

Inhaltsverzeichnis

I.	Das Phänomen personalpolitische Selbstregulierung	13
1.	Erklärungsbedürftigkeit und rechtspolitische Relevanz personalpolitischer Selbstregulierung	13
1.1	Rätsel betrieblicher Personalpolitik: Bedingtheit und Selektivität freiwilliger Leistungen als Forschungsinteresse	13
1.2	Freiwillige betriebliche Leistungen in der rechtspolitischen Diskussion: Das Entstehen rechtlicher Bindungen und ihre Bedeutung für die Forschungsfrage	15
2.	Ausmaß und Bedeutung personalpolitischer Selbstregulierung in der betrieblichen Praxis	20
2.1	Zur Vielfalt der Selbstregulierungspraxis: Anekdotische Evidenz zu Selbstregulierung in den Feldern der betrieblichen Personalpolitik	20
2.2	Zur Verbreitung freiwilliger Leistungen: Sekundärstatistisches Material zu übertariflicher Entlohnung und betrieblich bedingten Personalnebenkosten.....	27
2.3	Zur Verbreitung betrieblicher Regelungsformen: Betriebsvereinbarungen als Instrument personalpolitischer Selbstregulierung	31
3.	Übertarifliche Entlohnung und freiwillige betriebliche Leistungen als materiell-substantielle Selbstregulierung: Der Ausgangspunkt der Arbeit.....	37
II.	Stand der Forschung: Die Unzulänglichkeit existierender Ansätze.....	41
1.	Das Forschungsdefizit: Die Bedingtheit der Leistungsgewährung.....	41
1.1	Betriebliche Selbstregulierung vs. zwingendes staatliches Recht: Die rechtspolitische Perspektive	41
1.2	Zur vermuteten Funktionalität personalpolitischer Selbstregulierung: Die Unternehmensperspektive	45
1.3	Selbstregulierung als Akt der Normsetzung: Die Normentstehungsperspektive	49

2.	Der Forschungsstand zu den Determinanten materiell-substantieller Selbstregulierung: Für jeden empirischen Befund ein eigener Ansatz.....	53
2.1	Konkurrenz am Arbeitsmarkt: Der Druck des Marktes auf die Effektivlöhne.....	54
2.2	Nachverhandlungen im Betrieb: Das Konzept der „Zweiten Lohnrunde“	55
2.3	Lohninduzierte Produktivitätssteigerungen: Das Arbeitgeber-Interesse an übertariflicher Entlohnung.....	56
2.3.1	Effizienzlohntheorien	57
2.3.2	„Insider-Outsider“-Theorie.....	61
3.	Forschungsdefizit und Forschungsdesign: Einige zusammenfassende Bemerkungen.....	63
III.	Das betriebliche Entscheidungskalkül: Personalpolitische Selbstregulierung als Ergebnis impliziter Verhandlungen	65
1.	Fruchtbarkeit und Praktikabilität eines Modells impliziter Verhandlungen.....	65
1.1	Die Idee.....	65
1.1.1	Die empirische Relevanz von „rent-sharing“ als Ausgangspunkt für die theoretische Fruchtbarkeit von Verhandlungsmodellen.....	65
1.1.2	Der Aushandlungscharakter von Arbeitsverträgen und die Abwesenheit von Verhandlungen: Implizites Verhandeln als gedankliches Konstrukt	67
1.1.3	Implizites Verhandeln und Arbeitgeberinteresse: Ein Verstoß gegen das Prinzip der Gewinnmaximierung?.....	70
1.2	Zur Übertragbarkeit von Verhandlungsmodellen auf die Frage personalpolitischer Selbstregulierung.....	75
1.2.1	Verhandlungsmodelle zur Lösung multikriterieller Entscheidungsprobleme: Grundsätzliche Überlegungen	76

