

# Abfindung statt Kündigungsschutz? – Reformvorschläge vom Kronberger Kreis, Sachverständigenrat und Hamburger Dreisprung

Heide Pfarr  
Nadine Zeibig

In der Diskussion um die Deregulierung des Arbeitsmarktes werden von verschiedenen Seiten Reformvorschläge formuliert, denen zufolge der heutige Kündigungsschutz durch ein Recht auf Abfindung ersetzt werden soll. Besondere Beachtung haben die Abfindungsrechtsmodelle des Kronberger Kreises, des Sachverständigenrates und des Hamburger Dreisprungs gefunden. Diese Modelle werden im Folgenden vorgestellt, untersucht und bewertet. Werden die von den Urhebern prognostizierten Ziele erreicht? Halten die Annahmen für die Notwendigkeit einer solchen Reform einer empirischen Überprüfung stand? Gibt es kontraproduktive Effekte?

## 1

### Einleitung

Die Debatte um eine weitere Deregulierung des Arbeitsmarktes hierzulande reißt nicht ab: Das Arbeitsrecht im Allgemeinen sowie der Kündigungsschutz im Besonderen seien mitverantwortlich für die hohe Arbeitslosigkeit. Der Kündigungsschutz in seiner derzeitigen Gestalt schränke die betrieblichen Handlungsspielräume ein und erschwere es, die Belegschaft flexibel geänderten Marktbedingungen anzupassen (Jahn/Schnabel 2003, S. 219; Donges et al. 2004, S. 15). Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses sei äußerst schwierig, das Arbeitsrecht sei selbst für Fachleute nicht mehr zu überblicken. Die umfangreiche und schwer überschaubare Rechtsprechung der Arbeitsgerichte und die Vielzahl der unbestimmten Rechtsbegriffe schaffe ein hohes Maß an Rechtsunsicherheit (Jahn/Walwei 2003, S. 1). Entschlüsse sich ein Betrieb dennoch zu kündigen, erwarte ihn mit hoher Wahrscheinlichkeit eine teure gerichtliche Auseinandersetzung, deren Ergebnis nicht prognostizierbar sei (Bauer 2002, S. 529). Langwierige Kündigungsschutzprozesse, hohe Abfindungskosten und Annahmeverzugskosten in Höhe von bis zu zwölf Monatsgehältern kämen auf die Arbeitgeber zu (Jahn/Walwei 2003, S. 2). So halte der Kündigungsschutz Arbeitgeber davon ab, zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen.

## 2

### Deregulierung durch Abfindungsrecht

Der politisch eingängige Algorithmus lautet: Mehr Beschäftigung durch weniger Kündigungsschutz (Straubhaar 2006, S. 2; Donges et al. 2004, S. 24; Sachverständigenrat 2006, S. 204). Vorgeschlagen werden die Vereinfachung und Lockerung des Kündigungsschutzrechts durch Abkehr vom bisherigen Bestandsschutz hin zu Regelungen über Abfindungen bei Verlust des Arbeitsplatzes. Der Personalbedarf könne so kurzfristigen Marktschwankungen angepasst werden, es entstehe Rechtssicherheit, denn eine Kündigung würde dann auch ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes das Arbeitsverhältnis tatsächlich beenden. Nach heutiger Rechtslage beendet hingegen eine nicht gerechtfertigte Arbeitgeberkündigung das Arbeitsverhältnis nicht; der Arbeitnehmer hat in diesem Fall einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung. Die Befürworter abfindungsorientierter Reformvorschläge argumentieren damit, dass in der betrieblichen und arbeitsgerichtlichen Praxis ohnehin die Zahlung von Abfindungen an die Stelle des nach dem Gesetzeswortlaut gewährleisteten Bestandsschutzes getreten sei. In Kündigungsklageverfahren müssten die Kläger so tun, als seien sie am Erhalt des Arbeitsplatzes interessiert, während sie in Wirklichkeit eine Abfindung anstrebten. Ein Abfindungsrecht mache solch unwürdiges Feilschen und Taktieren um eine Abfindungszahlung sowie fragwürdige Vergleiche

zulasten der Arbeitslosenversicherung weitgehend überflüssig (Willemsen 2000, S. 2780).

Diese Beschreibung der betrieblichen, personalpolitischen und arbeitsgerichtlichen Realität liegt allen Abfindungsvorschlägen mehr oder minder zugrunde – ihr Wahrheitsgehalt ist allerdings zweifelhaft. Darauf soll am Schluss eingegangen werden.

## 3

### Ökonomisch geprägte Abfindungsmodelle

Für die abfindungsorientierte Ausgestaltung des Kündigungsschutzrechts gibt es zahlreiche, konzeptionell verschiedene Vorschläge, die von rechtswissenschaftlicher wie von wirtschaftswissenschaftlicher Seite entwickelt worden sind. Sie sollen hier nicht alle aufgegriffen werden. Diese kritische Erörterung beschränkt sich auf drei Modelle aus wirtschaftswissenschaftlicher Sicht, die erhebliche Beachtung in der öffentlichen Diskussion gefunden haben.

Die Reichweite der in den einzelnen Reformmodellen vorgeschlagenen Ände-

**Heide Pfarr**, Prof. Dr., Geschäftsführerin der Hans-Böckler-Stiftung und Wissenschaftliche Direktorin des WSI.

e-mail: heide-pfarr@boeckler.de

**Nadine Zeibig**, Wissenschaftlerin im Projekt Regulierung des Arbeitsmarkts (REGAM) im WSI in der Hans-Böckler-Stiftung.

e-mail: nadine-zeibig@boeckler.de

rungen des Kündigungsschutzes, die Verträglichkeit der Regelungen mit anderen gesetzlichen Normen, aber auch die Begründungen für die Reformen und ihre Wirkungen, sollten sie geltendes Recht werden, verlangen eine kritische Prüfung unter Einbeziehung von Erkenntnissen der empirischen Rechtsforschung. Die Schlussfolgerungen aus der Überprüfung der drei konkreten Abfindungsmodelle sind auf andere vorgeschlagene Abfindungsmodelle übertragbar.

