

Betriebe ohne Betriebsrat - welche Rolle spielen betriebsspezifische Formen der Mitarbeitervertretung?

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. (2005). Betriebe ohne Betriebsrat - welche Rolle spielen betriebsspezifische Formen der Mitarbeitervertretung? *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 12(2), 149-176. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-343952>

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*

Betriebe ohne Betriebsrat – welche Rolle spielen betriebsspezifische Formen der Mitarbeitervertretung? **

Zusammenfassung – Fragen der Interessenregulierung in Betrieben ohne Betriebsrat rücken zunehmend ins Blickfeld der wissenschaftlichen Betrachtung seit von der Erosion der institutionellen Basis des dualen Systems der Interessenvertretung die Rede ist. Vor diesem Hintergrund beschäftigt sich der Beitrag auf Grundlage des IAB-Betriebspanels eingangs mit der Verbreitung und Entwicklung mitbestimmungsfreier Zonen allerdings unter erstmaliger Berücksichtigung betriebsspezifischer institutionalisierter Formen der Mitarbeitervertretung.

Die Frage, ob sich Betriebe mit solchen alternativen Partizipationsformen von denen ohne jegliche Mitarbeitervertretung unterscheiden, führt zunächst zu einer ökonomischen Analyse der Bestimmungsgründe für deren Existenz, wobei sich als relevante Faktoren betriebliche Strukturmerkmale, die Zusammensetzung der Belegschaft und die Tarifbindung der Betriebe herausstellen. In einem zweiten Schritt wird unter Einsatz sog. Matching-Verfahren die personalpolitische Rolle betriebsspezifischer Mitarbeitervertretungen untersucht. Solche Einrichtungen scheinen – ähnlich wie Betriebsräte – stabilisierend auf die betriebliche Personalpolitik zu wirken, was sich u. a. in einer geringeren Fluktuation und größeren Anstrengungen in der Entwicklung des betrieblichen Humankapitals zeigt.

Establishments without Works Councils – What is the Role Played by Firm Specific Forms of Participation?

Abstract – The labour relations in establishments without works councils have received increasing attention since the debate about the erosion of the dual system of co-determination. Against this background, using the data of the IAB-establishment-panel, the paper deals firstly with the coverage and quantitative development of the so called co-determination-free zones, but for the first time by taking into account firm specific institutionalized forms of participation.

The question whether companies with such facilities differ from those without any means of employee representation leads us to an econometric analysis of their determinants, revealing as relevant factors structural characteristics of the company, the composition of the workforce and the coverage by a collective agreement. Furthermore we examine the possible effects of firm specific forms of participation on the establishments' personnel policy by using a matched-pairs-analysis. These facilities – in a similar manner to works councils – seem to stabilize matters, resulting among other things in lower labour-turnover-rates and greater efforts in the development of the firms' human capital.

Key words: **Works Councils, Firm Specific Forms of Participation, Co-determination-free Zones, Employee Representation, 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.

** Artikel eingegangen: 30.12.2004
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 22.4.2005.

1. Einleitung

Bekanntlich bilden die betriebliche Mitbestimmung und die Tarifautonomie die beiden tragenden Säulen im bundesdeutschen System industrieller Beziehungen. Auf das eigentümliche Ineinandergreifen dieser beiden formal unabhängigen Institutionen mit ihren wechselseitigen Abhängigkeiten und die daraus resultierende Fähigkeit zur kooperativen Konfliktverarbeitung wurde immer wieder hingewiesen (z.B. Schmidt/Trinczek 1991; Müller-Jentsch 2003); in letzter Zeit aber ebenso auf die zunehmende Bedrohung dieses über lange Jahre stabilen (und erfolgreichen) Arrangements (z.B. Artus 2001; Schmierl 2001; Hassel 1999).

Die zentralen Veränderungen im dualen System industrieller Beziehungen, die das bisherige austarierte Arrangement der Interessenregulierung unter Druck setzen, sind ebenfalls schon hinreichend beschrieben worden und sollen an dieser Stelle nur kurz rekapituliert werden. Das ist zum einen der starke Rückgang in der Verbreitung tarifgebundener Betriebe. So sank der Deckungsgrad von Flächentarifverträgen in West- und vor allem Ostdeutschland seit Mitte der 90er Jahre deutlich (z.B. Kohaut/Schnabel 2003). Allerdings hat hier in jüngster Zeit offensichtlich in beiden Landesteilen eine Stabilisierung auf niedrigerem Niveau stattgefunden (vgl. Ellguth/Kohaut 2004). Darüber hinaus nahm auch die inhaltliche Normsetzungskraft der Tarifverträge ab. Das Ignorieren bzw. die Unterschreitung von vereinbarten Tarifstandards hat mittlerweile vor allem in den neuen Bundesländern den Status einer Ausnahme verloren (vgl. Artus u.a. 2000; Artus 2001).

Unabhängig von der formalen und inhaltlichen Geltungskraft von Tarifverträgen fand in den letzten 20 Jahren die Verbetrieblung der Austauschbeziehungen statt, sprich die Verlagerung von Regelungskompetenzen von der tariflichen auf die betriebliche Ebene (z.B. Schmidt/Trinczek 1989). Dieser Trend zur differenzierten Umsetzung tariflicher Rahmenbedingungen auf Betriebsebene wurde zuletzt durch die steigende Anzahl betrieblicher Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung (Betriebliche Bündnisse für Arbeit) fortgesetzt und verstärkt (z.B. Massa-Wirth/Seifert 2004; Seifert 2000). In der Diskussion zur Reform des Arbeitsmarktes wird zudem vielfach eine noch stärkere Öffnung und Flexibilisierung von Tarifverträgen verlangt. Dies geht bis zur Forderung einer Neudefinition des Günstigkeitsprinzips bzw. einer gesetzlichen Legitimierung betrieblicher Bündnisse auch ohne die Beteiligung der Tarifpartner (z.B. Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung 2003; Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit 2003; Deutscher Bundestag 2003).

Es liegt auf der Hand, dass der mit diesen Entwicklungen verbundene grundsätzliche Bedeutungsgewinn der betrieblichen Ebene auch die Institution des Betriebsrats betrifft, dem eine zunehmend wichtigere Rolle im dualen System zukommt. Das Funktionieren dieser veränderten (auch der bislang nur geforderten) Arrangements setzt die Existenz eines kompetenten betrieblichen Verhandlungspartners voraus, der die Interessen der Arbeitnehmer bündelt und vertritt.

Bekanntlich ist aber die Verbreitung von Betriebsräten in der bundesdeutschen Wirtschaft alles andere als flächendeckend. Nur etwa jeder zehnte privatwirtschaftliche Betrieb, der zur Wahl eines Betriebsrats berechtigt wäre (Betriebe ab 5 Beschäftigte), verfügt auch über eine solche Interessenvertretung (vgl. Ellguth 2003). Dieser auf

den ersten Blick dramatische Befund relativiert sich etwas bei einer auf die Arbeitnehmer bezogenen Betrachtung. Denn in diesen Betrieben mit Betriebsrat ist knapp die Hälfte der Beschäftigten tätig. Nichts desto weniger gibt es beträchtliche mitbestimmungsfreie Zonen, wo Betriebe, ob tarifgebunden oder nicht über keinen Betriebsrat zur Vertretung der Arbeitnehmerinteressen verfügen.

Auch wenn sich die vielfach beschworene mehr oder weniger dramatische Ausbreitung dieser mitbestimmungsfreien Zonen (vgl. Kommission Mitbestimmung 1998; Hassel/Kluge 1999) mit repräsentativen Betriebsdaten für die Zeit seit Mitte der 90er Jahre nicht bestätigen lässt (vgl. Ellguth 2004), stellt sich in Anbetracht der bestehenden Lücken nicht weniger dringlich die Frage nach den Betrieben, in denen es keine gesetzlich legitimierte Interessenvertretung gibt. Denn ebenso wenig wie der vermeintliche Rückgang im Deckungsgrad betrieblicher Mitbestimmung kann bislang ein spürbarer d.h. statistisch abgesicherter Effekt der 2001 durchgeführten Reform des Betriebsverfassungsgesetzes in Richtung einer (wieder) steigenden Verbreitung von Betriebsräten (im klein- und mittelbetrieblichen Segment) nachgewiesen werden.¹ Von einem Verkleinern der betrieblichen Vertretungslücken, wie es die Bundesregierung mit der gesetzlichen Neuregelung intendiert hatte, kann zumindest im Zuge der Betriebsratswahlen 2002 nicht gesprochen werden.

Ein entsprechender Perspektivwechsel hin zu Fragen der Interessenregulierung in betriebsratslosen Betrieben äußert sich u. a. in einer Reihe von Forschungsprojekten, deren Augenmerk (auch) diesem Segment der betrieblichen Arbeitsbeziehungen gilt.² Anders als in diesen vornehmlich qualitativ ausgerichteten Vorhaben, in denen die Rekonstruktion von Partizipationsstrukturen und Interessenhandeln im Mittelpunkt steht, soll hier auf Basis der mit dem IAB-Betriebspanel³ zur Verfügung stehenden quantitativen Daten einer grundsätzlicheren Fragestellung nachgegangen werden.

In dieser Datenquelle stehen zwar keine Informationen zur Identifizierung verschiedener Formen der Interessenregulierung in Betrieben ohne Betriebsrat zur Verfügung. Neben den Betrieben mit einem nach dem BetrVG gewählten Betriebsrat

¹ Zu den Ergebnissen der Betriebsratswahlen 2002 gibt es mittlerweile entsprechende Veröffentlichungen auf Basis der Meldungen aus den (neu) gewählten Betriebsratsgremien an die Gewerkschaften. Darin wird berichtet, dass es v.a. durch die Veränderungen des Wahlverfahrens in den Betrieben bis 50 Beschäftigte (bzw. mit Zustimmung der Geschäftsleitungen auch in den Betrieben bis 100 Beschäftigte) zu zahlreichen Neugründungen von Betriebsratsgremien gekommen sei (vgl. Rudolf/Wassermann 2002; Kölzer 2002). Diese Erfolgsmeldungen summieren sich insgesamt auf einige hunderte bis wenige tausende neu entstandene Interessenvertretungen. Auch wenn es tatsächlich zu diesen Neugründungen gekommen ist, bewegen sich diese in einer Größenordnung, die zumindest bislang nicht mit den repräsentativen Daten des IAB-Betriebspanels nachweisbar sind (vgl. Ellguth 2003).

² Z.B.: „Regulierung von Arbeitsbeziehungen in betriebsratslosen Betrieben“ (TU München), „Zwischen Stellvertretung und Mitbestimmung – Partizipationskulturen in Unternehmen der Neuen Wirtschaft“ (Ruhr-Universität Bochum), „Interessen und Interessenhandeln von IT-Beschäftigten“ (ISF München), „Umbruch des Systems industrieller Beziehungen“ (SFB 536-C2).

³ Für eine ausführliche Darstellung des IAB-Betriebspanels siehe Bellmann (2002).

können aber erstmals in der 2003er Erhebungswelle generell Betriebe mit einer betriebsspezifischen und damit nicht gesetzlich legitimierten Form der Mitarbeitervertretung von den Betrieben ohne jegliche institutionalisierte betriebliche Interessenvertretung unterschieden werden.⁴

Die Definition bzw. Abgrenzung der alternativen Partizipationsformen basiert damit auf der Frageformulierung im IAB-Betriebspanel. Ob ein solches Gremium existiert oder nicht, bleibt der Einschätzung der befragten Arbeitgeber überlassen. Kriterium ist dabei der institutionelle Charakter der entsprechenden Einrichtung. Über deren Genese oder das mögliche Beteiligungspotenzial stehen keine Informationen zur Verfügung. Durch die Art der Fragestellung, werden Betriebsräte und betriebsspezifische Mitarbeitervertretungen als Alternativen betrachtet. Der durchaus plausible Fall, dass beide Einrichtungen nebeneinander vorkommen, ist hier fragetechnisch ausgeschlossen.⁵ Damit lässt sich auch nicht abschätzen, welche quantitative Bedeutung solche Betriebe besitzen.

Davon abgesehen lassen sich mit den zur Verfügung stehenden Daten erstmals Bestimmungsgründe und Kontextfaktoren für die Betriebe mit (ausschließlich) alternativen Partizipationsformen auch im Vergleich zu solchen mit Betriebsrat identifizieren. Darüber hinaus kann der Frage nachgegangen werden, ob sich Betriebe mit betriebsspezifischen Interessenvertretungen in ihrer personalpolitischen Ausrichtung von solchen ohne jegliche Form der Mitarbeitervertretung unterscheiden.

