

Dilger, Alexander; Frick, Bernd; Speckbacher, Gerhard

Working Paper

Mitbestimmung als zentrale Frage der Corporate Governance

Wirtschaftswissenschaftliche Diskussionspapiere, No. 02/1999

Provided in Cooperation with:

University of Greifswald, Faculty of Law and Economics

Suggested Citation: Dilger, Alexander; Frick, Bernd; Speckbacher, Gerhard (1999) : Mitbestimmung als zentrale Frage der Corporate Governance, Wirtschaftswissenschaftliche Diskussionspapiere, No. 02/1999, Universität Greifswald, Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät, Greifswald

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/48913>

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.

Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald

Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät

Wirtschaftswissenschaftliche Diskussionspapiere

Mitbestimmung als zentrale Frage der Corporate Governance

Alexander Dilger, Bernd Frick und Gerhard Speckbacher

Diskussionspapier 2/99

April 1999

ISSN 1437-6989

Dieses Papier wird erscheinen in dem Band "Die wirtschaftlichen Folgen der Mitbestimmung", Campus, Frankfurt/Main und New York, herausgegeben von Bernd Frick, Norbert Kluge und Wolfgang Streeck.

Dr. Alexander Dilger, Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald, Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät, Friedrich-Loeffler-Straße 70, D-17489 Greifswald, Tel.: +49-3834-862474, Fax: +49-3834-862470, e-mail: dilger@uni-greifswald.de, Homepage: <http://www.rsf.uni-greifswald.de/~dilger>

Prof. Dr. Bernd Frick, Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald, Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät, Friedrich-Loeffler-Straße 70, D-17489 Greifswald, Tel.: +49-3834-862471, Fax: +49-3834-862470, e-mail: frick@uni-greifswald.de, Homepage: <http://www.rsf.uni-greifswald.de/bwl/personal/frick.html>

Prof. Dr. Gerhard Speckbacher, Katholische Universität Eichstätt, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, Ostenstr. 26, 85072 D-Eichstätt, Tel.: +49-8421-931383, e-mail: Gerhard.Speckbacher@ku-eichstaett.de

Inhaltsverzeichnis

Titelseite	1
Inhaltsverzeichnis	2
1. Einleitung	3
2. Alternative Sichtweisen des Unternehmens und Corporate Governance	4
3. Die Bedeutung des Corporate Governance Systems für die innerorganisatorische Effizienz	8
4. Potentielle Effizienzfolgen justitierbarer Mitbestimmungsregelungen	11
5. Weitere Gründe für gesetzliche Mitbestimmungsregelungen	19
Literatur	21
Zusammenfassung	26
Abstract	26

Mitbestimmung als zentrale Frage der Corporate Governance

Alexander Dilger, Bernd Frick und Gerhard Speckbacher

1. Einleitung

Während die Tendenz zur Globalisierung und Internationalisierung der Produkt- und Faktormärkte und die damit einhergehende Diskussion um die Wettbewerbsfähigkeit konkurrierender Wirtschaftsstandorte in letzter Zeit sogar das öffentliche Interesse an Fragen der relativen Vorteilhaftigkeit alternativer institutioneller Rahmenbedingungen zu beleben scheint, hat diese Diskussion in den Wirtschaftswissenschaften bereits eine vergleichsweise lange Tradition. Eine neuere Forschungsrichtung, die sich speziell der Analyse von Institutionen¹ mit Hilfe der üblichen wirtschaftstheoretischen Methoden und Annahmen widmet, ist die "Neue Institutionenökonomie". Soweit hierbei die institutionellen Rahmenbedingungen der Führung von *Unternehmen* im Mittelpunkt des Interesses stehen, wird in neueren Arbeiten häufig auch von Untersuchungen zur "Corporate Governance" gesprochen.

Ein erstes Ziel unseres Beitrages besteht darin, den Begriff der "Corporate Governance" zu klären. Dabei betonen wir im 2. Abschnitt den engen Zusammenhang zwischen dem jeweils verwendeten "Modell der Unternehmung" und der korrespondierenden Auffassung über den Gegenstand des Begriffes "Corporate Governance" und zeigen, daß erst die in jüngster Zeit entwickelten Modelle der Unternehmung eine fundierte ökonomische Diskussion der relativen Vorteilhaftigkeit alternativ denkbarer institutioneller Rahmenbedingungen der Unternehmensführung, wie etwa von Fragen der Mitbestimmung, erlauben. Anschließend untersuchen wir im 3. Abschnitt, inwiefern sich unterschiedliche Ausgestaltungen des Corporate Governance Systems auf die Effizienz einer Organisation auswirken. Darauf aufbauend diskutieren wir im 4. Abschnitt mögliche Effizienzwirkungen justitierbarer Mitbestimmungsregelungen. Insbesondere werden die Auswirkungen auf die Humankapitalbildung und Personalfuktuation betrachtet. Im 5. Abschnitt werden weitere Gründe genannt, warum selbst effiziente Mitbestimmungsregelungen nicht freiwillig am Markt vereinbart, sondern gegebenenfalls gesetzlich vorgeschrieben werden müssen. Entscheidend ist dabei das Argument, daß aufgrund der fehlenden Kontrahierbarkeit und damit der fehlenden Marktfähigkeit relevanter Verfügungsrechte – im Unterschied zu einer "Coase-Welt" – einerseits die institutionellen Rahmenbedingungen Effizienzfolgen haben (Relevanz der ex ante Zuteilung von Verfügungsrechten für die Effizienz der resultierenden

¹ Unter "Institutionen" versteht man im allgemeinen nicht nur soziale und politische Regulierungsinstanzen sowie normative Regelungen, sondern auch dauerhafte Verhaltens- und Wertemuster (vgl. Schmid 1988, S. 2). Damit sind Institutionen Mechanismen bzw. Instrumente zur Steuerung sozialer und ökonomischer Beziehungen (vgl. Buttler 1987, S. 204). "Institutions are the humanly devised constraints that structure political, economic and social interaction. They consist of both informal constraints (sanctions, taboos, customs, traditions, and codes of conduct), and formal rules (constitutions, laws, property rights). ... Together with the standard constraints of economics they define the choice set and therefore determine transaction and production costs and hence the profitability and feasibility of engaging in economic activity" (North 1991: 97).

ex post Allokation) und daß andererseits aus demselben Grund hinsichtlich einer effizienzfördernden (Re-)Allokation der ex ante Ausstattung mit Verfügungsrechten nicht allein auf freiwillige Vereinbarungen (Marktlösungen) vertraut werden kann (Bedeutung gesetzlicher Mitbestimmungsregelungen).

2. Alternative Sichtweisen des Unternehmens und Corporate Governance

Als Ausgangspunkt der ökonomischen Theorie der Unternehmung gilt im allgemeinen eine mittlerweile zum "Klassiker" avancierte Arbeit von Coase (1937).² Darin geht er der Frage nach, warum sich überhaupt Wirtschaftseinheiten bilden, die mehr als ein Mitglied umfassen, wenn doch eine Koordination ökonomischer Aktivitäten effizient über den Marktmechanismus erfolgen kann (wie später durch die beiden bekannten Theoreme der Wohlfahrtsökonomie auch formal gezeigt wurde). So stellt sich insbesondere die Frage, warum Menschen die Disposition ihrer Arbeitskraft freiwillig der "sichtbaren Hand" eines Unternehmers überlassen, anstatt eigenverantwortlich Leistungen anzubieten und dabei auf die unsichtbare Hand des Marktes zu vertrauen. Geht man davon aus, daß Menschen Selbstbestimmung der Fremdbestimmung vorziehen und das Ersetzen der Marktkoordination durch hierarchische Strukturen auch ansonsten für die Wirtschaftssubjekte keinen (subjektiven) Wert an sich darstellt, dann müssen objektiv erkennbare, systematische Gründe für das Außerkraftsetzen der Marktkoordination existieren. Coase argumentiert, daß diese Gründe letztlich in Gegebenheiten zu suchen sind, die ein (reibungsloses) Funktionieren des Marktmechanismus verhindern (Transaktionskosten). Eine weitere, eher formale Explikation dieser Gründe gelang später Arrow und Debreu³, die im Rahmen von Modellen des allgemeinen Konkurrenzgleichgewichts nachweisen konnten, daß Verletzungen der notwendigen Modellannahmen mögliche Gründe für ein Nichtfunktionieren des Marktmechanismus darstellen. Spätere Arbeiten zur ökonomischen Theorie der Unternehmung widmeten sich im wesentlichen einer detaillierteren Analyse dieser Gründe, wobei – wiederum auf eine Arbeit von Coase (1960) zurückgehend – zunächst Probleme der Abgrenzbarkeit und Übertragbarkeit von Verfügungsrechten im Vordergrund standen (Property Rights Theorie) sowie im Zusammenhang damit die Bedeutung von Externalitäten. Im folgenden werden deshalb zuerst vollständige Vertragsmodelle betrachtet. Danach wenden wir uns den Modellen impliziter Verträge bei rein physischem Eigentum zu, um abschließend unvollständige Verträge und deren mögliche Konsequenzen (z.B. hinsichtlich der Verteilung von Quasirenten) zu untersuchen.

Das Unternehmen als Geflecht vollständiger Verträge

Das erste in der Tradition der Property Rights Theorie entstandene Modell der Unternehmung ist das der "klassischen kapitalistischen Firma" von Alchian und Demsetz (1972). Im Vordergrund stehen hier die bei Teamproduktion auftretenden, als wechselseitige (positive) Externalitäten auffaßbaren Synergismen und die Internalisierung dieser Externalitäten durch Unternehmen. Da der Beitrag jedes einzelnen Teammitgliedes zum Gesamtoutput nur zu prohibitiv hohen Kosten oder überhaupt nicht objektiv feststellbar ist, ergibt sich für die Teammitglieder die Möglichkeit zur unbemerkten Reduktion des Arbeitseinsatzes (shirking). Dies führt letztlich zu einer durch das bekannte "Gefangenendilemma" veranschaulichbaren

² Vgl. zum folgenden ausführlich Speckbacher (1997c, Kap. 3).

³ Vgl. Arrow (1951), Arrow und Debreu (1954), Debreu (1959).

Situation und damit zu einer ineffizienten Allokation. Der Bezug zur Property Rights Theorie und zum Problem des Marktversagens bei Externalitäten ist offensichtlich, da das Problem der fehlenden Separabilität der Teamleistung bei Synergismen im Kern ein Problem der fehlenden Marktfähigkeit der wechselseitigen Externalitäten ist, die wiederum durch die mangelnde Abgrenzbarkeit und Zuordnbarkeit der diesbezüglich relevanten Verfügungsrechte bedingt ist. Nach Alchian und Demsetz läßt sich das Problem allerdings durch Überwachung (monitoring) des Teams durch einen Kontrolleur lösen. Damit der Kontrolleur nicht selbst einen Anreiz zum „shirking“ hat, ist er mit einem Bündel von Verfügungsrechten auszustatten, insbesondere dem Recht auf eigenmächtiges Schließen, Ändern und Kündigen von Verträgen mit den übrigen Teammitgliedern sowie dem Anspruch auf das Residuum (Output abzüglich der vertragsmäßigen Bezahlung der Inputs). Er wird damit zur zentralen Partei in einem bilateralen Geflecht von Verträgen. Das Bündel von Verfügungsrechten, mit dem der Kontrolleur auszustatten ist, wird von Alchian und Demsetz (1972, S. 783) definiert als Eigentum an der klassischen kapitalistischen Firma.

Durch Jensen und Meckling (1976) wurde die Sicht des Unternehmens als Geflecht von Verträgen insbesondere durch eine allgemeinere Betrachtung des hierbei auftretenden Delegationsproblems (Prinzipal Agenten Theorie) erweitert. Der Grund für die Überlegenheit hierarchischer Koordination gegenüber einer Marktkoordination wird letztlich wiederum im Vorliegen nicht marktfähiger externer Effekte (der Aktionen des Agenten auf den Nutzen des Prinzipals) gesehen. Für das dabei im Vordergrund stehende Problem, daß ein Beauftragter den durch eine asymmetrische Informationsverteilung auftretenden diskretionären Verhaltensspielraum gemäß seinen eigenen Zielen nutzen kann, wurde bereits durch Knight (1921, S. 260) der Begriff des "Moral Hazard" geprägt.

