

Kündigungsschutzreformen und Gerechtigkeit – Einstellungen der Erwerbsbevölkerung

Alexandra Krause

Zu den Arbeitsmarktformen der vergangenen Jahre gehören auch Deregulierungen des allgemeinen gesetzlichen Kündigungsschutzes. Der Reformkurs wurde unter anderem durch den normativen Appell legitimiert, das gesellschaftliche Gerechtigkeitsverständnis bedürfe einer zeitgerechten Neuinterpretation. Dem bisherigen Ideal der Ergebnis- oder Verteilungsgerechtigkeit wurde die zunehmende Bedeutung von Teilhabe- und Leistungsgerechtigkeit gegenübergestellt. Der Gedanke des Bestandsschutzes, wie ihn das Kündigungsschutzgesetz symbolisiert, gilt in dieser Perspektive als überholt. Unterbelichtet blieb die Frage, ob und inwieweit der Reformkurs mit den Sicherheitsbedürfnissen und Gerechtigkeitsvorstellungen der Erwerbsbevölkerung übereinstimmt. Dies wird im Folgenden am Beispiel des Kündigungsschutzes untersucht.

1

Eine Reform im Zeichen gleicher Teilhabechancen

Die traditionellen Legitimationsnormen der deutschen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik wurden in den letzten Jahren vor allem durch die beiden großen Volksparteien immer wieder in Frage gestellt. Innerhalb des Reformflügels der SPD wurde soziale Gleichheit stärker als Gleichheit der *Teilhabechancen* im Unterschied zur *gleichen Teilhabe* aller am produzierten gesellschaftlichen Reichtum interpretiert (Clement 2000; Scholz 2003). In der CDU wurde die Notwendigkeit betont, dass das Prinzip der Leistungsgerechtigkeit zu stärken und die wechselseitigen Verantwortungen zwischen Bürger und Staat neu zu gewichten seien (Merkel 2003; Böhr 2001).

Auch Teile der sozialwissenschaftlichen Forschung konstatieren ein Leistungsver-sagen der bisherigen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in Deutschland und erkennen die Notwendigkeit politischer Reformen grundsätzlich an (Lessenich/Möhring-Hesse 2004; Strünek 2005). Auf Veränderungen des Bestandsschutzes bezogene Analysen konzentrieren sich allerdings weitgehend auf die Frage, ob Deregulierungen des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) oder die Ausweitung befristeter Arbeitsverhältnisse geeignet sind, ein größeres Ausmaß an Arbeitsmarktinklu-sion zu erzielen (für einen Überblick vgl. Jahn 2004; aus einer ungleichheitstheoretischen Perspektive Giesecke 2006). Die Tragfähigkeit der Arbeitsmarktformen entscheidet sich jedoch auch daran, ob die

Erwerbsbevölkerung die durchgeführten Reformen *akzeptiert*.

Inwieweit die Akzeptanz des Reformkurses von allgemeinen gesellschaftlichen Gerechtigkeitsvorstellungen abhängig ist, untersucht dieser Beitrag am Beispiel des gesetzlichen Kündigungsschutzes. Dafür werden die im politischen Gerechtigkeitsdiskurs formulierten Wertvorstellungen mit den empirisch beobachtbaren Einstellungen der Erwerbsbevölkerung zur sozialen Gerechtigkeit konfrontiert. Im Rahmen der Analyse wird offengelegt, welche objektiven Bedingungen wie auch subjektiven Erfahrungen die Reformbereitschaft der Arbeitsmarktakteure beeinflussen. Unter anderem wird die Hypothese überprüft, dass als gerecht oder ungerecht empfundene Erfahrungen mit Entlassungen auf der betrieblichen Ebene eine wesentliche Rolle für die Akzeptanz von Kündigungsschutzreformen spielen. Die empirischen Erhebungen stützen sich auf eine 2004 durchgeführte und für die Erwerbsbevölkerung in Deutschland repräsentative Telefonumfrage.¹

2

Eine neue Gewichtung legitimer Sicherheitsansprüche

Der gerechtigkeitspolitische Kurswechsel hat Folgen für die Legitimität bisheriger Sicherheitsansprüche von Arbeitsmarktinsidern. Das Bestandsschutzprinzip wird zunehmend in Frage gestellt. Beschäftigungssicherheit wird stärker als lebenslange Beschäftigungsfähigkeit interpretiert (z. B.

Nahles/Schartau 2005). Ein höheres Ausmaß an Eigenverantwortung gilt als legitimer Bestandteil einer Politik der Teilhabe-gerechtigkeit (Scholz 2003).

Arbeitsmarktinsider sollen ihre eigenen Sicherheitsbedürfnisse in Zukunft an dem normativen Ideal relativieren, *allen* Gesellschaftsmitgliedern bessere Teilhabe-chancen am Arbeitsmarkt zu gewährleisten. Damit verschiebt sich der Legitima-tionsdruck auf ihre Sicherheitsansprüche: Während sie diese in der Vergangenheit durch den normativen Vergleich der Arbeitnehmer- mit den Arbeitgeberrisiken legitimieren konnten, müssen sie ihre Sicherheitsansprüche seit dem gerechtigkeitspolitischen Kurswechsel auch gegenüber dem Anspruch der Arbeitsmarktoutsider auf gerechte Zugangschancen zum Arbeitsmarkt rechtfertigen. Nicht nur die SPD, sondern auch die CDU hebt diesen Gesichtspunkt hervor (Merkel 2006).

