

Der Open-Access-Publikationsserver der ZBW – Leibniz-Informationzentrum Wirtschaft
The Open Access Publication Server of the ZBW – Leibniz Information Centre for Economics

Berthold, Norbert; Stettes, Oliver

Working Paper

Die betriebliche Mitbestimmung und die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes im Zeichen des strukturellen Wandels? Eine institutionenökonomische Analyse

Wirtschaftswissenschaftliche Beiträge des Lehrstuhls für Volkswirtschaftslehre, Wirtschaftsordnung und Sozialpolitik, Universität Würzburg, No. 44

Provided in cooperation with:

Julius-Maximilians-Universität Würzburg

Suggested citation: Berthold, Norbert; Stettes, Oliver (2001) : Die betriebliche Mitbestimmung und die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes im Zeichen des strukturellen Wandels? Eine institutionenökonomische Analyse, Wirtschaftswissenschaftliche Beiträge des Lehrstuhls für Volkswirtschaftslehre, Wirtschaftsordnung und Sozialpolitik, Universität Würzburg, No. 44, <http://hdl.handle.net/10419/32507>

Nutzungsbedingungen:

Die ZBW räumt Ihnen als Nutzerin/Nutzer das unentgeltliche, räumlich unbeschränkte und zeitlich auf die Dauer des Schutzrechts beschränkte einfache Recht ein, das ausgewählte Werk im Rahmen der unter

→ <http://www.econstor.eu/dspace/Nutzungsbedingungen> nachzulesenden vollständigen Nutzungsbedingungen zu vervielfältigen, mit denen die Nutzerin/der Nutzer sich durch die erste Nutzung einverstanden erklärt.

Terms of use:

The ZBW grants you, the user, the non-exclusive right to use the selected work free of charge, territorially unrestricted and within the time limit of the term of the property rights according to the terms specified at

→ <http://www.econstor.eu/dspace/Nutzungsbedingungen>
By the first use of the selected work the user agrees and declares to comply with these terms of use.

Bayerische Julius-Maximilians-Universität Würzburg

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

**Die betriebliche Mitbestimmung und die
Reform des Betriebsverfassungsgesetzes
im Zeichen des strukturellen Wandels**

Norbert Berthold

Oliver Stettes

Wirtschaftswissenschaftliche Beiträge
des Lehrstuhls für Volkswirtschaftslehre,
Wirtschaftsordnung und Sozialpolitik

Prof. Dr. Norbert Berthold

Nr. 44

2001

Sanderring 2 • D-97070 Würzburg

**Die betriebliche Mitbestimmung und
die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes
im Zeichen des strukturellen Wandels**

Eine institutionenökonomische Analyse

Norbert Berthold

Oliver Stettes

Universität Würzburg
Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre,
Wirtschaftsordnung und Sozialpolitik
Sanderring 2
D – 97070 Würzburg
Tel.: 09 31 – 31 29 25
Fax: 09 31 – 31 27 74
Email:

norbert.berthold@mail.uni-wuerzburg.de

oliver.stettes@mail.uni-wuerzburg.de

1 Einleitende Bemerkungen

Nach langem Hickhack und regierungsinternen Querelen hat das Bundeskabinett die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes am 14. Februar mit einigen Korrekturen zum Referentenentwurf vom 15. Dezember gebilligt. Spätestens zum anstehenden Termin der Betriebsratsneuwahlen im Jahr 2002 soll das Gesetzgebungsverfahren abgeschlossen sein. Die Reform der betrieblichen Mitbestimmung hat mittlerweile eine Diskussion entfacht, welche an ihre Einführung in den Siebziger Jahren erinnert. Der Rückfall in das Klassenkampfgetöse von Seiten der Gewerkschaften und Arbeitgeber mutet angesichts der Veränderungen in der Arbeitswelt, welche sich seit der Verabschiedung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahre 1972 vollzogen haben, als Anachronismus an. Der folgende Beitrag soll der Versachlichung der hitzigen Debatte dienen und zeigen, in welchen Fällen eine gesetzliche Grundlage der betrieblichen Mitbestimmung aus volkswirtschaftlicher Sicht effizient ist und ob die geplanten Reformvorhaben der Bundesregierung den strengen Kriterien einer institutionenökonomischen Analyse genügen.

Mitbestimmung bedeutet den Transfer von Verfügungs- bzw. Kontrollrechten an die Arbeitnehmer oder ihre Vertretungsorgane. Diese Übertragung wird von einigen Autoren, und zwar insbesondere von solchen, welche skeptische Stimmen hinsichtlich der Effizienzwirkungen einer gesetzlichen Mitbestimmungsregelung erheben, in der Regel auf die Unternehmensmitbestimmung bezogen und weniger auf die Tätigkeit des Betriebsrates (z.B. Richter/Furubotn 1996, 427ff., Schmidt/Seeger 1998 und 1999, Weizsäcker 1984 und 1999).¹ Nun könnte man vermuten, daß der wissenschaftliche Diskurs damit wie in vielen anderen Fällen Gefahr läuft, aneinander vorbeizugehen, wenn in der Kontroverse um die Partizipationsrechte auf eine Differenzierung zwischen betrieblicher und unternehmerischer Mitbestimmung verzichtet wird. Die folgenden Überlegungen zeigen jedoch, daß auch bei einer Diskussion um die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes Argumente für beide Regelungsebenen Gültigkeit besitzen.

In Unternehmen, welche in Deutschland in den Geltungsbereich der unternehmerischen Mitbestimmung (Mitbestimmungsgesetz 1976, Betriebsverfassungsgesetz 1952 und Gesetz zur Montan-Mitbestimmung 1951) fallen, werden in der Regel die Interessen der Belegschaft parallel auch durch einen Betriebsrat vertreten (Kommission Mitbestimmung 1999, 52). Dabei ist die Interessenvertretung der Beschäftigten in Aufsichts- und Betriebsräten miteinander

¹ Die aktuelleren Beiträge gehen dabei explizit auf die Diskussion um Share- und Stakeholder Value ein.

personell verflochten (Kommission Mitbestimmung 1999, 30). Das Betriebsverfassungsgesetz weist zudem auch den Betriebsräten eine Reihe von Mitbestimmungs- und Kontrollrechten zu, welche in die Entscheidungsfreiheit der Geschäftsleitungen eingreifen und damit die Verfügungsrechte der Eigentümer und die Vertragsfreiheit auf eine analoge Weise einschränken wie die unternehmerische Mitbestimmung.² Die betriebliche Mitbestimmung beeinflusst dabei die unternehmerischen Entscheidungen in der Regel bisher eher indirekt als die Vertretung in den Aufsichtsräten als oberstes Entscheidungsgremium einer Unternehmung. Es wird daher im folgenden darauf verzichtet, Unterschiede zwischen betrieblicher und unternehmerischer Mitbestimmung bei der Diskussion um Pro und Contra des Betriebsverfassungsgesetzes im Detail hervorzuheben.

Die Analyse ist in fünf Teile gegliedert. Im folgenden Abschnitt 2 werden die zentralen inhaltlichen Aspekte der betrieblichen Mitbestimmung in Deutschland beschrieben sowie die wichtigsten Reformschritte vorgestellt, welche aus den Veränderungen der Arbeitsbeziehungen im strukturellen Wandel abgeleitet werden. Im Anschluß (Abschnitt 3) prüfen wir, unter welchen Umständen die Notwendigkeit zur gesetzlichen Regelung der kollektiven Arbeitsbeziehungen besteht. Abschnitt 4 analysiert, ob die vorgetragenen Argumente für eine gesetzliche Regelung auch noch unter dem Vorzeichen des organisatorischen und strukturellen Wandels ihre Gültigkeit behalten oder die geplante Ausweitung eher auf polit-ökonomische Faktoren zurückzuführen ist. Anschließend formulieren wir einige Forderungen, welche Aspekte eine Reform des Betriebsverfassungsgesetzes hätte berücksichtigen sollen (Abschnitt 5). Abschnitt 6 schließt mit einer Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse.

2 Interessenvertretung durch Betriebsräte unter Anpassungsdruck

2.1 Auswirkungen des Strukturwandels auf die betriebliche Mitbestimmung in Deutschland

Den Hintergrund der Reformdiskussion über das derzeit gültige Betriebsverfassungsgesetz bildet die Ansicht, daß die betriebliche Mitbestimmung reformbedürftig sei. Sie scheint den Anforderungen des 21. Jahrhunderts und einer dynamischen Entwicklung hin zu einer „New Economy“ nicht mehr gewachsen zu sein. Verbindliche gesetzliche Bestimmungen oder Ver-

² Die Geschäftsleitung und Eigentümer der Unternehmen werden im folgenden als identisch angesehen, von principal-agent Problemen zwischen Eigentümern und angestelltem Management wird abgesehen.

einbarungen in Flächentarifen werden den differenzierten Anforderungen der Unternehmen im sich beschleunigenden strukturellen Wandel nicht mehr gerecht und behindern eine flexible, schnelle und adäquate Anpassung an die neuen Herausforderungen. Die Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen verlagert sich auf das einzelne Unternehmen bzw. den einzelnen Betrieb als die künftig bedeutsamste Regelungsebene (Locke/Kochan 1995, 361). Das Management und die Belegschaft gewinnen an Freiheit in der Gestaltung der Arbeitsbeziehungen im eigenen Betrieb. Den Betriebsräten erwachsen aus dieser Entwicklung zusätzliche Aufgaben, für die durch eine Reform des Betriebsverfassungsgesetzes die notwendigen Voraussetzungen geschaffen werden sollen (Kommission Mitbestimmung 1999, 113ff.).

Dabei wird die Gefahr gesehen, daß die betriebliche Mitbestimmung überfordert wird, da zur gleichen Zeit der Verbreitungsgrad der Institution Betriebsrat abnimmt und die rechtliche Grundlage von der ökonomischen Realität abrückt. Der Anteil der Arbeitnehmer in Deutschland, welche ihre Interessen in Deutschland gegenüber der Geschäftsleitung von einem Betriebsrat vertreten lassen, sinkt im Strukturwandel von der Industrie- zur Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft kontinuierlich. Mitte der 80er Jahre vertraten die Betriebsratsmitglieder noch sechs von zehn abhängig Beschäftigten, zehn Jahre später ist dieser Anteil auf unter die Hälfte geschrumpft (Kommission Mitbestimmung 1999, 54).³ Hinter diesem Rückgang verbirgt sich ein dramatischer Anstieg von 66% bei den Beschäftigten, welche in einem Betrieb ohne kollektive Interessenvertretung beschäftigt sind. Mit der Erosion der gesetzlich verankerten betrieblichen Mitbestimmung droht ein zentrales Merkmal der Arbeitsbeziehungen in Deutschland durch den intersektoralen Strukturwandel verlorenzugehen.

Zwei Faktoren sind hierfür maßgebend. Erstens führt der sektorale Strukturwandel in Richtung auf den Dienstleistungssektor dazu, daß die Beschäftigung in der Industrie absolut und relativ sinkt (Klodt/Maurer/Schimmelpfennig 1997). Der Grad der Verbreitung betrieblicher Interessenvertretung ist aber im privaten Dienstleistungssektor traditionell deutlich niedriger als in der Industrie (Kommission Mitbestimmung 1999, 50/51, Hassel/Kluge 1999, 174). Die industrielle Massenproduktion ist mit Bedingungen verbunden, welche das Entstehen von Betriebsräten begünstigen.⁴ Die Wahrscheinlichkeit, daß ein Betriebsrat die Interessen der Belegschaft vertritt, steigt mit zunehmender Unternehmensgröße (Müller-Jentsch/Ittermann

³ Berücksichtigt man nur den privaten Sektor ist der Verbreitungsgrad noch geringer und sein Rückgang leicht höher (1984: 49,4%, 1994: 39,5%) (Kommission Mitbestimmung 1999, 52).

⁴ Dazu zählen Investitionen in spezifisches Humankapital und Transaktionskosten. Im Teil 3 wird darauf näher eingegangen.

2000, 217, Kommission Mitbestimmung 1999, 50, Wassermann 2000, 704). Die mindestoptimale Betriebsgröße liegt im industriellen Sektor in der Regel höher als im Dienstleistungsgewerbe, die mitbestimmungsfreie Zone wächst daher alleine aufgrund unterschiedlicher Produktionsbedingungen in den Sektoren. Auf lange Sicht wird die betriebliche Mitbestimmung in doppelter Hinsicht in den Hintergrund gedrängt, weil neue Arbeitsplätze im Prozeß der Schöpferischen Zerstörung heute in erster Linie durch Unternehmensneugründungen oder der Expansion der Beschäftigung in Klein- und mittleren Unternehmen entstehen, und zwar insbesondere im tertiären Sektor. Die Abwesenheit von Betriebsräten und ihr abnehmender Verbreitungsgrad im Zuge dieser Entwicklung werden aber stellenweise auf den Unwillen der Arbeitgeber zurückgeführt, Mitbestimmungsrechte an die Mitarbeiter in solchen Betrieben zu übertragen (Wassermann 2000, 701).

Die Betriebsräte geraten aber noch durch eine zweite Entwicklung unter Druck. Im intrasektoralen Strukturwandel passen die Unternehmen ihre Organisationsform einem neuen Paradigma an (Bickenbach/Soltwedel 1998, Lindbeck/Snowder 2000, Milgrom/Roberts 1995). Unternehmen und Konzerne gruppieren die einzelnen Betriebe zu neuen Organisationseinheiten um. In diesem Prozeß der Reorganisation werden die integrierten Wertschöpfungsketten der tayloristisch aufgebauten Unternehmen aufgespaltet und insbesondere jene Arbeitsprozesse und Erzeugnisgruppen aus dem internen Wertschöpfungsverbund ausgelagert, welche aufgrund der vorangetriebenen Spezialisierung standardisiert werden konnten. Das Outsourcing entzieht solche Betriebsteile oder Produktionsprozesse und die damit verbundenen Beschäftigten dann dem Einflußbereich der betrieblichen Mitbestimmung, wenn sie im Zuge der Globalisierung ins Ausland verlegt werden oder bei der Auslagerung in selbständige Unternehmen vorerst keine Betriebsräte für die Interessen der Beschäftigten in den neuen Organisationseinheiten eintreten.

Auch interne Veränderungen in den Unternehmensorganisationen in Form einer Divisionalisierung und der Bildung sogenannter fraktaler Betriebseinheiten⁵ werden als Bedrohung für die Effektivität eines Betriebsrates angesehen, wenn der Zusammenhalt zwischen wirtschaftlicher Organisation und rechtlicher Zuständigkeit der betrieblichen Interessenvertretung verloren geht (Wendeling-Schröder 1999, 282ff.). Hinzu kommt noch, daß die zunehmende Hete-

⁵ Fraktale Betriebseinheiten sind abteilungsübergreifende Netzwerke, welche sich auf ein gemeinsames Ziel ausgerichtet sind und sich bei der Zielverfolgung weitgehend selber organisieren (vgl. Wendeling-Schröder 1999, 283).

rogenität in der Belegschaft den Betriebsräten eine repräsentative Interessenvertretung erschwert (Kommission Mitbestimmung 1999, 40 und 80). Da diese auf die Existenz normaler Vollzeitarbeitsplätze in einer wohldefinierten Organisationseinheit ausgerichtet ist, gehen durch die rückläufige Zahl der Normalarbeitsverhältnisse mehr und mehr Arbeitnehmer dem Geltungsbereich der betrieblichen Mitbestimmung verloren (Wassermann 2000, 699). So hat sich alleine die Zahl der überlassenen Leiharbeitnehmer zwischen 1985 und 1992 verfünffacht, die Anzahl der geschlossenen befristeten Verträge vervierfacht (Müller-Jentsch/Ittermann 2000, 78). Zudem ermöglichen neue Informations- und Kommunikationstechnologien die räumliche Trennung von Arbeitsplatz und Betriebsstandort. Diese als „atypisch“ bezeichneten Arbeitsverhältnisse scheinen die Grundlage der betrieblichen Mitbestimmung zu zerstören, da der Zusammenhalt innerhalb der Belegschaften erodiert. Eine konfliktorientierte Perspektive wird „atypische“ Beschäftigungsverhältnisse und die Trennung von Arbeitsplatz und Betriebsstandort als Maßnahmen der Geschäftsleitung interpretieren, die kollektive Stimme der Beschäftigten zu schwächen, um einen größeren Spielraum für opportunistisches Verhalten zu erhalten.

Während die gesetzlich gesicherte Repräsentanz der Arbeitnehmer in Deutschland auf dem Rückzug ist, steigen auf der Gegenseite die Anforderungen, welche an die Beschäftigten gestellt werden, im Zuge des organisatorischen Wandels weiter an. Die Entscheidungsbefugnisse und Verantwortlichkeiten des einzelnen Mitarbeiters oder von Arbeitsgruppen in den Betrieben nehmen zu (Lindbeck/Snower 2000). In einem volatilen Umfeld hängt die Wettbewerbsfähigkeit einer Unternehmung mehr und mehr davon ab, wie schnell Anpassungen im Betrieb vorgenommen werden können. Lange und starre Entscheidungswege entlang der Hierarchieleiter stehen der Flexibilität jedoch im Weg. Die Dezentralisierung von Verantwortung und Entscheidungskompetenz auf Einzelne oder Projektteams bzw. von zentralen Leitungsorganen zu einzelnen Betriebseinheiten ist nur möglich, wenn die Mitarbeiter über die Kompetenz verfügen, flexibel, selbständig, zielgerichtet und eigenverantwortlich zu handeln. Die Bildung von Humankapital wird für einen Arbeitnehmer deshalb immer wichtiger (Lindbeck/Snower 2000). Lebenslanges Lernen ist die notwendige Voraussetzung für eine adäquate Anpassungsflexibilität an Arbeitsanforderungen, welche durch den Druck zu kontinuierlichen Verbesserungen in der Produktion und der Qualität der Güter ansteigen und immer schneller wechseln (Locke/Kochan 1995, 363).

