

Kirstein, Roland

**Working Paper**

## Mitbestimmung als Schutz für Quasirenten

CSLE Discussion Paper, No. 2000-01

**Provided in Cooperation with:**

Saarland University, CSLE - Center for the Study of Law and Economics

*Suggested Citation:* Kirstein, Roland (2000) : Mitbestimmung als Schutz für Quasirenten, CSLE Discussion Paper, No. 2000-01, Universität des Saarlandes, Center for the Study of Law and Economics (CSLE), Saarbrücken

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/23107>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

# Mitbestimmung als Schutz für Quasirenten

von Roland Kirstein

Center for the Study of Law and Economics\*

Diskussionspapier 2000-01

16. Januar 2000

## 1. Einleitung

Betriebliche Mitbestimmung wurde in der politischen Debatte über das Mitbestimmungsgesetz von 1976 zum einen als Beitrag zur Demokratisierung der Wirtschaft gefeiert, zum anderen als (teilweise) Enteignung der Aktionäre verteufelt. Für die ökonomische Analyse des Themas spielt Demokratisierung nicht die Rolle eines eigenständigen Ziels; sie könnte allenfalls dann als Vorteil der Mitbestimmung angeführt werden, wenn gezeigt wird, daß sie ein Mittel ist, um das ökonomische Problem besser zu lösen: die Erreichung von Zielen unter Ressourcenknappheit.

Der Hinweis auf „teilweise Enteignung“ - anders gesagt: dem Entzug von Handlungsmöglichkeiten, von Verfügungsrechten über Ressourcen - ist aus allokatonshteorischer Sicht immer ein Nachteil. Hat ein Akteur beispielsweise sieben Handlungsmöglichkeiten, um daraus die beste auszuwählen, und wird ihm eine der Optionen entzogen, so kann sich dadurch seine Situation nicht verbessern. Im günstigsten Falle entgeht ihm eine der nicht gewählten Optionen, so daß seine optimale Wahl sich nicht ändert. Schlimmstenfalls wird ihm jedoch genau die beste Option entzogen, so daß der Eingriff ihn schlechter stellt.

Aus Sicht der spieltheoretisch gestützten Institutionenökonomik stellt sich dies jedoch anders dar. In interaktiven Entscheidungssituationen ist es eben nicht von vorneherein

---

\*Universität des Saarlandes, Bldg. 31, POBox 151 150, D-66041 Saarbrücken, Tel.++681-302-3582, fax ++681-302-3591, email rol@rz.uni-sb.de

ein Nachteil, wenn eine rechtliche Regelung Handlungsmöglichkeiten einschränkt<sup>1</sup>. Vielmehr kann die Attraktivität eines Akteurs als Kooperationspartner gesteigert werden, wenn andere Akteure wissen, daß diesem durch Gesetz Möglichkeiten zu opportunistischem Handeln entzogen (oder prohibitiv verteuert) worden sind. So eine „konstitutionelle Selbstbindung“ kostet zwar Optionen, aber genau dies schafft erst Kooperationschancen, weil potentielle Kooperationspartner nun darauf vertrauen können, nicht opportunistisch ausgebeutet werden.

Dies ist insbesondere dann relevant, wenn die Kooperation sequentiell stattfindet und ihr Erfolg davon abhängt, daß andere vorleisten, also spezifische Investitionen erbringen. Sie werden dies nur dann tun, wenn sie erwarten können, später einen Anteil an den Erträgen aus der Kooperation zu erhalten<sup>2</sup>. Ein Beispiel für solche spezifischen Investitionen sind Ausbildungskosten von Arbeitnehmern, insbesondere, wenn die Ausbildung betriebsspezifisch ist, also in einem Unternehmen ihren höchsten Wert entfaltet (und in anderen Unternehmen im Extremfall sogar wertlos wäre). Ein Arbeitnehmer wird nur dann in sein Humankapital investieren, wenn er davon ausgehen kann, dadurch später einen höheren Lohn zu erhalten als ohne diese Ausbildung.

