

Betriebsräte und andere Formen der betrieblichen Mitarbeitervertretung - Substitute oder Komplemente?

Ertelt, Sebastian; Hirsch, Boris; Schnabel, Claus

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

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

Verlag Barbara Budrich

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Ertelt, S., Hirsch, B., & Schnabel, C. (2017). Betriebsräte und andere Formen der betrieblichen Mitarbeitervertretung - Substitute oder Komplemente? *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 24(3), 296-320. <https://doi.org/10.3224/indbez.v24i3.03>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

*Sebastian Ertelt, Boris Hirsch, Claus Schnabel*¹

Betriebsräte und andere Formen der betrieblichen Mitarbeitervertretung – Substitute oder Komplemente?^{**}

Zusammenfassung

Der Beitrag untersucht anhand des IAB-Betriebspanels (2004–2013) die Verbreitung, Entwicklung und Interdependenz von Betriebsräten und anderen, meist betriebsinitiierten Formen der Mitarbeitervertretung (wie z.B. Runde Tische). In der Privatwirtschaft sind Betriebsräte gleich häufig zu finden wie andere Mitarbeitervertretungen, doch kommt eine gleichzeitige Existenz beider Gremien in einem Betrieb kaum vor. Ökonometrische Analysen mit rekursiven Probit-Modellen verdeutlichen, dass z.T. unterschiedliche Faktoren das Vorhandensein dieser alternativen Formen der Mitarbeitervertretung erklären und dass bezüglich ihrer Existenz, Gründung und Auflösung Betriebsräte und andere Mitarbeitervertretungen negativ miteinander korrelieren. Dies deutet darauf hin, dass zwischen beiden Formen der Arbeitnehmerpartizipation eine überwiegend substitutive Beziehung besteht.

Works Councils and other Plant-specific Forms of Employee Participation – Substitutes or Complements?

Abstract

Using data from the IAB Establishment Panel (2004–2013), this paper analyses the incidence, development and interdependence of works councils and other, typically management-initiated forms of employee participation (such as round tables) in Germany. In the private sector, the incidence of works councils and other forms of participation is similar, but in very few establishments both bodies exist simultaneously. Econometric analyses based on recursive probit models indicate that partly different factors explain the existence of works councils

1 Sebastian Ertelt. E-Mail: sebastianertelt@web.de.

Prof. Dr. Boris Hirsch, Leuphana Universität Lüneburg, Professur für Volkswirtschaftslehre, insb. Mikroökonomie und Politikevaluation, Scharnhofstr. 1, D-21335 Lüneburg.

Email: boris.hirsch@leuphana.de.

Prof. Dr. Claus Schnabel, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre, insb. Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, Lange Gasse 20, D-90403 Nürnberg.

Email: claus.schnabel@fau.de.

** Die Autoren danken zwei anonymen Gutachter(inne)n und einer Herausgeberin für wertvolle Kommentare und Anregungen.

Artikel eingegangen: 8.4.2016; revidierte Fassung nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren akzeptiert: 1.4.2017.

and other forms of participation. Both bodies correlate negatively with respect to their incidence, foundation, and dissolution. This suggests that there exists a predominantly substitutive relationship between works councils and other forms of employee participation.

Key words: employee representation, works councils, plant-specific forms of participation (JEL: J50, J53)

1. Einleitung

Aufgrund ihrer erstmaligen rechtlichen Verankerung in der Verfassung (1919) und im Betriebsrätegesetz (1920) der Weimarer Republik verfügen Betriebsräte über eine fast hundertjährige Geschichte. Sie stellen einen wichtigen, gesetzlich festgelegten Pfeiler der Arbeitnehmermitbestimmung in Deutschland dar, und die Forschungsliteratur zu ihrem Auftreten und ihren Wirkungen ist äußerst umfangreich (vgl. die Überblicksartikel von Addison, Bellmann, & Schnabel, 2004; Jirjahn, 2011). Dies gilt nicht für andere Formen der betrieblichen Mitarbeitervertretung wie Runde Tische, Belegschaftssprecher oder Mitarbeiterausschüsse, die in der Literatur auch als „andere Vertretungsorgane“ (Hauser-Ditz, Hertwig, & Pries, 2006) oder als „betriebsspezifische Formen der Mitarbeitervertretung“ (Ellguth, 2009) bezeichnet werden.² Diese finden sich in deutschen Betrieben erst seit relativ kurzer Zeit (und erregten v.a. mit dem Aufkommen der „New Economy“ Mitte der 1990er Jahre größere Aufmerksamkeit), sie haben anders als Betriebsräte keine gesetzliche Grundlage, und die Forschung zu diesem Thema fällt deutlich spärlicher aus (vgl. den Überblick bei Hauser-Ditz et al. 2008, S. 33ff.).

Diese Forschungslücke ist u.a. deshalb problematisch, weil angesichts der abnehmenden Tarifbindung und der zunehmenden Dezentralisierung der Regelung von Arbeitsbedingungen die Bedeutung der Betriebsebene für die Arbeitsbeziehungen in Deutschland zugenommen hat. Im Gegensatz zu Betriebsräten, die von der Belegschaft eingerichtet und gewählt werden und deren Verbreitung seit längerem stagniert (Ellguth & Kohaut, 2015), obliegt die Einführung, Abschaffung und Ausgestaltung anderer Formen der betrieblichen Mitarbeitervertretung allein dem Arbeitgeber. Derartige andere Formen können also zusätzlich zu Betriebsräten bestehen, und damit die Reichweite der betrieblichen Partizipation der Arbeitnehmer erhöhen. Sie können aber auch an Stelle von Betriebsräten bestehen, falls ein Arbeitgeber deren Einführung faktisch zu verhindern weiß – sei es, dass er alles tut, um in der Belegschaft die Idee einer Betriebsratswahl erst gar nicht aufkommen zu lassen (vgl. z.B. Lücking, 2009), oder dass er eine explizite Strategie der Betriebsratsverhinderung betreibt, wofür es zunehmend einzelfallbasierte Evidenz gibt (vgl. z.B. Bormann, 2007; Artus, 2008). Zudem ist es möglich, dass sich informelle Repräsentationsbeziehungen im Lauf der Zeit zu formalisierten Betriebsratsgremien weiterentwickeln (vgl. Hauser-Ditz et al., 2008; Artus, Kraetsch, & Röbenack, 2015).

Um besser einschätzen zu können, inwieweit letztlich andere Formen der Mitarbeitervertretung die arbeitsrechtliche Säule der Betriebsverfassung unterlaufen (können), wäre es deshalb interessant zu wissen, wie verbreitet und wie beständig derartige andere Formen in

2 Alle drei Begriffe werden im Folgenden synonym verwendet.

deutschen Betrieben sind und ob sie eher parallel bzw. ergänzend zu Betriebsräten existieren oder diese gar ersetzen. Ökonomisch ausgedrückt: Stellen Betriebsräte und andere Formen der betrieblichen Mitarbeitervertretung eher Komplemente oder Substitute dar?

Vor diesem Hintergrund analysiert der vorliegende Beitrag anhand von Quer- und Längsschnittanalysen mit Daten des IAB-Betriebspanels die Verbreitung, Entwicklung und Interdependenz von Betriebsräten und anderen Formen der Mitarbeitervertretung. Er geht über die bestehende empirische Literatur hinaus, indem er einen wesentlich längeren Zeitraum betrachtet, sich in erster Linie auf die Interdependenz der beiden Gremien fokussiert und dabei andere ökonometrische Methoden verwendet. Nach einer Darstellung des Forschungsstandes in Kapitel 2 beschreibt das dritte Kapitel anhand von Daten des IAB-Betriebspanels die Verbreitung und Beständigkeit von anderen Mitarbeitervertretungen im Vergleich zu Betriebsräten. Unter Verwendung verschiedener rekursiver Probit-Regressionen untersuchen Kapitel 4 die Einflussfaktoren der Existenz von Betriebsräten und anderen Mitarbeitervertretungen und Kapitel 5 den Zusammenhang zwischen Gründung der einen und Auflösung der anderen Form der Arbeitnehmerpartizipation. Dabei wird jeweils überprüft, ob beide Formen eher Substitute oder Komplemente darstellen. Einige Schlussfolgerungen in Kapitel 6 runden den Beitrag ab.

2. Stand der Forschung

Die umfangreiche ökonomische und soziologische Literatur zu Betriebsräten hat mehrere theoretische Ansätze hervorgebracht und auf deren Basis eine Reihe von empirischen Einflussfaktoren identifiziert, mit denen die Existenz von Betriebsräten erklärt werden kann. Ein Teil dieser Ansätze lässt sich mutatis mutandis auf andere Mitarbeitervertretungen übertragen, wobei allerdings zu beachten ist, dass letztere anders als Betriebsräte in erster Linie vom Management eingerichtet werden. Im Folgenden werden zunächst einige wichtige theoretische Ansätze skizziert. Daran schließt sich eine Darstellung des Stands der empirisch orientierten Forschung an, wobei hier zwischen Studien unterschieden wird, die sich auf qualitative oder quantitative Methoden stützen.

Theoretische Erklärungsansätze

Umfassende Überblicke über theoretische Begründungszusammenhänge bieten Hauser-Ditz et al. (2006, S. 344ff.; 2008, S. 53ff.). Hauser-Ditz et al. (2006) unterscheiden sechs theoretische Erklärungsansätze, von denen sie drei besonders herausgreifen und zur Bildung von Hypothesen und zur Begründung einzubeziehender Variablen für verwendbar halten. Dazu zählen der Transaktionskostenansatz und die organisationsbezogenen Ansätze der Betriebskultur bzw. Managementstrategie, welche die Form der Interessenregulierung in erster Linie aus Unternehmenssicht erklären, sowie der Ansatz der auf Individuen oder Gruppen bezogenen berufskulturellen Orientierungsmuster, die eine kollektive Interessenregulierung beeinflussen mögen.³

3 Die drei anderen Erklärungsansätze sind das Primär- und Sekundärmachtkonzept, das Pfadabhängigkeitskonzept und das Modell organisationaler Felder, die Hauser-Ditz et al. (2006, 345ff.) in erster Linie zur Identifizierung von Kontextvariablen heranziehen.

Der *Transaktionskostenansatz* postuliert, dass sich der Kommunikations- und Abstimmungsaufwand im Betrieb verringern lässt, wenn das Management nicht alle Mitarbeiter einzeln kontaktieren muss, sondern einen klaren Ansprechpartner in Form eines Vertretungsorgans der Mitarbeiter hat. Dieses dient zugleich als Sprachrohr der Belegschaft und erleichtert es dem Management, die Wünsche der Mitarbeiter zu berücksichtigen, eine effizientere Personalpolitik zu betreiben, die Fluktuation zu verringern und damit letztlich die Produktivität zu steigern (vgl. die exit-voice-Theorie von Freeman & Medoff, 1984). Aufgrund der höheren Komplexität der Leistungserstellung und der größeren Distanz des Managements zu den einzelnen Mitarbeitern dürften diese Vorteile eines ständigen, formalisierten Informationsaustausches für beide Seiten insbesondere in größeren Betrieben zum Tragen kommen. Aus Sicht des Managements ist es daher ökonomisch rational, solche Vertretungsorgane selbst einzurichten oder der Einrichtung eines Betriebsrates durch die Mitarbeiter nicht entgegenzustehen (wobei allerdings die parallele Existenz beider Gremien aus Effizienzgründen eher vermieden werden sollte). Strategisch noch geschickter mag es sein, gemeinsame Gremien einzurichten, in denen die Geschäftsleitung vertreten ist und deren Mitglieder von ihr ernannt werden, um damit eine weitgehende Kontrolle über das Gremium sicherzustellen (Hauser-Ditz et al., 2006). Aus Sicht der Belegschaft steigt das Interesse an der Einrichtung eines Betriebsrates mit der Betriebsgröße, da mit dieser auch die gesetzlich festgelegten Beteiligungsrechte des Betriebsrates (wie die Bildung eines Wirtschaftsausschusses, die Freistellung von Betriebsräten und die Forderung nach Personalauswahlrichtlinien) zunehmen (Schnabel & Wagner, 2001). Zwar bevorzugt nach diesem Ansatz die Belegschaft die Einrichtung eines Betriebsrates und das Management tendenziell die Einführung anderer Vertretungsorgane, doch implizieren beide Sichtweisen, dass Betriebsräte und andere Vertretungsorgane eher als Substitute denn als Komplemente betrachtet werden.

