

Bernd Frick

Mitbestimmung und Personalfluktuation

Zur Wirtschaftlichkeit der bundesdeutschen
Betriebsverfassung im internationalen Vergleich



Geleitwort	I
Vorwort	III
I. Einleitung: Fragestellung und Erkenntnisinteresse	1
1. Zur betriebswirtschaftlichen Relevanz des Themas	1
2. Flexibilität oder Sklerose betrieblicher Arbeitsmärkte? Institutionelle Determinanten der Personalfluktuatoin im internationalen Vergleich	3
3. Konzeption und Vorgehensweise	6
3.1. Theoretischer Ansatz	6
3.2. Empirische Überprüfung	13
II. Die Wirkungsweise von Bestandsschutz- und Mitbestimmungsregelungen: Eine international vergleichende Sekundäranalyse empirischer Studien	19
1. Bestandsschutzregelungen, Entlassungskosten und Arbeitsnachfrage: Die betriebliche Perspektive	21
1.1. Die Analyse betrieblicher Entlassungsentscheidungen in mikroökonomischen Partialmodellen	21
1.2. Umfang und Geschwindigkeit von Personalanpassungen	24
1.2.1. Makroökonomische Evidenz	25
1.2.2. Mikroökonomische Evidenz	30
1.3. Einschätzung und Quantifizierung von Entlassungskosten	33
1.4. Empirische Defizite	37
1.4.1. Die mangelnde Generalisierbarkeit der empirischen Befunde	38
1.4.2. Die (In-)Stabilität von Arbeitsplätzen und Beschäftigungsverhältnissen	41
1.4.3. Die Streuung der Anpassungskoeffizienten	43
1.4.4. Die Asymmetrie von Einstellungs- und Entlassungskosten	44
1.4.5. Die Nichtberücksichtigung komplementärer Regulierungsinstrumente	45
1.4.6. Die Folgenlosigkeit gesetzgeberischer De-Regulierungsmaßnahmen	47
1.4.7. Die Produktion statistischer Artefakte durch die Verwendung ungeeigneten Datenmaterials	48

2.	Mitbestimmung, Produktivität und Effizienz: Die Arbeitnehmerperspektive	52
2.1.	Die Analyse kollektiver Arbeitnehmervertretungen in konfligierenden theoretischen Ansätzen	52
2.1.1.	Preistheoretische Erklärungsansätze	52
2.1.2.	Institutionalistische Erklärungsansätze	54
2.2.	Gewerkschaften, Betriebsräte und ökonomische Performance	56
2.2.1.	Produktivität	57
2.2.2.	Profitabilität, Investitionen und technischer Wandel	64
2.2.3.	Arbeitskosten, Löhne und Gehälter	70
2.2.4.	Personalfluktuaton und Beschäftigungsentwicklung	76
2.3.	Methodische Probleme	80
2.3.1.	Die Qualität und Repräsentativität des Datenmaterials	80
2.3.2.	Die Quantifizierung und die Ursachen von Produktivitätsunterschieden	82
2.3.3.	Die empirische Relevanz der konfligierenden theoretischen Ansätze	84
3.	Theoretische Defizite	88
3.1.	Die Vernachlässigung der nicht-kontraktuellen Elemente des Arbeitsvertrages	88
3.2.	Die einseitige Thematisierung der Kostenwirksamkeit exogener Regulierungen	91
3.3.	Offene Fragen	93
III.	Informationsasymmetrien, bilateraler Opportunismus und Mitbestimmung: Institutionen- und organisationsökonomische Überlegungen	97
1.	Zum (Spannungs-)Verhältnis von Betriebswirtschaftslehre, Institutionen- und Organisationsökonomie	97
1.1.	Erkenntnisfortschritte und -defizite in der Neuen Institutionenökonomie	99
1.1.1.	Das Koordinatensystem: Verhaltensannahmen und Begriffsexplikationen	99
1.1.2.	Das Argumentationsmuster: Struktur und Organisation der Unternehmung	105
1.1.3.	Die Defizite der austauschtheoretischen Perspektive	110
1.2.	Grundlagen einer Theorie der betrieblichen Arbeitsbeziehungen	114
2.	Die Unvermeidbarkeit opportunistischen Verhaltens und die Voraussetzungen (in-)stabiler Kooperation	120

