

Betriebliche Mitbestimmung im Wandel: ein britisch-deutscher Vergleich

Hinderlich, Björn

Postprint / Postprint

Dissertation / phd thesis

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

Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Hinderlich, B. (2007). *Betriebliche Mitbestimmung im Wandel: ein britisch-deutscher Vergleich*.

(Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen, 17). München: Hampp. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-324873>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Björn Hinderlich:

Betriebliche Mitbestimmung im Wandel. Ein britisch-deutscher Vergleich

Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen, hrsg. von D. Sadowski u. B. Frick, Bd. 17
ISBN 978-3-86618-184-7, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2007, 235 S., € 24.80

Die Welt befindet sich in einer Phase des strukturellen Wandels. Durch das Zusammenwachsen der Wirtschaftsräume erhöht sich der Wettbewerbsdruck auf die deutschen Unternehmen. Die deutschen Arbeitsbeziehungen – und damit auch das Mitbestimmungssystem – werden dabei in Konkurrenz zu den Systemen anderer Länder gesehen. Bedenken über die internationale Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Arbeitsbeziehungen sind allgegenwärtig in der öffentlichen Diskussion.

Die Analyse der betrieblichen und überbetrieblichen Mitbestimmung in Deutschland steht im Mittelpunkt dieser Arbeit. Dabei soll zum einen untersucht werden, wie Betriebsräte und Tarifverträge die betriebliche Produktivität, die Prozessinnovationen und die Eigenkündigungen beeinflussen. Zum anderen soll aufgezeigt werden, wie sich der Einfluss beider Mitbestimmungsinstitutionen in den letzten Jahren durch den institutionellen Wandel verändert hat. Herausgehobene Bedeutung kommt in diesem Kontext der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 2001 zu.

Wenn Kritik an dem deutschen Mitbestimmungssystem geäußert wird, wird häufig auf das britische Mitbestimmungssystem als positives Gegenbeispiel verwiesen. In diesem Kontext wird regelmäßig die britische Reformpolitik hervorgehoben, die das britische Mitbestimmungssystem – insbesondere das Gewerkschaftssystem – in den 80er und 90er Jahren grundlegend verändert hat. Eine eventuelle Vorteilhaftigkeit des britischen Systems im Allgemeinen sowie eine mögliche Übertragbarkeit der britischen Reformpolitik auf die deutschen Gegebenheiten im Speziellen ist ebenfalls Gegenstand dieser Arbeit.

Schlüsselwörter: Gewerkschaft, Betriebsrat, Betriebsverfassungs-Reformgesetz, Tarifvertrag, Dezentralisierung

Dr. *Björn Hinderlich*, geboren am 18.01.1977 in Uslar (Niedersachsen), absolvierte ein Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Georg-August-Universität Göttingen. Das anschließende Promotionsstudium schloss er im September 2007 an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft der Universität Witten/Herdecke ab. Das Promotionsstudium wurde begleitet von einem Forschungsaufenthalt an der London School of Economics and Political Science.

Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen

Band 17

herausgegeben von Dieter Sadowski
und Bernd Frick

Herausgeberbeirat:

Prof. Dr. Oliver Fabel, Betriebswirtschaftslehre, Universität Konstanz

Prof. Dr. Klaus Harney, Erziehungswissenschaften, Universität Bochum

Prof. Dr. Anthony Ogus, Rechtswissenschaft, Universität Manchester

Prof. Dr. Ronald Schettkat, Volkswirtschaftslehre, Universität Utrecht

Die Herausgeber danken den Mitgliedern ihres Beirats für deren
gutachterliche Tätigkeit.

Björn Hinderlich

Betriebliche Mitbestimmung im Wandel

Ein britisch-deutscher Vergleich

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

DOI 10.1688/9783866181847

ISBN: 978-3-86618-184-7

Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen: ISSN 0948-6518

1. Auflage, 2007

Zugl.: Witten/Herdecke, Univ., Diss. 2007

Umschlagbild: Aus dem Skizzenbuch des Villard d'Honnecourt um 1235. Paris, Bibliothèque Nationale

Liebe Leserinnen und Leser!

Wir wollen Ihnen ein gutes Buch liefern. Wenn Sie aus irgendwelchen Gründen nicht zufrieden sind, wenden Sie sich bitte an uns.

∞ *Dieses Buch ist auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt.*

© 2007 Rainer Hampp Verlag München und Mering
Meringzeller Str. 10 D - 86415 Mering
[www. Hampp-Verlag.de](http://www.Hampp-Verlag.de)

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	I
Tabellenverzeichnis	VI
Abbildungsverzeichnis	IX
Abkürzungsverzeichnis	X
I Einleitung	1
II Determinanten von Unternehmens- und Arbeitnehmerperformance	5
1 Forschungsstand bezüglich der britischen Mitbestimmung	6
1.1 Produktivität in Großbritannien	6
1.2 Reorganisationsmaßnahmen	10
1.3 Eigenkündigungen und Personalfluktuatation	12
1.4 Zwischenfazit Großbritannien	15
2 Forschungsstand bezüglich der deutschen Mitbestimmung	16
2.1 Produktivität in Deutschland	16
2.2 Innovationen	23
2.3 Freiwillige Betriebsaustritte und Fluktuatation	27
2.4 Resumé der bisherigen Forschungsergebnisse	31
III Institutionelle Rahmenbedingungen im Wandel	33
1 Institutioneller Wandel in Deutschland	33
1.1 Geschichte der betrieblichen und überbetrieblichen Arbeitnehmervertretung	33
1.2 Das „dualistische System“ der Interessenvertretung	34
1.2.1 Betriebsrat	34
1.2.2 Tarifvertrag	36

1.3	Institutionelle Veränderungen	38
1.3.1	Gesetzliche Novellierungen	38
1.3.2	Wandel weiterer Rahmenbedingungen	39
1.3.2.1	Entwicklung der Verbreitung von Betriebsräten	39
1.3.2.2	Entwicklung der gewerkschaftlichen Mitgliederzahlen	42
1.3.2.3	„Tarifflucht“ als gesamtdeutsches Phänomen	43
1.3.2.4	Das dualistische System im Restrukturierungsprozess	47
1.3.2.5	Dezentralisierung des Tarifsystems	49
2	Institutioneller Wandel in Großbritannien	51
2.1	Rahmenbedingungen	51
2.1.1	Britische Gewerkschaften und ihr traditionelles Rollenverständnis	51
2.1.2	Weitere betriebliche Arbeitnehmervertretungen	53
2.2	Institutioneller Veränderungsprozess	54
2.2.1	Gesetzliche Reformen in der Thatcher-Zeit	54
2.2.2	Die Gesetzgebung in der Post-Thatcher-Zeit	57
2.2.3	Änderung weiterer Mitbestimmungsdeterminanten	60
2.2.3.1	Gewerkschaftliche Anerkennung und Organisationsgrad	60
2.2.3.2	Multi-Unionism und Tarifverhandlungen	64
2.2.3.3	Closed Shops und Streiks	65
2.2.3.4	Joint Consultation Committees	66
IV	Diskussion der Mitbestimmung	69
1	Ökonomische Effizienz von Mitbestimmungsinstitutionen	69
1.1	Effizienzmodelle	69
1.1.1	Preistheoretische Vorbemerkungen	69
1.1.2	Wechselseitiger Abbau von Informationsasymmetrien durch Mitbestimmung	70
1.1.3	Gewährleistung effizienzsteigernder Entlohnungspfade	72
1.2	Betriebsspezifische Investitionen	76
1.2.1	Trennung von Entscheidungsmacht und Kapitalrisiko	76

1.2.2	Humankapitalinvestitionen als Teil des betriebsspezifischen Vermögens	78
1.3	Die Wirkungsweise von Tarifabkommen	80
2	Notwendigkeit gesetzlicher Mitbestimmungsregelungen	82
2.1	Fehlende Notwendigkeit von legislativen Regelungen	82
2.2	Notwendigkeit von Mitbestimmungsgesetzen	83
2.2.1	Wohlfahrtsmaximierendes Partizipationsniveau durch staatliches Eingreifen und Tarifabkommen	83
2.2.2	Mitbestimmung aus spieltheoretischer Perspektive	86
2.2.2.1	Darstellung des Spiels	86
2.2.2.2	Herleitung des Nash-Gleichgewichts	89
2.2.2.3	Vergleich des Modells mit der deutschen Mitbestimmungssituation	93
2.2.3	Übermittlung nutzensteigernder Betriebsinformationen	94
2.2.4	Vermeidung von adverser Mitarbeiterselektion	97
2.2.5	Gewährleistung langfristiger Kooperationsbeziehungen zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite	98
3	Ökonomische Konsequenzen veränderter Mitbestimmungsregelungen	100
3.1	Auswirkungen der veränderten Rahmenbedingungen auf die Performance britischer Betriebe	100
3.2	Wirtschaftliche Konsequenzen der veränderten Rahmenbedingungen für deutsche Betriebe	103
3.3	Hypothesen	104
3.3.1	Großbritannien	104
3.3.2	Deutschland	105
V	Empirische Analyse britischer und deutscher Arbeitnehmervvertretungen	107
1	Empirische Analyse des britischen Mitbestimmungssystems	107
1.1	Deskription der Daten und Methodik	107
1.2	Produktivität	112

