

# *Agenda Moderne Regulierung*

## Die öffentliche Wahrnehmung des Arbeitsrechts

Zur Transparenz des Arbeitsvertragsrechts bei der  
Erwerbsbevölkerung

Gutachten von  
Prof. Dr. Florian Schramm  
Universität Hamburg  
Von-Melle-Park 9  
20146 Hamburg  
im Auftrag der Bertelsmann Stiftung



| Bertelsmann Stiftung  
Gütersloh, November 2006

## I. Zentrale Ergebnisse

Diese von der Bertelsmann-Stiftung (Projekt Agenda Moderne Regulierung) initiierte Studie ist in die Diskussion um die (mangelnde) Transparenz des Arbeitsrechts einzuordnen. In dieser Diskussion wird überwiegend die These vertreten, dass das Arbeitsrecht bei der Erwerbsbevölkerung über ein schlechtes Image verfügt: Es gilt als intransparent, bürokratisch, unkalkulierbar, es begünstigt einseitig und zu Lasten anderer bestimmte Personengruppen etc.

Zu dem Image des Arbeitsrechts, dem Wissen über das Arbeitsrecht und zu einzelnen Gesetzen sowie zu den normativen Vorstellungen der Erwerbsbevölkerung liegen jedoch keine repräsentativen Informationen vor, so dass mit dieser Studie ein erster Einblick in dieses unbekannte Terrain ermöglicht wird.

Zur Methode: Die Studie wurde als repräsentative Telefonumfrage im November 2005 durchgeführt. 1.500 Personen, die zu diesem Zeitpunkt sozialversicherungspflichtig

beschäftigt waren bzw. in den vergangenen zwei Jahren einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgegangen waren, bilden die Stichprobe der entsprechenden Grundgesamtheit.

Vergleiche mit dem Sozioökonomischen Panel (SOEP) zeigen, dass die Studie in weiten Teilen als repräsentativ gelten darf.

Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse genannt.

- **Schlechtes Image des Arbeitsrecht! Es ist unverständlich (71 %), nicht sonderlich gerecht (55 %), widersprüchlich (61 %).**
- **Doppelfunktion des Arbeitsrechts! Erwerbsbevölkerung betont Ausgleichsfunktion des Arbeitsrechts (78 %), erkennt aber Bedeutung für wirtschaftliches Handeln an. Die überwiegende Mehrheit der Befragten hält das Arbeitsrecht daher auch für eine wirtschaftliche Belastung (76 %) und wachstumshemmend (51,5 %).**
- **Divergenz zwischen wahrem und gefühltem Recht! 2/3 der Befragten meinen das nicht existente „Abfindungsgesetz“ oder sogar ein „Arbeitsvertragsgesetz“ zu kennen. Dagegen wurde die Existenz des Kündigungsschutzgesetzes von 99 % der Befragten zutreffend erkannt.**
- **Informationsdefizit! Nach eigener Einschätzung fühlt sich 1/3 der Erwerbsbevölkerung gut, nur 20 Prozent nicht hinreichend über das Arbeitsrecht informiert. Faktisch ist der Informationsstand jedoch gering.**
- **Wenig Streitfälle: Erfahrungen mit Arbeitsgerichten besitzen nur 13 der Befragten. Und weniger als ein Viertel hatten rechtlich relevante Auseinandersetzungen im Unternehmen.**
- **„Recht der Großen und Beschäftigten“! Nach Meinung der Befragten werden im Arbeitsrecht vor allem die Interessen der Beschäftigten (46 %) und der Großbetriebe (47%), aber nicht der Kleinbetriebe (47 %) oder Arbeitslosen (5 %) vertreten. Ein Drittel der Befragten sieht hier sogar vorrangig die Interessen von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften berücksichtigt.**
- **Einheitliches Arbeitsvertragsgesetz! 80 % der Erwerbsbevölkerung fordern die Einführung eines einheitlichen Arbeitsvertragsgesetzbuches.**

1. Das Image des Arbeitsrechts bei der (erwerbstätigen) Bevölkerung ist schlecht. Es gilt überwiegend als unverständlich (71 %), nicht sonderlich gerecht (55 %), widersprüchlich (61 %) und als eine wirtschaftliche Belastung (76 %). Dieses negative Image gilt nicht flächendeckend, da es von der Mehrheit der Befragten dennoch als berechenbar (51 %) und unparteiisch (60 %) eingeschätzt wird.
2. Der Kenntnisstand der Bevölkerung bezüglich spezifischer Gesetze des Arbeitsrechts ist insgesamt niedrig. Lediglich zentrale Gesetze sind bekannt. Insbesondere das Kündigungsschutzgesetz kennen 99 % der Befragten auf Nachfrage. Im Übrigen herrscht oftmals Unkenntnis oder Unsicherheit, so dass sogar zwei Drittel der Befragten etwa das nicht existente „Abfindungsgesetz“ zu kennen glauben. Auch glauben 68 % der Befragten an die Existenz eines Arbeitsvertragsgesetzes.
3. Besser ist es um die inhaltliche Kenntnis der Gesetze bestellt. Zumindest bei zentralen Gesetzen wie dem Kündigungsschutzgesetz und dem Entgeltfortzahlungsgesetz äußert die Mehrheit zutreffende Vorstellungen über wesentliche Gesetzesinhalte. Dies gilt aber z. B. für den Anspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung im Rahmen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes nicht.
4. Hinsichtlich ihrer Selbsteinschätzung des eigenen Informationsstandes geben die Befragten ein optimistisches Bild ab. Die Mehrheit fühlt sich mit 37 % – auch und gerade im Vergleich mit anderen Rechtsgebieten (Mietrecht: 26 %, Steuerrecht: 15 %) – entgegen der Einschätzungen aus der Fachwelt hinreichend gut informiert. Obwohl also eine Vielzahl der Befragten faktisch nicht gut informiert ist, erscheint der wahrgenommene Problemdruck gering.
5. In der Regel machen die Erwerbstätigen keine eigenen Erfahrungen mit dem Arbeitsrecht. Nur 13 % der Befragten berichteten über Erfahrungen mit dem Arbeitsgericht in der Vergangenheit. Weniger als ein Viertel der Befragten berichtete von rechtlich relevanten Auseinandersetzungen im Unternehmen. So besteht eine deutliche Differenz zwischen dem Diskurs zum Arbeitsrecht (und seiner öffentlichen Wahrnehmung) und dem tatsächlichen Kontakt der Bevölkerung mit dem Arbeitsrecht.
6. Das Alter und andere soziodemographische Faktoren (Geschlecht, Familienstand, Wohnregion) erweisen sich – im Überblick – als unwichtige Einflussgrößen. In aller Regel bestehen entgegen den Erwartungen keine nennenswerten Differenzen bzgl. der Kenntnisse etc. zwischen den Geschlechtern und zwischen Altersgruppen. Auch zwischen Ost- und Westdeutschland finden sich nur selten Unterschiede, obwohl die wirtschaftliche Lage, die Arbeitsbiographien und die frühere Rechtslage – in der DDR existierte ein Arbeitsvertragsgesetz – sich deutlich unterscheiden. In Einzelfällen gibt es jedoch bei den soziodemographischen Faktoren interpretationswürdige Unterschiede.
7. Berufliche Merkmale (Stellung im Beruf, Betriebsgröße, Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst), die Existenz eines Betriebsrats und die Mitgliedschaft in einem Betriebsrat spielen keine nennenswerte Rolle für die Kenntnisse und Bewertung des Arbeitsrechts.
8. Das faktische Arbeitsrecht wird vorrangig im Interesse der Beschäftigten (46 %) und der Großbetriebe (47 %) gesehen, während Kleinbetriebe (14 %) und insbesondere Arbeitslose (5 %) als die Benachteiligten des herrschenden Arbeitsrechts wahrgenommen werden. Ein Drittel der Befragten sehen hier besonders die Interessen von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften vertreten.
9. Das Arbeitsrecht wird vorrangig als Mittel gesehen, um einen Ausgleich zwischen den Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern herzustellen (78 %). Dabei soll es überwiegend das Arbeitsverhältnis schützen (71 %) und soziale Härten mindern, wobei gleichzeitig das Wohl des Betriebes in Form einer effizienten Mitarbeiterstruktur einen hohen Stellenwert genießt.
10. Grundsätzlich bestehen Differenzen zwischen der Ist-Bewertung des und der Soll-Erwartung an das Arbeitsrecht. Es existiert kein stimmiges Bild vom Arbeitsrecht in den Köpfen der Menschen, was sich auch auf die Anforderungen an das Arbeitsrecht und einschlägige Reformervwartungen bezieht.
11. Die Einführung eines einheitlichen Gesetzbuches zum Arbeitsvertragsrecht wird bei einer entsprechenden Frage von über 80 % der Befragten befürwortet.

Lassen sich diese Einzelbefunde wie die Stücke eines Mosaiks zu einem Bild zusammenfügen? Diese Frage lässt sich positiv beantworten, wenn die Perspektive der Erwerbsbevölkerung eingenommen wird:

Im Alltagswissen besteht ein gewisses Grundwissen über arbeitsrechtliche Inhalte, das sich an materiellen Aussagen, nicht jedoch an Paragraphen und Gesetzen orientiert. Dieses Wissen besteht vornehmlich auf einer allgemeinen Ebene und wird mit zunehmender Differenzierung immer ungenauer. Dieser – vom externen Standpunkt der Fachwelt aus betrachtet – wenig befriedigende Informationsstand wird von der Erwerbsbevölkerung aber nicht als Problem erkannt. Selbst um die Einsicht, dass das arbeitsrechtliche Wissen nur in grundlegenden Punkten – und dabei oftmals auch falsch – existiert, ist es schlecht bestellt. Dies ist im Wesentlichen dadurch zu erklären, dass sich die Erwerbsbevölkerung in ihrem Alltag nicht mit der Welt des Arbeitsrechts im engeren Sinne auseinandersetzen muss. Nur eine kleine Minderheit hat Erfahrung mit arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen. Die alltägliche Auseinandersetzung im Betrieb wird augenscheinlich in der Regel und zum Wohle der Wirtschaft wie der Beschäftigten nicht über Paragraphen geführt. Stattdessen bestehen auf der subjektiven Ebene Erwartungen über das angemessene Verhalten von Arbeitgebern und Beschäftigten. Dieser „psychologische Arbeitsvertrag“ ist in der Praxis wichtiger als sein juristisches Pendant. Obgleich der psychologische Vertrag sich faktisch deutlich vom juristischen Vertrag unterscheidet und auch unterscheiden muss, bestehen zwischen diesen Konstrukten Verbindungen.

Diese Verbindungen lassen sich für die Beschäftigten sicherlich leichter ersehen und erahnen, wenn das Arbeitsrecht selbst als positiv erlebt wird. Das Image des Arbeitsrechts muss jedoch als wenig vorteilhaft gelten. Das Arbeitsrecht wird

als wenig wirtschaftlich und unübersichtlich eingeschätzt.

Dies lässt sich auch an der großen Zustimmung zur Einführung eines Arbeitsgesetzbuchs erkennen. Die (impliziten) Vorstellungen zum Arbeitsrecht zeigen ein Interesse der Arbeitnehmer daran, dass das Arbeitsrecht klar und verständlich (ggf. in einem einheitlichen Gesetz) beschrieben ist. Aus der Perspektive der Erwerbsbevölkerung dient das gegenwärtige Recht faktisch eher den Interessen der Beschäftigten und der Großbetriebe, während die Arbeitslosen als Benachteiligte gesehen werden. Gewünscht wird ein Arbeitsrecht, welches unter Wahrung wirtschaftlicher Belange des Betriebs Arbeitsverhältnisse schützt und soziale Härten mildert. Die Schutzinteressen der Arbeitnehmer/innen (dabei insbesondere Unterhaltspflichten und Leistungsfähigkeit und erst nachrangig Betriebszugehörigkeit und Alter) sind zu berücksichtigen, wovon sich die Betriebe nicht durch Abfindungen bspw. freikaufen können sollen. Die legitimen Interessen der Betriebe an geeigneten Arbeitnehmer/innen werden anerkannt und als bedeutender Faktor für die Sozialauswahl gesehen. **Was folgt aus diesen Befunden für die Schaffung eines Arbeitsvertragsgesetzes?** An dieser Stelle sei nochmals erwähnt, dass mit dieser Befragung im unbekanntem Terrain angesichts methodischer Grenzen und der inhaltlichen Komplexität nur begründete Vermutungen, nicht jedoch abschließendes Wissen, abgeleitet werden können. Im Folgenden sind in Stichworten einige Ableitungen aufgeführt, die eines Diskurses bedürfen: Das tatsächliche Wissen um arbeitsrechtliche Gesetze, Paragraphen und Inhalte ist aus guten Gründen recht begrenzt und wird es bleiben, falls es nicht vermehrt zum Gegenstand der Bildung wird. In den Köpfen durchgesetzt haben sich beispielsweise insbe-

sondere Regelungen zum Kündigungsschutz und zur Entgeltfortzahlung. In beiden Fällen handelt es sich um sehr relevante und alte gesetzliche Regelungen.

Das Denken über das Arbeitsrecht ist recht diffus und in sich widersprüchlich. Dies wird zu einem gewissen Teil dadurch genährt, dass das historisch gewachsene und binnen Jahresfrist oftmals im Detail geänderte Arbeitsrecht in der Tat durch seine Doppelfunktion als Schutzrecht und Vertragsrecht unübersichtlich ist.

Hier mischen sich einzelne Erfahrungen und medial erworbenes Wissen und Einschätzungen mit laienhaften gesellschaftlichen Vorstellungen und einer skeptischen Wahrnehmung des gegenwärtigen Arbeitsrechts. Es mag sein, dass dieses Denken durch Medien beeinflussbar ist. Selbst wenn es zu einer Beeinflussung kommt, ist es fraglich, ob diese wie angestrebt wirkt. Gegenwärtig nimmt die Erwerbsbevölkerung kein wesentliches Informationsdefizit wahr, so dass es durchaus sein könnte, dass eine verstärkte öffentliche Diskussion in erster Linie den Optimismus dieser Selbsteinschätzungen mildern würde. In jedem Fall ist bereits jetzt eine gewisse Akzeptanz von Änderungen erkennbar.

Einerseits wäre es naiv anzunehmen, dass für die Funktionsfähigkeit eines gesellschaftlichen Subsystems das Beherrschen der (internen) Gesetzmäßigkeiten durch die Betroffenen tatsächlich notwendig ist. Andererseits könnte eine tatsächliche Vereinfachung an diversen Stellen wirtschaftliche Akteure wie Personalverantwortliche in Betrieben entlasten. Zudem steht das Rechtssystem im Sinne der Legitimation von Recht und Gesellschaft vor der Aufgabe, berechtigt fair und transparent zu wirken. Hier leistet ein einheitliches Arbeitsvertragsgesetz sicherlich einen Beitrag zu mehr Verständnis und Transparenz.

## II. Untersuchungsleitende Fragestellungen

Diese von der Bertelsmann-Stiftung (Projekt Agenda Moderne Regulierung) initiierte Studie ist in die Diskussion um die (mangelnde) Transparenz des Arbeitsrechts einzuordnen. In dieser Diskussion wird oftmals die These vertreten, dass eine erhöhte Transparenz des Arbeitsrechts die Funktionstüchtigkeit des arbeitsrechtlichen und letztlich auch gesamtwirtschaftlichen Systems erhöhen würde. Anders gewendet: Gemeinhin wird von objektiver und subjektiver Intransparenz des Arbeitsrechts ausgegangen, so dass es bezüglich arbeitsrechtlicher Kompetenzen der (erwerbstätigen) Bevölkerung – gelinde formuliert – nicht zum Besten bestellt ist und bestellt sein kann.

Welche konkreten Fragen werden mit der Studie bearbeitet? Angesichts des Forschungsstands beschreibt sie im wesentlichen Neuland, woraus sich folgende Implikationen ergeben: Erstens birgt diese Situation eine erhebliche Chance, bislang Unbekanntes zu Tage zu fördern oder zumindest „anekdotische Evidenz“, die im arbeitsrechtlichen Diskurs gang und gäbe ist durch generalisierbare Aussagen zu bereichern. Dies gilt für einen Überblick zum Denken über das Arbeitsrecht der Bevölkerung im Allgemeinen. Zweitens bestehen vereinzelt Zusammenhangsvermutungen, in denen das Denken über das Arbeitsrecht mit anderen Variablen in Verbindung gebracht wird. Beispielsweise liegt es nahe, dass diejenigen, die bereits Erfahrungen mit dem Arbeitsrecht gemacht haben, sich von denjenigen unterscheiden, bei denen dies nicht der Fall war. Drittens bietet diese Umfrage die Möglichkeit, latente Strukturen ggf. zu identifizieren und zu beschreiben, die hinter den Angaben zu den einzelnen Fragen liegen.

Im Folgenden werden die Hypothesen genannt, die bei der Konzeption der

Erhebung diskutiert wurden und in weiten Teilen mit dieser Studie eine erste Prüfung erfahren.