Die betriebliche Mitbestimmung steht damit vor neuen Herausforderungen. Wie kann sie gleichzeitig die Bereitschaft der Arbeitnehmer erhöhen, in Humankapital zu investieren, wenn ihr Verbreitungsgrad zusehends schwächer wird und zudem Selbstmanagement und direkte Partizipation den Betriebsräten einen Großteil ihrer Hauptaufgaben abnehmen, inhaltliche Aspekte der Arbeitsbeziehung zu regeln? Die Antwort auf diese Frage muß klären, ob die offensichtlich mangelnde Attraktivität der Interessenvertretung durch Betriebsräte in den Wachstumsbranchen sowie in Klein- bzw. mittleren Unternehmen Ausdruck von Marktversagen ist und daher einer Korrektur in Form einer Ausweitung der betrieblichen Mitbestimmung bedarf. Verbirgt sich nämlich hinter den Reorganisationsmaßnahmen das Bestreben einer Geschäftsleitung, lediglich zum eigenen Vorteil die gesetzliche Mitbestimmung auszuhöhlen, könnte dies als opportunistisches Verhalten zu Lasten der Beschäftigten und letztlich der Gesellschaft interpretiert werden. Die gesetzliche Ausweitung der Mitbestimmungsrechte schöbe dem einen Riegel vor. Im Blickpunkt des Interesses rückt damit das Spannungsfeld zwischen kollektiven Vereinbarungen und individuellen Abreden zwischen Unternehmen und Beschäftigten. Es ist offen, ob abweichende individuelle Vereinbarungen auf eine Asymmetrie in der Verhandlungsstärke zurückgeführt werden können und ob individuelle Verhandlungen lediglich nur mit höheren Transaktionskosten verbunden sind. Die Position der Gewerkschaften und gewerkschaftsnaher Autoren ist hierzu eindeutig. Die sich wandelnde Personalpolitik und Arbeitsorganisation in den Unternehmen wird als Anlaß genommen, die Forderung zu erheben, daß der Beteiligungsanspruch der Interessenvertreter ausgedehnt werden sollte (Engelenkefer 2001, Wassermann 2000, 699). Zieht man jedoch eine Analogie zu den Lohnverhandlungen in Betracht, liegt im Gegenteil die Vermutung nahe, daß individuelle Verhandlungen die Effizienz der Arbeitsbeziehungen erhöhen, indem sie inadäquate kollektive Bestimmungen zu Gunsten von Arbeitnehmern und Unternehmen korrigieren.

2.2 Das Betriebsverfassungsgesetz und seine Novelle⁶

Mit dem Betriebsverfassungsgesetz verfolgt der Gesetzgeber das politische Ziel, die Arbeitswelt zu humanisieren und durch die Beteiligung der Arbeitnehmer an den Entscheidungsprozessen im Unternehmen die Unternehmensordnung an das gesellschaftliche Grundprinzip der

⁶ Die Reformschritte sind dem Referentenentwurf vom 15.12.2000 entnommen, welcher von der Homepage des Bundesarbeitsministeriums heruntergeladen werden konnte. Der Kabinettskompromiß am 14. Februar hat keinen Einfluß auf die hier untersuchten Reformschritte.

Demokratie anzunähern.⁷ Der fakultativ existierende Betriebsrat soll in „vertrauensvoller Zusammenarbeit“ mit der Geschäftsleitung und in Kooperation mit den Tarifparteien die Arbeitsbeziehungen auf betrieblicher Ebene regeln (§ 2 BetrVG). Dieser Grundsatz einer vertrauensvollen Zusammenarbeit wird durch die beidseitige Friedenspflicht gestärkt (§ 74, 2 BetrVG). Maßnahmen des Arbeitskampfes bei betrieblichen Konflikten sind auf beiden Seiten verboten, wilden und unkoordinierten Streiks bzw. willkürlichen Aussperrungen wird damit im Ansatz begegnet. Daneben hat der Gesetzgeber der betrieblichen Interessenvertretung die Aufgabe zugewiesen, die Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen und Vorschriften zu überwachen sowie die Implementierung von vertraglichen Vereinbarungen zugunsten der Arbeitnehmer zu gewährleisten (§ 80 BetrVG). Den Tarifparteien dient damit der Betriebsrat als Kontrollorgan hinsichtlich der Einhaltung der Tarifvertragsbestimmungen. Einer Abänderung tarifvertraglicher Bestimmungen steht die betriebliche Regelungssperre (§ 77, 3 BetrVG) entgegen, es sei denn, aus den Vereinbarungen zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat oder einzelnen Beschäftigten resultiert eine Besserstellung der Arbeitnehmer gegenüber dem Tarifvertrag (§ 4 TVG).

Die betriebliche Mitbestimmung und die Reformschritte im Gesetzesentwurf zur Novelle des Betriebsverfassungsgesetzes können in drei Kategorien eingeteilt werden: 1) Betriebliche Organisation und Arbeitsverhältnisse, 2) Finanzierung der betrieblichen Mitbestimmung und 3) Art und Umfang der übertragenden Verfügungsrechte.

Um die rechtliche Grundlage der betrieblichen Mitbestimmung an die Veränderungen in den Organisationsstrukturen der Unternehmen und dem Wandel der Arbeitsverhältnisse anzupassen, enthält der Referentenentwurf einige Änderungen hinsichtlich des Geltungsbereiches des Betriebsverfassungsgesetzes. Die Mitbestimmung wird auch auf solche Betriebe ausgedehnt, welche von verschiedenen Unternehmen gemeinsam genutzt werden (§ 1). Die Stellung der Tarifparteien gegenüber der betrieblichen Mitbestimmung wird gestärkt. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände (bzw. einzelnen Unternehmen im Falle von Firmenabschlüssen) erhalten das Recht, in Tarifverträgen Vereinbarungen über die Bildung von Vertretungsorganen zu treffen, welche von der rechtlichen Grundlage der Betriebsdefinition abweichen, ohne die Zustimmung des Bundesarbeitsministeriums oder der zuständigen Arbeitsbehörde einzuholen (§ 3). Werden Betriebe in der Folge von Reorganisationen in verschiedene Teile aufgespaltet,

⁷ Nachrichten aus dem Bundeskanzleramt vom 12.02.2001. Ähnliche Überlegungen gelten auch für die EU (Gill/Krieger 2000, 112)

bleibt dem existierenden Betriebsrat die Zuständigkeit für die einzelnen Betriebseinheiten so lange erhalten, bis ein neuer Betriebsrat durch die Belegschaft gewählt wurde, längstens aber bis zu sechs Monate (§ 21). Die Zuständigkeit von Gesamt- oder Konzernbetriebsräten erstreckt sich in Zukunft auch automatisch auf solche Betriebe, in welchen bisher keine Betriebsräte existieren (§§ 50 und 58). Mit diesen Maßnahmen beabsichtigt der Gesetzgeber, der faktischen Erosion der gesetzlichen Mitbestimmung Einhalt zu gebieten (Riester 2001). In die gleiche Richtung zielt die Ausdehnung der Mitbestimmung auf „atypische“ Arbeitsverhältnisse wie Leih-, Heim- oder Telearbeit (§§ 5 und 7).

Das Betriebsverfassungsgesetz schreibt vor, daß die Kosten der betrieblichen Mitbestimmung vom Arbeitgeber übernommen werden müssen. Der jährliche Aufwand beläuft sich nach Berechnungen des Instituts der deutschen Wirtschaft auf bisher 10,5 Mrd. DM insgesamt oder 1.100 DM pro Mitarbeiter (iwd 2001). Der Referentenentwurf aus dem Bundesarbeitsministerium sieht Maßnahmen vor, welche alles in allem aus Sicht der Betriebe die Sach- und Personalkosten zur Finanzierung der betrieblichen Mitbestimmung deutlich anheben. Die Anzahl der Betriebsräte in Betrieben mit mehr als fünfzig Beschäftigten soll erhöht (§ 9), während gleichzeitig die Freistellungsgrenzen herabgesetzt werden (§ 38). Die Ausstattung der Betriebsräte mit Sachmitteln soll ausgeweitet werden (§ 40). Gleichzeitig wird das Wahlverfahren vereinfacht (§§ 14ff.).

Inhaltlich erstreckt sich die betriebliche Mitbestimmung auf weite Teile der Arbeitsbeziehungen zwischen Unternehmen und Mitarbeiter. Dazu zählen insbesondere die sogenannten soziale Angelegenheiten (§ 87 BetrVG), worunter als wichtigste Arbeitsfelder die betriebliche Gestaltung der Arbeitszeiten oder Entlohnungsmodalitäten, Aspekte der Betriebsordnung und des Arbeitnehmerverhaltens, die Sozialeinrichtungen und der Gesundheitsschutz fallen. Ferner können Betriebsräte bei Fragen der Arbeitsplatz- und Arbeitsablaufgestaltung (§§ 90 und 91 BetrVG) mitbestimmen.⁸ In personellen Angelegenheiten (§§ 92-105 BetrVG) wie Einstellungen, Entlassungen oder Versetzungen sowie der betrieblichen Bildung weist das Betriebsverfassungsgesetz der betrieblichen Interessenvertretung umfangreiche Informations- und Mitbestimmungsrechte zu, welche einseitige personalpolitische Entscheidungen des Arbeitgeber erschweren oder verhindern. Das Betriebsverfassungsgesetz greift aber auch in die wirtschaftlichen Angelegenheiten und somit in den originär unternehmerischen Entscheidungsbe-

⁸ Betriebsräte überwachen ebenfalls den Arbeitsschutz (§ 89 BetrVG).

reich ein (§§ 106-113 BetrVG). Durch die Implementierung eines Wirtschaftsausschusses⁹ wird die Grundlage geschaffen, daß Betriebsräte Zugang zu den für die Arbeitsbeziehungen relevanten Informationen über die Lage und Aussichten des Unternehmens erhalten. Zudem unterliegen Betriebsänderungen¹⁰, welche zu einem Wandel der Betriebsorganisation, der Arbeitsmethoden und –verfahren sowie insbesondere zur Verlegung oder Stilllegung von Betriebseinheiten führen, dem Vorbehalt, daß ihre Implementierung im Vorfeld der Information und der Anhörung des Betriebsrates bedarf, auf dessen Grundlage ein Sozialplan erwirkt werden kann.

Zu den erklärten Zielen des Gesetzesentwurfes gehören die Verbesserung der betrieblichen Mitbestimmung und ihre Öffnung für neue Arbeitsfelder (Riester 2001). Aus diesem Grunde werden die inhaltlichen Kompetenzen der betrieblichen Interessenvertretung erheblich ausgedehnt. Die Betriebsräte werden angewiesen, zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beizutragen (§ 80). Handlungsbedarf wird auch auf einem zweiten Politikfeld gesehen. Mit dem betrieblichen Umweltschutz erhält der Betriebsrat einen weiteren neuen Aufgabenbereich hinzu (§ 89). Zum Zwecke der Beschäftigungssicherung und -förderung wird dem Betriebsrat ein Vorschlagsrecht eingeräumt. Es greift in den originär unternehmerischen Gestaltungsraum ein, indem Aspekte des individuellen Arbeitsverhältnisses über solche der Arbeitsorganisation bis hin zum Investitions- und Produktionsprogramm einer Unternehmung beraten werden müssen (§ 92a). Der gestiegene Qualifizierungsbedarf bei den Mitarbeitern schlägt sich ebenfalls in einer Ausdehnung der Mitbestimmung im Rahmen der betrieblichen Bildung nieder. Führen betriebliche Maßnahmen zu einer Entwertung von Kenntnissen und Fähigkeiten eines Arbeitnehmers oder sind seine vorhandenen Qualifikationen für andere Funktionen und Tätigkeiten im Unternehmen unzureichend, können Betriebsräte einen Weiterbildungsanspruch formulieren (§ 97, 2).

3 Versagt der Markt bei der Gestaltung der betrieblichen Arbeitsbeziehung?

3.1 Betriebliche Mitbestimmung und die Effizienz der Arbeitsbeziehung

Aus ökonomischer Sicht sollten einer Belegschaft dann Kontroll-, Informations- und Mitbestimmungsrechte zugestanden werden, wenn ein Transfer dieser Rechte die Effizienz der Ar-

⁹ In Unternehmen mit mehr als 100 Arbeitnehmerinnen.

beitsbeziehungen erhöht. Arbeitsverträge sind zwangsläufig unvollständig. Für die Vertragspartner eröffnen sich Handlungsspielräume, welche den Wert einer Arbeitsbeziehung davon abhängen lassen, ob und in welchem Ausmaß Beschäftigte und Unternehmensleitung bzw. die Eigentümer miteinander kooperieren. Die Informationen, welche dem Management zur Verfügung stehen, reichen in der Regel nicht aus, um die in jedem Zeitpunkt optimalen Mengen und Kombinationen der Produktionsfaktoren zu ermitteln. Die Einbettung der Mitarbeiter in die Entscheidungsprozesse behebt die Informationsdefizite und ermöglicht der Geschäftsleitung, den Faktorinput effizient zu koordinieren (Freeman/Lazear 1995). Die Partizipation reduziert nicht nur Informationsmängel, sondern verändert zudem die Anreize und Verhaltensweisen bei Geschäftsleitung und Beschäftigten. Ein Beschäftigter wird eine größere Zugehörigkeit zum und eine höhere Bedeutsamkeit für das Unternehmen empfinden und sich mehr mit der eigenen Tätigkeit identifizieren, wenn er seine unmittelbare Arbeitsumgebung beeinflussen kann (Furubotn 1985, 30, Freeman/Kleiner 2000). Seine Leistungsbereitschaft nimmt zu und er wird seine Kreativität eher zum Nutzen des Unternehmens einbringen. Wie und in welchem Umfang die Zusammenarbeit zwischen Mitarbeiter und Eigentümer organisiert ist, unterscheidet sich von Betrieb zu Betrieb. Die Kooperationsbeziehung erzeugt daher eine Quasi-Rente (Aoki 1984, 31, Junkes/Sadowski 1999, 60). Die Höhe dieser Quasi-Rente hängt von zwei Faktoren ab, einerseits vom Grad der Partizipation, andererseits vom Anteil an dem Überschuß. Allokation und Verteilung sind deshalb untrennbar miteinander verknüpft (Aoki 1984, 68).¹¹ Die Aussicht auf einen Anteil an der Quasi-Rente veranlaßt beide Seiten, explizite oder implizite bindende Vereinbarungen zu treffen, um die innerorganisatorische Effizienz herzustellen.¹² Die betriebliche Mitbestimmung ist eine Möglichkeit, um diese interne Effizienz zu gewährleisten, indem sie Regeln für die Arbeitsbeziehung und für die Aufteilung der Erträge formuliert.

Eine kollektive Interessenvertretung auf betrieblicher Ebene kann sowohl aus Sicht des Unternehmens als auch der Beschäftigten die Transaktionskosten in der Arbeitsbeziehung senken, wenn sie die Informationsasymmetrien zwischen beiden Parteien beseitigt. Indem sie die

¹⁰ In Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeiterinnen.

¹¹ In dem spieltheoretischen Modell von Aoki agiert das Management als Intermediär bzw. Schiedsrichter zwischen Kapitaleignern und Belegschaft. Im Gleichgewicht entspricht für eine Vertragspartei der Nutzenanstieg durch einen höheren Anteil an der Kooperationsrente gerade der Nutzeneinbuße, wenn die Gegenseite die Kooperation aufkündigt.

¹² Eine Organisation bezeichnet man als intern effizient, wenn Veränderungen der Entscheidungsvariablen zugunsten einer Partei die andere nicht schlechter stellen (Aoki 1984, 123).

Informationen sammelt, Präferenzen der einzelnen Mitarbeiter erfaßt und die gegebenenfalls entgegengesetzten individuellen Interessen zu einem einheitlichen Gesamtpaket bündelt, schafft sie die Grundlage für eine von individuellen Konflikten befreite betriebsumfassende Kooperation (Addison/Schnabel/Wagner 2000, 362). Ein Betriebsrat kann als Moderator und Co-Management insbesondere dann effiziente Lösungen herbeiführen, wenn es aus Sicht des einzelnen Arbeitnehmers vorteilhaft ist, die relevanten Information zu seinem Gunsten vor der Geschäftsleitung zu verschleiern (Freeman/Lazear 1995, 33 und 38/39).¹³

Nun ließe sich vermuten, daß rationale Arbeitnehmer deshalb versuchen werden, ihre Informationen auch vor den Betriebsratsmitgliedern zu verbergen. Dagegen spricht aber, daß die Kosten der Voice-Option jene der Exit-Option in vielen Fällen übersteigen, wenn der Beschäftigte sie individuell ausübt.¹⁴ Er profitiert statt dessen davon, daß der Informationstransfer indirekt seine Voice-Option stärkt. Bei Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung braucht ein einzelner Mitarbeiter keine individuelle Sanktion befürchten. Deshalb sinken seine Kosten zur Ausübung der Voice-Option und eine innere oder äußere Kündigung verliert an Attraktivität. Das Unternehmen profitiert im Gegenzug von einer Absenkung der Fluktuationskosten (Kommission Mitbestimmung 1999, 64).¹⁵ Vor diesem Hintergrund tariert die betriebliche Mitbestimmung die Positionsmacht der Unternehmensführung mit der Wissensmacht der Belegschaft aus (Furubotn 1985, 31).

Bei wechselseitigen Informationsasymmetrien kann eine betriebliche Interessenvertretung auf effiziente Weise die individuellen Überwachungsinstrumente ersetzen. Da opportunistisches Verhalten auf kollektiver Ebene leichter zu beobachten ist als auf individueller, fallen auf beiden Seiten geringere Kontrollkosten an (Frick 1997, 178). Wenn der, um diese Kostenersparnis erhöhte, Anteil an der Quasi-Rente aus der kooperativen Arbeitsbeziehung den Nutzenvorteil aus der Verweigerung der Kooperation übersteigt, werden beide Seiten die betriebliche Interessenvertretung als effizientes institutionelles Arrangement ansehen. Dies wird um so eher der Fall sein, wenn aufgrund von Veränderungen im Umfeld des Betriebes eine der bei-

¹³ Die betriebliche Interessenvertretung wird eher als das Management über diese Informationen verfügen, weil sich die Beschäftigten untereinander kontrollieren oder Informationen austauschen.

¹⁴ Die Exit-Option kann dabei entweder in Form einer künftigen Kooperationsverweigerung oder durch Kündigung ausgeübt werden. Beide Handlungsweisen des Mitarbeiters haben den Verlust der Kooperationsrente zur Folge. Demgegenüber steht eine Ersparnis bei den Kosten der Beschwerde- oder Verhandlungsführung sowie bei den Kosten, welche durch eine anschließende Entlassung und die damit verbundene Stigmatisierung entstehen können.

den Seiten Nachverhandlungen fordert, weil die Quasi-Rente aus der Kooperation in einem anderen Umfang anfällt, als ex ante erwartet wurde.

Eine institutionell abgesicherte betriebliche Mitbestimmung hilft insbesondere dann Transaktionskosten einzusparen, wenn beide Seiten in betriebspezifisches Humankapital des Mitarbeiters investieren. Die Bildung von Humankapital besteht aus zwei komplementären Investitionen, 1) der eigentliche Aufbau von personengebundenem Wissen und 2) die Implementierung eines Informationsaustausches zwischen Unternehmen und Arbeitnehmer (Hashimoto 1994, 112ff.).¹⁶ Die Güte des Informationstransfers ist der Gradmesser, ob Unternehmen und Beschäftigte auf rigide Bestimmungen im Arbeitsvertrag verzichten und sie durch flexible Vertragsbestandteile ersetzen. Der Gesamtwert einer Qualifizierungsmaßnahme berechnet sich im letzteren Fall aus dem Wert des Humankapitals in einem (teil-) flexiblen Arbeitsvertrag abzüglich der Kosten, welche zum Aufbau des Humankapitals und zur Reduzierung der Informationsasymmetrien entstehen. Die betriebliche Mitbestimmung kann die Kosten des Informationsaustausches reduzieren und damit zu einer umfangreicheren Beseitigung der Informationsasymmetrien beitragen. Aufgrund der Komplementarität beider Investitionen wird sich diese Kostenreduktion in einem höheren Ertrag des Humankapitals ex post niederschlagen, denn die Flexibilität des Vertrages ermöglicht die effiziente Anpassung an veränderte Umweltbedingungen, während die Existenz rigider Vertragsvereinbarungen zu volkswirtschaftlich ineffizienten Trennungen führen kann.

