

Inhalt

Vorwort	9
1. Einleitung	11
1.1 Betriebliche Bündnisse = „Concession Bargaining“?	12
1.2 International-komparative Methodik	13
1.3 Definition konzessionärer Beschäftigungsvereinbarungen	15
1.4 Untersuchungsinteresse und Fragestellung	18
1.5 Empirische Grundlagen	20
1.6 Aufbau der Arbeit	21
2. Theoretische Grundlagen	23
2.1 Das Konzept der Verhandlungsmacht	24
2.1.1 Arbeitsökonomische Machttheorie	24
2.1.2 Kritik der ökonomischen Machttheorien	25
2.1.3 Macht als Ressourcenabhängigkeit	26
2.1.4 Einflussfaktoren der relativen Machtverteilung	28
2.2 Interessenheterogenität und -aggregation	31
2.2.1 Heterogene Präferenzstrukturen	32
2.2.2 Interessenaggregation durch Mehrheitsentscheid	32
2.2.3 Kritik und Anpassung des Medianwähleransatzes	33
2.2.4 Interessenaggregation bei hierarchischer Steuerung	35
2.2.5 Mehrebenenproblematik	36
2.3 Typologie der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberleistungen	36
2.3.1 Intern-monetäre Flexibilisierungsinstrumente	37
2.3.2 Intern-numerische Flexibilisierungsinstrumente	38
2.3.3 Intern-funktionale Flexibilisierungsinstrumente	39
2.3.4 Extern-numerische Stabilisierungsinstrumente	40
2.3.5 Extern-organisatorische Stabilisierungsinstrumente	41
2.3.6 Risiken alternativer Flexibilisierungs- und Stabilisierungsinstrumente	41
2.4 Wirkungszusammenhang	44

3.	Institutionelle Unterschiede im internationalen Vergleich	47
3.1	Struktur und Funktion der Arbeitsbeziehungssysteme	48
3.1.1	Gewerkschaften	48
3.1.2	Funktionslogik der tariflichen Interessenaushandlung	52
3.1.3	Funktionslogik der betrieblichen Interessenaushandlung	55
3.2	Kündigungsschutz	59
3.2.1	Gesetzlicher Kündigungsschutz	60
3.2.2	Tarifvertraglicher Kündigungsschutz	61
3.3	Soziale Sicherung	63
3.3.1	Soziale Absicherung bei Arbeitslosigkeit	64
3.3.2	Soziale Absicherung im Alter	65
3.3.3	Soziale Absicherung bei Krankheit	66
4.	Konzessionäre Beschäftigungsvereinbarungen in Deutschland	67
4.1	Auslösende Faktoren	68
4.2	Tarifpolitik in den 1990er Jahren	75
4.2.1	Quantitativer Institutionenwandel: Rückläufige Flächentarifbindung	76
4.2.2	Qualitativer Institutionenwandel: Tarifliche Öffnungsklauseln	77
4.2.3	Betriebliche Nutzung tariflicher Öffnungsklauseln	82
4.2.4	Nutzung konzessionärer Beschäftigungsvereinbarungen	84
4.3	KBV in Betriebsratsbetrieben	86
4.3.1	Methode	86
4.3.2	Verbreitung	87
4.3.3	Arbeitnehmerleistungen	102
4.3.4	Arbeitgeberleistungen	112
4.4	KBV ohne kollektive Interessenvertretung?	121
4.4.1	Tarifstandards in Betrieben ohne Betriebsrat	122
4.4.2	KBV in betriebsratslosen Betrieben?	123
5.	Konzessionäre Beschäftigungsvereinbarungen in den USA	127
5.1	Tarifpolitik in den 1980er Jahren: Concession Bargaining	128
5.1.1	Auslösende Faktoren	128
5.1.2	Der erste Präzedenzfall	132
5.1.3	Verbreitung	133

<i>Inhalt</i>		7
5.1.4	Arbeitnehmerleistungen	138
5.1.5	Arbeitgeberleistungen	144
5.2	Tarifpolitik in den 1990er Jahren: Concession Bargaining auf dem Rückzug?	147
5.2.1	Überblick	147
5.2.2	Qualitativer Wandel: Von Lohn- zu Sozialleistungskonzessionen	150
5.2.3	Konzessionsvereinbarungen in der Stahlindustrie	152
5.2.4	Konzessionsvereinbarungen in der Luftfahrtindustrie	157
5.3	KBV ohne kollektive Interessenvertretung? Der tariffreie Sektor	165
6.	Vergleichende Analyse: Die Reichweite alternativer Erklärungsansätze	171
6.1	Vergleichende Zusammenfassung der empirischen Ergebnisse	171
6.2	Der machttheoretische Erklärungsansatz	174
6.2.1	International vergleichende Perspektive	175
6.2.2	Längsschnittperspektive	178
6.3	Strategisches Wahlhandeln der Akteure	182
6.3.1	Strategisches Wahlhandeln US-amerikanischer Arbeitgeber	183
6.3.2	Strategisches Wahlhandeln US-amerikanischer Gewerkschaften	186
6.3.3	Strategisches Wahlhandeln deutscher Arbeitgeber	187
6.3.4	Strategisches Wahlhandeln deutscher Arbeitnehmervertretungen	190
6.4	Vereinbarungsinhalte: Ökonomische und institutionelle Erklärungsfaktoren	195
6.4.1	Ökonomische Erklärungsfaktoren	195
6.4.2	Institutionelle Erklärungsfaktoren	196
6.4.3	Funktionale Äquivalente in der Mehrebenenperspektive	198
6.5	Innerbetriebliche Verteilungswirkungen und die Rolle von Entscheidungsregeln	199
6.5.1	Änderung der Entscheidungsregeln im deutschen Tarifsysteem?	201
7.	Transformation der Arbeitsbeziehungssysteme oder zyklische Anpassung?	205
7.1	Exogene Perspektive: Ökonomische und institutionelle Rahmenbedingungen	205
7.2	Endogene Perspektive: Feedback-Effekte	210

7.2.1	Ökonomischer Feedback	211
7.2.2	Materiell-inhaltlicher Feedback: Reversibilität oder Persistenz?	214
7.2.3	Institutioneller Feedback: Transformation oder Stabilisierung der Institutionensysteme?	217
Literatur		225
Verzeichnis der Quellen und Zeitungsartikel		268
Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen		271
Verzeichnis der verwendeten Abkürzungen		273