**1. Hypothese:** Das Image des Arbeitsrechts bei der (erwerbstätigen) Bevölkerung ist ungünstig. Es gilt – zumindest wenn den Medien wie auch der Fachwelt Glauben geschenkt wird – gemeinhin als bürokratisch, unberechenbar, unwirtschaftlich und intransparent.

**2. Hypothese:** Der Kenntnisstand der Bevölkerung bezüglich des Arbeitsrechts ist insgesamt niedrig. Mit der Untersuchung liegen verschiedene Informationen vor, die den Kenntnisstand der Bevölkerung hinsichtlich einschlägiger Paragraphen und Gesetze abbilden. Darüber hinaus liegen Fragen vor, die prüfen, ob die Bevölkerung in inhaltlicher Hinsicht zutreffende Vorstellungen hat.

**3. Hypothese:** Eigene Erfahrungen mit dem Arbeitsrecht sind begrenzt. So besteht eine Differenz zwischen dem Diskurs zum Arbeitsrecht (und seiner öffentlichen Wahrnehmung) und dem konkreten Erleben der Bevölkerung.

**4. Hypothese:** Das Alter und andere soziodemographische Faktoren (Geschlecht, Familienstand, Wohnregion) sind für die Kenntnisse, Bewertungen etc. des Arbeitsrechts relevant. Bei der Bewertung des Arbeitsrechts sind regionale Besonderheiten zwischen Ost- und Westdeutschland zu berücksichtigen. Relevant können sowohl die regional differenzierten Beschäftigungssituationen als auch die historisch gewachsenen Einstellungen sein.

**5. Hypothese:** Desgleichen ist zu vermuten, dass berufliche Merkmale (Stellung im Beruf, Betriebsgröße, Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst) eine Rolle spielen. Auch dürfte die Existenz eines Betriebsrats und die Mitgliedschaft in einem Betriebsrat eine Rolle für die

Kenntnisse und Bewertung des Arbeitsrechts spielen.

**6. Hypothese:** Die Menschen fühlen sich im Allgemeinen schlecht über das Arbeitsrecht informiert; es gibt keine bevorzugten Quellen der Information.

**7. Hypothese:** Der Informationsstand im Sinne von Kenntnissen und die Bewertung des Arbeitsrechts sind von den eigenen, konkreten Erfahrungen abhängig: Menschen, die bislang mit dem Arbeitsrecht etwa aufgrund eines Prozesses in Kontakt gekommen sind, dürften besser informiert sein. Auch liegen andere Bewertungen nahe. Der Kenntnisstand ist für die Bewertung des Arbeitsrechts relevant.

**8. Hypothese:** Die persönliche Lage auf dem Arbeitsmarkt beeinflusst die Bewertung des Arbeitsrechts bzw. die Erwartungen an das Arbeitsrecht. So sollte einerseits die Schutzfunktion des Arbeitsrechts von Beschäftigten in unsicheren Beschäftigungslagen höher gewertet werden als von denjenigen in sicheren Lagen. Andererseits dürften Insider (Arbeitsplatzbesitzer) und Outsider (Arbeitslose) bezüglich des Arbeitsrechts unterschiedliche Vorstellungen haben. Für die Insider stellt es sich eher als Schutz der bestehenden Verhältnisse dar, wohingegen das Arbeitsrecht die Situation der Outsider aus ihrer Sicht zementiert.

**9. Hypothese:** Grundsätzlich bestehen Differenzen zwischen der Ist-Bewertung des und der Soll-Erwartung an das Arbeitsrecht. Es ist offen, ob und inwiefern ein halbwegs stimmiges Bild vom Arbeitsrecht in den Köpfen besteht, was sich auch auf die Anforderungen an das Arbeitsrecht und einschlägige Reformwartungen bezieht.

### III. Zur Methode

Mit der diesem Bericht zugrunde liegenden Befragung ist in inhaltlicher Hinsicht Neuland beschritten worden. Zumindest für den deutschsprachigen Raum liegen zur „öffentlichen Wahrnehmung des Arbeitsrechts“ keine vergleichbaren Umfragen vor. Jedoch streifen vereinzelte empirische Analysen das Thema (vgl. Lampe 1985, Blankenburg 1994). Schon aus diesem Grund ist der Methode dieser Studie besondere Aufmerksamkeit zu schenken, da die Erhebungsmethode – etwa die Frageformulierungen – stark die Angaben der Befragungspersonen beeinflusst. So werden in diesem Kapitel zwei Punkte behandelt:

1. Es werden die Erhebungsmethode und das Auswertungsschema skizziert.
2. Die Stichprobe wird beschrieben und mit Daten des Sozioökonomischen Panels verglichen.

#### Erhebungsmethode

Im Auftrag der Bertelsmann Stiftung hat in technischer Hinsicht forsa Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analysen mbH, Berlin und Dortmund, eine Untersuchung zur Intransparenz des deutschen Individualarbeitsrechts durchgeführt. Zielsetzung der Untersuchung, die im Rahmen des Projekts „Agenda Moderne Regulierung“ durchgeführt wurde, war die Ermittlung der Kenntnisse, Einstellungen und Erfahrungen von Arbeitnehmern bezüglich des geltenden Arbeitsrechts sowie deren Meinung zu aktuell diskutierten Reformvorschlägen. Im Rahmen der Untersuchung wurden insgesamt 1.500, nach einer geschichteten Zufallsstichprobe ausgewählte, sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Bundesrepublik Deutschland befragt sowie solche, die in den letzten zwei Jahren sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren. Im besonderen Maße interessierten dabei die Meinungen und Erfahrungen derer, die sich in den letz-

ten fünf Jahren bewusst über das Thema Arbeitsrecht informiert haben.

Die inhaltliche Gestaltung des Fragebogens erfolgte unter der Mitwirkung verschiedener Personen in einem mehrstufigen Prozess. Zudem wurde ein Pretest durchgeführt. Aufgrund des unzureichenden Forschungsstands stellen Fragen und Fragebogengestaltung eine Entwicklung dar, die z. B. nicht auf bereits geprüfte Skalen zurückgreifen konnte. Auch war der Fragebogen so zu gestalten, dass zentrale Konzepte im Rahmen einer einfach gehaltenen – obgleich repräsentativen – Telefonumfrage zumindest im Ansatz abgebildet werden.

Die Auswertung erfolgt in mehreren Schritten: Der wichtigste Bestandteil ist die Grundauszählung, mit der ein Überblick über die Befragungsergebnisse gegeben wird. In einem zweiten Schritt werden durch Hypothesen geleitet ausgewählte bivariate Zusammenhänge analysiert. In einem dritten Schritt werden für spezielle Fragestellungen auch multivariate Analysen eingesetzt. Diese Ergebnisse werden unter Rückgriff auf die Literatur erörtert.

#### Vergleich mit dem SOEP

Im Anhang VIII sind die wesentlichen soziodemographischen Merkmale der Stichprobe ersichtlich. Diese Tabelle zeigt außerdem die Struktur einer ausgewählten Teilstichprobe des SOEP 2002 bis 2004. Hierzu wurden diejenigen zwischen 18 und 65 ausgewählt, die in den Jahren 2002, 2003 oder 2004 angegeben hatten, sozialversicherungspflichtig beschäftigt zu sein (Arbeiter oder Angestellte, Vollzeit oder Teilzeit). Hinsichtlich des Alters der Befragten gilt, dass die mittleren Altersgruppen (30-41 sowie 42-53) jeweils mit knapp 30 Prozent vertreten sind, während die jüngste Gruppe (18-29) und die älteste Gruppe (54-65) jeweils gute zwanzig Prozent

stellt. Diese Verteilung entspricht näherungsweise auch den Daten des SOEP. Hierbei sind die jüngste und die älteste Gruppe jeweils geringer vertreten.

Bezüglich des Geschlechts fällt die gleichgewichtige Verteilung auf, die sich angesichts der geringeren Erwerbstätigkeit von Frauen nicht mit den Daten anderer Statistiken deckt. Für die oben beschriebene Teilstichprobe des SOEP ergibt sich jedoch annähernd die gleiche Verteilung.

Hinsichtlich des Familienstandes (vgl. Abbildung 1) ähnelt sich die Verteilung in der Erhebung und in der Teilstichprobe des SOEP ebenfalls. Trotz des unterschiedlichen Erhebungsdesigns und der unterschiedlichen Größe der Stichproben können wir von ähnlichen Strukturen ausgehen. Angesichts der hohen Güte der Daten des SOEP können wir davon ausgehen, dass die vorliegenden Daten die beschriebene Grundgesamtheit durchaus zutreffend repräsentieren.

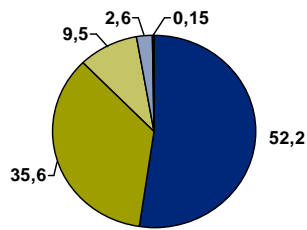
Die regionale Verteilung auf Ost- und Westdeutschland (vgl. zum Folgenden: Graphik im Anhang) entspricht mit einem Fünftel ostdeutscher Befragten näherungsweise den herkömmlichen Informationen, was sich auch in der Verteilung des SOEP widerspiegelt. Der höchste Schulabschluss reicht von Hauptschulabschluss (knapp 20 Prozent) über Realschulabschluss (33 Prozent) neben anderen und weiteren Abschlüssen bis zum abgeschlossen Hochschulstudium, auf das nahezu 20 Prozent der Befragungspersonen verweisen. Bezüglich beruflicher Merkmale ist folgendes festzuhalten:

$\frac{3}{4}$  der Befragten ist erwerbstätig. Bei der Definition der Grundgesamtheit bzw. der Stichprobe wirkt der Anteil von  $\frac{1}{4}$  der Befragten, die gegenwärtig nicht erwerbstätig sind, zu hoch. Tatsächlich ist dieser Anteil bei den Daten des SOEP mit 13 Prozent zu 25 Prozent in dieser

## Soziodemographische Merkmale: Familienstand und Kinder unter 18 Jahren

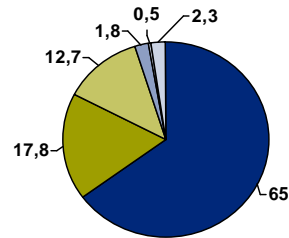
Stichprobe: 1.500 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland bzw. innerhalb der letzten 2 Jahre sozialversicherungspflichtig

Familienstand



■ verheiratet    ■ ledig  
■ geschieden    ■ verwitwet  
□ k.A.

Kinder unter 18 Jahren im Haushalt



■ keine Kinder    ■ 1 Kind  
■ 2 Kinder    ■ 3 Kinder  
■ 4 und mehr Kinder    □ k.A.

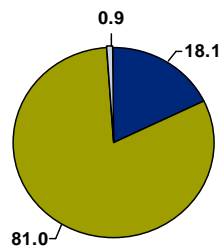
Abbildung 1

Angaben in Prozent/Basis alle Beteiligten

## Soziodemographische Merkmale: Beschäftigungsverhältnis und Beschäftigungssektor

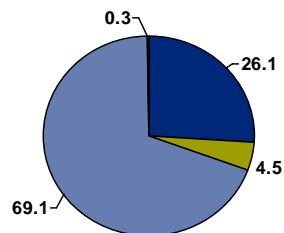
Stichprobe: 1.500 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland bzw. innerhalb der letzten 2 Jahre sozialversicherungspflichtig

Art des Beschäftigungsverhältnisses



■ befristet    ■ unbefristet    □ k.A.

Beschäftigung im Öffentlichen  
Dienst / bei kirchlichem Arbeitgeber



■ öffentlich    ■ kirchlich    ■ nein    □ k.A.

Abbildung 2

Angaben in Prozent/Basis alle Beteiligten

Studie deutlich niedriger, was auch zu erwarten war. In diesem Aspekt scheint die Erhebung die Grundgesamtheit nicht präzise widerzuspiegeln.

Bei den Erwerbstätigen gibt ein Fünftel an, als Arbeiter tätig zu sein, über 70 Prozent sind nach ihren Angaben Angestellte. Bei den Daten des Sozioökonomischen Panels sind die Proportionen zwar ähnlich; die Werte weichen jedoch ebenfalls im Einzelnen ab. Hierbei sind jedoch Abgrenzungsprobleme zu berücksichtigen.

Die Abbildung 2 zeigt zur Illustration die Verteilung der Berufsstellungen für das Jahr 2004 in der Teilstichprobe.

Der Anteil der Beschäftigten im öffentlichen Sektor erscheint im Vergleich zum SOEP wiederum zu hoch.

Nur 70 Prozent geben den privaten Sektor an, während 26 Prozent den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber angeben. Dieser Wert ist – zumal Beamte bei der Stichprobenziehung ausgeschlossen wurden – zu hoch. Die Vergleichswerte zeigen jedoch ebenfalls einen erstaunlich hohen Wert, der vermutlich mit der Selbsteinschätzung der Beschäftigten zusammenhängt. Beide Stichproben im Vergleich sind aber ähnlich.

Die Betriebsgröße im Sinne der Anzahl der Beschäftigten in den Betrieben geben 18 Prozent an, in Kleinbetrieben bis zu 10 Personen zu arbeiten. Mittelgroße Betriebe mit 10 bis 100 Beschäftigten sind mit 38 Prozent vertreten. In größeren Betrieben arbeiten nach ihren Angaben 43 Prozent der Befragten. Für das SOEP ist die vorgegebene Verteilung eine andere. Eine vergleichbare Struktur ist jedoch deutlich zu erkennen (vgl. hierzu die Abbildung 3). Befristete Arbeitsverhältnisse werden von jedem fünften Beschäftigten angegeben (vgl. Abbildung 2). Dies ist eine Zahl, die über den gängigen Erhebungen liegt, wobei angesichts jüngster wirtschaftlicher Entwicklung nicht ausgeschlossen wer-

den kann, dass es sich um zutreffende Zahlen handelt. Andererseits ist dieser Wert in der Teilstichprobe des SOEP erwartungsgemäß niedriger. Wenn man jedoch diejenigen, die angeben, keinen (schriftlichen) Arbeitsvertrag zu haben, hinzuaddiert, ähneln sich die Strukturen wieder auffällig. Schließlich sind zwei weitere Informationen ersichtlich, die im Kontext der Studie von großem Interesse sind. Zum einen wurde erfragt, ob in dem Betrieb, in dem die Befragten tätig sind bzw. waren, ein Betriebsrat existiert (vgl. Abbildung 4). In 58 Prozent der Fälle wurde angegeben, dass ein Betriebsrat in ihrem Betrieb existiert. Die direkte Frage nach der aktiven Mitgliedschaft in einem Betriebsrat führt zu dem überraschenden Ergebnis, dass jeder sechste in einem Betriebsrat Mitglied ist oder war. Das SOEP gibt für das Jahr 2003 einen Wert von 3 Prozent an, was wesentlich plausibler klingt.

Fassen wir zusammen: In weiten Teilen sind die grundlegenden Strukturen mit dem Sozioökonomischen Panel vergleichbar, jedoch bestehen auch Ausnahmen. Somit ist davon auszugehen, dass die Stichprobe nicht in jeder Hinsicht repräsentativ ist. Dies spielt insbesondere dann eine Rolle, wenn die Merkmale, bei denen erhebliche Differenzen bestehen, bezüglich des inhaltlichen Gegenstandes von Belang sind. Dies scheint jedoch nicht der Fall zu sein. Insgesamt zeigt sich nämlich, dass mit wenigen Ausnahmen – Bildung und Erfahrung – einfache soziodemographische Merkmale keine Prognosekraft für die Einschätzungen des Arbeitsrechts haben.

### Soziodemographische Merkmale: Betriebsgröße / Größe der Dienststelle vor Ort

Stichprobe: 1.500 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland bzw. innerhalb der letzten 2 Jahre sozialversicherungspflichtig

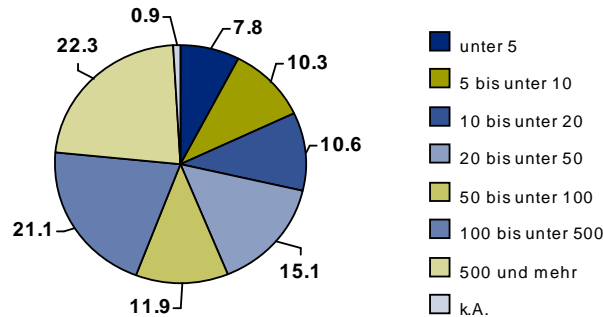


Abbildung 3

Angaben in Prozent/Basis alle Beteiligten

### Soziodemographische Merkmale: Betriebsrat – Zugang und Mitgliedschaft

Stichprobe: 1.500 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland bzw. innerhalb der letzten 2 Jahre sozialversicherungspflichtig

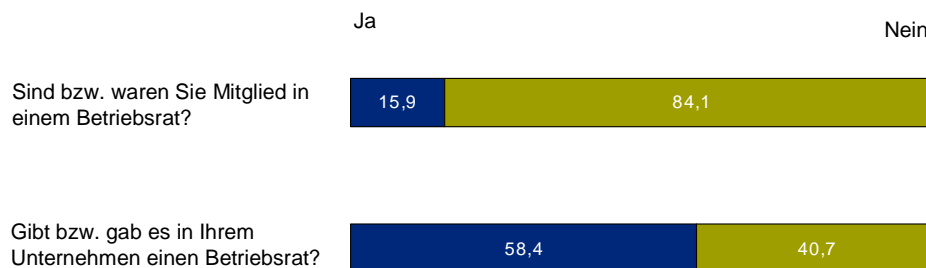


Abbildung 4

Angaben in Prozent/Basis alle Beteiligten

## IV. Theoretischer Rahmen

Das Arbeitsrecht aus der Perspektive der Laien zu untersuchen, ist eine ausgesprochen ungewöhnliche Aufgabe. Eine ähnliche Studie aus dem deutschsprachigen Raum liegt unseres Wissens nicht vor (vgl. jedoch Lampe 1985, Blankenburg 1994).

