

Inhaltsverzeichnis

Verzeichnis der Abbildungen.....	13
Verzeichnis der Tabellen	14
Verzeichnis der Anhänge.....	15
Verzeichnis der Symbole.....	16
I. Einführung: Die Ratio des Risikomanagements in der Personalpolitik	19
1. Erhöhter Anpassungsdruck aufgrund unsicherer Produktmärkte	19
2. Personalpolitische Reaktionen auf Rezession und Strukturkrise	20
3. Risiken personalpolitischer Anpassungen.....	24
4. Zielsetzung und Aufbau der Arbeit	26
II. Der Forschungsstand: Flexibilität und Risiko in Theorien betrieblicher Personalanpassungen.....	29
1. Flexibilität als zentrales Mittel im Risikomanagement.....	29
1.1 Unsicherheit und Planungsgrenzen – Formen von Handlungsflexibilität	29
1.2 Zunehmend „der Mensch als Puffer“: Zwei Formen personalpolitischer Flexibilität	32
2. Die Ökonomie der internen Flexibilität: Die Theorie interner Arbeitsmärkte	34
2.1 Flexibilität durch betriebsspezifische Qualifikation.....	34
2.2 Grenzen des Ansatzes: Unbestimmter Entscheidungshorizont des Arbeitgebers und eindimensionaler Flexibilitätsbegriff.....	39
3. Die Ökonomie der externen Flexibilität: Arbeitsnachfragetheorie	44
3.1 Anpassungskosten als Beschränkung externer Flexibilität	44

3.2	Grenzen des Ansatzes: Unscharfer Kostenbegriff und sporadische Berücksichtigung von Unsicherheit.....	47
4.	Zwischenfazit zum Forschungsstand und weiteres Vorgehen.....	51

III. Absatzmarktunsicherheit und ihre personalpolitische Relevanz

1.	Unvermeidbare Unsicherheit an den Absatzmärkten: Wie treffsicher sind Absatzerwartungen und Personalpläne?.....	55
1.1	Personalplanung als umstrittenes Instrument im personalpolitischen Risikomanagement	55
1.2	Direkte Folgen unsicherer Produktmärkte: Beschränkte Treffsicherheit der Absatzerwartungen	56
1.3.	Indirekte Folgen unsicherer Produktmärkte: Beschränkte Treffsicherheit der Personalpläne.....	61
2.	Entscheidungsrelevanz der Absatzmarktrisiken: Handeln Arbeitgeber risikoscheu?	64
2.1	Verhaltenswissenschaftliche Erkenntnisse zum Risikoverhalten von Unternehmern und Managern.....	66
2.2	Konkurskosten und unvollkommene Finanzmärkte.....	69
3.	Fazit: Risikoscheue Unternehmen aufgrund unsicherer Absatzmärkte und rationierter Kapitalmärkte.....	74

IV. Personalpolitische Anpassungen als Portfoliokalkül: Eine formale Modellierung

1.	Die Grundidee des personalpolitischen Risikomanagements durch Flexibilität: Aufbau und Nutzung von Sicherheitskapitalien	77
2.	Unternehmenstheoretische Einordnung, Modellidee und methodische Entscheidungen	83
3.	Unternehmensflexibilität und Unternehmenspolitik in unsicheren Märkten: Die Bestimmung des Personalbudgets (Teilmodell I).....	90
3.1	Die Modellidee	90
3.2	Die Formalisierung.....	92
3.2.1	Annahmen und Entscheidungsregel.....	92

3.2.2 Die Lösung des Modells und die Determinanten des unternehmenspolitischen Portefeuilles im Überblick	100
3.3 Änderungen der Absatzmarktbedingungen und Anpassungen des Finanz- und Personalbudgets	103
3.3.1 Anpassung der Finanz- und Personalbudgets im Konjunkturverlauf.....	103
3.3.2 Anpassung der Finanz- und Personalbudgets an steigende Unsicherheiten am Absatzmarkt	106
3.4 Determinanten des unternehmenspolitischen Portefeuilles und seiner Anpassung: Sensitivitätsanalysen	110
3.4.1 Risikoaversionsgrad bzw. Kapitalrationierung und Unternehmensgröße	110
3.4.2 Statische Flexibilität, dynamische Flexibilität und endogenes personalpolitisches Risiko.....	115
3.5 Risikomanagement durch Diversifikation	122
4. Funktionsflexibilität, Zeitflexibilität, Flexibilitätslohn: Die Bestimmung des personalpolitischen Portefeuilles (Teilmodell II)	126
4.1 Die Modellidee	126
4.2 Die Formalisierung	128
4.2.1 Annahmen und Entscheidungsregel.....	128
4.2.2 Die Lösung des Modells	139
4.3 Anpassungen des personalpolitischen Instrumentenportefeuilles an wechselnde Absatzmarktbedingungen.....	141
4.3.1 Personalpolitisches Instrumentenportefeuille und Konjunkturverlauf.....	141
4.3.2 Personalpolitisches Instrumentenportefeuille und steigende Unsicherheiten am Absatzmarkt.....	145
5. Beschäftigungs-, Arbeitszeit- und Lohnbewegungen im Konjunkturverlauf (Gesamtmodell).....	147
5.1 Zum Vorgehen: Die „Verrechnung“ von Budget- und Portefeuilleeffekt	147
5.2 Das Anpassungsverhalten des funktionsflexiblen und des zeitflexiblen Unternehmens.....	149