### **3.1 DAS MODELL DES KRONBERGER KREISES: „FLEXIBLER KÜNDIGUNGSSCHUTZ“**

Die Mitglieder des Kronberger Kreises, der wissenschaftliche Beirat der Stiftung Marktwirtschaft, schlagen in ihrem Reformmodell die Ablösung des Kündigungsschutzes durch private Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor (Donges 2006, S. 4 ff; Donges et al. 2004, S. 42 ff). Es gäbe keinen ökonomisch vernünftigen Grund, Arbeitnehmer und Arbeitgeber daran zu hindern, auf freiwilliger Basis Kündigungsvereinbarungen zu treffen, die sich für beide Parteien lohnen und ihren Bedürfnissen entsprechen. Konkret sieht dieses Modell vor, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach Ablauf der Probezeit den gesetzlichen Kündigungsschutz abbedingen können. Für eine solche freiwillige Vereinbarung böten sich für den Fall einer betriebsbedingten Kündigung folgende drei Optionen an: Erstens könne der Arbeitnehmer nach Ablauf der Probezeit mit dem Arbeitgeber die Zahlung einer im Voraus festgelegten, frei aushandelbaren Abfindung vereinbaren und im Gegenzug auf den gesetzlichen Kündigungsschutz verzichten. Da zum Zeitpunkt der Vereinbarung nicht absehbar sei, wann gegebenenfalls eine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen wird, solle der Betrag, der als Abfindung vereinbart wird, dynamisiert werden, am besten durch Festlegung eines Prozentsatzes vom Lohn. Eine zweite Option, den gesetzlichen Kündigungsschutz abzubedingen, bestünde darin, einen höheren als den sonst gezahlten Lohn zu vereinbaren. So würde der freiwillige Verzicht auf den Kündigungsschutz von Beginn des Arbeitsverhältnisses an kompensiert, unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer jemals gekündigt werden wird. Für Arbeitgeber hätte dies den Vorteil, dass sie im Falle einer betriebsbedingten Entlassung nicht ei-

ne größere Geldsumme ad hoc auszahlen müssten. Eine dritte Option könne für Arbeitssuchende, die angeblich wegen ihrer niedrigen Produktivität bei bestehendem Tariflohn keine Beschäftigung finden, interessant sein. Sie könnten ihre Einstellungschancen erheblich verbessern, wenn sie ganz auf Kündigungsschutz und auch auf Abfindungen und Lohnzuschläge verzichten würden. Hier könne für den Fall, dass sich der Arbeitnehmer bewährt, später ebenfalls eine der anderen beiden Optionen vereinbart werden.

Käme eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über den Verzicht auf Kündigungsschutz entsprechend einer der drei Optionen nicht zustande, so sollen die Regelungen des heutigen gesetzlichen Kündigungsschutzes gelten. Gleichfalls bliebe das Willkürverbot unberührt. Würde der Kündigungsschutz für den Fall einer betriebsbedingten Kündigung im beiderseitigen Einvernehmen abbedungen, so wären auch die Kriterien der Sozialauswahl obsolet; es solle allenfalls noch die Dauer der Betriebszugehörigkeit von Belang sein. Die Kosten einer Entlassung wären von vornherein kalkulierbar und dem Arbeitgeber wäre es jederzeit möglich, seinen Personalbestand den gegebenen Marktbedingungen anzupassen. Arbeitnehmer wären hinreichend geschützt, da sie bei Vertragsschluss frei entscheiden könnten, ob sie gegen Abfindungszahlung oder gegen einen Lohnzuschlag auf den Kündigungsschutz verzichten wollen.

### **3.2 DIE REFORMVORSCHLÄGE DES SACHVERSTÄNDIGENRATS**

Auch der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung fordert zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Reformen beim Kündigungsschutz. In seinem Jahresgutachten 2003/04 favorisierte er wie die Mitglieder des Kronberger Kreises die Abdingbarkeit des Kündigungsschutzes durch freiwillige Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, das heißt dem Arbeitnehmer solle es nach Ablauf der Probezeit möglich sein, gegen Zahlung einer Abfindung oder gegen höheres Entgelt auf den gesetzlichen Kündigungsschutz zu verzichten (Sachverständigenrat 2004, S. 390, Rn. 696). Da bei einem solchen Modell für Arbeitgeber jedoch weiterhin die Unsicherheit bestünde, dass sich der Arbeitnehmer gegen die Abdingbarkeit des Kündigungsschutzes ent-

scheidet und damit der gesetzliche Kündigungsschutz gilt, schlägt der Sachverständigenrat in seinem Jahresgutachten 2005/06 vor, den Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen generell aus dem Kündigungsschutzgesetz zu streichen und stattdessen einen von der Dauer der Betriebszugehörigkeit und dem Bruttomonatsverdienst abhängigen Abfindungsanspruch zu gewähren (Sachverständigenrat 2006, S. 205, Rn. 317). Eine betriebsbedingte Kündigung sei generell zulässig; eine gerichtliche Überprüfung beschränke sich darauf, ob wegen Verletzung eines Diskriminierungsverbots oder Ähnlichem ein Verstoß gegen die guten Sitten vorliege. Der Abfindungsanspruch bestünde ab dem zweiten Jahr der Betriebszugehörigkeit und unabhängig von der Betriebsgröße. Zum Schutz des Arbeitnehmers müsse ein Mindeststandard für die Höhe der Abfindung gesetzlich festgesetzt werden, der bei einem halben Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr liegen könne (insgesamt höchstens zwölf Monatsgehälter). Um eine unerwünschte hohe Instabilität von Arbeitsverhältnissen zu verhindern, wird darüber hinaus vorgeschlagen, die Höhe der Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung an den Kosten zu orientieren, die durch das Entlassungsverhalten eines Unternehmens verursacht werden (so genanntes experience-rating).

### **3.3 DAS HAMBURGER DREISPRUNG-MODELL**

Das Hamburger Dreisprungmodell (Straubhaar 2005, S. 69; Straubhaar 2006, S. 3) sieht vor, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine Arbeitgeberkündigung eine Abfindung in Höhe eines Bruttomonatsgehalts pro Beschäftigungsjahr zu zahlen hat. Die gesetzlichen Kündigungsfristen bleiben zwar bestehen, der übrige Kündigungsschutz und der damit gewährleistete Bestandsschutz aber entfallen. Zudem soll die Arbeitslosenversicherung abgeschafft werden, da die Arbeitnehmer durch die Zahlung der Abfindung in ausreichender Weise sozial abgesichert seien. Das Modell bringe für Arbeitgeber wie auch für Arbeitnehmer enorme Vorteile. Durch die Verpflichtung zur Abfindungszahlung würden nur zwingend notwendige Kündigungen ausgesprochen. Dem Arbeitnehmer sei bei einer Arbeitgeberkündigung ein Monatsgehalt Abfindung pro Beschäftigungsjahr

garantiert und damit rund doppelt soviel wie gekündigte Arbeitnehmer heute bekommen, wenn sie eine Abfindung erhalten. Insbesondere länger beschäftigte Arbeitnehmer würden finanziell besser stehen als wenn sie Leistungen der Arbeitslosenversicherung erhielten. Durch die Einsparung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung hätte der Arbeitnehmer für die Dauer seiner Beschäftigung zudem ein höheres Nettoentgelt.