Wie die Bevölkerung bzw. Erwerbsbevölkerung über Arbeitsrecht denkt, ist in erster Linie keine Frage, die mit juristischen Kategorien zu bearbeiten ist. Stattdessen gilt es, sich an geeigneten Konzepten insbesondere aus der Psychologie zu orientieren (vgl. stellvertretend für viele Frey/Irle 1993, Stroebe 1996, Zimbardo 1995). Mit Hilfe dieser Konzepte sollen Fragen beantwortet werden, die sich bzgl. der öffentlichen Wahrnehmung des Arbeitsrechts stellen. Jedoch erfolgt kein Rückgriff auf ein in sich stimmiges Totalmodell der Person, mit dessen Hilfe sich die unbekanntenen Werte von grundsätzlich bekannten Parametern bestimmen lassen. Hierzu erweisen sich die Strukturen und Prozesse menschlicher Informationsverarbeitung etc. als zu komplex. Darüber hinaus bestehen unterschiedliche Ansätze, mit deren Hilfe Teilbereiche der menschlichen Psyche beschrieben und erklärt werden.

In dieser Studie wird vor dem Hintergrund des S-O-R-Paradigmas argumentiert, welches sich folgendermaßen charakterisieren lässt: Unter dem Organismus (O) wird das Individuum verstanden, in der Studie gemäß der Abgrenzung der Grundgesamtheit abhängig, sozialversicherungspflichtig Beschäftigte bzw. Personen, die bis vor kurzem abhängig beschäftigt waren. Diese Individuen werden in einer bestimmten Umwelt mit Stimuli (S) konfrontiert, die so vielschichtig verarbeitet werden, dass sich die Prozesse und Strukturen schwerlich in einem übersichtlichen „Totalmodell“ abschließend darstellen lassen.

Relevante Konzepte oder Prozesse sind jedoch etwa die folgenden: Menschen nehmen bestimmte Informationen auf, sie bewerten sie, sie ordnen sie mehr oder weniger stimmig in ihre bisherigen Schemata, ihre Erfahrungen, Vorurteile etc. ein.

Allein mit diesen wenigen Punkten wird die Komplexität des Themas deutlich, was am Beispiel der Rolle von Einstellungen (vgl. etwa Benninghaus 1976, Witte 1992) im Folgenden erläutert wird. So ist für diese Studie die Einstellung zum Arbeitsrecht ein nahe liegendes Konstrukt, welches wir zumindest in Ansätzen abgebildet haben. Unter einer Einstellung verstehen wir ein Konglomerat von Affekten, Kognitionen und Verhaltenstendenzen gegenüber einem Einstellungsobjekt, welches in sich halbwegs stimmig sein muss. Eine Einstellung zum Arbeitsrecht liegt dann vor, wenn bestimmte Kognitionen bestehen, bestimmte Gegenstandsbeurteilungen auf einer affektiven Ebene erfolgen und bestimmte Tendenzen zu einer Hinwendung oder Abwendung zum Einstellungsgegenstand existieren.

Die Einstellungsforschung belegt eindeutig, dass sich Einstellungen nicht isoliert aufgrund einer bestimmten Information bilden und direkt zu bestimmten Verhaltensweisen führen (vgl. etwa Ajzen 1988). Die zugrunde liegenden Prozesse und Strukturen sind weitaus vielschichtiger, was zumindest in einigen Punkten angedeutet werden muss. Erstens werden Einstellungen gebildet, indem sie in bestehende Strukturen eingewoben werden. Die Theorie der kognitiven Dissonanz (Festinger 1957) bestätigt, dass Individuen den Wunsch haben, scheinbar dissonante Informationen so zu ordnen, dass eine kognitive Harmonie ermöglicht wird. Hierzu bieten sich viele Wege an, die gerade bei unserem Untersuchungsgegenstand relevant sein kön-

nen: Informationen werden mehr oder weniger bewusst nicht zur Kenntnis genommen, weil sie den entsprechenden vorliegenden Kognitionen widersprechen würden. Weiterhin werden bestehende Kognitionen umgedeutet, um ein stimmiges Bild beizubehalten. Auch die Attributionstheorie legt nahe, dass Einstellungen nicht neutral gebildet werden. Stattdessen haben Individuen das Bedürfnis, eine in sich stimmige „Theorie“ der Geschehnisse zu produzieren. In dem Fall Arbeitsrecht ist bei Gültigkeit dieser Theorie ebenfalls zu unterstellen, dass Informationen so interpretiert und gedeutet werden, dass in sich stimmige Ursachenzuschreibungen vorgenommen werden.

Wir sind also nicht erfahrungsoffen, sondern gehen mit bestimmten Vorurteilen an die Welt heran und machen unsere Erfahrungen. Im Falle kognitiver Dissonanz haben wir die Möglichkeit, die Erfahrung im Lichte der Vorurteile umzudeuten oder zu ignorieren bzw. unsere Urteilsrahmen entsprechend anzupassen. Es ist schwer zu sagen, was wir in einer jeweiligen Situation tun werden. Deshalb ist es auch schwer vorherzusagen, wie die konkrete Meinungsbildung bei einer bestimmten Erfahrung erfolgen wird; oder was überhaupt aus der Realität als Erfahrung wahrgenommen und verarbeitet wird.

Ein weitere Einschränkung der bedeutenden Rolle von Einstellungen besteht darin, dass der oftmals postulierte Zusammenhang von Einstellungen und Verhalten – im Sinne, dass die Einstellung von heute das Verhalten von morgen beeinflusst – wesentlich abgeschwächt ist. Hier sind insbesondere folgende Einflussgrößen von belang (vgl. stellv. Ajzen / Fishbein 1980): Einstellungen setzen sich z. B. nicht in Verhalten um, weil den Individuen das Urteil nahe stehender Bezugsgruppen wichtig

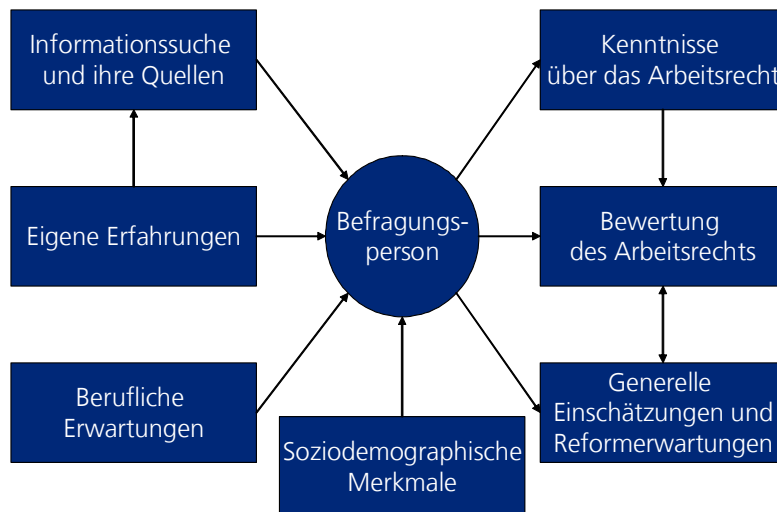


Abbildung 5

ist. Wenn die Urteile dieser Gruppen abweichen, wird sich die Einstellung nicht in ein entsprechendes Verhalten niederschlagen.

Zweitens sind Einstellungen in der Regel relativ allgemein und unspezifisch während das Verhalten ausgesprochen spezifisch ist. Drittens besteht bei wertgeladenen Themen ein Bedürfnis auf der Einstellungsebene, sich selbst und auch dem Interviewer gegenüber ein anderes Bild zu zeichnen als es dem tatsächlichen Verhalten entspricht. Schließlich besteht in der Realität faktisch oftmals nicht die Möglichkeit, seinen Einstellungen folgen zu können. Ebenfalls der Einstellungsforschung zuzurechnen ist die Erkenntnis, dass die Argumentationskette „Einstellung verursacht Verhalten“ mit Vorbehalt zu betrachten ist. Gerade für Einstellungsgegenstände, die eher mit einer geringen „Ich-Beteiligung“ verbunden sind („Low Involvement“) zeigt sich, dass sich Einstellungen offenbar eher nach gezeigten Verhaltensweisen bilden. Die Einstellung bildet sich erst mit dem Verhalten oder wird nachträglich mit dem Verhalten

konsistent gedeutet. All diese Punkte machen deutlich, dass die Erforschung von Einstellungen zum Arbeitsrecht auf der einen Seite einen wichtigen Einblick in die subjektive Sicht der Bevölkerung erlaubt. Auf der anderen Seite darf hieraus nicht abgeleitet werden, dass aus Einstellungen unmittelbar Verhaltensweisen prognostiziert werden können oder eine enge Kopplung von subjektiven Haltungen und „objektiver Lage“ erwartet werden kann. Wie schon gesagt wird in dieser Studie vor dem Hintergrund des S-O-R-Paradigmas argumentiert: Unter dem Organismus (O) wird das Individuum=Befragungsperson verstanden, in der Studie gemäß der Abgrenzung der Grundgesamtheit abhängig, sozialversicherungspflichtig Beschäftigte bzw. Personen, die bis vor kurzem abhängig beschäftigt waren. Diese Individuen werden in einer bestimmten Umwelt mit Stimuli (S) konfrontiert, die vielschichtig verarbeitet werden (R). Unser Untersuchungsmodell unterscheidet Inputfaktoren (S), Outputfaktoren (R), die Befragungsperson (O), welche die Transformation vom Input

zum Output vollzieht, und soziodemografische Einflussgrößen, wonach die Transformation (S) Input → (R) Output durch die Befragungsperson (O) variiert. Abbildung 5 verdeutlicht den untersuchten Zusammenhang von Lage, Situation, Einstellung und Verhalten.

Im Zentrum unseres Modells steht die Befragungsperson, welche repräsentativ für einen Teil der Erwerbsbevölkerung sein soll. Bei der Wahrnehmung des Arbeitsrechts interessiert uns also nicht der juristische Diskurs oder die veröffentlichte Diskussion in den Medien, sondern die aggregierte individuelle Wahrnehmung, welche mit den vorhandenen Methoden untersucht werden kann.

Auf der einen Seite haben wir nun die Informationen über das Arbeitsrecht und ihre verschiedenen Quellen, eigene Erfahrungen mit diesem Recht z.B. durch Arbeitsgerichtsverfahren und die Erwartungen hinsichtlich der beruflichen Zukunft. Wir nehmen an, dass diese Faktoren einen Einfluss auf die Wahrnehmung des Arbeitsrechts durch die Befragungsperson haben. Hierbei sollen eigene

Erfahrungen eine Rolle bei der Informationssuche zum Arbeitsrecht spielen, wenn zum Beispiel im Konfliktfalle ein Anwalt oder der Betriebsrat konsultiert wird.

Auf der anderen Seite stehen die verschiedenen Facetten der Wahrnehmung des Arbeitsrechts: zunächst betrifft das die konkreten Kenntnisse der Gesetze und ihrer Inhalte, hernach die Bewertung des Arbeitsrechts im einzelnen, welche mehr oder weniger von Kenntnissen getragen sein kann, und schließlich generelle Einschätzungen und Reformexpectationen, die vermutlich einen Zusammenhang mit der Bewertung des Arbeitsrechts aufweisen.

Der Zusammenhang zwischen beiden Seiten des Modells (1) Inputfaktoren: Informationen, Erfahrungen und berufliche Erwartungen und (2) Outputfaktoren: Kenntnisse, Bewertungen bzw. generelle Einschätzungen und Reformexpectationen wird vermutlich mit verschiedenen soziodemografischen Merkmalen

variieren. Diese sind z.B. das Alter der Befragungsperson, das Geschlecht, der Familienstand die Stichprobenregion und der Erwerbstatus.

Unsere Hypothesen orientieren sich an dem bezeichneten Modell.

Die nachfolgende Abbildung gibt die Bestandteile des Modells (Inputfaktoren, Outputfaktoren und Merkmale der Befragungsperson) und die Hypothesen im Sinne von untersuchungsleitenden Fragestellungen wieder.

Das Modell hilft uns also, die vorliegenden Informationen zu generieren und zu sortieren und Hypothesen zu formulieren, mit deren Hilfe die Daten erhoben und analysiert werden.

#### Inputfaktoren

Informationssuche und ihre Quellen	Die Menschen fühlen sich im allgemeinen schlecht über das Arbeitsrecht informiert; es gibt keine bevorzugten Quellen der Information.
Eigene Erfahrungen	Eigene Erfahrungen mit dem Arbeitsrecht sind begrenzt. Es besteht eine Differenz zwischen dem Diskurs zum Arbeitsrecht (und seiner öffentlichen Wahrnehmung) und dem konkreten Erleben der Bevölkerung.
Wirkung der eigenen Erfahrungen auf die Informationssuche	Der Informationsstand im Sinne von Kenntnissen und die Bewertung des Arbeitsrechts sind von den eigenen, konkreten Erfahrungen abhängig: Menschen, die bislang mit dem Arbeitsrecht etwa aufgrund eines Prozesses in Kontakt gekommen sind, dürften besser informiert sein. Auch liegen andere Bewertungen nahe.
Berufliche Erwartungen	Die persönliche Lage auf dem Arbeitsmarkt beeinflusst die Bewertung des Arbeitsrechts bzw. die Erwartungen an das Arbeitsrecht. So sollte einerseits die Schutzfunktion des Arbeitsrechts von Beschäftigten in unsicheren Beschäftigungslagen höher gewertet werden als von denjenigen in sicheren Lagen. Andererseits dürften Insider (Arbeitsplatzbesitzer) und Outsider (Arbeitslose) bezüglich des Arbeitsrechts unterschiedliche Vorstellungen haben. Für die Insider stellt es sich eher als Schutz der bestehenden Verhältnisse dar, wohingegen das Arbeitsrecht die Situation der Outsider aus ihrer Sicht zementiert.

#### Outputfaktoren

Kenntnisse	Der Kenntnisstand der Bevölkerung bezüglich des Arbeitsrechts ist insgesamt niedrig.
Bewertung des Arbeitsrechts	Menschen, die bislang mit dem Arbeitsrecht etwa aufgrund eines Prozesses in Kontakt gekommen sind, dürften besser informiert sein. Auch liegen andere Bewertungen nahe.
Wirkung der Kenntnis auf die Bewertung	Der Kenntnisstand ist für die Bewertung des Arbeitsrechts relevant.
Generelle Einschätzungen und Reformexpectationen	Das Image des Arbeitsrechts bei der (erwerbstätigen) Bevölkerung ist ungünstig. Es gilt – zumindest wenn den Medien Glauben geschenkt wird – als bürokratisch, unberechenbar, unwirtschaftlich und intransparent.
Zusammenhang von Bewertungen und Reformexpectationen	Grundsätzlich bestehen Differenzen zwischen der Ist-Bewertung des und der Soll-Expectation an das Arbeitsrecht. Es ist offen, ob und inwiefern ein halbwegs stimmiges Bild vom Arbeitsrecht in den Köpfen besteht, was sich auch auf die Anforderungen an das Arbeitsrecht und einschlägige Reformexpectationen bezieht.

#### Merkmale der Befragungsperson

Variation des Zusammenhangs von Input- und Outputfaktoren mit soziodemografischen Merkmalen	Das Alter und andere soziodemographische Faktoren (Geschlecht, Familienstand, Wohnregion) sind für die Kenntnisse, Bewertungen etc. des Arbeitsrechts relevant. Bei der Bewertung des Arbeitsrechts sind regionale Besonderheiten zwischen Ost- und Westdeutschland zu berücksichtigen. Relevant können sowohl die regional differenzierten Beschäftigungssituationen als auch die historisch gewachsenen Einstellungen sein. Desgleichen ist zu vermuten, dass berufliche Merkmale (Stellung im Beruf, Betriebsgröße, Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst) eine Rolle spielen. Auch dürfte die Existenz eines Betriebsrats und die Mitgliedschaft in einem Betriebsrat eine Rolle für die Kenntnisse und Bewertung des Arbeitsrechts spielen.
---	--

## V. Die öffentliche Wahrnehmung des Rechts im Überblick

### Image des Arbeitsrechts

Anknüpfend an die theoretisch orientierten Überlegungen zu den Einstellungen gegenüber dem Arbeitsrecht wurden die Befragungspersonen mit einer Skala konfrontiert, mit der sie wertend zum Arbeitsrecht generell Stellung nehmen sollten. In Anbetracht des Gegenstandes ist die Skala nicht so formuliert, dass gleichermaßen Verhaltenstendenzen, Kognitionen und Affekte abgebildet wurden. Stattdessen begnügten wir uns mit einigen Items, die sich vorrangig zwischen Affekt und Kognition aufhalten, so dass die Skala einen Aufschluss über das Image des Arbeitsrechts liefert.