Sowohl in der Unternehmenssichtweise von Alchian und Demsetz als auch in deren Erweiterung durch Jensen und Meckling wird *vorausgesetzt*, daß sämtliche Ansprüche insbesondere der Arbeitnehmer durch Verträge ex ante exakt spezifiziert werden können und damit gesichert sind. Aufgrund ihrer höheren Risikotoleranz (insbesondere im Falle der Diversifizierbarkeit der Anteile) akzeptieren die Eigentümer – in Anlehnung an die bereits bei Knight (1921) zu findende Argumentation – den unsicheren Residualerlös, während die Ansprüche der anderen Gruppen im Unternehmen (z. B. der Arbeitnehmer) kontraktbestimmt, also gesichert sind. Die unmittelbare Folge dieser Modellkonstruktion ist, daß Eigentümer einen Schutz durch uneingeschränkte Kontroll- und Einflußrechte benötigen (Einheit von Risiko, Kontrolle und Gewinn), während eine Zuteilung derartiger Rechte an die ohnehin vertraglich vollständig geschützten Arbeitnehmer offensichtlich unsinnig ist. Die nicht zu bestreitende Optimalität einer einseitigen Verteilung von Kontroll- und Einflußrechten zugunsten der Gruppe der Eigentümer in der früheren Property Rights Literatur ist daher nicht als zusätzlicher Erkenntnisgewinn zu werten, sondern unmittelbar Teil der Modellannahmen.

Ein vollständiger Schutz der Ansprüche von Arbeitnehmern und anderen Stakeholdern (wie bei Alchian und Demsetz sowie bei Jensen und Meckling der Fall) setzt vollständige Verträge voraus, die die Verpflichtungen jeder Partei für jeden Eventualfall bereits ex ante genau festlegen. "In this context, a complete contract means one that specifies each party's obligations in every conceivable eventuality, rather than a contract that is fully contingent in the Arrow-Debreu sense. In particular, according to this terminology the typical asymmetric information contract found in the principal-agent ... literatures ... is complete." (Hart 1990, S. 177). Die Unternehmenssichtweisen der älteren Property Rights Literatur beschreiben in diesem Sinne die Unternehmung als ein *Geflecht vollständiger Verträge*.

Ein Corporate Governance Problem besteht nur insofern, als institutionelle Rahmenbedingungen zu suchen sind, die im Falle der Trennung von Eigentum und Kontrolle ("Manager-geleitete Unternehmen") den Eigentümern (Shareholdern) eine möglichst effektive Einflußnahme auf das Management der Unternehmung ermöglichen. Wird die Beziehung zwischen Shareholdern und Managern allerdings, wie üblich, durch vollständige Verträge charakterisiert, so erweist sich selbst dieses reduzierte Corporate Governance Problem bei genauem Hinsehen als Scheinproblem. Da alle Entscheidungen ohnehin ex ante getroffen und in Form vollständiger Verträge umgesetzt werden, ist das Kontrollrecht der Eigentümer nach Vertragsschluß bedeutungslos. Dementsprechend erfolgt in den üblichen Prinzipal Agenten Modellen eine Einflußnahme des Prinzipals auf die Handlungen des Agenten nur über den (vollständigen) Anreizvertrag. Nach Vertragsschluß ist eine weitere Einflußnahme weder vorgesehen noch notwendig (aufgrund der Vollständigkeit des Vertrages). Ein Governance Problem in dem heute üblichen, von Williamson (1985) geprägten Sinne als Verhandlungsproblem nach Vertragsschluß ("ex-post bargaining") existiert nicht. Dies liegt im wesentlichen daran, daß die Prinzipal Agenten Theorie lediglich einen Teilaspekt der Kooperationsbeziehungen im Unternehmen thematisiert – das aus der Faktorplastizität resultierende Moral Hazard Problem. Andere Aspekte, die in späteren, modernen Theorien der Unternehmung als zentral für das Verständnis des Wesens der Unternehmung erkannt werden (siehe weiter unten), werden außer acht gelassen. Insgesamt zeigt sich, daß es innerhalb der Unternehmenssichtweise der älteren Property Rights Tradition und der hiermit korrespondierenden Auffassung über den Gegenstand der Corporate Governance nicht möglich ist, Fragen nach der Bedeutung der Mitbestimmung der Arbeitnehmer überhaupt sinnvoll zu stellen, geschweige denn zu beantworten. Nichtsdestotrotz sind diese Sichtweisen nach wie vor verbreitet, und sie finden insbesondere im Bereich der betrieblichen Finanzierungstheorie (wo sie zweifellos wichtige Erkenntnisse liefern konnten) vielerorts unreflektiert als Standardparadigma Verwendung (vgl. z. B. Brealey und Myers 1996).

Implizite Verträge und physisches Eigentum

In Anbetracht der offensichtlichen Schwächen der älteren Sichtweisen der Unternehmung als Geflecht vollständiger Verträge und der damit korrespondierenden Auffassung von Corporate Governance als Standard-Delegationsproblem wurde aufbauend auf Arbeiten von Williamson (1975, 1985) zur Bedeutung spezifischer Investitionen bei unvollständiger Spezifizierbarkeit von Vertragsbeziehungen insbesondere durch Grossman und Hart (1986) und Hart und Moore (1990) eine neuartige Property Rights Theorie der Unternehmung entwickelt. Danach ist die Regelung der Kooperationsbeziehungen innerhalb einer Unternehmung stets unvollständiger Natur, d. h. daß für manche zukünftige Eventualitäten ex ante lediglich unklare, interpretationsfähige oder teilweise überhaupt keine Regelungen getroffen werden. Die Vertragsparteien sind sich im klaren, daß auch unvorhergesehene Entwicklungen eintreten können, die eine Revision zuvor getroffener Regelungen erforderlich machen (können). Die Vertragsbeziehung ist dynamisch, und es wird fortlaufend nachverhandelt (z. B. Hart 1991). Die Theorie unvollständiger Verträge beleuchtet nun allgemein Faktoren, die das Schließen vollständiger Verträge erschweren oder verhindern, und es wird diskutiert, welche institutionellen Arrangements typisch oder besonders geeignet für das Eingehen und die Abwicklung unvollständiger Verträge sind (vgl. Speckbacher 1997c).

Der spezielle Ansatz von Grossman, Hart und Moore innerhalb der allgemeinen Theorie unvollständiger Verträge besteht nun darin, das Unternehmen als Ansammlung der gemeinsam genutzten physischen Vermögensgegenstände zu definieren. Dementsprechend wird Eigentum *definiert* als das Recht, in all jenen Fällen Entscheidungen zu treffen, die nicht

bereits durch den ursprünglichen Vertrag (bzw. durch verpflichtende rechtliche Rahmenbedingungen) geregelt wurden (z. B. Grossman und Hart 1986, S. 692 ff.). Damit wird das Wesen der Unternehmung gerade in den *nicht explizit vertraglich geregelten* Bestandteilen der abgewickelten Kooperationsbeziehungen gesehen, und Corporate Governance bezieht sich auf die Handhabung dieser impliziten Bestandteile der Kooperationsbeziehung. Trotz ihrer Fruchtbarkeit insbesondere im Hinblick auf viele Fragen der Finanzierungstheorie (siehe z. B. Hart 1995) ist diese Unternehmenssichtweise für die Diskussion allgemeinerer Fragen der Corporate Governance, wie etwa von Fragen der Mitbestimmung, wenig geeignet, da von vornherein nur Fragen der Allokation des Eigentums an physischen Ressourcen betrachtet werden. Vergleichbare Probleme im Zusammenhang mit dem Eigentum an Humankapital werden dagegen bereits von Beginn an ausgeschlossen. Zingales (1998, S. 498) formuliert in diesem Zusammenhang: "... this definition has the drawback of excluding any stakeholder other than the owner of physical assets from being important to our understanding of the firm".

Unvollständige Verträge und Quasirente bei Humankapitalinvestitionen

Eine breitere Definition von Corporate Governance, die ebenfalls auf dem Konzept des unvollständigen Vertrages aufbaut, aber auch die Diskussion von Fragen der Mitbestimmung u. a. ermöglicht, wurde kürzlich von Rajan und Zingales (1997, 1998) vorgeschlagen. Unternehmen werden dabei als ein Geflecht spezifischer, nicht über den Markt abwickelbarer Investitionen aufgefaßt und damit als auf wechselseitiger Spezifität beruhende Kombination von Sachvermögensgegenständen und Humankapital. Diese Sichtweise trägt der – bereits von Williamson (1985), Alchian und Woodward (1988) und anderen betonten – Tatsache Rechnung, daß aus der Faktorspezifität erwachsende Probleme nicht auf den Fall physischer Investitionen beschränkt sind, sondern in ähnlicher Weise im Zusammenhang mit Investitionen in Humankapital auftreten. Als spezifisch wird eine in eine Kooperationsbeziehung eingebrachte Ressource bezeichnet, wenn ihr Wert innerhalb der Kooperationsbeziehung deutlich höher ist als außerhalb. Die Differenz zwischen dem Wert einer Ressource bei kombinierter Verwendung innerhalb der Kooperationsbeziehung und ihrem Wert bei nächstbester Verwendung im Falle eines Scheiterns der Kooperationsbeziehung wird als Quasirentenwert bezeichnet (z. B. Klein, Crawford und Alchian 1978, S. 298 f.). Ebenso wie es sich aber bei z. B. einer auf eine bestimmte Kooperationsbeziehung zugeschnittenen Spezialmaschine um eine relativ spezifische Investition handelt, die bei einem Scheitern der Kooperationsbeziehung unter Umständen völlig wertlos wird, können auch von Arbeitnehmerseite getätigte Investitionen hochspezifisch sein. Dies ist etwa dann der Fall, wenn sich Arbeitnehmer speziell auf die Anforderungen in einem bestimmten Unternehmen zugeschnittene Kenntnisse aneignen oder in der Hoffnung auf ein Funktionieren der Kooperationsbeziehung samt Familie an den Arbeitsort umziehen. Auch diese Investitionen verlieren bei einem Scheitern der Kooperationsbeziehung unter Umständen ihren gesamten Wert. Ist nun die Kooperationsbeziehung nicht durch vollständige Verträge bereits ex ante im Detail geregelt, sondern bestehen Vertragslücken (die im Rahmen der Theorie unvollständiger Verträge gerade die Voraussetzung für die Existenz von Unternehmen sind), so riskieren die Parteien, die spezifische Investitionen getätigt haben, die beim Treffen der Investitionsentscheidung einkalkulierten Quasirenten zu verlieren (Hold-up-Gefahr).

Ob und in welchem Umfang die Kooperationsparteien bereit sind, spezifische Investitionen zu tätigen, hängt offensichtlich davon ab, inwiefern sie trotz der (aufgrund der Unvollständigkeit des ex ante geschlossenen Vertrages) fehlenden Einklagbarkeit ihres

Anspruchs auf entsprechende Quasirenten einen mindestens den Auslagen für die getätigten spezifischen Investitionen entsprechenden Rückfluß erwarten können. Unternehmen werden insofern als institutionelle Arrangements aufgefaßt, die einen Schutz von Quasirenten bei nur unvollständig kontrahierbaren und damit nicht marktfähigen Kooperationswünschen gewährleisten können und damit solche Kooperationsbeziehungen, für deren Erfolg spezifische Investitionen erforderlich sind, überhaupt erst ermöglichen. Aufbauend auf die allgemeine Auffassung über Governance Strukturen von Williamson (1985) wird dabei Corporate Governance definiert als "the complex set of constraints that shape the *ex post* bargaining over the quasi-rents generated in the course of a relationship" (Zingales 1998, S. 497).

Da das Wesen von Unternehmen und damit deren Überlegenheit gegenüber Marktmechanismen gerade in der Ermöglichung spezifischer Investitionen besteht, hängt das Funktionieren von Unternehmen letztlich von ihrer Corporate Governance Struktur ab, also von der Gestaltung der institutionellen Rahmenbedingungen, die die Position der einzelnen Kooperationsparteien bei den *ex post* Verhandlungen über die Quasirenten bestimmen. Konkret wird etwa ein Arbeitnehmer nur dann spezifische Investitionen tätigen, wenn entsprechende Vorkehrungen existieren, die ihn vor einem Hold-up, also vor einer Aneignung der vorher einkalkulierten Quasirente durch die anderen Kooperationsparteien, schützen. Eine solche Aneignung von Quasirenten im Rahmen bestehender Vertragslücken könnte etwa erfolgen, indem dem Arbeitnehmer vorher versprochene oder bisher üblicherweise gewährte (aber vertraglich nicht fixierte) Weiterbildungsmaßnahmen, Lohnsteigerungen oder auch gewisse freiwillige Sozialleistungen vorenthalten werden, nachdem er die Kooperationsbeziehung eingegangen ist (vgl. hierzu auch Speckbacher 1997a).

3. Die Bedeutung des Corporate Governance Systems für die innerorganisatorische Effizienz

Wird vereinfachend von einperiodigen Kooperationsbeziehungen ausgegangen, in denen analytisch zwischen einer *ex ante* Situation (Generierung von Quasirenten) und einer *ex post* Situation (Verteilung der Quasirenten) unterschieden werden kann, so lassen sich nach Zingales (1998, S. 499 f.) drei wesentliche Wege unterscheiden, auf denen die Bedingungen bezüglich der Verteilung von Quasirenten (Corporate Governance System) den insgesamt im Rahmen der Kooperationsbeziehung erwirtschafteten Überschuß und damit die innerorganisatorische Effizienz beeinflussen. Es handelt sich um Anreizeffekte *ex ante*, das Einwirken auf ineffiziente Verhandlungen *ex post* und die Umverteilung von Risiken. Diese drei Wege sollen im folgenden zusammen mit Reputationseffekten im Mehrperiodenfall hinsichtlich der Mitbestimmung untersucht werden.

