

Die Funktionsfähigkeit der bundesdeutschen Betriebsverfassung: quantitative und qualitative Evidenz im Überblick

Frick, Bernd

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

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

Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Frick, B. (1997). Die Funktionsfähigkeit der bundesdeutschen Betriebsverfassung: quantitative und qualitative Evidenz im Überblick. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 4(3), 172-195. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-351104>

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.

Bernd Frick*

Die Funktionsfähigkeit der bundesdeutschen Betriebsverfassung:

Quantitative und qualitative Evidenz im Überblick**

Obgleich das 1972 novellierte Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) mittlerweile 25 Jahre alt ist und von vielen – insbesondere ausländischen – Beobachtern als eine der wesentlichen Voraussetzungen für den wirtschaftlichen Erfolg deutscher Unternehmen auf den internationalen Märkten angesehen wird, liegen bislang erst wenige empirische Untersuchungen vor, die die Frage nach den möglichen Effizienzfolgen betrieblicher Arbeitnehmervertretungen thematisieren. Da die verfügbaren Analysen zudem oftmals sehr kleine und damit nicht-repräsentative Unternehmensstichproben verwenden, deren statistische Auswertung widersprüchliche Befunde hervorbringt, ist eine abschließende Beurteilung bislang kaum möglich, denn die Konzentration der empirischen Untersuchungen auf Investitionen in das Sachkapital – im Gegensatz zu solchen in das Human- und Organisationskapital – vernachlässigt zentrale Bereiche des Betriebsratshandelns. Darüber hinaus macht ein Vergleich mit empirischen Untersuchungen aus anderen Ländern deutlich, daß die Defizite der deutschen Untersuchungen – abgesehen von der Datenlage – im wesentlichen in einer mangelhaften Berücksichtigung der Varianz des Betriebsratshandelns zu suchen sind.

Foreign commentators in particular often perceive the German Works Constitution Act of 1972 as the „institutional basis“ that enables German companies to compete successfully in a steadily globalizing economy. Irrespective of the large number of its proponents, the system's efficiency properties remain underresearched. So far, very little is known about the influence of works councils on productivity, profits, wages and innovations, mainly because most of the empirical studies rely on small and non-representative samples and concentrate on the analysis of works' councils influence on investments in physical capital. Their influence on investments in human and „organizational“ capital – which can be considered as being of primary importance to the works councils – has been largely neglected. Moreover, case study evidence suggests that econometric studies which do not take into account the variance in the behaviour of works councils are likely to produce misleading results.

* Prof. Dr. Bernd Frick, Jg. 1959, Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald, Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät, Lehrstuhl für Personal- und Organisationsökonomie, Friedrich-Loeffler-Straße 70, 17489 Greifswald. Forschungsschwerpunkte: Betriebliche und überbetriebliche Arbeitsbeziehungen, Personalökonomie und Arbeitspolitik, Sportökonomie.

** Artikel eingegangen: 20.1.97, revidierte Fassung akzeptiert: 12.3.1997.

1. Einleitung und Fragestellung

Ungeachtet der Tatsache, daß sich das bundesdeutsche System der industriellen Beziehungen im allgemeinen und das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) im besonderen seit einigen Jahren eines zunehmenden Interesses vor allem seitens der Arbeitsökonomie und der Industrie- bzw. Organisationssoziologie, aber auch der Personalwirtschaftslehre „erfreuen“, kann von „gesicherten empirischen Erkenntnissen“ hinsichtlich der jeweiligen Kosten- und Produktivitätseffekte sowie der Motivationsfolgen bislang keineswegs die Rede sein.

Das Ziel des folgenden Beitrages besteht deshalb zunächst darin, die für eine Beurteilung der Effizienzfolgen der bundesdeutschen Betriebsverfassung erforderliche theoretische Diskussion thesenartig zusammenzufassen (vgl. Abschnitt 2.) und die empirischen Erkenntnisse zu systematisieren (vgl. Abschnitt 3.), um vor diesem Hintergrund eine kritische Diskussion bzw. Relativierung der vergleichsweise heterogenen Befunde (vgl. Abschnitt 4.) und abschließend eine zusammenfassende Quantifizierung und Bewertung der einzelwirtschaftlichen Auswirkungen kollektiver Arbeitnehmervertretungen vornehmen zu können (vgl. Abschnitt 5.). Auch wenn Addison, Schnabel und Wagner (1995) erst kürzlich eine vergleichbare Sekundäranalyse vorgelegt haben, ist damit ein weiterer Überblicksartikel aus verschiedenen Gründen noch keineswegs überflüssig: Zum einen hat die empirische Mitbestimmungsforschung gerade in jüngster Zeit einen bemerkenswerten Aufschwung erlebt, der sich in einer rasch wachsenden Zahl an Publikationen niederschlägt. Zum anderen ist das zentrale Ergebnis der zitierten Arbeit – „(w)e can find little evidence to suggest that these institutions (industry unions and works councils, B.F.) are in practice associated with enhanced performance“ – insofern kritisch zu hinterfragen, als die von den Autoren vorgenommene Konzentration auf den Bereich der Sachkapitalinvestitionen und die weitgehende Vernachlässigung von Investitionen in das Human- und Organisationskapital zentrale Bereiche des Betriebsratshandelns außer acht läßt und damit möglicherweise unangemessene Schlußfolgerungen nahelegt (vgl. zu dieser Unterscheidung auch Sadowski/Junkes/Lent 1997).

Die Wahl einer ökonomischen Sichtweise betrieblicher Interessenvertretungen bedeutet keineswegs, daß Betriebsräte nicht auch sinnvoll als politische bzw. soziale Institutionen interpretierbar sind. Im Gegensatz zur bislang in der Organisationstheorie wie der Personalwirtschaftslehre dominierenden verhaltenswissenschaftlichen Perspektive, die nach wie vor durch eine weitgehende Vernachlässigung (mikro-)ökonomischer Bezüge gekennzeichnet ist, erlaubt eine auf institutionenökonomische Ansätze zurückgreifende Analyse die Betrachtung alternativer Arbeitsmarktinstitutionen – und damit auch von Betriebsräten – unter Marktbedingungen, d.h. vor dem Hintergrund von Unsicherheiten auf Produkt- und Absatzmärkten (vgl. Sadowski 1991, Backes-Gellner 1993). Zugleich legt die hier gewählte institutionenökonomische Betrachtungsweise eine Erweiterung des Investitionsbegriffs nahe – neben Investitionen in das Sachkapital sind solche in das Human- und Organisationskapital

gesondert zu analysieren, obwohl letztere aufgrund ihres intangiblen Charakters sehr viel schwerer zu quantifizieren sind als erstere.¹

2. Konfligierende Sichtweisen betrieblicher Interessenvertretungen

Unter der für die Property Rights-Theorie konstitutiven Annahme, daß eine exklusive, d.h. eindeutige und uneingeschränkte, Übertragung von Verfügungsrechten die entscheidende Voraussetzung für eine effiziente Güterallokation ist, bewirkt eine wie auch immer geartete rechtliche Autorisierung kollektiver Arbeitnehmervertretungen stets eine Abschwächung des Koordinationsrechtes des Eigentümers bzw. der Eigentümer der Unternehmung und eine mehr oder weniger weitgehende Überlassung der entsprechenden Rechte an die Beschäftigten. Vor diesem Hintergrund lehnen die Vertreter des Ansatzes „exogene“ Mitbestimmungsregelungen ab, weil diese – so die weitergehende Vermutung – die Vertragsfreiheit einengten und damit die Suche nach der in Abhängigkeit von den sich ändernden Umweltverhältnissen jeweils kostengünstigsten Organisationsform behinderten: Je nach ihrer „Reichweite“ determinierten gesetzliche Mitbestimmungsregelungen die Organisation ökonomischer Aktivitäten und reduzierten damit die Möglichkeit, effiziente Organisationsformen wählen bzw. realisieren zu können. Im Hinblick auf die bundesdeutsche Situation behauptet beispielsweise Wenger (1989: 466) in diesem Zusammenhang, die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes räumten den Arbeitnehmern das Recht ein, „Umstellungen des betrieblichen Leistungserstellungsprozesses zu blockieren oder für ihre Durchführung einen finanziellen Ausgleich zu verlangen. ... Die Rechtslage eröffnet ein weites Feld von Obstruktionsmöglichkeiten, das die relative Verhandlungsstärke des Arbeitgebers erheblich zu dessen Nachteil beeinflusst“.

Eine Umverteilung von Verfügungsrechten sei darüber hinaus dysfunktional, weil die Planungshorizonte und Risikoneigungen von Kapitaleignern und Arbeitnehmern bei Investitions- und Finanzierungsentscheidungen auseinanderfielen und damit die Gefahr bestehe, daß das kurzfristige Nutzenmaximierungsverhalten der Arbeitnehmer die langfristig erforderlichen (Re-)Allokationsentscheidungen der Unternehmensleitung be- oder verhindere und letztlich eine wohlfahrtsmindernde Faktorallokation verursache: „Die Fähigkeit eines Unternehmens, flexibel auf veränderte Be-

¹ Ungeachtet der hinlänglich dokumentierten Interdependenzen zwischen Aufsichts- und Betriebsrat einerseits sowie der jeweiligen Industriegewerkschaft und der betrieblichen Arbeitnehmervertretung andererseits wird die Frage nach den Effizienzfolgen der Unternehmensmitbestimmung bzw. die nicht minder bedeutsame Frage nach den Produktivitätsfolgen von Gewerkschaften im folgenden nicht thematisiert. Dementsprechend werden Arbeiten zum Einfluß gesetzlicher Mitbestimmungsregelungen auf die Arbeitsproduktivität bzw. deren zeitliche Entwicklung (vgl. Benelli et al. 1987, FitzRoy/Kraft 1993, Gurdon/Rai 1990) im folgenden ebenso wenig diskutiert wie solche zum Einfluß von Gerichtsurteilen in Mitbestimmungsfragen auf die Aktienkursentwicklung der davon betroffenen Unternehmen (vgl. Baums/Frick 1997). Das gleiche gilt für ökonometrische Studien zum Einfluß der gewerkschaftlichen Präsenz bzw. des Organisationsgrades auf die Höhe der Tarifabschlüsse angesichts zeitlicher Veränderungen in der Arbeitslosenquote und der Inflationsrate (vgl. Meyer 1990, 1995a, Carruth/Schnabel 1993, Neumann et al. 1990).

dingungen zu reagieren, Innovationschancen wahrzunehmen, Risiken gegen Chancen abzuwägen, wird sehr stark durch seine innere Organisations- und Entscheidungsstruktur beeinflusst. Die Einheit der Entscheidungsfindung im Unternehmen ist notwendige Voraussetzung dafür, daß seine volkswirtschaftliche Funktion, die Kooperation aufeinander bezogener, komplementärer Aktivitäten zu ermöglichen, erfüllt werden kann. Diese Einheit der Entscheidungsfindung wird aber durch die Mitbestimmung gefährdet ...“ (von Weizsäcker 1984: 146, ähnlich Pejovich 1990: 69-70). Dies sei, so die weitergehende Vermutung, im wesentlichen damit zu erklären, daß in mitbestimmten Unternehmen die Koordinations- und Verhandlungskosten sowohl bei der Entscheidungsfindung als auch bei der Implementation von Entscheidungen erheblich zunehmen (vgl. Picot/Wenger 1988).