Organisationsbezogene Ansätze der Betriebskultur und der Beteiligungsstrategie des Managements unterstreichen, dass bestehende Formen der Partizipation und Interessenregulierung stets in betriebspezifische Organisationskulturen und Beziehungsgeflechte eingebettet sind. So kann z.B. für eigentümergeführte Klein- und Mittelbetriebe davon ausgegangen werden, dass die Mitarbeiter aufgrund eines hohen Maßes an sozialer Kontrolle im Betrieb und aufgrund einer Betriebskultur, die die Einrichtung einer Mitarbeitervertretung als Affront gegen den Eigentümer und die Idee einer „Betriebsfamilie“ betrachten würde, besondere Rücksicht auf die Wünsche der Betriebsleitung nehmen würden. In managergeführten Betrieben dürften dagegen – je nach Einstellung der Betriebsleitung zur Mitarbeiterbeteiligung – Betriebsräte und andere Vertretungsorgane stärker verbreitet sein (Hauser-Ditz et al., 2006). Falls das Management im Rahmen seiner HRM-Strategie von sich aus den Mitarbeitern weitreichende Partizipationsmöglichkeiten einräumt, dann fördert dies nicht nur deren Identifikation mit dem Unternehmen, sondern mag auch die Notwendigkeit verringern, einen Betriebsrat einzurichten. Dies lässt eine substitutive Beziehung zwischen Betriebsräten und anderen Vertretungsorganen möglich erscheinen (vgl. Drumm, 2001).

Berufskulturelle Orientierungsmuster einschließlich der kulturellen und kognitiven Wertvorstellungen von Individuen und betrieblichen Gruppen mögen ebenfalls das Vorhandensein unterschiedlicher Formen der kollektiven Interessenregulierung erklären, auch wenn daraus keine klaren Aussagen zu substitutiven oder komplementären Beziehungen

abgeleitet werden können. So argumentieren Hauser-Ditz et al. (2006, S. 348), „dass die spezifische Branchenkultur, die wiederum durch die spezifische Berufssozialisation der dort tätigen Menschen und die jeweilige Form der Leistungserstellung geprägt ist, einen Einfluss auf die Wahl der Interessenvertretungsform besitzt.“ Sie postulieren, dass die Existenz unterschiedlicher Interessenvertretungsformen mit den Ausbildungs-, Berufs- und Altersstrukturen der Beschäftigten variieren sollte. Konkret gehen Hauser-Ditz et al. (2006) davon aus, dass ältere Beschäftigte sowie geringqualifizierte Belegschaften und solche mit einem hohen Anteil an Facharbeitern das Betriebsratsmodell bevorzugen, während Betriebe mit vielen hochqualifizierten und/oder jüngeren Mitarbeitern eher andere oder keine Formen der kollektiven Regulierung aufweisen dürften. Zudem erwarten Hauser-Ditz et al. (2008, S. 60), dass ein hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad eher mit der Wahl eines Betriebsrats einhergeht, während Belegschaften mit einem hohen Anteil an geringfügiger oder Teilzeit-Beschäftigung wenig Interesse an einer starken Kollektivvertretung aufweisen dürften, da das Betriebsgeschehen für diese Beschäftigten keinen so wichtigen Lebensmittelpunkt darstellt.

Empirische Studien

Betrachtet man vor diesem Hintergrund wichtiger theoretischer Ansätze die empirischen Studien zur Existenz und Gründung von Betriebsräten und von anderen Vertretungsorganen, so fällt auf, dass diese häufig einen eklektischen Ansatz wählen und weniger daran interessiert bzw. kaum in der Lage sind, einen bestimmten theoretischen Ansatz empirisch exakt zu überprüfen.⁴ Hier mag eine Rolle spielen, dass bestimmte empirisch ermittelte Einflussfaktoren (wie z.B. die Betriebsgröße) nicht immer eindeutig nur einer Theorie zuzuordnen, sondern häufig mit mehreren theoretischen Erklärungsansätzen vereinbar sind. Im Folgenden werden zunächst empirische Studien zu Betriebsräten und dann solche zu anderen Formen der Mitarbeitervertretung dargestellt.

Die quantitative Methoden verwendende Literatur auf Basis unterschiedlicher Quer- und Längsschnittbefragungen macht deutlich, dass die *Existenz* von Betriebsräten üblicherweise mit betrieblichen Charakteristika wie der Größe und dem Alter des Betriebs, der Eigentümerschaft, der Existenz einer Tarifbindung, dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Belegschaft und der Beschäftigtenstruktur korreliert (vgl. z.B. Addison et al., 2003; Hauser-Ditz et al., 2006; und den Literaturüberblick bei Schlömer-Laufen, 2012). Das Vorhandensein von Betriebsräten scheint überdies mit der Verbreitung von Betriebsräten im jeweiligen Sektor und der Existenz einer anderen Form der Arbeitnehmervertretung zusammenzuhängen (Schlömer-Laufen, 2012). Für die *Gründung* eines Betriebsrates spielen wiederum die Betriebsgröße und die Existenz einer Tarifbindung, aber auch die Existenz einer Gewinn- bzw. Kapitalbeteiligung sowie die Rechtsform eines Betriebs eine wichtige Rolle. Zudem gibt es Anzeichen, dass Betriebsräte (gemäß exit-voice-Theorie) von der Belegschaft als Alternative zum Verlassen des Betriebes eingerichtet werden und dass die

4 Eine interessante Ausnahme stellt die Studie von Schlömer-Laufen (2012) dar, welche die Theorie des soziologischen Neoinstitutionalismus in einer Anwendung auf Betriebsräte in kleinen und mittleren Familienunternehmen empirisch zu überprüfen versucht. Vgl. auch Hauser-Ditz et al. (2006, S. 364), die feststellen müssen, „dass keines der hier untersuchten Interessenvertretungsorgane auf Basis *eines einzigen* theoretischen Konzeptes befriedigend erklärt werden kann.“

Gründung tendenziell eher aus defensiven Gründen (d.h. bei einer schlechten wirtschaftlichen bzw. Beschäftigungslage des Betriebs) erfolgt (vgl. z.B. Addison et al., 2003; Kraft & Lang; 2008; Jirjahn, 2009; Mohrenweiser, Marginson, & Backes-Gellner, 2012; sowie die Studie und den Literaturüberblick von Oberfichtner, 2016).

Zusätzliche Einblicke in Betriebsratsgründungen ermöglichen die 76 qualitativen Befragungen, die von Artus et al. (2015) mit Mitgliedern neu gegründeter Betriebsräte sowie Managementvertretern in 54 Betrieben geführt wurden. Dabei zeigte sich u.a., dass zwar in fast einem Drittel der befragten Betriebe Betriebsräte aufgrund von kurzfristigen Ereignissen bzw. Krisen eingerichtet wurden, dass aber Betriebsratsgründungen meist sehr voraussetzungsvoll sind und häufig erst aufgrund „langwieriger Prozesse der Kumulation von Problemlagen oder des ‚dauerhaften Leidens‘ der Beschäftigten erfolgten“ (Artus et al., 2015, S. 259), wobei die Unterstützung durch Gewerkschaften oder Gesamtbetriebsräte eine wichtige Rolle spielte. Die Autor(inn)en identifizieren einen typischen Phasenverlauf von Gründungen und entwickeln eine Typologie von Betriebsratsgründungen, welche diese entweder als Schutz der gemeinschaftlichen Sozialordnung, als Erweiterung der individuellen Interessenvertretung, als Mittel der kollektiven Emanzipation oder als Vertretung von Partialinteressen klassifiziert und zudem noch auf Fälle einer blockierten Partizipation eingeht. Was die Beziehung zu anderen Vertretungsorganen angeht, stellen Artus et al. (2015, S. 32) fest, dass diese zuweilen als Alternative zu Betriebsräten zur Verhinderung eines gesetzlich legitimierten Mitbestimmungsorgans aufzufassen sind, dass sie sich in anderen Fällen aber auch zu Betriebsratsgremien weiterentwickeln.

Betrachtet man nun die Forschung zu alternativen Formen der Arbeitnehmerpartizipation und Interessenregulierung im Betrieb, so fällt auf, dass nicht auf arbeitsrechtlicher Basis gebildete Interessenvertretungsorgane in Kleinbetrieben bereits in den 1990er Jahren identifiziert wurden (vgl. z.B. Hilbert & Sperling, 1993), aber erst im Zuge der „New Economy“ auf verstärktes Interesse stießen. So betonen z.B. Abel, Itermann, & Pries (2005) die relativ starke Verbreitung sowohl von Betriebsräten als auch von alternativen Gremien in Unternehmen des Neuen Marktes. Die von den Autoren durchgeführten Betriebsfallstudien sowie eine quantitative Unternehmensbefragung deuten darauf hin, dass neue Partizipationsbeziehungen und Aushandlungsformen in wissensintensiven Dienstleistungsunternehmen traditionelle Regulierungsmuster ergänzen bzw. zum Teil ersetzen (vgl. auch Itermann, 2009). Verschiedene Aspekte der informellen Interessenvertretung und des Managementhandelns in Betrieben ohne Betriebsrat werden in dem Sammelband von Artus et al. (2006) diskutiert. So identifiziert z.B. Schmierl (2006) auf Basis von Literaturrecherchen und eigenen Umfragen neue Muster der Interessendurchsetzung in der Wissens- und Dienstleistungsökonomie mit einer Tendenz zur individualisierten, direkten Partizipation im Betrieb samt dezentraler Interessenartikulation und -aushandlung durch die Mitarbeiter selbst, ohne Rückgriff auf kollektive Organe.

Hertwig (2011; 2013) fokussiert dagegen auf die anderen Vertretungsorgane und sieht einen Zusammenhang zwischen der Formalstruktur, dem Funktionstypus und den Interessenvertretungschancen solcher Gremien. Hertwig (2013) identifiziert vier typische Arbeits- und Funktionsmuster anderer Vertretungsorgane und wendet sie auf drei Fallunternehmen an. Andere Vertretungsorgane dienen danach entweder als Instrument der Betriebsleitung im Leistungsprozess (als Beraterstab oder zusätzliche Leitungsebene) oder als Beteiligungs-

organ (als Interessenvertretungsgremium oder Sprecher), wobei die Intensität und Reichweite der Beteiligung deutlich variiert. Die Gründe, warum sich die Beschäftigten in den untersuchten Betrieben mit eher beschränkten Formen der Interessenvertretung zufriedengeben und auf die Wahl eines Betriebsrates verzichten, sind nach Ansicht von Hertwig (2011; 2013) vielfältig: Zum Teil setzt die Betriebsleitung ihre Vorstellungen autoritativ durch, zum Teil betrachten sich Mitarbeiter und Management als Teil einer „Betriebsfamilie“, und nicht selten sehen die Mitarbeiter einfach keinen Anlass, weitergehende Beteiligungsrechte zu fordern, weil die vorhandenen Strukturen als ausreichend empfunden werden.