Ex ante Anreizeffekte

Die Erwartungen bezüglich der *ex post* Aufteilung des geschaffenen Überschusses beeinflussen die *ex ante* Anreize, wertsteigernde oder wertvernichtende Aktivitäten zu ergreifen. Es besteht insofern eine Interdependenz zwischen Wertschaffung und (den institutionellen Rahmenbedingungen der) Wertverteilung zwischen den Kooperationsparteien, insbesondere zwischen Shareholdern und Arbeitnehmern. Von Vertretern einer "reinen" Shareholder Value Philosophie wird ein solcher Zusammenhang (der in der Modellwelt der klassischen Property Rights-Sichtweise der Unternehmung annahmegemäß auch nicht

existiert) häufig negiert und statt dessen eine Minimierung der ex post durchsetzbaren Interessen von Arbeitnehmern gefordert (vgl. hierzu Ittensohn 1997, insbesondere S.102, und Speckbacher 1997b). Eine solche Minimierung entspräche einem Hold-up und würde eine Reduktion der Ansprüche von Arbeitnehmern auf deren Opportunitätskosten (Nutzniveau bei Ausstieg aus der Kooperationsbeziehung unter Verlust aller getätigten spezifischen Investitionen) bedeuten. Im Lichte der bisherigen Überlegungen kann ein Corporate Governance-System, das bis auf die Shareholder alle Kooperationsparteien von ex post Verhandlungen ausschließt, nur in solchen Unternehmen sinnvoll sein, in denen lediglich spezifische Investitionen in physisches Vermögen für den Erfolg notwendig sind, während spezifische Investitionen in Humankapital praktisch keine Rolle spielen. Die stark zunehmende Bedeutung hochspezialisierter und hochqualifizierter Humanressourcen für den Erfolg moderner Unternehmen (vgl. z. B. Prahalad 1997) dürfte jedoch eher für eine zunehmende Bedeutung von Mechanismen zum Schutze der Quasirenten von Arbeitnehmern sprechen.

Ein zweiter Aspekt, der die ex ante Anreizeffekte betrifft, ist die Anforderung an ein Corporate Governance System, wertvernichtende "power-seeking activities" zu verhindern (vgl. Rajan und Zingales 1998). Dies kann entweder dadurch geschehen, daß die erwarteten Renten solcher Aktivitäten verringert werden oder (falls dies nicht möglich oder erwünscht ist) indem Aktivitäten zur ex ante Sicherung einer Machtposition bei ex post Verhandlungen in weniger transaktionskostenintensive Wege geleitet werden. In Unternehmen, in denen hohe spezifische Investitionen von Arbeitnehmern erforderlich sind, sind die erwarteten Renten solcher Aktivitäten tendenziell hoch, so daß das Ziel darin liegen muß, effiziente Institutionen zur Interessenartikulation zu schaffen. Dieses Argument führt unmittelbar zum zweiten Weg, auf dem ein Corporate Governance System den im Unternehmen geschaffenen Wert beeinflusst.

Ineffiziente ex post Verhandlungen

Das Corporate Governance System kann den insgesamt geschaffenen Wert beeinflussen, indem es die Effizienz von ex post Verhandlungen erhöht. Da es sich bei den residualen Ansprüchen, auf die sich die ex post Verhandlungen beziehen, typischerweise um nicht kontrahierbare, nicht-marktfähige Ansprüche handelt, kann eine effiziente Verhandlungslösung über diese Ansprüche im Sinne des Coase Theorems nicht erwartet werden. Das Corporate Governance System kann insofern als Instrument gesehen werden, um die negativen Effizienzfolgen durch die Verletzung der Annahmen des Coase Theorems zu begrenzen. Die Effizienz von ex post Verhandlungslösungen kann etwa dadurch gesteigert werden, daß durch das Corporate Governance System die Anfangsausstattungen variiert oder Informationsasymmetrien und Interessendivergenzen abgebaut werden. Eine Variation der Anfangsausstattungen, mit denen die Parteien in die Verhandlungen hineingehen (eine solche Variation wird etwa durch explizite Mitwirkungsrechte im Rahmen der Mitbestimmung erreicht), kann insofern von Bedeutung sein, als die Richtung erfolgreicher Kompensationszahlungen Effizienzwirkungen haben kann, wenn beispielsweise eine der Kooperationsparteien nur begrenzt liquide oder haftbar ist (Aghion und Bolton 1992). Ist etwa die Fähigkeit der Arbeitnehmer beschränkt, in den ex post Verhandlungen Kompensationsleistungen (z. B. Lohnkürzungen oder Verzicht auf Gegenmaßnahmen bei Entlassungen) anzubieten, so kann dies die Effizienz der ex post Verhandlungen verhindern, weil relevante private Informationen und Präferenzen sich nicht in entsprechenden Transaktionen oder Vereinbarungen niederschlagen können. Insofern kann die Bedeutung von Mitbestimmungsregelungen darin liegen, daß diese die Ausgangsverteilung ändern und

dadurch effiziente ex post Verhandlungen erst ermöglichen (ähnlich auch Sadowski 1991, S. 137). Mitbestimmungsregelungen sind dann nicht nur keine zusätzliche Restriktion betrieblicher Verhandlungslösungen, sondern dienen dazu, (Liquiditäts-)Restriktionen aufzuheben und dadurch präferenz- und informationsoffenbarende Transaktionen überhaupt erst zu ermöglichen. Allerdings sind derartige Umverteilungsmaßnahmen wiederum nur dann angezeigt, wenn spezifische Investitionen von Arbeitnehmern in wesentlichem Umfang überhaupt erwünscht sind und insofern ex post Verhandlungen zwischen Arbeitnehmern und Eigentümern eine wichtige Rolle zukommt. Tendenziell sind solche Verhandlungen offensichtlich um so kostspieliger, je höher die Interessendivergenz zwischen den Verhandlungsparteien (und innerhalb der Verhandlungsparteien) ist. Bei sehr hohen Verhandlungskosten und relativ geringem Umfang der auf dem Spiel stehenden Quasirenten könnte es daher (auch aus Sicht der Arbeitnehmer) sinnvoll sein, Arbeitnehmer generell von ex post Verhandlungen auszuschließen (dazu auch Speckbacher 1997b, S. 350).

Risikoaversion

Das Corporate Governance System beeinflusst zudem die Höhe und die Verteilung von Risiken im Unternehmen. Aus Effizienzgründen sollte ein Corporate Governance System Risiken möglichst vermeiden und verbleibende Risiken der am wenigsten risikoaversen Partei zuweisen. Grundsätzlich ist hier zu beachten, daß in Unternehmen mit gestreuten Anteilen die Eigner derselben ihr Risiko diversifizieren können (und damit relativ risikotolerant sind), während eine Diversifikationsmöglichkeit für Arbeitnehmer im allgemeinen nicht besteht (dazu auch Cornell und Shapiro 1987 und Speckbacher 1997a). Mitbestimmungsregelungen können derartige Risiken für Arbeitnehmer durch Informationsrechte vermindern.

Reputation

Wird die vereinfachende Annahme einer einperiodigen Kooperationsbeziehung aufgegeben, so entstehen weitere Effekte des Corporate Governance Systems im Hinblick auf den erzielbaren Kooperationserfolg und damit auf die innerorganisatorische Effizienz. Von besonderer Bedeutung sind hierbei die Reputationseffekte des Corporate Governance Systems, die in einer dynamischen Vertragsbeziehung mit ständigen Nachverhandlungen auftreten, in der sich ex ante und ex post Aspekte vermischen.

In Kooperationsbeziehungen, in denen wesentliche Teile nicht im Vorhinein regelbar sind, ist Reputation ein wichtiger Faktor, da sie den Vertragsparteien eine Vorstellung darüber vermittelt, auf welche Weise später auftretende Vertragslücken, Unklarheiten oder neu auftauchende Fragestellungen gehandhabt werden. In bezug auf die Kooperation in Unternehmen spielt hierbei die „Unternehmenskultur“ eine entscheidende Rolle (Kreps 1990). Wesentlich ist die Erkenntnis, daß nur Vertragsparteien, die über residuale Entscheidungsrechte verfügen, Reputation aufbauen können.⁴ Durch die explizite Mitwirkung von Arbeitnehmervertretern in Entscheidungsgremien kann die Arbeitnehmerseite Reputation aufbauen, die sich in späteren Verhandlungen um Quasirenten, aber auch im Hinblick auf nachfolgende explizite vertragliche Vereinbarungen transaktionskostensenkend auswirkt.

⁴ Dabei stellt die zeitliche Begrenztheit der einzelnen Vertragsbeziehung, wie von Cremer (1986) in einem Modell überlappender Arbeitnehmergenerationen gezeigt, nicht notwendigerweise ein Hindernis bei der Herausbildung von Verhaltensnormen dar.

4. Potentielle Effizienzfolgen justitierbarer Mitbestimmungsregelungen

Unter der Annahme, daß eine exklusive, d. h. eindeutige und uneingeschränkte Übertragung von Verfügungsrechten die entscheidende Voraussetzung für eine effiziente Güterallokation ist, bewirkt die rechtliche Autorisierung kollektiver Arbeitnehmervertretungen definitionsgemäß eine Abschwächung des Koordinationsrechtes des oder der Eigentümer der Unternehmung und damit eine mehr oder weniger weitgehende Überlassung der entsprechenden Rechte an die Arbeitnehmer. Exogene Mitbestimmungsregelungen würden – so die These – die Vertragsfreiheit einengen und damit die Suche nach der in Abhängigkeit von den sich ändernden Umweltverhältnissen jeweils kostengünstigsten Organisationsform behindern. Je nach "Reichweite" würden gesetzliche Mitbestimmungsregelungen die Organisation ökonomischer Aktivitäten determinieren und damit die Möglichkeit reduzieren, effiziente Organisationsformen wählen bzw. realisieren zu können. Daß die bislang verfügbare Evidenz (vgl. dazu Frick 1995a, 1997a und die Beiträge von Sadowski und Junkes sowie von Addison et al. in diesem Band) kaum als ein überzeugender Beleg für die Stichhaltigkeit der theoretischen Argumentation gelten kann, fällt für die überwiegende Mehrheit der Vertreter dieses Ansatzes nicht nennenswert ins Gewicht. Wenn – so die These – Mitbestimmung vorteilhaft für die Unternehmen sei, müßten diese kaum "gezwungen" werden, ihren Beschäftigten Informations-, Konsultations- und Mitspracherechte einzuräumen, sondern täten dies in ihrem wohlverstandenen Eigeninteresse und ohne "äußeren Druck" von selbst: "If codetermination is beneficial to both stockholders and labor, why do we need laws which force firms to engage in it? Surely, they would do so voluntarily. The fact that stockholders must be forced by law to accept codetermination is the best evidence we have that they are adversely affected by it" (Jensen/Meckling 1979, S. 474).

Später ist diese Position unter anderem von Alchian (1984), Furubotn und Wiggins (1984) sowie Furubotn (1985, 1988, 1989a, 1989b) insofern modifiziert worden, als von ihnen die Frage thematisiert wird, inwiefern zwischen den Arbeitsvertragsparteien ausgehandelte (und damit grundsätzlich abdingbare) Mitbestimmungsregelungen die Bereitschaft der Arbeitnehmer erhöhen können, in den Erwerb (betriebs-)spezifischer Qualifikationen zu investieren.⁵ Derartige Investitionen, die die Produktivität der Arbeitnehmer erhöhen, würden diese zu "Humankapitalisten" werden lassen und damit einen nennenswerten Risikozuwachs bewirken. Mitarbeiter, die für die Unternehmung erforderliche Investitionen vornähmen, sollten deshalb genauso behandelt werden wie jeder andere Investor auch, d. h. die arbeitnehmereigenen Ressourcen seien durch Repräsentanten in den entsprechenden Gremien der Unternehmung zu schützen. Als der entscheidende Indikator des Vermögensrisikos gilt dabei die Höhe der Quasirente. Der Schutz dieser Rente bewirkt eine Reduktion von Vermögensrisiken: "Workers who undertake durable reliance investments commit themselves to the firm for

⁵ In seiner Rede anlässlich der Verleihung des Nobelpreises für Ökonomie weist Becker (1993, S. 394) explizit auf die Schutzwürdigkeit beziehungsspezifischer Investitionen hin: "Firm-specific investments produce rents that must be shared between employers and employees, a sharing process that is vulnerable to 'opportunistic' behavior because each side may try to extract most of the rent after investments are in place". Angesichts der mangelnden Diversifizierbarkeit von Humankapital und den daraus resultierenden Mobilitätsbeschränkungen wählen Alchian und Woodward (1987, S. 120) einen vergleichsweise weiten Investitionsbegriff: Arbeitnehmer "may have developed skills or knowledge of more value here than in other firms; they may have purchased homes whose value depends on the firm's success; they may have accumulated rights to subsequent benefits, like pensions, or they may be receiving salaries that are compensation for underpayments in the past designed to elicit a long-term association with the firm. Also they may have high transfer or mobility costs to the next best work".

some time into the future and are, therefore, vulnerable. The distribution of the firm's quasi-rents and the value of the labor assets can be affected by the behavior of other members of the coalition. Hence, the possibility exists that worker-investors, if unprotected by institutional or contractual safeguards, may be exploited and suffer serious economic injury" (Furubotn 1988, S. 167).