Die Existenz von betriebspezifischen Humankapitalinvestitionen stellt aus diesem Grund einen zentralen Aspekt der Mitbestimmung dar (vgl. bspw. Dilger/Frick/Speckbacher 1999, Freeman/Lazear 1995, Frick/Speckbacher/Wentges 1999, Rürup/Sesselmeier 1999, Wassermann 2000). Der Schutz von Quasi-Renten erfordert ein Herrschafts- und Überwachungssystem, welches die Aufteilung der Quasi-Renten durch ex post Verhandlungen auf betrieblicher Ebene reguliert. Dabei existiert häufig das Problem, daß die rechtliche und die ökonomische Perspektive, welche Wirtschaftssubjekte in welchem Umfang spezifische Vermögensteile in eine Unternehmung einbringen, voneinander abweichen können (Zingales 1998, 498).¹⁷ Ar-

¹⁵ Die Fluktuationskosten sinken entweder weil die Kündigung durch den Arbeitnehmer unterbleibt oder seine Entlassung unnötig wird, weil er nicht shirkt.

¹⁶ Die Investition in den Informationsaustausch hat aus Sicht von Unternehmen und Arbeitnehmer nur einen positiven Wert, wenn das Vertragsverhältnis flexibel ist. Bei rigiden Kontrakten werden keine Kosten zur Reduzierung der Informationsasymmetrien vorgenommen (Hashimoto 1994, 117).

¹⁷ Dies ist deshalb die Regel, da es sich bei den Humankapitalinvestitionen in der Regel um intangible Vermögensgüter handelt.

beitnehmer gelten nicht als (Teil-) Eigentümer an den unternehmensspezifischen Ressourcen. Die Implementierung der betrieblichen Mitbestimmung überwindet dieses Dilemma, indem sie den Mitarbeitern gerade im Umfang ihres betriebsspezifischen Humankapitals Kontroll- und Verfügungsrechte überträgt. Externe Effekte von Entscheidungen durch die Kapitaleigentümer werden auf diese Weise internalisiert. Der Betriebsrat wird damit zu einem integralen Bestandteil des Corporate-Governance-Systems (Richter/Furubotn 1996, 430, Zingales 1998, 498). Die Ausstattung der Belegschaft mit Verfügungs- und Kontrollrechten ex post reduziert die erwarteten Erträge aus Hold-up durch die Gegenseite. Die Bereitschaft der Arbeitnehmer nimmt zu, in spezifisches Humankapital zu investieren.¹⁸

Eine betriebliche Interessenvertretung konstituiert ein Informations-, Herrschafts- und Überwachungssystem, welches im Interesse sowohl der Kapitaleigner als auch der Beschäftigten ist. Wenn die Übertragung von Verfügungs- und Kontrollrechten pareto-superior ist, stellt sich die Frage, warum Unternehmen ihren Belegschaften nicht freiwillig Mitbestimmungsrechte einräumen, deren Volumen in Verhandlungen festgelegt wird. Das Coase-Theorem sichert nämlich, daß freiwillige Vereinbarungen über eine betriebliche Mitbestimmung potentiell auftretende Externalitäten effizient und effektiv internalisieren. Die Implementierung der Mitbestimmung mittels eines staatlichen Eingriffes unterliegt dem Vorbehalt, daß im Umkehrschluß zu den obigen Ausführungen die Gefahr besteht, die Beschäftigten könnten Unternehmensentscheidungen beeinflussen oder mitbestimmen, ohne am Risiko und den negativen Folgen beteiligt zu sein. Der Spielraum, sich ihrerseits opportunistisch zu verhalten und die Lasten der Allokationsverzerrung auf die Eigentümer zu externalisieren, erhöht sich (Richter/Furubotn 1996, 438, Schmidt/Seeger 1998, 456).

Nur wenn zwischen Belegschaft und Unternehmenseignern Interessenkongruenz herrscht, kann ausgeschlossen werden, daß die gesetzliche Regelung negative Effizienzwirkungen her-

¹⁸ Dieser Sachverhalt erklärt jetzt auch den feststellbaren höheren Verbreitungsgrad von Betriebsräten in der Industrie. Es ist zu vermuten, daß die Qualifikationen im Produzierenden Gewerbe spezifischer auf die Bedürfnisse der Betriebe bzw. Branchen zugeschnitten sind. Für diese These sprechen einige empirische Hinweise. Erstens sind unter den Arbeitslosen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung insbesondere Personen mit Qualifikationen zu finden, welche lediglich im Produzierenden Gewerbe benötigt werden (Klodt/Maurer/Schimmelpfennig 1997, 148). Zweitens verändert ein Stellenwechsel bei Beschäftigten mit gütererzeugenden oder hiermit verwandten Berufen häufiger das Tätigkeitsprofil als in Berufsfeldern, welche dienstleistungsorientiert sind (Klodt/Maurer/Schimmelpfennig 1997, 190ff.). Drittens werden aufgrund der geringeren Kapitalintensität im tertiären Sektor einfache Dienstleistungstätigkeiten im Unterschied zu einfachen Tätigkeiten in der industriellen Fertigung in der Regel nicht den Erwerb von besonderen betriebsspezifischen Kenntnissen und Fähigkeiten erfordern. Ein Indiz hierfür ist, daß durch Standardisierung von Tätigkeiten und Maschineneinsatz die Arbeitsproduktivität geringqualifizierter Mitarbeiterinnen deutlich angehoben werden kann (Thesmar/Thoenig 1999, 6), und zwar insbesondere in der Industrie.

vorrufft. An einer grundsätzlichen Interessenharmonie sind aber Zweifel angebracht. Erstens betonen hierarchische Strukturen gerade in tayloristisch organisierten Unternehmen die Interessengegensätze zwischen den Mitarbeitern und der Unternehmensleitung (Bickenbach/Soltwedel 1998). Ob eine betriebliche Interessenvertretung friedensstiftend oder – störend agiert, bleibt aber offen, da in der Praxis sich unterschiedlichen Typen von Betriebsräten herausgebildet haben (Frick 1997, Funder 1999 und die dort zitierte Literatur). Zweitens fallen die Interessen zwischen Kapitalgebern¹⁹ und Beschäftigten ohne besondere Bindung an das Unternehmen zeitlich auseinander (Weizsäcker 1984 und 1999). Eine gesetzliche Regelung kann aber solche Mitarbeiter, welche ansonsten den gleichen Status einnehmen, nicht von der Mitbestimmung ausschließen, da weder der Gesetzgeber noch die Gerichte in der Lage sind, die relevante Unterscheidung zwischen betriebsspezifischem und allgemeinem Humankapital eines Arbeitnehmers zu fällen.²⁰ Die langfristige Gewinnperspektive- oder im Extremfall die Überlebensaussicht eines Unternehmens steht auf dem Spiel, wenn die notwendigen Anpassungsmaßnahmen zumindest kurzfristig mit einer Beeinträchtigung des Nutzen der Belegschaftsangehörigen verbunden sind und durch ein gesetzlich legitimes Veto der Mitarbeiter blockiert werden können (Furubotn 1985, 35). Eine freiwillige Mitbestimmungsregelung sichert dagegen der Geschäftsleitung das Recht zu, die Vereinbarung zu kündigen und den langfristigen Bestand der Unternehmung zu sichern.

3.2 Ist eine gesetzliche Mitbestimmungsregelung effizient?

Der staatliche Eingriff in die Vertragsfreiheit ist aus ökonomischer Sicht nur dann legitim, wenn Marktversagen vorliegt und Verhandlungen über eine freiwillige Einräumung von Mitbestimmungsrechten für die Mitarbeiter scheitern, obwohl die aufgeführten positiven Effizienzwirkungen existieren. Ein erster Ansatzpunkt ist das Vorliegen von externen Effekten, wenn der aus einzelwirtschaftlicher Sicht der Unternehmung oder der Beschäftigten effiziente Umfang an Partizipationsrechten vom gesellschaftlichen Optimum abweicht, da beide Seiten lediglich die ihnen zufallenden Nettoerträge in ihr Kalkül aufnehmen (Freeman/Lazear 1995). Die Verhandlungsstärke entscheidet, ob zuviel oder zuwenig Beteiligung vereinbart wird. Setzen die Unternehmen ihre Präferenz für weniger Entscheidungsrechte durch, sind die sozialen Nettogrenzerträge der Mitbestimmung in der Verhandlungslösung positiv, so daß eine Aus-

¹⁹ Dazu zählen auch die Finanziere betriebsspezifischer Humankapitalinvestitionen.

²⁰ Zudem ist auch fraglich, ob getrennte Mitbestimmungsrechte für Arbeitnehmer mit gleichen Beschäftigtenstatus im gleichen Unternehmen auch einer verfassungsrechtlichen Klage standhielten.

dehnung aus gesamtwirtschaftlicher Sicht effizient ist. Dagegen sind die Nettogrenzerträge der Mitbestimmung negativ, wenn es den Beschäftigten gelingt, den Umfang der Partizipation über das gesellschaftliche Optimum auszudehnen. Eine gesetzliche Regelung könnte die sich daraus ergebenden Ineffizienzen korrigieren, indem sie einen Mitbestimmungsumfang festlegt, welcher zwischen den beiden Maximalansprüchen liegt.²¹ Sie wird aber stets dann problematisch, wenn der von den Unternehmen freiwillig eingeräumte Umfang der Beteiligungsrechte ohnehin schon nahe am gesellschaftlichen Optimum liegt, so daß die Kompromißlösung eines politischen Verhandlungsprozesses von diesem wieder abrückt. Da sich zudem die Höhe der Kooperationsrente von Betrieb zu Betrieb unterscheidet, wird eine allgemeine für alle Unternehmen verbindlich geltende Regelung ihr Effizienzziel verfehlen.

Es ist demzufolge nicht gesichert, daß eine gesetzliche Bestimmung einer Verhandlungslösung überlegen ist. Es bleibt dann die Frage, unter welchen Umständen bei externen Effekten das Coase-Theorem seine Gültigkeit verliert und ein Eingriff des Staates in den Markt eine effiziente Lösung herbeiführen kann. Obwohl ein Arbeitnehmer aufgrund der Personengebundenheit von Humankapital weiterhin in einer Angebotssituation steht, in welcher er bei Opportunismus durch die Unternehmensleitung mit einer Leistungsverweigerung reagieren kann, wird seine individuelle Verhandlungsposition gegenüber der Unternehmensleitung dennoch in der Regel schwächer sein. Das Risiko, daß sich die Gegenpartei ex post opportunistisch verhält, ist für einen betriebsspezifisch ausgebildeten Arbeitnehmer im Unterschied zum Eigentum bei Sachkapital nicht diversifizierbar (Frick/Speckbacher/Wentges 1999, 750). Er hat daher ein starkes Interesse, seine Voice-Funktion gegenüber dem Unternehmen zu nutzen. Im Extremfall kann er diese Option aber erst durch eine kollektive Interessenvertretung ausüben. Die betriebliche Mitbestimmung ist aus Sicht des Beschäftigten ein Kollektivgut und die Bereitstellung mit den gängigen Free-Rider Problemen verbunden (Zingales 1998, 500 und die dort zitierte Literatur). Zwischen der Belegschaft und der Geschäftsleitung besteht eine Asymmetrie in den Transaktionskosten, welche eine Coase-Lösung zur Internalisierung der externen Effekte verhindern kann, da ein analoges Gefangenendilemma auf der Unternehmensseite nicht existiert. Zudem unterliegen die Arbeitnehmer Liquiditätsbeschränkungen auf den Kapitalmärkten. Der Kapitalseite wird damit die Möglichkeit gegeben, durch eine Verschlep-

²¹ Diese Lösung unterliegt zwar dem Vorbehalt der Anmaßung von Wissen, da eine gesetzliche Kompromißlösung sich aber dem ggf. unbekanntem Optimum annähert, wäre der staatliche Eingriff aus Sicht der Gesellschaft immer noch pareto-superior. Die negative Rückwirkung auf das Investitionsverhalten hat aus dieser Sicht keine negativen Effekte auf die gesamtwirtschaftliche Wohlfahrt.

pung des Verhandlungsprozesses ein für sie günstiges Ergebnis herbeizuführen, indem sie die finanziellen Ressourcen des Beschäftigten vor Vertragsschluß erschöpft. Die im Betriebsverfassungsgesetz festgelegte Option, daß auf Antrag der Mitarbeiter ein Betriebsrat eingerichtet werden muß (§ 2 BetrVG), überwindet die Transaktionskostenasymmetrie zu Ungunsten der Arbeitnehmer, die Verpflichtung der Unternehmen zur Finanzierung der betrieblichen Interessenvertretung (§§ 20 und 40 BetrVG) das Trittbrettfahrerproblem innerhalb der Belegschaft.²²

Der Umfang, in dem freiwillig Kontroll- und Verfügungsrechte übertragen werden, hängt zudem stark von den Bedingungen auf Güter-, Arbeits- und Kapitalmärkten ab (Levine/Tyson 1990, S. 214ff., Levine 1992). Sind die Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt nur unvollständig über die Eigenschaften der Bewerber informiert, wird eine adverse Selektion produktivitätsschwacher Arbeitnehmer verhindern, daß Unternehmen freiwillig den optimalen Umfang an Partizipationsrechten anbieten (Frick 1997, 178, Junkes/Sadowski 1999, 60, Levine/Tyson 1990, 218). Die betriebliche Mitbestimmung enthält zum Schutz der Quasi-Renten für die Mitarbeiter Regelungen, welche die Arbeitsplatzsicherheit erhöhen. Im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes können Betriebsräte zwar eine Entlassung letztlich nicht verhindern, sie sind jedoch in der Lage, die Stellung der Beschäftigten bei Rechtsstreitigkeiten über die Zulässigkeit der Trennungsentscheidung zu stärken. Der Kündigungsschutz ist effektiv größer.²³ Unternehmen werden bei der Einstellung die Bewerber nur unzureichend bzw. lediglich unter Inkaufnahme hoher Screening-Kosten unterscheiden können, ob sie zum Pool der „guten“ oder der „schlechten“ Arbeitnehmer gehören. Der größere Arbeitsplatzschutz lockt aber vor allem die produktivitätsschwächeren „schlechten“ Beschäftigten an. Unternehmen, welche freiwillig keine Partizipationsrechte übertragen, nutzen nämlich die Entlassungsdrohung und damit die Arbeitslosigkeit als Leistungsanreiz und sparen hohe Screening-Aufwendungen bei der Rekrutierung. „Schlechte“ Mitarbeiter laufen in mitbestimmungsfreien Unternehmen eher Gefahr, ex post entlassen zu werden, da sie die ex ante geforderte Leistung nicht erfüllen können. Sie werden daher solche Unternehmen bevorzugen, die einen höheren effektiven Kündi-

²² Dies wirft sofort aber die Frage auf, ob die Verpflichtung des Unternehmens zur Finanzierung der Betriebsrats-tätigkeit effizient ist. Da das Gefangenendilemma auf der Belegschaftsseite existiert, wäre eine Heranziehung der begünstigten Arbeitnehmer bei der Finanzierung gemäß ihrer individuellen Nutzeneinschätzung die adäquate wohlfahrtstheoretische Lösung. Aus dieser Perspektive sollte der Staat die Unternehmen für die Kosten der betrieblichen Interessenvertretung in den Fällen erstatten, in denen der Grad der Partizipation auf Basis des Betriebsverfassungsgesetzes höher ist als der von den Unternehmen freiwillig eingeräumte Umfang an Beteiligungsrechten.

gungsschutz anbieten. Im Gegensatz dazu werden produktivere Beschäftigte durch die Entlassungsdrohung nicht abgeschreckt.²⁴ Die durchschnittliche Produktivität in Unternehmen mit Mitbestimmung wird unter diejenige ohne Mitbestimmung fallen, da sie einen höheren Anteil der „schlechten“ Mitarbeitern zu verzeichnen haben. Unternehmen mit freiwilligen Partizipationsregelungen werden deshalb höhere Einstellungskosten zu tragen haben, welche ihre Wettbewerbsfähigkeit auf den Gütermärkten derart beeinträchtigen können, daß die betriebliche Mitbestimmung nur in einem suboptimalen Umfang eingerichtet wird. Eine gesetzliche Regelung überwindet die adverse Selektion, da sich die produktivitätsschwachen Arbeitnehmer auf alle Unternehmen gleichmäßig verteilen werden (Levine/Tyson 1990, 219).

Bei freiwilligen und insbesondere mit einzelnen Mitarbeitern geschlossenen Vereinbarungen über die Mitbestimmung am Arbeitsplatz oder im Betrieb wird opportunistisches Verhalten der Geschäftsleitung in der Regel nicht oder lediglich in Extremfällen durch Dritte beobachtbar sein. Die Reputation der Unternehmung auf dem Arbeitsmarkt bleibt dann der verbleibende Kontrollmechanismus für die Beschäftigten, um der Hold-up Gefahr zu entgehen. Wenn ein Unternehmen die Glaubwürdigkeit verliert, daß es die ex ante getroffenen Vereinbarungen zur Sicherung der Quasi-Renten ex post auch einhält, werden die Bewerber ihre Bereitschaft zur Kooperation und zur Bildung betriebsspezifischen Humankapitals einschränken. Nun werden insbesondere Klein- und Mittelunternehmen sowie Unternehmensneugründungen in der Regel nur in einem geringeren Maße über die erforderliche Reputation auf dem Arbeitsmarkt verfügen. Gleichzeitig brauchen sie auch nur einen kleineren Verlust an Reputation bei einem opportunistischen Verhalten befürchten als Großunternehmen, welche in der Öffentlichkeit eine exponierte Stellung einnehmen und deshalb schneller mit Sanktionen durch Bewerber zu rechnen haben. Eine gesetzliche Mitbestimmung dient als Reputationsersatz für solche Unternehmen, welche vor diesem Hintergrund unvollkommener Informationen auf dem Arbeitsmarkt nicht in der Lage sind, glaubhaft die Einhaltung freiwilliger Partizipationsrechte zu signalisieren (Dilger/Frick/Speckbacher 1999).²⁵ Dieser Aspekt rechtfertigt jetzt

²³ Wenn man vereinfachend davon ausgeht, daß die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes als eine freiwillige Vereinbarung zustande gekommen sind, spiegelt sich der erhöhte Arbeitsplatzschutz für die Mitarbeiter in den Regelungen zu den sozialen und personellen Angelegenheiten wider.

²⁴ Wenn man davon ausgeht, daß ex ante produktivere Arbeitnehmer auch über eine bessere Lernkompetenz verfügen, wird ersichtlich, daß zwar Investitionen in betriebsspezifisches Humankapital das Leistungsvermögen der „schlechten“ Arbeitnehmer anheben können, aus gesamtwirtschaftlicher und betriebswirtschaftlicher Perspektive ist es jedoch effizienter, die „guten“ Mitarbeiter zu qualifizieren.

