LEUPHANA
UNIVERSITÄT LÜNEBURG

Betriebliche Mitbestimmung vier Jahre nach der Reform des BetrVG

Bunk, Corinna

Publication date:
2006

Document Version
Verlags-PDF (auch: Version of Record)

Link to publication

Citation for pulished version (APA):
Bunk, C. (2006). *Betriebliche Mitbestimmung vier Jahre nach der Reform des BetrVG: Ergebnisse der 2. Befragung der Mitglieder des Arbeitgeberverbandes Lüneburg Nordostniedersachsen*. (Working paper series in economics; Nr. 21). Institut für Volkswirtschaftslehre der Universität Lüneburg.

General rights
Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy
If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Download date: 12. Okt.. 2024

WORKING PAPER

Betriebliche Mitbestimmung vier Jahre nach der Reform des BetrVG: Ergebnisse der 2. Befragung der Mitglieder des Arbeitgeberverbandes Lüneburg Nordostniedersachsen

von

Corinna Bunk

University of Lüneburg
Working Paper Series in Economics

No. 21

Februar 2006

www.uni-lueneburg.de/vwl/papers

ISSN 1860 - 5508

Corinna Bunk

Universität Lüneburg, Institut für Volkswirtschaftslehre

Betriebliche Mitbestimmung vier Jahre nach der Reform des BetrVG: Ergebnisse der 2. Befragung der Mitglieder des Arbeitgeberverbandes Lüneburg Nordostniedersachsen[1]

Zusammenfassung

Vier Jahre nach Inkrafttreten der letzten Reform des Betriebsverfassungsgesetzes wurden ihre Auswirkungen auf die Arbeitbeziehungen in 600 mittelständischen Betrieben im Regierungsbezirk Lüneburg erneut empirisch untersucht. Bei der Studie handelt es sich um die zweite Befragung derselben Grundgesamtheit. Damit lassen die Ergebnisse sowohl Aussagen über die aktuelle Mitbestimmungssituation als auch über die Veränderungen seit 2003 zu.

Im Blickpunkt der Befragung stand, ob der erweiterte Mitbestimmungskatalog zwischenzeitlich von den Betriebsräten genutzt wird und in welchem Umfang seit 2001 neue Betriebsräte entstanden sind. Ferner galt es zu überprüfen, welches die Schwerpunkte der Betriebsratsarbeit sind, welche Rolle dem Betriebsverfassungsgesetz hierbei zukommt und welche Effekte dies – nach Einschätzung der Arbeitgeberseite –auf die Arbeitsbeziehungen hat. Dieser Beitrag stellt Ergebnisse der Untersuchung vor und vergleicht diese mit Erkenntnissen anderer Studien.

1 Motivation

Mit der jüngsten Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (im Folgenden: BetrVG) aus dem Jahre 2001 verfolgte der Gesetzgeber das Ziel, die

[1] Mein Dank gilt dem stellvertretenden Hauptgeschäftsführer des Arbeitgeberverbandes Lüneburg Nordostniedersachsen e. V., Herrn Rechtsanwalt Martin Schwickrath, durch dessen Unterstützung diese Untersuchung durchgeführt werden konnte.

Mitbestimmung an die Veränderungen in der Arbeitswelt anzupassen und insbesondere in kleinen und mittleren Betrieben zu stärken (vgl., auch zu Folgendem, Bunk 2005a, 122f., Bunk 2005b, 133ff., Jirjahn 2005, 244f.). Um letzteres zu erreichen, wurde u. a. für Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten ein vereinfachtes Wahlverfahren geschaffen, das die Gründung neuer Betriebsräte erleichtern sollte und die Neuwahlen bei bestehenden Gremien beschleunigt (§ 14a BetrVG). Betriebe mit bis zu 100 Mitarbeitern können das Verfahren ebenfalls nutzen, sofern Arbeitgeber und Betriebsrat dieses vereinbaren. Ferner wurden die Schwellenwerte im BetrVG gesenkt, wodurch Betriebsräte in Abhängigkeit von der Anzahl der Beschäftigten aus mehr Mitgliedern (ab 100 Mitarbeitern) bzw. mehr freigestellten Mitgliedern (ab 200 Mitarbeitern) bestehen.[2] Der Gesetzgeber erweiterte außerdem den Mitbestimmungskatalog der Betriebsräte um die Themen Weiterbildung, Gleichberechtigung und Umweltschutz.

Die Reform des BetrVG ist ein staatlicher Eingriff in die Wirtschaftsbeziehungen, der die Rechte der Arbeitnehmer über die zuvor bestehenden Ansprüche hinaus stärkt und diejenigen der Arbeitgeber einschränkt (vgl., auch zu Folgendem Bunk 2005b, Berthold/Stettes 2001). Voraussetzung hierfür sollte das Vorliegen externer Effekte zulasten der Arbeitnehmern sein, deren Internalisierung durch freiwillige Regelungen nicht erfolgt. Es sind jedoch Zweifel angebracht, ob externe Effekte bestehen, die speziell zulasten der Beschäftigten eines Betriebes gehen – beispielsweise im Umweltbereich – so dass dies eine Erweiterung der Betriebsratsaufgaben erfordert. Nicht zuletzt ist fraglich, ob in kleinen und mittleren Betrieben,

---

[2] Die Vergrößerung der Betriebsratsgremien betrifft nicht pauschal alle Betriebe mit mindestens 100 bzw. 200 Beschäftigen, sondern nur diejenigen, deren Mitarbeiterzahl zwischen den veränderten Schwellen liegt. Konkret heißt dies für mittelständische Unternehmen, dass sich der Betriebsrat nur in Betrieben mit 100-150, 201-301 bzw. 401-600 Mitarbeiter vergrößert und nur in Betrieben mit 201-300 bzw. 501-600 Mitarbeitern ein Betriebsratsmitglied zusätzlich freigestellt wird.

deren Charakteristika u. a. flache Hierarchien und ein enger sozialer Zusammenhalt sind, formal institutionalisierte Arbeitnehmervertreter mit an die Unübersichtlichkeit grenzenden gesetzlichen Rechten und Pflichten existieren müssen, damit die Interessen der Arbeitnehmer Berücksichtigung finden. Selbst wenn dieses zutreffend sein sollte, ist kritisch zu betrachten, ob die Ausgestaltung der Reform geeignet ist, den Beschäftigten einen zusätzlichen Anreiz zu bieten, einen Betriebsrat zu errichten. Für kleinere Betriebe hat sich wenig verbessert, denn zusätzliche Rechte – beispielsweise die Errichtung eines Wirtschaftsausschusses (§ 106 BetrVG) oder die Bildung von Arbeitsgruppen (§ 28a BetrVG) – ist den Betriebsräten erst ab einer Belegschaftsgröße von 101 Mitarbeitern erlaubt. Hier ist einzig das vereinfachte Wahlverfahren anzuführen. Dieses ist jedoch kein Anreiz, der die intrinsische Motivation der Beschäftigten für Mitbestimmung erhöht. Vielmehr verkürzt es den Zeitraum zwischen der Errichtung eines Wahlvorstandes und der tatsächlichen Wahl, was zur Folge hat, dass nicht nur geringere Kosten (für den Arbeitgeber) entstehen, sondern sich auch weniger Gelegenheit (für den Arbeitgeber oder andere Arbeitnehmer) bietet, eine Betriebsratsgründung zu be- bzw. verhindern. Damit werden potenzielle Hürden verringert, nicht jedoch zusätzliche Vorteile geschaffen.

Somit ist sowohl das Ziel der Reform als auch die Ausgestaltung hinsichtlich der Zielerreichung kritisch zu hinterfragen. Dennoch können diese potenziellen Mängel dadurch behoben werden, dass mithilfe der Reform bestehende Betriebsräte ihre Aufgaben effektiver – zum Wohle des Betriebes und der Arbeitnehmer – erfüllen können oder sich in zuvor betriebsratslosen Betrieben Betriebsräte etablieren und eine Verbesserung der Arbeitsbeziehungen erwirken.

Bereits 2003 führt die Verfasserin in Kooperation mit dem Arbeitgeberverband Lüneburg-Nordostniedersachsen e. V. (im Folgenden:

AV-Lüneburg) eine empirische Untersuchung zu den Folgen der Reform des BetrVG für die überwiegend mittelständischen Mitgliedsbetriebe durch (vgl. Bunk/Wagner 2004, Bunk 2005a). Resultat der Studie, an der sich 179 Betriebe (75 mit Betriebsrat) beteiligten, war, dass die Gesetzesnovellierung bis zum Befragungszeitpunkt nur wenig Wirkung entfaltet hat. Es kam weder zu der von Seiten der Wirtschaft befürchteten Betriebsratsgründungswelle, noch engagierten sich die Betriebsräte in nennenswerten Umfang in den neu hinzugekommenen Mitbestimmungsbereichen.

Offen ist, ob die geringen Auswirkungen auf die relativ kurze Zeitspanne seit der Gesetzesänderung zurückzuführen sind, oder ob vielmehr der Gesetzgeber an den betrieblichen Belangen vorbei reformiert hat. Um die erste Möglichkeit zu untersuchen, wurden im Frühjahr 2005 die Mitgliedsbetriebe des AV-Lüneburg erneut zur Verbreitung und Ausgestaltung der betrieblichen Mitbestimmung sowie zu den Folgen der Reform des BetrVG befragt. Da es sich um die zweite Befragung derselben Grundgesamtheit handelt, sind sowohl Aussagen über die aktuelle Situation in den befragten Betrieben als auch Vergleiche zwischen den Jahren 2003 und 2005 möglich.

2 Empirische Befunde

2.1 Untersuchungsaufbau

Der Versand des dreiseitigen Fragebogens erfolgte – zusammen mit einem begleitenden Rundschreiben des AV-Lüneburg – im April 2005. Adressaten waren die Geschäfts- oder Personalleitungen aller 600 im AV-Lüneburg organisierten Betriebe mit und ohne Betriebsrat.

Der Fragebogen entspricht dem der ersten Welle, wurde jedoch um einige Punkte erweitert. Er setzt sich aus zwei Teilbereichen zusammen:[3] Der erste

[3] Selbstverständlich wird der Fragebogen bei Interesse gerne zur Verfügung gestellt.

Abschnitt besteht aus Fragen zur Existenz und – sofern gegeben – Ausgestaltung der betrieblichen Mitbestimmung. Die Arbeitgeber, in deren Betrieb es einen Betriebsrat gibt, wurden gebeten, Angaben zu der personellen und technischen Ausstattung des Betriebsrats, dessen Mitbestimmungsaktivitäten sowie der Zusammenarbeit zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat zu machen. Ferner wurde erhoben, ob es bei der letzten Wahl zur Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens kam und seit wann der aktuelle Betriebsratsvorsitzende im Amt ist. Weiterhin waren Einschätzungsfragen zu den Auswirkungen der Betriebsratsbeteiligung auf Entscheidungs- und Informationsprozesse, auf die Leistungsbereitschaft der Beschäftigten und auf die Fluktuation (5er Skala von „stark erhöht“ bis „stark verringert“) sowie zu der Gültigkeit von Aussagen über die Bedeutung des Betriebsrats für die Arbeitsbeziehungen in dem jeweiligen Betrieb („zutreffend“, „nicht zutreffend“, „weiß nicht“) zu bearbeiten. Bestandteile des zweiten Abschnitts, der gleichermaßen für Betriebe mit und ohne Betriebsrat auszufüllen war, sind Angaben zu strukturellen Merkmalen des Betriebes (Branche, Anzahl der Mitarbeiter, Umsatzentwicklung, Einschätzung der Ertragslage, Tarifbindung, Schichtarbeit) sowie Fragen zu

- der Struktur der Geschäftsführung,
- der Anzahl der Hierarchieebenen sowie der Regelmäßigkeit des persönlichen Austausches zwischen Geschäftsleitung und Belegschaft,
- besonderen Vorkommnissen in den zurückliegenden zwei Jahren („erhebliche Personalfreisetzungen“, „Einführung neuer Technologien“, „Veränderungen in der Produktionsstruktur“, „Organisatorische Veränderungen“) und
- dem Vorhandensein von materiellen und immateriellen Partizipationsmöglichkeiten für die Mitarbeiter sowie von Kommunikations- und Zusammenhaltsfördernden Maßnahmen.

Insgesamt waren 38 Fragen (Betriebe mit Betriebsrat) bzw. 22 Fragen (Betriebe ohne Betriebsrat) zu beantworten.

Die Rücksendung der ausgefüllten Bögen erfolgte per Fax in die Geschäftsstelle des AV-Lüneburg. Nach einmaliger Nachfassaktion beteiligten sich 190 Betriebe an der Studie, was einem Rücklauf von 31,7 Prozent entspricht. Der Anteil der Betriebe mit Betriebsrat liegt bei 40,5 Prozent (n = 76). 97 der 190 antwortenden Betriebe haben sich nach 2003 zum zweiten Mal an der Befragung beteiligt (= 51 Prozent). Davon verfügen 52 über einen Betriebsrat (= 46,4 Prozent).

2.2 Deskriptive Ergebnisse

Strukturell lässt sich die Zusammensetzung der an der Befragung teilnehmenden Betriebe aus Tabelle 1 ablesen: Hiernach stammen über 70 Prozent aus dem industriellen oder Dienstleistungssektor. Weiterhin besteht die Stichprobe zu fast 75 Prozent aus Betrieben, die maximal 100 Mitarbeiter beschäftigen.

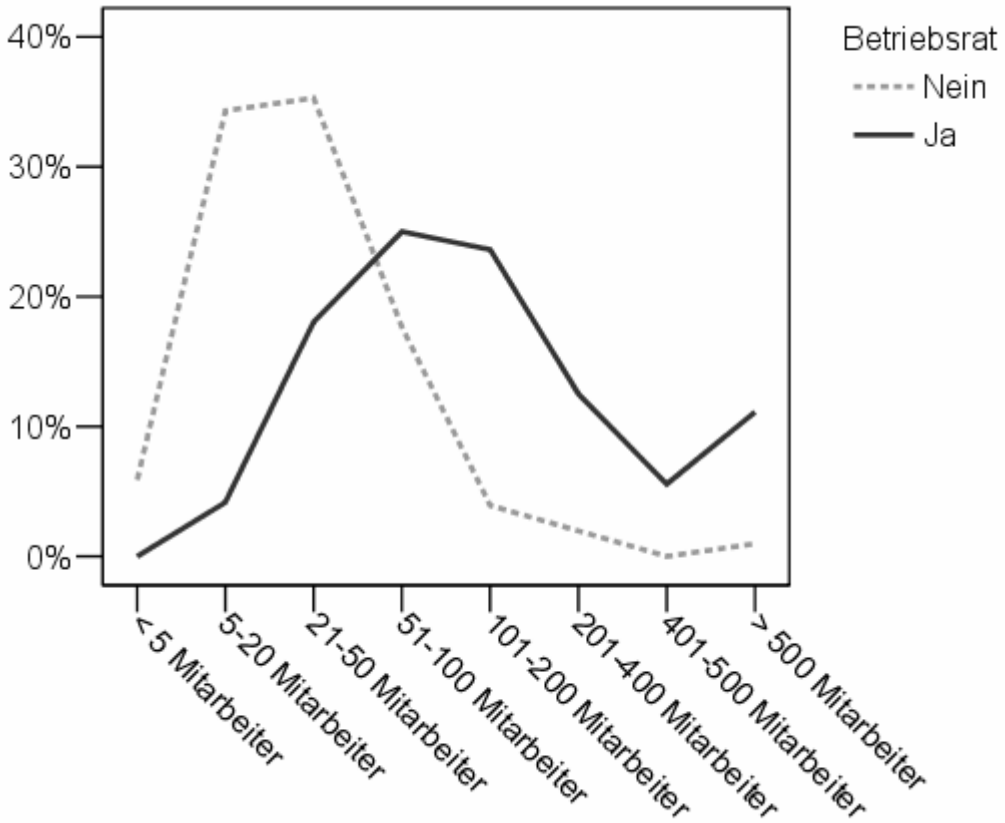
Tabelle 1: Zusammensetzung der Stichprobe nach Branche und Betriebsgrößenklassen (in %).

Anzahl Mitarbeiter	Dienstleistung	Industrie	Handel / Handwerk	Sonstiges	Gesamt
< 5	1,2	0,6	0,6	1,2	3,5
5-20	5,8	3,5	9,2	2,9	21,4
21-50	11,6	11,6	2,3	2,9	28,3
51-100	6,9	8,7	4,6	0,6	20,8
101-200	5,2	4,0	1,2	1,7	12,1
201-400	3,5	2,3	0,6	-	6,4
401-500	1,7	0,6	-	-	2,3
> 500	3,5	1,2	-	0,6	5,2
Gesamt	39,3	32,4	18,5	9,8	100,0

Basis: Betriebe, bei denen sowohl Angaben zur Branche als auch zur Mitarbeiterzahl vorliegen (n = 173).

Der Anteil der formal mitbestimmten Betriebe steigt mit der Betriebsgröße (Abbildung 1). Dieses Ergebnis ist hochsignifikant und deckt sich mit den Erfahrungen aus der Befragung 2003 (vgl. Bunk/Wagner 2004) und den Erkenntnissen der jüngsten WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten (vgl. Schäfer 2005, 292). Während im Regierungsbezirk Lüneburg in den befragten Betrieben mit 5-20 Mitarbeitern noch nicht einmal jeder zwölfte und in denen mit 21-50 Mitarbeitern gerade jeder vierte einen Betriebsrat hat, liegt die Quote in Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten bei fast 90 Prozent. Ebenso zeigt sich, dass der Verbreitungsgrad von Betriebsräten in Industriebetrieben mit 50 Prozent am höchsten ist.

Abbildung 1: Existenz eines Betriebsrats nach Betriebsgrößenklassen (in %)



Basis: Betriebe, bei denen Angaben zur Beschäftigtenzahl vorliegen, n = 174.

Strukturell lassen sich weiterhin folgende Merkmale der befragten Betriebe aufzeigen: Das Betriebsalter ist mit durchschnittlich 52,7 Jahren sehr hoch.

