

Betriebsspezifische Formen der Mitarbeitervertretung: welche Betriebe, welche personalpolitischen Wirkungen?

Ellguth, Peter

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Ellguth, P. (2009). Betriebsspezifische Formen der Mitarbeitervertretung: welche Betriebe, welche personalpolitischen Wirkungen? *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 16(2), 109-135. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-343847>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Peter Ellguth*

Betriebspezifische Formen der Mitarbeitervertretung – welche Betriebe, welche personalpolitischen Wirkungen?*

Zusammenfassung – Der Beitrag widmet sich den Vertretungsinstitutionen jenseits des Betriebsverfassungsgesetzes. Auf Grundlage des IAB-Betriebspanels wird zunächst die Verbreitung und Entwicklung solcher alternativer Vertretungsorgane beschrieben, bevor deren Schicksal auf einzelbetrieblicher Ebene nachgegangen wird. Wesentliches Ergebnis ist die im Vergleich zum Betriebsrat sehr geringe Stabilität dieser Gremien. In multivariaten Analysen werden betriebliche Charakteristika identifiziert, die die Gründung einer betriebspezifischen Mitarbeitervertretung wahrscheinlicher machen. Die entsprechenden Betriebe zeichnen sich v. a. durch eine humankapitalorientierte Personalpolitik aus, die auf Weiterbildung und stabile Beschäftigungsverhältnisse setzt. Unter Einsatz sog. Matching-Verfahren werden abschließend die personalpolitischen Wirkungen neu gegründeter betriebspezifischer Mitarbeitervertretungen untersucht. Insgesamt zeigen sich kaum Unterschiede zwischen Betrieben, in denen solche Gremien entstanden sind und der Vergleichsgruppe. Dies stützt eine Interpretation, die diese Einrichtungen eher als Ausdruck einer ‚aufgeklärten‘ personalpolitischen Strategie denn als funktionales Äquivalent zu einem Betriebsrat begreift.

Firm Specific Forms of Participation – Which Establishment, Which Effects on Personnel Policy?

Abstract – This paper deals with institutionalized forms of employee participation not covered by the Works Constitution Act (Betriebsverfassungsgesetz). Using data of the IAB establishment panel we describe the coverage and quantitative development of such alternative means of representation. Following these facilities at the individual establishment level we find that they are considerably less stable than works councils. In multivariate analysis we identify those establishment characteristics that trigger the implementation of firm specific forms of participation. Such establishments set a high value on human resources and stable employment. Using matched-pairs-analysis we finally examine the effects of the formation of these facilities on the establishments' personnel policy. All in all there are barely any differences between the development of those establishments and their counterparts (statistical twins). The findings support the view that firm specific forms of employee representation are a form of modern personnel policy rather than a functional equivalent to works councils.

Key words: **employee representation, firm specific forms of participation,
works councils, personnel policy**

* Peter Ellguth, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Regensburger Str. 104, D – 90478 Nürnberg. E-mail: peter.ellguth@iab.de.

** Den beiden anonymen Gutachtern möchte ich für ihre hilfreichen Anmerkungen danken.
Artikel eingegangen: 30.10.2008
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 3.4.2009.

1. Einleitung

Das bundesdeutsche System industrieller Beziehungen ist seit geraumer Zeit starken Veränderungen unterworfen. Die wesentlichen Elemente dieses andauernden Prozesses sind hinlänglich bekannt und sollen nur kurz ins Gedächtnis gerufen werden. Das ist zum einen der anhaltende Rückgang im Deckungsgrad von Flächentarifverträgen. Vor allem in Westdeutschland scheint hier die Talsohle auch noch nicht erreicht (vgl. Ellguth/Kohaut 2008a). Neben der formalen Geltung von Branchentarifverträgen hat zum anderen auch die Normsetzungskraft tariflicher Standards in den tarifgebundenen Betrieben abgenommen. Dies ist Resultat der mittlerweile weit verbreiteten Implementierung tariflicher Öffnungsklauseln sowie der Vereinbarung betrieblicher Bündnisse für Arbeit, die eine ‚kontrollierte Dezentralisierung‘ ermöglichen (vgl. Bispinck 2004; Kohaut/Schnabel 2007; Ellguth/Kohaut 2008b). Hinzu kommt, dass die Unterschreitung vereinbarter Tarifvorgaben vor allem in den neuen Bundesländern kaum noch als Ausnahme betrachtet werden kann (vgl. Artus et al. 2000; Artus 2001).

Wie immer man den Umbau und damit auch die Zukunftsfähigkeit des Tarifsystems beurteilen mag, unbestritten ist der in diesem Zuge stattfindende Bedeutungsgewinn des Betriebs als Aushandlungsebene. Damit stehen nicht nur Fragen nach der Institution des Betriebsrats und dessen zunehmend wichtigeren Rolle im dualen System im Mittelpunkt des wissenschaftlichen Interesses. Nicht zuletzt die Tatsache, dass weniger als die Hälfte der Beschäftigten der Privatwirtschaft (ab 5 Beschäftigte) auf einen Betriebsrat zurück greifen kann (vgl. Ellguth/Kohaut 2008a: 517), hat zu der in den letzten Jahren erfolgten Hinwendung der Industrial-Relations-Forschung zu Fragen der Interessenregulierung in Betrieben ohne Betriebsrat geführt.

Zunächst entstanden qualitative Arbeiten, die sich der Rekonstruktion von Partizipationsstrukturen und Interessenhandeln vornehmlich in den Betrieben der New Economy widmen (z.B. Boes/Baukrowitz 2002; Städler et al. 2004; Abel et al. 2005 und verschiedene Beiträge in Artus et al. 2006). Mittlerweile gibt es aber auch quantitative Analysen, bei denen ‚andere‘ Formen der Mitarbeitervertretung im Mittelpunkt stehen, seitdem die entsprechenden Informationen in repräsentativen Datensätzen vorliegen.

Damit sind wir beim Gegenstand der folgenden Untersuchung, den Vertretungsinstitutionen jenseits des Betriebsverfassungsgesetzes. Gemeint sind all die Gremien der Mitarbeitervertretung, die neben oder auch parallel zu einem Betriebsrat existieren. Da es sich um betriebliche Einrichtungen ohne explizite rechtliche Grundlage handelt, gibt es für diese auch keine klare Definition. Die Rede ist von Belegschaftssprechern, Vertrauensleuten, ‚runden Tischen‘, Ältestenräten, Mitarbeiterausschüssen u.ä.

Informationen zu diesen Einrichtungen, wenn auch jeweils unter einer eigenen Bezeichnung, liefern die folgenden Befragungen. Neben dem IAB-Betriebspanel, in dem ‚betriebsspezifische Formen der Mitarbeitervertretung‘ erfasst werden (vgl. Ellguth 2005), sind das vor allem die BISS-Erhebung, die für die Betriebe der Privatwirtschaft ab 10 Beschäftigte nach ‚anderen Vertretungsorganen‘ fragt (vgl. Hauser-Ditz et al. 2008). Die IfM-Mittelstandsbefragung erhebt für die Betriebe zwischen 20 und 499 Beschäftigte die Existenz ‚anderer (regelmäßiger) Vertretungsformen‘ (vgl.

Schlömer et al. 2007). Das IW-Zukunftspanel liefert auf Unternehmensebene Daten zur Verbreitung „gemeinsamer Gremien“ und „sonstiger Interessenvertretungen“ (vgl. Stettes 2008).

Die bereits vorliegenden Arbeiten, die sich auf breiter Basis mit alternativen Vertretungsformen beschäftigen, liefern zwar wichtige Informationen zu den Kontextbedingungen für deren Existenz, bleiben aber bei der Charakterisierung der betreffenden Betriebe stehen (vgl. Hauser-Ditz et al. 2006; Ellguth 2005). Die eigene Arbeit will hier anknüpfen. Zum einen soll der Stabilität dieser Gremien nachgegangen werden. Was lässt sich für einen mehrjährigen Beobachtungszeitraum über deren ‚Schicksal‘ gerade auch im Vergleich zum Betriebsrat sagen? Zum zweiten geht es um eine Analyse der betrieblichen Umstände, die zu einer *Gründung* alternativer Gremien führen. Handelt es sich z.B. eher um Betriebe in ökonomischen Krisen oder sind es eher prosperierende Betriebe? Und wie ist es mit der personalpolitischen Ausrichtung in den betreffenden Betrieben bestellt? Hierbei wird über die bisherigen Querschnittsbetrachtungen hinausgegangen. Zuletzt soll den möglichen Auswirkungen solcher Institutionen nachgespürt werden, indem der Einfluss ihrer Einführung auf verschiedene personalpolitische Handlungsfelder geprüft wird. Insgesamt erwarten wir aus diesen Informationen Rückschlüsse auf die funktionale Rolle betriebsspezifischer Mitarbeitervertretungen. In wie weit können diese als Äquivalent zu einem Betriebsrat gelten oder müssen sie ihrerseits eher als Ausdruck einer personalpolitischen Strategie betrachtet werden?

Das geschilderte Erkenntnisinteresse setzt die Nutzung von Längsschnittdaten voraus, wodurch als Datenquelle nur das IAB-Betriebspanel in Frage kommt. In dessen jährlichen Erhebungen werden seit 2003 auch Informationen zur Existenz betriebsspezifischer Mitarbeitervertretungen abgefragt. Allerdings stehen hier keine weiteren Daten zu deren Genese, Zusammensetzung oder Legitimation zur Verfügung.¹ Damit können leider keine Subtypen alternativer Vertretungsformen analysiert werden, wie es v.a. mit der BISS-Erhebung möglich ist. Dort wird entlang der gerade genannten Kriterien eine Systematisierung vorgenommen, auf deren Basis letztlich zwei kontrastierende Typen – von der Geschäftsleitung eingesetzte gemeinsame Organe und von den Beschäftigten gewählte reine Arbeitnehmerorgane – näher betrachtet werden. Wie sich zeigt, unterscheiden sich auch die entsprechenden Betriebe z.T. deutlich (vgl. Hauser-Ditz et al. 2006: 362ff.).

2. Reichweite und Stabilität betriebsspezifischer Mitarbeitervertretungen

In einer ersten Annäherung an unseren Gegenstand soll dargestellt werden, wie es aktuell um die Existenz betriebsspezifischer Formen der Mitarbeitervertretung (BMV)

¹ Die konkreten jeweils mit Ja oder Nein zu beantwortenden Fragestellungen im IAB-Betriebspanel zur betrieblichen Interessenvertretung lauten:

„Gibt es in Ihrem Betrieb ...

- einen nach dem Betriebsverfassungsrecht bzw. Personalvertretungsgesetz gewählten *Betriebsrat oder Personalrat?*
- eine *andere betriebsspezifische Form der Mitarbeitervertretung* wie z.B. einen Belegschaftssprecher oder einen Runden Tisch oder Ähnliches?“

bestellt ist. Die jüngsten dazu zur Verfügung stehenden Informationen liefert das IAB-Betriebspanel mit der 2007er Erhebung.² Danach hat nur jeder 20. Betrieb in der Privatwirtschaft eine solche Einrichtung. In diesen Betrieben sind ca. 10 % der Arbeitnehmer beschäftigt (Tab. 1).³

Tab. 1: Verbreitung betriebsspezifischer Mitarbeitervertretungen nach Betriebsgröße 2007 (Basis: privatwirtschaftliche Betriebe*)

Anteile in %	Betriebsgrößenklassen						Ins- gesamt	ab 5 Besch.
	1 – 4 Besch.	5 – 50 Besch.	51 – 100 Besch.	101 – 199 Besch.	200 – 500 Besch.	501 u.m. Besch.		
	Gesamtdeutschland							
Betriebe mit betriebsspez. MV	2	8	13	10	11	11	5	8
Beschäftigte mit betriebsspez. MV	3	10	13	10	11	11	10	10
	Westdeutschland							
Betriebe mit betriebsspez. MV	3	9	14	11	11	10	6	9
Beschäftigte mit betriebsspez. MV	3	11	14	11	11	11	11	11
	Ostdeutschland							
Betriebe mit betriebsspez. MV	1	4	7	6	12	13	2	4
Beschäftigte mit betriebsspez. MV	3	9	14	11	11	10	6	7

* ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck

Quelle: IAB-Betriebspanel

Die geringe Verbreitung unter den Kleinstbetrieben, sowie die sinnvollerweise anzustrebende Vergleichbarkeit mit den Zahlen zum Betriebsrat legen eine Einschränkung des Untersuchungsfeldes auf die (privatwirtschaftlichen) Betriebe ab 5 Beschäftigte nahe. In dieser Abgrenzung bleibt die Verbreitung alternativer Vertretungsformen mit 8 % nur etwas unterhalb der von Betriebsräten mit 10 % (vgl. Ellguth/Kohaut 2008a: 517). Allerdings zeigt sich auch, dass es hier - anders als beim Betriebsrat - kaum größen-spezifische Unterschiede gibt. Vor allem im großbetrieblichen Segment, wo mit 9 von 10 Betrieben fast flächendeckend ein Betriebsrat existiert, bleibt eine betriebsspezifische Mitarbeitervertretung mit jedem 10. Betrieb die Ausnahme. Dies könnte zu der Vermutung führen, dass es gerade oder gar ausschließlich die betriebsratsfreien Betriebe sind, die eine betriebsspezifische Form der Mitarbeitervertretung nutzen. Eine differenziertere Betrachtung bestätigt dies aber nicht. Für die Verbreitung dieser Einrichtungen spielt es erstaunlicherweise zunächst keine Rolle, ob es (bereits) einen Betriebsrat gibt oder nicht (jeweils 8 %). Es zeigen sich aber starke Unterschiede zwi-

² Für eine ausführliche Darstellung des IAB-Betriebspanels siehe Bellmann (2002), Fischer et al. (2008).

