

Inhaltsverzeichnis

I. Teil: Einleitung.....	9
1. Problemstellung, Aufbau und Ziel der Arbeit	9
2. Der Charakter des Tariflohns als öffentliches Gut im Ländervergleich Deutschland - USA.....	13
2.1. Das free rider Problem bei der Bereitstellung öffentlicher Güter	14
2.1.1. Das Problem der Bereitstellung öffentlicher Güter in großen Gruppen	14
2.1.2. Diskussion der „strengen“ versus „schwachen“ free rider Hypothese	15
2.2. Der Charakter des Tariflohns als öffentliches Gut in Deutschland	15
2.2.1. Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung als rechtliche Festlegung des Tariflohns als öffentliches Gut	16
2.2.2. Die Geltung eines Tarifvertrags für Arbeitgeber.....	17
2.2.3. Die Bedeutung untertariflicher Lohnkonkurrenz.....	19
2.3. Der Tariflohn als öffentliches Gut in den USA.....	26
2.4. Zusammenfassung	29
II. Teil: Abriß traditioneller analytischer Ansätze der Gewerkschaftsökonomik	31
1. Das neoklassische Standardmodell der Monopol - Gewerkschaft	32
1.1. Simultane Verhandlungen über Lohn und Beschäftigungshöhe im Rahmen des Monopolmodells.....	35
1.2. Ein Modell individueller Präferenzen für die Gewerkschafts- vertretung bei rationalen Wahlentscheidungen im Rahmen des Monopolmodells.....	40
1.2.1. Ein einfaches Modell ohne Arbeitslosenversicherung.....	41
1.2.2. Variation des Modells durch Einführung einer Arbeits- losenversicherung	43
1.2.3. Variation des Modells durch Einführung von Risiko- aversion	45
1.2.4. Determinanten des Abstimmungsverhaltens über den Gewerkschaftslohn bei Existenz von Risikoaversion	46
1.3. Kritik am neoklassischen Monopolmodell.....	51

2. Analyse innergewerkschaftlicher Willensbildung durch Medianwähler-Modelle	53
2.1. Skizzierung des politökonomischen Instrumentariums der Medianwähler-Modelle in der ursprünglichen Form des optimalen Wahlprogramms in einer Zweiparteien- demokratie	53
2.2. Die Übertragung des Medianwähler-Modells auf die Analyse von Gewerkschaften	56
2.3. Ein einfaches Medianwähler-Modell der Gewerkschaften ohne Arbeitslosenversicherung	58
2.4. Erweiterung des Modells: Einführung einer Arbeitslosenversicherung	62
2.5. Kritik der Medianwähler-Modelle	66
2.5.1. Einschränkende Annahmen bezüglich der Tarifver- handlungen, des Gewerkschaftsprogramms und der Heterogenität der Mitglieder in den Medianwähler- Modellen	67
2.5.2. Einschränkende Annahmen der Medianwähler-Modelle bezüglich der demokratischen Strukturen bzw. Ersatz- mechanismen bei Demokratiedefiziten innerhalb der Gewerkschaften	70
2.5.3. Die Notwendigkeit eindeutig definierter Entlassungsregeln	77
2.5.4. Vernachlässigung dynamischer Aspekte	79
2.6. Zusammenfassende Beurteilung der Adäquanz des Median- wähler-Instrumentariums für die Analyse (deutscher) Gewerk- schaften	81
3. Die Messung von Lohndifferentialen, makroökonomische Ge- werkschaftsansätze, insider-outsider-Modelle und der exit-voice- Ansatz	82
3.1. Ansätze zur Messung des Lohndifferentials zwischen gewerk- schaftlich organisierten und unorganisierten Unternehmen	82
3.2. Makroökonomische Ansätze	84
3.3. Insider-Outsider-Beziehungen als Grund für die Existenz von Gewerkschaften	85
3.4. Der exit-voice - Ansatz	86
4. Die Theorie selektiver Anreize	89
4.1. Streikgeld als selektiver Anreiz	91