Lediglich 34,6 Prozent der Betriebe sind tarifgebunden. In 59,8 Prozent der Fälle ist der Geschäftsführer gleichzeitig der (Haupt)Eigentümer des Betriebes. Im Mittel bestehen die Geschäftsführungen seit 12,2 Jahren in der jetzigen Form. Die aktuellen Betriebsratsvorsitzenden in den formal mitbestimmten Betrieben sind durchschnittlich seit 6,1 Jahren im Amt.

Im Folgenden werden ausgewählte Ergebnisse der Studie vorgestellt. Abschnitt 2.2.1 diskutiert, in welchem Umfang die Neuregelungen des BetrVG in die betriebliche Mitbestimmungspraxis überführt worden sind. Im Anschluss wird die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung beleuchtet und die Auswirkungen der Betriebsratsbeteiligung auf die Entscheidungs- und Informationsprozesse dargestellt (2.2.2). Hierbei wird jeweils die Situation in 2005 beschrieben, die Veränderungen seit 2003 aufgezeigt und die Ergebnisse dieser Studie mit anderen Forschungsergebnissen, insbesondere mit Betriebsrätebefragungen, verglichen. Das Kapitel endet mit einer Übersicht über materielle und immaterielle Partizipationsmöglichkeiten für die Beschäftigten in formal mitbestimmten und formal mitbestimmungsfreien Betrieben (2.2.3).

2.2.1 Umsetzung der Reform des BetrVG von 2001

2.2.1.1 Situation 2005

Seit 2001 sind in neun Betrieben neue Betriebsräte errichtet worden. Auf Basis derjenigen Betriebe, die mindestens fünf Mitarbeiter beschäftigen und vor 2001 keinen Betriebsrat hatten (n = 105), entspricht dies 8,6 Prozent. Vier der Gremien sind in den Jahren 2001 und 2002, fünf weitere 2003 und 2004 entstanden. Die Gründungen erfolgten über alle Betriebsgrößenklassen hinweg, mit drei Neugründungen sind jedoch Betriebe mit 51-100 Mitarbeitern überproportional häufig vertreten. Hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit zeigt sich keine Konzentration. In acht Betrieben – darunter auch einer mit mehr als 500 Mitarbeitern – wurde das vereinfachte

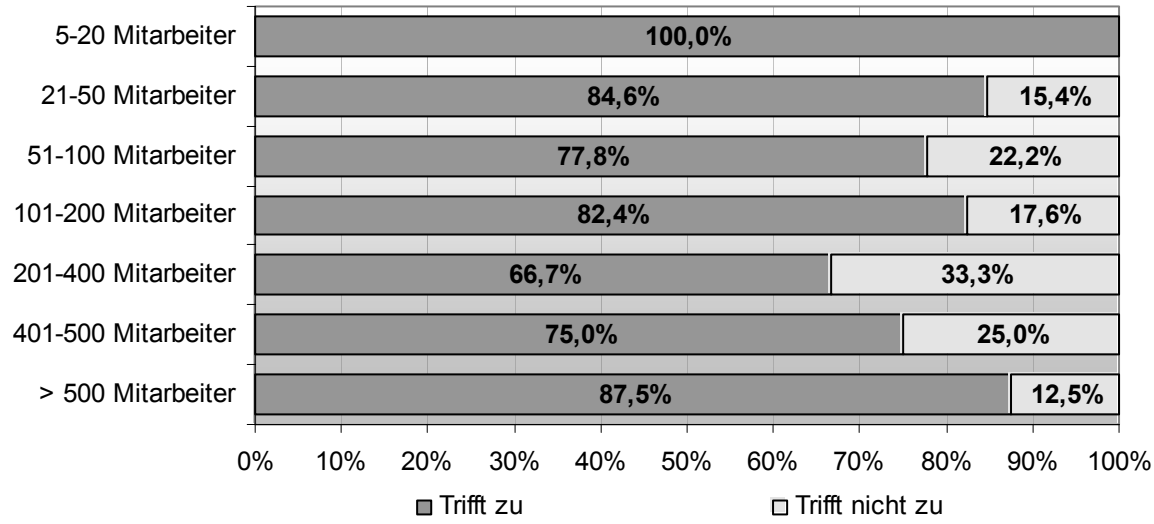
Wahlverfahren angewendet. Interessant ist, dass sieben der neun Betriebe nicht an Tarifverträge gebunden sind. Gefragt nach besonderen Vorkommnissen gaben sechs Arbeitgebervertreter an, dass es Veränderungen in der Organisationsstruktur des Betriebes gab – in lediglich einem Fall kam es zu erheblichen Personalfreisetzungen.

20 Betriebe (= 26,7 Prozent) sind aufgrund der Anzahl der Beschäftigten von der Veränderung der Schwellenwerte hinsichtlich der Größe des Betriebsrats betroffen. Hiervon besteht der Betriebsrat allerdings nur in 15 Fällen aus der gesetzlich vorgesehenen Anzahl der Betriebsratsmitglieder, in den verbleibenden fünf Betrieben wird die Anzahl unterschritten. So existieren beispielsweise in einem Betrieb mit 109 Mitarbeitern nur drei Betriebsratsmitglieder – vier weniger als vom BetrVG vorgesehen. Die Veränderung der Schwellenwerte hinsichtlich der Anzahl der freigestellten Betriebsratsmitglieder betrifft sechs Betriebe (= 8 Prozent), wovon wiederum nur vier die vom BetrVG vorgeschriebene Anzahl der Freistellungen realisiert haben. Neben diesen Unterschreitungen der Schwellenwerte zeigt sich ferner bei Gesamtbetrachtung der Betriebe mit Betriebsrat, dass sowohl die Größe des Gremiums als auch die Anzahl der Freistellungen variiert und nicht mit den Bestimmungen des BetrVG konform geht: In 9,3 Prozent der Fälle zählt der Betriebsrat mehr Mitglieder als gesetzlich vorgeschrieben und in fünf Betrieben gibt es eine zusätzliche Freistellung. Auf der anderen Seite wird in 16 Prozent der Betriebe die vorgesehene Anzahl der Betriebsratsmitglieder unterschritten und in fünf Betrieben erfolgt trotz der dafür notwendigen Mitarbeiterzahl keine Freistellung. Somit zeigt sich, dass den veränderten Normen des BetrVG in der betrieblichen Praxis nur bedingt gefolgt wird. Die Ursachen hierfür lassen sich im Rahmen dieser Befragung nicht klären.

In Abbildung 2 findet sich eine Übersicht über die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens nach Betriebsgrößenklassen. Berücksichtigt

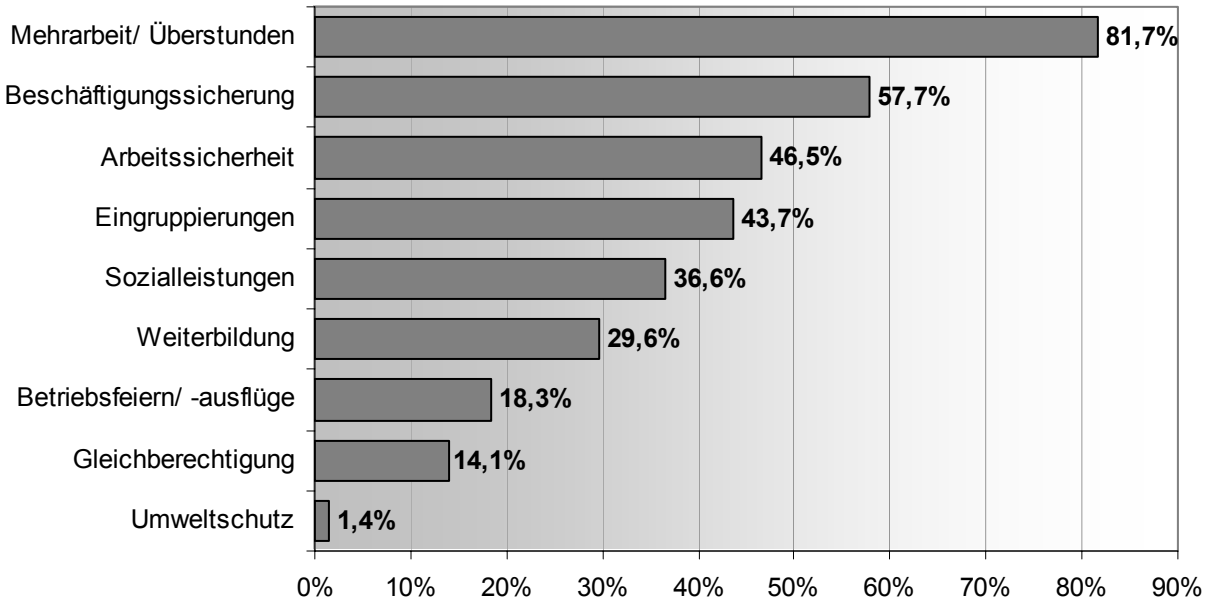
man, dass es ursprünglich für die Betriebsratswahlen in Betrieben mit bis zu 50 bzw. 100 Mitarbeitern geschaffen worden ist, überrascht das Ergebnis, denn in der Mehrzahl der größeren Betriebe wird es ebenso angewandt. Da ebenfalls keine branchenspezifischen Unterschiede ersichtlich sind, kann festgehalten werden, dass es sich in der betrieblichen Praxis durchgesetzt hat.