³ Soweit bei den weiter oben zitierten Erhebungen vergleichbare Segmente betrachtet werden, liegen die Ergebnisse durchaus auf ähnlichem Niveau (siehe auch Schlömer et al. 2007: 52).

schen beiden Gruppen, sobald die Betriebsgröße mit herangezogen wird (Tab. 2). Unter den Betrieben mit Betriebsrat verbleibt relativ unabhängig von der Beschäftigtenzahl ein „Bodensatz“ an Betrieben, die zusätzlich eine alternative Vertretungsform haben.⁴ Bei den betriebsratsfreien Betrieben erhöht sich aber der entsprechende Anteil bis auf 40 % unter den Großbetrieben. Das heißt: Von dem mit steigender Betriebsgröße immer kleiner werdenden Potenzial an Betrieben (und Beschäftigten) ohne eine gesetzlich legitimierte Interessenvertretung verfügt ein immer größer werdender Teil über eine „hausgemachte“ Einrichtung.

Tab. 2: Verbreitung betriebsspezifischer MV in Betrieben mit und ohne BR 2007
(Basis: privatwirtschaftliche Betriebe ab 5 Beschäftigten*)

Anteile in %	Betriebsgrößenklassen					Insgesamt
	5 bis 50 Besch.	51 bis 100 Besch.	101 bis 199 Besch.	200-500 Besch.	501 u.m. Besch.	
	Anteil Betriebe mit BMV					
Betriebe mit Betriebsrat	9	5	4	6	7	8
Betriebe ohne Betriebsrat	8	16	20	26	40	8
alle Betriebe (ab 5)	8	13	10	11	11	8
	Anteil Beschäftigte in Betrieben mit BMV					
Betriebe mit Betriebsrat	7	6	4	6	7	6
Betriebe ohne Betriebsrat	10	16	19	27	40	13
alle Betriebe (ab 5)	10	13	10	11	11	10

* ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck
Quelle: IAB-Betriebspanel

Die – auf Basis aller Betriebe - eher größenunabhängige Verteilung betriebsspezifischer Mitarbeitervertretungen schlägt sich dann auch in der auf Beschäftigte bezogenen Betrachtung nieder. Hier erhöht sich die Reichweite anders als beim Betriebsrat, wo die starke Verbreitung unter den größeren Betrieben zu einem Beschäftigtenanteil von insgesamt 46 % führt, nur geringfügig auf 10 % (Tab. 1). Durch das vergleichsweise geringe Vorkommen alternativer Vertretungsformen im großbetrieblichen Segment, wirken sich die nicht unerheblichen entsprechenden Beschäftigtenanteile (in den Betrieben ohne Betriebsrat – Tab. 2) kaum auf die Reichweite insgesamt aus.

⁴ Dies ist kein Widerspruch zur Aussage, dass „das Nebeneinander von Betriebsrat und ‚hausgemachter‘ Vertretungsform ... in größeren Betrieben deutlich häufiger vor(kommt)“ (vgl. Ellguth/Kohaut 2008a: 518). Das Zitat bezieht sich auf alle Betriebe als Basis, wodurch der Nenner mit steigender Betriebsgröße rasch viel kleiner wird. Dienen hingegen die Betriebe mit Betriebsrat als Basis, gibt es keine so dramatischen Veränderungen der Bezugsgröße. Die ca. 5 Tsd. Fälle unter den Kleinbetrieben, wo ein Betrieb mit Betriebsrat auch über eine betriebsspezifische Mitarbeitervertretung verfügt, ergeben deutlich weniger als 1 % aller Betriebe, bezogen auf die gut 50 Tsd. Betriebe mit Betriebsrat in dieser Größenklasse ergibt sich ein Anteil von 9 % (Tab. 2).

Eine nach alten und neuen Bundesländern getrennte Darstellung verdeutlicht, dass sich die Verbreitung betriebsspezifischer Mitarbeitervertretungen in Ostdeutschland auf wesentlich niedrigerem Niveau bewegt als im Westen (4 % zu 9 %). Dies liegt vor allem an der geringeren Verbreitung im klein- und mittelbetrieblichen Segment im Osten.

Der vermeintlichen Stabilität betriebsspezifischer Vertretungsformen soll zunächst mit einem Blick auf die entsprechenden jährlichen Informationen - seit diese im IAB-Betriebspanel vorliegen - nachgegangen werden. Die auf Betriebe und Beschäftigte bezogenen Anteilswerte in der Zeitreihe von 2003 bis 2007 folgen keinem eindeutigen Trend (Tab. 3). 2004 wurden mit 11% resp. 14 % die bislang höchsten Werte erzielt, nach einem zwischenzeitlichen Rückgang gab es zuletzt wieder einen leichten Anstieg. Insgesamt zeigen sich schon bei diesem Querschnittsvergleich größere Schwankungen in der Verbreitung solcher Vertretungsformen als beim Betriebsrat (vgl. Ellguth/Kohaut 2007: 513).

Tab. 3: Verbreitung betriebsspezifischer Mitarbeitervertretungen 2003 – 2007
(Basis: privatwirtschaftliche Betriebe ab 5 Beschäftigten*)

Anteile in %	2003	2004	2005	2006	2007
	Gesamtdeutschland				
Betriebe mit betriebsspez. MV	4	11	10	6	8
Beschäftigte mit betriebsspez. MV	5	14	12	10	10
	Westdeutschland				
Betriebe mit betriebsspez. MV	4	12	11	7	9
Beschäftigte mit betriebsspez. MV	5	15	13	11	11
	Ostdeutschland				
Betriebe mit betriebsspez. MV	3	4	5	3	4
Beschäftigte mit betriebsspez. MV	4	7	8	7	7

* ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck

Quelle: IAB-Betriebspanel

Auffällig sind allerdings die sehr niedrigen Werte für 2003. Hier handelt es sich zumindest teilweise um den Effekt einer abweichenden Fragestellung im IAB-Betriebspanel. In diesem Jahr konnten die Betriebe – anders als in den Folgejahren – nur angeben, ob sie über einen Betriebsrat *oder* eine betriebsspezifische Form der Mitarbeitervertretung verfügen. Betriebe mit beiden Einrichtungen haben sich entweder für eine davon entschieden - vermutlich in der Regel zu Gunsten des Betriebsrats – oder die Antwort bei dieser Frage verweigert, worauf ein erhöhter Anteil fehlender Angaben in diesem Jahr hindeutet. Betrachtet man den Anteil der Betriebe, die ‚zweigleisig‘ fahren, in den anderen Erhebungswellen und rechnet 2003 die Antwortverweigerungen hinzu, ergeben sich Werte von ca. einem Prozentpunkt auf Betriebe und drei Prozentpunkte auf Beschäftigte bezogen, die für dieses Jahr grob hinzugerechnet wer-

den könnten. Aber auch unter Berücksichtigung dieser Korrekturen liegen die Werte 2003 deutlich unter denen im Folgejahr. Insofern bleibt der Eindruck beträchtlicher Schwankungen in der Verbreitung betriebsspezifischer Mitarbeitervertretungen.⁵

Der Frage nach der Stabilität einer betrieblichen Institution lässt sich natürlich nur mittelbar über eine Darstellung aggregierter Querschnittsdaten nachgehen. Hierzu bedarf es der Verfolgung ein und derselben Betriebe über mehrere Erhebungszeitpunkte hinweg. Nur so lassen sich Gründung, Aufgabe und auch Kontinuität solcher Einrichtungen erkennen. Tabelle 4 liegt eine solche Längsschnittanalyse zugrunde. Betrachtet werden alle Betriebe (der Privatwirtschaft ab 5 Beschäftigte), die sowohl 2006 als auch 2007 existieren. Der Anteil der Betriebe, die in beiden Jahren eine betriebsspezifische Mitarbeitervertretung haben, reduziert sich deutlich. Von den 6 % aus 2006 behält nur ca. die Hälfte (3 %) diese Einrichtung. Auf der anderen Seite bestehen die 7 % in 2007 aus diesen 3 % und 4 % mit neu gegründeten Vertretungsformen.⁶ Auf Beschäftigte bezogen ergibt sich ein ähnliches Bild. Hier verbleibt von den 10 % in Betrieben mit BMV wiederum rund die Hälfte (5 %) im Folgejahr. Das Beschäftigtengewicht von Betrieben mit neu entstandenen Gremien bleibt dagegen mit 4 % etwas zurück. Offensichtlich ist dies ein Resultat der geringeren durchschnittlichen Betriebsgröße dieser Betriebe.

Tab. 4: Betriebsspezifische MV in der Längsschnittbetrachtung
(Basis: Privatwirtschaft, 2006 und 2007 existierende Betriebe ab 5 Beschäftigte*)

Anteile in %	Betriebe	Beschäftigte
2006 und 2007 mit BMV	3	5
2006 mit BMV, 2007 ohne	3	5
2006 ohne BMV, 2007 mit	4	4
2006 und 2007 ohne BMV	90	86
Insgesamt	100	100
mit BMV 2006	6	10
mit BMV 2007	7	9

* ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck
Quelle: IAB-Betriebspanel

Mit einer ‚Halbwertszeit‘ von einem Jahr stellen sich betriebsspezifische Mitarbeitervertretungen wesentlich volatiler dar als Betriebsratsgremien (Tab. A im Anhang). Bei letzteren ist es deutlich weniger als jede 10. Einrichtung, die zwischen 2006 und 2007

⁵ Aufgrund der im IAB-Betriebspanel 2003 abweichenden Fragestellung beschränken sich die folgenden Auswertungen, in denen es gerade um die Einrichtung und Aufgabe solcher Gremien geht, auf die Erhebungswellen ab 2004.

⁶ Da es sich hier um eine Betrachtung der Betriebe, die mindestens 2 Jahre existieren, handelt, können die Anteilswerte von den im Text oder an anderer Stelle ausgewiesenen Querschnittszahlen abweichen. Gleiches gilt insbesondere auch, wenn im Folgenden Längsschnittauswertungen über einen längeren Beobachtungszeitraum vorgenommen werden.

aufgegeben wird. Auf alle Betriebe bezogen wechseln ca. 1 % ihren Status, das gilt auch für die Gründung neuer Betriebsräte. Die vergleichsweise hohe Stabilität von Betriebsratsgremien zeigt sich insbesondere, wenn wiederum die Beschäftigten in den Blick genommen werden. Nur 2 % der 2006 in Betrieben mit Betriebsrat Tätigen (45 %) verliert bis 2007 diese Institution, das entspricht rund 1 % aller Beschäftigten. Dieser Unterschied sollte zumindest in seiner Tendenz nicht überraschen. Der institutionelle, sprich betriebsverfassungsrechtliche Rahmen eines Betriebsrats legt natürlich auch eine gewisse Stabilität dieser Einrichtung nahe. Im Gegensatz dazu können betriebsspezifische Formen der Mitarbeitervertretung (unter formalen Gesichtspunkten) relativ umstandslos ins Leben gerufen und auch wieder aufgegeben werden.