Unter der Annahme, daß beide Arbeitsvertragsparteien aufgrund des ihnen unterstellten Hangs zu opportunistischem Verhalten versuchen werden, sich Teile der der jeweils anderen Seite zustehenden Quasirente anzueignen, stellt sich somit die Frage, ob spezifische institutionelle Arrangements beiden Investoren die Erträge ihrer Aufwendungen garantieren können. "In principle, codetermination represents a type of governance structure that is capable of dealing with maximizing agents who have conflicting objectives. It follows, therefore, that such organization may be useful in resolving the problems that arise when not all of the coalition-specific resources are owned by a single party" (Furubotn 1988, S. 168). Mit anderen Worten: Wer mit "Enteignungsversuchen" rechnet, wird institutionelle Vorkehrungen zur Sicherung seiner Quasirente ergreifen wollen. "Anticipation of expropriability of quasi-rent will motivate pre-investment protective contractual arrangements. The owner of a resource whose value is alterable or affected by specific other people will have an interest in controlling or restricting their acts" (Alchian 1984, S. 37). In dem Maße, in dem die Entsendung von Arbeitnehmervertretern in die entsprechenden Gremien des Unternehmens der Kontrolle für das Beschäftigungsniveau und die Lohnhöhe relevanter ökonomischer Variablen dient und damit einen Beitrag zur Vermeidung opportunistischen Arbeitgeberverhaltens leistet, können justitiable Mitbestimmungsrechte durchaus effizienzsteigernd wirken, weil produktivitätssteigernde Investitionen in Humankapital ohne entsprechende Schutzvorkehrungen unterbleiben würden (vgl. Schmidtchen 1987, S. 157).⁶

Ungeachtet der grundsätzlich positiven Einschätzung *freiwilliger* Mitbestimmungsregelungen dominiert nach wie vor die Skepsis vor *gesetzlichen* Eingriffen in die Vertragsfreiheit der Tauschpartner: "(E)fforts by government to ... reshape the firm have not lead to particularly desirable results. The approach taken has emphasized the 'political' aspect of the firm and the importance of corporate governance while failing to give much attention to broader economic issues and to the relation between the firm's total property-rights structure and its performance. By granting workers major control rights without regard to their actual investment position in the firm, state programs have violated an important rule for ensuring rational allocation – namely, the rule that those making decisions should bear the full consequences of the decisions they make. This defect, together with the costly system used to apportion the firm's quasi rents between workers and stockholders, means that the orthodox codetermined firm does not possess a truly efficient organizational structure" (Furubotn 1988, S. 178).

Die Tragfähigkeit dieser Argumentation ist insofern fraglich, als die für den Unternehmenserfolg unverzichtbaren Ko-Investitionen von Arbeitgeber und Arbeitnehmern aufgrund von Informationsasymmetrien und dem Risiko von nachvertraglichem Opportunismus stets latent gefährdet sind. Die für eine Amortisation der jeweiligen Aufwendungen erforderliche Kooperation wird nur dann zustande kommen, wenn sich beide Seiten einen positiven Anteil an der Kooperationsrente ausrechnen können, was wiederum ein Mindestmaß an langfristiger

⁶ Der naheliegende Einwand Furubotns (1988, S. 177), daß rechtlich autorisierte Arbeitnehmervertretungen bei dem Versuch, die Quasirenten der Beschäftigten zu sichern, die Einführung arbeitsplatzsparender Produktionstechnologien erheblich verzögern (können), ist empirisch kaum haltbar: Um das Überleben des Unternehmens nicht zu gefährden, fordern und fördern die Betriebsräte technische Innovationen oftmals selbst dann, wenn dies zu einem Verlust an Arbeitsplätzen führt (vgl. dazu Kotthoff 1994).

Planungssicherheit, d. h. insbesondere an Arbeitsplatzsicherheit, voraussetzt. "An institutionally efficient structure can achieve the organizational equilibrium (co-operative solution), provided that a choice is made from the set of internally efficient outcomes in such a way as to balance the powers of the body of shareholders and the body of employees. Conversely, if the firm is homeostatic in the sense of tending to approximate the state of organizational equilibrium, the decision-making structure internalized therein is institutionally efficient and its outcome is always internally efficient" (Aoki 1984, S. 128).

Immer dann, wenn der Versuch zur opportunistischen Aneignung des dem Tauschpartner zustehenden Anteils der Quasirente durch den Bestand an institutionellen Schutzvorkehrungen und die Wirkungsweise des Reputationsmechanismus nicht mit hinreichender Sicherheit ausgeschlossen werden kann, d. h. wenn für die Partei mit den höheren Abwanderungskosten ein (zu) großes Ausbeutungsrisiko besteht, stellt sich die Frage, ob dies nicht einen Bedarf an zusätzlichen institutionellen Sicherungsvorkehrungen begründen kann. Eine in diesem Zusammenhang entscheidende Frage ist dann u. a. die, inwiefern rechtlich autorisierte betriebliche Arbeitnehmervertretungen geeignet sein können, die innerorganisatorischen Kooperationsprobleme zwischen Unternehmensleitung und Beschäftigten zu lösen.⁷ Der institutionelle Rahmen und die Struktur der Entscheidungsfindung im Unternehmen gelten im folgenden dann als "institutionell effizient", wenn sie innerorganisatorisch effiziente Ergebnisse der Entscheidungsprozesse für beliebige Marktbedingungen erwarten lassen. Unternehmensentscheidungen gelten ihrerseits dann als "innerorganisatorisch effizient", wenn sie nach dem Urteil der Eigentümer bzw. des Managements und der aktuellen Belegschaft nicht verbessert werden können: "A combination of decision variables of the firm is defined as being internally efficient if it cannot be improved in the Paretian sense from the viewpoint of the existing shareholders and the incumbent employees – that is, so as to increase the objective of the shareholders and/or that of the employees – without sacrificing either of them. In addition, an institutional framework for decision-making of the firm is said to be institutionally efficient if, for any market environment an outcome of decision-making thereof is expected to be internally efficient" (Aoki 1984, S. 123).

Sofern die grundlegende Bereitschaft von Arbeitnehmern, Arbeitsleistung zu erbringen, nicht "erzwingen" werden kann, sondern von ihrer Kooperationsbereitschaft abhängt, ist es aus Unternehmenssicht unverzichtbar, spezifische Anreizmechanismen zu implementieren, um die Wahrscheinlichkeit opportunistischen Verhaltens seitens der Arbeitnehmer minimieren zu können. Dafür stehen den Unternehmen im Prinzip drei alternative monetäre Anreizstrategien zur Verfügung, die trotz gewisser Unterschiede in der konkreten Ausgestaltung als sehr ähnlich gelten können. Gegeben die spezifischen Defizite von "Kauttionen" einerseits (vgl. Shapiro und Stiglitz 1984) und von "Eintrittsgeldern" andererseits (vgl. Becker und Stigler 1974) unterstellt Lazear (1979, 1981), daß aus betrieblicher Sicht die Senioritätsentlohnung das einzige praktikable Instrument zur Sicherung der Leistungsbereitschaft darstellt. Ausgangspunkt der Überlegungen ist die Annahme, daß die zeitliche Entwicklung der Entlohnung aus Anreizgründen von der zeitlichen Entwicklung der Wertgrenzproduktivität "entkoppelt" wird, d. h. daß Arbeitnehmer zu Beginn ihrer Betriebszugehörigkeit unterhalb und in späteren Phasen oberhalb ihres Wertgrenzproduktes entlohnt werden, wobei die über die Dauer des Erwerbslebens eines Arbeitnehmers abdiskontierten Summen der Lohn-

⁷ Die Verwendung des Begriffes "Kooperation" impliziert keineswegs, daß die beteiligten Akteure einander in besonderem Maße wohlgesonnen sind, sondern trägt lediglich dem Umstand Rechnung, daß zwischen Arbeitnehmern und Unternehmensleitung eine wechselseitige Abhängigkeit besteht, die jedoch nicht symmetrisch sein muß. Da hinsichtlich der Nutzung der Arbeitskraft oftmals unterschiedliche Interessen zwischen den Beteiligten bestehen dürften, sind Konflikte nicht nur möglich, sondern wahrscheinlich.

sätze und der Wertgrenzproduktivität einander entsprechen müssen.⁸ Zu Beginn seines Erwerbslebens geht der repräsentative Arbeitnehmer – bei im Zeitablauf als konstant unterstellter Wertgrenzproduktivität – ein Beschäftigungsverhältnis ein, wenn der Lohnsatz mindestens den Opportunitätskosten entspricht und zu erwarten ist, daß der Lohnsatz künftig in mindestens dem gleichen Maße steigen wird wie die Opportunitätskosten. Arbeitnehmer, deren Leistungsbereitschaft nicht den betrieblichen Anforderungen entspricht, können jederzeit entlassen werden und verlieren damit die Rente des Verbleibens im Betrieb, die sich als Differenz zwischen dem aktuellen Lohnsatz und dem auf dem externen Arbeitsmarkt erzielbaren Lohnsatz ergibt. Diese Opportunitätskosten einer Entlassung nehmen mit dem Lebensalter bzw. der Betriebszugehörigkeitsdauer zu, weil die (positive) Differenz zwischen Lohnsatz und Wertgrenzprodukt sukzessive größer wird.

Ohne Schutzmechanismen gegen ungerechtfertigte Entlassungen werden die Unternehmen an möglichst steilen Alters-Einkommens-Profilen interessiert sein, um die Arbeitnehmer zu dem Zeitpunkt zu entlassen, an dem der Lohnsatz exakt dem Wertgrenzprodukt entspricht, da sie dann den maximalen "Entlassungsgewinn" realisieren können. Allerdings dürften derartige Vertragsverletzungen der Reputation der Unternehmen schaden, so daß Betriebe, die sich einmal opportunistisch verhalten haben, langfristig kaum in der Lage sein werden, ihren Bedarf an qualifizierten und motivierten Arbeitnehmern zu decken – es sei denn, sie bieten diesen flachere Alters-Einkommens-Profile an, die jedoch wiederum die Wahrscheinlichkeit opportunistischen Verhaltens der Arbeitnehmer erhöhen, weil dann für diese die Opportunitätskosten einer Entlassung geringer sind als bei steileren Verdienstprofilen. Wenn die Wahrscheinlichkeit, daß Arbeitnehmer sich nicht im Interesse des Betriebes verhalten, mit zunehmender Rente beim Verbleiben im Betrieb zurückgeht, müssen die Unternehmen die Alters-Einkommens-Profile so festlegen, daß die erwartete, auf den Einstellungszeitpunkt abdiskontierte Rente des Verbleibens im Betrieb für den repräsentativen Arbeitnehmer maximiert wird. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, daß die Wertgrenzproduktivität eines Arbeitnehmers bei flacheren Alters-Einkommens-Profilen geringer ist als bei steileren, weil die Wahrscheinlichkeit des Verbleibens im Betrieb kleiner ist.

