

Inhaltsverzeichnis

1 Einführung.....	1
1.1 Überblick und Eingrenzung des Themas	1
1.2 Gang der Untersuchung.....	4
2 Bedeutung des Kündigungsschutzes im Arbeitsverhältnis	9
2.1 Vorteilhaftigkeit stabiler Beschäftigungsverhältnisse.....	11
2.1.1 Fixe Kosten der Beschäftigung	12
2.1.2 Höhere Risikoaversion des Arbeitnehmers	13
2.1.3 Explizite und Implizite Kontrakte	15
2.2 Gründe für eine potentielle Suboptimalität von Marktlösungen.....	16
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 Informations- verteilung.....	23
2.3 Lösung des asymmetrischen Informationsproblems durch ver- tragliche Vereinbarungen.....	25
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 Kaution	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

2.4 Wirkung gesetzlicher Maßnahmen der Beschäftigungssicherung auf Transaktionskosten, Externalitäten und die asymmetrische Informationsverteilung	42
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
2.5 Wirkung von gesetzlichen Kündigungsschutzmaßnahmen auf die Beschäftigung	53
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
2.6 Zusammenfassung	64
3 Beschäftigungssicherheit in Deutschland	69
3.1 Arbeitsrechtliche Regulierungen von Einzelkündigungen	71
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
3.2 Kündigungsschutz bei Massenentlassungen	83
3.2.1 Der Interessenausgleich	84

3.2.2 Arbeitsrechtliche Bestimmungen zum Sozialplan und Sozialplan-	85
praxis.....	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
3.3 Rechtsunsicherheit durch Kündigungsschutzklagen	95
3.3.1 Häufigkeit und Dauer von Kündigungsschutzprozessen.....	97
3.3.2 Entwicklung der Rechtsunsicherheit im Zeitablauf.....	101
3.4 Beurteilung der Effizienz von Kündigungsschutzbestimmungen.....	103
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 Beschäfti-	
gungsanpassung.....	107
3.4.2.2 Hinweise auf die Rigidität von Kündigungsschutzbestim-	
mungen aufgrund der Wirkung des Beschäftigungsförde-	
rungsgesetzes auf das Einstellungsverhalten der Unterneh-	
men.....	107
3.4.2.2.1 Quantitative und qualitative Wirkung auf das Einstel-	
lungsverhalten.....	108
3.4.2.2.2 Interpretation der Ergebnisse in bezug auf die Effizienz	
von Kündigungsschutzregelungen.....	109
3.5 Zusammenfassung und Ergebnisse.....	110
4 Job- und Beschäftigungssicherheit in den USA.....	115
4.1 Organisation der internen Arbeitsmärkte	116
4.2 Job- und Beschäftigungssicherheit in der Praxis	120
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 Betriebszuge-	
hörigkeit	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
4.3 Kündigungsklagen	133
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
4.4 Kündigungsfristen bei Massenentlassungen	149
4.4.1 Auswirkung von WARN auf die Benachrichtigungshäufigkeit	150
4.4.2 Ökonomische Wirkung der Kündigungsfristen	152
4.5 Zusammenfassung und Ergebnisse	157
5 Die Auswirkung der Anerkennung von Ausnahmen der employment-at-will Doktrin in den USA auf die Beschäftigung	161
5.1 Empirische Untersuchungen unter Verwendung staatspezifischer Daten	163
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

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