Die Kritiker exogener Mitbestimmungsregelungen befürchten überdies, daß eine „Verdünnung“ bzw. „Verwässerung“ von Verfügungsrechten negative Folgen nicht nur für die einzel-, sondern auch für die gesamtwirtschaftliche Ebene haben wird: In dem Maße, in dem die Kapitaleigner nicht (mehr) in der Lage seien, frei und unabhängig Entscheidungen zu treffen, die im wesentlichen sie allein tangierten, würde die Rolle der Gewinnerzielung für eine effiziente Ressourcenlenkung nicht ausreichend gewürdigt, was zu einem Rückgang des Investitionsvolumens führen werde. Gleichzeitig würden die Arbeitnehmer durch die jeweiligen Bestimmungen in die Lage versetzt, höhere Löhne durchzusetzen, obwohl die Möglichkeiten zur Mitbestimmung nutzensteigernd seien und damit zumindest potentiell lohnsenkend wirken müßten.

Wenn – so die These – Mitbestimmung vorteilhaft für die Unternehmen sei, müßten diese kaum „gezwungen“ werden, ihren Beschäftigten Informations-, Konsultations- und Mitspracherechte einzuräumen, sondern würden dies in ihrem wohlverstandenen Eigeninteresse und ohne „äußeren Druck“ tun: „If codetermination is beneficial to both stockholders and labor, why do we need laws which force firms to engage in it? Surely, they would do so voluntarily. The fact that stockholders must be forced by law to accept codetermination is the best evidence we have that they are adversely affected by it“ (Jensen/Meckling 1979: 474).

In jüngster Zeit ist diese Position beispielsweise von Alchian (1984) und Furuotn (1988) insofern modifiziert worden, als nunmehr die Frage thematisiert wird, inwiefern zwischen den Arbeitsvertragsparteien ausgehandelte (und damit grundsätzlich abdingbare) Mitbestimmungsregelungen die Bereitschaft der Arbeitnehmer erhöhen können, in den Erwerb (betriebs-)spezifischer Qualifikationen zu investieren. Derartige Investitionen, die die Produktivität der Arbeitnehmer erhöhten, ließen diese zu „Humankapitalisten“ werden und bewirkten damit einen nennenswerten Risikozuwachs. Mitarbeiter, die für die Unternehmung erforderliche Investitionen vornähmen, sollten deshalb genauso behandelt werden wie jeder andere Investor auch, d.h. die arbeitnehmereigenen Ressourcen seien durch Repräsentanten in den entsprechenden Gremien der Unternehmung zu schützen. Als der entscheidende Indikator des Vermögensrisikos gilt dabei die Höhe der Quasi-Rente; der Schutz dieser Rente bewirkt somit eine Reduktion von Vermögensrisiken.

Unter der Annahme, daß beide Arbeitsvertragsparteien aufgrund des ihnen unterstellten Hangs zu opportunistischem Verhalten versuchen werden, sich Teile der der jeweils anderen Seite zustehenden Quasi-Rente anzueignen, stelle sich die Frage, ob ein spezifisches institutionelles Arrangement wie die Mitbestimmung beiden Investoren die Erträge ihrer Aufwendungen garantieren könne. „In principle, co-determination represents a type of governance structure that is capable of dealing with maximizing agents who have conflicting objectives. It follows, therefore, that such organization may be useful in resolving the problems that arise when not all of the coalition-specific resources are owned by a single party“ (Furubotn 1988: 168). In dem Maße, in dem die Entsendung von Arbeitnehmervertretern in die entsprechenden Gremien des Unternehmens der Kontrolle für das Beschäftigungsniveau und die Lohnhöhe relevanter ökonomischer Variablen diene und damit einen Beitrag zur Vermeidung opportunistischen Arbeitgeberverhaltens leiste, könnten freiwillige Mitbestimmungsrechte durchaus effizienzsteigernd wirken, weil produktivitätssteigernde Investitionen in Humankapital ohne entsprechende Schutzvorkehrungen unterbleiben würden (vgl. Schmidtchen 1987: 144-157).

Ungeachtet der grundsätzlich positiven Einschätzung *freiwilliger* Mitbestimmungsregelungen dominiert nach wie vor die Skepsis vor *gesetzlichen* Eingriffen in die Vertragsfreiheit der Tauschpartner: „(E)fforts by government to ... reshape the firm have not lead to particularly desirable results. The approach taken has emphasized the ‘political’ aspect of the firm and the importance of corporate governance while failing to give much attention to broader economic issues and to the relation between the firm’s total property-rights structure and its performance. By granting workers major control rights without regard to their actual investment position in the firm, state programs have violated an important rule for ensuring rational allocation – namely, the rule that those making decisions should bear the full consequences of the decisions they make. This defect, together with the costly system used to apportion the firm’s quasi rents between workers and stockholders, means that the orthodox co-determined firm does not possess a truly efficient organizational structure“ (Furubotn 1988: 178).

In gleicher Weise betont beispielsweise auch Aoki (1984), daß die für den Unternehmenserfolg unverzichtbaren Ko-Investitionen von Arbeitgeber und Arbeitnehmern aufgrund von Informationsasymmetrien und der beiderseitigen Neigung zur opportunistischen Übervorteilung des Vertragspartners stets latent gefährdet seien. Er unterstellt allerdings – im Gegensatz zu den vorgenannten Autoren – daß aus diesem Grund die für eine Amortisation der jeweiligen Aufwendungen erforderliche Kooperation nur dann zustande kommen wird, wenn sich beide Seiten einen positiven Anteil an der Kooperationsrente ausrechnen könnten, was wiederum ein Mindestmaß an langfristiger Planungssicherheit, d.h. insbesondere an Arbeitsplatzsicherheit, voraussetzt. Wenn der Versuch zur opportunistischen Aneignung des dem Tauschpartner zustehenden Anteils der Quasi-Rente durch den Bestand an freiwillig vereinbarten Schutzvorkehrungen und die Wirkungsweise des Reputationsmechanismus nicht mit hinreichender Sicherheit ausgeschlossen werden könne, d.h. wenn für die Partei mit

den höheren Abwanderungskosten ein (zu) großes Ausbeutungsrisiko besteht, sei zu fragen, ob dies nicht einen Bedarf an zusätzlichen institutionellen Sicherungsvorkehrungen, wie z.B. Kündigungsschutzgesetzen und/oder Mitbestimmungsregelungen, begründe.

Vor diesem Hintergrund wird in jüngster Zeit u.a. die Frage diskutiert, inwiefern Betriebsräte als „kollektive Informationsagenturen“ nicht nur die Bereitschaft beider Seiten erhöhen, in den Erwerb betriebsspezifischer Kenntnisse und Fertigkeiten zu investieren, sondern zugleich zur Reduktion von Informationsasymmetrien zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmern beitragen können, d.h. die Überwindung der für Arbeitsverhältnisse konstitutiven „Gefangenendilemma-Situation“ erleichtern und damit den entscheidenden Bestandteil eines funktionsfähigen „mikro-korporatistischen Arrangements“ (vgl. Freeman/Lazear 1995) bilden.

Zum einen – so die Vermutung – könne die Unternehmensleitung als die hinsichtlich der konjunkturellen Lage besser informierte Partei das Eintreten spezifischer Umweltzustände vortäuschen bzw. von den Arbeitnehmern als stochastisch angesehene Umweltzustände systematisch herbeiführen, um damit die ursprünglich vereinbarte Aufteilung der Quasi-Rente zu ihren Gunsten zu verändern. Eine rechtzeitige und umfassende Weitergabe der für die Arbeitnehmer relevanten Daten zur Ertragslage des Unternehmens ist nur dann zu erwarten, wenn der von der Unternehmensleitung erwartete Nutzen der Informationsweitergabe die erwarteten Kosten derselben übersteigt, d.h. die Beschäftigten werden immer dann, wenn sie keine bzw. aus ihrer Sicht unvollständige bzw. unglaubwürdige Informationen erhalten, unterstellen, daß die Unternehmensleitung um ihres eigenen Vorteils willen Informationen zurückhält bzw. manipuliert. Angesichts der fehlenden Möglichkeit zur glaubwürdigen Selbstbindung können exogene Mitbestimmungsregelungen die gewählten Vertreter der Belegschaft somit in die Lage versetzen, einen eventuellen Rückgang des Grenzproduktes zu quantifizieren bzw. darüber zu wachen, daß die ursprünglich vereinbarte Aufteilung der Quasi-Rente eingehalten wird (vgl. Freeman/Lazear 1995).

Zum anderen könnten die Arbeitnehmervertreter aufgrund ihrer „Arbeitsplatznähe“ die Leistungsbereitschaft und -fähigkeit einzelner Arbeitnehmer oftmals besser beurteilen als die Personalabteilung oder gar die Unternehmensleitung und der letztgenannten damit bei einem Rückgang der Produktnachfrage und den dann oftmals unvermeidbaren Entlassungen wertvolle Informationen liefern, z.B. hinsichtlich der Auswahl der zu Entlassenden. Darüber hinaus könnten die Betriebsräte auch einen kontrollierenden Einfluß auf das Leistungsverhalten der Beschäftigten ausüben, in dem sie das Auftreten von „free-rider-Verhalten“ sanktionierten. Das analog zur Arbeitgeberseite auch hier existierende „Glaubwürdigkeitsdefizit“ stellt sich folgendermaßen dar: Selbst wenn die Arbeitnehmervertretung über der Unternehmensleitung unbekannte Informationen hinsichtlich der Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der Belegschaft bzw. einzelner Arbeitnehmer verfügt, ist damit noch keineswegs sichergestellt, daß sie ihre Kenntnisse auch im Sinne der Unternehmensleitung in die innerbetrieblichen Aushandlungsprozesse einbringt und damit letztlich ihren Informationsvorsprung preisgibt. Unter bestimmten Bedingungen stellt die Arbeitnehmerver-

tretung aber eine Institution zur Reduktion *wechselseitiger* Informationsasymmetrien dar, weil die „truth-telling constraints“ für sie wesentlich andere sind als für einzelne Beschäftigte, denn „(c)ollective violation of an agreement to tell the truth is easier to detect than individual violation“ (Sampson 1991: 21). In dem Maße, wie es den qualifizierteren und motivierteren Arbeitnehmern gelingt, die betriebliche Interessenvertretung zu majorisieren, wird die Bildung „produktiver Koalitionen“ (vgl. Windolf 1989) zwischen Unternehmensleitung und Belegschaft nicht nur möglich, sondern wahrscheinlich. Derartige Koalitionen können zwar das Auftreten von Interessenkonflikten nicht ausschließen, begründen aber ein beiderseitiges Interesse an einer „kooperativen Konfliktverarbeitung“ (vgl. Weltz 1977).