¹ Die Analysen fanden im Rahmen des von der Hans-Böckler-Stiftung finanzierten Projekts „Arbeit und Fairness“ statt, das von 2004 bis 2005 unter der Leitung von Knut Gerlach, Christoph Köhler, Gesine Stephan und Olaf Struck an den Universitäten Hannover und Jena durchgeführt wurde. Weiterführende Auswertungen erfolgten im Rahmen des Teilprojekts B2 im SFB 580 in Jena.

Alexandra Krause, M. A. Soziologie, Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt B2, SFB 580 an der Universität Jena. Arbeitsschwerpunkte: Soziale Integration, Arbeitsmarkt und soziale Ungleichheit. e-mail: alexandra.krause@uni-jena.de

Die Reformen des KSchG nehmen eine Korrektur zugunsten des Marktprinzips vor. Da der deutsche Sozialstaat sowohl am Prinzip der Bedarfsgerechtigkeit als auch am Leistungsprinzip ausgerichtet ist, sind Verschiebungen zugunsten des Leistungsprinzips grundsätzlich legitim, solange sie den Ausgleich sozialer Gegensätze nicht in Frage stellen (Leisering 2004). Werden sie diesem Anspruch nicht gerecht, laufen auch die Kündigungsschutzreformen Gefahr, die Erwerbsbevölkerung trotz der prekären Arbeitsmarktlage nicht nur für die *Realisierung* ihrer Chancen, sondern für ihre *Beschäftigungschancen* selbst verantwortlich zu machen.

3

Determinanten für die Reformbereitschaft der Bevölkerung

3.1 EINSTELLUNGEN ZUR SOZIALEN GERECHTIGKEIT

Ein hoher Kündigungsschutz gilt als charakteristisches Merkmal des deutschen Arbeitsmarktes und wird daher auch die Erwartungen der Beschäftigten prägen. Darüber hinaus können *Wegener* und *Lippl* zeigen, dass die staatliche Regulierung sozialer Ungleichheiten in Deutschland ein hohes Maß an Zustimmung erfährt (Wegener 2003; Lippl/Wegener 2004). Allerdings wird auch das Leistungsprinzip in hohem Ausmaß akzeptiert (ebd.).

Die Gerechtigkeitsforschung fasst die politischen Schlagworte der Verteilungs- und Leistungsgerechtigkeit begrifflich als *Egalitarismus* und *Individualismus*. Für moderne Wohlfahrtsstaaten gelten diese beiden Einstellungsmuster als zentrale gesellschaftliche Verteilungsvorstellungen (Kluegel/Smith 1986; Haller et al. 1995; Liebig/Wegener 1995). Aus Sicht einer egalitaristischen Verteilungsvorstellung sind soziale Ungleichheiten in hohem Maße legitimationsbedürftig. Die staatliche Regulierung sozialer Ungleichheiten gilt aus dieser Perspektive als notwendige Bedingung sozialer Gerechtigkeit, und die Idee des sozialen Ausgleichs spielt dabei eine zentrale Rolle. Die politische Kritik an der „Verteilungsgerechtigkeit“ greift also eine egalitaristische Gerechtigkeitseinstellung an. In der individualistischen Gerechtigkeitsperspektive ist eine Verteilungsordnung hinge-

gen dann gerecht, wenn sie die individuellen Bemühungen der Gesellschaftsmitglieder zur Geltung bringt. Existierende soziale Ungleichheiten werden in dieser Vorstellung tendenziell als Ausdruck unterschiedlichen individuellen Verdienstes begriffen und daher auch eher als gerecht akzeptiert. Eine gerechte Verteilungsordnung wird durch den Markt hergestellt (Liebig/Wegener 1995). Die politische Forderung nach mehr „Leistungsgerechtigkeit“ spricht demzufolge eine individualistische Gerechtigkeitseinstellung an.

Mit der Deregulierung des KSchG werden Erwerbchancen stärker in Abhängigkeit von Marktrisiken zugewiesen, und der Staat gibt einen Teil seiner Regulationsmacht auf. Wir können daher erstens davon ausgehen, dass Egalitaristen eher für den Erhalt oder Ausbau des KSchG plädieren als für seine Deregulierung. Ein hohes Maß an staatlicher Regulierung widerspricht umgekehrt einer individualistischen Gerechtigkeitsvorstellung. Die jüngsten Kündigungsschutzreformen stärken darüber hinaus die Geltung des Leistungsprinzips. Deswegen können wir zweitens einen positiven Zusammenhang zwischen Individualismus und der Akzeptanz weiterer Deregulierungen vermuten.

Ein fairer Umgang des Managements mit der Belegschaft erhöht schließlich die Akzeptanz des Marktprinzips (Lengfeld/Krause 2006). Dies ist unsere dritte zu überprüfende Annahme. Und viertens wissen wir aus der psychologischen Vertragsforschung, dass Beschäftigte mit negativen Folgewirkungen verbundene Entscheidungen des Managements dann eher akzeptieren, wenn die Unternehmensleitung dabei um Gerechtigkeit bemüht ist (Rousseau 1995; Morrison/Robinson 1997). Daraus folgern wir, dass als gerecht wahrgenommene Erfahrungen mit Personalabbau daher auch ihre normative Sicht auf den gesetzlichen Kündigungsschutz beeinflussen.