²⁵ Dieses Problem wird noch drängender, wenn die Unternehmen Senioritätslöhne als Anreizinstrument einsetzen. Senioritätslöhne können zwar die adverse Selektion insofern abmildern, daß „schlechte“ Arbeitnehmer eine

auch die Finanzierung der betrieblichen Interessenvertretung durch die Unternehmen. Die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes implizieren, daß die Betriebe anstelle der Kosten zum Aufbau der notwendigen Reputation ein Pfand hinterlegen, welches die Belegschaft dann einlösen kann, wenn die Glaubwürdigkeit des Unternehmens aus ihrer Sicht nicht ausreichend ist, um opportunistisches Verhalten auszuschließen.

Die theoretische Analyse hat gezeigt, daß für eine betriebliche Mitbestimmung grundsätzlich eine Vielzahl von Argumenten spricht. Sie hat ferner ausgewiesen, daß freiwillige Mitbestimmungsinstitutionen möglicherweise nur in einem begrenzten und aus volkswirtschaftlicher Sicht ineffizienten Volumen zustande kommen. Der Tatbestand des Marktversagens ist daher nicht auszuschließen. Da das Betriebsverfassungsgesetz im Umkehrschluß die Machtposition der Arbeitnehmer stärkt und den Spielraum erweitert, ihrerseits gegen die Interessen der Anteilseigner oder der Gesellschaft opportunistisch zu handeln, bedarf eine gesetzliche Regelung neben der notwendigen Voraussetzung des Marktversagens zusätzlich auch die Erfüllung einer hinreichenden Bedingung. Die Vorteile des staatlichen Eingriffes müssen größer sein als die Summe aus den Vorteilen freiwilliger Partizipationsarrangements und den Kosten des Mißbrauchs durch die Arbeitnehmer und ihrer Vertretungsorganisationen (Furubotn 1985, 32). Die Einsparung an Transaktionskosten durch das Betriebsverfassungsgesetz muß also die direkten und indirekten Kosten der betrieblichen Interessenvertretung überkompensieren, sonst würde das Marktversagen lediglich durch Staatsversagen ersetzt.

Eine erste Antwort auf diese Frage sollte sich in der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und Betriebe sowie der Produktivität der Beschäftigten widerspiegeln. Die empirischen Untersuchungen über die Auswirkungen der freiwilligen und gesetzlichen Mitbestimmung auf die Wirtschaftlichkeit von Unternehmen und die Arbeitsproduktivität lassen jedoch keinen eindeutigen Befund erkennen (vgl. z.B. Frick 1997, Addison/Schnabel/Wagner 2000). Vorerst muß also konstatiert werden, daß genausowenig wie aus der Nichtexistenz freiwilliger Mitbestimmungsvereinbarungen auf die Ineffizienz gesetzlicher Regelungen geschlossen werden kann (Frick/Speckbacher/Wentges 1999, 747, Junkes/Sadowski 1999, 61), dies auch für den umgekehrten Fall gilt, daß die Nichtexistenz einer Beteiligung der Belegschaft auf ein Marktversagen hindeutet (Addison/Schnabel/Wagner 2000, 365).

höhere erwartete Nutzeneinbuße bei Entdecken in Kauf nehmen müssen, so daß die Selbstselektion wieder abgemildert wird. Damit steigen aber die Anforderungen an die Glaubwürdigkeit der Unternehmen, opportunistisches Verhalten zu unterlassen.

Dieser theoretischen und empirischen Ambivalenz wird das gültige Betriebsverfassungsgesetz insofern gerecht, daß die Implementierung eines Betriebsrates nicht per se verpflichtend ist, sondern der Initiative der Belegschaft bedarf. Eine Differenzierung der Mitbestimmungsrechte nach Größe des Betriebes berücksichtigt, daß die Transaktionskosten der Kooperation und Kontrolle mit zunehmender Anzahl der an den Entscheidungsprozessen beteiligten Personen oder Gruppen zunehmen. Interessanterweise wird aber der zentrale Bereich bei der Aufteilung und dem Schutz von Quasi-Renten aus Kooperation und Humankapitalinvestitionen, die Lohnverhandlung, dem Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes durch die betriebliche Regelungssperre des § 77, 3 BetrVG entzogen.²⁶ Die Sicherungsfunktion im Betriebsverfassungsgesetz beschränkt sich vielmehr auf die indirekte Beeinflussung der Quasi-Rente durch Veränderungen in der Arbeitsorganisation oder durch die Personalpolitik.

Alles in allem überwindet im Idealfall eine gesetzliche Garantie, daß Informations- und Mitbestimmungsrechte auf Antrag der Arbeitnehmer übertragen werden müssen, die Informationsasymmetrien auf dem Arbeitsmarkt sowie das Free-Rider-Problem innerhalb der Belegschaften. Das Betriebsverfassungsgesetz könnte dann als ein institutionell effizientes Regelsystem interpretiert werden, welches sicherstellt, daß die Arbeitsbeziehungen kooperativer werden und die vereinbarten Anteile an den Quasi-Renten den Arbeitgebern und Arbeitnehmern auch ex post zufallen. Die entscheidende Frage ist, ob die Voraussetzungen, welche aus institutionenökonomischer Perspektive für die Implementierung des Betriebsverfassungsgesetzes in den Siebziger Jahren gesprochen haben, auch in Zukunft noch erfüllt sind. Die Diskussion um den vorliegenden Gesetzesentwurf sollte eines im Blick behalten. Angesichts der Erfahrungen der letzten dreißig Jahre liegt der Verdacht nahe, daß die Forderungen insbesondere von Gewerkschaften und ihrer politischen Verbündeten nach einer Ausdehnung des Betriebsverfassungsgesetzes weniger auf Effizienzerwägungen beruhen, sondern in erster Linie eine weitere Form des Rent-Seekings darstellen.

²⁶ Auf diesen Aspekt wird ausführlich im Teil 5 eingegangen.

4 Die Reform der betrieblichen Mitbestimmung – Ausdruck von Staatsversagen?

4.1 Organisatorischer Wandel verändert die Gewichtung zwischen gesetzlicher und freiwilliger Mitbestimmung

Kann man der Intention des Gesetzgebers, die Reichweite des Betriebsverfassungsgesetzes an veränderte ökonomische Strukturen in den Unternehmen anzupassen, noch folgen, stellt sich die Frage, ob angesichts der Dezentralisierungstendenzen in den industriellen Beziehungen diese Funktion – im Grunde vorbehaltlos – ausgerechnet auf die Tarifvertragsparteien übertragen werden kann. Sowohl Arbeitgeberverbände als auch Gewerkschaften sind im Unterschied zu Belegschaften und Unternehmern von den Folgen aus Entscheidungen, welche durch tarifvertraglich festgelegte Vertretungsorgane gefällt werden, nicht betroffen. Ein Mißbrauch bzw. kollektives Moral Hazard ist deshalb nicht auszuschließen, denn im Unterschied zur alten Regelung existiert keine unabhängige Kontrollinstanz im Vorfeld einer gerichtlichen Auseinandersetzung, sobald Unternehmensleitungen sich den Vereinbarungen des Tarifvertrages widersetzen. Gewerkschaften können zwar die Mitbestimmungsrechte selber nicht direkt ausüben, aber durch die Implementierung geeigneter Mitbestimmungsorgane ihren Mitgliedern einen größeren Einfluß auf betriebliche Entscheidungsprozesse verschaffen.²⁷ Problematisch könnte dies insbesondere in solchen Fällen werden, in denen Unternehmen ihrer Belegschaft ohnehin freiwillig Partizipationsrechte übertragen haben, wobei gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer insgesamt jedoch gegenüber anderen Beschäftigtengruppen ein geringerer Einfluß zugestanden wurde und diese Diskriminierung aus Effizienz Gesichtspunkten gerechtfertigt ist.²⁸

Eine ähnliche Überlegung gilt auch für Gesamt- und Konzernbetriebsräte. Es ist nicht gesichert, daß die Interessen der Mitarbeiter des mitbestimmungsfreien Betriebes mit jenen übereinstimmen, welche von der Mehrzahl in anderen Unternehmensteilen geteilt werden, so daß betriebsübergreifende Entscheidungen zu Lasten der Beschäftigten gefällt werden können,

²⁷ Bedenkt man zusätzlich, daß Wahrscheinlichkeit hoch ist, daß ein Betriebsratsmitglied auch über den Gewerkschafts paß verfügt, ist die Gefahr nicht von der Hand zu weisen, daß ein Betriebsrat in diesem Fall zum verlängerten Arm der Gewerkschaft degeneriert und keine repräsentative Interessenvertretung für die Belegschaft darstellt.

²⁸ Das Problem verschärft sich insbesondere durch die zunehmende Interessenheterogenität der Beschäftigten im Betrieb.

welche auf einen Betriebsrat verzichten.²⁹ Die betriebliche Praxis muß wohl erweisen, ob es sich dabei eher um ein theoretisches Gedankenkonstrukt oder um eine reale Bedrohung des unternehmerischen Dispositionsrechtes sowie der Präferenzen und negativen Koalitionsfreiheit nicht organisierter Beschäftigter handelt. Das Gefahrenpotential ist indes vorhanden.

Einer Redefinition des rechtlichen Geltungsbereiches für die betriebliche Mitbestimmung ist angesichts der Veränderungen bei den Unternehmensstrukturen dennoch aus ökonomischer Sicht im Grunde Positives abzugewinnen. Damit wird die Voraussetzung geschaffen, daß Unternehmen und Belegschaften sich auf andere Beteiligungsformen einigen können, ohne mit dem Betriebsverfassungsgesetz in Konflikt zu geraten. Die Ausdehnung des personellen Geltungsbereiches muß dagegen als klassisches Staatsversagen bezeichnet werden. Die Berücksichtigung von Leiharbeitsverhältnissen im Wahlrecht ist nicht nachzuvollziehen. Leiharbeiter dienen ja gerade dazu, lediglich temporäre Lücken in der Belegschaft zu schließen. Sie werden aus diesem Grunde weder in betriebspezifisches Humankapital investieren noch an einer umfangreichen und langfristigen Kooperation interessiert sein, da sie ihre Entlohnung vom Entleihunternehmen erhalten.³⁰ Aus diesem Grunde führen Mitbestimmungsrechte für diese Beschäftigtengruppe zu einer ineffizienten Verzerrung der Allokation von Property-Rights und Risiko.

Es stellt sich ferner die Frage, ob Heim- und Telearbeiter besonders schutzbedürftig sind. Die Trennung des Arbeitsplatzes vom Betriebsstandort erhöht die Kontrollprobleme für die Unternehmen erheblich. Die Geschäftsleitung hat deshalb von sich ein hohes Interesse, solche Arbeitnehmer bei der Formulierung der Vorgaben und Handlungsanweisungen einzubinden, um Shirking oder Koordinations- und Kommunikationsprobleme zu überwinden.³¹ Wenn man die Existenz „atypischer“ Beschäftigungsverhältnisse und die daraus resultierende Dualisierung des Arbeitsmarktes beklagt (z.B. Riester 2001, 10), muß man berücksichtigen, daß ihr Vordringen in erster Linie auf zu rigide Bestimmungen im Kündigungsschutz zurückzuführen ist (Bertola/Boeri/Cazes 2000, 14). Die Ausweitung der betrieblichen Mitbestimmung auf

²⁹ Ähnliches gilt auch für die Regelung, daß Gesamtbetriebsräte ohne Antrag der Beschäftigten in einem Betrieb das Wahlverfahren einleiten.

³⁰ Nur wenn ein Arbeitnehmer sich von der Leiharbeit erhofft, in einem Unternehmen einen „Normalarbeitsplatz“ zu erhalten, wird er ein langfristiges Interesse haben und spezifische Investitionen tätigen, welche als Signalling des Beschäftigten zu interpretieren sind. Sobald er aber in ein festes Arbeitsverhältnis überwechselt, wird er aber ohnehin mitbestimmungsberechtigt.

³¹ In vielen Bereichen von Heimarbeitsverhältnissen wird deshalb die Vergütung an einen objektiv beobachtbaren Maßstab wie bspw. die gefertigte Stückzahl gekoppelt.

Leiharbeit ist demzufolge ein inadäquates Instrument, um dem Trend, daß „normale“ Arbeitsverhältnisse mehr und mehr durch „atypische“ Formen zurückgedrängt werden, entgegenzutreten.

Die Vereinfachung des Wahlverfahrens ist grundsätzlich ein sinnvoller Schritt, die Unternehmen von den (Transaktions-) Kosten der betrieblichen Mitbestimmung zu entlasten. Die Kostenersparnis bei den Wahlverfahren wird jedoch an anderer Stelle wieder einkassiert. Gerade dieser Aspekt sorgt auf Arbeitgeberseite für erhebliche Unruhe (Heise 2001). Angesichts der steigenden Anforderungen an die betriebliche Interessenvertretung wird deren materielle Ausstattung insbesondere in Kleinunternehmen bemängelt (Kommission Mitbestimmung 1999, 82). Diese Position übersieht aber, daß gerade in Klein- und Mittelunternehmen die direkte Partizipation mit geringeren Transaktionskosten verbunden ist als der indirekte Weg über eine kollektive Interessenvertretung (Addison/Schnabel/Wagner 2000, 362). Während in Großunternehmen dem Schutzmotiv eine höhere Bedeutung zukommt, wird in Klein- und Mittelunternehmen der Aspekt einer vertrauensvollen Zusammenarbeit dominieren.³² Geschäftsleitung und Arbeitnehmer können den Wert einer Kooperation um so besser einschätzen, je kleiner der Betrieb ist, da der Mitarbeiter einen relativ hohen Beitrag zur Ertragslage und Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes leistet. Die höhere Transparenz von Leistung und Gegenleistung erleichtert die direkte Mitarbeiterbeteiligung. Das Gefangenendilemma der betrieblichen Mitbestimmung wird aber nicht nur aufgrund der direkten individuellen Beteiligungsformen an Bedeutung verlieren. Auch kollektive Interessenvertretungen abseits eines Betriebsrates können in Kleinunternehmen leichter organisiert werden. Mit abnehmender Betriebsgröße nimmt die Wahrscheinlichkeit zu, daß die Belegschaft eine privilegierte Gruppe bildet (Olson 1965). In kleinen überschaubaren Gruppen steigen zudem auch die direkten Sanktionsmöglichkeiten zwischen den Beschäftigten. Trittbrettfahren bei der Kostenbeteiligung stellt dann kein gravierendes Hindernis zur Implementierung einer effektiven Kooperation zwischen Inhaber und Arbeitnehmern dar.

Die gesetzliche Mitbestimmung gilt prinzipiell als ein institutionelles Arrangement, welches für zentralisierte Entscheidungsprozesse in den Betrieben konzipiert ist (Kommission Mitbe-

³² Dies erkennt auch die Kommission Mitbestimmung indirekt an, da sie betont, daß der Dezentralisierungsprozeß von Entscheidungsprozessen mit einer Zurückdrängung der Schutz- und Betonung der Gestaltungsfunktion verbunden ist. Dieser Prozeß auf der Ebene der individuellen Arbeitsbeziehung geht aber einher mit einer Verkleinerung der betrieblichen Größen im organisatorischen Wandel. Die unterschiedliche Höhe der Transaktionskosten bei der Ausübung der Voice-Option ist ein wesentlicher Grund für die höhere Verbreitung von Betriebsräten in Großunternehmen und letztlich im industriellen Sektor.

stimmung 1999, 39). Vor diesem Hintergrund muß die Vergrößerung der Mitbestimmungsorgane kritisiert werden, implizieren sie nämlich gerade in Klein- und Mittelunternehmen eine zusätzliche Bürokratisierung der Entscheidungswege, welche den Anforderungen im dynamischen Wettbewerb völlig zuwiderlaufen. Die Vermutung, daß die zusätzliche Kostenbelastung für die Unternehmen nicht durch entsprechende Einsparungen bei den Transaktions- und Reputationskosten kompensiert werden, ist daher gerechtfertigt. Der Referentenentwurf übersieht, daß gerade für Klein- und Mittelunternehmen die direkte Partizipation eine kostengünstigere Alternative zu der Implementierung eines Betriebsrates bildet. Dies steht auch nicht im Widerspruch zu der Beobachtung, daß an vielen Orten Maßnahmen der direkten Beteiligung im Rahmen eines Human Resource Managements komplementär zu der betrieblichen Mitbestimmung sind (vgl. hierzu Müller-Jentsch 1995, 69).³³

Ein inhaltlicher Schwerpunkt bei dem Reformansatz der Bundesregierung liegt bei der Übertragung zusätzlicher gesamtwirtschaftlicher Aufgaben. Die Kompetenzen der betrieblichen Interessenvertretung werden inhaltlich deutlich ausgedehnt. Die Betriebsräte sollen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern (§ 80). Hinter diesem gesellschaftlichen Auftrag steht die Intention, die Durchsetzung des Rechtsanspruches auf eine Teilzeitbeschäftigung durch flankierende betriebliche Maßnahmen zu erleichtern. Ob eine Förderung zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus ökonomischer Sicht einen Staatseingriff rechtfertigt oder nicht, soll an dieser Stelle nicht diskutiert werden. Konstatiert man jedoch Handlungsbedarf, ist dennoch nicht nachvollziehbar, warum der Arbeitgeber und nicht die Gesellschaft als Ganzes die Kosten für die Korrektur eines potentiellen Marktversagens bzw. zur Bereitstellung des meritorischen Gutes tragen soll. Es muß vielmehr befürchtet werden, daß Gewerkschaften versuchen werden, über Koppelgeschäfte zwischen Betriebsräten und Unternehmensleitungen eine Arbeitszeitverkürzung „light“ zu implementieren, welche auf tarifvertraglicher Ebene nicht durchsetzbar ist.

Auch bei dem zweiten Versuch, ein potentielles Marktversagen an anderer Stelle durch die Mitbestimmung zu beheben, läuft der staatliche Eingriff in die ordnungspolitisch falsche Richtung. Mit dem betrieblichen Umweltschutz erhält der Betriebsrat einen weiteren neuen

³³ Die Differenz zwischen Groß- und Klein- bzw. Mittelunternehmen spiegelt sich auch in der Untersuchung von Gill und Krieger wider (Gill/Krieger 2000, 120ff.). Sie zeigen anhand der EPOC-Daten, daß bei der Implementierung von direkten Partizipationsformen in Deutschland sowohl der Anteil der Arbeitsplätze, bei denen Betriebsräte in hohem Maße involviert waren, als auch der Anteil, bei denen Betriebsräte nicht zu Rate gezogen worden sind, überdurchschnittlich hoch ist.