Dehnt man den Beobachtungszeitraum weiter aus, lässt sich beurteilen, ob es vielleicht doch einen Anteil von Betrieben mit „Dauereinrichtungen“ gibt oder in wie weit es immer die gleichen Betriebe sind, die je nach Bedarf ein solches Gremium ins Leben rufen und wieder abschaffen. Diese würden dann mehrmals im Zeitverlauf als Betrieb mit entsprechender Einrichtung auftauchen. Aufgrund der oben gemachten Einschränkung stehen dazu insgesamt vier Erhebungswellen von 2004 bis 2007 zur Verfügung. In Tabelle 5 ist zu erkennen, dass insgesamt 19 % der Betriebe zu irgendeinem dieser Zeitpunkte über eine betriebsspezifische Mitarbeitervertretung verfügt hat.

Tab. 5: Betriebsspezifische MV in der Längsschnittbetrachtung

(Basis: Privatwirtschaft, 2004 bis 2007 existierende Betriebe ab 5 Beschäftigte*)

Existenz einer betriebsspezifischen Mitarbeitervertretung ...	Anteil der Betriebe in %	Anteil der Beschäftigten in %
... zu allen 4 Erhebungszeitpunkten	2	3
... zu mind. 2 aufeinanderfolgenden Erhebungszeitpunkten	4	7
... mehrmals aber mit Unterbrechungen	2	2
... nur zu einem Erhebungszeitpunkt	11	11
... zu irgendeinem der 4 Erhebungszeitpunkte	19	23
... zu keinem der 4 Erhebungszeitpunkte	81	77

* ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck

Quelle: IAB-Betriebspanel

Wie sich zeigt, handelt es sich bei der Mehrheit dieser Gremien (11 % aller Betriebe) um Einrichtungen, die nicht auf eine dauerhafte Existenz ausgerichtet waren. Zu denken wäre hier an sog. Problemlösungsteams oder ‚Runde Tische‘, die als Reaktion auf eine konkrete betriebliche Herausforderung ins Leben gerufen, und mit Verschwinden der Ursache ebenfalls wieder aufgegeben werden. Über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg stabile Gremien haben 2 % der Betriebe (mit 3 % der Beschäftigten). Als semistabil, d.h. mindestens bei zwei aufeinanderfolgenden Erhebungszeitpunkten existent, erweisen sich die Einrichtungen in 4 % der Betriebe. Wiederholt, aber mit Pausen, erfolgt die Nutzung in 2 % der Betriebe. Insgesamt bestätigt sich der Eindruck eines weitgehend variablen, situationsabhängigen betrieblichen Einsatzes solcher Gremien, wobei ganz unterschiedliche Einsatzlogiken vorstellbar sind.

Hier zeigt sich wiederum der deutliche Unterschied zum Betriebsrat (Tabelle B im Anhang). Die Berücksichtigung weiterer Befragungszeitpunkte liefert bei diesem kaum andere Ergebnisse als die Betrachtung eines Querschnitts. Der Anteil der Betriebe, die in irgendeiner der vier Erhebungen einen Betriebsrat hatten, erhöht sich nur leicht auf 12 %, wobei es in 8 % der Betriebe zu allen Zeitpunkten eine gesetzlich legitimierte Interessenvertretung gab. Die auf Beschäftigte bezogenen Zahlen bestätigen mit 43 % dauerhaft Vertretenen diesen Eindruck der Stabilität.

Zu einer Längsschnittbetrachtung gehören im Grunde auch die Segmente der im relevanten Zeitraum erloschenen und neu gegründeten Betriebe. Da es an dieser Stelle aber um die betriebliche Beständigkeit bzw. Flüchtigkeit alternativer Mitarbeitervertretungen geht, gilt das Augenmerk den Betrieben, die über mehrere Erhebungszeitpunkte hinweg beobachtet werden können. Von zusätzlichem Interesse mag vielleicht sein, inwiefern das Entstehen und Erlöschen von Betrieben den ‚Lebenszyklus‘ dieser Gremien mit bestimmt. Dies wäre zum Beispiel dann der Fall, wenn es gerade die Betriebe mit einer alternativen Interessenvertretung sind, die erlöschen würden. Dem nachzugehen bedürfte aber einer eigenen Untersuchung, in der die Folgen der Dynamik in der Betriebslandschaft für die Institutionen der betrieblichen Interessenvertretung analysiert werden. Für den Betriebsrat gibt es eine solche Untersuchung in Ansätzen (s. Ellguth 2006: 56ff.).

Um das Verhältnis von Betriebsrat und ‚hausgemachten‘ Formen der Mitarbeitervertretung noch näher zu beleuchten, wird abschließend das zwischen 2006 und 2007 stattfindende Neugründungs- und Ausstiegsgeschehen beider Einrichtungen aufeinander bezogen. Hier interessiert, in wie weit die vorangegangene Existenz und Aufgabe des einen Gremiums der Gründung des jeweils anderen voraus geht. Wie sich zeigt, gibt es entsprechende Zusammenhänge (Tabelle 6). Weiter oben wurde schon dargestellt, dass von den 2006 und 2007 existierenden Betrieben ca. 4 % in diesem Zeitraum eine betriebsspezifische Vertretungsform einführen. Wird nur die Gruppe von Betrieben betrachtet, die zu Beginn noch einen Betriebsrat haben, diesen aber aufgeben, so finden sich darunter 21 %, die eine BMV gründen. Der umgekehrte Fall kommt ebenfalls vor. Insgesamt entstehen in ca. 1 % der Betriebe neue Betriebsräte. Es sind aber 6 %, wenn es vorher zur Auflösung eines ‚hausgemachten‘ Gremiums kommt.

Es liegt nahe, diese Übergänge als aufeinander bezogene Abfolgen zu begreifen. Einmal wäre eine betriebsspezifische Mitarbeitervertretung eine Beteiligungsform, die sich für die Beschäftigten als nicht (mehr) ausreichend darstellt. Deren Aufgabe würde nun in die Wahl eines ‚echten‘ Betriebsrats münden. Der andere Fall ließe sich als ‚Ersatzbeschaffung‘ für eine abhanden gekommene gesetzlich legitimierte Interessenvertretung interpretieren. Denkbar wäre hier z.B., dass Betriebsratsgremien wegen personeller Veränderungen aufgegeben werden, es aber durchaus von Seiten der Geschäftsleitung gewünscht wird, dass sich die Beschäftigten in der einen oder anderen institutionalisierten Form für die betrieblichen Belange engagieren. Hinter dieser Konstellation könnte sich natürlich auch eine aktiv betriebene Verdrängung eines Betriebsrats verbergen.

Tab. 6: Betriebsrat und BMV in der Längsschnittbetrachtung

(Basis: Privatwirtschaft, 2006 und 2007 existierende Betriebe ab 5 Beschäftigte*)

Anteil der Betriebe in %	BMV-Aufgabe von 06 auf 07	BR-Aufgabe von 06 auf 07	Alle 06 & 07 existierenden Betriebe
BR-Neugründung 06 auf 07	6		1
BMV-Neugründung 06 auf 07		21	4
Alle 06 & 07 existierenden Betriebe	3	1	100

* ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck

Quelle: IAB-Betriebspanel

Diese Interpretationsangebote sind allerdings rein spekulativ und nicht durch die präsentierten Zahlen gedeckt, die ‚nur‘ einen statistischen Zusammenhang offenbaren. Wie oft betriebsspezifische Mitarbeitervertretungen tatsächlich den einer Betriebsratsgründung vorausgehenden (ersten) Schritt darstellen, oder aber eine Art Ersatz für einen nicht mehr existenten Betriebsrat sind, lässt sich mit vorliegenden Daten nicht beantworten.

In der BISS-Erhebung werden unter dem Begriff „Wanderungsbewegungen“ die Veränderungen in der Vertretungsform der Beschäftigten auf Basis retrospektiver Fragen betrachtet. Die Ergebnisse, dass ca. jeder 10. AVO-Betrieb (Betrieb mit anderen Vertretungsorganen – d. Verf.) früher einmal einen Betriebsrat hatte und ca. jeder 5. Betriebsratsbetrieb schon einmal über ein AVO verfügte, liefern zwar Hinweise auf entsprechende Übergangsszenarien, aus denen geschlossen wird, „dass eine direkte Verdrängung von Betriebsräten durch AVOs in großem Maßstab nicht zu beobachten ist“ (Hauser-Ditz et al. 2008: 132). Eine Antwort auf die Frage ob hinter den beobachteten Übergängen tatsächlich Entwicklungspfade stehen, können die Autoren aber auch nicht geben.

In der IfM-Untersuchung „Mitbestimmung und Mittelstand“ wird zwar nach den „Ursachen der eigenen ‚Betriebsratslosigkeit‘“ gefragt (Schlömer et al. 2007: 74). Die zur Auswahl stehenden Antworten lassen aber keine in die hier interessierende Richtung gehenden Schlussfolgerungen zu.⁷

Aus den vorangegangenen Deskriptionen ergibt sich ein erstes Bild betriebsspezifischer Mitarbeitervertretungen, das stark von dem von Betriebsräten abweicht. Wir haben es mit Einrichtungen zu tun, die neben der vergleichsweise geringen auf Beschäftigte bezogenen Bedeutung deutlich kurzlebiger sind als Betriebsratsgremien, und kaum als Dauereinrichtungen existieren. Auch wenn sich keine direkten ‚Entwicklungspfade‘ nachweisen lassen, so sind BMV-Gründungen doch im Vergleich ausgesprochen häufig in Betrieben, die ihren Betriebsrat verlieren.

⁷ Allein die Antwortmöglichkeit „Früher gab es einen Betriebsrat, dieser existiert aber nicht mehr“, könnte vielleicht einen entsprechenden Hinweis geben, wird aber in den Betrieben mit „anderen regelmäßigen Vertretungsformen“ und in denen ohne sehr ähnlich beantwortet.

3. Determinanten der Gründung betriebsspezifischer Formen der Mitarbeitervertretung

Im Folgenden geht es um die Frage, unter welchen betrieblichen Bedingungen betriebsspezifische Mitarbeitervertretungen auftreten. Multivariate Schätzungen zu den Kontextfaktoren und Bestimmungsgründen der *Existenz* dieser Gremien liegen – wie gesagt - bereits vor. Hauser-Ditz et al. kommen in ihrer Analyse der BISS-Daten zu dem Ergebnis, dass die Existenz von alternativen Vertretungsorganen in erster Linie „mit der Betriebskultur und der Beteiligungsstrategie des Managements in Zusammenhang [stehen]“ (Hauser-Ditz et al. 2006: 360). Sie konstatieren, dass anders als beim Betriebsrat außer der Betriebsgröße betriebsstrukturelle Variablen keine Rolle spielen. Ebenso wenig zeige sich, mit Ausnahme der Alterszusammensetzung, ein Einfluss der Beschäftigtenstruktur. Der fehlende Zusammenhang mit dem Vorhandensein von Projekt- oder Gruppenarbeit wird dahingehend interpretiert, dass AVOs „nicht vornehmlich als Elemente der Partizipation im Leistungserstellungsprozess“ (ebd.) betrachtet werden können.

In seiner Analyse der Determinanten und Kontextfaktoren betriebsspezifischer Mitarbeitervertretungen auf Basis des IAB-Betriebspanels zieht Ellguth folgendes Resümee: „Einige Vermutungen, wie die, es handle sich dabei überwiegend um ‚dynamische Gründerbetriebe‘ oder um Betriebe, die sich durch große Anteile hochqualifizierter ‚Wissensarbeiter‘ oder eine generelle Distanz zur traditionellen kollektiven (überbetrieblichen) Interessenvertretung auszeichnen, konnten nicht bestätigt werden“ (Ellguth 2005: 165). Beide Untersuchungen stimmen letztlich darin überein, dass es insgesamt vor allem im Vergleich zum Betriebsrat nur wenige signifikante Faktoren gibt, die die Wahrscheinlichkeit der Existenz alternativer Vertretungsformen beeinflussen.

Für das weitere Vorgehen ist nicht an eine Reproduktion oder Prüfung bereits vorliegender Ergebnisse mit aktuellen Daten gedacht. Es soll vielmehr ein Schritt weitergegangen werden und unter Nutzung von Längsschnittdaten den betrieblichen Charakteristika nachgegangen werden, die vor der *Gründung* entsprechender Einrichtung herrschen.

