

Austrittsphase

- Ruhestand (Rente)
- Kündigung durch Arbeitnehmer
- Entlassung durch Arbeitgeber
- Unvorhersehbare Austritte wie z.B. Tod, Invalidität usw.
- Signalcharakter von Entlassungen, für zukünftige/ potentielle Arbeitgeber
 - Grundlose Kündigung, Vertrauensbruch
 - ineffiziente Trennung
 - * Die Produktivitätsinformationen kennt alleine der Arbeitgeber sie stellen eine private Information dar.
 - * Eine ineffiziente Trennung liegt dann vor, wenn der Arbeitnehmer kündigt obwohl er produktiv ist.
 - * Arbeitnehmer sucht nach Alternativen, die Außenoption ist eine private Information des Arbeitnehmer
 - * ineffiziente Kündigung, der Arbeitnehmer kündigt
 - * ineffiziente Entlassung der Arbeitgeber macht den Fehler
- Personalpolitische Konsequenzen:
 - Senioritätsbedingte Beförderung
 - Selbstbindung des Arbeitgeber, freiwerdende Stellen werden sofort besetzt
- Informationsineffizienz des Arbeitsmarkts
- Zwei Typen von Arbeitnehmer
 - Arbeitsplatzverlust durch optimaler Entlassungsreihenfolge oder
 - durch Stilllegung, alle Arbeitnehmer werden gleichzeitig arbeitslos
- Was ist die verborgene Botschaft ?
 - Bei Entlassung, schlechtere Qualität da aussortiert.
 - Bei Stilllegung Qualität? Da der potentielle Arbeitgeber nichts weiß geht er von mindestens durchschnittlicher Qualität aus.
- Theorie:

- Stillgelegte finden schneller neuen Job
- Stillgelegte können höhere Löhne erzielen (Laut Statistik bis +30%)

Gilt nur bei informationseffizienz auf dem Arbeitsmarkt

Lemon-Effekt

- Nachteil für die Entlassenen
- Befunde in USA + , Kanada +, Deutschland -
- Warum gilt das nicht in Deutschland ?
 - Keine freie Wahl bei der Entlassungsreihenfolge
 - Der Arbeitgeber muß eine soziale Auswahl treffen.
 - Soziale Auswahlkriterien (Punktecatalog):
 - * Unterhaltspflicht
 - * Verheiratet
 - * pflegebedürftige Angehörige
 - Verzerrung der Entlassungsreihenfolge.
- Personalpolitische Konsequenzen :
 - Der Arbeitgeber muß genau rausfinden warum/wie der Arbeitnehmer arbeitslos geworden ist.
 - Einschränkung, Opportunistisches Verhalten des entlassenden Arbeitgebers