3.2 MARKTPPOSITIONEN UND SICHERHEITSINTERESSEN

Es gehört zu den klassischen Annahmen der Ungleichheitstheorie, dass ein systematischer Zusammenhang zwischen der ökonomischen Stellung einer Person und ihren politischen Einstellungen existiert, weil mit der ökonomischen Stellung auch die sozialen Lebenschancen und -risiken systematisch variieren (Marx 1968; Weber 1980; Geiger 1932). Vor diesem Hintergrund ist

es eine weitere Aufgabe der empirischen Einstellungsanalyse, die zwischen Erwerbspositionen und politischen Interessen existierenden Zusammenhänge zu identifizieren. Unseren Analysen liegen die folgenden Hypothesen zugrunde:

– Wenn es um die Einstellung zum gesetzlichen Kündigungsschutz geht, sind Unterschiede in der Marktposition verschiedener Arbeitsmarktakteure zentral. In Anlehnung an *Goldthorpes* Klassenschema müssen Unternehmer und Selbstständige von abhängig Beschäftigten unterschieden werden. Innerhalb der Klasse der abhängig Beschäftigten ist darüber hinaus zwischen sogenannten Dienstklassenverhältnissen (*service relationships*) und einfachen Arbeitsverhältnissen (*labour contracts*) zu differenzieren (Goldthorpe 2000). Beschäftigte mit Führungsaufgaben werden von *Goldthorpe* der „Dienstklasse“ zugerechnet. – *Goldthorpes* Klassenschema hält zunächst daran fest, dass *Arbeitgeber* beim Abschluss eines Arbeitsvertrages in einer überlegenen Machtposition sind. Gleichwohl ist auch für sie ein effizienter Einsatz der Arbeitskraft, insbesondere dort, wo Beschäftigte Expertenwissen zur Verfügung stellen oder Führungsaufgaben übernehmen, nicht einfach zu kontrollieren.² Aus Arbeitgebersicht setzen Arbeitsverhältnisse, die durch das Versprechen langfristiger Beschäftigung und interne Karrierepfade gekennzeichnet sind, dann die notwendigen Anreize zur Leistung und Kooperation. Darüber hinaus können Betriebe bestrebt sein, Personalabbau zu vermeiden, weil Entlassungen betriebliche Abwicklungskosten verursachen und Reputations- und Vertrauensverluste zur Folge haben. Außerdem besteht die Gefahr, dass Leistungsträger den Betrieb verlassen (Fröhling/Haiber 1995).

– Doch gerade weil die Betriebe selbst Anreize für den Verbleib der Beschäftigten im Betrieb setzen können – was gegenwärtig zusätzlich aufgrund der angespannten Arbeitsmarktlage gegeben ist –, stellt der *gesetzliche* Bestandsschutz aus Arbeitgebersicht eine kostspielige Schranke für ihren Handlungsspielraum dar (Eigler 1996; Backes-Gellner et al. 2001). Arbeitgeber ha-

² Goldthorpe greift damit ausdrücklich einen zentralen Gedanken der Industriesoziologie (z. B. Braverman 1974) und der Institutionenökonomik auf (z. B. Williamson 1975).

ben ein grundsätzliches Interesse daran, die Gelegenheiten des externen Arbeitsmarktes uneingeschränkt zu nutzen. Deshalb werden sie weitere Deregulierungen des KSchG mit höherer Wahrscheinlichkeit befürworten als abhängig Beschäftigte.

– Die psychologische Vertragstheorie geht davon aus, dass auch die *normativen* Erwartungen, die *Beschäftigte mit Führungsaufgaben* an ihren Betrieb richten, durch ein hohes Ausmaß an Beschäftigungssicherheit gekennzeichnet sind (Rousseau 1995; Millward/Brewerton 2000). In der Regel ist ihr Arbeitsverhältnis auch tatsächlich stabiler als das von Beschäftigten mit „einfachen“ Arbeitsverträgen. Folglich ist die Erwartung, dass der gesetzliche Bestandsschutz ihnen Arbeitsplatzsicherheit in Aussicht stellt, kein relevanter Bestandteil des „psychologischen Vertrages“, den sie mit dem Betrieb eingehen (Rousseau 1995; Millward/Brewerton 2000). Aufgrund ihrer relativ hohen betrieblichen Beschäftigungssicherheit werden sich Beschäftigte mit Führungsaufgaben folglich seltener für den Erhalt oder Ausbau des KSchG aussprechen und können seine Deregulierung eher akzeptieren als Beschäftigte in einer schwächeren betrieblichen Position.

– *Beschäftigte in einfachen Arbeitsverhältnissen*, die auf einen umfassenden rechtlichen Bestandsschutz angewiesen sind, um sich gegen Erwerbsrisiken zu schützen, werden sich eher für den Erhalt oder Ausbau des gesetzlichen Kündigungsschutzes aussprechen als für seine Deregulierung.

– *Von unbefristeter Vollzeitarbeit abweichende Beschäftigungsformen* beinhalten per se größere Erwerbsrisiken. *Giesecke* weist darauf hin, dass die überwiegende Mehrheit der *befristet Beschäftigten* eigentlich eine Dauerstelle sucht (Giesecke 2006, 181f.). Auch *Teilzeitbeschäftigung* ist in der Regel nicht freiwillig gewählt (Bothfeld 1997). Zwar ist Teilzeitbeschäftigung überwiegend unbefristet; aufgrund der damit verbundenen Einkommensrisiken kann sie – vor allem in Ostdeutschland – dennoch als prekäre Erwerbsform gelten und bei den Betroffenen ein hohes Bedürfnis nach staatlicher Regulierung hervorrufen. Für Befristung und Teilzeit soll daher die Hypothese überprüft werden, dass diese Beschäftigungsformen die Akzeptanz von Deregulierungen im gesetzlichen Kündigungsschutz negativ beeinflussen.

– Gewerkschaftsmitgliedschaft gilt in der Ungleichheitsforschung schließlich als Indikator des kollektiven Klassenbewusst-

seins der abhängig Beschäftigten (Lockwood 1958; Weber 1980). Wenn diese Annahme zutrifft, werden Gewerkschaftsmitglieder Kündigungsschutzreformen grundsätzlich dann eher akzeptieren als Nichtmitglieder, wenn diese ihre eigene Klasse begünstigen und auf den Erhalt oder Ausbau des KSchG gerichtet sind.

