



Verbreitung und Bestimmungsgründe verschiedener Formen der Arbeitnehmerpartizipation in Industriebetrieben

Schnabel, Claus; Wagner, Joachim

Publication date:
2001

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

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Schnabel, C., & Wagner, J. (2001). *Verbreitung und Bestimmungsgründe verschiedener Formen der Arbeitnehmerpartizipation in Industriebetrieben*. (Diskussionspapiere; Nr. 5). Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.

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.

**FRIEDRICH-ALEXANDER-UNIVERSITÄT ERLANGEN-
NÜRNBERG**

Lehrstuhl für VWL, insbes. Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik
Professor Dr. Claus Schnabel

**Diskussionspapiere
Discussion Papers**

No. 5

**Verbreitung und Bestimmungsgründe verschiedener
Formen der Arbeitnehmerpartizipation
in Industriebetrieben**

CLAUS SCHNABEL UND JOACHIM WAGNER

JUNI 2001

ISSN: 1615-5831

Verbreitung und Bestimmungsgründe verschiedener Formen der Arbeitnehmerpartizipation in Industriebetrieben

Claus Schnabel^a und Joachim Wagner^b

ZUSAMMENFASSUNG: Eine empirische Untersuchung mit einem großen Betriebsdatensatz macht deutlich, dass direkte Arbeitnehmerpartizipation in Form von Gruppenarbeit und regelmäßigen Mitarbeitergesprächen in mehr Industriebetrieben zu finden ist als repräsentative Partizipation durch Betriebsräte. Die mitbestimmungsfreie Zone darf damit keinesfalls mit einer partizipationsfreien Zone gleichgesetzt werden. Eine ökonometrische Analyse der Bestimmungsgründe der einzelnen Partizipationsformen ergibt, dass die Existenz von Betriebsräten in erster Linie durch betriebliche Organisationsmerkmale, Beschäftigtenstrukturen und damit einher gehende Betriebsratsfunktionen erklärt werden kann, wohingegen die Determinanten direkter Partizipation weniger gut identifizierbar sind. Positive Zusammenhänge zeigen sich zwischen Mitarbeitergesprächen und Gruppenarbeit sowie zwischen Mitarbeitergesprächen und der Existenz eines Betriebsrates, während Gruppenarbeit in einem negativen Zusammenhang mit der Existenz eines Betriebsrates zu stehen scheint.

ABSTRACT: An empirical analysis with a large set of establishment data makes clear that direct participation of employees in the form of teamworking and of active discussions with management can be found in more manufacturing firms than representative participation via works councils. This implies that the co-determination-free zone is not to be equated with an absence of participation. An econometric analysis of the determinants of these three forms of participation shows that works council existence is mainly explained by organisational features, the composition of the workforce and related works council functions whereas the determinants of direct participation can be less clearly identified. Positive relationships show up between active discussions and teamworking and between active discussions and works council existence, but teamworking seems to be negatively related to works council existence.

SCHLÜSSELWÖRTER: Arbeitnehmerpartizipation, Betriebsverfassungsgesetz

JEL-KLASSIFIKATION: J53/J58

^a Prof. Dr. Claus Schnabel, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, Lange Gasse 20, D-90403 Nürnberg, claus.schnabel@wiso.uni-erlangen.de.

^b Prof. Dr. Joachim Wagner Universität Lüneburg, Institut für Volkswirtschaftslehre, D-21332 Lüneburg, wagner@uni-lueneburg.de.

1. EINLEITUNG

Der in fast allen Ländern zu beobachtende Rückgang des gewerkschaftlichen Organisationsgrades sowie die Herausbildung partizipativer Managementstrategien und neuer Arten der Arbeitsorganisation haben nicht-gewerkschaftliche Formen der Arbeitnehmerpartizipation stärker in den Mittelpunkt des wissenschaftlichen wie politischen Interesses gerückt. Partizipation umfaßt dabei ein breites Spektrum von Möglichkeiten der Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Betrieb oder Unternehmen. Dieses reicht von der indirekten, repräsentativen Partizipation durch Betriebsräte oder sonstige betriebliche Arbeitnehmervertretungen über Formen der direkten Konsultation und Mitwirkung von Arbeitnehmern durch Mitarbeitergespräche, Qualitätszirkel, Gruppenarbeit etc. bis zur finanziellen Partizipation durch Gewinn- oder Kapitalbeteiligung.

Während traditionell die Mitwirkung oder gar Mitbestimmung der Arbeitnehmer von ihren Befürwortern demokratiethoretisch, d.h. als Ausdruck der angemessenen Berücksichtigung der Interessen abhängiger Arbeitnehmer im Wirtschaftsleben, gerechtfertigt wird, finden sich in den letzten zwei Jahrzehnten zunehmend effizienztheoretische Begründungen für eine stärkere Einbeziehung der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz. So setzt z.B. der in den achtziger Jahren populär gewordene betriebs- bzw. personalwirtschaftliche Ansatz des Human Resource Management auf die Motivation und Leistungssteigerung der Arbeitnehmer durch Partizipation. Gleiches gilt für die neuen, flexibleren Produktionsprozesse, welche die zentrale Bedeutung menschlicher Arbeit im Produktionsprozess hervorheben und Partizipation als wichtig für die Steigerung der Produktivität und den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens im Zeitalter der Globalisierung betrachten. Zudem wird in jüngeren volkswirtschaftlichen Analysen gezeigt, dass Arbeitnehmerpartizipation durch die Verbesserung der innerbetrieblichen Kommunikation und Koordination (und damit die Senkung von Transaktionskosten) sowie wiederum durch die Erhöhung der Motivation und Leistungsbereitschaft der Arbeitnehmer effizienzsteigernd sein kann.¹

Sowohl aus demokratiethoretischer als auch aus effizienztheoretischer Sicht ist es deshalb interessant zu wissen, wie verbreitet verschiedene Formen der

¹ Für ausführlichere theoretische Begründungen und Literaturüberblicke sei auf MÜLLER-JENTSCH (1997: Teil V), FRÖHLICH (1998), JIRJAHN (1998) und KAUFMAN/TARAS (2000) verwiesen.

Arbeitnehmerpartizipation sind und welche ökonomischen und sozialen Auswirkungen damit verbunden sind. Mit der zunehmenden Verfügbarkeit geeigneter, umfangreicher Firmendatensätze wurden in den letzten Jahren in verschiedenen Ländern empirische Untersuchungen dieser beiden Fragen in Angriff genommen. Dabei zeigt sich eine relativ weite und zunehmende Verbreitung unterschiedlicher Formen der Arbeitnehmerpartizipation im Betrieb, wobei jedoch die erwarteten ökonomischen Vorteile nicht immer festgestellt werden konnten bzw. umstritten sind.²

Im Folgenden soll für Deutschland der ersten Fragestellung genauer nachgegangen und mit einem repräsentativen Datensatz von Industriebetrieben untersucht werden, wie verbreitet verschiedene Formen der Mitarbeiterbeteiligung hierzulande sind.³ Danach werden die Bestimmungsgründe der einzelnen Partizipationsformen ökonometrisch analysiert. Dabei kann auch überprüft werden, ob die repräsentative Mitbestimmung über Betriebsräte einerseits und Formen der direkten Arbeitnehmerpartizipation andererseits eher substitutiven oder komplementären Charakter haben. Einige Schlussfolgerungen und Überlegungen zur Notwendigkeit und Sinnhaftigkeit gesetzlicher Maßnahmen zur Förderung der Arbeitnehmerpartizipation runden den Beitrag ab.

2. DIE VERBREITUNG VERSCHIEDENER FORMEN DER ARBEITNEHMERPARTIZIPATION

Während aus den oben genannten Gründen die Arbeitnehmerpartizipation auf beträchtliches Interesse stößt, ist das Wissen über ihre Verbreitung in Deutschland noch ziemlich beschränkt. Ein wichtiger Grund dafür besteht darin, dass amtliche Statistiken nicht existieren und entsprechende repräsentative Betriebsdaten lange Zeit nicht verfügbar waren. Mit dem *Hannoveraner Firmenpanel* liegt inzwischen jedoch ein großer, repräsentativer Datensatz von rund 1000 niedersächsischen Industriebetrieben mit mindestens fünf Beschäftigten vor, der sowohl eine betriebs- als auch eine beschäftigtenproportionale Gewichtung erlaubt und damit Hochrechnungen ermöglicht. Dieser Datensatz enthält in Welle 1 von 1994 Informationen über die Existenz verschiedener Formen

² Vgl. z.B. die empirischen Untersuchungen von FERNIE/METCALF (1995) und ADDISON/BELFIELD (2001) für Großbritannien sowie von ICHNIOWSKI ET AL. (1997), CAPPELLI/NEUMARK (1999) und FREEMAN ET AL. (2000) für die USA.