Auch Arbeitgeber würden in erheblichem Umfang von diesem Modell profitieren: Es entfällt der Begründungszwang für Kündigungen ebenso wie die Berücksichtigung der sozialen Kriterien bei der Auswahl der zu Kündigenden. Die Kosten einer Kündigung seien von Anfang an kalkulierbar. Zudem führe die Abschaffung der Arbeitslosenversicherung zur Senkung der Lohnnebenkosten.

## 4

### Bewertung

#### 4.1 ABFINDUNG STATT BESTANDSSCHUTZ

Der Kronberger Kreis beschränkt seine Abfindungsregelung, die den arbeitsrechtlichen Kündigungsschutz ablösen soll, auf betriebsbedingte Kündigungen. Gleiches macht der Sachverständigenrat in seinem Jahresgutachten 2005/06. Das Hamburger Dreisprungmodell scheint für alle Kündigungen unabhängig vom jeweiligen Kündigungsgrund bloße Abfindungen vorzusehen. Damit würde jede Kündigung, egal ob sie verhaltens-, personen- oder betriebsbedingt ist, gegen Zahlung einer Abfindung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen. Der Grund für eine Kündigung ist für die Betroffenen aber keineswegs gleichgültig. Bei einer betriebsbedingten Kündigung führt der Wegfall des Arbeitsplatzes zu der Entlassung; sie kommt also allein aus der Sphäre des Arbeitgebers und enthält keinerlei Urteil über den Gekündigten. Personen- und verhaltensbedingte Kündigungen hingegen werden als besonders belastend empfunden, beruhen sie doch auf Gründen, die in der Person des einzelnen Arbeitnehmers liegen, wie Krankheit oder Fehlverhalten. Der eine Vertragspartner drückt somit in Form der Kündigung ein Urteil über den Beschäftigten aus, bewertet ihn und sein Ver-

halten. Zu fragen ist, ob eine solche Abkehr vom Bestandsschutz den verfassungsrechtlichen Vorgaben der Gewährleistung eines gewissen Mindestkündigungsschutzes entspricht.

Das Bundesverfassungsgericht sieht das Vorhandensein eines Schutzes vor Kündigungen durch das Grundgesetz garantiert – ohne allerdings damit das heute geltende Recht für sakrosankt zu erklären. Eine Abkehr vom bisherigen Bestandsschutzprinzip des arbeitsrechtlichen Kündigungsschutzes durch ein Abfindungsrecht muss im Lichte von Artikel 12 Absatz 1 GG (Freie Wahl des Arbeitsplatzes) iVm Art. 20 Absatz 1 (Sozialstaatsprinzip) GG bestehen können. Denn der Staat ist verpflichtet, dem abhängig Beschäftigten, der im Arbeitsverhältnis in der Regel die schwächere Partei ist, vor Nachteilen zu schützen, die sich aus dieser Disparität ergeben. Die Schutzpflicht des Staates umfasst dabei auch den Schutz des Arbeitnehmers vor willkürlichen Kündigungen (BVerfGE 84, S. 143; BVerfGE 97, S. 179). Hier soll nicht die Frage vertieft werden, ob überhaupt und bei welcher Ausgestaltung ein Abfindungsrecht diese Vorgaben erfüllen kann. Jedenfalls darf das Recht nicht so formuliert sein, dass ein Schutz vor Willkür nicht oder nicht ausreichend gewährleistet ist. Dies ist sicherlich dann der Fall, wenn eine Kündigung überhaupt nicht mehr begründet werden muss, Willkür also verdeckt bleibt. Zweifel ergeben sich aber auch für eine Regulierung, in der es Personen, für deren Kündigung betriebliche Gründe nicht vorliegen, nicht möglich ist, den Grund, der den Arbeitgeber zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses veranlasst hat und der ja in ihrer Person oder ihrem Verhalten liegen muss, auf seine Berechtigung hin gerichtlich überprüfen zu lassen. Nur weil der Arbeitgeber bereit ist, eine Abfindung zu zahlen, soll er, der keinen betrieblichen Grund hat, beliebig einen Arbeitsplatz entziehen können? Das Werturteil, das in dieser Kündigung steckt, soll der Gekündigte ohne jede Möglichkeit der Sachverhaltsaufklärung und Rechtfertigung hinnehmen müssen? Die persönliche Freiheit im Arbeitsverhältnis bestimmt sich von seinem Ende her. Sie ist bedroht, wenn ein Abfindungsrecht den Schutz vor solcher Willkür und intransparenter Herrschaft nicht gewährleisten kann. Eine Krankheit auskurieren oder ein offenes Wort sprechen kann nur, wer sich sicher sein kann, dass ihn das nicht seinen Ar-

beitsplatz kostet (Hromadka 2002, S. 264; Däubler 2002, S. 2292).

Das Hamburger Dreisprungmodell, das Abfindungen für alle Kündigungsgründe anstelle des Kündigungsschutzes einführen will, begegnet somit erheblichen verfassungsrechtlichen Bedenken.

#### 4.2 FREIWILLIGE VEREINBARUNG DER GELTUNG DES KÜNDIGUNGSSCHUTZES

Nach dem Reformmodell des Kronberger Kreises sollen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, nach Ablauf der Probezeit vertraglich zu vereinbaren, dass für dieses Arbeitsverhältnis der gesetzliche Kündigungsschutz im Fall einer betriebsbedingten Kündigung nicht gelten soll. Das Modell suggeriert, es sei beiden Parteien eines Arbeitsvertrages gleichermaßen möglich, ihre Interessen bei Vertragsschluss erfolgreich einzubringen und einen beidseitig adäquaten Konsens herzustellen. Das verfehlt die Realität. Diese ist geprägt durch vorformulierte Arbeitsverträge, die ein Bewerber um einen Arbeitsplatz nur so akzeptieren kann wie sie sind, oder es kommt nicht zum Vertragsschluss. Individuelle Verhandlungsmöglichkeiten über den Inhalt eines Arbeitsvertrages sind bestenfalls sehr qualifizierten und auf dem Arbeitsmarkt stark gesuchten Arbeitskräften möglich. Zudem werden selbst bei diesen, so hört man aus der Union der Leitenden Angestellten, Optionen für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerade nicht eingeräumt. Kennzeichen für den Arbeitsvertragsschluss ist die gestörte Vertragsparität; Vertragsfreiheit genießt nur eine Seite: der Arbeitgeber.