Vor diesem Hintergrund sei die Tatsache, daß die Unternehmen ihren Beschäftigten ohne „gesetzlichen Zwang“ keine einklagbaren Mitbestimmungs- und/oder Bestandsschutzrechte einräumen, keineswegs als ein Indiz dafür interpretierbar, daß derartige institutionelle Regelungen per se „ineffizient“ sind. Insbesondere die Annahme, daß der sich selbst überlassene (Arbeits-)Markt das optimale Niveau an Kooperation „automatisch“ erzeugt, sei theoretisch fragwürdig (vgl. Axelrod 1984): Angesichts der Informationsdefizite der Unternehmen hinsichtlich der Leistungsbereitschaft der einzelnen Beschäftigten (wie auch zukünftiger Stellenbewerber) ist kaum damit zu rechnen, daß die Parteien übereinkommen, justitiable Mitbestimmungsrechte zu fixieren, weil dies – aus Sicht der Unternehmen – mit großer Wahrscheinlichkeit dazu führen wird, daß in den derartige „Leistungen“ gewährenden Unternehmen der Anteil der weniger produktiven Arbeitskräfte stark zunehmen wird. Für Unternehmen im Wettbewerb ist ein solches Verhalten mit dem Ziel der Gewinnmaximierung nicht zu vereinbaren und von daher auch nicht zu erwarten. Dieses Problem ist nur dadurch auszuräumen, daß alle Unternehmen per Gesetz auf dieselben Mitbestimmungsregelungen verpflichtet werden, weil dies zu einer Gleichverteilung von besonders leistungsbereiten und weniger motivierten Arbeitskräften führt (vgl. Levine 1989, 1992). Da kollektive Arbeitnehmervvertretungen überdies nicht nur den Umfang, sondern auch die Verteilung der (gemeinsam) erwirtschafteten Quasi-Rente beeinflussen, verhindert das zu erwartende „rent-seeking Verhalten“ der Arbeitnehmervvertretung die Realisierung des „optimalen Niveaus“ an Mitbestimmung, weil die Unternehmensleitungen selbst bei einer insgesamt wachsenden Quasi-Rente eine Umverteilung zu ihren Ungunsten vermeiden wollen (vgl. Freeman/Lazear 1995). Daß die freiwillige Etablierung einer kollektiven Interessenvertretung durch die Unternehmensleitung ausgerechnet zum Zweck der Opportunismusreduktion der Glaubwürdigkeit der Vertretung nicht eben zuträglich wäre, bedarf keiner besonderen Erwähnung.

Die Darstellung der konträren Standpunkte zusammenfassend stellt sich damit die Frage, ob bzw. inwiefern gesetzliche Mitbestimmungsregelungen – sofern sie tatsächlich ein Instrument zur Verbesserung unternehmerischer Personal-, Investitions- und sonstiger Entscheidungen (und damit zur Steigerung der zu verteilenden Quasi-Rente) gelten können und zugleich als institutionelle Schutzvorkehrungen gegen opportunistisches Arbeitgeberverhalten dienen (sollen) – nicht etwa die Belegschaft in die Lage versetzen, eine Umverteilung der Quasi-Rente zu lasten der (Anteils-)Eigner

herbeizuführen bzw. durch eine „exzessive“ Nutzung der Mitsprachemöglichkeiten zwingend erforderliche Anpassungsmaßnahmen, wie z.B. Rationalisierungsinvestitionen und innerorganisatorische Veränderungen, zu „blockieren“.

3. Die Wirkungsweise betrieblicher Interessenvertretungen: Empirische Befunde

3.1 Die Verbreitung von Betriebsräten

Ogleich ein Betriebsrat in jedem Betrieb der privaten Wirtschaft gewählt werden kann, in dem mindestens fünf ständige wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt sind, von denen wiederum drei wählbar sein müssen, existiert eine solche Arbeitnehmervvertretung nur in einer Minderheit der „betriebsratsfähigen“ Unternehmen. Mangels detaillierter Angaben seitens der Gewerkschaften, die nur die ihnen gemeldeten Ergebnisse der Betriebsratswahlen registrieren, läßt sich die Verbreitung betrieblicher Arbeitnehmervvertretungen lediglich auf der Basis repräsentativer Betriebsbefragungen auf die Grundgesamtheit hochrechnen. Anhand der Daten der ersten Welle des Hannoveraner Firmenpanels, einer Erhebung unter rund 1.000 niedersächsischen Industriebetrieben im Jahre 1994, schätzen Addison, Schnabel und Wagner (1995b: 12), daß nur 20% der Unternehmen über einen Betriebsrat verfügen. Frick und Sadowski (1995), die eine von Büchtemann und Höland (1989) erhobene und für die gesamte Privatwirtschaft in den alten Bundesländern repräsentative Stichprobe von rund 2.300 Unternehmen auswerten, kommen mit 24% auf einen geringfügig höheren Anteil. Der bedeutsamste Bestimmungsgrund für die Existenz eines Betriebsrates scheint die Beschäftigtenzahl zu sein, denn in beiden Stichproben – die sich hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit nennenswert voneinander unterscheiden – nimmt der Anteil der Betriebe mit einem Betriebsrat von weniger als 5% bzw. 10% in den beiden untersten Größenklassen (5-9 bzw. 10-19) Beschäftigte auf rund 85% bzw. mehr als 95% in den beiden obersten Größenklassen (100-249 bzw. 250 und mehr Beschäftigte) zu. Dementsprechend werden die Interessen von rund 70% der in betriebsratsfähigen Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer auch tatsächlich durch einen Betriebsrat vertreten. Neben dem Alter des Betriebes hat darüber hinaus auch die Zusammensetzung der Beschäftigtenpopulation einen Einfluß auf die Wahrscheinlichkeit, daß ein Betriebsrat existiert: Je älter das Unternehmen und je größer der Anteil qualifizierter Arbeitnehmer bzw. der Anteil der Schichtarbeiter, desto größer die Wahrscheinlichkeit, daß ein Betriebsrat gewählt wurde; ein hoher Frauen- und Teilzeitanteil unter den Beschäftigten hat hingegen einen negativen Einfluß. Im Handel, dem Baugewerbe und bei den sonstigen Dienstleistungen ist die „Betriebsratsdichte“ c.p. geringer als im Verarbeitenden Gewerbe. In Betrieben, deren wirtschaftliche Lage weniger gut ist (operationalisiert über eine Dummy-Variable für die Höhe der Gewinne bei Addison et al. bzw. für Kurzarbeit im letzten Jahr sowie die Veränderungsrate der Beschäftigtenzahl im Laufe des letzten Jahres bei Frick/Sadowski), existiert unter sonst gleichen Bedingungen häufiger eine Arbeitnehmervvertretung als in solchen, die eine gute Ertragslage aufweisen.

3.2 Betriebsräte und ökonomische Performance

Angesichts der Inkompatibilität der theoretischen Ansätze ist die Frage nach den Produktivitäts- bzw. Effizienzfolgen betrieblicher Interessenvertretungen wohl nur empirisch zu klären². Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, daß der Produktivitätsbegriff mehrdimensional ist, d.h. daß sich empirische Analysen nicht auf die (möglichen) Folgen der Betriebsverfassung hinsichtlich des Niveaus und der zeitlichen Entwicklung von Produktivität und Profitabilität beschränken können, sondern in gleichem Maße auch den Einfluß von Betriebsräten auf die Arbeitskosten, die Investitionstätigkeit, die Beschäftigungsentwicklung und die Personalfluktuation zu thematisieren haben. Dies ist nicht zuletzt auch deshalb sinnvoll, weil insbesondere die Produktivitätsstudien mit spezifischen methodischen Problemen behaftet sind, die eine zurückhaltende Interpretation der Befunde nahelegen.

Die bislang vorliegenden ökonometrischen Studien, die den Einfluß betrieblicher Interessenvertretungen auf die (zeitliche Entwicklung der) Arbeitsproduktivität zu quantifizieren versuchen, verwenden üblicherweise eine von Brown und Medoff (1978) entwickelte Methode, die ihrerseits auf einer um entsprechende Variablen erweiterten Cobb-Douglas Produktionsfunktion basiert³: Bei statistischer Kontrolle des Einsatzverhältnisses von Kapital und Arbeit gibt das Vorzeichen des geschätzten Betriebsratskoeffizienten Aufschluß über die empirische Relevanz der konfligierenden theoretischen Ansätze, d.h. ein negativer Koeffizient stützt die „traditionelle“ verfassungsrechtliche Interpretation, ein positiver hingegen die „alternative“ institutionenökonomische Sichtweise.

FitzRoy und Kraft (1985a, 1987a, 1987b) verwenden in ihren Untersuchungen eine nicht-repräsentative Stichprobe von rund 60 mittelständischen Unternehmen der Metallindustrie, deren Beschäftigtenzahl – bei einem Mittelwert von 600 – zwischen zehn und mehr als 6.000 streut⁴. Während die Konzentration auf die Metallindustrie mit methodischen Überlegungen zu rechtfertigen ist, läßt der außerordentlich hohe Anteil an Betrieben, die über einen Betriebsrat verfügen (80%), vermuten, daß die Stichprobe nicht einmal für die Metallindustrie repräsentativ ist. Unabhängig von der konkreten Operationalisierung der Produktivitätsvariable (Bruttowertschöpfung pro Beschäftigten bzw. totale Faktorproduktivität) kommen FitzRoy und Kraft bei Kontrolle einer Vielzahl potentiell erklärender Variablen (Konzentration, Weiterbildungs-

² Vgl. dazu Levine/Tyson (1990: 183): „whether participation has a positive effect on performance is finally an empirical question, not a theoretical one“.

³ Für eine formale Darstellung der Vorgehensweise vgl. Hirsch/Addison/Genosko (1990: 205-206). Produktionsfunktionen geben an, welche Güter und Dienstleistungen innerhalb eines festgelegten Zeitraumes mit alternativen Faktoreinsatzmengen jeweils hergestellt werden können und welche Beziehungen die Produktions- und die Faktormengen untereinander aufweisen. Produktionsfunktionen vom Typ Cobb-Douglas unterstellen u.a. konstante Skalen- und abnehmende Grenzerträge der Faktoren sowie eine Substitutionselastizität von Eins.

⁴ Den Ergebnissen der Volkszählung von 1987 zufolge haben rund 93% der bundesdeutschen Arbeitsstätten weniger als 20 und nur 0.2% mehr als 500 Beschäftigte (vgl. Krueger-Hemmer/Veldhues 1989).

ausgaben, Arbeitsstunden, Produktionstechnologie, Männer- und Qualifiziertenanteil, Kapitalstock, etc.) zu dem Ergebnis, daß die Existenz eines Betriebsrates tendenziell produktivitätsreduzierend, ein hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad hingegen produktivitätssteigernd wirkt. Unter Verwendung einer ebenfalls sehr kleinen Stichprobe von Industriebetrieben stellen Addison et al. (1993) demgegenüber fest, daß die Existenz eines Betriebsrates einen zwar positiven, aber statistisch insignifikanten Einfluß auf die Bruttowertschöpfung hat. Von den übrigen Kontrollvariablen (Beschäftigtenzahl, Kapitalstock, Exportquote, Wettbewerbsdruck (hoch vs. niedrig), Marktanteil, Kapazitätsauslastung, Gewinnbeteiligung (ja/nein) und Facharbeiterquote) erweisen sich nur die beiden ersten als signifikant positiv. Auch die in dieser Studie verwendete Stichprobe ist selbst für das Verarbeitende Gewerbe kaum repräsentativ, denn die durchschnittliche Beschäftigtenzahl der Betriebe, von denen etwa 60% über einen Betriebsrat verfügen, beträgt knapp 160 und ist damit erheblich höher als die durchschnittliche Beschäftigtenzahl des „repräsentativen“ bundesdeutschen Industriebetriebes⁵.