1.2.1	Produktivitätsentwicklung seit Beginn des Reformprozesses	112
1.2.2	Britische Mitbestimmung und ihr Einfluss auf die Arbeitsproduktivität	113
1.2.3	Reforminduzierte Veränderungen der betrieblichen Produktivität	118
1.3	Beschäftigungsreduzierende Prozessinnovationen	120
1.3.1	Mitbestimmung und ihre Auswirkung auf notwendige Prozessinnovationen	121
1.3.2	Reorganisationsmaßnahmen im Reformprozess	125
1.4	Eigenkündigungen als Instrument zum Personalabbau	127
1.4.1	Regressionsschätzungen für 1990 und 1998	128
1.4.2	Einfluss des institutionellen Wandels	131
1.5	Fazit Großbritannien	133
2	Evaluation des deutschen Mitbestimmungssystems	135
2.1	Verwendete Daten und methodische Herangehensweise	135
2.2	Bruttowertschöpfung	142
2.2.1	Bruttowertschöpfung seit Mitte der 90er Jahre	142
2.2.2	Produktivitätswirkung verschiedener Mitbestimmungskombinationen	147
2.2.2.1	Implikationen für die Bruttowertschöpfung	149
2.2.2.2	Veränderung der Arbeitsproduktivität gegenüber dem Vorjahr	151
2.2.2.3	Neu konstituierte Betriebsräte und Tarifverträge	154
2.2.3	Auswirkungen von Dezentralisierung und BetrVerf-ReformG 2001	156
2.3	Prozessinnovation	159
2.3.1	Entwicklung der betrieblichen Reorganisationsmaßnahmen	160
2.3.2	Betriebsrats- und Tarifvertragseinfluss	162
2.3.2.1	Wirkungsweise neuer Arbeitnehmervertretungen	165
2.3.3	Veränderter Mitbestimmungseinfluss	167
2.4	Freiwilliges Ausscheiden von Beschäftigten	171
2.4.1	Einleitende Bemerkungen	171

2.4.2	Eigenkündigungen im Einflussbereich von Betriebsräten und Tarifverträgen	174
2.4.2.1	Einfluss einjähriger Tarifverträge	178
2.4.3	Eigenkündigungen im institutionellen Transformationsprozess	180
2.5	Fazit Deutschland	183
VI	Zusammenfassung, Schlussfolgerungen und Ausblick	186
1	Zusammenfassung	186
2	Schlussfolgerungen	189
3	Ausblick	191
	Literatur	XIII

Tabellenverzeichnis

Tabelle II.1	Mitbestimmungseinfluss auf die Produktivität in Großbritannien	7
Tabelle II.2	Mitbestimmungseinfluss auf die Innovationen britischer Betriebe	11
Tabelle II.3	Mitbestimmungseinfluss auf die Fluktuation in Großbritannien	13
Tabelle II.4	Einfluss der Mitbestimmung auf die Produktivität in Deutschland	18
Tabelle II.5	Einfluss der Mitbestimmung auf das Innovationsverhalten deutscher Betriebe	24
Tabelle II.6	Einfluss der Mitbestimmung auf die Fluktuation in Deutschland	28
Tabelle III.1	Verbreitung von Betriebsräten in Privatbetrieben im Jahr 2003	35
Tabelle III.2	Entwicklung der Vertretungsquote von Betriebsräten	40
Tabelle III.3	Tarifbindung ost- und westdeutscher Betriebe	44
Tabelle III.4	Veränderung der betrieblichen Tarifbindung zwischen 1996 und 2003	45
Tabelle III.5	Dualistische Interessenvertretung – Gesamtdeutschland	48
Tabelle III.6	Dualistische Interessenvertretung – Westdeutschland	48
Tabelle III.7	Dualistische Interessenvertretung – Ostdeutschland	49
Tabelle III.8	Streikentwicklung zwischen 1980 und 1998	65
Tabelle III.9	Zusammenwirken von JCCs und Gewerkschaften	67
Tabelle IV.1	Dualistische Arbeitnehmervertretung in Deutschland	93
Tabelle V.1	Beschreibung der unabhängigen Variablen für Großbritannien	111
Tabelle V.2	Mitbestimmungseinfluss auf die Arbeitsproduktivität 1990 und 1998	116
Tabelle V.3	Veränderung des Mitbestimmungseinflusses auf die Arbeitsproduktivität zwischen 1990 und 1998	119
Tabelle V.4	Entwicklung der belegschaftsreduzierenden Reorganisationsmaßnahmen	121

Tabelle V.5	Mitbestimmungseinfluss auf beschäftigungsreduzierende Prozessinnovationen in den Jahren 1990 und 1998	124
Tabelle V.6	Veränderung des Mitbestimmungseinflusses auf beschäftigungsreduzierende Prozessinnovationen zwischen 1990 und 1998	126
Tabelle V.7	Entwicklung der Eigenkündigungen	127
Tabelle V.8	Mitbestimmungseinfluss auf personalreduzierende Eigenkündigungen in den Jahren 1990 und 1998	130
Tabelle V.9	Veränderung des Mitbestimmungseinflusses auf personalreduzierende Eigenkündigungen zwischen 1990 und 1998	132
Tabelle V.10	Beschreibung der unabhängigen Variablen	139
Tabelle V.11	Bruttowertschöpfung je Mitarbeiter	144
Tabelle V.12	Betriebsrats- und Tarifvertragseinfluss auf die Bruttowertschöpfung	150
Tabelle V.13	Betriebsrats- und Tarifvertragseinfluss auf die prozentuale Bruttowertschöpfungsveränderung gegenüber dem Vorjahr	153
Tabelle V.14	Umsatzwirkung von Betriebsräten- und Tarifabkommen ein Jahr nach ihrer Konstituierung	155
Tabelle V.15	Bruttowertschöpfungseinfluss von Betriebsräten und Tarifverträgen 1999 und 2002 im Vergleich zum Jahr 2001	157
Tabelle V.16	Jahresvergleiche unter Verwendung von Interaktionseffekten	158
Tabelle V.17	Prozessinnovationswahrscheinlichkeit je Mitarbeiter	162
Tabelle V.18	Betriebsrats- und Tarifvertragswirkung auf Prozessinnovationen	164
Tabelle V.19	Prozessinnovationseinfluss von Betriebsräten- und Tarifabkommen ein Jahr nach ihrer Konstituierung	166
Tabelle V.20	Prozessinnovationseinfluss von Betriebsräten und Tarifverträgen 1998 im Vergleich zum Jahr 2001 (Gesamtdeutschland)	168
Tabelle V.21	Prozessinnovationseinfluss von Betriebsräten und Tarifverträgen 1998 im Vergleich zum Jahr 2001 (Westdeutschland)	169

Tabelle V.22	Prozessinnovationseinfluss von Betriebsräten und Tarifverträgen 1998 im Vergleich zum Jahr 2001 (Ostdeutschland)	170
Tabelle V.23	Freiwilliges Ausscheiden der Beschäftigten unter Berücksichtigung des Mitbestimmungsregimes	173
Tabelle V.24	Auswirkungen von Betriebsräten und Tarifverträgen auf die Eigenkündigungsquote	177
Tabelle V.25	Wirkungszusammenhang zwischen Eigenkündigungen je Mitarbeiter und Tarifverträgen ein Jahr nach ihrem Abschluss	179
Tabelle V.26	Einfluss von Betriebsräten und Tarifabkommen auf die Eigenkündigungen je Mitarbeiter 1999 und 2003 im Vergleich zu 2001	182
Tabelle V.27	Jahresvergleiche unter Verwendung der Interaktionseffekte	183

