

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	I
Tabellenverzeichnis	VI
Abbildungsverzeichnis	IX
Abkürzungsverzeichnis	X
I Einleitung	1
II Determinanten von Unternehmens- und Arbeitnehmerperformance	5
1 Forschungsstand bezüglich der britischen Mitbestimmung	6
1.1 Produktivität in Großbritannien	6
1.2 Reorganisationsmaßnahmen	10
1.3 Eigenkündigungen und Personalfluktuatation	12
1.4 Zwischenfazit Großbritannien	15
2 Forschungsstand bezüglich der deutschen Mitbestimmung	16
2.1 Produktivität in Deutschland	16
2.2 Innovationen	23
2.3 Freiwillige Betriebsaustritte und Fluktuatation	27
2.4 Resumé der bisherigen Forschungsergebnisse	31
III Institutionelle Rahmenbedingungen im Wandel	33
1 Institutioneller Wandel in Deutschland	33
1.1 Geschichte der betrieblichen und überbetrieblichen Arbeitnehmervertretung	33
1.2 Das „dualistische System“ der Interessenvertretung	34
1.2.1 Betriebsrat	34
1.2.2 Tarifvertrag	36

1.3	Institutionelle Veränderungen	38
1.3.1	Gesetzliche Novellierungen	38
1.3.2	Wandel weiterer Rahmenbedingungen	39
1.3.2.1	Entwicklung der Verbreitung von Betriebsräten	39
1.3.2.2	Entwicklung der gewerkschaftlichen Mitgliederzahlen	42
1.3.2.3	„Tarifflucht“ als gesamtdeutsches Phänomen	43
1.3.2.4	Das dualistische System im Restrukturierungsprozess	47
1.3.2.5	Dezentralisierung des Tarifsystems	49
2	Institutioneller Wandel in Großbritannien	51
2.1	Rahmenbedingungen	51
2.1.1	Britische Gewerkschaften und ihr traditionelles Rollenverständnis	51
2.1.2	Weitere betriebliche Arbeitnehmervertretungen	53
2.2	Institutioneller Veränderungsprozess	54
2.2.1	Gesetzliche Reformen in der Thatcher-Zeit	54
2.2.2	Die Gesetzgebung in der Post-Thatcher-Zeit	57
2.2.3	Änderung weiterer Mitbestimmungsdeterminanten	60
2.2.3.1	Gewerkschaftliche Anerkennung und Organisationsgrad	60
2.2.3.2	Multi-Unionism und Tarifverhandlungen	64
2.2.3.3	Closed Shops und Streiks	65
2.2.3.4	Joint Consultation Committees	66
IV	Diskussion der Mitbestimmung	69
1	Ökonomische Effizienz von Mitbestimmungsinstitutionen	69
1.1	Effizienzmodelle	69
1.1.1	Preistheoretische Vorbemerkungen	69
1.1.2	Wechselseitiger Abbau von Informationsasymmetrien durch Mitbestimmung	70
1.1.3	Gewährleistung effizienzsteigernder Entlohnungspfade	72
1.2	Betriebsspezifische Investitionen	76
1.2.1	Trennung von Entscheidungsmacht und Kapitalrisiko	76

1.2.2	Humankapitalinvestitionen als Teil des betriebsspezifischen Vermögens	78
1.3	Die Wirkungsweise von Tarifabkommen	80
2	Notwendigkeit gesetzlicher Mitbestimmungsregelungen	82
2.1	Fehlende Notwendigkeit von legislativen Regelungen	82
2.2	Notwendigkeit von Mitbestimmungsgesetzen	83
2.2.1	Wohlfahrtsmaximierendes Partizipationsniveau durch staatliches Eingreifen und Tarifabkommen	83
2.2.2	Mitbestimmung aus spieltheoretischer Perspektive	86
2.2.2.1	Darstellung des Spiels	86
2.2.2.2	Herleitung des Nash-Gleichgewichts	89
2.2.2.3	Vergleich des Modells mit der deutschen Mitbestimmungssituation	93
2.2.3	Übermittlung nutzensteigernder Betriebsinformationen	94
2.2.4	Vermeidung von adverser Mitarbeiterselektion	97
2.2.5	Gewährleistung langfristiger Kooperationsbeziehungen zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite	98
3	Ökonomische Konsequenzen veränderter Mitbestimmungsregelungen	100
3.1	Auswirkungen der veränderten Rahmenbedingungen auf die Performance britischer Betriebe	100
3.2	Wirtschaftliche Konsequenzen der veränderten Rahmenbedingungen für deutsche Betriebe	103
3.3	Hypothesen	104
3.3.1	Großbritannien	104
3.3.2	Deutschland	105
V	Empirische Analyse britischer und deutscher Arbeitnehmervertretungen	107
1	Empirische Analyse des britischen Mitbestimmungssystems	107
1.1	Deskription der Daten und Methodik	107
1.2	Produktivität	112

1.2.1	Produktivitätsentwicklung seit Beginn des Reformprozesses	112
1.2.2	Britische Mitbestimmung und ihr Einfluss auf die Arbeitsproduktivität	113
1.2.3	Reforminduzierte Veränderungen der betrieblichen Produktivität	118
1.3	Beschäftigungsreduzierende Prozessinnovationen	120
1.3.1	Mitbestimmung und ihre Auswirkung auf notwendige Prozessinnovationen	121
1.3.2	Reorganisationsmaßnahmen im Reformprozess	125
1.4	Eigenkündigungen als Instrument zum Personalabbau	127
1.4.1	Regressionschätzungen für 1990 und 1998	128
1.4.2	Einfluss des institutionellen Wandels	131
1.5	Fazit Großbritannien	133
2	Evaluation des deutschen Mitbestimmungssystems	135
2.1	Verwendete Daten und methodische Herangehensweise	135
2.2	Bruttowertschöpfung	142
2.2.1	Bruttowertschöpfung seit Mitte der 90er Jahre	142
2.2.2	Produktivitätswirkung verschiedener Mitbestimmungskombinationen	147
2.2.2.1	Implikationen für die Bruttowertschöpfung	149
2.2.2.2	Veränderung der Arbeitsproduktivität gegenüber dem Vorjahr	151
2.2.2.3	Neu konstituierte Betriebsräte und Tarifverträge	154
2.2.3	Auswirkungen von Dezentralisierung und BetrVerf-ReformG 2001	156
2.3	Prozessinnovation	159
2.3.1	Entwicklung der betrieblichen Reorganisationsmaßnahmen	160
2.3.2	Betriebsrats- und Tarifvertragseinfluss	162
2.3.2.1	Wirkungsweise neuer Arbeitnehmervertretungen	165
2.3.3	Veränderter Mitbestimmungseinfluss	167
2.4	Freiwilliges Ausscheiden von Beschäftigten	171
2.4.1	Einleitende Bemerkungen	171

2.4.2	Eigenkündigungen im Einflussbereich von Betriebsräten und Tarifverträgen	174
2.4.2.1	Einfluss einjähriger Tarifverträge	178
2.4.3	Eigenkündigungen im institutionellen Transformationsprozess	180
2.5	Fazit Deutschland	183
VI	Zusammenfassung, Schlussfolgerungen und Ausblick	186
1	Zusammenfassung	186
2	Schlussfolgerungen	189
3	Ausblick	191
Literatur		XIII