Bei einer Analyse des Einflusses der Betriebsräte auf die Profitabilität von Unternehmen sind neben den Produktivitäts- und Lohneffekten auch die Parameter von Produktion und Nachfrage (Elastizität der Güternachfrage, Anteil der Arbeits- an den Gesamtkosten sowie Veränderungen im Kapitalstock aufgrund von Substitutions- und Skaleneffekten) zu berücksichtigen. Unter der Annahme, daß den Betriebsräten insbesondere in rezessiven Phasen am Erhalt der Arbeitsplätze ihrer Klientel gelegen sein wird, ist bei Kontrolle der genannten Faktoren kaum damit zu rechnen, daß Unternehmen, in denen ein Betriebsrat existiert, geringere Kapitalrenditen erwirtschaften werden als vergleichbare Betriebe ohne eine Arbeitnehmervertretung. Dies ist nur bei unvollkommenem Wettbewerb auf den Produktmärkten zu erwarten, wenn in einigen Unternehmen „Monopolgewinne“ anfallen, die von den Betriebsräten „abgeschöpft“ werden können, ohne damit den Fortbestand der jeweiligen Betriebe zu gefährden. In dem Maße aber, in dem intangible Kapitalinvestitionen der Unternehmen zum Ziel von „rent seeking“-Verhaltens werden, ist mittel- und langfristig nicht nur eine sinkende Kapitalrendite, sondern auch ein Rückgang der Investitionen zu erwarten.

Unter Verwendung entsprechender Angaben von knapp 1.000 niedersächsischen Industrieunternehmen zeigen Addison, Schnabel und Wagner (1996), daß die Existenz eines Betriebsrates unter sonst gleichen Bedingungen einen signifikant negativen Einfluß auf die Unternehmensgewinne hat. Abgesehen von der nicht unproblematischen Operationalisierung der abhängigen Variable – eine Dummy-Variable „hohe Gewinne ja/nein“ – können die Autoren die Bedingungen auf den für die Unterneh-

⁵ Ein statistisch signifikanter Einfluß des gewerkschaftlichen Organisationsgrades auf das Niveau und die zeitliche Entwicklung der Produktivität konnte bislang ebenfalls nicht nachgewiesen werden (vgl. die entsprechenden Untersuchungen mit Branchendaten von Addison et al. 1989, Lorenz und Wagner 1991, Schnabel 1989, 1991 und Kraft 1992).

men relevanten Faktor- und Absatzmärkten lediglich durch die Verwendung von rund dreißig Dummy-Variablen für die Branchenzugehörigkeit abbilden⁶.

Auch die Frage nach den möglichen Auswirkungen der Betriebsräte auf die Innovationstätigkeit von Unternehmen ist nach wie vor offen. Im allgemeinen wird erwartet, daß arbeitssparende Investitionen, wie z.B. die Einführung neuer Produktionstechnologien, in Betrieben mit Betriebsrat entweder ganz unterbleiben oder zumindest nicht in einem ökonomisch effizienten Umfang durchgeführt werden (können), weil die Betriebsräte aus Sorge vor mehr oder weniger großen Arbeitsplatzverlusten entsprechenden Vorhaben die Zustimmung verweigerten. Dem wird freilich entgegengehalten, daß gerade die Sorge um die Konkurrenzfähigkeit der Unternehmen die Betriebsräte in aller Regel dazu veranlasse, sich wirtschaftlichen Zwängen nicht zu verschließen: In dem Bemühen, eine möglichst große Zahl an Arbeitsplätzen zu erhalten, versuchten die Betriebsräte oftmals, durch eine die Akzeptanz entsprechender Investitionen und Innovationen bei den Arbeitnehmern fördernde Politik, den technischen Wandel zu beschleunigen.

Die bislang vorliegenden Untersuchungen widersprechen eindeutig der erstgenannten Einschätzung.⁷ Entsprechende Analysen mit teilweise allerdings sehr kleinen

⁶ Natürlich kann es aus erhebungsstrategischen Gründen ratsam sein, nicht die absolute Höhe der Gewinne zu erfragen, sondern die Gesprächspartner um eine Einstufung im Vergleich zu den unmittelbaren Konkurrenten oder zum Branchendurchschnitt zu bitten. Ob diese Angaben dann allerdings problemlos zur Schätzung eines multivariaten Modells herangezogen werden können, ist nicht unumstritten. Möglicherweise aus diesem Grund schätzen Addison und Wagner (1997) anhand einer allerdings sehr viel kleineren Stichprobe (n=74 niedersächsische Industrieunternehmen) auch ein Ordered Probit-Modell mit einer klassierten Gewinnvariable als endogener Größe.

FitzRoy und Kraft (1985b) verwenden die bereits erwähnten Angaben von rund 60 Betrieben der Metallverarbeitenden Industrie u.a. auch zur Schätzung eines simultanen Mehrgleichungsmodelles mit der Profitabilität (gemessen als Cashflow/Kapitalstock) als abhängiger Variable. Während die übrigen erklärenden Variablen (Konzentrationsgrad, Exportanteil, Weiterbildungsausgaben, Technologie und Existenz eines Gewinnbeteiligungsplanes) die erwarteten Vorzeichen haben und zumeist statistisch signifikant sind, reduziert die Existenz eines Betriebsrates die Profitabilität wohingegen ein zunehmender gewerkschaftlicher Organisationsgrad der Belegschaft positiv wirkt. Auch Addison et al. (1993) verwenden das ihrer bereits zitierten Studie zugrundeliegende Datenmaterial u.a. zur Schätzung einer Gewinnfunktion. Die Modellschätzung mit der „Gewinnquote“ (gemessen als das Verhältnis der Gewinne vor Steuern zum fixen Kapital) als abhängiger Variable erbringt jedoch ein theoretisch wie empirisch unbefriedigendes Ergebnis: Weder die Kontrollvariablen (Größe, Kapitalintensität, Werbeausgaben, Produktinnovationen, Marktanteil, Kapazitätsauslastung, Wettbewerbsdruck) noch die Existenz eines Betriebsrates haben einen statistisch signifikanten Einfluß auf die Höhe der Unternehmensgewinne.

⁷ Weiterhin können beispielsweise Schnabel und Wagner (1992a, 1994) anhand entsprechender Daten aus 26 bzw. 29 Branchen des Verarbeitenden Gewerbes für die Jahre 1982-1984 bzw. 1984-1985 zeigen, daß der gewerkschaftliche Organisationsgrad einen positiven, aber statistisch insignifikanten Einfluß auf die Höhe der Forschungs- und Entwicklungsausgaben sowie einen negativen, aber ebenfalls insignifikanten Einfluß auf die Zahl der in Forschung und Entwicklung Beschäftigten hat.

und deshalb vermutlich nicht repräsentativen Betriebsstichproben aus dem Verarbeitenden Gewerbe zeigen, daß die Einführung neuer Produktionsprozesse bzw. innovativer Produkte durch die Existenz eines Betriebsrates eher gefördert als behindert wird (vgl. Addison/Schnabel/Wagner 1996, Schnabel/Wagner 1992b, ähnlich auch Addison/Wagner 1997).⁸ Auf den Anteil der F&E-Ausgaben am Umsatz hat die Existenz eines Betriebsrates sogar einen signifikant positiven, der gewerkschaftliche Organisationsgrad jedoch einen signifikant negativen Einfluß (vgl. Schnabel/Wagner 1994, ähnlich auch Addison et al. 1993).

Angesichts der Tatsache, daß in der Bundesrepublik Deutschland die Löhne und Gehälter für die weit überwiegende Mehrheit der Beschäftigten in Branchentarifverträgen fixiert sind,⁹ deren Aushandlung den zuständigen Industriegewerkschaften vorbehalten ist, stellt sich im vorliegenden Zusammenhang primär die Frage nach dem Einfluß betrieblicher Arbeitnehmervertretungen auf die sogenannte „Lohnspanne“, d.h. die Differenz zwischen Tarif- und Effektivverdiensten bzw. auf die „Lohn drift“, d.h. die zeitliche Entwicklung der Lohnspanne.¹⁰ Ob die Betriebsräte tatsächlich – wie oftmals unterstellt – in der sogenannten „zweiten Lohnrunde“ mehr oder wenige große Zuschläge zu den tarifvertraglich vereinbarten Löhnen und Gehältern durchsetzen können, ist fraglich: Dies setzt nämlich voraus, daß die in Betrieben mit Betriebsrat beschäftigten Arbeitnehmer produktiver sind als ihre Kollegen in Unternehmen ohne Betriebsrat, denn nur dann können die erstgenannten aufgrund ihrer höheren Lohnkosten die Zahlung übertariflicher Entgelte unter marktwirtschaftlichen Bedingungen langfristig verkraften und damit am Markt bestehen. Angesichts der Tatsache, daß Löhne und Gehälter (bzw. betriebliche Lohnsummen) sehr viel leichter zu messen sind als die individuelle bzw. die einzelbetriebliche Arbeitsproduktivität, ist demzufolge zu fragen, ob bzw. inwiefern im Zeitablauf stabile Einkommensdifferenziale zwischen Betrieben mit und ohne Betriebsrat als eine Näherungsgröße für entsprechende Produktivitätsunterschiede gelten können.¹¹

⁸ In einer weiteren Studie stellen FitzRoy und Kraft (1990) demgegenüber unter Verwendung ihrer „Metallbetriebsstichprobe“ fest, daß der Umfang betrieblicher Mitbestimmung (gemessen durch einen zusammengesetzten Betriebsrats-Gewerkschafts-Index) c.p. einen signifikant negativen Einfluß auf das Innovationspotential der Unternehmen (Anteil des Umsatzes mit Produkten die jünger als fünf Jahre sind, am Gesamtumsatz des Betriebes) hat.

⁹ Dementsprechend kommen die meisten der bislang für die Bundesrepublik Deutschland vorliegenden Untersuchungen auch zu dem erwarteten Ergebnis, daß die Erwerbseinkommen von gewerkschaftlich organisierten und nichtorganisierten Arbeitnehmern nicht nennenswert differieren (vgl. Schmidt 1991, Wagner 1991, Blanchflower/Freeman 1992).

¹⁰ Dabei darf allerdings nicht übersehen werden, daß die weit überwiegende Mehrheit der gewerkschaftlichen Tarifkommissionen mehrheitlich aus Betriebsratsmitgliedern der größeren Betriebe der jeweiligen Region zusammengesetzt ist.

¹¹ Dies behaupten beispielsweise Brown und Medoff (1978: 377): „Union and nonunion establishments (in U.S. manufacturing) can compete in the same product market despite the fact that the former pay their workers more because unionized workers (establishments) are more productive by a roughly offsetting amount“.