³ Auf eine Analyse der zweiten Frage nach den Auswirkungen von Arbeitnehmerpartizipation muss hier verzichtet werden, da dies den Rahmen des Beitrages sprengen würde; vgl. hierzu JIRJAHN (1998), CARSTENSEN/BRAND (1999), DÜLL/ELLGUTH (1999), DILGER (1999, 2000) sowie ADDISON ET AL. (1996, 2001).

der Arbeitnehmerpartizipation wie Betriebsrat, Gruppenarbeit und Mitarbeitergespräche sowie über viele andere betriebliche Merkmale wie Beschäftigtenzahl, Personalstruktur, Arbeitsorganisation und Branchenzugehörigkeit, wobei die persönlich-mündliche Datenerhebung bei Mitgliedern der Geschäfts- oder Personalleitung sowie aufwändige Plausibilitäts- und Konsistenzkontrollen eine hohe Datenqualität sichern.⁴

Mit diesen Daten kann nun die Verbreitung verschiedener Formen der Mitwirkung von Arbeitnehmern an betrieblichen Entscheidungen ermittelt werden. Dabei ist zu beachten, dass die Hochrechnungen (und die späteren Schätzergebnisse) streng genommen nur für die niedersächsische Industrie Gültigkeit haben, die gewonnenen Erkenntnisse weniger streng genommen aber auch für den gesamten (west)deutschen Industriesektor charakteristisch sein dürften. Sie erlauben allerdings keinen Rückschluss auf die Verbreitung von Arbeitnehmerpartizipation in anderen Wirtschaftsbereichen wie öffentlicher Dienst und privater Dienstleistungssektor.

Während Partizipation ein breites Spektrum von Beteiligungsinstrumenten umfassen kann, beschränkt sich die folgende Untersuchung auf drei wichtige Formen der Mitwirkung bzw. Mitbestimmung von Arbeitnehmern bei betrieblichen Entscheidungen, für die im *Hannoveraner Firmenpanel* Daten vorhanden sind (vgl. ADDISON ET AL. 2000). Es handelt sich dabei zum einen um die Existenz eines Betriebsrates als Institution der indirekten, repräsentativen Partizipation, die gesetzlich fixiert ist und von den Arbeitnehmern in Anspruch genommen werden kann. Als Formen der direkten, von den Arbeitgebern gewährten Partizipation werden zum anderen das Vorhandensein von Gruppenarbeit und von Mitarbeitergesprächen vor Investitionsentscheidungen analysiert. Im Gegensatz zu diesen drei Formen der Partizipation auf der Input-Seite der Produktion wird aus Platzgründen auf die Partizipation auf der Output-Seite durch Erfolgsbeteiligung nicht näher eingegangen.⁵

Betrachten wir als erstes die indirekte, repräsentative Partizipation der Arbeitnehmer durch von ihnen gewählte Betriebsräte. Diese können laut Betriebs-

⁴ Das *Hannoveraner Firmenpanel* wurde von der Volkswagen-Stiftung finanziell gefördert; eine detaillierte Beschreibung findet sich bei KLODT (1998). Einen weiteren geeigneten, für alle Branchen repräsentativen Datensatz stellt das *IAB-Betriebspanel* dar (vgl. KÖLLING 2000), das von DÜLL/ELLGUTH (1999) zur Analyse der Verbreitung und Beschäftigungswirkung von Betriebsräten verwendet wurde.

⁵ Untersuchungen von finanzieller Mitarbeiterpartizipation wurden mit Daten des *Hannoveraner Firmenpanels* von JIRJAHN (1998) und HEYWOOD ET AL. (1998) sowie mit Daten des *IAB-Betriebspanels* von MÖLLER (2000) durchgeführt; zu ihrer relativ geringen Verbreitung vgl. auch ADDISON ET AL. (2000).

verfassungsgesetz (§1) errichtet werden „in Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind“. Das Betriebsverfassungsgesetz räumt den Betriebsräten umfangreiche Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten des Betriebs ein. Das Ausmaß dieser Rechte nimmt zum Teil – wie auch die Zahl der zu wählenden und der von der Arbeit frei zu stellenden Betriebsratsmitglieder – mit der Beschäftigtenzahl eines Betriebes zu.⁶ Angesichts dieser institutionellen Verankerung und ihrer mannigfaltigen Rechte mag die relativ geringe Verbreitung von Betriebsräten überraschen, die in Tabelle 1 (Spalten 3 und 4) zum Ausdruck kommt: Die gewichteten repräsentativen Daten des *Hannoveraner Firmenpanels* deuten darauf hin, dass 1994 nur gut 20 Prozent der niedersächsischen Industriebetriebe mit mindestens fünf Beschäftigten einen Betriebsrat hatten. In diesen Betrieben arbeiteten jedoch immerhin fast drei Viertel aller Industriebeschäftigten.⁷ Dennoch zeigt dieses Ergebnis, dass die häufigen Klagen von Arbeitnehmervertretern über mitbestimmungsfreie Zonen einen realen Hintergrund haben.

[Tabelle 1 ungefähr hier einfügen]

Die Häufigkeit des Auftretens von Betriebsräten nimmt mit der Betriebsgröße deutlich zu: Während weniger als 5 Prozent der Kleinbetriebe mit 5 bis 20 Mitarbeitern, in denen ein Betriebsrat lediglich aus einem Betriebsobmann besteht, einen solchen haben, weist immerhin fast die Hälfte der mittleren Betriebe mit 21 bis 100 Beschäftigten einen Betriebsrat auf. Von den größeren Betrieben mit mehr als 100 Mitarbeitern, in denen bei Vorhandensein eines Betriebsrates ein Wirtschaftsausschuss gebildet wird, der über weit gehende Informationsrechte verfügt, haben sogar über 90 Prozent einen Betriebsrat. Die mit der Größe eines Betriebes zunehmenden Rechte und potenziellen Einflussmöglichkeiten von Betriebsräten und das häufigere Auftreten von stark reglementierten Arbeitsbedingungen wie z.B. Fließband- und Schichtarbeit in größeren Firmen dürfte den Anreiz für die Mitarbeiter erhöhen, Betriebsräte zu errichten. Da zu-

⁶ Für ausführlichere Darstellungen der betrieblichen Mitbestimmung sei auf MÜLLER-JENTSCH (1997: Kap. 16) und NIEDENHOFF (2000) verwiesen.

⁷ Diese geringe Verbreitung von Betriebsräten wird auch durch andere Datenquellen gestützt. So hatten einer von FRICK/SADOWSKI (1995) veröffentlichten Umfrage von 1987 zufolge 24 Prozent aller Betriebe des privaten Sektors, in denen 60 Prozent der privaten Beschäftigten tätig waren, Betriebsräte. Laut *IAB-Betriebspanel* verfügte 1998 nur jeder zehnte betriebsratsfähige Betrieb in der Privatwirtschaft über einen solchen, wobei jedoch 50 Prozent der westdeutschen und 38 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten in diesen Betrieben arbeiteten; vgl. DÜLL/ELLGUTH (1999). Im Maschinenbau hatten dagegen 1994 bzw. 1996 laut *NIFA-Panel* rund 60 Prozent der Betriebe einen Betriebsrat; vgl. MÜLLER-JENTSCH/SEITZ (1998) und DILGER (1999, 2000).

dem die Arbeitsbeziehungen und die Personalführung in größeren Betrieben komplexer werden, mag hier die Errichtung eines Betriebsrates für Unternehmensleitung wie Belegschaft Kommunikations- und Regelungsvorteile mit sich bringen. Welche Bedeutung die Betriebsgröße und andere Faktoren für die Existenz von Betriebsräten haben, wird unten im Rahmen einer multivariaten Analyse noch genauer untersucht.

