mit einer stabilen Großgruppe von 3,5 bis 4,5 Mio. gemeldeten Arbeitslosen im nunmehr geeinten Deutschland zu Ende gehen würde, war zu Beginn der 80er Jahre – auch wenn man die deutsche Einigung als geschichtliches Ereignis beiseite läßt – kaum abzusehen oder wurde allenfalls als – hoffentlich nie eintretendes – Horrorszenario behandelt. Tatsächlich fiel die Korrektur der Erwartungen durch die Wirklichkeit der Arbeitsmarktentwicklungen unerwartet drastisch aus.

Das Auseinandergehen von Erwartungen und Wirklichkeit läßt sich an Arbeitsmarktanalysen zum Ende der 70er Jahre verdeutlichen. Für *Werner Sengenberger* beispielsweise erschien 1979 "nach nunmehr rund fünf Jahren anhaltend hoher Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik" die Ratlosigkeit darüber, was auf dem Arbeitsmarkt vor sich geht, größer denn je.<sup>58</sup> "Neuerdings", so *Sengenberger* vor achtzehn Jahren, sähen Politiker und Unternehmer sogar den Konjunkturaufschwung gefährdet, "weil trotz rund einer Million Arbeitsloser der deutschen Wirtschaft Arbeitskräfte fehlen, folglich die Kapazitäten nicht voll ausgefahren werden könnten und Aufträge zurückgewiesen werden müßten". Hier wird die Zahl genannt, die Ende der 70er Jahre gewissermaßen das Bedrohungsextrem der Arbeitslosigkeit darstellte – 1 Mio. Arbeitslose.<sup>59</sup> Tatsächlich hatten sich die Jahresdurchschnittszahlen der gemeldeten Arbeitslosigkeit in den drei Jahren 1973 bis 1975 in raschen Schritten jeweils verdoppelt und 1975 die Million überschritten.<sup>60</sup> Mit einem aktuellen Stand von 4,658 Mio. offiziell als arbeitslos registrierten Menschen<sup>61</sup> (Ende Januar 1997) hat die Massenarbeitslosigkeit in – dem allerdings größer gewordenen – Deutschland einen historischen Höchststand und eine Persistenz erreicht, die tatsächlich Ende der 70er Jahre auch in pessimistischen Prognosen kaum gedacht wurde. Allein im Januar 1996 meldeten sich mehr als 1 Mio. Männer Frauen neu als arbeitslos. Auch für ein vor voreiligen Annahmen zu schützendes Forschungsprojekt zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen wird die mit diesen Zahlen erreichte prekäre Arbeitsmarktlage eine die Fragestellungen und Analysen vielfach beeinflussende Grundtatsache sein.

---

57 Burkart Lutz, *Der kurze Traum immerwährender Prosperität*, Frankfurt 1984.

58 Werner Sengenberger, *Arbeitslosigkeit und steuerungs- und sozialpolitische Probleme des Arbeitsmarktes*, in: *Arbeitslosigkeit als Problem der Rechts- und Sozialwissenschaften*. Schriften der Vereinigung für Rechtssoziologie, Band 4, Baden-Baden 1980, 37-52 (37).

59 Auf der durch das genannte Buch dokumentierten Tagung, die im April 1979 in Frankfurt am Main stattfand, kritisierte ein Gewerkschaftsvertreter, mit der pessimistischen Argumentation zu den Wachstumsaussichten der Wirtschaft und zur Arbeitsmarktentwicklung würde "langsam die Nennung der Million Arbeitsloser zu einer Gebetsmühle, die keine Betroffenheit mehr erzeugt". Siehe Christine Hohmann-Dennhardt, Manfred Weiss, Bericht über die Arbeitsgruppe I, ebenda, 55 ff. (58).

60 Siehe ANBA, *Arbeitsstatistik 1992 – Jahreszahlen*, 40. Im jeweiligen Jahresdurchschnitt betragen die Zahlen der arbeitslosen Männer und Frauen in der Bundesrepublik 1973: 273.498, 1974: 582.481, 1975: 1.074.217. In der Folgezeit lagen nur noch die drei Jahre 1978 bis 1980 (knapp) unter einer Million Arbeitsloser, "Tiefststände", die seitdem nicht mehr erreicht wurden.

61 Das entspricht einer Arbeitslosenquote von 13,5 %; diese beträgt in den alten Bundesländern 11,9 %, in den neuen Bundesländern 19,9 %.

Einen genaueren Überblick über die Entwicklung des Bestandes an Arbeitslosen bietet *Tabelle 1*. Die Anzahl der offiziell als arbeitslos registrierten Personen beträgt im Bundesgebiet West seit 1983 mit Ausnahme der Jahre 1990-1992 mehr als 2 Mio. Die Arbeitslosenquote hat Ende Oktober 1996 einen Wert von 10,1 % erreicht, der Vergleichswert für das Jahr 1978 betrug 4,3 %. Die Arbeitslosenquote der Frauen lag zwischen 1970 und 1993 beständig deutlich über der der Männer (im Vergleichsjahr 1978 bspw. mit 5,8 % gegenüber 3,4 %); 1994 ist hier ein Gleichstand erreicht, und seit 1995 liegt die Arbeitslosenquote der Männer erstmals über der der Frauen. Ausländische Arbeitnehmer weisen im gesamten Zeitraum eine deutlich höhere Arbeitslosigkeit auf, Ende 1995 ist sie fast doppelt so hoch wie bei deutschen Arbeitnehmern. Im Bundesgebiet Ost liegt die offiziell registrierte Arbeitslosigkeit in den Jahren 1991-1996 sehr deutlich, zeitweise um mehr als das Doppelte über den Werten für das Bundesgebiet West; Ende Oktober beträgt die Differenz 15,7 % zu 10,1 %. Die Arbeitslosenquote der Frauen weist im Vergleich der Jahre 1991 und 1992 einen besonders drastischen Anstieg auf und erreicht seitdem im Vergleich zu den Männern fast den doppelten Wert. Die für Frauen im Bundesgebiet Ost registrierte Arbeitslosigkeit erreicht einen doppelt so hohen Wert wie im Bundesgebiet West, während die Arbeitslosenquoten der Männer in Ost- und Westdeutschland sich mittlerweile nahezu angeglichen haben.

*Tabelle 2* zeigt, daß der Anteil der jungen Arbeitslosen, die nicht älter als 25 Jahre sind, an der gesamten registrierten Arbeitslosigkeit stetig gesunken ist und im Jahr 1995 in Westdeutschland den – übrigens im Vergleich zu den anderen EG-Mitgliedstaaten niedrigsten – Wert von 13,0 % aufweist. Dagegen ist der Anteil der älteren Arbeitslosen (50 bis 65 Jahre) und der Langzeitarbeitslosen, also der Personen, die ein Jahr oder länger arbeitslos sind, deutlich gestiegen und erreicht Ende September 1995 jeweils ein Drittel an der gesamten offiziell registrierten Arbeitslosigkeit.

Bestimmte arbeitsmarktpolitische Instrumente enthalten weitere Komponenten der Unterbeschäftigung und entlasten entsprechend die Arbeitslosenstatistik. Im Bundesgebiet West kommen, wie *Tabelle 3* zeigt, im Durchschnitt des Jahres 1995 zu den 2,565 Mio. Arbeitslosen weitere 608.000 Begünstigte diverser arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, nämlich 258.000 Teilnehmer an beruflicher Vollzeit-Fortbildung bzw. -Umschulung, 146.000 Leistungsempfänger nach § 105c AFG ("59er Regelung")<sup>62</sup>, gemessen am durchschnittlichen Stundenausfall 47.000 Kurzarbeiter, 70.000 Personen, die in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen beschäftigt sind, 46.000 Teilnehmer an Deutsch-Sprachlehrgängen und 39.000 Teilnehmer an berufsfördernden Bildungsmaßnahmen.

Im Bundesgebiet Ost machen in den Jahren 1991-1994, wie *Tabelle 4* aufzeigt, die von arbeitsmarktpolitischen Leistungen Begünstigten einen deutlich höheren Teil der gesamten Unterbeschäftigung (Pendler eingerechnet) aus als die offiziell als arbeitslos Registrierten. Von 1991 auf 1995 ist der Anteil der Arbeitslosen an der gesamten Unterbeschäftigung

---

62 Arbeitnehmer, die nach Vollendung des 58. Lebensjahres arbeitslos sind und damit aufgrund der ungünstigen Arbeitsmarktlage im allgemeinen am Ende ihres Arbeitslebens stehen, haben seit Beginn des Jahres 1986 die Möglichkeit, Arbeitslosengeld bzw. Arbeitslosenhilfe auch dann zu beanspruchen, wenn sie nicht mehr jede zumutbare Beschäftigung annehmen wollen. Wer unter dieser erleichterten Voraussetzung entsprechend § 105c AFG mindestens drei Monate Leistungen bezogen hat, muß jedoch bereit sein, bei Erfüllung der Voraussetzungen einen Antrag auf Bezug von Altersrente vor Vollendung des 65. Lebensjahres zu stellen.

deutlich von 29,4 % auf 44,5 % gestiegen, im gleichen Zeitraum hat der auf Pendler-Bewegungen zwischen Ost- und Westdeutschland zurückzuführende Anteil von 11,5 % auf 13,8 % geringfügig zugenommen, der Anteil der Empfänger arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen an der gesamten Unterbeschäftigung ist zwischen 1991 und 1995 von 59,1 % auf 41,9 % gesunken. Der höchste Anteil der arbeitsmarktpolitischen Entlastungsinstrumente entfällt im Jahr 1994 auf die 524.000 Empfänger von Altersübergangsgeld<sup>63</sup>, gefolgt von 252.000 Teilnehmern an einer beruflichen Vollzeit-Fortbildung bzw. -Umschulung, 192.000 Beschäftigten in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, 126.000 Empfängern von Altersruhegeld<sup>64</sup>, 88.000 Beschäftigten mit produktivem Lohnkostenzuschuß und, gemessen am durchschnittlichen Arbeitsausfall, 46.000 Kurzarbeitern. Im Spitzenjahr 1993 erreicht die Anzahl der Empfänger von Altersübergangsgeld und von Vorruhestandsgeld mit 852.000 fast 15 % der Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Dies ist ein Hinweis darauf, in welchem Ausmaß nach der deutschen Einigung in den neuen Bundesländern ältere Arbeitnehmer aus dem aktiven Erwerbsleben ausgeschieden sind.<sup>65</sup>

Die Übersicht über Zugänge an Arbeitslosen, die vorher abhängig beschäftigt waren, nach unterschiedlichen Merkmalen in den Jahren 1983-1990 in *Tabelle 5* enthält – wenn auch nicht sonderlich aktuell – wichtige Hinweise auf das Kündigungsgeschehen. Unmaßgeblich ist dabei die absolute Zahl der für den jeweiligen Erhebungszeitraum Mai / Juni registrierten Zugänge an Arbeitslosen nach vorheriger abhängiger Beschäftigung. Im Jahr 1990 wurde das der Arbeitslosmeldung vorangegangene Beschäftigungsverhältnis in mehr als der Hälfte der Fälle (52,1 %) durch den Arbeitgeber, in jedem fünften Fall (20,9 %) durch den Arbeitnehmer beendet; nur in ca. einem von zwanzig Fällen (4,5 %) geschah das Ausscheiden im gegenseitigen Einvernehmen, dagegen in 22,5 % der Fälle infolge des Ablaufs eines befristeten Arbeitsverhältnisses. Von 1984 auf 1990 ist der Anteil der arbeitgeberseitigen Beendigungen von 60,1 % auf 52,1 % gesunken, der Anteil der Befristungen dagegen von 17,2 % auf 22,5 % gestiegen. In einem Drittel der Fälle hatte die vorangegangene Beschäftigung weniger als sechs Monate gedauert, der Mindestbeschäftigungsdauer für die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis unterstellt. Dieser Anteil ist zwischen 1983 und 1990 von 27,1 % auf 33,1 % gestiegen. Dagegen ist der Anteil der Beschäftigungen, die mindestens ein Jahr gedauert hatten, im gleichen Zeitraum von 60,3 % auf 50,4 % gesunken.

Die Verhängung von Sperrzeiten nach § 119 AFG enthält einige Hinweise auf die Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit nachfolgender Arbeitslosigkeit. Wie *Tabelle 6* zeigt, entfiel in den Jahren 1982-1995 ein Anteil zwischen 83,0 % und 90,5 % auf Sperrzeiten, die wegen Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer verhängt wurden. Daraus läßt sich eine Anzahl von 217.000 durch Arbeitnehmer veranlaßte Beendigungen von Arbeitsverhältnissen ermitteln.

---

63 Das Altersübergangsgeld wird an Personen gezahlt, die nach der Herstellung der Einheit Deutschlands in der Zeit des geplanten Übergangs von der Planwirtschaft zur sozialen Marktwirtschaft ihren Arbeitsplatz verloren haben, sofern sie in der Zeit vom 3. Oktober 1990 bis 31. Dezember 1992 nach Vollendung des 55. Lebensjahres aus einer mindestens 90 Kalendertage umfassenden Arbeitnehmertätigkeit in den neuen Bundesländern ausgeschieden sind und während dieser Zeit dort gewohnt haben.

64 Das Altersruhegeld kommt Personen zugute, die bis zum 2. Oktober 1990 auf dem Territorium der neuen Bundesländer ihr Arbeitsverhältnis beendet hatten und in den Vorruhestand eingetreten waren.

65 Vgl. auch die *Tabellen 7 und 10*.



### 3.2 *Beschäftigungsabbau in Ostdeutschland*

Der Umbau der Wirtschaft in den neuen Bundesländern nach der deutschen Vereinigung führte zu einem abrupten und nachhaltigen Abbau von Arbeitsplätzen.<sup>66</sup> *Tabelle 7* zeigt, daß dieser Transformationsprozeß sich nicht unterschiedslos auf die einzelnen Altersgruppen ausgewirkt hat. Verglichen mit dem November 1989 ist der Beschäftigungsstand zwei Jahre später auf 76 % zurückgegangen und erreichte im November 1992 wie auch 1994 einen Stand von 70 %. Dabei sind die Beschäftigungseinbrüche bei Frauen (insgesamt 67 % im Vergleich der Jahre 1994 und 1989) in allen ausgewiesenen Altersgruppen deutlicher als bei den Männern (73 %). Besonders drastisch und nachhaltig sind die Einbrüche in der Altersgruppe 60-64 Jahre mit einem Beschäftigungsstand von 16 % im Jahr 1991 und 13 % im Jahr 1994 bezogen auf den Stand vor Beginn des Transformationsprozesses. In der Altersgruppe 55-59 Jahre ging die Zahl der Erwerbstätigen zunächst auf ein Drittel zurück (Nov. 1992); hierbei dürften die Ende 1992 für Neufälle ausgelaufenen Regelungen zum Vorruhestand bzw. Altersruhegeld eine entscheidende Rolle spielen.<sup>67</sup> Nachrückende Alterskohorten, die diese Regelungen nicht mehr in Anspruch nehmen können, haben zwei Jahre später zu einem Anstieg auf 58 % geführt. Überdurchschnittlich sind die Beschäftigungseinbrüche auch zu Lasten jüngerer Arbeitnehmer ausgefallen; in den Altersstufen 18-19 Jahre erreicht der Vergleichswert zu 1989 im November 1994 nur 62 %, in der Altersgruppe 20-24 gar nur 55 %. Gerade in den Altersgruppen mit einem besonders hohen Beschäftigungsabbau ist die Anzahl der erwerbstätigen Frauen weitaus stärker zurückgegangen als bei den Männern.

Der nach 1989 eingeleitete Transformationsprozeß hat nicht nur zu einem Beschäftigungsabbau, sondern auch zu einer erheblichen Umschichtung zwischen den einzelnen Wirtschaftssektoren geführt (*Tabelle 8*). Im Vergleich zum November 1989 liegt der Beschäftigungsstand im Juni 1994 in der Landwirtschaft nur bei 27 %, in dem Sektor Bergbau und Energie nur bei 36 %; im Metall- und Elektrosektor sowie im übrigen Verarbeitenden Gewerbe wird 1994 mit 49 % bzw. mit 55 % nur ca. die Hälfte der Ausgangsbeschäftigung erreicht; geringer ist der Einbruch im Sektor Verkehr / Bahn / Post ausgefallen (83 %). In den übrigen Dienstleistungen konnte der absolute Beschäftigungsstand gehalten werden, der Bausektor weist eine stetige Ausweitung auf 115 % aus. Die kräftigste Ausweitung der Beschäftigung verzeichnet der Sektor Banken und Versicherungen mit 266 % gegenüber dem Ausgangswert des Jahres 1989. Mit Ausnahme der Landwirtschaft und der übrigen Dienstleistungen erfolgte der Beschäftigungsumbau selektiv zu Lasten der Frauen; besonders ausgeprägt ist dieses Mißverhältnis in den geschrumpften Wirtschaftssektoren Metall und Elektro sowie übriges Verarbeitendes Gewerbe, aber auch in den Wachstumssektoren Bau sowie Banken und Versicherungen.

---

66 Vgl. im einzelnen Christian Brinkmann, Eberhard Wiedemann, Arbeitsmarktrisiken im ostdeutschen Transformationsprozeß: Ergebnisse des Arbeitsmarkt-Monitors 1989 bis 1994, *MittAB* 1995, 323-338; Ursula Engelen-Kefer, Jürgen Kühl, Peter Peschel, Hans Ullmann, *Beschäftigungspolitik*, 3. Aufl., Köln 1995, 303-371.

67 Vgl. auch die *Tabellen 4 und 10*.

### 3.3 Erwerbsquoten

Im Vergleich zum Ausgangsjahr 1978 sind, wie aus *Tabelle 9* zu ersehen ist, auf dem Arbeitsmarkt in den alten Bundesländern erhebliche Verschiebungen eingetreten. Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist bis 1995 – in etwa parallel zum Bevölkerungswachstum – um ca. 2,5 Mio. auf insgesamt 22,597 Mio. gestiegen. Dabei ist der Frauenanteil von 37,9 % auf 42,8 % angewachsen, der Männeranteil entsprechend von 62,1 % auf 57,2 % zurückgegangen. Während der Ausländeranteil mit 9,4 % im Jahr 1995 gegenüber 1978 nahezu unverändert ist, hat zwischen den Beschäftigtengruppen Arbeiter und Angestellte eine sehr deutliche Verlagerung stattgefunden. Der Anteil der Arbeiter ist von 56,9 % im Jahr 1978 um ca. 10 % auf 46,4 % im Jahr 1995 abgesunken, korrespondierend dazu ist der Anteil der Angestellten von 43,1 % auf 53,6 % angestiegen. Bei der Aufteilung nach Wirtschaftsabteilungen hat der Anteil des in hohem Ausmaß von Angestellten dominierten Sektors der sonstigen Dienstleistungen von 16,1 % auf 24,6 % zugenommen, das Verarbeitende Gewerbe, in dem ganz überwiegend Arbeiter beschäftigt sind, ging von 42,1 % auf 33,2 % zurück.

Die Erwerbsquote von Frauen<sup>68</sup> ist in den alten Bundesländern zwischen 1978 und 1994 von 49,0 % auf 60,5 % gestiegen, liegt aber immer noch um 21,3 % unter der der leicht von 84,5 % auf 81,8 % zurückgegangenen der Männer (vgl. *Tabelle 10*). Im gleichen Zeitpunkt liegt die Erwerbsquote der Frauen in den neuen Bundesländern mit 73,9 % (noch) erheblich höher und nur 5,3 % unter der der Männer. Interessante Einsichten vermittelt eine Betrachtung der Erwerbsquoten nach Altersgruppen. In den alten Bundesländern sank die Erwerbsquote der Frauen im Jahr 1978 nach der Altersgruppe 20-24 Jahre zunächst sehr deutlich, verblieb für die Altersspanne 30-44 Jahre auf dem Niveau von 53 % und fiel dann stetig. Im Jahr 1994 ist nur für den Altersabschnitt 30-39 Jahre eine gegenüber den benachbarten Altersgruppen leichtfügig geringere Erwerbsquote auszumachen; erst nach der Altersgruppe 40-44 Jahre sinkt die Erwerbsquote von Frauen zunächst relativ leicht, aber stetig. In den neuen Bundesländern sind die Erwerbsquoten von Frauen und Männern in den Altersgruppen zwischen 25 und 54 Jahren fast gleich. Es bleibt abzuwarten, ob die geringfügig höheren Differenzen in den Berufseinstiegsjahren neue Ungleichheiten andeuten. Das drastische Absinken der Beschäftigungsquoten ab der Altersgruppe 55-59 Jahre in den neuen Bundesländern und ab der Altersgruppe 60-64 Jahre im Bundesgebiet West zeigt, in welchem Ausmaß ältere Personen aus dem aktiven Erwerbsleben ausgegliedert worden sind.<sup>69</sup>

---

68 Allgemein zur Erwerbsbeteiligung von Frauen, Hildegard Matthies, Ulrich Mückenberger, Claus Offe, Edgar Peter, Sibylle Raasch, Arbeit 2000. Anforderungen an eine Neugestaltung der Arbeitswelt, Reinbek 1994, 90-115; Engelen-Kefer, Kühl, Peschel, Ullmann, a.a.O., 245-258.

69 Vgl. auch in *Tabelle 4* die hohe Anzahl der Empfänger von Altersübergangsgeld und von Vorruhestandsgeld und *Tabelle 7*. – Zur Ausgliederung älterer Arbeitnehmer vgl. Joachim Rosenow, Frieder Naschold, Die Regulierung von Altersgrenzen. Strategien von Unternehmen und die Politik des Staates, Berlin 1994; Jutta Gatter, Brigitte K. Hartmann, Betriebliche Verrentungspraktiken zwischen arbeitsmarkt- und rentenpolitischen Interessen, MittAB 1995, 412-424.

### 3.4 Teilzeitbeschäftigung

Unter dem Gesichtspunkt der Verteilung des knappen Gutes Arbeit ist der deutliche Anstieg der Teilzeitarbeit eine der markantesten Entwicklungen am westdeutschen Arbeitsmarkt.<sup>70</sup> *Tabelle 11* gibt dazu einen ersten Überblick. Seit 1979 stieg der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten bis 1994 von 10,7 % auf 17,1 %; besonders intensiv ist der Anstieg seit 1989. Teilzeitarbeit ist eine Domäne der Frauen geblieben. Deutlich mehr als ein Drittel der abhängig beschäftigten Frauen (36,6 %) ging im Jahr 1994 einer Teilzeitbeschäftigung nach, aber nur 3 von 100 Männern (2,9 %). Die Teilzeitbeschäftigung hat in allen Wirtschaftszweigen eine Ausweitung erfahren, ist aber in den einzelnen Sektoren unterschiedlich bedeutsam. Den stärksten Anteil erreichen die Organisationen ohne Erwerbscharakter bzw. die privaten Haushalte mit 37,5 %, der Handel mit 28,7 % und sonstige Dienstleistungen mit 28,5 %. Besonders niedrige Anteile sind für die Energiewirtschaft und die Wasserversorgung mit 3,7 %, für das Baugewerbe mit 6,0 % und für das Verarbeitende Gewerbe mit 7,9 % ausgewiesen. Auch in diesen zuletzt genannten Sektoren erreichen die Frauen eine Teilzeitquote von ca. einem Viertel, im Baugewerbe sogar von 40,4 %.

Die relativ geringfügigen Abweichungen der Teilzeitbeschäftigungsquoten von Frauen einerseits und von Männern andererseits in Abhängigkeit der einzelnen Wirtschaftszweige beweist, daß die Teilzeitquote weitgehend mit dem jeweiligen Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigung korreliert. *Tabelle 12* zeigt die Anteile von Teilzeitbeschäftigten und Frauen in den 12 Wirtschaftsgruppen, die im Jahr 1995 den höchsten Anteil Teilzeitbeschäftigter aufweisen (und im Vergleich die entsprechenden Daten von 1978). *Tabelle 13* enthält eine entsprechende Zusammenstellung für die 12 Wirtschaftszweige, die im Jahr 1995 den niedrigsten Anteil Teilzeitbeschäftigter aufweisen.

Für die Vergleichsjahre 1979, 1984, 1989 und 1994 zeigt die *Tabelle 14* eine gleichartige Verteilung der Teilzeitquoten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Westdeutschland nach Altersgruppen und Familienstand. Die Struktur sei am Jahr 1994 verdeutlicht. In der Abfolge der Altersgruppen 15-19, 10-24, 25-29 und 30-34 verdoppelt sich die Teilzeitquote jeweils von 5,7 % über 9,8 % und 20,7 % auf 38,9 %. In den Altersgruppen zwischen 35 und 59 Jahren arbeitet fast jede zweite abhängig beschäftigte Frau in einem Teilzeitarbeitsverhältnis. Diese Quote steigt in der Altersgruppe 60-64 auf 56,4 % und bei den Frauen, die älter als 64 Jahre sind, gar auf 70,8 %. Von den verheirateten und verwitweten Frauen geht gut jede zweite (52 %) ihrer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in einem Teilzeit-Arbeitsverhältnis nach, von den geschiedenen jede vierte und von den

---

70 Ausführlich zu diesem ganzen Themenkomplex Hans Kohler, Eugen Spitznagel, Teilzeitarbeit in der Gesamtwirtschaft und aus der Sicht von Arbeitnehmern und Betrieben in der Bundesrepublik Deutschland, MittAB 1995, 339-364. Vgl. auch Gerhard Bäcker, Brigitte Stolz-Willig, Förderung von Teilzeitarbeit: Aufgabe für die Tarif-, Sozial- und Gleichstellungspolitik, in: Berndt Keller, Hartmut Seifert (Hrsg.), Atypische Beschäftigung. Verboten oder gestalten?, Köln 1995, 25-64; Friedhart Hegner, Dagmar Saschewag, Teilzeitarbeit im Spannungsfeld. Betriebliche Erfordernisse – Belange der Beschäftigten und Arbeitsmarktentwicklung, Arbeit und Sozialpolitik 5/94, 45-52; Bernd Hof, Von der Voll- zur Teilzeit. Internationale Erfahrungen und Perspektiven, iw-trends 1/94, 31-51; Hartmut Seifert, Möglichkeiten beschleunigter Arbeitszeitverkürzungen, WSI-Mitteilungen 1994, 370-377; Ulrich Walwei, Heinz Werner, Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung im internationalen Vergleich. Ursachen, Arbeitsmarkteffekte und Konsequenzen, MittAB 1995, 365-382. Siehe auch Matthies, Mückenberger, Offe, Peters, Raasch, a.a.O., 142-148.

ledigen jede zehnte. Auch im Bewußtsein der Arbeitsmarktforscher scheint Teilzeitbeschäftigung so sehr eine Domäne von Frauen zu, daß sie entsprechende Daten für Männer erst gar nicht aufbereitet haben.

Im produzierenden Gewerbe, im Dienstleistungssektor und im Öffentlichen Dienst sinkt der prozentuale Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung deutlich ab (*Tabelle 15*).

Die unterschiedlichen Teilzeitquoten von Männern und Frauen schlagen sich auch in den im Mikrozensus 1994 ermittelten Angaben über die normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit in Westdeutschland nieder (*Tabelle 16*). Während nur 3,4 % der Männer ihre normalerweise in einem abhängigen Erwerbsverhältnis geleistete Wochenarbeitszeit mit weniger als 31 Stunden angaben, waren dies bei den Frauen 36,4 %. Zwei Drittel der Männer (64,6 %) und knapp die Hälfte der Frauen (47,1 %) gaben eine Wochenarbeitszeit von 31-39 Stunden an. Eine normale Wochenarbeitszeit von mehr als 39 Stunden führten 32,0 % der Männer und immerhin 16,4 % der Frauen an. Für die neuen Bundesländer sind die entsprechenden Angaben für Männer und Frauen nicht derart abweichend. Die normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit liegt deutlich höher<sup>71</sup> und sehr homogen in der Zeitspanne von 40-44 Wochenstunden, und zwar zu 82,7 % bei den Männern und zu 67,7 % bei den Frauen. Eine geringere regelmäßige Wochenarbeitszeit haben 12,9 % der Männer, aber 30,3 % der Frauen angegeben.

Teilzeitbeschäftigung spielt in den neuen Bundesländern noch eine geringere Rolle.<sup>72</sup> Im Jahr 1994 gingen 10,7 % der Erwerbstätigen einer Teilzeitbeschäftigung nach; der Anteil der Frauen überstieg mit 20,4 % den Anteil von 2,5 % bei den Männern um das Achtfache.<sup>73</sup> Gemäß Mikrozensus April 1993 betrug die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit einer teilzeitbeschäftigten Frau 26,2 Stunden (in Westdeutschland 19,4 Stunden) und eines teilzeitbeschäftigten Mannes 22 Stunden (in Westdeutschland 17 Stunden).<sup>74</sup>

Die sozialrechtliche Absicherung der Teilzeitarbeit ist an die Dauer der Arbeitszeit gebunden. *Tabelle 17* gibt einen Überblick über die im Jahr 1994 in den alten Bundesländern normalerweise von abhängig beschäftigten Teilzeitarbeitskräften geleisteten Wochenstunden. Kranken- und Sozialversicherungspflicht tritt ein, wenn normalerweise 15 oder mehr Wochenstunden gearbeitet werden. 22,5 % der Teilzeitbeschäftigung bleiben unter diesem Limit.

Die Bundesrepublik Deutschland liegt mit ihrer Teilzeitquote in der Europäischen Gemeinschaft an fünfter Stelle (vgl. *Tabelle 18*). In der gesamten Gemeinschaft ist die Teilzeitquote der Frauen im Jahr 1995 mit 31,3 % sechsmal höher als die der Männer mit 5,2 %. In

---

71 Nach der Antwort der Bundesregierung auf die Große Anfrage der SPD-Fraktion zur Entwicklung und zum Stand der Arbeitszeitflexibilisierung in Deutschland, BT-Drs. 13/2581, 3 f. betrug die durchschnittliche Anzahl der pro Jahr und Erwerbstätigen geleisteten Wochenstunden im Jahr 1994 in den alten Bundesländern 1.575 Stunden, in den neuen Bundesländern dagegen 1.736 Stunden. Dieser Wert lag noch über dem im Jahr 1984 für Westdeutschland registrierten Wert von 1.718 Stunden.

72 Vgl. Horst Kusch, Teilzeitbeschäftigte in den neuen Ländern und Berlin-Ost, in: Zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in den neuen Bundesländern, Heft 8/1994, 7-13; Kohler, Spitznagel, a.a.O., 341.

73 Kohler, Spitznagel, a.a.O., 341.

74 ANBA, Arbeitsmarkt 1994, 173.

den Niederlanden, dem "Teilzeitweltmeister",<sup>75</sup> arbeiten zwei von drei Frauen (67,2 %) auf Teilzeitbasis. Die nächst höheren Quoten weisen mit deutlichem Abstand das Vereinigte Königreich (44,3 %) und Schweden (43,0 %) auf; es folgen Dänemark (35,5 %) und Deutschland (33,8 %), in denen etwa jede dritte abhängig beschäftigte Frau einen Teilzeitarbeitsplatz innehat. Im Vergleich zum Jahr 1985 hat der Anteil der beschäftigten Frauen, die einer Teilzeitarbeit nachgehen, in den meisten EG-Mitgliedstaaten zugenommen, besonders markant in den Niederlanden, sehr deutlich aber auch in Österreich, Belgien, Irland und Frankreich. Dagegen ist die Teilzeitquote in Dänemark um 8,4 % gesunken; zurückgegangen ist sie auch in Schweden und Griechenland und sehr geringfügig auch im Vereinigten Königreich, dort allerdings auf dem sehr hohen Stand von über 44 %. In dem hier betrachteten Untersuchungszeitraum haben nur die skandinavischen Länder Finnland, Schweden und Dänemark einen Rückgang der Beschäftigungsquote von Frauen zu verzeichnen. Die Niederlande dagegen erzielen mit ihrer enormen Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung gleichzeitig die mit Abstand größte Steigerung der Beschäftigungsquote von Frauen von dem sehr niedrigen Wert von 39,5 % auf 53,2 %; besonders ansehnliche Steigerungen in der Beschäftigungsquote von Frauen sind noch für Österreich (+ 9,3 %), Belgien (+ 8,7 %), Portugal (+ 8,2 %), Deutschland (+ 6,9 %) und das Vereinigte Königreich (+ 6,6 %) zu registrieren. Nur in den Niederlanden und im Vereinigten Königreich liegt die normalerweise von Frauen in abhängiger Erwerbstätigkeit geleistete Wochenstundenzahl deutlich unter dem entsprechenden Durchschnittswert in den EG-Mitgliedstaaten.

Wie *Tabelle 19* zeigt, variiert der Anteil der beschäftigten Frauen, die einer Teilzeitarbeit nachgehen, in allen EG-Mitgliedstaaten mehr oder weniger deutlich mit ihrem Familienstand. Bei den verheirateten Frauen (35,4 %) ist die Teilzeitquote mehr als doppelt so hoch wie bei den ledigen (15,9 %), bei den Frauen zwischen 20 und 30 Jahren, die ein Kind haben, mit 32,6 % zweieinhalb mal so hoch wie bei denen ohne Kind (13,4 %). Weniger deutlich ausgeprägt sind diese Unterschiede in Dänemark und Frankreich, die beide gezielt erwerbstätige Frauen mit Kindern unterstützen, sowie in den Ländern mit der niedrigsten Teilzeitquote.

### 3.5 *Geringfügige Beschäftigung*

Über das Ausmaß der sozialversicherungsfreien Beschäftigung<sup>76</sup> liegen widersprüchliche Angaben vor. Die im Jahr 1990 zur Kontrolle und zur Vermeidung von Mißbrauch eingeführte Meldepflicht für sozialversicherungsfreie Beschäftigungsverhältnisse ist zur statistischen Beobachtung nur bedingt tauglich, da zwar die neu eintretenden geringfügig Beschäftigten gemeldet werden, die Arbeitgeber es jedoch vielfach unterlassen, nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses auch eine Abmeldung vorzunehmen. Vom 1. Januar 1990 bis zum 31. Dezember 1992 waren auf Basis des Meldeverfahrens 12,8 Mio. sozialversiche-

---

75 Vgl. dazu Ulrich Walwei, Beschäftigungswunder durch Förderung der Teilzeitarbeit? Das niederländische Modell im europäischen Kontext, *Arbeit und Sozialpolitik* 3-4/1995, 13-24. – Allgemein international vergleichend zur Teilzeitarbeit Ulrich Walwei, Heinz Werner, *Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung im internationalen Vergleich. Ursachen, Arbeitsmarkteffekte und Konsequenzen*, MittAB 1995, 365-382; Bernd Hof, *Von der Voll- zur Teilzeitarbeit. Internationale Erfahrungen und Perspektiven*, *iw-trends* 1/1994, 31-51.

76 Vgl. allgemein zu dieser prekären Form der Beschäftigung, Engelen-Kefer, Kühl, Peschel, Ullmann, a.a.O., 183-187.

rungsfreie Beschäftigungsverhältnisse registriert worden.<sup>77</sup> Nach einer im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung durchgeführten Erhebung gab es 1987 in den alten Bundesländern 2,3 Mio. versicherungsfrei beschäftigte Personen und 500.000 Personen mit einer geringfügigen Nebentätigkeit.<sup>78</sup> Nach den Ergebnissen des Mikrozensus waren im April 1990 im alten Bundesgebiet insgesamt 1,549 Mio. Arbeitnehmer geringfügig beschäftigt; darunter waren 1,131 Mio. Personen mit nur einer Tätigkeit ausschließlich geringfügig beschäftigt, 25.000 Personen waren in erster und zweiter Tätigkeit geringfügig beschäftigt und 393.000 Personen in erster Tätigkeit hauptberuflich und in zweiter Tätigkeit geringfügig.<sup>79</sup> Das Erhebungsinstrument des Mikrozensus unterschätzt den Umfang der geringfügigen Beschäftigung bei weitem. Geringfügige Beschäftigungen umfassen so unterschiedliche Beschäftigungen wie stundenweise Arbeit an ganz bestimmten Tagen in regelmäßigem oder unregelmäßigem Wochenrhythmus, zu bestimmten Monatsterminen oder anlässlich nur jährlich wiederkehrender Veranstaltungen wie Messen und Ausstellungen. Der Mikrozensus beruht auf Angaben zu einer bestimmten Berichtswoche im April. Bei einem solchen Konzept lassen sich kurzfristige Beschäftigungen, die bei einer Dauer von höchstens zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen im Jahr ebenfalls sozialversicherungsfrei sind, ebenso schwer nachweisen wie saisonal durch Semesterferien, Erntezeiten, Urlaubssaison beeinflusste Tätigkeiten.<sup>80</sup> Auch läßt sich begründet vermuten, daß im Rahmen einer "amtlichen" Erhebung vor allem geringfügig Beschäftigte, die gegen bestehende sozialversicherungsrechtliche Bestimmungen verstoßen, keine entsprechenden Auskünfte geben.

Eine Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung von 1993<sup>81</sup> weist für 1992 insgesamt 2,979 Mio. sozialversicherungsfrei Beschäftigte aus, davon 2,616 Mio. (87,8 %) in den alten und 363.000 (12,2 %) in den neuen Bundesländern (vgl. *Tabelle 20*).

Im alten Bundesgebiet entfällt dabei auf Frauen ein überproportional hoher Anteil von 70,5 %. Mit 1,23 Mio. (47,0 %) sind Haushaltsführende die größte Gruppe der sozialversicherungsfrei Beschäftigten. Ein Viertel (25,5 %) dieser von Abgaben an die Sozialversicherung freien Beschäftigungsverhältnisse ermöglicht Studierenden und Schülern vor dem Eintritt in das eigentliche Erwerbsleben eine Verdienstmöglichkeit; weitere 10,1 % entfallen auf Rentner nach Abschluß der offiziellen Erwerbskarriere, weitere 6,6 % auf Arbeitslose. Besonders hohe Anteile der sozialversicherungsfreien Beschäftigung entfallen vor allem auf Privathaushalte (28 %) und den Handel (18 %), nennenswert sind noch das Gastgewerbe mit

---

77 Vgl. im einzelnen, Wilfried Klässer, Sozialversicherungsausweis und geringfügig Beschäftigte. Erste Erfahrungen und Zahlen, Deutsche Rentenversicherung 1993, 463-479 (473-475).

78 Siehe "Geringfügige bzw. sozialversicherungsfreie Beschäftigungsverhältnisse", Arbeit und Beruf 4/1989.

79 Vgl. im einzelnen Hannelore Pöschl, Geringfügige Beschäftigung 1990. Ergebnisse des Mikrozensus, Wirtschaft und Statistik 1992, 166-170.

80 Vgl. dazu auch ebenda, 166 f.

81 Vgl. im einzelnen Werner Friedrich, Sozialversicherungsfreie Beschäftigungsverhältnisse 1987 und 1992, in: Berndt Keller, Hartmut Seifert (Hrsg.), Atypische Beschäftigung. Verboten oder gestalten?, Köln 1995, 65-83.

10,1 % und das Reinigungsgewerbe<sup>82</sup> mit 6,3 %. Bei den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen weisen die genannten Wirtschaftszweige in der entsprechenden Reihung folgende – mit Ausnahme des Handels – sehr viel niedrigere Anteile auf: 2,5 %, 14,3 %, 2,4 % und 1,7 %. Der durchschnittliche Monatsverdienst ist mit 559 DM für Frauen und 943 DM für Männer ermittelt worden. 28 % der sozialversicherungsfrei Beschäftigten im alten Bundesgebiet gaben an, das (zusätzliche) Einkommen unbedingt zu benötigen, um den Lebensunterhalt bestreiten zu können. Bei Ausklammerung von Schülern, Studenten und Rentnern waren 305.000 Personen oder 24 % der so eingrenzten geringfügig Beschäftigten an der Entrichtung von Rentenversicherungsbeiträgen interessiert.<sup>83</sup> 62.000 Personen, das sind 2,4 % aller sozialversicherungsfrei Beschäftigten, gaben an, eine solche Tätigkeit mindestens 9 Jahre oder länger auszuüben.<sup>84</sup>

In den neuen Bundesländern entspricht die Aufteilung der sozialversicherungsfreien Beschäftigung auf Frauen und Männer in etwa den entsprechenden Anteilen an der Beschäftigung insgesamt. Allein ein Anteil von 89,2 % im Vergleich zu lediglich 42,2 % im Bundesgebiet West entfällt auf Personengruppen am Rande des regulären Arbeitsmarktes, nämlich 38,3 % auf Arbeitslose, 31,4 % auf Rentner und 19,5 % auf Studenten und Schüler. Haushaltsführende Personen, auf die in Westdeutschland fast die Hälfte entfällt, haben nur einen Anteil von 5,2 %. Die Verteilung auf die Branchen weicht in den neuen Ländern erheblich von der in den alten ab; so spielen Privathaushalte als Arbeitgeber nur eine untergeordnete Rolle. Die durchschnittlichen monatlichen Einkünfte aus der sozialversicherungsfreien Beschäftigung sind mit 287 DM für Frauen und 337 DM für Männer weitaus niedriger als in den alten Bundesländern. Doch gaben 52 % an, das Geld unbedingt zu benötigen, um den Lebensunterhalt bestreiten zu können. Obwohl die meisten der in den neuen Bundesländern erfaßten sozialversicherungsfrei Beschäftigten über einen Sozialversicherungsschutz verfügen, sind 22 % daran interessiert, Rentenversicherungsbeiträge abzuführen.<sup>85</sup>

Weiter sind für die alten Bundesländer 1,217 Mio. und für die neuen 257.000 Personen ermittelt worden, die zusätzlich zu einem Hauptberuf einer nicht sozialversicherungspflichtigen Nebentätigkeit als Arbeitnehmer<sup>86</sup> nachgehen. Die Aufteilung dieser geringfügigen Nebentätigkeit auf Frauen und Männer entspricht in etwa den jeweiligen Anteilen an der Gesamtbeschäftigung.

Auch wenn der Mikrozensus 1990 aus den genannten Gründen kein zuverlässiges Bild über den Gesamtumfang der sozialversicherungsfreien Beschäftigung geliefert hat, soll er ergänzend zu einigen Aspekten der strukturellen Zusammensetzung dieses Beschäftigungssegments herangezogen werden. *Tabelle 21* präsentiert für die alten Bundesländer eine Aufteilung aller Erwerbstätigen und der Personen, die ausschließlich einer sozialversicherungsfreien Beschäftigung nachgehen, nach Altersgruppen und Geschlecht. Hiernach sind 7,2 %

---

82 Hier dürfte die Erhebung aufgrund des Antwortverhaltens einen zu geringen Anteil aufweisen; nach den Angaben des Gebäudereinigerhandwerks sind in diesem Wirtschaftszweig insgesamt rund 300.000 Personen geringfügig beschäftigt. Vgl. ebenda, 72 f.

83 Vgl. ebenda, 73 f.

84 Ebenda, 74.

85 Ebenda, 78.

86 Der Umfang der freiberuflichen bzw. selbständigen Nebentätigkeiten wird auf über 1 Mio. geschätzt, vgl. ebenda, 68.

aller weiblichen und 1,6 % aller männlichen Erwerbstätigen sozialversicherungsfrei beschäftigt. Nach den quantitativ als zuverlässiger einzuschätzenden Ergebnissen beträgt der Anteil der sozialversicherungsfreien Beschäftigten an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen 8,9 %, davon bei den Frauen 15,7 % und bei den Männern 4,4 %. Nach der *Tabelle 21* erreicht der Anteil der sozialversicherungsfreien Beschäftigung bei den Frauen nach niedrigeren Werten in den jüngeren Altersgruppen für die Altersspanne 30-59 Jahre ein etwa gleichbleibendes hohes Niveau und steigt dann während der üblichen Ausklangphase der Beschäftigung erheblich an. Bei den Männern sinkt demgegenüber nach einem gleichen Ausgangsniveau wie bei den Frauen in der "Vorerwerbsphase" der Anteil der sozialversicherungsfreien Beschäftigung und behält in der Altersspanne 30-59 Jahre ein gleichmäßig sehr niedriges Niveau und steigt danach – etwas später und niedriger als bei den Frauen – deutlich an.

### 3.6 *Befristete Arbeitsverträge*

Im Jahr 1993 hatten in der Bundesrepublik 1,5 bis 1,6 Mio. hauptberuflich tätige Arbeiter und Angestellte einen befristeten Arbeitsvertrag; dabei bleiben Auszubildende und befristet beschäftigte Nebenerwerbstätige (z. B. Schüler, Studenten, Hausfrauen, Rentner) außer Betracht.<sup>87</sup> Dies entspricht einer Befristungsquote im Arbeitskräftebestand von 6 %. Lediglich 6 % aller befristet beschäftigten Arbeiter und Angestellten haben einen befristeten Arbeitsvertrag auf der Grundlage des Beschäftigungsförderungsgesetzes (BeschFG)<sup>88</sup>. Die eigentliche Bedeutung befristeter Arbeitsverträge zeigt sich allerdings nur bei einer dynamischen Betrachtungsweise, bei der die Bewegungsvorgänge am Arbeitsmarkt untersucht werden. In privatwirtschaftlichen Betrieben mit mindestens fünf Beschäftigten erfolgte im Jahr 1992 bundesweit jede dritte Neueinstellung auf der Basis eines befristeten Arbeitsvertrages. Im öffentlichen Dienst erfolgt jede zweite Neueinstellung befristet. Die Befürchtung, das BeschFG werde zu einer drastischen Zunahme von Befristungen führen, scheint sich nicht realisiert zu haben. Den Ergebnissen des Mikrozensus zufolge lag die Befristungsquote im westdeutschen Arbeitskräftebestand seit 1985 stabil zwischen 5 % und 6 %; konstant ist auch der Anteil der Befristungen an den Neueinstellungen geblieben.<sup>89</sup> Befristete Arbeits-

---

87 Im einzelnen zu befristeten Arbeitsverhältnissen Harald Bielenski, Bärbl Kohler, M. Schreiber-Kittl, *Befristete Beschäftigung und Arbeitsmarkt. Empirische Untersuchung über befristete Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz*, Band 242 der Schriftenreihe "Forschungsberichte" des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Bonn 1994; Harald Bielenski, Bärbl Kohler, *Wie un-normal sind befristete Arbeitsverträge? Eine Positionsbestimmung auf der Grundlage empirischer Erhebungen*, in: Berndt Keller, Hartmut Seifert (Hrsg.), *Atypische Beschäftigung. Verboten oder gestalten?*, Köln 1995, 139-162. – Ferner siehe Helmut Rudolph, *Befristete Beschäftigung – ein Überblick*, *MittAB* 1987, 288-304; Rüdiger Dragendorf, Walter Heering, Gunnar John, *Beschäftigungsförderung durch Flexibilisierung. Dynamik befristeter Beschäftigungsverhältnisse in der Bundesrepublik Deutschland*, Frankfurt, New York 1988, 69-95; Gudrun Linne, Stephan Voswinkel, "Vielleicht ist ja noch alles offen". Eine empirische Untersuchung über befristete Arbeitsverhältnisse, Hamburg 1989; Gudrun Linne, "Lieber befristet beschäftigt als unbefristet arbeitslos"?, *Die Mitbestimmung* 1989, 557 ff. Vgl. auch Engelen-Kefer, Kühl, Peschel, Ullmann, a.a.O., 180-183; Matthies, Mückenberger, Offe, Peter, Raasch, a.a.O., 182-185.

88 Ausführlicher zu diesem Gesetz unter 4.1.

89 Vgl. Christoph F. Büchtemann, Armin Höland, *Befristete Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG 1985)*, Band 183 der Schriftenreihe "Forschungsberichte" des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Bonn 1989.



verträge werden hauptsächlich mit Jugendlichen und Frauen abgeschlossen, mit letzteren insbesondere im Alter zwischen 30 und 40 Jahren.<sup>90</sup> Befristungen scheinen ein Phänomen beim Eintritt bzw. Wiedereintritt in das Beschäftigungssystem zu sein.

*Tabelle 22* gibt einen vergleichenden Überblick über den Anteil der befristeten Arbeitsverträge für Männer und Frauen sowie für Personen unter 25 Jahren im Jahr 1995 in den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft.<sup>91</sup> Die Befristungsanteile weichen erheblich voneinander ab. Deutlich unter dem gemeinschaftlichen Durchschnittswert von 12,5 % liegen Belgien mit 5,3 %, Österreich mit 6,0 %, Italien mit 7,2 % und das Vereinigte Königreich mit 7,8 %. In Deutschland ist etwa jedes zehnte Arbeitsverhältnis (10,4 %) befristet. Eine Sonderstellung nimmt Spanien ein, wo jedes dritte Arbeitsverhältnis (35,0 %) nur von befristeter Dauer ist. Die spanischen Regelungen zu befristeten Arbeitsverträge unterscheiden zwischen elf befristeten Vertragsformen und sind als Versuch einzuschätzen, Flexibilität ohne Änderung des traditionellen Kündigungsschutzsystems herzustellen; dieses verlangt vom spanischen Arbeitgeber, daß er die vorherige amtliche Zustimmung zur Kündigung einholt und für jede Kündigung eine Abfindung zahlt.<sup>92</sup> In allen Ländern weisen die Frauen einen höheren Befristungsanteil auf als die Männer. Die Differenz ist besonders ausgeprägt in Finnland, den Niederlanden und Spanien. Die Befristungsanteile der Beschäftigungsverhältnisse mit Jugendlichen unter 25 Jahren sind besonders hoch. Gemeinschaftsweit betragen sie mit 35,0 % etwa das Zweieinhalbfache des Anteils der Befristungen an der Gesamtbeschäftigung. In Spanien ist gar nur eines von vier Beschäftigungsverhältnissen mit Jugendlichen unter 25 Jahren nicht befristet. Sehr hohe Befristungsanteile gegenüber Jugendlichen weisen noch Finnland mit 49,7 %, Frankreich mit 45,6 %, Schweden mit 44,4 %, Frankreich mit 40,5 %, Schweden mit 41,6 % und Deutschland<sup>93</sup> mit 38,9 % auf. Befristete Arbeitsverträge werden für einen Großteil der Jugendlichen als eine Art verlängerter Probezeit eingesetzt, selbst wenn Standardarbeitsverträge in den meisten Fällen eine ausgedehnte Probezeit zulassen.

Sehr oft werden befristete Beschäftigung und Teilzeitbeschäftigung kombiniert. In allen EG-Mitgliedstaaten ist die Befristungsrate der Teilzeitbeschäftigten deutlich, mitunter mehrfach höher als bei den Personen, die in einem Vollzeitarbeitsverhältnis stehen (vgl. *Tabelle 23*).

---

90 Dragendorf, Heering, John, a.a.O., 85 f., 95.

91 Ausführlich dazu auch zu den rechtlichen Voraussetzungen Klaus Schömann, Ralf Rogowski, Thomas Kruppe, Fixed-Term Contracts and Their Impact on Labour Market Efficiency and Individual Job Careers in the European Community. Report prepared for the Commission of the European Communities, Luxembourg 1995; diess., Befristete Beschäftigung in der Europäischen Union, inforMISEP, Nr. 47 (1994), 33-43. Vgl. auch Ulrich Walwei, Atypische Beschäftigungsformen in den EG-Ländern, WSI-Mitteilungen 1993, 585-593 (588-591); ders., Wachstum atypischer Beschäftigungsformen in EU-Ländern: Bestimmungsfaktoren und Effekte, in: Berndt Keller, Hartmut Seifert (Hrsg.), Atypische Beschäftigung. Verboten oder gestalten?, Köln 1995, 182-201 (190-197).

92 Vgl. Schömann, Rogowski, Kruppe, Befristete Beschäftigung, a.a.O., 37 f.

93 Hier dürften die regelmäßig befristeten Berufsausbildungsverträge mit erfaßt worden sein.

### 3.7 Gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung

Eine besonders diskontinuierliche Form der Beschäftigung stellt die Leiharbeit dar.<sup>94</sup> *Tabelle 24* bietet für das Bundesgebiet West einen Überblick über die Entwicklung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung in den Jahren 1986 bis 1995. Die Anzahl der Leiharbeiter weist seit 1989 relativ stabil einen Anteil von ca. einem halben Prozent an der Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten auf. Am 30. Juni 1995 standen 162.000 Arbeitnehmer bei Verleihern unter Vertrag; das entspricht 0,72 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Der Anteil von Frauen liegt konstant bei ca. einem Fünftel.

