

Franke

Effizienz gesetzlicher Kündigungsschutzbestimmungen

GABLER EDITION WISSENSCHAFT

Katja Franke

Effizienz gesetzlicher Kündigungsschutz- bestimmungen

Ein Vergleich
mit unregulierten Vereinbarungen

Mit einem Geleitwort
von Prof. Dr. Peter Rühmann

Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH

Die Deutsche Bibliothek - CIP-Einheitsaufnahme

Franke, Katja:

Effizienz gesetzlicher Kündigungsschutzbestimmungen :
ein Vergleich mit unregulierten Vereinbarungen
/ Katja Franke. Mit einem Geleitw. von Peter Rühmann.
- Wiesbaden : Dt. Univ.-Verl. ; Wiesbaden : Gabler, 1996
(Gabler Edition Wissenschaft)
Zugl.: Göttingen, Univ., Diss., 1996

Gabler Verlag, Deutscher Universitäts-Verlag, Wiesbaden

© Springer Fachmedien Wiesbaden 1996

Ursprünglich erschienen bei Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr. Th. Gabler GmbH, Wiesbaden 1996.

Lektorat: Claudia Splittgerber / Michael Gießner



Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Höchste inhaltliche und technische Qualität unserer Produkte ist unser Ziel. Bei der Produktion und Auslieferung unserer Bücher wollen wir die Umwelt schonen: Dieses Buch ist auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, daß solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

ISBN 978-3-8244-6439-5 ISBN 978-3-663-08441-9 (eBook)

DOI 10.1007/978-3-663-08441-9

Geleitwort

Seit längerem schneidet der bundesdeutsche Arbeitsmarkt schlecht ab, soweit es die Entwicklung von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit betrifft. Hierfür wird unter anderem die hohe Regulierungsdichte in Deutschland verantwortlich gemacht. In diesem Zusammenhang steht auch der gesetzliche Kündigungsschutz zur Diskussion. Wird die Möglichkeit, Arbeitnehmern zu kündigen, eingeschränkt, vermindert dies zwar im konjunkturellen Abschwung die Entlassungen, führt jedoch im Aufschwung zur Zurückhaltung bei den Einstellungen. Aufgrund dieser Überlegungen läßt sich deshalb die Frage nach dem Gesamteffekt auf die Beschäftigung nicht eindeutig beantworten.

Eine Untersuchung der Folgen, die sich aus dem gesetzlichen Kündigungsschutz ergeben, sollte sich nicht auf eine quantitative Abschätzung des Beschäftigungseffektes beschränken. Gesetzlicher Kündigungsschutz fördert längerfristige Arbeitsverhältnisse. Damit sind vielfältige - positive wie negative - Einflüsse auf die Effizienz des Wirtschaftsablaufs verbunden. Ist die Wirkung insgesamt positiv, sind längerfristige Beschäftigungsverhältnisse in beiderseitigem Interesse. Deshalb liegt die Vermutung nahe, daß sie auch durch private Vereinbarungen erreicht werden können. Zur Begründung eines gesetzlichen Kündigungsschutzes ist somit noch zweierlei zu klären, nämlich inwieweit Unvollkommenheiten ein optimales Ergebnis über den Markt verhindern und ob ein gesetzliches Eingreifen geeignet ist, die Schwächen einer reinen Marktlösung zu überwinden.

Mit den hier skizzierten Überlegungen setzt sich die Verfasserin in der vorliegenden Arbeit gründlich auseinander. In einer umfassenden theoretischen Perspektive behandelt sie die Effizienzwirkungen sowie die Beschäftigungseffekte und verschafft sich damit eine überzeugende Grundlage für die kritische Würdigung des gesetzlichen Kündigungsschutzes in Deutschland. Diese Überlegungen gewinnen durch den Vergleich mit dem weitgehend unregulierten Arbeitsmarkt der Vereinigten Staaten. Dort hat die Entwicklung des Richterrechts zu Rechtsunsicherheit geführt, deren Beschäftigungswirkungen die Verfasserin in einer vertieften empirischen Analyse untersucht. Hierbei kommen ihr die Erfahrungen eines einjährigen Forschungsaufenthaltes an der Universität von Kalifornien zugute. Insgesamt erweitert die Verfasserin unser Verständnis vom gesetzlichen Kündigungsschutz, indem sie die Effizienzwirkungen einer umfassenden und konsequenten theoretischen Analyse unterzieht, auf dieser Grundlage zu einem abgewogenen Urteil über den gesetzlichen Kündigungsschutz in Deutschland gelangt und schließlich für die Vereinigten Staaten die Kenntnisse über die Beschäftigungsfolgen des sich fortentwickelnden Richterrechts erweitert.

Vorwort

Die Bundesrepublik gilt, vor allem im Vergleich zu den USA, als ein Land, in dem die Beschäftigungsverhältnisse auf vielfältige Weise reguliert sind. Angesichts der hohen Arbeitslosenquote in Deutschland und der gleichzeitig niedrigen Arbeitslosigkeit in den USA ist die Frage, wie sich gesetzlicher Kündigungsschutz auf die Beschäftigung auswirkt, von besonderer Bedeutung.

Die vorliegende Arbeit untersucht vor diesem Hintergrund die Effizienz gesetzlicher Kündigungsschutzbestimmungen. Ausgehend von der Frage, ob Kündigungsschutzgesetze überflüssig sind, werden in einer zunächst theoretischen Analyse mögliche Gründe für ein Marktversagen bei unregulierten privaten Vereinbarungen untersucht, aus denen sich ein Spielraum für ein effizienzsteigerndes Eingreifen des Gesetzgebers ergibt. Dadurch wird ein Ordnungsrahmen für die Beurteilung der Effizienz konkreter gesetzlicher Bestimmungen in Deutschland geschaffen. Die Betrachtung wird um einige ausgewählte Aspekte der Job- und Beschäftigungssicherheit in den USA ergänzt. Es zeigt sich, daß das Problem der Rechtsunsicherheit in beiden Ländern besteht und somit auch oder besonders in Abwesenheit gesetzlicher Regelungen von Bedeutung ist. Die Auswirkungen der Rechtsunsicherheit auf die Beschäftigung wird herausgearbeitet und durch eine empirische Untersuchung unter Verwendung von Daten für die USA ergänzt.