Bei Schätzungen auf Basis von Querschnittdaten bleibt immer das Problem, dass Ursache und Wirkung nicht auseinander gehalten werden können. Wäre z.B. eine gute Ertragslage die Voraussetzung für die Existenz betriebsspezifischer Mitarbeitervertretungen oder eher das Resultat? Solche Endogenitätsprobleme werden vermieden, wenn die unabhängigen Variablen zeitlich vor der abhängigen erfasst wurden und als abhängige Variable die Einführung solcher Gremien betrachtet wird. Eine solche Herangehensweise ermöglicht das IAB-Betriebspanel, in dem mittlerweile die Informationen für ein und dieselben Betriebe über mehrere Jahre hinweg zur Verfügung stehen. Betrachtet wird die BMV-Gründung zwischen 2005 und 2006 auf Basis der betrieblichen Informationen aus 2005.

Theoretischer Rahmen

Bei der Beschreibung des analytischen Rahmens für die Existenz oder in diesem Fall die Gründung betriebsspezifischer Mitarbeitervertretungen braucht das Rad nicht neu erfunden zu werden. Hier kann auf mehr oder weniger theoretisch fundierte Erklä-

rungsansätze zurückgegriffen werden. Hauser-Ditz et al. haben in ihrer bereits erwähnten Analyse der Kontextfaktoren und Bestimmungsgründe verschiedener Formen der Interessenregulierung einen entsprechenden Überblick theoretischer Begründungszusammenhänge gegeben (Hauser-Ditz et al. 2006: 344 ff.).

Dort werden transaktionskostentheoretische Überlegungen, das Primär- und Sekundärmachtkonzept, organisationsbezogene Ansätze der Betriebskultur bzw. Beteiligungsstrategie, berufskulturelle Orientierungsmuster, das Konzept der Pfadabhängigkeit und das Modell organisationaler Felder herangezogen und ihr Beitrag zur Hypothesenbildung bzw. Herleitung von Kontrollvariablen dargestellt. In diesem Rahmen erfolgt auch die Auswahl der Variablen für die folgende multivariate Analyse. Dabei geht es darum, einen theoretisch systematisierten (heuristischen) Rahmen abzustecken, der es ermöglicht, Betriebe zu charakterisieren, die betriebsspezifische Mitarbeitervertretungen gründen.

Zu beachten ist natürlich, dass es sich bei unserem Gegenstand um eine besondere Beteiligungsform handelt, mit grundsätzlichen Unterschieden zu einer gesetzlich legitimierten Interessenvertretung in Gestalt eines Betriebsrats. Betriebsspezifische Mitarbeitervertretungen verfügen dagegen über keine gesetzliche Grundlage und existieren nur - wenn nicht auf Initiative, so doch - mit Unterstützung oder zumindest Duldung der Geschäftsleitungen. Damit sind diese Einrichtungen im Gegensatz zum Betriebsrat in erster Linie dem Kalkül der Arbeitgeberseite unterworfen. Daran ändert auch die Existenz entsprechender von den Beschäftigten gewählter reiner Arbeitnehmerorgane nichts (vgl. Hauser-Ditz et al. 2006: 352ff.). Auch diese bestehen - mangels rechtlicher Verankerung - nicht ohne das Wohlwollen der Geschäftsleitung. Dazu kommt, dass sie im Ernstfall auf keine (einklagbaren) Machtmittel zurückgreifen können, um Arbeitnehmerinteressen durchzusetzen.⁸ Ein wesentliches Motiv für das Zustandekommen solcher Gremien dürfte damit in Überlegungen der Geschäftsführung zur Verbesserung der betrieblichen Informations-, Kommunikations- und Kooperationsbeziehungen sowie zur Motivations- und Leistungssteigerung der Arbeitnehmer und zur Reduzierung von Kontrollproblemen durch Partizipationsangebote liegen.

Wenn man diesen Gedanken weiterführt, stellt sich die Frage, ob BMV in erster Linie als Einrichtung zur Interessenvertretung der Beschäftigten zu betrachten sind und damit mit dem gleichen theoretischen Rüstzeug zu behandeln wären wie Betriebsräte. Insofern müssen die vorliegenden Theorieangebote bzw. die daraus abgeleiteten Variablen daraufhin geprüft werden, ob sie dem Gegenstand „betriebsspezifische Mitarbeitervertretungen“ angemessen sind und welche Zusammenhänge im Einzelnen zu erwarten sind.

⁸ Das heißt natürlich nicht, dass betriebsspezifische Mitarbeitervertretungen über keinerlei Durchsetzungsfähigkeit verfügen können. Der Aussage ist zuzustimmen, dass gerade dort, „wo betriebliche Sozialbeziehungen stark auf Vertrauen und Konsens angelegt sind (...) schon die Drohung damit, den betrieblichen Konsens und Sozialfrieden aufzukündigen, ein erhebliches Sanktionspotenzial [beinhaltet]“ (Hauser-Ditz et al. 2009: 76). Letztlich liegt es aber in der Entscheidung der Geschäftsleitung, mögliche Konsequenzen ggf. zu akzeptieren und das Gremium nichts desto weniger aufzulösen (oder gar nicht erst wählen zu lassen). Eine Option, die bei einem Betriebsrat nicht besteht.

Transaktionskostentheoretische Überlegungen spielen bei der Frage nach der Gründung betriebsspezifischer Mitarbeitervertretungen natürlich eine Rolle. Entsprechende Variablen finden sich mit der Betriebsgröße und dem möglichen Eingebundensein in einen Unternehmensverbund. Beides stellt auf die erhöhte Komplexität betrieblicher Abläufe ab, die eine institutionalisierte Form der Mitarbeitervertretung zur Kommunikation und Interessenaushandlung sinnvoll erscheinen lässt.

Bei Fragen der betrieblichen Interessenvertretung und Mitarbeiterbeteiligung dürfen unabhängig von der institutionellen Form Überlegungen zur Pfadabhängigkeit (vgl. Schreyögg et al. 2004: 1301), also dem Beharrungsvermögen und der Strukturierungskraft bestehender betrieblicher Strukturen, nicht fehlen. Danach sind aktuelle Entwicklungen und Entscheidungen auch von gewachsenen betrieblichen Strukturen abhängig. In unserem Zusammenhang sollte deshalb zunächst das Alter des Betriebs und dessen Entstehungszusammenhang - war es eine Ausgründung oder eine Neugründung - Eingang finden. Zu vermuten wäre, dass es eher in jungen und als Neugründungen entstandenen Betrieben zur Einführung einer betriebsspezifischen Mitarbeitervertretung kommt (vgl. Hauser-Ditz et al. 2006: 351). Die Lage des Betriebs in West- oder Ostdeutschland findet hier ebenfalls Berücksichtigung. Die einschlägigen Untersuchungen zu den industriellen Beziehungen in Deutschland kommen übereinstimmend zu dem Ergebnis, dass es nach wie vor beträchtliche quantitative und qualitative Unterschiede in Fragen der betrieblichen und überbetrieblichen Interessenvertretung entlang der Trennung von alten und neuen Bundesländern gibt.

Die „Organisations- und Verhandlungskultur“ (Bosch et al.: 1999: 29) bildet den Hintergrund für die betriebliche Praxis der Interessenregulierung und Beteiligungsformen. Informationen über solche betriebskulturellen Unterschiede stehen allerdings nur sehr begrenzt im Rahmen quantitativer Erhebungen zur Verfügung. Die Tatsache, ob ein Betrieb eigentümergeführt ist (im Gegensatz zu managergeführt), wäre aber ein Indikator dafür, dass hier eher ein Herr-im-Hause-Standpunkt vertreten wird. Da diese Information im IAB-Betriebspanel in den verwendeten Befragungswellen nicht zur Verfügung steht, kann als Näherung nur die Rechtsform des Betriebs verwendet werden. Hier ist zu erwarten, dass in Einzelunternehmen (mit Vollhaftung einer Person) bzw. Personengesellschaften der ‚Hausherr‘ nicht ohne Not eine formale Struktur schaffen würde, die er bei seinen Entscheidungen irgendwie ins Kalkül ziehen müsste, was nicht nur die Wahrscheinlichkeit für die Existenz eines Betriebsrats, sondern auch die der Gründung einer alternativen Vertretungsform gegenüber GmbHs und Kapitalgesellschaften senken dürfte.

Zum anderen sollte hier berücksichtigt werden, ob ein Betrieb auslandskontrolliert ist oder nicht, da davon auch Auswirkungen auf die Unternehmenskultur zu erwarten sind. Allerdings lässt sich hier in entgegen gesetzte Richtungen argumentieren. Einerseits ist ein negativer Zusammenhang in auslandkontrollierten Betrieben zu erwarten, wenn die gemeinhin unterstellte ablehnende Haltung ausländischer Eigner gegenüber den vermeintlich (über-) regulierten deutschen Arbeitsbeziehungen zutrifft. Diese äußert sich u.U. auch in Bezug auf ‚hausgemachte‘ institutionalisierte Formen der Mitarbeitervertretung. Allerdings gibt es mittlerweile auch Untersuchungen, die Zweifel an dieser mitbestimmungsfeindlichen Haltung aufkommen lassen (vgl. Kohaut/Schnabel 2003; Schmitt 2002; Ellguth 2006). Andererseits könnten alternative

Partizipationsformen unter ausländischen Eigentümern (vor allem angelsächsischer Herkunft) eher als Ausdruck ‚moderner‘ Managementkonzepte angesehen und gefördert werden. Hier ist somit kein eindeutiger Zusammenhang prognostizierbar.

Unter Betriebskultur lässt sich auch der Umgang mit den Beschäftigten bzw. dem betrieblichen Humankapital fassen. Geschieht die Einführung betriebsspezifischer Mitarbeitervertretungen eher vor dem Hintergrund herrschender Personalprobleme oder sind sie vielmehr Ausdruck eines generellen ‚pflegerischen‘ Umgangs mit dem betrieblichen Humankapital? Hierzu stehen eine Reihe personalpolitischer Variablen zur Verfügung. Da ist zunächst das Ausmaß der Fluktuation als Ausdruck einer mehr oder weniger ‚nachhaltigen‘ Personalpolitik. Vom Betrieb finanzierte Weiterbildungsanstrengungen (gemessen am Anteil der Weiterbildungsteilnehmer) charakterisieren den Betrieb ebenfalls in seinem Umgang mit dem betrieblichen Humankapital. Die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer könnte ebenfalls Zeichen für eine entsprechende personalpolitische Orientierung sein. Zuletzt soll über eine Variable, die ausdrückt, in wie weit es im Betrieb schriftlich niedergelegte Pläne bzw. Verfahren auf verschiedenen personalpolitischen Feldern gibt (Personalentwicklung, Personalbedarf, Stellenbesetzungen, Zielvereinbarungen, Leistungsbeurteilungen), so etwas wie die Regelungsdichte im Personalmanagement beschrieben werden. Verstanden als Ausdruck von Professionalisierung kann so auf eine u.U. damit einhergehende Affinität zu beteiligungsorientierten Ansätzen im Umgang mit den Beschäftigten abgestellt werden.

Hauser-Ditz et al. (2006: 349) berücksichtigen erstmals die Beteiligungsstrategie der Betriebe mit einer Reihe von entsprechenden Einschätzungsfragen der Geschäftsführungen. Vergleichbare Auskünfte stehen im IAB-Betriebspanel nicht zur Verfügung. Stattdessen kann die Existenz von Systemen der materiellen Mitarbeiterbeteiligung als Ausdruck einer generellen Beteiligungsorientierung des Betriebs herangezogen werden.

Variablen der Beschäftigtenstruktur sollen vor dem Hintergrund berufskulturellen Orientierungsmuster und Interessenlagen sowie Überlegungen zu Machtressourcen Eingang finden. Bestimmten Beschäftigten wird eine geringe Bindung an die Erwerbsarbeit bzw. an den Betrieb und damit ein geringeres Interesse an einer wie auch immer gearteten betrieblichen Mitarbeitervertretung bescheinigt. Dies bezieht sich einmal auf Frauen, aber auch auf geringfügig und befristet Beschäftigte und im Betrieb tätige Leiharbeitnehmer, die alle zu einer Variablen „Randbelegschaft“ zusammengefasst werden. Für hochqualifizierte Beschäftigte (mit Hochschulabschluss) lassen sich zwar eine Distanz zur kollektiven (und gewerkschaftsnahen) Interessenartikulation und eine Neigung zur individuellen Interessendurchsetzung unterstellen. Allerdings ist auch von einer aufgeschlossenen Haltung gegenüber ‚alternativen‘ Vertretungsformen auszugehen, wenn diese Ausdruck einer ‚modernen‘ beteiligungsorientierten Managementphilosophie (ohne gewerkschaftspolitischen ‚Ballast‘) sind, bei der ihre Expertise als betriebliche Fachleute gesucht wird.