Unter Verwendung der Daten der ersten Welle des Hannoveraner Firmenpanels aus dem Jahre 1994 (n=560 Industriebetriebe) kommt Meyer (1996) zu dem Ergebnis, daß die Bruttolohn- und Gehaltssumme je Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat c.p. um knapp sechs Prozentpunkte höher liegt als in solchen ohne Arbeitnehmervertretung, nachdem er in einer weiteren Untersuchung (Meyer 1995b) mit einer allerdings anderen – und weniger gut geeigneten, weil kleineren Datenbasis – zu dem Schluß kommt, die Existenz eines Betriebsrates habe c.p. einen negativen, aber statistisch insignifikanten Einfluß auf die Höhe der Lohnspanne. Bellmann und Kohaut (1995a, 1995b) bestätigen anhand der Daten der ersten Welle des IAB-Panels aus dem Jahre 1993 (n=3.200) zwar im Grundsatz die genannten Befunde, ermitteln aber deutlich abweichende Koeffizienten: Unter sonst gleichen Bedingungen geht die Existenz eines Betriebsrates mit einer um 0,7% höheren Bruttolohn- und Gehaltssumme je Beschäftigten bzw. mit einer um drei Prozentpunkte niedrigeren Lohnspanne einher (ähnlich auch Addison et al. 1993).¹²

Angesichts der Verpflichtung zur „vertrauensvollen Zusammenarbeit“ (§§ 2 Abs. 1 und 74 Abs. 1 BetrVG) und des Arbeitskampfvorbotes (§ 72 Abs. 2 BetrVG) stellen in der Bundesrepublik Deutschland zweifellos die Betriebsräte und nicht etwa – wie in den angelsächsischen Ländern – die Gewerkschaften die zentrale „collective voice“- bzw. „opportunistusreduzierende“ Institution dar. Dies bedeutet beispielsweise, daß die theoretisch vermutete Reduktion arbeitnehmerseitig induzierter Fluktuation eher von den betrieblichen als den überbetrieblichen Interessenvertretungen ausgehen dürfte, denn es sind erstere, die speziell bei der Koordination von Beschäftigungsbeziehungen eine für beide Kontraktseiten vorteilhafte Kontroll- und Vermittlungsfunktion übernehmen. Im Vordergrund steht dabei neben der Förderung kooperativer Verhaltensweisen eine Erleichterung der Durchführung idiosynkratischer Transaktionen durch eine Verringerung des Risikos opportunistischer Verhaltensweisen.¹³

Anhand einer repräsentativen Stichprobe von mehr als 1600 Unternehmen mit mindestens fünf Beschäftigten zeigen Frick (1996a, 1996b) sowie Frick und Sadowski (1995), daß in Betrieben mit gewählten Arbeitnehmervertretungen sowohl arbeitgeber- als auch arbeitnehmerseitige Kündigungen c.p. sehr viel seltener sind als in vergleichbaren Unternehmen ohne Betriebsrat. Den Berechnungen zufolge belief sich die durchschnittliche Entlassungs- bzw. Kündigungsdichte (Entlassungen bzw. Eigenkündigungen je 100 Beschäftigte) während des Zweijahreszeitraumes Mai

¹² FitzRoy und Kraft (1985b) kommen demgegenüber zu dem Schluß, daß sich die Existenz eines Betriebsrates negativ auf den durchschnittlichen Stundenlohn der Arbeiter wie auch auf den durchschnittlichen Jahresverdienst der Angestellten auswirkt, wobei allerdings nur der letztgenannte Koeffizient signifikant von Null verschieden ist.

¹³ Sadowski (1991) bezeichnet den Bestand an impliziten und expliziten Vereinbarungen zur Weitergabe von Informationen, zur Beilegung von Konflikten sowie zur Signalisierung von Kooperationsbereitschaft – z.B. durch den Verzicht auf das Ausnutzen aktueller Verhandlungsmacht – als „Organisationskapital“, welches intangibel ist und einen infrastrukturellen Charakter hat.

1985-April 1987 in Unternehmen ohne Arbeitnehmervertretung auf 14,4 bzw. 15,8. In Unternehmen mit Betriebsrat betragen die Vergleichswerte demgegenüber 7,8 bzw. 10,4. Diese Unterschiede sind auch bei statistischer Kontrolle einer Vielzahl von Betriebs- und Beschäftigtenmerkmalen statistisch signifikant: Unter sonst gleichen Bedingungen haben Unternehmen mit Betriebsrat eine um 3,3 Prozentpunkte niedrigere Entlassungs- und eine um 3,0 Prozentpunkte niedrigere Kündigungsichte als ansonsten gleiche Unternehmen ohne Betriebsrat.

Darüber hinaus wird deutlich, daß die kollektiven Arbeitnehmervertretungen neben den Quasi-Renten der „Insider“ auch die betrieblichen Interessen angemessen berücksichtigen, in dem sie weder die in schrumpfenden Unternehmen erforderlichen Entlassungen noch die in wachsenden Unternehmen anstehenden Neueinstellungen be- oder verhindern. Auch für die oftmals geäußerte Vermutung, die Existenz einer den Insiderinteressen verpflichteten Arbeitnehmervertretung führe mit großer Wahrscheinlichkeit zur Weiterbeschäftigung der Älteren bzw. derjenigen mit schlechteren externen Optionen einerseits und zur Entlassung der jüngeren und/oder qualifizierten Arbeitnehmer andererseits, lassen sich keine Belege finden: Weder unterscheidet sich der Anteil der nach Abschluß der Lehre nicht übernommenen Auszubildenden in schrumpfenden Unternehmen mit und ohne Betriebsrat noch ist der Anteil formal qualifizierter Arbeitnehmer an den Personalabgängen in schrumpfenden Unternehmen mit einer Arbeitnehmervertretung signifikant höher sein als in ansonsten gleichen Betrieben ohne Betriebsrat (vgl. Frick 1997).¹⁴

Unter der Annahme, daß es in Fragen der Aus- und Weiterbildung nur geringe Interessendivergenzen zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat geben sollte, zeigen Sadowski, Backes-Gellner und Frick (1995) unter Verwendung der Büchtemann/Höland-Daten, daß die differenzierenden und moderaten Eingriffe der Arbeitnehmervertretungen innerbetrieblichen Kompromissen zuträglich sind. Obgleich sowohl die Inhalte als auch die in Frage kommenden Arbeitnehmergruppen Gegenstand von Meinungsverschiedenheiten sein können, werden die Betriebsräte insbesondere dann zu „strategischen Alliierten“ der Unternehmensleitungen, wenn im Zuge von

¹⁴ Demgegenüber stellt Kraft (1986) fest, daß die Existenz eines Betriebsrates einen zwar insignifikanten, aber positiven, d.h. die Fluktuationsneigung der Arbeitnehmer erhöhenden Einfluß hat. Der Einfluß des gewerkschaftlichen Organisationsgrades ist zwar wie erwartet negativ, aber nicht signifikant von Null verschieden. Lediglich ein additiver Partizipationsindex, der das Ausmaß der Entscheidungsrechte der Arbeitnehmer abbilden soll, hat den erwarteten statistisch negativen Einfluß auf die Fluktuationsrate. Abgesehen von der mangelnden Repräsentativität der Stichprobe, die für sich allein genommen bereits eine zurückhaltende Interpretation der Befunde nahelegt, weist die Studie weitere methodische Defizite auf: Zum einen handelt es sich bei der abhängigen Variable lediglich um eine Dummy-Variable mit der Einschätzung der von der Unternehmensleitung erwarteten Fluktuation als „hoch“ vs. „niedrig“ und zum anderen ist die Bildung und Verwendung eines additiven Partizipationsindex nicht nur theoretisch kaum begründbar, sondern auch unter empirischen Gesichtspunkten problematisch, weil dieser vermutlich mit der Betriebsrats- und Gewerkschaftsvariable positiv korreliert ist (zu den methodischen Problemen derartiger Indices vgl. Cable 1987).

Rationalisierungsvorhaben Weiterbildungsmaßnahmen die Wahrscheinlichkeit von Arbeitsplatzverlusten reduzieren sollen.

3.3 Die Variabilität des Betriebsratshandelns: Charakteristika und Dynamik der innerbetrieblichen „Machtverhältnisse“

Die Erkenntnis, daß die generellen Regelungen des BetrVG in der betrieblichen Realität keineswegs „automatisch“ durchgesetzt, sondern aufgrund von Interessenkonstellationen, spezifischen Situationsdeutungen und internen Machtverhältnissen ausgehandelt werden, geht auf Kotthoff (1981) zurück, der in einer mittlerweile zum „Klassiker“ avancierten Monographie sechs verschiedene „Typen“ von Betriebsräten unterschieden hat, von denen er drei als „defizient“ und drei als „vertretungswirksam“ bezeichnet: Zu den erstgenannten gehören der „isolierte“ Betriebsrat, der Betriebsrat als „Organ der Geschäftsleitung“ und der „ignorierte“ Betriebsrat, zu den letztgenannten der „standfeste“ Betriebsrat, der Betriebsrat als „zwiespältiger Ordnungsfaktor“ sowie der Betriebsrat als „kooperative Gegenmacht“. Von den zum Zeitpunkt der Erstuntersuchung im Jahre 1975 aufgesuchten Betriebe (n=63) hatten rund 60% eine defiziente Form der Arbeitnehmervertretung; zum Zeitpunkt der Zweiterhebung hatte sich das Bild deutlich gewandelt, denn von den 1990 noch existierenden 55 Betrieben der Ausgangsstichprobe verfügten nunmehr 60% über einen vertretungswirksamen Betriebsrat (vgl. Kotthoff 1994, 1995). Als die wesentlichen Bestimmungsgründe der Durchsetzungs- und Vertretungswirksamkeit gelten ihm die jeweiligen Kontroll- und Autoritätsstrukturen, die ihren Ausdruck in einer je spezifischen „betrieblichen Sozialordnung“ finden, die ihrerseits eher „integrativer“ oder eher „instrumentalistischer“ Art sein kann.¹⁵

Diese Sozialordnung wiederum ist das Resultat „objektiver“ Faktoren, wie z.B. der technisch-organisatorischen Produktionsbedingungen, dem Qualifikationsniveau der Beschäftigten und den jeweiligen Eigentumsverhältnissen sowie eher „subjektiver“ Faktoren, wie beispielsweise dem Führungsstil des Eigentümers bzw. der Vorgesetzten, dem Arbeits- und Leistungsverhalten der Beschäftigten, der gewerkschaftlichen Präsenz im Unternehmen und dem sozialen und kulturellen „lebensweltlichen Milieu“.

