

ZfTM-Work in Progress Nr. 69:

Bewertung von Personalabbauprogrammen aus Aktionärssicht

– Eine Bestandsaufnahme der empirischen Ereignisstudien-Forschung –

Torsten J. Gerpott*

© 2006

* Univ.-Prof. Dr. Torsten J. Gerpott, Lehrstuhl Unternehmens- und Technologieplanung, Schwerpunkt Telekommunikationswirtschaft, Universität Duisburg-Essen, Lotharstr. 65, 47057 Duisburg.



Work in Progress

für die Telekommunikations- und Medienwirtschaft

ZfTM-Work in Progress ist eine Schriftenreihe des Förderkreises Zentrum für Telekommunikations- und Medienwirtschaft e.V. Alle Angaben erfolgten nach bestem Wissen, jedoch ohne Gewähr für Richtigkeit und Vollständigkeit. Für Fehler im Text und in Grafiken wird keinerlei Haftung übernommen. Aus der Veröffentlichung kann nicht geschlossen werden, daß die beschriebene Lösung oder die verwendete Bezeichnung frei von gewerblichen Schutzrechten ist. Nachdruck oder sonstige Reproduktion (auch Auszüge) nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Vorstandes des Förderkreises. Herausgeber (presserechtlich verantwortlich): Prof. Dr. Torsten J. Gerpott, Dipl.-Wirtsch.-Ing Stephan Böhm, Dipl.-Kff. Sandra Thomas.

Kontakt:

Förderkreis Zentrum für Telekommunikations- und Medienwirtschaft e.V.
Eichendorffstr. 20a
40885 Ratingen-Lintorf
Tel 0203-3793109
Fax 0203-3792656
Internet www.zftm.de
Email kontakt@zftm.de

Inhaltsverzeichnis

1. Grundlagen	1
1.1. Themeneinordnung und Untersuchungsanliegen.....	1
1.2. Theoretische Überlegungen zur Bewertung angekündigter Personalabbauprogramme aus Aktionärssicht.....	5
2. Bestandsaufnahme der Ereignisstudien-Forschung zu Ankündigungen von Personalabbauprogrammen	10
2.1. Methodisches Design	10
2.2. Aktionärsreaktionen unabhängig von Merkmalen angekündigter Personalabbauprogramme.....	17
2.3. Einflussfaktoren auf Aktionärsreaktionen bei Ankündigung eines Personalabbauprogramms	20
2.3.1. Strategische Stoßrichtung eines Personalabbauprogramms	21
2.3.2. Umfang der Personalkapazitätsreduktion (Personalabbauquote)	23
2.3.3. Ausgestaltungsaspekte des Personalabbauprogramms	26
2.3.4. Merkmale des abbauenden Unternehmens	29
2.3.5. Unternehmensübergreifende Umfeldmerkmale.....	32
3. Schlussfolgerungen	35
3.1. Praxisbezogene Forschungsimplicationen	35
3.2. Historische Forschungsentwicklungslinien und zukunftsgerichtete Forschungsperspektiven	38
Literaturverzeichnis	41

1. Grundlagen

1.1. Themeneinordnung und Untersuchungsanliegen

Personalabbau- oder -freisetzungsprogramme (PAP) umfassen Maßnahmen zur auf Dauer angelegten erheblichen Verringerung der Zahl der arbeitsvertraglich an ein Unternehmen gebundenen Beschäftigten, also kurz die deutliche quantitative Reduktion der Personalkapazität innerhalb eines bestimmten Zeitraums. Hauptansatzpunkte von PAP sind (1) im Einvernehmen mit bislang Beschäftigten vereinbarte Arbeitsverhältnisaufhebungen, wobei die Zustimmung der Mitarbeiter zur Vertragsbeendigung durch das Unternehmen zumeist mit Hilfe von Abfindungs- oder Vorruhestandsregelungen „erkauft“ wird, und (2) Entlassungen i.S. von einseitig durch den Arbeitgeber initiierten betriebsbedingten Kündigungen bestehender Arbeitsverhältnisse ohne Zustimmung der Beschäftigten.¹ Entlassungen, die eine bestimmte Mitarbeiterzahl überschreiten, sind in Deutschland, aber auch in vielen anderen Ländern mit einem mehrere Wochen beinhaltenden zeitlichen Vorlauf bei staatlichen Behörden anzuzeigen² und führen oft zu erheblichen Sozialplanaufwendungen. PAP lassen sich für einen bestimmten Zeitraum auf Gesamtunternehmens-, Standort- oder Organisationseinheitenebene über die Gesamtzahl der in einem Unternehmen angestrebten Arbeitsvertragsbeendigungen gewissermaßen als Bruttogröße oder über den Saldo aus Personalab- und -zugängen als Nettogröße oder Personalbestandsveränderungsvariable empirisch quantifizieren.³