Ungeachtet der Tatsache, daß die überwiegende Mehrheit der Arbeitnehmer steigende Alters-Einkommens-Profile zu präferieren scheint (vgl. Frank und Hutchens 1993, Loewenstein und Sicherman 1991), stellt die Durchsetzbarkeit von Senioritätslöhnen aus betrieblicher Sicht im allgemeinen ein Problem dar. Insbesondere überdurchschnittlich produktive Arbeitskräfte verlassen oftmals unter Inkaufnahme des Verlustes ihrer Bonds das Unternehmen, weil sie nicht nur ihre (branchen-)spezifischen Kenntnisse und Fertigkeiten ohne nennenswerte Abschreibungen transferieren können, sondern weil die Ertragsraten auf ihr Humankapital in den

⁸ Daß die Erwerbseinkommen von Arbeitnehmern unter sonst gleichen Bedingungen mit der Berufserfahrung und der Betriebszugehörigkeitsdauer zunehmen, kann mittlerweile als ein "stilisierter Fakt" der mikroökonomischen Arbeitsmarktforschung gelten. Unabhängig vom Untersuchungsland und -zeitpunkt, der Stichprobengröße und -zusammensetzung sowie der konkreten Operationalisierung der endogenen Variable kommt eine Vielzahl empirischer Untersuchungen zu dem Ergebnis, daß die "Ertragsrate" eines zusätzlichen Jahres an Berufserfahrung etwa 3 % und die eines durchschnittlichen Jahres an Betriebszugehörigkeit etwa 1 % beträgt (für einen Überblick vgl. Frick 1997c, S. 132-143). Auch wenn empirische Studien (z.B. Medoff und Abraham 1980, 1981 sowie Lazear und Moore 1984) vermuten lassen, daß der Anreizkomponente die größere Bedeutung zukommt, ist die theoretische Frage, ob der Anstieg der individuellen Erwerbseinkommen durch eine sukzessive Akkumulation (betriebs-)spezifischer Kenntnisse und Fertigkeiten bewirkt wird, die ihrerseits die individuelle Arbeitsproduktivität erhöhen, oder ob eine aus Motivationsgründen erforderliche zeitliche Verlagerung von Lohnbestandteilen in spätere Phasen der Erwerbskarriere (bei im Zeitablauf mehr oder weniger konstanter Produktivität) den Verlauf des "typischen" Lohnprofils bestimmt, nach wie vor nicht zufriedenstellend geklärt.

sie einstellenden Unternehmen nennenswert höher sind. Dieses Problem wird auch dadurch nicht beseitigt, daß es den Unternehmen im allgemeinen durchaus möglich ist, bei (unvermeidbaren) Personalanpassungen die weniger produktiven Arbeitskräfte (zuerst) zu entlassen. Daß die Produktivität derjenigen, die ihr letztes Beschäftigungsverhältnis selbst kündigten, erheblich höher ist als die derjenigen, denen vom Unternehmen gekündigt wurde, zeigt sich u. a. darin, daß die erstgenannten am neuen Arbeitsplatz signifikant höhere "Ertragsraten" auf ihr Humankapital realisieren können als die letztgenannten.

Den Schätzungen von Gerlach und Schasse (1990, 1991) zufolge belief sich die Ertragsrate eines zusätzlichen Jahres an Berufserfahrung für freiwillige Wechsler am alten Arbeitsplatz auf 4,3 % und war damit nur geringfügig höher als bei den unfreiwilligen Wechslern (3,5 %). Am neuen Arbeitsplatz betragen die Ertragsraten auf das zuvor akkumulierte allgemeine Humankapital demgegenüber 5,5 % für die freiwilligen und nur 2,1 % für die unfreiwilligen Wechsler. Die letztgenannte Differenz von mehr als drei Prozentpunkten stellt dabei zweifellos eine eher konservative, d. h. zu vorsichtige Schätzung der tatsächlichen (Produktivitäts-)Unterschiede zwischen den beiden Gruppen dar, denn bei den "Eigenkündigern" beträgt der Anteil derjenigen, die zwei Monate nach dem Ausscheiden aus dem Betrieb noch keinen neuen Arbeitsplatz gefunden haben, rund 40 %, bei den Entlassenen aber über 80 %. In dem Maße, in dem die Wiederbeschäftigungschancen positiv mit der (tatsächlichen oder unterstellten) Produktivität korreliert sind, ist davon auszugehen, daß es in beiden Gruppen die jeweils produktiveren Arbeitskräfte sind, die einen neuen Arbeitsplatz gefunden haben. Bei den unfreiwilligen Wechslern ist der Rückgang der Ertragsrate darüber hinaus bei denjenigen, die aufgrund einer Betriebsschließung ihren Arbeitsplatz verloren haben, relativ gering, d. h. für diese Teilgruppe sind keine produktivitätsbedingten Einkommenseinbußen nachweisbar. Demgegenüber erreichen die Einkommensverluste derjenigen, die "Opfer" einer Einzelentlassung wurden, in aller Regel nennenswerte Größenordnungen, die auch im Zeitablauf nicht kompensiert werden können (vgl. Blien und Rudolph 1989 sowie Blien und Löwenbein 1991 für Deutschland, Jo 1991 sowie Gibbons und Katz 1991 für die USA). Dieser Befund spricht ebenfalls für die Vermutung, daß die Unternehmen unabhängig von der Existenz gesetzlicher Bestandsschutzregelungen im allgemeinen in der Lage sind, die Arbeitskräfte mit der geringsten Produktivität (zuerst) zu entlassen.

Auch der Befund, daß die Zahl freiwilliger Arbeitgeberwechsel das Einkommen c. p. erhöht, wohingegen für unfreiwillige Wechsel das Gegenteil gilt, ist aus Unternehmenssicht letztlich ein Indiz dafür, daß die produktiveren Arbeitskräfte ihr Arbeitsverhältnis selbst kündigen, wohingegen die weniger produktiven entlassen werden können. Dies ist insofern kaum überraschend, als sich das Mobilitätsverhalten der abhängig Beschäftigten primär am noch zu erwartenden Nettoglebenseinkommen ausrichtet, d. h. daß sich die überwiegende Mehrheit der Erwerbstätigen bei Entscheidungen über einen Arbeitsplatzwechsel im Sinne des Ziels der Einkommensmaximierung verhält (vgl. Hübler 1989). Bemerkenswert ist insbesondere der Befund, daß bei vielen Arbeitnehmern eine Neigung zu über-, und nicht, wie vielfach behauptet, zu suboptimaler Mobilität besteht, die im wesentlichen mit den kurzfristig hohen Ertragsraten freiwilliger Arbeitsplatzwechsel ("job-hopping") zu erklären ist.⁹ Daß die Stabilität des Erwerbsverhaltens von Stellenbewerbern bei der Personalauswahl oftmals eine entscheidende Rolle in dem Sinne spielt, daß häufige Arbeitgeberwechsel in der Vergangenheit als negatives Merkmal eines Bewerbers interpretiert werden, wodurch sich

⁹ Zur Quantifizierung der optimalen Zahl an Arbeitgeberwechseln anhand der Daten des "Sozio-ökonomischen Panels" vgl. Hübler (1989). Eine Neigung zu überoptimaler Mobilität ist insbesondere bei jüngeren Arbeitskräften zu beobachten, d. h. bei denjenigen, deren Entlohnung im allgemeinen unter ihrem Wertgrenzprodukt liegt und die aus diesem Grund für die Unternehmen besonders "attraktiv" sind.

dessen zukünftige Karriereaussichten erheblich verschlechtern können (vgl. Windolf und Hohn 1984),¹⁰ hat offenkundig keinen die individuelle Fluktuationsneigung reduzierenden Einfluß. Ungeachtet der Tatsache, daß die Zahl an Arbeitgeberwechseln, die ein Arbeitnehmer im Laufe seines Erwerbslebens "ungestraft" vornehmen darf, offenbar begrenzt ist, haben freiwillige Wechsler am neuen Arbeitsplatz im Durchschnitt erheblich "bessere" Arbeitsbedingungen, d. h. ein interessanteres Aufgabenfeld, größere Aufstiegsmöglichkeiten, geringere Arbeitsbelastungen, günstigere Arbeitszeitregelungen, kürzere Anfahrtszeiten und höhere betriebliche Sozialleistungen als unfreiwillige Wechsler (vgl. Gerlach und Schasse 1991).

Aufgrund der vielfach begrenzten Transparenz des Arbeitsmarktes und der daraus resultierenden eingeschränkten Wirksamkeit des Reputationsmechanismus sind Senioritätslöhne aus Arbeitnehmersicht mit dem Problem behaftet, daß sie keinen sich selbst durchsetzenden Mechanismus zur Einhaltung der ihnen zugrundeliegenden impliziten Beschäftigungsgarantien enthalten.¹¹ Dies ist aus Arbeitnehmersicht um so schwerwiegender, als Lohnprofile mit zunehmender Steilheit zwar einerseits die Fluktuationsneigung reduzieren, andererseits aber zugleich wachsende "Ausbeutungsanreize" für den Arbeitgeber beinhalten (als empirischen Beleg vgl. Allen et al. 1993). Mit der Bedeutung altersabhängiger Entlohnungsmuster wird deshalb vermutlich auch die Nachfrage nach institutionellen "safeguards" zur Reduktion opportunistischen Verhaltens seitens der Unternehmen zunehmen, denn die Einhaltung impliziter Beschäftigungsgarantien ist unter den genannten Bedingungen nur solange zu erwarten, wie die Entlohnung der Arbeitnehmer unterhalb ihres Wertgrenzproduktes liegt. Sobald aber die Entlohnung die Produktivität übersteigt, nimmt die Wahrscheinlichkeit opportunistischen Verhaltens in dem Maße zu, wie die zusätzlichen Erträge in Form von dem Vertragspartner zustehenden (Senioritäts-) Lohnbestandteilen die (erwarteten) Kosten des Reputationsverlustes übersteigen: "Once a bond is posted, a firm has a strong incentive to label a worker a shirker and to claim his bond. Unless, as is unlikely in practice, third parties can be relied on to determine whether a worker has shirked, workers will only be willing to post bonds if they are convinced that the firm will not take them under false pretence. Workers should trust firms not to falsely expropriate bonds so long as the bond is smaller than the value to the firm of maintaining its reputation as an employer. When workers are uncertain of the trustworthiness of firms, they are unlikely to be willing to post bonds" (Dickens et al. 1990, S. 165).

Wenn einerseits Arbeitnehmer, die aufgrund des Fehlens justitierbarer Bestandsschutz- und/oder Mitbestimmungsrechte einen Verlust ihrer "Senioritätslohnbestandteile" befürchten müssen, im allgemeinen eine geringere Bereitschaft aufweisen, aufgeschobene Entlohnungsmuster zu akzeptieren und beziehungspezifische Investitionen zu tätigen, und andererseits die individuelle Mobilitätsneigung der Arbeitnehmer mit dem unternehmerischen Ziel der Arbeitskostenminimierung konfligiert, dann stellt sich die Frage, ob exogene Regelungen, die die Beschäftigten vor "ungerechtfertigten" Entlassungen schützen, unter bestimmten

¹⁰ Die Verwendung dieses Rekrutierungskriteriums dient aus betrieblicher Sicht offenkundig der Minimierung der (erwarteten) Fluktuationskosten. Mangels besserer Informationen über das zukünftige Verhalten eines Stellenbewerbers greifen die Personalverantwortlichen in den Betrieben auf Informationen über das Verhalten der Arbeitskräfte in der Vergangenheit zurück und extrapolieren es in die Zukunft. Dieses Informationsverhalten der Unternehmen wiederum führt für reputationsbewußte Arbeitnehmer zu Restriktionen hinsichtlich ihrer zwischenbetrieblichen Mobilität, denn die Nichteinhaltung gewisser zeitlicher Abstände zwischen zwei Arbeitgeberwechseln kann u. U. zu einem erheblichen Reputationsverlust führen (vgl. Alewell 1993, S. 163-164).

¹¹ Dementsprechend behaupten Donaldson und Eaton (1976, S. 471), steigende Alters-Einkommens-Profile "are not evidence of a shared investment ... but they may be evidence of an employer's attempt to entrap his employees".

Bedingungen nicht auch im Interesse der Unternehmen sein können. Sofern entsprechende (Mitbestimmungs-)Regelungen innerorganisatorisch ineffiziente, d. h. zu hohe Fluktuationsraten verhindern, reduzieren sie zugleich die Wahrscheinlichkeit kurzfristiger Störungen des Produktionsablaufes und fördern langfristig den innerbetrieblichen Wissens- und Qualifikationstransfer. In jedem Fall bewirken sie eine nennenswerte Reduktion der Arbeitskosten (vgl. Alexander et al. 1994). In diesem Sinne stellen derartige Regelungen nicht nur eine Einschränkung betrieblicher Handlungsoptionen dar, sondern können ihrerseits durchaus Spielräume für die betriebliche Personal- und Beschäftigungspolitik eröffnen, indem sie beispielsweise über eine Reduktion freiwilliger Mobilität die Minimierung der Arbeitskosten erleichtern (vgl. Frick 1995b, 1996a, 1996b, 1997b).¹²

Freeman und Lazear (1995, S. 48 f.) fassen die potentiellen Produktivitätsfolgen justitiericher Mitbestimmungsregelungen im allgemeinen und der deutschen Betriebsverfassung im besonderen wie folgt zusammen: "The German-style works council has the ability to enhance worker job security. The most important positive feature of additional job security is that it induces workers to take a longer-run view of the prospects of the firm. A consequence is that worker interests are brought more in line with those of owners. ... [W]orkers who have job security place value on company profits because the profits are reflected in worker compensation in the future. Thus, one would expect workers in enterprises with strong councils to have greater loyalty to their firm and to be more eager to invest in firm-specific skills than workers in other firms. To the extent that there is underinvestment in firm-specific human capital (because no one side captures 100 percent of the returns), providing additional job security helps to alleviate the problem." Ähnlich argumentiert auch Smith (1991, S. 277), der im Hinblick auf die opportunistusreduzierende Funktion betrieblicher Interessenvertretungen folgendes ergänzt:¹³ „Although systematic evidence on the prevalence of management (or shareholder) opportunism toward employees is not available, ... it is clear that a majority of employees believe it is very widespread; and this belief alone will affect economic behavior in general and willingness to make firm specific investments in particular“.

