

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis	14
Abbildungsverzeichnis	16
Tabellenverzeichnis	17
1. Einleitung	21
2. Grenzen ökonomischer Theorieansätze in der ÖAAR und deren Überwindung durch die GFA	27
2.1. Die ÖAR und ÖAAR	27
2.2. Grenzen der klassischen ökonomischen Effizienzkriterien in der ÖAAR	32
2.2.1. Das Pareto-Kriterium	32
2.2.2. Das Kaldor-Hicks-Kriterium.....	34
2.2.3. Grenzen der Effizienzanalyse: Zum Zusammenhang zwischen Distribution und Allokation.....	36
2.2.4. Die klassischen ökonomischen Effizienzkriterien in der ÖAAR.....	38
2.2.4.1. Besonderheiten des Arbeitsrechts im Vergleich zu anderen Rechtsgebieten	38
2.2.4.2. Die mangelnde Langfristperspektive	41
2.2.4.3. Die mangelnde Berücksichtigung distributiver Aspekte.....	45
2.3. Die GFA als Forschungszugang für die Bewertung des Arbeitsrechts	48
2.4. Zwischenfazit	50
3. Die Entscheidung des Arbeitgebers über die Gestaltung und Durchführung betriebsbedingter Kündigungen	53
3.1. Maßnahmen zur Personalfreisetzung	53
3.2. Die zentralen Regelungen des KSchG	56
3.2.1. Die Kündigung von Einzelarbeitsverhältnissen	56
3.2.2. Massenentlassungen	59
3.2.3. Das KSchG im Kontext des AGG.....	61
3.3. Der Prozess der Entscheidung über betriebsbedingte Kündigungen.....	65
3.3.1. Das Prüfungsschema bei betriebsbedingter Kündigung.....	65
3.3.2. Die freie Unternehmerentscheidung.....	65

3.3.3.	Das Prognoseprinzip: dauerhafter Wegfall des Weiterbeschäftigungsbefürfnisses	71
3.3.4.	Das Ultima-Ratio-Prinzip: Primat der Änderungskündigung	75
3.3.4.1.	Die Änderungskündigung	78
3.3.4.2.	Direktionsrecht versus Änderungskündigung	79
3.3.4.3.	Die Beteiligung des Betriebsrates	81
3.3.4.4.	Das Änderungsangebot	83
3.3.4.5.	Die reziproke Sozialauswahl	85
3.3.4.6.	Rechtsfolgen der Änderungskündigung	87
3.3.4.7.	Zusammenfassende Bewertung der Änderungskündigung	89
3.3.5.	Das Prinzip der Interessenabwägung: betriebliche versus soziale Interessen	91
3.4.	Zwischenfazit	91
4.	Die Entscheidung des Arbeitgebers über die Gestaltung und Durchführung der Sozialauswahl	95
4.1.	Die Sozialauswahl im Spannungsfeld sozialer und betrieblicher Interessen?	96
4.2.	Der Prozess der Entscheidung über die Sozialauswahl	99
4.2.1.	Die Erstellung der Kündigungsrangfolge	99
4.2.1.1.	Die Vereinbarung einer Auswahlrichtlinie: Mitbestimmungspflicht des Betriebsrates?	101
4.2.1.1.1.	Ziel der Vereinbarung von Auswahlrichtlinien	101
4.2.1.1.2.	Keine Erstellung einer Auswahlrichtlinie	102
4.2.1.1.3.	Eine vom Arbeitgeber einseitig erstellte Auswahlrichtlinie	104
4.2.1.1.4.	Die Vereinbarung einer Auswahlrichtlinie: Regelungsabrede oder Betriebsvereinbarung?	106
4.2.1.2.	Die Bestimmung des auswahlrelevanten Arbeitnehmerkreises	110
4.2.1.3.	Die Kriterien zur Bestimmung der sozialen Schutzwürdigkeit und deren Gewichtung	114
4.2.1.3.1.	Die Verfügbarkeit der Sozialdaten der Arbeitnehmer	114
4.2.1.3.2.	Die gesetzlichen Kriterien der Sozialauswahl	116
4.2.1.3.2.1.	Dauer der Betriebszugehörigkeit	116
4.2.1.3.2.2.	Lebensalter	117
4.2.1.3.2.3.	Unterhaltpflicht	121
4.2.1.3.2.4.	Schwerbehinderung	122
4.2.1.3.3.	Die Gewichtung der Kriterien der Sozialauswahl	125