Die Fragestellung ist in Anbetracht des Forschungsstandes sowie des Gegen-

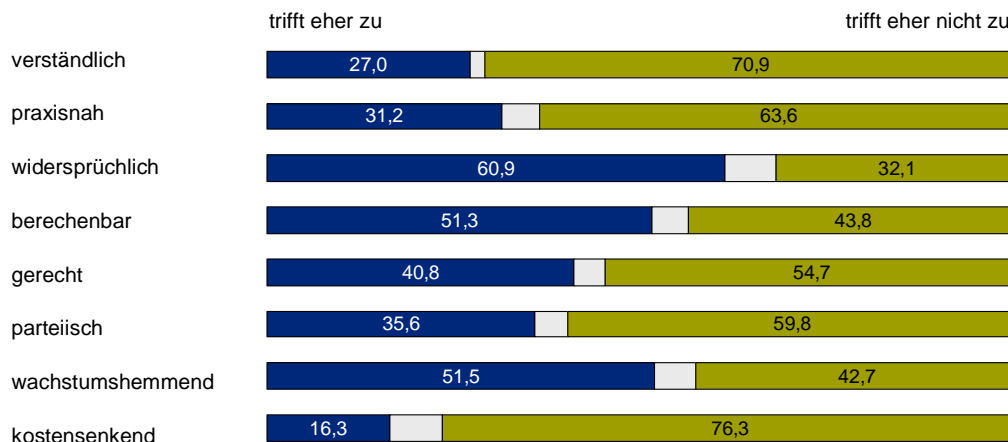
standes zurückhaltend: Welche Einstellungen bekunden die Befragungspersonen generell? Um diese Einstellungen differenziert beschreiben zu können, wurde eine aus acht Items bestehende Skala gebildet, die mit jeweils zwei Items verschiedene Aspekte der Einstellung zum Arbeitsrecht abbildet, die sich in Voranalysen und Vorgesprächen als relevant herausgestellt haben.

Erstens wurde mit zwei Items erfragt, ob das Arbeitsrecht als eine neutrale Instanz wahrgenommen wird. Angaben zu „Arbeitsrecht ist parteiisch“ und „Arbeitsrecht ist gerecht“ bieten Informationen über diese Einschätzung. In einem übergeordneten Kontext ist zu erwarten, dass eine Einstellung, welche die Fairness gewährleistet sieht, andere Erwartungen gegenüber dem Rechtssystem

impliziert, als wenn diese Einschätzungen nicht gegeben werden. (Eine Anknüpfung besteht u. a. beim Systemvertrauen im Sinne von Luhmann). Mit zwei weiteren Items wurde zweitens die wahrgenommene Inkonsistenz des Arbeitsrechts abgebildet. Widersprüchlichkeit und mangelnde Berechenbarkeit bilden diesen Aspekt ab. Mit den folgenden zwei Items – Praxishäufigkeit und Verständlichkeit – wurde drittens die Verständlichkeit des Arbeitsrechts operationalisiert. Viertens wurde mit zwei weiteren Fragen die wirtschaftliche Wirkung des Arbeitsrechts aus der Perspektive der Beschäftigten abgebildet, indem Fragen gestellt wurden, inwieweit das Arbeitsrecht das Wachstum hemmt und/oder die Kosten treibt. Im Folgen-

### Eigenschaften des Arbeitsrechts: Image des Individualarbeitsrechts \*)

Frage 3.1: Das Arbeitsrecht ist ...



\*) Rest: keine Angabe

den wird für die gesamten Befragungspersonen ein Überblick über die erste Einschätzung gegeben. (Diese Skala ist neu erstellt, so dass sie sich auch nicht bereits in anderweitigen Studien bewähren konnte. Die Prüfung ihrer Güte steht noch aus). Insgesamt überwiegen die negativen Einschätzungen des Arbeitsrechts (vgl. Abbildung 7).

Das Arbeitsrecht gilt als wenig verständlich, es gilt gleichermaßen als wenig praxisnah. Ca. 2/3 der Befragten kommen hier zu negativen Einschätzungen.

Bezüglich der Berechenbarkeit im Sinne von Transparenz steht es nur etwas besser: Die Mehrheit (61%) nimmt das Arbeitsrecht eher als widersprüchlich war. Bezüglich der Berechenbarkeit überwiegt mit 51% allerdings die positive Einschätzung.

Ebenso ambivalent ist die Einschätzung der Fairness des Rechts: Es wird mehrheitlich (60%) nicht für parteiisch gehalten. Als gerecht gilt es allerdings auch nicht, 55% der Befragten halten es für eher ungerecht. Die Gleichzeitigkeit derartiger Angaben legt Spekulationen nahe, die in dieser Studie nicht geprüft werden können: Konsistent wären die beiden vorhergehenden Angaben etwa dann, wenn ein parteiisches Arbeitsrecht für gerecht gehalten werden würde. Dieser Gedanke ist nicht völlig abwegig, da das Arbeitsrecht in wichtigen Teilen bzw. in seiner Intention teilweise als Arbeitnehmerschutzrecht konzipiert und begründet ist.

Schließlich wird die wirtschaftliche Rolle des Arbeitsrechts ebenfalls skeptisch gesehen. Eine Mehrheit sieht eher wirtschaftliche ungünstige Folgen mit dem Arbeitsrecht verbunden.

Zusammengefasst muss das Image des Arbeitsrechts als wenig vorteilhaft gelten. Bei sechs der acht Indikatoren überwiegen die negativen Einschätzungen. Als Ausnahmen sind die Überparteilichkeit und die Berechenbarkeit zu

sehen. Aufgrund fehlender Vergleichsmessungen und Güteprüfungen der Skala ist dieser Befund mit Bedacht zu interpretieren (vertiefende Forschung ist an dieser Stelle noch zu leisten). Zudem ist bei dieser Frage ungewiss, wie manifest die bekundeten Äußerungen sind. Die Äußerungen sind wohlfeil. Eher unentschiedene, ins negativ gefärbte Einschätzungen abzugeben ist einfach, so dass es durchaus fraglich ist, ob sich unter der Oberfläche der Bekundungen ernsthaftere Einstellungen befinden. Vorerst sind sie als Momentaufnahme, als Stimmungsbild zu deuten.

## Kenntnisse im Arbeitsrecht

Wie lässt sich – Bezug nehmend zu den eingangs formulierten Hypothesen – der Informationsstand zum Arbeitsrecht einschätzen? Verschiedene Zugänge sind möglich: Erstens ist der allgemein gehaltene Informationsstand zu betrachten. Zweitens ist der spezifische Informationsstand in der subjektiven Wahrnehmung von Interesse, wobei hier auch geprüft werden kann, wie differenziert und zutreffend er ist. Ein dritter Zugang, der im Rahmen der Befragung im Ansatz berücksichtigt werden konnte, besteht in der subjektiv wahrgenommenen Kompetenz, sich ggf. Informationen und Rat beschaffen zu können. Weniger das konkrete und bestehende Wissen als vielmehr die selbst zugeschriebene Möglichkeit des potentiellen Wissenserwerbs steht hier im Vordergrund.

Die öffentliche Diskussion legt die Vermutung nahe, dass das Arbeitsrecht zu komplex ist, als dass es von den Laien tatsächlich verstanden und gekannt wird. Dies ist auch ein Argument der

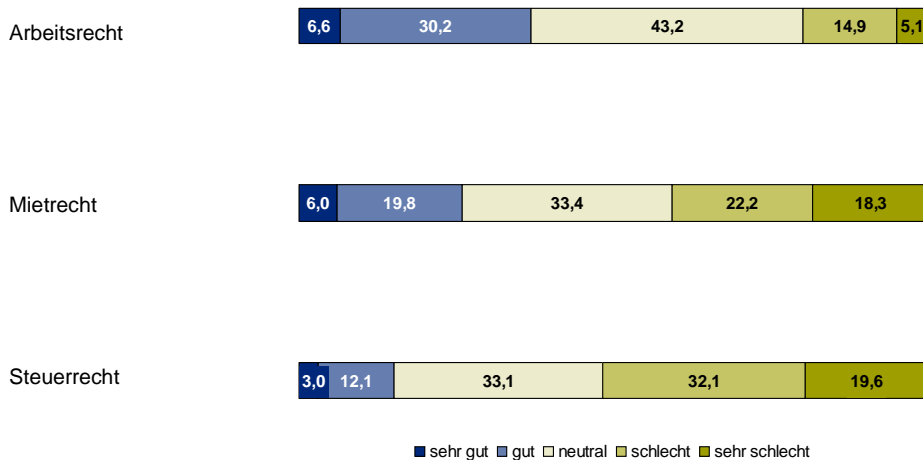
Befürworter eines einheitlichen Arbeitsgesetzbuches. Dementsprechend lautet die Ausgangsthese, dass die Arbeitnehmer mehrheitlich ihren persönlichen Informationsstand als gering einschätzen. Um diese Einschätzungen überprüfen zu können, wurde die Informiertheit im Vergleich zu anderen Rechtsgebieten des Alltags erfragt. Hierzu wurden das Mietrecht und das in der Öffentlichkeit allgemein übel beleumdete Steuerrecht herangezogen (vgl. im zum Folgenden: Abbildung 8).

Die Antworten auf diese Fragen überraschen! Nur eine kleine Minderheit von 20 Prozent fühlt sich unzureichend über das Arbeitsrecht informiert. 30 Prozent fühlen sich zumindest gut informiert, weitere 43 Prozent geben eine indifferente Einschätzung ab. Für die Würdigung dieses Ergebnisses ist ein Vergleichsmaßstab wichtig. Der Vergleich mit dem Miet- und insbesondere dem Steuerrecht zeigt, dass die Einschätzungen zu diesen Rechtsgebieten weitaus ungünstiger sind: Während sich beim deutschen Steuerrecht nur eine Minderheit von ca. 15 Prozent gut informiert

fühlt, sind dies bei Arbeitsrecht immerhin 37 Prozent. Auch beim Mietrecht sind die Äußerungen etwas zurückhaltender: 26 Prozent der Befragten fühlen sich gut informiert. Selbst eine vorsichtige Interpretation dieser Daten legt nahe, dass das allgemein verbreitete Bild, dass das aufgrund seines Aufbaus und seiner Entwicklung unübersichtliche Arbeitsrecht bei der Bevölkerung Unverständnis und unbehagliche Ungewissheit produziert, nicht zutrifft. Eine Erklärung für diese erstaunliche Differenz von Selbstbeschreibung der Befragten und Fremdbeschreibung durch die Experten, Medien dürfte darin liegen, dass die Masse der Beschäftigten mit dem Arbeitsrecht gar nicht in Berührung kommt. Eine weitere Erklärung dürfte sein, dass mit abnehmender Abstraktion mehr Problembewusstsein hervorgerufen wird. (Dieser Aspekt war auch dafür verantwortlich, dass die vergleichenden Fragen zum Arbeits-, Miet- und Steuerrecht zu Beginn des Interviews gestellt wurden.)

## Kenntnis der Rechtsgebiete: Informiertheit über das Arbeitsrecht im Vergleich zum Steuer- und Mietrecht (Selbsteinschätzung)

Frage 1.1: Bitte sagen Sie, wie gut Sie dort über die jeweiligen rechtlichen Regelungen informiert sind.



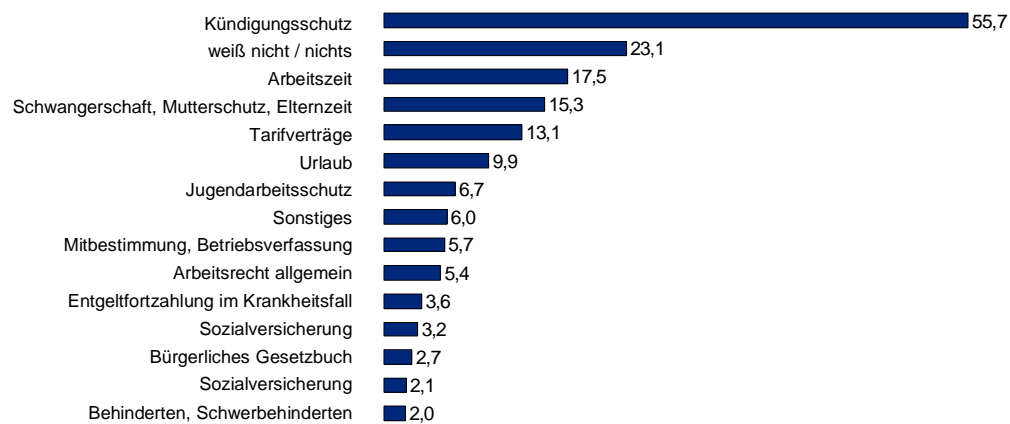
Das mit großem Abstand am häufigsten genannte Gesetz (von 56 Prozent der Befragten genannt) ist erwartungsgemäß das Kündigungsschutzgesetz. Bei dieser offenen Frage wurden oftmals keine Gesetze, sondern Themenbereiche des Arbeits- und Sozialrecht genannt. Tarifverträge werden z. B. in 13 Prozent

der Fälle erwähnt. In seltenen Ausnahmen wird auch die „Hartz-Gesetzgebung“ oder das Thema von Sonderzahlungen erwähnt. Darüber hinaus werden in seltenen Fällen Rechtsgebiete oder Gesetze wie das Beamtenrecht genannt.

Eine Übersicht über die genannten Gesetze der Befragten findet sich in Abbildung 9.

## Kennntnis des Individualarbeitsrechts: Kennntnis von arbeitsrechtlichen Gesetzen \*)

Frage 2.1: Welche der folgenden Gesetze kennen Sie, die etwas mit dem Arbeitsrecht zu tun haben?



\*) Nennungen > 2 Prozent

Nach dieser offenen Frage, die im Rahmen der Interviewsituation mit Sicherheit die Kenntnisse unterschätzt (in der Werbewirkungsforschung als „ungestützter Recall“ üblich), wurden die Befragungspersonen mit ausgewählten Arbeitsgesetzen namentlich konfrontiert. Hier war es nur erforderlich, bei einer Vorgabe ein Gesetz wiederzuerkennen. Erwartungsgemäß fallen hier die Werte (die der „Recognition“ der Werbewirkungsforschung ähneln) weitaus höher aus. Die Ergebnisse werden in Abbildung 10 wiedergegeben.

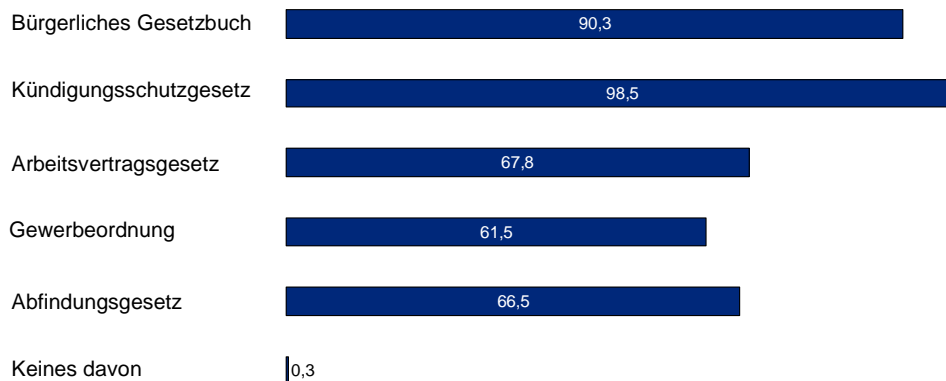
Nahezu jeder (99 Prozent) kennt demnach das Kündigungsschutzgesetz, während dies in der freien Erinnerung – immerhin – die Hälfte war. In 90 Prozent der Fälle wird das BGB erkannt, das in der offenen Frage nur sehr selten genannt wird, sicherlich da es nicht vorrangig von arbeitsrechtlicher Bedeutung scheint. Die für die Arbeitswelt relevante Gewerbeordnung ist wiederum 62 Prozent bekannt.

In methodischer und inhaltlicher Hinsicht gleichermaßen wertvoll ist das Ergebnis,

das mit dieser Methode auch Gesetze erkannt werden, die es nicht gibt: 68 Prozent der Befragungspersonen kennen das angebliche Arbeitsvertragsgesetz und 67 Prozent meinen ein Abfindungsgesetz zu kennen!

## Kenntnis des Individualarbeitsrechts: Kenntnis von arbeitsrechtlichen Gesetzen \*)

Frage 2.3: Welche der folgenden Gesetze kennen Sie, die etwas mit dem Arbeitsrecht zu tun haben?



\*) Antwortvorgaben

Bei dieser erhebungstechnischen „Falle“ war zu erwarten, dass etliche Befragungspersonen vermeintliche Gesetze guten Gewissens zu erkennen glauben. Man möge sich hierbei stets die Erhebungssituation vor Augen halten: In einem recht kurz gehaltenen Telefonat werden ohne inhaltliche Vorbereitung Fragen gestellt, die zügig beantwortet

werden müssen. Für ein kritisches und selbstkritisches Nachdenken bleibt keine Zeit, Plausibilitäten erhalten so schnell einen faktischen Status. Zudem ist den Befragungspersonen zu gute zu halten, dass insbesondere Abfindungen immer wieder in der Presse im Rahmen der Novellierung des Kündigungsschutzgesetzes thematisiert wurden. Dennoch

zeigt dieser Befund, wie unsicher und unpräzise das öffentliche Wissen über das Arbeitsrecht zu sein scheint.

In diesem Zusammenhang überrascht auch nicht die große Streuung der Antworten auf die Frage, wie viele Gesetze das Arbeitsrecht umfasse. Abbildung 11 zeigt die Antwort auf diese Frage.

## Kenntnis des Individualarbeitsrechts: Anzahl arbeitsrechtlicher Gesetze

Frage 2.2: Was denken Sie, wie viele Gesetze umfasst das Arbeitsrecht?

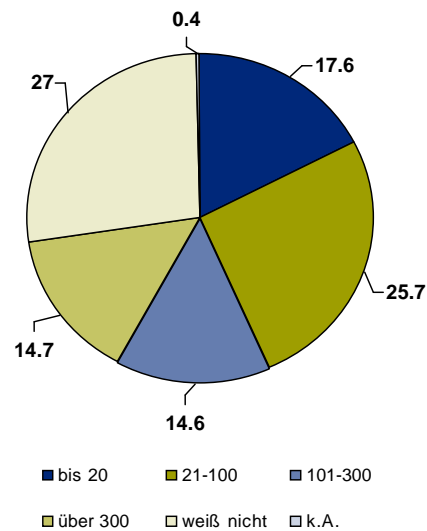


Abbildung 11

Angaben in Prozent/Basis alle Beteiligten

Während einige (18 Prozent) meinen, dass das Arbeitsrecht aus bis zu 20 Gesetzen besteht, finden sich andere, die dem Arbeitsrecht mehr als 300 Gesetze zurechnen (15 Prozent). Ein Viertel (27 Prozent) der Befragten ist sich seiner Unsicherheit bewusst und macht daher keine Angabe. Nur 26 Prozent der Befragten kommen zu der realistischen Einschätzung von 21 bis 100 Gesetzen.

In dieser Allgemeinheit bleiben Angaben recht unverbindlich. Die Frage nach dem subjektiven Informationsstand zu einzelnen Gesetzen ist daher in mehrfacher Hinsicht aufschlussreich: Erstens ist zu vermuten, dass mit spezifischeren Fragen auch die subjektive Informationsba-

sis etwas skeptischer eingeschätzt wird. (An dieser Stelle sei bemerkt, dass aus diesem Grunde zuerst Fragen zum allgemeinen Stand gestellt und dann Fragen zu den einzelnen Bereichen gestellt wurden. Vermutlich wäre die umgekehrte Reihenfolge ergebnisrelevant für die generellen Einschätzungen, weil durch das Interview ein Problembewusstsein durch das Nachdenken über die Frage hergestellt wird, welches sonst in der Regel nicht erfolgen dürfte.). Zweitens lässt sich so erkennen, in welchen Bereichen und in welchem Ausmaß Kenntnisse bzw. Wissensdefizite aus subjektiver Perspektive berichtet werden.

Bei den fünf genannten Bereichen ergeben sich diverse Befunde: Erstens liegt der Schwerpunkt auf einer durchschnittlichen Einschätzung, die etwas zurückhaltender wirkt als die vorherige generelle Einschätzung. Konkrete Fragen führen bei den Themenbereichen Teilzeitarbeit und Befristung zur zurückhaltenderen Einschätzung, die Bereiche Kündigungsschutz, Arbeitsvertrag sowie Entgeltfortzahlung werden dagegen ähnlich positiv wie die allgemeinen Kenntnisse eingeschätzt.

## Kenntnis der Rechtsgebiete: Informiertheit über verschiedene Rechtsgebiete im Individualarbeitsrecht (Selbsteinschätzung)

Frage 2.4: Wie gut fühlen Sie sich informiert über ...

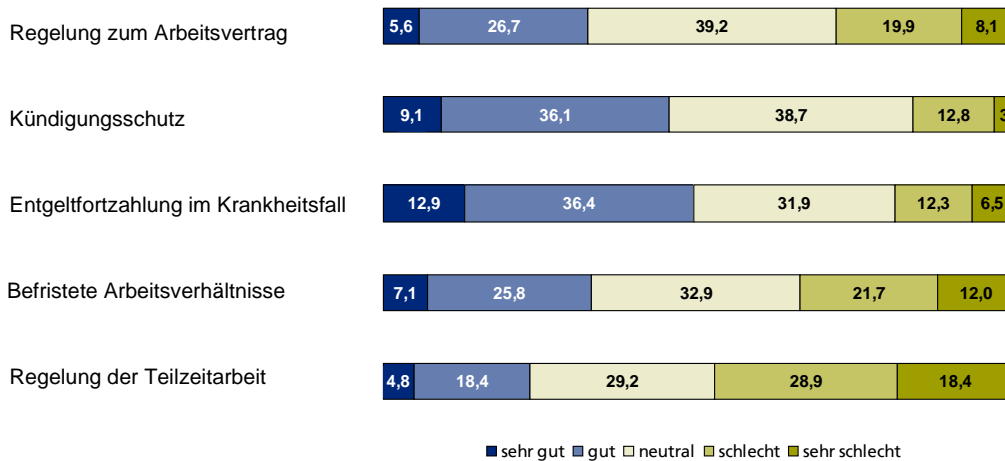


Abbildung 12

Angaben in Prozent/Basis alle Beteiligten

In zwei generell geltenden und wichtigen Themen (vgl. Abbildung 12) – dem Kündigungsschutz und der Entgeltfortzahlung – bestehen relativ positive Selbsteinschätzungen hinsichtlich des Informationsstandes:

So fühlt sich knapp die Hälfte (45 Prozent Kündigungsschutz; 49 Prozent bei Entgeltfortzahlung) gut informiert. Umgekehrt sind weitaus weniger als zwanzig Prozent nach ihrer eigenen Einschätzung nicht hinreichend über diese zentralen Rechtsbereiche im Bilde. Dieser Befund darf angesichts der faktisch gegebenen Unübersichtlichkeit speziell beim Kündigungsschutz überraschen. Schließlich werden in der öffentlichen Diskussion – die, wie noch gezeigt wird, eine Quelle der Information darstellt – der Kündigungsschutz sehr kontrovers, häufig parteiisch und manchmal polemisch diskutiert. Hieraus lässt sich folgende Prognose ableiten: Diskussionen in den Massenmedien, die etwa aufgrund der Änderung mehrerer Gesetze geführt werden, werden evtl. den Wissensstand zum Kündigungsschutz etc. geringfügig erhöhen. Die mit der Diskus-

sion verbundene Verunsicherung, die mit dem Wissen um das „Nicht-Wissen“ einhergeht, dürfte diesen Effekt übertreffen.

Das vergleichsweise ungünstige Abschneiden von Befristung (33% fühlen sich gut informiert) und Teilzeit (23% fühlen sich gut informiert) legt als Erklärung nahe, dass es sich um Themenbereiche handelt, die nur für Teile der Beschäftigten faktisch von Interesse sind. Falls dies der Hintergrund ist, müssten sich die befristet Beschäftigten besser als der Durchschnitt in diesem Gegenstandsbereich auskennen. Dagegen müssten diejenigen, für die Teilzeitregelungen von besonderem Interesse sind, sich ebenfalls vergleichsweise gut informiert fühlen.

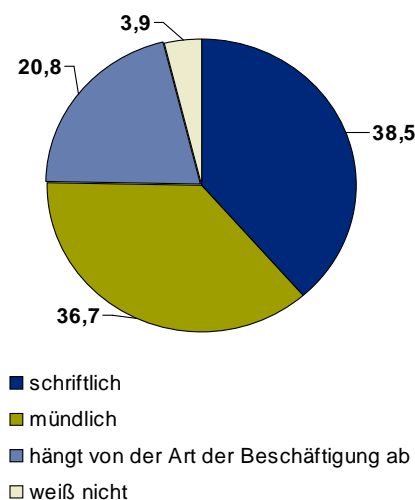
Unmittelbar an die Fragen zur subjektiven Einschätzung der Kenntnis einzelner Gesetze knüpfen inhaltliche Fragen zu diesen Gesetzen an.

Unter den Antwortvorgaben – in der Regel neben der Kategorie „weiß nicht“ drei Alternativen – findet sich meist eine zutreffende Angabe, so dass spezifisches

Wissen auf seine Richtigkeit hin geprüft wird. Auch orientierte sich die Befragung an den gängigen Themen und Gesetzen. Zunächst zum schriftlichen Arbeitsvertrag (Abbildung 13): Hinsichtlich des Arbeitsvertrags gilt bei gängigen Beschäftigungsverhältnissen, dass ein mündlicher Vertrag für den Vertragsabschluss ausreichend ist. Zentrale Informationen müssen dem Nachweisgesetz entsprechend schriftlich durch den Arbeitgeber nachgeliefert werden. Im Kontext befristeter Arbeitsverhältnisse ist jedoch die Schriftform notwendig. Die Befragten geben breit gestreut alle Möglichkeiten an: So gehen nahezu 40 Prozent der Beschäftigten fälschlicherweise von der Notwendigkeit der Schriftform aus. In der gleichen Größenordnung wird die zutreffende Auffassung vertreten, dass bereits ein mündlich geschlossener Vertrag gültig ist. Das verbleibende Fünftel meint, dass die Art der Beschäftigung für die Beantwortung dieser Frage ausschlaggebend ist. Hier ist unbekannt, ob sich die Befragten irren – was die wahrscheinliche Alternative ist – oder ob sie tatsächlich die

## Kenntnis des Individualarbeitsrechts: Ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag erforderlich?

Frage 2.5: Muss für den Beginn eines Arbeitsverhältnisses ein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen werden, sind auch mündliche Vereinbarungen gültig oder hängt dies von der Art der Beschäftigung ab?



Ausnahmefälle gegenwärtigen, die in der Tat eine Schriftform erfordern.

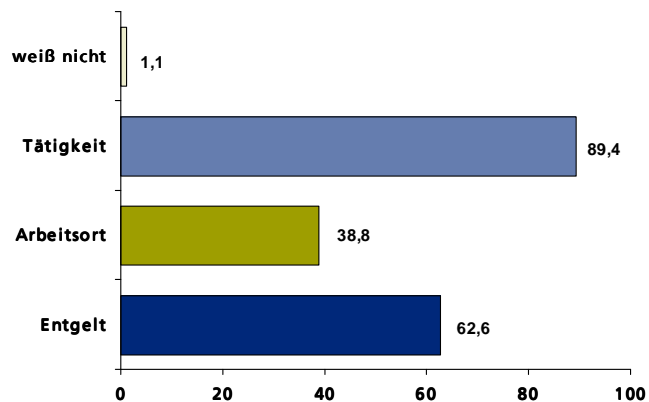
Bezüglich des Inhalts des Arbeitsvertrags (Abbildung 14) überwiegen die zutreffenden Einschätzungen leicht: Die Regelung der Tätigkeit gilt als nahezu selbstverständlich (89 Prozent). Auch sehen 63 Prozent der Befragten das Entgelt als notwendigen Vertragsbestandteil an. Die Vereinbarung bzgl. des Arbeitsorts dagegen wird nur von 39 Prozent als er-

forderlich gesehen, die Mehrheit hält das – zutreffend – für nicht zwingend erforderlich. Hier werden aber auch die arbeitsrechtlichen Besonderheiten und die damit verbundenen Grenzen einer Befragung deutlich. So gilt das Entgelt auch stillschweigend als vereinbart und muss nicht formuliert werden, wenn die Tätigkeit nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist.

### Kenntnis des Individualarbeitsrechts:

## Was muss zwingend im Arbeitsvertrag geregelt sein? \*)

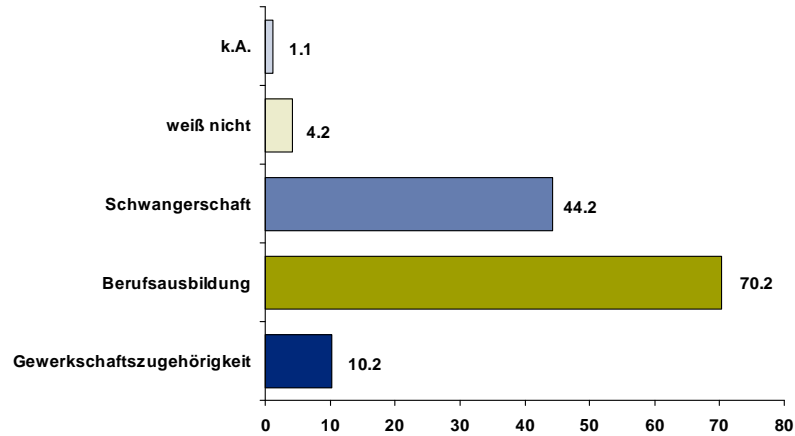
Frage 2.6: Was muss in einem Arbeitsvertrag auf jeden Fall geregelt sein, damit ein rechtsgültiges Arbeitsverhältnis zustande kommt: Die Höhe des Entgelts, der Arbeitsort oder die Art der Tätigkeit? \*



\*) Mehrfachnennungen möglich

## Kennntnis des Individualarbeitsrechts: „Verkehrswesentliche Eigenschaften“ \*)

Frage 2.7: Der Abschluss eines Arbeitsvertrages kann als ungültig angesehen werden, wenn der Arbeitnehmer den Arbeitgeber über „verkehrswesentliche Eigenschaften“ belogen hat oder diesbezüglich etwas ver-schwiegen hat. Welche der folgenden Eigenschaften gehören Ihrer Meinung nach in der Regel dazu: (...)?



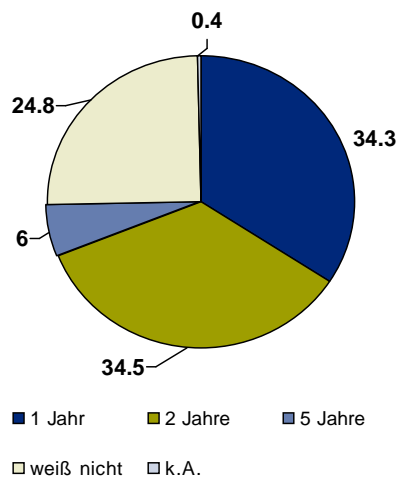
\*) Mehrfachnennungen möglich

Abbildung 15

Angaben in Prozent/Basis alle Beteiligten

## Kennntnis des Individualarbeitsrechts: Dauer der Befristung

Frage 2.10: Für welchen Zeitraum darf eine Person unter 52 Jahren ohne Angabe von Gründen befristet werden: Für 1 Jahr, für 2 Jahre für 5 Jahre?



Ebenfalls überwiegen die zutreffenden Einschätzungen hinsichtlich der Gültigkeit des Vertrags, wenn seitens des Arbeitnehmers wichtige Informationen unzutreffend angegeben wurden (Abbildung 15): Die Gewerkschaftsmitgliedschaft darf wie auch die Schwangerschaft verschwiegen werden, während die Angaben zur beruflichen Qualifikation korrekt sein müssen.

Ein recht heterogenes Bild ergeben die Angaben zu Fragen, die sich auf verschiedene Gesetze wie das Teilzeit- und Befristungsgesetz und die Arbeitnehmerüberlassung beziehen (Abbildung 16): Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz sind Befristungen für Personen unter 52 Jahre ohne Angaben von inhaltlichen Gründen bis zu zwei Jahre zulässig. Ein Drittel der Befragten schätzt dies auch zutreffend so ein. Ein weiteres Drittel hält Befristungen nur für ein Jahr zulässig. Ein Viertel gibt an, dies

nicht zu wissen. Nur eine kleine Minderheit von 6 Prozent glaubt, dass auch derartige Befristungen bis zu fünf Jahren zulässig wären.

Über den Teilzeitananspruch sind die Befragten schlecht informiert: 28 Prozent geben zutreffend an, dass dieser erst bei Betrieben mit zumindest 15 Beschäftigten gilt. Manche halten dieses Gesetz nur für den öffentlichen Dienst für gültig, fast die Hälfte jedoch vermutet, dass dieses Gesetz für alle Beschäftigten gilt.

Die Rechte von befristet Beschäftigten, Leiharbeitskräften und unbefristet Beschäftigten sind nach dem deutschen Arbeitsrecht weitgehend gleich. Der Hälfte der Befragten ist dies bekannt, während ein Viertel davon ausgeht, dass die Rechte unterschiedlich gehalten sind (vgl. Abbildung 17).