Im ersten Halbjahr 1994 begründeten 110.900 Arbeitnehmer erstmalig ein Arbeitsverhältnis mit einem bestimmten Verleiher. Von ihnen waren 9 % noch nie und 54 % unmittelbar vorher nicht beschäftigt.<sup>95</sup> Statistisch erfaßt wird nur die Länge der beendeten, nicht aber die der zwischen Verleihern und Leiharbeitern noch bestehenden Arbeitsverhältnisse. Im gesamten Erfassungszeitraum hatte nur etwa ein Drittel der beendeten Leiharbeitsverhältnisse eine Dauer von drei Monaten oder länger, jedes zehnte Leiharbeitsverhältnis dauerte nicht einmal eine Woche, etwas mehr als die Hälfte wiesen eine Dauer zwischen einer Woche und drei Monaten auf. Diese Zahlen unterstreichen nachdrücklich, daß das Ziel des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG), stetige Arbeitsverhältnisse über einen einzelnen Entleihvorgang hinaus zu gewährleisten, in der Praxis nur sehr eingeschränkt erreicht wird. Die Diskontinuität der Leiharbeit wird auch dadurch unterstrichen, daß die Anzahl der erstmals mit einem bestimmten Verleiher neubegründeten Arbeitsverhältnisse in allen Jahren etwa doppelt so hoch liegt wie die Anzahl der zu einem bestimmten Stichtag erfaßten Leiharbeiter. Allerdings ist eine doppelte Einschränkung erforderlich: Bei Beendigungen von Leiharbeitsverhältnissen sind knapp ein Drittel der Leiharbeiter vom Entleiher übernommen worden.<sup>96</sup> Die statistisch erfaßten Zahlen über die Beendigung von Leiharbeitsverhältnissen verdecken einen Kern von längerfristigen Arbeitsverhältnissen. Jedes dritte Arbeitsverhältnis soll länger als ein Jahr und jedes zwanzigste länger als sechs Jahre bei einer Leiharbeitsfirma dauern; für 1991 wird die Anzahl der relativ stetigen (neben weit über 200.000 unstetigen) Leiharbeitsverhältnisse auf 40.000 geschätzt.<sup>97</sup>

Die Anzahl der Verleihfälle wird seit 1982 nicht mehr erfaßt. Aus Befragungen bei Verleihbetrieben ist für den Zeitraum vom 1. Juli 1986 bis zum 30. Juni 1987 eine Anzahl von 600.000 Verleihfällen errechnet worden.<sup>98</sup> Am 30.6.1987 standen 73.100 Arbeitnehmer bei Verleihern unter Vertrag, am 30.6.1995 waren es 162.000. Daraus ergibt sich – eine etwa

---

94 Vgl. dazu Engelen-Kefer, Kühl, Peschel, Ullmann, a.a.O., 187-190; Matthies, Mückenberger, Offe, Peter, Raasch, a.a.O., 186-189; Hans-Georg Brose, Matthias Schulze-Böing, Werner Meyer, Arbeit auf Zeit. Zur Karriere eines 'neuen' Beschäftigungsverhältnisses, Opladen 1990; Siebenter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – AÜG – sowie über die Auswirkungen des Gesetzes zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung – BillBG –, BT-Drs. 12/3180.

95 ANBA, Arbeitsmarkt 1994, 54 f.

96 Engelen-Kefer, Kühl, Peschel, Ullmann, a.a.O., 190.

97 Matthies, Mückenberger, Offe, Peter, Raasch, a.a.O., 188.

98 ANBA, Arbeitsmarkt 1994, 55.

gleiche Dauer der Leiharbeitsverhältnisse und der Verleihfälle in Rechnung gestellt – eine grobe Schätzung von 1,33 Mio. Entleihungen im Jahr 1995.

### 3.8 *Hohe Arbeitsmarktdynamik*

Eine Untersuchung zur Kündigungspraxis und zum Kündigungsschutz muß sich ganz entscheidend am Umfang und der Struktur des Beschäftigungsumschlages ("job turnover")<sup>99</sup> orientieren. Die Anzahl der Arbeitsplatzwechsel liegt um ein Vielfaches über den daraus resultierenden Nettoveränderungen.

Die *Tabelle 25* vermittelt einen ersten Eindruck von der Wechseldynamik in den alten Bundesländern für den Zeitraum 1987 bis 1995. Für die einzelnen Jahre ist jeweils die Anzahl der begonnenen und beendeten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse angegeben. Um zu Vergleichszwecken eine handhabbare Meßgröße zu haben, werden diese Werte jeweils auf die Anzahl der im jeweiligen Beschäftigungssegment am Jahresende bestehenden Beschäftigungsverhältnisse bezogen. In der letzten Spalte wird schließlich die aus den Arbeitsplatzwechseln resultierende Nettoveränderung gegenüber dem Vorjahr angegeben. Zusätzlich werden für einzelne Beschäftigtengruppen gesonderte Werte angegeben und zwar für Männer, Frauen, Teilzeitarbeitskräfte und ausländische Arbeitnehmer.

Die Tabelle bietet reichhaltige Analysemöglichkeiten, hier einige Lesehinweise: Im Jahr 1995 wurden insgesamt, bezogen auf 1.000 Beschäftigte am Jahresende, 266 Beschäftigungen begonnen und 273 beendet; daraus resultierte gegenüber dem Vorjahr ein Nettoverlust von 157.000 Arbeitsplätzen. Die Wechseldynamik war bei den Männern im Jahr 1995 anders als in den Jahren 1987 bis 1992 geringfügig höher als bei den Frauen. Überdurchschnittlich hoch ist in allen Jahren die Wechselquote bei den Teilzeitarbeitskräften; hier kommt im Durchschnitt des gesamten betrachteten Zeitraumes etwa ein Wechselfall auf drei Arbeitsverhältnisse. Noch deutlich darüber liegt in allen Jahren die Wechselquote bei den ausländischen Arbeitnehmern. Während im Jahr 1993 insgesamt 430.000 Arbeitsplätze verloren gingen, stieg die Anzahl der Teilzeitarbeitskräfte um 79.000. Bezüglich der Teilzeitarbeitskräfte ist in allen Berichtsjahren eine überdurchschnittliche Steigerung festzustellen. Der Nettozuwachs an Teilzeitarbeitskräften beträgt mit 2.952 Mio. Ende 1995 gegenüber 2.076 Mio. Ende 1987 insgesamt 876.000 oder im Vergleich zum Ausgangsjahr 42,2 %. Bei den Männern hat sich im Gesamtzeitraum nur eine geringfügige Steigerung um 315.000 Arbeitsplätze (2,5 %) ergeben, während bei den Frauen eine sehr viel höhere Steigerung um 1.134 Mio. Arbeitsplätze (13,2 %) eingetreten ist. Eine beträchtliche Steigerung um 537.000 Arbeitsplätze (34,5 %) ist im Gesamtzeitraum auch zugunsten der ausländischen Arbeitnehmer zu registrieren.

Werte in der gleichen Ausdifferenzierung liegen derzeit für das Bundesgebiet Ost noch nicht vor. Die *Tabelle 26* gibt im Zeitraum November 1990 bis November 1994 für die einzelnen Jahre die Gesamtzahl der begonnenen und beendeten Beschäftigungsverhältnisse und das daraus resultierende Beschäftigungssaldo an. Das "Umschlagtempo" ist bei den Beendigungen auf gut ein Drittel und bei den Arbeitsaufnahmen auf gut die Hälfte gesunken. Wäh-

---

99 Vgl. dazu auch Engelen-Kefer, Kühl, Peschel, Ullmann, a.a.O., 124-131; U. Cramer, M. Koller, Gewinne und Verluste von Arbeitsplätzen in Betrieben – der Job Turnover-Ansatz, MittAB 1988, 361-377.

rend im ersten Berichtsjahr 679.000 Arbeitsplätze verloren gingen, ist im letzten Berichtsjahr erstmals ein Wachstum um 151.000 Arbeitsplätze eingetreten.

Die einzelnen Wirtschaftszweige weisen eine unterschiedlich hohe Wechselfrequenz auf. *Tabelle 27* zeigt für die alten Bundesländer die Wirtschaftszweige mit der höchsten und der niedrigsten Wechselfrequenz im Jahr 1995, bezogen auf 1.000 Beschäftigte. Die Wirtschaftssektoren Deutsche Bundespost, Gaststätten und Beherbergung sowie Land- und Forstwirtschaft, Fischerei sind in dieser Reihenfolge mit Abstand die wechselintensivsten; ihnen folgen die Sektoren Schifffahrt, Reinigung und Körperpflege, sonstige Dienstleistungen, das Bauhauptgewerbe, der Straßenverkehr, das Speditionsgewerbe sowie das Ausbau- und Bauhilfsgewerbe. Im Bereich der Deutschen Bundespost entfielen im Jahr 1995 auf 1.000 Beschäftigte 771 Arbeitsbeendigungen, aber auch 741 neu begonnene Beschäftigungsverhältnisse. Am anderen Ende der Skala steht als der Sektor mit den stabilsten Beschäftigungen die Energiewirtschaft, gefolgt von den Kredit- und Finanzierungsinstituten, den Eisenbahnen, dem Luftfahrzeugbau, dem Bergbau, der Herstellung von Zellstoff und Papier, den Sozialversicherungen, den Gebietskörperschaften, der Chemischen Industrie, dem Straßenfahrzeugbau und dem Maschinenbau. In der Energiewirtschaft wurden im Jahr 1995 auf 1.000 bestehende Beschäftigungsverhältnisse nur 68 neu begonnene und 94 beendete Arbeitsverhältnisse registriert.

Aus den Arbeitsplatzwechseln läßt sich für die einzelnen Wirtschaftsbereiche auch der Beschäftigungssaldo ermitteln. *Tabelle 28* führt die Wirtschaftszweige an, die im Jahr 1995 das größte Beschäftigungsdefizit aufzuweisen haben. In der ersten Hälfte sind die Branchen erfaßt, die relativ in bezug auf 1.000 Beschäftigte die höchsten Arbeitsplatzverluste aufzuweisen haben. Im Schiffbau ist danach im Jahr 1995 mehr als jeder fünfte Arbeitsplatz entfallen, im Bekleidungs- und Uhren- und in der Textilverarbeitung etwa jeder zehnte, in der Branche Schmuckwaren jeder zwölfte sowie in den Bereichen Land- und Forstwirtschaft, Fischerei und im Sektor Leder und Schuhe etwa einer von vierzehn. Die zweite Hälfte der Tabelle listet die Wirtschaftszweige auf, die in absoluten Zahlen die höchsten Arbeitsplatzverluste aufzuweisen haben, angeführt vom Bauhauptgewerbe, den Gebietskörperschaften und der Elektrotechnik.

Den mittelfristig seit dem Jahr 1978 aufgetretenen Strukturwandel zeigt *Tabelle 29* anhand der Anzahl der in den Jahren 1978 und 1995 in den einzelnen Wirtschaftsgruppen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer. In dem genannten Zeitraum hat die Anzahl der Arbeitsplätze insgesamt um 12,5 % zugenommen. Bei einem relativen Gleichstand in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Baugewerbe weisen die Energiewirtschaft und der Bergbau einen Rückgang um 18,6 % und das gesamte Verarbeitende Gewerbe um 10,9 % auf. Im gesamten tertiären Sektor ist die Anzahl der Arbeitsplätze gestiegen, im Handel etwas überdurchschnittlich um 15,2 %, im Sektor Verkehr und Nachrichtenübermittlung um 19,3 %, mit 32,9 % noch stärker bei den Finanzdienstleistungen, überdimensional kräftig bei den weiteren Dienstleistungen (72,3 %) und am umfangreichsten bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter und den privaten Haushalten (78,8 %). Die Branchen mit den heftigsten Beschäftigungseinbrüchen haben im Jahr 1995 weniger als die Hälfte der Arbeitsplätze des Jahres 1978 aufzuweisen, nämlich das Bekleidungs- und Uhren- und in der Textilverarbeitung sowie die Eisen- und Stahlerzeugung (- 55,9 %), der Schiffbau (- 55,7 %), Leder und Schuhe (- 53,0 %), die Textilverarbeitung (- 52,6 %) sowie die Eisen- und Stahlerzeugung (- 50,8 %); sehr starke Verluste haben auch der Bergbau (- 45,6 %), die Schifffahrt (- 43,8 %), der Wirtschaftsbereich Uhren, Musikinstrumente, Spielwaren und Schmuck (- 40,1 %), der Sektor EDV-Anlagen und Büromaschinen (- 37,9 %)

sowie schließlich die Eisenbahnen (- 36,0 %) erlitten. Demgegenüber hat sich in der Rechts- und Wirtschaftsberatung (+ 135,9 %) und bei den sonstigen Dienstleistungen (+ 121,9 %) die Anzahl der Arbeitnehmer mehr als verdoppelt. In folgenden Wirtschaftsbereichen ist die Anzahl der Arbeitsplätze um mehr als ein Drittel gestiegen: Organisationen ohne Erwerbscharakter und private Haushalte (+ 78,8 %), Gesundheits- und Veterinärwesen (+ 73,6 %), Luftfahrt, übriger Verkehr (+ 60,3 %), Spedition (+ 50,2 %), Straßenverkehr (+ 42,5 %), Gaststätten und Beherbergung (+ 40,5 %), Luftfahrzeugbau (+ 37,5 %), Sozialversicherung (+ 37,2 %), Kredit- und Finanzierungsinstitute (+ 35,9 %) sowie Reinigung und Körperpflege (+ 35,0 %).

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten ist insgesamt von 7,5 % auf 12,8 % gestiegen. Nur in den Sektoren Bergbau sowie Papierverarbeitung und Buchbinderei ist die Teilzeitquote geringfügig gesunken. Gerade in den Wirtschaftsbereichen mit einem deutlichen Rückgang der Beschäftigung ist die dort meist ohnehin sehr niedrige Teilzeitquote durchweg nur sehr geringfügig gestiegen, im gesamten Verarbeitenden Gewerbe bspw. nur um 1,1 %, im Baugewerbe um 1,7 %, bei Verkehr und Nachrichtenübermittlung um 2,7 %; der Sektor Energiewirtschaft und Bergbau verzeichnet diesbezüglich einen Gleichstand. In den Krisenbranchen ist der Umstieg von Vollzeit- auf Teilzeitarbeitsplätze offenkundig nicht systematisch als Mittel benutzt worden, um eine größere Anzahl von Arbeitsplätzen zu erhalten. Den höchsten Anstieg im Anteil der Teilzeitarbeitsplätze verzeichnen gerade die Branchen mit einem besonders starken Wachstumsschub. Teilzeitarbeit scheint also eher ein Weg zu sein, zusätzliche Arbeitskräfte zu mobilisieren.

Die aktuellen Veränderungen des Beschäftigungsumfangs in den einzelnen Wirtschaftsgruppen für den Zeitraum zwischen Juni 1990 und Juni 1995 in den alten Bundesländern sind der *Tabelle 30* zu entnehmen. Trotz einer nur geringfügigen Gesamtveränderung, nämlich eines Anstiegs um 1,0 %, zeigen sich auch in diesem kurzen Zeitabschnitt deutlich die oben angeführten Verschiebungen zwischen den einzelnen Wirtschaftsbereichen. Umfänglichen Arbeitsplatzverlusten im Verarbeitenden Gewerbe (- 12,2 %) – angeführt von den Sektoren EDV-Anlagen und Büromaschinen (- 44,3 %), Bekleidungsindustrie (- 33,7 %), Textilverarbeitung (- 31,3 %), Eisen- und Stahlerzeugung (- 27,9 %), Leder und Schuhe (- 26,0 %) sowie Uhren, Musikinstrumente, Spielwaren, Schmuck (- 25,1 %) – steht eine kräftige Ausweitung der Beschäftigung im tertiären Sektor – hier vor allem Rechts- und Wirtschaftsberatung (+ 35,9 %), sonstige Dienstleistungen (+ 29,0 %), Gesundheits- und Veterinärwesen (+ 19,6 %), Organisationen ohne Erwerbscharakter, private Haushalte (+ 18,8 %) sowie Sozialversicherung (+ 16,1 %) – gegenüber. Bemerkenswert ist auch die deutliche Ausweitung der Anzahl der Arbeitsplätze im Baugewerbe (+ 8,4 %).

### 3.9 Beschäftigungsabbau in großen Unternehmen und Konzernen

Neben der Umverteilung zwischen einzelnen Branchen fand eine Ausweitung der Beschäftigung in kleineren Betrieben und eine Reduktion der Arbeitsplätze in den mittleren Unternehmen, vor allen Dingen aber ein Beschäftigungsabbau in großen Unternehmen und Konzernen statt. *Tabelle 31* verdeutlicht dies für das Verarbeitende Gewerbe und den Bergbau in den alten Bundesländern im Vergleich der Jahre 1980 und 1994. Insgesamt ist die Anzahl der Betriebe nur geringfügig um 2,4 % zurückgegangen, die Anzahl der Beschäftigten aber um ca. ein Sechstel (- 16,2 %). Die Anzahl der kleinen Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten ist um 3,2 % gestiegen, der Umfang der Beschäftigung in diesen Betriebsgrößen-

klassen um 4,9 %. Demgegenüber weisen die Betriebsgrößenklassen zwischen 20 und 999 Beschäftigten insgesamt einen Rückgang der Anzahl der Betriebe um 8,4 % und der Beschäftigten um 9,4 % auf. Dagegen ist bei den großen Unternehmen mit 1.000 und mehr Beschäftigten die Anzahl der Betriebe um ca. ein Viertel (- 26,0 %), die Anzahl der Beschäftigten gar fast um ein Drittel (- 29,9 %) zurückgegangen.

Ergänzend zeigt *Tabelle 32* für alle Wirtschaftssektoren im Bundesgebiet West die Anzahl der Betriebe und Beschäftigten sowie die durchschnittlichen Betriebsgrößen nach Größenklassen im Jahr 1991. Knapp 90 % aller Betriebe haben bis zu 19 Beschäftigten. In diesen Kleinbetrieben ist allerdings nur ein Viertel aller Beschäftigten angestellt. Viele Personalvertretungs- und Schutzrechte sind an Beschäftigtenzahlen gebunden.<sup>100</sup> Das Kündigungsschutzgesetz ist nach seiner Änderung durch das Arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz vom 25. September 1996 für Betriebe anwendbar, die in der Regel mindestens elf Arbeitnehmer ausschließlich der zur Berufsbildung Tätigen beschäftigen.<sup>101</sup> Wegen dieser Ausnahme von Kleinbetrieben dürfte etwa ein Fünftel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nicht vom betrieblichen Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes erfaßt sein. Die besonderen Regeln des Kündigungsschutzgesetzes über anzeigepflichtige Massentlassungen<sup>102</sup> gelten in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 Arbeitnehmern, also für knapp 25 % aller Arbeiter und Angestellten. In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern können Betriebsräte gewählt werden<sup>103</sup>, also in gut einem Drittel aller Betriebe, in denen aber gut 90 % aller Beschäftigten angestellt sind. In Betrieben mit in der Regel mehr als zwanzig Arbeitnehmern hat die Unternehmensleitung den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder wesentliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten.<sup>104</sup> Ab dieser Belegschaftsgröße ist ein Sozialplan erzwingbar, wenn in Abhängigkeit von der Belegschaftsstärke die Anzahl betriebsbedingter Entlassungen bestimmte Schwellenwerte überschreitet.<sup>105</sup> Nur in Betrieben mit mehr als 1.000 Arbeitnehmern, also nur zugunsten von knapp einem Fünftel aller abhängig Beschäftigten, kann der Betriebsrat die Aufstellung von Auswahlrichtlinien bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen verlangen.<sup>106</sup>

Der teilweise erhebliche Personalabbau in großen Unternehmen und Konzernen in den letzten Jahren soll, wie es in den entsprechenden Geschäftsberichten nahezu einhellig heißt, "sozialverträglich" und weitgehend unter Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen erfolgt sein. Bei umfangreicheren "Personalfreisetzung" mußten in großem Maße vor allem ältere Arbeitnehmer den Betrieb verlassen. Hierbei wurden durchweg die bestehenden Möglichkeiten zum vorzeitigen Bezug von Altersruhegeld bzw. von Übergangszahlungen

---

100 Vgl. die Aufstellung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, *Der Arbeitgeber* 1989, 994 f.

101 § 23 Abs. 1 KSchG in der durch das Arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz geänderten Fassung.

102 §§ 17 bis 22a KSchG.

103 § 1 BetrVG.

104 § 111 BetrVG.

105 § 112a BetrVG.

106 § 95 Abs. 2 BetrVG.

genutzt. Auch wurden zur dauerhaften Entlastung des Personalaufwands Sozialpläne über zum Teil beträchtliche Summen abgeschlossen.<sup>107</sup> Für die erhebliche Reduktion des Personals in kurzer Zeit ohne Kündigungen hier zwei Beispiele:

"Die Reduzierung der Belegschaft um 8,5 % auf 108.467 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde auch 1993 ausschließlich mit sozialverträglichen Instrumenten erreicht. Fluktuation wurde nicht ersetzt, über Altersregelungen verließen 3.600 Beschäftigte das Unternehmen, 7.000 Aufhebungsverträge konnten geschlossen werden. Darüber hinaus wurden die Möglichkeiten einer Teilzeitbeschäftigung und eines befristeten Ausscheidens mit Wiedereinstellungszusage von 1.600 Werksangehörigen genutzt. Zusätzlich wurden im Berichtsjahr rd. 2.500 Austritte vereinbart, ... Der Gesamtaufwand für den Personalabbau betrug 1993 rd. 1,2 Mrd. DM. Über diese nachhaltigen Personalanpassungsmaßnahmen hinaus wurden für die inländischen Produktionsstätten Arbeitsruhe (durch Freizeitentnahme) und Kurzarbeit an durchschnittlich 45 Tagen zur temporären Belegschaftsanpassung vereinbart; dies entsprach 19,2 % der Sollarbeitstage."<sup>108</sup>

"Gegenüber 372.211 Beschäftigten zum Jahresbeginn bedeutete das im Konzern eine Verminderung um 41.110 Stellen und in der Deutschen Bahn AG um 40.916 Stellen. Angesichts einer Steigerung der Verkehrsleistung um 6,2 % im Personenverkehr und 9,3 % im Güterverkehr bedeutet diese Personalverminderung um 11,9 % eine deutliche Produktivitätssteigerung.

Die Entwicklung des Personalbestandes bei der Deutschen Bahn AG ist geprägt von umfangreichen Funktions- und Mitarbeiterverlagerungen zwischen einzelnen Geschäftsbereichen und Zentralbereichen. Der Personalabbau war im wesentlichen auf folgende Faktoren zurückzuführen:

*Restriktive Einstellungspolitik:* Neben der Übernahme von 1.988 auslernenden Auszubildenden wurden vom Arbeitsmarkt lediglich 235 Arbeitnehmer eingestellt.

*Fluktuation:* Durch das Erreichen der Altersgrenze, Zuruhesetzung, Invalidisierung, Tod, Kündigung usw. sind 13.769 Mitarbeiter ausgeschieden. Dies entspricht einer Fluktuationsrate von 4 %.

*Ausgliederungen:* Durch ... Ausgliederungen wurde der Personalbestand um 10.000 gesenkt.

*Sozialverträgliche Maßnahmen:* 18.770 Mitarbeiter verließen das Unternehmen im Rahmen von Abfindungs- und Vorruhestandsregelungen. Die Abfindungsregelungen nahmen 17.391 Mitarbeiter in Anspruch ... In den Vorruhestand traten 1.379 Mitarbeiter ...

Im Vergleich zum Personalbestand von Deutscher Bundesbahn und Deutscher Reichsbahn im Jahr 1990 sank die Zahl der Eisenbahnerinnen und Eisenbahner bis Ende 1994 um 190.000. Bisher konnte der Personalabbau ohne betriebsbedingte Kündigungen vollzogen werden."<sup>109</sup>

---

107 Die Bayer AG gab im Jahr 1991 für Vorruhestandsregelungen 350 Mio. DM bzw. 2,4 % des gesamten finanziellen Aufwandes für Personal aus. Die Hoechst AG gab für vorzeitige Pensionierungen im Jahr 1992 allein 562 Mio. DM, im Jahr 1993 dann 566 Mio. DM aus; das entspricht 3,9 % bzw. 3,8 % des jeweiligen gesamten Personalaufwandes. Die Adam Opel AG gab im Jahr 1992 für 3.480 Personen im Rahmen eines Vorruhestands- und Abfindungsprogrammes 241 Mio. DM oder 5,2 % des gesamten Personalaufwandes aus; das kommt pro begünstigter Person einem durchschnittlichen Betrag von 69.253 DM gleich.

108 Geschäftsbericht des Volkswagen-Konzerns für das Jahr 1993, 56.

109 Geschäftsbericht der Deutschen Bahn AG für das Jahr 1994, 24.

„Zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit muß die Deutsche Telekom ihre Gesamtproduktivität erhöhen. Das heißt: Umsatz erhöhen und Kosten senken, auch durch Reduzierung der Mitarbeiterzahl. Bis zum Jahr 2000 soll die Beschäftigtenzahl auf 170.000 Kräfte im Konzern gesenkt werden. Die notwendige Personalanpassung erfolgt soweit wie möglich durch sozialverträgliche Fluktuation. Ältere Mitarbeiter, Beamte, Arbeiter und Angestellte haben die Möglichkeit, Vorruhestandsregelungen in Anspruch zu nehmen. Jüngeren Arbeitnehmern, die bereit sind, das Unternehmen zu verlassen, bietet die Deutsche Telekom eine angemessene Abfindungsregelung an. Mit diesen und anderen Maßnahmen konnte die Deutsche Telekom die Beschäftigtenzahl im Berichtsjahr um rund 16.000 Kräfte senken. Etwa 4.600 Beschäftigte gingen in den Vorruhestand, circa 10.400 nutzten die Abfindungsregelung.“<sup>110</sup>

Der *Tabelle 33* liegt die Auswertung von Geschäftsberichten zugrunde, die in der Fachbereichsbibliothek des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften der Universität Bremen über Unternehmen bzw. Konzerne mit mehr als 2.000 Beschäftigten gesammelt sind. Für die Jahre 1990 bis 1995 ist jeweils die Anzahl der Beschäftigten angegeben sowie die Änderungsrate des Wertes im Jahr 1995 im Vergleich zum Jahr 1990. Soweit die Angaben entsprechend aufgeschlüsselt waren, sind gesonderte Werte für den weltweiten, den ausländischen und den deutschen Stand der Personalentwicklung angeführt. Die Reihenfolge der Unternehmen ist alphabetisch in den Gruppierungen Automobilindustrie, Verarbeitendes Gewerbe, soweit nicht anderweit erfaßt, Chemische Industrie, Energiegewinnung und -verteilung, Nahrungs- und Genußmittelindustrie, Bauindustrie, Banken, Kaufhäuser, Verkehr, Medienkonzerne angeordnet.

Diese umfangreiche Zusammenstellung kann hier nicht in allen Einzelheiten analysiert werden, aber einige Lesehinweise seien gegeben:

- Die Zuordnung zu einzelnen Wirtschaftsgruppen ist gemäß dem hauptsächlichen Geschäftsanteil eines Konzerns erfolgt. Deshalb ist bspw. der Daimler-Benz-Gesamtkonzern trotz der Konzerntöchter AEG-Konzern und Daimler-Benz Aerospace der Automobilindustrie zugeordnet; der Veba-Konzern bleibt trotz der der Chemieindustrie zuzurechnenden Tochter Hüls-Konzern dem Energiesektor zugeordnet.
- Den Geschäftsberichten ließ sich nicht zuverlässig entnehmen, in welchem Umfang größere Personalbewegungen auf Bereinigungen von Bilanzen bzw. Veränderungen in der Konzernstruktur zurückzuführen sind. Offenkundig ist das bspw. im Falle des Bremer Vulkan Verbundes, dessen in der Tabelle ausgewiesenes, aber bekanntlich im Jahr 1996 abrupt beendetes Beschäftigungswachstum auf zahlreiche Unternehmenszukäufe zurückzuführen ist, und bei dem VIAG-Konzern, bei dem der sprunghafte Anstieg der Beschäftigung zwischen 1990 und 1992 auf einer Ausweitung des Konzernverbundes beruht.
- Mit Ausnahme des Klöckner-Humboldt-Deutz-Konzerns, der Rüttgers-Gruppe und des Philipp Holzmann-Konzerns ist die Beschäftigungsentwicklung der Unternehmen, deren Aktivitäten nicht auf das Inland beschränkt sind, in den ausländischen Konzerntöchtern – zum Teil sehr deutlich – weniger negativ als im Inland. Der Volkswagen-Konzern bspw. hat zwischen 1990 und 1995 im Inland 24.000 Arbeitsplätze abgebaut, im Ausland aber zusätzliche 4.000 Arbeitsplätze geschaffen; im gleichen Zeitraum gingen beim Mannesmann-Konzern im Inland ca. 9.000 Arbeitsplätze verloren, während im Ausland mehr als

---

110 Geschäftsbericht der Deutschen Telekom AG für das Jahr 1995, 48 f.



7.500 zusätzliche Einstellungen erfolgten. Vergleichbar reduzierte die Bosch-Gruppe die Inlandsbelegschaft um 26.000 Arbeitsplätze und baute sie im Ausland um 4.000 aus; bei Siemens steht einer Belegschaftsreduzierung im Inland um 19.000 Arbeitsplätze eine Kapazitätserweiterung im Ausland um die gleiche Anzahl von Arbeitsplätzen gegenüber.

- In einigen Fällen vermittelt der zusammenfassende Änderungswert in der letzten Spalte zu Unrecht den Eindruck einer relativ stabilen Beschäftigungsentwicklung. Das ist besonders ausgeprägt bei Siemens der Fall: bei einer Änderungsrate von - 8,3 % für den Zeitraum von 1990 bis 1995 wurden zwischen 1990 und 1992 in Deutschland 23.000 zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen (+ 10,0 %), in den drei Folgejahren aber 42.000 abgebaut (- 16,6 %). Ähnliches gilt – wenn auch nicht immer gleichermaßen ausgeprägt – für den Volkswagen-Konzern (+ 6,1 % 1991 gegenüber 1990, - 14,1 % 1994 gegenüber 1991), den Hoechst-Konzern, Alcatel SEL, den Buderus-Konzern, den MAN-Konzern, den Mannesmann-Konzern (+ 10,3 % von 1990 auf 1992, - 10,3 % von 1992 auf 1995), den Preussag-Konzern, den Ruhrkohle-Konzern, die Deutsche Unilever GmbH, die Philipp Morris GmbH, die Karstadt AG, den Lufthansa-Konzern und den Hapag-Lloyd-Konzern. Die drastischen Ausschläge in der Beschäftigungsentwicklung der Metallgesellschaft AG, nämlich ein Anstieg von 32.224 Beschäftigten im Jahr 1990 auf 62.547 im Jahr 1992 (+ 94,1 %) und von dort wieder ein Absinken auf 26.324 im Jahr 1994 (- 57,9 %), sind nur durch sprunghafte Änderungen in der Konzernstruktur zu erklären.
- Auch die Daten aus den Geschäftsberichten der Unternehmen bestätigen die oben dargelegten Unterschiede in der Entwicklung der Beschäftigung zwischen den einzelnen Wirtschaftsbereichen. Die Automobilindustrie ist – mit der Ausnahme von BMW – zumeist nach einer Erweiterung des Personalbestandes von 1990 auf 1991 durch einen kräftigen Beschäftigungsabbau in der Größenordnung von insgesamt einem Achtel seit 1991 gekennzeichnet. Die erfaßten personellen Einschnitte seit 1990 sind in der Chemischen Industrie kräftiger ausgefallen und insgesamt bei einem Sechstel der gegenüber 1990 in dieser Branche Tätigen anzusiedeln. Im übrigen Verarbeitenden Gewerbe sind überwiegend Beschäftigungseinbrüche – teils kräftig um bis zu 40 % – gegenüber dem Ausgangsjahr zu verzeichnen. Im Bereich der Energiegewinnung und -verteilung stehen Konzernen mit einer deutlichen Erweiterung ihrer Arbeitskapazitäten solche gegenüber, in denen zahlreiche Arbeitsplätze verloren gingen. Das Gleiche gilt für die in der Auswertung der Geschäftsberichte erfaßten Banken. Klare Verluste an Arbeitsplätzen weisen noch – mit der Ausnahme der Reemtsma GmbH – die erfaßten Konzerne der Nahrungs- und Genußmittelindustrie und die Kaufhäuser auf. Einen deutlichen und einigermaßen stetigen Zuwachs bei der Anzahl der Arbeitsplätze weist die *Tabelle 33* nur für die Bauindustrie – mit Ausnahme der Grünzweig & Hartmann GmbH – und die Medienkonzerne aus. Der Dienstleistungssektor, der nachgewiesenermaßen den größten Teil des Beschäftigungszuwachses trägt, fällt bei der vorgenommenen Auswertung der Geschäftsberichte nahezu komplett aus.

### 3.10 Entwicklung der arbeitsgerichtlichen Streitigkeiten

Die *Tabelle 34* vermittelt einen zusammenfassenden Überblick über die Tätigkeit der Arbeitsgerichte in Urteilsverfahren in den Jahren 1980, 1985, 1990 und 1995 in den alten und für das Jahr 1995 auch in den neuen Bundesländern. Die auffälligste Entwicklung ist die Steigerung in der Anzahl der eingereichten Klagen von ca. 265.000 im Jahr 1990 auf fast 439.000 im Jahr 1995 in den alten Bundesländern; das entspricht einer Steigerung um

65,4 %. Sie geht zum größten Teil auf einen Anstieg der Kündigungsklagen von ca. 115.000 im Jahr 1990 auf gut 220.000 im Jahr 1995 zurück; das ist eine Zunahme um 91,8 %, während bspw. die Klagen um Arbeitsentgelt im gleichen Zeitraum um 38,3 % zunahmen.

Bezüglich der Verteilung der Erledigungsarten ist der Anteil der Vergleiche von 42,2 % im Jahr 1980 auf 44,9 % im Jahr 1995 gestiegen. Die jeweiligen Anteile der Erledigungsformen Streitiges Urteil und sonstiges Urteil sind entsprechend gesunken, der Anteil der auf andere Weise erledigten Klagen nahezu unverändert geblieben. Die Dauer der Kündigungsrechtsstreite vor dem Arbeitsgericht hat deutlich zugenommen: Nur noch gut jede fünfte Kündigungsschutzklage (22,7 %) wird bereits innerhalb eines Monats nach Einreichung der Klage erledigt im Vergleich zu 37,3 % im Jahr 1980. Nicht mehr 8,8 % wie im Jahr 1980, sondern 18,9 % der gegen eine Kündigung gerichteten Klagen benötigen eine erstinstanzliche Verfahrensdauer von mehr als einem halben Jahr.

Zu den für die neuen Bundesländer ausgewiesenen Zahlen für das Jahr 1995 sei folgendes angemerkt: Bezüglich der Erledigungsarten und der Verfahrensdauer sind keine nennenswerten Abweichungen festzustellen. Erklärungsbedürftig hoch ist mit 6,3 % aller erledigten Klagen der Anteil der Rechtsstreitigkeiten um tarifliche Einstufungen im Vergleich mit 1,0 % in den alten Bundesländern.

*Tabelle 35* gibt die genaue Entwicklung der Tätigkeit der Arbeitsgerichte in Urteilsverfahren in den einzelnen Jahren zwischen 1990 und 1995 in den alten Bundesländern wieder. Daraus ergibt sich, daß der außerordentliche Anstieg der Klagen in Kündigungsangelegenheiten vor allem auf die Jahre 1992 und 1993 zurückzuführen ist, die einen Anstieg um ein Drittel bzw. um ein Viertel gegenüber dem Vorjahr aufweisen.

In *Tabelle 36* sind die Anzahl der Kündigungsschutzklagen für die Jahre 1990 bis 1995 in Beziehung gesetzt zu der Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse und zu der Gesamtzahl der Beendigungen solcher Beschäftigungsverhältnisse. Danach entfielen im Jahr 1990 auf 1 Mio. sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse 5.660 Klagen in Kündigungsangelegenheiten. Im Jahr 1994 hatte dieser Wert mit 10.331 Klagen nahezu den doppelten Wert erreicht. In den neuen Bundesländern liegen die Werte im erfaßten Zeitraum noch höher, sie betragen 13.939 Klagen im Jahr 1994 und 12.102 Klagen im Jahr 1995 pro 1 Mio. sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse. Da die Anzahl der arbeitgeberseitigen Kündigungen nicht feststeht, ist leider keine Aussage darüber möglich, auf wie viele arbeitgeberseitige Kündigungen eine Klage entfällt. Allerdings kann eine Verknüpfung zur Gesamtzahl aller im jeweiligen Jahr auf beliebige Weise beendeten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse hergestellt werden. Während im Jahr 1990 auf 1 Mio. solcher Beendigungen 19.002 Klagen in Kündigungsangelegenheiten entfielen, stieg dieser Wert für das Jahr 1994 mit 37.485 Klagen auf fast den doppelten Wert.

*Tabelle 37* präsentiert die wichtigsten statistischen Angaben über die Tätigkeit der Landesarbeitsgerichte in Berufungsverfahren in den Jahren 1980, 1985, 1990 und 1995 in den alten und für das Jahr 1995 auch in den neuen Bundesländern. Bezüglich der Anzahl der erledigten Berufungen in Kündigungssachen zeigt sich etwa die gleiche Entwicklungsdynamik wie bei den Arbeitsgerichten. Ohne eine systematische Veränderungstendenz entfallen auf 1.000 Klagen in Kündigungsangelegenheiten knapp 50 Berufungen (im Jahr 1995 in den alten 43 und in den neuen Bundesländern 49). Der Anteil der Kündigungssachen an den Be-

rufungen ist im Jahr 1995 mit 45,9 % in den alten gegenüber 54,8 % in den neuen Bundesländern deutlich niedriger.

## 4. Rechtliche Veränderungen in der Bundesrepublik seit 1978 mit Bezug zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen

### 4.1 Die Deregulierungsdebatte seit den 80er Jahren

Nicht nur die objektiven Daten der Erwerbspersonen- und Beschäftigungsentwicklung in der Bundesrepublik haben sich seit den späten 70er Jahren – der Entstehungszeit des Forschungsprojektes am MPI für ausländisches und internationales Privatrecht – erheblich verändert. Auch die durch Politik und Gesetzgebung beeinflussbaren und in diesem Sinne subjektiven Bedingungen abhängiger Arbeit sind teilweise deutlich anders gesetzt und interpretiert worden. Vom Ausbau des arbeitsrechtlichen Bestandsschutzes, einem Reformthema der zweiten Hälfte der 70er Jahre und einem viel beachteten Diskussionsthema beispielsweise noch auf dem 52. Deutschen Juristentag 1978<sup>111</sup>, ist sozusagen keine Rede mehr. In der Retrospektive hat sich gezeigt, daß die Erweiterung des Kündigungsschutzes nicht nur "gegenwärtig kein rechtspolitisches Thema"<sup>112</sup> ist, sondern für den Rest dieses Jahrhunderts und möglicherweise auch für die absehbare Zukunft von der rechtlichen Reformagenda gestrichen worden ist. Das auf den Arbeitsmarkt bezogene Recht ist vielmehr – wie dieser selbst – seit dem Beginn der 80er Jahre verstärkt unter den Druck neoklassischer ökonomischer Analysen geraten. Und die tendierten und tendieren, wie in zahlreichen Sachverständigengutachten, in gemilderter Form aber auch beispielsweise im Weißbuch "Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung" der EG-Kommission<sup>113</sup> expliziert und repetiert wird, zu einer empirisch erstaunlich schwach belegten Überzeugung: Rechtliche Regulierung macht Arbeitsmärkte rigide, rigide Arbeitsmärkte können sich nicht (rechtzeitig) an veränderte Konjunktur- und Nachfrageentwicklungen anpassen, sie lassen sich über Preise nicht "räumen" und werden daher Teil der Ursache des Problems, dessen Lösung sie sein sollten – der massenhaften Arbeitslosigkeit. Aus dem so zugerichteten Befund kann es nur einen verheißungsvollen Ausweg geben: Deregulierung.<sup>114</sup> Der "Kronberger Kreis" vertritt die Überzeugung

---

111 Siehe das Gutachten von Wolfgang Zöllner zum Thema "Sind im Interesse einer gerechteren Verteilung der Arbeitsplätze Begründung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse neu zu regeln?", in: Verhandlungen des 52. Deutschen Juristentages, München 1978, Band I, D 1 ff. und das Referat von Spiros Simitis, ebenda, Band II, M 1 ff.

112 So noch Volkmar Gessner, Rechtssoziologie und Rechtspraxis. Zur Rezeption empirischer Rechtsforschung, in: Konstanze Plett, Klaus A. Ziegert (Hrsg.), Empirische Rechtsforschung zwischen Wissenschaft und Politik. Studien zum ausländischen und internationalen Privatrecht, Band 11, Tübingen 1984, 69-112 (89).

113 Bulletin der EG, Beilage 6/93, siehe dort bspw. S. 17: "Genauer gesagt sind die Rigiditäten des Arbeitsmarktes, zu deren Lasten ein Großteil der strukturbedingten Arbeitslosigkeit in Europa geht, auf institutionelle, rechtliche und tarifvertragliche Eigenheiten der einzelnen Mitgliedstaaten zurückzuführen." – Zum Weißbuch vgl. Wolfgang Schröder, Wege aus der Beschäftigungskrise. Beschäftigungspolitische Ansätze in der EU, WSI-Mitteilungen 1994, 390-401; Heinz König (Hrsg.), Bringt die EU-Beschäftigungsoffensive den Aufschwung? Die deutsche Wirtschaftsforschung nimmt Stellung zum Delors-Weißbuch, Baden-Baden 1994; E. Schmidt, Beschäftigung und nachhaltige Entwicklung. Zum Weißbuch der EG "Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung", WSI-Mitteilungen 1995, 267-272.

114 Genauere empirische Inspektion läßt die Verheißung schrumpfen, vgl. Christoph Büchtemann, Does (de-) regulation matter? Employment protection and temporary work in the Federal Republic of Germany, in: Towards social adjustment. Labour market issues in structural adjustment, ed. by Guy Standing and Victor Tokman, ILO Geneva 1991, 251-278; ders., Kündigungsschutz als Beschäftigungs-

gung von der wohlstandssteigernden Wirkung des Abbaus arbeitsrechtlicher Rigidität seit langem. Zu seinen Vorschlägen gehört im Bereich des Individualarbeitsrechts unter anderem die zur Zeit wieder stark diskutierte Forderung, im Kündigungsschutzgesetz die Kriterien der "sozialen" Auswahl auf die betriebsbezogenen Aspekte, wie Leistung und Dauer der Betriebszugehörigkeit, zu reduzieren und festzuschreiben.<sup>115</sup> Eine in ähnlicher Weise programmorientierte Sachverständigen-Kommission hat zu Beginn der 90er Jahre, nach jahrelanger gründlicher und in Teilaufträge verzweigter Arbeit, eine ganze Reihe von auch auf das Arbeits- und Kündigungsschutzrecht bezogenen Empfehlungen vorgelegt.<sup>116</sup> Sie vertritt darin u.a. die Auffassung: "Die vielfältigen Schutzrechte für Arbeitnehmer verteuern die Arbeitsleistung. Ins Gewicht fallen vor allem der Kündigungsschutz und die speziellen Arbeitsschutzbestimmungen für besondere Personengruppen, zum Beispiel Schwerbehinderte, sowie die Sozialplanpflichten."<sup>117</sup>

Ungeachtet solcher Empfehlungen und der darauf bezogenen politischen Rhetorik sind die arbeitsrechtlichen Kündigungsschutzbestimmungen als solche in der Bundesrepublik bisher von deregulatorischen Korrekturen weitgehend verschont geblieben. Das kann die gesetzgeberische Konzeption ausgerechnet desjenigen Gesetzes belegen, das als Musterbeispiel arbeitsrechtlicher Deregulierung gilt – das Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985<sup>118</sup>. Das als Artikel 1 des BeschFG 1985 verkündete "Gesetz über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung" enthält in seinem ersten Abschnitt in § 1 eine den Abschluß befristeter Arbeitsverträge erleichternde Regelung.<sup>119</sup> Die Befristungsneuregelung, die von dem von der Rechtsprechung kontrollierten Erfordernis des sachlichen Grundes bei befristeten Arbeitsverträgen dispensiert, ist zwar auch mit dem Hinweis auf die einstellungshemmenden Effekte des Kündigungsschutzes begründet worden.<sup>120</sup> Tatsächlich jedoch hat der Gesetzgeber mit der Deregulierung nicht am kündigungsgeschützten Ende des Arbeitsverhältnisses angesetzt, sondern an dessen Beginn. Die Befristungsneuregelung des BeschFG soll die Einstellung, nicht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erleichtern, auch wenn die beiden Effekte nicht ganz voneinander zu trennen sind.

---

hemmnis? Empirische Evidenz für die Bundesrepublik Deutschland, MittAB 1990, 394-409. Vgl. auch Friedrich Buttler, Ulrich Walwei, Effizienzwirkungen des Kündigungsschutzes, MittAB 1990, 386-393; Ulrich Walwei, Ökonomische Analyse arbeitsrechtlicher Regelungen am Beispiel des Kündigungsschutzes, WSI-Mitteilungen 1990, 392-400.

115 Kronberger Kreis, Mehr Markt schafft Wohlstand. Konkrete Problemlösungen, Stuttgart 1987, 113.

116 Deregulierungskommission (Hrsg.), Marktöffnung und Wettbewerb, Stuttgart 1991.

117 Ebenda, Tz. 574.

118 BGBl. I S. 710. Das Gesetz ist zuletzt durch das Gesetz vom 26. Juli 1994, BGBl. I S. 1786, bis zum 31. Dezember 2000 verlängert worden.

119 Nach § 1 Abs. 1 BeschFG ist es bis zum 31. Dezember 2000 bei Neueinstellungen von Arbeitnehmern und bei der nur vorübergehend möglichen Weiterbeschäftigung im Anschluß an die Berufsausbildung zulässig, die einmalige Befristung des Arbeitsvertrages bis zur Dauer von achtzehn Monaten zu vereinbaren.

120 Zum argumentativen Hintergrund der Befristungsneuregelung des BeschFG 1985 siehe Christoph F. Büchtemann, unter Mitarbeit von Armin Höland, Befristete Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG 1985), Reihe "Forschungsbericht" des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung, Band 183, Bonn, Berlin 1989, 4 ff.

Die in der Bundesrepublik bisher zu beobachtende weitgehende Schonung des Kündigungsschutzrechts<sup>121</sup> könnte in Anbetracht sich weiter verschlechternder Arbeitsmarktdaten bald ihr Ende finden. Unter dem Gebot des "fit für den globalen Wettbewerb" hat die Bundesregierung in ihrem Jahreswirtschaftsbericht 1996 ein "Aktionsprogramm für Investitionen und Arbeitsplätze"<sup>122</sup> mit 50 gehaltvollen Punkten vorgestellt. Unter dem in Abschnitt IV konkretisierten Ziel "Neue Beschäftigungschancen erschließen" gehört auch die leicht paradox formulierte Ziffer 20: "ohne den Kündigungsschutz einzuschränken", soll im wesentlichen genau das erfolgen. Nach den Zielvorstellungen der Bundesregierung sollen dessen Regelungen präzisiert und klarer gefaßt werden. "Dies gilt insbesondere für die Sozialauswahl und die dabei zu berücksichtigenden betrieblichen Notwendigkeiten bei betriebsbedingten Kündigungen." Des weiteren beabsichtigt die Bundesregierung, zur Förderung von Beschäftigung in kleineren Unternehmen und von Teilzeitarbeit den Schwellenwert im Kündigungsschutzgesetz zu erhöhen und Teilzeitarbeitnehmer im Arbeitsrecht anteilig zu berücksichtigen; sie wird hierüber mit den Tarifpartnern Gespräche aufnehmen. Schließlich kündigt die Bundesregierung unter der erwähnten Ziffer 20 an, daß sie die zulässige Dauer von befristeten Arbeitsverhältnissen nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz auf 24 Monate ausdehnen und in diesem Rahmen eine Mehrfachbefristung zulassen werde.

## 4.2 *Änderungen der Gesetzeslage in der Bundesrepublik*

In einem gesetzgebungsaktiven Bereich wie dem Arbeits- und Beschäftigungsrecht kann nicht erstaunen, daß sich im Verlaufe von fast zwei Jahrzehnten der Rechtsstoff auf Gesetzes- und Verordnungsebene mit Bezug zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen verändert hat. Zu einer grundlegenden Umgestaltung der Rechtslage ist es dadurch nicht gekommen. Struktur und Systematik der gesetzlichen Beendigungsregelungen und des Kündigungsschutzes in der Bundesrepublik sind im wesentlichen unverändert geblieben. Die unter Forschungsgesichtspunkten zu registrierenden gesetzlichen Änderungen betreffen vor allem Sondersituationen, wie die oben angeschnittene kündigungsrechtliche Verarbeitung der deutschen Einigung, und ansonsten eher die Erweiterung und Erstreckung des bestehenden Kündigungsschutzes auf neue soziale Situationen. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit lassen sich im Hinblick auf eine mögliche Bedeutung für die Fragethemen des Forschungsprojektes folgende gesetzliche Neuregelungen oder Gesetzesänderungen notieren:

### 4.2.1 *Das Arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz und seine Änderungen im Recht der Beendigung von Arbeitsverhältnissen*

Am 1. Oktober 1996 ist das Arbeitsrechtliche Gesetz zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung (Arbeitsrechtliches Beschäftigungsförderungsgesetz) vom 25. September 1996<sup>123</sup> in Kraft getreten. Wohl nur wenige Gesetzesänderungen der letzten beiden Jahrzehnte dürften sich einem vergleichbaren Umfang auf die Anwendbarkeit und Anwendung

---

121 Die ihren handfesten Grund auch, ähnlich wie bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, in dem energischen Protestpotential der Gewerkschaften hat.

122 Bestandteil des Jahreswirtschaftsberichts 1996 der Bundesregierung "Vorrang für Beschäftigung", BT-Drs. 13/3601, S. 27 ff.; vgl. die Unterrichtung durch die Bundesregierung "Aktionsprogramm für Investitionen und Arbeitsplätze", BT-Drs. 13/3629.

123 BGBl. I S. 1476.

des Kündigungsschutzgesetzes und anderer auf die Beendigung von Arbeitsverhältnissen bezogener gesetzlicher Regelungen auswirken wie die Neuerungen dieses Gesetzes. Mit dem Ziel, „mehr Wachstumsdynamik zu ermöglichen und zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen“<sup>124</sup>, hat der Gesetzgeber unter anderem in Artikel 1 des Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetzes eine Reihe von teilweise strukturbildenden Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) geändert und in Artikel 4 die Möglichkeiten der Befristung des Arbeitsvertrages auf der Grundlage des Beschäftigungsförderungsgesetzes (BeschFG 1985) weiter erleichtert.

a) Änderung des Kündigungsschutzgesetzes

Die unter Artikel 1 des Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetzes gefaßten Änderungen des Kündigungsschutzgesetzes haben zwei Schwerpunkte, die Verkleinerung des Geltungsbereichs und die Eingrenzung der bei der Sozialauswahl berücksichtigungsfähigen Merkmale.

aa) Die Verkleinerung des Geltungsbereichs nach § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG wird auf zweierlei Weise bewirkt. Zum ersten ist die Größenschwelle für Betriebe und Verwaltungen des privaten und des öffentlichen Rechts, für welche die Vorschriften des ersten Abschnitts (die §§ 1-14 KSchG) *nicht* gelten, von bisher fünf Arbeitnehmern (ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten) auf zehn Arbeitnehmer heraufgesetzt worden. Darüber hinaus ist die Zählweise zur Bestimmung des Schwellenwertes verändert worden. Waren nach § 23 Abs. 1 Satz 3 KSchG a. F. bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nur solche Arbeitnehmer zu berücksichtigen, deren regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich 10 Stunden oder monatlich 45 Stunden übersteigt, so staffelt der neugefaßte § 23 Abs. 1 Satz 3 KSchG nunmehr nach drei Bruchteilen. Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als zehn Stunden mit 0,25, bei nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und bei nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen. Diese neue Zählweise hat auf der einen Seite zwar zur Folge, daß Arbeitnehmer im Bereich geringfügiger Arbeitszeiten von nicht mehr als zehn Stunden, die bisher auf eine nicht zuletzt unter gemeinschaftsrechtlichen Gesichtspunkten problematische Weise von der Berücksichtigung für den Geltungsbereich des KSchG völlig ausgeschlossen waren,<sup>125</sup> nunmehr so gewichtet werden, daß vier von ihnen je einen Arbeitnehmer i. S. d. § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG „ergeben“. Deutlich stärker ins Gewicht fallen dürfte jedoch auf der anderen Seite die Herunterstufung „pro rata temporis“ der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer mit regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeiten zwischen 11 und 30 Stunden. Entsprechend angepaßt wurde die Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer durch die Artikel 7 bis 10 des Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetzes für § 622 Abs. 5 Satz 2 BGB, § 2 Abs. 3 des Arbeitsplatzschutzgesetzes, § 6 Abs. 1 des Arbeitsschutzgesetzes sowie § 11 Satz 1 des Arbeitssicherheitsgesetzes. Ob und inwieweit durch diese Schwellenänderungen

---

124 So die Zielbeschreibung im Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und der F.D.P., BT-Drs. 13/4612, S. 1.

125 Der EuGH hat gleichwohl in seinem Urteil vom 30.11.1993 – Rs. C-189/91 (Petra Krisammer-Hack / Nurhan Sidal), EuZW 1994, 91, in dieser Ausschlußregelung keine Verletzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer hinsichtlich der Entlassungsbedingungen i. S. d. Art. 2 Abs. 1 und 5 der Richtlinie 76/207/EWG gesehen.