Die weiter oben geäußerte Frage, ob es sich bei betriebsspezifischen Mitarbeitervertretungen eher um eine Institution à la Betriebsrat handelt oder vielmehr um den Ausdruck der Bestrebungen des Managements, die Beschäftigten einzubinden und deren Engagement zu erhöhen, führt zu Überlegungen, dass auch Variablen berück-

sichtigt werden sollten, die sich auf die wirtschaftliche Situation der Betriebe und die entsprechenden Erwartungen beziehen. Wie bei Betriebsbefragungen üblich, stehen dazu auch im IAB-Betriebspanel kaum ‚harte Fakten‘ zur Verfügung. Was es gibt, ist die Einschätzung der Ertragslage, die erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens und den Grad der Auslastung als mehr oder weniger subjektive Indikatoren für die Zufriedenheit mit der ökonomischen Entwicklung des Betriebs. Darüber hinaus kann die Beschäftigungsentwicklung im Vorjahreszeitraum sowie die für das kommende Jahr erwartete als Indikator für die wirtschaftliche Situation gelten (vgl. Ellguth/Kohaut 2008b).

Von besonderem Interesse für die Frage nach der Gründung von betriebsspezifischen Mitarbeitervertretungen sind natürlich die Auswirkungen einer Tarifbindung und die Beziehung zur Institution des Betriebsrats. Während sich der theoretisch zu erwartende positive Zusammenhang zwischen der Geltung eines Tarifvertrags und der Existenz eines Betriebsrats in den vorliegenden empirischen Untersuchungen durchgängig bestätigt hat (vgl. z.B. Hauser-Ditz et al. 2006; Bellmann/Ellguth 2006; Addison et al. 2003; Jirjahn 2003), ist kein eindeutiger Einfluss auf die Gründung alternativer Vertretungsformen vorhersagbar. Hier bleibt zunächst offen, ob diese als Gegenentwurf zu einer traditionellen gewerkschaftsnahen Interessenvertretung verstanden und damit eher in tariffreien Betrieben eingeführt werden. Empirische Ergebnisse legen bislang eher den Schluss nahe, dass in tarifgebundenen Betrieben auch die Umstände für eine betriebsspezifische Mitarbeitervertretung günstiger oder zumindest nicht ungünstiger sind (vgl. Ellguth 2005: 165; Hauser-Ditz et al. 2006: 361).

In der deskriptiven Analyse hat sich gezeigt, dass es für die Gründung alternativer Vertretungsformen eine wesentliche Rolle spielt, ob im Vorfeld der Gründung ein bestehender Betriebsrat abhanden gekommen ist. In den multivariaten Schätzungen soll deshalb zur Klärung der Verbindung zwischen Betriebsrat und BMV das ‚Schicksal‘ des Betriebsrats mit aufgenommen werden. Dazu werden drei Dummyvariablen gebildet, die ausdrücken, ob es durchgängig einen Betriebsrat gibt, ob ein solcher (ebenfalls) neu gegründet wurde oder aufgehört hat zu existieren. Als Referenzgruppe dienen die Betriebe, die durchgängig über keinen Betriebsrat verfügen.

Zuletzt wird die Branchenzugehörigkeit der Betriebe als ein Set Dummyvariablen mit in die Schätzungen aufgenommen. Damit sollen branchenspezifische Besonderheiten auch im Sinne organisationaler Felder (vgl. Scott 1982) berücksichtigt werden.

Empirische Analyse

Wie bereits angekündigt, wird nun dem Zusammenhang zwischen den präsentierten betrieblichen Charakteristika und der Wahrscheinlichkeit, dass eine betriebsspezifische Mitarbeitervertretung gegründet wird, nachgegangen. Da die abhängige Variable dichotome Ausprägung hat (BMV-Gründung von 2005 auf 2006), bietet sich die Verwendung von Probit-Schätzungen an. Mit dieser Vorgehensweise werden die Faktoren identifiziert, die (unter sonst gleichen Bedingungen) die Entstehung eines solchen Gremiums wahrscheinlicher machen. Damit kann natürlich kein kausaler Erklärungsanspruch angemeldet werden (Problem der unbeobachteten Heterogenität), mit Verwendung der Längsschnittdaten ist aber sichergestellt, dass die Betriebe im Vorfeld der betrieblichen Entscheidung betrachtet werden.

Betriebsspezifische Mitarbeitervertretungen werden gemeinhin im Zusammenhang mit der Frage nach der Interessenvertretung in Betrieben ohne Betriebsrat untersucht (z.B. Artus et al. 2006). Dies bedeutet auch, dass die Basis bzw. Referenz der Analysen jeweils die betriebsratslosen Betriebe sind. Wie eben dargelegt, interessiert uns beim Auftreten alternativer Vertretungsformen aber gerade auch das Verhältnis zur gesetzlich legitimierten Interessenvertretung. Deshalb wird im Weiteren zweigleisig gefahren. Zum einen werden diesem Erkenntnisinteresse folgend alle Betriebe (ab 5 Beschäftigte) in die Analyse einbezogen. Da aber durchaus vorstellbar ist, dass die Ergebnisse im starken Maße durch die Berücksichtigung der Betriebe mit Betriebsrat geprägt sein könnten, werden auch Schätzungen durchgeführt nur für die Betriebe ohne gesetzlich legitimierte Interessenvertretung, quasi dem eigentlichen Reservoir für die Gründung alternativer Mitarbeitervertretungen.

Tabelle 7 gibt Auskunft über die Ergebnisse beider Schätzvarianten. Als erstes wird die auch in den bereits vorliegenden multivariaten Analysen zur Existenz betriebsspezifischer Mitarbeitervertretungen konstatierte relativ geringe Erklärungskraft der Schätzmodelle bestätigt (vgl. Hauser-Ditz et al. 2006: 360; Ellguth 2005: 164). Nur wenige der herangezogenen Variablen haben einen signifikanten Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, dass ein entsprechendes Gremium gegründet wird. Wie sich auch zeigt, stimmen die Ergebnisse für alle Betriebe und für die Betriebe ohne Betriebsrat im Wesentlichen überein. Wo es Unterschiede gibt, betrifft dies das Erreichen bzw. Unterschreiten der üblichen Signifikanzniveaus. Darauf wird aber im Folgenden noch eingegangen.

Das Argument einer mit steigender Betriebsgröße erhöhten Notwendigkeit für eine Instanz der Kommunikation und Aushandlung bestätigt sich auch in Bezug auf betriebsspezifische Formen der Mitarbeitervertretung. Die Einbindung in einen Unternehmensverbund hat dagegen keinen derartigen Effekt. Die Betriebshistorie macht sich in Form des Entstehungszusammenhangs bemerkbar, aber nicht über das Alter des Betriebs. Dies bedeutet, dass in als Neugründungen entstandenen Betrieben eher alternative Vertretungsformen eingeführt werden, und zwar unabhängig von deren Alter. In Bezug auf die Existenz eines Betriebsrats lässt sich der gegensätzliche Zusammenhang feststellen. In Bezug auf Betriebsräte folgen ausgegründete Betriebe offensichtlich eher dem vom Mutterbetrieb eingeschlagenen Pfad und verfügen ihrerseits wesentlich häufiger über eine solche Institution als neugegründete Betriebe (vgl. Hauser-Ditz et al. 2006: 361, Ellguth/Ahlers 2003: 46). Ein solcher „Überschwappereffekt“ (Schnabel/Wagner 2001: 453) wäre auch in Bezug auf betriebsspezifische Mitarbeitervertretungen denkbar, gerade wenn sie Ausdruck einer entsprechenden Managementphilosophie im Unternehmen wäre. Offensichtlich sind es aber eher die als Neugründungen entstandenen Betriebe, die neue Wege der Mitarbeiterbeteiligung gehen. Was sich aber bestätigt, ist die schon in der Deskription erwähnte höhere Neigung zur BMV-Gründung in Westdeutschland.

Tab. 7: Determinanten der Gründung betriebsspezifischer Mitarbeitervertretungen
(Probitschätzungen: abhängige Variable ist Gründung einer BMV 2005 auf 2006: ja=1)

Unabhängige Variablen (2005)	alle Betriebe		Betriebe ohne BR	
	Koeff.	Sign. t	Koeff.	Sign. t
Betriebe der Privatwirtschaft ab 5*				
Beschäftigtenzahl (log)	0,006	++ 2,44	0,006	++ 2,16
Teil eines Unternehmensverbands	-0,003	-0,44	-0,005	-0,58
Gründung in den letzten 5 Jahren	-0,002	-0,31	-0,004	-0,57
als Neugründung entstanden	0,011	+ 1,84	0,008	1,34
Betrieb in Westdeutschland	0,016	+++ 3,08	0,011	++ 1,96
Personengesellschaft/Eigentümergebiet	0,004	0,73	0,005	0,87
Ausländische Eigentümer	-0,003	-0,38	0,013	0,89
Fluktuationsrate (log)	-0,005	-- -2,06	-0,004	- -1,76
Anteil der Weiterbildungsteilnehmer	0,029	+++ 3,58	0,030	+++ 3,63
Beschäftigung Älterer (>10%)	0,014	++ 2,57	0,013	+++ 2,65
Regelungsdichte Personalmanagement	-0,002	- -1,69	-0,004	-- -2,43
Materielle Mitarbeiterbeteiligung	0,005	0,96	0,010	1,45
Anteil Frauen	0,003	0,32	0,000	0,05
Anteil Hochqualifizierter	0,005	0,33	-0,008	-0,45
Anteil Randbelegschaft	0,003	0,29	0,015	1,52
(sehr) gute Ertragslage	0,004	0,78	-0,006	-1,23
zu geringe Auslastung	-0,006	-1,17	-0,010	- -1,93
positive Geschäftserwartungen	0,001	0,17	0,003	0,62
Beschäftigungsentwicklung 04-05 (+o-)	-0,002	-0,70	0,002	0,58
positive Beschäftigungserwartungen	0,004	0,62	0,008	1,10
Tarifbindung	0,014	+++ 2,86	0,009	+ 1,67
Betriebsrat aufgegeben	0,163	+++ 6,37		
Betriebsrat gegründet	0,036	1,30		
Betriebsrat existiert durchgängig (Referenz: Betriebsrat zu keiner Zeit)	-0,002	-0,25		
Dummies für Wirtschaftszweige		signifikant		signifikant
Chi ²		118,0		60,2
Pseudo R ²		0,07		0,07
Fallzahl (Betriebe)		5327		3733

Anmerkung: ***/**/* signalisieren einen signifikanten Unterschied auf dem 1%/-5%/-10%-Niveau

* ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck

Quelle: IAB-Betriebspanel

Die vermuteten Auswirkungen betriebskultureller Variablen finden keine Bestätigung, soweit es um strukturell bedingte Faktoren wie die Eigentumsverhältnisse oder eine Auslandskontrolle geht. Betriebskultur verstanden als personalpolitische Ausrichtung und Umgang mit dem ‚betrieblichen Humankapital‘ hat dem gegenüber einen klaren Einfluss. Wo solche Gremien eingeführt werden, herrscht im Vorfeld eine geringere Fluktuation, es wird deutlich intensiver weitergebildet und es werden mehr ältere Mitarbeiter beschäftigt.

Eine hohe Regelungsdichte im Personalmanagement (in Form der schriftlichen Fixierung entsprechender Pläne) verträgt sich offensichtlich nicht mit der Gründung firmeneigener Vertretungsinstanzen. Eine Interpretation solcher (Ver-)Regelungsanstrengungen als Ausdruck professioneller Personalpolitik und einer damit einhergehenden Nähe zu Partizipationskonzepten trägt damit nicht. U.U. drückt sich darin eher ein verstärktes Kontrollbedürfnis der Geschäftsleitung aus, das nicht zu einer partizipations-offenen Einstellung und damit verbundenen Angeboten an die Beschäftigten passt.

Aus den verschiedenen Variablen zur Beschäftigungsstruktur ergibt sich für keine ein Zusammenhang mit der Einführung betriebsspezifischer Mitarbeitervertretungen. Weder bestätigen sich Vermutungen, dass hohe Anteile an Beschäftigten mit angenommenen ‚vertretungsfernen‘ Orientierungen die Gründung solcher Gremien weniger wahrscheinlich macht. Noch ergeben sich Hinweise auf eine Abneigung Hochqualifizierter gegenüber Instanzen kollektiver Interessenvertretung oder auf deren Aufgeschlossenheit gegenüber alternativen Vertretungsformen. Den in der qualitativen Literatur berichteten Fällen der Interessenregulierung in Segmenten der hochqualifizierten Wissensarbeit (vgl. Abel/Ittermann 2006, Boes 2006) lässt sich offensichtlich allein anhand der Qualifikationsstruktur nicht nachgehen.

Die wirtschaftliche Situation der Betriebe beeinflusst kaum die Wahrscheinlichkeit einer BMV-Gründung. Einzig der nur für die Schätzung mit den Betrieben ohne Betriebsrat signifikante Zusammenhang mit dem Auslastungsgrad – wo ein alternatives Gremium entsteht, wird im Vorfeld seltener über eine zu geringe Auslastung geklagt – kann dahingehend interpretiert werden, dass es sich eher um eine Maßnahme handelt, die bevorzugt in prosperierenden Betrieben mit entsprechendem finanziellem Polster genutzt wird. Dies ist aber nur ein sehr schwacher Hinweis auf einen Einfluss der ökonomischen Lage der Betriebe.

Eine Tarifbindung wirkt sich förderlich auf die Einführung betriebsspezifischer Mitarbeitervertretungen aus. Damit werden Ergebnisse bestätigt, die nahelegen, dass in Betrieben mit einer überbetrieblichen Interessenregulierung auch die Umstände für eine betriebliche Vertretungsform günstiger sind (vgl. Ellguth 2005: 165). Dies führt unmittelbar zur Frage nach dem Verhältnis von Betriebsrat und anderen Mitarbeitervertretungen. In den bereits vorliegenden quantitativen Untersuchungen wurde die Existenz einer alternativen Vertretungsform entweder als Alternative zur Existenz eines Betriebsrats im Vergleich zu den Betrieben ohne irgendeine Form der Interessenvertretung betrachtet oder ‚nur‘ im Vergleich zu den Betrieben ‚ohne alles‘, also unter Ausschluss der Betriebsratsbetriebe.

In der Schätzvariante für alle Betriebe soll gerade der Frage nachgegangen werden, wie es in den Betrieben, in denen eine betriebsspezifische Mitarbeitervertretung

gegründet wird, mit einem Betriebsrat aussieht. Die Schätzungen bestätigen dann auch die deskriptiven Ergebnisse. Die vorausgehende Aufgabe eines Betriebsrats stellt den bei weitem wichtigsten Faktor für die Einführung eines alternativen Gremiums dar. Ein interessantes und vermutlich so nicht erwartetes Resultat ist, dass die durchgängige Existenz eines Betriebsrats das Gründungsgeschehen bei betriebsspezifischen Mitarbeitervertretungen nicht (negativ) beeinflusst. Diese werden also unabhängig davon, ob bereits ein Betriebsrat existiert (und fortbesteht) oder nicht ins Leben gerufen. Dies spricht gegen eine Sichtweise, nach der Betriebsräte und alternative Vertretungsformen per se in Konkurrenz zueinander stehen. Hier drängt sich wieder der Gedanke auf, dass es sich bei letzteren zumindest z. T. um Gremien handelt, die eher für die Lösung konkreter Probleme oder zur Begleitung bestimmter betrieblicher Veränderungen ins Leben gerufen werden, wofür auch die bereits konstatierte relative kurze „Lebensdauer“ spricht.

Dem weiter oben ebenfalls diskutierten Fall, dass eine BMV schon vor einer Betriebsratsgründung besteht und u.U. deren Verlust der Betriebsratsgründung vorausgeht, wurde ebenfalls in separaten, hier nicht präsentierten Schätzungen zur Einführung eines Betriebsrats nachgegangen.⁹ Die Ergebnisse bestätigen tatsächlich auch diese Abfolge. Die Wahrscheinlichkeit, dass eine Betriebsratsgründung stattfindet, steigt aber nicht nur dann deutlich, wenn vorher eine alternative Vertretungsform aufgegeben wird; auch die andauernde Existenz eines solchen Gremiums befördert die Einführung eines Betriebsrats.¹⁰

Als ein Zwischenfazit bleibt festzuhalten, dass sich die Betriebe, in denen betriebsspezifische Formen der Mitarbeitervertretung eingeführt werden, nur ansatzweise als spezifisch konturierte Betriebe charakterisieren lassen. Von den vorgestellten betrieblichen Variablen können nur wenige mit hinreichender Sicherheit einen Hinweis auf die Wahrscheinlichkeit der Gründung eines solchen Gremiums geben. Dies drückt sich auch in der Güte der Gesamtschätzung aus. Unter den herangezogenen theoretischen Konzepten sind es neben transaktionstheoretischen Überlegungen das Konzept der Pfadabhängigkeit und betriebskulturelle bzw. beteiligungsstrategische Ansätze, die einen Erklärungsbeitrag liefern können. Danach handelt es sich bei den betreffenden Betrieben vor allem um solche, die sich durch einen pfleglichen Umgang mit dem betrieblichen Humankapital auszeichnen und auf eine langfristige Mitarbeiterbindung setzen. Dies stimmt durchaus mit bereits vorliegenden empirischen Er-

⁹ Die entsprechenden Schätzergebnisse sind auf Nachfrage erhältlich.

¹⁰ Dies widerspricht zunächst Vermutungen, bei betriebsspezifischen Mitarbeitervertretungen handele es sich um Einrichtungen, die gezielt zur Verhinderung eines Betriebsrats installiert werden. Denkbar wäre allerdings auch im Lichte dieser Ergebnisse, dass es solche Strategien gibt, diese aber keinen (dauerhaften) Erfolg zeigen. Einer (quasi in der Luft liegenden) Betriebsratsgründung würde dann eine von Arbeitgeberseite initiierte Einführung eines alternativen Gremiums vorausgehen. Diese könnten einen Betriebsrat aber nicht verhindern und würden mit dessen Einführung verschwinden oder aber auch parallel zu diesem weiter existieren. In beiden Fällen käme der gefundene positive Zusammenhang zustande. Zur Prüfung dieser Vermutungen wäre eine weiter zurückreichende Längsschnittbetrachtung nötig. Dazu stehen aber die notwendigen Informationen im IAB-Betriebspanel nicht zur Verfügung.

gebnissen überein (vgl. Hauser-Ditz et al. 2006: 360 f.). Vermutungen in Richtung bestimmter ökonomischer Voraussetzungen für die Gründung betriebsspezifischer Mitarbeitervertretungen haben sich kaum bestätigt. Keine Hinweise gibt es darauf, dass eine bestimmte Zusammensetzung der Belegschaft förderlich ist. Mit Abstand am stärksten steigt die Gründungswahrscheinlichkeit aber, wenn vorher ein Betriebsrat aufgegeben wird. Es spricht also einiges für die Vermutung, dass diese Gremien häufig auch als eine Art Ersatz für einen Betriebsrat entstehen.

4. Personalpolitische Auswirkungen der Gründung betriebsspezifischer Mitarbeitervertretungen

Die Umstände (vor) der Gründung betriebsspezifischer Mitarbeitervertretungen stellen die eine Seite der hier interessierenden Medaille dar, die möglichen Auswirkungen eines solchen Gremiums die andere. Dabei geht es nicht nur darum, ob es betriebspolitische Unterschiede zwischen Betrieben mit und ohne BMV gibt. Der Anspruch geht weiter, indem die Frage nach betrieblichen Veränderungen durch deren Einführung gestellt wird.

Methodisch bietet sich dazu die Verwendung sog. Matching-Verfahren an, die vor allem in der Evaluationsforschung nach wie vor große Popularität genießen.¹¹ Die Grundidee hinter dieser Methode ist die Bildung einer Vergleichsgruppe zu der eigentlichen Behandlungsgruppe (treatment group), in unserem Fall die Betriebe, in denen eine betriebsspezifische Mitarbeitervertretung gegründet wurde, aus dem Reservoir von Betrieben, die keine derartige ‚Behandlung‘ erfahren haben. Die ausgewählten Betriebe sollen eine möglichst große Ähnlichkeit mit den Treatment-Betrieben aufweisen. Nach erfolgreicher Paarbildung ist ein Vergleich der beiden (nun weitgehend identischen) Gruppen von Betrieben hinsichtlich der hier interessierenden personalpolitischen Variablen möglich. Um mögliche unbeobachtete Faktoren zu berücksichtigen, wird die *Veränderung* dieser Variablen in der Treatment- und der Vergleichsgruppe gegenübergestellt.

Auch hier sollen wieder zwei Analysestränge verfolgt werden. Einerseits interessieren generell die Auswirkungen alternativer Vertretungsformen. Damit bilden alle Betriebe inkl. derer mit Betriebsrat die Vergleichsgruppe. In diesem Fall wird bei Bildung der Vergleichsgruppe natürlich auch der Betriebsratsstatus kontrolliert. Andererseits macht es Sinn, sich auf die Betriebe ‚ohne alles‘ zu beschränken, um den möglichen Effekten dieser Gremien jenseits eines Betriebsrats nachzugehen.

Für die Durchführung des Matching wird eine Variante des „nearest-neighbour-matching“ ohne Zurücklegen verwendet.¹² D.h. für jeden Betrieb, in dem eine betriebsspezifische Mitarbeitervertretung gegründet wird, gilt es, einen Nachbarn (oder Zwillingsbetrieb) aus den Betrieben, die ‚ohne alles‘ bleiben, zu finden, der diesem am

¹¹ Für einen Einstieg in die methodische Diskussion zu den Matching-Verfahren siehe z.B. Rosenbaum/Rubin (1985), Dehejia/Wahba (1999), Heckman/Lalonde/Smith (1999), Smith/Todd (2000). Zur aktuellen Diskussion siehe z.B. Cook u.a. (2008) und Wilde/Hollister (2007).

¹² Vgl. Caliendo/Kopeinig 2006. In dieser Studie wird PSMATCH2 und Stata 9.2 verwendet, vgl. dazu Leuven/Sianesi (2003).

ähnlichsten ist. Ohne Zurücklegen bedeutet, dass ein bestimmter Betrieb aus der Vergleichsgruppe nur für einen Treatment-Betrieb der nächste Nachbar sein kann.

Addison et al. (2004) nutzen in ihrer Untersuchung zu den Auswirkungen der Gründung von Betriebsratsgremien auf betriebliche ‚Performance-Variablen‘ eine entsprechende methodische Herangehensweise.¹³ Die Autoren sind allerdings mit dem Problem konfrontiert, dass ihnen im gewählten Untersuchungszeitraum insgesamt nur 31 Treatment-Betriebe zur Verfügung stehen, also solche, in denen ein Betriebsrat gegründet wird. Dass keine signifikanten Veränderungen nachgewiesen werden können, ist in Anbetracht der geringen Fallzahl keine Überraschung (vgl. auch Jirjahn 2005: 261). Wie weiter unten noch zu sehen sein wird, stehen für unser eigenes Vorgehen deutlich mehr Fälle zur Verfügung.

Das konkrete Verfahren besteht im Wesentlichen aus zwei Schritten. In einem ersten vorbereitenden Schritt wird die Wahrscheinlichkeit für die Gründung einer betriebsspezifischen Mitarbeitervertretung zwischen 2005 und 2006 durch Probit-Schätzungen auf Basis der 2005 beobachteten und als relevant erachteten Merkmale bestimmt. Der so genannte propensity-score für jeden Betrieb wird als Maß zur Bestimmung der Distanz zwischen den Betrieben abgespeichert. Die eigentliche Paarbildung erfolgt dann auf Basis dieser geschätzten Wahrscheinlichkeiten. Der Erfolg des Verfahrens wird durch die Gegenüberstellung der Treatmentgruppe und der Gruppe der ausgewählten Zwillingbetriebe geprüft, die nun hinsichtlich der für das Treatment relevanten Merkmale keine signifikanten Unterschiede mehr aufweisen dürfen.¹⁴ Erweisen sich die Gruppen als hinreichend ähnlich, können die Veränderungen der interessierenden Variablen verglichen und Differenzen gegebenenfalls der Gründung betriebsspezifischer Mitarbeitervertretungen zugerechnet werden.