Die Arbeit entstand während meiner Arbeit am Volkswirtschaftlichen Seminar der Universität Göttingen und eines Forschungsjahres an der University of California at Santa Barbara. Sie wurde finanziell unterstützt durch ein Graduiertenstipendium des Landes Niedersachsen und durch ein Stipendium des EAP-Programms der Universität Göttingen mit der University of California. Dafür möchte ich den Stipendiengebern an dieser Stelle danken.

Ich freue mich, besonders all den Personen danken zu können, die durch ihre Unterstützung zum Gelingen dieser Arbeit beigetragen haben.

Mein ganz besonderer Dank gilt meinem Doktorvater Herrn Prof. Dr. Peter Rühmann, der diese Arbeit betreute und mich mit zahlreichen Anregungen unterstützte, sowie Frau Prof. Dr. Ilona Ostner für die freundliche Übernahme des Koreferats. Herrn Prof. Dr. Stephen Trejo, UC Santa Barbara, bin ich für zahlreiche Diskussionen und seine Unterstützung meiner ökonomischen Untersuchungen zu großem Dank verpflichtet.

VIII

Mein herzlicher Dank gilt schließlich auch meinen Eltern für ihr Verständnis und ihre moralische Unterstützung und insbesondere meinem Freund Dr. Thomas Burkhardt, der durch hilfreiche Anmerkungen und viel Geduld eine unschätzbare Hilfe war.

Katja Franke

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 Massentlassungen	83
3.2.1 Der Interessenausgleich.....	84

3.2.2 Arbeitsrechtliche Bestimmungen zum Sozialplan und Sozialplan- 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- ungsverhalten.....	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

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 3.1 : Kündigungsfristen	72
Tabelle 3.2 : Grenzen für die Erzwingbarkeit des Sozialplans.....	86
Tabelle 3.3 : Dauer von Arbeitsgerichtsverfahren.....	100
Tabelle 3.4 : Entlassungsschädigungen	102
Tabelle 4.1 : Jobsicherheit in Tarifverträgen.....	125
Tabelle 4.2 : Anzahl der Staaten in denen Ausnahmen der employment-at-will Doktrin anerkannt werden	135
Tabelle 4.3 : Klagehäufigkeit	137
Tabelle 4.4 : Verteilung der Unternehmensgröße der verklagten Unternehmen...	139
Tabelle 4.5 : Klägerprofil	139
Tabelle 4.6 : Ausgang von Gerichtsprozessen und Anwaltskosten.....	142
Tabelle 4.7 : Ansprüche aus Gerichtsprozessen	143
Tabelle 4.8 : Häufigkeit von Benachrichtigungen vor und nach WARN.....	151
Tabelle 5.1 : Anerkennung der Impliziten-Kontrakt Doktrin und der Good-Faith Doktrin in den untersuchten Staaten.....	166
Tabelle 5.2 : Ergebnisse der Regressionen für die einzelnen Staaten mit 2 time-lags	167

Tabelle 5.3 : Ergebnisse der Regressionen für die einzelnen Staaten mit 3 time-lags	168
Tabelle 5.4 : Ergebnisse der Regressionen für die einzelnen Staaten mit 6 time-lags und jeweils zwei Interaktionstermen	169
Tabelle 5.5 : Koeffizienten der Dummies und der Interaktionsterme in ver- schiedenen Regressionen. Abhängige Variable: Logarithmus der Zahl der Beschäftigten.	171
Tabelle 5.6 : Koeffizienten der Dummies und der Interaktionsterme in ver- schiedenen Regressionen. Abhängige Variable: Logarithmus der Zahl der Stunden pro Beschäftigten.....	173
Tabelle 5.7 : Koeffizienten der Dummies und der Interaktionsterme in ver- schiedenen Regressionen für die Primary Metals Industrie. Abhängige Variable: Logarithmus der Zahl der Beschäftigten in der Primary Metals Industrie in verschiedenen Staaten.....	175
Tabelle 5.8 : Veränderung der Anpassungsgeschwindigkeit der Beschäftigung in verschiedenen Industrien	177

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 2.1 : Die Bedeutung des asymmetrischen Informationsproblems in Abhängigkeit von der Plastizität der Tätigkeit des Arbeitnehmers und der Kontrollmöglichkeiten des Arbeitgebers	23
Abbildung 2.2 : Verhaltensmatrix aus kooperativem und nicht-kooperativem Verhalten von Arbeitnehmer und Arbeitgeber	37
Abbildung 2.3 : Entscheidungsmatrix des Unternehmens bei Entlassungen	50
Abbildung 3.1 : Reichweite des gesetzlichen Kündigungsschutzes	82
Abbildung 3.2 : Vorschriften zur Massentlassung gemäß Kündigungsschutzgesetz und Arbeitsförderungsgesetz	83
Abbildung 3.3 : Anzahl der von den Arbeitsgerichten erledigten Kündigungsschutzklagen	98
Abbildung 3.4 : Jährliche Wachstumsrate der erledigten Kündigungsschutzklagen und jährliche Wachstumsrate der Arbeitslosigkeit	99
Abbildung 3.5 : Anteil der Vergleiche an allen erledigten Klagen am Arbeitsgericht	103