4

Ergebnisse empirischer Einstellungsanalysen in Ost und West

4.1 DATEN, VARIABLEN, METHODIK

Die Datenanalysen erfolgten anhand einer für die Erwerbsbevölkerung in Ost- und Westdeutschland repräsentativen Telefonumfrage. Da die Einstellungsforschung immer wieder Einstellungsunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland nachweisen konnte, wurden die Analysen für Ost- und Westdeutschland getrennt durchgeführt (Delhey 2001; Wegener et al. 2000; Kluegel et al. 1995). Folgende Frage wurde als abhängige Variable verwendet:

„In den letzten Jahren ist viel über den gesetzlichen Kündigungsschutz diskutiert worden. Was meinen Sie: Sollte man den gesetzlichen Kündigungsschutz weiter ausbauen, unverändert beibehalten, eher einschränken oder ganz abschaffen?“

47,4 % der Befragten befürworten den Erhalt und 22,9 % den weiteren Ausbau der bestehenden Kündigungsschutzregelungen. Auf der anderen Seite sprechen sich 21,2 % für die Einschränkung und 8,5 % für die Abschaffung des gesetzlichen Kündigungsschutzes aus. Nur knapp ein Drittel der Erwerbsbevölkerung stimmt dem gegenwärtigen Reformkurs also zu. Bivariate Analysen zeigen, dass vor allem Selbstständige für weitere Deregulierungen votieren, während Gewerkschaftsmitglieder umge-

kehrt häufiger für einen umfassenden gesetzlichen Kündigungsschutz plädieren.

Da die abhängige Variable vier Kategorien auf ordinalem Messniveau hat, verwendet die multivariate Analyse geordnete Probitschätzungen. Die in *Tabelle 1* für West- und Ostdeutschland getrennt dokumentierte Modellschätzung geht hierarchisch in drei Schritten vor, die als Modell 1, Modell 2 und Modell 3 gekennzeichnet sind. Ziel dieses Vorgehens ist es, den Einfluss von Erwerbspositionen und Gerechtigkeitsvorstellungen unter Kontrolle allgemeiner soziodemografischer Merkmale zu untersuchen. Im ersten Modell werden daher nur die Merkmale Alter, Geschlecht, Bildung und Einkommen als erklärende Variablen berücksichtigt, während das zweite Modell zusätzlich auch die Erwerbsposition der Befragten in die Modellschätzung einbezieht. Das dritte Modell umfasst schließlich auch die Gerechtigkeitsvorstellungen der Befragten. Die Modellanpassung wird mit jedem Schritt signifikant verbessert.

Die signifikanten Effekte der erklärenden Variablen müssen als Unterschiede zur jeweiligen Referenzkategorie interpretiert werden. Im Hinblick auf die Erwerbsposition wurden Beschäftigte mit Führungsaufgaben als Referenzkategorie gewählt. Angestellte und Arbeiter mit Führungsaufgaben wurden dabei der Referenzkategorie, sonstige abhängig Beschäftigte der Kategorie der einfachen Arbeitsverhältnisse zugeordnet. Für den Beamtenstatus wurde ebenfalls kontrolliert. *Tabelle 1* zeigt im Ergebnis beispielsweise einen signifikanten Unterschied zwischen Selbstständigen und Beschäftigten mit Führungsaufgaben.

Für Egalitarismus und Individualismus wurden Faktoren verwendet, die Resultat einer zweifaktoriellen Analyse sind. *Übersicht 1* dokumentiert die verwendeten Items (für eine genauere Übersicht über die Faktorstruktur vgl. Struck et al. 2006, S. 112).

Da der Einfluss der beiden Faktoren nicht linear ist, verwendet die multivariate

Übersicht 1: Operationalisierung von Egalitarismus und Individualismus

Egalitarismus	Individualismus
Der Staat sollte für alle, die arbeiten wollen, einen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen.	Ein Anreiz für Leistung besteht nur dann, wenn die Unterschiede im Einkommen groß genug sind.
Der Staat sollte für alle einen Mindestlebensstandard garantieren.	Es hat schon seine Richtigkeit, wenn Unternehmen große Gewinne machen, denn am Ende profitieren alle davon.

WSI MITTEILUNGEN

Tabelle 1: Einstellungen der Erwerbsbevölkerung zur Zukunft des allgemeinen Kündigungsschutzes im Jahr 2004
Hierarchisch geordnetes Probitmodell, West- und Ostdeutschland im Vergleich

	Einstellung zur zukünftigen Ausgestaltung des KSchG					
	Westdeutschland (N=291)			Ostdeutschland (N=400)		
	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 1	Modell 2	Modell 3
Alter (Ref.: 20–35 Jahre)						
36–50 Jahre	–	–	–	–	–	–
51–60 Jahre	0,428* (2,12)	0,541* (2,49)	0,455* (2,05)	–	–	–
männlich	0,356** (2,74)	–	–	0,439*** (3,97)	–	–
berufliche Bildung (Ref.: abgeschlossene Lehre/ FacharbeiterIn)						
(Fach-)Hochschule	0,465** (3,27)	0,392* (2,48)	0,414* (2,55)	0,261* (2,01)	–	–
ohne Ausbildung	–	–	–	–	–	–
Einkommen (Ref.: bis 1000 Euro mtl.)						
1001–2000 Euro	–	0,487* (2,51)	0,572** (2,90)	–	–	–
mehr als 2000 Euro	–	0,709** (3,09)	0,714** (3,06)	–	–	–
Residualkategorie	–	–	–	–	–	–
Erwerbsposition (Ref.: Beschäftigte mit Führungsaufgaben)						
selbstständig	–	0,651** (3,13)	0,582** (2,68)	1,215*** (5,53)	1,112*** (4,85)	–
einfacher Arbeitsvertrag Beamter/ Beamtin	–	–	–	–	–	–
Gewerkschaftsmitglied	–	–0,497** (2,84)	–0,495** (2,71)	–	–	–
weniger als 50 Mitarbeiter	–	–	–	0,481*** (3,34)	0,472** (3,13)	–
öffentlicher Dienst	–	–	–	–	–	–
Chance neue Stelle zu finden (1=wahrscheinlich)	–	0,340* (2,23)	–	–	–	–
Egalitarismus (Ref.: Quartil mit niedrigsten Faktor-Scores)						
2. Quartil	–	–	–	–	–	–
3. Quartil	–	–	–0,530** (2,71)	–	–0,497** (2,77)	–
4. Quartil	–	–	–0,656** (3,22)	–	–0,458* (2,45)	–
Individualismus (Ref.: Quartil mit niedrigsten Faktor-Scores)						
2. Quartil	–	–	–	–	–	–
3. Quartil	–	–	–	–	–	–
4. Quartil	–	–	0,607** (3,23)	–	–	–
Gerechtigkeit betriebl. Entlassung (1=gerecht)						
von betriebl. Entlassung betroffen	–	–	–	–	0,411*** (3,47)	–
cut1	–0,361* (2,41)	0,155 (0,67)	0,092 (0,33)	–0,611*** (4,63)	–0,384* (2,10)	–0,517* (1,99)
cut2	0,888*** (5,76)	1,512*** (6,29)	1,528*** (5,24)	0,678*** (5,15)	0,996*** (5,32)	0,934*** (3,54)
cut3	1,845*** (10,43)	2,567*** (9,73)	2,648*** (8,46)	1,401*** (9,86)	1,812*** (9,09)	1,786*** (6,53)
Log-Likelihood	–353,11	–332,55	–318,96	–493,23	–465,56	–451,19
McFadden's R ²	0,03	0,09	0,13	0,02	0,08	0,11

Erhebung des von der Hans-Böckler-Stiftung finanzierten Projekts „Arbeit und Fairness“; abhängige Variable: 1=weiter ausbauen, 2=unverändert beibehalten, 3=eher einschränken, 4=ganz abschaffen; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001; z-Werte in Klammern (Betrag).
Quelle: Berechnungen der Autorin.

Analyse Quartilsunterschiede. Referenzkategorie ist das Quartil der Befragten mit den niedrigsten Faktor-Scores, sodass die Effekte der übrigen Quartile als Unterschiede zum niedrigsten Quartil interpretiert werden müssen.

In einem geordneten Probitmodell können weder die Richtung der Koeffizienten noch die Koeffizienten selbst direkt interpretiert werden. In *Tabelle 2* werden daher die marginalen Effekte für das vollständige Modell 3 aus *Tabelle 1* abgebildet. Berücksichtigt werden dabei lediglich Variablen, deren Effekt *Tabelle 1* zufolge signifikant ist.

4.2 ZENTRALE BEFUNDE

Die Interpretation der marginalen Effekte sei am Beispiel des Egalitarismus kurz erläutert: Zwischen Befragten, die in die Referenzkategorie mit den niedrigsten Faktor-Scores fallen, und Befragten des zweiten Quartils existiert kein signifikanter Unterschied in der Einstellung zur Kündigungsschutzreform. Für das zweite Quartil werden daher keine marginalen Effekte berichtet. Befragte des dritten Quartils unterscheiden sich dagegen signifikant von der Referenzkategorie. *Tabelle 2* dokumentiert die entsprechenden marginalen Effekte. Sie zeigt, dass Befragte des dritten Quartils in der ersten, dritten und vierten Antwortkategorie von der Referenzkategorie abweichen, und zwar in Ost- und Westdeutschland gleichermaßen. In Westdeutschland ist die Wahrscheinlichkeit, den weiteren Ausbau des KSchG zu befürworten, für Befragte des dritten Quartils um knapp 16 %, in Ostdeutschland hingegen um etwa 15 % höher als für die Referenzgruppe. Umgekehrt plädieren sie in beiden Teilstichproben mit signifikant geringerer Wahrscheinlichkeit für die dritte Antwortkategorie, d.h. für die weitere Einschränkung des gesetzlichen Kündigungsschutzes.

Insgesamt dokumentiert *Tabelle 2*, dass tatsächlich ein Zusammenhang zwischen der Einstellung zu den Kündigungsschutzreformen und den gesellschaftlichen Verteilungsvorstellungen existiert, an die der politische Diskurs appelliert. Höherer Egalitarismus ist häufiger mit der Ablehnung weiterer Deregulierungen und der Befürwortung eines umfassenderen gesetzlichen Kündigungsschutzes verbunden. Dieser Effekt weist darauf hin, dass die Erwerbsbevölkerung von der staatlichen Regulierung der Beschäftigungsunsicherheit eher Sta-

Tabelle 2: Marginale Effekte, vollständiges Modell 3
Marginale Effekte der unabhängigen Variablen mit signifikantem Einfluss

	Westdeutschland				Ostdeutschland			
	Antwortkategorie				Antwortkategorie			
	1	2	3	4	1	2	3	4
Alter (Ref.: 20–35 Jahre)								
51 bis 60 Jahre	-0,102* (2,42)	-0,067 (1,44)	0,108* (2,15)	0,061 (1,60)	0,033 (0,64)	0,007 (0,83)	-0,023 (0,66)	-0,017 (0,69)
Bildung (Ref.: abgeschlossene Lehre/FacharbeiterIn)								
(Fach-)Hochschule	-0,100** (2,77)	-0,049 (1,82)	0,100* (2,55)	0,050* (2,11)	-0,041 (1,09)	-0,014 (0,86)	0,030 (1,06)	0,025 (0,99)
Einkommen (Ref.: bis 1000 Euro mtl.)								
1001 bis 2000 Euro	-0,145** (2,97)	-0,056* (2,11)	0,137** (2,93)	0,065* (2,42)	-0,031 (0,83)	-0,008 (0,81)	0,022 (0,83)	0,017 (0,83)
mehr als 2000 Euro	-0,164*** (3,44)	-0,096* (2,16)	0,166** (3,24)	0,094* (2,32)	0,028 (0,41)	0,006 (0,61)	-0,020 (0,42)	-0,014 (0,45)
Erwerbsposition (Ref.: Beschäftigte mit Führungsaufgaben)								
selbstständig	-0,124*** (3,33)	-0,094 (1,83)	0,134** (2,88)	0,084* (1,99)	-0,191*** (7,35)	-0,228*** (3,50)	0,145*** (6,48)	0,274*** (3,53)
Gewerkschaftsmitglied	0,148* (2,44)	0,008 (0,49)	-0,116** (2,80)	-0,040** (2,96)	-0,017 (0,44)	-0,005 (0,39)	0,012 (0,43)	0,010 (0,42)
weniger als 50 Mitarbeiter	-0,080 (2,07)	-0,040 (1,40)	0,080 (1,91)	0,040 (1,62)	-0,116*** (3,40)	-0,052* (2,12)	0,088** (3,14)	0,080** (2,68)
Egalitarismus (Ref.: Quartil mit niedrigsten Faktor-Scores)								
3. Quartil	0,158* (2,44)	0,008 (0,42)	-0,124** (2,82)	-0,043** (2,96)	0,146** (2,57)	0,012 (0,87)	-0,094** (2,80)	-0,063** (3,02)
4. Quartil	0,202** (2,87)	-0,003 (0,12)	-0,150*** (3,48)	-0,049*** (3,39)	0,132* (2,29)	0,015 (1,27)	-0,087* (2,46)	-0,060** (2,64)
Individualismus (Ref.: Quartil mit niedrigsten Faktor-Scores)								
4. Quartil	-0,145*** (3,51)	-0,074* (2,21)	0,144** (3,24)	0,076* (2,54)	-0,023 (0,57)	-0,007 (0,50)	0,017 (0,56)	0,014 (0,55)
Gerechtigkeit betriebl. Entlassungen	-0,039 (1,09)	-0,014 (0,95)	0,037 (1,07)	0,016 (1,03)	-0,108*** (3,52)	-0,033* (2,28)	0,078** (3,32)	0,063** (3,19)

Antwortkategorien: 1=weiter ausbauen, 2=unverändert beibehalten, 3=eher einschränken, 4=ganz abschaffen. z-Werte in Klammern (Betrag).
Quelle: Berechnungen der Autorin.

WSI MITTEILUNGEN

tussicherung als die Schaffung gleicher Teilhabechancen erwartet.

Während sie die Vorstellung des Egalitarismus angreift, rechtfertigt die politische Debatte die Arbeitsmarktformen umgekehrt mit dem Verweis auf den Bedarf an Leistungsgerechtigkeit, d.h. mit einer individualistischen Gerechtigkeitseinstellung. Dass dieser legitimatorische Ansatz in der Bevölkerung auch greift, kann empirisch allerdings nur für Westdeutschland nachgewiesen werden. Der empirische Befund entspricht – zumindest im Vergleich der Extremkategorien – der Vermutung, dass Individualismus die Akzeptanz weiterer Deregulierungen begünstigt. Befragte des vierten Quartils votieren mit höherer Wahrscheinlichkeit für die Einschränkung

oder Abschaffung des KSchG als Befragte der Referenzgruppe.

Befragte wiederum, die betriebsbedingte Entlassungen in ihrem eigenen betrieblichen Umfeld in der Vergangenheit als gerecht erlebt haben, sprechen sich eher für zukünftige Deregulierungen des gesetzlichen Kündigungsschutzes aus als Befragte, die ihre Erfahrungen mit Personalabbau als ungerecht bewerten. Dies ist allerdings nur in Ostdeutschland signifikant. Dort allerdings auch dann, wenn kontrolliert wird, ob die befragte Person selbst von der Entlassung betroffen war oder nicht. Das Gerechtigkeitsurteil spiegelt also nicht die eigene Betroffenheit wider.

Die Einstellung zur Kündigungsschutzreform ist darüber hinaus auch positions-

abhängig. Drei Ergebnisse sind dabei zentral: Selbstständige plädieren häufiger für weitere Deregulierungen als Arbeiter und Angestellte mit Führungsaufgaben. Die Annahme, dass Beschäftigte mit Führungsaufgaben und solche in einfachen Arbeitsverhältnissen in ihrer Einstellung zur Kündigungsschutzreform voneinander abweichen, bestätigt sich hingegen nicht. Atypische Beschäftigung hat ebenfalls keinen signifikanten Effekt.