Wendet man sich nun der direkten Mitarbeiterpartizipation als dem Kernbestand des Human Resource Management zu, so reichen deren Formen von regelmäßigen Gesprächen über Qualitätszirkel bis zur Gruppenarbeit. Letztere stellt gewissermaßen das „organisatorische Rückgrat direkter Partizipation“ (MINSSEN 1999: 133) dar und spielt deshalb sowohl in der Literatur als auch in der Praxis eine besonders prominente Rolle. Das *Hannoveraner Firmenpanel* enthält in Welle 1 (1994) unter anderem die Frage, ob in einem Betrieb im gewerblichen Bereich in Teams gearbeitet wird, wobei Teams als „Gruppen, die sich durch erweiterte Entscheidungsbefugnisse und erhöhte Verantwortung auszeichnen“ definiert werden. Tabelle 1 (Spalten 2 und 4) zeigt, dass Gruppenarbeit hochgerechnet in rund 48 Prozent aller niedersächsischen Betriebe zu finden ist, in denen über 60 Prozent aller Industriebeschäftigten arbeiten. Im Gegensatz zu Betriebsräten ist Gruppenarbeit auch in Klein- und Mittelbetrieben häufig anzutreffen – über 40 Prozent der kleinen und rund 60 Prozent der mittleren Industriebetriebe gaben an, dass in ihrem gewerblichen Bereich in solchen Teams gearbeitet wird.⁸

Das *Hannoveraner Firmenpanel* enthält neben der Information über die Verbreitung von Gruppenarbeit auch Angaben über das Vorliegen einer weiteren, wenn auch schwächeren Form der direkten Mitarbeiterpartizipation an betrieblichen Entscheidungen: In Welle 1 (1994) wurde erfragt, welche Informationsquellen üblicherweise genutzt werden, wenn größere Investitionen im Produktionsbereich anstehen. Eine der Antwortvorgaben lautete hierbei „Informationsgespräche mit Mitarbeitern, die mit den Investitionen (z.B. Maschinen) unmittelbar arbeiten werden“, und als Antwortkategorien konnten „In der Regel“, „Manchmal auch“ sowie „Nie“ angekreuzt werden. Betrachtet man nun Betriebe, in denen solche Informationsgespräche die Regel sind, so zeigt sich, dass die-

⁸ Diese Werte liegen höher als in früheren Untersuchungen wie etwa von DREHER ET AL. (1995), nach denen nur 14 Prozent der Industriebetriebe Gruppenarbeit eingeführt haben. Laut der Betriebsratsbefragung von MÜLLER-JENTSCH/SEITZ (1998) weisen immerhin knapp ein Viertel der Maschinenbaubetriebe Gruppenarbeit auf, wobei deren Verbreitung mit der Betriebsgröße steigt. Vgl. auch den Literaturüberblick bei MINSSEN (1999), der eine Zunahme von Gruppenarbeit in den neunziger Jahren konstatiert.

se Art von direkter, individueller Mitarbeiterpartizipation sehr weit verbreitet ist (vgl. Tabelle 2): Man findet sie hochgerechnet in fast 60 Prozent aller niedersächsischen Industriebetriebe, darunter auch in über der Hälfte aller Kleinbetriebe und mehr als zwei Drittel aller Mittelbetriebe.

[Tabelle 2 ungefähr hier einfügen]

Diese Erkenntnisse über die relativ weite und gleichmäßige Verbreitung von Gruppenarbeit und Informationsgesprächen relativieren die oben erwähnten Klagen über mitbestimmungsfreie Zonen, denn es wird deutlich, dass die betriebsratsfreie Zone keineswegs gleichbedeutend ist mit einer partizipationsfreien Zone. So setzen von den Betrieben ohne Betriebsrat immerhin 37 Prozent auf Gruppenarbeit und sogar 45 Prozent auf regelmäßige Mitarbeitergespräche. Anders formuliert gibt es lediglich in jedem dritten Industriebetrieb weder einen Betriebsrat noch solche Informationsgespräche, und nur jeder zehnte Industriebeschäftigte arbeitet in einem Betrieb dieses Typs. Zwar haben 43 Prozent aller Industriebetriebe weder einen Betriebsrat noch Gruppenarbeit, doch sind in diesen Betrieben nur 12 Prozent aller Industriebeschäftigten tätig. Weder Betriebsräte noch Gruppenarbeit noch Mitarbeitergespräche gibt es nur in 22,5 Prozent der niedersächsischen Industriebetriebe, und dies betrifft nicht mehr als 5,6 Prozent aller Industriebeschäftigten.⁹

Dieser empirische Befund aus dem *Hannoveraner Firmenpanel* bestätigt auch die Erkenntnis der Soziologie der Klein- und Mittelbetriebe, dass informelle Partizipationsmöglichkeiten in Betrieben dieser Größenordnung verglichen mit formellen Mitbestimmungsinstrumenten ein deutlich größeres Gewicht haben (vgl. KOTTHOFF/REINDL 1990, HILBERT/SPERLING 1990). So stellen HILBERT/SPERLING/FRETSCHNER (1999: 266) fest: "In den Kleinbetrieben findet somit in sehr vielen Fällen Mitbestimmung ohne Rückgriff auf die Institutionen des Betriebsverfassungsgesetzes statt. Die räumliche und soziale Nähe von Unternehmer und Mitarbeiter schaffen ein wechselseitiges Aufeinander-

⁹ Ähnliche Zusammenhänge zeigt auch die umfassende Erhebung und Analyse verschiedener Formen direkter Arbeitnehmer-Partizipation in Europa im Rahmen des EPOC-Projektes, wobei direkte Partizipation hier von Beschäftigtenbefragungen über die Delegation individueller Verantwortung bis hin zu verschiedenen Arten von Gruppenarbeit reicht (EUROPEAN FOUNDATION/EPOC RESEARCH GROUP 1997). Eine Sonderauswertung der Daten von 699 deutschen Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten verdeutlicht, dass gut drei Viertel der Betriebe ohne Betriebsrat (und vier Fünftel der Betriebe mit Betriebsrat) zumindest eine dieser Formen der direkten Partizipation praktizieren. Einrichtungen wie Qualitätszirkel und Gruppenarbeit sind immerhin in rund 30 Prozent der Betriebe ohne Betriebsrat zu finden. Für die Auswertung der Daten danken wir ULRICH PEKRUHL vom INSTITUT ARBEIT UND TECHNIK in Gelsenkirchen.

Angewiesensein. Auf dieser Basis werden einerseits die für das Überleben notwendigen Innovationsleistungen möglich und andererseits werden Mitbestimmungsmöglichkeiten eröffnet, die in manchen Punkten weiter gehen als jene, die in Großbetrieben mit Betriebsräten erzielt werden."

3. BESTIMMUNGSGRÜNDE DER VERBREITUNG VERSCHIEDENER PARTIZIPATIONSFORMEN

Neben der Verbreitung der drei hier untersuchten Partizipationsformen ist auch von Interesse, welche Faktoren deren Vorhandensein jeweils beeinflussen. In den folgenden ökonometrischen Analysen werden deshalb mit den Daten des *Hannoveraner Firmenpanels* Probit-Schätzungen der Wahrscheinlichkeit der Existenz jeder Partizipationsform durchgeführt.¹⁰ Die abhängige Variable ist dabei jeweils eine (1/0)-Dummyvariable, die die Existenz bzw. Nicht-Existenz einer Partizipationsform in einem Betrieb angibt.

Betrachten wir zuerst die Wahrscheinlichkeit des Vorhandenseins eines Betriebsrates, so steht an erster Stelle möglicher Erklärungsvariablen die Betriebsgröße, und dies nicht nur wegen des in den Tabellen 1 und 2 zum Ausdruck kommenden positiven Zusammenhangs. Die mit der Betriebsgröße zunehmenden Rechte und potenziellen Einflussmöglichkeiten des Betriebsrates sowie die oft reglementierteren Arbeitsbedingungen und komplexeren Arbeitsbeziehungen in größeren Betrieben dürften den Anreiz für die Mitarbeiter erhöhen, von ihrem gesetzlich eingeräumten Recht Gebrauch zu machen und Betriebsräte zu errichten. Aber auch das Management mag in größeren, unübersichtlicheren Betrieben gegenüber Betriebsräten positiver eingestellt sein, wenn diese - wie besonders von FREEMAN/LAZEAR (1995) betont - als „collective voice“ zu einem verbesserten Informationsaustausch, zur langfristigen konstruktiven Einbeziehung der Mitarbeiter in die Unternehmensentwicklung und damit zum Abbau betrieblicher Ineffizienzen sowie zur Produktivitätssteigerung beitragen. Um zu überprüfen, ob dieser Größeneffekt tendenziell abnimmt, wird in der Schätzgleichung neben der Betriebsgröße auch deren Quadrat (mit einem erwarteten negativen Koeffizienten) verwendet.