Gemeinsames Merkmal der industriellen Beziehungen in den Unternehmen mit einem vertretungswirksamen Betriebsrat ist – ungeachtet oftmals nicht unerheblicher

¹⁵ Als integrative Sozialordnung bezeichnet er eine, „in der die Beschäftigten ein Gefühl der Verbundenheit mit und der Zugehörigkeit zum Betrieb als einer sozialen Einheit haben, in der der Pflege kommunikativer und affektiver Interessen relativ große Aufmerksamkeit gewidmet wird, in der die Beschäftigten ein relativ hohes Maß an Aufmerksamkeit durch das Management erfahren, in der die Beziehung zwischen Management und Beschäftigten wohlwollend und aufrichtig ist, in der bei Konflikten durch Symbole und Rituale der Verständigung, des Dialogs und der gegenseitigen Abstimmung relativ leicht Kompromisse erzielt werden, und deren Regulationsmodus insgesamt mehr einer Friedensordnung gleicht als einem Waffenstillstand in einem weiterhin verminten Terrain“ (Kotthoff 1994: 29). Eine instrumentalistische Sozialordnung sei demgegenüber durch die entgegengesetzten Merkmale charakterisierbar.

Meinungsverschiedenheiten zwischen Betriebsrat und Management – der grundsätzlich kooperative Umgang der beiden Parteien miteinander, der seinerseits Ausdruck der Tatsache ist, daß die Beteiligten gewisse „Spielregeln“ einzuhalten pflegen: Mit der für das bundesdeutsche System der industriellen Beziehungen charakteristischen Form der „kooperativen Konfliktverarbeitung“ (vgl. zum Begriff Weltz 1977) existiere auf betrieblicher Ebene ein Modus des Umgangs, der „zu einer Stabilisierung der industriellen Beziehungen beiträgt, die Wahrscheinlichkeit ‘unkontrollierter’ Konflikte reduziert und die betriebliche Beschäftigungspolitik ‘negotiable’ macht, d.h. eine Verhandlungsebene schafft, auf der Interessen und Angebote beider Seiten eingebracht, ausgehandelt und auf die konkrete betriebliche Beschäftigungspolitik umgesetzt werden können“ (Weltz 1977: 298). Als die wesentlichen Charakteristika nennt Weltz (1977: 489-490) die beiderseitige Bereitschaft zum Kompromiß, den Verzicht auf „maximalistische“ Forderungen und Positionen, den Bezug auf ein von beiden Seiten als gemeinsam definiertes Interesse und die grundsätzliche Anerkennung des gesetzlichen und tarifvertraglichen (Verhandlungs-)Rahmens. Da die Parteien im allgemeinen darin übereinstimmen, eventuelle Interessengegensätze über die betriebliche Personal- und Beschäftigungspolitik nicht im Arbeitsprozeß selbst, sondern in getrennten (formellen oder informellen) Verhandlungsprozessen auszutragen, sei ein weitgehend konfliktfreier Produktionsprozeß gewährleistet.

Auch wenn Kotthoff aus nachvollziehbaren Gründen auf eine multivariate Auswertung seines ethnographischen Materials verzichtet, läßt die Präsentation der Fallstudien den vorsichtigen Schluß zu, daß die vertretungswirksamen Betriebsräte zumindest mittelbar einen nicht unerheblichen Einfluß auf die wirtschaftliche Lage und Entwicklung „ihrer“ Unternehmen haben, denn offensichtlich ist dort sowohl die Fluktuationsrate als auch der Krankenstand deutlich niedriger als in den Unternehmen mit defizienten Vertretungsstrukturen.

4. Methodische Probleme der empirischen Mitbestimmungsforschung

4.1 Die Qualität und Repräsentativität des Datenmaterials

Daß die oftmals mangelnde Qualität und Repräsentativität der derzeit verfügbaren Betriebsdaten nicht nur die empirische Forschung, sondern auch die Theoriebildung sowohl in der Personalwirtschaftslehre als auch in der Arbeitsökonomie nennenswert beeinträchtigt, kann mittlerweile als „gesichertes Erkenntnis“ gelten. So kritisiert beispielsweise Parsons (1986: 796) in einem Überblicksartikel über neuere Entwicklungen der Theorie des Arbeitsverhältnisses die Qualität des Datenmaterials mit dem Argument, daß „empirical work has lagged behind theoretical developments. Unfortunately, given the scarcity and relative primitiveness of existing employer data sets and the relative subtlety of many of the theoretical implications, this imbalance is likely to remain for some time“. Dieser vielfach konstatierte Mangel an Mikrodaten über Betriebe und Unternehmen hat bislang auch und insbesondere die empirische Betriebsratsforschung erheblich behindert. Nennenswerte theoretische wie empirische Erkenntnisfortschritte sind nur dann zu erwarten, wenn die gleichen nicht unbeträcht-

lichen Summen, die in der Vergangenheit für das Sammeln von individuen- und haushaltsbezogenen Daten ausgegeben worden sind, in den nächsten Jahren in den Aufbau verschiedener Betriebspanels investiert werden, die interessierten Forschern ebenso zugänglich gemacht werden wie das „Sozio-ökonomische Panel“.¹⁶

Daß die empirischen Befunde für die Bundesrepublik Deutschland gelegentlich inkompatibel scheinen, ist angesichts der Heterogenität und mangelnden Eignung des Datenmaterials kaum überraschend. Interpretiert man den Umfang der einzelnen Studien zugrundeliegenden Stichproben als ein Maß für die Generalisierbarkeit der Befunde (und damit auch für die Qualität der Analyse), dann fällt auf, daß – von wenigen Ausnahmen abgesehen – die verwendeten Samples im allgemeinen weniger als 100 Betriebe umfassen und daß es sich dabei ausschließlich um Querschnittserhebungen handelt, d.h. daß keine Kontrolle des Einflusses nicht erhobener betriebspezifischer Effekte („unbeobachtete Heterogenität“) erfolgen kann. Infolge des Querschnittscharakters des bislang verfügbaren Datenmaterials sind die vorliegenden Studien zu den Effizienzfolgen der bundesdeutschen Betriebsverfassung überwiegend statischer Natur, d.h. sie enthalten keine langfristige Analyse der Produktivitätsfolgen kollektiver Arbeitnehmervertretungen. Damit bleibt die Frage offen, ob es sich bei den zumindest von einzelnen Studien nachgewiesenen Produktivitätseffekten um einmalige Niveau- oder langfristige Effizienzeffekte handelt.

Wie die Vielzahl an britischen Arbeiten zu den Effizienzfolgen von Gewerkschaften eindrucksvoll zeigt, macht die Verfügbarkeit geeigneter Daten nicht nur empirische Untersuchungen erst möglich, sondern erleichtert bzw. fördert auch die Weiterentwicklung der Theorie (vgl. für einen Überblick Frick 1995). Die britischen „Workplace Industrial Relations Surveys“ von 1980, 1984 und 1990 enthalten umfangreiche Angaben zur Beschäftigten- sowie zur Lohn- bzw. Gehaltsstruktur, aber auch zu den Arbeitsbeziehungen und der Produktmarktposition von jeweils rund 2.000 Unternehmen mit mindestens 25 Beschäftigten (vgl. Millward et al. 1992). Von den 1990 in der Stichprobe vertretenen Betrieben haben immerhin rund 500 bereits an der Erhebung des Jahres 1984 mitgewirkt, d.h. für diese Teilstichprobe sind umfangreiche Längsschnittanalysen möglich. Darüber hinaus enthält das Datenmaterial eine Vielzahl von Retrospektivfragen, beispielsweise zur Beschäftigtenzahl in den Vorjahren, so daß auch mit den Querschnittsdaten jeder der drei Erhebungen „Quasi-Längsschnittanalysen“ durchgeführt werden können. Vergleichbares Datenmaterial ist für die Bundesrepublik bislang zwar noch nicht verfügbar, aber dies ist (hoffentlich) nur noch eine Frage der Zeit: Mit dem vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung initiierten Betriebspanel (vgl. Projektgruppe 1993b) und dem vom In-

¹⁶

Dabei handelt es sich um eine Stichprobenerhebung im Rahmen der Bevölkerungs- und Erwerbsstatistik, die das Defizit an Längsschnittdaten über Individuen und Haushalte nennenswert verringert. Mit dem Panel werden seit 1984 durch jährlich wiederholte Befragungen repräsentative Verlaufsdaten über Personen (n=12.000) und Haushalte (n=6.000) erhoben und interessierten Wissenschaftlern unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Seit 1990 werden darüber hinaus rund 4.000 Personen aus 2.000 Haushalten aus den neuen Bundesländern zu ihrer Lebens-, Arbeits-, Einkommens- und Gesundheitssituation befragt (vgl. Projektgruppe 1993a).

stitut für Quantitative Wirtschaftsforschung der Universität Hannover durchgeführten Panel „Produzieren in Niedersachsen“ (vgl. Brand/Carstensen 1995) stehen zwar mittlerweile entsprechende Daten zur Verfügung, doch können diese bislang aus Datenschutzgründen nur von Mitarbeitern der jeweiligen Institute genutzt werden.

4.2 Die Quantifizierung und Erklärung von Produktivitätsunterschieden

Selbst wenn es gelingen sollte, die genannten methodischen Defizite zu beheben, ist damit ein weiteres, eher theoretisches Problem, noch nicht gelöst, welches Brown und Medoff (1978: 374) folgendermaßen charakterisieren: „The idea that unions (or works councils, B.F.) make firms ... more productive would be more persuasive if the mechanisms by which productivity is improved could be isolated“. Die durch betriebliche Arbeitnehmervertretungen induzierten Produktivitätswirkungen sind nach wie vor eine „black box“, denn über die Ursachen dieser Produktivitätseffekte ist bislang nur sehr wenig bekannt: „Analysis must ... concentrate on how trade unions (works councils, B.F.) affect the organisational structures within the firm, and in particular the control and regulation of work, and what is the substantive nature, both quantitative and qualitative, of the unions (works council's, B.F.) role within the process of production. The corollary of this is a more systematic treatment of the social relations established by management to secure the objectives of the firm, and the extent to which those relations satisfy or conflict with the interests of the worker or union“ (Turnbull 1989: 9). Vor diesem Hintergrund ist eine stärkere Berücksichtigung konkreter Arbeitsplatzmerkmale (wie z.B. der Betriebszugehörigkeitsdauer und der Fluktuationsrate, der Arbeitszufriedenheit und -motivation sowie der Arbeitsorganisation und -bedingungen) ebenso erforderlich wie die Erhebung bzw. Berücksichtigung weiterer Organisationsmerkmale (wie z.B. der Personalstrategien des Managements und des Charakters der innerbetrieblichen Arbeitsbeziehungen) um mögliche Gründe der vermuteten Produktivitätseffekte identifizieren zu können.

Wie die Untersuchungen Kotthoffs (1981, 1994) zur Varianz betrieblicher Vertretungsformen eindrucksvoll belegen, wird die in ökonometrischen Untersuchungen typischerweise verfolgte Strategie, die Existenz eines Betriebsrates lediglich über eine Dummy-Variable abzubilden, der Bandbreite der Betriebsrattätigkeit bei weitem nicht gerecht. Die in den vorliegenden empirischen Untersuchungen getroffene implizite Annahme, das Verhalten der „real existierenden“ Betriebsräte unterscheide sich nicht bzw. kaum voneinander, wohingegen die Unterschiede zwischen Betrieben mit und ohne Arbeitnehmervertretung so groß seien, daß dies eine entsprechende Variablenkonstruktion begründen könne, ist offenkundig unangemessen. Bedauerlicherweise enthalten bislang aber weder die Erhebungsbogen des Hannoveraner noch die des Nürnberger Betriebspanels Fragen, die es erlauben, die Vielfalt der Betriebsrattypen auch nur annähernd abzubilden und deren Einfluß auf das Niveau und die zeitliche Entwicklung des wirtschaftlichen Erfolgs von Unternehmen zu quantifizieren. Lediglich im Rahmen des sogenannten „NIFA-Panels“, einer seit mehreren Jahren durchgeführten Wiederholungsbefragung in Unternehmen des deutschen Maschinenbaus, werden z.Z. entsprechende Daten erhoben (z.B. zur Frage der personellen Zu-

sammensetzung des Betriebsrates, zu seinem Selbstverständnis als Arbeitnehmervertretung, zur Häufigkeit von Arbeitsgerichts- und Einigungsstellenverfahren, zur Häufigkeit und zum Inhalt von Betriebsvereinbarungen, zur Intensität der Kontakte zur jeweiligen Industriegewerkschaft, etc.), die demnächst eine sehr viel angemessenere Charakterisierung der Betriebsräte erlauben werden.

Demgegenüber dürfte die Tatsache, daß die bislang vorliegenden Untersuchungen die Bedeutung der Produkt- bzw. Absatzmarktbedingungen weitgehend vernachlässigen, von eher geringer Bedeutung sein – was aber keineswegs impliziert, daß sie vernachlässigt werden können. Wie vergleichbare britische Studien zeigen, die sich mit den Effizienzfolgen gewerkschaftlicher Organisation beschäftigen, kann dieses Defizit ausgesprochen problematische Folgen haben, weil es im Ergebnis u.U. zu einer erheblichen Überschätzung des Einflusses betrieblicher Arbeitnehmervertretungen führt: Die mit der Verfügbarkeit der Workplace Industrial Relations Surveys entstandenen empirischen Untersuchungen legen verschiedentlich den Schluß nahe, daß der Einfluß der Gewerkschaften auf das Niveau der betrieblichen Faktorproduktivität und deren zeitliche Entwicklung entscheidend von der Produktmarktposition der Unternehmen abhängig ist, die ihrerseits nennenswerten zyklischen Schwankungen unterworfen ist – was wiederum Unterschiede im gewerkschaftlichen Einfluß zur Folge hat.¹⁷ Im Hinblick auf die bundesdeutsche Situation von ungleich größerer Bedeutung ist allerdings der Befund, daß die durch kollektive Arbeitnehmervertretungen induzierten Produktivitätseffekte von der Zahl der innerhalb eines Betriebes um Mitglieder konkurrierenden Gewerkschaften abhängen: Bei einer im Zeitablauf sinkenden Zahl nimmt die Wahrscheinlichkeit bzw. der Umfang positiver Produktivitätseffekte zu. Ob aus der nachweisbaren Dysfunktionalität des „multiple unionism“ bereits heute der Schluß gezogen werden kann, das deutsche System der betrieblichen Mitbestimmung sei in jedem Fall effizienzsteigernd, bleibt ebenso zu prüfen wie die Frage nach dem die (Gesamt-)Wohlfahrt maximierenden „optimalen“ Mitbestimmungsniveau. Beides wird erst dann möglich sein, wenn entsprechendes Längsschnittdatenmaterial für eine ausreichend große Zahl an Unternehmen zur Verfügung steht. Nicht nur die für Deutschland vorliegende Fallstudienevidenz, sondern auch die für Großbritannien vorliegenden Befunde deuten darauf hin, daß ein „innerbetrieblicher Vertretungspluralismus“ nennenswerte Effizienzverluste bewirken kann.

5. Zusammenfassung und Ausblick

¹⁷ Weiterhin machen die britischen Studien deutlich, daß die (sich im Zeitablauf ändernde) Produktmarktposition der Unternehmen einen sehr viel größeren Einfluß auf die Verteilung und die zeitliche Entwicklung der Gewinne, aber auch auf das Investitions- und Innovationsverhalten der Betriebe hat, als die Präsenz kollektiver Interessenvertretungen. Auch die Einkommensdifferenziale zwischen gewerkschaftlich organisierten und nichtorganisierten Betrieben sind nicht – wie dies Brown und Medoff (1978) vermuten – mit entsprechenden Produktivitätsunterschieden zu erklären, sondern mit der Produktmarktposition und den daraus resultierenden Monopolgewinnen der die höheren Löhne zahlenden Unternehmen.

Infolge der Widersprüchlichkeit der theoretischen Ansätze zur Erklärung und Prognose der Effizienzfolgen betrieblicher Arbeitnehmervertretungen kommt der empirischen Analyse eine besondere Bedeutung zu. Eine Zusammenstellung der verfügbaren Evidenz macht aber deutlich, daß auch diese keineswegs eindeutige Ergebnisse liefert – was seinerseits mit einer Vielzahl an primär methodischen Schwierigkeiten zu erklären ist (vgl. dazu Streeck 1996: 21-23).

Darüber hinaus klammert die überwiegende Mehrheit der empirischen Untersuchungen mit ihrer Konzentration auf den Bereich der Sachkapitalinvestitionen den nicht minder bedeutsamen Bereich der Investitionen in das Human- und Organisationskapital aus und tendiert damit zu einer Unterschätzung der positiven Produktivitätsfolgen betrieblicher Interessenvertretungen, denn Sachkapitalinvestitionen werden oftmals nur dann die erwarteten Erträge zeitigen, wenn eine glaubwürdige Arbeitnehmervertretung eine ebenso qualifizierungs- wie kooperationswillige bzw. -fähige Belegschaft von der Notwendigkeit derselben überzeugen kann.

Vor diesem Hintergrund bleiben für den Bereich der Sachkapitalinvestitionen folgende Befunde festzuhalten: Die durch die Existenz einer betrieblichen Interessenvertretungen induzierten Produktivitätseffekte scheinen relativ gering; die Innovationsfähigkeit der Unternehmen wird durch betriebliche Interessenvertretungen nicht beeinträchtigt. Lediglich die Unternehmensgewinne sind unter sonst gleichen Bedingungen bei Existenz eines Betriebsrates geringer, was im wesentlichen damit zu erklären ist, daß diese über die tarifliche Einstufung der Beschäftigten einen nicht unerheblichen positiven Einfluß auf die Lohnhöhe haben.

Hinsichtlich der Bereitschaft, in Human- und Organisationskapital zu investieren, sind die Befunde sehr viel eindeutiger: Die Existenz einer betrieblichen Arbeitnehmervertretung hat einen sowohl die Zahl an Entlassungen als auch die Zahl an Kündigungen reduzierenden Effekt; hinsichtlich der Aus- und Weiterbildung vertreten Management und Betriebsrat im allgemeinen eher identische als konfligierende Positionen.

Mithin bleibt an dieser Stelle festzuhalten, daß sich – ungeachtet des positiven Einflusses in einzelnen Politikfeldern – eine generelle effizienzsteigernde Wirkung betrieblicher Interessenvertretungen ebensowenig nachweisen läßt, wie ein produktivitäts- oder investitionsreduzierender Einfluß. Selbst wenn entsprechende Längsschnitt-Untersuchungen demnächst zu dem Ergebnis kommen sollten, daß die Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung c.p. einen negativen Einfluß auf das Niveau bzw. die zeitliche Entwicklung von Produktivität, Löhnen, Investitionen und Innovationen hat – was allerdings dann, wenn man die betrieblichen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen als „Gefangenendilemma“ interpretiert, auch nicht zu erwarten ist – ist die Frage nach den Effizienzfolgen der bundesdeutschen Mitbestimmungsgesetzgebung solange nicht abschliessend zu beantworten, wie die zukünftig durchzuführenden empirischen Untersuchungen der hinlänglich dokumentierten Varianz des Betriebsratshandelns nicht die erforderliche Aufmerksamkeit schenken.

Literatur

- Addison, J.T./Genosko, J./Schnabel, C. (1989): Gewerkschaften, Produktivität und Rent Seeking. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 2: 102-116.
- Addison, J.T./Kraft, K./Wagner, J. (1993): German Works Councils and Firm Performance, in: Kaufman, B.E./Kleiner, M.M. (eds.) *Employee Representation: Alternatives and Future Directions*, Madison, WI: Industrial Relations Research Association: 305-338.
- Addison, J.T./Wagner, J. (1997): The Impact of German Works Councils on Profitability and Innovation: New Evidence from Micro Data. *Jahrbücher f. Nationalökonomie u. Statistik*, 216: 1-20.
- Addison, J.T./Schnabel, C./Wagner, J. (1995a): German Industrial Relations – An Elusive Exemplar. *Industrielle Beziehungen*, 2: 25-45.
- Addison, J.T./Schnabel, C./Wagner, J. (1995b): On the Determinants of „Mandatory Works Councils in Germany, Universität Lüneburg, Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Arbeitsbericht Nr. 151.
- Addison, J.T./Schnabel, C./Wagner, J. (1996): German Works Councils, Profits, and Innovations. *Kyklos*, 49: 555-582.
- Alchian, A. (1984): Specificity, Specialization, and Coalitions. *Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft*, 140: 34-49.
- Aoki, M. (1984): *The Co-operative Game Theory of the Firm*, Oxford: Oxford University Press.
- Axelrod, R. (1984): *The Evolution of Cooperation*, New York: Basic Books.
- Backes-Gellner, U. (1993): Personalwirtschaftslehre – eine ökonomische Disziplin?! *Zeitschrift für Personalforschung*, 7: 513-529.
- Baums, T./Frick, B. (1997): Co-determination in Germany: The Impact on the Market Value of the Firm, Arbeitspapier 1/97, Universität Osnabrück: Institut für Handels- und Wirtschaftsrecht.
- Belman, D. (1992): Unions, the Quality of Labor Relations, and Firm Performance, in: Mishel, L./Voos, P.B. (eds.) *Unions and Economic Competitiveness*, Armonk: M.E. Sharpe: 41-107.
- Bellmann, L./Kohaut, S. (1995a): Betriebliche Determinanten der Lohnhöhe und der übertariflichen Bezahlung. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 1: 62-75.
- Bellmann, L./Kohaut, S. (1995b): Effektiv- und Tariflöhne in der Bundesrepublik Deutschland: Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels, in: Gerlach, K./Schettkat, R. (Hg.) *Determinanten der Lohnbildung*, Berlin: Sigma: 72-88.
- Benelli, G. et al. (1987): Labor Participation in Corporate Policy-making Decisions: Germany's Experience with Codetermination. *Journal of Business*, 60: 553-575.
- Blanchflower, D.G./Freeman, R.B. (1992): Unionism in the United States and Other Advanced OECD Countries. *Industrial Relations*, 31: 56-79.
- Brand, R./Carstensen, V. (1995): Das Hannoveraner Firmenpanel – Ein Betriebspanel in Niedersachsen, in: Schasse, U./Wagner, W. (Hg.) *Erfolgreich Produzieren in Niedersachsen. Untersuchungen mit Daten aus der ersten Welle des Hannoveraner Firmenpanels*, Hannover: Niedersächsisches Institut für Wirtschaftsforschung: 1-36.
- Brown, C./Medoff, J. (1978): Trade Unions in the Production Process. *Journal of Political Economy*, 86: 355-378.
- Büchtemann, C.F./Höland, A. (1989): *Befristete Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG)*, Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung.
- Cable, J.R. (1987): Some Tests of Employee Participation Indices. *Advances in the Economics of Participatory and Labor-Managed Firms*, 2: 79-90.
- Carruth, A./Schnabel, C. (1993): The Determination of Contract Wages in West Germany. *Scandinavian Journal of Economics*, 95: 297-310.
- FitzRoy, F./Kraft, K. (1985a): Unionization, Wages, and Efficiency. Theories and Evidence from the US and West Germany. *Kyklos*, 38: 537-554.
- FitzRoy, F./Kraft, K. (1985b): Mitarbeiterbeteiligung und Produktivität: Eine ökonometrische Untersuchung. *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, 55: 21-36.
- FitzRoy, F./Kraft, K. (1987a): Efficiency and Internal Organization: Works Councils in West German Firms. *Economica*, 54: 493-504.