Ein Arbeitgeber könnte jedoch versucht sein, später diesen höheren Lohn zu verweigern und die Ausbildungsinvestition opportunistisch auszunutzen<sup>3</sup>. Er würde sich damit die „Quasi-Rente“ aus der Ausbildungsinvestition aneignen. Betriebliche Mitbestimmung kann als ein Schutz vor opportunistischer Ausbeutung verstanden werden<sup>4</sup>. Haben die Arbeitnehmer nicht nur Einblick in die Unternehmensentscheidung, sondern auch Mitentscheidungsbefugnisse, so könnten opportunistische Manager bestraft und ihre Entscheidungen revidiert werden.

## 2. Ausbildung und Quasirente

Basis-Modell ohne opp./Ausbildung ist wovni sinnvoll, wenn  $K$  kleiner  $\Delta X$  / Ausbildung wird gewählt, wenn  $K$  kleiner  $\Delta L$

Ein Arbeitnehmer stehe vor der Entscheidung, ob er eine unternehmensspezifische Ausbildung erwerben soll oder nicht. Ohne Ausbildung wäre sein Periodenlohn  $l_t$ ; da die Ausbildung unternehmensspezifisch ist, wäre dies auch der Lohn den er mit der Ausbildung in einem anderen Unternehmen erzielen könnte. Die Ausbildung kostet ihn  $K$ . In seinem Unternehmen würde sein Periodenlohn dadurch auf  $L_t > l_t$  steigen. Für das Unternehmen hätte die Ausbildung eine Produktivitätssteigerung zur Folge: Der Wert

---

<sup>1</sup>Dieser Gedanke kann auch auf Entscheidungen eines Akteurs „gegen sich selbst“ (zu einem späteren Zeitpunkt) angewandt werden; vgl. aber KOBOLDT (1995) mit einer Kritik an der Begründung einer restriktiven Drogenpolitik durch die Idee der konstitutionellen Selbstbindung.

<sup>2</sup>Die vertragliche Beziehung, in deren Rahmen die spezifische Investition unternommen werden soll, braucht also einen „safeguard“, so WILLIAMSON (1985).

<sup>3</sup>Den umgekehrten Fall, also die opportunistische Ausbeutung von Ausbildungsinvestitionen des Arbeitgebers durch die ausgebildeten Arbeitnehmer, analysiert OI (1962).

<sup>4</sup>Vgl. SCHMIDTCHEN (1987).

dieses Arbeitnehmers würde von  $y_t$  auf  $Y_t$  steigen. Der Kalkulationszinssatz beträgt  $i$ , die Beschäftigungsdauer  $T$  Perioden.

Zunächst sei unterstellt, daß es kein Problem der Vertragsdurchsetzung, also keinen Opportunismus gibt (diese Annahme wird im folgenden Abschnitt aufgehoben). Die Ausbildung wäre volkswirtschaftlich sinnvoll, wenn

$$K < \sum_{t=1}^T \frac{Y_t - y_t}{(1+i)^t} \quad (1)$$

Der Barwert der Mehrproduktion muß also die Ausbildungskosten übersteigen. Für den Arbeitnehmer lohnt sich die Ausbildung, wenn folgende Ungleichung erfüllt ist:

$$K < \sum_{t=1}^T \frac{L_t - l_t}{(1+i)^t} \quad (2)$$

Der Barwert der Lohndifferenz muß also die Kosten der Ausbildung übersteigen<sup>5</sup> Selbst wenn man das Opportunismus-Problem als gelöst unterstellt, so hat der Arbeitnehmer nicht immer genau dann den Anreiz, sich fortzubilden, wenn dies volkswirtschaftlich effizient ist. Ist z.B. die Ungleichung (1) erfüllt, nicht aber (2), so wäre eine Ausbildung zwar effizient, aber der Arbeitnehmer hat keine Anreize zu dieser Investition. Ist dagegen (2) erfüllt, nicht aber (1), so hat der Arbeitnehmer einen Anreiz, Ausbildungsinvestitionen vorzunehmen, obwohl dies ineffizient ist. Andererseits könnte die Lohnpolitik so eingerichtet werden, daß die rechten Seiten von (1) und (2) gleich sind - dann hätte der Arbeitnehmer genau dann einen Anreiz zur Ausbildung, wenn es effizient ist.