Dem Kronberger Kreis ist dies offensichtlich selbst bewusst. Denn der Formulierung, die Vereinbarung solle erst nach Ablauf der Probezeit getroffen werden, liegt wohl die Vorstellung zugrunde, zu diesem Zeitpunkt sei die Verhandlungsschwäche des Beschäftigten weniger ausgeprägt, da der Vertrag nicht mehr beliebig ohne Angabe von Gründen gekündigt werden kann. Aber auch dies geht an der betrieblichen Wirklichkeit vorbei. Denn der Arbeitgeber kann das Probearbeitsverhältnis befristet gestalten, indem – selbstverständlich vor Fristende – über den Abschluss des unbefristeten Anschlussvertrages entschieden wird und entschieden werden muss – also mit eben derselben mangelnden Verhandlungsmacht des Arbeitnehmers. Über-

haupt: Wie soll der Arbeitnehmer auf ein gedeihliches Vertragsverhältnis hoffen können, wenn er sich, auch unmittelbar nach Ablauf der Probezeit, dem Ansinnen des Arbeitgebers nach einem Verzicht auf Kündigungsschutz widersetzt?

Nun sind nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts Vertragsabschlüsse auch bei strukturellem Ungleichgewicht der Vertragspartner möglich, wenn der Gesetzgeber gewährleistet, dass dabei dennoch faire Ergebnisse erreicht werden. Dies geschieht in der Regel dadurch, dass der Gesetzgeber bestimmte Mindeststandards vorschreibt, die eine gerichtliche Kontrolle der Angemessenheit entbehrllich machen. Diesen Voraussetzungen scheinen die „Optionen“ für das Abbedingen des Kündigungsschutzes entsprechen zu wollen. Sie eignen sich dafür allerdings keineswegs. Denn ihnen fehlt die Quantifizierung und damit jede Möglichkeit, die Angemessenheit des Ergebnisses zu überprüfen.

Wann wäre denn davon auszugehen, dass eine Abfindungsvereinbarung ein angemessener Ausgleich für den Verlust des Kündigungsschutzes darstellt? Das zu entscheiden, mag nach der Kündigung möglich sein. Aber der Bewerber um den Arbeitsplatz kann die Kriterien noch gar nicht kennen, betrifft die Kündigung doch ein zukünftiges, ungewisses Ereignis, das von ihm selbst nicht beeinflusst werden kann. Der Arbeitnehmer kann bei der Zusage, auf den Kündigungsschutz zu verzichten, nicht wissen, welcher geldwerte Betrag bei Verlust seines Arbeitsplatzes angemessen wäre. Denn er weiß nicht, wie lange zum Zeitpunkt einer betriebsbedingten Kündigung das Beschäftigungsverhältnis gedauert haben wird und wie seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt aussehen werden. Dies ist aber wesentlich bei der Festlegung einer angemessenen Abfindungshöhe oder auch des Ausmaßes des „höheren Lohnes“. Wann ist denn ein Lohn höher? Dies ist eine Frage, die voraussetzt, dass es einen „eigentlichen“ Lohn gibt. Der Tariflohn kann das nach den Vorstellungen des Kronberger Kreises nicht sein, denn der sei ohnehin strukturell zu hoch. Oder soll das betriebliche Lohnniveau der Maßstab sein? Und wie wird sich das Niveau bis zum Ausscheiden des Beschäftigten entwickeln? Wie soll der Arbeitsplatzbewerber zu ausreichenden Informationen darüber kommen? Auch hierin wird deutlich, wie praxisfern die Vorstellungen des Kronberger Kreises sind. Eine rationale und interessengerech-

te Entscheidung ist dem Arbeitsplatzbewerber unmöglich; auch eine gerichtliche Kontrolle fände zur Zeit des Vertragschlusses keinerlei Ansatzpunkte. Diese ergeben sich erst nach Ausspruch der Kündigung.

Das Modell des Kronberger Kreises sieht als eine dritte Option der Abdingbarkeit des Kündigungsschutzes für Arbeitssuchende, die wegen ihrer niedrigen Produktivität bei bestehendem Tariflohn keine Beschäftigung fänden, vor, ohne einen Anspruch auf Abfindung oder ein höheres Entgelt auf Kündigungsschutz zu verzichten. Denn allein die Chance, dadurch einen Arbeitsplatz zu bekommen, sei für sie lukrativ. Im Grunde zeigt sich hier besonders deutlich, dass das Problem der gestörten Vertragsparität vom Kronberger Kreis grundsätzlich ignoriert wird. Ihm zufolge wird derjenige am wenigsten geschützt, der die geringste Verhandlungsmacht hat. Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung stellt aber schon heute bei formularmäßigen Arbeitsverträgen eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers iSd § 307 Absatz 1 Satz 1 BGB fest, wenn der Arbeitgeber durch einseitige Vertragsgestaltung missbräuchlich eigene Interessen auf Kosten des Arbeitnehmers durchzusetzen versucht, ohne von vornherein auch dessen Belange hinreichend zu berücksichtigen (Lingemann 2002). Dies sei insbesondere dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer einseitig und unentgeltlich, ohne kompensatorische Gegenleistung des Arbeitgebers, auf seine Rechte und Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verzichtet (für viele: Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein 2003; Landesarbeitsgericht Düsseldorf 2005). Genauso sieht dies aber das Modell des Kronberger Kreises in seiner dritten Option vor.

Zweifelhaft ist es außerdem, ob das Modell des Kronberger Kreises für die Arbeitgeber überhaupt kalkulierbar und von Vorteil ist. Warum sollten sie für den gesamten Zeitraum der Beschäftigung des Arbeitnehmers mehr Lohn zahlen, wenn sie nicht wissen, ob sie den Arbeitnehmer vor Eintritt des Rentenalters überhaupt jemals kündigen? Ein Risiko für den Arbeitgeber sehen die Modellverfasser selbst: der Arbeitnehmer könnte durch bewusstes Fehlverhalten seine Kündigung provozieren, ohne dass der Arbeitgeber in diesem Fall einen Anspruch auf Rückerstattung des gewährten Lohnzuschlags hätte. Warum sollte er eine Abfindung mit verbindlicher Höhe zusagen, von der er nicht weiß, ob

diese den betrieblichen Verhältnissen zum Zeitpunkt der Kündigung entspricht? Vor allem aber: Wie soll denn eine Personalpolitik rational entworfen und gehandhabt werden, die in Bezahlung und Ausscheidungsmodalitäten gleichartiger Beschäftigter die verschiedensten, jeweils individuell auszuhandelnden Varianten ausweist?