¹⁰ Die ökonometrischen Analysen erfolgen unter Verwendung von Stata 7.0. Während bei den deskriptiven Auswertungen zur Häufigkeit von Arbeitnehmerpartizipation in Betrieben verschiedener Größenklassen die Daten gewichtet wurden, um der größenklassen- und branchenorientierten Schichtung der Stichprobe Rechnung zu tragen und Aussagen über die Grundgesamtheit (statt nur über die Stichprobe) treffen zu können, verwenden wir in allen ökonometrischen Schätzungen ungewichtete Daten. Da die geschätzten Modelle die Schichtungsmerkmale Betriebsgröße und Branche enthalten, ist diese Vorgehensweise angemessen; vgl. zur Diskussion dieser Problematik WINSHIP/RADBILL (1994).

Neben der Betriebsgröße enthält unsere Schätzgleichung mit dem Filialstatus und dem Alter zwei weitere wichtige Merkmale eines Betriebs, die beide die Existenz eines Betriebsrates wahrscheinlicher machen dürften. So mögen Betriebe, die Zweigniederlassungen bzw. Filialen größerer Unternehmen sind, durch Überschwappeffekte vom Stammunternehmen häufiger einen Betriebsrat aufweisen als es ihre Betriebsgröße und sonstigen Merkmale nahelegen würden. Ältere Betriebe, worunter in unserem Datensatz solche verstanden werden, die vor 1960 gegründet wurden, dürften aufgrund ihres längeren Bestehens und einer länger etablierten Tradition kollektiver Interessenvertretung ebenfalls häufiger einen Betriebsrat haben. Zudem wird in den ökonometrischen Schätzungen mit 31 Industriezweig-Dummyvariablen für die Branchenzugehörigkeit eines Betriebes kontrolliert. Diese mag zum einen branchenspezifische Traditionen der Arbeitnehmerpartizipation reflektieren, dürfte jedoch zum anderen zumindest ansatzweise auch den möglichen Einfluss zusätzlicher Faktoren (wie z.B. Kapitalintensität) abbilden, für die wir im Datensatz keine Informationen haben.

Fünf weitere Variablen berücksichtigen den Mitarbeiteranteil verschiedener Beschäftigtengruppen, die ein unterschiedlich starkes Interesse haben mögen, einen Betriebsrat einzurichten. So kann vermutet werden, dass Arbeiter mehr auf „collective voice“-Vertretung über Betriebsräte setzen als die stärker individualistischen Angestellten und dass deshalb mit dem Arbeiteranteil auch die Wahrscheinlichkeit des Vorhandenseins eines Betriebsrates zunimmt. Ein besonders starkes Interesse an der Existenz eines Betriebsrates dürften Schichtarbeiter und nicht im Zeitlohn bezahlte Arbeiter aufweisen, da bei der Festlegung und Überwachung ihrer Arbeitsbedingungen Betriebsräte laut Betriebsverfassungsgesetz und tarifvertraglichen Vereinbarungen weitreichende Mitwirkungsrechte haben. Dagegen dürften Frauen und Teilzeitbeschäftigte wegen ihrer tendenziell geringeren Verankerung im Betrieb weniger stark an dem betrieblichen Interessenvertretungsorgan interessiert sein.

Die Wahrscheinlichkeit der Existenz eines Betriebsrates könnte ferner von der Existenz einer Erfolgsbeteiligung für die Beschäftigten oder die Geschäftsleitung abhängen, wobei hier jeweils die erwarteten Vorzeichen des Zusammenhangs nicht eindeutig sind. Eine Erfolgsbeteiligung für Manager mag diese veranlassen, die Produktivität und Profitabilität eines Betriebs dadurch zu erhöhen, dass sie entweder zusätzlichen Druck auf die Belegschaft ausüben oder mit ihr stärker kooperieren. Das erste Verhalten dürfte dazu führen, dass die Mitarbeiter aus defensiven Gründen häufiger einen Betriebsrat errichten. Die zweite,

kooperative Strategie kann einerseits ebenfalls die Errichtung eines Betriebsrates implizieren (nämlich als von der Betriebsleitung zur Effizienzsteigerung geförderten „Co-Manager“); sie mag aber auch dazu führen, dass ein Betriebsrat überflüssig wird (dies vermuten z.B. FITZROY/KRAFT 1987). Entsprechend kann eine Erfolgsbeteiligung für die Belegschaft einerseits als Substitut für eine Partizipation per Betriebsrat gesehen werden (was einen negativen Schätzkoeffizienten implizieren würde); sie mag aber auch die Errichtung eines Betriebsrates positiv beeinflussen, da Betriebsräte bei der Ausgestaltung und Überwachung der Erfolgsbeteiligung eine hilfreiche Rolle spielen können.

Als letzte potenzielle Einflussfaktoren werden die beiden anderen oben erläuterten Formen der Arbeitnehmerpartizipation berücksichtigt, nämlich Gruppenarbeit und Mitarbeitergespräche. Damit lässt sich überprüfen, ob die in ihnen zum Ausdruck kommende direkte Partizipation und die repräsentative Partizipation durch Betriebsräte eher substitutiven oder komplementären Charakter haben. Wenn Gruppenarbeit und Mitarbeitergespräche Substitute für Betriebsräte sind, dann müssten ihre Schätzkoeffizienten jeweils negative Vorzeichen aufweisen, während positive Vorzeichen eine theoretisch ebenfalls mögliche komplementäre Beziehung reflektieren würden.

[Tabelle 3 ungefähr hier einfügen]

Die Ergebnisse einer Probit-Schätzung der Wahrscheinlichkeit der Existenz eines Betriebsrates in Abhängigkeit von den soeben erörterten potentiellen Erklärungsvariablen sind in Tabelle 3 (Spalte 1) aufgeführt.¹¹ Die Schätzergebnisse zeigen, daß alle drei betrieblichen Organisationsmerkmale signifikante Erklärungsfaktoren sind und das erwartete Koeffizientenvorzeichen aufweisen: Die Wahrscheinlichkeit der Existenz eines Betriebsrates steigt also mit der Betriebsgröße (allerdings mit abnehmender Zuwachsrate), und sie ist in älteren Betrieben und in Filialbetrieben höher.

Bei den fünf Beschäftigtenstrukturvariablen zeigt sich wie erwartet, dass die Wahrscheinlichkeit der Existenz eines Betriebsrates mit den Anteilen der Schichtarbeiter und der nicht nach Zeit entlohnten Arbeiter signifikant zunimmt (weil für diese die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats von besonderer Bedeutung sind), während sie von den Anteilen der Frauen und der Teilzeitbeschäftigten

¹¹ Frühere ökonomische Untersuchungen der Determinanten von Betriebsräten finden sich bei FITZROY/KRAFT (1987) und FRICK/SADOWSKI (1995) sowie – ebenfalls mit Daten des *Hannoveraner Firmenpanels* – bei ADDISON ET AL. (1997) und JIRJAHN (1998).

tigten signifikant negativ beeinflusst wird. Der Schätzkoeffizient des Arbeiteranteils weist zwar das erwartete positive Vorzeichen auf, ist allerdings statistisch nicht signifikant von Null verschieden.

Eine Erfolgsbeteiligung für die Geschäftsleitung steht in einem signifikant positiven Zusammenhang mit der Existenz eines Betriebsrates, wobei jedoch eine Rolle spielen mag, dass beide vor allem in größeren Betrieben zu finden sind. Eine Erfolgsbeteiligung für die Belegschaft hat dagegen keinen signifikanten Einfluss und ist damit weder Substitut noch Komplement einer repräsentativen Partizipation durch den Betriebsrat. Unter den beiden Formen der direkten Partizipation zeigt sich bei Gruppenarbeit ein signifikant negativer und bei Mitarbeitergesprächen ein schwach signifikanter positiver Zusammenhang mit der Existenz eines Betriebsrates, der unten noch detaillierter analysiert wird.