### 3. Ausbildungsinvestition und Opportunismus

Unter Vernachlässigung des Opportunismus-Problems besteht - wie im vergangenen Abschnitt gezeigt, das einzige Problem darin, die Anreize so zu setzen, daß nur effiziente Ausbildungsinvestitionen unternommen werden. Um die Notation zu vereinfachen, wird im folgenden nur noch mit Barwerten statt mit Zahlungsreihen argumentiert. Dafür sind einige Definitionen nötig:

$$L := \sum_{t=1}^T \frac{L_t}{(1+i)^t}$$

---

<sup>5</sup>Der Nettovorteil des Unternehmens ist  $Y_t - L - t$  bei Ausbildung und  $y_t - l_t$  ohne Ausbildung. Würde wie im Modell von OI (1962) das Unternehmen  $K$  tragen, so wäre diese Investition - wiederum unter Ausklammerung des Opportunismus-Problems - sinnvoll, wenn der Barwert der Differenz dieser beiden Nettovorteile die Kosten übersteigt:

$$K < \sum_{t=1}^T \frac{(Y_t - L_t) - (y_t - l_t)}{(1+i)^t}$$

$$l := \sum_{t=1}^T \frac{l_t}{(1+i)^t}$$

$$Y := \sum_{t=1}^T \frac{Y_t}{(1+i)^t}$$

$$y := \sum_{t=1}^T \frac{y_t}{(1+i)^t}$$

$L$  ist also der Barwert der Lohnzahlungen bei Ausbildung,  $l < L$  derjenige ohne Ausbildung.  $Y$  ist der Barwert der Produktion bei Ausbildung,  $y < Y$  derjenige ohne Ausbildung.  $K > 0$  sind weiterhin die Ausbildungskosten. Eine Ausbildungsinvestition ist also effizient, wenn

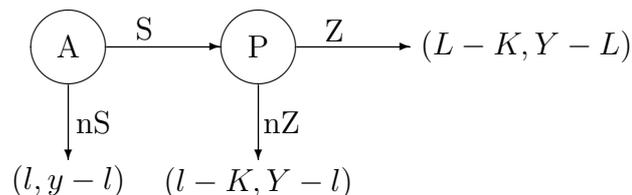
$$K < Y - y$$

A bezeichnet den Arbeitnehmer, P den Arbeitgeber. Allgemein ist unterstellt, daß es für P vorteilhaft wäre, wenn A sich für eine Ausbildung entscheidet und dafür den erhöhten Lohn erhält:

$$Y - L > y - l$$

Im Spiel 1 gibt es keine Mitbestimmung. Es berücksichtigt die Chance des Arbeitgebers, die Ausbildungsinvestition des Arbeitnehmers opportunistisch auszunutzen. Zuerst ist der Arbeitnehmer am Zug. Er kann sich für eine spezifische Ausbildungsinvestition (Option S) oder dagegen (Option nS) entscheiden. Wählt er nS, so ist das Spiel beendet: A erhält  $l$  als Auszahlung, P dagegen  $y - l$ .

Abbildung 1: Spiel 1 - ohne Mitbestimmung



Hat A sich dagegen für S entschieden, so ist P am Zug. P kann nun entscheiden, ob der dem A den höheren Lohn zahlt (Option Z) oder nicht (Option nZ). Zahlt P den höheren Lohn, so beträgt die Auszahlung des A  $L - K$ , die des P  $Y - L$ . Verweigert der P den höheren Lohn, zahlt also dem A nur dessen Marktlohn, so erhält A  $l - K$ , während P auf  $Y - l$  kommt.

Das Gleichgewicht des Spiels wird durch Rückwärtsinduktion bestimmt. Hierzu ist zunächst zu analysieren, welche Entscheidung P an seinem Knoten treffen wird; dann

läßt sich unter der Hypothese, daß A diese Entscheidung antizipiert, dessen optimale Entscheidung am ersten Knoten analysieren.

P erhält die höhere Auszahlung, wenn er seine Option nZ wählt, denn wegen der Annahme  $L > l$  gilt immer  $Y - l > Y - L$ . Wenn A dies antizipiert, so bewertet er seine Option S mit der Auszahlung  $l - K$  (die er nach dem Spielpfad S, nZ erhalten würde). nS bringt dagegen  $l$ ; dies ist wegen der Annahme  $K > 0$  immer größer als  $l - K$ . A wird daher die Option nS wählen.