Abbildungsverzeichnis

Abbildung III.1	Vertretungsquote von Betriebsräten in der west- und ostdeutschen Arbeitnehmerschaft (2002)	41
Abbildung III.2	Anteil west- und ostdeutscher Betriebe mit Betriebsrat (2002)	41
Abbildung III.3	Entwicklung des gewerkschaftlichen Organisationsgrades	43
Abbildung III.4	Verbreitung von Tarifabkommen – Deutschland	45
Abbildung III.5	Verbreitung von Tarifabkommen – Westdeutschland	45
Abbildung III.6	Verbreitung von Tarifabkommen – Ostdeutschland	46
Abbildung III.7	Beschäftigte im Einflussbereich eines Tarifabkommens	47
Abbildung III.8	Organisationsgrad der britischen Arbeitnehmerschaft	63
Abbildung III.9	Anteil an Betrieben mit JCC	66
Abbildung IV.1	Effizienzsteigernde Senioritätsentlohnung	74
Abbildung IV.2	Organisationsrente und Rentenverteilung	84
Abbildung IV.3	Organisationsrente und Rentenverteilung unter Berücksichtigung fixer Kosten	85
Abbildung IV.4	Gemeinsames Wirken von betrieblicher und überbetrieblicher Mitbestimmung	87
Abbildung IV.5	Gemeinsames Wirken von betrieblicher und überbetrieblicher Mitbestimmung in Matrixform	89
Abbildung IV.6	Zahlenbeispiel für das spieltheoretische Modell	92
Abbildung V.1	Beurteilung der Arbeitsproduktivität durch das Management	112
Abbildung V.2	Deutsche Mitbestimmungsmatrix	137
Abbildung V.3	Bruttowertschöpfungsentwicklung je Betrieb seit 1996	143
Abbildung V.4	Entwicklung der gesamtdeutschen Bruttowertschöpfung je Mitarbeiter	145
Abbildung V.5	Entwicklung der westdeutschen Bruttowertschöpfung je Mitarbeiter	145
Abbildung V.6	Entwicklung der ostdeutschen Bruttowertschöpfung je Mitarbeiter	146
Abbildung V.7	Entwicklung der betrieblichen Reorganisationsmaßnahmen	160
Abbildung V.8	Eigenkündigungsquote seit Mitte der 90er Jahre	172

Abkürzungsverzeichnis

§	Paragraph
%	Prozent
Abs.	Absatz
Art.	Artikel
BetrVerf-ReformG	Betriebsverfassungs-Reformgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BR	Betriebsrat
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
CES	Constant Elasticity of Substitution
CGB	Christlicher Gewerkschaftsbund
c.p.	ceteris paribus
DBB	Deutscher Beamtenbund
DDR	Deutsche Demokratische Republik
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
d.h.	das heißt
DM	Deutsche Mark
EBRG	Gesetz über Europäische Betriebsräte
ERA	Employment Relations Act
et. al.	et alii
EU	Europäische Union
f.	folgende
ff.	folgende
HRM	Human Resources Management
Hrsg.	Herausgeber
IA	Interaktionseffekt
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IG	Industriegewerkschaft
JCC	Joint Consultation Committee

Kap.	Kapitel
kovent.	konventionell
LFS	Labour Force Survey
NIFA	Neue Informationssysteme und flexible Arbeitssysteme
No.	Number
Nr.	Nummer
NWA	Norton, Wang und Ai
o.J.	ohne Jahresangabe
OLS	Ordinary Least Squares
o.S.	ohne Seitenangabe
o.V.	ohne Verfasser
RESET	Regression Specification Error Test
S.	Seite
s	significant
T.U.L.R.A	Trade Union and Labour Relations Act
TV	Tarifvertrag
TVG	Tarifvertragsgesetz
u.a.	unter anderem
UK	United Kingdom
unabh.	unabhängig
VIF	Variance-Inflationfactor
vgl.	vergleiche
vol.	volume
WERS	Workplace Employee Relations Survey
WIRS	Workplace Industrial Relations Survey
z.B.	zum Beispiel

I Einleitung

„Man müsste ein Lagerfeuer machen und erst mal die ganzen Flächentarifverträge verbrennen und das Betriebsverfassungsgesetz dazu und dann das ganze schlank neu gestalten.“

Michael Rogowski, ehemaliger Präsident des Bundesverbandes der Deutschen Industrie (vgl. Spiegel-Online, 11.3.2003)

Die Welt befindet sich in einer Phase des strukturellen Wandels. Dieser Vorgang lässt sich mit Begriffen wie Globalisierung und europäischer Einigung verbinden. Kulturelle und nationale Schranken lassen sich für Unternehmen zunehmend leichter überwinden. Durch das Zusammenwachsen der Wirtschaftsräume erhöht sich der Wettbewerbsdruck auf die deutschen Unternehmen. Die seit Jahren geführte Diskussion über die Attraktivität des Wirtschaftsstandortes Deutschland gewinnt zunehmend an Bedeutung. Nicht zuletzt durch die schwierige ökonomische Situation erhält der Disput besondere Aufmerksamkeit. Die Arbeitslosenzahl liegt Anfang 2006 bei circa fünf Millionen Erwerbslosen und das deutsche Wirtschaftswachstum ist eines der schwächsten innerhalb der Europäischen Union.

Zur Lösung des Konjunkturproblems existiert eine Vielzahl an Vorschlägen, die sich auch mit der Thematik der Arbeitsbeziehungen beschäftigen.¹ Die deutschen Arbeitsbeziehungen werden dabei in Konkurrenz zu den Systemen anderer Länder gesehen. Sadowski (2002: III) charakterisiert die Situation wie folgt: „[...] der Wettbewerb unterschiedlicher Arbeitsrechtsregime, etwa zwischen dem angelsächsischen und dem kontinentaleuropäischen Regime, ist ein weit verbreiteter Topos; [...]“. Das deutsche Arbeitsrechtsregime umfasst das Gewerkschaftssystem und die betriebliche Mitbestimmung. Bedenken über die internationale Wettbewerbsfähigkeit dieser beiden Bestandteile der Arbeitsbeziehungen sind allgegenwärtig. Die zwischenzeitliche Euphorie über das deutsche Mitbestimmungssystem und seine positiven Auswirkungen auf die Wirtschaft (vgl. Frick/Sadowski 1995: 47) hat sich abgeschwächt und ist der Frage gewichen, „ob das spezifische Institutionengefüge dem Systemwettbewerb gewachsen sei oder ob nicht vielmehr mit seinem (ersatzlosen) Verschwinden gerechnet werden müsse“ (Frick 2001: 1). Es wird beispielsweise, wie in dem einleitenden Zitat angedeutet, eine Flexibilisierung der Tarifpolitik zugunsten vermehrter Verhandlungen auf betrieblicher Ebene gefordert.

¹ Die in dieser Arbeit behandelten Arbeitsbeziehungen stellen dabei nur einen Teil der Diskussionspunkte dar. Sie sind eingebettet in einen umfangreicheren Kontext, der beispielsweise auch die Forderungen nach einer Reduzierung des deutschen Staatshaushaltsdefizits, einer Förderung von Investitionen in Wirtschaft und Ausbildung sowie einer Senkung der Unternehmensbesteuerung und Arbeitskosten umfasst (vgl. Marsh 2005: 8). Es wird teilweise auch von einer spezifisch deutschen „Kombination aus hohen Löhnen, hohen Steuern und kurzen Arbeitszeiten“ gesprochen (Müller 2004: 132).

Zur Klärung der Konkurrenzfähigkeit des deutschen Systems für Gewerkschaften und betriebliche Arbeitnehmervertretungen bietet es sich an, einen internationalen Vergleich mit den industriellen Beziehungen eines weiteren Staates durchzuführen. Das für diese Arbeit ausgewählte Vergleichsland ist Großbritannien. Die Begründung dafür liegt in den unterschiedlich ausgestalteten Arbeitsbeziehungen beider Länder. Die deutschen Arbeitsbeziehungen sind stärker rechtlich geregelt als die britischen (vgl. Breisig und Sieber 1993: 386 ff.). Die Regelungen in Großbritannien entsprechen wesentlich mehr dem neoliberalen Ideal von selbst regulierenden Märkten.² Somit wird die Konkurrenzfähigkeit von zwei sehr unterschiedlichen Mitbestimmungssystemen verglichen. Das gewährleistet eine gute Evaluationsbasis, um Aussagen über die Vor- und Nachteile beider Systeme abzuleiten.

Wenn Kritik an der deutschen Mitbestimmung geübt wird, wird gleichzeitig häufig Großbritannien als Beispielland dafür genannt, wie eine wohlfahrtssteigernde Mitbestimmungsreform vollzogen werden kann. Entsprechende Argumente beziehen sich hauptsächlich auf die von Margaret Thatcher begonnenen Gewerkschaftsreformen der 80er und 90er Jahre. Diese Gesetzesreformen gelten als einer der Hauptgründe für den wirtschaftlichen Aufschwung Großbritanniens in den letzten 25 Jahren. Somit stellt sich die – ebenfalls empirisch zu untersuchende – Frage, was die britischen Gewerkschaftsreformen erreicht haben. In die Betrachtung fließen nicht nur die legislativen Veränderungen mit ein, sondern die Auswirkungen des gesamten institutionellen Wandels der britischen Arbeitsbeziehungen seit Anfang der 80er Jahre. Das umschließt beispielsweise Faktoren wie die Entwicklung der gewerkschaftlichen Mitgliederzahlen.

In Deutschland ist es seit der Wiedervereinigung zu einem tiefgreifenden Wandel der institutionellen Rahmenbedingungen für die Mitbestimmung gekommen. Dementsprechend wird auch für Deutschland analysiert, welcher Einfluss von diesen Veränderungen ausgeht. Als letzte Frage bleibt zu klären, was die Deutschen von den Mitbestimmungsreformen in Großbritannien lernen können und inwieweit die britischen Verhältnisse überhaupt auf Deutschland übertragbar sind.

Die Betrachtung der Fragestellungen erfolgt ausschließlich aus ökonomischer Perspektive. Da die Thematik außerordentlich komplex ist, werden einige verwandte Aspekte nicht in die Betrachtungen mit einbezogen. Dabei handelt es sich beispielsweise um die Mitbestimmung auf Unternehmensebene. Auch die Institutionen betrieblicher Partizipation für leitende Angestellte und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes werden vernachlässigt. Bei diesen handelt es sich in Deutschland um die Sprecherausschüsse bzw. Personalräte.

² Man ordnet das britische System auch dem angelsächsischen Modell und das deutsche System dem Rheinischen-Modell bzw. der sozialen Marktwirtschaft zu (vgl. Wergin 2002).

Im Anschluss an die Einleitung folgt im zweiten Kapitel ein Überblick über den bisherigen Forschungsstand zu der Thematik. Es werden Forschungslücken der bisher existierenden Arbeiten und die Anknüpfungspunkte für diese Arbeit aufgezeigt. Das dritte Kapitel behandelt die institutionellen Rahmenbedingungen für die Mitbestimmung in Großbritannien und Deutschland. Dies umfasst die legislativen und nicht-legislativen Faktoren. Es wird nicht nur der Status Quo der Mitbestimmung in beiden Ländern betrachtet, sondern schwerpunktmäßig die institutionellen Entwicklungen der jüngeren Vergangenheit fokussiert.

Im vierten Kapitel werden die theoretisch zu erwartenden Ergebnisse diskutiert. Dabei erfolgt zunächst eine Darstellung der Hypothesen für und gegen die Effizienz von Mitbestimmung. Anschließend werden Argumente bezüglich der Notwendigkeit gesetzlicher Mitbestimmungsregelungen dargestellt. Den Abschluss des Kapitels bilden die zu erwartenden Mitbestimmungseffekte in Großbritannien und Deutschland. In diesem Kontext wird auch dargelegt, welche zu vermutenden Implikationen der in Kapitel drei gezeigte institutionelle Wandel auf den Mitbestimmungseinfluss in Großbritannien und Deutschland hatte bzw. hat.

In Kapitel fünf erfahren die im vorherigen Abschnitt dargelegten Hypothesen ihre empirische Überprüfung. Das beinhaltet eine Analyse, wie die britischen und deutschen Arbeitsrechtsregime auf die Performance von Betrieben und Arbeitnehmern wirken. Zudem erfolgt auch eine statistische Evaluation hinsichtlich der Fragestellung, welchen Einfluss die institutionellen Veränderungen in beiden Ländern auf die Mitbestimmung nehmen bzw. genommen haben.

Das abschließende Kapitel sechs beinhaltet eine Zusammenfassung der Forschungsergebnisse und Schlussfolgerungen.

II Determinanten von Unternehmens- und Arbeitnehmerperformance

In den letzten Jahrzehnten wurde die Mitbestimmungsthematik international kontrovers diskutiert.¹ Sowohl theoretisch als auch empirisch werden viele Argumente für und gegen die Mitbestimmung geliefert. Einige Performancegrößen stehen besonders „unter Verdacht“, durch Mitbestimmung positiv oder negativ beeinflusst zu werden. Zu diesen Größen gehören die betriebliche Produktivität, die organisationalen Prozessinnovationen und das Kündigungsverhalten der Mitarbeiter. Es lässt sich argumentieren, dass Mitbestimmung den Arbeitnehmern die Möglichkeit gibt, ihre Meinung ohne direkte Konfrontation mit der Unternehmensleitung zu äußern. Aufgrund zu erwartender Sanktionen durch die Arbeitgeberseite würde dieses ansonsten unterbleiben. Der Arbeitnehmer hätte ohne Mitbestimmung nur die Möglichkeit, den Betrieb bei Unzufriedenheit zu verlassen. Neben dem zu erwartenden Effekt einer verminderten Eigenkündigungsquote ist im Zuge einer verbesserten Kommunikation zwischen Betriebsleitung und Belegschaft ein Abbau von Informationsasymmetrien zu erwarten. Die Unternehmensleitung sollte hierdurch an innovations- und produktivitätsfördernde Informationen gelangen (vgl. Abschnitt IV, 1.1.2).

Auf der anderen Seite wird Mitbestimmung aber auch mit einer Verlangsamung und Verteuerung der betrieblichen Prozesse assoziiert. Dieses führt zu verringerten (Prozes-)Innovationen und einer schwächeren oder stagnierenden Produktivität. Darüber hinaus gibt Mitbestimmung den Arbeitnehmervvertretungen ein Machtpotenzial, die Entlohnung der Mitarbeiter zu erhöhen. Eine mögliche Folge ist, dass der verteuerte Faktor Arbeit durch Kapital substituiert wird (vgl. Kapitel IV, 1.1.1 und 1.2.1).

¹ Für einen Überblick über die Internationalisierung des Forschungsgebietes „Industrielle Beziehungen“ in Amerika, Großbritannien und Deutschland siehe Frege (2005).

1 Forschungsstand bezüglich der britischen Mitbestimmung

Gewerkschaften sind die prägende Institution der betrieblichen Mitbestimmung in Großbritannien. Nahezu alle vorhandenen empirischen Studien fokussieren auf den Einfluss, den Gewerkschaften auf die betriebliche Leistung und die Arbeitnehmerleistung ausüben. Eine weitere Form der betrieblichen Interessenvertretung sind die Joint Consultation Committees (JCC). Ihr Einfluss ist im Vergleich zu den gewerkschaftlichen Handlungsoptionen als schwächer zu werten (vgl. Kapitel III, 2.1.2). Die empirische Erforschung der JCCs ist bisher nur in sehr begrenztem Umfang erfolgt.²

1.1 Produktivität in Großbritannien

Die in Tabelle II.1 dargestellten Ergebnisse sind äußerst heterogen. Dieses gilt zum einen bezüglich der getesteten Mitbestimmungsfaktoren und zum anderen für die Resultate der Schätzungen. Einige Studien, wie z.B. von Fernie und Metcalf (1995), stellen einen negativen Zusammenhang zwischen Gewerkschaften und betrieblicher Produktivität fest.³ Allerdings kommen auch eine Reihe an Studien, wie z.B. von Metcalf (2003), zu gegenteiligen Aussagen und in vielen Studien sind die Regressionskoeffizienten der Gewerkschaftsvariablen statistisch nicht signifikant. Einige Arbeiten zeigen, dass gewerkschaftlich beeinflusste Unternehmen ihre Produktivität Anfang und Ende der 80er Jahre gesteigert haben und dass mittlerweile kein Wettbewerbsnachteil gegenüber nicht organisierten Firmen besteht. Entsprechende Beobachtungen finden sich in den Studien von Oulton (1990), Nickel, Wadhvani und Wall (1992) sowie von Gregg, Machin und Metcalf (1993). Die theoretischen und empirischen Belege für das Verschwinden gewerkschaftlich induzierter Wettbewerbsnachteile sind für Addison und Siebert (2002: 8) nicht ausreichend. Sie kommen vielmehr zu dem Schluss, dass sich die Nachteile des gewerkschaftlichen Einflusses lediglich abgeschwächt haben. Ein abschließendes Urteil ist mit den bisher vorliegenden Studien nicht möglich.

² Für einen Überblick über die Mitbestimmungsliteratur für Großbritannien siehe auch Addison und Belfied (2002).