In wirtschaftspolitischen und populärökonomischen Debatten wurden in den letzten Jahren häufig Zusammenhänge zwischen PAP und der Ausrichtung der Führung börsennotierter Unternehmen an deren Wert für ihre Eigenkapitalgeber (= Aktionäre),

¹ S. zur eingehenden Diskussion des Personalabbaubegriffs sowie zu einer Synopse möglicher Personalabbaumaßnahmen für viele Kadel (2004), Sp. 1359f.; Marr/Steiner (2003), S. 10-14 u. 155-167; Scherm/Süß (2003), S. 40-45; Mag (1998), S. 169f. u. 177-186. Im Englischen charakterisieren die Bezeichnungen „reduction in [work] force/workforce reduction program“ und „employee downsizing program“ die Inhalte des hier zugrunde gelegten PAP-Begriffs am treffendsten. Allerdings wird in der angelsächsischen Literatur „layoff program“ (= Entlassungsprogramm) häufig (ungenau) auch als Synonym für Personalabbau verwendet.

² In Deutschland ergibt sich diese Ankündigungspflicht seit 1969 aus § 17 des Kündigungsschutzgesetzes, in den USA seit 1988 aus dem „Worker Adjustment and Retraining Notification Act [WARN]“. Vgl. für Deutschland etwa Schliemann (2004), Sp. 1040 und für die USA Worrell et al. (1991), S. 662.

³ S. Beckmann (2000), S. 599; Marr/Steiner (2003), S. 12f.

also dem „Shareholder Value“ Konzept der Unternehmenssteuerung hergestellt: Danach setzen Vorstände börsennotierter Gesellschaften PAP nicht etwa ein, weil die Existenz der von ihnen geleiteten Unternehmen aufgrund einer schlechten Gewinnsituation akut bedroht ist, sondern weil sie durch solche Programme (kurzfristig) dessen Aktienkurs und damit dessen Shareholder Value sowie auch die eigene Vergütung steigern könnten.⁴ Zur Stützung derartiger Zusammenhangsvermutungen lassen sich zwar Fallbeispiele wie die Anfang 2005 durch die *Deutsche Bank* erfolgte gekoppelte Bekanntgabe eines 6.400 Mitarbeiter umfassenden PAP und eines Rekordgewinns im letzten Geschäftsjahr anführen.⁵ Diesen haften aber aus wissenschaftlicher Perspektive Zweifel hinsichtlich ihrer Verallgemeinerbarkeit an.

Untersucht man vor diesem Hintergrund die Inhalte der deutschsprachigen betriebswirtschaftlichen Personalabbauforschung, so stellt man fest, dass sie sich bislang primär auf einer „Mikroebene“ damit auseinandersetzt, welche Personalabbaumaßnahmen zur Verfügung stehen und wie deren Anwendung prozessual so zu gestalten ist, dass ökonomische Abbauziele von Unternehmen unter Beachtung sozialer Nebenbedingungen und von Nebenwirkungen auf das eigene Image in der gesellschaftlich relevanten Öffentlichkeit möglichst weitgehend erreicht werden. Hierbei werden neben kostenbezogenen und rechtlichen Aspekten verschiedener Personalabbauminstrumente regelmäßig auch Erkenntnisse (personal)psychologischer Arbeiten (1) zu Auswirkungen vor allem von Entlassungen auf das Arbeitsverhalten und die Arbeitsmotivation von im Unternehmen verbleibenden „Überlebenden“ und von ausscheidendem Personal und (2) zu Bestimmungsgrößen und Konsequenzen von einseitig durch Mitarbeiter ausgelösten Personalabgängen (= Fluktuation bzw. „employee turnover“) differenziert berücksichtigt.⁶ Daneben gibt es einige wenige eher auf einer „Makroebene“ argumentierende Arbeiten im deutschen Sprachraum, die Ausmaß und Bestimmungsgrößen des Personalabbauvolumens in Unternehmen oder Wirt-

⁴ S. für andere Marr/Steiner (2003), S. 245; Ang/Keys (2002), S. 3f.; Beckmann (2000), S. 597f.; Hallock (1998), S. 711; Bernhardt/Witt (1997), S. 96f.; Dial/Murphy (1995), S. 281f. u. 301-306.

⁵ S. Maier (2005), S. 1; Marschall/Lebert (2005), S. 1 sowie als Quelle mit wissenschaftlichem Anspruch generell zu Korrelationen zwischen dem Gewinnniveau von Unternehmen und der PAP-Wahrscheinlichkeit Beckmann (2000), S. 597.

⁶ Zu einer Bestandsaufnahme der deutschsprachigen Personalabbauforschung einschließlich der Rezeption angelsächsischer Arbeiten im deutschen Schrifttum s. Marr/Steiner (2003), S. 34-63; Seisl (1998), S. 33-82.