5.3	Das Anpassungsverhalten bei robusten und bei instabilen Anreizwirkungen des Lohnes	154
5.4	Das Anpassungsverhalten bei unterschiedlicher Stärke des Konjunkturzyklus	158
5.5	Das Anpassungsverhalten bei unterschiedlicher Risikobereitschaft: Der Einfluß von Kapitalrationierung und Unternehmensgröße.....	160
6.	Zum relativen Erklärungsbeitrag des Ansatzes: Personalpolitisches Anpassungsverhalten als Kostenminimierung oder als Risikomanagement?.....	163
6.1	Betriebsgröße und Beschäftigungsvariation/Finanzanlagen	163
6.2	Kapitalrationierung und Beschäftigungsniveau/-variation.....	167
6.3	Funktionsflexibilität und Beschäftigungsvariation.....	170
V.	Arbeitsmarktregulierung und Flexibilitäten: Die Anwendung des Modells auf einen deutsch-britischen Vergleich	173
1.	Institutionen und personalpolitische Anpassung: Bemerkungen zum Vorgehen	173
2.	Qualitative Flexibilität: Institutionelle Determinanten und betriebliche Ausstattungen im deutsch-britischen Vergleich.....	175
2.1	Funktionsflexibilität	175
2.2	Zeitflexibilität	181
3.	Personalpolitisches Anpassungsverhalten deutscher und britischer Unternehmen im Vergleich	189
3.1	Die theoretische Erwartung: Unterschiedliche qualitative Flexibilitäten führen zu divergierendem Anpassungsverhalten	189
3.2	Eine Plausibilitätsprüfung: Empirische Hinweise zur Anpassung am Arbeitsmarkt im deutsch-britischen Vergleich.....	192
3.2.1	Vorliegende ökonometrische Untersuchungen zu Personalanpassung und -fluktuation	192
3.2.2	Deskriptive Anhaltspunkte zu Personalanpassungen in den neunziger Jahren	194

4. Quantitative und qualitative Flexibilität im Zusammenspiel: Institutionelle Komplementaritäten und relativer Erklärungsbeitrag für Anpassungsverhalten.....	198
4.1 Quantitative Flexibilität: Kündigungsschutz, Kurzarbeit und Tarifpolitik im deutsch-britischen Vergleich.....	198
4.2 Die Komplementarität der Regulierung qualitativer und quantitativer Flexibilität: Flexibilitätsprofile im deutsch-britischen Vergleich.....	204
4.3 Personalpolitische Anpassungen im Spannungsfeld von qualitativer und quantitativer Flexibilität	208
4.3.1 Der „typische“ Fall: Komplementarität von qualitativer und quantitativer Flexibilität	208
4.3.2 Der Fall einer (steigenden) Minderheit: Konflikt zwischen qualitativer und quantitativer Flexibilität.....	210
 VI. Regulierungspolitische und theoretische Schlußfolgerungen.....	213
 Literaturverzeichnis	223
 Anhang.....	243
 Sachregister	252

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung I.1:	Umsatz- und Lohnkosten-Entwicklung im Konjunkturzyklus (Verarbeitendes Gewerbe in Westdeutschland, 1991-1995).....	21
Abbildung I.2:	Umsatz, Beschäftigte, durchschnittliche Arbeitszeit und Stundenlohn im Konjunkturverlauf (Verarbeitendes Gewerbe in Westdeutschland, 1991-1995).....	21
Abbildung IV.1:	Konjunkturlage und Rentabilität des Personalbudgets bei unterschiedlicher personalpolitischer Flexibilität.....	95
Abbildung IV.2:	Anpassung des Finanz- und Personalbudgets im Konjunkturverlauf (Referenzunternehmen)	106
Abbildung IV.3:	Anpassung des Finanz- und Personalbudgets an stärkere Unsicherheit am Absatzmarkt.....	109
Abbildung IV.4:	Anpassung des Finanz- und Personalbudgets: Schwache und starke Kapitalrationierung/ Risikoaversion	111
Abbildung IV.5:	Anpassung des Finanz- und Personalbudgets: Kleines und großes Unternehmen.....	113
Abbildung IV.6:	Anpassung des Finanz- und Personalbudgets: Rigidies und flexibles Unternehmen	116
Abbildung IV.7:	Gewicht des Personalbudgets in Abhängigkeit von der dynamische Flexibilität bei unterschiedlichen Konjunkturlagen.....	118
Abbildung IV.8:	Gewicht des Personalbudgets in Abhängigkeit von der dynamischen Flexibilität bei unterschiedlicher Absatzmarktunsicherheit	119
Abbildung IV.9:	Anpassung des Finanz- und Personalbudgets: Endogen sicheres und endogen unsicheres Unternehmen	121
Abbildung IV.10:	Risikominderung durch Diversifikation (Referenzunternehmen)	125
Abbildung IV.11:	Konjunkturlage und Rentabilität des Qualifikationsniveaus bei unterschiedlicher Funktionsflexibilität	132