³ Dieses Ergebnis wird durch Doucouliagos und Laroche (2003) bestätigt. Sie kommen aufgrund einer Meta-Analyse zu dem Schluss, dass britische Gewerkschaften einen negativen Einfluss auf die Produktivität ausüben.

Tabelle II.1: Mitbestimmungseinfluss auf die Produktivität in Großbritannien

Name	Datenquelle	Produktivitätsmaß	Mitbestimmungsindikator	Ergebnis
Machin (1987)	52 Firmen aus dem Ingenieurbereich 1978 bis 1982	Bruttowertschöpfung	1.) Closed Shop ⁴ 2.) Gewerkschaftseinfluss (getestet durch einen Index für die gewerkschaftliche Präsenz)	1.) Closed Shop senkt die Arbeitsproduktivität signifikant um 47% in Betrieben mit mehr als 1000 Mitarbeitern und insignifikant um 2,6% in Betrieben mit weniger als 1000 Mitarbeitern. 2.) Steigerung der gewerkschaftlichen Präsenz um 10% senkt die Produktivität signifikant um 6,1% in Betrieben mit mehr als 1000 Mitarbeitern und insignifikant um 0,6% in Betrieben mit weniger als 1000 Mitarbeitern.
Edwards (1987)	650 Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes mit mindestens 50 Beschäftigten	Umsatz je Mitarbeiter ⁵	Gewerkschaftlicher Organisationsgrad	Steigerung des Organisationsgrades um 10% senkt den Umsatz je Mitarbeiter um 1,3% (der Effekt wird insignifikant bei Schätzungen mit 190 Industriebetrieben, die jeweils mindestens 250 Beschäftigte haben).
Oulton (1990)	93 Wirtschaftszweige der Verarbeitenden Industrie	Arbeitsproduktivität	Bedeutungsverlust von Gewerkschaften	Bedeutungsverlust von Gewerkschaften ist verantwortlich für 25% bis 50% der Arbeitsproduktivitätssteigerung Anfang der 80er Jahre.
Machin (1991)	50 Betriebe der metallverarbeitenden Industrie	Bruttowertschöpfung je Mitarbeiter	Gewerkschaftliche Präsenz (zusätzlich interagiert mit der Betriebsgröße)	Insignifikant positiver Einfluss der gewerkschaftlichen Präsenz und statistisch signifikant negativer Wert für den Interaktionsterm
Wilson/Cable (1991)	52 Firmen aus dem Ingenieurbereich im Zeitraum 1978 bis 1982	Bruttowertschöpfung	1.) Gewerkschaftlicher Organisationsgrad 2.) Closed Shop	1.) Gewerkschaftlicher Organisationsgrad: - Allgemeiner Gewerkschaftseinfluss (gemessen durch die drei Variablen Organisationsgrad der Mitarbeiter, Existenz eines Closed Shops und Index der Gewerkschaftspräsenz von 0 bis 1) ist insignifikant negativ - Bei Verwendung von drei Kategorien für den Organisationsgrad (Kategorie 1: Organisationsgrad der Belegschaft < 50%, Kategorie 2: Organisationsgrad der Belegschaft >= 50% und <= 80%, Kategorie 3: Organisationsgrad der Belegschaft > 80%) zeigt sich, dass der Organisationsgrad von Kategorie 1 statistisch insignifikant negativ ist und der Organisationsgrad von Kategorie 2 und 3 signifikant positiv bzw. signifikant negativ ist. 2.) Closed Shop : Insgesamt sind die negativen gewerkschaftlichen Effekte in großen Betrieben mit Closed Shop verstärkt.

⁴ Closed Shops sind Betriebe, in denen sich der Arbeitgeber zur ausschließlichen Beschäftigung von Gewerkschaftsmitgliedern verpflichtet (für eine detailliertere Beschreibung von Closed Shops siehe Abschnitt III, 2.1.1).

⁵ Umsatz wird häufig als Approximation für die Produktivität bzw. Wertschöpfung verwendet. Letztgenannte wird aus dem betrieblichen Umsatz minus den bezogenen Vorleistungen gebildet und korreliert stark mit dem Umsatz.

Tabelle II.1: Mitbestimmungseinfluss auf die Produktivität in Großbritannien (Fortsetzung)

Name	Datenquelle	Produktivitätsmaß	Mitbestimmungsindikator	Ergebnis
Nickell/ Wadhvani/Wall (1992)	Über 100 Firmen des Verarbeitenden Gewerbes	1.) Jährliches Wachstum an Faktorproduktivität 2.) Umsatz je Mitarbeiter	1.) Einfluss von Gewerkschaften 2.) Gewerkschaftlicher Organisationsgrad	1.) Jährliches Wachstum an Faktorproduktivität: Zwischen 1975 und 1979 war das jährliche Wachstum der totalen Faktorproduktivität in organisierten Betrieben 1% geringer und zwischen 1980 und 1984 2% höher als in nicht organisierten Betrieben. 2.) Umsatz je Mitarbeiter: - Zwischen 1975 und 1978 nahm der Umsatz je Mitarbeiter in stark organisierten Betrieben signifikant langsamer (um 2,4%) zu als in schwach bzw. nicht organisierten Betrieben. - Zwischen 1979 und 1984 nahm der Umsatz je Mitarbeiter in Betrieben mit einflussreicher Interessenvertretung stärker (um 2,5%) zu als in Wirtschaftseinheiten ⁶ mit schwacher bzw. ohne Arbeitnehmervertretung. - 1985 und 1986 wuchs der Umsatz je Mitarbeiter in stark organisierten Betrieben langsamer (um 9,4%) als in schwach bzw. nicht organisierten Betrieben.
Gregg/Machin/ Metcalf (1993)	328 Handelsfirmen zwischen 1984 und 1989	Logarithmiertes Umsatzwachstum	1.) Managementseitige Anerkennung mindestens einer Gewerkschaft als Verhandlungspartner 2.) Veränderung des Gewerkschaftsstatus ⁷	1.) Gewerkschaftsanerkennung: Zwischen 1984 und 1987 war die Umsatzentwicklung bei Präsenz mindestens einer Gewerkschaft insignifikant niedriger als ohne gewerkschaftliche Präsenz. Zwischen 1988 und 1989 war die Umsatzentwicklung in organisierten Betrieben signifikant um 3% bis 4% höher als in nicht organisierten Betrieben. 2.) Veränderung des Gewerkschaftsstatus ⁷ : Wenn das Management mindestens einer Gewerkschaft in den 80er Jahren die Anerkennung entzogen hat, war das Umsatzwachstum um 4,7% höher als in Betrieben, in denen das nicht geschah. ⁷
Fernie/Metcalf (1995)	WIRS 90 ⁸	1.) Arbeitsproduktivität 2.) Veränderung der Arbeitsproduktivität zwischen 1987 und 1990	Gewerkschaftliche Anerkennung und eine Reihe weiterer gewerkschaftlicher Einflussfaktoren (z.B. die Existenz von Pre-Entry und Post-Entry Closed Shops ⁹ und Managementempfehlungen zur gewerkschaftlichen Mitgliedschaft)	1.) Arbeitsproduktivität: Statistisch signifikant negativer Einfluss der gewerkschaftlichen Anerkennung 2.) Veränderung der Arbeitsproduktivität zwischen 1987 und 1990: schwach signifikant negativer Einfluss der gewerkschaftlichen Anerkennung und signifikant negativer Effekt des Pre-Entry Closed Shops
Addison et al. (2000)	WIRS 90	Arbeitsproduktivitätsveränderung (prozentuale Veränderung zwischen 1987 und 1990) in Betrieben, die 1.) eine Gewerkschaft schriftlich als Verhandlungspartner anerkannt haben und 2.) in solchen ohne entsprechende Anerkennung.	1.) Einfluss eines neuen JCCs 2.) Gewerkschaftlicher Organisationsgrad	1.) Mit Anerkennung: Der Organisationsgrad und das neue JCC haben einen statistisch insignifikant negativen Einfluss. 2.) Ohne Anerkennung: Der Organisationsgrad hat einen signifikant negativen und das neue JCC einen signifikant positiven Einfluss. -> Es wurden nur für die verschiedenen JCC-Werte T-Tests durchgeführt. Diese zeigen, dass die JCC-Werte zwischen Betrieben mit und ohne Anerkennung schwach signifikant verschieden sind.

⁶ Im weiteren Verlauf der Arbeit wird der Begriff „Wirtschaftseinheit“ alternativ zum Begriff „Betrieb“ verwendet.