Damit ist der Inhalt dieses Beitrags schon weitgehend umrissen. Nach der Beschreibung der Verbreitung mitbestimmungsfreier Zonen mit bzw. ohne betriebsspezifische Formen der Mitarbeitervertretung (2) folgt eine multivariate Analyse der Determinanten betrieblicher Interessenvertretungen (3). Den Hauptteil dieses Beitrags bildet ein Vergleich der betriebsratslosen Betriebe mit und ohne alternative Partizipationsformen entlang personalpolitischer Variablen auf Grundlage so genannter Matching-Verfahren (4). Den Abschluss bildet ein kurzes Resümee (5).

2. Verbreitung mitbestimmungsfreier Zonen

In der Diskussion um die Zukunft des dualen Systems geht es mehr oder weniger explizit immer auch um das Zusammenspiel der beiden Ebenen der Interessenvertretung und damit um die institutionellen Voraussetzungen des bereits vollzogenen und von vielen Seiten weiter geforderten Bedeutungszuwachses der betrieblichen Ebene.

⁴ Die konkrete Fragestellung im 2003er Erhebungsbogen des IAB-Betriebspanels lautet:
„Gibt es in Ihrem Betrieb ...
... einen nach dem Betriebsverfassungsgesetz bzw. Personalvertretungsgesetz gewählten Betriebsrat oder Personalrat
... eine andere betriebsspezifische Form der Mitarbeitervertretung wie z.B. einen Belegschaftssprecher, einen runden Tisch oder Ähnliches
... nichts davon“

⁵ In der noch nicht zur Verfügung stehenden 2004er Befragungswelle des IAB-Betriebspanels wurde die Fragestellung entsprechend verändert und in zwei separaten, ansonsten gleich lautenden Fragen nach der Existenz eines Betriebsrats bzw. betriebsspezifischer Mitarbeitervertretungen gefragt.

Dies erfordert natürlich eine gemeinsame Betrachtung der Verbreitung von Flächentarifverträgen und Betriebsräten. Angesichts schon vorliegender Ergebnisse soll an dieser Stelle das Hauptaugenmerk auf das aktuelle Ausmaß der betrieblichen Vertretungslücken (Betriebe mit Bindung an einen Branchentarif, aber ohne Betriebsrat) bzw. der weißen Flecken in der Tarif- und Mitbestimmungslandschaft (Betriebe ohne Branchentarif und ohne Betriebsrat) gelegt werden und zwar unter Berücksichtigung anderer betriebspezifischer Formen der Mitarbeitervertretung in betriebsratslosen Betrieben. Sind solche Einrichtungen zumindest unter quantitativen Gesichtspunkten eine Größe, die in der Mitbestimmungsdebatte Berücksichtigung finden sollte? Und welche Strukturaussagen lassen sich zu deren Verbreitung treffen? Dazu liegen wie gesagt erstmals Daten in der 2003er Erhebungswelle des IAB-Betriebspanels vor. Aus Gründen der Übersichtlichkeit beziehen sich die folgenden Ausführungen nur auf die m. E. aussagekräftigere Beschäftigtenperspektive, nehmen also die Anteile der jeweils betroffenen Beschäftigten in den Blick.⁶ Ergänzt werden diese Betrachtungen durch einen Blick auf die Entwicklung der Mitbestimmungslandschaft seit 1996.

Tab. 1: **Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung 2003**
 Privatwirtschaftliche Betriebe mit mindestens 5 Beschäftigten*
 (Quelle: IAB-Betriebspanel, 11. Welle West, 8. Welle Ost)

	Westdeutschland							
	Branchen-TV	Haus-TV	ohne TV	Gesamt	Branchen-TV	Haus-TV	ohne TV	Gesamt
	Anteil der Betriebe in %				Anteil der Beschäftigten in %			
ohne Betriebsrat	41	2	47	89	25	1	26	52
<i>darunter: mit anderer MAV</i>	3	0	2	5	3	0	2	5
mit Betriebsrat	8	1	2	11	35	7	6	48
Gesamt	49	3	48	100	60	8	32	100
	Ostdeutschland							
	Branchen-TV	Haus-TV	ohne TV	Gesamt	Branchen-TV	Haus-TV	ohne TV	Gesamt
	Anteil der Betriebe in %				Anteil der Beschäftigten in %			
ohne Betriebsrat	17	5	67	89	15	4	42	61
<i>darunter: mit anderer MAV</i>	1	0	2	3	1	1	2	4
mit Betriebsrat	6	2	2	11	21	10	8	39
Gesamt	24	7	69	100	36	14	50	100

* ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck / Rundungsfehler möglich!

Tabelle 1 vermittelt einen ersten Eindruck über das kombinierte Auftreten von Tarifbindung und betrieblicher Interessenvertretung.⁷ Zunächst zu den Randsummen: In

⁶ Zur Orientierung sind in der Eingangstabelle aber auch die auf Betriebe bezogenen Zahlen ausgewiesen.

⁷ Die Zahlen zur Tarifbindung beziehen sich ebenso wie die zur Verbreitung von Betriebsräten auf die privatwirtschaftlichen Betriebe ab 5 Beschäftigte. Die Berücksichtigung der Kleinstbetriebe, die ja nicht zur Wahl eines Betriebsrats berechtigt sind, würde bei der gemeinsamen Betrachtung des Deckungsgrades von betrieblicher Mitbestimmung und Tarifbindung ein systematisch verzerrtes Bild liefern.

Westdeutschland kommen zu den 48% Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat 5% hinzu, die in den Genuss einer „anderen betriebsspezifischen Formen der Mitarbeitervertretung“ kommen. Der Rest muss ohne eine mehr oder weniger institutionalisierte Vertretung ihrer Interessen im Betrieb auskommen. In Ostdeutschland ist der Deckungsgrad der betrieblichen Mitbestimmung mit knapp 4 von 10 Beschäftigten deutlich geringer, hier gibt es darüber hinaus für 4% der Beschäftigten eine alternative Partizipationsform. Von einem Flächentarifvertrag werden 60% der Beschäftigten im Westen aber nur ein gutes Drittel im Osten abgedeckt. Interessanterweise arbeitet mit jedem siebten Beschäftigten im Osten ein deutlich größerer Teil der Belegschaften als im Westen (jeder zwölfte) in Betrieben mit Firmen- bzw. Haustarifvertrag.

Wie sieht es nun mit den mitbestimmungstechnischen „Problemzonen“ aus. Für 25% (West) bzw. 15% (Ost) der Beschäftigten regeln zwar Branchentarifverträge die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen, es existiert aber kein Betriebsrat. Unabhängig davon, welche Rolle die „hausgemachten“ Mitarbeitervertretungen in den betrieblichen Arbeitsbeziehungen tatsächlich spielen, würden die betrieblichen Vertretungslücken nur unwesentlich kleiner, wenn man die (tarifgebundenen) Betriebe mit alternativen Partizipationsformen (mit ca. 3% bzw. 1% der Beschäftigten) zum Abzug brächte.

Der auf den ersten Eindruck überraschende Befund, dass im Osten die betrieblichen Vertretungslücken kleiner sind als im Westen, löst sich bei Betrachtung des Segments auf, in dem es weder einen Betriebsrat gibt noch eine Bindung an einen Branchentarifvertrag. Aufgrund der in den neuen Bundesländern deutlich geringeren Reichweite einer Flächentarifbindung finden sich wesentlich größere Teile der Beschäftigten als im Westen in Betrieben wieder, die den weißen Flecken der Tarif- und Mitbestimmungslandschaft zuzuordnen sind (West: 26%; Ost: 42%). In Ostdeutschland ist nicht in erster Linie das Fehlen eines Betriebsrats zur Kontrolle und Umsetzung tariflicher Normen zu beklagen, sondern die Abstinenz jeglicher Form gesetzlich legitimer Interessenvertretung. Im Westen halten sich dagegen beide „Problemzonen“ (im Umfang von jeweils ca. einem Viertel der Beschäftigten) derzeit in etwa die Waage. Auch hier ändert sich das Bild nicht, wenn die betriebsspezifischen Formen der Mitarbeitervertretung, in denen jeweils nur ca. 2% der Beschäftigten tätig sind, mit in die Betrachtung einbezogen werden.

Die im Westen deutlich größere betriebliche Vertretungslücke speist sich vor allem aus vergleichsweise hohen Werten unter den kleineren Betrieben (Tab. 2). Im Osten sind dagegen auch die Beschäftigten in größeren Betrieben eher betroffen. Die randständige Bedeutung alternativer Partizipationsformen zeigt sich weitgehend unabhängig von der Betriebsgröße. Allein unter den Großbetrieben Westdeutschlands gibt es in der dort allerdings recht kleinen betrieblichen Vertretungslücke zum größten Teil solche Mitarbeitervertretungen. Der starke Großbetriebsbias in der Existenz einer betrieblichen und überbetrieblichen Interessenvertretung zeigt sich in komplementärer Weise bei der Verbreitung der weißen Flecken in der Tarif- und Mitbestimmungsland-

Auch die Angaben zu den betriebsspezifischen Formen der Mitarbeitervertretung beziehen sich aus Vergleichszwecken nur auf die Betriebe ab 5 Beschäftigte. Dieses Vorgehen wird gestützt durch die Tatsache, dass in beiden Landesteilen nur deutlich unter 1% der Kleinbetriebe über eine solche Einrichtung verfügt.

schaft. Fast die Hälfte (West) bzw. sogar knapp zwei Drittel (Ost) der Beschäftigten in den Kleinbetrieben müssen hierzu gezählt werden. Die Problemzonen verringern sich aber deutlich mit steigender Betriebsgröße. Betriebsspezifische Formen der Mitarbeitervertretung spielen auch in Betrieben ohne Branchentarifvertrag durchgängig nur eine sehr untergeordnete Rolle.

Tab. 2: Beschäftigte in mitbestimmungsfreien Zonen nach Betriebsgröße 2003

(Anteil an allen Beschäftigten in Prozent)

Privatwirtschaftliche Betriebe mit mindestens 5 Beschäftigten*

(Quelle: IAB-Betriebspanel, 11. Welle West, 8. Welle Ost)

Beschäftigte in Betrieben ...	Betriebsgrößenklassen					Gesamt
	5 bis 50 Besch.	51 bis 100 Besch.	101 bis 199 Besch.	200 bis 500 Besch.	501 u.m. Besch.	
Westdeutschland						
mit Bra-TV / ohne BR	42	24	15	7	4	25
darunter: mit anderer MAV	4	5	3	2	3	3
ohne Bra-TV / ohne BR	46	29	16	10	2	27
darunter: mit anderer MAV	2	4	2	2	1	2
Gesamt	89	53	32	17	6	52
Ostdeutschland						
mit Bra-TV / ohne BR	19	21	8	12	7	15
darunter: mit anderer MAV	1	1	1	1	2	1
ohne Bra-TV / ohne BR	69	36	22	14	12	46
darunter: mit anderer MAV	2	4	2	1	3	3
Gesamt	88	58	30	26	18	61

* ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck / Rundungsfehler möglich!

Somit kann von den betriebsspezifischen Formen der Mitarbeitervertretungen unter rein *quantitativen* Gesichtspunkten zumindest bislang nicht im Sinne einer Alternative oder eines Ersatzes für fehlende Betriebsratsgremien gesprochen werden. Der Frage, in wie fern es sich dabei um eine inhaltliche, sprich betriebs- bzw. interessenpolitische Alternative handeln kann, wird weiter unten noch nachzugehen sein.

Wie hat sich nun das Ausmaß betrieblicher Vertretungslücken und der „weißen Flecken“ seit Mitte der 90er Jahre tatsächlich entwickelt (Tab. 3)? Wie schon angedeutet findet der für die betriebliche Ebene in der öffentlichen Diskussion und der einschlägigen Literatur vielfach konstatierte (dramatische) Rückgang in der Verbreitung von Betriebsräten in den Daten des IAB-Betriebspanels keine Bestätigung. Der Deckungsgrad der betrieblichen Mitbestimmung bewegt sich vielmehr sowohl in West- als auch in Ostdeutschland über die Jahre hinweg auf einem annähernd gleichen Niveau von ungefähr 50% (West) bzw. 40% (Ost) der Beschäftigten.

Die ebenfalls schon erwähnten Stabilisierungstendenzen in der Tarifbindung zeigen sich für die alten Bundesländer seit 2000, in Ostdeutschland deuten sich diese nach in der Tat dramatischen Rückgängen für die jüngste Zeit an. Die seit 1996 zu verzeichnenden Verluste von acht Prozentpunkten im Westen und zwischenzeitlich 16 Prozentpunkten im Osten führen zu der deutlich gewachsenen Diskrepanz in der Reichweite der überbetrieblichen Interessenvertretung in beiden Landesteilen. Diese Entwicklungen schlagen sich natürlich im Zusammenspiel der beiden Regulierungsebenen nieder.