4.1.1. Der Streik als Ursache von Einkommensausfall	91
4.1.2. Quantitative Bedeutung der Streikaktivitäten für den bundesdeutschen Arbeitsmarkt	92
4.1.3. Umfang der Unterstützungsleistungen durch Streikgeld am Beispiel der IG Metall 1974-1988	95
4.1.4. Das Fehlen eines natürlichen Monopols der Gewerk- schaften bezüglich des Streikgelds.....	96
4.1.5. Das Fehlen einer zwangsläufigen Kausalität zwischen Streik und Einkommensausfall	100
4.1.6. Der logische Zirkel des Streikgeldes als selektivem Anreiz	102
4.2. Empirische Überprüfung des Zusammenhangs zwischen ge- werkschaftlichen Leistungen an die Mitglieder und den Mitgliederzahlen	102
4.2.1. Zusammenhang zwischen Streikaktivität und Mit- gliederzahlen der DGB-Gewerkschaften.....	103
4.2.2. Empirischer Einfluß aller Unterstützungsleistungen auf die Mitgliederzahlen der IG Metall	106
4.3. Die Relevanz der Nebenprodukttheorie für den Spezialfall untrennbarer Kuppelprodukte	110
4.3.1. Eine ökonomische Theorie des Mäzenatentums	110
4.3.2. Finanzierung der selektiven Anreize durch Büro- kratien	112
4.3.3. Die Notwendigkeit der Kuppelproduktsbeziehung an einem Beispiel.....	115
4.3.4. Schlußfolgerungen	116
5. Zusammenfassende Beurteilung der vorgestellten gewerkschafts- ökonomischen Ansätze und Ausblick	118
III. Teil: Social custom als Ansatz zur Analyse deutscher Gewerk- schaften	121
1. Einleitende Bemerkungen, erste Begriffsklärung, der Stand der Forschung	123
1.1. Die Bedeutung von social custom für die Analyse von Ge- werkschaften.....	123
1.2. Die Gewerkschaftsmitgliedschaft als selektiver sozialer Anreiz	123
1.3. Der Begriff des social custom bei Akerlof	124

1.4. Das Modell von Jones.....	125
1.5. Das Modell von Booth.....	129
1.6. Das Modell von Naylor.....	132
1.7. Zusammenfassende Beurteilung des Potentials der social custom Ansätze	138
2. Methodische Vorüberlegungen.....	139
2.1. Der social custom Ansatz in der Modellierung des Verhaltens in größeren Gruppen	139
2.2. Reputationsgewinn bei Beachtung des Brauches oder Reputationsverlust bei Verstoß gegen den Brauch?	140
2.3. Berücksichtigung individueller Einstellungen und Normen der Individuen in bezug auf den social custom	140
2.4. Problem empirischer Überprüfung.....	144
3. Entwicklung eines allgemeinen social custom Modells zur Analyse deutscher Gewerkschaften	145
3.1. Ein einfaches Zweipersonenmodell	145
3.2. Gleichgewichte außerhalb der Randlösungen bei drei Personen	150
3.3. Organisationskampagnen im Vierpersonenfall.....	152
3.4. Schaffung einer vollständig neuen Mitgliederbasis bei sechs Personen	154
3.5. Das allgemeine n- Personen - Modell.....	156
3.6. Zusammenfassung.....	163
4. Ein social custom Modell gewerkschaftlicher Organisations- probleme spezieller Personengruppen und ein Modell optimaler Gewerkschaftsgröße	165
4.1. Ein social custom Modell gewerkschaftlicher Problem- gruppen.....	166
4.1.1. Ein allgemeines social custom Modell der Verweil- dauer am Arbeitsplatz.....	166
4.1.2. Gewerkschaftliche Organisationsprobleme bei Jugendlichen.....	171
4.1.3. Gewerkschaftliche Organisationsprobleme bezüglich Arbeitnehmern mit höherer (Aus)Bildung	172
4.1.4. Gewerkschaftliche Organisationsprobleme bei Arbeitslosen	173

