Eileen Schott:

Arbeitgeberentscheidungen über betriebsbedingte Kündigungen. Eine retrospektive Gesetzesfolgenabschätzung unter besonderer Berücksichtigung der Sozialauswahl

Empirische Personal- und Organisationsforschung, hrsg. von Dorothea Alewell, Rüdiger Kabst, Albert Martin, Wenzel Matiaske, Werner Nienhüser, Florian Schramm, Wolfgang Weber, Band 50, ISBN 978-3-86618-663-7, ISBN 978-3-86618-763-4 (e-book pdf), Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2011, 325 S., € 29.80

Seit Bestehen des Kündigungsschutzgesetzes wird in Politik, Gesellschaft und Wirtschaft über seine potenziellen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und die Beschäftigung diskutiert. Das Kernstück und zugleich den zentralen Streitpunkt bei einer Vielzahl betriebsbedingter Kündigungen bilden die gesetzlichen Regelungen zur Sozialauswahl. Obwohl den Regelungen zur Sozialauswahl, deren Anwendung in und mögliche Folgen für die Praxis ein hoher Stellenwert in den Debatten über (betriebsbedingte) Kündigungen beigemessen wird, fehlt bislang eine auf die Entscheidungen des Arbeitgebers zugeschnittene Analyse, welche die Gestaltung und Durchführung betriebsbedingter Kündigungen, insbesondere der Sozialauswahl, sowie die Wahl alternativer Handlungsstrategien in einem Personalabbau zum Gegenstand hat.

Das Hauptaugenmerk der Arbeit richtet sich daher auf die Fragen, welche Entscheidungen der Arbeitgeber über die Gestaltung und Durchführung betriebsbedingter Kündigungen und der Sozialauswahl treffen kann, welche Entscheidungsprobleme damit verbunden sein können und welche Folgewirkungen durch die getroffenen Entscheidungen jeweils ausgelöst werden können. In einer theoretischen und empirischen Perspektive wird gezeigt, dass die in der juristischen und politischen Debatte verbreitete Kritik an der Ausgestaltung des Kündigungsschutzgesetzes bzw. den Regelungen zur Sozialauswahl sowie an möglichen Folgen für die Praxis in der dort formulierten Schärfe nicht bestätigt werden kann.

Schlüsselwörter: Arbeitsrecht, Kündigungsschutz, Kündigungsschutzgesetz, Sozialauswahl, Rechtsfolgenanalyse, Gesetzesfolgenabschätzung, Unternehmensbefragung

Dr. Eileen Schott studierte Wirtschaftspädagogik, Politikwissenschaft und Soziologie an der Friedrich-Schiller-Universität Jena und promovierte an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Hamburg. Ihre Forschungsarbeit konzentriert sich auf die ökonomische Analyse des Arbeitsrechts, insbesondere des Kündigungsschutzrechtes.

Empirische Personal- und Organisationsforschung

Band 51

herausgegeben von

Dorothea Alewell

Rüdiger Kabst

Albert Martin

Wenzel Matiaske

Werner Nienhüser

Florian Schramm

Wolfgang Weber

Eileen Schott

Arbeitgeberentscheidungen über betriebsbedingte Kündigungen

Eine retrospektive Gesetzesfolgenabschätzung
unter besonderer Berücksichtigung der Sozialauswahl

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-86618-663-7 (print)

ISBN 978-3-86618-763-4 (e-book)

Empirische Personal- und Organisationsforschung: ISSN: 0942-8984

DOI 10.1688/9783866187634

1. Auflage, 2011

Zugl.: Dissertation, Universität Hamburg, 2011

© 2011 Rainer Hampp Verlag München und Mering
Marktplatz 5 D – 86415 Mering
www.Hampp-Verlag.de

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

∞ *Dieses Buch ist auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt.*

Liebe Leserinnen und Leser!

Wir wollen Ihnen ein gutes Buch liefern. Wenn Sie aus irgendwelchen Gründen nicht zufrieden sind, wenden Sie sich bitte an uns.

Geleitwort

Die ökonomische Analyse des Arbeitsrechts ist noch immer ein vergleichsweise wenig beforschter Bereich der „Law and Economics“-Forschung. Zugleich werden Fragen des Arbeitsrechts und seiner Ausgestaltung jedoch als politisch und gesellschaftlich hoch relevant erachtet und dementsprechend intensiv diskutiert. Hier besteht eine gewisse Lücke zwischen der öffentlichen Relevanzeinschätzung und dem Ausbaustand der Forschung. Frau Schott wendet sich dieser Lücke zu, und zwar fokussiert auf den Bereich des Kündigungsschutzes, der unter allen arbeitsrechtlichen Gebieten noch das vergleichsweise am stärksten beforschte Gebiet des Arbeitsrechts darstellt. Innerhalb dieses Bereichs konzentriert sie sich besonders auf die betriebsbedingten Kündigungen und auf die Sozialauswahl. Ausgangspunkt der Arbeit ist die Feststellung, dass fundierte empirische Ergebnisse, welche konkret die Gestaltung und Durchführung der Sozialauswahl auf betrieblicher Ebene sowie Alternativen zu Sozialauswahl und betriebsbedingter Kündigung abbilden, bislang fehlen. Als Fragestellung für die Arbeit formuliert sie daher, theoretisch und empirisch zu beleuchten, welche Entscheidungen Arbeitgeber über die Gestaltung und Durchführung betriebsbedingter Kündigungen, insbesondere der Sozialauswahl, treffen (können), welche Probleme damit verbunden sind und welche Folgewirkungen dadurch jeweils ausgelöst werden (können). Die Arbeit ist damit auf ein im Kern deskriptives Ziel ausgerichtet.