Abbildung 2: Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens nach Betriebsgrößenklasse (in %)



Basis: Betriebe, die einen Betriebsrat haben und bei denen Angaben zur Mitarbeiterzahl

Abbildung 3: Betätigungsfelder der Betriebsräte (in %)



Basis: Betriebe mit Betriebsrat, die diese Frage bearbeitet haben (n = 71)

Abbildung 3 zeigt die Häufigkeiten, in denen sich die Betriebsräte in den unterschiedlichen Mitbestimmungsbereichen engagieren. Spitzenreiter ist hiernach das Thema Mehrarbeit bzw. Überstunden, gefolgt – mit einem Abstand von mehr als 25 Prozent – von dem Thema Beschäftigungssicherung.[4] Die Neuregelungen finden dem gegenüber in der betrieblichen Praxis nur wenig Beachtung. Insbesondere der Umweltschutz bildet mit 1,4 Prozent das Schlusslicht.

2.2.1.2 Veränderungen seit 2003

Unter den Betrieben, die sich zum zweiten Mal an der Befragung beteiligt haben und mehr als fünf Mitarbeiter beschäftigen, ist keiner, in dem sich seit 2003 ein Betriebsrat neu etabliert hat. Dies ist insofern bedauerlich, dass keine Vorher-Nachher-Betrachtung anhand der Daten möglich ist. Aussagen über die weitere Durchsetzung des vereinfachten Wahlverfahrens können ebenfalls nicht getroffen werden, da die nächsten turnusgemäßen Betriebsratswahlen erst im Frühjahr 2006 stattfinden.

Die Anzahl der Betriebsratsmitglieder hat sich in drei von 26 Betrieben, deren Mitarbeiterzahl sich zwischen 2003 und 2005 nicht über die im BetrVG formulierten Schwellenwerte hinaus verändert hat, erhöht. Dabei handelt es sich in zwei Fällen um eine Anpassung der Größe des Betriebsrats an die Vorgaben des BetrVG. Sieben Betriebe sind 2005 schwellenwertrelevant größer als noch vor zwei Jahren – hier ist allerdings nur in zwei Fällen die Größe des Betriebsrats angepasst worden.[5]

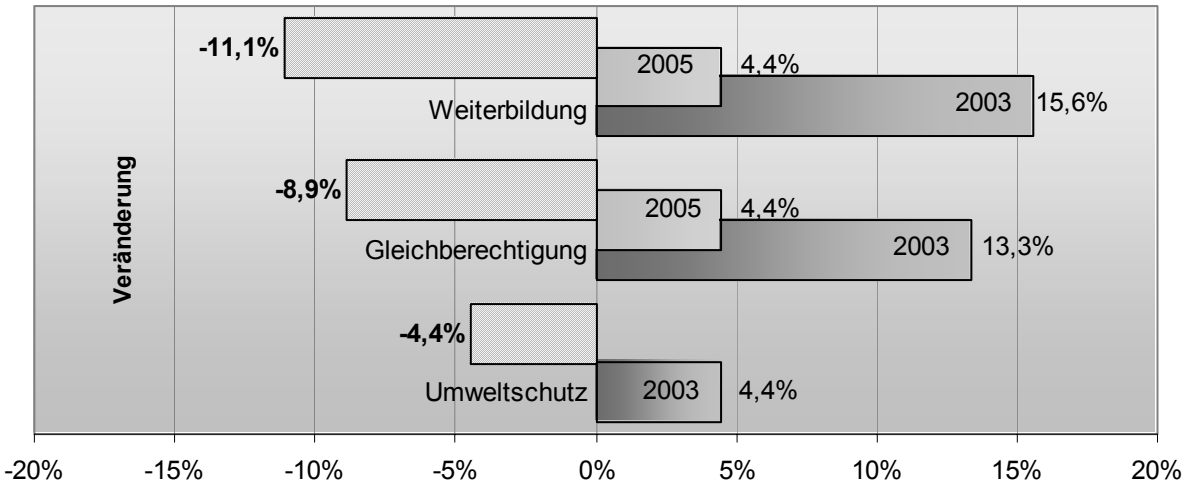
---

[4] Zu dem Punkt Beschäftigungssicherung (§ 92a BetrVG) sei angemerkt, dass dieser Begriff zwar erstmalig mit der Reform in das BetrVG aufgenommen worden ist, die Mitbestimmung bei Betriebsänderungen und Personellen Maßnahmen aber bereits vorher bestanden hat.

[5] Fünf Betriebe haben sich seit 2003 schwellenwertrelevant verkleinert, was in zwei Fällen eine Verringerung der Anzahl der Betriebsratsmitglieder zur Folge gehabt hat. Hierbei muss allerdings berücksichtigt werden, dass das BetrVG eine Verkleinerung des

Hinsichtlich der Nutzung des erweiterten Mitbestimmungskataloges lässt sich nicht feststellen, dass sich die Neuregelungen seit 2003 weiter durchgesetzt haben, im Gegenteil: Der 2003 ohnehin schon geringe Anteil derjenigen, die angaben, dass sich der Betriebsrat mit den Themen Weiterbildung, Umweltschutz und Gleichberechtigung beschäftigt, ist 2005 zurückgegangen. Grafisch lässt sich die Veränderung aus Abbildung 4 ablesen.

Abbildung 4: Veränderungen in der Nutzung des erweiterten Mitbestimmungskataloges 2003 und 2005 (in %)



Basis: Betriebe mit Betriebsrat, die sich zum zweiten Mal an der Befragung beteiligten (n = 45).

2.2.1.3 Einordnung der Ergebnisse in die Forschungslandschaft

Die Ergebnisse der Befragung von mittelständischen Betrieben im Regierungsbezirk Lüneburg zu den Auswirkungen der Reform decken sich weitestgehend mit anderen Studien. Addison et al. (2004) fanden mit Daten des IAB-Betriebspanels heraus, dass Veränderungen in der Existenz bzw. Nichtexistenz eines Betriebsrats sehr selten sind. Zwischen 1996 und 2000 ist lediglich in 31 von insgesamt 1.544 betriebsratsfähigen Betrieben ein neuer

---

Betriebsrats innerhalb einer Amtsperiode aufgrund von schwellenwertrelevanter Personalreduzierung nicht vorsieht. Allerdings sind Neuwahlen anzusetzen, wenn sich innerhalb von 24 Monaten nach dem Wahltag die Belegschaft um die Hälfte der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer (mindestens jedoch 50 Personen) reduziert, § 13 II Ziff. 1 BetrVG.

Betriebsrat gegründet worden (vgl. Addison et al. 2004, 410ff.)[6]. Dies entspricht einem Anteil von 2 Prozent. Ellguth (2003), der seine Analysen ebenfalls auf das IAB-Betriebspanel stützt, kommt zu dem Ergebnis, dass 2002 im Vergleich zu 1998 der Anteil der formal mitbestimmten Betriebe mit weniger als 200 Beschäftigten sogar leicht zurückgegangen ist. Anhaltspunkte für eine Betriebsratsgründungswelle in 2002 existieren nicht (vgl. Ellguth 2003, 194ff.). Ähnliche Ergebnisse lieferten die WSI-Befragungen von Betriebs- und Personalräten 2002 und 2004/05 (vgl. Behrens 2003, Schäfer 2003, Schäfer 2005).

In 1.450 von 12.567 Betrieben, die in den Organisationsbereich der IG-Metall fallen, wurden 2002 in erstmals Betriebsräte gewählt, wovon 80 Prozent maximal 100 Mitarbeiter beschäftigen. Damit sind rund 11,5 Prozent der erfassten Betriebsratsgremien neu entstanden, wobei sich die absolute Anzahl der Gremien jedoch verringert hat (vgl. IG Metall 2003, 8).[7] Ferner ist es „zu der erhofften deutlichen Vermehrung von Betriebsräten im Bereich kleiner Eigentümerbetriebe ... nicht gekommen“ (Wassermann 2005b, 4).

Das Fazit aller aufgeführten Studien ist, dass es zwar bisher nicht im erhofften Umfang zu Betriebsratsneugründungen gekommen ist, zumindest jedoch die Erosion der betrieblichen Mitbestimmung gestoppt werden konnte. Damit ist allerdings das erklärte Ziel der rot/grünen Bundesregierung, *mehr* Betriebsräte in kleinen und mittleren Betrieben zu etablieren und die „weißen Flecken auf

---

[6] Von denjenigen Betrieben, in denen sich ein neuer Betriebsrat gegründet hat, beschäftigen nur fünf mehr als 100 Mitarbeiter. Angaben über die Mitarbeiterzahlen der Betriebe in der Kontrollgruppe sind nicht vorhanden, da die Autoren nachfolgend aus dieser statistische Zwillinge zu den Betrieben mit neuen Betriebsräten ausgewählt haben (vgl. Addison et al. 2004, 411ff.).

[7] Weitere Interpretationen oder Berechnungen sind an dieser Stelle nicht möglich, da keine Angaben über die Vergleichsgruppe existieren, d. h. alle Betriebe, die trotz betriebsratsfähiger Größe keinen Betriebsrat gewählt haben bzw. alle Betriebe, die nicht an Tarifverträge gebunden sind und daher nicht in den Organisationsbereich der IG Metall fallen.

der Landkarte der betrieblichen Mitbestimmung“ (SPD-Fraktion 2001, 2) zu verringern, nicht erreicht worden.[8]

Einigkeit besteht über die Akzeptanz des vereinfachten Wahlverfahrens in der betrieblichen Praxis. Wassermann (2005) stellte auf Grundlage der Wahldaten der IG Metall aus dem Jahr 2002 fest, dass es auch in Betrieben mit 50 bis 100 Beschäftigten in 50 Prozent der Fälle zur Anwendung kam (Wassermann 2005a, 53 sowie 2005b, 4). Dieses Ergebnis findet sich bei der WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten aus dem Jahr 2002 wieder (vgl. Behrens 2003).