Tab. 3: Tarifbindung und Betriebsrat 1996 – 2003

Privatwirtschaftliche Betriebe mit mindestens 5 Beschäftigten* (Quelle: IAB-Betriebspanel, 4., 6., 8., 10. & 11. Welle West, 1., 3., 5., 7. & 8. Welle Ost)

	Westdeutschland					Ostdeutschland				
	1996	1998	2000	2002	2003	1996	1998	2000	2002	2003
	Anteil der jeweils betroffenen Beschäftigten in %									
BR und Branchentarif	41	39	37	37	35	28	24	23	21	21
BR und kein Branchentarif	9	10	12	13	13	13	13	16	19	18
Branchentarif und kein BR	27	27	24	24	25	22	21	17	14	15
kein Tarif und kein BR	23	23	26	26	27	36	42	44	46	46
Gesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Beschäftigte in Betrieben mit Branchentarifvertrag	68	67	62	61	60	51	44	40	35	36
Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat	50	49	50	50	48	42	37	40	40	39

* ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck / Rundungsfehler möglich!

Die seit 1996 beobachtbaren Veränderungen im Umfang der interessierenden Problemzonen verlaufen in Westdeutschland relativ moderat. Bis 2000 nehmen die „weißen Flecken“ in dem Maße zu wie die betrieblichen Vertretungslücken abnehmen. Von diesem Zeitpunkt an ändert sich dann nicht mehr viel. In Ostdeutschland findet dagegen eine deutliche Verlagerung von den branchentarifgebundenen Betrieben ohne Betriebsrat hin zu denen „ohne alles“ im Zuge des beträchtlichen Rückgangs in der Verbreitung von Branchentarifen statt. Zwischen 2002 und 2003 setzt sich diese Entwicklung aber nicht mehr fort. Die künftigen Wellen des IAB-Betriebspanels müssen zeigen, in wie weit sich die konstatierten Stabilisierungstendenzen bei der Branchentarifbindung als „Verschnaufpause“ herausstellen oder als nachhaltige Konsolidierung.

3. Charakteristika und Bestimmungsgründe betriebsspezifischer Mitarbeitervertretungen

Bevor wir uns der betriebspolitischen Rolle firmenspezifischer Formen der Mitarbeitervertretung widmen, soll zunächst geklärt werden, welche Betriebe es sind, die über eine solche Einrichtung verfügen. Das umfasst einerseits deren Beschreibung entlang interessierender Merkmale bzw. eine Gegenüberstellung mit Betriebsratsbetrieben und Betrieben ohne jegliche institutionalisierte Interessenvertretung. Dieser Charakterisierung quasi an der Oberfläche folgt die multivariate Identifizierung von Faktoren, die die Wahrscheinlichkeit für die Existenz betriebsspezifischer Mitarbeitervertretungen beeinflussen.

Für dieses Unterfangen muss zunächst geklärt werden, in wie weit bestehende theoretische Überlegungen zur Existenz eines Betriebsrats und die entsprechenden daraus abgeleiteten Bestimmungsfaktoren auf betriebsspezifische institutionalisierte Vertretungsformen übertragbar sind bzw. ob alternative oder zusätzliche Variablen herangezogen werden sollten.

Denn während es für die Frage nach dem Vorhandensein eines Betriebsrats mittlerweile eine ganze Reihe quantitativer Untersuchungen gibt, in denen auf einen mehr oder weniger theoretisch unterfütterten Set möglicher Bestimmungsgründe zurückgegriffen wird (vgl. Frick/Sadowski 1995; Addison/Schnabel/Wagner 1999; Schnabel/

Wagner 2001; Addison/Bellmann/Schnabel/Wagner 2003; Jirjahn 2003), liegen m. W. bislang keine ökonomisch ausgerichteten Studien zur Existenz betriebspezifischer formalisierter Einrichtungen der Mitarbeitervertretungen vor, auf die wir uns hier beziehen könnten.

Was es gibt, sind Arbeiten, die sich im Zuge der Diskussion um ‚Human Resource Management‘ und neue Beteiligungskonzepte verschiedenen Formen der (direkten) Arbeitnehmerpartizipation wie z.B. Gruppenarbeit, Informationsgespräche widmen (z.B. Schnabel/Wagner 2001). Unter dem Begriff der „high performance work practices“ firmieren Untersuchungen (ursprünglich aus dem angelsächsischen Raum), die sich mit der Verbreitung und den (ökonomischen) Folgen entsprechender Konzepte beschäftigen (z.B. Ichniowski u.a. 1997; Capelli/Neumark 2001; Frick 2002). Auch in Bezug auf eine materielle Mitarbeiterbeteiligung, sprich Kapital- und Gewinnbeteiligungen, existieren Studien, in denen neben den Produktivitätswirkungen auch die Determinanten der Existenz bzw. der Einführung solcher Beteiligungsmodelle diskutiert und analysiert werden (z.B. Hübler 1995; Strotmann 2004).

Um die Vergleichbarkeit von betriebspezifischen Mitarbeitervertretungen und Betriebsratsgremien in Hinblick darauf, welche strukturellen Faktoren, Belegschaftscharakteristika und betriebliche Rahmenbedingungen für deren Einrichtung bzw. Existenz eine Rolle spielen könnten, zu beurteilen, sind natürlich die grundsätzlichen Unterschiede in der ‚Konstruktion‘ der beiden Institutionen in Betracht zu ziehen.

Der Betriebsrat auf der einen Seite ist eine durch das Betriebsverfassungsgesetz legitimierte Institution der repräsentativen Interessenvertretung der Arbeitnehmer, zu dessen Wahl die Beschäftigten (in Betrieben ab 5 Beschäftigte) das Recht haben. Darüber hinaus ist dieser vor allem in Bezug auf die hier interessierenden personalpolitischen Handlungsfelder mit einem Katalog abgestufter Mitwirkungsmöglichkeiten, von reinen Informations-, über Konsultations-, bis hin zu echten Mitbestimmungsrechten ausgestattet.

Betriebspezifische Mitarbeitervertretungen auf der anderen Seite verfügen 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. Dazu kommt, dass sie im Ernstfall auf keine (einklagbaren) Machtmittel zurückgreifen können, um Arbeitnehmerinteressen durchzusetzen. Das Hauptmotiv für das Einsetzen solcher Gremien dürfte wohl in managerialen Überlegungen zur Verbesserung der betrieblichen Informations-, Kommunikations- und Kooperationsbeziehungen sowie zur Motivations- und Leistungssteigerung der Arbeitnehmer und zur Reduzierung von Kontrollproblemen durch Partizipationsangebote liegen. Im Kern geht es damit um die Transaktionskosten reduzierende Funktion dieser Einrichtungen (vgl. Schnabel/Wagner 2001: 446; Kaufmann/Levine 2000: 153).

Vor diesem Hintergrund sollen nun die in der (oben bereits zitierten) Literatur üblicherweise zur Erklärung der Existenz eines Betriebsrats herangezogenen Faktoren (ergänzt um einige eigene Überlegungen) vorgestellt und im Einzelnen geprüft werden, in wie weit sie auf betriebspezifische Mitarbeitervertretungen übertragbar sind. In Tabelle 4 sind diese Faktoren jeweils mit den dazugehörigen Hypothesen und den

vermuteten Wirkungsrichtungen aufgelistet. Aus den übrigen Spalten geht hervor, ob die entsprechenden Annahmen auch auf alternative Vertretungsformen zutreffen bzw. welche Zusammenhänge stattdessen zu vermuten sind.

Tab. 4: Determinanten und Kontextfaktoren für die Existenz einer betrieblichen Mitarbeitervertretung

Variable	Hypothesen zur Existenz eines Betriebsrats		Hypothesen zur Existenz einer alternativen Vertretungsform	
Betriebsgröße	Zuwachs an Mitbestimmungsrechten	+	Kein derartiger Effekt	
	Steigende Komplexität; institutionalisierte Einrichtung zur Kommunikation und Aushandlung nötig;	+	dito	+
Branchenzugehörigkeit	Branchenspezifische Traditionen und Effekte		dito	
Zweigstelle, Mittelinstanz	Betrieb übernimmt Betriebsrat vom Mutterunternehmen (das, da groß und alt, i.d.R. einen BR hat)	+	Betrieb übernimmt Institution vom Mutterunternehmen (bzw. entsprechende Managementphilosophien)	+
Rechtsform	Einzeluntern./Personengesell. eher vertretungsferner	-	dito	-
Mitgliedschaft in Handwerkskammer	Handwerksbetrieb vertretungsferner, patriarchalische Strukturen	-	dito; keine selbst erzeugte Formalisierung	-
Alter des Betriebs	Früher wurde BR eher als selbstverständlichen Einrichtung zur Vertretung von Arbeitnehmerinteressen gegründet.	+	Alternative Partizipationsformen eher in „dynamischen Gründerbetrieben“	-
	Bisher mehr Zeit zur Errichtung eines Gremiums	+	dito	+
Frauenanteil	Geringere Verankerung: geringes Vertretungsinteresse	-	dito	-
	Betriebsstruktur vertretungsferner	-	Eher Interesse an modernen Beteiligungsformen	+
	Kaum Interesse an traditioneller (gewerkschaftsnaher) IV	+	Aufgeschlossen als Alternative zu keinerlei institutionalisierter Interessenvertretung	+
	Tradition kollektiver Interessenartikulation			
Technischer Stand	Modern-individualistisch: keine traditionelle IV	-	Modern-individualistisch: eher alternative IV	+
Ertragslage	Gute Ertragslage: BR zur Abschöpfung errichtet (?)	+	Gute Ertragslage: Spielraum für Mitwirkung der Beschäftigten	+
	BR hat früher abgeschöpft, Ertragslage jetzt geringer (?)	-	Schlechte Ertragslage motiviert GL zur Einrichtung	-
Regionale Lage	In Ballungszentren größere ‚Nähe‘ des betrieblichen Umfelds zur Mitbestimmung	+	In Ballungszentren größere ‚Nähe‘ des betrieblichen Umfelds zu alternativen Partizipationsformen	+
Verlust von Betriebsteilen	Schutzfunktion des BR	+	Kein derartiger Effekt	
Auslandskontrolle Westkontrolle (nur Osten)	Mitbestimmungsfeindliche Haltung der ausl. Eigner	-	Aufgeschlossene Haltung der ausländischen Eigner	+
	Übernahme der Mitbestimmungspraxis	-	Übernahme „moderner Beteiligungskonzepte“	-
Tarifbindung	Betriebliche Tradition kollektiver Interessenvertretung	+	Eher in tariffreien Betrieben als „Gegenentwurf“ zur traditionellen (gewerkschaftsnahen) Interessenvertretung	-

Da ist zunächst die Betriebsgröße. Hier wird einerseits auf die mit der Beschäftigtenzahl zunehmenden Rechte des Betriebsrats sowie die mit größerer Wahrscheinlichkeit auftretenden Probleme mit den Arbeitsbedingungen bzw. in den Arbeitsbeziehungen abgestellt, wodurch die Beschäftigten eine stärkere Motivation hätten, einen Betriebsrat zu wählen. Andererseits wird die steigende Komplexität der betrieblichen Abläufe angeführt, die eine institutionalisierte Einrichtung zur Kommunikation und Interessenaushandlung notwendig macht, um betriebliche Ineffizienzen abzubauen. Ersteres Argument lässt sich in Ermangelung entsprechender Mitbestimmungsrechte natürlich nicht auf betriebspezifische Mitarbeitervertretungen übertragen, letzteres dagegen schon.

Beim Status des Betriebs als Zweigstelle oder Mittelinstanz wird von einem positiven Effekt in Bezug auf die Existenz eines Betriebsrats ausgegangen, da dieser vermutlich vom Mutterunternehmen übernommen wird, das i.d.R. aufgrund der Größe und des Alters über eine solche Institution verfügt. Dies kann im Zuge der Ausgründung eines Betriebsteils und dessen Eingliederung in den Firmenverbund geschehen oder nach der ‚Einverleibung‘ eines vormals externen Betriebs. Bei alternativen Vertretungsformen ist in ähnlicher Weise ein ‚Überschwappereffekt‘ (Schnabel/Wagner 2001: 453) solcher Einrichtungen wahrscheinlich, zumal wenn diese Ausdruck entsprechender Managementphilosophien im Unternehmen sind.

Die Rechtsform des Betriebs gilt ebenfalls als nicht folgenlos für die Existenz eines Betriebsrats. Zu vermuten ist, dass Einzelunternehmen (mit Vollhaftung einer Person) und Personengesellschaften (KG, OHG, GbR) mitbestimmungsferner sind und dort eher ein Herr-im-Hause-Standpunkt vertreten wird als in GmbHs und Kapitalgesellschaften. Dieser Faktor würde damit auch die Wahrscheinlichkeit für die Existenz alternativer Vertretungsformen senken, da der Hausherr nicht aus freien Stücken eine formale Struktur schaffen würde, die er bei seinen Entscheidungen in irgend einer Form mit ins Kalkül ziehen müsste.