Diese Aufgaben bearbeitet sie, indem sie sich zunächst mit der Ökonomischen Analyse des Rechts und der Ökonomischen Analyse des Arbeitsrechts und ihren jeweiligen Bewertungskriterien allgemein auseinandersetzt, die mangelnde Eignung der klassischen Effizienzkriterien für die Analyse ihres Thema begründet und daraus ihr eigenes Vorgehen ableitet, welches sie als Gesetzesfolgenabschätzung einstuft. Aufbauend auf einer Darstellung der Kündigungsschutzregelungen werden im konzeptuellen Kern der Arbeit die einzelnen Stufen der Entscheidung des Arbeitgebers rund um den Prozess der betriebsbedingten Kündigung und der Sozialauswahl beschrieben und mögliche Probleme eruiert, die dabei auftreten können. Hierbei wird auf der Basis der juristischen Literatur, die sich u.a. auf Urteile, Vergleiche und Entscheidungsanmerkungen bezieht, ein spezieller Ausschnitt der Realität betrachtet – nämlich der Ausschnitt, der sich in Konflikten, die vor Gericht behandelt werden, widerspiegelt. Eine Übersicht über empirische Befunde zum Thema Kündigungsschutz mit dem Befund von deutlichen Forschungsdefiziten im Bereich der Sozialauswahl folgt; und führt dann folgerichtig zu einer eigenen qualitativen empirischen Untersuchung zum Themenbereich Kündigung und Sozialauswahl. Die Arbeit schließt mit einem Ausblick.

Die Arbeit enthält in der Auseinandersetzung mit dem Arbeitsrecht eine gute Strukturierungsleistung, die auch für Nichtjuristen gut verständlich und nachvollziehbar ist. Die Analyse eignet sich an vielen Stellen als vergleichsweise komprimierte Information über die aus juristischer Perspektive vom Arbeitgeber zu beachtenden Punkte. Ergänzend wird nach der Darstellung der juristischen Sichtweise immer wieder aus der Perspektive des Arbeitgebers und seines Entscheidungsprozesses argumentiert, wo Probleme bzw. Unsicherheiten im arbeitgeberseitigen Entscheidungsprozess auftreten können.

Die Ergebnisse der eigenen empirischen Untersuchung zeigen dann im Kontrast zu diesen Überlegungen sehr deutlich, dass die aus konzeptionellen Überlegungen abgeleiteten Ergebnisse partiell recht weit von der Sichtweise der in der Praxis mit dem Kündigungsschutz und seiner Umsetzung befassten Personaler entfernt sind. Viele Erwartungen über Kostenwirkungen oder Behinderungen treffen nicht oder nicht in der erwarteten Intensität zu; Ausnahmeregelungen oder Kündigungen vorgelagerte Maßnahmen werden so umfassend eingesetzt, dass die Arbeitgeber trotz eines als strikt geltenden Arbeitsrechts ihre Ziele im Wesentlichen umsetzen können. Das Arbeitsrecht erhöht im Wesentlichen den Preis dafür in Form von Abfindungen oder Vergleichszahlungen, verhindert aber keine Freisetzungen.

Dieses Ergebnis ist in der Literatur grundsätzlich nicht neu, jedoch gelingt es Frau Schott, dieses Ergebnis auch für die Sozialauswahl und ihre Ausnahmeregelungen im Detail zu belegen – Anwendungsgebiete, die bisher empirisch eher weniger ausgeleuchtet waren und in der politischen Diskussion häufig als besonders problematisch gelten. Zugleich werden in Frau Schotts Arbeit auch die Alternativen zu betriebsbedingten Beendigungskündigungen wie Aufhebungsverträge, Änderungskündigungen und die Nutzung des Weisungsrechts empirisch untersucht.

Insofern liegt eine informative Arbeit zum Kündigungsschutz und seinen Wirkungen vor, die man mit Gewinn lesen kann. Ich wünsche der Arbeit eine gute Verbreitung und viele interessierte Leserinnen und Leser, die dann hoffentlich in der Folge dabei helfen, die wichtige Diskussion um unser Arbeitsrecht und seine Ausgestaltung sowie die anzuwendenden Bewertungskriterien weiter voran zu treiben.