#### 4.3 ANSPRUCH AUF ABFINDUNG AB DEM ZWEITEN BESCHÄFTIGUNGSJAHR

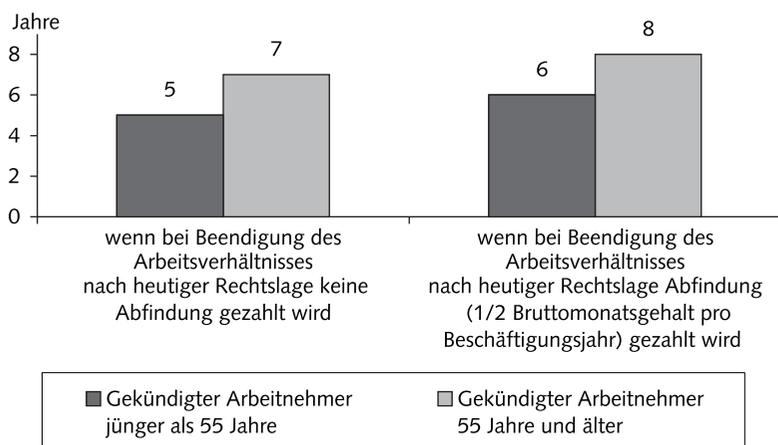
Nach Vorstellung des Sachverständigenrates sollte ein abfindungsorientierter Kündigungsschutz so ausgestaltet sein, dass der Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen generell aus dem Kündigungsschutzgesetz gestrichen wird und stattdessen ein von der Dauer der Betriebszugehörigkeit und dem Bruttomonatsverdienst abhängiger Abfindungsanspruch gewährt wird. Ein Anspruch auf Abfindung soll ab dem zweiten Jahr der Betriebszugehörigkeit und unabhängig von der Betriebsgröße bestehen. Der potenziellen Gefahr, dass der Erwerb von Abfindungsansprüchen umgangen wird, indem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer wiederholt vorübergehend entlässt, könne – so der Sachverständigenrat – dadurch begegnet werden, dass kurzzeitige Unterbrechungen der Beschäftigung für die Entstehung und Höhe des Abfindungsanspruchs außer Betracht bleiben. Neben der Gefahr der Umgehung von Abfindungsansprüchen durch wiederholte vorübergehende Entlassungen hätte eine solche Regelung auch zur Folge, dass knapp zwei Fünftel der betriebsbedingt Gekündigten keine Abfindung erhalten. Denn nach vorliegenden Daten sind rund 39% der betriebsbedingt Gekündigten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht länger als ein Jahr im Betrieb tätig gewesen.<sup>1</sup>

#### 4.4. ABFINDUNG STATT ANSPRUCH AUF ARBEITSLOSENGELD

Bestandteil des Hamburger Dreisprungmodells ist die Abschaffung der heutigen Arbeitslosenversicherung. Die entlassenen

<sup>1</sup> In Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten (hier gilt das KSchG) sind es rund ein Drittel der betriebsbedingt Gekündigten, die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht länger als ein Jahr im Betrieb tätig waren.

**Abb. 1: Rentabilitätsberechnung\*: Hamburger Dreisprung oder Arbeitslosenversicherung**



\*Die Abbildung beantwortet die Frage, wie lange ein Arbeitnehmer mindestens in dem kündigenden Betrieb beschäftigt gewesen sein muss, damit er nach dem Hamburger Dreisprungmodell finanziell besser steht als nach dem heutigen Modell der Arbeitslosenversicherung.  
Quelle: Eigene Berechnungen.

WSI Hans Böckler Stiftung

Arbeitnehmer seien – so die Begründung – in ausreichender Weise durch die vorgesehene Abfindungszahlung sozial abgesichert. Sie wie auch die Arbeitgeber seien dann sogar finanziell deutlich besser gestellt als dies bei heutiger Gesetzeslage und der Existenz der Arbeitslosenversicherung der Fall sei. Es bleibt zu fragen, ob diese Annahme zutreffend ist. Einen Anhaltspunkt zur Beantwortung bietet die Dauer der Betriebszugehörigkeit gekündigter Arbeitnehmer.

#### KONSEQUENZEN FÜR GEKÜNDIGTE ARBEITNEHMER

Daten einer im Jahre 2001 im WSI durchgeführten repräsentativen Arbeitnehmerbefragung ergeben, dass entlassene Arbeitnehmer vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses durchschnittlich rund fünf Jahre in dem kündigenden Betrieb tätig waren. 53 % der entlassenen Arbeitnehmer waren

allerdings höchstens zwei Jahre im Betrieb des Arbeitgebers beschäftigt (Tabelle 1). Nach dem Dreisprungmodell würden also 53 % der Entlassenen allenfalls zwei Bruttomonatsgehälter Abfindung erhalten. Ist die Abfindungssumme aufgebraucht, bliebe den entlassenen Arbeitnehmern nur die geringe Grundsicherung nach den gesetzlichen Regeln des SGB II. Nach heutiger Rechtslage hingegen haben entlassene Arbeitnehmer, die jünger als 55 Jahre sind, entsprechend der Regelungen des SGB III bei einer versicherungspflichtigen Beschäftigungsdauer von einem Jahr für sechs Monate, ab einer Beschäftigungsdauer von zwei Jahren für zwölf Monate Anspruch auf Zahlung von Arbeitslosengeld in Höhe von 60 % des pauschalierten Nettoentgelts (67 % bei einem Arbeitslosen mit unterhaltspflichtigem Kind). Dies soll es dem Arbeitnehmer ermöglichen, während der Suche nach einem neuen Job seinen Lebensstandard aufrecht zu erhalten, ohne

sofort auf das Niveau der sozialen Grundsicherung abzurutschen. Stellt man das Hamburger Dreisprungmodell rechnerisch dem heutigen Modell der Arbeitslosenversicherung gegenüber, so würden gekündigte Arbeitnehmer, die jünger als 55 Jahre sind, erst ab einer Beschäftigungsdauer von mindestens fünf Jahren finanziell von einem solchen Abfindungsrecht profitieren, das heißt erst ab einer mindestens so langen Beschäftigungsdauer hätte der gekündigte Arbeitnehmer mehr Geld zur Verfügung als dies nach dem heutigen Modell der Arbeitslosenversicherung der Fall wäre (Abbildung 1). 55-jährige und ältere Arbeitnehmer haben nach heutiger Rechtslage ab einer versicherungspflichtigen Beschäftigungsdauer von drei Jahren sogar 18 Monate Anspruch auf Arbeitslosengeld. Diese Arbeitnehmer würden erst ab einer Beschäftigungsdauer von mindestens sieben Jahren finanziell von dem Dreisprungmodell profitieren. 15 % der gekündigten Arbeitnehmer erhalten bereits heute bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung. In diesen Fällen würde sich das Dreisprungmodell für die gekündigten Arbeitnehmer jeweils erst noch ein Jahr später positiv rechnen.