Ähnliches sollte für die Mitgliedschaft in einer Handwerkskammer gelten, ein Merkmal das m. W. bislang noch nicht in entsprechenden Analysen berücksichtigt wurde. In Handwerksbetrieben sind gleichfalls vertretungsferne und patriarchalische Strukturen zu erwarten, die eine formale Institution zur Vertretung der Belegschaftsinteressen (ob gesetzlich legitimiert oder nicht) weniger nötig oder deren Etablierung schwieriger machen.

Ältere Betriebe sollten mit größerer Wahrscheinlichkeit über einen Betriebsrat verfügen, da dieser früher vermutlich eher als selbstverständliche Einrichtung zur Vertretung der Arbeitnehmerinteressen gegründet wurde. Außerdem blieb diesen Betrieben mehr Zeit zur Einrichtung einer solchen Institution. Letzteres Argument dürfte auch für die ‚hausgemachten‘ Vertretungsformen gültig sein. Ansonsten sollte die Jugend des Betriebs eher die Wahrscheinlichkeit für deren Existenz erhöhen, folgt man der Diskussion um alternative Partizipationsformen in ‚dynamischen Gründerbetrieben‘ (vgl. Ahlers/Trautwein-Kalms 2001; Baukrowitz/Boes 2001; Kluge 2001).

Variablen der Beschäftigtenstruktur wird ebenfalls eine mögliche Wirkung zugeschrieben, abhängig von der Interessenlage der einzelnen Arbeitnehmergruppen und ihrer Verankerung im Betrieb. Frauen wird i.d.R. eine geringe Bindung an die Erwerbs-

arbeit und damit ein geringeres Interesse an einer wie auch immer gearteten betrieblichen Mitarbeitervertretung bescheinigt. Für hoch qualifizierte Beschäftigte (mit Hochschulabschluss) ließe sich in Bezug auf den Betriebsrat ebenfalls mit der Distanz zur kollektiven (und gewerkschaftsnahen) Interessenartikulation und -durchsetzung argumentieren. Gleichwohl sollten diese eine stärkere Affinität zu ‚modernen‘ Vertretungsformen aufweisen, in denen sie als Experten für betriebliche Probleme (ohne politischen Ballast) zum Einsatz kommen können.

Für das Qualifikationsniveau, gemessen am Anteil der Facharbeiter bzw. der Angestellten mit betrieblicher Berufsausbildung, wäre zu vermuten: Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung gehören eher zum Klientel der betrieblichen Interessenvertretung als die Gruppe der un- und angelernt Tätigen. Damit würden sie auch die Existenz betriebsspezifischer Vertretungsformen wahrscheinlicher machen, wenn die Alternative keinerlei institutionalisierte Interessenvertretung wäre.⁸

Die Einschätzung des technischen Standes der Anlagen könnte sich auf die Wahrscheinlichkeit für die Existenz eines Betriebsrats auswirken, in so fern sich darin so etwas wie die Modernität des Betriebs auch im Sinne einer entsprechenden Distanz zu traditionellen kollektiven Orientierungen äußert. Folgt man einer solchen eher diffusen Vorstellung, ließe sich daraus auf einen negativen Einfluss in Bezug auf einen Betriebsrat und in der gleichen Logik eher auf das Vorhandensein ‚moderner‘ Vertretungsformen schließen.

In Bezug auf die Ertragslage werden mit Blick auf den Betriebsrat unterschiedliche Hypothesen formuliert, die entgegengesetzte Wirkungsrichtungen nahe legen. Einerseits könnte eine gute Ertragslage die Beschäftigten zur Errichtung eines Betriebsrats für die Abschöpfung betriebsspezifischer Renten animieren. Dies würde einen positiven Zusammenhang bedeuten. Andererseits könnte ein Betriebsrat in der Vergangenheit bereits mit einem derartigen Verhalten für eine Verschlechterung der derzeitigen Gewinnsituation verantwortlich sein (vgl. Addison/Schnabel/Wagner 1999: 231). Hier lässt sich also keine eindeutige Wirkungsrichtung prognostizieren.

Auch wenn betriebsspezifischen Mitarbeitervertretungen nicht das Instrumentarium zur Verfügung steht, auf Betriebsebene Verteilungsspielräume zu beeinflussen, etwa im Zuge der Eingruppierungspraxis oder der Aushandlung übertariflicher Entlohnungskomponenten, könnte eine gute Ertragslage deren Existenz wahrscheinlicher machen, da in den entsprechenden Betrieben eher der finanzielle Spielraum für Beteiligungsangebote der Geschäftsleitungen vorhanden sein dürfte. Allerdings ließe sich auch in die Gegenrichtung argumentieren, dass vor allem Betriebe, denen es wirtschaftlich schlecht geht, versuchen würden, über die Einführung solcher Partizipationsformen, letztlich die betriebliche Leistungsfähigkeit zu verbessern. Berichte von Betriebsratsgründungen in krisengeschüttelten Unternehmen, die in „guten Zeiten“ alternative Vertretungsformen praktizierten, stützen aber die erstere Argumentation

⁸ Als weitere Variablen, die auf die Zusammensetzung der Belegschaft und dem damit verbundenem unterschiedlich starkem Interesse an einem Betriebsrat abstellen, werden zumeist noch der Anteil der Schichtarbeiter sowie der nicht nach Zeit entlohnten Arbeiter angeführt (z.B. Addison/Schnabel/Wagner 1999). Die entsprechenden Informationen stehen aber im IAB-Betriebspanel 2003 nicht zur Verfügung.

(vgl. Bertelsmann Stiftung/Hans-Böckler-Stiftung 2002: 111ff.; Ittermann/Niewerth 2004: 75).

Vollzogene Schließungen von Betriebsteilen könnten einen Betriebsrat zum Schutz vor weiteren derartigen Maßnahmen, die mit Beschäftigungsverlusten einhergehen, auf den Plan rufen. In Ermangelung entsprechender Mitbestimmungsrechte, ist eine solche Reaktion der Beschäftigten in Richtung nicht gesetzlich legitimer Vertretungsformen nicht zu erwarten.

Aus der regionalen Lage des Betriebs sind Vermutungen hinsichtlich der Wirkungen des betrieblichen Umfeldes ableitbar. In städtischen Ballungsräumen könnte sich nicht zuletzt aufgrund der Bevölkerungsstruktur eine größere Nähe zur Mitbestimmung in einer höheren Betriebsratswahrscheinlichkeit äußern. Für die Existenz alternativer Partizipationsformen sollte ein städtisches Umfeld ebenfalls förderlich sein.

Auch die Eigentumsverhältnisse des Betriebs gelten als möglicher Einflussfaktor auf die betriebliche Mitbestimmungssituation. Auslandskontrollierten Betrieben wird gemeinhin eine ablehnende Haltung gegenüber den deutschen gesetzlich legitimer Mitbestimmungsinstitutionen unterstellt. Folgt man dieser Einschätzung, müsste sich daraus eine geringere Wahrscheinlichkeit für einen Betriebsrat ergeben. Allerdings gibt es mittlerweile auch Untersuchungen, die (für beide Mitbestimmungsebenen) kein so eindeutiges Bild zeichnen (vgl. Kohaut/Schnabel 2003; Schmitt 2002; Ellguth/Promberger 2004). Alternative Partizipationsformen sollten dagegen unter ausländischen Eigentümern (vor allem angelsächsischer Herkunft) eher als Ausdruck ‚moderner‘ Managementkonzepte verstanden und gefördert werden.

Ähnlich ließe sich für die neuen Bundesländer in Bezug auf die Kontrolle des Betriebs durch westdeutsche Eigentümer argumentieren. Allerdings wäre dann mit einer höheren Wahrscheinlichkeit von der Existenz eines Betriebsrats auszugehen, den die Eigner mit aus dem Westen übernehmen. Auch alternative Partizipationsformen sollten dann eher in ‚westkontrollierten‘ Betrieben auftreten.

Natürlich findet auch die Bindung der Betriebe an einen Branchen- bzw. Haustarifvertrag als überbetriebliche Institution der kollektiven Interessenvertretung Berücksichtigung. Während jegliche Tarifbindung aufgrund der engen funktionalen Verschränkung der beiden Mitbestimmungsebenen in einem positiven Zusammenhang mit der Existenz eines Betriebsrats stehen sollte, könnten betriebspezifische Vertretungsformen als Gegenentwurf zur traditionellen (gewerkschaftsnahen) Interessenvertretung eher in (branchen-) tariffreien Betrieben zu finden sein.

Nicht zu vernachlässigen ist darüber hinaus die Branchenzugehörigkeit des Betriebs zur Kontrolle möglicher branchenspezifischer Charakteristika ob in Bezug auf den Umgang mit betrieblicher Mitbestimmung oder andere Faktoren, für die keine weiteren Informationen in den Daten vorliegen.

Wie angekündigt soll zunächst eine deskriptive Darstellung der betrieblichen Vertretungssituation entlang einiger, gerade diskutierter Faktoren einen ersten Eindruck über mögliche Unterschiede zwischen den entsprechenden Betrieben vermitteln. Tabelle 5 gibt einen Überblick über die Verbreitung dieser Merkmale in Betrieben mit Betriebsrat, mit betriebspezifischen Formen der Partizipation und, quasi als Referenz, in Betrieben ohne jegliche institutionalisierte Mitarbeitervertretung.

Tab. 5: Charakteristika der Betriebe mit Betriebsrat bzw. anderer Mitarbeitervertretung 2003. Privatwirtschaftliche Betriebe mit mindestens 5 Beschäftigten*
(Quelle: IAB-Betriebspanel, 11. Welle West, 8. Welle Ost)

„hochgerechnete Ergebnisse“	Westdeutschland				Ostdeutschland			
	Betriebe ...			Gesamt ab 5 Besch.	Betriebe ...			Gesamt ab 5 Besch.
mit Be- triebsrat	mit anderer MA- Vertre- tung	ohne BR oder MA- Vertre- tung	mit Be- triebsrat		mit anderer MA- Vertre- tung	ohne BR oder MA- Vertre- tung		
Durchschnittliche Betriebsgröße	110	31	14	25	78	29	14	22
Entstehung vor 1990	79%	71%	68%	69%	36%	36%	28%	29%
Entstehung nach 1996	10%	9%	12%	12%	14%	19%	13%	13%
Niederl./Filiale/ Mit- telinstanz	48%	13%	7%	11%	49%	20%	8%	13%
Personengesell./ Einzeluntern.	12%	52%	59%	54%	9%	35%	57%	51%
GmbH/ Kapitalgesellschaft	77%	40%	38%	42%	72%	56%	39%	43%
Handwerksbetrieb	17%	32%	29%	28%	16%	17%	39%	36%
Frauenanteil	33%	50%	44%	39%	44%	44%	41%	42%
Anteil Uni-Absolventen	10%	6%	5%	8%	14%	9%	8%	10%
Anteil Facharbeiter	24%	19%	18%	21%	38%	34%	40%	39%
Anteil Ang. m. Berufsausbildung	36%	40%	33%	35%	28%	30%	20%	24%
Ertragslage: gut/sehr gut	25%	30%	25%	26%	33%	27%	29%	29%
mangelhaft	18%	12%	16%	16%	15%	12%	15%	14%
Technischer Stand: gut/sehr gut	65%	70%	66%	66%	70%	68%	62%	63%
Siedlungsdichte: Kernbereich >= 50.000	52%	43%	44%	45%	46%	47%	36%	37%
Tarifbindung:								
Branchen-TV	73%	64%	45%	49%	59%	26%	19%	24%
Firmen-TV	11%	2%	2%	3%	18%	17%	5%	7%
Auslandskontrolliert	9%	1%	2%	3%	8%	2%	1%	2%
Westkontrolliert					39%	21%	12%	15%

* ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck

Insgesamt betrachtet nimmt die Gruppe der Betriebe mit alternativen Partizipationsformen so etwas wie eine Mittelstellung ein, liegt zumeist aber näher an den Betrieben „ohne alles“. Interessanterweise ergibt sich in Ostdeutschland eher ein eigenständiges Profil als im Westen, wo die Anteilswerte bei vielen Variablen nahe an der Referenzgruppe liegen. In den alten Bundesländern sind es neben der durchschnittlichen Betriebsgröße die Branchentarifbindung, der Frauenanteil und die Ertragslage, bei denen deutliche Abweichungen auszumachen sind. Im Osten gibt es darüber hinaus Unterschiede in der Organisations- und Rechtsform, einer Kammermitgliedschaft, der regionalen Lage und der Bindung an einen Firmentarifvertrag. Letztlich spielt es hier offensichtlich auch eine Rolle, ob sich der Betrieb in west- oder ostdeutschem Eigentum befindet.