Aufgabenbereich hinzu (§ 89), welcher die Mitbestimmungsrechte de facto auf nahezu alle unternehmerischen Entscheidungsfelder ausdehnt. Es stellt sich die Frage, warum ausgerechnet die Belegschaft eines Unternehmens zum Hüter des Umweltschutzes avancieren sollte. Einzig der Sachverhalt, daß die Arbeitnehmer die Geschädigten und die Geschäftsleitung den Schadensverursacher darstellen, sichert die Effizienz des staatlichen Eingriffes. Die Zuweisung von Property-Rights an die Geschädigten (Arbeitnehmer) führt nur in diesem Fall gemäß des Coase-Theorems zu einer effizienten Internalisierung durch bilaterale Verhandlungen. An dieser Sichtweise sind jedoch erhebliche Zweifel angebracht. Zum einen müßte der Schaden lokal auf den Betrieb begrenzt sein. In diesem Fall schädigt der Eigentümer jedoch sein eigenes Vermögen.³⁴ Zum anderen werden bei negativen Umweltexternalitäten, welche nicht an den Betriebstoren halt machen, Eigentümer und Belegschaft gleichermaßen zu den Schadensverursachern gezählt werden müssen. Aus ökonomischer Sicht wird die Modifizierung des § 89 damit zum ordnungspolitischen Sündenfall, die effiziente Korrektur des Marktversagens zur Makulatur.

Diese Fehlkonstruktion im Referentenentwurf verstößt aber zusätzlich gegen das Prinzip der effizienten Allokation von Risiko und Verfügungsrechten. Dem Betriebsrat werden Mitbestimmungsrechte zugestanden, welche ihm einen großen Einfluß in nahezu allen originär unternehmerischen Entscheidungskompetenzen zugestehen. Ein zusätzlicher Schutz der Quasi-Renten für Arbeitnehmer ist nicht erforderlich.³⁵ Damit verbleibt das Argument, der betriebliche Umweltschutz sei das Resultat eines Kooperationsspieles zwischen Management und Belegschaft, welches jedoch ohne den gesetzlichen Eingriff nicht zustande kommen würde. Dies implizieren zumindest die Aussagen des Bundesarbeitsministers (Riester 2001, 9). Wenn Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes die privaten Grenzkosten auf das Niveau der sozialen Grenzkosten anheben sollen, wird die Wettbewerbsfähigkeit eines Betriebes gegenüber Konkurrenzunternehmen abnehmen, wenn diese auf ähnliche betriebsspezifischen Umweltmaßnahmen verzichten. Dies senkt aber die Kooperationsrente und damit auch die Kooperationsbereitschaft beider Seiten. Der Transfer von Mitbestimmungsrechte auf das Feld des Umweltschutzes verbessert weder die betriebs- noch die volkswirtschaftliche Effizienz,

³⁴ Völlig illusorisch ist die Vorstellung, die Belegschaft könnte der Anwalt der Eigentümer sein, wenn Geschäftsleitung und Eigentum auseinanderfallen. Zudem existieren in solchen Fällen entsprechende Aufsichtsgremien, in denen die Kapitaleigner die Kontrolle ausüben können.

³⁵ Zudem decken die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes bzgl. des Arbeits- und Gesundheitsschutzes die Fälle ab, in welchen das Management durch umweltpolitisch fahrlässiges Verhalten die Quasi-Renten der Mitarbeiter aus Humanvermögen reduzieren.

sondern erhöht nur den Spielraum der Beschäftigten, sich opportunistisch zu verhalten. Sowohl die Implementierung der Aufgabe zur Förderung von Familie und Beruf als auch der betriebliche Umweltschutz verstoßen gegen sämtliche Prinzipien³⁶, welche bei der Implementierung von Internalisierungsverfahren beachtet werden müssen.

Es droht vielmehr die Gefahr, daß insbesondere der modifizierte § 89 zum Erfüllungsgehilfen von zwei weiteren Regelungen mutiert, welche im Referentenentwurf vorgesehen sind. Erstens wird zum Zwecke der Beschäftigungssicherung und -förderung dem Betriebsrat ein Vorschlagsrecht im originär unternehmerischen Gestaltungsraum eingeräumt. Wenn auch die Entscheidung letztlich der Geschäftsführung vorbehalten bleibt, führt diese Bestimmung zu einer Verzögerung und Bürokratisierung ausgerechnet in einem dynamischen Umfeld, wo Schnelligkeit und Flexibilität als die zentralen Parameter über die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens entscheiden. Zudem können die Arbeitgeber durch die erweiterte Mitbestimmungskompetenz in Umweltfragen zu Koppelgeschäften gezwungen werden. Das Vorschlagsrecht von Betriebsräten impliziert die Ausdehnung der unternehmerischen Mitbestimmung in einer abgeschwächten Form auf Unternehmen, welche nicht die Voraussetzungen für eine Arbeitnehmerbeteiligung in den Aufsichtsräten erfüllen. Die explizite Koppelung der betrieblichen Bildung mit Entscheidungen des Arbeitgebers, welche die Quasi-Rente des einzelnen Beschäftigten beeinflussen, implementiert de facto einen gesetzlichen Anspruch auf Fort- und Weiterbildung. Beide Regelungen greifen damit in einem weit größeren Ausmaß als das geltende Recht direkt in die Dispositionsfreiheit des Arbeitgebers ein. Diese Einschränkungen sind lediglich dann gerechtfertigt, wenn die Gefahr durch opportunistisches Verhalten einer Geschäftsleitung im Zuge des Strukturwandels der letzten dreißig Jahre zugenommen hat.

Nun ließe sich aus der steigenden Nachfrage nach qualifizierten Mitarbeitern die Schlußfolgerung ziehen, daß die Beschäftigten zunehmend in betriebspezifisches Humankapital investierten. Dadurch erhöhte sich ihr Risiko, denn der Hold-up Erwartungswert der Arbeitgeber nähme zu. Ein großer Teil der Investitionskosten im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmer wird jedoch von den Unternehmen getragen (iw 1999, Weiß 1994).³⁷ Von diesen Aufwendungen der Unternehmen für die betriebliche Bildung entfallen

³⁶ Dazu zählen: 1) Treffsicherheit, 2) statische und 3) dynamische Effizienz.

³⁷ Es ist aus theoretischer Sicht unwahrscheinlich, daß ein Arbeitnehmer eine betriebspezifische Humankapitalinvestition tätigen wird, ohne eine Kostenbeteiligung des Arbeitgebers zu verlangen (vgl. Becker 1993, Hashimoto 1981). Deshalb bietet die empirische Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft einen zuverlässigen Einblick in die Finanzierungsbeteiligung der Arbeitgeberseite, selbst wenn sie keine Aussagen macht, in welchem

mehr als die Hälfte auf die Lohnfortzahlung. Die Qualifizierungsmaßnahmen finden überwiegend im Rahmen der täglichen Arbeitszeit statt oder können im Falle von Abend- oder Wochenendkursen auf diese angerechnet werden. Auch die direkten Kosten werden in hohem Maße durch den Betrieb finanziert. In vielen Fällen verbleibt als wichtigster Kostenbestandteil für die Arbeitnehmer nur die Last des Lernens.³⁸ Der erste separate Teil der Humankapitalinvestition (vgl. Abschnitt 3.1), der eigentliche Wissensaufbau, zerfällt wiederum in zwei Komponenten. Das Unternehmen stellt das Finanzkapital zur Verfügung, während der Arbeitnehmer dieses Finanzkapital in betriebsspezifisches Humankapital umwandelt. Ein Unternehmen, welches damit den eigentlichen Investor und Anspruchsberechtigten auf die Quasi-Rente stellt, kann den Grad der Spezifität der Ressource Humankapital nur in einem sehr begrenztem Ausmaß beeinflussen.³⁹ Damit ergibt sich eine entscheidende Implikation für die betriebliche Mitbestimmung. Die geplante Novelle des Betriebsverfassungsgesetzes verletzt den Grundsatz eines effizienten Corporate-Governance-Systems, wonach diejenige Partei unter den Investoren die Kontroll- und Verfügungsrechte ausüben sollte, welche den geringsten Einfluß auf den Spezifitätsgrad der Investition hat (Rajan/Zingales 1998).⁴⁰ Die Arbeitnehmer gewinnen durch den Zugang zu den Finanzressourcen zusätzliche Verhandlungsmacht. Ihre Option Leistungs- und Kooperationsverweigerung erhält einen höheren Wert (Rajan/Zingales 1998, 405). Vor diesem Hintergrund werden sogar die momentanen Regelungen hinsichtlich des Umfangs der Mitbestimmungsrechte in Frage gestellt, ein zusätzlicher Transfer von Property-Rights an die Beschäftigten ist indes auf keinem Fall erforderlich. Dies impliziert nicht, daß die Arbeitnehmer in Zukunft keine Mitspracherechte ausüben können. Im Gegenteil, Arbeitnehmer und Arbeitgeber werden sich statt dessen auf freiwilliger Basis auf den adäquaten Umfang der Partizipationsrechte einigen. Die Gefahr, daß der Staat durch den gesetzlichen Eingriff die Effizienz reduziert statt das Marktversagen zu beheben, hat im organisatorischen Wandel eher zugenommen.

Umfang die Mitarbeiter einen Teil der Investitionskosten tragen. Im Extremfall übernimmt der Arbeitgeber die gesamten Aufwendungen. Auf die Schlußfolgerungen hat dies jedoch keinen Einfluß.

³⁸ Zu den unterschiedlichen Kostenbestandteile für Arbeitnehmer und Arbeitgeber siehe bspw. Beer 1999.

³⁹ Der Arbeitgeber kann dies im begrenzten Umfang nur indirekt durch die Wahl des Weiterbildungsträgers oder die Festlegung eines vorgeschriebenen Curricilums der Qualifizierungsmaßnahme beeinflussen. Inwieweit die Kenntnisse und Fähigkeiten aus Maßnahmen der beruflichen Bildung überhaupt als betriebsspezifisch gelten können, wird im folgenden noch ausführlicher diskutiert.

⁴⁰ Es wird also analog zu der Diskussion um angestelltes Management und Kapitalgebern eine analytische Trennung von Eigentum und Verfügungsgewalt vollzogen.

Dafür spricht auch noch ein weiterer Aspekt. Die Verweigerung zusätzlicher Mitbestimmungsrechte entschärft in dynamischer Sicht die Gefahr, daß unterschiedliche Beschäftigten-
gruppen versuchen, sich gegenseitig auszubeuten und dadurch die Handlungsfähigkeit eines
Unternehmens einschränken. Die zunehmende Heterogenität innerhalb der Belegschaft im
strukturellen Wandel verschärft die Interessenkonflikte innerhalb der Belegschaft bei der Auf-
teilung von Quasi-Renten aus spezifischen Investitionen. Dazu zählt nicht nur die Polarisie-
rung zwischen Kern- und Randbelegschaft (Snower 1999) sowie zwischen Gering- und Hoch-
qualifizierten (Saint-Paul 1999, Saint-Paul 2000), sondern insbesondere zwischen Jung und
Alt. Jüngere Arbeitnehmerkohorten verfügen in der Regel über modernere und höhere Quali-
fikationen (Neumann/Weiss 1995). Deshalb werden sie tendenziell zu den Gewinnern einer
betrieblichen Änderung zählen. Ältere Mitarbeiter werden dagegen ihr Verfügungs- und An-
wendungswissen häufig auf die neuen Aufgaben nicht übertragen können. Beide Gruppen
werden aus diesem Grunde unterschiedliche Anforderungen an die Arbeitsplätze und den
Schutz von Quasi-Renten stellen und andere Schwerpunkte bei der Ausübung ihrer Mitbe-
stimmungsrechte setzen (Baethge/Wolf 1995, 243). Der Generationenkonflikt verschärft sich.
Indem ältere Arbeitnehmer aufgrund des nahenden Pensionierungszeitpunktes gegenwartsori-
entiert den Schutz ihres Besitzstandes einfordern, gewichten ihre jüngeren Kollegen die Chan-
cen höher, welche sich für die langfristigen Einkommenserwartungen durch betriebliche Än-
derungen ergeben. Ihre Bereitschaft zu kurzfristigen Zugeständnissen und Kooperation bei
den Anpassungsmaßnahmen mit der Geschäftsleitung ist deutlich größer.

Im organisatorischen Wandel nehmen die Komplementaritäten der Aufgaben und Tätigkeiten
für den einzelnen Mitarbeiter einerseits und zwischen den Beschäftigten in einem Team an-
dererseits zu (Lindbeck/Snower2000). Das Hold-up-Potential zwischen den verschiedenen Be-
legschaftsgruppen steigt, denn ein einzelner Mitarbeiter kann durch eine Einschränkung seiner
Leistungsbereitschaft den Output jedes anderen Teammitgliedes negativ beeinflussen. Da die
betriebliche Mitbestimmung den Anreiz erhöht, in betriebspezifisches Humankapital zu in-
vestieren, drohen sich die Rentenkonflikte zu verschärfen. Um die Summe aller erwarteten
Einbußen durch Hold-up gering zu halten, werden die Eigner das Bestreben haben, den Zu-
gang zu der kritischen Ressource Humankapital zahlenmäßig einzugrenzen (Rajan/Zingales
1998, 403).⁴¹ Ein allgemeiner faktischer Weiterbildungsanspruch droht deshalb eher zu einer

⁴¹ Dies ist neben unterschiedlichen Lernkompetenzen aufgrund verschiedener Qualifikationsniveaus eine Be-
gründung für die Diskriminierung der Geringqualifizierten bei dem Zugang zu Maßnahmen der betrieblichen
Bildung.

Gefahr des betrieblichen Friedens zu mutieren. Gleiches gilt auch für Übertragung von Verfügungsrechten. Unternehmen werden die Partizipationsmöglichkeiten nur auf individueller Ebene einräumen statt für die gesamte Belegschaft. Die Ausweitung der Schutzfunktion im Referentenentwurf droht dagegen die Betriebe langfristig zu sklerotisieren.

Bisher beruhte die Analyse auf der Prämisse, daß die steigende Nachfrage nach qualifizierten Mitarbeitern im inter- und intrasektoralen Strukturwandel durch Investitionen in betriebspezifisches Humankapital befriedigt wird. In der Literatur wird an einigen Stellen darauf verwiesen, daß unternehmensbezogenes Anwendungs- und Erfahrungswissen im Wettbewerb auf hochdifferenzierten, von hoher Innovationsdynamik geprägten Güter- und Dienstleistungsmärkten zunehmend wichtiger wird (z.B. Bickenbach/Soltwedel 1998). Diese Einschätzung ist aber mit Vorbehalten behaftet. Streng arbeitsteilig organisierte Unternehmen (tayloristisch) zeichnen sich ja gerade dadurch aus, daß sie Spezialisierungsgewinne ausnutzen, welche durch die Konzentration der Mitarbeiter auf begrenzte Tätigkeiten entstehen.⁴² Die erforderlichen Qualifikationen werden insbesondere durch Learning-by-doing bzw. Intratask-learning gewonnen (Lindbeck/Snower 2000, 357). Es ist aber davon auszugehen, daß diese relativ schwer von Betrieb zu Betrieb übertragbar sind. Im Zuge des Struktur- und organisatorischen Wandels verzichten die Unternehmen jedoch zunehmend auf die Spezialisierungsgewinne hochgradiger Arbeitsteilung und setzen auf vielseitig einsetzbares Sach- und Humankapital, um ihre Anpassungsflexibilität zu erhöhen. Die Komplementaritäten zwischen den Tätigkeiten eines Mitarbeiters werden bedeutsamer. Eine Aufgabenintegration erfordert im Gegensatz zur Aufgabenspezialisierung vielseitig einsetzbare und übertragbare Qualifikationen. Um flexibel und schnell auf Veränderungen zu reagieren und auftretende Probleme eigenständig lösen zu können, werden vom Mitarbeiter insbesondere Kommunikations- und Kooperationsfähigkeiten, analytisches Urteilsvermögen, Initiative und Kreativität sowie insbesondere die Kompetenz gefordert, das vorhandene Wissen auf neue Aufgabenfelder anzuwenden oder neue Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben (Dore/Clar 1997, Konegen-Grenier 2001, Lindbeck/Snower 2000, Snower 1999).

Die Anwendbarkeit solcher Kenntnisse und Fähigkeiten macht jedoch nicht an den Fabrikto-
ren halt. Dafür sprechen zwei wichtige Anhaltspunkte. Erstens werden multifunktionale
Kompetenzen bei Absolventen höherer formaler Bildungsabschlüsse vermutet (Snower 1999,

⁴² Die Spezialisierungsgewinne entstehen auch aus dem Einsatz spezifischen Sachkapitals (vgl. Milgrom/Roberts 1995, Thesmar/Thoenig 1999).

43/44). Sie können im Rahmen einer tayloristischen Arbeitsorganisation nur Bruchteile ihres Qualifikationssets nutzen, welche dann sukzessive vertieft werden. In einer holistischen Organisation verwendet ein Beschäftigter dagegen im Extremfall sein gesamtes akkumuliertes Wissen in verschiedenen Aufgaben. Der Spezifitätsgrad des Humankapitals von Absolventen formaler Bildungsabschlüsse ist aus betrieblicher Perspektive gering. Ihre Kenntnisse und Fähigkeiten sind überwiegend zwischen den verschiedenen Unternehmen übertragbar. Der Anstieg des Anteils der Akademiker an der Beschäftigung spricht daher für eine zunehmende Bedeutung des allgemeinen Humankapitals bei der Erstellung von Gütern und Dienstleistungen.

Zweitens nehmen gerade diese allgemein ausgebildeten Hochqualifizierten überproportional an Maßnahmen der betrieblichen Fort- und Weiterbildung teil (Düll/Bellmann 1998, 215ff., Legler/Licht/Spielkamp 2000, 130). Nun ließe sich argumentieren, die fehlenden spezifischen Qualifikationen erforderten gerade eine zusätzliche betriebliche Bildungsmaßnahme, welche die Defizite im Wissen über die Produkte und Arbeitsabläufe in einem Unternehmen beheben würde. Oder eine ausreichende allgemeine Grundqualifikation stellte lediglich die Voraussetzung zur Aneignung spezifischer Kenntnisse und Fähigkeiten dar. Dabei muß aber bedacht werden, daß das Humankapital der betrieblichen Bildung durch formale Qualifizierungsmethoden gewonnen wird (z. B. Seminare, eigenständiges Literaturstudium etc.). Learning-by-doing und Training-on-the-job im engeren Sinne verlieren dagegen zunehmend an Bedeutung, denn komplexere und umfassendere Arbeitsaufgaben verlangen nach abstraktem Wissen und Kompetenzen, welche ein systematisches und formales Lernen erfordern (Baethge/Wolf 1995, 243, Dore 1997, 243). Analog zu den Bildungsabschlüssen in Studium, Schule und Ausbildung ist davon auszugehen, daß lediglich ein Teil dieser formalen Weiterbildungsmaßnahmen reine unternehmensbezogene Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt (Pichler 1991, 3). Es spricht deshalb viel dafür, daß betriebsspezifische Qualifikationen gegenüber dem allgemeinen Humankapital an Bedeutung verlieren.⁴³ Bei einem transferierbaren personengebundenen Wissen ist jedoch kein zusätzlicher Schutz für Quasi-Renten erforderlich, welcher über die bisherigen Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes hinausgeht, denn das Hold-up Risiko für den Arbeitnehmer verringert sich. Zudem beteiligen sich im Unterschied zu Aussagen

⁴³ Für die Unternehmen, welche sich dem organisatorischen Wandel hin zu holistischen Betrieben mit gut qualifizierten Mitarbeitern unterziehen, kann eine Analogie zu einem gängigen Typus der labor-owned-firms gezogen werden, Beratungsunternehmen und Anwaltskanzleien. Ähnlich zu den Mitarbeitern dieser Dienstleistungsunternehmen sind die Kenntnisse und Fähigkeiten der Mitarbeiter in holistischen gerade nicht betriebsspezifisch, sondern in der Regel transferierbar.

der klassischen Humankapitaltheorie die Unternehmen auch an der Finanzierung von Investitionen in allgemeines Humankapital (Ballot 1994, Pichler 1991, Stettes 1999, Stevens 1999). Ein opportunistisches Verhalten der Geschäftsleitung wird zunehmend unwahrscheinlicher, da diese mit der Finanzierung der allgemeinen betrieblichen Bildung den Mitarbeitern ein Pfand hinterlegt, mit dem sie die ex ante Aufteilung der Kooperationsrente garantiert. Das Unternehmen verliert seinen Anteil der Quasi-Rente, wenn der Arbeitnehmer das Vertragsverhältnis aufkündigt und das Unternehmen verläßt.