„ein wesentliches Hemmnis für die in Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern nach wie vor zahlenmäßig unterentwickelte Teilzeitarbeit“ abgebaut wird,<sup>126</sup> muß der Prüfung vorbehalten bleiben. An dieser Stelle ist jedenfalls zunächst festzuhalten, daß infolge der neuen Staffelung der kündigungsschutzrechtlich relevanten Arbeitszeit auch Betriebe mit beachtlichen Belegschaftsgrößen von rechnerisch bis zu 40 teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern, mit größerer Wahrscheinlichkeit jedoch im Größenband von 10-20 Arbeitnehmern der Anwendbarkeit des allgemeinen Kündigungsschutzes entzogen sind. Erste Abschätzungen zu den quantitativen Auswirkungen des verkleinerten Geltungsbereichs sind naturgemäß noch mit erheblichen Unsicherheiten behaftet. Sie veranlassen außerdem aufgrund der bekanntlich stark asymmetrischen Verteilung von Betriebsgrößen und Belegschaftsgrößen zur Beachtung sehr unterschiedlicher Auswirkungen hinsichtlich der *Betriebe* und der *Beschäftigten*. Mückenberger kommt in einer ersten Schätzung auf einen Anteil von um die 30 % der Beschäftigten, die nach der Neuregelung des KSchG ohne Kündigungsschutz sein werden.<sup>127</sup> Er bezieht sich dabei auf Daten aus dem IAB-Kurzbericht Nr. 5/1996. Diese aus der IAB-Beschäftigtenstatistik gewonnenen Daten können den Rückgang der in den Geltungsbereich des neuen KSchG einbezogenen Beschäftigten auf 70 % aller Beschäftigten durchaus belegen, allerdings relativieren sie das Ausmaß der Verminderung. Im Bundesgebiet West geht der Anteil der vom Kündigungsschutz erfaßten sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer infolge der Anhebung des Schwellenwertes von 75,9 % auf 70,0 % zurück, im Bundesgebiet Ost von 76,3 % auf 70,2 %.<sup>128</sup>

bb) Die Veränderung der Bedingungen für die soziale Auswahl im Sinne des § 1 Abs. 3 KSchG hat ebenfalls zwei Dimensionen, eine rein kündigungsrechtliche und eine betriebsverfassungsrechtliche. Unter dem erstgenannten Blickwinkel ist im § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG der Rahmenbegriff der „sozialen Gesichtspunkte“ in Anlehnung an § 125 Abs. 1 Nr. 2 Insolvenzordnung durch die spezifischen Merkmale „Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter und die Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers“ ersetzt und dadurch eingeschränkt worden. Darüber hinaus sind nach dem neugefaßten § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG in die soziale Auswahl nach Satz 1 Arbeitnehmer nicht einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes im berechtigten betrieblichen Interesse liegt. Mit der neuen Formulierung hat der Gesetzgeber sich in der bisher umstrittenen Frage, ob zu den berechtigten betrieblichen Bedürfnissen im Sinne des § 1 Abs. 3 KSchG auch eine ausgewogene Personalstruktur des Betriebes gehört, bejahend entschieden.<sup>129</sup> Das legitimierende Merkmal der ausgewogenen Personalstruktur gestattet faktisch weitreichende Umorientierung bei Auswahlvorgängen im Zusammenhang mit Entlassungen; rechtliche Klarheit bietet der Begriff hingegen nicht. Seine Unbestimmtheit dürfte erhebliche Konkretisierungslasten für die Arbeitsgerichtsbarkeit erzeugen.

---

126 So Manfred Löwisch, Das Arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz, NZA 1996, S. 1009-1017 (1016).

127 Ulrich Mückenberger, Kritik des „Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetzes“, Kritische Justiz 3/1996, S. 343-355 (347): „Fast 1/3 aller Beschäftigten wird somit .nach der Neuregelung ohne Kündigungsschutz sein.“

128 Helmut Rudolph, Die Absicherung von Arbeitern und Angestellten nach dem Kündigungsschutzgesetz, IAB-Kurzbericht Nr. 5/1996, S. 4.

129 Vgl. Löwisch, a.a.O., S. 1011.



cc) Die vom Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetz an § 1 Abs. 3 KSchG neu angefügten Absätze 4 und 5 schlagen zwei Brücken vom Kündigungsschutz zur Betriebsverfassung. Ist in einem Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung nach § 95 BetrVG oder in einer entsprechenden Richtlinie nach den Personalvertretungsgesetzen festgelegt, wie die sozialen Gesichtspunkte nach Absatz 3 Satz 1 im Verhältnis zueinander zu bewerten sind, so kann nach § 1 Abs. 4 KSchG n. F. die Bewertung nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. Der Zurücknahme der gerichtlichen Kontrolle entspricht nach der neuen Konzeption des Gesetzes ein Zuwachs an Gestaltungsmöglichkeiten für Arbeitgeber und Betriebsrat.<sup>130</sup> Die Gestaltungsmöglichkeiten verstärken die auch an anderer Stelle im kollektiven Arbeitsrecht zu beobachtende Verlagerung von Rechtssetzungs- und Verhandlungsbefugnissen auf die Ebene der Betriebe. Damit dürfte einhergehen eine stärkere Gewichtung partikularer Interessen von Betrieben und insgesamt eine Zunahme der Vielfalt betriebsindividueller Regelungen. Im praktischen Ergebnis wird die Güte des Kündigungsschutzes der Arbeitnehmer künftig deutlich stärker von der Qualität der konkreten „Betriebsverfassung“, d. h. vor allem von Kenntnissen, Wertungen und Durchsetzungsfähigkeit des Betriebs- bzw. Personalrates abhängen.

Fehlt eine Arbeitnehmervertretung, so können Arbeitgeber dieselbe Wirkung einer auf grobe Fehlerhaftigkeit beschränkten Überprüfbarkeit nach § 1 Abs. 4 Satz 2 KSchG n. F. auch alleine erreichen, wenn sie eine Richtlinie mit Regelungen im Sinne des Satzes 1 mit Zustimmung von mindestens zwei Dritteln der Arbeitnehmer des Betriebes oder der Dienststelle schriftlich erlassen.

dd) § 1 Abs. 5 KSchG n. F. schließlich bezieht sich auf Kündigungen auf Grund einer Betriebsänderung nach § 111 BetrVG und erleichtert diese unter zwei rechtlichen Gesichtspunkten. Sind die im Zusammenhang mit einer Betriebsänderung zu kündigenden Arbeitnehmer in einem Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat namentlich bezeichnet, so wird nach § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG n. F. vermutet, daß die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne des Absatzes 2 bedingt ist. Auch in einem solchen Fall kann nach § 1 Abs. 5 Satz 2 KSchG n. F. die soziale Auswahl der Arbeitnehmer nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. Die Sätze 1 und 2 gelten jedoch nach § 1 Abs. 5 Satz 3 KSchG n. F. nicht, soweit sich die Sachlage nach Zustandekommen des Interessenausgleichs wesentlich geändert hat.

#### b) Änderungen im Recht der befristeten Arbeitsverträge

Unter dem für das neue Forschungsprojekt vorgeschlagenen erweiterten Blickwinkel sind für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ebenfalls von Belang die durch die Artikel 4 und 12 des Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetzes bewirkten Änderungen im Recht der befristeten Arbeitsverträge.

aa) Durch Artikel 4 des Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetzes ist der aus einem – dem ersten – Paragraphen bestehende Erste Abschnitt des Beschäftigungsförderungsgesetzes (BeschFG 1985) neu gefaßt worden. Drei Änderungen im § 1 BeschFG 1985 verdienen Hervorhebung. Nach Absatz 1 Satz 1 ist die Befristung eines Arbeitsvertrages nunmehr allgemein bis zur Dauer von zwei Jahren – bisher im Regelfall bis zu 18 Monaten – zulässig. § 1 Abs. 1 Satz 2 BeschFG 1985 n. F. läßt bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren

---

130 Vgl. Löwisch, a.a.O., S. 1011.

die höchstens dreimalige Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages zu. Wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 60. Lebensjahr vollendet hat, ist die Befristung des Arbeitsvertrages nach § 1 Abs. 2 BeschFG 1985 n. F. ohne die in Absatz 1 genannten Einschränkungen – also auch über zwei Jahre hinaus und häufiger als dreimal verlängerbar – zulässig. Über § 1 Abs. 5 BeschFG 1985 n. F. schließlich werden die auf Feststellung der Rechtsunwirksamkeit der Befristung gerichteten Klagen dem Verfahrensschema der §§ 4 ff. KSchG unterstellt. Ein Arbeitnehmer, der geltend machen will, daß die Befristung eines Arbeitsvertrages rechtsunwirksam ist, muß daher nach § 1 Abs. 5 BeschFG 1985 innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, daß das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung nicht beendet ist. Die §§ 5 bis 7 des KSchG gelten entsprechend. Im Unterschied zu den erstgenannten Änderungen des § 1 BeschFG 1985, deren Geltung zum 31. Dezember 2000 endet, ist die neue Klageregelung für befristete Arbeitsverträge unbefristet.

bb) Eine eher unscheinbare, dennoch rechtlich gehaltvolle Änderung bewirkt Artikel 12 des Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetzes. Gegenstand der Änderung ist § 21 Abs. 3 des Bundeserziehungsgeldgesetzes (BERzGG). Diese Vorschrift ergänzt den Grundsatz des § 21 Abs. 1 BERzGG, wonach die befristete Einstellung zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers für Zeiten von mutterschutz- oder erziehungsurlaubsrechtlichen Arbeitsfreistellungen sachlich gerechtfertigt ist, um die Festlegung der Dauer. Nach der vor dem 1. Oktober 1996 geltenden Fassung des § 21 Abs. 3 BERzGG mußte die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrages kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein. Die neue Fassung dieser Vorschrift fügt nach „bestimmbar“ die Wörter „oder den in den Absätzen 1 und 2 genannten Zwecken zu entnehmen“ ein. Mit dieser abschwächenden Ergänzung hat der Gesetzgeber auf die neuere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Zweckbefristung reagiert.<sup>131</sup> Nach dem Urteil des 7. Senats des BAG vom 9. November 1994<sup>132</sup> verbietet die Vorschrift des § 21 Abs. 3 BERzGG die Zweckbefristung eines Arbeitsvertrages, der für die Dauer der Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz und/oder für die Dauer eines Erziehungsurlaubs mit einer Ersatzkraft abgeschlossen wird. In der so verstandenen Vorschrift des § 21 Abs. 3 BERzGG sah der Gesetzgeber des Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetzes ein mögliches Hemmnis bei der Einstellung von Ersatzkräften. Daher sollte – wie nach der früheren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts – neben der kalendermäßigen Befristung auch eine Zweckbefristung, die auf die Dauer der Freistellung des zu vertretenden Arbeitnehmers abstellt, wieder zulässig sein.<sup>133</sup>

### c) Forschungsfragen

So gewiß die deregulatorische Absicht des Gesetzgebers des Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetzes ist, so ungewiß ist zum ersten, ob die mit der Verkleinerung des Geltungsbereichs des neuen KSchG, mit der Beschränkung gerichtlicher Nachprüfung und mit der Verstärkung betrieblicher Handlungsbefugnisse erhoffte Erhöhung der Einstellungsbereitschaft der Unternehmen tatsächlich erreicht werden kann. Ungewiß ist zum zweiten, welche sonstigen Wirkungen die auf Kündigung und Befristung bezogenen Neuregelungen

---

131 Siehe die Gesetzesbegründung, BT-Drs. 13/1462, S. 13.

132 BAG EzA § 21 BERzGG Nr. 1 = AP Nr. 1 zu § 21 BERzGG = NZA 1995, 575.

133 BT-Drs. 13/4612, S. 13.

entfalten werden. Bereits die erste große Untersuchung zur befristeten Arbeitsverträgen nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 hat gezeigt, daß die eigentliche Zielwirkung bei gesetzlichen Eingriffen in das Arbeitsvertragsrecht nicht ohne eine Reihe problematischer Nebenwirkungen zu erreichen ist.<sup>134</sup>

Die Gesetzesbegründung selbst läßt an zahlreichen Stellen Erfolgshoffnung und Anwendungszweifel erkennen, die sich konzeptionell in Evaluationsforschung umsetzen lassen. Hierfür eignen sich sowohl selbstbewußte, aber empiriefreie Erwartungen in der Gesetzesbegründung<sup>135</sup> als auch ausdrücklich formulierte Fragen, die es zu prüfen gelte.<sup>136</sup> Im Resümee des knappen Überblicks kann jedenfalls kein Zweifel daran bestehen, daß durch das am 1. Oktober 1996 in Kraft getretene Arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz das Thema der Beendigung von Arbeitsverhältnissen nicht nur unter rechtswissenschaftlichen und rechtspolitischen, sondern auch unter rechtlich-empirischen Gesichtspunkten die Forschungsagenda des Kündigungsschutzes in der Bundesrepublik Deutschland erheblich verändert hat.

#### 4.2.2 *Erziehungsurlaub*

Ein besonderes Kündigungsverbot mit Erlaubnisvorbehalt hat der Gesetzgeber mit Wirkung zum 1.1.1986 für den Erziehungsurlaub geschaffen. Nach § 18 Abs. 1 Satz 1 des Gesetzes über die Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub (Bundeserziehungsgeldgesetz – BErzGG) vom 6.12.1985<sup>137</sup> darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Erziehungsurlaub verlangt worden ist, höchstens jedoch sechs Wochen vor Beginn des Erziehungsurlaubs, und während des Erziehungsurlaubs nicht kündigen. In besonderen Fällen kann ausnahmsweise eine Kündigung für zulässig erklärt werden. Die Zulässigkeitsklärung erfolgt – entsprechend der Regelung in § 9 Abs. 3 MuSchG – durch die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle. Der Bundesminister für Familie und Senioren wird ermächtigt, mit Zustimmung des Bundesrates allgemeine Verwaltungsvorschriften zur Durchführung des Satzes 2

---

134 Vgl. Christoph F. Büchtemann unter Mitarbeit von Armin Höland, *Befristete Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG 1985)*. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung im Auftrag des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung, Reihe Forschungsbericht des BMA Band 183, Bonn/Berlin 1989, S. 226 ff., 253 ff., 262 ff.

135 So kann beispielsweise nach der Überzeugung der Gesetzesbegründung „davon ausgegangen werden, daß ein Teil der Betriebe, die jetzt unterhalb des vorgesehenen höheren Schwellenwertes von zehn Arbeitnehmern liegen – dies betrifft insbesondere Handwerksbetriebe –, bei Anhebung des Schwellenwertes neue Einstellungen vornehmen wird.“ BT-Drs. 13/4612, S. 9. An anderer Stelle, BT-Drs. 13/4612, S. 13, wird behauptet: „Die Änderung des Kündigungsschutzrechts und die Erleichterungen beim Abschluß befristeter Arbeitsverträge werden zu zusätzlicher Beschäftigung führen. Die Leistung von Überstunden ohne zusätzliche Beschäftigungseffekte wird zurückgedrängt.“ Ähnlich resolut ist der Gesetzgeber an anderer Stelle in der Begründung, BT-Drs. 13/4612, S. 12, wenn er die Gefahr, daß Kettenarbeitsverträge an die Stelle unbefristeter Arbeitsverträge, als dadurch ausgeschlossen ansieht, daß die Höchstdauer der Befristung auf zwei Jahre begrenzt wird und in diesem Rahmen höchstens drei Verlängerungen zugelassen werden.

136 So wird nach der Gesetzesbegründung „zu prüfen sein, welche Konsequenzen aus der im vorliegenden Gesetzentwurf vorgesehenen anteiligen Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigten beim Schwellenwert im Kündigungsrecht sich für die Schwellenwerte im Bereich des Arbeitsschutzrechts, insbesondere bei der Dokumentationspflicht der Betriebe, ergeben“. BT-Drs. 13/4612, S. 10.

137 BGBl. I S. 2154, in der Fassung der Bekanntmachung vom 31. Januar 1994, BGBl. I S. 180.

zu erlassen.<sup>138</sup> Nach § 18 Abs. 2 BErzGG gilt Absatz 1 entsprechend, wenn der Arbeitnehmer

1. während des Erziehungsurlaubs bei seinem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet oder
2. ohne Erziehungsurlaub in Anspruch zu nehmen, bei seinem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet und Anspruch auf Erziehungsgeld hat oder nur deshalb nicht hat, weil das Einkommen (§ 6) die Einkommensgrenzen (§ 5 Abs. 2) übersteigt. Der Kündigungsschutz nach Nummer 2 besteht nicht, solange kein Anspruch auf Erziehungsurlaub nach § 15 besteht.

Die Regelung in § 18 Abs. 1 Satz 1 BErzGG ist ein gesetzliches Verbot im Sinne des § 134 BGB mit der Folge, daß eine ohne vorherige behördliche Zulässigerklärung ausgesprochene arbeitgeberseitige Kündigung nichtig ist.<sup>139</sup>

#### 4.2.3 Die Kündigungsgründe des Einigungsvertrages

Die Sondersituation der deutschen Einigung hat zwei die Rechtsprechung erheblich beschäftigende Kündigungstatbestände hervorgebracht. Sie finden sich im komplexen Anlagenteil des Einigungsvertrages (EV).<sup>140</sup> Nach Artikel 20 Abs. 1 EV gelten für die Rechtsverhältnisse der Angehörigen des öffentlichen Dienstes zum Zeitpunkt des Beitritts die in Anlage I vereinbarten Übergangsregelungen. Hierauf bezieht sich das in Anlage I, Kapitel XIX geregelte Recht der im öffentlichen Dienst stehenden Personen einschließlich des Rechts der Soldaten. In diesem Kapitel<sup>141</sup> finden sich zwei transformationsspezifische Kündigungstatbestände. Nach Absatz 4 ist die ordentliche Kündigung eines Arbeitsverhältnisses in der öffentlichen Verwaltung auch zulässig, wenn

1. der Arbeitnehmer wegen mangelnder fachlicher Qualifikation oder persönlicher Eignung den Anforderungen nicht entspricht<sup>142</sup> oder
2. der Arbeitnehmer wegen mangelnden Bedarfs nicht mehr verwendbar ist oder

---

138 Dies ist geschehen mit den Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zum Kündigungsschutz bei Erziehungsurlaub vom 2. Januar 1986, BAnz. Nr. 1 vom 3.1.1986, 4, abgedruckt bei KR-Becker, zu § 18 BErzGG; vgl. Wolfgang Däubler, Das Arbeitsrecht 2, 1995, 767 f.

139 KR-Becker, § 18 BErzGG, Rz. 10.

140 Vertrag zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Deutschen Demokratischen Republik über die Herstellung der Einheit Deutschlands – Einigungsvertrag, vom 31. August 1990, BGBl. II S. 889.

141 Anlage I, Kapitel XIX, Sachgebiet A, Abschnitt III, Maßgabe Nr. 1, Absatz 4 (ordentliche Kündigung) und 5 (außerordentliche Kündigung).

142 Nach BVerfG, Beschl. v. 21.2.1995 – 1 BvR 1397/93, AuR 1996, 68 ist dieser Sonderkündigungstatbestand mangelnder persönlicher Eignung mit dem Grundgesetz vereinbar. Allerdings erfordert die "aufgrund dieser Regelung ausgesprochene Kündigung eines aus der DDR übernommenen Arbeitnehmers des öffentlichen Dienstes ... eine Würdigung seiner Persönlichkeit auf der Grundlage seines gesamten Verhaltens vor und nach dem Beitritt. Die für Verbleib und Aufstieg im öffentlichen Dienst der DDR notwendige und übliche Loyalität und Kooperation begründet nach dem Einigungsvertrag für sich allein keine mangelnde Eignung." (Leitsätze).

Vgl. BAG, Urt. v. 18.3.1993 – 8 AZR 356/92, AuA Sonderheft 1994, 9 = AP, Nr. 12 zu Einigungsvertrag Anlage I Kap. XIX; BAG, Urt. v. 4.11.1993 – 8 AZR 127/93, AuA 1994, 246. Zur Beweislast für das Vorliegen dieses Kündigungsgrundes siehe BAG, Urt. v. 28.4.1994 – 8 AZR 57/93, AuA 1995, 30, m.w.H.; zu weiteren Entscheidungen des Zweiten Senats des BAG zu diesem Kündigungsgrund siehe Thomas Dieterich, BAG – Jahresbericht 1994, BArbBl. 6/1995, 11-22 (18 f.).

3. die bisherige Beschäftigungsstelle ersatzlos aufgelöst wird oder bei Verschmelzung, Eingliederung oder wesentlicher Änderung des Aufbaues der Beschäftigungsstelle die bisherige oder eine anderweitige Verwendung nicht mehr möglich ist. ...

Nach Absatz 5 dieser Regelung des Einigungsvertrages ist ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung insbesondere dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer

1. gegen die Grundsätze der Menschlichkeit oder Rechtsstaatlichkeit verstoßen hat, insbesondere die im Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte vom 19. Dezember 1966 gewährleisteten Menschenrechte oder die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte vom 10. Dezember 1948 enthaltenen Grundsätze verletzt hat<sup>143</sup> oder
2. für das frühere Ministerium für Staatssicherheit/Amt für nationale Sicherheit tätig war und deshalb ein Festhalten am Arbeitsverhältnis unzumutbar erscheint.

Nach Absatz 6 der genannten Regelung des Einigungsvertrages kann die Kündigung nach den eben erwähnten Absätzen 4 und 5 auch in den Fällen der Absätze 2 und 3 ausgesprochen werden.<sup>144</sup>

Die beiden Kündigungstatbestände der Absätze 4 und 5 werfen rechtlich wie politisch schwierige Fragen auf. Das spiegelt die Debatte im Schrifttum.<sup>145</sup> Aber auch die Rechtsprechung ist intensiv in die Bewältigung dieser besonderen Konfliktlagen eingeschaltet worden. Die "Absatz 5-Kündigungen", zu denen insbesondere die sog. MfS-Kündigungen (Ministerium für Staatssicherheit, 'Stasi') gehören, haben mittlerweile in mehreren Fällen das Bundesarbeitsgericht beschäftigt.<sup>146</sup>

#### 4.2.4 Einschränkung des § 613a BGB

Ebenfalls einigungsbedingt ist eine mit Gesichtspunkten der Investitionserleichterung und der Beschäftigungssicherung begründete Einschränkung des § 613a BGB durch § 16 des Gesetzes über die Spaltung der von der Treuhandanstalt verwalteten Unternehmen vom 22.3.1991 (SpTrUG).<sup>147</sup> Zu den auf die neuen Bundesländer beschränkten Änderungen des Bürgerlichen Gesetzbuchs und des Einführungsgesetzes zum BGB gehört nach § 16 Abs. 2 SpTrUG die Änderung des Artikel 232 § 5 EGBGB. Danach wird der bisherige Gesetzestext wird Absatz 1 und folgender Absatz 2 angefügt:

- (2) § 613a des Bürgerlichen Gesetzbuchs ist in dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 (BGBl. 1990 II S. 885 ) genannten Gebiet vom Tage des In-

---

143 Vgl. hierzu den Verfahrensbericht zu der Entscheidung des Achten Senats des BAG vom 20.1.1994 – 8 AZR 269/93 – bei Dieterich, a.a.O., 19.

144 Absatz 2 regelt die Überführung von Arbeitsverhältnissen auf den Bund und auf bundesunmittelbare Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie im übrigen das Ruhen von Arbeitsverhältnissen gegen Zahlung eines Wartegeldes. Entsprechendes gilt nach Absatz 3 für die Arbeitnehmer bei Einrichtungen, die Aufgaben der Länder, einschließlich Ost-Berlins, oder Gemeinschaftsaufgaben nach Artikel 91b des Grundgesetzes wahrnehmen.

145 Vgl. Manfred Weiss, Thomas Kreuder, Das "Sonderkündigungsrecht" nach dem Einigungsvertrag, AuR 1994, 12-21.

146 BAG, Urt. v. 26.8.1993, BB 1994, 434; BAG, Urt. v. 23.9.1993, BB 1994, 218.

147 BGBl. I S. 854; vgl. Robert Weimar, Neuregelung des § 613a BGB für die neuen Bundesländer, DB 1991, 1830-1832.

krafttretens dieses Gesetzes bis zum 31. Dezember 1992<sup>148</sup> mit folgenden Maßgaben anzuwenden:

1. Innerhalb des bezeichneten Zeitraums ist auf eine Betriebsübertragung im Gesamtvollstreckungsverfahren § 613a des Bürgerlichen Gesetzbuchs nicht anzuwenden.
2. Anstelle des Absatzes 4 Satz 2 gilt folgende Vorschrift: "Satz 1 läßt das Recht zur Kündigung aus wirtschaftlichen, technischen oder organisatorischen Gründen, die Änderungen im Bereich der Beschäftigung mit sich bringen, unberührt."

#### 4.2.5 *Kündigungen in landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaften*

Auf die Sonderverhältnisse der Landwirtschaft der ehemaligen DDR zugeschnitten sind die Kündigungsbestimmungen des Landwirtschaftsanpassungsgesetzes (LwAnpG). Darüber hinaus jedoch sind sie wegen der Verzahnung von Genossenschafts- und Arbeitsrecht auch von allgemeinerem Interesse. Bis zum Inkrafttreten des LwAnpG 1991 und der dadurch bewirkten Aufhebung der §§ 29, 31 LPG-Gesetz waren die LPG-Mitglieder "kollektive Eigentümer und Produzenten" und keine Arbeitnehmer.<sup>149</sup> Nach dem 3.7.1991 bestand keine genossenschaftliche Verpflichtung zur Arbeitsleistung mehr. Die Arbeitsleistung wird seitdem aufgrund eines kraft Gesetzes begründeten Arbeitsverhältnisses erbracht.<sup>150</sup>

Nach § 43 Abs. 1 LwAnpG hat jedes Mitglied einer LPG das Recht, seine Mitgliedschaft durch Kündigung zu beenden. Ein zwischen der LPG und dem Mitglied bestehendes Arbeitsverhältnis wird durch die Kündigung der Mitgliedschaft nicht berührt, es sei denn, das Mitglied erklärt ausdrücklich auch die Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Nach § 43a LwAnpG, der die Beendigung des Arbeitsverhältnisses regelt, werden die zur strukturellen Anpassung erforderlichen Kündigungen nach Maßgabe des Kündigungsrechts vom Vorstand der LPG ausgesprochen. Die Mitgliedschaft wird durch die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht beendet.<sup>151</sup>

#### 4.2.6 *Das Kündigungsfristengesetz*

Auf eine Abmahnung des Bundesverfassungsgerichts hin<sup>152</sup> hat der Bundesgesetzgeber mit dem sog. Kündigungsfristengesetz vom 7. Oktober 1993<sup>153</sup> den für verfassungswidrig erklärten Unterschied der Kündigungsfristen zwischen Arbeitern und Angestellten beseitigt und die einschlägige Norm des § 622 BGB neu gefaßt. Zugleich wurden die unterschiedlichen Fristen in den alten und neuen Bundesländern (§ 55 AGB-DDR) vereinheitlicht.<sup>154</sup> Arbeitsverhältnisse können seitdem nach § 622 Abs. 1 BGB mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

---

148 In der neuen Gesetzesfassung: "bis zum 31. Dezember 1998 ... "

149 Vgl. BAG, Urt. v. 16.2.1995 – 8 AZR 714/93, NZA 1995, 881 (882); vgl. Hartmut Oetker, BB 1991, 1559 ff.

150 BAG, a.a.O., 882.

151 BAG, a.a.O.; vgl. auch BGHZ 118, 179 (181) = NJW 1992, 1834 = DtZ 1992, 243 = VIZ 1992, 814.

152 BVerfG, Beschluß v. 30.5.1990, BB 1990, Beil. 27 = DB 1990, 1565.

153 BGBI. I S. 1668.

154 Vgl. Wolfgang Hromadka, Rechtsfragen zum Kündigungsfristengesetz, BB 1993, 2372 f.; Däubler, Das Arbeitsrecht 2, 1995, 8.4.2., S. 507 f.

#### 4.2.7 *Das Beschäftigtenschutzgesetz*

Für das Beschäftigtenschutzgesetz vom 24. Juni 1994<sup>155</sup> hat die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses unter zwei gegenläufigen Gesichtspunkten Bedeutung. Zum einen gehört sie zu den "im Einzelfall angemessenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen", die der Arbeitgeber nach § 4 Abs. 1 bei sexueller Belästigung zu ergreifen hat. Weitere Maßnahmen dieser Art können Abmahnung, Umsetzung oder Versetzung sein. Werden solche Maßnahmen ergriffen, so bleiben die Rechte des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 1, §§ 99 und 102 des Betriebsverfassungsgesetzes und des Personalrates nach § 75 Abs. 1 Nr. 2 bis 4a und Abs. 3 Nr. 15, § 77 Abs. 2 und § 79 des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie nach den entsprechenden Vorschriften der Personalvertretungsgesetze der Länder unberührt. Auf der anderen Seite darf der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte nach § 4 Abs. 3 BeschäftigtenschutzG die belästigten Beschäftigten nicht deshalb benachteiligen, weil diese sich gegen eine sexuelle Belästigung gewehrt und in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt haben. Zu diesem inhaltlich dem § 612a BGB entsprechenden Verbot benachteiligender Behandlung gehört erst recht die Kündigung.<sup>156</sup>

#### 4.2.8 *Das Entgeltfortzahlungsgesetz*

Gesetzlich neu geregelt, inhaltlich jedoch unverändert ist die Bestimmung im § 8 des Entgeltfortzahlungsgesetzes vom 26. Mai 1994<sup>157</sup>, das an die Stelle des früheren Lohnfortzahlungsgesetzes getreten ist. Zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird hier ausgeführt:

Abs. 1: Der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts wird nicht dadurch berührt, daß der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit kündigt. Das gleiche gilt, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grunde kündigt, der den Arbeitnehmer zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

Abs. 2: Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der in § 3 Abs. 1 bezeichneten Zeit nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, ohne daß es einer Kündigung bedarf, oder infolge einer Kündigung aus anderen als den in Absatz 1 bezeichneten Gründen, so endet der Anspruch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

#### 4.2.9 *Das Kündigungsrecht des Umwandlungsgesetzes*

Eine den Bestand von Arbeitsverhältnissen schützende neue Regelung enthält das am 1.1.1995 in Kraft getretene Umwandlungsgesetz (UmwG), das als Art. 1 des Gesetzes zur Bereinigung des Umwandlungsrechts beschlossen worden ist.<sup>158</sup> Das Umwandlungsgesetz sieht neben der Verschmelzung teilweise neuartige Arten der Spaltung von unternehmeri-

---

155 Eingeführt wurde das Gesetz durch Art. 10 des 2. Gleichberechtigungsgesetzes; vgl. Wolfgang Däubler, *Das Arbeitsrecht* 2, 1995, 12.5.2., S. 756 ff.; Jutta Mauer, *Das Zweite Gleichberechtigungsgesetz*, BB 1994, 1283-1286 (1286); Barbara Degen, *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Das Beschäftigtenschutzgesetz*, *Der Personalrat* 1995, 145-149.

156 Vgl. BAG NZA 1988, 18. BGBl. I S. 1406.

157 BGBl. I S. 1014.

158 Am 28. Oktober 1994, BGBl. I S. 3210.

schen Rechtsträgern vor (§§ 123 ff. UmwG). § 323 Abs. 1 UmwG enthält die folgende Vorschrift zur kündigungsrechtlichen Stellung:<sup>159</sup>

„Die kündigungsrechtliche Stellung eines Arbeitnehmers, der vor dem Wirksamwerden einer Spaltung oder Teilübertragung nach dem Dritten oder Vierten Buch zu dem übertragenden Rechtsträger in einem Arbeitsverhältnis steht, verschlechtert sich auf Grund der Spaltung oder Teilübertragung für die Dauer von zwei Jahren ab dem Zeitpunkt ihres Wirksamwerdens nicht.“

#### 4.2.10 Die neue Insolvenzordnung

Von kündigungsrechtlichem Interesse ist schließlich auch die nach jahrelangen Vorarbeiten am 5.10.1994 beschlossene Insolvenzordnung (InsO)<sup>160</sup>, die zum 1.1.1999 in Kraft treten wird. Kündigungsrelevante Regelungen enthält sie vor allem in den §§ 125 bis 128 InsO. § 125 Abs. 1 InsO enthält eine Anwendungsmaßgabe für § 1 KSchG für den Fall, daß zwischen Insolvenzverwalter und Betriebsrat ein Interessenausgleich zustande kommt, in dem die Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll, namentlich bezeichnet sind. Dies vorausgesetzt, wird zum ersten vermutet, daß die Kündigung der Arbeitsverhältnisse der bezeichneten Arbeitnehmer durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung in diesem Betrieb oder einer Weiterbeschäftigung zu unveränderten Arbeitsbedingungen entgegenstehen, bedingt ist. Zum zweiten kann die soziale Auswahl der Arbeitnehmer nur im Hinblick auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter und die Unterhaltspflichten und auch insoweit nur auf grobe Fahrlässigkeit nachgeprüft werden; sie ist nicht als grob fehlerhaft anzusehen, wenn eine ausgewogene Personalstruktur erhalten oder geschaffen wird. Nach § 125 Abs. 2 InsO ersetzt der Interessenausgleich nach Absatz 1 die Stellungnahme des Betriebsrats nach § 17 Abs. 3 Satz 2 des Kündigungsschutzgesetzes.

Hat der Betrieb keinen Betriebsrat oder kommt ein Interessenausgleich nach § 125 Abs. 1 InsO nicht zustande, so kann der Insolvenzverwalter nach § 126 Abs. 1 Satz 1 InsO beim Arbeitsgericht beantragen festzustellen, daß die Kündigung der Arbeitsverhältnisse bestimmter, im Antrag bezeichneter Arbeitnehmer durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt und sozial gerechtfertigt ist. Die soziale Auswahl kann nach § 126 Abs. 1 Satz 2 InsO nur im Hinblick auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter und die Unterhaltspflichten nachgeprüft werden.

§ 127 InsO enthält eine Regelung für den Fall der Klage des Arbeitnehmers. Kündigt der Insolvenzverwalter einem Arbeitnehmer, der in dem Antrag nach § 126 Abs. 1 bezeichnet ist, und erhebt der Arbeitnehmer Klage auf Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst oder die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt ist, so ist nach § 127 Abs. 1 InsO die rechtskräftige Entscheidung im Verfahren nach § 126 für die Parteien bindend. Dies gilt nicht, soweit sich die Sachlage nach dem Schluß der letzten mündlichen Verhandlung wesentlich geändert hat. Hat der Arbeitnehmer schon vor der Rechtskraft der Entscheidung im Verfahren nach § 126 Klage erhoben, so ist nach § 127 Abs. 2 InsO die Verhandlung über die Klage auf Antrag des Verwalters bis zu diesem Zeitpunkt auszusetzen.

---

159 Vgl. Ralf Trümner, "Kündigungsrechtliche Stellung" in § 323 Abs. 1 Umwandlungsgesetz, AiB 1995, 309-314; Wolfgang Däubler, Das Arbeitsrecht im neuen Umwandlungsgesetz, RdA 1995, 136-147.

160 BGBl. I S. 2866.



Die Anwendung der §§ 125 bis 128 InsO wird gemäß § 128 Abs. 1 InsO nicht dadurch ausgeschlossen, daß die Betriebsänderung, die dem Interessenausgleich oder dem Feststellungsantrag zugrundeliegt, erst nach einer Betriebsveräußerung durchgeführt werden soll. Und § 128 Abs. 2 InsO schließlich erstreckt im Falle des Betriebsübergangs die Vermutung nach § 125 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 oder die gerichtliche Feststellung nach § 126 Abs. 1 Satz 1 auch darauf, daß die Kündigung der Arbeitsverhältnisse nicht wegen des Betriebsübergangs erfolgt.

#### 4.3 *Tarifpolitische und tarifvertragliche Änderungen*

Möglicherweise haben die in den letzten fünf Jahren in der Bundesrepublik neu gesetzten tarifpolitischen Akzente und deren Umsetzung in Tarifvertragsrecht auch im Hinblick auf den Kündigungsschutz größeres Gewicht als die oben erwähnten Gesetzesänderungen. Auf jeden Fall ist diese Thematik in der Anlage des Forschungsprojektes zu berücksichtigen. "Mit Blick auf die angespannte Wirtschafts- und Beschäftigungssituation"<sup>161</sup> haben zahlreiche Tarifvertragsparteien in den letzten Jahren neben der Kostenentlastung der Unternehmen und Betriebe und der Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit in die tarifvertraglichen Vereinbarungen verstärkt auch beschäftigungssichernde Komponenten eingebaut. Beschäftigung kann mit Hilfe von Tarifverträgen auf verschiedene Weise gesichert werden. Nimmt man unter dem Gesichtspunkt eines künftigen Forschungsprojektes nur die kündigungsschutzrelevanten Regelungen in neueren Tarifverträgen in den Blick, so lassen sich jedenfalls zwei Ansätze und Regelungsebenen unterscheiden.

Zum ersten können (Firmen-)Tarifverträge für die Laufzeit der Vereinbarung betriebsbedingte Kündigungen ausschließen. Eine solche Regelung enthält § 5 Satz 1 des im Hinblick auf Beschäftigungssicherung bahnbrechenden VW-Tarifvertrages von 1994.<sup>162</sup> Sind im Ausnahmefall aus betriebsbedingten Gründen abweichend von dieser Regel personelle Einzelmaßnahmen erforderlich, so bedürfen sie der Zustimmung des Betriebsrates.<sup>163</sup>

Zum zweiten kann eine tarifvertragliche Vereinbarung freiwillige Betriebsvereinbarungen zulassen, in denen die Betriebsparteien die Arbeitszeit absenken und im Gegenzug beschäftigungssichernde Maßnahmen vereinbaren können. Diese mittels Tariföffnungsklausel den Betriebsparteien übertragene Vereinbarungsmacht kann, wie das Beispiel der Tarifverträge im Metallbereich seit März 1994 zeigt,<sup>164</sup> ihrerseits auf zweierlei Weise umgesetzt

---

161 So der Beginn der Präambel der am 5.3.1994 unterzeichneten Vereinbarung zwischen IG Metall und Gesamtmetall, abgedruckt in AuR 1994, 232.

162 "Vereinbarung zur Sicherung der Standorte und der Beschäftigung", abgeschlossen zwischen der Volkswagen AG und der IG Metall-Bezirksleitung Hannover, zum 1.1.1994 in Kraft getreten; abgedruckt ist der Text in AuR 1994, 230. Vgl. hierzu Jürgen Peters (Hrsg.), Modellwechsel. Die IG Metall und die Viertagewoche bei VW, Göttingen 1994; Peter Hartz, Jeder Arbeitsplatz hat ein Gesicht. Die Volkswagen-Lösung, Frankfurt am Main 1994; Jürgen Peters, Helga Schwitzer, Klaus Volkert, Werner Widuckel-Mathias, Nicht kapitulieren – trotz Krise und Rezession. Der Weg zur Sicherung der Beschäftigung bei Volkswagen, WSI Mitteilungen 1994, 165-171 (169); Reinhard Bispinck und WSI-Tarifarchiv, Tarifpolitik in der Rezession: Realeinkommen unter Druck. Eine Bilanz der Tarifpolitik in Westdeutschland im Jahr 1993, WSI-Mitteilungen 1994, 141-154 (152).

163 VW-Tarifvertrag, a.a.O., Präambel, letzter Satz.

164 Am 5.3.1994 schlossen IG Metall und Gesamtmetall eine Modellvereinbarung ab, die den regionalen Tarifvertragsparteien in den jeweiligen Tarifgebieten der alten Bundesländer zur Übernahme empfohlen

werden. In der ersten Variante<sup>165</sup> können die Betriebsparteien die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit *einheitlich für alle Beschäftigten*<sup>166</sup> auf eine Dauer von unter 35 bis 30 Stunden festlegen. Im Gegenzug werden bei dieser Variante – und nur bei dieser Variante – betriebsbedingte Kündigungen während der Laufzeit der Betriebsvereinbarung ausgeschlossen, genauer: Eine betriebsbedingte Kündigung wird frühestens mit dem Ablauf der Betriebsvereinbarung wirksam.<sup>167</sup> In der zweiten Variante<sup>168</sup> kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für *Teile des Betriebes* (Betriebssteile, Abteilungen, Beschäftigtengruppen) auf eine Dauer von unter 35 Stunden bis 30 Stunden festgelegt werden. Eine Wirksamkeitssperre von betriebsbedingten Kündigungen, wie in der ersten Variante, gibt es in der zweiten Variante nicht. Zwar liegt auch der zweiten Variante erkennbar die Erwartung zugrunde, durch die Absenkung der Arbeitszeit für Betriebssteile lasse sich Beschäftigung sichern. Sollten "im Einzelfall Kündigungen dennoch nicht zu vermeiden sein", so werden sich die Betriebsparteien (lediglich) darum bemühen, daß den Arbeitnehmern infolge der verkürzten Arbeitszeit kein Nachteil bei dem Bezug von Arbeitslosengeld entsteht.<sup>169</sup>

Weitere interessante Beispiele für Möglichkeiten betrieblicher Beschäftigungssicherung bieten zu Beginn des Jahres 1996 die Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung für den Großhandel der Länder Baden-Württemberg und NRW und der Haustarifvertrag des Haufe-Verlages in Freiburg<sup>170</sup> sowie eine Reihe von neuen Firmentarifverträgen der Steilmann-Gruppe mit der Gewerkschaft Textil-Bekleidung<sup>171</sup>. Ebenfalls beschäftigungsorientiert ist der in den frühen Morgenstunden des 29. März 1996 von den Tarifvertragsparteien der Chemischen Industrie in Rheinland-Pfalz abgeschlossene "Solidarpakt für Standortsicherung und Beschäftigungsförderung".<sup>172</sup>

Die tarifpolitischen Vorstöße zur Beschäftigungssicherung werfen zahlreiche interessante tarif- und individualrechtliche Fragen auf. Sie zu diskutieren, ist hier nicht der geeignete

---

wurde, Ziff. 1.1 und 1.2.; abgedruckt in AuR 1994, 232; vgl. Bispinck / WSI-Tarifarchiv, a.a.O., 154. Ein Beispiel für eine solche Umsetzung ist die Vereinbarung des Verhandlungsergebnisses vom 20.11.1995 zwischen Nordmetall, Metall Unterweser, Nord-West-Metall und der IG Metall, Bezirksleitung Hamburg, Bezirk Küste.

165 Ulrich Zachert, Rechtsfragen zu den aktuellen Tarifverträgen über Arbeitszeitverkürzung und Beschäftigungssicherung, AuR 1995, 1-13 (3), nennt dies in bezug auf den inhaltsgleichen Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung für die Niedersächsische Metallindustrie das "Modell A".

166 Mit Ausnahme der Auszubildenden und der Ausbilder in einer Ausbildungswerkstatt; Hervorhebung durch Verf.

167 Modellvereinbarung IG Metall – Gesamtmetall, a.a.O., II.1.2.

168 Nach Zachert, a.a.O., 3, das "Modell B".

169 Modellvereinbarung IG Metall – Gesamtmetall, a.a.O., II.2.5.

170 Die Tarifverträge wurden uns freundlicherweise vom Hauptvorstand der Gewerkschaft HBV überlassen.

171 Die Tarifverträge wurden uns freundlicherweise vom Hauptvorstand der Gewerkschaft Textil-Bekleidung überlassen.

172 Süddeutsche Zeitung vom 30./31.3.1996, S. 1, 2, 4.

Ort.<sup>173</sup> Die Beschäftigung sichernden Vereinbarungen werfen jedoch auch empirische Fragen auf, die im Hinblick auf ein Forschungsprojekt zum Kündigungsschutz Beachtung verdienen. Zu ihnen gehört, im Grundsatz ebenso wie bei den gesetzlichen Bestimmungen, die Überprüfung der Wirksamkeit und der Wirkungen solcher Vereinbarungen und ihrer betrieblichen "Legitimität". Je nachdem, ob sich die beschäftigungssichernden Bestimmungen in einem Tarifvertrag oder in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung finden, könnte die empirische Erkundigung eine Auswahl aus den folgenden Fragen umfassen:

- (1) Wurden infolge des Ausschlusses betrieblich bedingter Kündigungen durch den TV oder die BV (erste Variante) während der Laufzeit der Vereinbarung in den vom jeweiligen Kollektivvertrag erfaßten Betrieben tatsächlich keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen – oder doch?
- (2) Sind während der Laufzeit der Vereinbarung vermehrt andere Kündigungs- bzw. Beendigungsarten zur Anwendung gelangt (personen- oder verhaltensbedingte Kündigungen, Aufhebungsverträge, Eigenkündigungen)?
- (3) Wie häufig und aus welchen Gründen ist es bei tarifvertraglichen Regelungen entsprechend dem VW-Tarifvertrag zu dem hier vorgesehenen "Ausnahmefall" gekommen, mit der Folge, daß von der Kündigungssperre abgewichen werden kann?
- (4) Zu letzterem Fall: Wie häufig hat der Betriebsrat bei solchen ausnahmsweisen Kündigungsvorhaben seine (erforderliche) Zustimmung erteilt?
- (5) Hat sich das Einstellungs- und Dispositionsverhalten des Betriebes aufgrund der Wirksamkeitssperre bei betriebsbedingten Kündigungen geändert? Denkbar ist z. B.: Weniger Einstellungen? Mehr befristete Einstellungen? Mehr Leiharbeit? Stärkerer Einsatz von Fremdfirmen?
- (6) Ist die Kündigungssperre in bezug auf betriebsbedingte Kündigungen auch über die Laufzeit des Vertrages hinaus faktisch in Anwendung geblieben?
- (7) Wie hat sich bei freiwilligen BV in der zweiten Variante (Absenkung der Arbeitszeit für Betriebsteile ohne Kündigungssperre) das Kündigungsgeschehen während der Laufzeit der Vereinbarung insgesamt und nach Arten unterschieden entwickelt?
- (8) Wie häufig und mit welchem Erfolg haben sich die Betriebsparteien im letztgenannten Fall bei dennoch unvermeidlichen Kündigungen um die Verhinderung von Nachteilen bei dem Bezug von Arbeitslosengeld bemüht?
- (9) Bei den freiwilligen BV: Welche Erfahrungen haben die Betriebsparteien mit beschäftigungssichernden Vereinbarungen gemacht und welche Lehren lassen sich daraus für die Weiterentwicklung solcher Instrumente ziehen?
- (10) Wie werden beschäftigungssichernde Bestimmungen von den erfaßten Beschäftigten- gruppen bewertet?

---

173 Nur einige Stichworte: Absenkung der arbeitsvertraglich festgelegten Arbeitszeit als Verstoß gegen das Günstigkeitsprinzip? Notwendigkeit von Änderungskündigungen? Einbeziehung gewerkschaftlicher Außenseiter? Einbeziehung von Außenseitern durch (dynamische) Verweisungen im Arbeitsvertrag? Ausführlich zur rechtlichen Problematik Zachert, a.a.O., m.w.H.; Jobst-Hubertus Bauer, Martin Diller, Beschäftigungssicherung in der Metallindustrie, NZA 1994, 353 ff.; Manfred Lieb, Mehr Flexibilität im Tarifvertragsrecht. "Moderne" Tendenzen auf dem Prüfstand, NZA 1994, 289 ff. und 337 ff.; Manfred Löwisch, Viertagewoche durch Änderungskündigung?, BB 1993, 2371 f.

#### 4.4 Neuere Rechtsprechung des BAG zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen

In Anbetracht von jährlichen Erledigungszahlen bei Kündigungsklagen zwischen rund 115.000 (im Jahre 1980) bis ca. 287.000 (im Jahre 1995 für alle Bundesländer) bedarf es keiner Begründung, daß sich die Rechtsprechung zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses im hier zu vergleichenden Zeitraum zwischen 1978 und 1996 in vielfacher Hinsicht weiterentwickelt und an neue Problemlagen angepaßt hat. Diese Entwicklung der Rechtsprechung gehört sozusagen zum juristischen "Geräusch" im Hintergrund, dessen Grundkenntnis in einem Forschungsprojekt zum Kündigungsschutz vorhanden sein muß. Die Frage braucht hier unter konzeptionellen Gesichtspunkten nicht vertieft zu werden. Im folgenden sollen, wiederum ohne das Ziel einer systematischen Darstellung von Änderungen, einige in ihrer Bedeutung aus dem Strom der Rechtsprechung herausragende Beispiele für Neuerungen erwähnt werden.

##### 4.4.1 Zum Weiterbeschäftigungsanspruch

Arbeitnehmer, die gegen eine Beendigungs- oder Änderungskündigung gem. § 4 KSchG Feststellungsklage vor dem Arbeitsgericht erheben, geben damit deutlich zu erkennen, daß sie ihr (unverändertes) Arbeitsverhältnis behalten wollen.<sup>174</sup> Das KSchG stellt für die gerichtliche Überprüfung der Rechtfertigung von Kündigungen ein eigenes Verfahren zu Verfügung. Unzweifelhaft ist weiterhin, daß Arbeitnehmer während ihres Arbeitsverhältnisses einen im Arbeitsvertrag begründeten, verfassungsrechtlich abgestützten Beschäftigungsanspruch haben, der grundsätzlich auch nach Ausspruch einer Kündigung bis zum Ende der Kündigungsfrist besteht.<sup>175</sup> In der Praxis droht Verlust der Durchsetzbarkeit dieses Anspruchs jedoch dann, wenn die Kündigungsfrist vor der rechtskräftigen Entscheidung des bzw. der angerufenen Gerichte für Arbeitssachen endet. Das ist, ungeachtet der vor allem unter dem Einfluß tarifvertraglicher Regelungen allgemein verlängerten Kündigungsfristen, wegen der tatsächlichen Entscheidungsfristen der Gerichte häufig der Fall.<sup>176</sup> Der grundsätzlich nicht bestreitbare Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers wird im Falle einer Kündigungsschutzklage nach Ablauf der Kündigungsfrist<sup>177</sup> zu einem vorübergehend – bis zur rechtskräftigen Entscheidung – bestrittenen Anspruch. Ob der arbeitsvertragliche Beschäftigungsanspruch über den Ablauf der Kündigungsfrist hinaus fortbestanden hat, entscheidet sich gegebenenfalls erst zweieinhalb bis drei Jahre nach diesem Datum durch rechtskräftiges obergerichtliches Urteil. Um die dann zumeist faktisch vollzogene Ausgliederung aus dem Betrieb – bzw. die vollendete Tatsache des geänderten Arbeitsvertrages – zu verhindern und die gerichtliche Durchsetzbarkeit des Klaganspruchs zu effektuieren, hat der Gesetzgeber des Betriebsverfassungsgesetzes von 1972 mit dem § 102 Abs. 5 BetrVG für den Fall einer ordentlichen Kündigung einen Anspruch auf vorläufige Weiterbeschäftigung eingeführt.<sup>178</sup> Der Anspruch ist voraussetzungsreich und wirkungsarm.<sup>179</sup> Voraussetzungen des § 102 Abs. 5 BetrVG sind eine *ordentliche* Kündigung, der frist- und ordnungsgemäße

---

174 Zu weiteren Klagemotiven vgl. Kündigungspraxis und Kündigungsschutz, 399-412.

175 KR-Wolf, 3. Aufl., Grunds., Rz. 469.

176 Vgl. die Ausführungen oben in dem Abschnitt nach Fn. 42.

177 Bzw. bei der außerordentlichen Kündigung nach Zugang der Kündigungserklärung.

178 Eine entsprechende Regelung für den öffentlichen Dienst enthält § 79 Abs. 2 BPersVG.

179 KR-Wolf, Grunds., Rz. 471; KR-Etzel, Rz., 193 ff.

Widerspruch des Betriebsrates hiergegen, die Erhebung einer Feststellungsklage nach dem Kündigungsschutzgesetz und das Verlangen des Arbeitnehmers, nach Ablauf der Kündigungsfrist bis zum rechtskräftigen Abschluß des Rechtsstreits bei unveränderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigt zu werden. Mit dieser Regelung ist ein selbständiger *gesetzlicher* Beschäftigungsanspruch geschaffen worden, der erforderlichenfalls neben den vertraglichen Beschäftigungsanspruch tritt.<sup>180</sup>

Bestimmte Wirklichkeitsbedingungen haben die Reichweite des Anspruchs auf vorläufige Weiterbeschäftigung nach § 102 Abs. 5 BetrVG, ungeachtet der normativen Ausgestaltung des Anspruchs im einzelnen und auch ungeachtet der Entbindungsmöglichkeit für den Arbeitgeber nach § 102 Abs. 5 Satz 2 BetrVG, faktisch stark begrenzt. Zu den begrenzenden Wirklichkeitsbedingungen rechnen vor allem drei. Keineswegs alle Kündigungen des Arbeitgebers werden als *ordentliche* erklärt; rund ein Fünftel aller Kündigungen in der privaten Wirtschaft besteht aus außerordentlichen Kündigungen, die sich der Anwendbarkeit des § 102 Abs. 5 BetrVG von vornherein entziehen.<sup>181</sup> Keineswegs alle Betriebe haben einen Betriebsrat. Auch nach aktuellen Erhebungen existieren in vier von fünf Betrieben der privaten Wirtschaft keine Betriebsräte.<sup>182</sup> Zu einem ganz anderen Ergebnis gelangt man jedoch aufgrund der asymmetrischen Häufigkeitsverteilung von Betrieben und Beschäftigten dann, wenn man fragt, wie viele Personen in den 20 % Betrieben mit Betriebsrat beschäftigt sind. Auf der Grundlage des Hannoveraner Firmenpanels ergibt sich ein Anteil von 73 % aller Arbeitnehmer, die in Betrieben mit einem Betriebsrat beschäftigt sind.<sup>183</sup> Überträgt man näherungsweise die Betriebsratsquoten aus dem Hannoveraner Firmenpanel auf die Beschäftigtenzahlen in den Betriebsgrößenklassen im Bundesgebiet West,<sup>184</sup> so erhält man – vor allem wegen der Einbeziehung der kleineren Betriebsgrößenklassen im Handel und in den Dienstleistungen – einen etwas geringeren Anteil von knapp 70 % aller Arbeitnehmer in betriebsratsfähigen Betrieben.<sup>185</sup>

Schließlich sind die von bestehenden Betriebsräten gegenüber ordentlichen Kündigungen erhobenen frist- und ordnungsgemäßen Widersprüche eine ausgesprochen rare Form der Stellungnahme.<sup>186</sup>

---

180 KR-Wolf, Grunds., Rz. 471.

181 Kündigungspraxis und Kündigungsschutz, 58-63.

182 Siehe "Betriebsräte – In jeder fünften Firma", iwd, Nr. 4/1996, 7, unter Bezug auf die Daten aus der ersten Welle des Hannoveraner Firmenpanels. Bezugsjahr der bei 1.025 Industriebetrieben in Niedersachsen durchgeführten Erhebung ist 1994.  
Die Kündigungsschutz-Studie von 1978 hatte einen Anteil von knapp 20 % aller Betriebe der privaten Wirtschaft mit mehr als fünf Beschäftigten ermittelt, in denen ein Betriebsrat existierte. Siehe Kündigungspraxis und Kündigungsschutz, 48 f., 76.