Insgesamt 72 % der entlassenen Arbeitnehmer waren bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine Arbeitgeberkündigung nicht länger als fünf Jahre in dem kündigenden Betrieb tätig (Tabelle 1). Diese Arbeitnehmer würde das Dreisprungmodell in keiner Weise besser stellen. Sie würden deutlich schneller auf die soziale Grundsicherung des SGB II angewiesen sein als dies unter den Bedingungen der Arbeitslosenversicherung der Fall wäre. Die werbende Behauptung der Verfasser des Hamburger Dreisprungs führt also die Mehrzahl der betroffenen Gekündigten in die Irre.

Lediglich Gekündigte, die vor Ausspruch der Kündigung lange im Betrieb beschäftigt waren und relativ schnell einen neuen Job finden, könnten von dem Hamburger Dreisprungmodell finanziell profitieren, da sie eventuell nicht den gesamten Abfindungsbetrag zur Überbrückung der Arbeitslosigkeit benötigen. Jedoch wird dies nur bei einem kleinen Teil der Entlassenen der Fall sein, denn bei immer weiter steigender Langzeitarbeitslosigkeit beträgt die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit schon jetzt 38 Wochen (= ca. 9,5 Monate) (Bundesagentur für Arbeit 2005, S. 74). Der Anteil der Langzeitarbeitslosen

**Tabelle 1: Betriebszugehörigkeitsdauer entlassener Arbeitnehmer – in % –**

Betriebszugehörigkeitsdauer entlassener Arbeitnehmer	Anteile	Anteile addiert
Bis 6 Monate	23	23
Über 6 Monate bis 2 Jahre	30	53
Über 2 bis 5 Jahre	19	72
Über 5 bis 8 Jahre	10	82
Über 8 bis 12 Jahre	7	89
Über 12 bis 15 Jahre	3	92
Über 15 bis 20 Jahre	3	95
Über 20 Jahre	5	100
Gesamt	100	

Quelle: WSI-Befragung zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen (2001).

WSI Hans Böckler Stiftung

(ein Jahr und länger arbeitslos) an allen Arbeitslosen beträgt immerhin 40 %, bei zwischen 50 bis 65 Jahre alten Arbeitslosen sogar 56 % (Bundesagentur für Arbeit 2005, S. 155).

Fatale Folgen hätte das Hamburger Dreisprungmodell, das ja nur an der Arbeitgeberkündigung ansetzt, auch für diejenigen Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis durch Auslaufen einer Befristung oder durch Aufhebungsvertrag endet. Sie würden mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sofort auf das Niveau der sozialen Grundsicherung des SGB II abrutschen.

## KONSEQUENZEN FÜR DIE ARBEITGEBER

Das Vorhandensein einer solidarisch verfassten Arbeitslosenversicherung soll ein Risiko, das die Möglichkeiten von Einzelpersonen zu überfordern droht, in einer Weise auffangen, die für alle – jeweils Betroffene wie Nichtbetroffene – tragbar ist. Diese Überlegung gilt auch für die Arbeitgeberseite. Das heute geltende Modell ermöglicht Arbeitgebern, gerechtfertigte Entlassungen vorzunehmen, ohne – mit Ausnahme der Zeit der Kündigungsfristen – durch das Kündigungsschutzgesetz oder das Sozialrecht mit Kosten belastet zu werden. Eine Häufung von notwendigen Kündigungen bei einem Arbeitgeber soll und kann daher diesen betriebswirtschaftlich nicht überfordern. Wie sieht es aber damit beim Modell des Hamburger Dreisprungs und – in abgeschwächter Form – dem des Kronberger Kreises oder aber auch dem des Sachverständigenrates aus?

Betrachtet man die Arbeitgeberseite und fragt nach dem Umfang der Abfindungskosten, die Arbeitgeber im Falle einer Kündigung nach dem Hamburger Dreisprungmodell zu zahlen hätten, so bietet auch hier die Dauer der Betriebszugehörigkeit entlassener Arbeitnehmer einen Anhaltspunkt. Gekündigte Arbeitnehmer sind vor ihrer Entlassung im Durchschnitt fünf Jahre im kündigenden Betrieb tätig. Im Falle einer Kündigung hätte der Arbeitgeber nach dem Hamburger Dreisprungmodell im Durchschnitt daher fünf Bruttomonatsgehälter Abfindung pro entlassenen Arbeitnehmer zu zahlen. Der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers liegt derzeit bei rund 3.000 € (Schäfer 2006). Bei einer Beschäftigungsdauer von fünf Jahren wären

**Tabelle 2: Betriebszugehörigkeitsdauer entlassener Arbeitnehmer differenziert nach Betriebsgrößen – in Jahren –**

Größe des kündigenden Betriebes <sup>1)</sup>	Betriebszugehörigkeitsdauer entlassener Arbeitnehmer	
	im arithmetischen Mittel	im Median <sup>2)</sup>
1–9 Beschäftigte	3,8	1,6
10–49 Beschäftigte	4,4	1,6
50–199 Beschäftigte	4,8	2,4
200–499 Beschäftigte	6,3	2,6
500 und mehr Beschäftigte	9,3	5,5
Insgesamt <sup>3)</sup>	4,7	1,7

1) Bei der Bestimmung der Betriebsgröße wurde die pro-rata-temporis-Regelung des § 23 KSchG nicht berücksichtigt.

Vielmehr wurden nur Personen, ohne Berücksichtigung ihres Arbeitszeitvolumens, gezählt.

2) Median ist der Wert, unter und über dem jeweils 50 % der entlassenen Arbeitnehmer liegen.

3) Wert unabhängig von der Betriebsgröße.

Quelle: WSI-Befragung zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen (2001); eigene Berechnungen.

WSI Hans Böckler Stiftung

dies ad hoc 15.000 € pro entlassenen Arbeitnehmer.