Genaueren Aufschluss über diese wechselseitigen Zusammenhänge bringt vielleicht die Analyse der Wahrscheinlichkeit einer Existenz der beiden anderen Formen der (direkten) Partizipation, die als nächstes durchgeführt werden soll. Dabei werden die abhängige und die erklärenden Partizipationsvariablen entsprechend ausgetauscht, ansonsten finden die selben Erklärungs- bzw. Kontrollvariablen Verwendung wie in der Betriebsratsgleichung. Die Ergebnisse der Probit-Schätzungen für Gruppenarbeit und für Mitarbeitergespräche sind in den Spalten 2 bzw. 3 von Tabelle 3 dargestellt.¹²

Was die Wahrscheinlichkeit der Existenz von Gruppenarbeit angeht, so zeigt sich, dass diese in einem signifikanten positiven Zusammenhang mit dem Beschäftigtenanteil der nicht im Zeitlohn bezahlten Arbeiter steht, während die anderen Beschäftigtenstrukturvariablen keinen statistisch gesicherten Erklärungsbeitrag liefern. Auch in Zweigniederlassungen und in vor 1960 gegründeten Betrieben ist Gruppenarbeit etwas wahrscheinlicher. Dagegen spielen weder die Größe eines Betriebes noch die Existenz von Erfolgsbeteiligungen für die Geschäftsleitung oder die Belegschaft eine Rolle für das Auftreten von Gruppenarbeit. Auch die Existenz eines Betriebsrates beeinflusst die Wahrscheinlichkeit von Gruppenarbeit nicht signifikant, während das regelmäßige Zurückgreifen auf Mitarbeitergespräche damit in einem signifikanten positiven Zusammenhang steht.

¹² Ökonometrische Analysen beider Partizipationsindikatoren finden sich auch bei JIRJAHN (1998).

Betrachtet man abschließend die Wahrscheinlichkeit der Existenz regelmäßiger Mitarbeitergespräche, so nimmt diese mit der Betriebsgröße tendenziell ab, wenn auch dieser Zusammenhang statistisch nur schwach gesichert ist. Dagegen spielen hier weder das Alter noch der Filialstatus eines Betriebes eine Rolle, und auch sämtliche Beschäftigtenstrukturvariablen erweisen sich als insignifikant. Das gleiche gilt für die Existenz einer Erfolgsbeteiligung für die Belegschaft, wohingegen eine Erfolgsbeteiligung für die Geschäftsleitung die Wahrscheinlichkeit tendenziell erhöht, dass diese (aus wohlverstandener Eigeninteresse) regelmäßige Mitarbeitergespräche durchführt. Auch das Vorhandensein eines Betriebsrates und von Gruppenarbeit stehen in einem signifikanten positiven Zusammenhang mit der Durchführung von Mitarbeitergesprächen, dem im folgenden etwas näher nachgegangen werden soll.

4. BEZIEHUNGEN ZWISCHEN DEN VERSCHIEDENEN PARTIZIPATIONSFORMEN

Betrachtet man anhand der Schätzergebnisse in Tabelle 3 die Beziehungen zwischen den einzelnen Partizipationsformen etwas genauer, dann zeigt sich, dass zwischen der Existenz eines Betriebsrates und der regelmäßigen Verwendung von Mitarbeitergesprächen ein positiver Zusammenhang besteht: Mitarbeitergespräche haben einen (schwach signifikanten) positiven Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit der Existenz eines Betriebsrates, und Betriebsräte erhöhen signifikant die Wahrscheinlichkeit der Durchführung regelmäßiger Mitarbeitergespräche. Letzteres entspricht ebenfalls der deskriptiven Evidenz in Tabelle 2, wonach die Mehrzahl der Betriebe mit Betriebsrat auch Mitarbeitergespräche aufweist, während ersteres dort nur für größere Betriebe sichtbar wird. Insgesamt kann damit davon ausgegangen werden, dass zwischen beiden Partizipationsformen eine komplementäre Beziehung besteht, Betriebsräte und Mitarbeitergespräche also miteinander einher gehen und sich eventuell sogar gegenseitig verstärken.

Im Gegensatz dazu gibt es Anzeichen für einen negativen Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein von Betriebsräten und von Gruppenarbeit: Gruppenarbeit verringert nach den Schätzergebnissen in Tabelle 3 signifikant die Wahrscheinlichkeit der Existenz eines Betriebsrates, und die große Mehrheit von Betrieben mit Gruppenarbeit hat laut Tabelle 1 auch keinen Betriebsrat. Umgekehrt weist die Betriebsratsvariable in der Schätzgleichung für die Wahrscheinlichkeit von Gruppenarbeit einen Koeffizienten mit negativem Vorzeichen auf, der jedoch auf üblichem Niveau nicht statistisch signifikant ist (und auch die

deskriptive Auswertung in Tabelle 1 zeigt in dieser Hinsicht keine deutlichen Unterschiede). Diese empirische Evidenz könnte dahingehend interpretiert werden, dass direkte Partizipation über Gruppenarbeit für die Arbeitnehmer (und wohl auch für die Arbeitgeber) ein Substitut für die repräsentative Partizipation durch Betriebsräte darstellt, während Betriebsräte die Einführung von Gruppenarbeit zwar nicht fördern, sie aber auch nicht signifikant behindern.¹³

Betrachtet man schließlich die Beziehung zwischen den beiden Formen der direkten Partizipation, so spiegeln die Schätzergebnisse in Tabelle 3 einen eindeutigen positiven Zusammenhang wider: Die Existenz regelmäßiger Mitarbeitergesprächen erhöht signifikant die Wahrscheinlichkeit von Gruppenarbeit, und die Existenz von Gruppenarbeit ist ein hochsignifikanter positiver Prädiktor für die Wahrscheinlichkeit von Mitarbeitergesprächen. Beide Formen der direkten Partizipation scheinen sich also gegenseitig zu ergänzen oder gar zu verstärken.

Bei der Interpretation der festgestellten Zusammenhänge ist allerdings eine gewisse Zurückhaltung geboten, die auch in der vorsichtigen Wortwahl der vorhergehenden Absätze zum Ausdruck kommt. Mit den verwendeten Querschnittsdaten können zwar empirische Regelmäßigkeiten identifiziert werden. Für eine eindeutigere, kausale Interpretation der festgestellten Zusammenhänge und zur Kontrolle für unbeobachtete betriebliche Heterogenität wären jedoch Längsschnittdaten von Betrieben hilfreich, welche im Lauf der Jahre die verschiedenen Formen der Partizipation eingerichtet oder abgeschafft haben. Derartige Daten von Statuswechslern stehen aber selbst im großen *Hannoveraner Firmenpanel* nicht in ausreichendem Maße zur Verfügung.¹⁴

5. SCHLUSSFOLGERUNGEN

In der vorliegenden empirischen Analyse wurde mit Daten des *Hannoveraner Firmenpanels* versucht, die Verbreitung, Bestimmungsgründe und wechselseitigen Zusammenhänge dreier Formen der repräsentativen und der direkten Ar-

¹³ Dies scheint auch vereinbar mit dem Ergebnis der Betriebsratsbefragung im Maschinenbau von MÜLLER-JENTSCHE/SEITZ (1998), dass in den Betrieben mit Gruppenarbeit 30 Prozent der Betriebsräte die Gruppenarbeit als Konkurrenz und 35 Prozent sie als Entlastung für den Betriebsrat betrachten.

¹⁴ Bivariate Probit-Schätzungen für je zwei Partizipationsformen führten verglichen mit den Einzelgleichungsschätzungen zu keinen anderen Ergebnissen. Für die Schätzung eines simultanen Dreigleichungsmodells müssten identifizierende Annahmen getroffen werden, die sich aus theoretischen Überlegungen nicht überzeugend ableiten lassen. Wir verzichten daher auf entsprechende Schätzungen.

beitnehmerpartizipation in Industriebetrieben zu analysieren. Es zeigte sich, dass die Wahrscheinlichkeit der Existenz von Betriebsräten, die üblicherweise auf Initiative von Arbeitnehmern errichtet werden, in erster Linie durch betriebliche Organisationsmerkmale, Beschäftigtenstrukturen und damit einher gehende Betriebsratsfunktionen erklärt werden kann. Dagegen waren die Einflussfaktoren von Gruppenarbeit und Mitarbeitergesprächen, die beide Formen der direkten, vom Management initiierten Partizipation darstellen, mit den vorhandenen Daten weniger gut identifizierbar – wahrscheinlich deshalb, weil sie auch Ausfluss nicht quantifizierbarer Einflussfaktoren wie Unternehmensphilosophie und Managementstrategie sind. Was die verschiedenen Partizipationsformen angeht, so zeigten sich positive Zusammenhänge zwischen regelmäßigen Mitarbeitergesprächen und Gruppenarbeit sowie zwischen Mitarbeitergesprächen und der Existenz eines Betriebsrates, während Gruppenarbeit in einem negativen Zusammenhang mit der Existenz eines Betriebsrates zu stehen scheint.