Das Gleichgewicht dieses Spiels ist also die Kombination (nS, nZ), die Gleichgewichtsauszahlungen betragen  $L$  für A und  $X - l$  für P. Dieses Gleichgewicht ist allerdings ineffizient, wenn  $K < Y - y$  gilt: Aus volkswirtschaftlicher Sicht wäre es wünschenswert, wenn die Investition erfolgte, aber der antizipierte Opportunismus des P läßt dies nicht zu. Gilt zusätzlich  $K < L - l$ , so ist das Gleichgewicht sogar paretoineffizient: Beide Parteien wären durch den Pfad (S, R) bessergestellt.

## 4. Mitbestimmung zur Sicherung von Quasirenten

Nun wird Mitbestimmung eingeführt. Der Mechanismus besteht aus drei Komponenten:

- Die Arbeitnehmer haben über Ihre Kontroll- und Mitentscheidungsrechte die Möglichkeit, falsche Entscheidungen des Managements zu korrigieren - im Beispiel heißt das, daß die Zahlung des niedrigen Lohns  $l$  nach durchgeführter Ausbildung zur Zahlung von  $L$  korrigiert wird. Zur Vereinfachung wird angenommen, daß diese Korrektur fehlerlos verläuft<sup>6</sup>
- Die Arbeitnehmer können zusätzlich eine Bestrafung für solche Manager erwirken, die mit  $B > 0$  bezeichnet wird (hier kommen Gehaltsabzüge, Reputationsverlust oder gar Entlassungen in Frage).
- Für die Organisation und Durchführung der Mitbestimmung fallen Kosten an, die mit  $M > 0$  bezeichnet werden.

Ausbildung ist nun volkswirtschaftlich effizient, wenn

$$K + M < Y - y \quad (3)$$

gilt, wenn also Ausbildungskosten zuzüglich der Kosten zur Absicherung der Quasirente aus der Ausbildung (Transaktionskosten) größer sind als der Barwert der zusätzlichen Produktion.

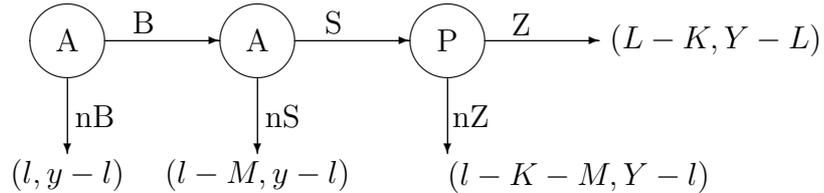
---

<sup>6</sup>Zur Analyse der Wirkung von richterlichen Fehlentscheidungen auf das Entscheidungsverhalten von Vertragsparteien siehe KIRSTEIN (1999).

## 4.1 Arbeitnehmer bezahlen Mitbestimmung

Zunächst sei die Situation beleuchtet, daß der Arbeitnehmer die Kosten der Mitbestimmung trägt. In Spiel 2 hat daher zunächst der A die Wahl, ob er Mitbestimmung einführen will (Option B) oder nicht (option nB). Entscheidet er sich für nM, so beginnt Spiel 1; dessen Lösung ist bereits bekannt: keine Ausbildungsinvestition. Die Parteien erhalten dann die Auszahlungen  $l$  (für A) und  $y - l$  (für P).

Abbildung 2: Spiel 2 - Arbeitnehmer bezahlen Mitbestimmung



Wählt A dagegen M, so kann er nun entscheiden, ob er sich ausbilden lassen will (Option S) oder nicht (nS). Bei Wahl von nS kommt A auf eine Auszahlung von  $l - M$ , P auf  $y - l$ . Hat A dagegen S gewählt, so kann nun P entscheiden, ob er den höheren Lohn zahlt (Z) oder nicht (nZ). Zahlt er ihn, so betragen die Auszahlungen  $L - K - M$  für A und  $Y - L$  für P. Zahlt P dagegen nicht den höheren Lohn, so wird seine Entscheidung korrigiert; außerdem fällt eine Bestrafung  $B$  an. Die Auszahlung des A ist wiederum  $L - K - M$ , die des P ist nun  $Y - L - B$ .