Eine multivariate Analyse der Bestimmungsgründe und Kontextfaktoren betriebspezifischer Mitarbeitervertretungen soll nun klären, ob einzelne Faktoren tatsächlich einen eigenständigen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit für deren Existenz haben. In Tabelle 6 sind die Ergebnisse der durchgeführten Probit-Schätzungen dargestellt. Daraus ist getrennt für West- und Ostdeutschland ersichtlich, wie die einzelnen unabhängigen Variablen (unter sonst gleichen Bedingungen) die Wahrscheinlichkeit für das Vorhandensein einer alternativen Partizipationsform im Vergleich zu den Betrieben ohne irgendeine Form der institutionalisierten Interessenvertretung (Referenz) beeinflusst.

Tab. 6: Determinanten und Kontextfaktoren betriebspezifischer Mitarbeitervertretungen 2003. (Probitschätzungen: abhängige Variable ist Existenz einer betriebs-spezifischen Mitarbeitervertretung: ja = 1)
Privatwirtschaftliche Betriebe ohne Betriebsrat mit mindestens 5 Beschäftigten
(Quelle: IAB-Betriebspanel, 11. Welle West, 8. Welle Ost)

Unabhängige Variablen	Westdeutschland		Ostdeutschland			
	Koeff.	t-Wert	Koeff.	t-Wert		
Beschäftigtenzahl (log)	0,299	+++	9,93	0,207	+++	4,31
Zweigstelle, Mittelinstanz (ja = 1)	0,233	++	2,10	-0,074		-0,49
Einzelunternehm., Personengesell. (ja = 1)	-0,016		-0,21	0,011		0,09
Mitglied in Handwerkskammer (ja = 1)	0,007		0,09	-0,205		-1,55
Gründung vor 1990 (ja = 1)	-0,068		-0,97	0,109		0,97
Frauenanteil	0,169		1,15	-0,261		-1,15
Anteil Ang. mit Uniabschluss	0,055		0,21	-0,050		-0,13
Anteil Ang. mit Berufsausb.	0,290	++	2,10	0,246		0,99
Anteil Facharbeiter	0,363	++	2,28	0,028		0,14
Einschätzung des techn. Standes (sehr gut / gut = 1)	0,163	++	2,29	0,207	++	2,01
Einschätzung der Ertragslage (sehr gut / gut = 1)	0,009		0,13	0,128		1,31
Siedlungsdichte: Kernbereich Bevölkerung über 50.000 (ja = 1)	0,096		1,50	0,076		0,77
Branchentarifvertrag (ja = 1)	0,226	+++	3,15	-0,019		-0,16
Firmentarifvertrag (ja = 1)	0,155		0,84	-0,143		-0,70
Auslandskontrolle (ja = 1)	-0,203		-0,97	0,006		0,02
Westkontrolle (ja = 1)				0,187		1,64
Branchendummies		ja			nein	
Wald Chi ²		174,77			78,82	
Pseudo R ²		0,08			0,07	
Fallzahl (Betriebe)		3840			2361	

Anmerkung: +++/++/+ bzw. ---/--/- signalisieren einen signifikant positiven bzw. negativen Zusammenhang auf dem 1%/5%/10%-Niveau

* ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck

Bevor wir uns den betriebspezifischen Mitarbeitervertretungen widmen sollen kurz die Ergebnisse ebenfalls durchgeführter hier nicht ausführlich dargestellter Schätzun-

gen zum Betriebsrat erwähnt werden.⁹ Hier üben fast alle diskutierten Variablen tatsächlich einen signifikanten Einfluss aus. Allein der Frauenanteil (in Westdeutschland), die Einschätzung des technischen Standes, die Einschätzung der Ertragslage und die Kontrolle des Betriebs in ausländischer Hand (alles Ostdeutschland) sowie der Verlust von Betriebsteilen, stehen in keinem interpretierbaren Zusammenhang mit dem Vorhandensein eines Betriebsrats.

Die Wirkung der übrigen Faktoren entspricht bis auf zwei Ausnahmen auch der in den Hypothesen vermuteten Richtung. Nur die Ergebnisse zum Qualifikationsniveau gemessen am Anteil der Hochschulabsolventen und zur Auslandskontrolle des Betriebs stehen im Gegensatz zu den oben geäußerten Vermutungen einer Distanz dieser Beschäftigtengruppe zur traditionellen betrieblichen Interessenvertretung bzw. zur gemeinhin kolportierten Abneigung ausländischer Manager der deutschen Betriebsverfassung gegenüber. Damit steigt die Wahrscheinlichkeit für die Existenz eines Betriebsrats mit der Betriebsgröße, wenn es sich um eine Zweigstelle bzw. Mittelinstanz und kein Einzelunternehmen bzw. keine Personengesellschaft und keinen Handwerksbetrieb handelt. Ältere Betriebe verfügen eher über einen Betriebsrat, ebenso solche mit höheren Anteilen an Beschäftigten, die eine betriebliche Berufsausbildung absolviert haben. Eine gute oder sehr gute Einschätzung des technischen Standes reduziert dagegen diese Wahrscheinlichkeit (in Westdeutschland). Als positive Faktoren stellen sich zudem die Lage des Betriebs in einem städtischen Ballungsraum, die Bindung an einen Branchen- oder Haustarifvertrag und (wiederum für Westdeutschland) die Kontrolle durch ausländische Eigentümer heraus. Betriebe in Ostdeutschland mit westdeutschen Eigentümern verfügen tatsächlich mit einer höheren Wahrscheinlichkeit über einen Betriebsrat als ihre ostdeutsch geführten Pendanten.

Nun zu den betriebsspezifischen Formen der Mitarbeitervertretung: Zunächst sticht unmittelbar ins Auge, dass sich in Westdeutschland nur einige wenige signifikante Variablen ergeben, in Ostdeutschland sogar nur zwei. Offensichtlich besteht in den neuen Bundesländern über die Betriebsgröße und der Einschätzung des technischen Standes hinaus bei keinem der diskutierten Faktoren tatsächlich ein interpretierbarer Zusammenhang. D.h. von allen verwendeten betrieblichen Merkmalen, können nur die Beschäftigtenzahl und der Zustand der technischen Anlagen einen statistisch gesicherten Hinweis auf die Wahrscheinlichkeit einer betriebsspezifischen Mitarbeitervertretung geben. Die in der Deskription darüber hinaus noch aufscheinenden Unterschiede sind demgemäß vor allem der tatsächlich bestehenden Diskrepanz in der Betriebsgröße geschuldet.¹⁰

In Westdeutschland stellt sich die Situation etwas anders dar. Hier gibt es neben der Größe des Betriebs weitere Faktoren, die auf die Existenz einer solchen Einrich-

⁹ Die entsprechenden Ergebnisse der Probit-Schätzungen zur Existenz eines Betriebsrats finden sich im Anhang.

¹⁰ Wie ein Blick auf Tabelle 6 zeigt, sind durchaus Zusammenhänge feststellbar, die sich auch in entsprechenden Koeffizienten ausdrücken (z.B. Anteil der Angestellten mit Berufsabschluss). Aufgrund der im Vergleich zu Westdeutschland geringeren Fallzahl sind diese Zusammenhänge aber nicht signifikant, d.h. es besteht eine hohe Wahrscheinlichkeit, dass die Ergebnisse zufällig zustande gekommen sind.

tung Einfluss nehmen. Im Vergleich zur großen Masse der Betriebe ohne jegliche institutionalisierte Interessenvertretung sind diese deutlich größer (wenn auch wesentlich kleiner als die Betriebsratsbetriebe) und gehören eher einem Firmenverbund an. Die Übernahme vom Mutterunternehmen sei es mit oder ohne explizite managementphilosophische Flankierung erleichtert offensichtlich die Einrichtung in der lokalen Einheit. Dieses Ergebnis und der fehlende Zusammenhang mit der Rechtsform und dem Alter des Betriebs sprechen gegen die Vermutung, dass es sich überwiegend um „dynamische Gründerbetriebe“ handelt. Eher konsistent mit einer zugegebenermaßen diffusen Interpretation der alternativen Partizipationsformen als Ausdruck „moderner“ Arbeitsbeziehungen ist der positive Zusammenhang mit der Einschätzung des technischen Standes im Betrieb. (Dies würde auch zu dem signifikant negativen Einfluss auf die Existenz eines Betriebsrats als Ausdruck traditioneller Interessenvertretung passen.)

Eine weitere plausible Hypothese, die sich auf die Beschäftigtenstruktur der Betriebe bezieht, lässt sich nicht bestätigen. Ein hoher Anteil Hochschulabsolventen geht nicht mit einer höheren Wahrscheinlichkeit für die Existenz alternativer Vertretungsformen einher. U.U. stehen dem doch die individualistische Grundhaltung dieser Beschäftigten und ihre Distanz zu kollektivem Engagement entgegen. Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung, Angestellte und Gewerbliche gleichermaßen, machen dagegen solche Einrichtungen wahrscheinlicher im Vergleich zu ihren un- und angelernt tätigen Kollegen. Die höhere Bereitschaft der Facharbeiter und qualifizierten Angestellten, ihre Interessen kollektiv zu vertreten, äußert sich sowohl in Bezug auf einen Betriebsrat als auch betriebsspezifische Mitarbeitervertretungen.

Die Ertragslage eines Betriebs ist ebenso ohne Belang für die Vertretungssituation in betriebsratslosen Betrieben wie die geographische Lage. Auch ist von einer größeren Affinität ausländischer Eigentümer gegenüber (institutionalisierten) alternativen Partizipationsformen nichts zu merken. Der nicht signifikante Zusammenhang weist sogar in die gegensätzliche Richtung. Hierzu passt, dass sich keine Belege für deren Ablehnung einer gesetzlich legitimierten Interessenvertretung finden lassen.

Ein bemerkenswertes Ergebnis zeigt sich auch in Bezug auf eine Flächentarifbindung der Betriebe. Diese macht die Existenz betriebsspezifischer Mitarbeitervertretungen entgegen unserer Annahme wahrscheinlicher. In Betrieben, in denen eine überbetriebliche Interessenregulierung praktiziert wird, sind offensichtlich auch die Umstände für eine betriebsspezifische Interessenvertretung günstiger als ohne. Ein Firmentarifvertrag hat dagegen keine derartige Wirkung.

Damit lässt sich die vorläufige Zwischenbilanz ziehen, dass aus den bisherigen Befunden kein mehr oder weniger konsistentes Profil der Betriebe mit einer betriebsspezifischen Form der Mitarbeitervertretung abgeleitet werden kann. 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. Am ehesten passen die Ergebnisse zu einer Interpretation, die darauf abstellt, dass eine institutionalisierte Form der Mitarbeitervertretung angesichts der Größe des Betriebs und daraus resultierenden komplexen

Informations- und Kommunikationsstrukturen sowohl von den (qualifizierten) Beschäftigten als auch der Geschäftsführung für notwendig erachtet wird. Nicht zuletzt aufgrund der vergleichsweise guten wirtschaftlichen Situation gilt aber ein gesetzlich legitimer Betriebsrat bei den gegenüber einer kollektiven (überbetrieblichen) Interessenregulierung durchaus aufgeschlossenen Akteuren als (noch) überflüssig.

4. Betriebsspezifische Mitarbeitervertretungen und betriebliche Personalpolitik

Neben der Charakterisierung der Betriebe mit einer betriebsspezifischen Mitarbeitervertretung durch Identifizierung der Faktoren, die deren Existenz (mit) bestimmen bzw. damit in Zusammenhang stehen, interessiert natürlich auch die Output-Seite, d.h. die möglichen betriebspolitischen Folgen solcher Einrichtungen. Etwas vorsichtiger formuliert interessiert uns, ob und wie sich die betriebsratslosen Betriebe mit und ohne alternative Partizipationsformen z.B. in der Regulierung betrieblicher Arbeitszeiten oder im Ausmaß der Personalbewegungen unterscheiden.

Allerdings erlauben die zur Verfügung stehenden Daten und die verwendete Methode keine kausale Interpretation gefundener statistischer Zusammenhänge. Gerade die Frage nach Ursache oder Wirkung ist hier in noch stärkerem Maße relevant als bei Untersuchungen zum Betriebsrat. Dieser stellt eine relativ stabile Einrichtung dar, die – wie schon kurz erwähnt – weitgehend unabhängig vom Willen der Geschäftsleitungen besteht und über genau definierte Rechte auf bestimmten betrieblichen Handlungsfeldern verfügt. ‚Hausgemachte‘ Formen der Mitarbeitervertretung könnten dagegen viel eher selbst Ausdruck personalpolitischer Überlegungen bzw. Konzepte ohne eigenständige Auswirkungen auf Managemententscheidungen und betriebliches Handeln sein.