Der erste Schritt des Matching entspricht den weiter oben durchgeführten Probit-Schätzungen zu den Determinanten der Einführung betriebsspezifischer Mitarbeitervertretungen. Die Mittelwerte der in unserem Zusammenhang relevanten Variablen nach der Paarbildung sind für die Treatment- und die Kontrollgruppe in Tabelle 8 gegenübergestellt. Wie sich zeigt, gibt es keine signifikanten Unterschiede mehr zwischen beiden Gruppen. Das Verfahren kann damit als erfolgreich betrachtet werden. Auf dieser Basis können nun Unterschiede in der *Entwicklung* der Outcome-Variablen der Einführung alternativer Vertretungsformen zugeschrieben werden.

Das Augenmerk gilt in erster Linie den möglichen Auswirkungen betriebsspezifischer Mitarbeitervertretungen im Sinne einer Instanz zur besseren Information und Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten, die die Kooperationsbereitschaft der Beschäftigten erhöht und betriebliche Entscheidungen transparenter macht. Haben wir es tatsächlich mit einer Vertrauen schaffenden Institution zu tun, die die betrieblichen Sozialbeziehungen stabilisiert (Smith 1991, Freeman/Lazear 1995), sollte durch die Reduzierung opportunistischen Verhaltens die Bereitschaft zu Investitionen in das Humankapital (auf beiden Seiten) erhöht und die Personalfuktuation gesenkt werden. Der betriebliche Umgang mit atypischer Beschäftigung ist ein weiteres Feld,

¹³ Siehe auch Addison et al. 2007.

¹⁴ Eine Überprüfung erfolgt außerdem über die Kontrolle der sog. Bias-Reduktion.

Tab. 8: Mittelwertvergleiche der Betriebe mit BMV-Gründung und „Zwillingsbetrieben“ ohne^a

nach der Paarbildung Variablen aus 2005	a) alle Betriebe			b) Betriebe ohne Betriebsrat		
	Betriebe mit BMV- Gründung	Zwillings- Betriebe ohne	t diff~≠0	Betriebe mit BMV- Gründung	Zwillings- Betriebe ohne	t diff~≠0
Betriebsgröße	253	188	1,10	43	46	0,28
Neugründung	0,28	0,25	0,54	0,38	0,36	0,28
In Westdeutschland	0,75	0,75	0,00	0,71	0,71	0,00
Auslandskontrolle	0,06	0,07	0,38	0,05	0,05	0,00
Fluktuation	0,08	0,07	1,16	0,10	0,11	0,77
WB-Intensität	0,30	0,31	0,52	0,31	0,33	0,54
Beschäftigung Älterer (>10%)	0,34	0,35	0,30	0,48	0,49	0,14
Regelungsdichte Personalmanagement	2,24	2,14	0,52	1,27	1,31	0,20
Materielle Mitarbeiterbeteiligung	0,22	0,23	0,23	0,15	0,10	1,03
Nutzungsintensität sozpl. Teilzeit	0,13	0,10	1,64	0,12	0,09	1,10
Nutzungsintensität geringfügig. Besch.	0,10	0,11	0,11	0,15	0,18	0,86
Nutzungsintensität befrist. Besch.	0,06	0,06	0,18	0,06	0,05	0,49
Nutzungsintensität Leiharbeit	0,01	0,01	0,04	0,01	0,03	1,17
Beschäftigungsentwicklung 04-05	0,00	0,01	0,16	0,13	0,13	0,00
Auslastungsgrad	0,65	0,67	0,51	0,65	0,55	1,48
Ertragslage	0,40	0,36	0,78	0,32	0,40	1,25
Tarifgebunden	0,65	0,67	0,51	0,46	0,37	1,38
Betriebsrat aufgegeben	0,15	0,15	0,00			
Betriebsrat eingeführt	0,02	0,01	0,82			
Betriebsrat dauerhaft	0,32	0,30	0,52			
N	220	220		108	108	

Anmerkung: ***/**/* signalisieren einen signifikanten Unterschied auf dem 1%/-5%/-10%-Niveau

^a Privatwirtschaft ab 5 Beschäftigte ohne Landwirtschaft und Org. o. Erwerbszweck

Quelle: IAB-Betriebspanel

in dem ein Einfluss alternativer Partizipationsformen zu vermuten wäre. Hier spielen Überlegungen zur Kohäsion der Belegschaft und deren Wunsch nach stabilen Beschäftigungsverhältnissen ebenso eine Rolle wie eine mögliche Co-Management-Funktion der betriebsspezifischen Mitarbeitervertretungen. Während es bei letzterer eher um die Unterstützung der Geschäftsleitung im Sinne einer flexiblen Beschäftigungsanpassung geht, ist von einer Berücksichtigung der entsprechenden Belegschaftsinteressen eher ein dämpfender Einfluss auf das Ausmaß atypischer Beschäftigung zu erwarten. Ebenso ist ein Wirken zum Schutz der Stammbeslegschaft unter ‚kontrolliertem‘ Einsatz einer Randbelegschaft vorstellbar.

Tab. 9: Mittelwertvergleiche der Entwicklung personalpolitischer Variablen in den Betrieben mit BMV-Gründung und "Zwillingsbetrieben" ohne^a

Veränderung der Variablen von 2006 auf 2007	a) alle Betriebe			b) Betriebe ohne Betriebsrat		
	Betriebe mit BMV-Gründung	Zwillings-Betriebe ohne Gründung	t diff.=0	Betriebe mit BMV-Gründung	Zwillings-Betriebe ohne Gründung	t diff.=0
Labour-Turnover	0,00	0,02	1,05	0,00	-0,01	0,44
Zugänge	0,00	0,00	0,02	-0,01	-0,01	0,01
Abgänge	0,01	0,02	1,55	0,01	0,00	0,75
Anteil der Betriebe mit Weiterbildung ^b	0,01	-0,05	1,57	-0,06	-0,08	0,42
Anteil der WB-Teilnehmer ^b	-0,02	-0,07	1,88*	-0,01	-0,10	2,16**
Anteil Betriebe mit sozialverspf. Teilzeit	0,04	0,05	0,25	-0,06	-0,07	0,14
Nutzungsintensität sozverspf. Teilzeit	-0,01	-0,01	0,28	-0,02	-0,01	0,42
Anteil Betriebe mit geringf. Beschäftigung	0,02	0,05	0,91	-0,02	0,07	1,89*
Nutzungsintensität geringf. Beschäftigung	0,00	0,01	0,97	0,01	0,01	0,06
Anteil Betriebe mit Befristungen	-0,01	0,03	0,87	-0,02	0,01	0,46
Nutzungsintensität befrist. Beschäftigung	0,00	0,01	1,33	-0,01	0,00	0,45
Anteil Betriebe mit Leiharbeit	0,01	0,03	0,56	0,02	0,06	0,84
Nutzungsintensität von Leiharbeit	0,00	0,01	0,22	0,00	0,00	0,04
Anteil Betriebe mit Gewinnbeteiligung ^b	0,02	0,02	0,00	0,06	0,00	1,09
N	220	220		108	108	

Anmerkung: ***/**/* signalisieren einen signifikanten Unterschied auf dem 1%-/5%-/10%-Niveau

^a Privatwirtschaft ab 5 Beschäftigte ohne Landwirtschaft und Org. o. Erwerbszweck

^b Bei diesen Variablen ist nur ein Vergleich von 2005 auf 2007 möglich.

Quelle: IAB-Betriebspanel

Aus Tabelle 9 ist die Entwicklung der entsprechenden personalpolitischen Variablen nach dem Treatment, also von 2006 bis 2007 ersichtlich. D.h. es werden die Veränderungen der Anteilswerte verglichen. Das Matching wurde - wie weiter oben angekündigt - sowohl für alle Betriebe (a) als auch nur für die Betriebe ohne Betriebsrat (b) durchgeführt. Wie sich zeigt, lassen sich in beiden Varianten kaum signifikante Unterschiede zwischen den Betrieben, in denen betriebsspezifische Mitarbeitervertretungen gegründet wurden, und ihren Zwillingsbetrieben, in denen dies nicht geschah, identifizieren. Das betrifft den Umfang der Personalbewegungen, bzw. der Zu- und Abgänge ebenso wie die verschiedenen Formen der atypischen Beschäftigung, mit einer Ausnahme. Der Anteil der Betriebe, die geringfügige Beschäftigung einsetzen, nimmt unter den Betrieben mit gerade eingeführter alternativer Vertretungsform leicht ab, während er unter den Betrieben, die weiterhin „ohne alles“ bleiben, merklich zunimmt. Allein hinsichtlich ihrer Weiterbildungsanstrengungen entwickeln sich die fraglichen Betriebe (in beiden Varianten) signifikant günstiger als die jeweilige Ver-

gleichsgruppe. D.h. der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer geht hier nur etwas zurück, während er bei durchgängiger Abstinenz einer alternativen Vertretungsform deutlich abnimmt.¹⁵ Insgesamt ergibt sich damit zwar kein eindeutiges, aber doch eher ernüchterndes Bild der personalpolitischen Auswirkungen betriebsspezifischer Mitarbeitervertretungen. Unterm Strich bleibt nur der förderliche Einfluss auf die Intensität der betrieblichen Weiterbildungsanstrengungen. Hier werden auch die aus theoretischen Überlegungen gespeisten Erwartungen bestätigt. Die darüber hinaus feststellbare Wirkung auf den Einsatz geringfügiger Beschäftigung fügt sich dagegen nicht in den aufgespannten Interpretationsrahmen.

5. Fazit

Ziel dieses Beitrags war es, ein klareres Bild der funktionalen Rolle betriebsspezifischer Mitarbeitervertretungen zu erhalten. Dazu wurde zunächst ein Blick auf Struktur und Dynamik dieser Gremien gerichtet. Wesentliches Ergebnis ist deren vergleichsweise geringe Stabilität. Nur in Ausnahmen sind diese Gremien auf Dauer angelegt. Vielfach werden sie mit kurzer Perspektive vermutlich als Antwort auf konkrete betriebliche Herausforderungen eingerichtet. Dies widerspricht der Vorstellung einer Institution zur (kontinuierlichen) Interessenvertretung der Beschäftigten.

Die betrieblichen Umstände vor der Einführung firmeneigener Vertretungsorgane charakterisieren die entsprechenden Betriebe durch eine humankapitalorientierte Personalpolitik, die auf Weiterbildung und stabile Beschäftigungsverhältnisse setzt. Eine Orientierung, zu der auch der Einsatz einer nicht gesetzlich legitimierten Einrichtung zur Konsultation und Partizipation der Beschäftigten passt.

Bei einem Vergleich von Betrieben, die betriebsspezifische Mitarbeitervertretungen einführen, und ihren ‚Zwillingen‘, in denen dies nicht passiert, zeigen sich kaum personalpolitische Auswirkungen der neu gegründeten Gremien. Die betreffenden Betriebe unterscheiden sich allein in der positiveren Entwicklung ihrer Weiterbildungsanstrengungen von der Vergleichsgruppe. Ansonsten gibt es keine Differenzen, die in Richtung einer eigenständigen Wirkung einer die Sozialbeziehungen stabilisierenden Informations- und Kommunikationsinstanz gehen.

Gegen eine auf dieser Basis möglicherweise zu ziehende Schlussfolgerung, dass BMVs betriebspolitisch weitgehend wirkungslos bleiben, ließe sich argumentieren, dass entsprechende Veränderungen u.U. erst allmählich und über einen längeren Zeitraum spürbar werden. Z.B. mag sich das betriebliche Einstellungs- und Entlassungsverhalten eher langsam verändern, falls den alternativen Mitarbeitervertretungen eine wie gerade beschriebene Funktion zugerechnet werden kann. Hier wären dann längerfristige Beobachtungen nötig, mit denen mögliche Auswirkungen auch zwei oder drei Jahre nach dem Gründungsgeschehen nachgegangen werden könnte. Da aber, wie zu sehen war, die ‚Lebensdauer‘ dieser Einrichtungen – anders als beim Betriebsrat –

¹⁵ Allerdings besteht hier das Problem, dass im IAB-Betriebspanel Informationen zur Weiterbildung nur jedes ungerade Jahr zur Verfügung stehen. Der erste Betrachtungszeitpunkt (2005) für den Vergleich der Entwicklung in beiden Gruppen liegt bei diesen Variablen vor dem Gründungsgeschehen. Die Ergebnisse sind deshalb mit einer gewissen Vorsicht zu genießen.

relativ kurz ist, bleibt für die große Mehrzahl keine Gelegenheit, längerfristige Auswirkungen zu entwickeln.