- FitzRoy, F./Kraft, K. (1987b): Formen der Arbeitnehmer-Arbeitgeberkooperation und ihre Auswirkungen auf die Unternehmensleistung und Entlohnung, in: dies. (Hg.) Mitarbeiter-Beteiligung und Mitbestimmung im Unternehmen, Berlin: de Gruyter: 173-196.
- FitzRoy, F./Kraft, K. (1990): Innovation, Rent-Sharing and the Organisation of Labour in the Federal Republic of Germany. *Small Business Economics*, 2: 95-103.
- FitzRoy, F./Kraft, K. (1993): Economic Effects of Codetermination. *Scandinavian Journal of Economics*, 95: 365-375.
- Freeman, R./Lazear, E.P. (1995): An Economic Analysis of Works Councils, in: Rogers, J./Streeck, W. (eds.) *Works Councils: Consultation, Representation, and Cooperation in Industrial Relations*, Chicago: University of Chicago Press: 27-50.
- Frick, B. (1995): Produktivitätsfolgen (über-)betrieblicher Interessenvertretungen, in: Schreyögg, G., Sydow, J. (Hg.) *Managementforschung*, Bd. 5: Empirische Studien, Berlin: de Gruyter: 215-257.
- Frick, B. (1996a): Mitbestimmung und Personalfluktuation: Zur Wirtschaftlichkeit der bundesdeutschen Betriebsverfassung im internationalen Vergleich, in: Sadowski, D./Czap, H./Wächter, H. (Hg.) *Regulierung und Unternehmenspolitik: Methoden und Ergebnisse der betriebswirtschaftlichen Rechtsanalyse*, Wiesbaden: Gabler: 233-256.
- Frick, B. (1996b): Co-Determination and Personnel Turnover: The German Experience. *Labour*, 10: 407-430.
- Frick, B. (1997): Mitbestimmung und Personalfluktuation: Zur Wirtschaftlichkeit der bundesdeutschen Betriebsverfassung im internationalen Vergleich, München und Mering: Hampp .
- 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. (eds.) *Labour Market Institutions and Economic Performance*, London: Routledge: 36-81.
- Furubotn, E. (1988): Codetermination and the Modern Theory of the Firm. *Journal of Business*, 61: 165-181.
- Gurdon, M.E./Rai, A. (1990): Codetermination and Enterprise Performance: Empirical Evidence from West Germany. *Journal of Economics and Business*, 42: 289-302.
- Hirsch, B.T./Addison, J.T./Genosko, J. (1990): Eine ökonomische Analyse der Gewerkschaften, Regensburg: Transfer.
- Jensen, M.C./Meckling, W.H. (1979): Rights and Production Functions: An Application to Labor-Managed Firms and Codetermination. *Journal of Business*, 52: 469-506.
- Kotthoff, H. (1981): Betriebsräte und betriebliche Herrschaft, Frankfurt/M: Campus.
- Kotthoff, H. (1994): Betriebsräte und Bürgerstatus: Wandel und Kontinuität betrieblicher Mitbestimmung, München und Mering: Hampp.
- Kotthoff, H. (1995): Betriebliche Mitbestimmung in der Langzeitperspektive. *WSI-Mitteilungen*, 48: 549-557.
- Kraft, K. (1986): Exit and Voice in the Labor Market: An Empirical Study of Quits. *Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft*, 142: 697-715.
- Kraft, K. (1992): Produktivitätswachstum und gewerkschaftliche Organisation. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 5/6: 419-430.
- Krueger-Hemmer, C./Veldhues, B. (1989): Arbeitsstätten nach Betriebsgrößenklassen. Weitere Ergebnisse der Arbeitsstättenzählung vom 25. Mai 1987. *Wirtschaft und Statistik*, 11: 702-712.
- Levine, D.I. (1989): Just-Cause Employment Policies When Unemployment is a Worker Discipline Device. *American Economic Review*, 79: 902-905.
- Levine, D.I. (1992): Public Policy Implications of Imperfections in the Market for Worker Participation. *Economic and Industrial Democracy*, 13: 183-206.
- Levine, D.I./Tyson, L.D. (1990): Participation, Productivity and the Firm's Environment, in: Blinder, A.S. (eds.) *Paying for Productivity: A Look at the Evidence*, Washington: Brookings Institution: 183-237.

- Lorenz, W./Wagner, J. (1991): Bestimmungsgründe von Gewerkschaftsmitgliedschaft und Organisationsgrad. *Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, 111: 65-82.
- Meyer, W. (1990): Bestimmungsfaktoren der Tariflohnbewegung. Eine empirische, mikroökonomische Untersuchung für die Bundesrepublik, Frankfurt/M: Campus.
- Meyer, W. (1995a): Is Pattern Bargaining Dead? An Empirical Investigation with Micro Data for West Germany. *Konjunkturpolitik*, 41: 228-243.
- Meyer, W. (1995b): Analyse der Bestimmungsfaktoren der „übertariflichen Entlohnung auf der Basis von Firmendaten, in: Gerlach, K./Schettkat, R. (Hg.) *Determinanten der Lohnbildung*, Berlin: Sigma: 50-71.
- Meyer, W. (1996): Tarifbindung – Ein Hemmnis auf dem Weg zu niedrigeren Lohnkosten? in: Schasse, U./Wagner, W. (Hg.) *Erfolgreich Produzieren in Niedersachsen. Untersuchungen mit Daten aus der ersten Welle des Hannoveraner Firmenpanels*, Hannover: Niedersächsisches Institut für Wirtschaftsforschung: 125-143
- Millward, N. et al. (1992): *Workplace Industrial Relations in Transition*, Aldershot: Dartmouth.
- Neumann, M.J.M. et al. (1990): Determinants of Contract Wages in Germany. *European Economic Review*, 34: 1233-1245.
- Parsons, D.O. (1986): The Employment Relationship: Job Attachment, Work Effort, and the Nature of Contracts, in: Ashenfelter, O./Layard, R. (eds.) *Handbook of Labor Economics*, Vol. II, Amsterdam: North-Holland: 789-848.
- Pejovich, S. (1990): *The Economics of Property Rights: Towards a Theory of Comparative Systems*, Dordrecht: Kluwer.
- Picot, A./Wenger, E. (1988): The Employment Relation from a Transactions Cost Perspective, in: Dlugos, G. et al. (eds.) *Management Under Differing Labour Market and Employment Systems*, Berlin: de Gruyter: 29-43.
- Projektgruppe (1993a): Zehn Jahre Sozio-ökonomisches Panel (SOEP). *Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung*, 1/2: 27-42.
- Projektgruppe (1993b): Das IAB-Betriebspanel – Testphase im Jahr 1992. Ein Sachstandsbericht. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 3: 399-422.
- Sadowski, D. (1991): Humankapital und Organisationskapital – Zwei Grundkategorien einer ökonomischen Theorie der Personalpolitik in Unternehmen, in: Ordelheide, D. et al. (Hg.) *Betriebswirtschaftslehre und ökonomische Theorie*, Stuttgart: Poeschel: 127-143.
- Sadowski, D./Backes-Gellner, U./Frick, B. (1995): Betriebsräte in Deutschland: Gespaltene Rationalitäten? *Jahrbuch für Neue Politische Ökonomie*, 14: 157-181.
- Sadowski, D./Junkes, J./Lent, C. (1997): Mitbestimmung – Gewinne und Investitionen. Zusammenfassung und Interpretation der relevanten theoretischen und empirischen Literatur, Trier: Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft.
- Sampson, A.A. (1991): Efficient Bargains with an Informed Trade Union, *Salford Papers in Economics* 91-15, University of Salford.
- Sampson, A.A. (1993): Bargaining over Effort and the Monitoring Role of Unions. *European Journal of Political Economy*, 9: 371-381.
- Schmidt, C.M. (1991): *Empirical Analyses of the German Labor Market: Unions, Unemployment, and Wages*, Ph.D., Department of Economics, Princeton University.
- Schmidtchen, D. (1987): „Sunk Costs“, Quasi-Renten und Mitbestimmung. *Jahrbuch für Neue Politische Ökonomie*, 6: 139-163.
- Schnabel, C. (1989): *Zur ökonomischen Analyse der Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland*, Frankfurt/M: Peter Lang.
- Schnabel, C. (1991): Trade Unions and Productivity: The German Evidence. *British Journal of Industrial Relations*, 29: 15-24.
- Schnabel, C./Wagner, J. (1992a): Unions and Innovative Activity in Germany. *Journal of Labor Research*, 13: 393-406.

- Schnabel, C./Wagner, J. (1992b): Unions and Innovation: Evidence from German Micro Data. *Economics Letters*, 39: 369-373.
- Schnabel, C./Wagner, J. (1994): Industrial Relations and Trade Union Effects on Innovation in Germany. *Labour*, 8: 489-503.
- Streeck, W. (1996): *Mitbestimmung: Offene Fragen*, Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.
- Turnbull, P. (1989): Trade Unions and Productivity: Opening the Harvard 'Black Boxes', University of Warwick, Industrial Relations Research Unit, Warwick Papers in Industrial Relations No. 24.
- Wagner, J. (1991): Gewerkschaftsmitgliedschaft und Arbeitseinkommen in der Bundesrepublik Deutschland. *IFO-Studien*, 37: 109-140.
- Weizsäcker, C.C. von (1984): Was leistet die Property Rights Theorie für aktuelle wirtschaftspolitische Fragen? in: Neumann, M. (Hg.) *Ansprüche, Eigentums- und Verfügungsrechte*, Berlin: Duncker & Humblot: 123-152.
- Weltz, F. (1977): Kooperative Konfliktverarbeitung. Ein Stil industrieller Beziehungen in deutschen Unternehmen. *Gewerkschaftliche Monatshefte*, 28: 291-301 und 28: 489-494.
- Wenger, E. (1989): Der Einfluß von „Schutzrechten“ für Arbeitnehmer und die Allokation nichtsystematischer Risiken, in: Fischer, W. (Hg.) *Währungsreform und soziale Marktwirtschaft*, Berlin: Duncker & Humblot: 451-470.
- Windolf, P. (1989): Productivity Coalitions and the Future of European Corporatism. *Industrial Relations*, 28: 1-20.