Wendet man sich abschließend der quantitative Methoden verwendenden Literatur zu, so gibt es in Deutschland kaum mehr als eine Handvoll empirischer Studien, die das Auftreten anderer Formen der betrieblichen Mitarbeitervertretung quantitativ analysieren und teilweise auch in Bezug zur Existenz von Betriebsräten bringen. Regelmäßig erfragt wird die Existenz verschiedener Formen der Arbeitnehmerpartizipation im IAB-Betriebspanel, einer repräsentativen jährlichen Befragung von rund 16.000 Betrieben. Die Auswertungen von Ellguth & Kohaut (2015) für die Privatwirtschaft belegen, dass im Jahr 2014 rund 9 Prozent der west- wie ostdeutschen Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten einen Betriebsrat hatten, während andere Mitarbeitervertretungen in 15 Prozent der westdeutschen und 6 Prozent der ostdeutschen Betriebe zu finden waren. Mit Daten des IAB-Betriebspanels findet Ellguth (2009), dass im Untersuchungszeitraum 2004 bis 2007 die Stabilität anderer Formen der Mitarbeitervertretung wesentlich geringer ausfällt als die von Betriebsräten, und er zeigt anhand von Probit-Schätzungen, dass die Auflösung eines Betriebsrates in einem positiven Zusammenhang mit der Einrichtung anderer Mitarbeitervertretungen steht. Ellguth (2009, S. 128) vermutet deshalb, „dass diese Gremien häufig auch als eine Art Ersatz für einen Betriebsrat entstehen.“

Auf Basis der repräsentativen BISS-Erhebung bei rund 3.200 Betrieben der Privatwirtschaft mit mindestens zehn Beschäftigten im Jahr 2005 verdeutlichen Hauser-Ditz et al. (2006; 2008), dass andere Mitarbeitervertretungen eine sehr heterogene Gruppe kollektiver Organe umfassen, die von gewählten betriebsratsähnlichen Arbeitnehmervertretungen bis hin zu managementinitiierten Ausschüssen reichen. Ein großer Teil der alternativen Vertretungsorgane sind gemeinsame Gremien, die aus Vertretern des Managements und der Belegschaft bestehen und die vom Management eingesetzt wurden. Sie fallen überwiegend in ihren Arbeits- und Beteiligungsmöglichkeiten sowie ihrer Ressourcenausstattung gegenüber Betriebsratsgremien zurück und beschränken sich in ihrer Arbeit meist auf eine geringere Zahl von Themenschwerpunkten. Hauser-Ditz et al. (2006; 2008) kommen gestützt auf multinomiale logistische Regressionen zu dem Schluss, dass unterschiedliche Kontextfaktoren in einem statistisch signifikanten Zusammenhang mit dem Vorhandensein von Betriebsräten und anderen Vertretungsorganen stehen. So seien Betriebsräte v.a. Ausdruck von Betriebsgrößen- und Branchenfaktoren, betrieblichen Entwicklungspfaden und berufskulturellen Orientierungen der Mitarbeiter, wohingegen andere Vertretungsorgane eher im Zusammenhang mit der Beteiligungsstrategie des Managements und betriebskulturellen Faktoren stünden. Hauser-Ditz et al. (2008) stellen fest, dass in rund einem Zehntel der Betriebe mit alternativen Vertretungsorganen früher bereits einmal ein Betriebsrat existierte und umgekehrt in etwa jedem fünften Betriebsratsbetrieb früher einmal eine andere Form der Interes-

senvertretung bestand. Ihre deskriptiven Befunde „sprechen aber nicht für eine direkte Verdrängung von gesetzlichen Vertretungsstrukturen durch AVOs in großem Maßstab“ (Hauser-Ditz et al., 2008, S. 267).

Einen etwas enger gefassten Ansatz verwenden Schnabel & Wagner (2001), die mit Daten des Hannoveraner Firmenpanels von 1994 untersuchen, inwieweit direkte Arbeitnehmerpartizipation in Form von regelmäßigen Informationsgesprächen mit Mitarbeitern und von Gruppenarbeit mit der Existenz eines Betriebsrates zusammenhängt. Probit-Analysen deuten auf einen positiven Zusammenhang zwischen Informationsgesprächen und der Existenz eines Betriebsrats hin, wohingegen Gruppenarbeit in einem negativen Zusammenhang mit dem Vorhandensein eines Betriebsrates zu stehen scheint.

Erhoben wurde die Existenz „anderer Formen der Arbeitnehmervertretung“ überdies in einer 2005/2006 durchgeführten Online-Befragung des Instituts für Mittelstandsforschung Bonn (Schlömer, Kay, Backes-Gellner, Rudolph, & Wassermann, 2007, S. 50-64). Danach verfügen knapp 16 Prozent der befragten mittelständischen Unternehmen (nicht Betriebe) mit 20 bis 499 Mitarbeitern über solche Mitarbeitervertretungen, wobei allerdings nur die Hälfte der Vertretungen regelmäßig Aufgaben im Unternehmen übernimmt (die anderen sind eher Ad-hoc-Erscheinungen). Die regelmäßigen Vertretungen werden häufig von der Unternehmensleitung eingeführt, um die Motivation der Mitarbeiter und die Produktivität zu steigern. Sie scheinen in einem negativen Zusammenhang zur Existenz eines Betriebsrates zu stehen, wobei der entsprechende Partialeffekt in einer logistischen Regression äußerst hoch ausfällt.

Schließlich gibt es noch Informationen aus dem IW-Zukunftspanel von 2007 (Stettes, 2010), die sich allerdings wiederum auf Unternehmen statt auf Betriebe und nur auf die Industrie samt ihrer Verbundbranchen beziehen. Danach existiert in 11 Prozent der Unternehmen mit mindestens fünf Mitarbeitern ein Betriebsrat; ein gemeinsam von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite besetztes Gremium (wie ein Runder Tisch) findet sich in 15 Prozent der Unternehmen und sonstige Formen der kollektiven Interessenvertretung bestehen in knapp 10 Prozent der Unternehmen. Eine multinomiale logistische Regression deutet darauf hin, dass die Existenz der gemeinsamen Gremien von anderen Kontextfaktoren abhängt als die Existenz eines Betriebsrates (während für die Existenz sonstiger Formen kaum signifikante Erklärungsfaktoren zu finden sind). Interdependenzen zwischen den verschiedenen Formen der Mitarbeitervertretung werden in dieser Studie jedoch nicht untersucht.

Der Überblick über empirisch orientierte Studien hat gezeigt, dass es eine umfangreiche Literatur gibt, die sich aus soziologischer und ökonomischer Sicht qualitativ wie quantitativ mit der Existenz und seit einiger Zeit auch verstärkt mit der Gründung von Betriebsräten beschäftigt. Sie hat eine Reihe wichtiger Erklärungsvariablen identifiziert, die auch in der folgenden eigenen Untersuchung Verwendung finden werden. Das Auftreten anderer Formen der betrieblichen Mitarbeitervertretung ist dagegen wesentlich weniger intensiv erforscht. Nur in wenigen Studien wird thematisiert, wie Betriebsräte und andere Vertretungsorgane miteinander zusammenhängen, und es ist eine weitgehend offene Frage, ob es sich dabei eher um Substitute oder Komplemente handelt. Insbesondere diese Forschungsfrage soll nun intensiver empirisch analysiert werden.

3. Daten und deskriptive Erkenntnisse

Die folgende empirische Analyse greift auf Daten des IAB-Betriebspanels zurück, einer repräsentativen jährlichen Wiederholungsbefragung von rund 16.000 Betrieben in Deutschland, die mindestens einen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten haben (für detaillierte Erläuterungen dieses Datensatzes vgl. Ellguth, Kohaut & Möller, 2014). Die persönlich-mündlich durchgeführten Interviews des Betriebspanels enthalten u.a. Fragen zu allgemeinen betrieblichen Charakteristika (wie Größe, Alter und Rechtsform), zur Personalstruktur, Personalpolitik und wirtschaftlichen Lage des Betriebs sowie zur Existenz von Tarifbindung und Betriebsräten (bzw. Personalräten). Seit der Welle 2003 wird auch gefragt, ob es im Betrieb „eine andere betriebsspezifische Form der Mitarbeitervertretung wie z.B. einen Belegschaftssprecher oder einen Runden Tisch oder Ähnliches“ gibt. Diese Frage ist nur mit Ja oder Nein zu beantworten und ermöglicht damit keinen näheren Aufschluss über die genaue Form dieser Mitarbeitervertretung.

Da diese Frage in der erstmaligen Erhebung 2003 so gestellt wurde, dass eine parallele Existenz von Betriebsrat und anderen Formen nicht richtig erfasst werden konnte (und somit eine komplementäre Beziehung nicht untersucht werden kann), verwendet die folgende Analyse die Wellen 2004 bis 2013 des IAB-Betriebspanels, bei denen dieses Problem nicht auftaucht. Die Stichprobe wird – wie bei Ellguth (2009) – auf den privaten Sektor ohne Landwirtschaft beschränkt, d.h. öffentliche Arbeitgeber und Organisationen ohne Erwerbszweck werden von der Untersuchung ausgeschlossen. Zudem erfolgt aufgrund des betriebsverfassungsgesetzlichen Schwellenwerts für die Einrichtung von Betriebsräten eine Eingrenzung des Samples auf Betriebe mit mindestens fünf sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Für die folgende deskriptive Analyse werden die Daten gewichtet und somit hochgerechnet, da es sich beim IAB-Betriebspanel um eine nach Betriebsgröße, Bundesland und Branchenzugehörigkeit geschichtete Stichprobe handelt.

Tabelle 1 zeigt, dass im Durchschnitt des Untersuchungszeitraums 2004 bis 2013 der Anteil der privatwirtschaftlichen Betriebe (mit mindestens fünf Mitarbeitern), die einen Betriebsrat hatten, mit 10 Prozent genauso hoch war wie der Anteil der Betriebe, die angaben, über eine andere Form der Mitarbeitervertretung zu verfügen. Deutliche Unterschiede gibt es allerdings in der Reichweite beider Formen der Mitarbeitervertretung: Durch einen Betriebsrat vertreten werden durchschnittlich 43 Prozent der Beschäftigten, während andere Formen der Mitarbeitervertretung in Betrieben zu finden sind, die nur 12 Prozent der Beschäftigten abdecken. Zudem scheint die Abdeckung der Betriebe und Beschäftigten durch einen Betriebsrat im Zeitablauf eine leicht rückläufige Tendenz aufzuweisen, während bei anderen Mitarbeitervertretungen eine gewisse Volatilität, aber kein klarer Trend über die Zeit zu beobachten ist.

Tabelle 1: Verbreitung von Mitarbeitervertretungen, 2004-2013 (Anteile in %)

| | Anteil der Betriebe (in %) mit | | Anteil der Beschäftigten (in %) mit | |
|--------------------------|--------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| | Betriebsrat | anderen Mitarbeitervertretungen | Betriebsrat | anderen Mitarbeitervertretungen |
| 2004 | 11 | 11 | 46 | 13 |
| 2005 | 11 | 11 | 46 | 12 |
| 2006 | 10 | 6 | 44 | 10 |
| 2007 | 11 | 8 | 44 | 10 |
| 2008 | 10 | 11 | 43 | 12 |
| 2009 | 10 | 10 | 43 | 12 |
| 2010 | 11 | 10 | 43 | 11 |
| 2011 | 9 | 10 | 40 | 12 |
| 2012 | 9 | 12 | 40 | 15 |
| 2013 | 9 | 10 | 41 | 14 |
| Durchschnitt | 10 | 10 | 43 | 12 |
| Anzahl der Beobachtungen | 103.481 | 103.481 | 103.481 | 103.481 |
| Anzahl der Betriebe | 37.688 | 37.688 | 37.688 | 37.688 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Auswertung; Betriebe der Privatwirtschaft (ohne Landwirtschaft, öffentliche Arbeitgeber und Organisationen ohne Erwerbszweck) mit mindestens fünf sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten; hochgerechnete Werte.

Die unterschiedlichen Deckungsgrade der beiden Formen der Arbeitnehmerpartizipation legen die Vermutung nahe, dass es hier einen Betriebsgrößeneffekt gibt. Tabelle 2 zeigt für das Jahr 2013, dass Betriebsräte in großen Betrieben sehr häufig zu finden sind, während dies bei anderen Mitarbeitervertretungen nicht der Fall ist. Zudem steigt die Verbreitung von Betriebsräten stetig mit der Betriebsgröße, während andere Mitarbeitervertretungen am häufigsten in Betrieben mit 20 bis 99 Mitarbeitern zu finden sind. Tabelle 2 macht ferner deutlich, dass im Jahr 2013 rund 8 Prozent der privatwirtschaftlichen Betriebe nur einen Betriebsrat und ca. 9 Prozent der Betriebe ausschließlich eine andere Form der Vertretung hatten. Eine gleichzeitige Existenz beider Formen der Arbeitnehmerpartizipation war nur in rund einem Prozent der Betriebe zu finden. Das deutet darauf hin, dass eine komplementäre Beziehung beider Vertretungsformen in der Praxis von geringer Bedeutung zu sein scheint. Zudem verdeutlichen die Daten, dass mehr als vier von fünf privatwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland (mit mindestens fünf Beschäftigten) über keinerlei betriebliche Mitarbeitervertretung verfügen, wobei diese mitbestimmungsfreie Zone mit der Betriebsgrößenklasse abnimmt.

Tabelle 2: Verbreitung von Mitarbeitervertretungen nach Betriebsgrößenklassen in 2013
(Anteil der Betriebe in %)

| Zahl der Mitarbeiter | nur Betriebsrat | nur andere Mitarbeitervertretungen | Betriebsrat und andere Mitarbeitervertretungen | weder Betriebsrat noch andere Mitarbeitervertretungen |
|---------------------------------------|-----------------|------------------------------------|--|---|
| 5–19 | 3 | 8 | 0 | 88 |
| 20–99 | 16 | 14 | 1 | 68 |
| 100–199 | 55 | 10 | 3 | 32 |
| 200–299 | 60 | 9 | 6 | 26 |
| 300 und mehr | 72 | 7 | 7 | 14 |
| Durchschnitt | 8 | 9 | 1 | 82 |
| Anzahl der Betriebe und Beobachtungen | 10.283 | 10.283 | 10.283 | 10.283 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Auswertung; vgl. Erläuterungen zu Tabelle 1.

Auskunft über die Beständigkeit oder Stabilität der beiden Formen der betrieblichen Mitarbeiterpartizipation gibt Tabelle 3. Hierfür wurde die Stichprobe zunächst auf die Betriebe beschränkt, für die zu allen zehn Beobachtungszeitpunkten von 2004 bis 2013 Informationen zur (Nicht-)Existenz von Betriebsrat und anderen Mitarbeitervertretungen vorliegen. Dann wurden alle Betriebe ausgeschlossen, die zu keinem dieser zehn Zeitpunkte einen Betriebsrat und/oder eine andere Mitarbeitervertretung aufweisen. Die Tabelle gibt an, in wie vielen der zehn beobachteten Jahre ein Betriebsrat bzw. eine andere Mitarbeitervertretung existiert.⁵ Sie verdeutlicht, dass Betriebsräte das wesentlich beständigere Gremium darstellen. So weist fast die Hälfte der betrachteten Betriebe in allen zehn Jahren einen Betriebsrat auf, und nur 13 Prozent der Betriebsrat-Betriebe geben an, dass dieser nur in einem Jahr bestand (was z.T. auch Erhebungsfehler widerspiegeln mag). Dagegen ist eine zehnjährige Existenz nur in zwei Prozent der Betriebe mit anderen Mitarbeitervertretungen zu finden, und 58 Prozent dieser Betriebe geben an, dass die anderen Mitarbeitervertretungen zu maximal zwei Beobachtungszeitpunkten bestanden.

5 Dies garantiert zwar nicht, dass die Mitarbeitervertretungen ohne Unterbrechung existierten, so dass diese Auswertung nur zurückhaltend interpretiert werden sollte. Für den Betriebsrat dürfte die Annahme einer unterbrechungsfreien Existenz allerdings in den meisten Fällen plausibel sein, da dessen Gründung an gesetzliche Bedingungen geknüpft ist und einen gewissen Aufwand erfordert. Für andere Vertretungsorgane ist hingegen ein mehrfacher Statuswechsel bei einem Betrieb denkbar. Unterstellt man trotz dieser Einschränkungen eine ununterbrochene Existenz, so besitzen Betriebsräte eine Halbwertszeit von acht Jahren, andere Formen der Mitarbeitervertretung dagegen lediglich eine Halbwertszeit von zwei Jahren.

Tabelle 3: Beständigkeit von Mitarbeitervertretungen im Zeitraum 2004–2013

| Bestand | Betriebsrat | | andere Mitarbeitervertretungen | |
|--------------------------|--------------|-----------|--------------------------------|-----------|
| | Anteile in % | kumuliert | Anteile in % | Kumuliert |
| 1 Jahr | 13 | 13 | 38 | 38 |
| 2 Jahre | 9 | 23 | 20 | 58 |
| 3 Jahre | 2 | 25 | 12 | 70 |
| 4 Jahre | 6 | 30 | 13 | 82 |
| 5 Jahre | 5 | 35 | 6 | 89 |
| 6 Jahre | 2 | 37 | 3 | 91 |
| 7 Jahre | 5 | 42 | 3 | 94 |
| 8 Jahre | 8 | 50 | 2 | 96 |
| 9 Jahre | 6 | 56 | 2 | 98 |
| 10 Jahre | 44 | 100 | 2 | 100 |
| Anzahl der Beobachtungen | | 9.020 | | 8.170 |
| Anzahl der Betriebe | | 902 | | 817 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Auswertung; Stichprobe von Betrieben, für die Beobachtungen für alle 10 Jahre vorliegen und die mindestens in einem Jahr einen Betriebsrat und/oder eine andere Mitarbeitervertretung aufweisen; vgl. auch Erläuterungen zu Tabelle 1.

Diese Auswertungen für einen Zehnjahreszeitraum bestätigen und erweitern damit die Erkenntnisse von Ellguth (2009, Tab. 5), die dieser in seinem nur vierjährigen Beobachtungszeitraum von 2004 bis 2007 erhielt.⁶ Während Betriebsräte üblicherweise beständige und dauerhaft angelegte Gremien darstellen, scheint es sich bei der großen Mehrheit von anderen Vertretungsorganen um Einrichtungen zu handeln, die nicht auf Dauer angelegt sind, sondern eher als Reaktion auf konkrete betriebliche Probleme und Herausforderungen eingerichtet (und bei Problemlösung oder bei wenig erfolgreichem Agieren auch wieder aufgegeben) werden.

Tabelle 4: Statusänderungen von Mitarbeitervertretungen im Zeitraum 2004–2013

| Anteile in % | | andere Mitarbeitervertretungen | | | Anzahl der Beobachtungen |
|--------------|----------------|--------------------------------|-------------|-----------|--------------------------|
| | | keine Änderung | Einrichtung | Auflösung | |
| Betriebsrat | keine Änderung | 91 | 4 | 5 | 71.228 |
| | Einrichtung | 62 | 7 | 31 | 1.033 |
| | Auflösung | 63 | 31 | 6 | 967 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Auswertungen; hochgerechnete Werte; die Kreuztabelle gibt Kombinationen für Statuswechsel von Betriebsrat und anderen Mitarbeitervertretungen innerhalb eines Jahres an ($t \rightarrow t+1$); die Werte wurden aufgrund der Seltenheit der Ereignisse und der daraus resultierenden kleinen Fallzahlen über den gesamten Beobachtungszeitraum kumuliert.

6 Sie stehen allerdings in einem gewissen Gegensatz zu den (nicht direkt vergleichbaren) Auswertungen der BISS-Befragung 2005 von Hauser-Ditz et al. (2008, S. 144f.). Diese stellen zwar ebenfalls fest, dass es sich bei alternativen Vertretungsorganen in der Regel eher um junge und bei Betriebsräten eher um ältere Gremien handelt, doch sind bei ihrer Querschnittsbetrachtung nur 31 Prozent der alternativen Vertretungsorgane maximal drei Jahre alt, während bei unserer Längsschnittbetrachtung immerhin 70 Prozent dieser alternativen Gremien nicht länger als drei Jahre existieren (vgl. Tabelle 3).

Einen ersten Eindruck über das Vorhandensein einer substitutiven oder komplementären Beziehung beider Vertretungsformen erhält man, wenn man untersucht, in welchem Zusammenhang die Einrichtung oder Auflösung eines Betriebsrates innerhalb eines Jahres mit der Einrichtung oder Auflösung anderer Formen der Mitarbeitervertretung steht. Tabelle 4 informiert, wie häufig verschiedene Kombinationen derartiger Statuswechsel (oder Nichtänderungen) von Betriebsräten und anderen Mitarbeitervertretungen vorkommen. Es zeigt sich (über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg), dass die Einrichtung eines Betriebsrates in fast einem Drittel der Fälle innerhalb eines Jahres mit der Auflösung anderer Formen der Mitarbeitervertretung im Betrieb und nur in 7 Prozent der Fälle mit deren Einrichtung einhergeht (während sich in 62 Prozent der Fälle an der Existenz bzw. Nicht-Existenz anderer Vertretungsorgane nichts ändert). Ein Erlöschen des Betriebsrats geht in 31 Prozent der Fälle mit der Einrichtung anderer Vertretungsorgane (und nur in 6 Prozent mit deren Auflösung) einher. Ob diese Statuswechsel innerhalb des betrachteten Jahres (zwischen zwei Beobachtungszeitpunkten) vor oder nach der Einrichtung bzw. Auflösung des Betriebsrates erfolgen, kann mit den vorhandenen Jahresdaten nicht ermittelt werden. Dennoch lassen sich diese deskriptiven Auswertungen als ein Indiz dafür interpretieren, dass zwischen Betriebsräten und anderen Vertretungsorganen eher eine substitutive als eine komplementäre Beziehung besteht. Inwieweit diese Schlussfolgerung berechtigt ist, wird im folgenden Kapitel anhand multivariater Analysen genauer untersucht.

4. Einflussfaktoren der Existenz, Gründung und Auflösung von Betriebsräten und anderen Mitarbeitervertretungen

In der oben diskutierten theoretischen und empirischen Literatur haben sich eine Reihe von Variablen herauskristallisiert, die üblicherweise zur Erklärung der Existenz von Betriebsräten und von anderen Mitarbeitervertretungen herangezogen werden und die auch in der folgenden empirischen Analyse Verwendung finden. Dabei ist zu betonen, dass die Erklärungsvariablen nicht immer eindeutig einer Theorie zuzuordnen, sondern häufig mit mehreren theoretischen Erklärungen vereinbar sind.⁷

Zu diesen, in unserem Datensatz vorhandenen Erklärungsvariablen zählen zunächst einmal allgemeine betriebliche Merkmale wie die Betriebsgröße (abgebildet durch fünf Dummyvariablen), das Betriebsalter (konkret: ob ein Betrieb vor 1990 gegründet wurde), die Rechtsform des Betriebs (ob es sich um Einzelunternehmen oder Personengesellschaften handelt), die Betriebsführung durch den Eigentümer, die Selbständigkeit des Betriebes (d.h. ob es sich um einen Filialbetrieb oder eine Niederlassung handelt) und der Standort des Betriebes (d.h. neue oder alte Bundesländer; Dummyvariable nimmt für Westdeutschland den Wert Eins an). Dazu kommen 33 Branchendummies, die für etwaige branchenspezifische Besonderheiten in der Interessenregulierung kontrollieren.