Nichts desto weniger soll im Folgenden der vermeintliche Einfluss betriebsspezifischer Mitarbeitervertretungen auf das personalpolitische Handeln der Betriebe überprüft werden. Eine entsprechend vorsichtige Interpretation der Ergebnisse und die Berücksichtigung möglicher alternativer Sichtweisen verstehen sich dabei von selbst. Vergleichbare Untersuchungen zu den Wirkungen von Betriebsräten auf die betriebliche Personalpolitik bzw. die betriebliche Arbeitszeitsituation gibt es bereits (vgl. Ellguth/Ahlers 2003, Ellguth/Promberger 2004). Die dort gewählte methodische Herangehensweise unter Nutzung sog. Matching-Verfahren (oder Verfahren der Paarbildung) soll auch hier zum Einsatz kommen.¹¹

Dieses Vorgehen bietet sich an, wenn nicht nur ein eng umgrenzter inhaltlicher Aspekt interessiert, sondern eine ganze Bandbreite an (in unserem Fall personalpolitischen) Variablen überprüft werden soll. Die üblichen Schätzverfahren (z.B. Probit- oder Tobitschätzungen) liefern Ergebnisse nur in Bezug auf jeweils eine endogene Variable, dagegen können nach erfolgter Paarbildung die Gruppen auf eine Vielzahl interessierender Variablen hin verglichen werden. Ein weiteres wesentliches Argument für die Verwendung dieser bislang vor allem aus der Evaluationsforschung bekannten

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.

Methoden ist, dass sowohl das dahinter stehende Konzept als auch die Ergebnisse ‚Praktikern‘ und statistisch weniger ‚vorbelasteten‘ Rezipienten gut zu vermitteln sind.

Die Grundidee hinter den Matching-Verfahren ist die Bildung einer Kontroll- bzw. Vergleichsgruppe zu derjenigen mit dem interessierenden Merkmal (in unserem Fall Betriebe mit betriebsspezifischer Mitarbeitervertretung) aus dem Reservoir der Betriebe, die diese Eigenschaft nicht aufweisen (Betriebe ohne jegliche Mitarbeitervertretung), wobei die ausgewählten Einheiten eine möglichst große Ähnlichkeit mit den fraglichen Betrieben aufweisen sollen. Nach erfolgreicher Paarbildung ist ein Vergleich der beiden (nun weitgehend identischen) Gruppen von Betrieben entlang interessierender „Performance-Variablen“ möglich. Das Problem, dass sich Folgerungen über den Einfluss alternativer Partizipationsformen aus einer ‚naiven‘ Gegenüberstellung aller Betriebe mit und ohne eine solche Einrichtung verbieten, da beobachtbare Unterschiede in interessierenden Variablen vermutlich auch auf andere Faktoren zurückzuführen sind (an erster Stelle wohl die Betriebsgröße), ist damit obsolet.

Für die Durchführen des Matching existieren eine Reihe alternativer Verfahren und Einflussmöglichkeiten, deren Diskussion im Einzelnen den Rahmen dieses Beitrags sprengen würde. Die weiter unten präsentierten Ergebnisse basieren auf einer Variante des „nearest-neighbour-matching“ mit Zurücklegen. D.h. für jeden Betrieb mit betriebsspezifischer Mitarbeitervertretung wird ein Nachbar aus den Betrieben ohne gesucht, der diesem am ähnlichsten ist. Mit Zurücklegen bedeutet, dass ein bestimmter Betrieb ohne alternative Partizipationsform auch für mehrere Betriebe mit einer solchen der nächste Nachbar sein kann.

Das konkrete Verfahren besteht im Wesentlichen aus zwei Schritten. In einem ersten vorbereitenden Schritt wird die Wahrscheinlichkeit für die Existenz einer betriebsspezifischen Mitarbeitervertretung durch Probit-Schätzungen auf Basis der 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.

Nach einer Überprüfung des Erfolgs der Paarbildung durch Mittelwertvergleiche der für die Existenz betriebsspezifischer Mitarbeitervertretungen relevanten Merkmale, können die interessierenden „Performance-Variablen“ (z.B. Anteil der Beschäftigten mit bezahlten Überstunden) auf signifikante Unterschiede hin verglichen werden. Die verbleibenden Differenzen werden dann der Existenz der alternativen Partizipationsform zugeschrieben.

Mit den bereits vorgestellten Probit-Schätzungen zu den Determinanten der Wahrscheinlichkeit für die Existenz einer betriebsspezifischen Mitarbeitervertretung (Tab. 6) ist der erste Schritt der Matching-Prozedur bereits erfolgt. In Tabelle 7 sind zentrale Kenngrößen der beiden Gruppen von Betrieben vor und nach der Paarbildung dargestellt, um zu überprüfen, ob das weitere Verfahren zufrieden stellend verlaufen ist. Sollten nach dem Matching noch signifikante Unterschiede bestehen bleiben, erübrigt sich ein Vergleich der interessierenden Variablen, da weiterhin quasi Äpfel mit Birnen verglichen würden.

Tab. 7: Mittelwertvergleiche der Betriebe mit und „Zwillingsbetrieben“ ohne betriebsspezifische Mitarbeitervertretung^a

(Quelle: IAB-Betriebspanel 11. Welle West, 8. Welle Ost)

	Westdeutschland					Ostdeutschland				
	alle Betriebe		mit Betriebe	Zwillings- Betriebe		alle Betriebe		mit Betriebe	Zwillings- Betriebe	
	ohne	t diff~0		ohne	t diff~0	ohne	t diff~0		ohne	t diff~0
Betriebsgröße	26	***	103	96	0,47	29	***	83	80	0,13
Filialbetrieb/Mittelinstanz	0,07	***	0,15	0,13	0,70	0,09	**	0,15	0,17	0,33
Einzeluntern./ Personengesellschaft	0,50	***	0,29	0,31	0,59	0,49	***	0,24	0,24	0,00
Handwerksbetrieb	0,29		0,28	0,28	0,23	0,42	***	0,27	0,25	0,28
Entstehung vor 1990	0,65	***	0,72	0,70	0,52	0,27		0,27	0,25	0,42
Frauenanteil	0,43	***	0,48	0,45	1,34	0,38		0,37	0,35	0,71
Anteil Angestellter mit Berufsausbildung	0,33	***	0,38	0,36	0,77	0,18	*	0,22	0,22	0,04
Anteil Facharbeiter	0,18	*	0,21	0,24	1,39	0,39		0,42	0,44	0,33
Technischer Stand (sehr gut/gut = 1)	0,65	***	0,73	0,74	0,30	0,61	***	0,73	0,74	0,14
Ertragslage (sehr gut/gut = 1)	0,25		0,28	0,27	0,15	0,26	**	0,38	0,31	0,98
Branchentarifbindung	0,40	***	0,56	0,58	0,41	0,19		0,25	0,21	0,72
In westdeutschem Eigentum						0,22	***	0,44	0,42	0,37
N	4676		372	325 ^b		3167		130	125	

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

^a nur Betriebe ohne Betriebsrat (Privatwirtschaft ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck)

^b 372 Betrieben mit betriebsspezifischer Mitarbeitervertretung wurden aus dem Reservoir von 4676 Betrieben ohne Betriebsrat 325 z.T. mehrmals zugeordnet.

Wie ersichtlich ist, kann das Verfahren als erfolgreich bezeichnet werden. Sämtliche z.T. beträchtlichen Unterschiede zwischen allen Betrieben ohne betriebliche Interessenvertretung und solchen mit einer betriebsspezifischen Form (jeweils 1. und 3. Spalte) sind nach der Paarbildung (jeweils 4. Spalte) verschwunden. Wir können nun die beiden Gruppen von Betrieben mit Blick auf die zur Verfügung stehenden personalpolitischen Variablen gegenüberstellen (Tab. 8).

Für die Interpretation der Ergebnisse soll wiederum auf die ökonomische Fundierung betrieblicher Arbeitnehmerpartizipation zurückgegriffen werden, die auch schon bei der Diskussion um die Bestimmungsgründe solcher Einrichtungen herangezogen wurde. Danach werden unter transaktionskostentheoretischer Perspektive betriebliche Mitbestimmungsinstitutionen (ob gesetzlich legitimiert oder nicht) als Mittel zur Reduzierung von Abstimmungsproblemen bei Einzelvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer betrachtet. In diesem Sinne sorgen sie für bessere Kommunikations- und Informationsstrukturen, wodurch die Kooperationsbereitschaft der Beschäftigten und ihre Bereitschaft, Entscheidungen der Geschäftsleitung mit zu tragen, erhöht werden. Darüber hinaus sinkt die Wahrscheinlichkeit opportunistischen Verhaltens, was nicht zuletzt Investitionen in Humankapital befördern und die Personalfuktuation reduzieren sollte. Außerdem ist diesen Einrichtungen wohl eine generelle Ausrichtung auf eine Co-Management-Funktion zu unterstellen mit dem Ziel, Probleme zu lösen sowie die betriebliche Flexibilität und Effektivität zu

erhöhen. Entsprechend sollte ein Managementhandeln, von dem Wirkungen in dieser Richtung zu erwarten sind, unterstützt oder auch eigene entsprechende Initiativen ergriffen werden.

Tab. 8: Mittelwertvergleiche zu personalpolitischen Variablen der Betriebe mit betriebsspezifischer Mitarbeitervertretung und „Zwillingbetrieben“ ohne^a
(Quelle: IAB-Betriebspanel 11. Welle West, 8. Welle Ost)

	Westdeutschland					Ostdeutschland				
	alle Betriebe ohne	t diff~=0	Betriebe mit	Zwillingbetriebe ohne	t diff~=0	alle Betriebe ohne	t diff~=0	Betriebe mit	Zwillingbetriebe ohne	t diff~=0
Labour-Turnover	0,13	*	0,11	0,15	2,20**	0,16	***	0,10	0,16	1,94*
Zugänge	0,06		0,05	0,08	2,37**	0,08	***	0,05	0,08	1,85*
Abgänge	0,07		0,06	0,07	1,14	0,08	**	0,05	0,07	0,41
Betrieb mit Weiterbildung?	0,48	***	0,75	0,65	2,55**	0,49	***	0,75	0,70	0,94
Intensität der Weiterbildung	0,39		0,36	0,32	1,58	0,44		0,40	0,33	1,59
Teilzeit ?	0,73	***	0,86	0,86	0,10	0,53	***	0,64	0,63	0,13
Nutzungsintensität der Teilzeit	0,32	**	0,29	0,28	0,55	0,27	*	0,22	0,21	0,31
Sozialversicherungspfl. Teilzeit ?	0,45	***	0,63	0,54	2,41**	0,36		0,39	0,52	1,95*
Nutzungsintensität sozverspfl. Teilzeit	0,26		0,24	0,20	1,87*	0,26		0,24	0,12	2,67***
Geringfügige Beschäftigung ?	0,54	***	0,68	0,69	0,29	0,31	***	0,47	0,29	2,91***
Nutzungsintensität geringfügiger Beschäftigung	0,25	***	0,16	0,20	2,41**	0,19	***	0,12	0,13	0,66
Befristungen?	0,19	***	0,44	0,34	2,52**	0,22	***	0,38	0,41	0,55
Nutzungsintensität befristeter Beschäftigung	0,18	***	0,14	0,12	0,91	0,23	**	0,17	0,20	0,56
Bezahlte Überstunden ?	0,25	***	0,41	0,41	0,46	0,25	***	0,37	0,50	2,09**
Einsatzintensität Beschäftigte mit bez. ÜS	0,44	***	0,35	0,36	0,37	0,52		0,45	0,40	0,70
In Freizeit ausgeglichene Überstunden ?	0,41	***	0,57	0,57	0,08	0,47	***	0,62	0,67	0,76
Nicht vergütete Überstunden ?	0,04		0,02	0,02	0,46	0,03		0,05	0,02	0,99
N	4676		372	325 ^b		3167		130	125	

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

^a nur Betriebe ohne Betriebsrat (Privatwirtschaft ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck)

^b 372 Betrieben mit betriebsspezifischer Mitarbeitervertretung wurden aus dem Reservoir von 4676 Betrieben ohne Betriebsrat 325 z.T. mehrmals zugeordnet.

Unterscheiden sich nun (betriebsratslose) Betriebe mit betriebsspezifischen Formen der Mitarbeitervertretung von solchen ohne hinsichtlich der im Datensatz zur Verfügung stehenden personalpolitischen Variablen?