Die Entgeltfortzahlung wird dagegen zutreffend eingeschätzt (Abbildung 18):

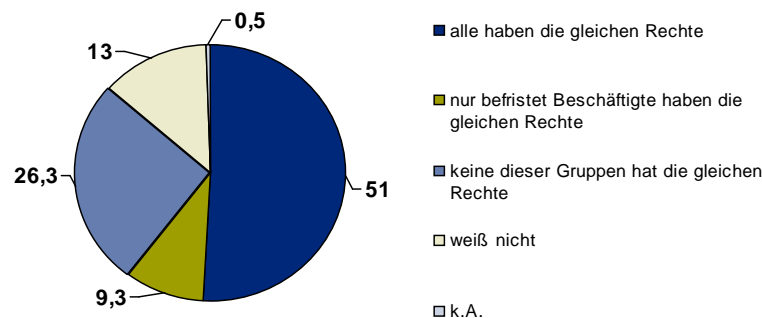
Der Zeitraum von „sechs Wochen“ ist offensichtlich im Bewusstsein der Bevölkerung verankert: Zwei Drittel der Befragten wissen, dass die Entgeltfortzahlung sechs Wochen pro Erkrankung gilt. Ein weiteres Fünftel vermutet, dass sechs Wochen im Jahr für die Entgeltfortzahlung relevant sind. Nur eine kleine Minderheit hält eine abweichende Regelung für die Rechtslage.

Auch die Einschätzungen bezüglich eines Anspruchs auf Abfindungen sind durchaus realistisch (Abbildung 19): Mehr als die Hälfte geht davon aus, dass ein Anspruch auf Abfindungen nicht existiert. Ein Drittel glaubt, dass bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber ein solcher Anspruch bestünde. Ein genereller Abfindungsanspruch wird kaum gesehen.

## Kenntnis des Individualarbeitsrechts:

### Rechte von Zeitarbeitnehmern, Teilzeitbeschäftigten und befristet Beschäftigten

Frage 2.11: Haben alle die gleichen Rechte wie unbefristete Vollzeitmitarbeiter, haben nur befristet Beschäftigte die gleichen Rechte oder hat diese Gruppe die gleichen Rechte wie unbefristete Vollzeitmitarbeiter?



## Kenntnis des Individualarbeitsrechts: Fortzahlung des Entgelts im Krankheitsfall

Frage 2.8: Einmal abgesehen von chronischen Krankheiten, wie lange wird das Entgelt im Krankheitsfall in der Regel fortgezahlt: Wird das Entgelt bis zu 6 Wochen pro Erkrankung oder bis zu 4 Wochen pro Erkrankung, aber maximal 12 Wochen pro Jahr fortgezahlt?

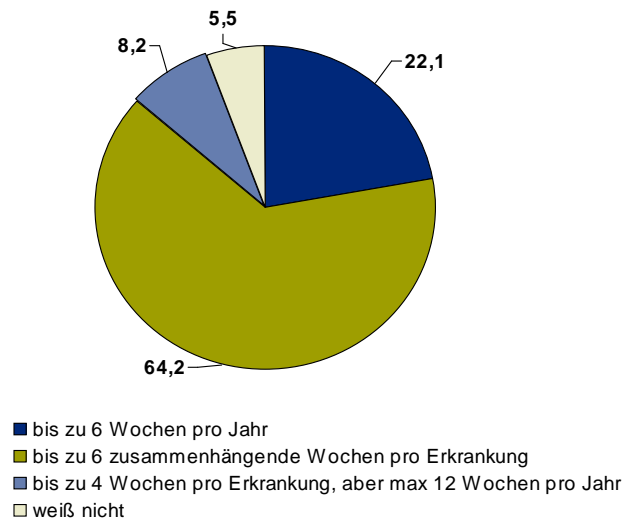


Abbildung 18

Angaben in Prozent/Basis alle Beteiligten

## Kenntnis des Individualarbeitsrechts: Anspruch auf Abfindung

Frage 2.9: Besteht für den Arbeitnehmer bei einer Kündigung generell ein Anspruch auf Abfindung, nur bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber oder besteht bei einer Kündigung normalerweise überhaupt kein Anspruch auf Abfindung?

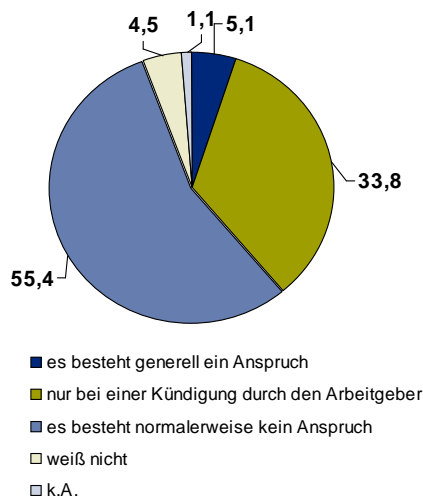


Abbildung 19

Angaben in Prozent/Basis alle Beteiligten

## Interessen im Arbeitsrecht

Während die bereits erörterten Fragen zur Transparenz des Arbeitsrechts etc. mit ihrem assoziativen Charakter eher das emotional stark geprägte Image des Arbeitsrechts abbilden dürften, sind die folgenden Indikatoren mit einem stärkeren kognitiven Akzent versehen. Hierzu wurden zum einen Fragen gestellt, die sich auf die Wahrnehmung des faktischen Charakters des Arbeitsrechts und zum anderen auf Wunschvorstellungen, Normen, Präferenzen beziehen. Die Befragungspersonen wurden aufgefordert, zu Aussagen über tatsächliche oder gewünschte Eigenschaften des Arbeitsrechts Stellung zu nehmen:

Eine weit überwiegende Mehrheit der Befragten (75 Prozent) ist nicht der Meinung, dass das Arbeitsrecht die Interessen der Arbeitslosen besonders berücksichtigt (zusammengefasst sind jeweils die ersten beiden oder letzten zwei Nennungen bei einer fünfstufigen Skala. Ähnlich wird die Lage der kleinen und mittelständischen Betriebe gesehen. (nur 14 Prozent meinen, das Arbeitsrecht würde deren Interessen berücksichtigen).

Dagegen meint etwa die Hälfte (46 Prozent), dass das Arbeitsrecht besonders die Interessen der Beschäftigten berücksichtigt. Desgleichen äußert die Hälfte (47 Prozent) die

Ansicht, die Interessen der Großbetriebe seien vorrangig berücksichtigt.

Im Mittelfeld rangieren die Einschätzungen, dass die Interessen der Gewerkschaften (37 Prozent) oder der Arbeitgeberverbände (33 Prozent) vorrangig berücksichtigt werden

Vergleiche hierzu die folgende Abbildung 20.

## Eigenschaften des Arbeitsrechts: Welche Interessen werden im Individualarbeitsrecht besonders vertreten?

Frage 3.3: Das Arbeitsrecht berücksichtigt besonders die Interessen der ...

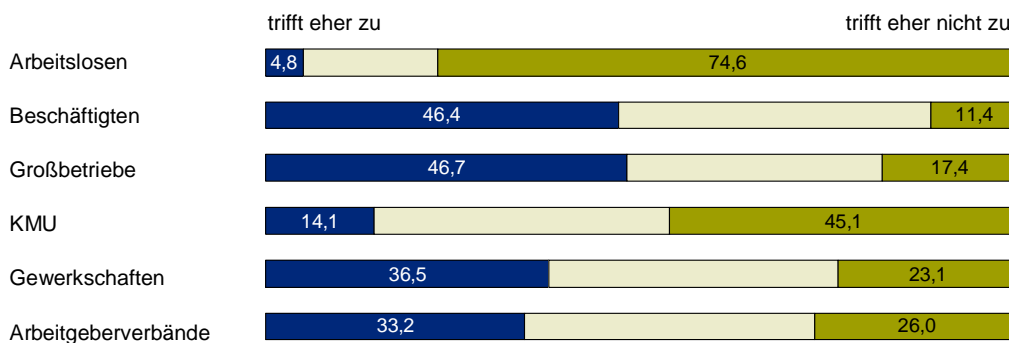


Abbildung 20

Angaben in Prozent/Basis alle Beteiligten

### Funktion des Arbeitsrechts

Davon zeugen auch die weiteren Aussagen zu Eigenschaften des Arbeitsrechts:

Dieses sollte nämlich gemäß einer deutlichen Mehrheit der Befragten (71 Prozent) dazu dienen, die Arbeitnehmer zu schützen. Dies tut es in der Realität – glaubt man den Befragten, die es mit nur 45 Prozent befürworten – in einem geringeren Maße. Andererseits soll das Arbeitsrecht die Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gleichermaßen wahren. Das „Leitbild“, an dem sich nach Meinung der Befragten das Arbeitsrecht orientieren sollte, ist demnach das eines Schutzrechtes mit der gleich-

zeitigen Wahrung der Interessen der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite. Interessenverbände spielen demgegenüber eine geringere Rolle.

Dabei werden Defizite des Arbeitsrechts deutlich.

50 Prozent der Befragten sind der Meinung, das Arbeitsrecht lasse sich kaum überblicken. 75 Prozent meinen, Gerichtsprozesse wären vermeidbar, wenn die Regeln des Arbeitsrechts verständlicher wären. Sie sind es also nach Meinung der Befragten offensichtlich nicht, wobei nur eine kleine Minderheit wirklich auf Erfahrungen mit dem Arbeitsgericht verweisen kann. 53 Prozent der Befragten stimmen der Aussage, das

Arbeitsrecht sei vorrangig dazu da, dass möglichst viele Personen eine Beschäftigung finden, nicht zu: Das Arbeitsrecht wird also nicht als ein arbeitsmarktpolitisches Instrument gesehen. Gleichwohl wird es als unübersichtlich und nicht allen verständlich wahrgenommen (siehe auch oben zum Image des Arbeitsrechts).

Vergleiche hierzu die Abbildung 21 bzw. die Abbildung 22.

### Eigenschaften des Arbeitsrechts:

### Eigenschaften im Arbeitsrecht im Allgemeinen \*)

Frage 3.2: Jetzt möchte ich Ihnen ein paar Aussagen vorlesen. Hierbei geht es um Ihre persönliche Einschätzung. Sie können Ihre Zustimmung in Zahlen von sehr gut bis sehr schlecht ausdrücken.

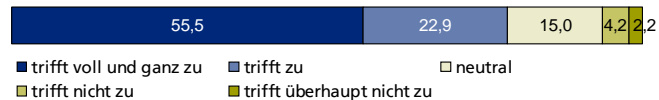
Das Arbeitsrecht sollte vor allem dem Zweck dienen, den Arbeitnehmer zu schützen.



Das Arbeitsrecht schützt in der Realität die Interessen der Arbeitnehmer.



Das Arbeitsrecht sollte die Interessen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen wahren.



\*) Rest: keine Angabe

Abbildung 21

Angaben in Prozent/Basis alle Beteiligten

## Eigenschaften des Arbeitsrechts:

### Eigenschaften im Arbeitsrecht im Allgemeinen \*)

Frage 3.2: Jetzt möchte ich Ihnen ein paar Aussagen vorlesen. Hierbei geht es um Ihre persönliche Einschätzung. Sie können Ihre Zustimmung in Zahlen von sehr gut bis sehr schlecht ausdrücken.

Das Arbeitsrecht ist kaum zu überblicken.



Viele Gerichtsprozesse wären vermeidbar, wenn die Regeln des Arbeitsrechts für alle verständlicher wären.



Das Arbeitsrecht ist vorrangig dazu da, dass möglichst viele Personen eine Beschäftigung finden.



■ trifft voll und ganz zu ■ trifft zu □ neutral ■ trifft nicht zu ■ trifft überhaupt nicht zu

\*) Rest: keine Angabe

## Reform des Arbeitsrechts

Das widerspiegelt sich in den Reformersparungen: 83 Prozent der Befragten würden ein einheitliches Gesetzbuch zum Arbeitsrecht befürworten (vgl. hierzu Abbildung 23).

Weniger als die Hälfte (43 Prozent) würde ein Wahlrecht zwischen Kündigungsschutz oder vertraglich vereinbarter Abfindungszahlung befürworten – mehr als die Hälfte (53 Prozent) wäre dagegen. Für die Bewertung dieser Daten besteht ein erheblicher Spielraum, denn dass fast die Hälfte eine derartige Änderung gutheißen würde, lässt sich auch als eine – gemessen an den Erwartungen – recht hohe Zustimmung deuten. Vergleiche hierzu Abbildung 24.

Bei der Frage nach der Berücksichtigung der Kriterien bei betriebsbedingten Kündigungen (Abbildung 25) stehen die Unterhaltspflichten der Mitarbeiter (35 Prozent) an erster Stelle, gefolgt von der Leistung bzw. Bedeutung des Mitarbeiters (32 Prozent) und der Dauer der Betriebszugehörigkeit (18 Prozent) sowie dem Lebensalter (13 Prozent). Das Arbeitsrecht wird auch hier vorrangig als Instrument gesehen, die Arbeitsverhältnisse zu schützen (wovon man sich nicht durch Abfindungen frei kaufen kann) und soziale Härten zu mindern. Dabei genießt das Wohl des Betriebes in Form einer effizienten Mitarbeiterstruktur durchaus einen hohen Stellenwert (vor Alter und Betriebszugehörigkeit).

Auch in den Reformersparungen wird das ambivalente Bild des Arbeitsrechts

deutlich. Dieses Bild zeigt sich beim allgemeinen Image des Arbeitsrechts.

Eine explorative Faktorenanalyse offenbart zwei Dimensionen, in denen das Arbeitsrecht gesehen wird, wobei die Existenz beider Dimensionen impliziert, dass die Befragungspersonen beides zugleich für wahr halten können.

1. Das Arbeitsrecht wird eher positiv gesehen: verständlich, praxisnah, berechenbar und gerecht.
2. Das Arbeitsrecht wird eher negativ gesehen: widersprüchlich, parteiisch, wachstumshemmend, aber auch (!) kostensenkend.

## Zur Reform des Arbeitsrechts: Schaffung eines einheitlichen Gesetzbuches

Frage 4.1: Es ist vorgeschlagen worden, das Individualarbeitsrecht, das derzeit aus verschiedenen Einzelgesetzen besteht, zu einem einheitlichen Gesetzbuch zusammenzufassen. Würden Sie die Schaffung eines solchen einheitlichen Gesetzbuches befürworten oder nicht?

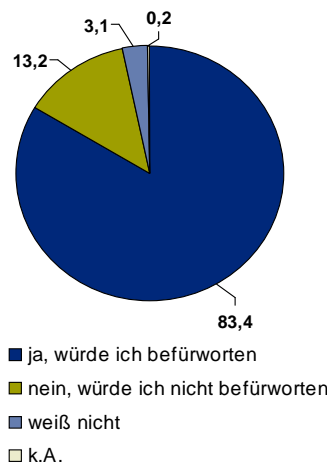


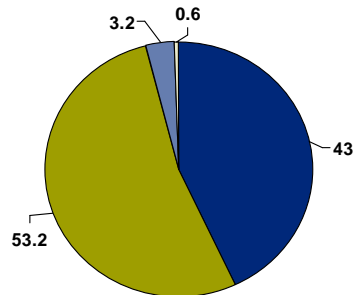
Abbildung 23

Angaben in Prozent/Basis alle Beteiligten

## Zur Reform des Arbeitsrechts:

### Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Abfindung

Frage 4.2: Derzeit stellen etliche Arbeitgeber Ihre Mitarbeiter vor die Wahl: Entweder eine Kündigung ohne Abfindung oder einen gemeinsamen Aufhebungsvertrag mit Abfindung. Würden Sie es persönlich befürworten, wenn es den Unternehmen in Zukunft immer gestattet wäre, ein Arbeitsverhältnis mit Zahlung einer angemessenen Abfindung zu beenden?



- ja, würde ich befürworten
- nein, würde ich nicht befürworten
- weiß nicht
- k.A.

Abbildung 24

Angaben in Prozent/Basis alle Beteiligten

## Zur Reform des Arbeitsrechts:

### Sozialauswahl bei betriebsbedingter Kündigung

Frage 4.3: Es gibt verschiedene Kriterien, nach denen sich der Arbeitgeber bei einer betriebsbedingten Kündigung gegebenenfalls richten muss. Welches der folgenden Kriterien sollte der Arbeitgeber Ihrer Ansicht nach am ehesten berücksichtigen?