Eine Analyse der Gesamtstichprobe, in der Selbstständige, abhängig Beschäftigte und Erwerbslose voneinander unterschieden werden, bestätigt die Vermutung, dass sich der Einfluss der Erwerbsposition vor allem in dem Unterschied zwischen Selbstständigen und der übrigen Erwerbsbevöl-

kerung widerspiegelt. Erwerbslose und abhängig Beschäftigte unterscheiden sich in ihrer Einstellung zur Kündigungsschutzreform dagegen nicht. Das normative Leitbild des Normalarbeitsverhältnisses scheint innerhalb der abhängigen Erwerbsbevölkerung also nach wie vor einen hohen Stellenwert zu haben. Der fehlende Effekt der eigenen Arbeitsmarktchancen bestätigt, dass dieses subjektive Sicherheitsbedürfnis relativ unabhängig von der objektiven Beschäftigungssicherheit der verschiedenen Beschäftigtengruppen besteht. Einen sichtbaren Einfluss hat dagegen die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft: Vor allem Gewerkschaftsmitglieder begreifen einen umfassenden Bestandsschutz als notwendig.

Abschließend seien die wichtigsten Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland zusammengefasst: Die allgemeinen soziodemografischen Merkmale haben in der ostdeutschen Stichprobe keinen signifikanten Einfluss. Stattdessen ist hier der Effekt der Betriebsgröße hochsignifikant, der in der westdeutschen Stichprobe lediglich auf dem 10 %-Niveau signifikant ist. Beschäftigte in kleinen Betrieben mit bis zu 50 Mitarbeitern akzeptieren weitere Deregulierungen eher als Mitarbeiter größerer Betriebe. Auch die Tatsache, dass der Effekt eines als gerecht erlebten Personalabbaus nur in Ostdeutschland signifikant ist, weist auf eine größere Bedeu-

tung der betrieblichen Ebene in Ostdeutschland hin. Zwar hat Egalitarismus in beiden Stichproben einen stabilen Effekt; in der westdeutschen Stichprobe beeinflussen darüber hinaus aber auch die Gewerkschaftsmitgliedschaft und Individualismus die Einstellungen zur Kündigungsschutzreform. Somit scheinen normative gesellschaftliche Orientierungen in Westdeutschland eine größere Rolle zu spielen als in Ostdeutschland.

5 Schlussfolgerungen

Die empirische Einstellungsanalyse zeigt, dass knapp die Hälfte der Erwerbsbevölkerung in Deutschland den Erhalt des bestehenden allgemeinen Kündigungsschutzes befürwortet. Fast ein Viertel bevorzugt darüber hinaus seinen Ausbau. Innerhalb der Gruppe der abhängig Beschäftigten haben unterschiedliche Erwerbspositionen, die mit einem unterschiedlichen Ausmaß an Beschäftigungssicherheit verbunden sind, keinen Einfluss auf die Einstellungsbildung. Die Ergebnisse machen also deutlich, dass die normative Orientierung am Normalarbeitsverhältnis trotz der intensiven politischen Debatte über eine neue Definition von Beschäftigungssicherheit noch immer weitverbreitet ist.

Im Gegensatz zur politischen Gerechtigkeitsdiskussion, der zufolge Deregulierungen des gesetzlichen Kündigungsschutzes mit dem Prinzip der Teilhabe gerechtigkeit vereinbar und daher legitim seien, ist unter den Beschäftigten der subjektive Bedarf an staatlicher Regulierung nach wie vor hoch. Gerechtigkeit scheint eher im Sinne der Statussicherung als im Hinblick auf ein höheres Maß an Teilhabe interpretiert zu werden. Zwischen Egalitarismus und der Akzeptanz weiterer Deregulierungen wurde dementsprechend ein negativer Zusammenhang nachgewiesen.

Einerseits trifft die politische Gerechtigkeitsdebatte also durchaus den Kern des Problems, wenn sie mit ihrer Kritik der Verteilungsgerechtigkeit die Erwartungen der Erwerbsbevölkerung an Statussicherung in Frage stellt. Andererseits läuft ihr Appell an das Prinzip der Leistungsgerechtigkeit weitgehend ins Leere: Ein positiver Zusammenhang kann nur für Westdeutschland und hier auch nur zwischen den Extremkategorien nachgewiesen werden. Anderes gilt für Ostdeutschland: Hier ist offensichtlich, dass ein normativer Gerechtigkeitsdiskurs nicht ausreicht. Auch betriebliche Erfahrungen – und insbesondere der Umstand, ob Entlassungen als gerecht oder ungerecht wahrgenommen werden –, beeinflussen die Einstellungen zur Kündigungsschutzreform.

LITERATUR

- Backes-Gellner, U./Lazear, E. P./Wolff, B.** (2001): Personalökonomik: Fortgeschrittene Anwendungen für das Management, Stuttgart
- Böhr, C.** (2001): Die neue Aktualität des christlichen Menschenbildes. Wertekommission der CDU Deutschlands, Stand 11.12. 2001
- Bothfeld, S.** (1997): Teilzeitarbeit für alle? Eine Untersuchung von Teilzeitpräferenzen in Deutschland und Großbritannien unter beschäftigungspolitischen Gesichtspunkten, Diskussions-Papier FS I 97-205, Berlin
- Braverman, H.** (1974): Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century, New York
- Clement, W.** (2000): Durch Politik zur gerechten Teilhabe. Rede auf dem Programmforum „Grundwerte heute: Gerechtigkeit“ der SPD am 26. April 2000, Berlin
- Delhey, J.** (2001): Osteuropa zwischen Marx und Markt. Soziale Ungleichheit und soziales Bewusstsein nach dem Kommunismus, Hamburg
- Eigler, J.** (1996): Transaktionskosten als Steuerungsinstrument für die Personalwirtschaft, Regensburger Beiträge zur betriebswirtschaftlichen Forschung 11, Frankfurt/Main
- Fröhling, O./Haiber, T.** (1995): Lohnt sich der Abbau von Leistungsträgern eines Unternehmens aus betriebswirtschaftlicher Sicht?, in: Zeitschrift für Betriebswirtschaft 65, S. 495–515
- Geiger, T.** (1932): Die soziale Schichtung des deutschen Volkes, Stuttgart
- Giesecke, J.** (2006): Arbeitsmarktflexibilisierung und soziale Ungleichheit, Wiesbaden
- Goldthorpe, J. H.** (1987): Social mobility and class structure in modern Britain, Oxford
- Goldthorpe, J. H.** (2000): On sociology: numbers, narratives, and the integration of theory and research, Oxford
- Haller, M./Mach, B./Zwicky, H.** (1995): Antiegalitarismus zwischen gesellschaftlichen Interessen und kulturellen Leitbildern. Ergebnisse eines internationalen Vergleichs, in: Müller, H.-P./Wegener, B. (Hrsg.): Soziale Ungleichheit und soziale Gerechtigkeit, Opladen
- Jahn, E.** (2004): Employment at will versus employment against will – Kündigungsschutz in Deutschland und USA im Vergleich, in: Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management 3, S. 177–202