Eine zweite Gruppe von Variablen reflektiert die Personalstruktur des Betriebes. Diese wird abgebildet durch den (prozentualen) Anteil der Akademiker an der Belegschaft, den

7 Für ausführliche Diskussionen und Begründungen dieser Variablen sei auf Schnabel & Wagner (2001), Hauser-Ditz et al. (2006), Ellguth (2009) und Stettes (2010) verwiesen.

Frauenanteil, die Anteile befristet und geringfügig Beschäftigter, den Anteil von Teilzeitbeschäftigten sowie den Anteil von Leiharbeitern.

Einbezogen wird des Weiteren die wirtschaftliche Situation des Betriebes, die durch folgende Dummyvariablen abgebildet wird: gute oder sehr gute Ertragslage im abgelaufenen Geschäftsjahr, hoher Wettbewerbsdruck und Erwartung einer fallenden Beschäftigungsentwicklung im kommenden Jahr.

Eine vierte und letzte Gruppe von (Dummy-)Variablen berücksichtigt die Personalpolitik und Arbeitsbeziehungen. Dazu gehören die Bindung des Betriebes an einen Branchen- oder Firmentarifvertrag sowie die Existenz von schriftlichen Beurteilungen der Mitarbeiter, schriftlichen Zielvereinbarungen, fixierten Personalentwicklungsmaßnahmen und betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen. Bei der Interpretation dieser Personalpolitik-Variablen ist allerdings Vorsicht geboten, da nicht klar ist, ob die Existenz von schriftlichen Beurteilungen, geförderten Weiterbildungsmaßnahmen etc. Ursache oder Folge der Existenz von Mitarbeitervertretungen jeder Art ist.

Ökonometrisch überprüft wird im Folgenden, inwieweit diese Erklärungsvariablen tatsächlich in einem statistisch signifikanten und quantitativ bedeutsamen Zusammenhang mit der Existenz eines Betriebsrates und/oder einer anderen Mitarbeitervertretung stehen, welche als abhängige Variablen jeweils den Wert Eins annehmen, wenn sie in einem Betrieb vorhanden sind. Da es sich um zwei latente Variablen handelt, die vermutlich über komplementäre oder substitutive Beziehungen miteinander verbunden sind, werden erstmals rekursive bivariate Probit-Regressionen durchgeführt, in denen der Betriebsratsdummy als endogener Regressor in der Gleichung für die Existenz einer anderen Mitarbeitervertretung enthalten ist. Während die bisherige Literatur teilweise getrennte Schätzungen für die Existenz bzw. Gründung einer anderen Form der Mitarbeitervertretung (vgl. Ellguth 2009) oder für die Existenz eines Betriebsrates (vgl. Schlömer et al., 2007) durchführte und dabei die jeweils andere Vertretungsform als Erklärungsvariable einbezog, erfolgt hier eine parallele Schätzung zweier Gleichungen für die beiden Vertretungsformen unter Ausnutzung und Überprüfung etwaiger Zusammenhänge zwischen ihnen. Wenn nämlich unberücksichtigte Einflussgrößen beider Formen (und damit die Fehlerterme beider Gleichungen) miteinander korrelierten, wären die in getrennten Schätzungen ermittelten Effekte verzerrt.

Durch Schätzung eines rekursiven Probit-Modells kann somit anhand des Einflusses des Betriebsratsdummies in der Gleichung für die Existenz einer anderen Mitarbeitervertretung überprüft werden, ob die Vermutung einer Korrelation der beiden abhängigen Variablen zutrifft. Darüber hinaus gibt der Korrelationskoeffizient ρ zwischen den Fehlertermen der beiden Gleichungen Aufschluss darüber, ob unbeobachtete Einflussgrößen beider Formen der Mitarbeitervertretung korrelieren. Falls ρ signifikant von Null verschieden sein sollte, liefert die rekursive Schätzung anders als die getrennten Schätzungen die korrekten Partialeffekte (vgl. Wooldridge, 2010, S. 594ff.).

Es ist üblich, in rekursiven Probit-Modellen in der Gleichung zur Erklärung des endogenen Regressors eine zusätzliche Erklärungsvariable, eine sog. Ausschlussrestriktion, aufzunehmen, auch wenn dies für die Identifikation des Modells nicht erforderlich ist (siehe Wilde, 2000; Wooldridge, 2010, S. 594ff.).⁸ Als Ausschlussrestriktion in der Betriebsrats-

8 Anders als im Heckit-Modell, in dem es bei Schätzung ohne eine Ausschlussrestriktion regelmäßig zu Multikollinearität zwischen dem Selektionskorrekturterm (dem inversen Mills-Quotienten) und den in der Ergeb-

gleichung nehmen wir einen Dummy für eine Betriebsgründung vor 1990 auf. Ältere Betriebe dürften mit höherer Wahrscheinlichkeit über einen Betriebsrat verfügen, da in diesen die Belegschaft über einen längeren Zeitraum eine Betriebsratswahl hat initiieren können. Zudem steht zu vermuten, dass ältere Betriebe des Öfteren eine Tradition und Kultur der Arbeitnehmermitbestimmung aufweisen, in der Betriebsräte (noch) eine wichtige Rolle spielen. Diese Zusammenhänge erscheinen dagegen wenig plausibel bei einer anderen Form der Mitarbeitervertretung, deren Einrichtung von der Betriebsleitung ausging und auch von dieser vergleichsweise einfach wieder rückgängig gemacht werden kann. Deren Existenz sollte folglich in keinem Zusammenhang zum Betriebsalter stehen.⁹

Die Ergebnisse der rekursiven Probit-Regression für das Jahr 2013 sind in Tabelle 5 dargestellt. Am unteren Ende der Tabelle wird der Korrelationskoeffizient ρ mit einem niedrigen Wert von 0,1023 ausgewiesen, der sich zu üblichen Signifikanzniveaus nicht von Null unterscheidet. Die statistische Insignifikanz von ρ impliziert, dass der Betriebsratsdummy in der Schätzgleichung für eine andere Form der Mitarbeitervertretung als exogen aufgefasst werden kann und die Ergebnisse auch bei getrennter Schätzung der beiden Gleichungen gültig wären. Der statistisch signifikant negative Partialeffekt des Betriebsratsdummies deutet auf eine quantitativ sehr ausgeprägte Substitutionalität der beiden Formen betrieblicher Mitarbeitervertretung hin: Ist ein Betriebsrat vorhanden, so sinkt ceteris paribus die Wahrscheinlichkeit, dass eine andere Form der Mitarbeitervertretung besteht, im Mittel um 16,3 Prozentpunkte.¹⁰

nisgleichung aufgenommenen Regressoren kommt, da dieser eine funktionale Form aufweist, die über weite Strecken nahezu linear ist, verhindert darüber hinaus die Nichtlinearität des rekursiven Probit-Modells derartige Schätzprobleme.

- 9 Im Einklang zu dieser Vermutung (und in Übereinstimmung mit Erkenntnissen von Hauser-Ditz et al., 2006) finden wir, dass die Aufnahme des Dummies für eine Betriebsgründung vor 1990 in die Gleichung für die Existenz einer anderen Form der Mitarbeitervertretung keinen statistisch signifikanten Erklärungsbeitrag liefert und auch hinsichtlich der Effektgröße irrelevant ist. An dieser Stelle sei überdies darauf hingewiesen, dass wir nahezu identische Ergebnisse erhalten, wenn wir alternative Ausschlussrestriktionen verwenden oder ganz auf die Aufnahme einer Ausschlussrestriktion verzichten.
- 10 Wir erhalten ähnliche Effektgrößen, wenn wir in einem rekursiven Probit-Modell stattdessen die andere Mitarbeitervertretung als endogenen Regressor in die Betriebsratsgleichung aufnehmen.

Tabelle 5: Determinanten der Existenz von Mitarbeitervertretungen, 2013 (rekursives Probit)

| Regressand | Betriebsrat | | andere Mitarbeitervertretungen | |
|--|-------------|----------|--------------------------------|----------|
| | dy/dx | se | dy/dx | se |
| Regressor | | | | |
| Betriebsrat | | | -0,1634*** | (0,0356) |
| 20–99 Beschäftigte | 0,0836*** | (0,0095) | 0,0149* | (0,0090) |
| 100–199 Beschäftigte | 0,1794*** | (0,0121) | 0,0213 | (0,0182) |
| 200–299 Beschäftigte | 0,1898*** | (0,0152) | 0,0363 | (0,0222) |
| 300 und mehr Beschäftigte | 0,2494*** | (0,0149) | 0,0558** | (0,0218) |
| Gründung vor 1990 | 0,0365*** | (0,0075) | | |
| Einzel- oder Personengesellschaft | -0,0740*** | (0,0133) | -0,0275*** | (0,0097) |
| Eigentümergeführter Betrieb | -0,1204*** | (0,0075) | -0,0007 | (0,0119) |
| Niederlassung oder Filiale | 0,0444*** | (0,0073) | -0,0083 | (0,0094) |
| Standort in Westdeutschland | 0,0142* | (0,0077) | 0,0769*** | (0,0079) |
| Sehr gute / gute Ertragslage | -0,0164** | (0,0065) | 0,0096 | (0,0068) |
| Hoher Wettbewerbsdruck | 0,0081 | (0,0066) | -0,0036 | (0,0069) |
| Fallende Beschäftigung erwartet | 0,0583*** | (0,0113) | 0,0207* | (0,0124) |
| Anteil Frauen | -0,0004** | (0,0002) | 0,0000 | (0,0002) |
| Anteil Akademiker | 0,0009*** | (0,0002) | 0,0002 | (0,0002) |
| Anteil geringfügig Beschäftigte | -0,0028*** | (0,0004) | -0,0008*** | (0,0003) |
| Anteil Leiharbeiter | 0,0010** | (0,0004) | -0,0001 | (0,0005) |
| Anteil Teilzeitbeschäftigte | 0,0010*** | (0,0002) | 0,0003 | (0,0002) |
| Anteil befristet Beschäftigte | -0,0006** | (0,0003) | 0,0001 | (0,0003) |
| Tarifvertrag | 0,1095*** | (0,0070) | 0,0353*** | (0,0091) |
| Geförderte Weiterbildungen | 0,0256*** | (0,0096) | 0,0518*** | (0,0093) |
| Schriftliche Beurteilung der Mitarbeiter | 0,0083 | (0,0075) | 0,0216*** | (0,0084) |
| Fixierte Personalentwicklungsmaßnahmen | 0,0301*** | (0,0076) | 0,0376*** | (0,0088) |
| Schriftliche Zielvereinbarungen | 0,0136* | (0,0078) | 0,0263*** | (0,0088) |
| Branchendummies | ja*** | | ja** | |
| Rho | | 0,1023 | | |
| Anzahl der Beobachtungen | | 8.003 | | |

Quelle: IAB-Betriebspanel; Anzahl der Betriebe in der Stichprobe = 8.003; nur Betriebe der Privatwirtschaft; Referenzkategorie der Betriebsgrößendummies ist die Betriebsgröße 5 - 19 Beschäftigte; dargestellt sind die durchschnittlichen Partialeffekte; * / ** / *** kennzeichnen das 10% / 5% / 1% Signifikanzniveau.

Wendet man sich nun den einbezogenen Erklärungsvariablen zu, so fällt in Tabelle 5 zunächst einmal auf, dass fast alle dieser Determinanten in einem statistisch signifikanten Zusammenhang mit der Existenz eines Betriebsrates stehen, während nur wenige Variablen einen derartigen Zusammenhang auch mit der Existenz anderer Mitarbeitervertretungen aufweisen. Bei der Existenz von Betriebsräten zeigen sich mit wenigen Ausnahmen die aus der theoretischen und empirischen Literatur bekannten Zusammenhänge mit betrieblichen Merkmalen wie Betriebsgröße, Betriebsalter und Rechtsform, mit der wirtschaftlichen Situation des Betriebs, der Personalstruktur und personalpolitischen Maßnahmen sowie mit der Tarifbindung. Für die Existenz anderer Mitarbeitervertretungen spielen dagegen deutlich weniger betriebliche Merkmale eine statistisch signifikante Rolle, auch wenn signifikante Branchenunterschiede vorliegen und bei personalpolitischen Maßnahmen etwas deutlichere

Zusammenhänge zu beobachten sind.¹¹ Die geringere Erklärungskraft der Gleichung für die Existenz anderer Mitarbeitervertretungen liegt vermutlich in deren hoher Diversität begründet (während Betriebsräte in Form und Funktion weitgehend ähnlich sind). Zudem kann nicht ausgeschlossen werden, dass wichtige Einflussvariablen für das Auftreten von anderen Mitarbeitervertretungen (z.B. zur politischen Kultur der Austauschbeziehungen) bislang nicht erkannt und abgefragt wurden.

