

# Inhaltsverzeichnis

<b>1 Einführung.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Überblick und Eingrenzung des Themas .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Gang der Untersuchung.....</b>	<b>4</b>
<b>2 Bedeutung des Kündigungsschutzes im Arbeitsverhältnis .....</b>	<b>9</b>
<b>2.1 Vorteilhaftigkeit stabiler Beschäftigungsverhältnisse.....</b>	<b>11</b>
2.1.1 Fixe Kosten der Beschäftigung .....	12
2.1.2 Höhere Risikoaversion des Arbeitnehmers .....	13
2.1.3 Explizite und Implizite Kontrakte .....	15
<b>2.2 Gründe für eine potentielle Suboptimalität von Marktlösungen.....</b>	<b>16</b>
2.2.1 Transaktionskosten.....	17
2.2.2 Externalitäten.....	18
2.2.3 Asymmetrische Informationsverteilung .....	20
2.2.3.1 Informationsvorsprung des Arbeitgebers .....	20
2.2.3.2 Informationsvorsprung des Arbeitnehmers .....	21
2.2.3.3 Gefangenendilemma durch die asymmetrische Informationsverteilung.....	23
<b>2.3 Lösung des asymmetrischen Informationsproblems durch vertragliche Vereinbarungen.....</b>	<b>25</b>
2.3.1 Der Lohn als Anreizmechanismus.....	27
2.3.1.1 Effizienzlohnmodelle.....	27
2.3.1.2 Andere Modelle .....	30
2.3.1.2.1 Lohn als Funktion des Outputs, Tournament-Entlohnung und Hinterlegung einer Kautio n .....	30
2.3.1.2.2 Senioritätsentlohnung .....	31
2.3.1.2.3 Wirkung des Reputationsmechanismus .....	33
2.3.2 X-Effizienz-Theorie.....	34
2.3.3 Die Negativauslese als Problem bei expliziter Vereinbarung von Beschäftigungssicherheit .....	39
2.3.4 Schlußfolgerungen aus den bisherigen Überlegungen zur Lösung des asymmetrischen Informationsproblems.....	40

<b>2.4 Wirkung gesetzlicher Maßnahmen der Beschäftigungssicherung auf Transaktionskosten, Externalitäten und die asymmetrische Informationsverteilung .....</b>	<b>42</b>
2.4.1 Wirkung auf Transaktionskosten .....	42
2.4.2 Internalisierung externer Effekte .....	45
2.4.3 Wirkung auf die asymmetrische Informationsverteilung .....	48
2.4.4 Zusammenfassung .....	52
<b>2.5 Wirkung von gesetzlichen Kündigungsschutzmaßnahmen auf die Beschäftigung .....</b>	<b>53</b>
2.5.1 Struktur der Anpassungskosten .....	55
2.5.2 Grundlegende Betrachtung der Wirkung institutioneller Anpassungskosten .....	56
2.5.2.1 Auswirkung von Entlassungskosten auf die Arbeitsnachfrage ohne Einbeziehung von Substitutions-, Produktivitäts- oder Lohneffekten .....	56
2.5.2.2 Substitutionseffekte .....	58
2.5.2.3 Produktivitäts- und Lohneffekte .....	59
2.5.2.4 Vorläufiges Ergebnis .....	59
2.5.3 Theoretische und empirische Untersuchungen sowie Ergebnisse aus Befragungen von Unternehmen .....	60
2.5.4 Fazit .....	63
<b>2.6 Zusammenfassung .....</b>	<b>64</b>
<b>3 Beschäftigungssicherheit in Deutschland .....</b>	<b>69</b>
<b>3.1 Arbeitsrechtliche Regulierungen von Einzelkündigungen .....</b>	<b>71</b>
3.1.1 Kündigungsfristen .....	72
3.1.2 Allgemeiner Kündigungsschutz .....	73
3.1.2.1 Verhaltens- und personenbedingte Kündigung .....	74
3.1.2.2 Betriebsbedingte Kündigung .....	75
3.1.3 Widerspruch des Betriebsrates und die Klage vor dem Arbeitsgericht .....	78
3.1.4 Reichweite des gesetzlichen Kündigungsschutzes .....	81
<b>3.2 Kündigungsschutz bei Massenentlassungen .....</b>	<b>83</b>
3.2.1 Der Interessenausgleich .....	84