Zwar ist aufgrund des Querschnittscharakters der Daten bei der kausalen Interpretation dieser Zusammenhänge Zurückhaltung geboten. Dennoch soll zum Abschluss vorsichtig überlegt werden, welche Implikationen die ermittelten Zusammenhänge für die Sozialpartner und für den Gesetzgeber mit sich bringen. Nach Ansicht VON MÜLLER-JENTSCH (1997: 260) „befürchten die Gewerkschaften nicht ohne Grund, dass Partizipationsangebote des Managements die rechtlich institutionalisierten Formen der *Mitbestimmung* durch Betriebsräte und Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat unterminieren könnten. Andererseits beginnen sie zu erkennen, dass diese repräsentativen Formen der Mitbestimmung ergänzungsbedürftig sind durch Formen direkter Mitbestimmung der Arbeitnehmer.“ Diese gewerkschaftliche Befürchtung wird durch die Schätzergebnisse nur teilweise bestätigt, da zwar Gruppenarbeit in einem negativen, Mitarbeitergespräche jedoch in einem positiven Zusammenhang mit der Wahrscheinlichkeit der Existenz eines Betriebsrates stehen.

Eine eindeutige Managementstrategie der Substitution von repräsentativer durch direkte Partizipation kann daraus nicht abgeleitet werden, und sie scheint auch nicht unbedingt der zwingend richtige Weg zu sein.¹⁵ Auffällig ist, dass

¹⁵ Während die Literatur zum Human Resource Management (insbesondere im angelsächsischen Raum) direkte Mitarbeiterpartizipation auch als Mittel zur Verdrängung von indirekter Mitbestimmung und kollektiver Interessenvertretung ansieht, scheint dies in Deutschland weniger der Fall zu sein. Darauf deuten auch die Ergebnisse entsprechender Untersuchungen von FISCHER/WEITBRECHT (1995) für die Chemische Industrie und von MÜLLER-JENTSCH/SEITZ (1998) für den Maschinenbau hin, nach denen sich beide Partizipationsformen sogar gegenseitig ergänzen und positiv beeinflussen. Nach Ansicht von MINNSEN (1999: 148) stellen Gruppenarbeit und direkte Partizipation eher „ein *Politikproblem* für Betriebsräte

Betriebe mit einer Erfolgsbeteiligung für die Geschäftsleitung eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit des Vorhandenseins von Betriebsräten und Mitarbeitergesprächen aufweisen. Dies deutet auf eine kooperative Strategie von erfolgsabhängig bezahlten Managern hin. Weit reichend interpretiert würde dies sogar nahe legen, dass Befürworter einer stärkeren Arbeitnehmerpartizipation – wie die Gewerkschaften und die derzeitige Bundesregierung – auch einer Erfolgsbeteiligung für Manager positiver gegenüber stehen und die Bedingungen für ihre Einrichtung verbessern sollten.

Einen aktuellen Versuch der Ausweitung der Arbeitnehmerpartizipation stellt die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes durch die rot-grüne Regierungskoalition dar. Diese kann hier nicht im Detail diskutiert werden (vgl. hierzu SCHNABEL/WAGNER 2001), doch sind einige spekulative Überlegungen zu den Partizipationseffekten der Reform sicher angebracht. Der Gesetzentwurf der Bundesregierung zielt u.a. darauf ab, „eine moderne und flexible Betriebsverfassung zu schaffen ... und die zunehmende Erosion der betrieblichen Mitbestimmung zu stoppen.“ Er konzentriert sich vor allem auf die repräsentative Partizipation der Arbeitnehmer und setzt dabei auf die Erleichterung der Bildung von Betriebsräten (z.B. durch ein vereinfachtes Wahlverfahren und die Möglichkeit von Filial- und Sparten-Betriebsräten), die Stärkung ihrer personellen Ausstattung und ihrer Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte (insbesondere bei Qualifizierung und Beschäftigungssicherung) sowie die Ausdehnung ihrer Aufgaben (z.B. im Bereich des betrieblichen Umweltschutzes und der Bekämpfung des Rassismus).

Was die beiden anderen hier untersuchten Formen der direkten Partizipation betrifft, so werden regelmäßige Mitarbeitergespräche durch die Geschäftsleitung im Gesetzentwurf nicht thematisiert; allerdings soll – gewissermaßen als Parallele dazu – künftig den Betriebsräten die Möglichkeit der Hinzuziehung von Mitarbeitern als sachkundigen Auskunftspersonen gegeben werden. Gruppenarbeit wird dagegen direkt erwähnt, und dem Betriebsrat wird ein Mitbestimmungsrecht bei den Grundsätzen ihrer Durchführung eingeräumt. Damit kann die oben ermittelte, von den Gewerkschaften gefürchtete substitutive Beziehung zwar nicht direkt ausgeschaltet werden, da der Betriebsrat die Einrichtung von

dar, weil sie eine Umorientierung der Politik verlangen, wenn auf die Resultate der Reorganisationsmaßnahmen Einfluß genommen werden soll.“ FRÖHLICH (1998: 196) kommt nach einer Literaturübersicht zu dem Schluss, „daß direkte und indirekte Beteiligung zwei voneinander unabhängige Phänomene sind: Arbeitnehmer machen einen Unterschied zwischen beruflichen Problemen, die sie selbst lösen können und wollen, und anderen Fragen, die sie an einflußreichere Institutionen delegieren müssen.“

Gruppenarbeit nicht verhindern kann. Hier mag aber beim Gesetzgeber die Hoffnung bestehen, dass (ähnlich wie bisher schon z.B. bei Schichtarbeit) die neuen Mitbestimmungsrechte bei Gruppenarbeit die Arbeitnehmer in betroffenen Betrieben dazu veranlassen, sich häufiger für die Errichtung von Betriebsräten zu entscheiden. Auf jeden Fall wird die Entscheidungsfreiheit des Managements (und auch der direkt beteiligten Mitarbeiter) bei der Durchführung von Gruppenarbeit in Zukunft deutlich eingeschränkt.¹⁶

Was die Förderung der repräsentativen Arbeitnehmerpartizipation betrifft, so wird im Gesetzentwurf übersehen, dass die von den Gewerkschaften und der Bundesregierung beklagten mitbestimmungsfreien Zonen keineswegs identisch sind mit partizipationsfreien Zonen – wie oben gezeigt lassen sich z.B. Formen der direkten Arbeitnehmerpartizipation wie Gruppenarbeit und Mitarbeitergespräche in deutlich mehr Industriebetrieben finden als Betriebsräte. Die mitbestimmungsfreien Zonen spiegeln nicht notwendigerweise ein gesellschaftliches Übel, sondern in erster Linie den Verzicht der Arbeitnehmer auf die Wahl von Betriebsräten wider. Letzteres wäre in Betrieben mit mindestens fünf Beschäftigten bereits heute relativ leicht möglich – zumindest solange gesetzwidrige (und damit durch staatliche Organe zu unterbindende) Praktiken seitens der Firmenleitung zur Verhinderung der Errichtung von Betriebsräten, für die es zahlreiche Beispiele gibt (vgl. SCHUMACHER/BÖHMER 1995), unterbleiben.

Die Vorschriften über ein einfacheres Wahlverfahren, umfassendere Rechte und eine personelle Verstärkung des Betriebsrates im novellierten Betriebsverfassungsgesetz werden wahrscheinlich an den wachsenden betriebsratsfreien Zonen nur wenig ändern.¹⁷ Sie können aber zusammen mit anderen überregulierenden Änderungen sehr wohl die Arbeitsbeziehungen (und angesichts ihrer Kostenwirkungen auch die Wettbewerbsfähigkeit) der Unternehmen in Deutschland beeinträchtigen.