Interessant ist es, diejenigen statistisch signifikanten Zusammenhänge näher zu betrachten, bei denen Unterschiede zwischen Betriebsräten und anderen Formen der Mitarbeitervertretung sichtbar sind. So steigt z. B. die Wahrscheinlichkeit des Vorhandenseins eines Betriebsrates deutlich mit der Betriebsgröße, während der Betriebsgrößeneffekt bei der Existenz anderer Mitarbeitervertretungen erheblich geringer ausfällt. Beides stimmt mit den Erkenntnissen der deskriptiven Analyse überein (vgl. Tabelle 2). Aufgrund der möglichen Reduzierung von Transaktionskosten (für beide Seiten) und den mit der Betriebsgröße steigenden Rechten des Betriebsrates ist dieser Betriebsgrößeneffekt bei der Existenz eines Betriebsrates leicht erklärbar. Dass er bei anderen Mitarbeitervertretungen deutlich geringer ausfällt, deckt sich mit früheren Ergebnissen von Hauser-Ditz et al. (2006), die allerdings eine restriktivere Spezifikation der Betriebsgrößenvariable (in linearer und quadrierter Form) verwenden.

Ist ein Betrieb eigentümergeführt, so geht dies mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit des Vorhandenseins eines Betriebsrates einher. Da Eigentümer nicht selten in der Einrichtung von Betriebsräten einen Affront oder eine Begrenzung ihrer Macht sehen, ist dieser negative Zusammenhang gut nachvollziehbar und steht in Übereinstimmung mit organisationsbezogenen Erklärungsansätzen der Betriebskultur. Er könnte auch eine patronale Führungskultur mit Schutzattitüde widerspiegeln, sodass die Mitarbeiter aufgrund eines fürsorglichen Verhaltens der Eigentümer einen Betriebsrat weniger nötig haben. Ein solcher statistisch signifikanter negativer Effekt zeigt sich jedoch nicht bei anderen Mitarbeitervertretungen, welche die Eigentümer selbst einrichten und auf ihre Bedürfnisse zuschneiden können. Beide Zusammenhänge bestätigen entsprechende Erkenntnisse von Hauser-Ditz et al. (2006; 2008).

Auch in einer Filiale oder Niederlassung kommen zwar Betriebsräte (vermutlich wegen eines Überschwappeffekts von der größeren Muttergesellschaft oder wegen einer größeren Gefahr der Betriebsschließung) c. p. häufiger vor, doch ist dies bei anderen Mitarbeitervertretungen nicht der Fall. Gleiches gilt für das Vorliegen einer sehr guten oder guten Ertragslage im abgelaufenen Geschäftsjahr, wobei hier allerdings die Zusammenhänge wegen einer nicht eindeutigen Kausalrichtung zwischen Mitarbeiterbeteiligung und Unternehmenserfolg nicht überinterpretiert werden sollten.

Zudem erhöht noch eine Tarifbindung die Wahrscheinlichkeit der Existenz eines Betriebsrates wesentlich deutlicher als die Wahrscheinlichkeit des Auftretens anderer Vertre-

11 Wald-Tests auf gemeinsame Signifikanz der oben angesprochenen Gruppen von Erklärungsvariablen zeigen bei den anderen Mitarbeitervertretungen keinen statistisch signifikanten Erklärungsbeitrag der wirtschaftlichen Situation und der Personalstruktur. In der Betriebsratsgleichung erweisen sich dagegen alle Variablengruppen als hochsignifikante Erklärungsfaktoren, wenn auch die Vorzeichen einiger Personalstrukturvariablen (wie Akademiker- und Teilzeitbeschäftigten-Anteil) nicht den Vorhersagen des Erklärungsansatzes berufs-kultureller Orientierungsmuster entsprechen (vgl. auch Hauser-Ditz et al., 2008).

tungsorgane. Dies dürfte nicht zuletzt darauf zurückzuführen sein, dass die Umsetzung von Tarifverträgen (z.B. bei der Anwendung von Öffnungsklauseln) und deren Überwachung häufig auf Betriebsräte angewiesen ist, während sonstige Mitarbeitervertretungen eher aus anderen Gründen eingeführt werden. Nicht auszuschließen ist jedoch auch der umgekehrte Zusammenhang, dass stark gewerkschaftlich organisierte Belegschaften die Einführung von Tarifverträgen und Betriebsräten (aber üblicherweise nicht von sonstigen Vertretungsorganen) durchsetzen.

Insgesamt gesehen bestätigen diese empirischen Ergebnisse die mit einem anderen Datensatz gewonnene Einschätzung von Hauser-Ditz et al. (2006), dass jeweils unterschiedliche Kontextfaktoren die Existenz von Betriebsräten und anderen Vertretungsorganen erklären (vgl. auch Stettes, 2010).

Tabelle 6: Determinanten der Existenz von Mitarbeitervertretungen, gepoolter Querschnitt 2004-2013 (rekursives Probit)

| Regressand | Betriebsrat | | andere Mitarbeitervertretungen | |
|-----------------------------------|-------------|----------|--------------------------------|----------|
| | dy/dx | se | dy/dx | se |
| Regressor | | | | |
| Betriebsrat | | | -0,1169*** | (0,0117) |
| 20 - 99 Beschäftigte | 0,1403*** | (0,0057) | 0,0432*** | (0,0042) |
| 100 - 199 Beschäftigte | 0,2749*** | (0,0074) | 0,0482*** | (0,0075) |
| 200 - 299 Beschäftigte | 0,3159*** | (0,0094) | 0,0691*** | (0,0095) |
| 300 und mehr Beschäftigte | 0,3694*** | (0,0089) | 0,0830*** | (0,0093) |
| Gründung vor 1990 | 0,0329*** | (0,0047) | | |
| Einzel- oder Personengesellschaft | -0,1365*** | (0,0084) | -0,0328*** | (0,0045) |
| Niederlassung oder Filiale | 0,0951*** | (0,0043) | 0,0075* | (0,0040) |
| Standort in Westdeutschland | 0,0103* | (0,0053) | 0,0661*** | (0,0040) |
| Sehr gute / gute Ertragslage | -0,0098*** | (0,0032) | 0,0056** | (0,0026) |
| Fallende Beschäftigung erwartet | 0,0390*** | (0,0038) | 0,0003 | (0,0035) |
| Anteil Frauen | -0,0002 | (0,0001) | 0,0001 | (0,0001) |
| Anteil Akademiker | 0,0016*** | (0,0001) | 0,0001 | (0,0001) |
| Anteil geringfügig Beschäftigte | -0,0037*** | (0,0002) | -0,0006*** | (0,0001) |
| Anteil Leiharbeiter | 0,0009*** | (0,0002) | 0,0003 | (0,0002) |
| Anteil Teilzeitbeschäftigte | 0,0011*** | (0,0001) | 0,0002*** | (0,0001) |
| Anteil befristet Beschäftigte | -0,0009*** | (0,0002) | 0,0001 | (0,0001) |
| Tarifvertrag | 0,1430*** | (0,0045) | 0,0296*** | (0,0038) |
| Branchendummies | ja*** | | ja*** | |
| Jahresdummies | ja*** | | ja*** | |
| Rho | | | -0,0155 | |
| Anzahl der Beobachtungen | | | 81.973 | |

Quelle: IAB-Betriebspanel; Anzahl der Betriebe in der Stichprobe = 23.299; nur Betriebe der Privatwirtschaft; Referenzkategorie der Betriebsgrößendummies ist die Betriebsgröße 5 - 19 Beschäftigte; dargestellt sind die durchschnittlichen Partialeffekte; * / ** / *** kennzeichnen das 10% / 5% / 1% Signifikanzniveau; Standardfehler nach Betrieben geclustert; das Modell enthält ausschließlich Variablen, für die Beobachtungen zu jedem Beobachtungszeitpunkt vorliegen.

Da es sich bei den bisher vorgestellten Ergebnissen um einen Querschnitt für das letzte Beobachtungsjahr 2013 handelt und jahresspezifische bzw. konjunkturelle Effekte nicht auszuschließen sind, wurde überdies eine gepoolte Schätzung mit Daten für den gesamten Be-

obachtungszeitraum 2004-2013 durchgeführt, die zusätzlich Jahresdummies enthält. Dabei reduziert sich allerdings die Zahl der verwendbaren Erklärungsvariablen, weil nicht alle Variablen in jeder Welle des IAB-Betriebspanels abgefragt werden (dies betrifft nicht zuletzt personalpolitische Variablen, die aber wegen potenzieller Endogenität keinen allzu großen Verlust darstellen). Tabelle 6 zeigt, dass – wahrscheinlich aufgrund der verringerten Zahl an Erklärungsvariablen und der größeren Fallzahlen – in dieser gepoolten rekursiven Probit-Schätzung einige Partialeffekte statisch signifikanter ausfallen, sich die wesentlichen Zusammenhänge aber nicht ändern. Insbesondere ist der Korrelationskoeffizient ρ weiterhin klein und statistisch insignifikant, während der Partialeffekt des Betriebsratsdummies in der Gleichung für eine andere Mitarbeitervertretung statistisch hochsignifikant und quantitativ bedeutsam ist. Bei Existenz eines Betriebsrates fällt c.p. die Wahrscheinlichkeit, dass eine andere Form der Mitarbeitervertretung vorliegt, im Mittel um 11,7 Prozentpunkte geringer aus, was die ausgeprägte substitutive Beziehung zwischen Betriebsrat und anderen Vertretungsorganen auch im Zehnjahreszeitraum bestätigt.

5. Gründung und Auflösung von Betriebsräten und anderen Mitarbeitervertretungen

Falls eine substitutive Beziehung zwischen Betriebsräten und anderen Formen der Mitarbeitervertretung besteht, sollte sich diese auch im Zusammenhang von Gründungs- und Auflösungsereignissen zeigen. Die Gründung eines der beiden Gremien könnte damit Ursache oder Folge der Auflösung des anderen Gremiums sein. Um dies zu überprüfen, werden wiederum rekursive bivariate Probit-Regressionen für den Zeitraum 2004-2013 durchgeführt.

Zunächst werden vier Dummyvariablen generiert, die angeben, ob ein solches Ereignis der Gründung oder Auflösung bei den jeweiligen Gremien zu beobachten ist. Referenzkategorie für Betriebe, in denen ein Betriebsrat gegründet wird, sind Betriebe, in denen zu keinem Zeitpunkt ein Betriebsrat besteht. Dabei werden also Betriebe, in denen zu einem jeweiligen Zeitpunkt bereits ein Betriebsrat existiert, dann aus der Schätzung ausgeschlossen. Entsprechendes gilt für die Gründung anderer Mitarbeitervertretungen. Referenzkategorie für Betriebe, in denen ein Betriebsrat aufgelöst wird, sind Betriebe, in denen durchgängig ein Betriebsrat besteht, wobei Betriebe, die ab einem bestimmten Zeitpunkt keinen Betriebsrat aufweisen, dann aus der Schätzung ausgeschlossen werden. Gleiches gilt entsprechend für die Auflösung anderer Mitarbeitervertretungen. Im Vorhinein werden alle Betriebe nicht berücksichtigt, für die nicht durchgängig Angaben zum Status der beiden Gremien vorliegen.