Das Opportunismusrisiko sinkt aber noch aus einem zweiten Grund. In holistischen Organisationen steigen die Kontrollkosten zur Überwachung der Arbeitsleistung der Arbeitnehmer an (Snower 1999, 48ff.). Vor dem Hintergrund der Kündigungsschutzbestimmungen in Deutschland wird die Entlassungsdrohung des Arbeitgebers zur Abwendung von Shirking unglaubwürdiger, denn die Rechtfertigung der Kündigung vor dem Arbeitsgericht aufgrund eines personellen Fehlverhaltens fällt immer schwerer. Die Position des Beschäftigten in ex post Verhandlungen über die Aufteilung von Quasi-Renten aus spezifischen Humankapitalinvestitionen oder Kooperationsrenten wird gestärkt, seine Verhandlungsmacht nimmt zu. Vor diesem Hintergrund wird aber die Notwendigkeit einer gesetzlichen Regelung aufgeweicht. Es ist deshalb nicht mehr gesichert, ob der Arbeitnehmer den umfassenden gesetzlichen Schutz vor betrieblichen Veränderungen bedarf, wie er im künftigen Betriebsverfassungsgesetz vorgesehen ist. Ein de facto rechtlicher Anspruch auf Weiterbildung geht deshalb in die völlig falsche Richtung.

Alles in allem schwächt sich im organisatorischen Wandel die Legitimation des staatlichen Eingriffes in die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen auf betrieblicher Ebene ab. Dies gilt insbesondere für das Schutzargument zu Gunsten betriebsspezifischer Humankapitalinvestitionen seitens der Arbeitnehmer. Der kooperative Aspekte innerhalb der Arbeitsbeziehung als Determinante der unternehmerischen Wettbewerbsfähigkeit gewinnt zunehmend an Bedeutung und erleichtert das Zustandekommen freiwilliger Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Um ihre Reputation auf den Arbeitsmärkten zu erhöhen und hochqualifizierte Arbeitnehmer zu attrahieren, werden die Unternehmen mehr und mehr dazu übergehen, ein von ihnen finanziertes Weiterbildungsangebot an den Arbeitsvertrag anzukoppeln.

Die geplante Novelle des Betriebsverfassungsgesetzes erhöht die quasi-fixen Beschäftigungskosten für die Unternehmen, schützt die Insider und fördert die Dualisierung des Arbeitsmarktes eher als sie abzubauen. Sie läuft letztlich damit ihrer eigenen Zielsetzung zuwider, die Be-

schäftigung zu fördern. Indem der Referentenentwurf den Besitzstand spezifisch ausgebildeter Arbeitnehmer sichert, wird die Flexibilität der Unternehmen behindert. Die langfristigen Folgen der Besitzstandswahrung sind verheerend (Berthold/Stettes 2000). Notwendige Anpassungen werden nicht nur behindert, sondern auch noch in die falsche Richtung gelenkt. Die betriebliche Mitbestimmung stimuliert inkrementale Innovationen (Kommission Mitbestimmung 1999, 67). Der Prozeß der schrittweisen Verbesserung von Produkten und Fertigungsprozessen verringert die Wahrscheinlichkeit, daß bisher akkumuliertes Erfahrungs- und Anwendungswissen obsolet wird. Die Amortisationszeit des betriebspezifischen Humankapitals ist länger als bei umwälzenden radikalen Innovationen. Es überrascht daher auch nicht, daß die deutsche Wirtschaft insbesondere in den Medium-Tech-Sektoren Wettbewerbsvorteile gegenüber der ausländischen Konkurrenz verzeichnet (Technologiebericht 2000, Legler/Licht/Spielkamp 2000),⁴⁴ während sie in High-Tech-Bereichen mit radikalen Innovationen Rückstände hinterher hinkt. Letztere werden jedoch im sich forcierenden strukturellen Wandel immer bedeutsamer für die langfristigen Einkommensperspektiven, da die Medium-Tech-Sektoren sich auf lange Sicht zunehmend dem internationalen Preiswettbewerb ausgesetzt sehen. Es ist daher auch nicht verwunderlich, daß die deutsche Betriebsverfassung kein Exportartikel der deutschen Wirtschaft in andere Industrienationen ist (iw 2001).

4.2 Das Betriebsverfassungsgesetz und seine Reform im Spiegel der polit-ökonomischen Analyse

Aus Sicht der Institutionenökonomik sind von den vorgestellten Reformvorschlägen keine Wohlfahrtsgewinne zu erwarten. Statt dessen ist mit einer Verschlechterung der Standortbedingungen in Deutschland durch die geplante Novelle zu rechnen. Dies wird aber abgestritten. Befürworter der betrieblichen Mitbestimmung weisen ausdrücklich auf die Komplementarität des Betriebsverfassungsgesetzes mit den ökonomischen Bedingungen im Umfeld des Unternehmens und mit den anderen institutionellen Arrangements in einer Wirtschaft hin. Vor diesem Hintergrund erteilen sie Forderungen eine Absage, welche die gesetzliche Mitbestimmung einzuschränken suchen, selbst wenn damit separate Effizienzgewinne zu erzielen wären (Kommission Mitbestimmung 1999, 62ff.). Nun könnte man grundsätzlich einen solchen Einwand als berechtigt erachten, eine daraus abgeleitete Forderung nach einer Ausdehnung der betrieblichen Mitbestimmung dagegen nicht. Aber selbst die Grundaussage ist zweifelhaft,

⁴⁴ Dies steht im Widerspruch zu der Einschätzung der Kommission Mitbestimmung, daß Deutschland eine Spitzenposition in High-Tech-Sektoren einnimmt, welche die Grundlage für die positive Einschätzung bzgl. der wirt-

denn die Komplementarität von Institutionen verursacht nicht nur positive Effizienzwirkungen (Berthold 2000, Saint-Paul 2000).

In einem zunehmend volatileren wirtschaftlichen Umfeld steigt die Bedeutung des Risikokapitalmarktes als Finanzierungsquelle von Investitionen der Unternehmen und damit für die langfristige Beschäftigungsperformance (Belke/Fehn 2000). Für die Entwicklung eines solchen Marktes zur Unternehmensfinanzierung und damit für das Investitionsverhalten der Unternehmen rückt das Ausmaß der relativen Schutzbestimmungen für Investoren und Arbeitnehmer als entscheidende Determinante in den Blickpunkt (Fehn 2001). Die Novelle des Betriebsverfassungsgesetzes stärkt das Übergewicht der Schutzbestimmungen zu Gunsten der Insider auf der Arbeitnehmerseite gegenüber den Kapitalgebern und erhöht den Spielraum für opportunistisches Verhalten von Seiten der Beschäftigten. Die Folgen sind fatal. Da mit der Ausweitung der Mitbestimmung keine positiven Effizienzwirkungen verbunden sind, senkt das reformierte Betriebsverfassungsgesetz die langfristigen Gewinnperspektiven und damit die Investitionsbereitschaft der Unternehmen. Die Arbeitgeber werden mit Zurückhaltung bei inländischen Investitionen und einer Zunahme von Direktinvestitionen im Ausland reagieren. Der Versuch, dem Hold-up der Insider zu entgehen, wird von der Gesellschaft teuer bezahlt. Auf lange Sicht sinken die Beschäftigungsmöglichkeiten in Deutschland.

Von der Ausgestaltung der betrieblichen Mitbestimmung und ihrer geplanten Ausweitung profitieren einzig die Gewerkschaften und die von ihnen repräsentierten (fach-) spezifisch ausgebildeten Arbeitnehmer, da der Beschäftigungsschutz der Insider erhöht wird. Hoch- und Geringqualifizierte sowie die Arbeitslosen sind dagegen die Verlierer der Reform. Es verwundert daher nicht, daß sich die Gewerkschaften an vorderster Front zu Wort melden, wenn für die Ausdehnung der Mitbestimmungsrechte gefochten wird. Die Reform der betrieblichen Mitbestimmung dient zuallererst dem Bestreben, der Erosion des Gewerkschaftseinflusses Einhalt zu gebieten. Der Betriebsverfassung liegt zwar im Prinzip der Gedanke zugrunde, daß die Betriebsräte von den Gewerkschaften unabhängig sind, im Alltag existieren jedoch zwischen beiden Institutionen wechselseitige Abhängigkeiten (vgl. Müller-Jentsch 1995, 61ff., Müller-Jentsch 1999, 292ff.). Der organisatorische Wandel bedroht aber auf existentielle Weise die deutschen Branchengewerkschaften und ihr Selbstverständnis als einziges Vertretungsorgan abhängig Beschäftigter. Aus der Perspektive einer Massengewerkschaft sind Hoch- und Unqualifizierte schwerer zu organisieren, da die Bedürfnisse innerhalb der beiden Subgruppen

heterogener sind. Der spezifisch ausgebildete Facharbeiter, welche das typische Mitglied einer Industriegewerkschaft⁴⁵ repräsentiert, ist gleichzeitig aber auch der charakteristische Beschäftigte der tayloristischen Arbeitswelt. Die Zahl der organisierten Arbeitnehmer ist im freien Fall, und zwar insbesondere bei jungen Berufstätigen.⁴⁶ Der Zusammenhalt zwischen der Gewerkschaft heutiger Prägung und den Arbeitnehmern geht deshalb im strukturellen Wandel verloren. Bezeichnend für diese Entwicklung ist die schwindende Bindung von Betrieben und Beschäftigten an Tarifverträge (Müller-Jentsch/Ittermann 2000, 160). Insbesondere der Trend zu kleineren Unternehmenseinheiten gerät zur Bedrohung der Massengewerkschaften des Industriezeitalters. Undifferenzierte Einheitsforderungen gehen an den Bedürfnissen der Beschäftigten völlig vorbei. Es liegt auf der Hand, daß die Gewerkschaften versuchen, sich diesem Prozeß entgegenzustellen. Die beobachtbare Erosion des Einflusses auf die Arbeitsbeziehungen erschwert ihnen die effektive Vertretung ihrer Mitgliederinteressen. Sie wählen daher den Umweg über den Gesetzgeber. Die politische Einflußnahme und der daraus resultierende staatliche Eingriff ersetzen die abnehmende Verhandlungsstärke der Gewerkschaften bei der unmittelbaren Regelung der Arbeitsbeziehungen, um die Insiderrente zu schützen (Saint-Paul 2000). Die politische Schlagkraft der Gewerkschaften ist im Vergleich zur ökonomischen Macht weiterhin beträchtlich. Das Betriebsverfassungsgesetz wird demzufolge mißbraucht, ihren faktischen Machtverfall aufzuhalten. Es dient dazu, den Spielraum der Insider zu erhalten, damit sie auch in Zukunft die Folgen ihres beschäftigungsfeindlichen Verhaltens weiterhin auf die Dritte abwälzen können. Der zunehmende internationale Wettbewerb auf den Güter- und Kapitalmärkten sowie der sich beschleunigende technische Fortschritt machen dieses Unterfangen mehr und mehr zunichte, aber um einen hohen Preis. Er geht insbesondere auf Kosten der Schwächsten in der Gesellschaft.

Die Novelle reiht sich damit ein in die Liste der Maßnahmen der Bundesregierung während der letzten zwei Jahre, welche die Regulierungsdichte auf dem Arbeitsmarkt wieder erhöht und den Schutz der Insider auf Kosten der Outsider weiter gestärkt haben.⁴⁷ Die Reregulierung sendet ein völlig falsches Signal an in- und ausländische Investoren aus. Eine durchgrei-

⁴⁵ Die Begriffe Branchen- und Industriegewerkschaften werden hier synonym verwendet.

⁴⁶ Der Mitgliederbestand in Gewerkschaften und Organisationsgrad in der Wirtschaft hat alleine seit 1991 um ein Drittel abgenommen. Noch drastischer ist der Verlust an Attraktivität der Gewerkschaften für jüngere Arbeitnehmer mit über 60 Prozent (Müller-Jentsch/Ittermann 2000, 91 und 94).

⁴⁷ Die Rücknahme der Kündigungsschutzleichterungen für Kleinbetriebe, die Wiedereinführung der gesetzlichen Lohnfortzahlung vom ersten Krankheitstag, die Einschränkung bei der Vereinbarung befristete Beschäftigung sowie der gesetzliche Anspruch auf Teilzeit seit Jahresbeginn.

fende nachhaltige Belegung des Arbeitsmarktes und der Abbau der unerträglich hohen strukturellen Arbeitslosigkeit rückt in noch weitere Ferne. Gerade aus der Sicht von Komplementaritäten muß der Referentenentwurf deshalb skeptisch beurteilt werden.

5 Eine wahre Reform des Betriebsverfassungsgesetzes

Die gesetzlich verankerte betriebliche Mitbestimmung kann auch im 21. Jahrhundert eine einzel- und volkswirtschaftlich effiziente Institution sein und maßgeblich zur Verbesserung der weiterhin existierenden Beschäftigungskrise in Deutschland beitragen. Die Bundesregierung hat jedoch mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf vorläufig die Chance verpaßt, die Institution Mitbestimmung in adäquater Form zu modernisieren. Obwohl sie die Dezentralisierung und Individualisierung der Arbeitsbeziehungen als entscheidenden Trend des strukturellen Wandels erkannt hat, ist die Novelle dennoch vom Geist der Zentralisierung und Überlegenheit staatlicher Eingriffe durchzogen. Es soll weiterhin einer gesetzlichen Lösung Priorität gegenüber Verhandlungslösungen eingeräumt werden (Wassermann 2000, 702). Den Unternehmen wird ein Unverständnis für die Notwendigkeit freiwilliger Partizipationsformen unterstellt, welches in der Realität nicht mehr oder allenfalls noch in Einzelfällen vorhanden ist (Furubotn 1985, 28). Direkte Beteiligungsformen sind nämlich mit und ohne Betriebsrat auf dem Vormarsch (Müller-Jentsch/Ittermann 2000, 225, Freeman/Kleiner 2000, OECD 1999, 179ff.).

Die geplante Reform des Betriebsverfassungsgesetzes geht jedoch an den Erfordernissen veränderter wirtschaftlicher Gegebenheiten weitgehend vorbei. Es müssen Lösungen gefunden werden, welche den immer heterogeneren Interessen in der Gruppe der Arbeitnehmer und Unternehmungen gerecht werden. Gleichzeitig muß die Voraussetzung geschaffen werden, daß der unternehmerische Entscheidungsprozeß sich beschleunigt, damit im schärferen Wettbewerb Unternehmer und Arbeitsplatzbesitzer gleichermaßen überleben können. Das ist am besten möglich, wenn die Zusammenarbeit von Beschäftigten und Arbeitgebern auf dezentraler, betrieblicher Ebene organisiert wird. Welche Richtung eine Reform des Betriebsverfassungsgesetzes einschlagen sollte, ist eindeutig. Der Staat erfüllt seinen ordnungspolitischen Auftrag und legt lediglich Mindestbedingungen fest. Diese sollten sich am Schutzbedürfnis der Arbeitnehmer orientieren, die Überlebenschance der Unternehmungen aber nicht aus dem Auge verlieren. Offenkundige Probleme der gegenwärtigen rechtlichen Grundlage, wie ein ineffizientes Konfliktlösungsverfahren, sollten ausgemerzt, neue Schwierigkeiten, wie geringere Schwellenwerte, nicht mutwillig geschaffen werden. Ein entscheidender Schritt wäre

getan, wenn es Arbeitnehmern und Arbeitgebern erlaubt würde, in individuellen Vereinbarungen oder Verhandlungen auf betrieblicher Ebene von den Mindestbedingungen des Betriebsverfassungsgesetzes abzuweichen. Es sollte allein den betrieblichen Akteuren überlassen bleiben, sich für die Lösungen zu entscheiden, die sie für günstig halten. Bei mündigen Arbeitnehmern ist dies eine pure Selbstverständlichkeit, eine Zwangsbeglückung durch den Staat ist verfehlt.

Die Dezentralisierungstendenzen in allen Bereichen der Volkswirtschaft verändern auch die Beziehung der betrieblichen Mitbestimmung zur Tarifautonomie. Die Anforderungen an eine angemessene Arbeitnehmerbeteiligung verlagern sich mehr und mehr von der Funktion, Quasi-Renten aus spezifischen Investitionen zu schützen, auf die Gestaltung einer kooperativen betrieblichen Arbeitsbeziehung. Der zentrale Aspekt bei der Generierung der Kooperationsrente, die Aufteilung zwischen Belegschaft und Kapitalgebern, soll aber sowohl nach Vorstellungen des Gesetzgebers als auch der Tarifvertragsparteien weiter der betrieblichen Regelungsebene entzogen bleiben. Betriebliche Lohnverhandlungen dürfen die Tarifautonomie nicht untergraben (Kommission Mitbestimmung 1999, 88, Engelen-Kefer 2001, 17). Deshalb bleibt der § 77, 3 BetrVG, die betriebliche Regelungssperre, weiterhin in Kraft. Die vorgebrachten Argumente sind dabei die gleichen wie immer. Der betriebliche Friede werde zerstört, wenn eine Geschäftsleitung mit ihrer Belegschaft über die Höhe der Löhne verhandeln würde, während der Flächentarifvertrag die betriebliche Arbeitsbeziehung von Verteilungskonflikten entlaste. Als Totschlagargument wird dann letztlich aufgeführt, daß diese spezifische „Arbeitsteilung“ für die industriellen Beziehungen in Deutschland charakteristisch sei und sich schon seit jeher bewährt habe. Trotz der teilweise positiven Ansätze, die betriebliche Mitbestimmung an die veränderten Anforderungen der Unternehmen und Beschäftigten im dynamischen Wettbewerb anzupassen, zeigt der Referentenentwurf, daß die Neuordnung der Betriebsverfassung im Grunde den alten Denkschemata treu geblieben ist.