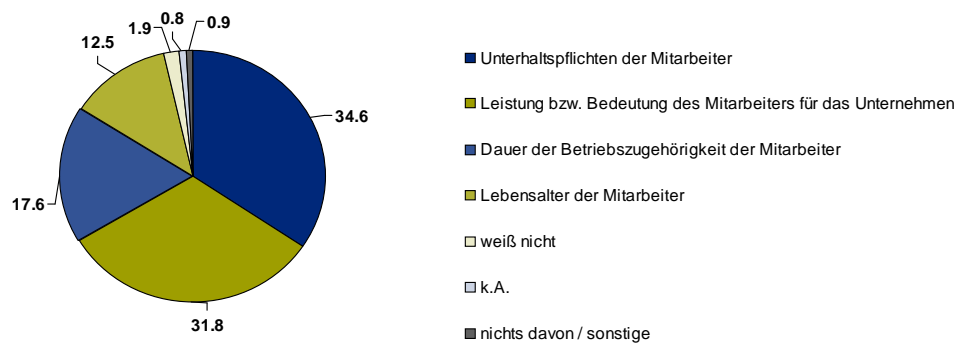


Abbildung 25

Angaben in Prozent/Basis alle Beteiligten

## Eigene Erfahrungen

Erfahrungen mit dem Arbeitsgericht gaben mit 193 Fällen in der hinsichtlich des Zeitraums offen gehaltenen Frage nur 13 Prozent der Befragten an (vgl. Abbildung 26).

Dies verweist deutlich darauf, dass für die Masse der Beschäftigten die gerichtliche Auseinandersetzung keine Rolle spielt. Im Arbeitsleben kommt das Arbeitsgericht kaum vor. Bei der offenen Nachfrage um die Thematik des Prozesses stehen an erster Stelle (90 Nennungen) Kündigungen, Abfindungen und Entlassungen, was sich bei der Arbeitsgerichtsbarkeit entsprechend niederschlägt. Ebenfalls relativ oft werden ausstehende Löhne u. ä. genannt (56 Fälle). Schon weitaus seltener berichten die Befragten von arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen im Kontext von Insolvenzen und Konkursen. Derartige Situationen, die besonders schwierig sind, auch weil die Arbeitgeber zu besonders massiven Eingriffen gezwungen sind und zudem kaum über Verteilmassen etwa für Abfindungen verfügen, sind zwar ein eklatantes aber eben auch eher seltenes Phänomen. Andere Themen wie Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall werden nur im Einzelfall erwähnt.

Die Diskussion um das Arbeitsrecht betont den Konflikt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, der mit Hilfe des Arbeitsrechts gehandhabt werden soll und muss. Dies gilt zum einen für arbeitgebernahe Positionen, wenn argumentiert wird, dass das Beibehalten weitgehender Schutzrechte zu wirtschaftlichen Belastungen und in deren Folge zu einem Verlust an Arbeitsplätzen führt. Zum anderen gilt dies für arbeitnehmernahe Positionen, die darauf verweisen, dass die Beschäftigten strukturell dem Arbeitgeber so unterlegen sind, dass sie durch Arbeitsrecht und eine entsprechende Rechtssprechung zu schützen sind. In dieser Diskussion wird

vernachlässigt, dass der rechtliche Konflikt keineswegs ein dominantes Merkmal der Beschäftigungsbeziehungen darstellt.

Üblicherweise wird jedenfalls das Recht bei der Gestaltung des tagtäglichen Arbeitsverhältnisses nur selten bemüht. Dies mag zum einen daran liegen, dass die faktischen Verhältnisse vor Ort weitaus weniger konfliktreich sind als es nahe liegen mag. Schließlich sind Beschäftigungsverhältnisse oftmals von einer erheblichen Dauer. Im Durchschnitt sind in Deutschland die Beschäftigten ungefähr 8 Jahre im Betrieb. Für den Umgang vor Ort und das Verhalten der Akteure spielt der psychologische Vertrag die entscheidende Rolle: Beschäftigte wie auch die Arbeitgeber entwickeln Erwartungen bezüglich des Verhaltens des Gegenübers und schreiben sich selbst Standards zu, die sie erfüllen wollen. Bei der generellen Unvollständigkeit des – juristischen – Arbeitsvertrags wird so der faktische Arbeitsvertrag ausgefüllt und auch ggf. modifiziert, ohne dass dies einer juristischen Spiegelung bedarf.

Sichtbar ist dies auch an der Inanspruchnahme der Arbeitsgerichtsbarkeit. Die hier geführten Prozesse nehmen im Zeitverlauf ab, obwohl in arbeitsrechtlicher Hinsicht der Druck für die Beschäftigten in den letzten Jahren deutlich zugenommen hat. Die Erosionserscheinungen bei den gängigen Arbeitsverhältnissen sind unübersehbar, wobei dies hinsichtlich der quantitativen Seite einer differenzierten Betrachtung bedarf (vgl. Schramm 2004): Bestimmte Formen, die ein Abweichen vom gängigen Normalarbeitsverhältnis nahe legen, breiten sich im Zeitverlauf merklich aus. Dies gilt erstens für die Arbeitszeit, heutzutage bestehen die unterschiedlichsten Zeitemfänge bei den Arbeitsverhältnissen, was oftmals auch hinsichtlich des Sozialversicherungsschutzes bei der geringfügigen Beschäftigung von Belang ist. Zweitens nehmen die Leiharbeitsver-

hältnisse zu, wobei verschiedene Statistiken zu recht unterschiedlichen Befunden bzgl. der faktischen Verbreitung kommen. Kontraintuitiv ist dagegen das Verharren des Ausmaßes befristeter Beschäftigung auf einem Niveau von ca. 10 Prozent der Arbeitsverhältnisse.

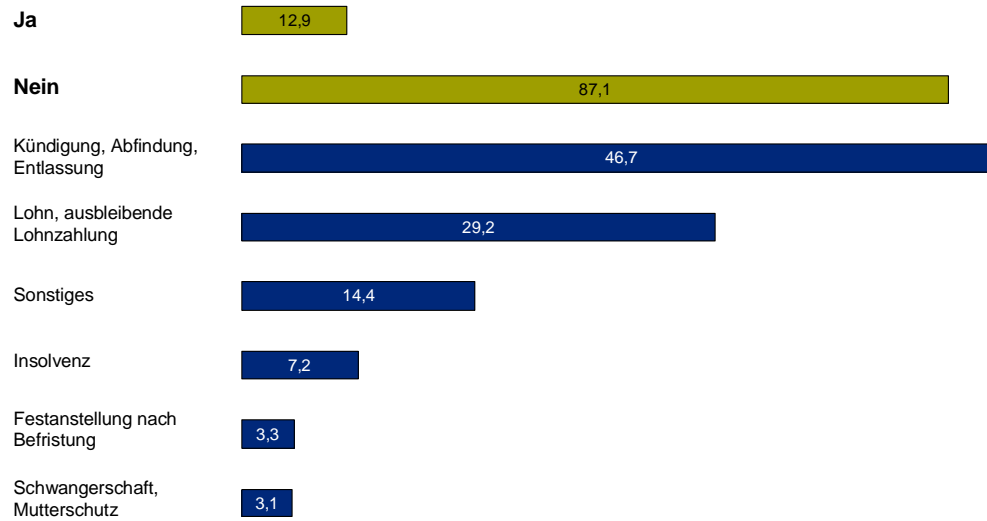
In Anbetracht dieser Datenlage ist es von großem Interesse zu erfahren, in welchem Ausmaß und bei welchen Themen Beschäftigte mit ihren Arbeitgebern auf einer juristischen Ebene in Konflikt geraten sind. Das Ergebnis verdient in jedem Fall eine ausführliche Beschreibung: Erstens ist festzuhalten, dass nur ein knappes Viertel der Befragten darüber berichtet, tatsächlich in den letzten Jahren im Konflikt mit dem Arbeitgeber gestanden zu haben, der auch eine juristische Seite hatte. Nur bei acht Prozent der Fälle ereignete sich dies nach den Angaben der Befragten sogar mehrmals. Das Gros von  $\frac{3}{4}$  der Befragten hatte keinerlei Auseinandersetzungen dieser Art zu berichten. Dies zeigt, dass die oftmals in anekdotischer Evidenz präsentierten Fälle, die zu abstrusen Entscheidungen oder immensen Kosten führen, sicherlich als Ausnahme von der Regel zu betrachten sind.

Bei einer offenen Frage zu den Themen, die mit dem Arbeitgeber strittig waren, wurden nur von einigen Befragten Angaben gemacht. Die Themen Kündigung, Abfindung, Entlassung wurden in 48 Fällen erwähnt, was angesichts der 1.500 Befragten mit ca. 3 Prozent eine recht kleine Zahl darstellt. Relativierend ist zu erwähnen, dass offene Angaben eher zu selten gemacht werden. Relativ gesehen werden jedoch bei Auseinandersetzungen die Themen Arbeitszeiten/Überstunden (66 Nennungen), Löhne (58) und Kompetenzabgrenzungen (51) ebenso häufig genannt. Andere Bereiche wie etwa das Mobbing, das in der Öffentlichkeit und in der Beratungsliteratur eine erhebliche Aufmerksamkeit genießt, tauchen vergleichsweise selten auf.

## Erfahrung mit einem Arbeitsgerichtsprozess

Frage 5.1: Ist es bei Ihnen schon einmal zu einem Arbeitsgerichtsprozess gekommen?

Frage 5.2: Und worum ging es dabei? (Nennungen > 3 Prozent)



## VI. Ausgewählte Zusammenhangsanalysen

Nach der Analyse der Grundauszählung liegt als nächstes die Analyse von einfachen Zusammenhängen nahe. Angesichts des Forschungsstands empfiehlt sich hier ein Vorgehen, welches zum einen deskriptiv und zum anderen auch hypothesengeleitet erfolgt.

Die deskriptive Vorgehensweise erhält ihre Berechtigung dadurch, dass angesichts des Forschungsstands grundlegende Informationen nicht vorliegen. Insbesondere grundlegende Merkmale wie die Soziodemographie erlauben eine erste Einschätzung. Somit ergibt sich eine Verortung der Sicht der Bevölkerung auf das Arbeitsrecht. Hierfür wurden im Einzelnen das Geschlecht, das Alter und die Region betrachtet. In der Regel zeigen sich in den verschiedenen Untergruppen nur geringe Differenzen hinsichtlich der Einschätzung des Arbeitsrechts, so dass im Folgenden nur einige nennenswerte Ausnahmen beschrieben werden.

Die soziodemographische Differenzierung diene mehr der Verortung der Wahrnehmungen des Arbeitsrecht, weniger dem Belegen von inhaltlichen Zusammenhängen. Im Ergebnis zeigt sich, dass sich die Einschätzungen gleichmäßig über die klassischen Gruppen verteilen. Nebenbei bemerkt bedeutet dies, dass die ggf. suboptimalen Gewichtungen des Datensatzes keine unmittelbare Wirkung entfalten.

Inhaltlich bedeutsam sind für weitergehende Analysen die Zusammenhänge, die zwischen verschiedenen Variablen bestehen, wobei angesichts des faktischen Informationsstandes der Personen, der methodischen Unzulänglichkeiten und des unbekanntes Forschungsterrains nur zurückhaltende Zusammenhänge mit folgenden drei Thesen postuliert werden sollen:

Erstens ist davon auszugehen, dass sich Erfahrung mit dem Arbeitsrecht positiv auf das Wissen auswirkt. Darüber hinaus könnten auch die Wahrnehmung des Arbeitsrechts und normative Vorstellungen davon tangiert sein.

Zweitens halten wir den allgemeinen Bildungsstand ebenfalls für wesentlich.

Drittens ist die subjektive Lage der Befragungspersonen relevant. Beschäftigte, die sich bedroht fühlen oder Erwerbslose die vor kurzem berufstätig waren, haben – angesichts des strukturierten Arbeitsmarkts teilweise zu Recht, begründeten Anlass zu vermuten, dass die rechtlichen Regelungen ihre missliche Lage eher manifestieren.

---

<sup>1</sup> Die hypothesengeleitete Analyse folgt in weiteren Analysen. Insbesondere wird der Einfluss der ökonomischen Lage, der Bildung und der Erfahrungen geprüft werden.

<sup>2</sup> Nur auf die Rolle der Erfahrungen wird hier in Kürze eingegangen.

### Ost- und Westdeutsche

Der Wohnort – im Sinne der Zugehörigkeit zu Ost- oder Westdeutschland – spielt in der Regel nur eine geringe Rolle, wobei auf einige Ausnahmen von der Regel hingewiesen werden soll. Vergleiche hierzu Abbildung 27.

Im Allgemeinen fühlen sich die Ostdeutschen (44 Prozent) besser über das Arbeitsrecht generell informiert als die Westdeutschen mit 36 Prozent. Das könnte durch die Existenz eines einheitlichen Arbeitsvertragsgesetzes in der DDR begründet sein. Weiterhin sensibilisiert vermutlich die vergleichsweise schlechte wirtschaftliche Lage für arbeitsrechtliche Fragestellungen, wie auch der politische Wandel für eine höhere Lernbereitschaft sorgen mag.

Im Vergleich zu den Westdeutschen (30 Prozent) sehen sich

immerhin 44 Prozent der Ostdeutschen gut oder sehr gut über die Regelungen zum Arbeitsvertrag informiert.

Nennenswerte Unterschiede finden sich auch bzgl. der Verständlichkeit, die von einem Drittel der Ostdeutschen, aber nur von einem Viertel der westdeutschen Befragten gesehen wird.

Damit verbunden ist eine etwas zurückhaltendere Einschätzung der Gerechtigkeit des Arbeitsrechts mit 36 Prozent zu 42 Prozent. Nun wäre es nahe liegend, dass die Ostdeutschen sich auch bezüglich der Parteilichkeit des Arbeitsrechts negativer äußern, jedoch ist das Gegenteil der Fall: Während 37 Prozent der Westdeutschen das Arbeitsrecht eher für parteiisch halten, sehen dies nur 30 Prozent der Ostdeutschen.

Insgesamt überwiegen offenbar die Gemeinsamkeiten der Einschätzungen zwischen Ost und West, obwohl die unterschiedliche Geschichte und auch die divergierende wirtschaftliche Situation, die auch im Kontext Arbeitsrecht ihren Niederschlag findet, Unterschiede erwarten lassen. Dies ist inhaltlich und methodisch zu erklären. In methodischer Hinsicht sind die Informationen zu unscharf, als dass feine Differenzen zuverlässig aufgedeckt werden können. In inhaltlicher Hinsicht bieten sich zwei Erklärungen an: Einerseits ist das Thema zu diffus, als dass direkt von einer „objektiven“ Situation auch auf bestimmte Haltungen im Arbeitsrecht geschlossen werden kann. Andererseits ist es denkbar, dass sich nach über 15 Jahren die Vorstellungswelten in Ost und West weitgehend angeglichen haben.

### Kenntnisse der Rechtsgebiete: Informiertheit nach Region (Selbsteinschätzung)

Frage 1.1: Wie gut fühlen Sie sich über das Arbeitsrecht informiert?

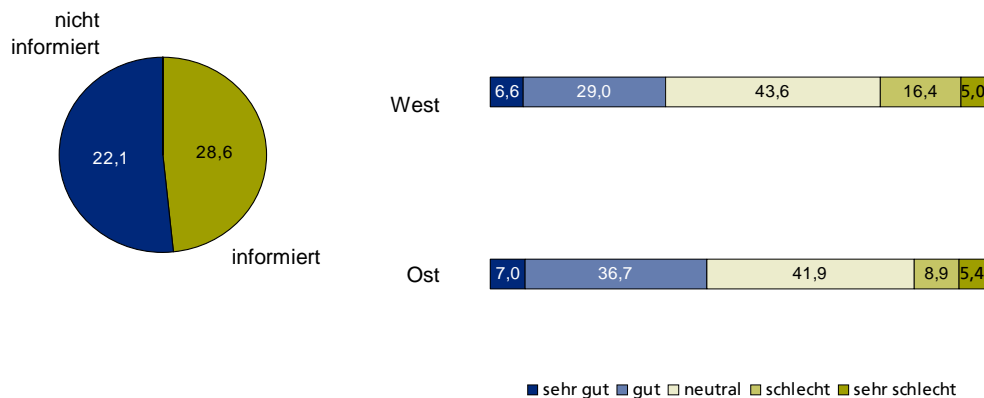


Abbildung 27

Angaben in Prozent/Basis alle Beteiligten

## Alter

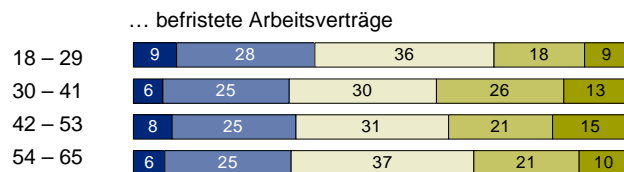
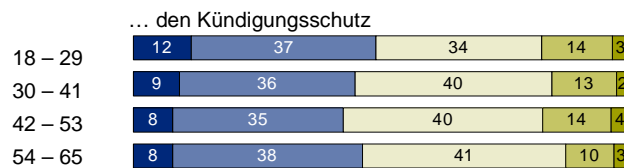
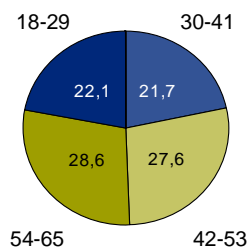
Unterscheiden sich Kenntnisse und Bewertung in Abhängigkeit vom Alter? (Vergleiche hierzu Abbildungen 28 bis 30) Für die Existenz altersspezifischer Differenzen sprechen folgende Argumente: Erstens befinden sich Ältere systematisch in einer anderen Lage auf dem Arbeitsmarkt. Ihre Arbeitsplatzsicherheit ist weitaus höher, sie blicken auch bereits auf eine längere Beschäftigung zurück, die auch mit Ansprüchen auf eine soziale Sicherung ver-

bunden ist. Zumindest in der Bewertung, weniger in den Kenntnissen des Arbeitsrechts sind hier altersspezifische Differenzen zu erwarten. Zweitens gehören Ältere einer anderen Geburtskohorte als die Jüngeren an. Sie verfügen über andere Erfahrungen, die auch andere Maßstäbe – in Ost wie West – nahe legen. Drittens sind manche arbeitsrechtliche Themen mit dem Lebensalter gekoppelt, so dass unterschiedliche Kenntnisse in einzelnen Rechtsgebieten aufgrund unterschiedlicher Betroffenheit nahe liegen.