Unter Verwendung dieser Dummyvariablen und der bereits oben einbezogenen Erklärungsvariablen werden die folgenden beiden rekursiven Probit-Modelle für den gepoolten Querschnitt 2004–2013 geschätzt: eines mit der Einführung anderer Mitarbeitervertretungen und der Auflösung eines Betriebsrates als abhängige Variablen und dem Dummy für die Auflösung eines Betriebsrats als endogenen Regressor in der Gleichung für die Einführung einer anderen Mitarbeitervertretung; und eines mit der Auflösung einer anderen Mitarbeitervertretung und der Gründung eines Betriebsrates als abhängige Variablen und dem

Dummy für die Gründung eines Betriebsrates als endogenen Regressor in der Gleichung für die Auflösung einer anderen Mitarbeitervertretung. In jedem dieser Schätzmodelle gibt der partielle Effekt des Betriebsratsgründungs- bzw. -auflösungsdummies Aufschluss über ein substitutives oder komplementäres Verhältnis der beiden Ereignisse und der Korrelationskoeffizient ρ informiert darüber, ob die unbeobachteten Einflussgrößen der beiden Ergebnisse miteinander korrelieren. Aufgrund der bisherigen Ergebnisse in beiden Modellen ist ein positiver Einfluss der Betriebsratsauflösung bzw. -gründung auf die Einführung bzw. Auflösung einer anderen Form der Mitarbeitervertretung zu erwarten.

Die Ergebnisse beider Schätzmodelle sind in Tabelle 7 ausgewiesen. Wie erwartet weist die Betriebsratsauflösung bzw. -gründung einen quantitativ bedeutsamen positiven partiellen Effekt auf, der jedoch sehr unpräzise gemessen wird und daher zu üblichen Niveaus statistisch insignifikant ausfällt. In unserer Stichprobe geht die Auflösung (Gründung) eines Betriebsrats mit einer um 4,1 (7,3) Prozentpunkte höheren Wahrscheinlichkeit einer Einführung (Auflösung) einer anderen Form der Mitarbeitervertretung einher. In Anbetracht der geringen Häufigkeiten dieser Auflösungs- bzw. Einführungsereignisse (siehe Tabelle 4) kann dies – trotz aller gebotenen Vorsicht bei der Interpretation statistisch insignifikanter Effekte – als ein Indiz für eine nichttriviale Substitutionalität der beiden Formen der Mitarbeitervertretung interpretiert werden, die jedoch sehr unpräzise gemessen ist. Ein weiteres, stärkeres Indiz für diese Substitutionalität stellt der in beiden Modellen positive Korrelationskoeffizient ρ dar, der auf einen positiven Zusammenhang der unbeobachteten Einflussgrößen der Einführungs- und Auflösungsereignisse hindeutet und beim rekursiven Probit-Modell für die Gründung eines Betriebsrats und die Auflösung einer anderen Mitarbeitervertretung statistisch signifikant am 5%-Niveau ausfällt.¹² Auch wenn wir unsere Schätzergebnisse vorsichtig interpretiert wissen wollen, unterstreichen diese wiederum den substitutiven Charakter der Beziehung zwischen Betriebsräten und anderen Mitarbeitervertretungen. Ob es sich dabei nur um Substitution (ein Gremium folgt auf die Auflösung des anderen) oder gar um Verdrängung (ein Gremium wird als Folge der Einrichtung des anderen aufgelöst) handelt, kann anhand der zur Verfügung stehenden Jahresdaten allerdings nicht festgestellt werden.

12 Wird, was infolge des insignifikanten ρ s im entsprechenden rekursiven Probit-Modell gerechtfertigt ist, die Betriebsratsauflösung als *exogene* Variable in ein Probit-Modell für die Einrichtung einer anderen Mitarbeitervertretung aufgenommen, so zeigt sich ein wiederum quantitativ bedeutsamer positiver partieller Effekt, der nunmehr auch statistisch hochsignifikant ausfällt. Dies unterstreicht, dass die statistische Insignifikanz des Betriebsratseffekts in erster Linie der geringeren Schätzpräzision in den rekursiven Probit-Modellen geschuldet ist.

Tabelle 7: Determinanten von Statuswechseln, gepoolter Querschnitt 2004-2013
(rekursive Probits)

| Regressand | Betriebsrats- auflösung | Einrichtung anderer Mitarbei- tervertretungen | Betriebsrats- einrichtung | Auflösung ande- rer Mitarbeiter- vertretungen |
|---|----------------------------|---|------------------------------|---|
| Regressor | dy/dx (se) | dy/dx (se) | dy/dx (se) | dy/dx (se) |
| Betriebsratsauflösung bzw. -einrichtung | | 0,0408 (0,0552) | | 0,0733 (0,1366) |
| 20-99 Beschäftigte | -0,0193*** (0,0029) | -0,0033 (0,0080) | 0,0051 (0,0057) | -0,0339*** (0,0129) |
| 100-199 Beschäftigte | -0,0409*** (0,0039) | -0,0045 (0,0111) | 0,0103 (0,0080) | -0,0388 (0,0245) |
| 200-299 Beschäftigte | -0,0383*** (0,0045) | -0,0032 (0,0106) | 0,0154 (0,0103) | -0,0634** (0,0309) |
| 300 und mehr Beschäftigte | -0,0461*** (0,0041) | -0,0023 (0,0107) | 0,0145 (0,0093) | -0,1369*** (0,0390) |
| Gründung vor 1990 | -0,0009 (0,0022) | | -0,0012 (0,0045) | |
| Einzel- oder Personengesellschaft | 0,0025 (0,0055) | -0,0129 (0,0088) | -0,0332*** (0,0091) | -0,0195 (0,0159) |
| Niederlassung oder Filiale | -0,0032 (0,0021) | 0,0047* (0,0025) | 0,0089** (0,0045) | -0,0105 (0,0152) |
| Standort in Westdeutschland | -0,0047** (0,0022) | 0,0124*** (0,0032) | -0,0159*** (0,0053) | -0,0407*** (0,0140) |
| Sehr gute / gute Ertragslage | -0,0042** (0,0020) | 0,0027 (0,0026) | -0,0031 (0,0041) | 0,0095 (0,0122) |
| Fallende Beschäftigung erwartet | -0,0071** (0,0031) | -0,0023 (0,0034) | 0,0037 (0,0077) | -0,0035 (0,0189) |
| Anteil Frauen | 0,0000 (0,0001) | 0,0000 (0,0001) | 0,0000 (0,0001) | 0,0003 (0,0003) |
| Anteil Akademiker | -0,0002*** (0,0001) | 0,0000 (0,0001) | -0,0004* (0,0002) | -0,0005 (0,0005) |
| Anteil geringfügig Beschäftigte | 0,0003*** (0,0001) | -0,0003* (0,0002) | 0,0000 (0,0002) | 0,0005 (0,0005) |
| Anteil Leiharbeiter | -0,0001 (0,0001) | 0,0003** (0,0001) | 0,0002 (0,0002) | 0,0001 (0,0008) |
| Anteil Teilzeitbeschäftigte | 0,0000 (0,0001) | 0,0000 (0,0001) | -0,0001 (0,0001) | -0,0002 (0,0004) |
| Anteil befristet Beschäftigte | 0,0001 (0,0001) | 0,0001 (0,0001) | 0,0002* (0,0001) | -0,0006 (0,0004) |
| Tarifvertrag | -0,0081*** (0,0021) | 0,0149*** (0,0038) | 0,0259*** (0,0049) | -0,0034 (0,0135) |
| Branchendummies | ja** | ja** | ja*** | ja** |
| Jahresdummies | ja*** | ja*** | ja*** | ja*** |
| rho | | 0,3048 | | 0,6520** |
| Anzahl der Beobachtungen | | 16.663 | | 4.119 |

Quelle: IAB-Betriebspanel; Anzahl der Betriebe in der Stichprobe = 5.443 / 2.081; nur Betriebe der Privatwirtschaft; Referenzkategorie der Betriebsgrößendummies ist die Betriebsgröße 5 - 19 Beschäftigte; dargestellt sind die durchschnittlichen Partialeffekte; * / ** / *** kennzeichnen das 10% / 5% / 1% Signifikanzniveau; Standardfehler nach Betrieben geclustert; das Modell enthält ausschließlich Variablen, für die Beobachtungen zu jedem Beobachtungszeitpunkt vorliegen.

Wendet man sich nun den einbezogenen Erklärungsvariablen in Tabelle 7 zu, so wird deutlich, dass es relativ wenige Variablen gibt, die in einem statistisch signifikanten Zusammenhang mit den jeweiligen Gründungs- und Auflösungsereignissen stehen, und dass die geschätzten Partialeffekte zahlenmäßig gering ausfallen. Bemerkenswert ist, dass in Kleinbetrieben mit weniger als 20 Beschäftigten (das ist die Referenzkategorie) Auflösungsereignisse häufiger zu sein scheinen: Hier fallen sowohl die Wahrscheinlichkeit einer Auflösung anderer Vertretungsorgane als auch die einer Auflösung von Betriebsräten signifikant höher aus. Westdeutsche Betriebe verzeichnen häufiger Einführungen und seltener Auflösungen anderer Mitarbeitervertretungen als vergleichbare ostdeutsche Betriebe; zudem gibt es bei ihnen auch seltener Einführungen und Auflösungen von Betriebsräten. Eine Tarifbindung reduziert erwartungsgemäß die Wahrscheinlichkeit der Auflösung eines Betriebsrates und erhöht die Wahrscheinlichkeit seiner Einführung. Sie geht aber auch mit einer höheren Wahrscheinlichkeit der Gründung anderer Mitarbeitervertretungen einher.

Zwar ist der Erklärungsgehalt der in Tabelle 7 aufgeführten Schätzungen nicht besonders hoch, so dass viele ausschlaggebende Gründe für die Einrichtung bzw. Auflösung von Mitarbeitervertretungen unbeobachtet sein dürften.¹³ Dies mag damit zusammenhängen, dass solche Statusänderungen relativ selten vorkommen und dass die Fallzahlen im Vergleich zu den vorangegangenen Schätzungen deutlich niedriger sind. Zudem ist bei der Interpretation von Statusänderungen (wie Einführungen und Auflösungen von Gremien) immer Zurückhaltung geboten, weil das exakte Jahr einer Änderung bei den Befragungen eventuell nicht immer zutreffend angegeben wird oder manche Statusänderungen auch Fehler bei der Dateneingabe widerspiegeln mögen (die aber vom IAB bei gründlichen Datenchecks häufig bereinigt werden). Dennoch stellen auch die Analysen der Gründung und Auflösung beider Gremien wertvolle Indizien für eine substitutive Beziehung von Betriebsräten und anderen Mitarbeitervertretungen zur Verfügung.

6. Fazit

Dieser Beitrag hat anhand von Daten des IAB-Betriebspanels für den Zeitraum 2004-2013 untersucht, welche Faktoren die Existenz, Gründung und Auflösung von Betriebsräten und von anderen Formen der Mitarbeitervertretung erklären können und ob es Zusammenhänge zwischen diesen alternativen Partizipationsformen gibt. Es zeigte sich, dass in privatwirtschaftlichen Betrieben (mit mindestens fünf Mitarbeitern) Betriebsräte mit gleicher Häufigkeit zu finden sind wie andere Mitarbeitervertretungen, die Zahl der von Betriebsräten vertretenen Mitarbeiter allerdings deutlich höher ausfällt. Betriebsräte stellen auch wesentlich beständigere Gremien dar als andere Vertretungsorgane (wie z.B. Runde Tische), die vermutlich nicht selten als Reaktion auf konkrete betriebliche Probleme eingerichtet und bei Problemlösung wieder aufgegeben werden.