183 iwd, Nr. 4/1996, 7.

184 Tabelle, S. 45.

185 Eine von Infratest Sozialforschung im Oktober und November 1978 durchgeführte Repräsentativerhebung ermittelte, daß im Jahr 1978 ein Anteil von 70% der Arbeiter und Angestellten in einem Betrieb mit Betriebsrat arbeiteten, vgl. Becker, Ruhland, Bürger und Sozialstaat, BArbBl. 3/1980, 5 ff. (11). Die Kündigungsschutzstudie ermittelte für das gleiche Jahr einen Anteil von 66% für die Beschäftigten in der privaten Wirtschaft. Vgl. Kündigungspraxis und Kündigungsschutz, 76 f.

186 Nach den auf 1978 bezogenen Forschungsdaten bestand jede 16. Stellungnahme des angehörteten Betriebsrats aus einem förmlichen Widerspruch, vgl. Armin Höland, Das Verhalten von Betriebsräten bei

Die hierdurch entstandenen Gerechtigkeits- und Konsistenzprobleme in bezug auf arbeitgeberseitige Kündigungen haben nicht nur zu viel kontroverser Diskussion in der Rechtswissenschaft,<sup>187</sup> sondern 1985 auch zu einer Grundsatzentscheidung des Großen Senats des BAG<sup>188</sup> geführt. Danach hat der gekündigte Arbeitnehmer außerhalb der Regelung des § 102 Abs. 5 BetrVG und des § 79 Abs. 2 BPersVG einen arbeitsvertragsrechtlichen An-

---

Kündigungen, Frankfurt am Main 1985, 97 ff. Aus den im Rahmen der Kündigungsschutzstudie vorgenommenen Analysen von Gerichtsakten geht hervor, daß sich ein hoher Anteil der Widersprüche als nicht ordnungsgemäß eingelegt erwies. Vgl. Kündigungspraxis und Kündigungsschutz, 747.

- 187 Vgl. Hans-Ulrich Bächle, Der Weiterbeschäftigungsanspruch während des Kündigungsschutzprozesses, NJW 1979, 1693-1697; Eduard Bötticher, Zum "allgemeinen" Weiterbeschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers während des Kündigungsschutzprozesses. Eine Dokumentation, BB 1981, 1954-1959; Werner Brill, Die Durchsetzung des allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruchs. Verfahrens- und vollstreckungsrechtliche Probleme, BB 1982, 621-626; Hans Brox, Zum Anspruch des Arbeitnehmers auf Weiterbeschäftigung während des Kündigungsschutzprozesses nach Ablauf der Kündigungsfrist, in: 25 Jahre Bundesarbeitsgericht, München 1979, 37-53; Martin Coen, Das Recht auf Arbeit und der Bestandsschutz des gekündigten Arbeitsverhältnisses. Materiellrechtliche und vollstreckungstechnische Probleme des Beschäftigungsrechts, Köln 1979; Wilhelm Dütz, Effektiver Bestandschutz im Arbeitsverhältnis. Zum einstweiligen Rechtsschutz bei der Kündigung und Suspendierung von Arbeitnehmern und Betriebsratsmitgliedern, BB, Beilage, Nr. 13/78; Wolfgang Grunsky, Der Anspruch des gekündigten Arbeitnehmers auf Beschäftigung, NJW 1979, 86-90; Friedhelm Jobs, Der Weiterbeschäftigungsanspruch des gekündigten Arbeitnehmers als rechts- und arbeitsmarktpolitisches Problem, AuR 1981, 16-20; Karl Kehrmann, Der Beschäftigungsanspruch des gekündigten Arbeitnehmers, AuR 1979, 267-272; Gerhard Kleemann, Zum Weiterbeschäftigungsanspruch gekündigter Arbeitnehmer, DB 1981, 2276-2283; Thomas Klebe, Manfred Schumann, Das Recht auf Weiterbeschäftigung im Kündigungsschutzprozeß, Köln 1981; Jürgen Körnig, Gerhard Reinecke, Materiellrechtliche und vollstreckungsrechtliche Probleme des Beschäftigungsanspruchs während des Kündigungsschutzprozesses, AuR 1978, 193-202, 233-241; Alfons Kraft, Beschäftigungsanspruch und Weiterbeschäftigungsanspruch, Das Arbeitsrecht der Gegenwart 1979, 123-137; Manfred Löwisch, Die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers während des Kündigungsrechtsstreits, BB, Beilage, Nr. 7/78; Erwin Marcus, Die einstweilige Verfügung auf Weiterbeschäftigung während des Kündigungsschutzprozesses, RdA 1975, 340-343; Theo Mayer-Maly, Weiterbeschäftigung nach Kündigung, DB 1979, 1601-1607; Horst-Martin Schellhaaß, Die Weiterbeschäftigung des gekündigten Arbeitnehmers während des Kündigungsschutzprozesses. Eine ökonomische Analyse, DB 1979, 2189-2195; Leonhard Wenzel, Der Weiterbeschäftigungsanspruch im Kündigungsschutzprozeß unter rechtspolitischen und rechtsgrundsätzlichen Aspekten, AuR 1980, 97-107; Otfried Wlotzke, Martin Lorenz, Weiterbeschäftigung während des Kündigungsschutzprozesses. Eine Regelungsaufgabe für den Gesetzgeber, AuR 1980, 1-12.
- 188 BAG, Beschl. v. 27.2.1985 – GS 1/84, AP, Nr. 14 zu § 611 BGB – Beschäftigungspflicht = EzA § 611 BGB, Nr. 9 – Beschäftigungspflicht, mit Anm. Gamillscheg. – Vgl. dazu Peter Bengelsdorf, Beschluß des Großen Senats des BAG zum Weiterbeschäftigungsanspruch – Unzulässiger richterlicher Rechtsetzungsakt, DB 1986, 168-175, 222-225; Thomas Blanke, Der Kampf um die Weiterbeschäftigung im Arbeitsverhältnis, Kritische Justiz 1986, 52-75; Wilhelm Dütz, Die Weiterbeschäftigungs-Entscheidung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts und ihre Folgen für die Praxis, NZA 1986, 209-215; Peter Färber, Karl-Heinz Kappes, Die Entscheidung des Großen Senats zum Weiterbeschäftigungsanspruch während des Kündigungsprozesses. Inhalt und praktische Konsequenzen, NZA 1986, 215-222; Thilo Ramm, Weiterbeschäftigung und Kündigungsfeststellungsklage, AuR 1986, 326-331; Horst Schäfer, Inhalt und praktische Konsequenzen der Weiterbeschäftigungsentscheidung des Großen Senats, NZA 1985, 691-696; Manfred Schumann, Das Recht auf Beschäftigung im Kündigungsschutzprozeß, NZA 1985, 688-690; Peter Schwerdtner, Vom Beschäftigungsanspruch zum Weiterbeschäftigungsanspruch, ZIP 1985, 1361-1370.

spruch auf vertragsgemäße Beschäftigung über den Ablauf der Kündigungsfrist hinaus bis zum rechtskräftigen Abschluß des Kündigungsprozesses, wenn die Kündigung unwirksam ist und überwiegende schutzwerte Interessen des Arbeitgebers einer solchen Beschäftigung nicht entgegenstehen. Dieser Grundsatz wird anschließend in ein wohltariertes Gefüge von Fallgruppen und Bedingungen zerlegt. Rechtlich wenig problematisch, praktisch wohl aber auch wenig bedeutsam ist der Fall einer offensichtlich unwirksamen Kündigung. Hier besteht nach Ansicht des Großen Senats, wie auch des ihn anrufenden 2. Senats in der Entscheidung vom 26.5.1977<sup>189</sup>, objektiv keine Ungewißheit über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses. Eine in diesem Sinne offensichtliche Unwirksamkeit der Kündigung liegt nach Auffassung des Großen Senats allerdings nur dann vor, wenn sich "schon aus dem eigenen Vortrag des Arbeitgebers ohne Beweiserhebung und ohne daß ein Beurteilungsspielraum gegeben wäre, jedem Kundigen die Unwirksamkeit der Kündigung geradezu aufdrängen muß".<sup>190</sup> Von diesem Evidenzfall abgesehen, begründet die Ungewißheit über den Ausgang des Kündigungsprozesses ein schutzwertes Interesse des Arbeitgebers an der Nichtbeschäftigung des gekündigten Arbeitnehmers für die Dauer des Kündigungsprozesses. Dieses überwiegt nach dem Beschluß des Großen Senats in der Regel das Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers bis zu dem Zeitpunkt, in dem im Kündigungsprozeß ein die Unwirksamkeit der Kündigung feststellendes Urteil ergeht. Zu einem Überwiegen des Gegeninteresses des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer *nicht* zu beschäftigen, kann es für die Dauer des Bestandes eines solchen Urteils dann erst wieder durch zusätzliche Umstände im Einzelfall kommen.<sup>191</sup> Umgekehrt folgt aus dem eng gefaßten Gefüge von Voraussetzungen, daß grundsätzlich ein Weiterbeschäftigungsanspruch des gekündigten Arbeitnehmers nach Auffassung des Großen Senats des BAG dann nicht besteht, wenn eine offensichtliche Unwirksamkeit der Kündigung nicht vorliegt und ein die Unwirksamkeit der Kündigung feststellendes instanzgerichtliches Urteil nicht ergangen ist.<sup>192</sup> Die Entscheidung des Großen Senats des BAG beruht auf der von ihm vorgenommenen Abwägung der Interessen beider Arbeitsvertragsparteien unter den Bedingungen der Ungewißheit über den Prozeßausgang. In der Abwägung mit den ideellen und materiellen Beschäftigungsinteressen des Arbeitnehmers gewichtet er die den Arbeitgeber treffenden Nachteile bei von ihm letztlich gewonnenem Kündigungsprozeß aus der dann rechtsgrundlos vollzogenen Beschäftigung des Arbeitnehmers stärker als die vom Arbeitnehmer erlittenen Nachteile. Gewichtiger sei das Nichtbeschäftigungsinteresse des Arbeitgebers deswegen, weil die Beschäftigung des Arbeitnehmers während des Kündigungsprozesses bei späterer rechtskräftiger Feststellung der Wirksamkeit der Kündigung zur Begründung eines tatsächlichen Arbeitsverhältnisses führe. Zwar könne auch eine unterbliebene Beschäftigung später nicht mehr nachgeholt werden, wenn sich die Kündigung letztlich als unwirksam erweise. Eine nur vorübergehende Unterbrechung seiner Tä-

---

189 BAGE 29, 195 = AP, Nr. 5 zu § 611 BGB – Beschäftigungspflicht = EzA § 611 BGB, Nr. 2 – Beschäftigungspflicht.

190 BAG, AP, Nr. 14 zu § 611 BGB – Beschäftigungspflicht, zu II.3.a) der Gründe; vgl. KR-Wolf, Grunds., Rz. 473.

191 Der Große Senat denkt dabei an Umstände, die auch im Streitlos bestehenden Arbeitsverhältnis den Arbeitgeber zur vorläufigen Suspendierung des Arbeitnehmers berechtigen, bspw. bei Verdacht auf Verrat von Betriebsgeheimnissen, AP, Nr. 14 zu § 611 BGB – Beschäftigungspflicht, zu II.3.c) der Gründe.

192 Vgl. KR-Wolf, Grunds., Rz. 473.

tigkeit bedeute für den Arbeitnehmer aber noch keine gravierende Beeinträchtigung der Entfaltungsmöglichkeiten seiner Persönlichkeit und seines Ansehens in seiner sozialen Umwelt.<sup>193</sup>

Auch aus den zuletzt zitierten Erwägungen des Großen Senats wird deutlich, daß in dieser Rechtsprechung zum allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruch eine Reihe von empirischen Annahmen stecken, die in der heutigen Rechtswirklichkeit überprüft werden müssen.

#### 4.4.2 *Zur krankheitsbedingten Kündigung*

Mit Krankheit begründete Kündigungen bilden die wichtigste Fallgruppe der personenbedingten Kündigungen.<sup>194</sup> Die Dogmatik der drei wichtigsten Fallgruppen, der Kündigung wegen einer langanhaltenden Krankheit, wegen häufiger Kurzerkrankungen und wegen krankheitsbedingter Minderung der Leistungsfähigkeit, ist komplex, die Rechtsprechung umfangreich.<sup>195</sup> Sie auch nur in Kürze hier darzustellen, erscheint weder angemessen noch erforderlich. Die darauf bezogene Ausarbeitung der Erhebungsinstrumente für das Forschungsprojekt erfordert gesonderte gründliche Vorbereitung.

Unter der hier allein interessierenden Frage nach Veränderungen in der Rechtsprechung nach der Erstellung der Kündigungsschutz-Studie von 1978 ist auf die Entscheidung des BAG vom 24.11.1983 hinzuweisen.<sup>196</sup> Für die Frage, welche Informationen dem Betriebsrat im Zusammenhang mit der Kündigung wegen Krankheit mitzuteilen sind, hat das BAG in der genannten Entscheidung die Anforderungen präzisiert. Danach hat der Arbeitgeber bei einer Kündigung wegen langanhaltender Krankheit oder wegen wiederholter Kurzerkrankungen in der Vergangenheit dem Betriebsrat neben der Anzahl und Dauer der bisherigen einzelnen Krankheitszeiten sowie der Art der Erkrankung auch die Beeinträchtigung der betrieblichen und wirtschaftlichen Interessen mitzuteilen.<sup>197</sup> Pauschale Angaben wie "wiederholte Fehlzeiten wegen Arbeitsunfähigkeit" oder die Gesamtzahl der addierten Fehlzeiten reichen nicht aus.<sup>198</sup> Will der Arbeitgeber die krankheitsbedingte Kündigung nicht mit betrieblichen, sondern mit wirtschaftlichen und finanziellen Belastungen begründen, so hat er dem Betriebsrat auch die Höhe der durch krankheitsbedingte Ausfallzeiten bisher entstandener Lohnfortzahlungskosten aufgeschlüsselt und aufgelistet darzulegen.<sup>199</sup>

#### 4.4.3 *Zur Verdachtskündigung*

Die Verdachtskündigungen bilden eine außerordentlich problematische Gruppe von Kündigungen, die gerade mit der das Arbeitsverhältnis belastenden Ungewißheit über eine gravierende Vertrags- und/oder Rechtsverletzung des Arbeitnehmers begründet werden. Gegen

---

193 BAG, AP, Nr. 14 zu § 611 BGB – Beschäftigungspflicht.

194 Kündigungspraxis und Kündigungsschutz, 101-103.

195 Vgl. KR-Becker, § 1 KSchG, Rz. 211 ff.

196 BAG, DB 1984, 725 = NZA 1984, 93 = EzA § 102 BetrVG 1972, Nr. 54; vgl. hierzu Friedrich Becker-Schaffner, Die Rechtsprechung zum Umfang der Pflicht zur Mitteilung der Kündigungsgründe gem. § 102 Abs. 1 BetrVG, DB 1996, 426-430 (427 f.).

197 DKKS-Kittner, § 102, Rz. 86; Becker-Schaffner, a.a.O., 427.

198 DKKS-Kittner, a.a.O.

199 Becker-Schaffner, a.a.O., 427 f.



starke Vorbehalte im Schrifttum<sup>200</sup> hat das Bundesarbeitsgericht bereits sehr früh und unter ausdrücklicher Fortsetzung der Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts anerkannt,<sup>201</sup> daß der Arbeitgeber unter bestimmten Umständen eine Kündigung damit begründen kann, gerade der Verdacht eines (nicht erwiesenen) strafbaren bzw. vertragswidrigen Verhaltens habe das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zerstört.<sup>202</sup> Das BAG hat daher die ohnehin schon hohen Prüfungsanforderungen an die Begründetheit des Verdachts im Laufe seiner Rechtsprechung weiter erhöht. Bereits 1964 hatte der 2. Senat die Gerichte gemahnt, sich stets vor Augen zu halten, daß eine nur auf Verdacht gestützte Kündigung meist ähnlich diskriminierend wirke wie eine Strafe und für den entlassenen Arbeitnehmer nicht nur die augenblickliche Lebensgrundlage beseitige, sondern auch die Erlangung eines neuen Arbeitsplatzes erschweren könne.<sup>203</sup> Da außerdem bei einer auf Verdacht gestützten außerordentlichen Kündigung niemals ganz die Gefahr zu vermeiden ist, daß sie einen Unschuldigen trifft, müssen besonders strenge, auf Objektivierung des Verdachts des Arbeitgebers und auf Aufklärung des Sachverhalts gerichtete Anforderungen gestellt werden. Der Verdacht muß objektiv durch bestimmte Tatsachen begründet und darüber hinaus dringend sein und der Arbeitgeber muß alles ihm Zumutbare zur Aufklärung des Sachverhalts getan haben.<sup>204</sup> Die hierzu gebotene Anhörung des Arbeitnehmers ist vom BAG in einer Leitentscheidung aus dem Jahre 1985<sup>205</sup> zur Wirksamkeitsvoraussetzung der Kündigung erklärt worden. Zu der mit Verdachtskündigungen in der Praxis häufig verknüpften Problematik des Nachschiebens von Kündigungsgründen hat das BAG in derselben Entscheidung seine Rechtsprechungslinie fortgesetzt, wonach materiell-rechtlich Kündigungsgründe, die bei Ausspruch der Kündigung bereits entstanden, dem Arbeitgeber zu diesem Zeitpunkt aber noch nicht bekannt waren, im Kündigungsschutzprozeß uneingeschränkt nachgeschoben werden können. In betriebsverfassungsrechtlicher Hinsicht jedoch ist ein solches Nachschieben nur dann zulässig, wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat hierzu erneut angehört hat.<sup>206</sup> Die inhaltlichen Anforderungen an die Anhörung des Betriebsrates im Zusammenhang mit Verdachtskündigungen sind in der BAG-Rechtsprechung der vergangenen

---

200 Vgl. Klemens Dörner, Abschied von der Verdachtskündigung?, NZA 1993, 873-877; ders., Die Verdachtskündigung im Spiegel der Methoden zur Auslegung von Gesetzen, NZA 1992, 865-873; Reinhard Schütte, Die Verdachtskündigung, NZA, Beilage 2/1991, 17-23; Klaus Moritz, Grenzen der Verdachtskündigung, NJW 1978, 402-406; Hans G. Joachim, Zur Problematik der Verdachtskündigung, AuR 1964, 33-39, forderte, das "Scheusal Verdachtskündigung in die Wolfsschlucht" zu werfen (a.a.O., S. 39); kritisch auch AK-BGB-Derleder, § 626, Rz. 6; MünchKomm-Schwerdtner, 2. Aufl., § 626, Rz. 149; vgl. zum Meinungsstand auch Clemens Appel, Doris Gerken, Pro und contra Verdachtskündigung, AuR 1995, 201-206 (zugleich Anm. zu BAG vom 14.9.94, AuR 1995, 229; KR-Hillebrecht, § 626 BGB, Rz. 168 ff.

201 Siehe BAGE 2, 1, unter Bezugnahme der Rspr. des RAG.

202 Vgl. neuerdings BAG, Urt. v. 13.9.1995 – 2 AZR 587/94, BB 1995, 2655; BAG, Urt. v. 14.9.1994, NZA 1995, 269 = AP Nr. 24 zu § 626 BGB – Verdacht strafbarer Handlung = AuR 1995, 229; KR-Wolf, Grunds., Rz. 238.

203 AP, Nr. 13 zu § 626 BGB – Verdacht strafbarer Handlung.

204 KR-Becker, § 1 KSchG, Rz. 288; KR-Hillebrecht, § 626 BGB, Rz. 153a ff.

205 BAG, Urt. v. 11.14.1985, AP, Nr. 39 zu § 102 BetrVG 1972 = EzA § 102 BetrVG 1972 Nr. 62; zur wiederholten Bestätigung dieser Rechtspr. vgl. Stahlhacke, Preis, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 5. Aufl., 1991, Rz. 285.

206 BAG, a.a.O.

Jahre verstärkt worden. Will der Arbeitgeber die Kündigung auf den Verdacht eines Vertrauensbruchs oder einer schwerwiegenden Pflichtverletzung stützen, muß er dem Betriebsrat die tatsächlichen Umstände mitteilen, aus denen sich die objektiv begründete dringende Verdachtssituation herleitet.<sup>207</sup> Können sich die vorgeworfenen Verfehlungen nachteilig auf das berufliche Fortkommen auswirken – das dürfte sehr häufig so sein –, muß der Arbeitgeber dem Betriebs- oder Personalrat auch die den Arbeitnehmer entlastenden Tatsachen mitteilen.<sup>208</sup> Eine Darstellung nur der Verdachtsmomente und die Unterdrückung der bekannten entlastenden Tatsachen führte zu einer nicht ordnungsgemäßen Anhörung, die einer Nichtanhörung gleich stünde.

#### 4.4.4 Zur Sozialauswahl

Die Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG, die ihren historischen Vorläufer in der Demobilisierungsverordnung vom 19.2.1920 hat,<sup>209</sup> ist von großer praktischer Bedeutung. Bei Kündigungsschutzklagen gegen betriebsbedingte Kündigungen liegt der Schwerpunkt in der gerichtlichen Praxis auf dieser Frage der richtigen sozialen Auswahl.<sup>210</sup> Die Dogmatik der Sozialauswahl in der bis zum 1. Oktober 1996 geltenden Tatbestandsform hat viele Probleme vor allem im Hinblick auf die persönliche Vergleichbarkeit, die horizontale und vertikale Vergleichbarkeit, die Anordnung und Gewichtung der Auswahlkriterien und die Bestimmung des der Sozialauswahl entgegenstehenden betrieblichen Bedürfnisses aufgeworfen.<sup>211</sup> Die durch das Arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz mit Wirkung ab 1. Oktober 1996 veränderte Rechtslage versetzt die Sozialauswahl zwar in einen erheblich veränderten, die betrieblichen Notwendigkeiten hervorhebenden Rahmen von Auswahlmerkmalen.<sup>212</sup> Sie wird aber aller Voraussicht nach schon aufgrund der erkennbaren Inkonsistenzen (z. B. mit den unverändert gebliebenen § 2 Satz 1 KSchG, § 102 Abs. 3 Nr. 1 BetrVG) die Rechtsanwendung keineswegs einfacher und berechenbarer machen. Die Fragen brauchen hier noch nicht vertieft zu werden. Unter der Fragestellung der forschungsrelevanten Veränderungen verdient Erwähnung, daß das BAG unter Aufgabe seiner bisherigen Rechtsprechung in seinem Urteil vom 29.3.1984 entschieden hat, daß der Arbeitgeber dem Betriebsrat im Zuge des Anhörungsverfahrens nach § 102 Abs. 1 BetrVG *alle* Gründe, auch die ihn subjektiv zur getroffenen Auswahl veranlassenden Gründe, die nach seiner Auffassung die soziale Auswahl rechtfertigen, mitzuteilen hat.<sup>213</sup> Unabhängig von einem entsprechenden Verlangen des Betriebsrates hat der Arbeitgeber hierfür die Sozialdaten des ausgewählten Arbeitnehmers und der vergleichbaren Arbeitnehmer mitzuteilen.<sup>214</sup>

---

207 BAG, Urt. v. 22.9.1994, DB 1995, S. 447; siehe hierzu Friedrich Becker-Schaffner, Die Rechtsprechung zum Umfang der Pflicht zur Mitteilung der Kündigungsgründe gem. § 102 Abs. 1 BetrVG, DB 1996, 426-430 (428).

208 BAG, Urt. v. 22.9.1994, DB 1995, 477.

209 Bernhard Kraushaar, Die Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG, AiB 1994, 169-182 (169).

210 Ebenda, 182.

211 Vgl. Kraushaar, a.a.O.; Dietmar Schröder, Die Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen nach § 1 Abs. 3 KSchG, ZTR 1995, 394-404; KR-Becker, § 1 KSchG, Rz. 339 ff.

212 Siehe oben 4.2.1.

213 Vgl. Becker-Schaffner, a.a.O., 429.

214 Kittner, in: Däubler, Kittner, Klebe, Schneider (Hrsg.), BetrVG, 4. Aufl., Köln 1994, § 102, Rz. 93.

#### 4.4.5 *Im Zusammenhang mit dem Einigungsvertrag*

Der in der neueren europäischen Wirtschaftsgeschichte beispiellose Ab- und Umbau von Beschäftigungsverhältnissen in der DDR bzw. in den neuen Bundesländern seit 1990<sup>215</sup> spiegelt sich, wenn auch vermutlich in stark verzerrter Form, in der Rechtsprechung der Arbeitsgerichtsbarkeit<sup>216</sup>. Ein Teil der Verzerrung erklärt sich aus dem intensiven Einsatz der Instrumente aktiver Arbeitsmarktpolitik in den neuen Bundesländern. Hierdurch konnte in erheblichem Ausmaß die kündigungswise Beendigung von Arbeitsverhältnissen verhindert und den Beschäftigungsabbau in weniger abrupte Beendigungs- bzw. Übergangsformen umgeleitet werden.

Als Beispiele für die gleichwohl vor die Gerichte gebrachten Kündigungsthemen seien zwei höchstrichterliche Entscheidungen angeführt, das sogenannte Warteschleifen-Urteil des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahr 1991<sup>217</sup> und das BAG-Urteil vom 26.5.1994 zu den Anforderungen an sog. MfS-Kündigungen<sup>218</sup>. Beide Entscheidungen haben starke Aufmerksamkeit in der allgemeinen und in der fachlichen Öffentlichkeit gefunden.<sup>219</sup> Sie enthalten darüber hinaus interessante Belege für die durch den Prozeß der deutschen Einigung bedingte Weiterentwicklung der verfassungsrechtlichen und der arbeitsrechtlichen Anforderungen an Kündigungen.<sup>220</sup>

a) Mit seinem Urteil vom 24. April 1991 wies der Erste Senat des Bundesverfassungsgerichts eine Verfassungsbeschwerde von insgesamt 304 Personen zurück. Die Verfassungsbeschwerde hatte sich gegen das Gesetz zum Einigungsvertrag gerichtet, soweit damit der Regelung in Anlage I Kapitel XIX Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 1 Abs. 2 Satz 2 und 5, Abs. 3 zum Einigungsvertrag zugestimmt worden ist. Die Beschwerdeführer machten in erster Linie geltend, diese Regelung greife in ihre Arbeitsverträge und in den Schutzbereich von Art. 12 und 14 GG ein.

---

215 Wie im Grundsatz ebenso in den anderen Industriestaaten Mittel- und Osteuropas, vgl. OECD, *The Labour Market in Poland*, Paris 1993, 19 ff.; ILO, *World Employment 1995*, 105 ff.

216 Zum Aufbau der Arbeitsgerichtsbarkeit in den neuen Bundesländern siehe Rolf Schwedes, *Der Wiederaufbau der Arbeitsgerichtsbarkeit in den neuen Bundesländern*, in: *Die Arbeitsgerichtsbarkeit. Festschrift zum 100jährigen Bestehen des Arbeitsgerichtsverbandes*, Neuwied u.a. 1994, 147-167; Otto Rudolf Kissel, *Ein Jahr gesamtdeutsches Arbeitsrecht*, NZA 1992, 1-8 (7).

217 BVerfGE 84, 133 = BVerfG NJW 1991, 1667 = AuA, Sonderheft 1992, 5.

218 BAG, Urt. v. 26.5.1994, AuA 1995, 205 mit Anm. Kohte; vgl. zu den MfS-Kündigungen auch Reiner Ascheid, *Aktuelle Rechtsprechung zum Einigungsvertrag*, NZA 1993, 97-108 (101 ff.); ders., *Die Kündigungsgründe nach dem Einigungsvertrag*, in: Bernd Baron von Maydell/Rolf Wank (Hrsg.), *Transformation der Arbeitsrechtsordnung in den neuen Bundesländern*, Opladen 1996, S. 87-112 (101 ff.).

219 Vgl. zu den MfS-Kündigungen Reiner Ascheid, *Aktuelle Rechtsprechung zum Einigungsvertrag*, NZA 1993, 97-108 (101 ff.); ders., in: *Transformation der Arbeitsrechtsordnung*, a.a.O., S. 101 ff.; Heinz Schroers, *Außerordentliche Kündigungen wegen Tätigkeit für den MfS*, AuA 1994, 381-383; Wilfried Berkowsky, *Kündigungen wegen Stasi-Tätigkeit in der Rechtsprechung*, AuA 1996, 125-129. Zur Warteschleifen-Entscheidung u. a.: Christoph Legerlotz, *Mutterschutz und besonderer Kündigungsschutz nach dem Einigungsvertrag*, NZA 1992, 201-205; Peter Helkenberg, *Detailfragen des "Warteschleifenurteils" des BVerfG*, NZA 1992, 684 f.

220 Vgl. Peter Derleder, *Unterlegenschutz im Vertragsrecht. Ein Modell für das Arbeitsrecht?*, *Kritische Justiz* 1995, 320-339 (329).

Nach Abs. 1 der soeben erwähnten Regelung "Nr. 1" gelten für die am 3. Oktober 1990 in der öffentlichen Verwaltung der DDR beschäftigten Arbeitnehmer die für sie geltenden Arbeitsbedingungen mit den Maßgaben dieses Vertrages, insbesondere der Absätze 2 bis 7, fort. Abs. 2 Satz 1 des Tatbestandes "Nr. 1" regelt den Fortbestand der auf den Bund bzw. auf bundesunmittelbare Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts übergegangenen Arbeitsverhältnisse. Die Arbeitsverhältnisse der übrigen Arbeitnehmer hingegen ruhen nach Abs. 2 Satz 2 der genannten Regelungen vom Tage des Wirksamwerdens des Beitritts an. Während des Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach Satz 2 hat der Arbeitnehmer nach Abs. 2 Satz 3 Anspruch auf ein monatliches Wartegeld in Höhe von 70 vom Hundert des durchschnittlichen monatlichen Arbeitsentgelts der letzten sechs Monate; einmalige oder Sonderzahlungen werden hierbei nicht berücksichtigt. Falls der Arbeitnehmer nicht innerhalb von sechs Monaten, gegebenenfalls in einem anderen Verwaltungsbereich, weiterverwendet wird, endet das Arbeitsverhältnis nach dem ebenfalls durch die Verfassungsbeschwerde angegriffenen Satz 5 der genannten Regelung mit Ablauf dieser Frist. Hat der Arbeitnehmer am Tag des Wirksamwerdens des Beitritts das 50. Lebensjahr vollendet, beträgt die Frist neun Monate. Schließlich erstreckt sich die Verfassungsbeschwerde auf Absatz 3 der Norm "Nr. 1", die den ausschnittsweise zitierten Absatz 2 entsprechend anwendet auf Arbeitnehmer, die Aufgaben der Länder oder Gemeinschaftsaufgaben nach Artikel 91b des Grundgesetzes wahrnehmen.

In seinem Urteil kommt das BVerfG zu dem Ergebnis, daß die angegriffene Regelung im wesentlichen mit Art. 12 Abs. 1 GG vereinbar ist. Unvereinbar jedoch ist sie mit Art. 12 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 6 Abs. 4 GG insoweit, als dadurch die Kündigungsvorschriften im Bereich des Mutterschutzrechts durchbrochen werden. "Für Schwangere und Mütter nach der Entbindung stellt die angegriffene Regelung eine unzumutbare Härte dar. Ihnen gegenüber kann der Eingriff auch durch die wichtigen Gemeinschaftsgüter nicht gerechtfertigt werden, deren Schutz die angegriffene Regelung dient."<sup>221</sup> Auch für andere Betroffene, namentlich Schwerbehinderte, ältere Arbeitnehmer und Alleinerziehende, wirke sich die Regelung besonders einschneidend aus. Ihre Chancen, einen neuen Arbeitsplatz zu finden, seien sehr gering. Im Blick auf diese Gruppen ist die angegriffene Regelung nach Auffassung des BVerfG nur vertretbar, "wenn der Staat zur Wiedereingliederung der Betroffenen in das Berufsleben besondere Bemühungen unternimmt".<sup>222</sup> Die Entlassung aus ihrem Arbeitsverhältnis und der darin liegende Eingriff in ihre Berufsfreiheit sei für sie nur zumutbar, wenn ihnen eine begründete Aussicht auf eine neue Stelle im öffentlichen Dienst geboten wird. "Dies muß deshalb bei der Besetzung von Stellen angemessen berücksichtigt werden."<sup>223</sup>

Über den konkreten Situationsbezug hinaus enthält die Entscheidung des BVerfG interessante Ausführungen zur Reichweite des Art. 12 Abs. 1 GG. Dieser garantiere neben der freien Wahl des Berufs auch die freie Wahl des Arbeitsplatzes. Dieser Begriff dürfe nicht allein oder auch nur in erster Linie räumlich verstanden werden. Bei der Wahl des Arbeitsplatzes gehe es vielmehr um die Entscheidung für eine konkrete Betätigungsmöglichkeit oder ein bestimmtes Arbeitsverhältnis. Ebenso wie die freie Berufswahl sich nicht in der

---

221 BVerfGE 84, 133, 155 f.

222 Ebenda, 154 f.

223 Ebenda, 155.

Entscheidung zur Aufnahme eines Berufes erschöpfe, sondern auch die Fortsetzung und Beendigung eines Berufes umfasse, beziehe sich die freie Arbeitsplatzwahl neben der Entscheidung für eine konkrete Beschäftigung auch auf den Willen des Einzelnen, diesen beizubehalten oder aufzugeben. Dagegen sei mit der Wahlfreiheit weder ein Anspruch auf Bereitstellung eines Arbeitsplatzes eigener Wahl noch eine Bestandsgarantie für den einmal gewählten Arbeitsplatz verbunden.<sup>224</sup> Der dem Staat obliegenden, aus Art. 12 Abs. 1 GG folgenden Schutzpflicht trügen die geltenden Kündigungsschutzvorschriften hinreichend Rechnung.

Im Ergebnis läßt sich unter dem Blickwinkel der Materialisierung des Privatrechts auf die Warteschleifen-Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts in der Tat die Hoffnung stützen, daß Art. 12 GG stärker als Arbeitnehmergrundrecht ausgeformt wird, mit der dort verankerten Schutzpflicht des Staates zur Ausgestaltung des Kündigungsrechts im Lichte der Berufsgrundrechte der Beteiligten.<sup>225</sup>

b) Das Bundesarbeitsgericht hat mit seinem Urteil vom 26. Mai 1994 zu den Voraussetzungen von MfS-Kündigungen die durch Art. 12 Abs. 1 GG ausgestaltete Schutzpflicht aufgenommen und in verfahrensrechtliche Anforderungen umgesetzt. Es hat mit dieser Entscheidung die Auffassung der Vorinstanz, des LAG Brandenburg, bestätigt, das die außerordentliche Kündigung eines hauptamtlichen Mitarbeiters des MfS nach "Absatz 5" des Einigungsvertrags<sup>226</sup> wegen nicht ordnungsgemäßer Anhörung des Personalrats gem. § 79 Abs. 4 BPersVG für unwirksam gehalten hatte. Nach § 79 Abs. 4 BPersVG ist eine Kündigung unwirksam, wenn der Personalrat nicht beteiligt worden ist. Nach der Rechtsprechung sowohl des BVerwG als auch des BAG steht eine nicht ordnungsgemäße Beteiligung einer unterbliebenen Beteiligung gleich. Eine ordnungsgemäße Anhörung setzt voraus, daß die Dienststelle dem Personalrat den für die Kündigung maßgebenden Sachverhalt näher umschreibt, insbesondere die Tatsachen anführt, aus denen sie ihren Kündigungsentschluß herleitet. Eine nur pauschale, schlagwort- oder stichwortartige Bezeichnung des Kündigungsgrundes genügt in der Regel ebensowenig wie die Mitteilung eines Werturteils ohne Angabe der für die Bewertung maßgebenden Tatsachen.<sup>227</sup> In ihrem Anhörungsschreiben war die Beklagte davon ausgegangen, der Kläger – ein ehemaliger Hauptmann und Angehöriger der Paßkontrollen (PKE) des Ministeriums für Staatssicherheit (MfS)/Amtes für Nationale Sicherheit (AfNS) – sei im exekutiv-operativen Bereich bzw. im Stab des MfS und nicht in einem Randbereich der PKE tätig gewesen. Bei ihm würden Umstände fehlen, die Unzumutbarkeit des Festhaltens am Arbeitsplatz entkräften könnten. Außerdem kündigte die Beklagte nicht allen in ihren Diensten stehenden ehemaligen Offizieren der PKE des MfS/AfNS, sondern lediglich einer Auswahl von ihnen. Nach Auffassung des erkennenden 8. Senats des BAG hat die beklagte Grenzschutzdirektion dem Personalrat die ihren Kündigungsentschluß tragenden Tatsachen lediglich summarisch und nicht nachvollziehbar mitgeteilt.

---

224 Zitiert aus BVerfGE 84, 133, 146 ff.

225 Derleder, a.a.O., 329.

226 EV, Anl. I Kap. XIX Sachgeb. A Abschn. III Nr. 1 Abs. 5, BGBl. 1990 II S. 1140.

227 BAG, AuA 1995, 205, m.w.H.

In seiner Urteilsanmerkung beobachtet *Kohte* eine gewachsene Differenziertheit der Rechtsprechung des 8. Senats zu MfS-Kündigungen, die auf das Erfordernis der Einzelfallprüfung mittlerweile genauer achte. Die Grundlage hierfür sieht auch er in dem Grundrecht der Arbeitnehmer aus Art. 12 GG. Die staatliche Schutzpflicht aus Artikel 12 verlange, die unterschiedlichen Belange zu einer möglichst weitgehenden praktischen Konkordanz zu führen und einen verhältnismäßigen Ausgleich zwischen den Arbeitsvertragsparteien herzustellen. "Ein Automatismus zwischen früherer Tätigkeit und Arbeitsplatzverlust wäre mit der heutigen Auslegung des Art. 12 GG, die eine strikte Beachtung des Grundsatzes der Verfassungsmäßigkeit und 'Zurückhaltung bei der Entwicklung typisierender Unvereinbarkeitsregeln' [BverfG, NJW 1993, 317, 319] verlangt, nicht vereinbar ..."228

Auch das zweite Beispiel für die arbeitsbezogene Rechtsprechung im Zusammenhang mit der deutschen Einigung gibt Hinweise auf die zum Teil durch die Verfassung vermittelten Rückwirkungen "ostdeutscher" Problemlagen auf das Arbeitsvertrags- und Kündigungsrecht. Diese könnten, über ihren konkreten historischen und rechtlichen Anlaß hinaus, Fernwirkungen auch auf die Dogmatik des Kündigungsschutzes entfalten.

#### 4.4.6 Zu Aufhebungs- und Abwicklungsverträgen

Mit Aufhebungsverträgen, d. h. der vertraglich vereinbarten im Unterschied zur einseitig erklärten Beendigung des Arbeitsverhältnisses, hat sich die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte in den vergangenen Jahren verstärkt befaßt. Bei allem Vorbehalt gegenüber dem Schluß von der Entwicklung der Rechtsprechung auf die Rechtswirklichkeit könnte darin ein Hinweis auf die tatsächlich gewachsene Bedeutung dieser Form der Beendigung von Arbeitsverhältnissen liegen. Ein solcher Schluß kann sich überdies auf die in Geschäftsberichten dokumentierten Personalabbaustrategien von Großunternehmen und auf die hohen Zahlen des Zugangs in den vorgezogenen Altersruhestand in den letzten Jahren stützen, dem erfahrungsgemäß zu einem erheblichen Anteil Vertragsaufhebungen zugrunde liegen.<sup>229</sup>

Die Freiheit zum Abschluß eines Aufhebungsvertrages ist unmittelbarer Ausdruck der privatautonomen Vertragsbeendigungsfreiheit der Arbeitsvertragsparteien. Ein Aufhebungsvertrag erfordert die Zustimmung beider Vertragspartner. Deshalb bedarf er im Grundsatz nicht derselben Sicherung zum Schutz des anderen Teils, wie dies bei der einseitigen Beendigung durch Kündigung erforderlich ist.<sup>230</sup> Allerdings ist bei Aufhebungsverträgen im Arbeitsleben wegen der typischerweise vorhandenen wirtschaftlichen, sozialen und intellektuellen Unterlegenheit von Arbeitnehmern rascher die Grenze der inhaltlichen Kontrolle des Vertrags erreicht. Hinzu kommen spezifische sozialrechtliche Risiken von Aufhebungsverträgen vor allem für die Arbeitnehmer.<sup>231</sup>

---

228 Kohte, Anm. zu BAG, AuA 1995, 205 (206).

229 § 2 Abs. 1 Nr. 3 des Gesetzes zur Förderung von Vorruhestandsleistungen (Vorruhestandsgesetz – VRG). Der Vorruhestand wird zur Zeit neu geregelt, siehe den aktuellen Entwurf eines "Gesetzes zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand". Vgl. Michael Schoden, Neue Regelungen für Vorruhestand und Frührente, AiB 1996, 202-204.

230 KR-Wolf, Grunds., Rz. 193.

231 Vgl. Raimund Waltermann, Sozialrechtliche Konsequenzen arbeitsrechtlicher Aufhebungsverträge, NJW 1992, 1136-1142.

*Derleder* sieht in einer auf Generalklauseln, insbesondere auf § 138 BGB gestützten Vertragsinhaltskontrolle ein grundsätzlich wirksameres Kontrollinstrument als in der Anfechtung nach § 123 BGB wegen Drohung.<sup>232</sup> Eine solche Kontrolle sei geboten, wenn zwischen Anlaß und Aufhebungsvertrag ein drastisches Mißverhältnis bestehe und der Arbeitgeber die schwächere Lage des Arbeitnehmers, die sich aus einer Überrumpelungssituation ergeben könne, bewußt zu seinem Vorteil ausnutze oder sich leichtfertig der Erkenntnis verschließe, daß der Arbeitnehmer sich nur wegen seiner schwächeren Lage auf den Aufhebungsvertrag einläßt. *Dieterich* berichtet aus der Praxis des BAG, daß man als Richter oft das Gefühl habe, daß nur situationsbedingte Unkenntnis über die arbeits- und sozialrechtlichen Konsequenzen einen solchen Akt der Selbstschädigung (durch einen unbedachten Aufhebungsvertrag, A. H.) erklärbar machten.<sup>233</sup>

Die Rechtsprechung läßt die deutliche Tendenz erkennen, vom Arbeitgeber veranlaßte Aufhebungsverträge vor allem im Hinblick auf Sozialplanansprüche wie eine Kündigung des Arbeitgebers zu behandeln. Unter dem Blickwinkel des Gleichbehandlungsgebotes nach § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG sah das BAG in seinem Urteil vom 28.4.1993<sup>234</sup> keinen zu rechtfertigenden Unterschied zwischen dem Abfindungsanspruch der vom Arbeitgeber gekündigten Beschäftigten und dem entsprechenden Anspruch des durch Aufhebungsvertrag auf Veranlassung des beklagten Arbeitgebers ausgeschiedenen Klägers. Der Kläger weise das gleiche Schutzbedürfnis auf wie ein von der Beklagten gekündigter Arbeitnehmer. Auch der Kläger verliere den Besitzstand aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis und habe in einem neuen Arbeitsverhältnis zunächst keinen Kündigungsschutz. Was den Verlust seines Arbeitsplatzes betreffe, sei der Kläger somit in der gleichen Situation wie die Arbeitnehmer, denen gekündigt worden ist oder die selbst gekündigt haben.<sup>235</sup> Bemerkenswert ist darüber hinaus die betriebsverfassungsrechtliche Dimension dieser Entscheidung. Nach Ansicht des BAG sind die Betriebspartner bei Sozialplanverhandlungen auch für solche Arbeitnehmer zuständig, die ihr Arbeitsverhältnis durch Aufhebungsvertrag beenden: "Das Einverständnis des Arbeitnehmers mit der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses im Rahmen eines Aufhebungsvertrages beseitigt die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nicht."<sup>236</sup>

Mit Hilfe eines Aufhebungsvertrages läßt sich die besitzstandwahrende Kontinuität des Arbeitsverhältnisses unterbrechen. Eine gewisse praktische Bedeutung hat offenbar der darauf zielende Einsatz von Aufhebungsverträgen bei der Betriebsveräußerung nach § 613a BGB. Hier läßt die Rechtsprechung des BAG keinen Zweifel: Ein Aufhebungsvertrag, der nach seiner Funktion die zwingende Schutznorm des § 613a Abs. 1 BGB verhindern will, ist gesetzwidrig und damit nach § 134 BGB nichtig.<sup>237</sup>

Unter dem Gesichtspunkt des Übereilungsschutzes wird in der Reformdiskussion für Aufhebungsverträge immer wieder die Einräumung eines Widerspruchsrechts innerhalb einer gewissen Bedenkzeit gefordert, entsprechend etwa § 1 Abs. 1 des Gesetzes über den

---

232 *Derleder*, a.a.O., 334.

233 *Thomas Dieterich*, Grundgesetz und Privatautonomie im Arbeitsrecht, RdA 1995, 129-136 (135).

234 BAG, BB 1993, 1807 = DB 1993, 2034; vgl. BAG, NZA 1995, 489.

235 BAG, BB 1993, 1807 (1808).

236 *Ebenda*.

237 BAG, Urt. v. 11.7.1995, DB 1996, 229, m.w.H.; vgl. BAG, BB 1989, 558 (559).

Widerruf von Haustürgeschäften.<sup>238</sup> Zum Teil finden sich solche Bedenkzeitklauseln auch in Tarifverträgen.<sup>239</sup> Im Unterschied zu manchen Instanzgerichten sieht die Rechtsprechung des BAG jedoch für den Regelfall einen Aufhebungsvertrag nicht allein deshalb als unwirksam an, weil der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer weder eine Bedenkzeit noch ein Rücktritts- bzw. Widerrufsrecht eingeräumt hat.<sup>240</sup> Ein richterrechtlich eingeführtes Widerspruchsrecht wäre wohl auch mit dem Respekt vor dem Gewaltenteilungsprinzip nicht mehr zu vereinbaren.<sup>241</sup>

#### 4.5 *Zur Bedeutung der Aufhebungsverträge*

Zumindest bei dem großdimensionierten Beschäftigtenabbau in Unternehmen und Konzernen ist die Kündigung des Arbeitgebers als rechtliche Form der Beendigung von Arbeitsverhältnissen allem Anschein nach in eine Minderheitenrolle geraten. Das gilt jedenfalls für die sachlich am nächsten liegende Kündigung aus dringenden betrieblichen Gründen. An deren Stelle treten mit wachsender Häufigkeit abgestimmte und ausgehandelte Vertragsformen der Beendigung. Ein aktuelles Beispiel, dessen Verallgemeinerbarkeit hier nicht geprüft werden kann, das aber auch für sich genommen einiges Gewicht hat, kann diesen modernen Formmix der Beendigung von Arbeitsverhältnissen anschaulicher machen. Der größte deutsche Luft- und Raumfahrtkonzern, die Münchner Daimler-Benz Aerospace AG (Dasa) hat seit 1990 rund 26 000 Stellen eingespart. Allein in den beiden Jahren 1994/95 – zwei Jahre, für welche die Formen des Belegschaftsabbaus genauer zu bestimmen sind – wurde die Verringerung der Belegschaft zu 42 % über den Vorruhestand erreicht, zu 20 % mit Hilfe von Aufhebungsverträgen und nur 5 % entfielen auf betriebsbedingte Kündigungen.<sup>242</sup> Die Darstellung ist rechtlich nicht präzise. In Wirklichkeit wird der Anteil der Aufhebungsverträge auch in diesem Beispiel noch um einiges höher gelegen haben, weil der Übergang in den sogenannten Vorruhestand jedenfalls im Rahmen des Vorruhestandsgesetzes ebenfalls auf einer Vereinbarung beruhen muß.<sup>243</sup>

Der verstärkte Rückgriff auf das Beendigungsmittel des Aufhebungsvertrages sollte unter arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten nicht vorschnell denunziert werden. Die auch empirisch belegte häufige Kränkungswirkung von arbeitgeberseitigen Kündigungen<sup>244</sup> dürfte entfallen oder doch bedeutend schwächer ausfallen, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vertraglich vereinbart wird. Die Verhandlungslage in bezug auf die Konditionen der Ab-

---

238 Vgl. KR-Wolf, Grunds., Rz. 633 (hier noch bezogen auf § 1b AbzG).

239 Beispiel: Manteltarifvertrag für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen vom 6.7.1989, siehe hierzu BAG NJW 1994, 1021 (1022).

240 BAG NZA 1994, 209 = DB 1994, 279; vgl. Dietmar Welslau, Inhaltskontrolle von Aufhebungsverträgen?, Personalwirtschaft 1996, 77-83 (82 f.)

241 Derleder, a.a.O., 334.

242 Daten aus der Pressekonferenz des Vorstandsvorsitzenden Manfred Bischoff am 15.2.1996 in München, SZ vom 16.2.1996.

243 Siehe die Zuschußvoraussetzung in § 2 Abs. 1 Nr. 3 Vorruhestandsgesetz, wonach das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beendet worden sein muß. Vgl. MünchArbR-Wank, § 112, Rz. 20; Joachim Rosenow, Frieder Naschold, Die Regulierung von Altersgrenzen. Strategien von Unternehmen und die Politik des Staates, Berlin 1994, 129, 136.

244 Kündigungspraxis und Kündigungsschutz, 399-412.



wicklung ist für Arbeitnehmer bei Aufhebungsverträgen im allgemeinen stärker, vor allem vermutlich dann, wenn die Aufhebung nicht individuell ausgehandelt, sondern Teil eines vom Betriebsrat (oder von der Einigungsstelle) geführten Verhandlungsprozesses bzw. eines Sozialplanes i. S. von § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG ist.

Die Nachteile und Risiken dieses Beendigungsmittels sind zum Teil die Kehrseiten der Vorzüge aus Arbeitgebersicht. Unter kündigungsrechtlichem Blickwinkel entfallen alle Voraussetzungen und Hemmnisse des § 1 Abs. 2 KSchG einschließlich der gegebenenfalls anspruchsvollen Voraussetzungen der Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG. Im Bereich des besonderen Kündigungsschutzes entfällt die Notwendigkeit der Einholung behördlicher Genehmigungen, wie beispielsweise nach § 9 Abs. 3 MuSchG.<sup>245</sup> Es entfallen weiterhin gesetzliche, tarifvertragliche oder einzelvertragliche Kündigungsfristen sowie Kündigungssperren infolge von Unkündbarkeit. Die Anhörung des Betriebsrates nach § 102 Abs. 1 BetrVG ist bei Aufhebungsverträgen nicht erforderlich. Schließlich entfällt im Regelfall die Möglichkeit einer Feststellungsklage des Arbeitnehmers nach § 4 KSchG.

#### 4.5.1 Antworten der Gesetzgebung

Indiziert wird die gewachsene Bedeutung der Aufhebungsverträge im Arbeitsleben nicht zuletzt dadurch, daß diese Beendigungsform in neueren gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen ausdrückliche Erwähnung gefunden hat.

Die wohl wichtigsten gesetzlichen Beispiele sind die Entlassungsfiktion in § 112a Abs. 1 Satz 2 BetrVG und die vor kurzem in Kraft getretene Ergänzung des § 17 Abs. 1 KSchG. Nach § 112a Abs. 1 Satz 2 BetrVG gilt als Entlassung auch das vom Arbeitgeber aus Gründen der Betriebsänderung veranlaßte Ausscheiden von Arbeitnehmern auf Grund von Aufhebungsverträgen. Die neue Fassung des § 17 Abs. 1 KSchG setzt die sogenannte Massenentlassungs-Änderungsrichtlinie der EG um.<sup>246</sup> In seiner neuen Fassung stellt § 17 Abs. 1 Satz 2 KSchG den Entlassungen "andere Beendigungen des Arbeitsverhältnisses gleich, die vom Arbeitgeber veranlaßt werden". Daraus folgt, daß die nach Betriebsgrößen und Auslöseschwellen gestaffelte Verpflichtung des Arbeitgebers in § 17 Abs. 1 Satz 1 KSchG, dem Arbeitsamt vor Massenentlassungen Anzeige zu erstatten, nunmehr auch die vertragliche Beendigung von Arbeitsverhältnissen umfaßt. Auch die in § 17 Abs. 2 KSchG aufgelisteten Unterrichtungspflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat erstrecken sich auf die den Entlassungen gleichgestellten Aufhebungsverträge. Im Zusammenhang mit der in § 17 Abs. 2 Satz 2 KSchG Arbeitgeber und Betriebsrat auferlegten Pflicht zur Beratung von Möglichkeiten, Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken und ihre Folgen zu mindern, erhält die Belegschaftsvertretung somit eine zumindest mittelbare Einflußchance auf die Bedingungen von Aufhebungsverträgen.

---

245 MünchArbR-Wank, § 112, Rz. 3.

246 Richtlinie 92/56/EWG des Rates v. 24. Juni 1992 zur Änderung der Richtlinie 75/129/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen, ABl. L 245 v. 26.8.92, 3 umgesetzt durch Art. 5 des Gesetzes zur Anpassung arbeitsrechtlicher Bestimmungen an das EG-Recht v. 20. Juli 1995, BGBl. I S. 946.