Abbildung IV.12: Konjunkturlage und Ertragsraten des Arbeitszeitsystems bei unterschiedlicher Zeitflexibilität.....	134
Abbildung IV.13: Konjunkturlage und Rentabilität des Lohnsystems bei unterschiedlicher Robustheit der Anreizwirkung.....	138
Abbildung IV.14: Personalpolitische Anpassungen im Vergleich: Funktionsflexibles und zeitflexibles Unternehmen.....	152
Abbildung IV.15: Personalpolitische Anpassungen im Vergleich: Robuste und instabile Anreizwirkungen	157
Abbildung IV.16: Personalpolitische Anpassungen im Vergleich: Moderate und scharfe Unternehmenskonjunktur	159
Abbildung IV.17: Personalpolitische Anpassungen im Vergleich: Stark und schwach kapitalrationierte Unternehmen	161
Abbildung V.1: Personalanpassungen im deutsch-britischen Vergleich: Verarbeitendes Gewerbe	195
Abbildung V.2: Personalanpassungen im deutsch-britischen Vergleich: Chemische Industrie	196
Abbildung V.3: Personalanpassungen im deutsch-britischen Vergleich: Maschinenbau.....	197
Abbildung V.4: Flexibilitätsprofile im deutsch-britischen Vergleich.....	205

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle III.1: Treffsicherheit der Umsatzerwartungen (Prozent der Unternehmen mit bestimmten Umsatzerwartungen und -realisationen im Zeitraum 1991-1994).....	59
Tabelle III.2: Treffsicherheit der Personalpläne (Prozent der Unternehmen mit bestimmten Personalplänen und -realisationen im Zeitraum 1991-1994).....	62
Tabelle IV.1: Daten des Referenzunternehmens	105
Tabelle IV.2: Anpassungen des personalpolitischen Instrumentenportefeuilles im Konjunkturverlauf.....	143
Tabelle IV.3: Parameterkonstellation und Portefeuilleeffekt der betrachteten Beispielunternehmen	151

Tabelle IV.4:	Parameterkonstellation und Portefeuilleeffekt der betrachteten Beispielunternehmen	156
Tabelle V.1:	Qualifikationsstruktur im Verarbeitenden Gewerbe und in ausgewählten Branchen in Westdeutschland und Großbritannien (1989) (Prozent der Beschäftigten).....	179
Tabelle V.2:	Hindernisse für eine Ausweitung der Betriebszeiten, 1989 (Prozent der Unternehmen, die das Hindernis als bedeutend oder sehr bedeutend einschätzen)	186
Tabelle V.3:	Betriebszeiten in der Industrie, 1989 und 1994 (Durchschnitt der Wochenstunden).....	186
Tabelle V.4:	„Unübliche“ Arbeitszeiten in der Industrie, 1994 (Prozent der Beschäftigten).....	187
Tabelle V.5:	Tatsächliche Arbeitszeiten in der britischen Metallindustrie (Beispielbranchen)	188
Tabelle V.6:	Qualitative Flexibilität deutscher und britischer Unternehmen	189
Tabelle V.7:	Wahrgenommene Entlassungshindernisse der Arbeitgeber (Mangelnde Flexibilität bei Einstellungen und Entlassungen ist „sehr bedeutend“, in Prozent der befragten Arbeitgeber)	201

Verzeichnis der Anhänge

Anhang 1:	Determinante der Koeffizientenmatrix A in Teilmodell I	243
Anhang 2:	Ableitung der optimalen Portefeuillegewichte in Teilmodell I	244
Anhang 3:	Gegenläufige partielle Ableitungen der Portefeuillegewichte nach der prospektiven Eigenkapitalrentabilität und nach der Absatzmarktunsicherheit	245
Anhang 4:	Überprüfung der 2. Ableitung der Koeffizientenmatrix in Teilmodell II.....	248
Anhang 5:	Ableitung der optimalen Portefeuillegewichte in Teilmodell II.....	250