¹⁶ Aus ökonomischer Sicht kritisiert dies z.B. FRANZ (2001): „Diese Teams nun in das Prokrustesbett des Betriebsverfassungsgesetzes pressen zu wollen grenzt ans Absurde.“

¹⁷ Darauf deuten auch Erkenntnisse der Soziologie kleiner und mittlerer Betriebe hin, die von HILBERT/SPERLING/FRETSCHNER (1999, 266) folgendermaßen auf den Punkt gebracht werden: "Wo erhebliche Teile der Belegschaft Mitwirkungsmöglichkeiten auch ohne Betriebsrat wahrnehmen können, werden Initiativen für solche Interessenvertretungsorgane entweder gar nicht gestartet oder als überflüssig und störend empfunden – und zwar mehrheitlich sowohl von Unternehmern als auch von den Arbeitern und Angestellten.“

LITERATUR

- ADDISON, J.T./BELFIELD, C.R. (2001), Updating the Determinants of Firm Performance: Estimation Using the 1998 UK Workplace Employee Relations Survey, *British Journal of Industrial Relations*, 39, (im Erscheinen).
- ADDISON, J.T./SCHNABEL, C./WAGNER, J. (1996), German Works Councils, Profits, and Innovation, *Kyklos*, 49, 555-582.
- ADDISON, J.T./SCHNABEL, C./WAGNER, J. (1997), On the Determinants of Mandatory Works Councils in Germany, *Industrial Relations*, 36, 419-445.
- ADDISON, J.T./SCHNABEL, C./WAGNER, J. (2000), Die mitbestimmungsfreie Zone aus ökonomischer Sicht, *Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik*, 45, 277-292.
- ADDISON, J.T./SCHNABEL, C./WAGNER, J. (2001), Works Councils in Germany: Their Effects on Establishment Performance, *Oxford Economic Papers*, 53, (im Erscheinen).
- CAPPELI, P./NEUMARK, D. (1999), Do „High Performance“ Work Practices Improve Establishment-Level Outcomes?, *NBER Working Paper No. 7374*, Cambridge, Mass.
- CARSTENSEN, V./BRAND, R. (1999), Arbeitsplatzdynamik unter Berücksichtigung von Human-Resource-Management-Systemen, in: BELLMANN, L./KOHOUT, S./LAHNER, M. (Hrsg.), *Zur Entwicklung von Lohn und Beschäftigung auf der Basis von Betriebs- und Unternehmensdaten*, Nürnberg, 123-161.
- DILGER, A. (1999), Erträge bei differenzierter Betriebsratsbetrachtung, in: BELLMANN, L./KOHOUT, S./LAHNER, M. (Hrsg.), *Zur Entwicklung von Lohn und Beschäftigung auf der Basis von Betriebs- und Unternehmensdaten*, Nürnberg, 55-75.
- DILGER, A. (2000), Flexible Arbeitszeiten und Betriebsräte, in: BACKES-GELLNER, U./KRÄKEL, M./SCHAUENBERG, B./STEINER, G. (Hrsg.), *Flexibilisierungstendenzen in der betrieblichen Personalpolitik*, München und Mering, 155-180.
- DREHER, C./FLEIG, J./HARNISCHFEGER, M./KLIMMER, M. (1995), *Neue Produktionskonzepte in der deutschen Industrie*, Heidelberg.
- DÜLL, H./ELLGUTH, P. (1999), Atypische Beschäftigung: Arbeit ohne betriebliche Interessenvertretung?, *WSI Mitteilungen*, 52, 165-176.
- EUROPEAN FOUNDATION/EPOC RESEARCH GROUP (1997), *New Forms of Work Organization. Can Europe Realise Its Potential?*, Luxembourg.
- FERNIE, S./METCALF, D. (1995), Participation, Contingent Pay, Representation and Workplace Performance: Evidence from Great Britain, *British Journal of Industrial Relations*, 33, 379-415.
- FISCHER, S./WEITBRECHT, H. (1995), Individualism and Collectivism: Two Dimensions of Human Resource Management and Industrial Relations, *Industrielle Beziehungen*, 2, 367-394.

- FITZROY, F.R./KRAFT, K. (1987), Efficiency and Internal Organization: Works Councils in West German Firms, *Economica*, 54, 493-504.
- FREEMAN, R.B./KLEINER, M.M./OSTROFF, C. (2000), The Anatomy of Employee Involvement and Its Effects on Firms and Workers, *NBER Working Paper No. 8050*, Cambridge, Mass.
- FREEMAN, R.B./LAZEAR, E.P. (1995), An Economic Analysis of Works Councils, in: ROGERS, J./STREECK, W. (Hrsg.), *Works Councils: Consultation, Representation, and Cooperation in Industrial Relations*, Chicago, 27-52.
- FRANZ, W. (2001), Das Betriebsverfassungsgesetz ist komplett überflüssig, *Handelsblatt* vom 6.2.2001, 12.
- FRICK, B./SADOWSKI, D. (1995), Works Councils, Unions, and Firm Performance, in: BUTTLER, F./FRANZ, W./SCHETTKAT, R./SOSKICE, D. (Hrsg.), *Institutional Frameworks and Labor Market Performance*, London und New York, 46-81.
- FRÖHLICH, D. (1998): Wege und Irrwege zur flexiblen Organisation: *Eine Analyse der neueren Forschung über direkte Mitarbeiterbeteiligung in Europa, Japan und den USA*, Luxemburg.
- HEYWOOD, J.S./HÜBLER, O./JIRJAHN, U. (1998): Variable Payment Schemes and Industrial Relations: Evidence from Germany, *Kyklos*, 51, 237-257.
- HILBERT, J./SPERLING, H.J. (1990): *Die kleine Fabrik. Beschäftigung, Technik und Arbeitsbeziehungen*, München und Mering.
- HILBERT, J./SPERLING, H.J./FRETSCHNER, R. (1999): Interessenvertretung in Klein- und Mittelbetrieben, in: Müller-Jentsch, W. (Hrsg.), *Konfliktpartnerschaft – Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen*, 3. Aufl., München und Mering, 257-272.
- ICHNIEWSKI, C./SHAW, K./PRENUSHI, G. (1997): The Effects of Human Resource Management Practices on Productivity: A Study of Steel Finishing Lines, *American Economic Review*, 87, 291-313.
- JIRJAHN, U. (1998): *Effizienzwirkungen von Erfolgsbeteiligung und Partizipation*, Frankfurt/Main und New York.
- KAUFMAN, B.E./TARAS, D.G. (Hrsg.) (2000): *Nonunion Employee Representation*, Armonk, New York und London.
- KLODT, T. (1998): Vier Jahre Hannover Firmenpanel, in: NIEDERSÄCHSISCHES INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG (Hrsg.), *Neue Produkte – Neue Märkte – Neue Strategien, NIW-Workshop 1998*, Hannover, 1-32.
- KÖLLING, A. (2000): The IAB-Establishment Panel, in: Schmollers Jahrbuch, *Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, 120, 291-300.
- KOTTHOFF, H./REINDL, J. (1990): *Die soziale Welt der kleinen Betriebe. Wirtschaften, Arbeiten und Leben im mittelständischen Industriebetrieb*, Göttingen.
- MINNSEN, H. (1999): Direkte Partizipation contra Mitbestimmung? Herausforderung durch diskursive Koordinierung, in: MÜLLER-JENTSCHE, W. (Hrsg.), *Konfliktpartnerschaft – Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen*, 3. Aufl., München und Mering, 129-156.

- MÖLLER, I. (2000): Produktivitätswirkung von Mitarbeiterbeteiligung, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 33, 565-582.
- MÜLLER-JENTSCH, W. (1997): *Soziologie der Industriellen Beziehungen*, 2. Aufl., Frankfurt/Main und New York.
- MÜLLER-JENTSCH, W./SEITZ, B. (1998): Betriebsräte gewinnen Konturen. Ergebnisse einer Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau, *Industrielle Beziehungen*, 5, 361-387.
- NIEDENHOFF, H.-U. (2000): *Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland*, 12. Aufl., Köln.
- SCHNABEL, C./WAGNER, J. (2001): Die betriebsratsfreie Zone und die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes aus ökonomischer Sicht – Theoretische Überlegungen und empirische Befunde, *Gewerkschaftliche Monatshefte*, 52, 237-243.
- SCHUMACHER, H./BÖHMER, R. (1995): Betriebsräte – Dummes Zeug, *WirtschaftsWoche*, Nr. 14 vom 30.3.1995, 80-93.
- WINSHIP, C./RADBILL, L. (1994): Sampling Weights and Regression Analysis, *Sociological Methods & Research*, 23, 230-257.