Vor diesem Hintergrund läßt sich der zentralen Aussage der Neuen Institutionenökonomie, daß Mitbestimmung der Arbeitnehmer aufgrund einer Veränderung der Anreizstrukturen zu Effizienzverlusten führe, die Kosten der Etablierung und Koordination von Arbeitsverhältnissen bzw. Arbeitsbeziehungen erhöhe und die Möglichkeiten der Arbeitnehmer zu opportunistischem Verhalten verbessere, die theoretisch begründete Vermutung gegenüberstellen, daß Mitbestimmung durch eine Verbesserung des Informationsflusses die Kooperations- und Kompromißbereitschaft der Beschäftigten erhöht, die Kanalisierung innerbetrieblicher Konflikte erleichtert bzw. die Wahrscheinlichkeit opportu-

¹² Vgl. dazu die Einschätzung Sadowskis (1988, S. 236), "daß ehrlich nur solange währt, wie Unehrlichkeit wahrscheinlich aufgedeckt und angemessen bestraft wird. Wenn, was anzunehmen ist, eine höhere Aufdeckenswahrscheinlichkeit mit höheren Kosten verbunden ist, entscheiden buchstäblich die Risikopräferenzen der Akteure und Betrachter über die Auswahl der Kontrollorganisation. Damit wird die Frage danach, ob die Arbeitsverhältnisse in die Subkultur von Unternehmen oder ein zwingendes Arbeitsrecht mit geschützten, intermediären Kontrollorganen einzubetten sind, zu recht als eine politische Frage verstanden und behandelt".

¹³ Darüber hinaus zählt Smith (1991, S. 265-273) eine Vielzahl unterschiedlicher Formen opportunistischen Arbeitgeber- bzw. Managerverhaltens auf: Die Vereinnahmung innovativer Arbeitnehmerideen, die Beeinträchtigungen des Informationsflusses, der Mißbrauch von Autorität und Anweisungsbefugnissen sowie die Reduktion des Zeithorizontes auf die Dauer der eigenen Betriebszugehörigkeit. Allen diesen Verhaltensweisen gemeinsam ist die Tatsache, daß sie negative Rückwirkungen auf Investitionen, Innovationen und Produktivität haben.

nistischen Verhaltens reduziert und damit die Qualität der Arbeitsbeziehungen verbessert und schließlich durch eine Reduktion der arbeitnehmerseitigen Fluktuation die keineswegs auszuschließenden negativen Wirkungen zumindest kompensiert.¹⁴ Diese Vermutung ist aus verschiedenen Gründen naheliegend.

Zum einen kann die Unternehmensleitung als die hinsichtlich der konjunkturellen Lage besser informierte Partei das Eintreten spezifischer Umweltzustände vortäuschen bzw. von den Arbeitnehmern als stochastisch angesehene Umweltzustände systematisch herbeiführen, um damit die ursprünglich vereinbarte Aufteilung der Quasirente zu ihren Gunsten zu verändern. Arbeitnehmervertreter in den Entscheidungsgremien der Unternehmen haben damit im wesentlichen die Aufgabe, den "wahren" Wert des Rückgangs des Grenzproduktes zu ermitteln bzw. darüber zu wachen, daß die ursprünglich vereinbarte Aufteilung der Quasirente eingehalten wird (zur Modellierung vgl. Freeman und Lazear 1995 sowie Frick 1997c).¹⁵ Zum anderen können die Arbeitnehmervertreter aufgrund ihrer "Arbeitsplatznähe" die Leistungsbereitschaft und -fähigkeit einzelner Arbeitnehmer oftmals besser beurteilen als die Personalabteilung oder gar die Unternehmensleitung und der letztgenannten damit bei unvermeidbaren Entlassungen wertvolle Informationen liefern, z. B. hinsichtlich der Auswahl der zu Entlassenden.¹⁶ Daß diese Informationen sehr zuverlässig sind, ist insbesondere deshalb zu erwarten, weil das Interesse der betrieblichen Interessenvertretung an einer Maximierung der zu verteilenden Quasirente zumindest in dieser Hinsicht kaum mit dem

¹⁴ Daß die Unternehmen ihren Beschäftigten ohne "gesetzlichen Zwang" dennoch keine einklagbaren Mitbestimmungs- und Bestandsschutzrechte einräumen, ist keineswegs als ein Indiz dafür interpretierbar, daß derartige institutionelle Regelungen per se "ineffizient" sind. Zum einen lassen sich in der Praxis oftmals weitreichende Mitwirkungsmöglichkeiten beobachten, die den Beschäftigten teilweise lange vor der Verabschiedung des Betriebsverfassungs- oder des Mitbestimmungsgesetzes eingeräumt wurden, d. h. der Einwand, die vorfindbaren Partizipationsmöglichkeiten seien allein das Ergebnis "gesetzlichen Zwangs", ist nicht haltbar. Zum anderen ist die Annahme, daß der sich selbst überlassene (Arbeits-)Markt das optimale Niveau an Kooperation "automatisch" erzeuge, theoretisch fragwürdig (vgl. Axelrod 1984) und empirisch unbegründet (vgl. Kahn 1993 zur Verhandlungsstrategie von Gewerkschaften bei unterschiedlichen Zeithorizonten). Spieltheoretische Ansätze zeigen, daß für beide Seiten vorteilhafte Lösungen, d. h. solche, die eine bestimmte "Kooperationsrente" beinhalten, selbst dann nicht notwendigerweise zustandekommen, wenn beide Seiten dies wünschen. Dies ist primär damit zu erklären, daß eine einmal zustandgekommene Kooperation keineswegs "self-enforcing" ist, d. h. daß die kooperative Lösung des Gefangenendilemmas notwendigerweise instabil bleibt. Da kollektive Arbeitnehmervertretungen nicht nur den Umfang, sondern auch die Verteilung der (gemeinsam) erwirtschafteten Quasirente beeinflussen, verhindert das zu erwartende "rent-seeking Verhalten" der Arbeitnehmervertretung die Realisierung des "optimalen Niveaus" an Mitbestimmung, weil die Unternehmensleitungen selbst bei einer insgesamt wachsenden Quasi-Rente eine Umverteilung zu ihren Ungunsten vermeiden wollen (vgl. Freeman und Lazear 1995).

¹⁵ Die ohne die Zustimmung des Betriebsrates undenkbare Einführung der Viertagewoche bei VW, die durch die Betriebsräte oftmals mitgetragene Ausgliederung von Tochterunternehmen (trotz der damit im allgemeinen einhergehenden Einkommenseinbußen der Beschäftigten) und der Verzicht auf Sozialleistungen (um Investitionen vornehmen zu können) sind Beispiele dafür und zugleich Ausdruck einer Kooperationsbereitschaft, die ihre Wurzeln in einer die Stammebelegschaft verschonenden Personal- und Beschäftigungspolitik hat.

¹⁶ Obgleich die im Rahmen von Sozialplänen ausgehandelten Kriterien zur Berechnung von Abfindungen im wesentlichen das Lebensalter und die Betriebszugehörigkeitsdauer der Beschäftigten, aber auch deren Familienstand, die Kinderzahl etc. berücksichtigen, läßt sich die bemerkenswerte Streuung in der Gewichtung der einzelnen Kriterien dahingehend interpretieren. Sie deutet aber zugleich auch darauf hin, daß der innerbetrieblichen Vermittelbarkeit eine große Rolle hinsichtlich der Akzeptanz des Sozialplanes zukommt.

Unternehmensinteresse an einer Maximierung des Gewinnes konfliktieren dürfte (zur Modellierung vgl. Frick 1997c).¹⁷

5. Weitere Gründe für gesetzliche Mitbestimmungsregelungen

Die Überlegungen des 2. und 3. Abschnitts erlauben noch weitere Antworten auf die insbesondere von Jensen und Meckling (1979) aufgeworfene Frage, warum Mitbestimmung nicht freiwillig eingeführt wird, wenn sie Effizienzvorteile bietet.¹⁸ Wenn die Vorteile der Mitbestimmung ihre Nachteile und Kosten überwiegen, sollte sie eigentlich ohne staatliches Eingreifen von selbst am Markt entstehen, da dann mitbestimmte Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil genießen. Selbst wenn die Vorteile nur den in ihren Rechten gestärkten Arbeitnehmern zukommen und die Nachteile allein der Kapitalgeberseite zufallen, sollten entsprechende Kompensationszahlungen die freiwillige Mitbestimmungseinführung erlauben, solange der Nutzen die Kosten übersteigt, also gerade solange wie sie effizient ist.

Diesem pauschalen Einwand gegen eine gesetzliche Regelung der Mitbestimmung – im Prinzip der Kritik an jedem wie auch immer gearteten staatlichen Eingreifen – läßt sich ähnlich undifferenziert mit dem Hinweis auf die Existenz unvollständiger Verträge und damit partiell imperfekter Märkte, d.h. letztlich einer Form des Marktversagens, begegnen. In einer Welt ohne Transaktionskosten, in der alle Verträge vollständig und alle Märkte perfekt sind, würde sich die effiziente Allokation ohne staatlichen Eingriff herausbilden. In solch einer Welt wäre jedoch gar kein Platz für Mitbestimmung, nicht einmal für Firmen und Hierarchien – alles würde über den Markt geregelt. Die reale Welt ist dagegen durch Transaktionskosten und unvollständige Verträge gekennzeichnet. Gerade deshalb gibt es Unternehmen, Weisungsbefugnisse in Arbeitsverträgen und auch Residualrechte.

Daß alle Residualrechte bei den Eigentümern eines Unternehmens gebündelt werden sollen, wäre nur dann unmittelbar einleuchtend, wenn die Position der Arbeitnehmer und aller übrigen Beteiligten vertraglich vollständig spezifiziert werden könnte, die Eigentümer also auch allein das Residualrisiko trügen. In einfachen Modellen, wo der Arbeitnehmer für eine vorher spezifizierte Arbeitsleistung einen festen Lohn erhält, mag dies der Fall sein. In der Regel läßt sich die Arbeitsleistung jedoch ex ante nicht genau angeben und kontrahieren. Außerdem trägt der Arbeitnehmer ein Arbeitsplatzrisiko, wodurch spezifische Humankapitalinvestitionen und die damit verbundenen Quasirenten gefährdet sind. Wird jedoch der Grundsatz konsequent vertreten, daß die Träger des Residualrisikos auch die residualen Entscheidungsrechte besitzen sollten, dann kann den am Risiko beteiligten Arbeitnehmern kaum jedes Mitbestimmungsrecht verweigert werden. Im Extremfall hoher undiversifizierbarer Investitionen in spezifisches Humankapital könnten die Arbeitnehmer sogar mit höheren Risiken belastet sein als die Aktionäre eines Unternehmens.

Auf dieser Ebene mag man die Frage wiederholen wollen, warum sich die Beteiligten nicht freiwillig auf Mitbestimmung einigen, wenn sie insgesamt von Vorteil ist. Die Aktionäre könnten von sich aus Residualrechte an die Arbeitnehmer abtreten, falls dies zu einem

¹⁷ Dies ist zumindest solange zu erwarten, wie die Mitglieder der jeweiligen Stammbesellschaft nicht von einem Arbeitsplatzverlust bedroht sind, d. h. solange der Bestand der dominierenden Koalition nicht gefährdet ist (vgl. Sadowski 1985).

¹⁸ Diese Frage, die in Wirklichkeit als Kritik an gesetzlichen Mitbestimmungsvorschriften gemeint ist, wurde bereits zuvor von Alchian und Demsetz (1972), Nozick (1974), Furubotn (1978), Gallaway (1978) und Pejovich (1978) gestellt, hat aber bei Jensen und Meckling ihre prononcierteste Form gefunden.

Effizienzgewinn führt, der dann zwischen Aktionären und Arbeitnehmern geteilt werden könnte. Das Problem ist nur, daß sich die Residualrechte, ihr Einsatz und ihr Wert erst recht nicht genau spezifizieren lassen, wo schon die "normalen" Verträge notwendigerweise unvollständig bleiben müssen. Ließe sich abschließend regeln, in welchen Situationen die Residualrechte wie einzusetzen sind, dann würde es sich um vollständige Verträge und eben nicht mehr um Residualrechte handeln. Wie die Residualrechte ex post eingesetzt werden und welcher Wert ihnen dann zukommt, ist folglich definitionsgemäß ex ante unklar. Dies erschwert jedoch ihre effiziente Allokation ungemein.¹⁹

Zum einen könnten diese Rechte so unspezifisch sein, daß sich darüber überhaupt kein gerichtlich überprüfbarer Vertrag schließen läßt. Dadurch wird eine effizienzsteigernde Reallokation verhindert oder zumindest erheblich erschwert. In diesem Fall ist es wichtig, wie die Anfangsallokation definiert ist. Es versteht sich dabei keineswegs von selbst, daß die Zuweisung aller Residualrechte an die Aktionäre und der Ausschluß jeglicher Mitbestimmung von den Arbeitnehmern optimal sein muß. Zum anderen mögen weder die Eigentümer noch die Arbeitnehmer zu einer auch nur annähernden Bewertung der Mitbestimmungsrechte in der Lage sein. Selbst wenn beide Seiten wissen, daß die Einführung von Mitbestimmung effizienzfördernd ist, kann sie dann immer noch daran scheitern, daß keine Einigung über die notwendige Kompensationszahlung zustande kommt. Dies ist sogar dann möglich, wenn jede Seite für sich zu einer Bewertung in der Lage ist, jedoch eine asymmetrische Informationsverteilung zwischen Arbeitgebern und -nehmern besteht (vergleiche Dilger 1999).