13 Dies bestätigt den entsprechenden Eindruck von Ellguth (2009, S. 124), der bislang als einziger die Gründung (aber nicht die Auflösung) von anderen Mitarbeitervertretungen mit einer einfachen Probit-Schätzung analysierte. Zudem deckt es sich mit der Erkenntnis der empirischen Betriebsratsliteratur, dass die Einführung von Betriebsräten wesentlich schwerer zu erklären ist als deren Existenz (vgl. z.B. Addison et al., 2003).

Ökonometrische Analysen mit rekursiven Probit-Modellen verdeutlichen, dass z.T. unterschiedliche Faktoren die Existenz von Betriebsräten und von anderen Mitarbeitervertretungen erklären, dass es aber auch interessante gemeinsame Erklärungsfaktoren gibt. So weisen z.B. eigentümergeführte Betriebe mit geringerer Wahrscheinlichkeit einen Betriebsrat auf, während die Existenz einer anderen Mitarbeitervertretung nicht mit der Eigentümerschaft zusammenhängt. Weiterhin zeigen die ökonometrischen Untersuchungen, dass Betriebsräte und andere Mitarbeitervertretungen bezüglich ihrer Existenz in quantitativ bedeutsamer Weise negativ und bezüglich ihrer Gründung und Auflösung positiv miteinander korrelieren (wobei allerdings die letzteren Korrelationen infolge geringer Schätzpräzision keine statistische Signifikanz erreichen und deshalb zurückhaltend interpretiert werden sollten). Diese Indizien deuten darauf hin, dass zwischen beiden Formen der Arbeitnehmerpartizipation eine überwiegend substitutive Beziehung besteht, sie sich also gegenseitig ersetzen. Eine komplementäre Beziehung kann weitgehend ausgeschlossen werden, da eine gleichzeitige Existenz beider Formen der Arbeitnehmerpartizipation nur in rund einem Prozent der Betriebe vorkommt.

Die gelegentlich zu hörende Befürchtung, dass nicht gesetzlich verankerte Formen der betrieblichen Interessenvertretung Betriebsräte verdrängen könnten, ist aufgrund der ermittelten substitutiven Beziehung beider Partizipationsformen (und angesichts der Interessenlage und Machtposition der Arbeitgeber) nicht völlig von der Hand zu weisen. Dagegen sprechen jedoch die hier vorgestellten deskriptiven Befunde, dass die Verbreitungsgrade beider Formen der kollektiven Interessenvertretung im betrachteten Zehnjahreszeitraum weitgehend stabil blieben und eine Verschiebung zugunsten einer Form nicht zu beobachten war. Nicht analysiert werden konnte allerdings, inwieweit es in den Betrieben eine Tendenz zur individualisierten, direkten Partizipation mit dezentraler Interessenartikulation und -aushandlung durch die Mitarbeiter selbst (und ohne Rückgriff auf kollektive Organe) gibt, auf die qualitative Studien hindeuten (vgl. z.B. Schmierl, 2006, S. 180ff.). Zudem war es mangels entsprechender Daten auch nicht möglich, weitere potenzielle Einflussfaktoren der Existenz von Betriebsräten und anderen Vertretungsorganen, wie z.B. betriebspezifische Kulturen und Beziehungsgeflechte, die Beteiligungsstrategie der Betriebsführung oder der gewerkschaftliche Organisationsgrad, zu berücksichtigen (vgl. hierzu Hauser-Ditz et al., 2006; 2008).

Diese Erkenntnisse über einen längeren Beobachtungszeitraum von zehn Jahren bestätigen und erweitern zum Teil die bisherige, relativ enge quantitative Literatur, die sich vorwiegend auf einzelne Datenquerschnitte bezog. Leider ermöglicht die Fragestellung im IAB-Betriebspanel bislang keine genauere Unterscheidung zwischen verschiedenen Ausprägungen anderer Mitarbeitervertretungen wie Belegschaftssprecher, Runde Tische oder Vertrauensleute. In dem von Hauser-Ditz et al. (2006; 2008) verwendeten BISS-Datensatz wird in dieser Hinsicht feiner unterschieden, doch führen die Autoren (wohl wegen geringer Fallzahlen) keine getrennten ökonometrischen Auswertungen für Sprecher, Runde Tische etc. durch.¹⁴ Hier mag noch ein fruchtbares Feld für weitere Forschung liegen, die allerdings wegen der Seltenheit und Unbeständigkeit mancher anderer Vertretungsorgane umfangreiche Längsschnittdatensätze benötigt. Zudem sollten die Prozesse der Gründung und Auflö-

14 Hauser-Ditz et al. (2008, S. 124) differenzieren in einer multinomialen Analyse nach verschiedenen Strukturtypen wie gesetzliche Vertretungen, gewählte oder eingesetzte Vertretungen sowie gewählte oder eingesetzte gemeinsame Organe.

sung der verschiedenen Partizipationsgremien und ihre mögliche Interdependenz noch genauer untersucht werden, wofür sich eine Kombination von quantitativen und qualitativen Methoden anbietet.

Literatur

- Abel, J., Ittermann, P., & Pries, L. (2005). Erwerbsregulierung in hochqualifizierter Wissensarbeit – individuell und kollektiv, diskursiv und partizipativ. *Industrielle Beziehungen*, 12(1), 28-50.
- Addison, J. T., Bellmann, L., Schnabel, C., & Wagner, J. (2003). German Works Councils Old and New: Incidence, Coverage and Determinants. *Schmollers Jahrbuch*, 123(3), 339-358.
- Addison, J. T., Schnabel, C., & Wagner, J. (2004). The course of research into the economic consequences of German works councils. *British Journal of Industrial Relations*, 42(2), 255-281. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2004.00314.x>
- Artus, I. (2008). Prekäre Vergemeinschaftung und verrückte Kämpfe: Repressive Integration als Herrschaftsmodus im prekären Dienstleistungsbereich. *Prokla*, 38(150), 27-48.
- Artus, I., Böhm, S., Lücking, S., & Trinczek, R. (Hrsg.). (2006). *Betriebe ohne Betriebsrat: Informelle Interessenvertretung in Unternehmen*. Frankfurt am Main: Campus.
- Artus, I., Kraetsch, C., & Röbenack, S. (2015). *Betriebsratsgründungen: Typische Prozesse, Strategien und Probleme – eine Bestandsaufnahme*. Baden-Baden: Nomos. <https://doi.org/10.5771/9783845271330>
- Bormann, S. (2007). *Angriff auf die Mitbestimmung: Unternehmensstrategien gegen Betriebsräte – der Fall Schlecker*. Berlin: edition sigma. <https://doi.org/10.5771/9783845268644>
- Drumm, H. J. (2001). Szenarioprognosen für ein künftiges HR-Management. *Personalführung*, 34(4), 64-71.
- Ellguth, P. (2009). Betriebsspezifische Formen der Mitarbeitervertretung – welche Betriebe, welche personalpolitischen Wirkungen? *Industrielle Beziehungen*, 16(2), 109-135.
- Ellguth, P., & Kohaut, S. (2015). Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2014. *WSI Mitteilungen*, 68(4), 290-297.
- Ellguth, P., Kohaut, S., & Möller, I. (2014). The IAB Establishment Panel – methodological essentials and data quality. *Journal for Labour Market Research*, 47(1-2), 27-41. <https://doi.org/10.1007/s12651-013-0151-0>
- Freeman, R. B., & Medoff, J. L. (1984). *What Do Unions Do?* New York: Basic Books.
- Hauser-Ditz, A., Hertwig, M., & Pries, L. (2006). Betriebsräte und „Andere Vertretungsorgane“: Verbreitung und Kontext betrieblicher Beschäftigtenvertretungen in der deutschen Privatwirtschaft. *Industrielle Beziehungen*, 13(4), 340-369.
- Hauser-Ditz, A., Hertwig, M., & Pries, L. (2008). *Betriebliche Interessenregulierung in Deutschland: Arbeitnehmervertretung zwischen demokratischer Teilhabe und ökonomischer Effizienz*. Frankfurt am Main: Campus.
- Hertwig, M. (2011). *Die Praxis „Anderer Vertretungsorgane“: Formen, Funktionen und Wirksamkeit*. Berlin: edition sigma. <https://doi.org/10.5771/9783845269450>
- Hertwig, M. (2013). Zur Logik kollektiver Partizipation in Betrieben ohne Betriebsrat. Formen und Interessenvertretungschancen, Anderer Vertretungsorgane. *Industrielle Beziehungen*, 20(3), 199-220.
- Hilbert, J., & Sperling, H. (1993). *Die kleine Fabrik*. München: Hampp.
- Ittermann, P. (2009). *Betriebliche Partizipation in Unternehmen der Neuen Medien: Innovative Formen der Beteiligung auf dem Prüfstand*. Frankfurt am Main: Campus.
- Jirjahn, U. (2009). The introduction of works councils in German establishments: Rent seeking or rent protection? *British Journal of Industrial Relations*, 47(3), 521-545. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2009.00734.x>

- Jirjahn, U. (2011). Ökonomische Wirkungen der Mitbestimmung in Deutschland: Ein Update. *Schmollers Jahrbuch*, 131(1), 3-57. <https://doi.org/10.3790/schm.131.1.3>
- Kraft, K., & Lang, J. (2008). The causes and consequences of adopting a works council. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 228(5/6), 512-532. <https://doi.org/10.1515/jbnst-2008-5-607>
- Lücking, S. (2009). Zwischen Neopaternalismus und Repression. *WSI Mitteilungen*, 62(2), 63-69.
- Mohrenweiser, J., Marginson, P., & Backes-Gellner, U. (2012). What triggers the establishment of works councils? *Economic and Industrial Democracy*, 33(2), 295-316. <https://doi.org/10.1177/0143831X11408146>
- Oberfichtner, M. (2016). Works council introductions in Germany: Do they reflect workers' voice? *Economic and Industrial Democracy* (online first). <https://doi.org/10.1177/0143831X16645199>
- Schlömer, N., Kay, R., Backes-Gellner, U., Rudolph, W., & Wassermann, W. (2007). *Mittelstand und Mitbestimmung – Unternehmensführung, Mitbestimmung und Beteiligung in mittelständischen Unternehmen*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Schlömer-Laufen, N. (2012). *Die Entstehung von Betriebsräten in kleinen und mittleren Familienunternehmen – Eine theoretische und empirische Analyse der Determinanten von Betriebsratsgründungen durch Arbeitnehmer*. Wiesbaden: Springer Gabler. <https://doi.org/10.1007/978-3-8349-3540-3>
- Schmierl, K. (2006). Neue Muster der Interessendurchsetzung in der Wissens- und Dienstleistungsökonomie: Elemente einer Hybridisierung industrieller Beziehungen. In I. Artus, S. Böhm, S. Lücking, & R. Trinczek R. (Hrsg.), *Betriebe ohne Betriebsrat: Informelle Interessenvertretung in Unternehmen* (S. 171-194). Frankfurt am Main: Campus.
- Schnabel, C., & Wagner, J. (2001). Verbreitung und Bestimmungsgründe verschiedener Formen der Arbeitnehmerpartizipation in Industriebetrieben. *Industrielle Beziehungen*, 8(4), 445-462.
- Stettes, O. (2010). Verbreitung und ökonomische Effekte von Betriebsräten und alternativen Mitbestimmungsformen in der Industrie und deren Verbundbranchen. *Sozialer Fortschritt*, 59(8), 199-209. <https://doi.org/10.3790/sfo.59.8.199>
- Wilde, J. (2000). Identification of multiple equation probit models with endogenous dummy regressors. *Economics Letters*, 69(3), 309-312. [https://doi.org/10.1016/S0165-1765\(00\)00320-7](https://doi.org/10.1016/S0165-1765(00)00320-7)
- Wooldridge, J. M. (2010). *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data* (2. Aufl.). Cambridge, MA: The MIT Press.