4.2.2. Die Berücksichtigung betrieblicher Interessen: Rechtliche Gestaltungsalternativen in einem betriebsbedingten Personalabbau	128
4.2.2.1. Die gesetzlichen Ausnahmeregelungen in der Sozialauswahl	128
4.2.2.1.1. Grundsätzliche Vorgehensweise.....	128
4.2.2.1.2. Die Leistungsträgerregelung.....	131
4.2.2.1.3. Die Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur.....	136
4.2.2.2. Die Vereinbarung von Aufhebungs- oder Abwicklungsverträgen in Kombination mit Abfindungen	140
4.2.2.2.1. Interessenpositionen in individuellen Aushandlungsprozessen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses	140
4.2.2.2.2. Die Pflicht zur Zahlung einer Abfindung	141
4.2.2.2.3. Die relative Bedeutung der Vereinbarung eines Aufhebungs- oder Abwicklungsvertrages mit Abfindung für den Personalabbau.....	143
4.2.2.3. Der gesetzliche Abfindungsanspruch bei betriebsbedingter Kündigung nach § 1a KSchG.....	148
4.2.3. Die gerichtliche Prüfung der Sozialauswahl	154
4.3. Zwischenfazit	157
5. Status quo der empirischen Kündigungsforschung.....	161
5.1. Die Notwendigkeit der empirischen Kündigungsforschung	161
5.2. Empirische Ergebnisse zu Kündigungen, Kündigungskosten und deren Eintrittswahrscheinlichkeit.....	165
5.2.1. Empirische Ergebnisse zu Rechtsstreitigkeiten nach Kündigungen	165
5.2.1.1. Die Entwicklung der Klagequote im Zeitablauf	165
5.2.1.2. Einflussfaktoren auf die Erhebung von Kündigungsschutzklagen	167
5.2.1.3. Die zeitliche Dauer von Gerichtsprozessen	172
5.2.2. Empirische Ergebnisse zu der Sozialauswahl bei betriebsbedingter Kündigung	174
5.2.2.1. Häufigkeit von betriebsbedingten Kündigungen in der Praxis	174
5.2.2.2. Der praktische Umgang mit der Sozialauswahl	176
5.2.2.3. Häufigkeit der gerichtlichen Prüfung der Sozialauswahl.....	179
5.2.2.4. Auswirkungen der Sozialauswahl auf die betriebliche Kosten- und Leistungsstruktur.....	181
5.2.3. Empirische Ergebnisse zu Abfindungen nach Kündigungen	186
5.2.3.1. Häufigkeit von Abfindungen.....	186
5.2.3.2. Einflussfaktoren auf die Abfindungshöhe.....	192

5.2.3.3. Der gesetzliche Abfindungsanspruch nach § 1a KSchG.....	195
5.3. Zwischenfazit	198
6. Arbeitgeberentscheidungen über betriebsbedingte Kündigungen in der Praxis – Ergebnisse einer qualitativen Unternehmensbefragung.....	201
6.1. Methodische Vorgehensweise	202
6.1.1. Leitfadengestützte Experteninterviews als Forschungsmethode.....	202
6.1.2. Charakteristika der Interviewpartner.....	202
6.1.3. Die Durchführung, Transkription und Auswertung der Interviews	204
6.1.4. Überblick über die aufgestellten ZV	205
6.2. Die Ergebnisse der qualitativen Unternehmensbefragung und deren Diskussion ...	209
6.2.1. Die Entscheidung über betriebsbedingte Kündigungen	209
6.2.1.1. Art und Umfang der Dokumentation betrieblicher Entscheidungsprozesse	209
6.2.1.2. Die Beurteilung des dauerhaften Wegfalls von Beschäftigungsmöglichkeiten	211
6.2.2. Der Umgang mit Änderungskündigungen	215
6.2.2.1. Direktionsrecht versus Änderungskündigung	215
6.2.2.2. Die Beteiligung des Betriebsrates	219
6.2.2.3. Die Unterbreitung von Änderungsangeboten.....	222
6.2.2.4. Auswahlkriterien für die Entscheidung über den Ausspruch der Änderungskündigung	226
6.2.2.5. Die praktische Relevanz der Änderungskündigung im Personalabbau	228
6.2.3. Die Durchführung der Sozialauswahl	230
6.2.3.1. Die Vereinbarung von Auswahlrichtlinien	230
6.2.3.2. Die Feststellung des auswahlrelevanten Arbeitnehmerkreises	232
6.2.3.3. Die Verfügbarkeit der Sozialdaten der Arbeitnehmer	238
6.2.3.4. Die Feststellung der sozialen Schutzwürdigkeit der Arbeitnehmer	242
6.2.4. Der Umgang mit rechtlichen Gestaltungsalternativen in einem betriebsbedingten Personalabbau	247
6.2.4.1. Die Nutzung der gesetzlichen Ausnahmeregelungen in der Sozialauswahl.....	247
6.2.4.1.1. Die Leistungsträgerregelung.....	247
6.2.4.1.2. Die Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur.....	255
6.2.4.2. Der Umgang mit Aufhebungs- und Abwicklungsverträgen mit	

Abfindungen.....	259
6.2.4.3. Der Umgang mit dem gesetzlichen Abfindungsanspruch nach § 1a KSchG.....	266
6.2.5. Generelle Einschätzungen der gesetzlichen Bestimmungen zur Sozialauswahl.....	274
6.2.5.1. Auswirkungen der Sozialauswahl auf die betriebliche Kostenstruktur	274
6.2.5.2. Auswirkungen der Sozialauswahl auf die betriebliche Leistungsstruktur	276
6.2.5.3. Problemfelder im Umgang mit der Sozialauswahl	279
6.3. Überblick über die Forschungsergebnisse und offene Forschungsfragen.....	283
6.3.1. Die Entscheidung über betriebsbedingte Kündigungen.....	283
6.3.2. Der Umgang mit Änderungskündigungen	285
6.3.3. Die Durchführung der Sozialauswahl	286
6.3.4. Der Umgang mit rechtlichen Gestaltungsalternativen in einem betriebsbedingten Personalabbau	288
6.3.5. Zusammenhang zwischen Sozialauswahl und Veränderungen in der betrieblichen Kosten- und Leistungsstruktur	290
7. Zusammenfassung und Ausblick.....	293
Anhang.....	301
Literaturverzeichnis	305