

Bernd Frick

# Mitbestimmung und Personalfluktuation

Zur Wirtschaftlichkeit der bundesdeutschen  
Betriebsverfassung im internationalen Vergleich



|   |            |
|---|------------|
| <b>Geleitwort</b>   | <b>I</b>   |
| <b>Vorwort</b>  | <b>III</b> |
| <b>I. Einleitung: Fragestellung und Erkenntnisinteresse</b>   | <b>1</b>   |
| 1. Zur betriebswirtschaftlichen Relevanz des Themas   | 1          |
| 2. Flexibilität oder Sklerose betrieblicher Arbeitsmärkte?<br>Institutionelle Determinanten der Personalfluktuat<br>im internationalen Vergleich                | 3          |
| 3. Konzeption und Vorgehensweise  | 6          |
| 3.1. Theoretischer Ansatz   | 6          |
| 3.2. Empirische Überprüfung   | 13         |
| <b>II. Die Wirkungsweise von Bestandsschutz- und Mit-<br/>bestimmungsregelungen: Eine international ver-<br/>gleichende Sekundäranalyse empirischer Studien</b> | <b>19</b>  |
| 1. Bestandsschutzregelungen, Entlassungskosten und Ar-<br>beitsnachfrage: Die betriebliche Perspektive  | 21         |
| 1.1. Die Analyse betrieblicher Entlassungsentscheidungen<br>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 Entlassungs-<br>kosten  | 33         |
| 1.4. Empirische Defizite  | 37         |
| 1.4.1. Die mangelnde Generalisierbarkeit der empirischen<br>Befunde   | 38         |
| 1.4.2. Die (In-)Stabilität von Arbeitsplätzen und Beschäfti-<br>gungsverhältnissen  | 41         |
| 1.4.3. Die Streuung der Anpassungskoeffizienten   | 43         |
| 1.4.4. Die Asymmetrie von Einstellungs- und Entlassungs-<br>kosten  | 44         |
| 1.4.5. Die Nichtberücksichtigung komplementärer Regu-<br>lierungsinstrumente  | 45         |
| 1.4.6. Die Folgenlosigkeit gesetzgeberischer De-Regulie-<br>rungsmaßnahmen  | 47         |
| 1.4.7. Die Produktion statistischer Artefakte durch die Ver-<br>wendung 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        |
| <b>III.</b> | <b>Informationsasymmetrien, bilateraler Opportunismus und Mitbestimmung: Institutionen- und organisationsökonomische Überlegungen</b> | <b>97</b> |
| 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         |
| <b>IV.</b> | <b>Die Wirkungsweise alternativer Systeme der betrieblichen Mitbestimmung: Empirische Befunde</b>                                      | <b>179</b>  |
| 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-<br>ation   | 215         |
| 3.1.       | Zur Operationalisierung der abhängigen und unabh-<br>ängigen Variablen   | 215         |
| 3.2.       | Zum Umfang der Personalfluktu-<br>ation in deutschen<br>Unternehmen  | 220         |
| 3.3.       | Zur Quantifizierung des Einflusses kollektiver Ar-<br>beitnehmervertretungen   | 232         |
| 3.4.       | Der Einfluß alternativer Mitbestimmungsregelun-<br>gen auf das betriebliche Entlassungs- und das indi-<br>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         |
| <b>V.</b>  | <b>Zusammenfassung, Implikationen und Ausblick</b>   | <b>265</b>  |
| 1.         | Die zentralen Annahmen und Befunde   | 265         |
| 2.         | Ansatzpunkte für die Forschung   | 270         |
| 3.         | Betriebswirtschaftliche und rechtspolitische Impli-<br>kationen  | 272         |
|            | <b>Literatur</b>   | <b>XIII</b> |