2.1.	Die Spezifika von Arbeitsverträgen und Arbeitsbeziehungen	120
2.1.1.	Die Untrennbarkeit von Arbeitskraft und Arbeitsleistung und die mangelnde Spezifizierbarkeit der Leistungen der Vertragsparteien	122
2.1.2.	Arbeitsverhältnisse als Konflikt- und Kooperationsbeziehungen	123
2.2.	Informationsasymmetrien und die permanente Gefährdung latenter Kooperationsbereitschaft	127
2.2.1.	Funktionsweise und Funktionsmängel alternativer Instrumente zur Maximierung der Leistungsbereitschaft	127
2.2.2.	Die Unverzichtbarkeit von Senioritätslöhnen	130
2.2.2.1.	Das Modell von Lazear	130
2.2.2.2.	Die Quantifizierung von Senioritätslohnkomponenten	132
2.2.2.3.	Die (Verhaltens-)Wirkungen von Senioritätslöhnen	137
2.2.3.	Die unzureichende Durchsetzbarkeit von Senioritätslöhnen	140
2.2.4.	Unverzichtbarkeit und mangelnde Durchsetzbarkeit: Senioritätslöhne im Spannungsverhältnis von Effizienz und Opportunismus	143
3.	Die exogene Stabilisierung fragiler Kooperationsbeziehungen durch rechtlich autorisierte Arbeitnehmervertretungen	147
3.1.	Die Modellidee	147
3.2.	Die Modellbildung: Zur Reduktion von Informationsasymmetrien durch Mitbestimmung	149
3.2.1.	Die Verbesserung der Informationslage aus der Sicht der Unternehmensleitung	149
3.2.2.	Die Verbesserung der Informationslage aus der Sicht der Arbeitnehmer	153
3.3.	Modellimplikationen und empirische Relevanz	157
3.4.	Die (Un-)Möglichkeit freiwilliger Mitbestimmungsregelungen	163
3.4.1.	Mitbestimmungsregelungen im Spannungsverhältnis zwischen freiwilliger Vereinbarung und öffentlicher Bereitstellung	163
3.4.2.	Die Verschärfung innerbetrieblicher Verteilungskonflikte durch justitiable Mitbestimmungsregelungen	166
3.4.3.	Adverse Selektion als Folge freiwilliger Mitbestimmungsregelungen	173

4.	Zusammenfassung der Forschungshypothesen	175
IV.	Die Wirkungsweise alternativer Systeme der betrieblichen Mitbestimmung: Empirische Befunde	179
1.	Methodische Probleme international vergleichender Industrial Relations-Forschung	179
1.1.	Datenverfügbarkeit und Datenqualität	179
1.2.	Vorgehensweise bei der empirischen Analyse	182
2.	Industrielle Beziehungen und betriebliche Mitbestimmung beim Personalabbau in Deutschland, Großbritannien und Australien	187
2.1.	Strukturmerkmale der nationalen Industrial Relations-Systeme	188
2.2.	Gesetzliche und tarifvertragliche Kündigungsschutzbestimmungen und die Rolle kollektiver Arbeitnehmervertretungen beim Personalabbau	200
3.	Quasi-Renten, Opportunismus und Personalfluktu- ation	215
3.1.	Zur Operationalisierung der abhängigen und unabh- ängigen Variablen	215
3.2.	Zum Umfang der Personalfluktu- ation in deutschen Unternehmen	220
3.3.	Zur Quantifizierung des Einflusses kollektiver Ar- beitnehmervertretungen	232
3.4.	Der Einfluß alternativer Mitbestimmungsregelun- gen auf das betriebliche Entlassungs- und das indi- viduelle Kündigungsverhalten	235
3.5.	Betriebsräte als wohlfahrtsmindernde Kartelle?	254
3.5.1.	Die Berücksichtigung betrieblicher Interessen	254
3.5.2.	Die Ungleichverteilung von Entlassungen	261
V.	Zusammenfassung, Implikationen und Ausblick	265
1.	Die zentralen Annahmen und Befunde	265
2.	Ansatzpunkte für die Forschung	270
3.	Betriebswirtschaftliche und rechtspolitische Impli- kationen	272
	Literatur	XIII