- Kluegel, J. R./Smith, E. R.** (1986): Beliefs about inequality. American's views of what is and what ought to be, New York
- Kluegel, J. R./Mason, D. S./Wegener, B.** (1995): Social Justice and Political Change. Public Opinion in Capitalist and Post-Communist Countries, Berlin u. a.
- Leisering, L.** (2004): Paradigmen sozialer Gerechtigkeit – Normative Diskurse im Umbau des Sozialstaats, in: Liebig, S./Lengfeld, H./Mau, S. (Hrsg.): Verteilungsprobleme und Gerechtigkeit in modernen Gesellschaften, Frankfurt/Main, S. 29–68
- Lengfeld, H./Krause, A.** (2006): Entlohnungsgerechtigkeit im tarifpolitischen Strukturwandel: der Einfluss des Unternehmenskontexts, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 58, S. 98–116
- Lessenich, S./Möhring-Hesse, M.** (2004): Ein neues Leitbild für den Sozialstaat. Eine Expertise im Auftrag der Otto-Brenner-Stiftung und auf Initiative ihres wissenschaftlichen Gesprächskreises, Berlin
- Liebig, S./Wegener, B.** (1995): Primäre und sekundäre Ideologien. Ein Vergleich von Gerechtigkeitsvorstellungen in Deutschland und den USA, in: Müller, H.-P./Wegener, B. (Hrsg.): Soziale Ungleichheit und soziale Gerechtigkeit, Opladen, S. 265–293
- Lippl, B./Wegener, B.** (2004): Gerechtigkeitsforschung und Gerechtigkeit in Deutschland, in: Gesellschaft – Wirtschaft – Politik 53, S. 261–280
- Lockwood, D.** (1958): The blackcoated worker. A study in class consciousness, London
- Marx, K.** (1968): Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Erster Band, Buch I: Der Produktionsprozess des Kapitals, MEW 23, Berlin
- Merkel, A.** (2003): Quo vadis Deutschland? Gedanken zum 13. Jahrestag der Deutschen Einheit. Rede der Vorsitzenden der CDU Deutschlands und der CDU/CSU-Fraktion des Deutschen Bundestages am 1. Oktober 2003 im Deutschen Historischen Museum Berlin
- Merkel, A.** (2006): Rede der Vorsitzenden der CDU Deutschlands, Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel, MdB, am 20. Februar 2006, Berlin
- Millward, L. J./Brewerton, P. M.** (2000): Psychological contracts: Employee relations for the twenty-first century?, in: International Review of Industrial and Organizational Psychology 15, pp. 1–61
- Morrison, E. W./Robinson, S. L.** (1997): When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops, in: Academy of Management Review 22, pp. 226–256
- Nahles, A./Schartau, H.** (2005): Eine neue Politik der Arbeit, Berlin
- Rousseau, D. M.** (1995): Psychological contracts in organizations. Understanding written and unwritten agreements, Thousand Oaks
- Scholz, O.** (2003): Gerechtigkeit und solidarische Mitte im 21. Jahrhundert. Beitrag zum „Programmdialog Gerechtigkeit. Neue Antworten auf eine alte Frage“ der SPD am 16. Juli, Berlin
- Struck, O./Stephan, G./Köhler, C./Krause, A./Pfeifer, C./Sohr, T.** (2006): Arbeit und Gerechtigkeit. Entlassungen und Lohnkürzungen im Urteil der Bevölkerung, Wiesbaden
- Strünck, C.** (2005): Ist auch gut, was gerecht ist? Gerechtigkeitspolitik im Vergleich, in: Heil, H./Seifert, J. (Hrsg.): Soziales Deutschland – Für eine neue Gerechtigkeitspolitik, S. 37–61
- Weber, M.** (1980): Wirtschaft und Gesellschaft, Tübingen
- Wegener, B.** (2003): Solidarity, Justice, and Social Change: Germany's Ten Years of Unification, in: Pollack, D./Jacobs, J./Müller, O./Pickel, G. (eds.): Political Culture in Post-Communist Europe. Attitudes in New Democracies, Ashgate, pp. 207–233
- Wegener, B./Christoph, B./Lippl, B.** (2000): Justice Ideologies, Perceptions of Reward Justice, and Transformation: East and West Germany in Comparison, in: Mason, D. S./Kluegel, J. R. (eds.): Marketing Democracy. Changing opinion about inequality and politics in East Central Europe, Lanham et al., pp. 122–160
- Williamson, O. E.** (1975): Markets and Hierarchies. Analysis and Antitrust Implications, New York