Die Betriebszugehörigkeitsdauer gekündigter Arbeitnehmer streut stark. Sie liegt zwischen knapp einem Monat und rund 46 Jahren. Gekündigte Arbeitnehmer aus größeren Betrieben weisen längere Beschäftigungszeiten auf als Arbeitnehmer aus kleineren Betrieben (Tabelle 2). Dies ließe die Vermutung zu, dass finanziell weniger belastbare Kleinbetriebe nach dem Dreisprungmodell aufgrund kürzerer Beschäftigungszeiten der Arbeitnehmer dann auch geringe Abfindungssummen zahlen müssten. Jedoch liegt die Kündigungswahrscheinlichkeit in kleineren Betrieben deutlich höher als in größeren Betrieben, sodass Arbeitgeber aus kleineren Betrieben bezogen auf ihren Personalbestand nach dem Dreisprungmodell zwar geringere, aber häufiger Abfindungen zahlen müssten als dies bei Arbeitgebern aus größeren Betrieben der Fall wäre. In Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten z. B. beträgt die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer gekündigter Arbeitnehmer rund vier Jahre. Rund 58 % der entlassenen Arbeitnehmer waren hier vor einer Arbeitgeberkündigung allenfalls zwei Jahre, aber 21 % auch über fünf Jahre beschäftigt (Tabelle 3). Die maximale Beschäftigungsdauer eines gekündigten Arbeitnehmers lag hier bei immerhin 32 Jahren. Es gibt folglich auch in kleineren Betrieben Stammbeschäftigten mit deutlich längeren Beschäftigungszeiten. Die Entlassung solcher Arbeitnehmer kann bei Abfindungshöhen von einem Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr aufgrund der in der Regel geringen Kapitaldecke kleinerer Betriebe zur Insolvenz des Betriebes führen. Aber auch Großbetriebe z. B. mit 500 und mehr Beschäftigten könnten durch Abfindungszahlungen, wie sie das Dreisprungmodell

vorsieht, finanziell überlastet sein. In diesem Betriebstyp sind die Beschäftigten vor ihrer Entlassung durchschnittlich neun Jahre tätig gewesen (Tabelle 2). Die Dauer der Betriebszugehörigkeit schwankt dabei zwischen einem Monat und 35 Jahren. Rund 37 % der Entlassenen waren vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses allenfalls zwei Jahre im Betrieb (Tabelle 3). Immerhin 53 % der Gekündigten waren vor Ausspruch der Arbeitgeberkündigung allerdings über fünf Jahre im Betrieb tätig, 45 % sogar über acht Jahre. Die Entlassung nur eines Arbeitnehmers mit einer Betriebszugehörigkeitsdauer von acht Jahren würde für die Arbeitgeber nach dem Dreisprungmodell bei einem monatlichen Bruttoverdienst von 3.000 € Abfindungskosten in Höhe von 24.000 € bedeuten. Ist die Entlassung von zwei bis drei Arbeitnehmern mit eben dieser Betriebszugehörigkeitsdauer notwendig, so belaufen sich die Abfindungskosten ad hoc auf 48.000 bis 72.000 €. Dies kann auch Arbeitgeber größerer Betriebe finanziell überfordern.

Die obigen Modelle eines Abfindungsrechts sehen konsequent nicht vor, dass die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zum Zeitpunkt der Kündigung berücksichtigt werden muss. Dies kann im Einzelfall zu Liquiditätsengpässen bis hin zur Insolvenz des Arbeitgebers führen. Soll dies nicht zur Folge haben, dass der gekündigte Beschäftigte sowohl den Kündigungsschutz als auch die Abfindung verliert, wird es eine Absicherung dieses Risikos geben müssen, wie es heute schon für die Betriebsrentenzusagen der Fall ist. Das bedeutet aber die Verpflichtung für die Arbeitgeber, diese Absicherung zu finanzieren, entweder selbst oder in der bewährten Form einer Umlage. Wo bleibt dann der vermeintliche Vorteil des Dreisprungmodells für die Arbeitgeber?

**Tabelle 3: Betriebszugehörigkeitsdauer entlassener Arbeitnehmer differenziert nach Betriebsgrößen – in % –**

Betriebszugehörigkeitsdauer entlassener Arbeitnehmer	Größe des kündigenden Betriebes*				
	1–9 Beschäftigte	10–49 Beschäftigte	50–199 Beschäftigte	200–499 Beschäftigte	500 und mehr Beschäftigte
Bis 2 Jahre	58	54	48	42	37
Über 2 Jahre bis 5 Jahre	21	18	17	25	10
Über 5 Jahre bis 8 Jahre	7	12	15	8	8
Über 8 Jahre bis 12 Jahre	6	8	10	6	12
Über 12 Jahre	8	8	10	19	33
Gesamt	100	100	100	100	100

\* Bei der Bestimmung der Betriebsgröße wurde die pro-rata-temporis-Regelung des § 23 KSchG nicht berücksichtigt. Vielmehr wurden nur Personen, ohne Berücksichtigung ihres Arbeitszeitvolumens, gezählt.

Quelle: WSI-Befragung zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen (2001); eigene Berechnungen.

WSI Hans Böckler  
Stiftung

## 5

### Rechtswirklichkeit des Kündigungsschutzes

Die Abkehr vom Bestandsschutz bei arbeitgeberseitigen Kündigungen in Form der hier untersuchten Abfindungsmodelle wäre mit einer deutlichen Beschränkung der Arbeitnehmerschutzrechte verbunden. Kündigungsschutz bedeutet für die Arbeitnehmer mehr als nur ein Recht auf Abfindung. Der Kündigungsschutz in seiner derzeitigen Gestalt gibt den Arbeitnehmern Sicherheit, nicht ohne das Vorliegen eines sachlichen Grundes ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Der Arbeitsplatz bildet die wirtschaftliche Existenzgrundlage für die Arbeitnehmer. Lebenszuschnitt und Wohnumfeld werden davon bestimmt, ebenso die gesellschaftliche Stellung und das Selbstwertgefühl. Umso bedeutsamer ist die Frage, ob der behauptete akute Handlungsbedarf für eine derartige Deregulierung des Kündigungsschutzes überhaupt besteht. Schüfe sie mehr Beschäftigung? Belastet der Kündigungsschutz die Unternehmen in Deutschland tatsächlich in so enormen Umfang? Ist der deutsche Arbeitsmarkt aufgrund des rigiden Arbeitsrechts wirklich so starr, sind Kündigungen ein hohes Risiko und ist das Kündigungsschutzverfahren lang und teuer?

Kennzeichen der Diskussion um den Kündigungsschutz ist das Auseinanderklaffen von Wahrnehmung und Wirklichkeit. Die Reformvorschläge entbehren jeglicher empirischer Basis. So belegen empirische Studien zum einen, dass die Strenge des Kündigungsschutzes keinen messbaren Einfluss auf das Beschäftigungsniveau hat (OECD 1999, S. 47 ff; OECD 2004, S. 61 ff; Bauer et al. 2004 S. 1–35). Die Deregulierung des Kündigungsschutzes hat schon in den letzten Jahren nicht zu den gewünschten Beschäftigungseffekten geführt. Der deutsche Arbeitsmarkt ist auch keinesfalls verkrustet. Pro Jahr werden etwa fünf bis sieben Millionen Arbeitsverhältnisse beendet. Die jährlich rund zwei Millionen Arbeitgeberkündigungen bilden mit knapp einem Drittel nach den Eigenkündigungen der Arbeitnehmer (39 %) nur den zweitgrößten Anteil an allen Beendigungen von Arbeitsverhältnissen (Pfarr et al. 2005, S. 48). Entgegen der öffentlichen Meinung sind Arbeitgeber auch weitaus seltener von arbeitsgerichtlichen Kündigungsklageverfahren betroffen als behauptet. Nur rund 15 % der gekündigten Arbeitnehmer erheben gegen die vom Arbeitgeber erklärte Kündigung Klage vor dem Arbeitsgericht (Pfarr et al. 2005, S. 58). Immerhin 85 % der vom Arbeitgeber erklärten Kündigungen verlaufen also konfliktfrei. Auch nehmen die Kündigungsklageverfahren vor den Arbeitsgerichten weitaus weniger Zeit in Anspruch als häufig vermutet. So wer-