Wie schon angedeutet, äußert sich die personalpolitische Ausrichtung der Betriebe nicht zuletzt im Ausmaß und der Geschwindigkeit der Personalanpassung sowie dem Umgang mit betrieblichem Humankapital. Alternative Mitarbeitervertretungen könnten in der oben beschriebenen Weise die betriebliche Personalfuktuation reduzieren, in dem sie zu einer Stabilisierung der Sozialbeziehungen beitragen und bewir-

ken, dass sich die Herausbildung betriebsinterner Arbeitsmärkte und die Forcierung der Humankapitalbildung gegenseitig verstärken. Auch ohne die rechtliche Ausstattung eines Betriebsrats (Mitbestimmungsrechte bei personellen Einzelmaßnahmen) sollte damit einerseits das Ausmaß der Personalzu- und -abgänge in den entsprechenden Betrieben geringer ausfallen. Andererseits wäre ein stärkeres Engagement in der betrieblichen Weiterbildung zu erwarten.

In der Tat zeichnen sich die Betriebe mit betriebspezifischen Formen der Mitarbeitervertretung (bei sonst weitgehend gleichen Charakteristika) durch deutlich geringere Personalbewegungen aus. Die Labour-Turnover-Rate ist in diesen Betrieben in beiden Landesteilen signifikant niedriger als in den ‚vertretungsfreien‘ Zwillingbetrieben, in erster Linie durch weniger Einstellungen.

Bei zusätzlicher Betrachtung des betrieblichen Umgangs mit Humankapital, sprich den Weiterbildungsanstrengungen der Betriebe, deutet sich zumindest für Westdeutschland ein durchaus konsistentes Gesamtbild an. Betriebe mit alternativen Partizipationsformen sorgen eher für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten (in Ostdeutschland ist der Unterschied nicht signifikant), und auch der Anteil derjenigen, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, liegt tendenziell höher (wobei auch hier in beiden Landesteilen die üblichen Signifikanzniveaus knapp verfehlt werden). Das heißt, niedrigere Personalfuktuation und häufigeres bzw. stärkeres Weiterbildungsengagement scheinen in diesen Betrieben Hand in Hand zu gehen. Ein Ergebnis, dass sich in ganz ähnlicher Weise auch für die Betriebe mit Betriebsrat feststellen lässt (vgl. Ellguth/Ahlers 2003).¹²

Ein weiteres personalpolitisches Handlungsfeld, in dem sich die Existenz einer betriebspezifischen Mitarbeitervertretung bemerkbar machen könnte, ist die betriebliche Arbeitszeitgestaltung. Einerseits sollten diese Einrichtungen, da dem Betriebswohl verpflichtet, entsprechende Flexibilisierungsbemühungen unterstützen, andererseits könnten durch deren Wirken bestimmte Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten besser transparent werden und eher Berücksichtigung finden. Allerdings stehen in der aktuellen Welle des IAB-Betriebspanels nur wenige Arbeitszeitvariablen zur Verfügung, so dass die Betrachtung an dieser Stelle auf den Einsatz von Teilzeitarbeit und Überstunden beschränkt bleiben muss.

Bezüglich Teilzeitarbeit zeigt sich auf den ersten Blick kein Unterschied zwischen den Betrieben mit betriebspezifischer Mitarbeitervertretung und ihren Zwillingen ohne. Erst eine separate Betrachtung von sozialversicherungspflichtiger Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung legt Differenzen an den Tag, die sich allerdings in West- und Ostdeutschland anders darstellen. In den alten Bundesländern ist die Wahrscheinlichkeit, dass sozialversicherungspflichtige Teilzeit existiert, deutlich höher, wenn es eine alternative Partizipationsform gibt. Darüber hinaus nutzen die entsprechenden

¹² Auch in anderen Untersuchungen wurde der erwartete negative Zusammenhang zwischen dem Ausmaß der Personalfuktuation und der Existenz eines Betriebsrats gefunden. Siehe dazu den knappen Überblick bei Dilger 2002.

Der fördernde Einfluss des Betriebsrats auf die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe lässt sich dagegen weniger eindeutig in anderen Untersuchungen finden (vgl. Bellmann 2003).

Teilzeitbetriebe diese Arbeitszeitform intensiver. Geringfügige Beschäftigung wird dagegen in den Betrieben mit ‚hausgemachter‘ Mitarbeitervertretung (zwar nicht seltener aber) mit geringerer Intensität genutzt. ‚Gute‘ Teilzeitbeschäftigung scheint also in diesen Betrieben gefördert, ‚prekäre‘ dagegen gehemmt zu werden. Dies steht durchaus im Einklang mit den oben formulierten Vermutungen zur möglichen Wirkung solcher Gremien, die sich darin äußert, dass der betriebliche Einsatz von Teilzeitarbeit unter Flexibilitäts Gesichtspunkten betrachtet wird, aber gleichzeitig der Wunsch der Beschäftigten nach ‚guter‘ Teilzeitarbeit Berücksichtigung findet.

Auch hier stimmen die Ergebnisse (für Westdeutschland) weitgehend mit der bereits erwähnten Untersuchung zum Einfluss des Betriebsrats auf die betriebliche Arbeitszeitsituation überein (vgl. Ellguth/Promberger 2004).¹³

Für Ostdeutschland ergibt sich kein ähnlich klares Bild. Hier ist sozialversicherungspflichtige Teilzeit in Betrieben mit betriebsspezifischer Mitarbeitervertretung deutlich seltener anzutreffen. In den entsprechenden Teilzeit-Betrieben sind aber wesentlich mehr Beschäftigte davon betroffen. Geringfügige Beschäftigung wird zudem viel häufiger eingesetzt. Dazu bietet sich keine plausible Erklärung im Sinne unseres Interpretationsrahmens an. Ebenso wenig lässt sich eine Übereinstimmung mit vorliegenden Resultaten zu den Auswirkungen eines Betriebsrats in Ostdeutschland ausmachen, die im Sinne einer Unterstützung der Beschäftigtenwünsche nach Vollzeitbeschäftigung bzw. den Verbleib darin gedeutet werden (ebenda).

In Bezug auf die betriebliche Überstundenpraxis lässt sich u.E. keine eindeutige Wirkung betriebsspezifischer Mitarbeitervertretungen vermuten. Einerseits könnten auch hier die Wünsche der Beschäftigten eher Eingang in die betriebliche Arbeitszeitgestaltung finden, was allerdings keine klare Einflussrichtung impliziert, da durchaus konträre Präferenzen vorstellbar sind. Vielen Beschäftigten (vor allem in Ostdeutschland aufgrund des niedrigeren Lohnniveaus) kann wohl der Wunsch nach Ableistung bezahlter Überstunden unterstellt werden, ebenso ist aber eine ablehnende Haltung mit Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie denkbar. Andererseits mag die Unterstützung des Bestrebens der Betriebe, die Flexibilität durch die Nutzung von Arbeitszeitkonten zu erhöhen, eine Rolle spielen, wodurch das Ausmaß an bezahlten Überstunden sicherlich reduziert würde.¹⁴ Ohne alle möglichen Faktoren aufzählen zu können, dürfte klar geworden sein, dass sich die Frage nach den Wirkungen der Existenz alternativer Partizipationsformen auf die betriebliche Überstundenpraxis nur empirisch beantworten lässt.

Der Vergleich der beiden Gruppen von Betrieben zeigt allerdings für Westdeutschland keine signifikanten Unterschiede in der Nutzung von Überstunden, weder bei den bezahlten noch den in Freizeit ausgeglichenen noch den nicht vergüteten. Auch für dieses Resultat findet sich die Entsprechung in der bereits herangezogenen

¹³ In weiteren Untersuchungen wird zudem der Einfluss des Betriebsrats auf das Ausmaß der betrieblichen Arbeitszeitflexibilisierung deutlich (vgl. Ludewig 2001; Dilger 2002; Ellguth/Ahlers 2003).

¹⁴ Wie schon angedeutet liegen im IAB-Betriebspanel 2003 keine Informationen zum betrieblichen Einsatz von Arbeitszeitkonten vor, so dass eine Überprüfung etwaiger Zusammenhänge nicht möglich ist.

Untersuchung zu den Auswirkungen eines Betriebsrats auf die betriebliche Arbeitszeitsituation. Der Osten überrascht wiederum mit einem deutlich selteneren Einsatz bezahlter Übersunden in den Betrieben mit ‚hausgemachter‘ Mitarbeitervertretung.

Der betriebliche Umgang mit atypischer Beschäftigung nimmt derzeit einen hohen Stellenwert in der arbeitsmarktpolitischen Diskussion ein. Den entsprechenden Beschäftigungsformen wird eine wichtige Rolle im Rahmen betrieblicher Flexibilisierungsstrategien beigemessen. Neben der schon weiter oben als Form der Teilzeitbeschäftigung berücksichtigten geringfügigen Beschäftigung soll an dieser Stelle abschließend der Einfluss betriebspezifischer Mitarbeitervertretungen auf Einsatz und Ausmaß befristeter Arbeitsverträge betrachtet werden.

Ein u.E. plausibler Erklärungsversuch stellt wiederum auf die vermeintliche Co-Management-Funktion der alternativen Partizipationsformen ab. Unter dieser Perspektive sollte der Einsatz von Befristungen als Mittel der flexiblen Personalanpassung grundsätzlich befürwortet werden. Auf der anderen Seite ist aber davon auszugehen, dass der Wunsch der Beschäftigten nach ‚sicheren‘ Arbeitsverhältnissen bzw. der Unmut über eine unklare Perspektive an die Mitarbeitervertretung herangetragen wird. Nicht zuletzt mit Blick auf die Kohäsion der Belegschaft könnte dann einem ‚Ausufern‘ dieser Beschäftigungsform entgegen gewirkt werden. Eine solche Interpretation scheint mit unseren Ergebnissen für Westdeutschland (wenigstens teilweise) vereinbar. Dort geschieht der Einsatz befristeter Arbeitsverträge in den Betrieben mit alternativen Partizipationsinstanzen (mindestens) genauso häufig wie in den Betrieben ohne jegliche Mitarbeitervertretung. Deutlich wird jedoch, dass in diesen Betrieben wesentlich weniger Beschäftigte davon betroffen sind. Vermutlich verwundert es mittlerweile nicht mehr, wenn sich in Ostdeutschland keine vergleichbaren Zusammenhänge zeigen.

Ebenso wenig sollte es überraschen, dass sich in der schon herangezogenen Vergleichsuntersuchung zur Wirkung des Betriebsrats auf die betriebliche Personalpolitik die oben dargelegten Hypothesen zur Wirkung eines Betriebsrats auf den Einsatz befristeter Beschäftigung für westdeutsche Betriebe voll und ganz bestätigen (vgl. Ellguth/Ahlers 2003).¹⁵

5. Resümee

Die referierten Ergebnisse legen insbesondere für Westdeutschland deutliche Unterschiede in der personalpolitischen Praxis zwischen den (betriebsratslosen) Betrieben mit und solchen ohne betriebspezifischen Mitarbeitervertretungen an den Tag. Zur Interpretation der aufscheinenden Differenzen wurde auf die Transaktionskosten reduzierende Funktion dieser Einrichtungen rekuriert, womit diese zumindest partiell als funktionale Äquivalente zu Betriebsratsgremien betrachtet werden können. Insgesamt entsteht der Eindruck, es handle sich dabei um eine Art ‚Betriebsrat light‘, der in mancher Hinsicht vergleichbare Auswirkungen zeigt. Die personalpolitische Rolle ließe sich – weit gefasst – damit umschreiben, dass betriebsinterne Arbeitsmärkte sowie die betriebliche Weiterbildung gefördert werden. Darüber hinaus werden die

¹⁵ vgl. dazu und zu anderen Formen atypischer Beschäftigung auch Boockmann/Hagen 2002.

betrieblichen Flexibilitätsanstrengungen unterstützt, allerdings in Maßen und mit Rücksicht auf eine ausgewogene Struktur der Belegschaft.

Allerdings ist – wie weiter oben schon angedeutet – auch eine andere Interpretation der Ergebnisse denkbar, insbesondere in Anbetracht der funktionalen Differenzen von betriebsspezifischen Mitarbeitervertretungen und Betriebsratsgremien. Wenn man statt dessen davon ausgeht, dass die betriebsspezifischen Einrichtungen selbst das Resultat entsprechender ‚moderner‘ personalpolitischer Konzepte bzw. Managementphilosophien sind, dann wären die beobachtbaren Unterschiede nicht primär deren Einfluss geschuldet, sondern Ausdruck einer ‚aufgeklärten‘ betrieblichen Personalpolitik zu deren Ausgestaltung nicht nur z.B. ein pfleglicher Umgang mit dem betrieblichen Humankapital gehört sondern eben auch die Einbeziehung der Beschäftigten in einer betriebsspezifischen mehr oder weniger institutionalisierten Weise. In diesem Sinne wären firmeneigene Formen der Mitarbeitervertretung nicht die eigentliche Ursache für die gefundenen Unterschiede, sie wären vielmehr selbst Teil einer ‚anderen‘ betriebspolitischen Ausrichtung der Betriebe.