Der Flächentarifvertrag verliert mehr und mehr seine Bedeutung als effiziente Institution zur Regelung der Lohnverhandlungen (Berthold/Fehn 1996, Berthold/Stettes 2000). Im Aufholprozeß einer Volkswirtschaft noch mit positiven Wohlfahrtseffekten verbunden, wird er zunehmend zum Hindernis einer erfolgreichen Bewältigung des organisatorischen und strukturellen Wandels. Wo soll über Anteile der Mitarbeiter und Kapitalgeber an der betriebspezifischen Kooperationsrente verhandelt werden, wenn nicht im Betrieb selber? Allokation und Verteilung sind untrennbar miteinander verknüpft, wenn es darum geht, daß die Kooperation

von Arbeit und Kapital dynamische Monopolrenten generieren soll. Der Entwurf zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes läßt aber ausgerechnet diesen Aspekt außer Betracht. An der betrieblichen Regelungssperre (§77, 3 BetrVG) wird nicht gerüttelt, die zentrale Komponente der Arbeitsbeziehung bleibt weiterhin der betrieblichen Mitbestimmung entzogen. Der Vorschlag, Lohnverhandlungen auf die betriebliche Ebene zu verlagern, steht weiterhin unter Hinweis auf die Differenzierungsmöglichkeiten der Flächentarifverträge auf dem Index. Im Gegenteil, der offensichtliche Mangel an Differenzierung wird dem Umstand einer zu geringen Verbreitung der betrieblichen Mitbestimmung in Klein- und Mittelunternehmen angelastet (Kommission Mitbestimmung 1999, 90ff.). Die Gefahr, daß Betriebsräte lediglich die Interessen von Kernbelegschaften repräsentieren (Müller-Jentsch 1995, 73), wird dabei als Standardargument herangezogen, um dezentrale, auf betrieblicher Ebene angesiedelte Lohnverhandlungen zu diskreditieren, da gesamtwirtschaftliche Notwendigkeiten ausgeblendet seien (vgl. z. B. Fitzenberger/Franz 1999). Es ist zwar richtig, daß im Verbund mit anderen Arbeitsmarktinstitutionen die Ausweitung der Mitbestimmung die Verhandlungsstärke der Insider zusätzlich erhöht. Der Schluß, eine Verlagerung der Lohnverhandlungen auf die betriebliche Ebene stände einer Bewältigung der andauernden Beschäftigungskrise im Wege, ist aber voreilig.

Erstens muß angesichts der anhaltenden strukturellen Arbeitslosigkeit bezweifelt werden, daß der Flächentarifvertrag noch seine Funktion als effizientes Arrangement für die Lohnverhandlungen erfüllt. Vielmehr ist der Verdacht berechtigt, daß er eher zum Verursacher der Beschäftigungsmisere degeneriert ist, denn die institutionelle Verflechtung zwischen der Tarifautonomie und dem Wohlfahrtsstaat lädt zum kollektiven Moral Hazard ein (Berthold/Stettes 2000). Zweitens erodiert der organisatorische Wandel die Grundvoraussetzung zentraler Lohnverhandlungen. Die Wertschöpfung zweier identisch qualifizierter Arbeitnehmer auf dem gleichen Arbeitsplatz hängt in einer „holistischen Organisation“ vom Set der komplementären Tätigkeiten ab, weshalb die Produktivität einer Aufgabe nicht mehr mit der Produktivität der ausführenden Arbeitskraft gleichgesetzt werden kann (Snower 1999, 44). Die starre Festlegung standardisierter Löhne und Gehälter in flächendeckenden Tarifverträgen wird dieser Entwicklung nicht gerecht. Die Vergütungssysteme der Zukunft werden entstandardisiert und von der Fesseln des Flächentarifvertrages befreit sein (Bender 2000). Insbesondere einer effizienten Ausgestaltung und Implementierung anreiz- und leistungskompatibler Vertrags-elemente kommt eine zunehmende Bedeutung zu. Die eingeschränkte Kontrolle der Unternehmen über die Leistung der Arbeitnehmer erfordert die Implementierung von positiven se-

lektiven Anreizen, da Sanktionsandrohung bei Leistungsverweigerung an Durchschlagskraft verlieren. Undifferenzierte Lohnabschlüsse auf zentraler Ebene untergraben jedoch die Möglichkeiten für eine Vielzahl von Unternehmen, durch übertarifliche erfolgsabhängige Lohnzuschläge die Arbeitnehmer zur höheren Leistungsbereitschaft zu stimulieren.⁴⁸

Ein Lohnsystem, welches den Anforderungen an Flexibilität, Differenzierung und Kooperationsbereitschaft genüge leistet, ist die betriebliche Gewinnbeteiligung. Die Partizipation der Belegschaft an dem Unternehmensüberschuß verringert die innerbetrieblichen Interessenkonflikte, indem sie das eigennützige Verhalten auf ein gemeinsames Ziel lenkt. Sie ist in diesem Sinne ein Instrument, mit dessen Hilfe die Verbindung zwischen organisatorischer Rente und Hierarchie innerhalb des Betriebes gelockert werden kann. Der Widerstand der verschiedenen Koalitionsteilnehmer gegen notwendige Veränderungen durch Rent-Seeking nimmt ab (Milgrom/Roberts 1995, 252ff.). Eine Gewinnbeteiligung wird deshalb zu einer Steigerung der Anpassungsflexibilität und der Arbeitsproduktivität führen. Zudem ermöglicht sie die notwendige betriebliche Differenzierung der Löhne und letztlich auch zwischen Sektoren und Regionen.⁴⁹ Die Koppelung der Löhne an die betriebliche Ertragslage wird deshalb einen wesentlichen Beitrag zur Verringerung der strukturellen Arbeitslosigkeit in Deutschland leisten können (zur Diskussion um die Gewinnbeteiligung siehe Michaelis 1998 und Schares 1996).

Die derzeitige Ausgestaltung der Tarifautonomie und der betrieblichen Mitbestimmung stehen jedoch einer komplikationsfreien Implementierung von Gewinnbeteiligungssystemen im Wege. Da eine Gewinnbeteiligung infolge der Beschäftigungsausdehnung zu einer faktischen Lohnsenkung führen kann oder der zwischen Belegschaft und Geschäftsleitung vereinbarte Basislohn geringer ausfällt als ein alternativer Fixlohn (Scharas 1996, Michaelis 1998), ist fraglich, ob trotz einer Pareto-Verbesserung betrieblich ausgehandelte Gewinnbeteiligungen nach der derzeit geltenden Rechtsauffassung nicht gegen das sogenannte Günstigkeitsprinzip und damit gegen den § 77, 3 BetrVG verstoßen. Die Regelungssperre verhindert sowohl auf kollektiver als auch individueller Ebene effiziente vertragliche Lösungen zwischen Unternehmen und Arbeitnehmer. Die Zahl der Alternativen mit zulässigen effizienten Kombinationen von pekuniären und nicht-pekuniären Lohnkomponenten wird unnötig eingeschränkt (Furubotn 1985, 32). Gewinnbeteiligungen und Partizipation der Arbeitnehmer an den Entschei-

⁴⁸ Der deutliche Rückgang der Lohndrift bzw. der Lohnlücke können als deutlicher Beleg dafür gewertet werden, daß in den letzten Jahrzehnten übertarifliche Entgeltkomponenten durch reguläre Lohnteile in Flächentarifen ersetzt worden sind (Schnabel 1997, 158ff.).

⁴⁹ Die Differenzierung sollte entlang der neuen Organisationsformen erfolgen.

dungsprozessen gehen jedoch Hand in Hand (Levine/Tyson 1990; Levine 1992, Gill/Krieger 2000) und erfüllen die normativen Voraussetzungen eines effizienten Corporate-governance-Systems. Leistungsorientierte Vergütungssysteme erfordern gemeinsame Zielvereinbarungen zwischen Arbeitnehmer und Geschäftsleitung (Bender 2000, 176). Der betrieblichen Interessenvertretung erwachsen hieraus neue Aufgaben bei den Entlohnungsfragen der Zukunft. Sie fungiert nicht nur als Verhandlungspartner für die Geschäftsleitung, sondern mehr und mehr als Begleiter der direkten Partizipation auf individueller Ebene. Betriebsräte werden als Schiedsrichter und Kontrollinstanz die direkte Arbeitnehmerbeteiligung stärken und in solchen Fällen moderieren, in welchen das Verständnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber über die Rolle des Mitarbeiters differieren (Weitbrecht/Mehrwald 1999, 114).

Eine Verlagerung der Verteilungsfrage in die Betriebe droht nach Ansicht der Befürworter zentraler Lohnabschlüsse jedoch zu einer Gefahr für die vertrauensvolle Zusammenarbeit von Betriebsrat und Geschäftsleitung zu werden. Das Menetekel eines Klassenkampfes an den Werkbänken blendet die Realitäten der modernen Arbeitswelt jedoch völlig aus. Angesichts eines drastisch zurückgehenden Streikvolumens in den Neunziger Jahren in allen OECD-Staaten und dabei insbesondere in den angelsächsischen Ländern (Müller-Jentsch/Ittermann 2000, 248) geht der komparative Vorteil von zentralen Lohnverhandlungen als Garant friedlicher und kooperativer Arbeitsbeziehungen verloren. Der Wettbewerbsdruck durch Globalisierung und den sich forcierenden technischen Fortschritt zwingt Arbeitnehmer und Arbeitgeber ihre Partialinteressen zurückzustellen, um sich gegenüber der Konkurrenz zu behaupten. Zudem garantiert die Friedenspflicht für Belegschaften und Unternehmensleitung, daß Verhandlungen über die Komponenten des Gewinnbeteiligungssystems nicht zu einer Störung der betrieblichen Abläufe führen. Vor diesem Hintergrund fällt dem Flächentarifvertrag die wichtige Funktion zu, beiden Verhandlungsparteien eine sichere Rückfallposition zu bieten, wenn eine asymmetrisch verteilte Verhandlungsmacht dem Abschluß effizienter betrieblicher Lohnvereinbarungen im Wege steht (Michaelis 1998).

Auch die Bedenken, daß den Industriegewerkschaften durch gesetzliche Öffnungsklauseln Konkurrenzgewerkschaften auf betrieblicher Ebene entstehen, sind unangebracht. Die Institution Gewerkschaft muß sich ebenfalls dem Systemwettbewerb stellen und ihre Existenzberechtigung bei der Gestaltung der Arbeitsbeziehungen beweisen. Für die Industriegewerkschaften verändert sich ihr Aufgabenfeld, da der Großteil der Kompetenzen in den industriellen Beziehungen sich auf die betrieblichen Vertretungsorgane verlagert. Anstatt wie bisher als

Verhandlungspartner der Unternehmen inhaltliche Aspekte der Arbeitsbeziehungen zu bestimmen, werden sie in Zukunft verstärkt den Betriebsräten die erforderlichen Informationen zutragen (Müller-Jentsch 1995, 75). Analog zu der Rolle von Betriebsräten bei individuellen Abreden werden Gewerkschaften ihre Aufgabengebiete verstärkt auf die Gestaltung der Rahmenbedingungen für betriebliche Verhandlungen über Löhne und sonstige Arbeitsbedingungen ausrichten. Sie werden sich „vom Dienstleister zum Dienstleister“ verwandeln müssen (Heuser 2001), andernfalls gehören sie ins Museum für Industriegeschichte.

6 Schlußbemerkungen

Der einzelne Betrieb wird sich in Zukunft mehr und mehr als dominierende Ebene der industriellen Beziehungen herauskristallisieren. Die Analyse hat gezeigt, daß eine gesetzliche Grundlage im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes kooperative Arbeitsbeziehungen stärken und fördern kann. Dies gilt auch für die Vorschläge der Bundesregierung, den Geltungsbereich der betrieblichen Mitbestimmung den neuen organisatorischen Formen anzupassen. Vereinfachte Wahlverfahren, die Aufhebung der anachronistischen Unterteilung in Arbeiter und Angestellte und die Neudefinition des Betriebsbegriffes senken die Transaktionskosten und ermöglichen die Kongruenz von gesetzlich bestimmtem Geltungsbereich und ökonomischer Realität.

Positive Wirkungen auf die gesamtwirtschaftliche Wohlfahrt sind aber dem Reformvorhaben in vielen Bereichen abzuspochen. Die Ausweitung der Mitbestimmungsrechte auf Tarifparteien und „atypische“ Beschäftigungsverhältnisse sowie die Regelungen bei der Finanzierung und zu inhaltlichen Aspekten stellen eine Abkehr von Effizienzerwägungen dar. Sie sind im besten Fall durchzogen von paternalistischer Staatsgläubigkeit und einem Mißtrauen gegenüber marktwirtschaftlichen Lösungen, im schlechtesten Fall die Folge von Rent Seeking der beschäftigten Insider. Unabhängig davon, auf welche der beiden Seiten sich die Waage des Urteils zuneigt, verletzen sie die Grundprinzipien effizienter Herrschafts- und Überwachungssysteme und implizieren daher ein Staatsversagen. Der Reformansatz verpaßt die Chance, durch eine Modifizierung der betrieblichen Regelungssperre die Lohnverhandlungen komplikationsfrei zu dezentralisieren und die Effizienz der Arbeitsbeziehungen zu steigern. Betriebliche Lohnverhandlungen und Vereinbarungen in Flächentarifverträgen könnten sich in idealer Weise ergänzen. Ergebnisse aus der Auseinandersetzung zwischen den Tarifpartnern bieten Belegschaften und Kapitalgebern sowohl einen Orientierungspunkt als auch eine Rückversicherung in betrieblichen Lohnverhandlungen. Die Abschlüsse in Unternehmen und Be-

trieben dienen auf der Gegenseite als Kontrolle und Korrektiv überhöhter Bestimmungen aus zentralen Lohnverhandlungen und werden die Arbeitslosigkeit deutlich absenken helfen.

Die künftige Form der Arbeitsteilung zwischen Gewerkschaften, Betriebsräten und Unternehmen sollte offen sein für differenzierte Lösungen, welche aus dem Entdeckungsverfahren Wettbewerb entspringen. Diese Arbeitsteilung sollte daher zwei Prinzipien gehorchen. Gesetzliche Regelungen oder vertragliche Vereinbarungen auf einer übergeordneten, zentraleren Ebene müssen einen ausreichenden Grad an Verbindlichkeit einnehmen, so daß sie als Rückfallpositionen dienen und Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen einen Mindestschutz vor einem opportunistischen Verhalten der Gegenseite bieten. Andererseits müssen sie flexibel und offen für abweichende dezentrale Vereinbarungen auf untergeordneten Regulierungsebenen sein, womit das Überwachungs- und Kontrollsystem den spezifischen Anforderungen im Betrieb oder in der individuellen Arbeitsbeziehung angepaßt werden kann. Der prinzipiellen Abdingbarkeit der Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes muß Vorrang vor staatlicher und kollektiver Bevormundung eingeräumt werden. Unterhalb der Betriebsratsebene müssen Beschäftigte als Einzelne oder in Gruppen differenzierte Vereinbarungen mit der Geschäftsleitung abschließen können, um die spezifischen Anforderungen der individuellen Arbeitsbeziehung oder von Projektteams zu erfüllen. Damit wird erstens der zunehmenden Heterogenität innerhalb der Belegschaft Rechnung getragen und zweitens ein Mechanismus implementiert, welcher Minderheiten vor der Ausbeutung durch eine Mehrheit schützt, wenn letztere entgegengesetzte Interessen verfolgt.

Die konkrete Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen ist ein Lernprozeß (Müller-Jentsch 1995, 74). Lernprozesse sind elementare Bestandteile im institutionellen Wettbewerb. Letzterer garantiert auch bei der Regelung der industriellen Beziehungen, daß effiziente Regelungen effizient bleiben oder durch bessere ersetzt werden. Wichtige Schritte in diese Richtung sind die Modifizierung des § 77, 3 BetrVG durch gesetzliche Öffnungsklauseln sowie die Abdingbarkeit gesetzlicher Bestimmungen durch freiwillige Abreden. Die Institutionen Lohnverhandlung und Gestaltung der Arbeitsbeziehung werden dem Systemwettbewerb unterworfen, so daß sich die effizienten Verhandlungsebenen herausbilden werden. Die betriebliche Mitbestimmung und die Tarifautonomie entsprechen dann dem Subsidiaritätsprinzip. Der Arbeitsmarkt wird eine solche Reform des Betriebsverfassungsgesetzes der Bundesregierung mit einem Rückgang der Arbeitslosigkeit danken. Die Hoffnung stirbt zuletzt, daß die Politik sich

letztlich doch noch gegen den Widerstand der Tarifparteien und ihrer politischen Bundesgenossen durchzusetzen vermag.