Des weiteren können sämtliche der im 3. Abschnitt diskutierten Gründe nicht nur für die Mitbestimmung als solche, sondern auch für eine staatliche Regulierung derselben sprechen. Gesetzliche Mitbestimmungsregelungen können zur Absicherung von Quasirenten der Beschäftigten und dem Setzen der richtigen ex ante Anreize dienen. Sie erlauben gegebenenfalls die Vermeidung oder zumindest Reduktion von Ineffizienzen in den ex post Verhandlungen, wenn z. B. die Arbeitnehmer nur begrenzt Kompensationszahlungen zu leisten vermögen oder sich Informationsasymmetrien reduzieren lassen (vergleiche Freeman und Lazear 1995). Sie können weiterhin zu einer besseren Risikoallokation führen. Schließlich ist Reputation ein wichtiger Mechanismus, um Lücken in unvollständigen Verträgen einvernehmlich schließen zu können (Frick 1997c). Während neue Firmen und Belegschaften von sich aus viel Zeit zum Aufbau von Reputation benötigen, kann durch staatlich garantierte und etablierte Mitbestimmungsregelungen dieser Reputationsbildungsprozeß abgekürzt werden.

Es sei hier noch auf einen zusätzlichen Grund verwiesen, der für eine staatliche Mitbestimmungsregelung angeführt werden könnte. Die freiwillige Einführung von Mitbestimmungsrechten in einer Firma kann positive externe Effekte hervorrufen, die in einer Welt unvollständiger Verträge nicht internalisierbar sind. Diese Externalitäten können makroökonomischer Art sein, wenn z. B. die Beschäftigung in mitbestimmten Unternehmen stabiler ist und die Löhne rigider sind, so daß Konjunkturschwankungen abgefedert werden (siehe Levine und Parkin 1994 sowie Levine 1995). Mikroökonomisch vermag adverse Selektion der Beschäftigten eine freiwillige Mitbestimmungseinführung trotz produktivitätssteigernde Effekte zu verhindern, wenn nämlich die unproduktiveren Arbeitnehmer stärker von den Folgen der Mitbestimmung, z. B. verbessertem Kündigungsschutz, profitieren und sich deshalb in den mitbestimmten Unternehmen

¹⁹ Vielleicht kann hier nicht einmal der Effizienzbegriff selbst sinnvoll definiert werden.

konzentrieren (vergleiche Levine 1991, 1992 und 1995). Eine gesetzliche Mitbestimmungspflicht für alle Firmen löst die entsprechenden Kollektivgutprobleme.

Aus den angesprochenen möglichen Gründen für staatliche Eingriffe in die Corporate Governance Struktur folgt natürlich nicht, daß der Staat tatsächlich entsprechende Eingriffe in die Verteilung von Verfügungsrechten vornehmen muß. Möglicherweise ist das Staatsversagen in diesem Fall noch größer als das Marktversagen. Nichtsdestotrotz ist das prima facie Argument gegen jeden gesetzlichen Eingriff, daß sich die effiziente Allokation in jedem Fall von selbst durch freiwillige Vereinbarung der Beteiligten herausbilden wird, angesichts der notwendigen Unvollständigkeit von Verträgen nicht aufrechtzuerhalten. Es bleibt sorgfältig abzuwägen, ob und gegebenenfalls welche gesetzlichen Mitbestimmungsregelungen ökonomisch sinnvoll sind.

Literatur

- Aghion, P. und Bolton, P. (1992): An Incomplete Contract Approach to Financial Contracting. *Review of Economic Studies* 59, S. 473-494.
- Alchian, A.A. (1984): Specificity, Specialization, and Coalitions. *Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft* 140, S. 34-49.
- Alchian, A.A. und Demsetz, H. (1972): Production, Information Costs, and Economic Organization. *American Economic Review* 62, S. 777-795.
- Alchian, A.A. und Woodward, S. (1987): Reflections on the Theory of the Firm. *Journal of Institutional and Theoretical Economics* 143, S. 110-136.
- Alchian, A.A. und Woodward, S. (1988): The Firm Is Dead; Long Live the Firm. *Journal of Economic Literature* 26, S. 65-79.
- Alewell, D. (1993): *Interne Arbeitsmärkte – Eine informationsökonomische Analyse*, S+W Steuer- und Wirtschaftsverlag, Hamburg.
- Alexander, J.A. et al. (1994): Nursing Turnover and Hospital Efficiency: An Organizational-Level Analysis. *Industrial Relations* 33, S. 505-520.
- Allen, S.G. et al. (1993): Pensions, Bonding, and Lifetime Jobs. *Journal of Human Resources* 28, S. 463-481.
- Aoki, M. (1984): *The Co-operative Game Theory of the Firm*, Oxford University Press, Oxford.
- Arrow, K.J. (1951): An Extension of the Basic Theorems of Classical Welfare Economics, in: Neyman, J. (Hrsg.): *Proceedings of the Second Berkeley Symposium on Mathematical Statistics and Probability*, University of California Press, Berkeley/Los Angeles, S. 507-532.
- Arrow, K.J. und Debreu, G. (1954): Existence of an Equilibrium for a Competitive Economy. *Econometrica* 22, S. 265-290.
- Axelrod, R. (1984): *The Evolution of Cooperation*, Basic Books, New York.
- Becker, G.S. (1993): Nobel Lecture: The Economic Way of Looking at Behavior. *Journal of Political Economy* 101, S. 385-409.
- Becker, G.S. und Stigler, G.J. (1974): Law Enforcement, Malfeasance, and Compensation of Enforcers. *Journal of Legal Studies* 3, S. 1-18.
- Blien, U. und Löwenbein, O. (1991): Betriebliche Seniorität und Arbeitslosigkeit: Ergebnisse auf der Basis des Sozio-ökonomischen Panels und der Beschäftigtenstichprobe des IAB, in: Helberger, C. et al. (Hrsg.): *Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit: Analysen auf der Grundlage des Sozio-ökonomischen Panels*, IAB, Nürnberg, S. 158-181.

- Blien, U. und Rudolph, H. (1989): Einkommenseffekte bei Betriebswechsel und Betriebsverbleib im Vergleich. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 22, S. 553-567.
- Brealey, R.A. und Myers, S.C. (1996): *Principles of Corporate Finance*, 5. Aufl., McGraw-Hill, New York.
- Buttler, F. (1987): Vertragstheoretische Interpretation von Arbeitsmarktinstitutionen, in: Bombach, G. et al. (Hg.) *Arbeitsmärkte und Beschäftigung*, Mohr, Tübingen, S. 203-224.
- Coase, R.H. (1937): The Nature of the Firm. *Economica* 4, S. 386-405.
- Coase, R.H. (1960): The Problem of Social Cost. *Journal of Law and Economics* 3, S. 1-44.
- Cornell, B. und Shapiro, A.C. (1987): Corporate Stakeholders and Corporate Finance. *Financial Management* 16, S. 5-14.
- Cremer, J. (1986): Cooperation in Ongoing Organizations. *Quarterly Journal of Economics* 101, S. 33-50.
- Debreu, G. (1959): *Theory of Value*, Wiley, New York.
- Dickens, W.T. et al. (1990): Why Do Firms Monitor Workers? in: Weiss, Y. und Fishelson, G. (Hrsg.): *Advances in the Theory and Measurement of Unemployment*, Macmillan, London, S. 159-171.
- Dilger, A. (1999): Kann die gesetzliche Regelung betrieblicher Mitbestimmung effizient sein? in: Egger, A., Grün, O. und Moser, R. (Hrsg.): *Managementinstrumente und -konzepte: Entstehung, Verbreitung und Bedeutung für die Betriebswirtschaftslehre*, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Donaldson, D. und Eaton, B.C. (1976): Firm-Specific Human Capital: A Shared Investment or Optimal Entrapment? *Canadian Journal of Economics* 9, S. 462-472.
- Frank, R.H. und Hutchens, R.M. (1993): Wages, Seniority, and the Demand for Rising Consumption Profiles. *Journal of Economic Behavior and Organization* 21, S. 251-276.
- Freeman, R.B. und Lazaar, E.P. (1995): An Economic Analysis of Works Councils, in: Rogers, J. und Streeck, W. (Hrsg.): *Works Councils: Consultation, Representation, and Cooperation in Industrial Relations*, Chicago Press, Chicago/London, S. 27-50.
- Frick, B. (1995a): Produktivitätsfolgen (über-)betrieblicher Interessenvertretungen, in: Schreyögg, G. und Sydow, J. (Hrsg.): *Managementforschung, Bd. 5: Empirische Studien*, de Gruyter, Berlin, S. 215-257.
- Frick, B. (1995b): Betriebsverfassung und Personalfluktuation, in: Semlinger, K. und Frick, B. (Hrsg.): *Betriebliche Modernisierung in personeller Erneuerung*, Sigma, Berlin, S. 123-140.
- Frick, B. (1996a): Co-determination and Personnel Turnover: The German Experience. *Labour* 10, S. 407-430.
- Frick, B. (1996b): Mitbestimmung und Personalfluktuation, in: Sadowski, D., Czap, H. und Wächter, H. (Hrsg.): *Regulierung und Unternehmenspolitik: Methoden und Ergebnisse der betriebswirtschaftlichen Rechtsanalyse*, Gabler, Wiesbaden, S. 233-256.
- Frick, B. (1997a): Die Funktionsfähigkeit der bundesdeutschen Betriebsverfassung: Quantitative und qualitative Evidenz im Überblick. *Industrielle Beziehungen* 4, S. 172-195.
- Frick, B. (1997b): Do Firms Benefit from Compulsory Worker Participation? Evidence from Germany, Australia and Great Britain, in: Meenan, F. (Hrsg.): *Legal Perspectives: The Juridification of the Employment Relationship*, Oak Tree Press, Dublin, S. 155-169.
- Frick, B. (1997c): Mitbestimmung und Personalfluktuation: Zur Wirtschaftlichkeit der bundesdeutschen Betriebsverfassung im internationalen Vergleich, Hampp, München/Mering.
- Furubotn, E.G. (1978): The Economic Consequences of Co-Determination, in: Pejovich, S. (Hrsg.): *The Co-Determination Movement in the West: Labor Participation in the Management of Business Firms*, Lexington, MA/Toronto.

