

Übungsblatt 1: Tarifvertragliche und betriebliche Lohnbestimmung

Relevante Begriffe

<ul style="list-style-type: none"> • Zielfunktion einer Betriebsgewerkschaft • Reine Lohnfixierung • Right-to-manage-employment • Lohnelastizität der betrieblichen Arbeitsnachfrage • Risikoneigung gegenüber Beschäftigungssicherheit • Effiziente Lohn- und Beschäftigungsverhandlungen • Iso-Gewinn-Kurven in Lohn-Beschäftigungs-Diagrammen • Indifferenzkurven einer Betriebsgewerkschaft 	<ul style="list-style-type: none"> • Betriebsvereinbarungen zur Beschäftigungssicherung (BBBS) • Medianwähler • (vertikaler) Zentralisierungsgrad von Tarifverhandlungen • Informelle (formelle) Zentralisierung von TVen • Externe Effekte sektorspezifischer Lohnerhöhungen • Internalisierung • Makro-/Mikro-Korporatismus • Formen verbandlicher Koordinierung
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Relevante Theorien / Konzepte

<p>Modell reiner Lohnfixierung einer Betriebsgewerkschaft ("Right to manage"-Modell)</p> <p>Modell effizienter (kombinierter) Lohn- und Beschäftigungsverhandlungen auf der betrieblichen Ebene</p> <p>Insider-Outsider-Konzept und effiziente betriebliche Interessenvertretung</p> <p>Medianwählerkonzept und betriebliche Interessenvertretung</p>	<p>Calmfors-Driffill-Modell: Zentralisierung versus Dezentralisierung von Tarifverhandlungen</p> <p>Negative Externalitäten sektor- oder unternehmensspezifischer Lohnerhöhungen</p> <p>Buckel-Hypothese und Internationalisierung von Handelsbeziehungen</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Kurzfragen

<p>(1) Klären Sie die folgenden Begriffe: monopolistisches Modell der Lohnbestimmung und effizientes Modell der Lohnverhandlungen!</p> <p>(2) "Negative Externalitäten" sektor- oder gruppenspezifischer Lohnerhöhungen sprechen nach Calmfors/Driffill für zentralisierte Tarifverhandlungen bzw. eine Koordinierung sektoraler Tarifverhandlungen! Erläutern Sie die vorgenannten Zusammenhänge!</p> <p>(3) Welche Auswirkungen hat die Internationalisierung einer Volkswirtschaft auf die Hump-Shape-Hypothese? Begründen Sie Ihre Antwort!</p>

Transferfragen

(1) „... Standortsicherungsverträge (bilden Vereinbarungen), in denen drei Parameter gleichzeitig Gegenstand der Verhandlung sind: der Lohn, die Arbeitszeit und die Beschäftigungsabsicherung. In solchen Verträgen verpflichtet sich das Unternehmen, von betriebsbedingten Kündigungen für einige Jahre abzusehen, oder es garantiert die Beschäftigung in anderer Weise, beispielsweise durch die Zusage eines bedeutenden Investitionsvolumens an einem Standort. Die Arbeitnehmer willigen in veränderte Entgeltbedingungen oder bei gegebener Entgeltform in längere oder flexiblere Arbeitszeiten ein. Standortsicherungsverträge dieser Art sind effizient, das heißt, sie sind prinzipiell geeignet, die Position beider Parteien zu verbessern (SVR, JG 95, TZ 387). Für die Arbeitnehmer bedeuten sie eine bessere Absicherung des Arbeitsplatzes, etwa bei Inkaufnahme längerer Arbeitszeiten, für die Unternehmen bringen sie mehr Sicherheit über die zukünftigen Lohnkosten.“ (SVR, JG 01, TZ 411)

- (1.1) Erläutern Sie die theoretische Basis des Modells von Standortsicherungsverträgen!
- (1.2) Erörtern Sie eine praktische Umsetzung des Modells unter Beteiligung des Betriebsrates und berücksichtigen Sie dabei das Insider-Outsider-Konzept!