#### 4.5.2 Forschungsbedarf

Der Forschungsbedarf zur Rechtswirklichkeit der Aufhebungsverträge ist immens. Weder die Fragen nach der zahlenmäßigen Verbreitung, differenziert nach Wirtschaftszweigen, Betriebsgrößen und Belegschaftsgruppen, noch die nach der ökonomischen Ausstattung von Aufhebungsverträgen oder die eher qualitativen Fragen nach Verfahren, Entschlußfreiheit, Vertragsparität, Rücktrittswunsch und rückblickender Bewertung durch beide Vertragsparteien haben in neuerer Zeit auch nur in Ansätzen befriedigende empirische Antworten gefunden. Die Forschungsdokumentation des IAB weist für 1995 eine einzige, am ZeS in Bremen durchgeführte soziologische Untersuchung zu diesem Thema aus.<sup>247</sup> Die im Jahr 1978 in Auftrag gegebene Kündigungsschutz-Untersuchung hatte die Thematik der Aufhebungsverträge im wesentlichen nur im Rahmen der Arbeitnehmer-Befragung bearbeitet.<sup>248</sup> Der bisherige Forschungsstand steht in keinem Verhältnis mehr zur tatsächlichen Bedeutung dieser Form der Beendigung von Arbeitsverhältnissen und zu den damit verknüpften vertragsrechtlichen Problemen. Eine neue Untersuchung zum betrieblichen Beendigungsgeschehen wird dieser Form erheblich mehr Aufmerksamkeit widmen müssen.

---

247 Brigitte Hartmann, Betriebliche Personalpolitik durch Aufhebungsverträge, FoDokAB 1/1995, 1-375.

248 Allerdings mit dem bemerkenswerten, wenn auch aufgrund kleiner Fallzahlen statistisch nicht gesicherten Ergebnis, daß Vertragsaufhebungen mit Schwerbehinderten und mit dem Mutterschutz unterfallenden Frauen in der betrieblichen Praxis eine außerordentlich große Rolle spielen: Allein für das Jahr 1978 wurde eine Zahl von Aufhebungsverträgen mit Schwerbehinderten ermittelt, die fünf Sechstel der für den Dreijahreszeitraum 1976-1978 genannten Zahl von Kündigungen gegenüber dieser Arbeitnehmergruppe erreichte; siehe Kündigungspraxis und Kündigungsschutz, 115, 302 f. Die Studie kam daher zu der Folgerung, daß "die Aufhebung von Arbeitsverträgen mit Schwerbehinderten eine beträchtlich größere Praxisbedeutung hat als die erst nach Zustimmung der Hauptfürsorgestelle zulässige Kündigung des Arbeitgebers" (ebenda, 115). Ein ähnliches Ergebnis war durch die – ebenfalls kleinen – Zahlen der Vertragsaufhebung mit MuSchG-geschützten Frauen indiziert. Bestätigt wurde diese Tendenz in der differenziertere Daten zu Aufhebungsverträgen liefernden Arbeitnehmer-Befragung, siehe Kündigungspraxis und Kündigungsschutz, 302 f.

## 5. Schlüsselindikatoren für die Beschäftigung in den Ländern der Europäischen Gemeinschaft und vergleichender Überblick über die Regelungen für Einzelkündigungen

Bevor auf kündigungsrelevante Regelungen der Europäischen Gemeinschaft und die einschlägige Rechtsprechung des EuGH im einzelnen eingegangen wird, sei ein knapper Überblick über die Entwicklung und den Stand der Beschäftigung in den EG-Mitgliedstaaten und ein sehr komprimierter vergleichender Überblick über die für Einzelkündigungen geltenden Regelungen gegeben.

### 5.1 Schlüsselindikatoren für die Beschäftigung

Die umfangreiche *Tabelle 38* gibt einen Überblick über einige Schlüsselindikatoren der Beschäftigung in den einzelnen EG-Mitgliedstaaten. Um die Entwicklung der Beschäftigungsdynamik zu erfassen, werden – soweit verfügbar – jeweils Daten für die Jahre 1985, 1990 und 1995 angegeben. Um Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt für Frauen und Männer zu verdeutlichen, erfolgen jeweils zusätzlich getrennte Angaben für Frauen und Männer.

Im Vergleich der Jahre 1985 und 1995 ist Beschäftigungsquote der Männer in den meisten Mitgliedstaaten – z. T. deutlich – gesunken. Im Durchschnitt der Gemeinschaft ist sie von 75,0 % auf 70,9 % zurückgegangen. Nur in Dänemark, den Niederlanden und im Vereinigten Königreich blieb sie nahezu unverändert. Demgegenüber ist die Beschäftigungsquote der Frauen mit Ausnahme Dänemarks, Finnlands und Schwedens im entsprechenden Zeitraum in allen Mitgliedstaaten angestiegen, im Durchschnitt der Gemeinschaft von 45,1 % auf 50,1 %. Die Ausweitung der Frauenbeschäftigung ist allerdings in vielen Ländern schon 1990 zum Stillstand gekommen. Die höchsten Steigerungsraten der Erwerbsquote von Frauen weisen die Niederlande mit einem Sprung von 39,5 % auf 53,2 % auf, gefolgt von Irland mit einer Steigerung von 32,4 % auf 41,9 %, von Österreich mit einer Zunahme von 52,0 % auf 61,3 %, schließlich von Belgien mit einem Anstieg von 37,2 % auf 45,7 % und von Portugal mit einer Steigerung von 48,2 % auf 56,4 % vor dem Vereinigten Königreich mit einer Ausweitung von 55,2 % auf 62,8 % und vor Deutschland, das – allerdings in den neuen Grenzen – einen Anstieg von 48,5 % zu 54,4 % zu vermelden hat. Gemeinschaftsweit ist die Differenz zwischen den Beschäftigungsquoten von Männern und Frauen von 29,9 % auf 20,8 % gesunken. Nur in Finnland und Schweden haben sich die Beschäftigungsquoten von Männern und Frauen weitgehend angenähert. Dagegen ist die Beschäftigungsquote der Frauen in Griechenland, Spanien und Italien beinahe nur halb so hoch wie die der Männer.

Die Entwicklungen und Unterschiede bei den Teilzeitarbeitskräften sind bereits unter dem Punkt 3.4 im Zusammenhang mit der *Tabelle 18* eingehend erörtert worden. Die befristeten Arbeitsverhältnisse sind unter Punkt 3.6 und bei *Tabelle 22* hinreichend ausführlich behandelt worden.

Die Arbeitslosenquote ist im Durchschnitt der Gemeinschaft von 9,9 % im Jahr 1985 über einen deutlich günstigeren Wert von 7,7 % im Jahr 1990 auf 10,7 % im Jahr 1995 gestiegen und hat damit gegenüber 1975 (3,6 %) den dreifachen Wert erreicht. Im Vergleich der Jahre 1985 und 1995 können lediglich Belgien, Irland, die Niederlande, Portugal und das Vereinigte Königreich einen Rückgang der Arbeitslosenquote vermelden; besonders drastisch hat die Arbeitslosigkeit in Finnland und Schweden zugenommen. Gemeinschaftsweit liegt die Arbeitslosenquote der Frauen zu allen erfaßten Zeitpunkten deutlich über der der

Männer. Nur im Vereinigten Königreich, in Schweden und in Finnland liegt die Arbeitslosenquote der Frauen unter der der Männer. In den mediterranen Ländern Griechenland, Spanien und Italien liegt die Arbeitslosenquote der Frauen dagegen um 7 % oder mehr über der der Männer; diese Länder weisen gleichzeitig bei den Frauen die niedrigste Erwerbsquote und – abgesehen von Portugal und Finnland – auch die niedrigste Teilzeitquote auf.

## 5.2 Vergleichender Überblick zum Kündigungsschutz

Über die Regelungen zum Kündigungsschutz in den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft liegen aktuelle vergleichende Untersuchungen vor. Auf sie sei hier, da sie überwiegend gut aufbereitet und relativ leicht zugänglich sind, verwiesen.<sup>249</sup>

Im übrigen genügt eine bilanzierende Zusammenfassung; sie wird für Einzelkündigungen<sup>250</sup> mit *Tabelle 39* versucht. Aus ihr ergeben sich für die Mitgliedsländer der Europäischen Gemeinschaft vor ihrer letzten Erweiterung folgende Angaben: Rechtsgrundlage, Mindestkündigungsfrist, Höchstkündigungsfrist, Zeitpunkt zum Erreichen der Höchstkündigungsfrist und weitere Angaben zu Regelungen bei Einzelkündigungen. Die Kündigungsfristen variieren sehr stark zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten und in ihnen häufig noch

---

249 Einen zusammenfassenden Überblick bieten Hartmut Kühle, Kündigungsschutzvorschriften im europäischen Vergleich, WSI-Mitteilungen 1990, 407-414; Roger Blanpain, Beendigung des Arbeitsvertrags, EG-Kommission (Hrsg.), Die Regelung der Arbeitsbedingungen in den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft, Bd. 1, Soziales Europa, Beiheft 4/92, 75-96; o.V., Kündigungsschutz in der EG. Heterogene Regeln zum Beschäftigungsschutz in Europa, WZB-Mitteilungen, Nr. 62 (1993), 3-5; Hugh G. Mosley, Kündigungsschutzregelungen in Europa, inforMISEP, Nr. 44 (1993), 24-30; EG-Kommission, Beschäftigung in Europa 1993, Kapitel 7: Kündigungsschutz und Anpassung des Arbeitskräftepotentials in den Mitgliedstaaten, 173-185.

Vgl. weiter Pascal Hector, Regulierungen am Arbeitsmarkt. Eine vergleichende beschäftigungspolitische Analyse für ausgewählte Staaten der Europäischen Gemeinschaft, Frankfurt 1988, 95-145; Herbert Kronke, Regulierungen auf dem Arbeitsmarkt. Kernbereiche des Arbeitsrechts im internationalen Vergleich, Baden-Baden 1990, 206-287; Peter Auer, Workforce Adjustment Patterns, Brüssel 1992: EG-Kommission; Christoph F. Büchtemann (ed.), Employment Security and Labor Market Behavior. Interdisciplinary Approaches and International Evidence, Ithaca, New York 1993, darin vor allem ders., Introduction: Employment Security and Labor Markets, 3-66; Hugh G. Mosley, Thomas Kruppe, Employment Protection and Labor Force Adjustment – A Comparative Evaluation, WZB Paper FS I 92-9; Hugh G., Employment Protection and Labor Force Adjustment in EC Countries, in: Günther Schmid (ed.), Labor Market Institutions in Europe. A Socioeconomic Evaluation of Performance, Armonk, New York, London 1994, 59-81; Ronald Schettkat, Beschäftigungsmobilität in den Ländern der Europäischen Gemeinschaft, MittAB 1993, 362-374; Peter Thuy, Bestandsschutz in Europa – eine vergleichende Analyse, in: Peter Oberender, M.E. Streit (Hrsg.), Europas Arbeitsmärkte im Integrationsprozeß, Baden-Baden 1995, 119-143.

Zum Zusammenhang der Kündigungsschutzregeln und der Eurosclerose-Debatte, welche das geringe Beschäftigungswachstum europäischer Volkswirtschaften (verglichen mit den USA) auf rigide europäische Arbeitsmarktregulierungen zurückführt und daher einer Deregulierung das Wort spricht, vgl. Heinz-Dieter Harges, Allgemeiner Kündigungsschutz in ausgewählten europäischen Ländern. Ein internationaler Vergleich aus theoretischer und empirischer Sicht, Jahrbuch für Sozialwissenschaft 44 (1993), 78-103; Reiner Osbild, Allgemeiner Kündigungsschutz in ausgewählten europäischen Ländern: ein Kommentar, Jahrbuch für Sozialwissenschaft 45 (1994), 135-139; Heinz-Dieter Harges, Allgemeiner Kündigungsschutz in ausgewählten europäischen Ländern: Replik zu einem Kommentar, Jahrbuch für Sozialwissenschaft 45 (1994), 404-406.

250 Zum Schutz bei Massenentlassungen vgl. Blanpain, a.a.O., 84-89 und Kühle, a.a.O., 410-412, zum Kündigungsschutz besonderer Personengruppen Blanpain, a.a.O., 90-96.

sehr stark zwischen Arbeitern und Angestellten. Etliche Mitgliedstaaten schreiben – z. T. nur auf Verlangen der gekündigten Person – eine schriftliche Begründung der Kündigung vor. Sehr unterschiedliche Einflußmöglichkeiten werden der Arbeitnehmervertretung in den einzelnen Ländern eingeräumt, wenn denn ihre Einbeziehung vor dem Wirksamwerden einer Kündigung vorgeschrieben ist. Nur in der Bundesrepublik gibt es eine gesetzliche Regelung des Weiterbeschäftigungsanspruchs während des Gerichtsverfahrens. Allein in den Niederlanden ist die Zustimmung des Arbeitsamtes zum Wirksamwerden einer Kündigung erforderlich. Sehr viel Mitgliedstaaten sehen im Falle von Kündigungen – unabhängig von ihrer Berechtigung – generell Abfindungszahlungen vor, deren Höhe sich nach vor allem nach der erreichten Betriebszugehörigkeit und dem monatlichen Einkommen, mitunter ergänzend aber auch nach dem Lebensalter richtet. Aus diesen Abfindungsregeln läßt sich praktisch ein "Preis" für eine "Freisetzung" ermitteln. Sehr unterschiedliche Regelungen existieren für die Zahlung von Abfindungen und den Anspruch auf Wiedereinstellung im Falle einer ungerechtfertigten Kündigung.

Eine Übersicht über die gesetzlichen Regelungen zum Kündigungsschutz gibt nur einen relativ unvollständigen Eindruck über die ausgelösten Beschäftigungseffekte, da vielfach weitergehende tarifvertragliche Regelungen und betriebliche Vereinbarungen hinzutreten; hierzu liegen für die einzelnen EG-Länder keine vergleichenden Daten vor.<sup>251</sup> In großem Maße werden Einschränkungen von Entlassungsmöglichkeiten kompensiert durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen wie Frühverrentung und Kurzarbeit. Die hier erörterten klassischen Kündigungsschutzregeln sind auf das sog. Normalarbeitsverhältnis zugeschnitten. Bei weitgehend unveränderter Aufrechterhaltung dieser Regelungen sind in den letzten Jahren wesentliche Flexibilisierungspotentiale dadurch erschlossen worden, daß der Abschluß befristeter Arbeitsverträge und die Begründung "atypischer" Arbeitsverhältnisse erleichtert wurden.<sup>252</sup> Unter dem Sammelbegriff "externe Flexibilität" werden so unterschiedliche Formen wie befristete Beschäftigung, Leiharbeit, (neue) Heimarbeit oder Telearbeit, geringfügige Beschäftigung oder arbeitnehmerähnliche Selbständigkeit zusammengefaßt.<sup>253</sup> Umfangreichere Entlassungsmaßnahmen in größeren Unternehmen werden zumeist in "sozialverträglicher" Form auf dem Vereinbarungsweg und unter Ausnutzung vom Staat angebotener arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen abgewickelt. Für solche "Freisetzungskaktionen" be-

---

251 Vgl. Küchle, a.a.O., 412 f.

252 Vgl. Günther Schmid, Flexibilisierung des Arbeitsmarktes durch Recht? Überlegungen zu einer beschäftigungswirksamen und sozialverträglichen Regulierung von Teilzeitarbeit, Überstunden und Kurzarbeit, in: Christoph F. Büchtemann, Helmut Neumann (Hrsg.), Mehr Arbeit durch weniger Recht? Chancen und Risiken der Arbeitsmarktflexibilisierung, Berlin 1990, 135-162; Christoph F. Büchtemann, "Deregulierung" des Arbeitsmarktes: Begriffsbestimmung und sozialstaatliche Implikationen, in: Büchtemann, Neumann, a.a.O., 229-243.

253 Vgl. Wolfgang Däubler, Deregulierung und Flexibilisierung im Arbeitsrecht, WSI-Mitteilungen 1988, 449-457; Doris Bollinger, Wolfgang Cornetz, Birgit Pfau-Effinger, "Atypische" Beschäftigung – Betriebliche Kalküle und Arbeitnehmerinteressen, in: Klaus Semlinger (Hrsg.), Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Interessen, Wirkungen, Perspektiven, Frankfurt, New York 1991, 177 ff.; Ulrich Mückenberger, Ist der "Sozialraum Europa" noch auf der historischen Agenda? Neue Beschäftigungsformen und deren europäische Regulierung, in: Berndt Keller, Hartmut Seifert (Hrsg.), Atypische Beschäftigung. Verbieten oder gestalten, Köln 1995, 202-230; Berndt Keller, Hartmut Seifert, Regulierung atypischer Beschäftigungsverhältnisse, in: diess. (Hrsg.), a.a.O., 231-255; Matthies, Mückenberger, Offe, Peter, Raasch, a.a.O., 175-217.

stimmen dann die geltenden Maßstäbe zur Bemessung von Abfindungszahlungen ganz entscheidend den "Preis" der einzelnen Entlassungen und die unternehmerischen Kosten der Personalanpassung. Weitgehend unbekannt ist, in welchem Maß bestimmte Unternehmen betriebliche Vorteile und Senioritätsregeln einsetzen, um besonders wichtige Arbeitsplätze im Unternehmensinteresse langfristig zu sichern.<sup>254</sup>

---

254 Vgl. einen entsprechenden Hinweis bei Mosley, inforMISEP, Nr. 44, 30. – In diesem Zusammenhang ist auf die Funktion des Kündigungsschutzes hinzuweisen, mit der Dauerhaftigkeit von Arbeitsverhältnissen die Kooperationsbereitschaft der Vertragsparteien und Humankapitalaufwendungen zu steigern, vgl. Buttler, Walwei, a.a.O., 390-392 und Walwei, Ökonomische Analyse, a.a.O., 398.

## 6. Rechtsetzung der Europäischen Gemeinschaft und Rechtsprechung des EuGH zum arbeitsrechtlichen Bestandsschutz

Die europäische Dimension des Arbeits- und Kündigungsrechts hat im Forschungsbericht der Sozialwissenschaftlichen Forschungsgruppe am MPI von 1981 zur Kündigungspraxis und zum Kündigungsschutz in der Bundesrepublik Deutschland an keiner Stelle irgendeine Erwähnung gefunden. Daß sich die Gewichtung in den nunmehr vorgelegten Vorüberlegungen erheblich zugunsten europäischer Einflüsse verschoben hat, hängt zum wenigsten damit zusammen, daß zwei ihrer Autoren seit 1982 am Zentrum für Europäische Rechtspolitik tätig sind. Der Hauptgrund ist ein objektiver. Seit den 80er Jahren hat die im Kooperationsverhältnis zwischen den Gerichten der Mitgliedstaaten und dem Europäischen Gerichtshof in Luxemburg gestaltete Auslegungstätigkeit des EuGH gerade im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts stark zugenommen.<sup>255</sup> Verdichtet hat sich weiterhin seit dem Beginn der 80er Jahre der Rechtsstoff der Gemeinschaft in bezug auf die Erwerbsarbeit und ihre soziale und technische Sicherung, vor allem in Form von EG-Richtlinien. Besonders ausgeprägt ist die Europäisierung im Bereich des Arbeitsschutzrechtes,<sup>256</sup> aber auch für das Individual- und das Kollektivarbeitsrecht finden sich vermehrt gemeinschaftsrechtliche Vorgaben<sup>257</sup>. Die

---

255 Vgl. Klaus Bertelsmann, Vorabentscheidungsverfahren der Arbeitsgerichtsbarkeit zum Europäischen Gerichtshof, NZA 1993, 775-782.

256 Vgl. Andreas Bücker, Kerstin Feldhoff, Wolfhard Kohte, Vom Arbeitsschutz zur Arbeitsumwelt. Europäische Herausforderungen für das deutsche Arbeitsrecht, Neuwied, Kriftel, Berlin 1994; Wolfhard Kohte, Neue Impulse aus Brüssel zur Mitbestimmung im betrieblichen Gesundheitsschutz, in: Wolfgang Däubler, Manfred Bobke, Karl Kehrmann (Hrsg.), Arbeit und Recht, FS für Albert Gnade, Köln 1992, 675-688; Otfried Wlotzke, EG-Binnenmarkt und Arbeitsrechtsordnung – Eine Orientierung, NZA 1992, 417-423.

257 Vgl. nur aus neuerer Zeit Rolf Birk, Die Gesetzgebungszuständigkeit der Europäischen Gemeinschaft im Arbeitsrecht, RdA 1992, 68-73; ders., Die Folgewirkungen des europäischen Gemeinschaftsrechts für das nationale Arbeitsrecht, Europarecht, Beiheft 1/1990, 17-33; ders. (Hrsg.), Europäisches Arbeitsrecht, München 1990; Roger Blanpain, Jean-Claude Javillier, Droit du travail communautaire, Paris 1991; Julian Curall, Jörn Pipkorn, Vorbemerkungen zu den Artikeln 117 bis 128, in: Hans von der Groeben, Jochen Thiesing, Claus-Dieter Ehlermann, Kommentar zum EWG-Vertrag, 4. Aufl., Baden-Baden 1991; Wolfgang Däubler, EG-Arbeitsrecht auf dem Vormarsch, NZA 1992, 577-585; ders., Europäische Tarifverträge nach Maastricht, EuZW 1992, 329-336; Bob A. Hepple, The Harmonisation of Labour Law in the EEC: A British Perspective, RdA 1989, 348 ff.; Horst Konzen, Der europäische Einfluß auf das deutsche Arbeitsrecht nach dem Vertrag über die Europäische Union, EuZW 1995, 39-50; Dieter Krimphove, Europäisches Arbeitsrecht, EuZW 1993, 244-250; Bernd von Maydell, Friedrich E. Schnapp (Hrsg.), Die Auswirkungen des EG-Rechts auf das Arbeits- und Sozialrecht der Bundesrepublik, Berlin 1992; Marie-Ange Moreau, Tendances du droit social communautaire – ombres et brouillard à Maastricht, Droit Social 1994, 80-85; Hugh G. Mosley, La dimension sociale de l'intégration européenne, Revue internationale du Travail, vol. 129, 1990, no. 2, 157-176; Pérez de los Cobos Orihuel, Francisco, El derecho social comunitario en el Tratado de la Union Europea, Madrid 1994; Bernd Schiefer, Europäisches Arbeitsrecht, NJW 1995, 160-169; Spiros Simitis, Europäisierung und Renationalisierung des Arbeitsrechts?, in: Arbeitsrecht in der Bewährung, FS für Otto Rudolf Kissel zum 65. Geburtstag, München 1994, 1097-1120; Manfred Weiss, Die Bedeutung von Maastricht für die EG-Sozialpolitik, in: Wolfgang Däubler, Manfred Bobke, Karl Kehrmann (Hrsg.), Arbeit und Recht, FS für Albert Gnade, Köln 1992, S. 583-596; Christine Windbichler, Arbeitsrecht und Wettbewerb in der europäischen Wirtschaftsverfassung, RdA 1992, 74-84; Manfred Zuleeg, Der Schutz sozialer Rechte in der Rechtsordnung der Europäischen Gemeinschaft, EuGRZ 1992, 329-334; ders., Die Rechtsprechung

Entwicklung soll nicht überzeichnet werden; aber jedenfalls ignoriert werden kann sie Ende der 90er Jahre nicht mehr,<sup>258</sup> weder in der rechtswissenschaftlichen Debatte noch in einem Forschungsprojekt zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen.

## 6.1 *Rechtsetzung mit Bezug zum arbeitsrechtlichen Bestandsschutz*

### 6.1.1 *Massenentlassungs-Richtlinie*

Den direktesten Bezug zum Kündigungsgeschehen hat die Richtlinie 75/129/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen.<sup>259</sup> Sie hat einen Mindestschutz bei Massenentlassungen eingeführt, ohne bessere Regelungen durch Gesetz, Tarifvertrag usw. abzuschneiden. Massenentlassungen werden nicht von bestimmten inhaltlichen Voraussetzungen oder gar von einer staatlichen Genehmigung abhängig gemacht, sondern an zwei verfahrensmäßige Sicherungen geknüpft, nämlich die vorherige Konsultation der Arbeitnehmervertreter zur Erörterung der Möglichkeiten, Massenentlassungen zu vermeiden oder einzuschränken bzw. durch soziale Begleitmaßnahmen oder Umschulungen ihre Folgen zu mildern, und eine Anzeige bei der zuständigen Behörde; beschlossene Entlassungen werden erst 30 Tage nach dieser Anzeige wirksam. Den Mitgliedstaaten wurden bestimmte Optionen für die quantitative Festlegung des Begriffs der Massenentlassung eingeräumt. Die Eingreifschwelle der Richtlinie liegt bei Betrieben mit in der Regel mehr als 20 Arbeitnehmern und einer gleichzeitigen Entlassung von mindestens 10 Arbeitnehmern in der kleinsten Betriebskategorie oder – unabhängig von der Betriebsgröße – mindestens 20 Arbeitnehmern innerhalb eines Zeitraums von 90 Tagen. Ausgenommen sind personenbedingte Kündigungen, Arbeitnehmer öffentlicher Verwaltungen oder von Einrichtungen des öffentlichen Rechts, Besatzungen von Seeschiffen und die Beendigung von Arbeitsverträgen, die für eine bestimmte Zeit oder einen bestimmten Zweck abgeschlossen wurden. Der deutsche Gesetzgeber hat die Richtlinie durch das Zweite Gesetz zur Änderung des Kündigungsschutzgesetzes<sup>260</sup> mit den §§ 17 bis 22a KSchG ausgeführt.

Die Novelle der Massenentlassungsrichtlinie im Jahr 1992 hat bei unveränderter Grundstruktur u. a. folgende Ergänzungen gebracht: Zu den Entlassungen werden auch solche Aufhebungsverträge und Eigenkündigungen der Arbeitnehmer gerechnet, die vom Arbeit-

---

des Europäischen Gerichtshofs zum Arbeits- und Sozialrecht im Streit, AuR 1994, 77-83; ders., Die Rolle des Arbeitsrechts in der europäischen Integration, RdA 1992, 133-141.

258 Vgl. auch Heide Pfarr, Arbeitsrecht: Ein Tanker im Nebel, Gewerkschaftliche Monatshefte 1995, 633-640 (635).

259 Richtlinie 75/129/EWG v. 17.2.1975, ABl. L 48 v. 22.2.75, 29 f., in der Fassung der Richtlinie 92/56/EWG v. 24.6.1992, ABl. L 245 v. 26.8.92, 3. – Vgl. dazu Friedrich Becker, Die EG-Richtlinie zur Angleichung des Massenkündigungsschutzes, NJW 1976, 2057 f.; Bob A. Hepple, Community Measures for the Protection of Workers Against Dismissal, Common Market Law Review 14 (1977), 489 ff.; Peter Pulte, Änderungen des Kündigungsschutzes bei Massenentlassungen, BB 1978, 1268-1270; Roger Blanpain, Elisabeth Klein, Europäisches Arbeitsrecht, Baden-Baden 1992, 158-161; Manfred Weiss, Die europarechtliche Regelung der Massenentlassung, RdA 1992, 367 ff.; Wolfgang Däubler, Einleitung zur Massenentlassungsrichtlinie, in: Wolfgang Däubler, Michael Kittner, Klaus Lörcher, Internationale Arbeits- und Sozialordnung, 2. Aufl., Köln 1994, 1116-1119.

260 Vom 30.4.1978, BGBl. I S. 550.



geber veranlaßt sind, sofern mindestens fünf arbeitgeberseitige Kündigungen vorliegen. Der Inhalt der den Arbeitnehmervertretern zu erteilenden Informationen wird sehr viel präziser gefaßt, insbesondere sind auch die Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer sowie flankierende soziale Maßnahmen zu benennen. Wird eine Massenentlassung nicht vom direkten Arbeitgeber, sondern von einem herrschenden Unternehmen beschlossen, kann sich erster nicht mit dem Einwand hinter der Konzernspitze verstecken, er habe nicht die erforderlichen Informationen erhalten. Den Arbeitnehmervertretern und/oder den Arbeitnehmern sind geeignete administrative und/oder gerichtliche Verfahren zur Durchsetzung der Informations- und Konsultationspflichten des Arbeitgebers zur Verfügung zu stellen.

### 6.1.2 Richtlinie zum Betriebsübergang

Die Richtlinie 77/187/EWG regelt die Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen.<sup>261</sup> Die Richtlinie sieht den automatischen Übergang der Arbeitsverhältnisse auf den Erwerber von Betrieben und Betriebsteilen vor, falls der Betriebsübergang durch vertragliche Übertragung oder durch Verschmelzung geschieht und im territorialen Geltungsbereich des EWG-Vertrages vonstatten geht. Nach Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie darf der Betriebsübergang als solcher kein Anlaß für eine Kündigung sein.<sup>262</sup> Allerdings bleiben Kündigungen aus wirtschaftlichen, technischen oder organisatorischen Gründen, die Änderungen im Bereich der Beschäftigung mit sich bringen, zulässig. Art. 3 Abs. 2 der Richtlinie sieht die Fortgeltung kollektiv-vertraglicher Arbeitsbedingungen vor, gestattet den Mitgliedstaaten aber, diese Weitergeltung auf ein Jahr zu beschränken.<sup>263</sup> Nach Art. 6 Abs. 1 sind Veräußerer und Erwerber verpflichtet, die Vertreter der vom Übergang betroffenen Arbeitnehmer über den Grund für den Übergang, die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen zu unterrichten. Nach der einschlägigen Rechtsprechung des EuGH<sup>264</sup> liegt ein Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen vor, wenn die betreffende wirtschaftliche Einheit ihre Identität bewahrt. Da die Richtlinie bezweckt, die Kontinuität der im Rahmen einer wirtschaftlichen Einheit bestehenden Arbeitsverhältnisse, unabhängig von einem Inhaberwechsel, zu gewährleisten, ist die tatsächliche Fortsetzung der Tätigkeit des Veräußerers durch den Erwerber im Rahmen desselben Unternehmens bzw. Betriebes entscheidend. Nach der Rechtsprechung des EuGH

---

261 Richtlinie 77/187/EWG v. 14.2.1977, ABl. L 61 v. 5.3.77, 26-28 – Vgl. dazu Hugo Seiter, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen beim Betriebsinhaberwechsel, DB 1980, 877 ff.; Jung, Die Weitergeltung kollektivvertraglicher Regelungen (Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen) bei einem Betriebsinhaberwechsel, RdA 1981, 360 ff.; Rolf Wank, Die Geltung von Kollektivvereinbarungen nach einem Betriebsübergang, NZA 1987, 505 ff.; Friederike Löw, Die Betriebsveräußerung im europäischen Arbeitsrecht, Frankfurt u. a. 1992; Blanpain, Klein, a.a.O., 161-171; Constantin von Alvensleben, Die Rechte der Arbeitnehmer bei Betriebsübergang im Europäischen Gemeinschaftsrecht. Eine Studie zu den gemeinschaftsrechtlichen Grundlagen des § 613a BGB, Baden-Baden 1992; Wolfgang Däubler, Tarifvertragsrecht, 3. Aufl., Baden-Baden 1993, Rdnr. 1525-1577c; ders., Einleitung zur Richtlinie Erworbene Rechte, in: Däubler, Kittner, Lörcher, a.a.O., 1126-1128.

262 In deutsches Recht durch § 613a Abs. 4 BGB umgesetzt.

263 In deutsches Recht durch § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB umgesetzt.

264 Vgl. dazu den Überblick bei Blanpain, Klein, a.a.O., 162-170.

erfaßt die Richtlinie nicht die Veräußerung im Rahmen eines Konkurses.<sup>265</sup> Der Europäische Gerichtshof hat das in der Rechtsprechung des BAG entwickelte Recht des Arbeitnehmers, den Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den Erwerber durch Widerspruch zu verhindern, für richtlinienkonform erklärt.<sup>266</sup> Die Vorschriften zum Schutz wohlervorbener Rechte gelten nach Art. 3 Abs. 3 der Richtlinie nicht für die Rechte der Arbeitnehmer auf Leistungen bei Alter und Invalidität oder für Hinterbliebene aus betrieblichen oder überbetrieblichen Zusatzversorgungseinrichtungen außerhalb der gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit. Die Mitgliedstaaten sind allerdings gehalten, die notwendigen Maßnahmen zum Schutz der Interessen der Arbeitnehmer und der bereits ausgeschiedenen Personen zum Schutz ihrer Rechte und Anwartschaften zu treffen.

Die Kommission hat im September 1994 eine Neufassung der Betriebsübergangs-Richtlinie vorgeschlagen, um die Auswirkungen des Binnenmarktes, die mitgliedstaatlichen Konkursregelungen und die einschlägige Rechtsprechung des EuGH zu berücksichtigen. Danach soll u. a. klargelegt werden, daß die Richtlinie für private und öffentliche Unternehmen gilt, die Wirtschaftstätigkeiten ausüben, unabhängig davon, ob sie für Erwerbszwecke arbeiten. Im Hinblick auf die Sicherstellung des Überlebens zahlungsunfähiger Unternehmen soll es den Mitgliedstaaten ausdrücklich gestattet werden, Art. 3. und 4 der Richtlinie bei Übergängen im Rahmen eines Liquidationsverfahrens nicht anzuwenden. Schließlich soll klargelegt werden, daß die Vorschriften zur Unterrichtung und zur Anhörung erfüllt werden müssen, unabhängig davon, ob die zum Übergang führende Entscheidung vom Arbeitgeber oder von einem den Arbeitgeber kontrollierenden Unternehmen getroffen wurde.

### 6.1.3 *Nachweis-Richtlinie*

Interessante neue Elemente enthält die Richtlinie 91/533/EWG über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen.<sup>267</sup> Spätestens zwei Monate nach Aufnahme der Arbeit müssen Arbeitnehmer danach ein Schriftstück ausgehändigt erhalten, aus dem sich alle wesentlichen Arbeitsbedingungen ergeben, die Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie in einem Mindestkatalog ausdrücklich aufzählt. Dazu gehören neben den Vertragsparteien, dem Arbeitsplatz, der Beschreibung der Arbeit, den Urlaubsregelungen, der Arbeitszeit und dem Entgelt auch eine eventuelle Befristung, die Kündigungsfrist und die einzuhaltenden Kündigungsmodalitäten sowie die Angabe der Tarifverträge und/oder der Kollektiven Vereinbarungen, in denen die Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers geregelt sind. Bereits Beschäftigte können jederzeit die schriftliche Fixierung ihrer Arbeitsbedingungen innerhalb von zwei Monaten verlangen. Nach Art. 1 Abs. 2 der Richtlinie können die Mitgliedstaaten von den Anforderungen der Richtlinie nur solche Arbeitnehmer ausnehmen, deren Arbeits-

---

265 Rs. 135/83 – H.B.M. Abels gegen Bestuur van de Beroepsvereniging voor de Metaalindustrie en de Electrotechnische Industrie, Amtl. Slg 1985, 469 ff. Vgl. dazu Blanpain, Klein, a.a.O., 164-167.

266 Verb. Rs. C-132/91, C-138/91 und C-139/91 (Katsikas u.a.), Urt v. 16.12.1992, Amtl. Slg. 1992, I-6577 ff.

267 Richtlinie 91/533/EWG v. 14.10.1991, ABl. L 288 v. 18.10.1991, 32-35. – Vgl. dazu Wolfgang Däubler, EG-Arbeitsrecht auf dem Vormarsch. Die Entwicklung im Jahre 1991, NZA 1992, 577-585; ders., Einleitung zur Nachweis-Richtlinie, in: Däubler, Kittner, Lörcher, a.a.O., 1142 f.; Clark-Hall, The Cinderella Directive? Employee Rights to Information about Conditions Applicable to their Contract or Employment Relationship, *Industrial Law Journal* 1002, 106 ff.

vertrag oder Arbeitsverhältnis höchstens einen Monat beträgt und/oder deren Wochenarbeitszeit höchstens acht Stunden beträgt oder die eine Gelegenheitsarbeit und/oder eine Tätigkeit besonderer Art ausüben, sofern objektive Gründe in diesen Fällen die Nichtanwendung rechtfertigen.

#### 6.1.4 Richtlinien zum Schutz bestimmter Personengruppen

a) Die Richtlinie 75/117/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (*Lohn-gleichheits-Richtlinie*)<sup>268</sup> enthält in Art. 5 ein Maßregelungsverbot und verpflichtet die Mitgliedstaaten, die notwendigen Maßnahmen zu treffen, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor jeder Entlassung zu schützen, die eine Reaktion des Arbeitgebers auf eine Beschwerde im Betrieb oder gerichtliche Klage auf Einhaltung des Grundsatzes des gleichen Entgelts darstellt. Die Richtlinie 76/207/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen (*Gleichbehandlungs-Richtlinie*)<sup>269</sup> erstreckt in Art. 5 Abs. 1 den Grundsatz der Gleichbehandlung hinsichtlich der Arbeitsbedingungen ausdrücklich auch auf die Entlassungsbedingungen. Art. 7 enthält ein Maßregelungsverbot, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor jeder Entlassung zu schützen, die eine Reaktion des Arbeitgebers auf eine Beschwerde im Betrieb oder gerichtliche Klage auf Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung darstellt.

b) Kündigungsrelevant ist auch das allgemeine Gleichbehandlungsgebot der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 des Rates über die *Freizügigkeit der Arbeitnehmer* innerhalb der Gemeinschaft<sup>270</sup>. Arbeitnehmer, die Staatsangehörige eines Mitgliedstaates sind, dürfen aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit im Hoheitsgebiet der anderen Mitgliedstaaten hinsichtlich der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, insbesondere im Hinblick auf Entlohnung und Kündigung sowie im Falle der Arbeitslosigkeit im Hinblick auf berufliche Wiedereingliederung oder Wiedereinstellung nicht anders behandelt werden als die inländischen Arbeitnehmer (Art. 7 Abs. 1). Alle Bestimmungen in Tarif- oder Einzelarbeitsverträgen oder sonstigen Kollektivvereinbarungen betreffend Zugang zur Beschäftigung, Beschäftigung, Entlohnung und alle übrigen Arbeits- und Kündigungsbedingungen sind von Rechts wegen nichtig, soweit sie für Arbeitnehmer, die Staatsangehörige anderer Mitgliedstaaten sind, diskriminierende Bedingungen vorsehen oder zulassen (Art. 7 Abs. 2).

c) Art. 10 der *Mutterschutz-Richtlinie*<sup>271</sup> sieht vor, daß die Mitgliedstaaten die Kündigung von Arbeitnehmerinnen während der Zeit vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs verbieten. Das Kündigungsverbot ist allerdings nicht total ausgestaltet, sondern sieht weitreichende Durchbrechungen und Aufweichungen vor. Erlaubt

---

268 Richtlinie 75/117/EWG v. 10.2.1975, ABl. L 45 v. 19.2.75, 19 f.

269 Richtlinie 76/207/EWG v. 9.2.1976, ABl. L 39 v. 14.2.76, 40-42.

270 Verordnung (EWG) Nr. 1612/88 v. 15.10.1968, ABl. L 257 v. 19.10.68, 1 ff., zuletzt geändert durch Verordnung (EWG) Nr. 2434/92 v. 27.7.1992, ABl. L 245 v. 26.8.1992, 1 ff.

271 Richtlinie 92/85/EWG des Rates v. 19.10.1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz, ABl. L 348 v. 28.11.1992, 1-8.

bleiben Kündigungen in Ausnahmefällen, die nicht mit der Schwangerschaft bzw. Mutterschaft in Zusammenhang stehen und gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten zulässig sind, wobei gegebenenfalls eine zuständige Behörde ihre Zustimmung erteilen muß. Im Falle einer Kündigung muß der Arbeitgeber schriftlich berechtigte Kündigungsgründe anführen.

d) Im Juni 1990 hat die Kommission ein Paket von drei Richtlinien vorgeschlagen,<sup>272</sup> die die Situation der Beschäftigten in ungeschützten Arbeitsverhältnissen verbessern sollen. Aus diesem Bündel konnte bisher nur die auf Art. 118a EWGV gestützte Richtlinie 91/383/EWG zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis<sup>273</sup> verabschiedet werden. Die Richtlinienentwürfe zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bzw. zur Verhinderung von Wettbewerbsverzerrungen sollen für Teilzeitarbeitsverhältnisse, bei denen die Arbeitszeit unter der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder gewöhnlichen Arbeitszeit liegt, für befristete Arbeitsverhältnisse und für Leiharbeitsverhältnisse gelten mit der Ausnahme von Arbeitnehmern, deren wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt unter acht Stunden liegt.

Der Richtlinienentwurf hinsichtlich der Arbeitsbedingungen<sup>274</sup> sieht u. a. folgende Regelungen vor: Der Arbeitgeber muß im Zeitarbeitsvertrag die Entscheidung für diese Art Arbeitsverhältnis begründen. Wenn Unternehmen unbefristet Vollzeitmitarbeiter einstellen haben sie die beschäftigten Teilzeit-, Zeit- und Leiharbeiter rechtzeitig zu unterrichten, damit ihre etwaige Bewerbung berücksichtigt werden kann. Der Abschluß eines Arbeitsvertrages zwischen dem entleihenden Unternehmen und dem Leiharbeiter darf nicht verboten oder verhindert werden. Vor allem aber sind Gebote zu vergleichbarer Behandlung mit unbefristet beschäftigten Vollzeitmitarbeitern vorgesehen, so bei der Gewährung von Sach- und Geldleistungen im Rahmen eines Sozialfürsorgesystems, beim Zugang zu sämtlichen Sozialdiensten des Unternehmens und beim Zugang zu den vom Unternehmen angebotenen Berufsausbildungsmaßnahmen und schließlich (proportional zur Dauer der Arbeitsleistung) bei der Berechnung der Schwellen zur Einrichtung von Arbeitnehmervertretungsorganen.

Der Richtlinienentwurf hinsichtlich der Wettbewerbsbedingungen<sup>275</sup> sieht vor, daß Teilzeitarbeiter unter Berücksichtigung der Dauer ihrer Gesamtarbeitsleistung das gleiche Recht auf Jahresurlaub, auf Kündigungsabfindung und auf Dienstalterszulagen haben wie die Vollzeitmitarbeiter. Für Zeitarbeitsverhältnisse ist eine Begrenzung der Verlängerung der Verlängerung von kurzfristigen Arbeitsverträgen von nicht mehr als einem Jahr Dauer auf eine Gesamtdauer von drei Jahren an einer bestimmten Arbeitsstelle vorgeschlagen sowie ein angemessener Entschädigungsmodus für den Fall, daß es zu einer nicht

---

272 KOM (90) 228 endg v. 29.6.1990; ABl. C 224 v. 8.9.90, 4-9. Vgl. dazu Michael Schmidt, Die Richtlinienentwürfe der Kommission der Europäischen Gemeinschaften zu den atypischen Arbeitsverhältnissen, Baden-Baden 1992; Mückenberger, Ist der "Sozialraum Europa" noch auf der historischen Agenda?, a.a.O., 208-230.

273 Richtlinie 91/383/EWG v. 25.6.1991, ABl. L 206 v. 29.7.91, 19-21.

274 Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über bestimmte Arbeitsverhältnisse hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, ABl. C 224 v. 8.9.90, 4-6.

275 Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über bestimmte Arbeitsverhältnisse im Hinblick auf Wettbewerbsverzerrungen, ABl. C 224 v. 8.9.90, 6 f.

gerechtfertigten Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der festgelegten Frist kommt. Für Zeit- und Leiharbeiter sollen die Mitgliedstaaten auf der Grundlage der gesetzlichen und betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit einen Schutz festlegen, der unter Berücksichtigung der Dauer der Arbeit und/oder des Arbeitsentgelts auf der gleichen Grundlage und den gleichen Kriterien beruht, die auch für die unbefristet beschäftigten Vollzeitmitarbeiter gelten.

## 6.2 *Ansätze zu einer europäischen Beschäftigungspolitik*

Das bereits zitierte Weißbuch "Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung – Herausforderungen der Gegenwart und Wege ins 21. Jahrhundert"<sup>276</sup> hat in ersten Ansätzen zur Herausbildung einer europäischen Beschäftigungspolitik geführt.<sup>277</sup> Das Weißbuch nennt für eine abgestimmte Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten und unterstützende Aktionen der Gemeinschaft neben Bildung, Ausbildung und Weiterbildung, der Senkung der relativen Kosten minderqualifizierter Arbeit, neuer Konzepte zur Arbeitsbeschaffung für bestimmte Problemgruppen des Arbeitsmarktes sowie neben der Erschließung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten in den Bereichen Nachbarschaftsdienste, audiovisuelle Dienste, Verbesserung der Lebensqualität und Umweltschutz vor allem die stärkere Berücksichtigung der Dezentralisierung und der Eigeninitiative und die Erhöhung der externen und internen Flexibilität der Arbeitsmärkte.<sup>278</sup> Die externe Flexibilität zu verbessern bedeute, darauf hinzuwirken, daß ein breiter Kreis von Arbeitslosen die Möglichkeit erhalte, sich auf die jeweilige Bedarfslage der Unternehmen durch eine verbesserte geographische Mobilität und durch Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung einzustellen.<sup>279</sup> Die konkreteste Empfehlung in diesem Zusammenhang ist, in mehreren Ländern des Südens die gesetzlichen Regeln zur Kündigung von Arbeitnehmern mit unbefristeten Arbeitsverträgen zu lockern, um auf diese Weise auch zu einer Verringerung der atypischen Verträge zu gelangen. Durch Tarifverträge oder gesetzliche Regelungen sollten Übergangsmöglichkeiten zur Überwindung der zwischenberuflichen Abschottungen eingeführt werden. Die interne Flexibilität sei Ergebnis eines optimalen Management der Humanressourcen seitens der Unternehmen; die vorhandene Arbeitskraft sei unter möglicher Vermeidung von Entlassungen an die betriebliche Bedarfslage anzupassen. Anzustreben seien flexible Arbeitszeiten und ein Ausbau der Teilzeitarbeit und des Job-sharing.<sup>280</sup>

Die beschäftigungspolitischen Ansätze der Gemeinschaft zielen vor allem auf eine Abstimmung der Vorgehensweise der einzelnen Mitgliedstaaten. Auch wenn die Gemeinschaft

---

276 Abgedruckt als Beilage 6/93 des EG-Bulletins.

277 Vgl. ebenda, 17-24, 127-158. Siehe auch Fortschrittsbericht über Beschäftigung, Beilage 2/94 zum EU-Bulletin, 105-125; G. Bosch, Maßnahmen im Anschluß an das Weißbuch "Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung". Bericht der Experten-Arbeitsgruppe, "Flexibilität und Arbeitsorganisation", Soziales Europa 1/95; Die europäische Beschäftigungsstrategie: Jüngste Fortschritte und Perspektiven, Mitteilung der Kommission über Trends und Entwicklungen der Beschäftigungssysteme in der Europäischen Union, KOM (95) 465 endg. v. 11.10.1995; o.V., Von Essen bis Cannes: Eine neue Beschäftigungsstrategie für die Europäische Union, Soziales Europa 3/94, 24-30.

278 Beilage 6/93 zum EG-Bulletin, 17-22.

279 Ebenda, 18.

280 Ebenda, 18.

den Mitgliedstaaten im Bereich der Beschäftigungspolitik weitgehend keine rechtlich verbindlichen Vorgaben machen kann, kommt diesen Konzepten wegen der wirtschaftspolitischen Konvergenzprogramme auf dem Weg zur Dritten Stufe der Wirtschafts- und Währungsunion und wegen der Allgegenwart des Standort-Argumentes hohe Bedeutung zu. Die spezifischen Maßnahmenbündel, die diskutiert und empfohlen werden,<sup>281</sup> zielen auf

- Senkung der Arbeitskosten zur Schaffung neuer Arbeitsplätze; Stundenloohnerhöhungen unter dem Produktivitätsfortschritt;
- Veränderung der Arbeitszeiten und der Arbeitszeitstrukturen, um durch Umverteilung des knappen Gutes Arbeit neue Arbeitsplätze zu schaffen;
- Förderung der Schaffung von Arbeitsplätzen für weniger qualifizierte Personen;
- Unterstützung der Klein- und Mittelunternehmen bei der Erschließung neuer Betätigungsfelder und Stärkung ihrer Wettbewerbsfähigkeit durch Überprüfung ihrer finanziellen, steuerlichen, administrativen und rechtlichen Beschränkungen;
- Förderung der beruflichen Erstausbildung und von Weiterbildungsaktivitäten – "Entwicklung der Humanressourcen";
- gezielte Förderung von am Arbeitsmarkt benachteiligten Zielgruppen, um nicht nur der Gefahr eines zweigeteilten Arbeitsmarktes, sondern auch einer zweigeteilten Gesellschaft entgegenzuwirken; Integration von Langzeitarbeitslosen;
- Stärkung der Chancengleichheit für Männer und Frauen auf dem Arbeitsmarkt u. a. durch Beseitigung aller potentiell diskriminierenden Steuer-, und Sozialschutzvorschriften, die eine gleichberechtigte Teilnahme der Frauen am regulären Arbeitsmarkt beeinträchtigen können, durch Erleichterung der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit und durch Ausrichtung der Steuer- und Sozialversicherungssysteme auf das Ziel einer familienstandsunabhängigen sozialen Sicherung.

Unter dem Stichwort "Flexibilität und Schaffung neuer Arbeitsplätze" werden u. a. folgende Maßnahmen genannt<sup>282</sup>:

- Änderungen des gesetzlichen Rahmens, so daß Personen, die weniger arbeiten wollen, beim sozialen Schutz und bei den Beschäftigungsbedingungen nicht schlechter gestellt werden;
- Aushandlung eines ausgewogenen sozialen Schutzes zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten, um nennenswerte Diskontinuitäten zu vermeiden und die Entscheidung über die bevorzugten Arbeitszeitstrukturen von diesem Kriterium unbeeinflußt zu lassen;
- Förderung einer kürzeren Arbeitswoche pro Beschäftigten; Entkoppelung der persönlichen Arbeitszeiten und der Maschinenlaufzeiten;
- Schaffung von Anreizen, neue Arbeitsplätze mit Arbeitslosen zu besetzen;
- Verkürzung der Jahresarbeitszeit; Schaffung von Laufbahnunterbrechungen und Bildungsurlaub.

---

281 Ebenda, 145-150.

282 Ebenda, 145.

### 6.3 *Rechtsprechung des EuGH zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen*

Im Vergleich beispielsweise zum Recht der Landwirtschaft oder zum Wettbewerbsrecht ist das Arbeitsrecht in Europa sehr viel stärker nationales "Reservat" geblieben.<sup>283</sup> Innerhalb des Arbeitsrechts bestätigt sich dieser Befund noch einmal besonders deutlich für das Kündigungsrecht. Auch im Maastrichter Sozialabkommen gehört der Schutz der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Art. 2 Abs. 3 SozAbk zu den Bereichen, in denen der Rat "dagegen" einstimmig beschließt.<sup>284</sup> Die Gesetzgebungshoheit der Mitgliedstaaten kann sich in diesem Bereich daher gegenüber Einwirkungen des Gemeinschaftsrechts deutlich kräftiger behaupten als in den der Mehrheitsentscheidung unterliegenden Themenfeldern. Das schließt jedoch nicht aus, daß auch die Rechtsprechung des EuGH vor allem im Rahmen der Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Erwerbsleben und auf der Grundlage der oben bereits genannten kündigungsrelevanten EG-Richtlinien zur Massenentlassung<sup>285</sup> und zum Betriebsübergang<sup>286</sup> Urteile erläßt, die zu gemeinschaftsrechtlichen Korrekturen des Kündigungsrechts der Mitgliedstaaten führen. Auch wenn die im Rahmen von Vorlageverfahren nach Art. 177 EGV ergangenen Auslegungsentscheidungen des EuGH nur Randfragen des Kündigungsrechts bearbeiten, haben sie in der arbeitsrechtlichen Diskussion und Rechtsprechung der Bundesrepublik teilweise nachhaltige Wirkung gezeitigt. Ein Forschungsprojekt zum Recht der Beendigung von Arbeitsverhältnissen kann sich Ende der 90er Jahre auch unter dem Blickwinkel der Rechtsprechung des EuGH den europäischen Einwirkungen nicht entziehen.

#### 6.3.1 *Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Erwerbsleben*

a) Die reichhaltige Rechtsprechung des EuGH zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Erwerbsleben enthält auch einige Urteile mit ausdrücklichem Bezug zu Kündigungen. Im Fall *Marshall*<sup>287</sup> stellte er fest, daß eine allgemeine Entlassungspolitik, wonach eine Frau nur aus dem Grund entlassen wird, weil sie das Alter erreicht oder überschritten hat, in dem Anspruch auf eine staatliche Rente erwirbt und das nach den nationalen Rechtsvorschriften für Männer und Frauen unterschiedlich ist, eine durch die Richtlinie 76/207/EWG verbotene Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt. Art. 5 Abs. 1 dieser Richtlinie kann gegenüber einer als Arbeitgeber handelnden staatlichen Stelle in Anspruch genommen werden, um die Anwendung jeder nationalen Bestimmung, die nicht dieser Vorschrift entspricht, auszuschließen. Dagegen lehnt der EuGH eine unmittelbare Wirkung der Richtlinie gegenüber privaten Arbeitgebern ab (sog. horizontale unmittelbare Wirkung). In dem ähnlich gelagerten Fall *Beets-Proper*<sup>288</sup> ging es gegenüber einem privaten

---

283 Wolfgang Däubler, Arbeitsbeziehungen am Ende des 20. Jahrhunderts. Übersicht über aktuelle Entwicklungen in den Industrieländern, Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS) 1995, 279-311 (304).