Zögerlicher erfolgt die Umsetzung der Freistellung eines Betriebsratsmitglieds in den von der IG Metall erfassten Betrieben mit 200 bis 299 Beschäftigten. Lediglich 47 Prozent der Betriebsräte machen von ihrem Recht Gebrauch, der Betriebsratstätigkeit hauptamtlich nachzugehen (Wassermann 2005b, 13). Das WSI ermittelte, dass eine gesetzestreue Ausschöpfung der Freistellungsmöglichkeiten in 48 Prozent der Fälle gegeben ist. Dem gegenüber werden in 26 Prozent der Betriebe die Freistellungsmöglichkeiten nicht ausgeschöpft und in 24 Prozent übererfüllt (vgl. Schäfer 2005, 299).

Bestandteil der aktuellen WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten war wie in den Vorjahren die Frage nach Problembereichen der Betriebsratsarbeit (vgl., auch zu Folgendem, Schäfer 2005, 296ff.). Die daraus resultierende „Problemhierarchie“ hat an ihrer Spitze „ökonomische Problemkomplexe, wie sie sich am prägnantesten im Zusammenhang von betrieblichen Umstrukturierungen und ihren Folgen für Beschäftigung und Arbeitsbedingungen zeigen“ (Schäfer 2005, 296). Hierzu zählt – an zweiter

---

[8] Der vergleichsweise große Anteil der Betriebsratsneugründungen in der Studie der Verfasserin kann ein Indiz dafür sein, dass es Verzerrungen im Antwortverhalten der Betriebe gab.

Stelle mit 66 Prozent – das Thema Weiterbildung, was der hier vorliegenden Studie entgegensteht, allerdings „vermutlich eher auf Initiative der Arbeitgeberseite zurückzuführen“ ist (Schäfer 2005, 298). Bei dem Thema Umweltschutz stimmt die Anzahl der Nennungen bzw. Nicht-Nennungen der Betriebsräte-Befragung und der Befragung von Arbeitgebervertretern im Regierungsbezirk Lüneburg überein.

Dieses Ergebnis lässt mehrere Schlussfolgerungen zu: Erstens kann eine Begründung für das geringe Engagement in den neu hinzugekommenen Mitbestimmungsbereichen darin liegen, dass die betrieblichen Problematiken den Betriebsräten keine Zeit lassen, sich anderen Themen zuzuwenden. Zweitens ist es möglich, dass der Zeitraum von vier Jahren zwischen Gesetzesnovellierung und Befragung noch zu kurz ist, als dass sich die neuen Rechte in der betrieblichen Praxis etabliert haben. Neben diesen beiden Möglichkeiten, die u. a. das WSI als Erklärung heranzieht (vgl. Schäfer 2005, 298, ebenso Wassermann/Rudolph 2004, 202), muss jedoch auch die Möglichkeit in Erwägung gezogen werden, dass in den neu hinzugekommenen Mitbestimmungsbereichen kein Handlungsbedarf für die Betriebsräte besteht und daher die gesetzlichen Regelungen an den betrieblichen Notwendigkeiten vorbeigehen (vgl. hierzu auch Bunk 2005b).

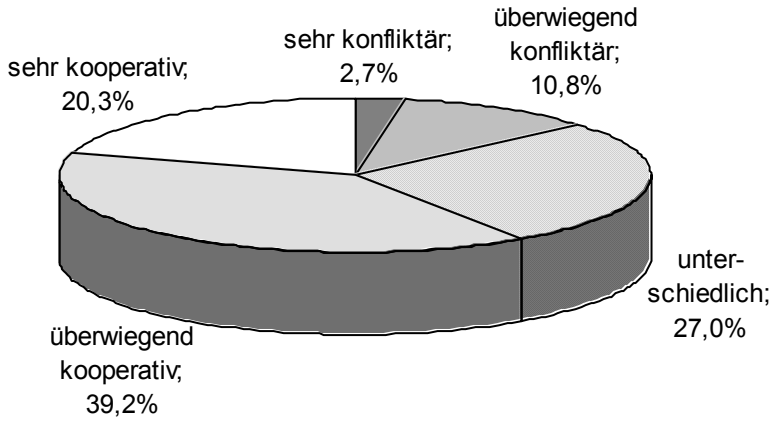
2.2.2 Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung

2.2.2.1 Situation 2005

Die Mehrheit der befragten Arbeitgebervertreter schätzt die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat positiv ein (vgl. Abbildung 5). Dabei geben knapp 50 Prozent an, dass gemeinsame Sitzungen mit dem Betriebsrat seltener als monatlich stattfinden, weitere 34 Prozent tagen monatlich. Es zeigt sich, dass die Häufigkeit der Sitzungen und die Einschätzung der Bedeutung des BetrVG für die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat einander beeinflussen:

Alle Befragten, die 14-tägig oder öfter mit dem Betriebsrat zusammensitzen, bestätigen die Anwendung des BetrVG, wohingegen dieses nur auf 88,5 Prozent der monatlich und 68,8 Prozent der seltener als monatlich Tagenden zutrifft. Hierbei ist offen, ob die Anwendung des BetrVG Ursache oder Folge der Häufigkeit der Sitzungen ist. Die Einschätzung der Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat variiert nicht mit der Sitzungshäufigkeit.

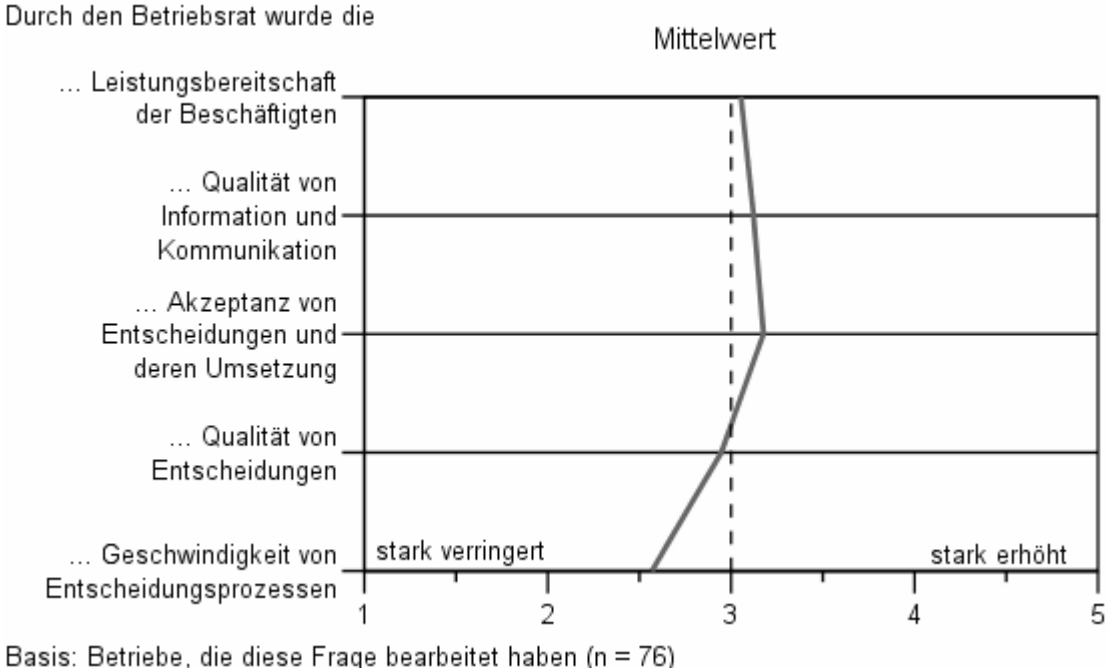
Abbildung 5: Einschätzung der Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung (in %)



Basis: Betriebe mit Betriebsrat, die diese Frage beantwortet haben (n = 74).

Im Ergebnis positiv werden gleichwohl die Folgen der Betriebsratsbeteiligung im Hinblick auf betriebliche Informations- und Kommunikationsprozesse sowie die Leistungsbereitschaft der Beschäftigten beurteilt (vgl. Abbildung 6). Die Mittelwertbetrachtung zeigt, dass lediglich bei der Geschwindigkeit von Entscheidungsprozessen eine deutliche Verringerung durch die Betriebsratsbeteiligung wahrgenommen wird. Insbesondere bei der Qualität von Information und Kommunikation sowie bei der Akzeptanz und Umsetzung von Entscheidungen wird hingegen eine Verbesserung durch den Betriebsrat erzielt.