7 Literatur

Addison, John T./Schnabel, Claus/Wagner, Joachim (2000), Die mitbestimmungsfreie Zone – ein Problemfeld?, in Wirtschaftsdienst, 80, 6, S. 361-365

Aoki, Masahiko (1984), The co-operative game theory of the firm, Oxford

Baethge, Martin/Wolf, Harald (1995), Continuity and change in the „German Model“ of industrial relations, in Locke, Richard/Kochan, Thomas/Piore, Michael (Hrsg.), Employment relations in a changing world economy, Massachusetts, S. 231-262

Ballot, Gerard (1994), Continuing education and Schumpeterian competition: elements for a theoretical framework, in Asplund, Rita (Hrsg.), Human capital creation in an economic perspective, Helsinki, S. 160-174

Becker, Gary S. (1993), Human capital, 3rd ed., Chicago/London

Beer, Doris (1999), Betriebliche Weiterbildung für geringqualifizierte Arbeitnehmer, in Beer, Doris/Frick, Bernd/Neubäumer, Renate/Sesselmeier, Werner (Hrsg.), Die wirtschaftlichen Folgen von Aus- und Weiterbildung, München/Mehring, S. 165-194

Belke, Ansgar/Fehn, Rainer (2000), Institutions and structural unemployment: do capital market imperfections matter?, Center for European Studies Working Paper 00.8, Harvard University, Cambridge MA

Bender, Gerd (2000), Dezentral und entstandardisiert – Neue Formen der Entgeltdifferenzierung, in Industrielle Beziehungen, 7, 3, S. 157-179

Berthold, Norbert (2000), Mehr Beschäftigung – Sisyphusarbeit gegen Tarifpartner und Staat, Bad Homburg

Berthold, Norbert/Fehn, Rainer (1996), Evolution von Lohnverhandlungssystemen – Macht oder ökonomisches Gesetz, in Zohlhöfer, Werner (Hrsg.), Die Tarifautonomie auf dem Prüfstand, Schriften des Vereins für Socialpolitik, N.F. 244, Berlin, S. 57-94

Berthold, Norbert/Stettes, Oliver (2000), Der Flächentarifvertrag – vom Wegbereiter des Wirtschaftswunders zum Verursacher der Beschäftigungsmisere, Wirtschaftswissenschaftliche Beiträge des Lehrstuhls für Volkswirtschaftslehre, Wirtschaftsordnung und Sozialpolitik Nr. 33, Bayerische Julius-Maximilian-Universität, Würzburg

- Bertola, Giuseppe/Boeri, Tito/Cazes, Sandrine (2000), Employment protection and labour market adjustment in some OECD countries: evolving institutions and variable enforcement, *International Labour Review*, 139, 1, S. 1-25
- Bickenbach, Frank/Soltwedel, Rüdiger (1998), Produktionssystem, Arbeitsorganisation und Anreizstrukturen: Der Paradigmenwechsel in der Unternehmensorganisation und seine Konsequenzen für die Arbeitsmarktverfassung, in Cassel, D. (Hrsg.), 50 Jahre Soziale Marktwirtschaft, *ORDO*, 57, S. 491-534
- Dilger, Alexander/Frick, Bernd/Speckbacher, Gerhard (1999), Mitbestimmung als zentrale Frage des Corporate Governance, in Frick, Bernd/Kluge, Norbert/Streeck, Wolfgang (1999), Die wirtschaftlichen Folgen der Mitbestimmung, Frankfurt a.M., S. 19-52
- Dore, Julia (1997), Die Bildung von Humankapital in der Arbeitswelt – neue Herausforderungen, in Clar, Günter/Dore, Julia, Mohr, Hans (Hrsg.), *Humankapital und Wissen – Grundlagen einer nachhaltigen Entwicklung*, Berlin, S. 239-253
- Düll, Herbert/Bellmann, Lutz (1998), Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in West- und Ostdeutschland, in *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 2/98, S. 205-225
- Engelen-Kefer, Ursula (2001), Mehr Mitgestaltung, Demokratie und Innovation durch eine Reform des Betriebsverfassungsgesetzes, in *Wirtschaftsdienst*, 81,1, S.14-18
- Fehn, Rainer (2001), Schöpferische Zerstörung und struktureller Wandel: Wie beeinflussen Kapitalbildung und Kapitalmarktunvollkommenheiten die Beschäftigungsentwicklung, Habilitationsschrift, Würzburg
- Fitzenberger, Bernd/Franz, Wolfgang (1999), Industry-level bargaining: a partial rehabilitation – the German experience, in *Scottish Journal of Political Economy*, 46, 4, S. 437-457
- Freeman, Richard B./Kleiner, Morris M (2000), Who benefits most from employee involvement: firms or workers?, In *The American Economic Review*, 90, 2, Papers and Proceedings, S. 219-223
- Freeman, Richard B./Lazear, Edward P. (1995), An economic analysis of works councils, in Rogers, Joel/Streeck, Wolfgang (Hrsg.), *Works Councils*, Chicago/London, S. 27-50
- Frick, Bernd (1997), Die Funktionsfähigkeit der bundesdeutschen Betriebsverfassung: quantitative und qualitative Evidenz im Überblick, in *Industrielle Beziehungen*, 4, 3, S. 172-195

- Frick, Bernd/Speckbacher, Gerd/Wentges, Paul (1999), Arbeitnehmermitbestimmung und moderner Theorie der Unternehmung, in Zeitschrift für Betriebswirtschaft, 69, 7, S. 745-763
- Funder, Maria (1999), Mitbestimmungsforschung der Gegenwart – Erosion oder Stabilität? Zum Wandel der betrieblichen Interessenvertretung, in Nutzinger, Hans G. (Hrsg.), Perspektiven der Mitbestimmung – historische Erfahrungen und moderne Entwicklungen vor europäischen und globalem Hintergrund, Marburg, S. 169-191
- Furubotn, Eirik (1985), Codetermination, productivity gains, and the economics of the firm, in Oxford Economic Papers, 37, 1, S. 22-39
- Gill, Colin/Krieger, Hubert (2000), Recent survey evidence on participation in Europe: towards a European model, in European Journal of Industrial Relations, 6, 1, S. 109-132
- Hashimoto, Masanori (1981), Firm-specific human capital as a shared investment, in American Economic Review, 71, 3, S. 475-482
- Hashimoto, Masanori (1994), Employment-based training in Japanese firms in Japan and in the United States: experiences of automobile manufacturers, in Lynch, Lisa M. (Hrsg.), Training in the private sector, Chicago/London, S. 109-148
- Hasse, Anke/Kluge, Norbert (1999), Die quantitative Entwicklung der Mitbestimmung in Deutschland, in Gewerkschaftliche Monatshefte, 50, 3, S. 167-176
- Heuser, Uwe J. (2001), Falsch reformiert, in ZEIT , 56, 8, 1
- Heise, Dietmar (2001), Keine wirtschaftsfeindliche Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes, in Wirtschaftsdienst, 81, 1, S. 10-14
- Institut der deutschen Wirtschaft Köln (1999), iwd, 50, S. 6-7
- Institut der deutschen Wirtschaft Köln (2001), iwd, 6, S. 4-5
- Junkes, Joachim/Sadowski, Dieter (1999), Mitbestimmung im Aufsichtsrat: Steigerung der Effizienz oder Ausdünnung von Verfügungsrechten, in Frick, Bernd/Kluge, Norbert/Streeck, Wolfgang (1999), Die wirtschaftlichen Folgen der Mitbestimmung, Frankfurt a.M., S. 53-88
- Klodt, Henning/Maurer, Rainer/Schimmelpfennig, Axel (1997), Tertiarisierung in der deutschen Wirtschaft, Kieler Studien Nr. 283, Tübingen
- Konegen-Grenier, Christiane (2001), Traineeprogramme als Berufseinstieg, in WiSt, 30, 1, S. 51-55

- Legler, Harald/Licht, Georg/Spielkamp, Alfred (2000), Germany's technological performance: a study on the behalf of the German Federal Ministry of Education and Research, Heidelberg
- Levine, David I. (1992), Public policy implications of imperfections in the market for worker participation, in *Economic and Industrial Democracy*, 13, S. 183-206
- Levine, David I./Tyson, Laura D.A. (1990), Participation, productivity, and the firm's environment, in Blinder, Alan S. (Hrsg.), *Paying for productivity*, Washington, S. 183-243
- Lindbeck, Assar/Snowder, Dennis J. (2000), Multitask learning and the reorganization of work: from tayloristic to holistic organization, *Journal of Labor Economics*, 18, 3, S. 353-376
- Milgrom, Paul/Roberts, John (1995), Continuous adjustment and fundamental change in business strategy and organization, in Siebert, Horst (Hrsg.), *Trends in business organization: do participation and cooperation increases competitiveness*, Tübingen, S. 51-78
- Michaelis, Jochen (1998), *Zur Ökonomie von Entlohnungssystemen*, Tübingen
- Mitbestimmungskommission (1999), *Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen – Bilanz und Perspektiven*, Gütersloh, 2. Aufl.
- Müller-Jentsch, Walther (1995), Germany: from collective voice to co-management, in Rogers, Joel/Streeck, Wolfgang (Hrsg.), *Works Councils*, Chicago/London, S. 53-78
- Müller-Jentsch, Walther (1999), Die deutsche Mitbestimmung – ein Auslaufmodell im globalen Wettbewerb?, in Nutzinger, Hans G. (Hrsg.), *Perspektiven der Mitbestimmung*, Marburg, S. 287-303
- Müller-Jentsch, Walther/Ittermann, Peter (2000), *Industrielle Beziehungen*, Frankfurt a. M.
- Neumann, Shoshana/Weiss, Avi (1995), On the effects of schooling vintage on experience-earnings profiles: theory and evidence, in *European Economic Review*, 39, S. 943-955
- OECD (1999), *Employment Outlook*, Paris
- Olson, Mancur (1965), *The logic of collective action*, Cambridge, MA
- Pichler, Eva (1991), *Cost-sharing of general and specific training with depreciation of human capital*, Arbeitshefte der Wirtschaftsuniversität Wien Nr. 7, Wien
- Prasad, Eswar S. (2000), *The unbearable stability of the German wage structure: evidence and interpretation*, IMF Working Paper Nr. 00/22

Rajan, Raghuram G./Zingales, Luigi (1998), Power in the theory of the firm, *Quarterly Journal of Economics*, 113, 2, S. 387-432

Richter, Rudolf/Furbotn, Eirik (1996), *Neue Institutionenökonomik*, Tübingen

Riester, Walter (2001), Wir brauchen ein modernes Betriebsverfassungsgesetz, in *Wirtschaftsdienst*, 81, 1, S. 7-10

Rürup, Bert/Sesselmeier, Werner (1999), Beschäftigungspolitische Implikationen der Mitbestimmung, in Frick, Bernd/Kluge, Norbert/Streeck, Wolfgang (1999), *Die wirtschaftlichen Folgen der Mitbestimmung*, Frankfurt a.M., S. 129-170

Saint-Paul, Gilles (1999), On the distribution of income and workers assignment under intra-firm spillovers with an application to ideas and networks, *CEPR Discussion Paper*, Nr. 2290, London

Saint-Paul, Gilles (2000), Understanding labour market institutions, in *World Economics*, 1, 2, S. 73-89

Schaes, Christof (1996), Lohnform und Arbeitslosigkeit – Beschäftigungseffekte einer Gewinn- und einer Kapitalbeteiligung von Arbeitnehmern, Köln

Schmidt, Frank A./Seger, Frank (1998), Arbeitnehmermitbestimmung, Allokation von Entscheidungsrechten und Shareholder Value, in *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, 68, 5, S. 453-473

Schnabel, Claus (1997), Tarifliche und betriebliche Möglichkeiten für eine beschäftigungsfördernde Lohnpolitik, in Sadowski, Dieter/Schneider, Martin (Hrsg.), *Vorschläge zu einer neuen Lohnpolitik – Optionen für mehr Beschäftigung*, Frankfurt a.M., S. 157-186

Snower, Dennis J. (1999), *Inequality of earnings*, CEPR Discussion Paper Nr. 2321, London

Stettes, Oliver (1999), Auswirkungen des technischen Fortschrittes auf die Bildung von Humankapital, mimeo

Stevens, Margaret (1999), Human capital theory and UK vocational training policy, in *Oxford Review of Economic Policy*, 15, 1, S. 16-32

Technologiebericht (2000), *Zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands*, Zusammenfassender Endbericht, Gutachten im Auftrag des Bundesministerium für Bildung und Forschung, Berlin

- Thesmar, David/Thoenig, Mathias (1999), Creative destruction and firm organization choice: a new look into the growth inequality relationship, DELTA, mimeo
- Wassermann, Wolfram (2000), Zum Reformbedarf des Betriebsverfassungsgesetzes, in WSI Mitteilungen, 11/2000, S. 697-705
- Weiß, Reinhold (1994), Betriebliche Weiterbildung – Ergebnisse der Weiterbildungserhebung der Wirtschaft, Köln
- Weitbrecht, Hansjörg/Mehrwald, Sylvana (1999), Mitbestimmung, Human Resource Management und neue Beteiligungskonzepte, in Frick, Bernd/Kluge, Norbert/Streeck, Wolfgang (1999), Die wirtschaftlichen Folgen der Mitbestimmung, Frankfurt a.M., S. 89-127
- Weizsäcker, Carl, C. von (1984), Was leistet die property-rights-Theorie für aktuelle wirtschaftspolitische Fragen?, in Neumann, Manfred J.M. (Hrsg.), Ansprüche, Eigentums- und Verfügungsrechte, Schriften des Vereins für Socialpolitik N.F. 140, Berlin, S. 123-152
- Weizsäcker, Carl C. von (1999), Mitbestimmung und Shareholder Value, in Gewerkschaftliche Monatshefte, 50, 3, S. 177-184
- Wendeling-Schröder, Ulrike (1999), Unternehmensorganisation und Betriebsverfassung: Zur Notwendigkeit der Vereinbarung angepaßter Mitbestimmungsstrukturen in dezentralen Organisationsformen, in Sydow, Jörg/Wirth, Carsten (Hrsg), Arbeit, Personal und Mitbestimmung in Unternehmensnetzwerken, München/Mehring, S. 277-295
- Zingales, Luigi (1998), Corporate governance, in Newman, Peter (Hrsg.), The New Palgrave Dictionary of Economics and the Law, Bd. 1, London, S. 497-503

Seit 1998 erschienen:

Nr. 18 Endzeit der Flächentarife?

von Norbert Berthold, 1998

erschienen in: *Bitburger Gespräche*, Jahrbuch 1998, München 1998,
S. 19 – 38.

Nr. 19 Does EMU Promote Labor-Market Reforms?

von Norbert Berthold und Rainer Fehn, 1998

erschienen in: *Kyklos*, Vol. 51 (1998), Fasc. 4, S. 509-536.

Nr. 20 Sozialstandards unter globalem Druck: Erhalten, senken, erhöhen?

von Norbert Berthold und Jörg Hilpert, 1998

erschienen in: Berg, Hartmut (Hrsg.), *Globalisierung der Wirtschaft:
Ursachen - Formen - Konsequenzen*, Schriften des Vereins für Socialpolitik, N.F. Bd.
263, Berlin, 1999, S. 127-156.

Nr. 21 Die zehn Gebote der Arbeitsmarktpolitik

von Norbert Berthold und Rainer Fehn, 1998

erschienen in: Klemmer, Paul, Dorothee Becker-Soest und Rüdiger Wink (Hrsg.), *Li-
berale Grundrisse einer zukunftsfähigen Gesellschaft*, Baden-Baden, 1998, S. 353-
372.

**Nr. 22 Real Wage Rigidities, Fiscal Policy, and the Stability of EMU in the Transition
Phase**

von Norbert Berthold, Rainer Fehn und Eric Thode, 1998

erschienen in: *Weltwirtschaftliches Archiv*, Bd. 135 (1999), H. 4, S. 545-572.

- Nr. 23 **Europa auf dem Weg ins 21. Jahrhundert –
Die Perspektive Westeuropas**
von Norbert Berthold, 1998
erschienen in: Wenig, Alois (Hrsg.), *Globalisierung und die Zukunft der sozialen Marktwirtschaft*, Berlin 2000, S. 43 –77.
- Nr. 24 **Capital Market Imperfections, Greater Volatilities, and Rising Unemployment:
Does Venture Capital Help?**
von Rainer Fehn, 1998
erschienen in : *Review of Economics*, Vol. 51 (1), S. 13 – 37.
- Nr. 25 **Der Föderalismus und die Arbeitslosigkeit:
Eine vernachlässigte Beziehung**
von Norbert Berthold, 1998
erschienen in: *List Forum* für Wirtschafts- und Finanzpolitik, Bd. 24 (1998), H. 4, S. 345-366.
- Nr. 26 **Labor Market Policy in a Global Economy**
von Norbert Berthold und Rainer Fehn, 1999
erschienen in: Wagner, Helmut (ed.), *Globalization and Unemployment*, Berlin, 2000, S. 257-296.
- Nr. 27 **Sozialstaat und struktureller Wandel: eine verhängnisvolle Beziehung?**
von Norbert Berthold, 1999
erschienen in: *Schweizerische Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik*, Bd. 135 (1999), H. 3, S. 407-437.
- Nr. 28 **Aggressive Lohnpolitik, überschießende Kapitalintensität und steigende
Arbeitslosigkeit: Können Investivlöhne für Abhilfe sorgen?**
von Norbert Berthold und Rainer Fehn, 1999
erschienen in: Berg, H. (Hrsg.), *Arbeitsmarkt und Beschäftigung: Deutschland im internationalen Vergleich*, Berlin 2000, S. 219 – 249.

- Nr. 29 **Globalisierung und unvollkommene Kapitalmärkte: Verschärft die Knappheit international anerkannter Sicherheiten Länderkrisen?**
von Rainer Fehn, 1999
erschieden in: *Außenwirtschaft*, Bd. 54 (1999), H. 3, S. 389-416.
- Nr. 30 **Falling Labor Share and Rising Unemployment: Long-Run Consequences of Institutional Shocks?**
von Norbert Berthold, Rainer Fehn und Eric Thode, 1999
- Nr. 31 **Rigide Arbeitsmärkte und ungleiche Einkommensverteilung: Ein unlösbares Dilemma?**
von Norbert Berthold, Rainer Fehn und Eric Thode, 1999
erschieden in: *Zeitschrift für Wirtschaftspolitik*, Bd. 49 (2000), 1, S. 3-26.
- Nr. 32 **Mehr Beschäftigung, weniger Arbeitslosigkeit: Setzt sich das ökonomische Gesetz gegen (verbands-) politische Macht durch?**
von Norbert Berthold, 2000
- Nr. 33 **Der Flächentarifvertrag – vom Wegbereiter des Wirtschaftswunders zum Verursacher der Beschäftigungsmisere?**
von Norbert Berthold und Oliver Stettes, 2000
erscheint in: Ott, C. und Schäfer, H.-B. (Hrsg.), *Ökonomische Analyse des Arbeitsrechts*.
- Nr. 34 **Umverteilung in der Mittelschicht – notwendiges Übel im Kampf gegen Armut?**
von Norbert Berthold und Eric Thode, 2000
erschieden in: *Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik*, 45. Jahr (2000).
- Nr. 35 **Globalisierung und Strukturwandel – Droht das Ende des Sozialstaates?**
von Norbert Berthold und Oliver Stettes, 2000
erschieden in: Theurl, E. (Hrsg.), *Der Sozialstaat an der Jahrtausendwende – Analysen und Perspektiven*, Heidelberg 2001, S. 247-272.

- Nr. 36 **Financing Structural Change, Venture Capital, and Unemployment: What is the Role of Investor Protection?**
von Rainer Fehn, 2000
erscheint in: Rieger, E. und Birgitta Wolff (eds), *Corporate-Government Relations in the Age of "Globalization"*.
- Nr. 37 **The Positive Economics of Corporatism and Corporate Governance**
von Rainer Fehn und Carsten-Patrick Meier, 2000
erschienen in: Inst. of World Economics, *Kiel working paper 982*, Kiel, 2000.
- Nr. 38 **Arbeitsmarktpolitik in der Europäischen Währungsunion**
von Norbert Berthold und Rainer Fehn, 2000
erscheint in: *Perspektiven der Wirtschaftspolitik*
- Nr. 39 **Das Bündnis für Arbeit – Ein Weg aus der institutionellen Verflechtungsfalle?**
von Norbert Berthold, 2000
- Nr. 40 **Institutions and Structural Unemployment: Do Capital-Market Imperfections Matter?**
von Ansgar Belke und Rainer Fehn, 2000
erschienen in: Center for European Studies, *Working Paper Series 00.8 (December 2000)*, Harvard 2000
- Nr. 41 **Sozialsysteme im Wettbewerb – das Ende der Umverteilung?**
von Norbert Berthold und Michael Neumann, 2001
- Nr. 42 **Die föderale Ordnung in Deutschland – Motor oder Bremse des wirtschaftlichen Wachstums?**
von Norbert Berthold, Stefan Drews und Eric Thode, 2001
- Nr. 43 **Ist die Globalisierung der Totengräber nationaler Sozialpolitik?**
von Rainer Fehn, 2001