1.2.2	Zur Auswahl eines geeigneten Verhandlungsmodells: Die asymmetrische NASH-Lösung kooperativer Spiele	78
1.2.3	Zur Modellspezifikation: Die nur eingeschränkte Eignung von Lohnverhandlungsmodellen für die Forschungsfrage	83
2.	Ein Modell impliziter Verhandlungen.....	85
2.1	Allgemeine Modellformulierung: Die Größen in der NASH-Verhandlungslösung.....	86
2.2	Der Anwendungsfall materiell-substantielle Selbstregulierung: Die Spezifikation des Modells	89
2.2.1	Die Übertragung des allgemeinen Modells impliziter Verhandlungen auf materiell-substantielle Selbstregulierung.....	90
2.2.1.1	Grundlagen und Annahmen	90
2.2.1.2	Die Konstruktion eines einfachen Referenzfalls als Basis für die Modellspezifikation	95
2.2.2	Die Nutzenfunktionen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer: Unsicherheit über zukünftige Einkommensströme	102
2.2.2.1	Die Einkommensrisiken: Exogenes Konkursrisiko und „endogenes“ Beschäftigungsrisiko.....	102
2.2.2.2	Risikoneutralität vs. Risikoaversion	107
2.2.3	Die zu verteilende Rente: Produktionsbedingungen, Absatzmarkt und strategische Unternehmensentscheidungen.....	112
2.2.3.1	Arbeitsproduktivität, Technologie und Skalenerträge	113
2.2.3.2	Arbeitszeit und Beschäftigungsfixkosten.....	118
2.2.3.3	Der Zusammenhang von Lohn und Produktivität: Ressourcenplastizität und „effort elasticity“	122
2.2.3.4	Der Absatzmarkt: Marktstruktur und Produktnachfrage	128

2.2.3.5	Strategische Unternehmensentscheidungen: Investition und Wachstum	130
2.2.4	Die Konfliktnutzen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber: Drohpunkt vs. Alternativnutzen.....	132
2.2.4.1	Zur Trennbarkeit der Konzepte	133
2.2.4.2	Alternativnutzen: Konkurrenzbedingungen am lokalen Arbeitsmarkt.....	135
2.2.4.3	Drohpunkt: Bedeutung und institutionelle Bedingtheit.....	139
2.2.5	Die Verteilung der Verhandlungsmacht auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber	147
2.2.5.1	Zur Bedeutung von Verhandlungsmacht für den Verhandlungsausgang	147
2.2.5.2	Die Quellen arbeitnehmerseitiger Verhandlungsmacht in impliziten Verhandlungen: „Commitment“ und „alternative outside sources“	151
2.3	Zur Verallgemeinerungsfähigkeit des Verhandlungsmodells auf immaterielle Selbstregulierung: Analogien und Implikationen	153
2.3.1	Immateriell-substantielle Selbstregulierung.....	154
2.3.2	Prozedurale Selbstregulierung.....	158
3.	Zusammenfassung der Implikationen und erste Operationalisierungen: „inside forces“ und „outside forces“.....	164
IV.	Die Determinanten personalpolitischer Selbstregulierung: Empirische Befunde und rechtspolitische Implikationen.....	171
1.	Empirische Evidenz: Plausibilität und Erklärungskraft des Modells impliziter Verhandlungen.....	171
1.1	Plausibilitätsprüfungen: Zur Vereinbarkeit der Modellimplikationen mit den stilisierten Fakten	171

1.1.1	„Inside forces“: Die Bedeutung betriebsspezifischer Faktoren für das Ausmaß personalpolitischer Selbstregulierung	173
1.1.2	„Outside forces“: Märkte und Institutionen als Determinanten personalpolitischer Selbstregulierung	181
1.1.3	Welche Faktoren haben den größten Einfluß auf das Ausmaß personalpolitischer Selbstregulierung? - Eine vorsichtige Antwort auf der Basis der QUIPPE-Daten.....	187
1.2	Die Eignung des Modells impliziter Verhandlungen zur Erklärung aktuell diskutierter empirischer Phänomene	190
1.2.1	Zum negativen bzw. insignifikanten Einfluß des Betriebsrates auf das Ausmaß übertariflicher Entlohnung: Prozeduraler vs. substantieller „fairness constraint“	190
1.2.2	Zur massiven Rücknahme freiwilliger Leistungen in 1993 und 1994: Selbstverstärkende Effekte im Modell impliziter Verhandlungen.....	195
2.	Einige vorläufige rechtspolitische Schlußfolgerungen: Zum Verhältnis von Fremd- zu Selbstregulierung.....	198
V.	Zusammenfassung: Implizite Verhandlungen als Forschungskonzept.....	203
	Literaturverzeichnis	209