den rund zwei Drittel der arbeitsgerichtlichen Verfahren in Bestandsstreitigkeiten innerhalb von drei Monaten erledigt, insgesamt sind es gut vier Fünftel, die innerhalb eines halben Jahres beendet sind (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit 2004). Und bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen werden auch deutlich seltener Abfindungszahlungen geleistet als in der Öffentlichkeit wahrgenommen. Nach Daten einer repräsentativen Arbeitnehmerbefragung des WSI kommen nur in 10 % aller Beendigungen von Arbeitsverhältnissen Abfindungen zum Tragen (Pfarr et al. 2005, S. 65). *Gekündigte Arbeitnehmer* erhalten in 15 % der Fälle eine Abfindung. In diesen 15 % sind Abfindungen aus Sozialplan bzw. Abfindungen aus einem arbeitsgerichtlichen Kündigungsklageverfahren bereits enthalten. Auch greift die Behauptung nicht, gerade kleinere Betriebe seien durch Abfindungszahlungen häufig überlastet. Denn kleinere Betriebe zahlen heute deutlich seltener und auch geringere Abfindungen als größere Betriebe (Pfarr et al. 2005, S. 67, 75; Schneider/Ullmann 2006, S. 18, 20).

## 6

### Fazit

Die Abfindungsrechtsmodelle des Kronberger Kreises, des Hamburger Dreisprungs, aber auch die abfindungsorientierten Reformvorschläge des Sachverständigenrates sind untaugliche Reformvorschläge. Sie belegen die Notwendigkeit einer Reform mit falschen Annahmen. Sie beseitigen den Kündigungsschutz in einer Weise, die verfassungsrechtlich zweifelhaft ist und die die Rechte der Beschäftigten unnötig wie auch ungerechtfertigt verkürzt. Sie entsprechen nicht einmal den Interessen der Arbeitgeber.

# LITERATUR

---

- Bauer, J.-H.** (2002): Ein Vorschlag für ein modernes und soziales Kündigungsschutzrecht, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, S. 529–533
- Bauer, T./Bender, S./Bonin, H.** (2004): Dismissal Protection and Worker Flows in Small Establishments, in: IZA discussion paper, S. 1–35
- Bundesagentur für Arbeit (BA)** (2005): Arbeitsmarkt 2004 – Arbeitsmarktanalyse für das Bundesgebiet insgesamt, Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, Sondernummer, 30.08., Nürnberg
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit** (2004): Referat III, Statistik über die Tätigkeit der Arbeits- und Landesarbeitsgerichte
- Däubler, W.** (2002): Abfindung statt Kündigungsschutz?, in: Neue Juristische Wochenschrift, S. 2292–2293
- Donges, J.** (2006): Handout des Vortrages „Flexibler Kündigungsschutz für mehr Beschäftigung“ vom 14.03., Fachtagung des Hamburger Weltwirtschaftsinstituts und der Stiftung Marktwirtschaft zum Thema „Reform des Kündigungsschutzes“, Berlin, S. 1–6
- Donges, J./Eekhoff, J./Franz, W./Möschel, W./Neumann, M. (Kronberger Kreis)** (2004): Flexibler Kündigungsschutz am Arbeitsmarkt, in: Schriftenreihe der Stiftung Marktwirtschaft 41, S. 1–62
- Hromadka, W.** (2002): Kündigungsschutz und Unternehmerfreiheit, in: Arbeit und Arbeitsrecht, S. 261–266
- Jahn, E./Schnabel, C.** (2003): Bestandsschutz durch Abfindungen: Höhere Rechtssicherheit und Effizienz, in: Wirtschaftsdienst 4, S. 219–223
- Jahn, E./Walwei, U.** (2003): Reform in Toppelschritten oder besser mit großem Sprung?, IAB-Kurzbericht 21 vom 12.12., S. 1–6
- Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein** (2003): 3. Kammer, Urteil vom 24.09., Aktenzeichen 3 Sa 6/03
- Landesarbeitsgericht Düsseldorf** (2005): Urteil vom 13.04., Aktenzeichen 12 Sa 154/05
- Lingemann, S.** (2002): Allgemeine Geschäftsbedingungen und Arbeitsvertrag, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, S. 181–192
- OECD** (1999): Employment Outlook 1999, Paris
- OECD** (2004): Employment Outlook 2004, Paris
- Pfarr, H./Ullmann, K./Bradtke, M./Schneider, J./Kimmich, M./Bothfeld, S.** (2005): Der Kündigungsschutz zwischen Wahrnehmung und Wirklichkeit – Betriebliche Erfahrungen mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, München und Mering
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (SVR)** (2004): Staatsfinanzen konsolidieren – Steuersystem reformieren, Jahresgutachten 2003/04, Fünftes Kapitel, S. 382 ff
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (SVR)** (2006): Chance nutzen – Reformen mutig voran bringen, Jahresgutachten 2005/06 Drittes Kapitel, S. 204 ff
- Schäfer, C.** (2006): Gesetzliche Mindestlöhne – internationale Erfahrungen und nationale Konsequenzen, Powerpoint-Präsentation vom 27.04., FN 3, Folie 13, unveröffentlicht
- Schneider, J./Ullmann, K.** (2006): Abfindungszahlungen in der Praxis, in: Betriebs-Berater 20, BB-Spezial 5, S. 14–21
- Straubhaar, T.** (2005): Eine Halbierung der Arbeitslosenzahlen ist möglich, in: Fokus 12, S. 69–70
- Straubhaar, T.** (2006): Handout des Vortrages „Wer oder was ist zu schützen? Alternativen zum heutigen Kündigungsschutz“ vom 14.03., Fachtagung des Hamburger Weltwirtschaftsinstituts und der Stiftung Marktwirtschaft zum Thema „Reform des Kündigungsschutzes“, Berlin, S. 1–5
- Willemsen, H. J.** (2000): Kündigungsschutz – vom Ritual zur Realität, in: Neue Juristische Wochenschrift, S. 2779–2787