284 Im Unterschied zu den in Art. 2 Abs. 1 SozAbk genannten Gebieten, in denen der Rat nach Art. 2 Abs. 2 gemäß dem Verfahren des Artikels 189c EGV beschließt, d.h. grundsätzlich mit qualifizierter Mehrheit.

285 Richtlinie 75/129/EWG v. 17.2.1975, ABl. L 48 v. 22.2.75, 29.

286 Richtlinie 77/187/EWG v. 14.2.1977, ABl. L 61 v. 5.3.77, 26.

287 Rs. 152/84 (*Marshall / Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority*), Urt. v. 26.2.1986, Amtl. Slg. 1986, 723 ff.

288 Rs. 262/84 (*Beets-Proper / van Lanschot Bankiers*), Urt. v. 26.2.1986, Amtl. Slg. 1986, 773 ff.

Arbeitgeber nicht um die direkte Anwendbarkeit der Gleichbehandlungs-Richtlinie, sondern um deren Auslegung zur Beurteilung des nationalen Umsetzungsgesetzes. Der EuGH kam zu dem Schluß, daß die Verknüpfung des Entlassungsalters mit dem für Frauen und Männer unterschiedlichen Beginn des Rentenbezugsalters eine ungerechtfertigte Diskriminierung darstellt. Entsprechend sah der EuGH im Fall *Roberts*<sup>289</sup> keine Diskriminierung, wenn für die Entlassung von Frauen und Männern im Rahmen einer Massenentlassung das gleiche zum Bezug einer vorzeitigen Altersrente berechtigende Alter festgelegt wird, während das normale Alter für den Eintritt in den Ruhestand für Frauen und Männer unterschiedlich ist. Als unzulässig verwarf der EuGH eine Praxis, die Höhe des Schadensersatzanspruches bei diskriminierender Entlassung einer Arbeitnehmerin durch eine im vorhinein festgelegte Obergrenze einzuschränken.<sup>290</sup>

b) Einige Fälle betreffen den Schutz Schwangerer und die Anwendung der Gleichbehandlungs-Richtlinie: Die Gleichbehandlungs-Richtlinie bietet Frauen keinen Schutz vor Entlassungen aufgrund von Krankheiten, die durch eine Schwangerschaft verursacht wurden, aber erst nach Ablauf des gesetzlichen Mutterschaftsurlaubs auftreten.<sup>291</sup> Ein Arbeitsvertrag auf unbefristete Zeit, der sich auf eine nachts zu verrichtende Tätigkeit bezieht, und in beiderseitiger Unkenntnis der Schwangerschaft geschlossen wurde, kann nicht wegen des nach nationalem Recht während der Schwangerschaft und der Stillzeit geltenden Nachtarbeitsverbotes für nichtig erklärt werden oder vom Arbeitgeber aufgrund eines Irrtums über wesentliche Eigenschaften der Arbeitnehmerin bei Vertragsschluß angefochten werden.<sup>292</sup> Auf Vorlage des House of Lords hat der EuGH entschieden, daß das Gemeinschaftsrecht die Entlassung einer Arbeitnehmerin wegen ihrer Schwangerschaft generell verbietet; dies gilt auch dann, wenn die entlassene Arbeitnehmerin als Vertretung für eine andere schwangere Arbeitnehmerin eingestellt wurde.<sup>293</sup>

c) Viele Entscheidungen gehen auf Vorlagebeschlüsse deutscher Gerichte zurück und betreffen in vielgestaltiger Hinsicht die unterschiedliche Behandlung von Teilzeitarbeitskräften im Vergleich zu Vollzeitarbeitskräften.<sup>294</sup> Bei der Beurteilung dieser Fallkonstellationen werden die Rechtsgrundsätze der mittelbaren Diskriminierung<sup>295</sup> angewandt. Als

---

289 Rs. 151/84 (*Roberts / Tate & Lyle*), Urt. v. 26.2.1986, Amtl. Slg. 86, 703 ff.

290 Rs. C-271/91 (*Marshall / Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority*), Urt. v. 2.8.1993, EuZW 1993, 706-709.

291 Rs. C-179/88 (*Handels- og Kontorfunktionaerernes Forbund i Danmark / Danske Arbejdsgiverforening – Hertz / Aldi*), Urt. v. 8.11.1990, Slg. 1990, I-3979 ff.

292 Rs. C-421/92 (*Gabriele Habermann-Beltermann / Arbeiterwohlfahrt*), Urt. v. 5.5.1994, Amtl. Slg. 1994, I-1657.

293 Rs. C-32/93 (*Carole Louise Webb / EMO Air Cargo*), Urt. v. 14.7.1994, Amtl. Slg. 1994, I-3567 ff.

294 Vgl. Barbara Degen, Teilzeitarbeit und Arbeitsrecht – zur mittelbaren Diskriminierung von Frauen, WSI-Mitteilungen 1987, 627-635.

295 Ausführlich dazu Heide M. Pfarr, Mittelbare Diskriminierung von Frauen – Die Rechtsprechung des EuGH, NZA 1986, 585-589; dies., Die mittelbare Diskriminierung von Frauen im Erwerbsleben – Chancen eines neuen Rechtsinstituts, in: Ute Gerhard, Jutta Limbach (Hrsg.), Rechtsalltag von Frauen, Frankfurt 1988, 33-45; Peter Hanau, Ulrich Preis, Zur mittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts, ZfA 1988, 177-207; Norbert Reich, Heike Dieball, Mittelbare Diskriminierung teilzeitbeschäftigter weiblicher Betriebsratsmitglieder, AuR 1991, 225-236; Bernd Waas, Zur mittelbaren Diskriminierung von Frauen in der Rechtsprechung des EuGH und deutscher Gerichte, EuR 1994, 97-107;



mittelbar diskriminierend im Hinblick auf die Gleichbehandlung von Frauen gelten Regelungen und Maßnahmen, die zwar neutral formuliert sind, tatsächlich aber einen wesentlich höheren Prozentsatz Frauen als Männer benachteiligen, sofern diese Maßnahmen nicht durch objektive Faktoren gerechtfertigt sind, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.<sup>296</sup>

Im Fall *Bilka*<sup>297</sup> verwarf der EuGH den Ausschluß von Teilzeitarbeitskräften von der betrieblichen Altersversorgung als mittelbare Diskriminierung. Im Fall *Rinner-Kühn*<sup>298</sup> sah der EuGH den Ausschluß von Teizeitbeschäftigten von der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall als unzulässige mittelbare Diskriminierung an. Auch der Ausschluß von Teilzeitarbeitskräften vom Übergangsgeld wegen Ausscheidens aus dem Dienst wurde im Fall *Kowalska*<sup>299</sup> als mittelbare Diskriminierung angeprangert. Im Fall *Nimz*<sup>300</sup> wurde es als mittelbare Diskriminierung eingestuft, wenn Tätigkeitszeiten von Voll- und Teilzeitarbeitskräften beim Bewährungsaufstieg in unterschiedlicher Weise angerechnet werden. Im Fall *Bötel*<sup>301</sup> stufte es der EuGH als mittelbare Diskriminierung ein, daß teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen für ihre Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung für Betriebsratsmitglieder im Zeitrahmen eines Vollzeitverhältnisses eine Lohnausfallzahlung erhielten, die sich nach dem Teilzeitarbeitsverhältnis bemaß. Dieses Urteil hat der EuGH mittlerweile trotz heftiger argumentativer Gegenwehr des BAG<sup>302</sup> bestätigt.<sup>303</sup> Eine entsprechende Entscheidung ist im Fall von Schulungen für Mitglieder von Personalräten ergangen.<sup>304</sup>

---

Christian Blomeyer, Das Verbot der mittelbaren Diskriminierung gemäß Art. 119 EWGV: seine Funktion im deutschen Arbeitsrecht, Baden-Baden 1994; Stefan Rating, Mittelbare Diskriminierung der Frau im Erwerbsleben nach europäischem Gemeinschaftsrecht. Richterrecht des EuGH und die Voraussetzungen seiner Rezeption am Beispiel Spaniens und der Bundesrepublik Deutschland, Baden-Baden 1994; Gerlind Wisskirchen, Mittelbare Diskriminierung von Frauen im Erwerbsleben. Die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes und des US Supreme Court, Berlin 1994.

- 296 Vgl. die Formulierung in Art. 5 des mittlerweile allerdings aufgegebenen Vorschlags für eine Richtlinie des Rates zur Beweislast im Bereich des gleichen Entgelts und der Gleichbehandlung von Frauen und Männern, ABl. C 176 v. 5.7.88, 5-7. Vgl. auch Heike Dieball, EuroAS-Stichwort: Mittelbare Diskriminierung, EuroAS 10/93, 5 f.
- 297 Rs. 170/84 (*Bilka Kaufhaus / Weber v. Hartz*), Urt. v. 13.5.1986, Amtl. Slg. 1986, 1607 ff.
- 298 Rs. 171/88 (*Rinner-Kühn / FWW Spezial-Gebäudereinigung*), Urt. v. 13.7.1989, Amtl. Slg. 1989, 2743 ff.
- 299 Rs. C-33/89 (*Kowalska / Freie und Hansestadt Hamburg*), Urt. v. 27.6.1990, Amtl. Slg. 1990, I-2591 ff.
- 300 Rs. C-184/89 (*Nimz / Freie und Hansestadt Hamburg*), Urt. v. 7.2.1991, Amtl. Slg. 1991, I-297 ff.
- 301 Rs. C-360/90 (*Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin / Bötel*), Urt. v. 4.6.1992, Amtl. Slg. 1992, I-3589 ff. = EuZW 1992, 483-485; AuR 1992, 382-384 (m. Anm. Heike Dieball); AiB 1992, 527-530 (m. Anm. Hartmut Kuster).
- 302 BAG, Vorlagebeschluß v. 20.10.1993, EuZW 1994, 184-187.
- 303 Rs. C-457/93 (*Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V. / Johanna Lewark*), Urt. v. 6.2.1996, EuZW 1996, 150-152 = EWS 1996, 105-107.
- 304 Rs. C-278/93 (*Edith Freers und Hannelore Speckmann / Deutsche Bundespost*), Urt. v. 7.3.1996, Tätigkeiten des Gerichtshofes und des Gerichts Erster Instanz der Europäischen Gemeinschaften, Nr. 7/96, 12-15 = EuroAS 1996, 67.

Für gemeinschaftskonform erklärte der EuGH allerdings den Ausschluß von Kleinbetrieben aus dem sachlichen Geltungsbereich des deutschen Kündigungsschutzgesetzes; diese Regelung war ihm wegen einer möglichen mittelbaren Diskriminierung von Frauen, die in dieser Betriebsgrößenklasse einen überdurchschnittlich hohen Anteil der Belegschaft stellen, vorgelegt worden.<sup>305</sup> Die Herausnahme aus der nationalen Kündigungsschutzregelung betreffe nicht besonders die teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, sondern unabhängig von ihrer Arbeitszeit alle Arbeitnehmer, die in Unternehmen beschäftigt seien, die von der Geltung des Kündigungsschutzgesetzes ausgenommen seien. Daher lasse sich aus dem überhöhten Frauenanteil unter den Teilzeitarbeitskräften nicht folgern, daß die fragliche Regelung eine mittelbare Diskriminierung weiblicher Arbeitnehmer enthalte. Selbst wenn erwiesen werden sollte, daß Kleinbetriebe einen wesentlich höheren Prozentsatz Frauen als Männer beschäftigten, sei noch zu prüfen, ob die beanstandete Regelung nicht durch objektive Faktoren gerechtfertigt sei, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun habe. Hierzu wird auf die Argumentation der Bundesregierung und der Kommission verwiesen, die Ausnahme der Kleinbetriebe aus dem sachlichen Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes gehöre zu einem Bündel von Maßnahmen, die den Kleinunternehmen, die eine wesentliche Rolle bei der wirtschaftlichen Entwicklung und der Schaffung von Arbeitsplätzen in der Gemeinschaft spielten, die in ihnen auferlegten Lasten erleichtern sollten. Zusätzlich wird auf Art. 118a EWGV verwiesen, nach dem Arbeitsschutzrichtlinien keine verwaltungsmäßigen, finanziellen oder rechtlichen Auflagen vorschreiben dürfen, die der Gründung und Entwicklung von Klein- und Mittelbetrieben entgegenstehen.

Von weitreichender Bedeutung sind die jüngst ergangenen Urteile des EuGH zum Ausschluß der geringfügig Beschäftigten von der gesetzlichen Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.<sup>306</sup> Der Gerichtshof hat in diesem Ausschluß von der Sozialversicherungspflicht keine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Sinne von Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 79/7/EWG zur schrittweisen Verwirklichung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Bereich der sozialen Sicherheit<sup>307</sup>, wenngleich sie erheblich mehr Frauen als Männer betreffe. Der nationale Gesetzgeber könne in vertretbarer Weise davon ausgehen, daß die fraglichen Rechtsvorschriften erforderlich seien, um ein sozialpolitisches Ziel zu verwirklichen, das mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nicht zu tun habe. Der EuGH bestätigt ausdrücklich den weiten Entscheidungsspielraum der Mitgliedstaaten in dem allein in ihre Zuständigkeit fallenden Bereich der Sozialpolitik. Die Bundesregierung<sup>308</sup> hatte argumentiert, die Herausnahme der geringfügig Beschäftigten aus

---

305 Rs. C-189/91 (Petra Kirsammer-Hack / Nurhan Sidal), Urt. v. 30.11.1993, EuZW 1994, 91-93 = EWS 1994, 61-63; dazu: Wolfgang Däubler, AiB 1994, 191 f.; Bernd Waas, Mittelbare Diskriminierung und § 23 Abs. 1 KschG, EWS 1994, 47-50.

306 Rs. C-317/93 (Inge Nolte / Landesversicherungsanstalt Hannover), Urt. v. 14.12.1995, EuZW 1996, 77-79; Rs. C-444/93 (Ursula Menger und Hildegard Scheffel / Innungskrankenkasse Vorderpfalz), Urt. v. 14.12.1995, EuZW 1996, 75-77. – Grundlegend zu dieser Problematik Ninon Colneric, Der Ausschluß geringfügig Beschäftigter aus der Sozialversicherung als Verstoß gegen die Richtlinie 79/7/EWG, AuR 1984, 393-405.

307 Richtlinie 79/7/EWG v. 19.12.1978, ABl. L 6 v. 10.1.79, 24 f.

308 Das vereinigte Königreich und die Republik Irland sind die einzigen Mitgliedsländer der Europäischen Gemeinschaft, die ähnlich weitgehende Geringfügigkeitsgrenzen kennen wie die Bundesrepublik Deutschland. Folglich unterstützten die britische und die irische Regierung die Position der Bundesregierung in den beiden Rechtsstreitigkeiten.

den genannten gesetzlichen Systemen der sozialen Sicherheit entspreche einem Strukturprinzip des deutschen Sozialversicherungssystems. Es bestehe eine soziale Nachfrage nach geringfügigen Beschäftigungen. Das einzige Mittel zur beabsichtigten Förderung derartiger Beschäftigungen sei der Ausschluß von der Sozialversicherungspflicht. Die bei einer Ausdehnung der Sozialversicherungspflicht wegfallenden Beschäftigungsverhältnisse würden nicht durch versicherungspflichtige Teilzeit- oder Vollzeit Arbeitsplätze ersetzt werden. Es werde vielmehr aufgrund der sozialen Nachfrage nach geringfügigen Beschäftigungen zu einer Vermehrung illegaler Beschäftigungsformen (Schwarzarbeit) und einer Zunahme von Umgehungstatbeständen (z. B. Scheinselbständigkeit) kommen.

### 6.3.2 Befristung von Arbeitsverträgen

Das ausführlicher zu erläuternde Beispiel stammt aus dem Regelungsbereich der Befristung von Arbeitsverträgen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Für den Abschluß von befristeten Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern, Personal mit ärztlichen Aufgaben und Lehrkräften für besondere Aufgaben sowie mit wissenschaftlichen Hilfskräften gelten nach § 57a Satz 1 Hochschulrahmengesetz (HRG) die §§ 57b bis 57f HRG. § 57b Abs. 1 HRG gestattet im Grundsatz den Abschluß befristeter Arbeitsverträge mit dem in § 57a Satz 1 genannten Personal, wenn die Befristung durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein in diesem Sinne sachlicher Grund, der die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einer fremdsprachlichen Lehrkraft für besondere Aufgaben rechtfertigt, liegt nach § 57b Abs. 3 HRG auch vor, wenn ihre Beschäftigung überwiegend für die Ausbildung in Fremdsprachen erfolgt (Lektor). Diese Regelung ist durch das Urteil des EuGH vom 20.10.1993 in der Rs. C-272/92 (*Spotti*)<sup>309</sup> obsolet geworden. Nach der in dieser Sache getroffenen Vorabentscheidung steht

"Art. 48 Abs. 2 EWGV (steht) der Anwendung nationaler Rechtsvorschriften entgegen, nach denen die Stellen von Fremdsprachenlektoren mittels befristeter Arbeitsverträge besetzt werden müssen oder können, während der Abschluß derartiger Verträge mit sonstigen Lehrkräften für besondere Aufgaben im Einzelfall durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt sein muß."

Vor den EuGH gelangt ist dieses Rechtsproblem aufgrund der Zweifel, die das vorliegende Arbeitsgericht Passau an der Vereinbarkeit der deutschen Regelungen<sup>310</sup> mit dem Gemeinschaftsrecht hatte. Anlaß für den Ausgangsrechtsstreit wiederum war die Klage einer an der Universität Passau zwischen 1986 und 1991 befristet beschäftigten Fremdsprachenlektorin, *Maria Chiara Spotti*, auf Feststellung, daß ihr Arbeitsverhältnis unbefristet sei. Der EuGH eröffnet seine knappe Begründung, die sich im übrigen auf einen ähnlich gelagerten früheren Fall beziehen konnte,<sup>311</sup> mit dem Unterschied zwischen § 57b Abs. 3 HRG und befristeten Arbeitsverträgen mit den anderen in § 57a HRG genannten Personalgruppen. Nach § 57b Abs. 1 HRG ist der Abschluß befristeter Arbeitsverträge mit dem in § 57a Satz genannten Personal nur zulässig, wenn die Befristung durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einer fremdsprachlichen

---

309 EuZW 1994, 61 = InfAuslR 1/94, 1; vgl. auch EuGH, Urt. v. 2.8.1993 – verb. Rs. C-259/91, C-331/91 und C-332/91, InfAuslR 1993, 361.

310 Neben dem erwähnten § 57b Abs. 3 HRG war das in diesem Fall noch Art. 27 Abs. 3 Bayerisches Hochschullehrergesetz.

311 EuGH, Urt. v. 30.5.1989, Rs. 33/88 (Allué), Slg. 1989, 1591, Ziff. 10 ff.

Lehrkraft für besondere Aufgaben nach § 57b Abs. 3 HRG liegt demgegenüber auch vor, wenn deren Beschäftigung überwiegend für die Ausbildung in Fremdsprachen erfolgt. Im Unterschied zu dem jeweils spezifischen – aus gesetzlicher Regelung oder den Umständen des Einzelfalles zu ermittelnden – Erfordernis eines sachlichen Grundes für die in § 57a Satz 1 HRG genannten Beschäftigtengruppen sehe § 57b Abs. 3 HRG für Fremdsprachenlektoren die Möglichkeit der Befristung der Arbeitsverträge allein auf Grund der Art der Tätigkeit vor. Da Fremdsprachenlektoren ganz überwiegend ausländische Staatsangehörige seien, ist diese unterschiedliche Behandlung nach Ansicht des EuGH geeignet, sie gegenüber deutschen Staatsangehörigen zu benachteiligen.<sup>312</sup> Das jedoch bilde eine nach Art. 48 Abs. 2 EWGV verbotene mittelbare Diskriminierung, sofern sie nicht aus sachlichen Gründen gerechtfertigt sei.

### 6.3.3 *Urteil Rockfon zur Massenentlassungs-Richtlinie*

Hatte das vorherige Beispiel die Frage des Bestandsschutzes von Arbeitsverhältnissen unter der im primären Gemeinschaftsrecht gewährleisteten Freizügigkeit der Arbeitnehmer erörtert, so stammt das zweite Beispiel aus dem Bereich des durch eine EG-Richtlinie angeglichenen Rechts der Massenentlassungen in den Mitgliedstaaten<sup>313</sup>. Das hierzu am 7. Dezember 1995 ergangene Urteil der Ersten Kammer des EuGH in der Rechtsache C-449/93 (*Rockfon*)<sup>314</sup> enthält in mehrfacher Hinsicht interessante Auslegungserwägungen. Auf das Vorabentscheidungsersuchen eines dänischen Gerichts hin war Artikel 1 der Richtlinie 75/129/EWG auszulegen. Dem Ersuchen lag folgender Sachverhalt zugrunde. Eine in Dänemark niedergelassene Produktions- und Vertriebsgesellschaft für Isoliermaterialien aus Mineralwolle – mit dem Namen "Rockfon" –, die zu dem internationalen Rockwool-Konzern mit insgesamt 5.300 Mitarbeitern gehört, teilt sich zusammen mit drei anderen, am selben Ort in Dänemark beheimateten Unternehmen der Gruppe Rockwool eine gemeinsame betriebliche Personalabteilung. Diese unternehmensinterne Agentur muß bei sämtlichen Einstellungen, Versetzungen, Vertragsaufhebungen und Entlassungen in den angeschlossenen vier Produktionsgesellschaften eingeschaltet werden. Zwischen dem 10. und 28. November 1989 kündigte Rockfon 24 bis 25 von seinen insgesamt 162 Beschäftigten, ohne die zu kündigenden Arbeitnehmer vorher zu befragen und ohne die zuständige Arbeitsbehörde schriftlich über die Kündigungsabsicht zu unterrichten. Unstrittig ist, daß Rockfon – wäre die Gesellschaft als solche ein "Betrieb" im Sinne des Art. 1 Abs. 1 Buchst. a) der Richtlinie – damit Massenentlassungen im Sinne der die EG-Richtlinie umsetzenden dänischen Gesetzgebung vorgenommen hätte. Gegen diese Auffassung machte die Firma Rockfon jedoch geltend, sie sei kein "Betrieb" im Sinne der Richtlinie, da sie keine Leitung habe, die selbständig Massenentlassungen vornehmen könne. Auf die Entschädigungsklagen hin, die von einer Reihe der entlassenen Arbeitnehmer mit Hilfe ihrer Gewerkschaft gegen Rockfon erhoben worden waren, legte die zweite Instanz die Streitsache dem EuGH mit zwei Fragestellungen vor. Zum ersten geht es um die Frage, ob Art. 1 Abs. 1 Buchst. a) der genannten Richtlinie einer Vereinbarung entgegensteht, nach der zwei oder mehr Unternehmen einer Gruppe eine gemeinsame Personalbewirtschaftungsstelle für Einstellungen und Kündigungen errichten, die zwingend jeder Kündigung in einem Unterneh-

---

312 Ebenda, Ziff. 18.

313 Richtlinie 75/129/EWG des Rates v. 17.2.1975, ABl. L 8 v. 22.2.75, 29.

314 EuGH, EuZW 1996, 181-183 = EWS 1996, 66-68.

men zustimmen muß. Für diesen Fall stellt sich die zweite Frage nach der Auslegung des Begriffs "Betrieb" in Art. 1 Abs. 1 Buchst. a) der Richtlinie. Gehört zum "Betrieb" die Gesamtheit der an den Zentralservice angeschlossenen Unternehmen oder ist bei Kündigungen von der Belegschaft der jeweils handelnden Einzelunternehmen auszugehen?

Zur ersten Frage kommt der Gerichtshof aus der Zweckbestimmung der Richtlinie heraus zu dem Ergebnis, daß die besagte Regelung in der Richtlinie zwei oder mehr miteinander verbundene Unternehmen eines Konzerns nicht daran hindert, eine gemeinsame Einrichtung für Einstellungen und Entlassungen zu schaffen.<sup>315</sup>

Vor der Beantwortung der zweiten Frage steht die Feststellung des EuGH, daß der Begriff "Betrieb" in der Richtlinie nicht definiert ist. Die gemeinschaftsrechtliche Auslegung des Begriffs führt in diesem Fall zu dem interessanten Problem sprachlicher Differenzen zwischen den Rechtsordnungen der Mitgliedstaaten und zu dem daraus für den EuGH folgenden Gebot einer möglichst einheitlichen, am Gesetzeszweck ausgerichteten Auslegung. Gegen die Auffassung der Gesellschaft Rockfon, die ihre Betriebseigenschaft mit der fehlenden Personalhoheit bestritten hatte, versteht der EuGH unter dem Begriff "Betrieb" im obigen Sinne die Einheit, der die von der Entlassung betroffenen Arbeitnehmer zur Erfüllung ihrer Aufgabe angehören. Nicht wesentlich für das Begriffsverständnis ist hingegen, ob die betreffende Unternehmenseinheit über eine Leitung verfügt, die Massenentlassungen selbständig vornehmen kann.<sup>316</sup>

#### 6.4 *Folgerungen für die Forschung*

Ungeachtet der rechtswissenschaftlichen und der politischen Aufmerksamkeit, die den EuGH-Entscheidungen im allgemeinen und denen zu arbeits- und sozialrechtlichen Vorlagenfragen im besonderen mittlerweile zuteil wird,<sup>317</sup> dürfte die Alltagsbedeutung von "Europa" für die Arbeitsgerichtsbarkeit in der Bundesrepublik gering sein. Das öffentliche Bild wird bestimmt durch wenige, aufgrund ihrer Thematik und des darauf bezogenen Medieninteresses herausragende Entscheidungen des EuGH ("*Defrenne*", "*Christel Schmidt*", "*Paletta*", "*Kalanke*"). Die Europa-Perspektive der zu befragenden Kammern der Arbeitsgerichte dürfte wesentlich bescheidener ausfallen. Es erscheint nicht sinnvoll, die Rezeption europäischen Rechts per Aktenauswertung im einzelnen Fall zu suchen. Mehr Sinn könnte die Befragung von Richtern der Arbeitsgerichtsbarkeit nach der von ihnen wahrgenommenen Praxisbedeutung der EuGH-Rechtsprechung in bezug auf Kündigungen machen. Eine systematische Suche nach Häufigkeit und Beschaffenheit der Verarbeitung von inhaltlich einschlägigen Vorabentscheidungen des EuGH im arbeitsgerichtlichen Entscheidungsmaterial wäre mit Aussicht auf Erfolg wohl allenfalls über Datenabfragen bei "Juris" zu organisieren.

---

315 Ebenda, Ziff. 22.

316 Ebenda, Ziff. 32, 34.

317 Vgl. bspw. Carl Otto Lenz, Rechtsstreitigkeiten des "Arbeitsbürgers". Gerichtsschutz im Sozialraum Europa, in: Dieter Merten, Rainer Pitschas (Hrsg.), *Der europäische Sozialstaat und seine Institutionen*, Berlin 1993, 175-191; Manfred Zuleeg, Die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zum Arbeits- und Sozialrecht im Streit, *AuR* 1994, 77-83; Wolfgang Blomeyer, Europäischer Gerichtshof und deutsche Arbeitsgerichtsbarkeit im judiziellen Dialog, in: Wolfgang Blomeyer, Karl Albrecht Schachtschneider (Hrsg.), *Die Europäische Union als Rechtsgemeinschaft*, Berlin 1995, 37-73.

## 7. Folgerungen für ein neues Forschungsprojekt

Die in Teilen erheblich veränderte Rechts- und Wirklichkeitslage in der Bundesrepublik in bezug auf die Beendigung von Arbeitsverhältnissen wirft die Frage auf, wie ein neues Forschungsprojekt zur Vertragsbeendigung und zum Kündigungsschutz konzipiert werden müßte, um aktuell aussage- und verallgemeinerungsfähige Ergebnisse liefern zu können. Aus der Fülle von Gesichtspunkten, die es dabei zu bedenken gilt, soll im folgenden eine Auswahl erörtert werden. Dem Duktus der gesamten Vorstudie folgend, nehmen die Empfehlungen für ein künftiges Forschungsprojekt ausdrücklich oder implizit die Erkenntnisse der Kündigungsschutz-Studie von 1978 zum Ausgangspunkt.

1. Wesentlich stärker als die Studie von 1978 sollte ein neues empirisches Forschungsprojekt zur Thematik der Beendigung von Arbeitsverhältnissen die Kündigung in ihrem Wirkungszusammenhang mit anderen Rechtsformen der Beendigung sehen.

Auch ein Forschungsprojekt, das sich die Wirksamkeit des Kündigungsschutzrechts zum Gegenstand nimmt, muß dessen faktische Bedingtheit durch andere Rechtsformen der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, insbesondere durch Aufhebungsverträge und befristete Arbeitsverträge, in den Blick nehmen. Dies erscheint schon deshalb unabdingbar, weil die empirische Bestimmung der Wirksamkeit des Kündigungsschutzrechts in zwei Dimensionen erfolgen muß, der "äußeren" Dimension der Beachtung bzw. der Vermeidung der Voraussetzungen des Kündigungsschutzes, und der "inneren" Dimension der Nutzung oder Umgehung der materiellrechtlichen und prozeduralen Angebote und Voraussetzungen des – eingetretenen – Kündigungsschutzes.

2. Der Öffentliche Dienst sollte, im Unterschied zu der alten Kündigungsschutz-Studie, in das neu anzulegende Forschungsprojekt aufgenommen werden.

Die Beschränkung der Studie von 1978/81 auf die private Wirtschaft war durch die Leistungsbeschreibung des Auftraggebers (Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung) vorgegeben. Die Beschränkung ist vor dem Hintergrund der Ende der 70er Jahre geführten rechtspolitischen Debatte um den Bestandsschutz von Arbeitsverhältnissen zu sehen, die auf die Arbeits- und Betriebsbedingungen der privaten Wirtschaft ausgerichtet war.<sup>318</sup> Die weitgehende Ausblendung des Öffentlichen Dienstes aus der Bestandsschutzdebatte der 70er Jahre rechtfertigte sich aus dessen Beschäftigungswirklichkeit. Diese Wirklichkeit hat sich zwanzig Jahre später erheblich geändert. Der Beschäftigtenabbau im Öffentlichen Dienst mag sich immer noch erheblich moderater vollziehen als in den Betrieben der privaten Wirtschaft, immerhin findet er jedoch mittlerweile sichtbar statt, seit dem Beginn der 90er Jahre sogar verstärkt.<sup>319</sup> Für eine Untersuchung der Rechtswirklichkeit der Beendigung von

---

318 Deutlich wird das beispielsweise aus dem Protokoll der Kündigungsschutztagungen der IG Metall 1977 und 1978, Schriftenreihe der IG Metall, Band 78, Frankfurt a.M. 1978.

319 Das aktuelle politische Schlagwort hierzu ist das vom "schlanken Staat." Zum geplanten Personalabbau allein in den Ministerien und anderen Bundesbehörden siehe SZ vom 8.2.1996, auszugsweise zitiert im NJW-Wochenpiegel 9/1996, S. XLIII. Ein weiteres Beispiel: Nach

Arbeitsverhältnissen in der Bundesrepublik Deutschland gibt es aus heutiger Sicht keinen Grund mehr für eine Beschränkung auf die private Wirtschaft. Die Unterschiede in der gesetz- und tarifrechtlichen Situation bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch private und öffentliche Arbeitgeber sind nicht gravierend; ein theoretischer oder methodischer Einwand gegen eine Einbeziehung des Öffentlichen Dienstes läßt sich hieraus nicht ableiten. Im Gegenteil: Dessen Einbeziehung eröffnet die Möglichkeit des Vergleichs der Effektivität gleicher oder ähnlicher individual- und kollektivrechtlicher Handlungsformen in der Situation der Beendigung von Arbeitsverhältnissen.

3. Im Unterschied zur Kündigungsschutz-Studie von 1978 sollte der Schwerpunkt eines neuen Forschungsprojektes zum Kündigungsschutz auf der betrieblichen Sphäre liegen. Für den Bereich der gerichtlichen Bearbeitung von Rechtsstreitigkeiten dürften neben der Aktualisierung der Zugangs- und Erledigungsdaten die Vergewisserung der Fortgeltung grundlegender Erkenntnisse der alten Studie im Rahmen eines Richter-Seminars sowie eine sich anschließende, vergleichsweise klein dimensionierte Aktenauswertung bei ausgewählten Kammern von Arbeitsgerichten genügen.

Der Untersuchungsauftrag des BMA von 1978 verlangte die Erhebung von für die Arbeitsgerichte und die Landesarbeitsgerichte repräsentativen Daten zu Kündigungsklagen. Diese Daten mußten nach einer Vielzahl von parteien- und prozeßbezogenen Merkmalen erhoben und ausgewertet werden. Sinnfällig dokumentiert ist der dem betrieblichen Kündigungsgeschehen in etwa gleichgewichtige Forschungsaufwand in dem ausschließlich der gerichtlichen Bearbeitung von Kündigungskonflikten gewidmeten Band II des Forschungsberichtes von 1981. Die Wiederholung dieses Forschungsaufwandes erscheint nicht notwendig. Es spricht einiges dafür, daß sich die gerichtlichen Kündigungs(schutz)verfahren zwar in ihren absoluten Zahlen und gelegentlich möglicherweise auch in ihrem Anteilsniveau, nicht wesentlich aber in den qualitativen Strukturen und Merkmalen von Parteien, Kündigungsgründen, Verfahrensablauf, Verfahrensdauer, Erledigungsarten usf. verändert haben. Dennoch: Ob diese Annahme zutrifft, sollte in einem explorativ angelegten Praxisseminar mit Richterinnen und Richtern der Arbeitsgerichtsbarkeit aus den alten und neuen Bundesländern überprüft werden. Auf der Grundlage der dadurch gewonnenen Erkenntnisse sollte dann ein (vergleichsweise schlanker) Fragebogen für eine Aktenauswertung an ausgewählten Gerichten der 1. und 2. Instanz entworfen werden. Der Fragebogen sollte (durch das Seminar instruiert) thematisch gewichten und sich auf Problemfragen des Kündigungsschutzes, wie etwa die Sozialauswahl, die krankheitsbedingte Kündigung, die Weiterbeschäftigung, die Verfahrensdauer und die Art der Erledigung beschränken.

Die Auswertung von Akten durch die Richter selbst ist zwar von hoher Zuverlässigkeit, aber nur schwer zu organisieren. Möglicherweise ließen sich hierfür den Arbeitsgerichten zur Ausbildung zugewiesene Referendare gewinnen.

---

dem Anfang März 1996 vom Berliner CDU/SPD-Senat beschlossenen "Sparpaket" und dem in diesem Zusammenhang verabschiedeten Haushaltsstrukturgesetz sollen in Berlin unter anderem bis zum Ende der Legislaturperiode 1999 22.000 Stellen im öffentlichen Dienst gestrichen werden, SZ vom 8.3.1996.

Die erneute Untersuchung der Rolle ehrenamtlicher Richter in der Arbeitsgerichtsbarkeit erscheint entbehrlich.

4. Das am 1. Oktober 1996 in Kraft getretene Arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz läßt erhebliche Auswirkungen auf die Anwendbarkeit und die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes, aber auch auf die Möglichkeit der Befristung von Arbeitsverhältnissen und auf betriebsverfassungsrechtliche Komplementärnormen des Kündigungsschutzes erwarten. Über die zahlreichen in der Gesetzesbegründung selbst markierten Evaluationsfragen hinaus wirft die geänderte Rechtslage vor allem Fragen nach der Verstärkung qualitativer Besonderheiten der Arbeitsverhältnisse in Kleinstbetrieben auf, nach den betriebspraktischen und prozessualen Auswirkungen der geänderten Konzeption der Sozialauswahl sowie nach verstärkten Selbstregelungsbefugnissen der Betriebsparteien bzw. des Arbeitgebers. Vom Zeitpunkt her könnte das Forschungsprojekt versuchen, in einem gut überschaubaren und unmittelbar an die Gesetzesänderung angrenzenden Zeitvergleich etwa der Jahre 1995 und 1997 Veränderungen im Einstellungs- und Beendigungsverhalten der Betriebe und im Klageverhalten der Arbeitnehmer zu erfassen.

5. Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen und der Kündigungsschutz sind wesentlich durch die Praxis gestaltet. Für empirische Rechtsforschung empfiehlt sich daher, die Themen und Instrumente der Erhebung von Anfang an in enger Abstimmung mit der betrieblichen Praxis, d. h. vor allem mit Betriebs- und Personalräten, Gewerkschaften, Arbeitgebern (bzw. Personalleitern) und ihren Verbänden und ggf. der Arbeitsverwaltung zu entwickeln und durchzuführen.

Das Forschungsprojekt sollte, von der Praxis ausgehend, seinen eigenen Lernprozeß organisieren. Das heißt: Explorative (selbstverständlich thematisch und methodisch gut vorbereitete) Praxisseminare und Expertenbefragungen im ersten Schritt, die Ausarbeitung und Anwendung der Erhebungsinstrumente im zweiten. Wünschenswert wäre in einem dritten Schritt die Schließung des Forschungskreises durch kritische Diskussion der Forschungsergebnisse wiederum mit den thematisch beteiligten Kreisen.

Die Kündigungsschutz-Studie von 1978/81 hat damals erheblichen Gewinn gezogen aus der vom BMA moderierten Abstimmung aller Fragebogen mit Vertretern der Spitzenverbände der Gewerkschaften und der Arbeitgeber. Dieser Ansatz der vergewissernden Erkundigung bei kompetenter Praxis läßt sich systematischer und breiter fassen in der Form von Seminaren, Konferenzen u. ä.

a) Der Einstieg in die Befragung von *Betriebs- und Personalräten* zu Erfahrungen mit dem Kündigungsschutzrecht läßt sich sinnvoll in der Form eines Wochenend-Seminars mit etwa 15-20 eingeladenen Personen organisieren.<sup>320</sup> Die Zusammensetzung des

---

320 Für die Kosten läßt sich nach vergleichbaren Erfahrungen mit wissenschaftlichen Konferenzen bei ausschließlich inländischer Teilnahme mit einem groben Wert von derzeit DM 1.000 pro Person für Anreise und Aufenthalt bei zweieinhalbtagiger Dauer rechnen.



Teilnehmerkreises muß nach Merkmalen wie Branche, Betriebs- bzw. Dienststellengröße, Belegschaftsgruppen, Amtsdauer (und damit Erfahrung mit Kündigungsverfahren) sorgfältig bedacht werden.

Aufgabe des Forschungsteams ist neben der Einführung in Zielsetzung und Bedingungen des Forschungsvorhabens der inhaltliche Input für die Diskussion, etwa in der Form von kurzen Referaten, Präsentation früherer und anderer Forschungsergebnisse u.ä., die Leitung der Diskussion (die abwechselnd im Plenum und in Arbeitsgruppen stattfinden kann) sowie die Resümierung und Auswertung der Ergebnisse.

Alternative zu einem solchen Praxisseminar könnte die Teilnahme des Forschungsteams an einer anderswo veranstalteten Betriebsräte-Schulung zu kündigungsrechtlichen und/oder betriebsverfassungsrechtlichen Themen sein. Dabei müßte in Absprache mit den Organisatoren ein "Fenster" während der Schulungsveranstaltung gefunden werden, das es erlaubt, vorübergehend aktiv in die Veranstaltung einzusteigen und das konkrete Praxiswissen in bezug auf die Beendigung von Arbeitsverhältnissen aufzunehmen.

- b) Ein von seiner Organisation und Thematik her strukturgleiches Praxisseminar sollte mit *Unternehmens- und Personalleitern* durchgeführt werden. Neben den auf die Beendigung von Arbeitsverhältnissen bezogenen Themen werden dabei stärker Fragen der Auswirkungen bestimmter personalwirtschaftlicher und arbeitszeitbezogener Optionen (befristete Arbeitsverhältnisse, Teilzeitarbeit, Absenkung der Arbeitszeit), auf die Beendigung von Arbeitsverhältnissen zum Gegenstand der Erkundung gemacht. Eine möglicherweise durch die praktischen Schwierigkeiten einer Gruppendiskussion bei diesem Personenkreis bedingte Alternative wäre eine Reihe von individuellen Experteninterviews.
- c) Die Befragung der *Arbeitsverwaltungen* in den ausgewählten Untersuchungsgebieten ist insbesondere notwendig, um die Bedingungen und Auswirkungen von anzeigepflichtigen Massenentlassungen in den Blick zu bekommen. Darüber hinaus können die Arbeitsverwaltungen die Erkenntnisse und Erfahrungen der betrieblichen Praxis in bezug auf die Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit ihren datengestützten Wahrnehmungen der Auswirkungen auf die regionalen Arbeitsmärkte und auf die Inanspruchnahme von AFG-Leistungen ergänzen (oder korrigieren).

6. Für die unter den neuen tarifpolitischen Bedingungen interessant gewordene Frage, in welchem Umfang Betriebsparteien (zugelassene) freiwillige *Betriebsvereinbarungen zur Beschäftigungssicherung* abschließen, wie diese Vereinbarungen ausgestaltet sind und umgesetzt werden und welche Effekte sie im Hinblick auf die Beendigung von Arbeitsverhältnissen haben, sollten neben den primär beteiligten Betriebs- bzw. Personalräten und Arbeitgebern auch *Tarifexperten der Gewerkschaften und der Arbeitgeber* befragt werden.

7. Zu einem Stichprobenproblem wird die Formenvielfalt der Beendigung von Arbeitsverhältnissen bei der Befragung von Arbeitnehmern. Diese ist für eine Untersuchung der Wirksamkeit und eine Bewertung des Kündigungsschutzes unverzichtbar, zugleich jedoch aus methodischen und datenschutzrechtlichen Gründen schwieriger als die anderen Teilerhebungen. Die empirische Überprüfung der tatsächlich angewandten Formen der Beendigung von Arbeitsverhält-

nissen und der Wirksamkeit des Kündigungsschutzes erfordert die Bildung von Teilgruppen von Arbeitnehmern. Wünschenswert ist auch für eine neue Untersuchung die Unterteilung jedenfalls nach Beendigung durch Aufhebungsverträge, Kündigungen ohne und Kündigungen mit anschließendem arbeitsgerichtlichen Klageverfahren. Dabei läßt sich die in der alten Kündigungsschutz-Studie noch recht aufwendige Stichprobenszusammensetzung<sup>321</sup> möglicherweise durch neuere Methoden, wie Telefoninterviews<sup>322</sup>, vereinfachen.

Methodisch gesehen bestand ein Grundproblem der Arbeitnehmer-Befragung der am MPI durchgeführten Kündigungsschutz-Studie in der fehlenden Grundgesamtheit der gekündigten und auf andere Weise beendeten Arbeitsverhältnisse bzw. der gekündigten Arbeitnehmer.<sup>323</sup> Die Ermittlung einer aktuellen Grundgesamtheit der kündigungsweisen Beendigungen von Arbeitsverträgen und der Aufhebungsverträge dürfte auch eine neue Untersuchung in diesem Feld vor einige Probleme stellen. Neue Datenzugänge, wie vor allem das IAB-Betriebspanel<sup>324</sup> und die aus der Beschäftigtenstatistik des IAB gewonnene IAB-Beschäftigtenstichprobe, die dem Zentralarchiv in Köln als Rohdatensatz übergeben und dort interessierten Forschern zur Verfügung stehen soll,<sup>325</sup> können in quantitativer Hinsicht zu genaueren Abschätzungen verhelfen. Das gilt beispielsweise für die auch in kündigungsrechtlicher Hinsicht interessante Zusammensetzung von Belegschaften nach Beschäftigtengruppen wie Teilzeitkräften, befristet Beschäftigten, Aushilfen und Praktikanten, Freie Mitarbeiter mit Dienst- oder Werkvertrag, Beschäftigte aus Arbeitnehmerüberlassung und Personen im Erziehungsurlaub.<sup>326</sup> Das Betriebspanel ermöglicht überdies erstmalig das Verfolgen von Beschäftigungsentwicklungen im Zeitverlauf. Ungeachtet der beachtlichen Erweiterung des Datenangebotes durch das Betriebspanel bleibt das Problem der fehlenden Grundgesamtheit der gekündigten bzw. ihr Arbeitsverhältnis sonstwie beendenden Arbeitnehmer bestehen. Darüber hinaus kann die Fragestruktur des IAB-Betriebspanel trotz der relativ feinen Gruppenbildung dem spezifischen Interesse einer Kündigungsschutzanalyse (nach Kündigungsarten und -gründen) nicht hinreichend Rechnung tragen.

---

321 Siehe die ausführliche Methodenbeschreibung in Kündigungspraxis und Kündigungsschutz, 231-256. Damals wurde ein nach Beendigungsarten gequotetes Sample zusammengestellt, das umfaßte: Arbeitnehmer, die auf Veranlassung des Arbeitgebers selbst gekündigt hatten; Arbeitnehmer, die einen Aufhebungsvertrag unterzeichnet hatten; gekündigte Arbeitnehmer mit und solche ohne Klageerhebung, letztere noch einmal unterschieden nach Arten der Verfahrensbeendigung. Gezogen wurden die Teilstichproben über die (im Rahmen der Untersuchung) befragten Unternehmen, die Arbeitsämter und die Arbeitsgerichte. Erreicht wurden auf diese recht komplizierte Weise 1.288 Arbeitnehmer, die sich zu weiterer Befragung bereit erklärt hatten. Aus dieser Gesamtzahl von Fällen wurden schließlich insgesamt 879 verwertbare Interviews verwirklicht (S. 254).

322 Siehe die Kurzinformation über die von Infratest-Burke angebotene telefonische Mehrthemenbefragung "InfraScope" im Anhang.

323 Kündigungspraxis und Kündigungsschutz, 231.

324 Vgl. Projektgruppe Betriebspanel, Das IAB-Betriebspanel – Ergebnisse der zweiten Welle 1994, MittAB 1995, 43-61.

325 Stefan Bender, Jürgen Hilzendegen, Die IAB-Beschäftigtenstichprobe als scientific use file, MittAB 1995, 76-95.

326 Projektgruppe Betriebspanel, a.a.O., S. 51 f.

In organisatorischer Hinsicht hatte die Arbeitnehmer-Befragung der Kündigungsschutz-Studie von 1978/81 mit dem Problem zu kämpfen, daß der Datenschutz ein mittelbares Recherchungsverfahren erzwang. Der Befragungskontakt mit gekündigten Arbeitnehmern konnte nicht unmittelbar von der Forschungsgruppe hergestellt werden, sondern erforderte das Zwischenschalten Dritter – der Unternehmen, Arbeitsämter und Arbeitsgerichte. Hierin dürfte, abgesehen von der Problematik der Fragen nach einem häufig konfliktiven Sachverhalt, eine wesentliche Ursache für das aufwendige Verfahren der Stichprobenziehung gelegen haben.

8. Die Befragung gekündigter Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sollte deutsche wie nicht-deutsche Beschäftigte einbeziehen.

Das Kündigungsschutz-Projekt von 1978 hatte in seiner Arbeitnehmer-Befragung Fälle, an denen ausländische Arbeitnehmer beteiligt waren, übergangen. Die – für damalige Verhältnisse sicherlich zutreffende – Begründung war die, daß die Fragebogen auf Deutsch abgefaßt waren und die Interviews nicht an Sprachschwierigkeiten scheitern sollten.<sup>327</sup> Diese Begründung dürfte rund 20 Jahre und eine Arbeitsgeneration später weitgehend entfallen sein und jedenfalls den systematischen Ausschluß gekündigter ausländischer Arbeitnehmer aus der Befragung nicht mehr rechtfertigen.

Die zum Ausgleich der Stichprobenbeschränkung von der MPI-Forschungsgruppe in den Jahren 1979/80 in Hamburg durchgeführte Befragung gekündigter türkischer Arbeitnehmer<sup>328</sup> hat zu interessanten Ergebnissen geführt, ist jedoch aus Zeit- und Kostengründen nicht mehr veröffentlicht worden.

9. Sinnvoll erscheint ein juristisch weniger anspruchsvolles und knapperes Fragensdesign, das eher an der sozial wahrnehmbaren Situation als an der rechtlichen Bewertung ansetzt.

Juristische Genauigkeit und allgemeine Verständlichkeit stehen beim Abfragen von rechtlich festgelegten Sachverhalten häufig in einem Spannungsverhältnis. Rechtsbegriffe wie verhaltensbedingte Kündigung<sup>329</sup>, Anhörung durch den Betriebsrat<sup>330</sup> oder Zustimmungvereinbarung (nach § 102 Abs. 6 BetrVG)<sup>331</sup> sind (hoffentlich) arbeitsrechtlich geschulten Juristen vertraut, nicht notwendigerweise der betrieblichen Praxis. Die alte Kündigungsschutz-Studie ist bei dem Versuch des exakten Abfragens von Rechtsbegriffen und Tatbestandsmerkmalen mehrfach an Grenzen der Auswertbarkeit der Antworten gekommen.

10. In forschungspraktischer und methodischer Hinsicht ist einem künftigen Forschungsprojekt Entlastung durch Arbeitsteilung dringend anzuraten. Empirische Sozial- und Rechtsforschung erfordert, zumal bei einem Untersuchungsfeld die-

---

327 Kündigungspraxis und Kündigungsschutz, 247 f.

328 Durch den Rechtsanwalt Reinhard Berkau.

329 Kündigungspraxis und Kündigungsschutz, 102 f., 296 f.

330 Ebenda, 350-352.

331 Ebenda, 185 f., 350.

ses Ausmaßes, einen außerordentlich hohen methodischen und organisatorischen Aufwand. Dieser läßt sich, auch mit der unerläßlichen sozialwissenschaftlichen Kompetenz in dem Projekt, nur mit einem problematisch hohen Eigenaufwand leisten. Auch unter dem Gesichtspunkt von Kosten und Ertrag erscheint es effizienter, das anderswo in professionalisierter Form vorhandene Erfahrungswissen empirischer Sozialforschung durch Auftragsteilung in das Projekt einzubeziehen.

Im Hinblick auf das Thema der Forschung wäre eine enge Zusammenarbeit mit Infratest Burke Sozialforschung in München wünschenswert. Dieses Institut hat sich in den letzten Jahren in einer Reihe von großen Forschungs- und Evaluationsprojekten im Bereich von Arbeitsmarkt und Beschäftigung durch methodische Genauigkeit und Erfahrung mit der schwierigen Verzahnung von rechts- und sozialwissenschaftlichen Fragestellungen und Begriffen ausgewiesen.<sup>332</sup> Eine solche Zusammenarbeit hätte einen weiteren methodischen Vorteil. Mit dem oben bereits erwähnten, aus dem Europäischen Sozialfonds geförderten IAB-Betriebspanel liegt seit 1993 ein interessanter, für alle 1,6 Mio. Betriebe und Verwaltungen in Westdeutschland repräsentativer Datensatz zu Beschäftigungsentwicklungen vor. Die Fragethemen im Zusammenhang mit der Personalstruktur und den Personalabgängen sind auch für eine arbeitsrechtliche Analyse hinlänglich trennscharf. Sie könnten – ihre Nutzbarkeit vorausgesetzt – dem Forschungsprojekt zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen voraussichtlich weitgehend eigene quantitative Erhebungen in diesem Bereich ersparen. So werden in dem IAB-Betriebspanel beispielsweise neben der Gesamtzahl der Beschäftigten am jeweiligen Stichtag (30.6.), gegliedert nach Beschäftigtengruppen, die Anteile der Frauen, der Teilzeitbeschäftigten (einschließlich der geringfügig Beschäftigten und der nicht sozialversicherungspflichtig geringfügig Beschäftigten) sowie die als Aushilfen und Praktikanten, als freie Mitarbeiter mit Werk- oder Dienstverträgen und als Leiharbeitskräfte tätigen Personen erfaßt. Bei der Frage nach den insgesamt ausgeschiedenen Beschäftigten unterscheidet der Fragebogen des Betriebspanel nach

- Kündigung seitens des Arbeitnehmers,
- Kündigung seitens des Betriebes/der Dienststelle,
- Nichtübernahme nach Abschluß der betrieblichen Ausbildung,
- Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages,
- einvernehmlicher Aufhebung (auch aufgrund eines Sozialplans),
- Versetzung in einen anderen Betrieb des Unternehmens,
- Ruhestand (auch Vorruhestand),
- Berufs-/Erwerbsunfähigkeit oder Tod, und
- Sonstiges, und zwar: ...

---

332 Beispiele sind die empirischen Erhebungen (zusammen mit dem WZB) für das Forschungsprojekt "Befristete Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz" 1987-89, der von der Bundesanstalt für Arbeit in Auftrag gegebene "Arbeitsmarkt-Monitor für die neuen Bundesländer" 1990-1995 (siehe FoDokAB 2/1995, 1-721), die Zusatzerhebung "Ausbildungssituation in den neuen Bundesländern" (FoDokAB 2/1995, 1-1792), das erwähnte IAB-Betriebspanel, das von der Volkswagen-Stiftung geförderte sog. Hannoveraner Firmenpanel sowie die vom BMA und der BfA finanzierte und von letzterer durchgeführte Studie "Freie Mitarbeiter und selbständige Einzelunternehmer mit persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit ('Scheinselbständige')" (FoDokAB 2/1995, 1-1850).

Mit den hieraus gewonnenen und mit zahlreichen Betriebsindikatoren verknüpfbaren Daten ließe sich ein erheblicher Teil des quantitativen Erhebungsinteresses in bezug auf Betriebe und Verwaltungen abdecken. Ein Problem könnte dabei allerdings im Zugang zu den Daten liegen. Wegen der nur schwer überwindbaren Probleme der Anonymisierbarkeit im Bereich der Großbetriebe und der darin liegenden Gefährdung der hohen Respondenz der Betriebe könnte es auf seiten des dafür verantwortlichen IAB in Nürnberg starke Vorbehalte gegenüber externer Datenbearbeitung geben. Diese ließen sich durch eine Integration von Infratest Burke Sozialforschung in einen Projektverbund ausschalten. Die Datenauswertung unter dem Blickwinkel der Beendigung von Arbeitsverhältnissen könnte dann allein von Infratest vorgenommen und dadurch ein geschlossener Datenkreislauf gesichert werden.