Während bei den pauschalen Einschätzungen zur Informiertheit zum Arbeitsrecht die altersspezifischen Differenzen gering sind, finden sich auf der Ebene detaillierter Fragen signifikante und auch interpretationsfähige Differenzen:

### Kenntnisse der Rechtsgebiete: Informiertheit in Bezug zum Alter 1 (Selbsteinschätzung)

Frage 2.4: Wie gut fühlen Sie sich informiert über ...



■ sehr gut ■ gut □ neutral ■ schlecht ■ sehr schlecht

Abbildung 28

Angaben in Prozent/Basis alle Beteiligten

## Kenntnisse der Rechtsgebiete: Informiertheit in Bezug zum Alter 2 (Selbsteinschätzung)

Frage 2.4: Wie gut fühlen Sie sich informiert über ...

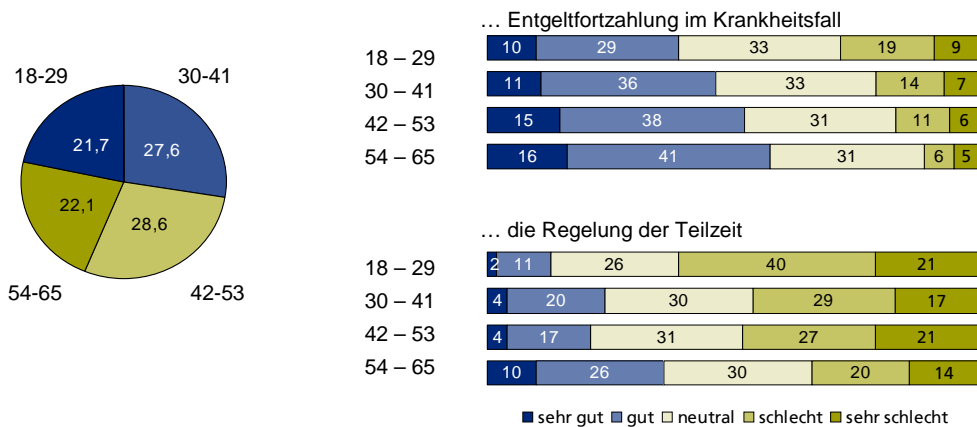


Abbildung 29

Angaben in Prozent/Basis alle Beteiligten

Die jüngste Kohorte (18-29) fühlt sich hinsichtlich des Kündigungsschutzes und auch bzgl. der Befristung von Arbeitsverhältnissen tendenziell ein wenig besser informiert, während im Gegenzug die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie die Regelungen zur Teilzeitarbeit der ältesten Gruppe deutlich besser bekannt sind. So geben immerhin 57 Prozent der ältesten Befragungsgruppe an, sich über die Entgeltfortzahlung gut oder sehr gut informiert zu fühlen, während die 18-29jährigen dies nur zu 39 Prozent so sehen. Noch deutlicher gilt dies für die Regelungen zur Teilzeitarbeit, bei denen sich 36 Prozent der ältesten Gruppe, aber nur 13 Prozent der jüngsten Gruppe sehr gut oder gut informiert fühlen.

Bei Fragen zu den notwendigen Bestandteilen eines Arbeitsvertrags sind wiederum nennenswerte Differenzen nach Alter zu konstatieren: 72 Prozent

der ältesten Gruppe hält zutreffend das Entgelt für einen notwendigen Bestandteil eines Arbeitsvertrags, während dies nur von 56 Prozent der jüngsten Gruppe gesehen wird.

Etwas sicherer erwiesen sich die Einschätzungen der jüngsten Gruppe bezüglich des Arbeitsorts und der Tätigkeit. Auch sonst zeigen sie sich in der Regel als geringfügig informierter, was sich etwa bei der Lohnfortzahlung zeigt.

Bezüglich alterspezifischer Differenzen sind wie bei den anderen soziodemographischen Merkmalen die Gemeinsamkeiten größer als die Unterschiede. Jedoch finden sich beim Alter einige nennenswerte Differenzen. Diese bedürfen einer Interpretation, die wiederum aber nicht auf das Alter an und für sich zurückgreifen muss. Stattdessen scheinen diverse Variablen jeweils ihren spezifischen Einfluss zu entfalten, so dass sich die widersprüchlichen

Befunde so deuten lassen. Es scheint, dass bei einigen Wissenstatbeständen schlichtweg aufgrund höherer Berufserfahrung mehr Wissen vorliegt als bei den jüngeren. Jedoch wird dies wiederum konterkariert, wenn etwa Regelungen wie die Befristung für besondere Altersgruppen faktisch besonders zutreffen.

## Kennntnis des Individualarbeitsrechts: Inhalt eines Arbeitsvertrages nach Alter

Frage 2.6: Was muss in einem Arbeitsvertrag auf jeden Fall geregelt sein, damit ein rechtgültiges Arbeitsverhältnis zustande kommt?

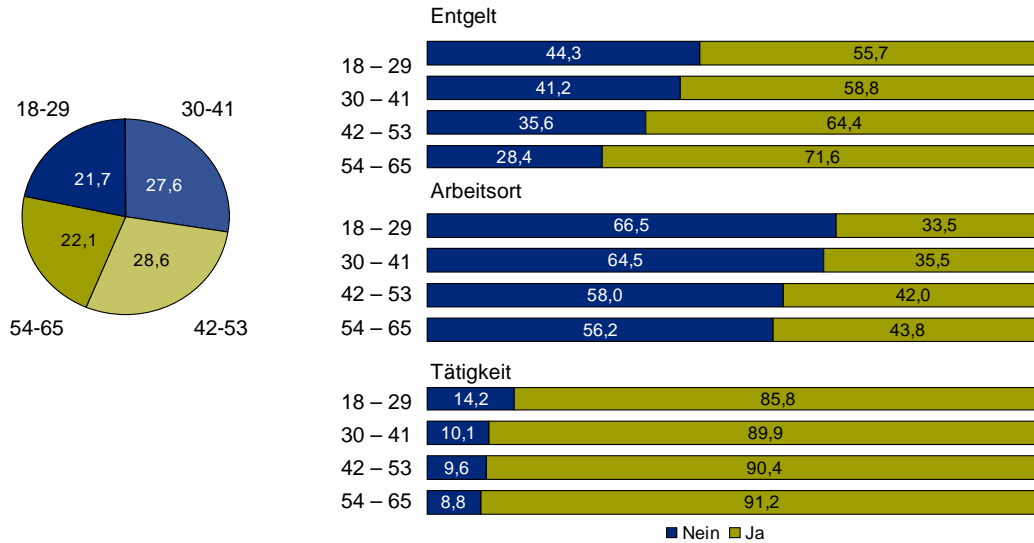


Abbildung 30

Angaben in Prozent/Basis alle Beteiligten

## Erfahrungen

Die grundlegenden Auswertungen belegten bereits, dass in inhaltlicher Hinsicht die Kenntnisse des Arbeitsrechts zwar oftmals im Groben zutreffend sind, jedoch die Kenntnisse bzgl. einzelner Gesetze etc. sehr vage sind. Dies lässt sich hinreichend damit erklären, dass nur ein kleiner Teil der Bevölkerung, insbesondere der Beschäftigten überhaupt in einen konkreten Kontakt mit dem Arbeitsrecht gerät.

So gaben nur 24 Prozent in dieser Erhebung an, sich mit dem Arbeitsrecht zu befassen, weil sie eine Auseinandersetzung im Betrieb hatten.

(Vgl. Abbildung 31).

Nur 13 Prozent (193 von 1500) gaben in dieser Studie an, bereits eine Auseinandersetzung vor dem Arbeitsgericht gehabt zu haben.

Falls diese Erklärung zutrifft, ist im Gegenzug zu erwarten, dass sowohl das Wissen über das Arbeitsrecht als auch das Denken über das Arbeitsrecht von dem konkreten Kontakt abhängt. Hinsichtlich des Wissens gilt die Hypothese, dass mit zunehmender Befassung sich auch das Wissen mehrt bzw. Wissenstatbestände zutreffender werden. Bzgl. des Denkens über das Arbeitsrecht sind ebenfalls Unterschiede zu vermuten, wobei die Richtung der Differenz unklar ist. Für eine skeptische Einstellung bei denjenigen, die bereits konkrete Erfahrungen gewonnen ha-

ben, sprechen verschiedene Punkte: Erstens könnte sich die vielfältige Schelte bzgl. des Arbeitsrechts und der Arbeitsgerichtsbarkeit als zutreffend erweisen. Die erfahreneren Befragungspersonen besitzen in diese Zustände einen besseren Einblick und schließen sich mehrheitlich dieser Position an. Zudem könnte in die gleiche Richtung wirken, dass eine gewisse Kenntnis in diesem Bereich nicht gerade die Sicherheit von Einsichten erhöht. In einem gewissen Ausmaß schützt

## Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber

Frage 5.3: Haben Sie persönlich schon einmal mit Ihrem jetzigen oder früheren Arbeitgeber eine Auseinandersetzung oder einen Streit über Ihre Rechte oder Pflichten gehabt?

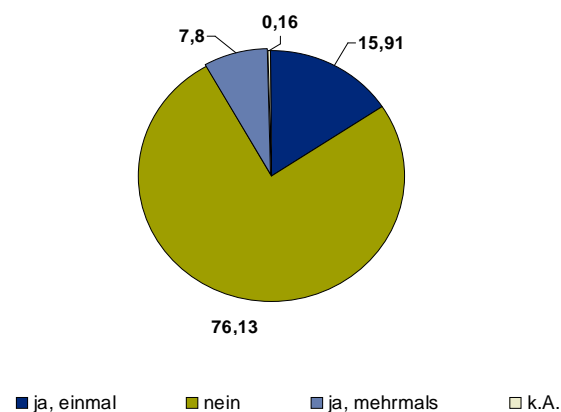


Abbildung 31

Angaben in Prozent/Basis alle Beteiligten

Unwissenheit vor Differenziertheit. Solange kaum Informationen vorliegen, ist es einfach, ein in sich stimmiges Bild – ob zutreffend oder nicht – zu entwerfen, welches in der Regel nicht durch die Realität geprüft und verworfen werden muss.

Die Daten zeigen, dass sich in der Tat die Selbsteinschätzung bzgl. der Gesetzeskenntnis in manchen Punkten nach den Erfahrungen eines Arbeitsgerichtsprozess deutlich unterscheidet, was an den drei folgenden Beispielen belegt werden soll: „Sehr gut“ oder „gut“ informiert fühlen sich 58 Prozent von denjenigen, die bereits mit dem Arbeitsgericht Erfahrung hatten, die übrigen Befragten geben dies nur zu 45 Prozent an. Ein ähnlicher Abstand zeigt sich auch bzgl. der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall: 61 Prozent der ersten Gruppe fühlt sich sehr gut oder gut informiert, während die Vergleichsgruppe nur zu 45 Prozent dies so einschätzt. Bezüglich der Befristung bestätigt sich dieses Bild (45 Prozent zu 31 Prozent).

## Erfahrung mit einem Arbeitsgerichtsprozess

Frage 5.1: Ist es bei Ihnen schon einmal zu einem Arbeitsgerichtsprozess gekommen?

Frage 5.2: Und worum ging es dabei?

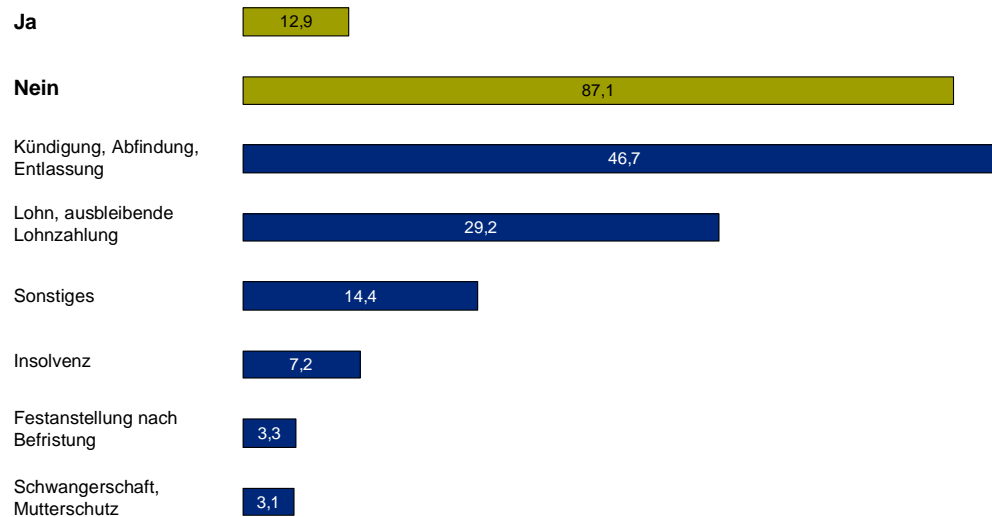


Abbildung 32

Angaben in Prozent/Basis alle Beteiligten

## VII. Literatur

- Ajzen, I. & Fishbein, M. (1988). *Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior*. New York: Prentice-Hall, Inc. Ajzen, I. (1988). *Attitudes, personality, and behavior*. Chicago: The Dorsey Press.
- Blankenburg, E. (1994): Empirisch messbare Dimensionen von Rechtsgefühl, Rechtsbewußtsein und Vertrauen in Recht. In: Hof, H. (Hrsg.) 1994: *Recht und Verhalten: Verhaltensgrundlagen des Rechts*. Baden-Baden, Nomos, S. 83-110.
- Festinger, L. (1957): *A theory of cognitive dissonance*. Stanford, Stanford University Press.
- Frey, D. & Irle, M. (1993). *Theorien der Sozialpsychologie; Band 1: Kognitive Theorien*, 2. Aufl., Bern: Verlag Hans Huber.
- Kania, T. (2005): Geschriebenes und gelebtes Arbeitsrecht. WSI-Mitteilungen 10/205, S. 596-598.
- Lampe, E.-J. (Hrsg.) 1985: *Das sogenannte Rechtsgefühl*. Opladen, Westdeutscher Verlag.
- Schramm, F. (2004): Arbeitnehmergruppen Handwörterbuch des Personalwesens. In: Gaugler, E./Oechsler, W./Weber, W. (Hrsg.) 2004: *Handwörterbuch des Personalwesens*. Stuttgart, Schäffer Poeschel, Sp. 121-129.
- Schramm, F. / Zachert, U. (Hrsg.) 2005: *Arbeitsrecht – Personalpolitik – Wirklichkeit. Eine empirische Analyse zur betrieblichen Umsetzung von Arbeitsrechtsreformen*.
- Stroebe, W. (1996). *Sozialpsychologie*, 3. Aufl., Berlin: Springer-Verlag.
- Witte, E.H. (1992). *Einstellung und Verhalten, Beiträge des 7. Hamburger Symposions zur Methodologie der Sozialpsychologie, Braunschweiger Studien zur Erziehungs- und Sozialarbeitswissenschaft, Band 32*, Braunschweig.
- Zimbardo, P.G. (1995). *Psychologie*, 6. Aufl., Berlin: Springer-Verlag.

## VIII. Soziodemographische Merkmale

		Anzahl	%	Vergleich % SOEP
Geschlecht	Männlich	764	50,91	49,7
	Weiblich	736	49,09	50,3
Schulabschluss	Ohne Haupt-/Volksschulabschluss	10	0,66	
	Haupt-/Volksschulabschluss	278	18,6	
	Realschulabschluss (Mittlere Reife)	493	32,99	
	Abschluss der Polytechnischen Oberschule	87	5,85	
	Fachhochschulreife	122	8,14	
	Allgemeine/fachgebundene Hochschulreife	211	14,16	
	Fach-/Hochschulstudium	277	18,56	
	Anderer Schulabschluss	14	0,92	
	k. A.	2	0,13	
Berufliche Stellung	Angestellte(r)	831	73,89	54,3
	Arbeiter(in)	206	18,35	30,3
	Rest	87	7,77	15,4
Ort	West	1187	79,13	82,0
	Ost	313	20,87	18,0