4.1.5. Gewerkschaftliche Organisationsprobleme bei Individuen mit erhöhter Flexibilität des Arbeitseinsatzes.....	173
4.1.6. Gewerkschaftliche Organisationsprobleme bei Individuen mit Lebensschwerpunkt außerhalb des Arbeitsumfeldes.....	174
4.2. Ein social custom Modell der optimalen Gewerkschaftsgröße	175
4.2.1. Ökonomische Vorüberlegungen der Rationalität des Ziels der Mitgliedermaximierung	176
4.2.2. Ein allgemeines social custom Modell der optimalen Mitgliederzahl aus Sicht der Gewerkschaftsleitung	177
4.3. Zusammenfassung	180
5. Ein social custom Modell der Beziehung zwischen Gewerkschaft und Betriebsrat	182
5.1. Ein Gewerkschafts - Betriebsrats - Austauschmodell	185
5.1.1. Vorstellung des Modells	185
5.1.2. Probleme des Austauschmodells.....	188
5.1.3. Eine Anwendung der Theorie impliziter Kontrakte	188
5.1.4. Das Beratungsmonopol der Gewerkschaften	190
5.2. Eine Theorie der Organisationsarbeit des Betriebsrates zugunsten der Gewerkschaft	190
5.2.1. Die Austauschbeziehung zwischen Betriebsrat und Belegschaft	191
5.2.2. Probleme der Bereitstellung erhöhter Arbeitsplatzsicherheit durch den Betriebsrat als selektiver Anreiz zur Gewerkschaftsmitgliedschaft	192
5.3. Die Notwendigkeit der Existenz eines social custom unter den Arbeitnehmern für die dauerhafte Kooperation zwischen Gewerkschaft und Betriebsrat.....	196
5.4. Die Auswirkungen der Existenz eines Betriebsrates und der Unternehmensgröße auf die Mitgliedsentscheidung	199
5.5. Exkurs: Gewerkschaften als politische pressure group.....	203
5.6. Zusammenfassung	205
6. Die Gewerkschaft als agent im Spannungsfeld konfligierender Interessen: Die Rolle der kollektiven Tarifverhandlungen	207

6.1. Die Vermutung einer Machtasymmetrie zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer als normative Begründung für Tarifverhandlungen.....	208
6.2. Eine Extremvariante: Vollständige Indifferenz der Gewerkschaftsführung bezüglich der Ergebnisse der Tarifverhandlungen.....	214
6.3. Analogien zwischen Gewerkschaften und Glaubensgemeinschaften	216
6.4. Die Möglichkeit informeller Kooperation in den Tarifverhandlungen.....	219
6.5. Das Korruptions-Modell von Schwalbe.....	222
6.6. Ein social custom Modell der betrieblichen Lohnstruktur	225
6.6.1. Reduzierung der Einkommensstreuung in der betrieblichen Lohnstruktur als Homogenisierungsstrategie der Gewerkschaften.....	227
6.6.2. Ein einfaches social custom Modell betrieblicher Lohnstrukturen mit drei Lohngruppen.....	228
6.6.3. Die Auswirkung einkommensbezogener Mitgliedsbeiträge auf die Organisationswahrscheinlichkeit im social custom Modell betrieblicher Lohnstruktur	231
6.7. Zusammenfassung	232
7. Ein dynamisches social custom Modell zur Erklärung gewerkschaftlicher Streikaktionen	234
7.1. Reputationsgewinne bei konformem Verhalten versus Reputationsverluste bei inkonformem Verhalten in einem dynamischen Kontext.....	234
7.2. Notwendige Bedingungen der Persistenz eines Brauches.....	235
7.3. Ein allgemeines ökonomisches Modell der Persistenz instabiler organisierter social customs	236
7.4. Ein dynamisches social custom Modell gewerkschaftlicher Streikaktivitäten bei heterogenen Präferenzen der Arbeitnehmer	238
7.5. Zusammenfassung	243

IV. Teil: Zusammenfassung der Arbeit und Schlußfolgerungen	245
1. Zusammenfassung	245
2. Wirtschafts- und ordnungspolitische Schlußfolgerungen	250
Anhang	253
1. Die Ableitung der Erwartungsnutzenfunktion im Medianwähler-Modell mit Arbeitslosenversicherung	255
2. Zirkulationsraten der geschäftsführenden Hauptvorstände in der IG Metall und der ÖTV von 1949-1983	256
3. Arbeitsplatzsicherheit und Organisationsgrad	257
4. Industrie nach Betriebsgrößenklassen	257
5. Spezialfall des n-Personen social custom Modells	258
6. Gewerkschaftsmitglieder im Bundestag	258
7. Tarifpolitisch gewünschtes Engagement	259
8. Nettoeinkommen 1990	259
9. Unternehmensgröße, Arbeitsplatzsicherheit und Organisationsgrad	260
10. Aktuelle Entwicklungen in den kollektiven Arbeitsbeziehungen	260
Literaturverzeichnis	262