Abbildung 6: Einschätzung der Folgen der Betriebsratsbeteiligung (Mittelwert)



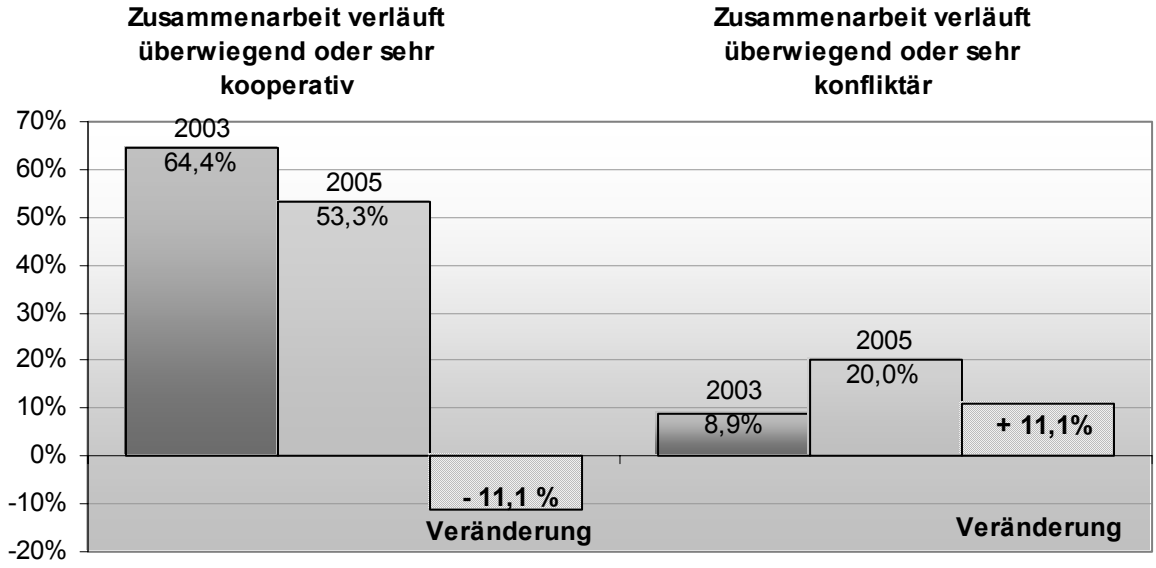
Zu beachten ist bei diesen Einschätzungen jedoch, dass es nicht allen der befragten Arbeitgebervertreter möglich sein wird, die Situation mit und ohne Betriebsrat in dem jeweiligen Betrieb zu vergleichen, denn im Mittel existiert der Betriebsrat seit 23 Jahren. Bei spezieller Betrachtung der Betriebe, in denen in den letzten zehn Jahren ein Betriebsrat gegründet wurde (n = 16), fällt die Beurteilung der Betriebsratsbeteiligung deutlich schlechter aus: Hier sind durchschnittlich 25 Prozent der Befragten der Ansicht, dass der Betriebsrat einen negativen Einfluss hat – bei der Geschwindigkeit von Entscheidungsprozessen liegt der Anteil sogar bei knapp 40 Prozent – und weniger als 20 Prozent bemerken einen positiven Effekt auf die Qualität von Information und Kommunikation und die Akzeptanz und Umsetzung von Entscheidungen.

2.2.2.2 Veränderungen seit 2003

Gegenüber 2003 hat sich die Situation verschlechtert. Dieses gilt sowohl für die Einschätzung der Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat (vgl. Abbildung 7)

als auch für die Einschätzung der Folgen der Betriebsratsbeteiligung. Die Geschäftsleitungen konstatieren gegenüber 2003 eine stärkere Verringerung der Geschwindigkeit von Entscheidungsprozessen und der Akzeptanz und Umsetzung von Entscheidungen durch die Betriebsratsbeteiligung. Ferner fällt die Einschätzung, dass durch den Betriebsrat die Qualität von Information, Kommunikation und Entscheidungen erhöht wird, geringer aus als noch 2003.

Abbildung 7: Veränderungen in der Zusammenarbeit zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat 2003 und 2005 (in %).



Basis: Betriebe mit Betriebsrat, die sich das zweite Mal an der Befragung beteiligt haben (n = 45)

2.2.2.3 Einordnung der Ergebnisse in die Forschungslandschaft

Franz (2005) stellt fest, dass bei Befragungen durchgehend die Mehrheit der Arbeitgebervertreter die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat positiv beurteilt (vgl. Franz 2005, 277). Dieses gilt beispielsweise für die Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft, wonach 76 Prozent der Arbeitgeber die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat als „gut“ oder „sehr gut“ befinden (vgl. Niedenhoff 1999, 64), oder für die mind-Studie 1999 des Instituts für

Mittelstandsforschung Bonn, bei der 60 Prozent der Befragten diese Einschätzung vornahmen (vgl. Kayser 2005, 11).[9]

Bei der WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2004/05 wurde u. a. erhoben, wie das Informationsverhalten des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat ist und ob und in welchem Umfang die Betriebsratsarbeit durch den Arbeitgeber behindert wird (vgl. Infas 2005). Es zeigt sich, dass knapp 70 Prozent der Arbeitgeber „meist unaufgefordert" oder „meist bei der 1. Anfrage" wichtige Informationen zur Verfügung stellen, wobei in kleinen Betrieben überdurchschnittlich häufig Informationen „meist unaufgefordert" zur Verfügung gestellt werden. Lediglich 11 Prozent der Arbeitgeber behindern die Betriebsratsarbeit „häufig". Auch hier treten kleinere Betriebe positiv hervor, denn in der Größenklasse 20-99 Beschäftigte liegt der Anteil derer, in denen die Betriebsratsarbeit „nie" behindert wird, bei knapp 50 Prozent, wohingegen dies in Betrieben mit 500-999 Mitarbeitern lediglich in 27 Prozent der Fälle gegeben ist. Auch treten in kleinen Betrieben nur sehr selten Arbeitsgerichtsverfahren auf (vgl. Schäfer 2005, 299). Das WSI wertet u. a. diese Angaben als Indikatoren für die Akzeptanz der Arbeitgeber gegenüber dem Betriebsrat und seiner Arbeit und zieht eine positive Bilanz.[10] Allerdings geben auch 35 Prozent der Betriebsräte an, dass sich im Vergleich zu zurückliegenden Befragungen die Beziehung zum Arbeitgeber „verhärtet" hat.

---

[9] Leider war die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Management nicht mehr Bestandteil der mind-Studie 2004 (mind: Mittelstand in Deutschland), so dass keine aktuelleren Zahlen hierzu vorliegen; vgl. Tabellenband unter URL http://www.impulse.de/downloads/mind04_tabellenband.pdf, letzter Zugriff am 07.02.2005

[10] Die Akzeptanzindikatoren wurden auf der Tagung „Erfolgsmodell Mitbestimmung?" des WZB Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung am 17. Januar 2006 von Dr. Claus Schäfer vom WSI im Rahmen seines Vortrages „Aktuelle Welle der WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten" vorgestellt.

Insofern entsprechen auch hier die Resultate aus dem Regierungsbezirk Lüneburg anderen empirischen Untersuchungen. Die Erkenntnis, dass die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber von beiden Seiten positiv beurteilt wird, gibt allerdings noch keine Auskunft darüber, ob ein Betriebsrat und ein reformiertes BetrVG positive Effekte auf die Arbeitsbeziehungen haben. Ferner sind Interessen geleitete Antworten und Verzerrungen im Rücklauf nicht auszuschließen (vgl. Franz 2005, 277).

2.2.3 Materielle und immaterielle Partizipationsmöglichkeiten

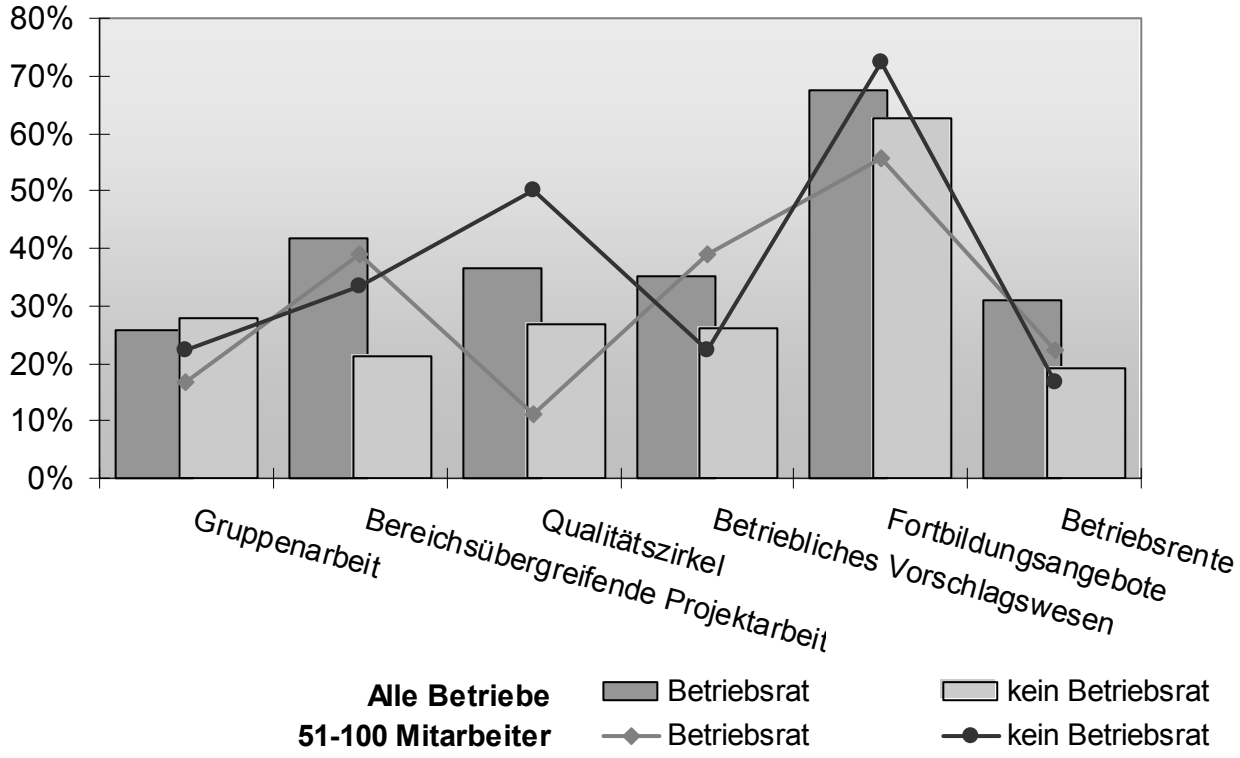
2005 wurde der Fragebogen um Fragen zu Partizipationsmöglichkeiten der Beschäftigten und zur Häufigkeit des direkten Informationsaustausches zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmern ergänzt. Ziel war es, Erkenntnisse aus den 36 im Nachgang zu der Studie 2003 von der Verfasserin geführten Leitfadeninterviews quantitativ zu erfassen (vgl. Bunk 2005a, Bunk/Wagner 2004).