Hamburg, im Juni 2011

Prof. Dr. Dorothea Alewell

Dank

„Keine Schuld ist dringender als die, Danke zu sagen.“
(Marcus Tullius Cicero)

Mein Dank gilt all denen, die den zum Teil überaus steinigen Weg zur Erstellung meiner Dissertation begleitet und somit maßgeblich zum Gelingen der Arbeit beigetragen haben. Allen voran danke ich meiner Doktormutter, Frau Prof. Dr. Dorothea Alewell, ohne deren fachliche Expertise und persönlichem Vertrauen in mich und meine Arbeit dieser Erfolg schier unmöglich gewesen wäre. Durch ihre konstruktive Kritik, Anregungen, Ideen und zeitlich unbegrenzte Diskussionsbereitschaft hat sie die Arbeit in vielerlei Hinsicht bereichert und vorangebracht. Herrn Prof. Dr. Florian Schramm danke ich für seine richtungsgebenden Hinweise und die schnelle Begutachtung meiner Dissertation.

Meinen zahlreichen Interviewpartnern danke ich für ihre Offenheit und dafür, dass sie zu zum Teil brisanten Fragestellungen Rede und Antwort gestanden haben. In jedem einzelnen Gespräch wurden mir wertvolle und differenzierte Einblicke in betriebliches Handeln gewährt, welche den Erfolg der Arbeit maßgeblich mitbestimmten.

Ein großer Dank gilt auch meinen Kollegen und Freunden, die mich stets treu begleitet, motiviert, kritisiert, aufgemuntert, gescholten und abgelenkt haben: Nicole Bernhardt, Anne Galander, Dr. Nina Katrin Hansen, Dr. Sven Hauff, Nadine Horn, Sandy Meier, Anna-Maria Ristau, Tanja Schliemann und Julia Johanna Schorch.

Sehr herzlich danke ich meiner Familie, insbesondere meinen Eltern, die mir diesen Weg ermöglichten, mich in allen bequemen und unbequemen Lebenslagen unterstützten und meine Entscheidungen zu keinem Zeitpunkt in Zweifel zogen.

Mein innigster Dank gilt meinem Partner Konstantin Wrona, der mir mit seiner Liebe, Kraft und Zuversicht all die Jahre zur Seite stand und mich hoffnungsfroh durch so manch dunkles Tal begleitete.

Hamburg, im Juni 2011

Eileen Schott

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 Weiterbeschäftigungsbedürfnisses	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.	Unterhaltspflicht	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

Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AiB	Arbeitsrecht im Betrieb
AnwBl	Anwaltblatt
AOK	Allgemeine Ortskrankenkasse
ArbG	Arbeitsgericht
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ArbPlSchG	Gesetz über den Schutz des Arbeitsplatzes bei Einberufung zum Wehrdienst
ArbRB	Arbeits-Rechts-Berater
Art.	Artikel
AuR	Arbeit und Recht – Zeitschrift für Arbeitsrechtspraxis
BAG	Bundesarbeitsgericht
BB	Betriebs-Berater
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BBesG	Bundesbesoldungsgesetz
Bd.	Band
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BeckRS	Beck-Rechtsprechung
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
BeitrAB	Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
BeschFG	Gesetz über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BSG	Bundessozialgericht
BT-Drs.	Bundestagsdrucksache
DB	Der Betrieb
DRiZ	Deutsche Richterzeitschrift
EU	Europäische Union
EuGH	Europäischer Gerichtshof
FAZ	Frankfurter Allgemeine Zeitung
GEABA	German Economic Association of Business Administration e.V.
GFA	Gesetzesfolgenabschätzung
GG	Grundgesetz
H.	Heft
Hs.	Halbsatz
i.e.S.	im engeren Sinn
IHK	Industrie- und Handelskammer
IRLE	International Review of Law and Economics

i.w.S.	im weiteren Sinn
IZA	Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit
Jg.	Jahrgang
JZ	Juristenzeitung
Kap.	Kapitel
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
MdR	Monatsschrift für deutsches Recht
MittAB	Mitteilungen aus Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
MuSchG	Mutterschutzgesetz
Nachdr.	Nachdruck
NJOZ	Neue Juristische Online Zeitschrift
NJW	Neue Juristische Wochenzeitschrift
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
NZA-RR	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht-Rechtsprechungs-Report
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
ÖAR	Ökonomische Analyse des Rechts
ÖAAR	Ökonomische Analyse des Arbeitsrechts
RdA	Recht der Arbeit
Rn.	Randnummer
SGB	Sozialgesetzbuch
Sp.	Spalte
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
VDI	Verein deutscher Ingenieure
WISU	Das Wirtschaftsstudium
WiSt	Wirtschaftswissenschaftliches Studium
ZV	Zusammenhangsvermutung
ZAAR	Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht
ZfA	Zeitschrift für Arbeitsrecht
ZfB	Zeitschrift für Betriebswirtschaft
ZPO	Zivilprozessordnung
ZRP	Zeitschrift für Rechtspolitik