- Furubotn, E.G. (1985): Codetermination, Productivity Gains, and the Economics of the Firm. *Oxford Economic Papers* 37, S. 22-39.
- Furubotn, E.G. (1988): Codetermination and the Modern Theory of the Firm: A Property-Rights Analysis. *Journal of Business* 61, S. 165-181.
- Furubotn, E.G. (1989a): A General Model of Codetermination, in: Nutzinger, H.G. und Backhaus, J. (Hrsg.): *Codetermination: A Discussion of Different Approaches*, Springer, Berlin, S. 41-71.
- Furubotn, E.G. (1989b): Organizational Economics and the Analysis of Codetermination. *Annals of Public and Cooperative Economics* 60, S. 463-474.
- Furubotn, E.G. und Wiggins, S.N. (1984): Plant Closings, Worker Reallocation Costs and Efficiency Gains to Labor Representation on Boards of Directors. *Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft* 140, S. 176-192.
- Gallaway, L. (1978): The Economic Consequences of Codetermination on Employment and Income Distribution, in: Pejovich, S. (Hrsg.): *The Co-Determination Movement in the West: Labor Participation in the Management of Business Firms*, Lexington, MA/Toronto.
- Gerlach, K. und Schasse, U. (1990): Arbeitsmarktwirkungen von Kündigungen und Entlassungen, in: Gerlach, K. und Hübler, O. (Hrsg.): *Betriebszugehörigkeitsdauer und Mobilität: Theoretische und empirische Analysen*, Arbeitspapier 1990-4, Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, Paderborn, S. 121-142.
- Gerlach, K. und Schasse, U. (1991): Arbeitsmarktwirkungen von Kündigungen und Entlassungen, in: Rendtel, U. und Wagner, G. (Hg.): *Lebenslagen im Wandel: Zur Einkommensdynamik in Deutschland seit 1984*, Campus, Frankfurt/M., S. 354-378.
- Gibbons, R. und Katz, L.F. (1991): Layoffs and Lemons. *Journal of Labor Economics* 9, S. 351-380.
- Grossman, S.J. und Hart, O.D. (1986): The Costs and Benefits of Ownership: A Theory of Vertical and Lateral Integration. *Journal of Political Economy* 94, S. 691-719.
- Hart, O.D. (1990): Incomplete Contracts, in: Eatwell, J., Milgate, M. und Newman, P. (Hrsg.): *The New Palgrave: Allocation, Information and Markets*, London.
- Hart, O.D. (1991): Incomplete Contracts and the Theory of the Firm, in: Williamson, O.E. und Winter, S.G. (Hrsg.): *The Nature of the Firm: Origins, Evolution, and Development*, Oxford University Press, New York.
- Hart, O.D. (1995): *Firms, Contracts, and Financial Structure*, Clarendon Press, Oxford.
- Hart, O.D. und Moore, J. (1990): Property Rights and the Nature of the Firm. *Journal of Political Economy* 98, S. 1119-1158.
- Hübler, O. (1989): Optimal Number of Job Changes. *Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* 109, S. 75-92.
- Ittensohn, J. (1997): Standpunkt: Sind Unternehmer und Aktionäre herzlos? Wertoptimierungs- contra Wertumverteilungsstrategien. *Finanzmarkt und Portfolio Management* 11, S. 100-107.
- Jensen, M.C. und Meckling, W.H. (1976): Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics* 3, S. 305-360.
- Jensen, M.C., Meckling, W.H. (1979): Rights and Production Functions: An Application to Labor-Managed Firms and Codetermination. *Journal of Business* 52, S. 469-506.
- Jo, D. (1991): *The Reputation Effects of Workers in the Labor Market*, Ph.D., University of Pennsylvania, Department of Economics, University Microfilms International, Ann Arbor, MI.
- Kahn, L.F. (1993): Unions and Cooperative Behavior: The Effect of Discounting. *Journal of Labor Economics* 11, S. 680-703.
- Klein, B., Crawford, R.G. und Alchian, A.A. (1978): Vertical Integration, Appropriable Rents, and the Competitive Contracting Process. *Journal of Law and Economics* 21, S. 297-326.

- Knight, F. (1921): Risk, Uncertainty and Profit, Houghton Mifflin, Boston.
- Kotthoff, H. (1994): Betriebsräte und Bürgerstatus: Wandel und Kontinuität betrieblicher Mitbestimmung, Hampp, München/Mering.
- Kreps, D.M. (1990): Corporate Culture and Economic Theory, in: Alt, J. und Shepsle, K. (Hrsg.): Perspectives on Positive Political Economy, Cambridge University Press, Cambridge, S. 90-143.
- Lazear, E.P. (1979): Why is There Mandatory Retirement? *Journal of Political Economy* 87, S. 1261-1284.
- Lazear, E.P. (1981): Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restrictions. *American Economic Review* 71, S. 606-620.
- Lazear, E.P. und Moore, R.L. (1984): Incentives, Productivity, and Labor Contracts. *Quarterly Journal of Economics* 99, S. 275-296.
- Levine, D.I. (1991): Just-Cause Employment Policies in the Presence of Worker Adverse Selection. *Journal of Labor Economics* 9, S. 294-305.
- Levine, D.I. (1992): Public Policy Implications of Imperfections in the Market for Worker Participation. *Economic and Industrial Democracy* 13, S. 183-206.
- Levine, D.I. (1995): Reinventing the Workplace: How Business and Employees Can Both Win, Brookings, Washington D.C.
- Levine, D.I. und Parkin, R.J. (1994): Work Organizations, Employment Security, and Macroeconomic Stability. *Journal of Economic Behavior and Organization* 24, S. 251-271.
- Loewenstein, G. und Sicherman, N. (1991): Do Workers Prefer Increasing Wage Profiles? *Journal of Labor Economics* 9, S. 67-84.
- Medoff, J.L. und Abraham, K.G. (1980): Experience, Performance, and Earnings. *Quarterly Journal of Economics* 95, S. 703-736.
- Medoff, J.L. und Abraham, K.G. (1981): Are Those Paid More Really More Productive? The Case of Experience. *Journal of Human Resources* 16, S. 186-216.
- North, D.C. (1991): Institutions. *Journal of Economic Perspectives* 5, S. 97-112.
- Nozick, R. (1974): Anarchy, State and Utopia, Basic Books, New York.
- Pejovich, S. (1978): Codetermination: A New Perspective for the West, in: Pejovich, S. (ed.): The Co-Determination Movement in the West: Labor Participation in the Management of Business Firms, Lexington, MA/Toronto.
- Prahalad, C.K. (1997): Corporate Governance or Corporate Value Added? Rethinking the Primacy of Shareholder Value, in: Chew, D. (Hrsg.): Studies in International Corporate Finance and Governance Systems, Oxford University Press, New York, S. 46-56.
- Rajan, R. und Zingales L. (1997): The Firm as a Dedicated Hierarchy, University of Chicago Working Paper.
- Rajan, R. und Zingales, L. (1998): Power in the theory of the firm. *Quarterly Journal of Economics* 113, S. 387-432.
- Sadowski, D. (1985): Betriebsverfassung und Betriebssyndikalismus – Zur gegenwärtigen Bedeutung klassischer Funktionsprobleme von Betriebsdemokratien in Deutschland. *Jahrbuch für Neue Politische Ökonomie* 4, S. 233-249.
- Sadowski, D. (1988): Währt ehrlich am längsten? Personalpolitik zwischen Arbeitsrecht und Unternehmenskultur, in: Budäus, D. et al. (Hrsg.): Betriebswirtschaftslehre und Theorie der Verfügungsrechte, Gabler, Wiesbaden, S. 219-238.
- Sadowski, D. (1991): Humankapital und Organisationskapital: Zwei Grundkategorien einer ökonomischen Theorie der Personalpolitik in Unternehmen, in: Ordelleide, D. et al. (Hrsg.): Betriebswirtschaftslehre und ökonomische Theorie, Stuttgart, S. 127-143.
- Schmid, G. (1988): Die Neue Institutionelle Ökonomie: Königsweg oder Holzweg zu einer Institutionentheorie des Arbeitsmarktes, in: ders. et al. (Hrsg.): Die neue institutionelle Ökonomie: Kommentare aus politologischer, soziologischer und historischer Perspektive

- institutioneller Arbeitsmarkttheorie, Discussion Paper FS I 88-14, Wissenschaftszentrum für Sozialforschung, Berlin, S. 1-54.
- Schmidtchen, D. (1987): "Sunk Costs", Quasirenten und Mitbestimmung, in: Boettcher, E. et al. (Hrsg.): Jahrbuch für Neue Politische Ökonomie, Bd. 6, Mohr, Tübingen, S. 139-163.
- Shapiro, C. und Stiglitz, J.E. (1984): Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device. *American Economic Review* 74, S. 433-444.
- Smith, S.C. (1991): On the Economic Rationale for Codetermination Law. *Journal of Economic Behavior and Organization* 16, S. 261-281.
- Speckbacher, G. (1997a): Shareholder Value und Stakeholder Ansatz. *Die Betriebswirtschaft* 57, S. 630-639.
- Speckbacher, G. (1997b): Standpunkt: Ist der Stakeholder Ansatz ein Konzept für Moralisten? Zur Interdependenz von Wertschaffung und Wertverteilung. *Finanzmarkt und Portfolio Management* 11, S. 347-352.
- Speckbacher, G. (1997c): Stakeholder Ansatz und unternehmenswertorientierte Planung: Eine Analyse aus Sicht der Neuen Institutionenökonomik, Habilitationsschrift Universität Ulm.
- Williamson, O.E. (1975): *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications*, The Free Press, New York.
- Williamson, O.E. (1985): *The Economic Institutions of Capitalism*, The Free Press, New York.
- Windolf, P. und Hohn, H.-W. (1984): *Arbeitsmarktchancen in der Krise*, Campus, Frankfurt/M.
- Zingales, L. (1998): Corporate Governance, in: Newman, P. (Hrsg.): *The New Palgrave Dictionary of Economics and the Law*, Band 1, S. 497-503.

Zusammenfassung

Mitbestimmung als zentrale Frage der Corporate Governance

Wir analysieren den Begriff der "Corporate Governance" und zeigen auf, daß erst die in jüngster Zeit entwickelten Modelle der Unternehmung eine fundierte ökonomische Diskussion der relativen Vorteilhaftigkeit alternativ denkbarer institutioneller Rahmenbedingungen der Unternehmensführung – und damit auch von Fragen der Mitbestimmung – erlauben. Wir untersuchen, inwiefern sich im Rahmen dieser Modelle unterschiedliche Ausgestaltungen des Corporate Governance Systems auf die Effizienz von Organisationen auswirken. Darauf aufbauend diskutieren wir mögliche Effizienzwirkungen justitierbarer Mitbestimmungsregelungen, insbesondere die Auswirkungen auf die Humankapitalbildung und die Personalfluktuation. Wir legen dar, warum selbst effiziente Mitbestimmungsregelungen nicht freiwillig am Markt vereinbart, sondern aufgrund der fehlenden Marktfähigkeit relevanter Verfügungsrechte gegebenenfalls gesetzlich vorgeschrieben werden müssen.

Abstract

Co-Determination as a Central Question of Corporate Governance

We analyse the concept of "Corporate Governance" and show that only the most recent models of the firm allow a well-founded economic discussion of the relative merits of different institutional settings to manage a firm in general and of co-determination in particular. We examine how different designs of the corporate governance system influence the organisational efficiency according to these models. On this basis we discuss the possible efficiency gains of legally binding co-determination rules, especially concerning human capital and personnel turnover. We explain why even efficient co-determination rules may not be agreed upon voluntarily but have to be stipulated by law in some cases because under specific circumstances the relevant property rights may not be marketable.

Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald
Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät
Wirtschaftswissenschaftliche Diskussionspapiere

Bisher erschienen:

- 1/97 Ole Janssen/Carsten Lange: "Subventionierung elektronischer Geldbörsen durch staatliche Geldschöpfungsgewinne"
- 2/97 Bernd Frick: "Kollektivgutproblematik und externe Effekte im professionellen Team-Sport: 'Spannungsgrad' und Zuschauerentwicklung im bezahlten Fußball"
- 3/97 Frauke Wilhelm: "Produktionsfunktionen im professionellen Mannschaftssport: Das Beispiel Basketball-Bundesliga"
- 4/97 Alexander Dilger: "Ertragswirkungen von Betriebsräten: Eine Untersuchung mit Hilfe des NIFA-Panels"
- 1/98 Volker Ulrich: "Das Gesundheitswesen an der Schwelle zum Jahr 2000"
- 2/98 Udo Schneider: "Der Arzt als Agent des Patienten: Eine Anwendung der Principal-Agent-Theorie auf die Arzt-Patient-Beziehung"
- 3/98 Volker Ulrich/Manfred Erbsland: "Short-run Dynamics and Long-run Effects of Demographic Change on Public Debt and the Budget"
- 4/98 Alexander Dilger: "Eine ökonomische Argumentation gegen Studiengebühren"
- 5/98 Lucas Bretschger: "Nachhaltige Entwicklung der Weltwirtschaft: Ein Nord-Süd-Ansatz"
- 6/98 Bernd Frick: "Personal-Controlling und Unternehmenserfolg: Theoretische Überlegungen und empirische Befunde aus dem professionellen Team-Sport"
- 7/98 Xenia Matschke: "On the Import Quotas on a Quantity-Fixing Cartel in a Two-Country-Setting"
- 8/98 Tobias Rehbock: "Die Auswirkung der Kreditrationierung auf die Finanzierungsstruktur der Unternehmen"
- 9/98 Ole Janssen/Armin Rohde: "Einfluß elektronischer Geldbörsen auf den Zusammenhang zwischen Umlaufgeschwindigkeit des Geldes, Geldmenge und Preisniveau"
- 10/98 Stefan Degenhardt: "The Social Costs of Climate Change: A Critical Examination"
- 11/98 Ulrich Hampicke: "Remunerating Conservation: The Faustmann-Hartmann Approach and its Limits"

- 12/98 Lucas Bretschger: "Dynamik der realwirtschaftlichen Integration am Beispiel der EU-Osterweiterung"
- 13/98 Heiko Burchert: "Ökonomische Evaluation von Telematik-Anwendungen im Gesundheitswesen und Schlußfolgerungen für ihre Implementierung"
- 14/98 Alexander Dilger: "The Absent-Minded Prisoner"
- 15/98 Rainer Leisten: "Sequencing CONWIP flow-shops: Analysis and heuristics"
- 1/99 Friedrich Breyer/Volker Ulrich: "Gesundheitsausgaben, Alter und medizinischer Fortschritt: eine ökonomische Analyse"
- 2/99 Alexander Dilger/Bernd Frick/Gerhard Speckbacher: "Mitbestimmung als zentrale Frage der Corporate Governance"