⁷ Die Ergebnisse bezüglich des gesteigerten Umsatzwachstums in Betrieben, die die gewerkschaftliche Anerkennung entzogen haben, sind allerdings etwas in Frage zu stellen. Es ist wahrscheinlich, dass diejenigen Betriebe einer Gewerkschaft die Anerkennung entziehen, die einen negativen Nutzen von der Anerkennung haben. Somit könnten die positiven Wirkungszusammenhänge zwischen Gewerkschaftsaberkennung und Umsatzwachstum auf einem Selbstselektionsmechanismus der Betriebe beruhen und nicht in der Anerkennung an sich liegen.

⁸ Für eine Beschreibung der Workplace Industrial Relations Surveys von 1980, 1984 und 1990 (WIRS 80, 84, 90) sowie ihrer Nachfolgestudie, der Workplace Employee Relations Survey von 1998 (WERS 98), siehe Kapitel V, 1.1.

⁹ Pre-Entry und Post-Entry Closed Shops sind die beiden Ausprägungen, die ein Closed Shop annehmen kann. Bei erstgenannten ist die gewerkschaftliche Mitgliedschaft des Arbeitnehmers vor seinem Eintritt in den Betrieb erforderlich, bei letztgenannten muss der neue Mitarbeiter nach einer gewissen Frist beitreten (Closed Shops werden ausführlich in Abschnitt III, 2.1.1 behandelt).

Tabelle II.1: Mitbestimmungseinfluss auf die Produktivität in Großbritannien (Fortsetzung)

Name	Datenquelle	Produktivitätsmaß	Mitbestimmungsindikator	Ergebnis
Conyon/ Freeman (2001)	1.) 284 Firmen von 1995 bis 1998 2.) WERS 98	1.) Logarithmierter realer Umsatz 2.) Arbeitsproduktivität	Managementseitige Anerkennung mindestens einer Gewerkschaft als Verhandlungspartner	1.) Logarithmierter realer Umsatz: Insignifikant negativer Einfluss der gewerkschaftlichen Anerkennung 2.) Relative Arbeitsproduktivität: Insignifikant negativer Einfluss der gewerkschaftlichen Anerkennung
Addison/Belfield (2001)	WERS 98	1.) Arbeitsproduktivität 2.) Veränderung der Arbeitsproduktivität	Gewerkschaftliche Anerkennung und eine Reihe weiterer gewerkschaftlicher Einflussfaktoren (z.B. die Existenz von Pre-Entry und Post-Entry Closed Shops und Managementempfehlungen zur gewerkschaftlichen Mitgliedschaft)	1.) Arbeitsproduktivität: Insignifikant negativer Einfluss der gewerkschaftlichen Anerkennung und der weiteren gewerkschaftlichen Einflussfaktoren 2.) Veränderung der Arbeitsproduktivität: Statistisch signifikant positiver Einfluss der gewerkschaftlichen Anerkennung
Addison/Belfield (2002)	WERS 98	1.) Arbeitsproduktivität 2.) Veränderung der Arbeitsproduktivität	Gewerkschaftliche Anerkennung und eine Reihe weiterer gewerkschaftlicher Einflussfaktoren (z.B. die Existenz von Pre-Entry und Post-Entry Closed Shops und Managementempfehlungen zur gewerkschaftlichen Mitgliedschaft)	1.) Arbeitsproduktivität: Schwach signifikant (auf dem Zehn-Prozent-Niveau) negativer Einfluss des Multi-Unionism ¹⁰ 2.) Arbeitsproduktivitätsveränderung: Schwach signifikant (auf dem Zehn- Prozent-Niveau) positiver Einfluss der Gewerkschaftsanerkennung
Moreton (1999)	WERS 98	Arbeitsproduktivität	Einfluss von gewerkschaftlicher Verhandlungsmacht (approximiert u.a. durch Multi-Unionism)	Negativer Einfluss des Multi-Unionism
Pencavel (2001)	WERS 98	Arbeitsproduktivität verglichen zu Wettbewerbern (Dummyvariable mit fünf Kategorien: viel besser als der Durchschnitt, besser als der Durchschnitt, durchschnittlich, unterdurchschnittlich und weit unter dem Durchschnitt)	Einfluss von Gewerkschaften (gemessen durch Zahl der anerkannten Gewerkschaften und ob diese separat oder zusammen verhandeln)	1.) Differenzen bezüglich der Arbeitsproduktivität zeigen sich zwischen Betrieben mit gewerkschaftlichem Verhandlungspartner und ohne nur in den beiden Kategorien "viel besser als der Durchschnitt" und "besser als der Durchschnitt" (mit jeweils -0,01%). 2.) Differenzen zwischen gemeinsam und getrennt verhandelnden Betrieben zeigen sich auf uneinheitliche Weise in allen Kategorien außer der Untersten ("weit unter dem Durchschnitt"). Die Arbeitsproduktivitätsunterschiede zwischen gemeinsam und getrennt verhandelnden Betrieben sind für die einzelnen Kategorien wie folgt: "unterdurchschnittlich": 0,02, "durchschnittlich": 0,06, "besser als der Durchschnitt": -0,05, "viel besser als der Durchschnitt": -0,03.
Metcalfe (2003)	WERS 98	Arbeitsproduktivität	Managementseitige Anerkennung mindestens einer Gewerkschaft als Verhandlungspartner unter Berücksichtigung, ob der Betrieb ein "Human Resources Management" (HRM)- Betrieb ist (charakterisiert durch die Erfüllung bestimmter Kriterien für effizientes Human Resources- Management)	HRM-Betriebe ohne anerkannte Gewerkschaft haben eine höhere Arbeitsproduktivität als Betriebe mit anerkannter Gewerkschaft und ohne HRM, aber eine geringere Arbeitsproduktivität als Betriebe mit anerkannter Gewerkschaft und HRM. -> Dieses wird von Metcalfe (2003) dahingehend gewertet, dass Betriebe mit anerkannter Gewerkschaft die beste Gesamtperformance haben.

¹⁰ Von Multi-Unionism wird dann gesprochen, wenn die Betriebsleitung mehr als eine Gewerkschaft als Verhandlungspartner anerkannt hat.

1.2 Reorganisationsmaßnahmen

Die Anzahl der Studien für die Prozessinnovationen (siehe Tabelle II.2) ist im Vergleich zu den Ergebnissen für die Produktivität sehr gering. Die untersuchten Zielgrößen sind zudem äußerst verschieden. Die Mehrheit der Publikationen dokumentiert einen positiven Gewerkschaftseffekt auf die betrieblichen Prozessinnovationen. Allerdings verweisen sowohl die Studien von Denny und Nickell (1991 und 1992) als auch von Machin und Wadhvani (1991a und 1991b) darauf, dass Innovationen primär von der Marktposition und dem Wettbewerbsdruck des Unternehmens abhängen.¹¹ Ein abschließendes Urteil bezüglich des gewerkschaftlichen Einflusses auf die betrieblichen Prozessinnovationen lässt sich aufgrund der dargelegten Ergebnisse nicht fällen.

¹¹ Eine ähnliche Schlussfolgerung zieht auch Frick (1997a: 69 f.) aus den Ergebnissen.

Tabelle II.2: Mitbestimmungseinfluss auf die Innovationen britischer Betriebe

Name	Datenquelle	Innovationsmaß	Mitbestimmungsindikator	Ergebnis
Lintner et al. (1987)	130 britische Großbetriebe des Verarbeitenden Gewerbes Mitte der 80er	Einführung von CAD- und CNC-gesteuerten Werkzeugmaschinen	1.) Existenz einer betrieblichen Arbeitnehmervertretung 2.) Gewerkschaftlicher Organisationsgrad	Insignifikant positiver Einfluss einer betrieblichen Arbeitnehmervertretung und des gewerkschaftlichen Organisationsgrades
Denny/Nickell (1991)	Branchendaten zu Beginn der 80er	Investitionstätigkeit im Verarbeitenden Gewerbe	1.) Existenz einer betrieblichen Arbeitnehmervertretung 2.) Gewerkschaftlicher Organisationsgrad	1.) Existenz einer betrieblichen Arbeitnehmervertretung: Statistisch signifikant negativer Einfluss 2.) Organisationsgrad: Signifikant positiver Einfluss -> Der gesamte Effekt aus beiden Werten ist negativ, aber stark vom Konzentrationsgrad der Branche abhängig.
Denny/Nickell (1992)	Branchendaten zu Beginn der 80er	Kapitalinvestitionen im Verarbeitenden Gewerbe	1.) Existenz einer betrieblichen Arbeitnehmervertretung 2.) Gewerkschaftlicher Organisationsgrad	1.) Existenz einer betrieblichen Arbeitnehmervertretung: Signifikant negativer Einfluss 2.) Organisationsgrad: Statistisch signifikant positiver Einfluss -> Der gesamte Effekt aus beiden Werten ist negativ, aber stark vom Konzentrationsgrad der Branche abhängig.
Machin/Wadhvani (1991a und 1991b)	WIRS 84	1.) "Konventioneller" technischer Wandel 2.) Einführung von Mikroelektronik 3.) Technisch-organisatorische Änderungen	1.) Existenz einer kollektiven Arbeitnehmervertretung 2.) Gewerkschaftliche Organisation	1.) "Konventioneller" technischer Wandel: Kein signifikanter Einfluss einer Arbeitnehmervertretung 2.) Einführung von Mikroelektronik: Kein signifikanter Einfluss einer Arbeitnehmervertretung 3.) Technisch-organisatorische Änderungen: Signifikant positiver Einfluss der gewerkschaftlichen Organisation
Latreille (1992)	WIRS 84	Einführung von Mikroelektronik	Gewerkschaftliche Organisation	Signifikant positiver Einfluss der gewerkschaftlichen Organisation (12% höher als in nicht organisierten Betrieben)

