

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|-----------|
| Abbildungsverzeichnis | IX |
| Abkürzungsverzeichnis | XI |
| 1. Einleitung | 1 |
| 1.1 Die Ausgangsproblematik | 1 |
| 1.2 Vorgehensweise und Aufbau der Arbeit | 4 |
| 2. Neoklassische Gewerkschaftstheorien | 7 |
| 2.1 Das Monopolmodell | 9 |
| 2.2 Das Modell effizienter Verhandlungen | 15 |
| 2.3 Kritische Bemerkungen | 16 |
| 2.4 Gewerkschaft und heterogene Mitgliederinteressen | 19 |
| 2.5 Zwischenfazit | 22 |
| 3. Besonderheiten der Arbeitsbeziehungen | 25 |
| 3.1 Das neoklassische Grundmodell des Arbeitsmarktes | 25 |
| 3.2 Charakteristika der Arbeitsbeziehungen | 27 |
| 3.2.1 Verteilungsasymmetrien | 31 |
| 3.2.2 Effizienz Aspekte | 35 |
| 3.2.2.1 Beziehungsspezifische Investitionen | 35 |
| 3.2.2.2 Informationsasymmetrien | 37 |
| 3.3 Zwischenfazit | 39 |
| 4. Der interne Arbeitsmarkt als lohn- und lohnstrukturbestimmendes Element am Arbeitsmarkt | 41 |
| 4.1 Der Property Rights - Ansatz | 45 |
| 4.2 Die Neue Institutionenökonomie | 48 |
| 4.2.1 Transaktionen und Transaktionskosten | 49 |

| | | |
|---------|--|----|
| 4.2.2 | Umweltfaktoren | 51 |
| 4.2.2.1 | Unsicherheit und Komplexität | 51 |
| 4.2.2.2 | Häufigkeit | 51 |
| 4.2.2.3 | Spezifität | 52 |
| 4.2.3 | Verhaltensannahmen | 53 |
| 4.2.3.1 | Die begrenzte Rationalität | 53 |
| 4.2.3.2 | Opportunismus | 54 |
| 4.2.4 | Organizational Failures Framework | 55 |
| 4.2.4.1 | Das Zusammenwirken von beschränkter Rationalität und Unsicherheit bzw. Komplexität | 56 |
| 4.2.4.2 | Das Zusammenwirken von Opportunismus und Spezifität | 56 |
| 4.2.4.3 | Der Zusammenhang von Opportunismus und Unsicherheit bzw. Komplexität | 58 |
| 4.3 | Der interne Arbeitsmarkt als spezifische Ausprägung transaktionskostentheoretischer Argumentation | 60 |
| 4.3.1 | Die Besonderheiten des Arbeitsvertrages | 62 |
| 4.3.2 | Die Organisation interner Arbeitsmärkte | 65 |
| 4.3.2.1 | Charakteristika interner Arbeitsmärkte | 65 |
| 4.3.2.2 | Begründungen für interne Arbeitsmärkte | 67 |
| 4.3.3 | Relevanz des internen Arbeitsmarktes | 75 |
| 4.4 | Zwischenfazit | 78 |
| 4.4.1 | Zur Kritik der Transaktionskostenökonomie | 79 |
| 4.4.2 | Das Zusammenspiel transaktionskostentheoretischer Argumente mit Principal-Agent-Ansätzen | 82 |
| 4.4.2.1 | Ergänzungen | 83 |
| 4.4.2.2 | Gemeinsamkeiten | 85 |
| 4.4.2.3 | Unterschiede | 85 |
| 4.4.3 | Die individuellen Arbeitsbeziehungen als Rahmen gewerkschaftlichen Handelns | 86 |

| | | |
|-----------|--|-----|
| 5. | Zusammenführung arbeitsmarkt- und gewerkschaftstheoretischer Argumentation | 89 |
| 5.1 | Effizienzlöhne und Lohnverhandlungen | 92 |
| 5.1.1 | Autonome Lohnsetzung der Unternehmen | 93 |
| 5.1.2 | Lohnbestimmung bei Existenz von Gewerkschaften | 95 |
| 5.1.2.1 | Zentrale Lohnverhandlungen | 95 |
| 5.1.2.2 | Lokale Lohnverhandlungen auf Unternehmensebene | 98 |
| 5.1.3 | Zur Spezifikation der Arbeitsnachfrage innerhalb eines Effizienzlohnmodells | 100 |
| 5.1.4 | Zwischenfazit | 106 |
| 5.2 | Insidereffekte bei der Lohnbestimmung | 107 |
| 5.3 | Die Berücksichtigung angebots- und nachfrageseitiger Argumente im Lohnfindungsprozeß | 113 |
| 5.4 | Zweistufige Lohnverhandlungsprozesse | 119 |
| 5.5 | Zwischenfazit | 127 |
| 6. | Gewerkschaften im korporatistischen Rahmen | 129 |
| X 6.1 | Entwicklung und Stand der ökonomischen Korporatismusforschung | 131 |
| 6.1.1 | Der makrokorporatistische Ansatz von Bruno/Sachs | 134 |
| 6.1.2 | Zur Bestätigung der makrokorporatistischen Sichtweise | 144 |
| 6.2 | Das hump-shape-Modell von Calmfors/Driffill | 148 |
| 6.2.1 | Einteilung der Länder | 149 |
| 6.2.2 | Empirische Überprüfung der hump-shape-Hypothese | 154 |
| 6.2.3 | Theoretische Begründung der Hypothese | 156 |
| 6.2.3.1 | Das Monopol-Modell | 158 |
| 6.2.3.2 | Das right-to-manage-Modell | 160 |
| 6.2.3.3 | Berücksichtigung finanzpolitischer Einflüsse | 161 |
| 6.2.3.4 | Weitere Modifikationen und Erweiterungen der Annahmen | 162 |
| 6.2.4 | Zur Bestätigung der hump-shape-Hypothese | 163 |