Bei Gegenüberstellung der Partizipationsmöglichkeiten in Betrieben mit und ohne Betriebsrat (Abbildung 8) sieht es zunächst so aus, als ob in formal mitbestimmten Betrieben die Arbeitnehmerbeteiligung – mit Ausnahme von Gruppenarbeit – ausgeprägter ist. Bei differenzierter Betrachtung der 36 Betriebe der Größenklasse 51-100 Mitarbeiter, bei denen genau die Hälfte über einen bzw. keinen Betriebsrat verfügt, zeigt sich jedoch, dass Gruppenarbeit, Qualitätszirkel und Fortbildungsmöglichkeiten häufiger in Betrieben ohne Betriebsrat vorkommen.

Insgesamt ergeben Auswertungen, dass die Anzahl der Partizipationsmöglichkeiten signifikant mit der Betriebsgröße steigt. Somit ist zu vermuten, dass bei der Gesamtbetrachtung weniger der Betriebsrat für die prozentual häufiger vorhandenen Beteiligungsformen verantwortlich ist,

sondern diese vielmehr durch die größere Organisation und vermehrte Anwendung moderner Managementkonzepte bedingt sind.

Abbildung 8: Partizipationsmöglichkeiten in Betrieben mit und ohne Betriebsrat (in %)



Basis: Alle Betriebe mit Betriebsrat (n = 74) und ohne Betriebsrat (n = 104); Betriebe mit 51-100 Mitarbeitern mit Betriebsrat (n = 18) und ohne Betriebsrat (n = 18).

Umgekehrtes lässt sich von dem direkten Austausch zwischen Management und Belegschaft sagen: Während 78,1 Prozent der befragten Geschäftsleitungen von Betrieben ohne Betriebsrat tägliche Betriebsrundgänge unternehmen, liegt der Anteil in Betrieben mit Betriebsrat nur bei knapp 43 Prozent. Auch hier ist die Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen hochsignifikant.

Mangelnder Austausch zwischen Management und Belegschaft oder das Fehlen von Partizipationsmöglichkeiten für Beschäftigte in Betrieben ohne Betriebsrat lassen sich somit nicht erkennen. Sicherlich gehören zur vollständigen Erfassung des Sachverhaltes die Sicht der Beschäftigten und die Überprüfung unterschiedlicher Auslegungen der Begrifflichkeiten. Dennoch

erlauben die Ergebnisse ein kritisches Hinterfragen der Notwendigkeit von formaler Mitbestimmung insbesondere in kleinen Organisationseinheiten, da offenkundig freiwillige Lösungen zur Arbeitnehmerbeteiligung existieren.

3 Fazit

Auch vier Jahre nach der Reform des BetrVG lassen sich keine großen Effekte erkennen. Zu diesem Ergebnis kommen alle der hier diskutierten Studien. Lediglich das vereinfachte Wahlverfahren hat sich in der Praxis durchgesetzt. Selbst Befürworter stellen fest, dass weniger die Neufassung des Gesetzes als vielmehr wirtschaftliche und betriebsspezifische Probleme der Grund waren, warum die Arbeitnehmer in zuvor formal mitbestimmungsfreien Betrieben einen Betriebsrat gegründet haben (vgl. Wassermann 2005b, 4). Damit hat sich jedoch nicht die so genannte mitbestimmungsfreie Zone verkleinert, sondern lediglich nicht vergrößert. Speziell in mittelständischen Eigentümergeführten Betrieben ist die Gesetzesänderung weitgehend wirkungslos geblieben.

Damit ist das Ziel des Gesetzgebers auch bis 2005 nicht erreicht worden. Es bleibt abzuwarten, ob sich mit den kommenden Betriebsratswahlen im Frühjahr 2006 gravierende Änderungen ergeben – davon auszugehen ist nicht. Unbeantwortet bleibt die Frage, ob die mangelhafte Ausgestaltung der Reform ursächlich für die geringe Umsetzung ist. Zu hoffen ist jedoch, dass der Gesetzgeber die geringen Effekte nicht als Motivation dafür nimmt, den Betriebsräten weitere Kompetenzen zuzusprechen, die sie in der Praxis nicht zu benötigen scheinen. Die Befragung der Mitgliedsbetriebe des AV-Lüneburg und die WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten zeigen, dass auch über einen längeren Zeitraum hinweg nur bestimmte Themen durch die Betriebsräte bearbeitet werden. Ziel sollte es daher sein, das BetrVG flexibler und offener zu gestalten und nicht mit zusätzlichen Regelungen

weiter zu bürokratisieren – zumindest für die Anwendung in kleinen und mittleren Betrieben. Denn die Ergebnisse der hier vorgestellten Studie belegen auch, dass eine formal mitbestimmungsfreie Zone nicht eine partizipationsfreien Zone gleichzusetzen ist. Arbeitgeber stellen auch auf freiwilliger Basis Arbeitnehmerbeteiligung zur Verfügung. Ob sich durch die Errichtung eines Betriebsrats ceteris paribus die Position der Arbeitnehmer und des Betriebes verbessert, ließe sich nur anhand einer Vorher-Nachher-Betrachtung feststellen. Zu berücksichtigen ist ferner, dass es nicht *den* Betriebsrat gibt, sondern unterschiedliche Effekte von unterschiedlichen Betriebsratstypen ausgehen. Diese Erkenntnis hat sich in der sozialwissenschaftlichen Forschung spätestens seit den Kotthoff'schen Betriebsratstypologien durchgesetzt (vgl. Kotthoff 1981) und wird auch in der ökonomischen Diskussion immer bedeutender (vgl. z. B. Dilger 2002).

Die theoretische und empirische Überprüfung der Auswirkungen der Reform des BetrVG wird zunehmend schwieriger werden. Durch Veränderungen in der Zusammensetzung der Betriebsratsgremien und/oder der Geschäftsleitungen sowie wechselnde betriebliche und wirtschaftliche Rahmenbedingungen kommt es im Zeitverlauf zu anderen Ausprägungen der betrieblichen Mitbestimmung – unabhängig von der konkreten Abfassung des Gesetzestextes.[11] Mithilfe eines Panels, das sowohl die Ausprägungen der Mitbestimmungsaktivitäten als auch die betrieblichen Abläufe und strukturellen Merkmale sehr fein erfasst und Kontrollvariablen für Veränderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen beinhaltet, könnte dies noch am ehesten gelingen. Derartige Datensätze, die im Idealfall sowohl Angaben von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Betriebsräten beinhalten, sind jedoch nicht verfügbar.

---

[11] Dies zeigte auch Kotthoff, der zehn Jahre nach seiner ersten Studie die Mitbestimmungspraxis in denselben Betrieben erneut untersuchte, vgl. Kotthoff, 1994.

Schwerpunkt zukünftiger Forschung sollte es sein, unterschiedliche Betriebsratstypen und Mitbestimmungskonstellationen quantitativ zu erfassen und zu untersuchen, um differenzierte Effekte der betrieblichen Mitbestimmung abbilden zu können.[12] Diese sind zu vergleichen mit freiwilligen Vereinbarungen und Beteiligungsformen in formal mitbestimmungsfreien Betrieben. Nur so lässt sich klären, ob und unter welchen Bedingungen positive oder negative Effekte von Betriebsräten ausgehen. An den Erkenntnissen sollten sich zukünftige Reformen des BetrVG orientieren.

Literatur

Addison, J. T., Bellmann, L., Schnabel C. and J. Wagner (2004), The Reform of the German Works Constitution Act: A Critical Assessment, in: *Industrial Relations*, 43, 392-420.

Behrens, M. (2003), Wie gut kehren neue Besen? Das neue Betriebsverfassungsgesetz in der Praxis, in: *WSI-Mitteilungen* 56, 3, 167-176.