1.3 Eigenkündigungen und Personalfluktuat

Die Arbeitnehmerperformance wird in dieser Arbeit durch das freiwillige Ausscheiden der Mitarbeiter gemessen. Dieses Verhalten hängt teilweise stark mit der betrieblichen Gesamtfluktuat zusammen. So umfasst der Literaturüberblick in Tabelle II.3 neben Studien über das Eigenkündigungsverhalten der Mitarbeiter auch Ergebnisse hinsichtlich der Entlassungen und weiterer Indikatoren für die Personalfluktuat.

Der Mehrzahl der vorliegenden Arbeiten folgend scheinen Gewerkschaften die Mitarbeiterfluktuat und Eigenkündigungen zu senken. Machin und Wadhvani (1991a) wenden dagegen ein, dass das gewerkschaftliche Wirken stark zwischen verschiedenen Zeitabschnitten schwankt. So kommen sie bei einer Analyse mit einem unbalancierten Panel (n = 106 Firmen) für den Zeitraum von 1975 bis 1986 zu dem Ergebnis, dass Gewerkschaften 1977/78 einen statistisch insignifikant positiven und 1979 bis 1984 einen signifikant negativen Beschäftigungseffekt hatten. Mit der zweiten WIRS-Welle¹² von 1984 konstatieren die beiden Forscher zudem, dass die negative Beschäftigungsentwicklung in gewerkschaftlich organisierten Betrieben keineswegs robust ist und primär durch die Einführung effizienterer Arbeitspraktiken verursacht wurde und nicht durch die Gewerkschaften selbst.

¹² „Welle“ ist ein alternativer Ausdruck für „Befragung“. So ist die „zweite WIRS-Welle von 1984“ die zweite Befragung im Rahmen der Workplace Industrial Relations Surveys im Jahr 1984.

Tabelle II.3: Mitbestimmungseinfluss auf die Fluktuation in Großbritannien

Name	Datenquelle	Fluktuationsmaß	Mitbestimmungsindikator	Ergebnis
Wilson/Cable/Peel (1990) und Wilson/Peel (1990 und 1991)	50 Betriebe der metallverarbeitenden Industrie	Kündigungen	Zunehmende gewerkschaftliche Präsenz	Signifikant negativer Einfluss einer zunehmenden gewerkschaftlichen Präsenz
Sloane/Theodossiou (1993)	Individualdaten für ca. 1200 Vollzeitbeschäftigte von sechs regionalen Arbeitsmärkten	Betriebszugehörigkeit	Gewerkschaftsmitgliedschaft	Signifikant positiver Einfluss der Gewerkschaftsmitgliedschaft
Blanchflower/Millward/Oswald (1991)	WIRS 84	Veränderungsquote der Beschäftigung	1.) Einfluss einer oder mehrerer Gewerkschaften 2.) Gewerkschaftlicher Organisationsgrad	Signifikant negativer Einfluss der Gewerkschaften und des Organisationsgrades
Fernie/Metcalf (1995)	WERS 98	Eigenkündigungen	Gewerkschaftliche Anerkennung und eine Reihe weiterer gewerkschaftlicher Einflussfaktoren (z.B. die Existenz von Pre-Entry und Post-Entry Closed Shops und Managementempfehlungen zur gewerkschaftlichen Mitgliedschaft)	Signifikant negativer Einfluss der gewerkschaftlichen Anerkennung und der weiteren gewerkschaftlichen Einflussfaktoren
Frick (1997a)	WIRS 90	1.) Entlassungen 2.) Eigenkündigungen	Drei Mitbestimmungsvariablen: 1. "Präsenz": Beinhaltet den gewerkschaftlichen Organisationsgrad, die Zahl der Gewerkschaften je Betrieb, den Interaktionsterm aus den beiden letztgenannten, die Zahl der Gewerkschaftsvertreter je 100 Mitarbeiter und die Dummyvariable "Arbeitskampfmaßnahmen im letzten Jahr ja/nein" 2. "Konflikt": Beinhaltet die Anzahl an Arbeitnehmerklagen vor dem jeweiligen Industrietricunal und die Zahl der Disziplinierungsmaßnahmen durch den Arbeitgeber 3. "Konsens": Beinhaltet die Häufigkeit bzw. Intensität von Verhandlungen zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmern bzw. Gewerkschaften	1.) Entlassungen: Statistisch signifikant negativer Einfluss von "Präsenz" und "Konsens" und signifikant positiver Einfluss von "Konflikt" 2.) Eigenkündigungen: Signifikant negativer Einfluss von "Präsenz" und "Konsens" und signifikant positiver Einfluss von "Konflikt" -> Die Summe aller drei Kategorien ist für die Entlassungen positiv und für die Eigenkündigungen negativ, was impliziert, dass Entlassungen in gewerkschaftlich organisierten Betrieben häufiger und Eigenkündigungen weniger häufig sind als in nicht organisierten Betrieben. Der Befund der Eigenkündigungen ist allerdings etwas abzuschwächen, da nicht für das Gehalt – das in organisierten Betrieben in der Regel höher ist und einen Anreiz zum Verbleiben im Betrieb darstellt – kontrolliert werden kann.

Tabelle II.3: Mitbestimmungseinfluss auf die Fluktuation in Großbritannien
(Fortsetzung)

Name	Datenquelle	Fluktuationsmaß	Mitbestimmungsindikator	Ergebnis
Addison et al. (2000)	WIRS 90	Beschäftigungsveränderung (prozentuale Veränderung zwischen 1987 und 1990) in Betrieben, die 1.) eine Gewerkschaft schriftlich als Verhandlungspartner anerkannt haben und 2.) in solchen ohne entsprechende Anerkennung.	1.) Einfluss eines neuen JCCs 2.) Gewerkschaftlicher Organisationsgrad	1. Mit Anerkennung: Der Organisationsgrad und ein neues JCC haben einen statistisch signifikant negativen Einfluss. 2. Ohne Anerkennung: Der Organisationsgrad und ein neues JCC haben einen insignifikant positiven Einfluss. -> Es liegen nur T-Tests für die Wirtschaftseinheiten mit neuen JCCs vor. Die Werte für die JCC-Variable sind zwischen Betrieben mit und ohne Anerkennung statistisch signifikant auf dem Ein-Prozent-Niveau verschieden.
Addison/Belfield (2001)	WIRS 80	Eigenkündigungen	Gewerkschaftliche Anerkennung und eine Reihe weiterer gewerkschaftlicher Einflussfaktoren (z.B. die Existenz von Pre-Entry und Post-Entry Closed Shops und Managementempfehlungen zur gewerkschaftlichen Mitgliedschaft)	Signifikant negativer Einfluss der gewerkschaftlichen Anerkennung
Addison/Belfield (2002)	WERS 98 (nur Privatsektor)	Eigenkündigungen	Gewerkschaftliche Anerkennung und eine Reihe weiterer gewerkschaftlicher Einflussfaktoren (z.B. die Existenz von Pre-Entry und Post-Entry Closed Shops und Managementempfehlungen zur gewerkschaftlichen Mitgliedschaft)	Signifikant negativer Einfluss der gewerkschaftlichen Anerkennung und der weiteren gewerkschaftlichen Einflussfaktoren
Addison/Belfield (2003)	WERS 98	Eigenkündigungen und Betriebszugehörigkeit in Betrieben, deren 1.) einziges Mitarbeiter-"Sprachrohr" Gewerkschaften sind oder 2.) die zusätzliche Kommunikationswege für die Mitarbeiter haben.	1.) Einfluss von Gewerkschaften 2.) Existenz eines JCCs	1.) Gewerkschaften als einziges "Sprachrohr": Gewerkschaften reduzieren die Eigenkündigungsquote um 34% und erhöhen die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit um 15% (beides signifikant auf dem Ein-Prozent-Niveau). Der JCC-Einfluss ist insignifikant negativ für die Eigenkündigungsquote und insignifikant positiv für die Betriebszugehörigkeit. 2.) Zusätzliche Kommunikationswege: Der Gewerkschaftseinfluss reduziert sich. Der Wert für die Eigenkündigungen bleibt aber signifikant negativ auf dem Ein-Prozent-Niveau. Die Betriebszugehörigkeit verkürzt sich. Der entsprechende Wert wird insignifikant. Der JCC-Einfluss ist insignifikant negativ für die Eigenkündigungsquote und insignifikant positiv für die Betriebszugehörigkeit.