11. Auswertung der Geschäftsberichte von Großunternehmen und Konzernen unter dem Blickwinkel der Personalentwicklung.

Um die spezifischen personalpolitischen Anpassungsinstrumente größerer Unternehmen zu eruieren, sollten ergänzend für einige zurückliegende Jahre die Geschäftsberichte von Großunternehmen und Konzernen unter dem Blickwinkel der Personalentwicklung, aber auch des Personalkostenaufwandes untersucht werden. Dabei kann auf den unter Punkt 3.9 und in *Tabelle 33* vorgestellten Vorarbeiten aufgebaut werden. Die Stichprobe ist mit größerer methodischer Absicherung vorzunehmen. Ergänzend zu den in den schriftlichen Unterlagen auffindbaren Daten sollten in den Personalabteilungen ausgewählter Unternehmen genauere Zahlen und Hintergründe ermittelt werden. In den gleichen Unternehmen sind Gespräche mit den Belegschaftsvertretungen zu führen, weil die bekannten Personalanpassungsinstrumente in sehr vielen Fällen im Konsens zwischen Geschäftsleitung und Belegschaftsvertretung angewandt wurden. Diese Intensivinterviews sollten sich auch auf die Perspektiven der künftigen Personalpolitik beziehen, da infolge der erreichten Belegschaftsstrukturen und wegen weitgehenden Ausfalls von Modellen vorzeitiger Verrentung in der Vergangenheit wichtige Instrumente und Handlungsoptionen nicht mehr zur Verfügung stehen dürften.

12. Das Forschungsprojekt sollte ergänzt werden durch die Angliederung von Dissertationsvorhaben, die in engem Verbund miteinander stehen. Im Rahmen des empirisch ausgerichteten Forschungsprojektes kann bestimmten qualitativen Aspekten nicht hinreichend Rechnung getragen werden. Sie sollten in Dissertationen bearbeitet werden, die idealerweise durch Stipendien der Hans-Böckler-Stiftung zu fördern wären.

Zu denken ist dabei vor allem an Auswertungen von arbeitsgerichtlichen Urteilen zur Begründung krankheitsbedingter Kündigungen, zu den Kriterien der Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen, zu Aufhebungs- und Abwicklungsverträgen und vor allem an die Analyse von Tarifverträgen und Firmenvereinbarungen zur Beschäftigungssicherung und zur Entwicklung neuer Modelle der Arbeitsteilung im Betrieb.



**Tab. 1: Entwicklung des Bestandes an Arbeitslosen im Bundesgebiet West zwischen 1960 und 1996 und im Bundesgebiet Ost zwischen 1991 und 1996, insgesamt, Frauen, Männer, Ausländer**

Jahr	Bestand an Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt							
	Insgesamt		Frauen		Männer		Ausländer	
	in Tsd.	Quote*	in Tsd.	Quote*	in Tsd.	Quote*	in Tsd.	Quote*
<b>Bundesgebiet West:</b>								
1960	271	1,3	92	1,3	178	1,3		
1965	147	0,7	42	0,5	106	0,7		
1970	149	0,7	56	0,8	93	0,7		
1975	1.074	4,7	452	5,4	623	4,3		
1978	993	4,3	504	5,8	489	3,4	104	
1980	889	3,8	462	5,2	426	3,0	107	5,0
1981	1.272	5,5	619	6,9	652	4,5	168	8,2
1982	1.833	7,5	812	8,6	1.021	6,8	246	11,9
1983	2.258	9,1	985	10,1	1.273	8,4	292	14,7
1984	2.266	9,1	989	10,2	1.278	8,5	270	14,0
1985	2.304	9,3	1.015	10,4	1.289	8,6	253	13,9
1986	2.228	9,0	1.028	10,5	1.200	8,0	248	13,7
1987	2.229	8,9	1.021	10,2	1.207	8,0	262	14,3
1988	2.242	8,7	1.043	10,0	1.199	7,8	270	14,4
1989	2.038	7,9	968	9,4	1.070	6,9	233	12,2
1990	1.883	7,2	915	8,4	968	6,3	203	10,9
1991	1.689	6,3	792	7,0	898	5,8	208	10,7
1992	1.808	6,6	826	7,2	983	6,2	254	12,2
1993	2.270	8,2	993	8,4	1.277	8,0	345	15,1
1994	2.556	9,2	1.094	9,2	1.462	9,2	409	16,2
1995	2.565	9,3	1.101	9,2	1.464	9,3	424	16,6
1996**	2.769	10,1	1.201	10,0	1.568	10,1	486	19,1
<b>Bundesgebiet Ost:</b>								
1991	913	10,3	530	12,3	383	8,5	14	
1992	1.170	16,1	741	21,2	429	11,4	16	
1993	1.149	15,8	743	21,0	415	11,0	15	
1994	1.142	16,0	741	21,5	401	10,9	12	
1995	1.047	14,9	660	19,3	387	10,7	13	
1996**	1.098	15,7	655	19,4	443	11,2	14	

\* Arbeitslose in % der abhängig beschäftigten zivilen Erwerbspersonen.

\*\* Stand Ende Oktober 1996.

*Quellen:* Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsmarkt 1994, 36, 128; Bundesarbeitsblatt 3/1996, 134 f.; Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsstatistik 1993, 71; Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit 2/1996, 177 f.; Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit 12/1996, 1880 f., 1890 f.

**Tab. 2: Entwicklung des Bestandes an jüngeren und älteren sowie langfristig Arbeitslosen im Bundesgebiet West zwischen 1980 und 1995 und im Bundesgebiet Ost zwischen 1991 und 1995**

Jahr	Insgesamt		Bestand an Arbeitslosen				Langzeitarbeitslose	
	in Tsd.	Ende	Jüngere	Ältere	Langzeitarbeitslose	in Tsd.	in %	
	im Jahres-	Sept.	(bis 25 J.)	(50 - 65 J.)	(mind. 1 J.)			
	durchschn.		in Tsd.	in % *	in Tsd.	in % *	in Tsd.	in % *
(jeweils Ende September)								
<b>Bundesgebiet West:</b>								
1980	889	823	225	27,3	190	23,1	106	12,9
1981	1.272	1.256	375	29,8	244	19,4	163	12,9
1982	1.833	1.819	551	30,3	318	17,5	327	18,0
1983	2.258	2.134	623	29,2	378	17,7	532	24,9
1984	2.266	2.143	582	27,2	421	19,7	617	28,8
1985	2.304	2.151	564	26,2	447	20,8	666	31,0
1986	2.228	2.046	503	24,6	432	21,1	654	32,0
1987	2.229	2.107	479	22,7	478	22,7	670	31,8
1988	2.242	2.100	415	19,8	520	24,8	685	32,6
1989	2.038	1.881	324	17,2	519	27,6	591	31,4
1990	1.883	1.728	272	15,8	517	29,9	513	29,7
1991	1.689	1.610	245	15,3	504	31,3	455	28,3
1992	1.808	1.784	262**	14,5**	561	31,5	474	26,6
1993	2.270	2.288	321**	14,1**	693	30,3	594	26,0
1994	2.556	2.452	341**	13,3**	787	32,1	798	32,5
1995	2.564	2.488	321**	13,0**	824	33,1	828	33,3
<b>Bundesgebiet Ost:</b>								
	(jeweils bezogen auf den Jahresdurchschnitt)							
1991	913	—	155	17,0	24***	2,6***	—	—
1992	1.170	—	152	12,9	31***	2,6***	—	—
1993	1.149	—	133	11,5	71***	6,2***	—	—
1994	1.142	—	125	11,0	118***	10,3***	—	—
1995	1.047	—	110	10,5	158***	15,1***	—	—

\* Prozentwert bezieht sich auf den jeweiligen Bestand an Arbeitslosen.

\*\* Werte beziehen sich auf den jeweiligen Jahresdurchschnitt.

\*\*\* Männer 60 Jahre und älter plus Frauen 55 Jahre und älter.

Quelle: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsmarkt 1995, 37, 129.



**Tab. 3: Wesentliche Komponenten der Unterbeschäftigung im Bundesgebiet West im Durchschnitt der Jahre 1992 bis 1995 (Bestandsdaten in 1.000)**

Komponenten	1992	1993	1994	1995
Arbeitslose	1.808	2.270	2.556	2.565
Leistungsempfänger nach § 105c AFG	82	127	140	146
Kurzarbeiter x durchschnittl. Arbeitsausfall	88	229	90	47
Beschäftigte in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	78	51	57	70
Teilnahme an berufl. Vollzeit-Fortbild. u. -Umschulung	250	238	226	258
Teilnahme an berufsfördernden Bildungsmaßnahmen	42	41	39	39
Teilnahme an Deutsch-Sprachlehrgängen	51	55	50	46
Entlastung durch arbeitsmarktpolit. Instrumente insg.	591	741	602	608
Arbeitslose und Entlastung durch Instrumente	2.399	3.011	3.158	3.173
<b>Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte</b>	<b>23.534</b>	<b>23.175</b>	<b>22.829</b>	<b>22.658</b>

*Quellen:* Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsmarkt 1995, 36; Arbeits- und Sozialstatistik. Hauptergebnisse 1996, 10.

**Tab. 4: Wesentliche Komponenten der Unterbeschäftigung im Bundesgebiet Ost im Durchschnitt der Jahre 1991 bis 1995 (Bestandsdaten in 1.000)**

Komponenten	1991	1992	1993	1994	1995
Arbeitslose	913	1.170	1.147	1.142	1.047
Kurzarbeiter x durchschnittlicher Arbeitsausfall	900	183	83	46	39
Besch. in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	183	388	237	192	206
Besch. mit produktivem Lohnkostenzuschuß	—	—	22	88	107
Teiln. an berufl. Fortbildung/Umschulung**	196	429	355	252	243
Empfänger von Altersübergangsgeld	190	516	639	524	341
Empfänger von Vorruhestandsgeld	365	295	213	126	33
<hr/>					
Entlastung durch arbeitsmarktpolitische Instrumente insgesamt	1.834	1.821	1.549	1.223	988
Arbeitslose plus Entlastung durch Instrumente	2.747	2.991	2.696	2.365	2.035
Ost-West-Pendler (geschätzt)	357	338	325	326	325
Arbeitslose, Instrumente und Pendler	3.104	3.329	3.021	2.691	2.360
<hr/>					
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte*	6.857	5.969	5.744	5.789	5.980

\* Der entsprechende Wert für 1989 beträgt 9.677, für 1990 noch 8.536.

\*\* Einschließlich Deutschsprachlehrgängen und berufsfördernder Bildungsmaßnahmen (Reha-Wiedereingliederungsfälle).

*Quellen:* Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit 1993, 932; Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsmarkt 1994, 129; Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsmarkt 1995, 131.

**Tab. 5: Zugänge an Arbeitslosen, die vorher abhängig beschäftigt waren, nach Beendigungsart und Dauer der letzten Beschäftigung in den Jahren 1983 bis 1990 (Erhebungszeitraum jeweils Mai / Juni)**

Jahr	Zugänge an Arbeitslosen insgesamt	davon (in %)			
		Beendigung der vorangegangenen Beschäftigung			
		d. Arbeit- nehmer	d. Arbeit- geber	im gegenseit. Einvernehmen	durch Be- fristung
1984	67.266	18,5	60,1	4,2	17,2
1985	71.877	16,3	56,7	3,3	23,8
1986	64.204	18,8	56,2	3,3	21,7
1987	63.994	18,5	54,7	3,8	23,0
1988	63.168	21,3	51,2	4,3	23,2
1989	55.528	23,6	48,0	5,0	23,3
1990	59.792	20,9	52,1	4,5	22,5

  

Jahr	Zugänge an Arbeitslosen insgesamt	davon (in %)				
		Dauer der vorangegangenen Beschäft. in Monaten				
		1	1-<3	3-<6	6-<12	12 u. mehr
1983	72.891	7,0	12,1	8,0	12,2	60,3
1984	67.266	8,6	13,8	10,2	14,5	52,8
1985	71.877	7,4	13,2	9,7	13,3	56,3
1986	64.204	7,5	14,6	10,4	17,8	49,6
1987	63.994	7,7	13,7	10,8	17,5	50,3
1988	63.168	7,6	13,4	10,0	16,5	52,4
1989	55.528	6,9	13,2	10,4	15,9	53,6
1990	59.792	7,5	13,8	11,8	16,6	50,4

Quelle: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit 1991, 755 f.

**Tab. 6: Sperrzeiten nach § 119 AFG in den Jahren 1982 bis 1995 in den alten Bundesländern**

Jahr	insgesamt in 1.000	Sperrzeiten nach § 119 AFG davon (in %) wegen		
		Lösung des Arbeitsver- hältnisses d. Arb.-nehmer	Ablehnung einer ange- botenen Arbeit	Ablehnung o. Abbruch von Berufsbild.- maßnahmen
1982	306	87,0	10,3	2,7
1983	258	88,7	8,1	3,2
1984	231	88,0	7,8	4,3
1985	194	86,7	8,4	4,9
1986	194	86,4	8,3	5,3
1987	193	86,4	7,8	5,8
1988	195	86,0	8,7	5,2
1989	197	83,4	11,2	5,3
1990	229	83,0	11,0	6,0
1991	222	84,1	9,7	6,3
1992	237	87,5	7,0	5,5
1993	266	89,4	6,6	4,1
1994	240	90,5	5,9	3,6
1995	217	89,1	5,8	5,2

*Quelle:* Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsmarkt 1995, 57.

**Tab. 7: Erwerbstätige\* im Bundesgebiet Ost nach Altersstufen zu verschiedenen Zeitpunkten im Vergleich zu 1989**

Alters- Stufen	Erwerbstätige 11/89**			November 1989 = 100%					
	in 1.000			Insgesamt				Männer Frauen	
	Insg.	Männer	Frauen	11/91	11/92	11/93	11/94	11/94	11/94
18-19	295	166	128	86	78	53	62	68	54
20-24	773	392	381	71	63	60	55	60	49
25-39	3.483	1.825	1.659	84	77	75	77	79	75
40-54	3.017	1.548	1.470	81	78	77	80	85	76
55-59	791	413	378	46	34	42	58	66	49
60-64	442	299	143	16	11	9	13	15	9
<b>Insgesamt</b>	<b>8.802</b>	<b>4.643</b>	<b>4.159</b>	<b>76</b>	<b>70</b>	<b>68</b>	<b>70</b>	<b>73</b>	<b>67</b>

\* Einschließlich Lehrlinge und Auszubildende, ohne Westwanderer und Westpendler.

\*\* Ohne Erwerbstätige vom Nov. 1989, die bis Nov. 1990 aus dem Erhebungsgebiet weggezogen bzw. verstorben sind.

*Quelle:* Christian Brinkmann, Eberhard Wiedemann, Arbeitsmarktrisiken im ostdeutschen Transformationsprozeß: Ergebnisse des Arbeitsmarkt-Monitors 1989 bis 1994, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1995, 323-338 (327).

**Tab. 8: Erwerbstätige\* im Bundesgebiet Ost nach Wirtschaftsbereichen zu verschiedenen Zeitpunkten im Vergleich zu 1989**

Wirtschafts- Bereich	Erwerbstätige 11/89**			November 1989 = 100%					
	in 1.000			Insgesamt			Männer		Frauen
	Insg.	Männer	Frauen	11/91	11/92	11/93	11/94	11/94	11/94
Landwirtschaft	928	570	358	42	29	26	27	26	28
Bergbau/Energie	471	342	129	60	44	41	36	38	31
Bau	722	591	131	101	101	109	115	125	72
Metall/Elektro	1.580	1.087	493	63	49	49	49	60	26
Übr. Verarb.Gewerbe	1.160	603	558	60	54	56	55	64	46
Handel	965	313	652	76	68	61	64	72	60
Verkehr/Bahn/Post	581	394	187	90	83	85	83	87	76
Banken/Versicher.	77	13	64	196	235	252	266	485	223
And. Dienstleist.	1.949	607	1.340	99	94	94	100	99	101
Keine Angabe	441	170	272	—	—	—	—	—	—
<b>Insgesamt</b>	<b>8.874</b>	<b>4.690</b>	<b>4.184</b>	<b>76</b>	<b>70</b>	<b>68</b>	<b>70</b>	<b>73</b>	<b>67</b>

\* Einschließlich Lehrlinge und Auszubildende, ohne Westwanderer und Westpendler.

\*\* Ohne Erwerbstätige vom Nov. 1989, die bis Nov. 1990 aus dem Erhebungsgebiet weggezogen bzw. verstorben sind.

*Quelle:* Christian Brinkmann, Eberhard Wiedemann, Arbeitsmarktrisiken im ostdeutschen Transformationsprozeß: Ergebnisse des Arbeitsmarkt-Monitors 1989 bis 1994, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1995, 323-338 (326).

**Tab. 9: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in den alten Bundesländern Ende Juni der Jahre 1978, 1985, 1990 und 1995 nach unterschiedlichen Kategorien**

Jahr	1978	1985	1990	1995
Beschäftigte insg. (in Tsd.)	20.088	20.378	22.368	22.597
<i>davon (in %):</i>				
Männer	62,1	60,3	59,0	57,2
Frauen	37,9	39,7	41,0	42,8
In Teilzeitarbeit	7,5	9,2	10,7	12,8
Ausländer	9,3	7,8	8,0	9,4
Arbeiter	56,9	52,6	50,5	46,4
Angestellte	43,1	47,4	49,5	53,6
<i>Nach Wirtschaftsabteilungen (in %):</i>				
Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei	1,0	1,1	1,0	0,9
Energie, Bergbau	2,4	2,3	2,0	1,7
Verarbeitendes Gewerbe	42,1	39,1	38,2	33,2
Baugewerbe	8,0	7,2	6,6	7,0
Handel	13,9	13,5	13,6	14,3
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	4,7	4,9	4,9	5,0
Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe	3,6	3,9	4,0	4,2
Sonstige Dienstleistungen	16,1	19,0	20,9	24,6
Organisationen ohne Erwerbscharakter und private Haushalte	1,7	2,1	2,3	2,6
Gebietskörperschaften, Sozialversicherungen	6,6	6,8	6,5	6,3

*Quelle:* Arbeits- und Sozialstatistik, Hauptergebnisse 1996, 42 f.

**Tab. 10: Erwerbsquoten\* nach Altersgruppen und Geschlecht in den alten (1978 und 1994) und neuen (1994) Bundesländern**

Altersgruppen	insg. Frauen Männer alte Bundesländer April 1978			insg. Frauen Männer alte Bundesländer April 1994			insg. Frauen Männer neue Bundesländer April 1994		
	15-19	47,5	44,1	50,6	33,7	30,5	36,5	37,4	32,7
20-24	75,5	69,8	80,9	73,9	71,0	76,7	84,8	82,5	86,7
25-29	75,5	60,3	90,6	79,7	73,0	86,1	92,3	92,3	92,2
30-34	76,0	53,8	97,3	82,8	69,3	95,7	97,0	95,9	98,0
35-39	76,2	53,1	98,3	84,1	70,7	97,1	97,2	96,2	98,0
40-44	76,2	53,2	97,9	85,4	73,7	97,4	97,2	96,0	98,5
45-49	73,9	50,4	96,7	83,5	70,4	96,1	96,2	95,2	97,2
50-54	67,4	46,2	93,2	77,9	62,7	92,4	92,2	90,4	94,0
55-59	57,6	38,9	83,8	63,6	47,1	79,8	46,7	41,1	52,3
60-64	24,6	12,2	43,1	22,4	12,0	33,4	8,7	3,1	14,7
65-69	7,8	5,5	12,4	5,2	3,3	7,6	1,6	—	3,0
15-64	66,6	49,0	84,5	71,1	60,5	81,8	76,5	73,9	79,2

\* Erwerbspersonen in % der Bevölkerung.

Quelle: Arbeits- und Sozialstatistik, Hauptergebnisse 1982, 14-16; 1996, 17-19.



**Tab. 11: Teilzeitquoten von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen und Männern nach Wirtschaftszweigen im Bundesgebiet West in %, 1979, 1984, 1989, 1994**

Wirtschaftszweig	1979	1984	1989	1994
<b>Männer und Frauen:</b>				
Land- und Forstwirtschaft	10,6	11,4	8,1	14,9
Energiewirtschaft, Wasserversorgung	2,3	2,9	2,4	3,7
Verarbeitendes Gewerbe	6,5	6,7	6,3	7,9
Baugewerbe	3,3	4,0	4,3	6,0
Handel	21,7	21,1	23,4	28,7
Verkehr	7,3	7,9	9,3	12,2
Kreditinstitute, Versicherungen	11,2	10,9	11,9	14,7
Sonstige Dienstleistungen	19,1	20,0	22,9	28,5
Organisationen ohne Erwerbs- charakter, private Haushalte	27,0	30,5	28,8	37,5
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	7,9	8,7	10,4	13,5
Wirtschaft insgesamt	10,7	11,6	12,9	17,1
<b>Nur Männer:</b>				
Land- und Forstwirtschaft	2,6	4,4	—	4,6
Energiewirtschaft, Wasserversorgung	0,2	0,8	—	—
Verarbeitendes Gewerbe	0,5	0,6	0,6	1,2
Baugewerbe	0,4	1,1	0,6	1,3
Handel	1,5	1,7	2,2	4,0
Verkehr	0,6	1,1	1,6	3,1
Kreditinstitute, Versicherungen	0,5	0,9	—	1,2
Sonstige Dienstleistungen	3,9	4,7	6,8	9,1
Organisationen ohne Erwerbs- charakter, private Haushalte	5,0	6,0	5,4	8,5
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	0,6	0,9	1,1	1,5
Wirtschaft insgesamt	0,9	1,5	1,7	2,9
<b>Nur Frauen:</b>				
Land- und Forstwirtschaft	28,9	27,2	25,6	35,8
Energiewirtschaft, Wasserversorgung	22,9	24,4	23,1	24,6
Verarbeitendes Gewerbe	21,3	21,5	21,1	25,5
Baugewerbe	38,3	33,7	35,6	40,4
Handel	35,4	34,9	37,9	44,8
Verkehr	33,6	31,5	32,7	35,9
Kreditinstitute, Versicherungen	22,1	21,3	23,7	26,9
Sonstige Dienstleistungen	26,9	28,1	31,9	38,9
Organisationen ohne Erwerbs- charakter, private Haushalte	38,9	43,1	43,8	52,3
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	26,7	27,0	30,2	34,3
Wirtschaft insgesamt	27,4	27,9	30,2	36,6

Quelle: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1995, 355.

**Tab. 12: Anteile von Teilzeitbeschäftigten und Frauen in den 12 Wirtschaftsgruppen, die im Jahr 1995 den höchsten Anteil Teilzeitbeschäftigter aufweisen, in den alten Bundesländern in den Jahren 1978 und 1995 (in % der jeweils sozialversicherungspflichtig Beschäftigten)**

Wirtschaftsgruppe	Ende Juni 1978		Ende Juni 1995	
	Teilzeit- kräfte	Frauen	Teilzeit- kräfte	Frauen
Deutsche Bundespost	36,5	51,8	39,0	53,6
Organisationen ohne Erwerbs- charakter, private Haushalte	17,5	66,9	30,2	66,7
Wissenschaft, Kunst, Publizistik	25,0	60,8	29,9	63,1
Reinigung, Körperpflege	13,0	80,4	28,3	76,3
Gesundheits-, Veterinärwesen	11,4	81,3	22,8	81,8
Gebietskörperschaften	13,0	42,7	22,1	51,2
Handel	13,1	52,7	19,0	54,2
Sozialversicherung	8,6	58,6	15,5	66,8
Rechts- und Wirtschaftsberatung	9,9	69,9	14,1	68,6
Kredit- und Finanzierungsinstitute	10,0	52,3	13,7	55,9
Sonstige Dienstleistungen	9,5	45,3	13,6	48,8
Gaststätten und Beherbung	3,4	58,7	12,9	57,7
Alle Wirtschaftsgruppen	7,5	37,9	12,8	42,8

*Quellen:* Arbeits- und Sozialstatistik, Hauptergebnisse 1979, 40; 1996, 47.

**Tab. 13: Anteile von Teilzeitbeschäftigten und Frauen in den 12 Wirtschaftsgruppen, die im Jahr 1995 den niedrigsten Anteil Teilzeitbeschäftigter aufweisen, in den alten Bundesländern in den Jahren 1978 und 1995 (in % der jeweils sozialversicherungspflichtig Beschäftigten)**

Wirtschaftsgruppe	Ende Juni 1978		Ende Juni 1995	
	Teilzeit- kräfte	Frauen	Teilzeit- kräfte	Frauen
Schiffbau	0,9	6,3	1,1	7,4
Bergbau	3,5	3,5	1,2	4,6
Eisen- und Stahlerzeugung	1,1	9,6	1,3	10,7
Eisenbahnen	1,6	10,0	1,7	12,1
Gießerei	1,7	13,0	2,1	12,7
Bauhauptgewerbe	1,0	5,5	2,3	8,3
Schifffahrt	1,5	10,0	2,3	16,0
Luftfahrzeugbau	2,1	19,1	2,3	13,9
Herstellung von Zellstoff und Papier	2,2	19,5	2,4	14,9
Straßenfahrzeugbau	1,2	14,4	2,7	15,0
Maschinenbau	2,2	15,6	2,8	16,0
Stahl- und Leichtmetallbau	1,6	11,1	2,9	13,8
Alle Wirtschaftsgruppen	7,5	37,9	12,8	42,8

*Quellen:* Arbeits- und Sozialstatistik, Hauptergebnisse 1979, 40; 1996, 47.

**Tab. 14: Teilzeitquoten der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen im Bundesgebiet West nach Altersgruppen und Familienstand in %, 1979, 1984, 1989, 1994**

	1979	1984	1989	1994
<b>Alter:</b>				
15-19	1,7	5,8	2,1	5,7
20-24	8,8	7,9	7,0	9,8
25-29	23,0	20,0	19,8	20,7
30-34	37,0	32,8	36,3	38,9
35-39	42,6	39,1	42,4	48,1
40-44	42,3	41,6	44,1	47,5
45-49	38,3	42,1	44,2	46,6
50-54	34,3	38,2	44,8	47,9
55-59	30,8	34,9	42,4	49,9
60-64	35,2	35,3	42,3	56,4
65 und mehr	52,3	46,7	53,3	70,8
<b>Familienstand:</b>				
ledig	3,5	5,9	6,3	9,8
verheiratet	42,0	42,3	46,7	52,0
verwitwet	36,5	40,6	47,8	52,1
geschieden	16,0	20,0	22,4	26,1
Insgesamt	27,4	27,9	30,2	36,6

*Quelle:* Hans Kohler, Eugen Spitznagel, Teilzeitarbeit in der Gesamtwirtschaft und aus der Sicht von Arbeitnehmern und Betrieben in der Bundesrepublik Deutschland, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1995, 339-364 (359).

**Tab. 15: Prozentualer Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen im Bundesgebiet West im Jahr 1990**

Wirtschaftsbereich	Anzahl der Beschäftigten pro Betrieb				Insgesamt
	1-19	20-199	200-499	500 u.mehr	
Produzierendes Gewerbe	20,0	8,9	5,5	3,1	8,6
Dienstleistungsbereich	34,4	24,5	27,1	16,2	27,3
Öffentlicher Dienst	31,3	15,3	12,5	5,2	9,2
Alle Wirtschaftsbereiche	29,4	16,8	3,4	6,2	15,3

Quelle: Hans Kohler, Eugen Spitznagel, Teilzeitarbeit in der Gesamtwirtschaft und aus der Sicht von Arbeitnehmern und Betrieben in der Bundesrepublik Deutschland, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1995, 339-364 (358).

**Tab. 16: Abhängig erwerbstätige Frauen und Männer und normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit in % (Mikrozensus 1994)**

Arbeitsstunden pro Woche	alte Bundesländer			neue Bundesländer		
	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen
1- 9	1,7	0,4	3,4	0,4	0,2	0,5
10-20	9,7	1,6	20,7	2,2	0,6	4,2
21-30	6,0	1,4	12,3	5,7	0,8	11,5
31-39	57,2	64,6	47,1	12,6	11,3	14,1
40-44	18,9	22,9	13,4	75,9	82,7	67,7
45-54	4,1	5,6	2,0	2,0	2,6	1,2
55 und mehr	2,5	3,5	1,1	1,2	1,7	0,7
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Bundesarbeitsblatt 5/1996, 78 f.

**Tab. 17: Abhängig beschäftigte Teilzeitarbeitskräfte nach ihrer normalerweise geleisteten Wochenarbeitszeit 1994 – alte Bundesländer**

Normalerweise geleistete Wochenstunden	Teilzeitbeschäftigte nach Wochenstunden in %		
	Männer	Frauen	Insgesamt
1 - 9	11,7	9,1	9,4
10 - 14	13,7	13,0	13,1
15 - 19	14,3	16,7	16,4
20	14,4	25,2	23,9
21 - 24	4,9	9,1	8,5
25 - 29	20,2	14,1	14,8
30 - 34	20,9	12,8	13,8
1 - 34	100,0	100,0	100,0

*Quelle:* Hans Kohler, Eugen Spitznagel, Teilzeitarbeit in der Gesamtwirtschaft und aus der Sicht von Arbeitnehmern und Betrieben in der Bundesrepublik Deutschland, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1995, 339-364 (343).

**Tab. 18: Erwerbs- und Teilzeitquote sowie Anzahl der normalerweise pro Woche geleisteten Arbeitsstunden von Frauen und Männern in den EG-Mitgliedstaaten in den Jahren 1985 und 1995**

Länder	Beschäftigungsquote <sup>1</sup>		Teilzeitquote <sup>2</sup>		Wochenstunden <sup>3</sup>
	1985	1995	1985	1995	1995
<b>Nur Frauen:</b>					
Niederlande	39,5	53,2	51,6	67,2	25,0
Vereinigtes Königreich	55,2	62,8	44,8	44,3	30,7
Schweden	79,1	71,6	46,0	43,0	34,1
Dänemark	68,7	68,2	43,9	35,5	31,9
Deutschland	48,5	54,4	29,6	33,8	32,6
Belgien	37,2	45,7	21,1	29,8	32,0
Frankreich	50,7	52,9	21,8	28,9	34,0
Österreich	52,0	61,3	14,9	26,9	34,5
Irland	32,4	41,9	15,5	23,0	33,5
Luxemburg	40,1	42,2	16,3	20,7	33,6
Spanien	26,1	31,0	13,9	16,6	36,0
Finnland	71,6	59,9	11,6	15,7	35,7
Italien	33,5	36,0	10,1	12,7	34,6
Portugal	48,2	56,4	10,0	11,6	37,8
Griechenland	37,4	39,1	10,0	8,4	37,8
Europäische Union	45,1	50,1	27,3	31,3	32,8
<b>Nur Männer:</b>					
Niederlande	75,2	74,5	7,7	16,8	36,1
Vereinigtes Königreich	77,5	77,0	4,4	7,7	43,6
Schweden	83,3	72,6	6,9	10,3	40,1
Dänemark	83,3	82,9	8,4	10,4	36,8
Deutschland	78,1	72,7	2,0	3,6	39,3
Belgien	69,1	67,4	1,8	2,8	38,3
Frankreich	73,9	68,5	3,2	5,1	39,7
Österreich	83,1	80,4	1,4	4,0	39,1
Irland	70,9	69,1	2,4	3,5	40,5
Luxemburg	78,2	77,0	2,6	1,0	40,5
Spanien	63,7	61,5	2,4	2,7	40,7
Finnland	77,7	63,5	4,3	8,1	38,2
Italien	73,7	66,8	3,0	6,0	39,5
Portugal	80,1	75,0	3,4	4,2	42,6
Griechenland	79,0	75,1	2,8	2,8	40,9
Europäische Union	75,0	70,9	3,4	5,2	40,1

1 Quote der Beschäftigten an % der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15-64 Jahre)

2 Teilzeitbeschäftigte in % der Beschäftigten insgesamt

3 Normalerweise von Arbeitnehmern pro Woche geleistete Arbeitsstunden

*Quellen:* Europäische Kommission, Beschäftigung in Europa 1996, 147-162; Eurostat, Statistik kurzgefaßt, Bevölkerung und soziale Bedingungen, 3/1996, 6-9.

**Tab. 19: Anteil der erwerbstätigen Frauen, die teilzeitbeschäftigt sind, nach Familienstand im Jahr 1992 in den einzelnen EG-Mitgliedstaaten**

Länder	insgesamt	ledig	verheiratet	20 bis 30 Jahre	
				kein Kind	mit Kindern
Niederlande	63,8	45,7	76,5	38,2	78,4
Vereinigtes Königreich	45,0	21,8	53,3	11,3	58,9
Dänemark	36,7	34,2	40,0	15,6	28,8
Deutschland	30,7	8,7	41,9	11,4	37,4
Belgien	28,1	17,1	32,2	16,8	32,3
Frankreich	24,5	18,5	28,5	12,1	24,4
Irland	18,6	8,7	27,2	5,5	22,4
Luxemburg	16,6	4,6	25,5	6,8	27,3
Spanien	13,7	9,6	16,0	6,9	11,6
Italien	11,5	8,5	13,3	6,7	13,1
Portugal	11,3	9,1	11,7	4,2	8,0
Griechenland	8,4	7,4	8,4	4,8	6,9
EG	29,1	15,9	35,4	13,4	32,6

*Quelle:* Eurostat, Frauen und Männer in der Europäischen Union. Ein statistisches Porträt, Luxemburg 1995, 184.



**Tab. 20: Sozialversicherungsfrei Beschäftigte und geringfügig Nebentätige in den alten und neuen Bundesländern nach verschiedenen Merkmalen**

Diverse Merkmale	alte Länder		neue Länder	
	in 1.000	in %	in 1.000	in %
<b>Sozialversicherungsfrei Beschäftigte</b>	<b>2.616</b>	<b>100,0</b>	<b>363</b>	<b>100,0</b>
<i>davon:</i>				
Frauen	1.843	70,5	171	47,1
Männer	773	29,5	192	52,9
Haushaltsführende	1.230	47,0	19	5,2
Studenten	350	13,4	31	8,5
Schüler	316	12,1	40	11,0
Rentner	265	10,1	114	31,4
Arbeitslose	173	6,6	139	38,3
<i>Branchenverteilung:</i>				
Privathaushalte	732	28,0	29	8,0
Handel	470	18,0	47	12,9
Produzierendes Gewerbe	394	15,1	29	8,0
Gastgewerbe	264	10,1	21	5,8
Reinigungsgewerbe	165	6,3		
Öffentlicher Dienst	139	5,3	38	10,5
Sonstiges	452	17,3	199	54,8
<i>Monatsverdienst in DM:</i>				
Frauen	559		287	
Männer	943	337		
<b>Geringfügig Nebentätige</b>	<b>1.217</b>	<b>100,0</b>	<b>257</b>	<b>100,0</b>
<i>davon:</i>				
Frauen	566	46,5	113	44,0
Männer	651	53,5	144	56,0
Facharbeiter	283	23,3		
angelernete Arbeiter	179	14,7		
qualifizierte Angestellte	202	16,6		
einfache Angestellte	188	15,4		
Auszubildende	162	13,3		
<i>Branchenverteilung:</i>				
Privathaushalte	265	21,8		
Gastgewerbe	154	12,7		
Handwerks- und Bauunternehmen	103	8,5		
Handel	96	7,9		
Öffentlicher Dienst	74	6,1		
Sonstiges	525	43,1		
<i>Monatl. Hinzuverdienst in DM:</i>				
Frauen	572		312	
Männer	691		373	

*Quelle:* Keller, Hartmut Seifert (Hrsg.), Atypische Werner Friedrich, Sozialversicherungsfreie Beschäftigungsverhältnisse 1987 und 1992, in: Berndt Beschäftigung. Verbieten oder gestalten?, Köln 1995, 65-83.

**Tab. 21: Erwerbstätige und Personen, die ausschließlich eine sozialversicherungsfreie Beschäftigung ausüben, nach Altersgruppen und Geschlecht (Mikrozensus 1990)**

Alter	Erwerbstätige in 1.000			darunter sozialversicherungsfrei Beschäftigte in 1.000					
	insg.	Männer	Frauen	insg.	Männer	Frauen	in % der Erwerbst.		
							insg.	Männer	Frauen
15-19	1.350	750	601	48	26	22	3,6	3,5	3,7
20-24	3.750	2.007	1.743	105	47	58	2,8	2,3	3,3
25-29	3.949	2.274	1.675	146	54	92	3,7	2,4	5,5
30-34	3.589	2.192	1.396	143	26	117	4,0	1,2	8,4
35-39	3.346	1.994	1.351	125	16	109	3,7	0,8	8,1
40-44	3.183	1.910	1.273	106	15	92	3,3	0,8	7,2
45-49	3.452	2.096	1.356	121	15	106	3,5	0,7	7,8
50-54	3.536	2.244	1.291	120	14	106	3,4	0,6	8,2
55-59	2.102	1.386	716	74	14	60	3,5	1,0	8,4
60-64	777	556	221	69	23	46	8,9	4,1	20,8
65 /älter	301	175	126	74	35	39	24,6	20,0	31,0
<b>Insg.</b>	<b>29.334</b>	<b>17.485</b>	<b>11.749</b>	<b>1.131</b>	<b>284</b>	<b>847</b>	<b>3,9</b>	<b>1,6</b>	<b>7,2</b>

*Quelle:* Hannelore Pöschl, Geringfügige Beschäftigung 1990. Ergebnis des Mikrozensus, Wirtschaft und Statistik 1992, 166-170 (167).

**Tab. 22: Anteil der befristeten Arbeitverträge für Männer und Frauen sowie für Personen unter 25 Jahren im Jahr 1995 in den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft in %**

Länder	alle Altersgruppen			Personen unter 25 Jahren
	insgesamt	Männer	Frauen	
Belgien	5,3	3,9	7,4	18,3
Dänemark	12,1	10,9	13,5	31,9
Deutschland	10,4	9,9	11,1	38,9
Griechenland	10,2	9,5	11,2	23,3
Spanien	35,0	33,2	38,3	76,5
Frankreich	12,3	11,4	13,4	45,6
Irland	10,2	8,7	12,2	19,3
Italien	7,2	6,0	9,1	17,9
Luxemburg	—	—	—	—
Niederlande	11,4	8,9	14,9	28,5
Österreich	6,0	5,7	6,3	18,7
Portugal	10,0	9,1	11,1	25,9
Finnland	16,5	13,4	19,5	49,7
Schweden	13,6	11,7	15,8	41,6
Vereinigtes Königreich	7,0	6,2	7,8	13,0
Europa der 15	14,1	13,5	14,7	35,0

*Quelle:* Eurostat, Statistik kurzgefaßt, Bevölkerung und soziale Bedingungen, 3/1996, 4-11.

**Tab. 23: Prozentualer Anteil der befristet Beschäftigten an der gesamten abhängigen Beschäftigung nach Vollzeit- und Teilzeit-Arbeitskräften in den EG-Mitgliedstaaten im Jahr 1991**

Land	Vollzeit	Teilzeit	insgesamt
Belgien	4	13	5
Dänemark	6	13	8
Deutschland-West	4	9	5
Spanien	31	57	32
Frankreich	8	19	9
Griechenland	13	68	15
Italien	3	50	5
Irland	5	45	8
Luxemburg	1	14	2
Niederlande	5	13	8
Portugal	16	35	17
Vereinigtes Königreich	2	15	5

*Quelle:* Klaus Schömann, Ralf Rogowski, Thomas Kruppe, Befristete Beschäftigung in der Europäischen Union, Beschäftigungsobservatorium – Trends, Nr. 47 (1994), 33-43 (33, 39).

**Tab. 24: Gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung im Bundesgebiet West in den Jahren 1986 bis 1995**

Diverse Merkmale	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Erlaubnisinhaber (Ende Juni)	2.127	2.913	3.470	3.974	4.465	4.822	5.102	5.118	5.070	5.312
Verleihbetriebe (Ende Juni)	2.516	3.255	4.138	4.682	5.434	5807	6.255	6.387	6.228	6.652
Leiharbeiter in 1.000 (Ende Juni)	70	73	88	105	123	143	136	115	129	162
darunter (in %) Frauen	20,2	20,1	18,6	18,3	19,1	19,5	19,9	20,1	18,8	19,2
%-Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten	0,34	0,35	0,41	0,48	0,55	0,58	0,58	0,50	0,57	0,72
Begonnene Arbeitsverhältnisse in 1.000	158	167	196	230	276	264	234	194	262	293
darunter (in %) Frauen	21,6	21,9	22,5	21,6	23,2	24,0	24,0	26,9	23,0	23,9
Beendete Arbeitsverhältnisse in 1.000	175	179	205	237	285	289	270	225	261	311
davon dauerten (in %)										
• unter 1 Woche	14,0	11,6	11,8	11,4	10,7	9,4	9,0	10,0	12,2	11,3
• 1 Woche bis unter 3 Monaten	55,5	56,8	57,4	57,9	58,4	56,3	54,7	54,1	57,1	54,9
• 3 Monate und länger	30,5	31,6	30,8	30,8	30,9	34,4	36,4	35,8	30,7	33,9

Quelle: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsmarkt 1995, 55.

**Tab. 25: Begonnene und beendete sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse in den alten Bundesländern in den Jahren 1987 bis 1995 für die Gruppen Männer, Frauen, Teilzeitarbeitskräfte und ausländische Arbeitnehmer**

Jahr	Gruppe	Begonnene Beschäftigungen		Beendete Beschäftigungen		Beschäftigte am Jahresende in 1.000	Veränderung zum Vorjahr in 1.000
		in 1.000	auf 1.000 Beschäftigte am Jahresende	in 1.000	auf 1.000 Beschäftigte am Jahresende		
<b>1987</b>	insg.	6.046	287	5.811	275	21.100	+ 235
	M	3.499	280	3.420	273	12.515	+ 79
	F	2.577	300	2.391	279	8.584	+ 156
	TZ	703	339	624	300	2.076	+ 79
	A	629	404	616	396	1.557	+ 12
<b>1988</b>	insg.	6.131	287	5.859	274	21.372	+ 272
	M	3.507	278	3.405	270	12.617	+ 102
	F	2.625	300	2.455	280	8.755	+ 170
	TZ	737	341	653	302	2.160	+ 84
	A	691	430	641	399	1.607	+ 50
<b>1989</b>	insg.	6.776	309	6.241	285	21.907	+ 535
	M	3.885	301	3.582	277	12.921	+ 303
	F	2.891	322	2.659	296	8.987	+ 232
	TZ	845	369	712	310	2.293	+ 134
	A	796	473	719	427	1.684	+ 77
<b>1990</b>	insg.	7.600	333	6.685	293	22.823	+ 915
	M	4.325	323	3.860	288	13.385	+ 465
	F	3.275	347	2.825	299	9.437	+ 451
	TZ	1.020	414	851	346	2.426	+ 169
	A	880	491	771	430	1.793	+ 109
<b>1991</b>	insg.	7.427	317	6.840	292	23.410	+ 587
	M	4.214	309	3.947	289	13.652	+ 267
	F	3.213	329	2.893	296	9.758	+ 321
	TZ	1.042	398	887	339	2.618	+ 155
	A	1.008	528	893	468	1.909	+ 115
<b>1992</b>	insg.	6.754	289	6.823	292	23.340	- 70
	M	3.795	281	3.952	293	13.495	- 157
	F	2.985	300	2.871	292	9.845	+ 87
	TZ	993	364	879	322	2.732	+ 115
	A	1.079	509	869	410	2.120	+ 211

Jahr	Gruppe	Begonnene Beschäftigungen		Beendete Beschäftigungen		Beschäftigte am Jahresende in 1.000	Veränderung zum Vorjahr in 1.000
		in 1.000	auf 1.000 Beschäftigte am Jahresende	in 1.000	auf 1.000 Beschäftigte am Jahresende		
<b>1993</b>	insg.	6.137	268	6.567	287	22.910	- 430
	M	3.472	265	3.850	294	13.117	- 378
	F	2.664	272	2.717	277	9.793	- 52
	TZ	990	352	911	324	2.811	+ 79
	A	1.002	466	972	452	2.150	+ 31
<b>1994</b>	insg.	6.087	268	6.292	277	22.705	- 205
	M	3.549	274	3.705	286	12.962	- 156
	F	2.537	260	2.587	265	9.744	- 49
	TZ	942	328	882	307	2.871	+ 60
	A	921	436	961	456	2.110	- 40
<b>1995</b>	insg.	5.993	266	6.151	273	22.548	- 157
	M	3.518	274	3.650	284	12.830	- 132
	F	2.475	255	2.501	257	9.718	- 25
	TZ	963	326	882	299	2.952	+ 81
	A	917	438	932	445	2.094	- 16

M – Männer, F – Frauen, TZ – Teilzeitkräfte, A – Ausländer.

*Quellen:* Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit 1988, 1680-1684; 1989, 1582-1586; 1990, 1508-1512; 1991, 1531-1535; 1992, 1735-1739; 1993, 1935-1939; 1994, 1501-1505; 1995, 1535-1539; 1996, 1818-1822.

**Tab. 26: Beendete und aufgenommene Beschäftigungsverhältnisse im Bundesgebiet Ost – Nov. 1990 bis Nov. 1994 (Angaben in 1.000)**

Zeitraum	Begonnene Beschäftigungsverhältnisse	Beendete Beschäftigungsverhältnisse	Beschäftigungssaldo (ohne Abwanderer)
11/90 - 11/91	2.257	2.936	- 679
11/91 - 11/92	1.649	2.221	- 572
11/92 - 11/93	1.174	1.280	- 106
11/93 - 11/94	1.206	1.055	+ 151

*Quelle:* Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsmarkt 1994, 136.

**Tab. 27: Begonnene und beendete sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse in den alten Bundesländern im Jahr 1995 in den Wirtschaftszweigen mit der höchsten und der niedrigsten Wechselfrequenz, bezogen auf 1.000 Beschäftigte**

Wirtschaftszweig	Begonnene Beschäftigungsverhältnisse		Beendete Beschäftigungsverhältnisse	
	in 1.000	auf 1.000 Beschäftigte	in 1.000	auf 1.000 Beschäftigte
<b>Wirtschaftszweige mit der höchsten Wechselfrequenz*:</b>				
Deutsche Bundespost	155	74	161	771
Gaststätten und Beherbergung	385	736	382	731
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei	120	664	132	734
Schifffahrt	20	510	21	534
Reinigung, Körperpflege	179	455	178	453
Sonstige Dienstleistungen	718	447	656	408
Bauhauptgewerbe	394	385	447	439
Straßenverkehr	138	403	137	400
Spedition	117	402	112	387
Ausbau- und Bauhilfsgewerbe	194	374	203	390
Wissenschaft, Kunst, Publizistik	340	327	318	306
Luftfahrt und sonstiger Verkehr	39	279	47	335
Nahrungs- und Genußmittel	187	273	201	294
Steine und Erden	46	262	53	298
Bekleidungsindustrie	28	212	43	326
Handel	863	266	880	271
<b>Wirtschaftszweige mit der geringsten Wechselfrequenz*:</b>				
Energiewirtschaft	17	68	24	94
Kredit- und Finanzierungsinstitute	59	86	65	94
Eisenbahnen	7	63	13	125
Luftfahrzeugbau	9	152	3	48
Bergbau	10	76	18	135
Herstellung von Zellstoff, Papier	6	100	8	133
Sozialversicherung	31	140	26	119
Gebietskörperschaften	147	124	179	151
Chemische Industrie	68	124	85	154
Straßenfahrzeugbau	128	137	140	150
Maschinenbau	135	150	133	148
Eisen- und Stahlerzeugung	23	135	30	177
Versicherungsgewerbe	40	147	46	167
Feinkeramik	8	151	10	190
Elektrotechnik	144	157	172	187
<b>Insgesamt</b>	<b>5.993</b>	<b>266</b>	<b>6.151</b>	<b>273</b>

\* Die Reihenfolge ergibt sich nach der Summe der begonnenen und beendeten Beschäftigungsverhältnisse, bezogen auf 1.000 Beschäftigte.

Quelle: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit 11/1996, 1818.



**Tab. 28: Wirtschaftszweige mit dem größten Beschäftigungsdefizit in den alten Bundesländern im Jahr 1995, gemessen an der Differenz der begonnenen und beendeten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse**

Wirtschaftszweig	Begonnene Beschäftigungsverhältnisse	Beendete	Differenz
<b>Relativ, bezogen auf 1.000 Beschäftigte:</b>			
Schiffbau	146	362	- 216
Bekleidungs-gewerbe	212	326	- 114
Uhren	190	294	- 104
Textilverarbeitung	157	251	- 94
Schmuckwaren	149	234	- 85
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	664	734	- 70
Leder, Schuhe	176	245	- 69
Eisenbahnen	63	125	- 62
Bergbau	76	135	- 59
Luftfahrt und sonstiger Verkehr	279	335	- 56
Bauhauptgewerbe	385	439	- 54
EDV-Anlagen, Büromaschinen	230	274	- 44
Druckerei, Vervielfältigung	178	221	- 43
Eisen- und Stahlerzeugung	135	177	- 42
Feinkeramik	151	190	- 39
<b>Absolut, in 1.000:</b>			
Bauhauptgewerbe	394	449	- 55
Gebietskörperschaften	147	179	- 32
Elektrotechnik	144	172	- 28
Handel	863	880	- 17
Chemische Industrie	68	85	- 17
Bekleidungs-gewerbe	28	43	- 15
Textilverarbeitung	24	39	- 15
Nahrungs- und Genußmittel	186	200	- 14
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	120	132	- 13
Straßenfahrzeugbau	128	140	- 12
Sägewerke, Holzverarbeitung	99	109	- 11
Druckerei, Vervielfältigung	38	47	- 9
Ausbau- und Bauhilfsgewerbe	194	203	- 8
EBM-Waren	68	76	- 8
Luftfahrt und sonstiger Verkehr	39	47	- 8
Bergbau	10	18	- 8
Eisen- und Stahlerzeugung	23	30	- 7

Quelle: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit 11/1996, 1818.

**Tab. 29: Anzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer nach Wirtschaftsgruppen in den alten Bundesländern Ende Juni 1978 und 1995 (in Tausend) und Veränderung der Quote der Teilzeitbeschäftigten**

Wirtschaftsgruppe	Anzahl der Arbeitnehmer			Änderung der Teil- zeitquote (78-95)
	1978 in 1.000	1995 in 1.000	Änderung in % (78-95)	
<b>Land- und Forstwirtschaft, Fischerei</b>	<b>211</b>	<b>209</b>	<b>- 0,7</b>	<b>+ 3,4</b>
<b>Energiewirtschaft, Bergbau</b>	<b>478</b>	<b>389</b>	<b>- 18,6</b>	<b>0,0</b>
Energiewirtschaft	228	253	+ 11,0	+ 1,3
Bergbau	249	136	- 45,6	- 2,3
<b>Verarbeitendes Gewerbe</b>	<b>8.430</b>	<b>7.508</b>	<b>- 10,9</b>	<b>+ 1,1</b>
Chem. Industrie, Kunststoffverarb.	937	935	- 0,2	+ 1,1
Steine und Erden	218	191	- 12,6	+ 1,3
Feinkeramik	77	54	- 29,5	+ 0,6
Glas	81	65	- 19,8	+ 1,0
Eisen- und Stahlerzeugung	347	171	- 50,8	+ 0,2
Gießerei	124	87	- 29,9	+ 0,4
Zieherei, Stahlverformung	262	277	+ 5,8	+ 1,1
Stahl- und Leichtmetallbau	332	372	+ 12,0	+ 1,3
Maschinenbau	1.002	897	- 10,5	+ 0,6
Straßenfahrzeugbau	891	933	+ 4,7	+ 1,5
Schiffbau	64	28	- 55,7	+ 0,2
Luftfahrzeugbau	46	64	+ 37,5	+ 0,2
EDV-Anlagen, Büromaschinen	75	47	- 37,9	+ 3,6
Elektrotechnik	1.010	929	- 8,1	+ 1,4
Feinmechanik und Optik	182	193	+ 5,8	+ 1,9
Uhren, Musikinstr., Spielwaren, Schmuck	83	50	- 40,1	+ 5,7
EBM-Waren	394	384	- 2,5	+ 0,4
Säge- und Holzverarbeitung	437	423	- 3,2	+ 1,2
Herstellung von Zellstoff und Papier	62	58	- 5,8	+ 0,2
Papierverarbeitung, Buchbinderei	107	100	- 6,2	- 0,3
Druckerei, Vervielfältigung	213	217	+ 1,7	+ 0,5
Leder, Schuhe	106	50	- 53,0	+ 2,0
Textilverarbeitung	340	161	- 52,6	+ 1,8
Bekleidungs-gewerbe	311	137	- 55,9	+ 2,1
Nahrungs- und Genußmittel	722	685	- 5,1	+ 3,7
<b>Baugewerbe</b>	<b>1.603</b>	<b>1.592</b>	<b>- 0,7</b>	<b>+ 1,7</b>
Bauhauptgewerbe	1.175	1.066	- 9,3	+ 1,3
Ausbau- und Bauhilfsgewerbe	428	526	+ 23,0	+ 2,2
<b>Handel</b>	<b>2.799</b>	<b>3.226</b>	<b>+ 15,2</b>	<b>+ 5,9</b>

Wirtschaftsgruppe	Anzahl der Arbeitnehmer			Änderung der Teil- zeitquote (78-95)
	1978 in 1.000	1995 in 1.000	Änderung in % (78-95)	
<b>Verkehr, Nachrichtenübermittlung</b>	<b>949</b>	<b>1.132</b>	<b>+ 19,3</b>	<b>+ 2,7</b>
Eisenbahnen	165	106	- 36,0	+ 0,1
Deutsche Bundespost	189	210	+ 11,4	+ 2,5
Straßenverkehr	244	347	+ 42,5	+ 4,3
Schifffahrt	72	41	- 43,8	+ 0,8
Spedition	192	288	+ 50,2	+ 1,9
Luftfahrt und sonstiger Verkehr	87	140	+ 60,3	+ 4,6
<b>Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe</b>	<b>722</b>	<b>959</b>	<b>+ 32,9</b>	<b>+ 3,5</b>
Kredit- und Finanzierungsinstitute	504	685	+ 35,9	+ 3,7
Versicherungsgewerbe	218	274	+ 25,9	+ 3,1
<b>Weitere Dienstleistungen</b>	<b>3.231</b>	<b>5.566</b>	<b>+ 72,3</b>	<b>+ 7,0</b>
Gaststätten, Beherbung	392	550	+ 40,5	+ 9,5
Reinigung, Körperpflege	287	388	+ 35,0	+ 15,3
Wissenschaft, Kunst, Publizistik	737	1.016	+ 37,8	+ 4,9
Gesundheits- und Veterinärwesen	910	1.580	+ 73,6	+ 11,4
Rechts- und Wirtschaftsberatung	190	449	+ 135,9	+ 4,2
Sonstige Dienstleistungen	714	1.582	+ 121,4	+ 4,1
<b>Organisationen ohne Erwerbscharakter, private Haushalte</b>	<b>335</b>	<b>598</b>	<b>+ 78,8</b>	<b>+ 12,7</b>
<b>Gebietskörperschaften, Sozialvers.</b>	<b>1.321</b>	<b>1.418</b>	<b>+ 7,4</b>	<b>+ 8,6</b>
Gebietskörperschaften	1.162	1.200	+ 3,3	+ 8,1
Sozialversicherung	159	218	+ 37,2	+ 6,9
<b>Insgesamt</b>	<b>20.088</b>	<b>22.597</b>	<b>+ 12,5</b>	<b>+ 5,3</b>

Quelle: Arbeits- und Sozialstatistik, Hauptergebnisse 1979, 40; 1996, 47.