Natürlich erschöpfen sich die möglichen Auswirkungen betriebsspezifischer Mitarbeitervertretungen nicht in den betrachteten personalpolitischen Kenngrößen. Da es in betrieblicher Perspektive letztlich immer auch um den Nutzen solcher Einrichtungen im Sinne einer Effizienzsteigerung geht, stellt sich die Frage nach der Entwicklung ‚harter‘ Performance-Variablen. Entsprechende Untersuchungen stehen m.W. noch aus. Allerdings wären auch diese konfrontiert mit dem Problem der ‚Kurzlebigkeit‘ des Gegenstandes.

Literatur

- Abel, Jörg/Ittermann, Peter/Pries, Ludger (2005): Erwerbsregulierung in hochqualifizierter Wissensarbeit – individuell und kollektiv, diskursiv und partizipativ. In: *Industrielle Beziehungen*, 12(1): 28-50.
- Abel, J./Ittermann, P. (2006): Strukturen und Beschäftigtenpartizipation in Neue-Medien-Unternehmen. In: Artus, I./Böhm, S./Lücking, S./Trinczek, R. (Hg.) (2006): *Betriebe ohne Betriebsrat. Informelle Interessenvertretung in Unternehmen*. Frankfurt a.M./New York: 197-221.
- Addison, J.T./Schanck, T./Schnabel, C./Wagner, J. (2007): Do Works Councils Inhibit Investments? In: *Industrial & Labor Relations Review*, 60(2): 187-203.
- Addison, J.T./Bellmann, L./Schnabel, C./ Wagner, J. (2004): The Reform of the German Works Constitution Act: A Critical Assessment. In: *Industrial Relations*, 43: 392-420.
- Addison, J.T./Bellmann, L./Schnabel, C./ Wagner, J. (2003): German Works Councils Old and New: Incidence, Coverage and Determinants. In: *Schmollers Jahrbuch*, 123(3): 339-358.
- Artus, I./Böhm, S./Lücking, S./Trinczek, R. (Hg.) (2006): *Betriebe ohne Betriebsrat. Informelle Interessenvertretung in Unternehmen*. Frankfurt a.M./New York.
- Artus, I. (2001): *Krise des deutschen Tarifsystems. Die Erosion des Flächentarifvertrags in Ost und West*. Wiesbaden.
- Artus, I./Schmidt, R./Sterkel, G. (2000): *Brüchige Tarifrealität. Der schleichende Bedeutungsverlust tariflicher Normen in der ostdeutschen Industrie*. Berlin.
- Bellmann, L. (2002): Das IAB-Betriebspanel: Konzeption und Anwendungsbereiche. In: *Allgemeines Statistisches Archiv*, 86: 177-188.
- Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv (2004): *Kontrollierte Dezentralisierung. Eine Analyse der tariflichen Öffnungsklauseln in 80 Tarifbereichen (Elemente qualitativer Tarifpolitik 55)*. Düsseldorf.
- Boes, A. (2006): Die wundersame Neubelebung eines vermeintlichen Auslaufmodells: IT-Beschäftigte und Mitbestimmung nach dem Ende des New-Economy-Hype. In: Artus, I./Böhm, S./Lücking, S./Trinczek, R. (Hg.): *Betriebe ohne Betriebsrat. Informelle Interessenvertretung in Unternehmen*. Frankfurt a.M./New York: 223-261.
- Boes, A./Baukrowitz, A. (2002): *Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie. Erosion oder Innovation der Mitbestimmung?* Berlin.
- Bosch, A./ Ellguth, P./Schmidt, R./ Trinczek, R. (1999): *Betriebliches Interessenhandeln: Zur politischen Kultur der Austauschbeziehungen zwischen Management und Betriebsrat in der westdeutschen Industrie*. Opladen.
- Caliendo M., Kopeinig, S. (2008), Some Practical Guidance for the Implementation of Propensity Score Matching. *Journal of Economic Surveys*, 22(1): 31-72.
- Cook, T. D./ Shadish, W.S./Wong, V. C. (2008). Three conditions under which experiments and observational studies often produce comparable causal estimates: New findings from within-study comparisons. *Journal of Policy Analysis and Management*, 27(4), 724-750,
- Dehejia, R.H./Wahba, S. (1999): Causal Effects in Non-Experimental Studies: Reevaluating the Evaluation of Training Programs, *Journal of the American Statistical Association*, 448: 1053-1062.
- Ellguth, P. (2006): *Betriebe ohne Betriebsrat – Verbreitung, Entwicklung und Charakteristika - unter Berücksichtigung betriebsspezifischer Formen der Mitarbeitervertretung*. In: Artus, I./ Böhm, S./Lücking, S./Trinczek, R. (Hg.): *Betriebe ohne Betriebsrat? Informelle Interessenvertretung in Unternehmen*. Frankfurt a.M./New York: 43-80.

- Ellguth, P. (2005): Betriebe ohne Betriebsrat – welche Rolle spielen betriebsspezifische Formen der Mitarbeitervertretung? In: *Industrielle Beziehungen*, 12(2):149-176.
- Ellguth, P./Ahlers, E. (2003): Betriebsräte und betriebliche Personalpolitik. Abschlussbericht zum Forschungsprojekt der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.
- Ellguth, P./Kohaut, S. (2008a): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2007. In: *WSI-Mitteilungen*, 61(9): 515-519.
- Ellguth, P./Kohaut, S. (2008b): Ein Bund fürs Überleben? Betriebliche Vereinbarung zur Beschäftigungs- und Standortsicherung. In: *Industrielle Beziehungen*, 15(3): 209-232.
- Fischer, G./Janik, F./Müller, D./Schmucker, A. (2008): The IAB establishment panel – from sample to survey to projection. FDZ-Methodenreport 1/2008. Nürnberg.
- Freeman, R.B./Lazear, E.P. (1995): An Economic Analysis of Works Councils. In: Rogers, J./Streeck, W. (Hrsg.): *Works Councils: Consultation, Representation, and Cooperation in Industrial Relations*, Chicago/London: 27-52.
- Hauser-Ditz, A./Hertwig, M./Pries, L. (2009): Andere Vertretungsorgane als Herausforderung für Betriebsräte? In: *WSI-Mitteilungen*, 62(2): 70-77.
- Hauser-Ditz, A./Hertwig, M./Pries, L. (2008): Betriebliche Interessenregulierung in Deutschland. Arbeitnehmervertretung zwischen demokratischer Teilhabe und ökonomischer Effizienz. Frankfurt a.M./New York.
- Hauser-Ditz, A./Hertwig, M./Pries, L. (2006): Betriebsräte und „Andere Vertretungsorgane“. Verbreitung und Kontext betrieblicher Beschäftigtenvertretungen in der deutschen Privatwirtschaft. In: *Industrielle Beziehungen*, 13(4): 340-369.
- Heckman, J.J./LaLonde, R.J./Smith, J.A. (1999): The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programms. In: Ashenfelter, O./Card, D. (Ed.): *Handbook of Labor Economics Vol. III*. Amsterdam: 1865-2097.
- Jirjahn, U. (2005): Ökonomische Wirkungen des novellierten Betriebsverfassungsgesetzes – Was können wir vor dem Hintergrund zunehmender Globalisierung und veränderter arbeitsorganisatorischer Bedingungen erwarten? In: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 38(2&3): 241-267.
- Jirjahn, Uwe (2003). Executive Incentives, Works Councils and Firm Performance. *Schmollers Jahrbuch* 123 (3), 397-421.
- Kohaut, S./Schnabel, C. (2007): Tarifliche Öffnungsklauseln - Verbreitung, Inanspruchnahme und Bedeutung. In: *Sozialer Fortschritt*, 56: 33-40.
- Kohaut, S./Schnabel, C. (2003): Tarifverträge – nein danke? Ausmaß und Einflussfaktoren der Tarifbindung west- und ostdeutscher Betriebe. In: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, Heft 3: 312-331.
- Legler, H./Frietsch, R. (2006): Neuabgrenzung der Wissenswirtschaft – forschungsintensive Industrien und wissensintensive Dienstleistungen (NIW/ISI-Listen 2006). *Studien zum deutschen Innovationssystem* 22/2007. Berlin.
- Leuven, E./Sianesi, B. (2003): PSMATCH2: Sata Module to Perform Full Mahalanobis and Propensity Score Matching, Common Support Graphing, and Covariate Imbalance Testing. In: *Statistical Software Components S432001*, Boston College Department of Economics.
- Rosenbaum, P.R./Rubin, D.B. (1985): Constructing a Control Group Using Multivariate Matched Sampling Methods that Incorporate the Propensity Score. *The American Statistician*, 39: 33-38.
- Schlömer, N./Kay, R./Backes-Gellner, U./Rudolf, W./Wassermann, W. (2007): Mittelstand und Mitbestimmung. Unternehmensführung, Mitbestimmung und Beteiligung in mittelständischen Unternehmen. Münster.
- Schmierl, Klaus (2006): Neue Muster der Interessendurchsetzung in der Wissens- und Dienstleistungsökonomie - Zur Hybridisierung industrieller Beziehungen. In: Artus, I./ Böhme, S./Lücking, S./Trinczek, R. (Hg.): *Betriebe ohne Betriebsrat – Informelle Interessenvertretung in Unternehmen*. Frankfurt a.M./New York: 171-194.
- Schmitt, M. (2002): Personalpolitik angelsächsischer multinationaler Unternehmen. In: Sadowski, D./Walwei, U. (Hg.): *Die ökonomische Analyse des Arbeitsrechts. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 259. Nürnberg: 145-168.

Schnabel, C./Wagner, L. (2001): Verbreitung und Bestimmungsgründe verschiedener Formen der Arbeitnehmerpartizipation in Industriebetrieben. In: Industrielle Beziehungen, 8(4): 445-462.

Schreyögg, G./Koch, J./Sydow, J. (2004): Routinen und Pfadabhängigkeit. In: Schreyögg, G./von Werder, A. (Hg.): Handwörterbuch Unternehmensführung und Organisation. Stuttgart: 1295-1304.

Scott, W.R. (1982): Organisations: Rational, Natural and Open Systems. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Smith, S.C. (1991): On the Economic Rationale for Codetermination Law. In: Journal of Economic Behavior and Organisation, 12: 261-281.

Smith, J. /Todd, P. (2000): Does Matching Overcome LaLonde's Critique of Nonexperimental Estimators. Working Paper.

Städler, A./Feseker, K./Lange, H. (2004): Arbeits- und Interessenregulierung in Klein- und mittelständischen Unternehmen der digitalen Wirtschaft. In: Arbeit, 13: 148-163.

Stettes, O. (2008): Betriebsräte und alternative Formen der Mitbestimmung – Ergebnisse aus dem IW-Zukunftspanel. IW-Trends, 35(3).

Wilde, E./Hollister, R. (2007): How Close Is Close Enough? Evaluating Propensity Score Matching Using Data from a Class Size Reduction Experiment. In: Journal of Policy Analysis and Management, 26(3): 455-477.

Anhang

Tab. A: Betriebe mit Betriebsrat in der Längsschnittbetrachtung
(Basis: Privatwirtschaft, 2006 und 2007 existierende Betriebe ab 5 Beschäftigte*)

Anteile in %	Betriebe	Beschäftigte
2006 und 2007 mit BR	8	44
2006 mit BR, 2007 ohne	1	1
2006 ohne BR, 2007 mit	1	1
2006 und 2007 ohne BR	90	54
Insgesamt	100	100
mit BR 2006	9	45
mit BR 2007	10	45

* ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck
Quelle: IAB-Betriebspanel

Tab. B: Betriebe mit Betriebsrat in der Längsschnittbetrachtung
(Basis: Privatwirtschaft, 2004 bis 2007 existierende Betriebe ab 5 Beschäftigte*)

Existenz eines Betriebsrats ...	Anteil der Betriebe in %	Anteil der Beschäftigte in %
... zu allen 4 Erhebungszeitpunkten	8	43
... zu mind. 2 aufeinanderfolgenden Erhebungszeitpunkten	3	4
... mehrmals aber mit Unterbrechungen	0	0
... nur zu einem Erhebungszeitpunkt	1	3
... zu irgendeinem der 4 Erhebungszeitpunkte	12	50
... zu keinem der 4 Erhebungszeitpunkte	88	50

* ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck
Quelle: IAB-Betriebspanel