Wieder beginnt die Rückwärtsinduktion zur Ableitung des Gleichgewichts mit der Entscheidung des P. Wegen  $B > 0$  wird er immer Z wählen, um die Bestrafung zu vermeiden. Wenn A über seine Ausbildungsinvestition zu entscheiden hat, dann muß er also die Auszahlungen  $l - M$  (aus nS) mit  $L - K - M$  (aus S und Z) vergleichen. A wird also an diesem Entscheidungsknoten genau dann Ausbildung wählen, wenn die Bedingung (2) erfüllt ist:  $K < L - l$ . Offenbar spielen die Mitbestimmungskosten  $M$  für dieses Kalkül des A keine Rolle - sie sind versunken („sunk“).

Allerdings steht zunächst noch die Entscheidung des A an, ob er Mitbestimmung einführen und die Kosten dafür tragen will (Option B) oder nicht (Option nB). Führt er sie nicht ein, so beträgt seine Auszahlung  $l$ . Seine Bewertung der Option B hängt allerdings davon ab, ob die Bedingung (2) erfüllt ist. Gilt  $K > L - l$ , so bringt B ihm eine Auszahlung von  $l - M$ . In diesem Fall wird A also nB wählen. Gilt aber  $K < L - l$ , so erhält A durch die Option B eine Auszahlung von  $L - K - M$ . Er wird dann B wählen, wenn zusätzlich zu  $K < L - l$  noch  $L - K - M > l$  gilt, oder äquivalent:

$$K < L - l - M \tag{4}$$

Offenbar ist Bedingung (4) strenger als (2). Damit ergeben sich für Spiel 2 folgende Gleichgewichte:

- Mit  $K < L - l - M$  werden die Spieler den Pfad (B, S, Z) wählen.
- Mit  $L - l - M < K$  wird der Pfad (nB) gespielt (die Spieler treten also in Spiel 1 ein)

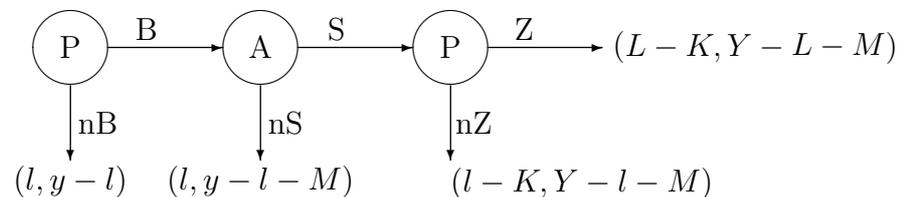
Wiederum gilt, daß es Fälle geben kann, wo zwar die Bedingung (3) für Effizienz der Investition erfüllt sein kann (also  $K < Y - y - M$ ), aber nicht die Bedingung (4), unter der der Arbeitnehmer bereit ist, die Investition in Mitbestimmung und Ausbildung vorzunehmen. Außerdem sind die Anreize für A systematisch gegenüber der Situation ohne Opportunismus systematisch verzerrt, was der Vergleich der Bedingungen (2) und (4) zeigt.

Grafik K-M-Kombinationen

## 4.2 Arbeitgeber bezahlen Mitbestimmung

Spiel 3 beschreibt die Interaktion zwischen P und A, wenn der Arbeitgeber die Kosten der Mitbestimmung zu tragen hat. Zunächst kann P entscheiden, ob er Mitbestimmung einführen will (Option B) oder nicht (option nB). Entscheidet er sich für nM, so beginnt wiederum Spiel 1, in dem keine Ausbildungsinvestition vorgenommen wird. Die Auszahlungen sind hier  $l$  für A und  $y - l$  für P.

Abbildung 3: Spiel 3 - Arbeitgeber bezahlen Mitbestimmung



Wählt P dagegen M, so kann A entscheiden, ob er sich ausbilden lassen will (Option S) oder nicht (nS). Bei Wahl von nS kommt A auf eine Auszahlung von  $l$ , während P  $y - l - M$  erhält. Hat A dagegen S gewählt, so kann nun P entscheiden, ob er den höheren Lohn zahlt (Z) oder nicht (nZ). Zahlt er ihn, so betragen die Auszahlungen  $L - K$  für A und  $Y - L - M$  für P. Zahlt P dagegen nicht den höheren Lohn, so folgen Korrektur und Bestrafung: A erhält  $L - K$ , P kommt auf  $Y - L - B - M$ . Wegen  $B > 0$  wird P sich für Z entscheiden, um die Bestrafung zu vermeiden.