| | | |
|-----------|--|------------|
| 6.2.5 | Kritische Würdigung der hump-shape-Hypothese | 166 |
| 6.2.5.1 | Die Modellannahmen | 166 |
| 6.2.5.2 | Die Länderrangordnung | 169 |
| 6.2.6 | Die Bundesrepublik Deutschland im Rahmen dieses Modells | 172 |
| 6.2.6.1 | Die Position der Bundesrepublik Deutschland auf der hump-shape-Kurve | 173 |
| 6.2.6.2 | Dezentralisation zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation? | 174 |
| 6.3 | Zwischenfazit | 177 |
| 6.3.1 | Korporatismus und Wettbewerbsfähigkeit | 178 |
| 6.3.2 | Resümee | 184 |
| 7. | Schlußfolgerungen | 187 |
| 7.1 | Fazit | 187 |
| 7.2 | Politische Implikationen | 191 |
| | Literaturverzeichnis | 201 |

Abbildungsverzeichnis

| | | |
|-----------|--|-----|
| Abb. 2.1: | Gleichgewicht im Monopolfall | 12 |
| Abb. 2.2: | Das effiziente Verhandlungsmodell | 15 |
| Abb. 2.3: | Möglichkeiten der Lohnfindung | 18 |
| Abb. 2.4: | Senioritätsmodell nach Oswald | 20 |
| Abb. 4.1: | Fixe und variable Kosten in Abhängigkeit von Vermögensspezifitäten | 52 |
| Abb. 4.2: | Organizational Failures Framework | 55 |
| Abb. 4.3: | Zusammenhang von Qualifikation und Beschäftigungsfixkosten | 70 |
| Abb. 4.4: | Kontraktschema | 72 |
| Abb. 4.5: | Unternehmensinterne Koordinationsmöglichkeiten | 73 |
| Abb. 4.6: | Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme | 77 |
| Abb. 4.7: | Job-Turnover nach Betriebsgröße | 78 |
| Abb. 4.8: | Externe und interne Arbeitsmärkte | 87 |
| Abb. 5.1: | Effizienzlohn und Gewerkschaftslohn bei lokaler Verhandlungsebene | 94 |
| Abb. 5.2: | Effizienzlohntheoretische Arbeitsnachfragekurve | 104 |
| Abb. 5.3: | Arbeitseinsatz in Abhängigkeit vom Lohn | 105 |
| Abb. 5.4: | Effizienzlohntheoretische Nachfragekurve | 105 |
| Abb. 5.5: | Gleichgewicht bei mehreren Schnittpunkten | 106 |
| Abb. 5.6: | Gleichgewicht bei zweistufigen Lohnverhandlungen | 126 |
| Abb. 6.1: | Felder der Korporatismusdiskussion | 132 |
| Abb. 6.2: | Korporatismusrangordnungen nach verschiedenen Definitionen | 133 |
| Abb. 6.3: | Indikatoren der makroökonomischen Entwicklung | 135 |
| Abb. 6.4: | Korporatismusrangordnung nach Bruno/Sachs | 138 |
| Abb. 6.5: | Korporatismus und Misery Index | 139 |
| Abb. 6.6: | Real wage gap | 140 |
| Abb. 6.7: | Nominal Wage Responsiveness | 142 |
| Abb. 6.8: | Länderrangordnung nach Korporatismus und NWR | 144 |

| | | |
|------------|--|-----|
| Abb. 6.9: | Der höckerförmige Zusammenhang von Zentralisation und Reallohn | 149 |
| Abb. 6.10: | Der Zentralisationsindex | 151 |
| Abb. 6.11: | Makroökonomische Indikatoren | 153 |
| Abb. 6.12: | Korporatismusrangordnungen | 155 |
| Abb. 6.13: | Produktions- und Nachfragestrukturen | 157 |
| Abb. 6.14: | Beschäftigungsrate und Lohnstreueung | 166 |
| Abb. 6.15: | Korporatismusrangordnung nach Tarantelli | 167 |
| Abb. 6.16: | Korporatismus und durchschnittlicher Beschäftigungsgrad | 168 |
| Abb. 6.17: | Korporatismus und Reallohnrigidität | 168 |
| Abb. 6.18: | "Höcker" 1985 - 1989 | 170 |
| Abb. 6.19: | Revidierter "Höcker" | 171 |
| Abb. 6.20: | Lohnzuwächse 1962 - 1990 | 173 |
| Abb. 6.21: | Tarifvertragssystematik 1989 | 175 |
| Abb. 6.22: | Rangordnung nach Produktivitätswachstum | 179 |
| Abb. 6.23: | Calmfors/Driffill - Rangordnung | 180 |
| Abb. 6.24: | Bruno/Sachs - Rangordnung | 180 |
| Abb. 6.25: | Tarantelli - Rangordnung | 181 |
| Abb. 6.26: | Calmfors/Driffill - Rangordnung | 182 |
| Abb. 6.27: | Bruno/Sachs - Rangordnung | 183 |
| Abb. 6.28: | Tarantelli - Rangordnung | 183 |
| | | |
| Abb. 7.1: | Geflecht der Arbeitsbeziehungen | 189 |
| Abb. 7.2: | Teilbares Gefangenendilemma | 192 |
| Abb. 7.3: | Teilbares Gefangenendilemma im Nutzenraum | 193 |
| Abb. 7.4: | Lohnfindungsergebnisse | 196 |
| Abb. 7.5: | Lohnfindung und Tarifbeschränkung | 197 |