Tabelle 1: Verbreitung von Betriebsräten und Gruppenarbeit

| Betriebsgrößenklasse | Prozentualer Anteil von Betrieben | | | |
|---------------------------|--|---------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|
| | ohne Betriebsrat ohne Gruppenarbeit | ohne Betriebsrat mit Gruppenarbeit | mit Betriebsrat ohne Gruppenarbeit | mit Betriebsrat mit Gruppenarbeit |
| Alle Betriebe | 42,9 | 36,9 | 9,0 | 11,2 |
| 5-20 Beschäftigte | 53,9 | 41,3 | 2,9 | 1,8 |
| 21-100 Beschäftigte | 21,3 | 33,1 | 18,5 | 27,1 |
| 101 und mehr Beschäftigte | 2,0 | 7,1 | 37,5 | 53,4 |

Prozentualer Anteil von Beschäftigten in Betrieben

| | Prozentualer Anteil von Beschäftigten in Betrieben | | | |
|---------------------------|--|---------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|
| | ohne Betriebsrat ohne Gruppenarbeit | ohne Betriebsrat mit Gruppenarbeit | mit Betriebsrat ohne Gruppenarbeit | mit Betriebsrat mit Gruppenarbeit |
| Alle Betriebe | 12,0 | 14,5 | 26,8 | 46,8 |
| 5-20 Beschäftigte | 49,3 | 43,9 | 4,4 | 2,5 |
| 21-100 Beschäftigte | 18,8 | 30,2 | 21,8 | 29,2 |
| 101 und mehr Beschäftigte | 0,9 | 2,7 | 33,7 | 62,7 |

Quelle: Das Hannoveraner Firmenpanel, Welle 1 (1994); betriebsproportional bzw. beschäftigtenproportional gewichtete Daten.

Tabelle 2: Verbreitung von Betriebsräten und Informationsgesprächen mit unmittelbar von Investitionen betroffenen Mitarbeitern

| Betriebsgrößenklasse | Prozentualer Anteil von Betrieben | | | |
|---------------------------|--|--|---|---|
| | ohne Betriebsrat ohne Informationsgespräche | ohne Betriebsrat mit Informationsgesprächen | mit Betriebsrat ohne Informationsgespräche | mit Betriebsrat mit Informationsgesprächen |
| Alle Betriebe | 34,6 | 45,2 | 6,7 | 13,5 |
| 5-20 Beschäftigte | 42,8 | 52,4 | 2,0 | 2,8 |
| 21-100 Beschäftigte | 18,8 | 35,6 | 13,9 | 31,7 |
| 101 und mehr Beschäftigte | 2,8 | 6,2 | 29,9 | 61,1 |

Prozentualer Anteil von Beschäftigten in Betrieben

| | Prozentualer Anteil von Beschäftigten in Betrieben | | | |
|---------------------------|--|--|---|---|
| | ohne Betriebsrat ohne Informationsgespräche | ohne Betriebsrat mit Informationsgesprächen | mit Betriebsrat ohne Informationsgespräche | mit Betriebsrat mit Informationsgesprächen |
| Alle Betriebe | 10,0 | 16,3 | 32,5 | 41,2 |
| 5-20 Beschäftigte | 39,6 | 53,5 | 2,6 | 4,3 |
| 21-100 Beschäftigte | 17,0 | 31,9 | 14,6 | 36,6 |
| 101 und mehr Beschäftigte | 0,9 | 2,7 | 44,9 | 51,6 |

Quelle: Das Hannoveraner Firmenpanel, Welle 1 (1994); betriebsproportional bzw. beschäftigtenproportional gewichtete Daten.

Tabelle 3: Determinanten der Existenz verschiedener Partizipationsformen

(Probit-Schätzungen; abhängige Variable ist Dummy für Partizipationsform: 1=ja)

| Abhängige Variablen | Betriebsrat | Gruppenarbeit | Mitarbeitergespräche |
|--|------------------------|--------------------|----------------------|
| Erklärungsvariablen | | | |
| Konstante | -1,17*** (3,57) | -0,30 (1,15) | 0,67*** (2,98) |
| Betriebsgröße (Beschäftigtenzahl) | 0,01*** (11,46) | 0,13e-4 (0,03) | -0,36e-3* (1,70) |
| Betriebsgröße quadriert | -5,99e-7*** (10,18) | 2,39e-7 (0,65) | 2,82e-8 (1,45) |
| Zweigniederlassung/Filiale (Dummy: 1=ja) | 0,56*** (2,97) | 0,32** (2,30) | -0,15 (1,09) |
| Betriebsalter (Dummy: 1=gegründet vor 1960) | 0,69*** (6,06) | 0,17** (1,80) | -0,13 (1,34) |
| Beschäftigtenanteil der Arbeiter (in Prozent) | 0,004 (1,24) | 0,002 (0,83) | -0,004 (1,33) |
| Beschäftigtenanteil der Schichtarbeiter (in Prozent) | 0,007** (2,51) | -0,001 (0,31) | -0,52e-3 (0,25) |
| Beschäftigtenanteil der Arbeiter, die nicht nach Zeit entlohnt werden (in Prozent) | 0,004** (2,30) | 0,003*** (2,70) | -0,17e-3 (0,13) |
| Anteil weiblicher Beschäftigter (in Prozent) | -0,007** (2,01) | -0,002 (0,82) | -0,004 (1,31) |
| Anteil Teilzeitbeschäftigter (in Prozent) | -0,01** (2,19) | 0,004 (1,03) | 0,006 (1,40) |
| Erfolgsbeteiligung für Geschäftsleitung (Dummy: 1=ja) | 0,29** (2,48) | 0,15 (1,58) | 0,18* (1,88) |
| Erfolgsbeteiligung für Belegschaft (Dummy: 1=ja) | -0,02 (0,16) | 0,12 (0,95) | 0,13 (0,98) |
| Gruppenarbeit (Dummy: 1=ja) | -0,21** (1,97) | --- | 0,33*** (3,71) |
| Mitarbeitergespräche (Dummy: 1=ja) | 0,33* (1,72) | 0,34** (2,16) | --- |
| Betriebsrat (Dummy: 1=ja) | --- | -0,15 (1,40) | 0,23** (2,21) |
| Branchendummies | ja | ja | ja |
| Zahl der Fälle n | 970 | 973 | 965 |

Hinweise: Werte in Klammern sind absolute asymptotische t-Werte; */**/** bezeichnet statistische Signifikanz auf dem 10/5/1-Prozent-Niveau.

Quelle: Das Hannoveraner Firmenpanel, Welle 1 (1994).

In der Diskussionspapierreihe sind bisher erschienen:

Previously published Discussion Papers:

- | | | | |
|---|---|--|---------|
| 1 | Addison J.T., Schnabel C., Wagner J. | Die <i>mitbestimmungsfreie Zone</i> aus ökonomischer Sicht | 05/2000 |
| 2 | Jahn E.J., Wagner T. | Substitution and Crowding-Out Effects of Active Labour Market Policy | 06/2000 |
| 3 | Wegener T. | Institutionelle Aspekte der Regionalisierung von Wirtschafts- und Strukturpolitik | 09/2000 |
| 4 | Kölling, A., Schnabel, C., Wagner, J. | Bremst das Schwerbehindertengesetz die Arbeitsplatzdynamik in Kleinbetrieben ? | 01/2001 |
| 5 | Schnabel, C., Wagner, J. | Verbreitung und Bestimmungsgründe verschiedener Formen der Arbeitnehmerpartizipation in Industriebetrieben | 06/2001 |

An updated list of discussion papers can be found at the homepage:
<http://www.wiso.uni-erlangen.de/WiSo/VWI/am/>

Eine aktualisierte Liste der Diskussionspapiere findet sich auf der Homepage:
<http://www.wiso.uni-erlangen.de/WiSo/VWI/am/>