A muß bei seiner Entscheidung über die Ausbildungsinvestition also die Auszahlungen  $l$  (aus nS) mit  $L - K$  (aus S und Z) vergleichen. Er wird wiederum genau dann Ausbildung wählen, wenn die Bedingung (2) erfüllt ist:  $K < L - l$ .

Wenn P entscheidet, ob er Mitbestimmung einführen soll, so ist der Wert der Option nB

für ihn  $y-l$ . Seine Bewertung der Option B hängt allerdings davon ab, ob die Bedingung (2) erfüllt ist. Gilt  $K > L-l$ , so bringt B dem P eine Auszahlung von  $y-l-M$ . In diesem Fall wird P also nB wählen. Gilt aber  $K < L-l$ , so erhält P durch die Option B eine Auszahlung von  $Y-L-M$ . Er wird dann B wählen, wenn zusätzlich zu  $K < L-l$  noch  $Y-L-M > y-l$  gilt, oder äquivalent:

$$M < (Y-y) - (L-l) = (Y-L) - (L-l) \quad (5)$$

Sind die Bedingungen (2) und (5) gleichzeitig erfüllt, so ist der Gleichgewichtspfad des Spiels 3 die Kombination (M, S, Z). P richtet Mitbestimmung ein, A bildet sich aus und P zahlt den hohen Lohn. Außerdem impliziert die gleichzeitige Geltung von (2) und (5) noch  $K+M < (Y-y)$ : Wenn diese Aktionenkombination Gleichgewichtspfad ist, dann ist Ausbildung auch volkswirtschaftlich effizient.

Grafik K-M-Kombinationen

## 5. Fazit

Der Vergleich der Spiele 2 und 3 mit dem Spiel 1 zeigt, daß die Akteure einen Anreiz zur Einführung von Mitbestimmung haben können. Zwar beschränkt Mitbestimmung die Handlungsmöglichkeiten des Arbeitgebers; genau dies macht ihn aber für einen Arbeitnehmer, der über produktive Ausbildungsinvestitionen nachdenkt, erst zu einem vertrauenswürdigen Kooperationspartner. Spiel 3 zeigt zusätzlich auf, daß es nicht nur volkswirtschaftlich sinnvoll sein kann, wenn die Arbeitgeber die Kosten eines solchen Instruments selber zu tragen. Seine Einführung läuft also nicht den Arbeitgeberinteressen zuwider.

Fraglich ist allerdings, warum der Gesetzgeber aktiv wurde. Schließlich könnten Kontrollrechte und Sanktionsmöglichkeiten auch auf betrieblicher Ebene vereinbart werden. Dies würde es ermöglichen, Branchen oder Unternehmen von der Mitbestimmung auszunehmen, die gar nicht auf hochspezifische Ausbildungsinvestitionen angewiesen sind. Ein allgemeines Gesetz hätte dann seine Berechtigung, wenn der Gesetzgeber auch andere Arten von spezifischen Investitionen schützen wollte und davon ausgeht, daß opportunistisches Arbeitgeberverhalten in allen einbezogenen Unternehmen vorkommen könnte. Eine andere Rechtfertigung für ein allgemeines Gesetz könnte in seiner Funktion als Standardvertrag gesehen werden - es könnte transaktionskostenminimierend sein, ein allgemeines Gesetz zu erlassen, so daß nicht in jedem Unternehmen einzeln entschieden werden muß, ob und wie ein Instrument gegen Opportunismus vertraglich vereinbart werden sollte. Natürlich drohen in diesem Falle Kosten durch die Regulierung auch solcher Unternehmen, die kein solches Instrument einführen würden. Solange aber diese Kosten der Überregulierung von den durch das allgemeine Gesetz eingesparten Transaktionskosten überkompensiert werden, wäre letztes die sinnvollere Option.

## References

**Kirstein, R. 1999:** Imperfekte Gerichte und Vertragstreue. Eine neue Theorie richterlicher Entscheidungen; Wiesbaden

**Koboldt, C. 1995:** Ökonomik der Versuchung; Tübingen

**Oi, W. 1962:** Labor as a Quasi-Fixed Factor; in: Journal of Political Economy 70, 538-555

**Schmidtchen, D. 1987:** „Sunk Costs“, Quasirenten und Mitbestimmung; in: Jahrbuch für Neue Politische Ökonomie 6, 139-163

**Williamson, O.E. 1985:** The Economic Institutions of Capitalism; New York/London