**Tab. 30: Anzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer nach Wirtschaftsgruppen in den alten Bundesländern Ende Juni 1990 und 1995 (in Tausend) sowie Veränderungsrate**

Wirtschaftsgruppe	Anzahl der Arbeitnehmer Ende März		Änderungs- rate (in %)
	1990	1995	
<b>Land- und Forstwirtschaft</b>	<b>223</b>	<b>209</b>	<b>- 6,0</b>
<b>Energiewirtschaft, Bergbau</b>	<b>443</b>	<b>389</b>	<b>- 12,2</b>
Energiewirtschaft	255	253	- 0,7
Bergbau	188	136	- 27,8
<b>Verarbeitendes Gewerbe</b>	<b>8.552</b>	<b>7.508</b>	<b>- 12,2</b>
Chemische Industrie	637	554	- 13,1
Kunststoffverarbeitung	415	381	- 8,2
Steine und Erden	182	191	+ 5,0
Feinkeramik	65	54	- 16,5
Glas	71	65	- 8,9
Eisen- und Stahlerzeugung	238	171	- 27,9
Gießerei	113	87	- 23,2
Zieherei, Stahlverformung	306	277	- 9,3
Stahl- und Leichtmetallbau	355	372	+ 4,7
Maschinenbau	1.085	897	- 17,3
Straßenfahrzeugbau	1.056	933	- 11,7
Schiffbau	37	28	- 23,1
Luftfahrzeugbau	66	64	- 3,4
EDV-Anlagen, Büromaschinen	84	47	- 44,3
Elektrotechnik	1.121	929	- 17,2
Feinmechanik und Optik	206	193	- 6,4
Uhren, Musikinstr., Spielwaren, Schmuck	67	50	- 25,1
EBM-Waren	421	384	- 78,8
Säge- und Holzverarbeitung	408	423	+ 3,8
Herstellung von Zellstoff und Papier	66	58	- 11,6
Papierverarbeitung, Buchbinderei	109	100	- 7,9
Druckerei, Vervielfältigung	235	217	- 7,5
Leder, Schuhe	67	50	- 26,0
Textilverarbeitung	235	161	- 31,3
Bekleidungs-gewerbe	207	137	- 33,7
Nahrungs- und Genußmittel	701	685	- 2,3
<b>Baugewerbe</b>	<b>1.468</b>	<b>1.592</b>	<b>+ 8,4</b>
Bauhauptgewerbe	996	1.066	+ 7,0
Ausbau- und Bauhilfsgewerbe	472	526	+ 11,4
<b>Handel</b>	<b>3.047</b>	<b>3.226</b>	<b>+ 5,9</b>

Wirtschaftsgruppe	Anzahl der Arbeitnehmer Ende März		Änderungs- rate (in %)
	1990	1995	
<b>Verkehr und Nachrichtenübermittlung</b>	<b>1.104</b>	<b>1.132</b>	<b>+ 2,6</b>
Eisenbahnen	115	106	- 8,2
Deutsche Bundespost	221	210	- 5,1
Straßenverkehr	319	347	+ 8,7
Schifffahrt	49	41	- 16,9
Spedition	262	288	+ 10,0
Luftfahrt und sonstiger Verkehr	137	140	+ 2,3
<b>Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe</b>	<b>891</b>	<b>959</b>	<b>+ 7,7</b>
Kredit- und Finanzierungsinstitute	636	685	+ 7,8
Versicherungsgewerbe	255	274	+ 7,5
<b>Weitere Dienstleistungen</b>	<b>4.679</b>	<b>5.566</b>	<b>+ 18,9</b>
Gaststätten, Beherbung	509	550	+ 8,1
Reinigung, Körperpflege	360	388	+ 7,7
Wissenschaft, Kunst, Publizistik	932	1.016	+ 9,1
Gesundheits- und Veterinärwesen	1.321	1.580	+ 19,6
Rechts- und Wirtschaftsberatung	331	449	+ 35,6
Sonstige Dienstleistungen	1.227	1.582	+ 29,0
<b>Organisationen ohne Erwerbscharakter, private Haushalte</b>	<b>504</b>	<b>598</b>	<b>+ 18,8</b>
<b>Gebietskörperschaften, Sozialvers.</b>	<b>1.455</b>	<b>1.418</b>	<b>- 2,5</b>
Gebietskörperschaften	1.267	1.200	- 5,3
Sozialversicherung	188	218	+ 16,1
<b>Insgesamt</b>	<b>22.368</b>	<b>22.597</b>	<b>+ 1,0</b>

Quelle: Arbeits- und Sozialstatistik. Hauptergebnisse 1991, 44; 1996, 47.

**Tab. 31: Anzahl der Betriebe und Beschäftigten des Verarbeitenden Gewerbes und des Bergbaus in den alten Bundesländern nach Betriebsgrößenklassen Ende September 1980 und 1994**

Beschäftigte pro Betrieb	Sept. 1980		Sept. 1994		Diff. 1994 zu 1980	
	Betriebe abs.	Beschäftigte in 1.000	Betriebe abs.	Beschäftigte in 1.000	Betriebe in %	Beschäftigte in %
1- 4	23.750	51,3	23.846	51,8	+ 0,4	+ 1,0
5- 9	12.214	82,1	12.918	86,8	+ 5,8	+ 5,8
10- 19	13.255	187,6	14.037	198,2	+ 5,9	+ 5,7
20- 49	18.836	615,0	17.224	561,0	- 6,1	- 8,8
50- 99	10.334	723,4	9.422	659,5	- 8,8	- 8,8
100-199	6.307	876,6	5.919	825,3	- 6,2	- 5,9
200-499	4.529	1.395,7	4.094	1.251,9	- 9,6	-10,3
500-999	1.468	1.016,7	1.312	893,7	-10,6	-12,1
1.000 und mehr	1.102	3.024,8	816	2.120,4	- 26,0	- 29,9
<b>Insgesamt</b>	<b>91.802</b>	<b>7.973,0</b>	<b>89.588</b>	<b>6.684,5</b>	<b>- 2,4</b>	<b>- 16,2</b>

Quelle: Arbeits- und Sozialstatistik, Hauptergebnisse 1982, 47-49; 1996, 50-52.

**Tab. 32: Betriebe, Beschäftigte und durchschnittliche Betriebsgröße im Bundesgebiet West nach Betriebsgrößenklassen am 30.6.1991**

Beschäftigte pro Betrieb	Betriebe		Beschäftigte		Durchschnittl. Betriebsgröße
	abs.	in %	in 1.000	in %	
1- 4	982.036	62,3	1.891	8,2	1,9
5- 9	280.721	17,8	1.826	7,9	6,5
10- 19	150.911	9,6	2.029	8,8	13,4
20- 49	94.439	6,0	2.849	12,3	30,2
50- 99	34.030	2,2	2.348	10,1	69,0
100- 199	17.425	1,1	2.403	10,4	137,9
200- 499	10.510	0,7	3.179	13,7	302,5
500- 999	3.128	0,2	2.144	9,3	683,3
1000-1999	1.238	0,08	1.685	7,3	1.360,8
2000-4999	470	0,03	1.403	6,1	2.985,1
5000 und mehr	129	0,01	1.415	6,1	10.971,6
<b>Insgesamt</b>	<b>1.575.047</b>	<b>100,0</b>	<b>23.173</b>	<b>100,0</b>	<b>14,7</b>

Quelle: U. Engelen-Kefer, J. Kühl, P. Peschel, H. Ullmann, Beschäftigungspolitik, 3. Aufl., Köln 1995, 375.

**Tab. 33: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen ausgewählter Konzerne und Unternehmen im Zeitraum 1990 bis 1995**

Unternehmen	Zeit- raum	Gebiet	Anzahl der Beschäftigten					Änderung zu 1990	
			1990	1991	1992	1993	1994		1995
<b>Automobilindustrie:</b>									
Adam Opel AG	JD	D	57.489	56.782	53.137	48.925	47.335	45.562	-20,7 %
Audi AG	JD	D	37.035	38.305	37.738	34.363	32.043	32.558	- 12,1 %
BMW Automobile (ohne Rover Group)	JE	W	70.948	74.385	73.562	71.034	67.953	69.653	- 1,8 %
Daimler-Benz	JE	W	376.785	379.252	376.467	366.736	330.551	310.933	- 17,5 %
		D	303.404	305.295	302.464	284.576	251.254	242.086	- 20,2 %
		A	73.381	73.957	74.003	82.160	79.297	68.907	- 6,1 %
<i>darunter u.a.:</i>									
AEG-Konzern	JE	W	76.949	76.338	60.784	58.921	52.405	49.432	- 35,8%
		D	57.173	56.338	46.559	44.591	37.234	37.234	- 34,9 %
		A	19.776	20.000	14.225	14.330	15.171	15.171	- 23,3 %
Daimler Benz Aerospace	JE	W	–	83.605	81.872	86.086	75.581	58.648	- 29,9 %
		D	–	80.191	75.404	69.373	60.082	46.585	- 41,9 %
		A	–	3.414	6.468	16.713	15.499	12.063	+ 353,3 %
Mercedes-Benz	JE	W	230.974	237.442	222.482	209.933	197.568	197.164	- 14,6 %
		D	179.120	185.154	170.137	160.175	148.194	150.457	- 16,0 %
		A	51.854	52.288	52.345	49.758	49.374	46.707	- 9,9 %
Ford Werke AG	JE	D	50.121	48.171	47.670	43.804	43.970	43.970	- 12,3 %
Volkswagen-Konzern	JD	W	261.000	277.000	273.000	253.000	238.000	237.000	- 9,2 %
		D	166.000	167.000	164.000	150.000	141.000	138.000	- 16,9 %
		A	95.000	110.000	109.000	103.000	97.000	99.000	+ 4,2 %
<b>Chemische Industrie:</b>									
BASF-Gruppe	JD	W	134.647	129.434	123.354	112.020	106.266	106.565	- 28,9 %
		D	86.982	83.622	78.946	70.241	65.969	63.175	- 27,4 %
		A	47.665	45.812	44.308	41.779	40.297	43.390	- 8,9 %
Bayer-Konzern	JE	W	171.000	164.200	156.400	151.900	146.700	142.900	- 16,4 %

Unternehmen	Zeit- raum	Gebiet	Anzahl der Beschäftigten						Änderung zu 1990
			1990	1991	1992	1993	1994	1995	
Degussa-Konzern	30.9.	W	35.005	34.482	33.425	32.094	27.202	27.129	- 22,5 %
		D	23.044	22.694	21.907	20.025	16.346	15.854	- 31,2 %
		A	11.961	11.788	-11.518	12.069	10.856	11.275	- 5,7 %
Henkel-Konzern	JD	W	38210	42.040	42.196	40.470	40.590	41.728	+ 9,2 %
		D	16.182	18687	17635	16.617	15.313	14.684	- 9,3 %
		A	22.028	23.353	24.561	23.853	25.277	27.044	+ 22,8 %
Hoechst-Konzern	30.9.	W	172.890	179.332	177.668	172.483	165.671	161.618	- 6,5 %
Schering-Konzern	JE	W	26.695	26.339	24.378	22.679	18.264	19.083	- 28,5 %
		D	13.461	13.007	12.179	11.140	9.337	8.980	- 33,3 %
		A	13.234	13.332	12.199	11.539	8.927	10.103	- 23,7 %
<b>Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe:</b>									
Alcatel SEL (Teilkonzern)	JE	W	20.385	23.824	22.665	21.353	18.123	17.065	- 16,3 %
Arbed-Gruppe	JD	W	54.003	52.920	48.818	44.130	42.981	46.012	- 14,8 %
Blohm & Voss-Konzern	30.9.	D	5.684	5.708	5.604	5.109	4.764	4.280	- 24,7 %
Bosch-Gruppe	JE	W	180.000	181.000	177.000	165.000	156.000	158.000	- 12,2 %
		D	118.000	117.000	113.000	104.000	95.000	92.000	- 22,0 %
		A	62.000	64.000	64.000	61.000	61.000	66.000	+ 6,5 %
Bremer Vulkan Verbund AG	JD	D	10.828	15021	20.525	28.141	25.445	-	+ 135,0 %
Buderus-Konzern	30.9.	D	11.407	12.224	11.934	10.718	10.549	10.442	- 8,5 %
Continental-Konzern	JE	D	50.451	49.304	50.063	50.294	48.583	47.918	- 5,0 %
Deutsche Babcock AG	30.9.	D	29.661	35.549	38.018	39.527	36.157	34.769	+ 17,2 %
Deutsche Linoleumwerke AG	JE	D	4.339	4.920	5.212	6.331	6.762	6.646	+ 53,2 %
Felten & Guillaume Energietechnik-Konzern	JE	D	3.938	3.980	4.250	4.322	5.546	5.689	+ 44,5 %
Friedrich Krupp-Konzern	JE	W	-	97.204	91.411	78.376	66.138	66.352	- 31,7 %
		D	-	77.005	72.298	60.624	48.904	49.112	- 36,2 %
		A	-	20.199	19.113	17.752	17.234	17.240	- 14,4 %



Unternehmen	Zeit- raum	Gebiet	Anzahl der Beschäftigten						Änderung zu 1990
			1990	1991	1992	1993	1994	1995	
Grundig-Konzern	31.3., JE	W	21.747	20.473	16.706	15.695	13.287	11.459	- 47,3 %
		D	13.409	12.873	9.988	8.691	7.286	5.687	- 57,6 %
		A	8.338	7.600	6.718	7.004	6.001	5.592	- 22,9 %
			(31.3.91)	31.3.92	31.3.93	JE	JE	JE)	
Howaldtswerke Dt. Werft AG	30.9.	D	4.939	4.824	4.416	4.239	3.969	3.834	- 23,4 %
IBM Deutschland GmbH	JD	D	31.767	31.536	29.592	26.943	23.682	21.347	- 32,8 %
Kabelmetal-Konzern	JE	D	6.322	6.204	5.929	5.461	4.843	–	- 23,4 %
Klöckner-Humboldt-Deutz Konz.	JE	W	15.022	13.603	12.656	9.960	9.433	9.425	- 37,3 %
		D	12.854	11.894	11.088	8.694	8.113	8.082	- 37,1 %
		A	2.168	1.709	1.568	1.266	1.320	1.343	- 38,1 %
Kodak AG	JE	D	4.110	4.202	3.774	3.414	2.886	2.789	- 32,1 %
Linde-Konzern	JE	W	27.676	28.535	30.424	29.636	29.618	30.068	+ 8,6 %
		D	19.362	19.849	19.310	17.999	17.416	17.422	- 9,9 %
		A	8.314	8.686	11.114	11.637	12.202	12.646	+ 52,1 %
MAN-Konzern	30.6.	W	58.964	64.404	63.256	60.837	56.997	56.503	- 4,2 %
		D	49.353	52.618	51.933	49.886	46.168	45.089	- 8,6 %
		A	9.611	11.786	11.323	10.951	10.829	11.414	+ 18,8 %
Mannesmann-Konzern	JE	W	123.997	125.188	136.747	127.695	124.914	122.684	- 1,1 %
		D	89.976	91.996	97.703	87.759	84.427	81.004	- 10,0 %
		A	34.121	33.192	39.044	39.936	40.487	41.680	+ 22,2 %
Metallgesellschaft AG	30.9.	W	32.224	38.173	62.547	43.292	26.324	23.378	- 27,5 %
Norddeutsche Affinerie	JD	D	2.906	2.880	2.699	2.639	2.493	2.282	- 21,5 %
Preussag-Konzern	30.9.	W	72.268	71.654	73.680	73.319	69.712	65.227	- 9,7 %
		D	63.207	62.677	65.639	64.099	60.294	55.517	- 12,2 %
		A	9.061	8.977	8.041	9.220	9.418	9.710	+ 7,2 %
Rüttgers-Gruppe	JE	W	13.359	13.687	14.040	13.904	15.957	15.688	+ 17,4 %
		D	11.366	11.650	12.213	11.476	14.003	13.416	+ 18,0 %
		A	1.993	2.037	1,827	2.428	1.954	2.272	+ 14,0 %
Salamander AG	JE	D	8.507	8.782	8.537	8.222	8.439	8.027	- 5,6 %

Unternehmen	Zeit- raum	Gebiet	Anzahl der Beschäftigten						Änderung zu 1990
			1990	1991	1992	1993	1994	1995	
Siemens-Konzern	30.9.	W	373.000	402.000	413.000	391.000	376.000	373.000	+ 0,0 %
		D	230.000	243.000	253.000	230.000	218.000	211.000	- 8,3 %
		A	143.000	159.000	160.000	161.000	158.000	162.000	+ 13,3 %
SKF GmbH	JE	D	7.926	7.057	6.582	6.060	5.936	5.995	- 24,4 %
Thyssen AG	JD	W	149.644	148.557	148.272	141.009	131.863	126.987	- 15,1 %
		D	122.227	121.410	120.511	111.739	102.307	96.825	- 20,8 %
		A	27.417	27.147	27.761	29.270	29.556	30.162	+ 10,0 %
VIAG-Konzern	JE	W	55.848	74.122	84.541	80.863	86.018	83.770	+ 50,0 %
<i>darunter u.a.:</i>									
Didier-Konzern	JE	W	7.700	6.927	6.934	6.734	6.511	5.597	- 27,3 %
Gerresheimer Glas AG	30.11.	D	5.708	7.127	6.892	5.808	7.535	7.433	+ 30,2 %
Klöckner & Co. AG	JE	D	8.247	9.257	10.465	9.312	10.199	11.890	+ 44,2 %
Vereinigte Aluminiumwerke	JE	D	16.323	18.212	17.957	15.725	17.957	18.212	+ 11,6 %
<b>Energiegewinnung und -verteilung:</b>									
Deutsche Shell AG	JE	D	3.254	3.294	3.282	3.235	2.897	2.643	- 18,8 %
Esso AG	JD	D	1.957	1.957	1.987	2.042	2.052	2.004	+ 2,4 %
RWE-Konzern	JD	D	102.190	105.572	113.642	117.958	134.497	132.658	+ 29,8 %
Ruhrgas-Konzern	JE	W	9.235	10.105	11.274	11.574	11.115	10.956	+ 18,6 %
		D	7.359	7.954	8.847	8.424	8.028	7.639	+ 3,8 %
		A	1.876	2.151	2.427	3.150	3.087	3.317	+ 76,8 %
Ruhrkohle-Konzern	JE	D	119.460	122.470	118.340	111.150	106.820	102.090	- 14,5 %
Saarbergbau-Konzern	JE	D	23.206	22.332	21.696	20.877	20.186	19.375	- 16,5 %
Veba-Konzern	JE	W	106.872	116.979	129.802	128.348	126.875	125.158	+ 17,0 %
		D	91.672	101.811	108.077	105.088	102.981	100.228	+ 9,3 %
		A	15.200	15.168	21.725	23.260	23.894	24.930	+ 64,0 %
<i>darunter u.a.:</i>									
Hüls-Konzern	JE	W	38.791	41.957	39.944	37.814	30.633	30.028	- 22,6 %
Preussen Elektra-Konzern	JE	D	17.245	17.132	21.399	21.456	25.687	24.113	+ 39,8 %
VEW-Konzern	JD	D	7.680	7.688	7.757	11.747	14.246	13.178	+ 71,6 %

Unternehmen	Zeit- raum	Gebiet	Anzahl der Beschäftigten						Änderung zu 1990
			1990	1991	1992	1993	1994	1995	
<b>Nahrungs- und Genußmittelindustrie:</b>									
Brau- und Brunnen-Gruppe	JE	D	6.622	6.824	5.702	5.263	4.814	4.947	- 25,3 %
Deutsche Unilever GmbH	JE	D	27.375	29.046	25.696	24.997	24.083	23.223	- 15,2 %
Nestlé Deutschland AG	JE	D	15.348	15.670	14.977	14.195	13.396	13.342	- 13,1 %
Philip Morris GmbH	JD	D	3.859	4.008	3.849	3.712	3.654	3.675	- 4,8 %
Reemtsma GmbH	JE	D	5.035	4.905	6.999	8.311	7.925	7.696	+ 52,9 %
<b>Bauindustrie:</b>									
Grünweg & Hartmann GmbH	JE	D	4.576	4.639	4.512	4.343	4.081	3.683	- 19,5 %
Heidelberger Zement-Konzern	JD	W	7.940	8.627	9.709	11.857	24.169	23.176	+ 191,9 %
Hochtief AG	JD	W	25.969	26.941	29.254	31.380	35.482	40.324	+ 55,3 %
		D	15.930	17.250	20.409	21.102	21.501	21.803	+ 36,9 %
		A	10.039	9.691	8.845	10.278	13.881	18.521	+ 84,5 %
Philipp Holzmann-Konzern	JD	W	38.640	40.410	43.680	43.798	43.264	47.355	+ 22,6 %
		D	19.210	21.870	23.620	25.511	25.552	25.501	+ 32,7 %
		A	19.430	18.540	20.060	18.287	17.712	21.854	+ 12,5 %
<b>Banken:</b>									
Bayerische Hypotheken- und Wechselbank AG	JE	D	12.431	13.046	14.086	14.735	15.281	15.171	+ 22,0 %
Bayer. Vereinsbank, Konzern	JE	D	20.195	20.465	21.311	21.546	22.029	22.188	+ 9,9 %
BHW-Konzern	JE	D	5.355	5.399	5.264	5.060	4.809	4.675	- 12,7 %
BfG-Konzern	JD	D	7.981	6.875	6.731	6.466	6.021	5.657	- 29,1 %
Commerzbank AG	JE	D	28.450	29.515	28.722	28.241	28.706	29.615	+ 4,1 %
Deutsche Bank AG	JE	W	69.272	71.400	74.256	73.176	73.450	–	+ 6,0 %
		D	52.991	56.482	59.616	56.905	54.384	–	+ 2,6 %
		A	16.281	14.918	14.640	16.271	19.066	–	+ 17,1 %
Deutsche Genossenschaftsbank	JE	D	5.380	5.318	5.104	5.026	4.775	4.702	- 12,6 %
Dresdner Bank AG	JE	W	42.217	44.568	45.834	46.525	44.884	46.890	+ 11,1 %

Unternehmen	Zeit- raum	Gebiet	Anzahl der Beschäftigten						Änderung zu 1990
			1990	1991	1992	1993	1994	1995	
<b>Kaufhäuser:</b>									
Horten-Teilkonzern	JD	D	15.835	15.331	14.510	12.184	11.261	–	- 28,9%
Karstadt AG	JE	D	60.742	67.048	65.580	63.572	60.575	57.957	- 4,6 %
<b>Verkehr:</b>									
Deutsche Bahn AG	JE	D	235.975	231.686	246.593				+ 4,5 %
( + Deutsche Reichsbahn)						342.853	301.936	276.957	- 19,2 %
Deutsche Telekom AG	JD	D	–	229.000	231.000	231.000	226.000	213.000	- 7,0 %
Franz Haniel & Cie. GmbH	JE	D	27.598	32.451	32.989	39.295	24.737	28.485	+ 3,2 %
Hapag Lloyd-Konzern	JD	D	8.060	8.420	8.925	8.667	8.336	8.878	+ 10,1 %
Kühne und Nagel-Gruppe	JE	W	–	9.202	9.131	9.696	10.577	11.133	+ 21,0 %
Lufthansa-Konzern	JE	W	57.567	62.574	632.488	58.854	58.044	57.586	+ 0,03 %
<b>Medienkonzerne:</b>									
Axel Springer Verlag AG	JD	D	12.112	12.620	12.663	12.187	13.331	12.646	+ 4,4 %
Bertelsmann AG	30.6.	W	43.509	45.110	48.781	50.437	51.767	57.397	+ 31,9 %
		D	18.469	20.723	23.351	24.278	23.908	24.281	+ 31,5 %
		A	25.040	24.387	25.430	26.159	27.859	33.116	+ 32,3 %

Zeitraum: JE – Jahresende, JD – Jahresdurchschnitt

Gebiet: D – Deutschland, W – Welt, A – Ausland

Quellen: Geschäftsberichte der genannten Unternehmen und Konzerne.

**Tab. 34: Tätigkeit der Arbeitsgerichte in Urteilsverfahren\* in den Jahren 1980, 1985, 1990 und 1995**

Tätigkeitsaspekte	nur alte Bundesländer				neue Länder
	1980	1985	1990	1995	1995
Eingereichte Klagen	265.310	330.740	294.643	438.878	157.328**
durch Arbeitnehmer	(abs.) 251.874	320.171	284.576	420.880	153.601**
	(in %) 94,9	96,8	96,6	95,9	98,4**
durch Arbeitgeber	13.313	10.376	9.841	9.826	1.771**
Erledigte Klagen	258.925	327.922	289.092	425.366	162.177
<i>nach Art der Erledigung in %:</i>					
durch streitiges Urteil	10,9	10,8	10,1	9,0	5,7
durch sonstiges Urteil	10,6	11,9	10,0	9,4	14,1
durch Vergleich	42,2	41,6	44,6	44,9	36,0
auf andere Weise	36,2	36,6	35,4	36,6	44,2
<i>nach Streitgegenständen:</i>					
Kündigungen	(abs.) 114.913	162.204	127.030	220.376	66.632
	(in %) 44,4	49,5	43,9	51,1	41,1
sonstige Bestandsstreitigkeiten	—	—	8.535	7.904	1.762
Arbeitsentgelt	104.952	120.180	107.271	145.102	66.310
Herausgabe v. Arb.-papieren	14.574	15.216	—	—	—
Streit um Arbeitszeugnisse	5.366	7.772	10.203	12.966	1.123
Urlaub, Urlaubsentgelt	11.101	12.821	12.306	13.293	3.240
Schadensersatz	5.543	4.615	4.637	4.455	749
tarifliche Einstufungen	3.604	1.870	3.071	4.912	10.149
Sonstiges	38.635	60.956	74.085	121.975	30.964
Kl. mit mehreren Streitgegenst.	34.755	49.407	53.852	69.567	23.016
<i>Dauer bei Kündigungsverfahren (in %):</i>					
bis zu einem Monat	37,3	30,7	31,9	22,7	25,1
über 1 bis 3 Monate	38,5	37,8	39,9	39,4	38,1
über 3 bis 6 Monate	15,4	18,3	16,9	19,1	20,8
über 6 bis 12 Monate	7,4	10,6	9,7	15,1	12,7
über 12 Monate	1,4	2,7	1,6	3,8	3,4
<i>Dauer bei den übrigen Verfahren (in %):</i>					
bis zu einem Monat	32,5	28,2	26,7	18,0	19,5
über 1 bis 3 Monate	34,7	35,6	37,3	35,4	34,5
über 3 bis 6 Monate	15,5	17,4	18,4	18,5	14,7
über 6 bis 12 Monate	11,7	14,6	14,1	21,3	19,9
über 12 Monate	5,6	4,2	3,5	6,7	11,3

\* Ohne die Klagen bezüglich der Sozialkassen des Baugewerbes.

\*\* Ohne die Werte für Mecklenburg-Vorpommern.

Quellen: Arbeits- und Sozialstatistik, Hauptergebnisse 1986, 191; 1991, 195; 1995, 237; 1996, 234 f.

**Tab. 35: Tätigkeit der Arbeitsgerichte in Urteilsverfahren in den Jahren 1990-1995  
(nur alte Bundesländer)**

Tätigkeitsmerkmale	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Eingereichte Klagen	294.643	315.597	382.440	449.065	436.213	438.878
durch Arbeitnehmer (abs.)	284.576	304.176	369.610	434.315	421.797	420.880
(in %)	96,6	96,5	96,6	96,7	96,7	95,9
durch Arbeitgeber	9.841	10.546	12.699	13.527	14.978	9.826
Erledigte Klagen	289.092	301.550	363.972	416.896	444.942	425.366
<i>nach Art der Erledigung in %:</i>						
durch streitiges Urteil	10,1	9,3	9,3	8,8	8,8	9,0
durch sonstiges Urteil	10,0	9,1	8,3	8,2	9,0	9,4
durch Vergleich	44,6	46,5	45,9	46,5	44,4	44,9
auf andere Weise	35,4	35,0	36,3	36,5	37,7	36,6
<i>nach Streitgegenständen:</i>						
Kündigungen (abs.)	127.030	137.426	183.048	230.359	235.853	220.376
(in %)	43,9	45,6	50,3	55,3	53,0	51,1
sonstige Bestandsstreitigkeiten	8.535	10.089	9.361	10.185	10.941	7.904
Arbeitsentgelt	107.271	109.181	119.810	126.474	141.174	145.102
Streitigkeiten um Arbeitszeugn.	10.203	10.755	11.417	11.911	12.457	12.966
Urlaub, Urlaubsentgelt	12.306	12.932	13.034	12.308	12.908	13.293
Schadensersatz	4.637	4.583	4.710	4.596	4.241	4.455
tarifliche Einstufungen	3.071	3.176	4.071	5.062	5.539	4.912
Sonstiges	74.085	73.046	84.602	89.893	98.327	121.975
Klagen mit mehreren Streitgegenst.	53.852	53.997	61.390	67.538	70.868	69.567
<i>Dauer bei Kündigungsverfahren (in %):</i>						
bis zu einem Monat	31,9	30,6	25,9	22,4	21,3	22,7
über 1 bis 3 Monate	39,9	41,2	41,8	42,5	38,8	39,4
über 3 bis 6 Monate	16,9	17,6	18,5	20,5	20,8	19,1
über 6 bis 12 Monate	9,7	8,9	11,5	11,9	15,6	15,1
über 12 Monate	1,6	1,7	2,2	2,7	3,5	3,8
<i>Dauer bei den übrigen Verfahren. (in %):</i>						
bis zu einem Monat	26,7	24,3	20,8	18,6	18,7	18,0
über 1 bis 3 Monate	37,3	37,1	36,4	36,9	35,3	35,4
über 3 bis 6 Monate	18,4	19,4	20,1	20,4	19,2	18,5
über 6 bis 12 Monate	14,1	15,2	18,7	18,6	20,9	21,3
über 12 Monate	3,5	4,0	4,1	5,5	5,8	6,7

*Quellen:* Arbeits- und Sozialstatistik, Hauptergebnisse 1991, 195; 1992, 209; 1993, 219; 1994, 229; 1995, 237; 1996, 234 f.

**Tab. 36: Anzahl erstgerichtlicher Klagen in Kündigungssachen pro 1 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigter und pro 1 Mio. beendeter Arbeitsverhältnisse in den Jahren 1990 bis 1995 in den alten Bundesländern und in den Jahren 1994 und 1995 in den neuen Bundesländern**

Jahr	Klagen in Kündigungssachen in 1. Instanz	Sozialvers.-pflichtig Beschäftigte (in Mio.)	Klagen pro 1 Mio. soz.-vers.-pfl. Beschäftigter	Beendete Arbeitsverhältnisse (in Mio.)	Klagen pro 1 Mio. beendeter Arb.-verhältnisse
<i>Alte Bundesländer:</i>					
1990	127.030	22,442	5.660	6,685	19.002
1991	137.426	23,216	5.919	6,840	20.092
1992	183.048	23,534	7.778	6,823	26.828
1993	230.359	23,175	9.940	6,567	35.078
1994	235.853	23,829	10.331	6,292	37.485
1995	220.376	22,597	9.752	6,151	35.828
<i>Neue Bundesländer:</i>					
1994	76.428	5,483	13.939		
1995	66.632	5,506	12.102		

**Tab. 37: Tätigkeit der Landesarbeitsgerichte in Berufungsverfahren in den Jahren 1980, 1985, 1990 und 1995**

Tätigkeitsmerkmale	nur alte Bundesländer				neue Länder
	1980	1985	1990	1995	1995
Eingereichte Berufungen	12.832	18.048	23.763	20.758	4.578
Erledigte Berufungen	12.988	17.276	16.019	20.713	5.933
davon Kündigungsverfahren (abs.)	5.312	8.276	6.020*	9.508*	3.253*
<i>(in %)</i>	40,9	47,9	37,6	45,9	54,8
<i>nach Art der Erledigung (in %):</i>					
durch streitiges Urteil	39,0	37,4	37,0	33,3	26,5
durch sonstiges Urteil	1,2	1,1	1,0	1,1	1,4
durch Vergleich	30,6	30,5	30,4	32,3	30,3
durch Beschluß (§ 519 b ZPO)	5,0	4,9	3,4	3,4	2,9
auf andere Weise	24,3	26,2	28,1	29,8	38,9
<i>Dauer bei Kündigungsverfahren (in %):</i>					
bis zu 3 Monaten	44,4	40,1	40,7	32,6	20,4
über 3 bis 6 Monate	36,1	36,8	35,5	36,6	21,9
über 6 bis 12 Monate	14,8	17,4	18,2	24,2	31,7
über 12 Monate	4,7	5,7	5,7	6,6	25,9
<i>Dauer bei den übrigen Verfahren (in %):</i>					
bis zu 3 Monaten	40,9	41,7	38,1	33,3	26,2
über 3 bis 6 Monate	29,1	30,8	31,6	26,9	21,2
über 6 bis 12 Monate	17,4	19,1	19,6	25,2	27,4
über 12 Monate	12,6	8,3	10,7	14,8	25,2

\* Alle Bestandsstreitigkeiten.

*Quellen:* Arbeits- und Sozialstatistik, Hauptergebnisse 1981, 172; 1986, 192; 1991, 196; 1995, 238; 1996, 232 f.



**Tab. 38: Schlüsselindikatoren für die Beschäftigung in den Mitgliedstaaten der EG in den Jahren 1985, 1990 und 1995, Frauen, Männer und insgesamt**

Land	insgesamt, Männer o. Frauen	Jahr	Beschäftigung insg. in Mio. in % der Be- völkerung zw. 15 und 64 J.	Teilzeit- besch. in % der insg. Besch.	Befristet Besch. in % der insg. Besch.	Arbeits- losen- quote in %	%-Anteil d. 12 Monate u. länger Arbeitslosen	
<b>Belgien</b>	insg.	1985	3,51	53,1	8,6	6,9	10,3	69,2
		1990	3,63	54,7	10,9	5,3	6,7	68,2
		1995	3,79	56,6	13,6	5,3	9,9	62,4
	Männer	1985	2,28	69,1	1,8	4,7	6,5	64,0
		1990	2,27	68,4	2,0	3,3	4,1	65,4
		1995	2,27	67,4	2,8	3,9	7,8	61,5
	Frauen	1985	1,23	37,2	21,1	10,9	16,7	72,7
		1990	1,36	41,0	25,8	8,6	10,6	70,4
		1995	1,52	45,7	29,8	7,4	12,9	63,2
<b>Dänemark</b>	insg.	1985	2,55	76,0	24,3	12,3	7,1	38,6
		1990	2,67	77,6	23,3	10,8	7,7	32,5
		1995	2,64	75,6	21,6	12,1	7,1	27,7
	Männer	1985	1,41	83,3	8,4	11,6	5,8	36,5
		1990	1,45	83,1	10,4	10,6	7,0	31,1
		1995	1,46	82,9	10,4	10,9	5,8	31,8
	Frauen	1985	1,15	68,7	43,9	13,1	8,6	40,2
		1990	1,23	72,0	38,4	11,0	8,4	34,0
		1995	1,18	68,2	35,5	13,5	8,7	24,8
<b>Deutschland</b>	insg.	1985	26,49	63,1	12,8	10,0	7,2	53,7
		1990	28,48	65,9	15,2	10,5	7,2	46,0
		1995	34,86	63,6	16,3	10,4	8,2	48,7
	Männer	1985	16,15	78,1	2,0	9,2	6,2	49,6
		1990	16,98	78,1	2,6	9,8	4,0	49,1
		1995	20,14	72,7	3,6	9,9	7,1	45,9
	Frauen	1985	10,34	48,5	29,6	11,1	8,7	46,0
		1990	11,50	53,6	33,8	11,6	5,9	43,1
		1995	14,73	54,4	33,8	11,1	9,8	51,3
<b>Griechenland</b>	insg.	1985	3,59	57,3	5,3	21,1	7,0	46,2
		1990	3,72	56,6	4,1	16,9	6,4	51,8
		1995	3,82	56,4	4,8	9,5	9,1	51,3
	Männer	1985	2,37	79,0	2,8	21,8	5,0	36,3
		1990	2,41	75,9	2,2	16,9	3,9	42,7
		1995	2,45	75,1	2,8	9,5	6,2	42,2
	Frauen	1985	1,22	37,4	10,0	19,6	10,6	54,8
		1990	1,31	38,5	7,6	15,9	10,8	57,4
		1995	1,37	39,1	8,4	11,2	13,8	58,1

Land	insgesamt, Männer o. Frauen	Jahr	Beschäftigung insg. in Mio. in % der Be- völkerung zw. 15 und 64 J.	Teilzeit- besch. in % der insg. Besch.	Befristet Besch. in % der insg. Besch.	Arbeits- losen- quote in %	%-Anteil d. 12 Monate u. länger Arbeitslosen	
<b>Spanien</b>	insg.	1985	10,64	44,2	5,8	15,6	21,7	58,5
		1990	12,58	49,7	4,9	29,8	16,2	54,7
		1995	12,04	46,4	7,5	35,0	22,9	54,6
	Männer	1985	7,52	63,7	2,4	14,4	20,2	55,2
		1990	8,57	69,0	1,6	27,8	11,9	47,1
		1995	7,89	61,5	2,7	33,2	18,2	49,0
	Frauen	1985	3,12	26,1	13,9	18,4	25,1	64,4
		1990	4,01	32,0	12,1	34,2	24,1	61,5
		1995	4,15	31,0	16,6	38,3	30,5	60,0
<b>Frankreich</b>	insg.	1985	21,61	62,0	10,9	4,7	10,1	46,8
		1990	22,48	62,9	11,9	10,5	9,0	44,8
		1995	22,33	60,6	15,6	12,3	11,5	40,2
	Männer	1985	12,62	73,9	3,2	4,8	8,3	42,7
		1990	12,93	73,5	3,3	9,4	6,7	43,1
		1995	12,43	68,5	5,1	11,4	9,5	39,2
	Frauen	1985	8,99	50,7	21,8	4,6	12,5	50,5
		1990	9,55	52,6	23,6	12,0	11,8	46,1
		1995	9,90	52,9	28,9	13,4	13,8	41,1
<b>Irland</b>	insg.	1985	1,08	51,9	6,4	7,3	16,9	64,0
		1990	1,14	53,5	8,1	8,5	13,4	66,7
		1995	1,26	55,5	12,1	10,2	12,4	61,3
	Männer	1985	0,75	70,9	2,4	5,5	16,1	69,1
		1990	0,76	70,3	3,4	6,6	12,8	71,9
		1995	0,79	69,1	5,5	8,7	12,2	66,7
	Frauen	1985	0,33	32,4	15,5	10,6	18,5	53,9
		1990	0,38	36,2	17,7	11,3	14,6	57,1
		1995	0,47	41,9	23,0	12,2	12,6	52,4
<b>Italien</b>	insg.	1985	20,22	58,1	5,3	4,8	8,5	65,8
		1990	20,77	59,2	4,9	5,2	9,1	70,8
		1995	19,94	58,1	6,4	7,2	11,9	63,6
	Männer	1985	13,71	73,7	3,6	3,7	5,8	62,9
		1990	13,66	71,9	3,9	3,9	6,4	69,1
		1995	12,87	66,8	6,0	7,4	9,2	62,7
	Frauen	1985	6,51	33,5	10,1	7,0	13,5	68,0
		1990	7,10	36,2	9,6	7,6	13,8	71,9
		1995	7,07	36,0	12,7	9,1	16,4	64,4

Land	insgesamt, Männer o. Frauen	Jahr	Beschäftigung insg. in Mio. in % der Be- völkerung zw. 15 und 64 J.	Teilzeit- besch. in % der insg. Besch.	Befristet Besch. in % der insg. Besch.	Arbeits- losen- quote in %	%-Anteil d. 12 Monate u. länger Arbeitslosen	
<b>Luxemburg</b>	insg.	1985	0,16	59,0	7,2	4,7	2,9	50,0
		1990	0,19	59,6	6,9	3,4	1,7	–
		1995	0,21	58,3	8,0	–	2,9	40,0
	Männer	1985	0,11	78,2	2,6	3,5	2,2	50,0
		1990	0,12	77,0	1,9	2,6	1,2	–
		1995	0,14	74,3	1,0	–	2,0	50,0
	Frauen	1985	0,06	40,1	16,3	7,0	4,4	50,0
		1990	0,07	41,7	16,5	4,9	2,5	–
		1995	0,08	42,2	20,7	–	4,4	33,3
<b>Niederlande</b>	insg.	1985	5,60	57,5	22,7	7,5	8,3	58,8
		1990	6,32	62,2	31,8	7,6	6,2	47,1
		1995	6,71	64,0	37,4	11,4	7,3	46,7
	Männer	1985	3,69	75,2	7,7	5,9	7,0	61,5
		1990	3,92	76,6	15,0	6,1	4,3	52,9
		1995	3,96	74,5	16,8	8,9	6,0	52,4
	Frauen	1985	1,91	39,5	51,6	10,8	10,8	54,9
		1990	2,39	47,5	59,4	10,2	9,1	42,4
		1995	2,75	53,2	67,2	14,9	9,1	41,1
<b>Österreich</b>	insg.	1985	3,39	67,3	6,7	–	3,6	–
		1990	3,58	69,7	8,4	–	3,2	–
		1995	3,76	70,8	13,9	6,0	3,8	28,0
	Männer	1985	2,05	83,1	1,4	–	3,5	–
		1990	2,05	80,5	1,7	–	3,0	–
		1995	2,13	80,4	4,0	5,7	3,0	25,0
	Frauen	1985	1,34	52,0	14,9	–	3,5	–
		1990	1,52	59,1	16,4	–	3,3	–
		1995	1,63	61,3	26,9	6,3	5,0	31,3
<b>Portugal</b>	insg.	1985	4,15	63,5	6,0	14,4	8,7	56,2
		1990	4,49	66,2	6,0	18,3	4,6	47,5
		1995	4,41	65,4	7,5	10,0	7,3	50,8
	Männer	1985	2,51	80,1	3,4	13,5	6,6	50,6
		1990	2,61	80,1	3,5	16,8	3,3	40,7
		1995	2,44	75,0	4,2	9,1	6,5	48,1
	Frauen	1985	1,64	48,2	10,0	15,9	11,7	60,6
		1990	1,88	53,4	9,4	20,5	6,3	52,3
		1995	1,97	56,4	11,6	11,1	8,2	53,5

Land	insgesamt, Männer o. Frauen	Jahr	Beschäftigung insg. in Mio. in % der Be- völkerung zw. 15 und 64 J.	Teilzeit- besch. in % der insg. Besch.	Befristet Besch. in % der insg. Besch.	Arbeits- losen- quote in %	%-Anteil d. 12 Monate u. länger Arbeitslosen	
<b>Finnland</b>	insg.	1985	2,44	74,6	7,8	10,5	6,3	–
		1990	2,46	74,9	6,4	11,5	3,4	–
		1995	2,06	61,7	11,8	16,5	17,2	37,2
	Männer	1985	1,26	77,7	4,3	9,6	6,5	–
		1990	1,28	78,2	3,9	8,3	4,0	–
		1995	1,06	63,5	8,1	13,4	17,6	42,3
	Frauen	1985	1,18	71,6	11,6	11,3	6,1	–
		1990	1,17	71,5	9,2	14,6	2,8	–
		1995	1,00	59,9	15,7	19,5	16,7	31,6
<b>Schweden</b>	insg.	1985	4,30	81,2	25,7	11,9	3,0	11,7
		1990	4,49	82,8	23,8	10,0	1,8	7,0
		1995	3,99	72,1	25,8	12,5	9,2	20,2
	Männer	1985	2,24	83,3	6,9	9,6	3,1	11,6
		1990	2,33	84,9	7,5	7,3	1,8	5,4
		1995	2,04	72,6	10,3	10,5	10,1	23,4
	Frauen	1985	2,06	79,1	46,0	14,2	2,9	11,9
		1990	2,15	80,7	41,5	12,7	1,8	8,6
		1995	1,95	71,6	43,0	14,4	8,2	15,9
<b>Ver. Königr.</b>	insg.	1985	24,35	66,3	21,2	7,0	11,5	48,1
		1990	26,86	72,6	21,7	5,2	7,1	35,5
		1995	26,17	70,0	24,1	7,0	8,8	43,5
	Männer	1985	14,21	77,5	4,4	5,7	11,8	55,2
		1990	15,25	82,3	5,3	3,7	7,4	43,9
		1995	14,49	77,0	7,7	6,2	10,1	49,6
	Frauen	1985	10,14	55,2	44,8	8,8	11,0	36,0
		1990	11,61	62,8	43,2	7,0	6,6	23,1
		1995	11,68	62,8	44,3	7,8	7,0	32,3
<b>EUR 15</b>	insg.	1985	134,08	59,8	12,5	9,1	9,9	54,6
		1990	143,83	62,6	13,5	10,3	7,7	51,0
		1995	147,99	60,4	16,0	11,5	10,7	49,2
	Männer	1985	82,88	75,0	3,4	7,6	8,8	53,5
		1990	86,60	75,9	3,9	9,3	6,3	49,8
		1995	86,56	70,9	5,2	10,7	9,4	48,3
	Frauen	1985	51,20	45,1	27,3	9,7	11,7	54,2
		1990	57,23	49,5	28,1	11,8	9,8	52,0
		1995	61,44	50,1	31,3	12,5	12,5	50,0

Quelle: Europäische Kommission, Beschäftigung in Europa 1996, 147-162.

**Tab. 39: Regelungen zu Einzelkündigungen in den EG-Mitgliedstaaten**

Land	Rechts- grund- lage	Mindest- kündi- gungs- frist	Höchst- kündi- gungs- frist	nach Be- triebszuge- hörigkeit von Jahren	weitere Regelungen für Einzelkündigungen							
					1	2	3	4	5	6	7	
Belgien	Ges.	3 Mo.	18 Mo.	22				-		+		
Dänemark	Ges.	1 Mo.	6 Mo.	9	+	+		-	+	-	+	
Deutschland	Ges.	1 Mo.	7 Mo.	20	-/+	+	+	-	-	+	+	
Griechenland	Ges.	1 Mo.	24 Mo.	28	-	+		-	+	+	+	
Spanien	Ges.	1 Mo.	3 Mo.	2	+			-	+	+	-	
Frankreich	Ges.	1 Mo.	2 Mo.	2	+	+		-	+	+	+	
Irland	Ges.	1 Wo.	8 Wo.	15					+	+	+	
Italien	TV	1 Mo.	4 Mo.	10		+		-	+	+	+	
Luxemburg	Ges.	2 Mo.	6 Mo.	10	+	+			+	+	+	
Niederlande	Ges.,TV	1 Mo.	4 Mo.	15	+			+	+	+	+	
Portugal	TV	k. R.	k. R.	k. R.	+	+		-	-	+	+	
Vereinigtes Königr.	Ges.	1 Mo.	12 Wo.	12	+	-		-	+	+	+	

Legende: Ges. Gesetz

TV Tarifvertrag

k.R. keine Regelung

Wo. Woche

Mo. Monat

1 schriftliche Kündigungsbegründung

2 Einbeziehung der Arbeitnehmervertreter

3 Weiterbeschäftigungsanspruch während des Gerichtsverfahrens

4 Zustimmung des Arbeitsamtes

5 finanzielle Abfindung generell

6 finanzielle Abfindung bei ungerechtfertigter Kündigung

7 Anspruch auf Wiedereinstellung

*Quellen:* Peter F. Klute, Theo Stengelhofen, Kündigungsschutz, in: Thomas Breisig, Heinz-Dieter Harges, Thomas Metz, Dietmar Scherer, Theo Stengelhofen (Hrsg.), Handwörterbuch Arbeitsbeziehungen in der EG, Wiesbaden 1993, 326-329 (327).

Roger Blanpain, Beendigung des Arbeitsvertrags, in: EG-Kommission (Hrsg.), Die Regelung der Arbeitsbedingungen in den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft, Band 1, Soziales Europa, Beiheft 4/92, 75-96 (76-83).



## Anhang

### InfraScope

In unserer telefonischen Mehrebenenbefragung **InfraScope** führen wir pro Woche 1.000 Interviews bei der deutschsprachigen Wohnbevölkerung ab 14 Jahren in den alten und neuen Bundesländern durch, pro Jahr rund 50.000.

**InfraScope** ist eine hochentwickelte Technik für computergestützte Telefoninterviews. Dabei läuft das Fragenprogramm unter Berücksichtigung der richtigen Filterführung auf dem Bildschirm ab, die Antworten werden vom Interviewer direkt eingegeben. Auf diese Weise läßt sich auch ein sehr komplexer Fragenbogaufbau realisieren – für verschiedene Zielgruppen können unterschiedliche Fragenprogramme eingespielt werden, abhängig davon, welche Antworten auf frühere Fragen gegeben wurden. Plausibilitätsprüfungen sind bereits während des Interviews möglich, so daß Unstimmigkeiten noch mit dem Befragten am Telefon geklärt werden können.

Die Telefoninterviews werden zentral von unserem Telefonstudio in München aus durchgeführt. Da Haushalte abends und am Wochenende am besten zu erreichen sind, wird für Bevölkerungsumfragen an Werktagen zwischen 18.00 und 21.00 Uhr, an Wochenenden zwischen 14.00 und 17.00 Uhr telefoniert. Wird der Haushalt nicht erreicht, weil dort niemand zu Hause ist, wird die Nummer auf Wiedervorlage gelegt und zu einem zufälligen späteren Zeitpunkt ein zweites Mal auf einen Bildschirm gebracht. Schwer erreichbare Haushalte werden mindestens 6mal zu verschiedenen Uhrzeiten an verschiedenen Tagen ausgewählt, um auch sehr mobile Zielgruppen adäquat abzubilden. Dabei werden die Haushalte vom CATI-System automatisch ausgewählt, und nur erfolgreich vermittelte Kontakte werden an den Interviewer weitergeschaltet („Predictive Dialing“).

Die **Haushalte** werden aus Telefonverzeichnissen nach einem mathematischen Zufallsprinzip ermittelt und in den Computer geladen. **InfraScope** basiert auf dem Infratest-Telefonhaushalts-Master-Sample (ITMS), das eigens für derartige Untersuchungen aufgebaut wurde und zu *verzerrungsfreien Stichproben ohne Klumpeneffekte* führt. Das Befragungssystem überprüft und sichert kontinuierlich die regionale Repräsentativität der Stichprobe.

In jedem der ausgewählten Haushalte wird durch ein systematisches Zufallsverfahren nur eine **Person** als Zielperson ausgewählt. Das gewährleistet, daß alle Personen ab 14 Jahren in Mehrpersonenhaushalten die gleiche Chance haben, in die Stichprobe zu kommen.

Unsere Telefoninterviewer sind sorgfältig ausgewählt und geschult. Sie nehmen regelmäßig an Fortbildungs- und Trainingskursen des Infratest Burke-Schulungscenters teil. Der Interviewerstab wird von erfahrenen Einsatzleitern und Supervisoren ständig betreut, unterstützt und kontrolliert.

Ein weiterer Vorzug von **InfraScope** ist die Schnelligkeit: Einsteigen können Sie, wann immer Sie wollen – von einem Tag auf den anderen, ohne Redaktionsschluß. Die Ergebnisse werden Ihnen in der Regel bereits einen Tag nach Abschluß der Befragung geliefert.