3.2.2 Arbeitsrechtliche Bestimmungen zum Sozialplan und Sozialplanpraxis.....	85
3.2.3 Ökonomische Analyse des Sozialplans und der Sozialplanpraxis .....	88
3.2.3.1 Internalisierung externer Effekte .....	88
3.2.3.2 Interpretation der Funktion von Sozialplanleistungen.....	91
3.2.3.3 Allgemeine Kritikpunkte .....	93
3.2.3.4 Zusammenfassung .....	95
<b>3.3 Rechtsunsicherheit durch Kündigungsschutzklagen .....</b>	<b>95</b>
3.3.1 Häufigkeit und Dauer von Kündigungsschutzprozessen.....	97
3.3.2 Entwicklung der Rechtsunsicherheit im Zeitablauf.....	101
<b>3.4 Beurteilung der Effizienz von Kündigungsschutzbestimmungen .....</b>	<b>103</b>
3.4.1 Mögliche Effizienzwirkungen des Kündigungsschutzes.....	103
3.4.2 Beschäftigungswirkung des gesetzlichen Kündigungsschutzes .....	106
3.4.2.1 Wirkung des Betriebsverfassungsgesetzes auf die Beschäftigungsanpassung.....	107
3.4.2.2 Hinweise auf die Rigidität von Kündigungsschutzbestimmungen aufgrund der Wirkung des Beschäftigungsförderungsgesetzes auf das Einstellungsverhalten der Unternehmen .....	107
3.4.2.2.1 Quantitative und qualitative Wirkung auf das Einstellungsverhalten.....	108
3.4.2.2.2 Interpretation der Ergebnisse in bezug auf die Effizienz von Kündigungsschutzregelungen.....	109
<b>3.5 Zusammenfassung und Ergebnisse.....</b>	<b>110</b>
<b>4 Job- und Beschäftigungssicherheit in den USA.....</b>	<b>115</b>
<b>4.1 Organisation der internen Arbeitsmärkte .....</b>	<b>116</b>
<b>4.2 Job- und Beschäftigungssicherheit in der Praxis .....</b>	<b>120</b>
4.2.1 Überblick über gesetzliche Regelungen .....	120
4.2.2 Effektive Stabilität des Beschäftigungsverhältnisses .....	121
4.2.2.1 Dauer der Betriebszugehörigkeit .....	121
4.2.2.2 Mögliche Gründe für eine geringe Dauer der Betriebszugehörigkeit .....	123
4.2.3 Jobsicherheit in gewerkschaftlich organisierten Unternehmen .....	124

4.2.4 Beschäftigungssicherheit in nicht gewerkschaftlich organisierten Unternehmen .....	127
4.2.5 Beispiele für Beschäftigungssicherheit in gewerkschaftlich organisierten Unternehmen .....	129
4.2.6 Zusammenfassung .....	132
<b>4.3 Kündigungsklagen .....</b>	<b>133</b>
4.3.1 Ausnahmen der employment-at-will Doktrin .....	133
4.3.2 Klagehäufigkeit und Profil der Kläger sowie der verklagten Unternehmen .....	136
4.3.3 Kosten aus Kündigungsklagen .....	141
4.3.4 Reaktion der Arbeitgeber auf den starken Anstieg der Kündigungsklagen in den 80er Jahren .....	147
<b>4.4 Kündigungsfristen bei Massentlassungen .....</b>	<b>149</b>
4.4.1 Auswirkung von WARN auf die Benachrichtigungshäufigkeit .....	150
4.4.2 Ökonomische Wirkung der Kündigungsfristen .....	152
<b>4.5 Zusammenfassung und Ergebnisse .....</b>	<b>157</b>
 <b>5 Die Auswirkung der Anerkennung von Ausnahmen der employment-at-will Doktrin in den USA auf die Beschäftigung .....</b>	 <b>161</b>
<b>5.1 Empirische Untersuchungen unter Verwendung staatspezifischer Daten .....</b>	<b>163</b>
5.1.1 Untersuchung von Dertouzos und Karoly .....	163
5.1.2 Auswirkung der Anerkennung der Impliziten-Kontrakt Doktrin und der Good-Faith Doktrin auf die Beschäftigung im Produzierenden Gewerbe .....	165
5.1.3 Auswirkung der Anerkennung der Impliziten-Kontrakt Doktrin und der Good-Faith Doktrin auf die Variabilität der Arbeitsstunden pro Beschäftigten im Produzierenden Gewerbe .....	172
5.1.4 Auswirkung der Anerkennung von Ausnahmen der employment-at-will Doktrin auf die Beschäftigung in der Primary Metals Industrie .....	174

<b>5.2 Empirische Untersuchungen unter Verwendung von Daten für die gesamten Staaten der USA .....</b>	<b>175</b>
<b>5.3 Zusammenfassung .....</b>	<b>178</b>
<b>6 Schluß .....</b>	<b>181</b>
<b>6.1 Ergebnisse der Untersuchung .....</b>	<b>181</b>
<b>6.2 Fazit.....</b>	<b>188</b>
<b>6.3 Ausblick .....</b>	<b>189</b>
<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>193</b>