Eine solche Interpretation hieße noch nicht, dass betriebsspezifische Mitarbeitervertretungen selbst folgenlos blieben. Das Management verspricht sich von der Einrichtung solcher Gremien, die natürlich mit Kosten verbunden sind, ja auch einen betrieblichen Nutzen. Ihre Existenz würde sich dann aber eher in enger gefassten betrieblichen Performance-Variablen niederschlagen, wenn diese im Verbund mit weiteren personalpolitischen Maßnahmen tatsächlich Effizienz steigernde Wirkung entfaltet. Entsprechende Untersuchungen z.B. zu den Produktivitätsfolgen alternativer institutionalisierter Vertretungsformen stehen m.W. allerdings noch aus.

Über die Angemessenheit der einen oder anderen Lesart der personalpolitischen Rolle alternativer Mitarbeitervertretungen kann auf Basis der vorliegenden quantitativen (Querschnitts-) Daten keine Entscheidung getroffen werden. Dazu wären flankierende qualitative Ergebnisse notwendig. Sobald weitere Erhebungswellen des IAB-Betriebspanels mit entsprechenden Informationen zur Existenz betriebsspezifischer Mitarbeitervertretungen vorliegen, eröffnen sich aber auch statistische Analysemöglichkeiten, die weiter reichende Aussagen ermöglichen.

Literatur

- Addison, J. T./Bellmann, L./Schnabel, C./Wagner, J. (2003): German Works Councils Old and New: Incidence, Coverage and Determinants. In: Schmollers Jahrbuch, 3: 339-358.
- Addison, J.T./Schnabel, C./Wagner, J. (1999): Verbreitung, Bestimmungsgründe und Auswirkungen von Betriebsräten: Empirische Befunde aus dem Hannoveraner Firmenpanel. In: Frick, B./Kluge, N./Streeck, W. (Hg.): Die wirtschaftlichen Folgen der Mitbestimmung, Frankfurt/New York: 223-252.
- Ahlers, E./Trautwein-Kalms, G. (2001): Gründungs-Nachholbedarf. In: Die Mitbestimmung, 6: 46-47.
- 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.
- Baukrowitz, A./Boes, A. (2001): Bewegungen in den Arbeitsbeziehungen. In: Die Mitbestimmung, 6: 42-43.
- Bellmann, L. (2002): Das IAB-Betriebspanel: Konzeption und Anwendungsbereiche. In: Allgemeines Statistisches Archiv, 86: 177-188.

- Bellmann, Lutz (2003): Datenlage und Interpretation der Weiterbildung in Deutschland. Schriftenreihe der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens, Band 2. Bielefeld.
- Bertelsmann Stiftung/Hans-Böckler-Stiftung (2002): Mitbestimmung in der digitalen Wirtschaft – (k)ein Widerspruch. Gütersloh.
- Boockmann, T./Hagen, B. (2002): Determinanten der Nachfrage nach befristeten Verträgen, Leiharbeit und freier Mitarbeit: Empirische Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels. In: Bellmann, L./Kölling, A. (Hg.): Betrieblicher Wandel und Fachkräftebedarf. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 257. Nürnberg: 199-235.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2003): Tarifaufonomie auf dem Prüfstand. Gutachten des Wissenschaftlichen Beirats beim Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Dokumentation 531 (www.bmwa.bund.de/Navigation/Service/bestellservice,did=29234.html)
- Capelli, P./Neumark, D. (2001). Do 'high-performance' work practices improve establishment-level outcomes? *Industrial and Labor Relations Review*, 54(4): 737-775.
- 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
- Deutscher Bundestag (2003): Antrag: Rahmenbedingungen für einen funktionsfähigen Arbeitsmarkt schaffen, Drucksache 15/590 v. 12.3.2003. Berlin.
- Dilger, A. (2002): Ökonomik betrieblicher Mitbestimmung. Die wirtschaftlichen Folgen von Betriebsräten. München und Mering.
- Ellguth, P. (2003): Quantitative Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung. In: WSI-Mitteilungen, 3: 194-199.
- Ellguth, P. (2004): Erosion auf allen Ebenen? Zur Entwicklung der quantitative Basis des dualen Systems der Interessenvertretung. In: Artus, I./Trinczek, R. (Hg.): Über Arbeit, Interessen und andere Dinge. München und Mering: 159-179.
- Ellguth, P./Ahlers, E. (2003): Betriebsräte und betriebliche Personalpolitik. Abschlussbericht zum Forschungsprojekt der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.
- Ellguth, P./Promberger, M. (2004): Arbeitszeitsituation und Betriebsrat – eine Matched-Pair-Analyse mit Daten des IAB-Betriebspanels. In: Bellmann, Lutz/Schnabel, Claus (Hg.): Betriebliche Arbeitszeitpolitik im Wandel. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 288. Nürnberg: 111-131.
- Frick, B. (2002): „High Performance Work Practices“ und betriebliche Mitbestimmung: Komplementär oder substitutiv? Empirische Befunde für den deutschen Maschinenbau. In: *Industrielle Beziehungen*, 1: 79-102.
- Frick, B./Sadowski, D. (1995): Works Councils, Unions, and Firm Performance: The Impact of Workers' Participation in Germany. In: Buttler, F./Franz, W./Schettkat, R./Soskice, D. (Hg.): *Institutional Frameworks and Labor Market Performance: Comparative Views on the U.S. and German Economies*. London: 46-81.
- Hassel, A. (1999): The Erosion of the German System of Industrial Relations. In: *British Journal of Industrial Relations*, 9: 483-505.
- Hassel, A./Kluge, N. (1999): Die quantitative Entwicklung der Mitbestimmung in Deutschland. In: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, 3: 167-176.
- Heckman, J.J./LaLonde, R.J./Smith, J.A. (1999): The Economics and Econometrics of Aktive Labor Market Programms. In: Ashenfelder, O./Card, D. (Hg.): *Handbook of Labor Economics Vol. III*. Amsterdam: 1865-2097.
- Hübler, O. (1995): Produktivitätssteigerung durch Mitarbeiterbeteiligung in Partnerschaftsunternehmen? In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 2: 214-223.
- Ichniowski, C./Shaw, K./Prennushi, G. (1997): The Effects of Human Resource Management Practices on Produktivität: A Study if Steel Finishing Lines. In: *The American Economic Review*, 87(3): 291-313.
- Ittermann, P./Niewerth, C. (2004): Bleibt alles anders? Organisations- und Beteiligungsstrukturen in der digitalen Wirtschaft. SOAPS-Papers Nr. 4, Ruhr-Universität Bochum.
- Jirjahn, U. (2003): Executive Incentives, Works Councils and Firm Performance. In: *Schmollers Jahrbuch*, 123: 397-421.

- Kluge, N. (2001): Wilde Ehen? Mitbestimmungspraxis und –bedarf in der New Economy. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 4: 229-236.
- Kölzer, L. (2002): Betriebsratswahlen 2002: Signal für mehr Mitbestimmung. In: Magazin, 7/8: 20-21.
- Kohaut S./ Schnabel, C. (2003): Zur Erosion des Flächentarifvertrags: Ausmaß, Einflussfaktoren und Gegenmaßnahmen. In: Industrielle Beziehungen, 2: 193-219.
- Kommission Mitbestimmung (1998): Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen – Bilanz und Perspektiven. Gütersloh.
- Ludwig, Oliver (2001): Betriebliche Bestimmungsgründe von Arbeitszeitkonten. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 3: 302-313.
- Massa-Wirth, H./Seifert, H. (2004): Betriebliche Bündnisse für Arbeit nur mit begrenzter Reichweite? In: WSI-Mitteilungen, 5: 246-254.
- Müller-Jentsch, W. (2003): Re-assessing Co-determination. In: Müller-Jentsch, W./ Weitbrecht, H. (Hg.): The Changing Contours of German Industrial Relations. München und Mering: 39-56.
- Kaufmann, B.E./Levine, D.I. (2000): An Economic Analysis of Employee Representation. In: Kaufmann, B.E./Taras, D.G (Hg.): Nonunion Employee Representation. New York und London: 149-175.
- Ludwig, O. (2001): Betriebliche Bestimmungsgründe von Arbeitszeitkonten. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 3: 302-313.
- 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.
- Rudolf, W./Wassermann, W. (2002): Betriebsrätewahlen 2002: Erosionstendenz gestoppt. In: Personalführung, 11: 56-63.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2003): Staatsfinanzen konsolidieren – Steuersystem reformieren, Jahresgutachten 2003/04. Wiesbaden.
- Schmidt, R./Trinczek, R. (1989): „Verbetrieblichung“ und innerbetriebliche Austauschbeziehungen. In: Aichholzer, G./Schiensstock, G. (Hg.): Arbeitsbeziehungen im technischen Wandel. Neue Konfliktlinien und Konsensstrukturen. Berlin: 135-146.
- Schmidt, R./Trinczek, R. (1991): Duales System: Tarifliche und betriebliche Interessenvertretung. In: Müller-Jentsch, W. (Hg.): Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen. München und Mering: 167-199.
- Schmierl, K. (2001): Hybridisierung der industriellen Beziehungen in der Bundesrepublik – Übergangsphänomen oder neuer Regulationsmodus? In: Soziale Welt, 4: 427-448.
- 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, 4: 445-462.
- Seifert, H. (2000): Betriebliche Bündnisse für Arbeit – Ein neuer beschäftigungspolitischer Ansatz. In: WSI-Mitteilungen, 7: 437-443.
- Smith, J. /Todd, P. (2000): Does Matching Overcome LaLonde's Critique of Nonexperimental Estimators. Working Paper.
- Strotmann, H. (2004): Was veranlasst Betriebe, Gewinnbeteiligungsmodelle neu einzuführen? In: Arndt, C./Strotmann, H. (Hg.): Paneluntersuchungen als Instrument zur Analyse der Bestimmungsgründe des Strukturwandels. Tübingen: 75-105.

Anhang: Determinanten und Kontextfaktoren der Existenz eines Betriebsrats 2003

(Probitschätzungen: abhängig. Variable ist Existenz eines Betriebsrats: ja = 1)

Basis: privatwirtschaftliche Betriebe mit mindestens 5 Beschäftigten

(Quelle: IAB-Betriebspanel, 11. Welle West, 8. Welle Ost)

Unabhängige Variablen	Westdeutschland			Ostdeutschland		
	Koeff.		t-Wert	Koeff.		t-Wert
Beschäftigtenzahl (log)	0,748	+++	30,31	0,614	+++	17,09
Zweigstelle, Mittelinstanz (<i>ja = 1</i>)	0,927	+++	13,22	0,456	+++	4,96
Einzelunternehm., Personengesell. (<i>ja = 1</i>)	-0,327	---	-5,04	-0,416	---	-3,96
Mitglied in Handwerkskammer (<i>ja = 1</i>)	-0,285	---	-4,49	-0,519	---	-5,91
Gründung vor 1990 (<i>ja = 1</i>)	0,165	+++	2,61	0,531	+++	7,38
Frauenanteil	-0,124		-1,01	-0,280	-	-1,86
Anteil Ang. mit Uniabschluss	1,378	+++	7,26	1,314	+++	6,38
Anteil Ang. mit Berufsausb.	0,865	+++	7,13	0,820	+++	4,05
Anteil Facharbeiter	0,649	+++	4,81	0,487	+++	3,01
Einschätzung des technischen Standes (<i>sehr gut / gut = 1</i>)	-0,254	---	-4,71	-0,087		-1,19
Ausgliederung, -gründung, Schließung von Betriebsteilen (<i>ja = 1</i>)	-0,074		-1,28	-0,081		-1,13
Einschätzung der Ertragslage (<i>sehr gut / gut = 1</i>)	0,192	+	1,79	-0,163		-0,84
Siedlungsdichte: Kernbereich Bevölkerung über 50.000 (<i>ja = 1</i>)	0,139	+++	2,71	0,282	+++	3,69
Branchentarifvertrag (<i>ja = 1</i>)	0,783	+++	12,97	0,884	+++	11,50
Firmentarifvertrag (<i>ja = 1</i>)	1,254	+++	11,49	1,038	+++	10,59
Auslandskontrolle (<i>ja = 1</i>)	0,196	+	1,92	0,029		0,21
Westkontrolle (<i>ja = 1</i>)				0,370	+++	4,94
Bergbau, Energie, Wasservers.	0,175	++	2,34	0,129	++	2,51
Branchendummies		ja			ja	
Wald Chi ²		1562,43			799,76	
Pseudo R ²		0,57			0,50	
Fallzahl (Betriebe)		5924			3228	

Anmerkung: +++/++/+ bzw. ---/--/- signalisieren einen signifikant positiven bzw. negativen Zusammenhang auf dem 1%/-5%/-10%-Niveau

* ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck