3-7910-1843-5 Sadowski, Personalökonomie und Arbeitspolitik
© 2002 Schäffer-Poeschel Verlag (www.schaeffer-poeschel.de)

SCHÄFFER
POESCHEL

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis XVII
Tabellenverzeichnis XIX

A. Praktische Herausforderungen und theoretische Aufgaben

1. Die personalpolitischen Herausforderungen für die Unternehmen heute 2
   1.1 Akteure und Handlungsprogramme 3
   1.2 Unternehmerische Handlungsspielräume und ihre Determinanten 10
   1.3 Arbeitnehmerhandeln und -denken 13

2. Perspektive, Methoden und Ziele des Buches 26
   2.1 Wie Unternehmer und Wissenschaftler Vielfalt und Unsicherheit zu überwinden suchen 26
   2.2 Die Ziele des Buches 31
   2.3 Der Aufbau des Buches 36

B. Klassische Unternehmenstheorie: Belegschaftsgröße und -struktur

3. Die Nachfrage nach Arbeit 40
   3.1 Die kurzfristige Nachfrage nach Arbeit 40
   3.2 Die langfristige Nachfrage nach Arbeit 46

4. Humankapitalinvestitionen und die dynamische Nachfrage nach Arbeit 53
   4.1 Beschäftigung als Investitionsentscheidung 53
   4.2 Die Arbeitsnachfrage im Zeitablauf: Saison- und Konjunkturschwankungen 62

C. Personalökonomie: Die Gestaltung der individuellen Arbeitsbeziehungen

5. Der Arbeitsvertrag und die Aushandlung von Arbeitsbeziehungen ... 72
5.1 Der Arbeitsvertrag ... 72
5.2 Die ökonomische Komplexität von Arbeitsverhältnissen ... 73
5.3 Das Aushandeln von Arbeitsbeziehungen ... 75
5.4 Vertragstypen ... 77
5.5 Wann sind Arbeitsvertragsprobleme gut gelöst? ... 83
5.6 Die Rolle des Rechts für die Funktionsfähigkeit von Arbeitsverhältnissen ... 86
5.7 Personalpolitik = Personalökonomie + Arbeitspolitik ... 90

6. Die Lohnform: Anreiz- versus Zeitentlohnung ... 92
6.1 Leistungslöhne ... 93
6.2 Zur Empirie von Lohnformen ... 102
6.3 Warum ist Akkordentlohnung relativ selten? ... 107

7. Das betriebliche Lohnniveau ... 112
7.1 Lohnprämien auf Arbeitsmärkten mit vollständigem Wettbewerb ... 114
7.2 Lohnprämien bei unvollständigem Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt ... 115
7.3 Die Fluktuationskostentheorie für Lohnprämien ... 117
7.4 Lohnprämien und Marktgleichgewichte ... 123

8. Das Timing von Entlohnung: Senioritätslohn und Betriebsrenten ... 124
8.1 Die Anreizwirkung implizit zurückbehaltener Löhne ... 125
8.2 Ein Modell verzögerter Entlohnung ... 126
8.3 Eine empirische Prüfung der Anreiztheorie verzögerter Entlohnung ... 130

9. Lohn und Karriere 137
9.1 Ein empirisches Beispiel für ein Karrieresystem 138
9.2 Lohn- und Beförderungsanreize bei absoluten Leistungsstandards: ein Modell 146
9.3 Arbeitsplatzfixierte Löhne und Beförderungswettbewerb 149

D. Arbeitspolitik: Selbstregulierte kollektive Arbeitsbeziehungen

10. Das Unternehmen als Ressourcenpool 154
10.1 Die Unternehmensverfassung: Der Arbeitnehmer als Teilhaber 155
10.2 Die Interdependenz der Arbeitnehmerinteressen 160
10.3 Die Belegschaft als Körperschaft 162
10.4 Die Effizienz von Aushandlungen 164

11. Die Aushandlung von Lohn und Beschäftigung 168
11.1 Gibt es „rent sharing"? 168
11.2 Aushandlungstheoretische Grundüberlegungen 169
11.3 Die dynamische Effizienz von Verteilungskonflikten 174
11.4 Verhandlungen über Lohn und Beschäftigung 176
11.5 Die nicht-kooperative Aushandlung von Löhnen 181

12. Lohnkompression und Lohnspreizung: Fairness zwischen Arbeitnehmern 186
12.1 Objektive Konsequenzen subjektiver Wahrnehmungen und Urteile? 187
12.2 Die Konsequenzen einer varianzabhängigen Anstrengungsbereitschaft im Modell 188
12.3 Empirische Studien 191
12.4 Die politische Bedeutung von Lohngerechtigkeit und Lohnintransparenz 197

13. Betriebliche Altersversorgung: Zwecke und Rechtfertigungen 200

13.1 Funktionsvielfalt und Intransparenz der betrieblichen Altersversorgung 201

13.2 Höhe, Verbreitung und Selektivität der Ruhegeldzusagen 203

13.3 Der Betrieb als Politikarena: Die Akteure, ihre Interessen und ihre Zweckbehauptungen 204

13.4 Der politische Wert von Interpretationsvielfalt 206

13.5 Die wissenschaftliche Plausibilität unterschiedlicher Interpretationen 208

14. Beschäftigungssicherheit: Interessen versus Normen 210

14.1 Das Phänomen „job displacement" 211

14.2 Fehlender Kündigungsschutz in den USA („employment at will") 212

14.3 Gesetzlicher Kündigungsschutz in Deutschland 215

14.4 Wann sind Kriterien für betriebsbedingte Entlassungen diskriminierend, wann gerecht? 218

14.5 Betriebstypen sind nicht Ländertypen 223

14.6 Soziale Kosten von Massenentlassungen und Stilllegungen 227

15. Unternehmenskultur und impliziter Vertrauensschutz 230

15.1 Praktizierte Selbstbindung 231

15.2 Das Vertrauensspiel 237

15.3 Die Belastbarkeit des Reputationsmechanismus 246

16. Personalpolitische Publizität und Vertrauensschutz 249

16.1 Personalwirtschaftliche Informationen als Signalinvestitionen 249

16.2 Die Praxis von Arbeitskostenrechnungen 251

16.3 Zur Vorteilhaftigkeit des Verzichts auf Arbeitskostenrechnungen 255

E. Rechtsökonomie: Der Umgang mit und die Produktion von Arbeitsrecht

17. Das Schlichtungspotenzial der Arbeitsgerichte 260
17.1 Die gerichtliche Schlichtung des Interessenkonfliktes „Arbeitnehmerhaftung“ 262
17.2 Kündigungsschutz durch Gerichte 269

18. Die Effizienz der Arbeitnehmermitbestimmung 275
18.1 Ökonomische Diskussion der Effizienz von Mitbestimmungsregelungen 276
18.2 Die Effizienz der Mitbestimmung auf Unternehmensebene: empirische Befunde 282
18.3 Worauf beruht die Wirkung der Mitbestimmungsrechte empirisch? 294
18.4 Mitbestimmung in Deutschland: Bewertung rechtsökonomischer Befunde und Perspektiven 296

19. Das Engagement in Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften 300
19.1 Die Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden 301
19.2 Das Engagement für Gewerkschaften 306

F. Personalpolitischer Systemwettbewerb

20. Organisationskapital als strategische Ressource 322
20.1 Personalpolitische Systeme 323
20.2 Internationale Varianz 328
20.3 Organisationskapital und Wettbewerbsfähigkeit 333
20.4 Organisationskapital, Arbeitsrecht und Standortwahl 336

Literaturverzeichnis 339
Index 365
Zur Vertiefung und Ergänzung empfohlene Lehrbücher 375