Berthold, N. und O. Stettes (2001), *Die betriebliche Mitbestimmung und die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes im Zeichen des strukturellen Wandels*, Wirtschaftswissenschaftliche Beiträge des Lehrstuhls für Volkwirtschaftslehre, Wirtschaftsordnung und Sozialpolitik Nr. 44, Würzburg.

Bunk, C. (2005a), Arbeitsbeziehungen in kleinen und mittleren Betrieben im Regierungsbezirk Lüneburg – Ergebnisse einer empirischen Untersuchung, in: Schöning, S. et al. (Hrsg.), *Kleine und mittlere Unternehmen in Umbruchsituationen*, Frankfurt a. M., 121-137.

Bunk, C. (2005b), Arbeitsbeziehungen in kleinen und mittleren Betrieben – Zur Notwendigkeit der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes, in: Schulte, R. (Hrsg.), *Ergebnisse der MittelstandsForschung*, Münster et al., 131-149.

Bunk, C. und J. Wagner (2004), Ökonomische Folgen des reformierten Betriebsverfassungsgesetzes für mittelständische Firmen – Erste Ergebnisse einer Firmenbefragung, in: Merz, J. und J. Wagner (Hrsg.), *Perspektiven der MittelstandsForschung*, Münster et al., 331-357.

Dilger, A. (2002), *Ökonomik betrieblicher Mitbestimmung*, München/Mering.

---

[12] Einen ersten Ansatz hierzu gibt es mit dem Bochumer NIFA-Panel und der Bochumer Betriebsräte-Befragung für den Bereich Maschinenbau, wobei allerdings der Betriebsratstyp nur anhand einer Frage gebildet wird, vgl. Dilger 2002, 87ff.

Ellguth, P. (2003), Quantitative Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung, in: *WSI-Mitteilungen*, 56, 3, 194-199.

Franz, W. (2005), Die deutsche Mitbestimmung auf dem Prüfstand: Bilanz und Vorschläge für eine Neuausrichtung, in: *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, 28, 2 und 3, 268-283.

IG Metall (2003), *Ergebnis und Bewertung Betriebsratswahl 2002*, URL http://www.igmetall.de/csp/rde/xbcr/SID-0A342C90-F7DB07A2/internet/docs_ig_metall_xcms_8265__2.pdf, letzter Zugriff am 02.02.06.

Infas Institut für angewandte Sozialwissenschaften GmbH (2005), *Methodenbericht zur Studie „Personal- und Betriebsrätebefragung"* im Auftrag des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts an der Hans-Böckler-Stiftung.

Jirjahn, U. (2005), Ökonomische Wirkungen des novellierten Betriebsverfassungsgesetzes – Was können wir vor dem Hintergrund zunehmender Globalisierung und veränderter arbeitsorganisatorischer Bedingungen erwarten?, in: *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, 28, 2 und 3, 241-267.

Kayser, G. (2005), *Partizipation der Beschäftigten als Erfolgsfaktor in mittelständischen Unternehmen*, Impulsreferat im Rahmen der Veranstaltung des Arbeitskreises Mittelstand und des Arbeitskreises Arbeit-Betrieb-Politik der Friedrich Ebert Stiftung, 1. September 2005, Berlin, URL, http://www.ifM-Bonn.de, letzter Zugriff am 07.02.2006.

Kotthoff, H. (1994), *Betriebsräte und Bürgerstatus*, München/Mering.

Kotthoff, H. (1981), *Betriebsräte und betriebliche Herrschaft*, Frankfurt/New York.

Niedenhoff, H. (1999), *Die Praxis der betrieblichen Mitbestimmung*, Köln.

Nienhüser, W. (2005), Der Einfluss des Betriebsrats-Typs auf die Nutzung und Bewertung von Betriebsvereinbarungen. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung, in: *Industrielle Beziehungen*, 12, 1, 5-27.

Schäfer, C. (2005), Die WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2004/05 – ein Überblick, in: *WSI-Mitteilungen*, 58, 6, 291-300.

Schäfer, C. (2003), Die WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2002 – ein Überblick, in: *WSI-Mitteilungen*, 56, 3, 139-148.

SPD-Fraktion (2001), *Begründung zum Kabinettsentwurf der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes*, 92 Seiten, URL http://www.spdfraktion.de/cnt/rs/rs_datei/0,,1668,00.pdf, letzter Zugriff am 11.03.2004.

Wassermann, W. und W. Rudolph (2004), *Betriebsräte nach der Reform. Eine empirische Untersuchung ausgewählter Effekte der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes 2001 in der Praxis*, Münster.

Wassermann, W. (2005a), Betriebsverfassung – Was die Arbeitgeber wollen, in: *Mitbestimmung*, 3, 52-55.

Wassermann, W. (2005b), *Hat sich die Reform des BetrVG 2001 im KMU-Bereich bewährt?* Expertise im Auftrag des Vorstands der IG Metall, Juni 2005, URL http://www.bfs-kassel.de/index6.htm, letzter Zugriff am 07.02.2006.

Working Paper Series in Economics

(see www.uni-lueneburg.de/vwl/papers for a complete list)

No. 1: *Joachim Wagner:* Nascent and Infant Entrepreneurs in Germany. Evidence from the Regional Entrepreneurship Monitor (REM), March 2005

No. 2: *Ingrid Ott and Stephen J. Turnovsky:* Excludable and Non-Excludable Public Inputs: Consequences for Economic Growth, June 2005 (Revised version) (also published as CESifo Working Paper 1423)

No. 3: *Thomas Wein and Reimund Schwarze:* Is the Market Classification of Risk Always Efficient? - Evidence from German Third Party Motor Insurance, March 2005

No. 4: *Joachim Wagner:* Exports and Productivity: A Survey of the Evidence from Firm Level Data, March 2005

No. 5: *Christiane Clemens and Maik Heinemann:* Endogenous Redistributive Cycles – An overlapping Generations Approach to Social Conflict and Cyclical Growth, March 2005

No. 6: *Christiane Clemens and Maik Heinemann:* On the Effects of Redistribution on Growth and Entrpreneurial Risk-Taking, March 2005

No. 7: *Thomas Wein:* Associations' Agreement and the Interest of the Network Suppliers – The Strategic Use of Structural Features, March 2005

No. 8: *Joachim Wagner:* Exports, Foreign Direct Investment, and Productivity: Evidence from German Firm Level Data, March 2005

No. 9: *Gabriel Desgranges and Maik Heinemann:* Strongly Rational Expectations Equilibria with Endogenous Acquisition of Information, March 2005

No.10: *Joachim Wagner:* Der Noth gehorchend, nicht dem eignen Trieb. Nascent Necessity and Opportunity Entrepreneurs in Germany. Evidence from the Regional Entrepreneurship Monitor (REM), May 2005

No.11: *Joachim Wagner:* Exporte und Produktivität in mittelständischen Betrieben Befunde aus der niedersächsischen Industrie (1995 – 2004), June 2005

No.12: *Claus Schnabel and Joachim Wagner:* Who are the workers who never joined a union? Empirical evidence from Germany, July 2005

No.13: *Lena Koller, Claus Schnabel und Joachim Wagner:* Arbeitsrechtliche Schwellenwerte und betriebliche Arbeitsplatzdynamik: Eine empirische Untersuchung am Beispiel des Schwerbehindertengesetzes, August 2005

No.14: *Joachim Wagner:* German Works Councils and Productivity: First Evidence from a Nonparametric Test, September 2005

No.15: *Joachim Wagner:* Firmenalter und Firmenperformance Empirische Befunde zu Unterschieden zwischen jungen und alten Firmen in Deutschland, September 2005

No.16: *Joachim Wagner:* Politikrelevante Folgerungen aus Analysen mit wirtschaftsstatistischen Einzeldaten der Amtlichen Statistik, Februar 2006

No.17: *Wiebke B. Röber und Thomas Wein:* Mehr Wettbewerb im Handwerk durch die Handwerksreform?, Februar 2006

No.18: *Thomas Wein und Wiebke B. Röber:* Handwerksreform 2004 – Rückwirkungen auf das Ausbildungsverhalten Lüneburger Handwerksbetriebe?, Februar 2006

No.19: *Jan Kranich und Ingrid Ott:* Geographische Restrukturierung internationaler Wertschöpfungsketten – Standortentscheidungen von KMU aus regionalökonomischer Perspektive, Februar 2006

No.20: *[in Arbeit]*

No.21: *Corinna Bunk:* Betriebliche Mitbestimmung vier Jahre nach der Reform des BetrVG: Ergebnisse der 2. Befragung der Mitglieder des Arbeitgeberverbandes Lüneburg Nordostniedersachsen, Februar 2006

No.22: *Joachim Wagner, Thorsten Schank, Claus Schnabel, and John T. Addison:* Works Councils, Labor Productivity and Plant Heterogeneity: First Evidence from Quantile Regressions, February 2006

No.23: *John T. Addison, Claus Schnabel, and Joachim Wagner:* The (Parlous) State of German Unions, February 2006

Universität Lüneburg
Institut für Volkswirtschaftslehre
Postfach 2440
D-21314 Lüneburg
Tel: ++49 4131 677 2321
email: brodt@uni-lueneburg.de
www.uni-lueneburg.de/vwl/papers