1.4 Zwischenfazit Großbritannien

Eine eindeutige Interpretation der referierten Ergebnisse ist nicht ohne Weiteres möglich. Viele der britischen Studien benutzen zudem kleine und nicht repräsentative Datensätze. Dieses erschwert eine Verallgemeinerung der Ergebnisse. Eine Verbesserung dieser Problematik ist durch die branchenübergreifenden Workplace Industrial Relations Surveys von 1980, 1984 und 1990 sowie durch ihren Nachfolger, dem Workplace Employee Relations Survey von 1998, zu beobachten.

Das alleinige Wirken nicht-gewerkschaftlicher Arbeitnehmervertretungen und ihr Zusammenspiel mit Gewerkschaften ist weitgehend aus den bisherigen Forschungen ausgeklammert worden. Diese Forschungslücke soll mit dieser Arbeit geschlossen werden. Dabei wird untersucht, wie Joint Consultation Committees separat und gemeinsam mit Gewerkschaften arbeiten.

Auch gibt es nur eine geringe Anzahl an Studien, die sich mit der Veränderung der britischen Mitbestimmung beschäftigen, obwohl in den 80er und 90er Jahren umfangreiche legislative und nicht-legislative Veränderungen der industriellen Beziehungen vollzogen wurden. Empirische Schätzungen mit Panelmethoden, die Aufschluss über die Veränderung innerhalb der Reformperiode geben, sind kaum vorhanden. Diese Defizite sollen bestmöglich mit der folgenden Evaluierung behoben werden.

2 Forschungsstand bezüglich der deutschen Mitbestimmung

Da der Betriebsrat die prägende Institution der betrieblichen Arbeitnehmervertretung in Deutschland ist, beziehen sich die meisten Mitbestimmungsstudien auf den Performanceeinfluss von Betriebsräten. Untersuchungen, wie Gewerkschaften oder Gewerkschaften und Betriebsräte gemeinsam die Leistung von Unternehmen und Arbeitnehmern beeinflussen, wurden selten durchgeführt.

2.1 Produktivität in Deutschland

Mittlerweile existieren zahlreiche Studien über den Zusammenhang von Betriebsräten und Produktivität (siehe Tabelle II.4). Aus diesen ist jedoch kein eindeutiges Ergebnis abzuleiten. FitzRoy und Kraft (1985, 1986, 1987a und 1987b) konstatieren unter Verwendung eines relativ kleinen (ca. 60 Unternehmen) und nicht repräsentativen Samples einen negativen Wertschöpfungseffekt von Betriebsräten. Das Ergebnis wurde in dieser Form in den letzten 20 Jahren nicht mehr bestätigt und in einer Reihe an Studien wiederlegt. Hier sei beispielhaft auf die Arbeit von Frick (2002a) verwiesen. Allerdings zeigen eine Reihe an Studien, wie z.B. von Schank, Schnabel und Wagner (2002 und 2004), insignifikante Betriebsratseffekte.

Aus den oben genannten Gründen fokussieren die meisten Schätzungen den Einfluss von Betriebsräten auf die Unternehmensperformance. Studien über den Gewerkschaftseinfluss sind rar und auch die oben genannten Schätzungen beinhalten nur sporadisch Kontrollvariablen für den Gewerkschaftseffekt. Beispielhaft sei die Studie von Addison, Schank, Schnabel und Wagner (2003) erwähnt. Die Autoren kommen in den meisten Fällen zu statistisch insignifikanten Werten hinsichtlich des Tarifvertragseinflusses auf die logarithmierten Umsätze. Lediglich für Ostdeutschland zeichnet sich ein positiver Zusammenhang zwischen der Existenz eines Tarifvertrages und dem Umsatz ab. Bezüglich der Bei- oder Austritte zu bzw. aus Tarifabkommen lassen sich keine aussagekräftigen Ergebnisse ableiten. Zu ähnlichen Ergebnissen kommt Frick (2001), der einen insignifikanten Tarifvertragseffekt auf die Bruttowertschöpfung westdeutscher Betriebe und einen signifikant positiven Einfluss in ostdeutschen Betrieben feststellt. Statistisch insignifikante Resultate erhalten Jirjahn (2003) und Zwick (2003), wobei letztgenannter allerdings auch einen hochsignifikanten Tarifvertragseffekt auf die Bruttowertschöpfung feststellt.

Die wenigen Studien, die sich primär mit dem Zusammenhang zwischen betrieblicher Produktivität und gewerkschaftlichem Einfluss befassen, ermitteln mehrheitlich einen statistisch insignifikanten Zusammenhang (vgl. Addison/Genosko/Schnabel

1989, Schnabel 1989 und 1991, Lorenz/Wagner 1991).¹³

Die Mitbestimmung in Deutschland wird auch als „dualistisches System der Interessenvertretung“ bezeichnet (vgl. Kap. III, 1.2). Dieser Begriff verweist darauf, dass die Mitbestimmung zum einen durch Betriebsräte, als betriebliche Arbeitnehmervertretung, und zum anderen durch Tarifabkommen geprägt ist, die auf überbetrieblicher Ebene kollektivvertragliche Inhalte regeln. Bisher wurde nur in wenigen empirischen Studien versucht, das Zusammenwirken von Tarifvertrag und Betriebsrat zu ergründen. Einige dieser wenigen Arbeiten stammen von Hübler und Jirjahn (2001 und 2003) sowie Hübler (2003b). Sie stellen insgesamt fest, dass ein statistisch signifikant positiver Produktivitätseinfluss von Betriebsräten nur vorliegt, wenn für die Betriebe gleichzeitig ein Tarifvertrag gilt. Zu weniger aussagekräftigen und häufig statistisch insignifikanten Ergebnissen kommen Wagner (2005a und 2005b) und Frick (2005).

Eine Vielzahl der Ergebnisse spricht für einen positiven Einfluss von Betriebsräten und für einen insignifikanten Einfluss von Gewerkschaften auf die betriebliche Produktivität. Wie einleitend erwähnt, kommen die Studien jedoch zu keinem einheitlichen Ergebnis und viele der Studien weisen insignifikante Regressionskoeffizienten für die Betriebsratsvariablen auf. Besonders schwierig ist die Interpretation der spärlichen Evidenz bezüglich des Zusammenwirkens von Tarifverträgen und Betriebsräten.

¹³ Frick (1997a: 59 f.) kritisiert an den Forschungsarbeiten von Addison/Genosko/Schnabel (1989), Schnabel (1989 und 1991) sowie Kraft (1992), dass die verwendeten Organisationsgrade der Gewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) für die benutzten Daten unpassend sind. Dieses ergibt sich aus der Tatsache, dass die Organisationsbereiche des DGB nicht mit der Wirtschaftszweiggliederung des Statistischen Bundesamtes übereinstimmen. Letztgenannte Daten liegen den Schätzungen jedoch zu Grunde.

Tabelle II.4: Einfluss der Mitbestimmung auf die Produktivität in Deutschland

Name	Datenquelle	Produktivitätsmaß	Mitbestimmungsindikator	Ergebnis
FitzRoy/Kraft (1985, 1986, 1987a und 1987b)	Ca. 60 große Industriebetriebe Ende der 70er Jahre	Wertschöpfung	Existenz eines Betriebsrates	Signifikant negativer Betriebsratseinfluss
FitzRoy/Kraft (1995)	Ca. 60 große Industriebetriebe Ende der 70er Jahre	Produktivität	Existenz eines Betriebsrates in Betrieben mit und ohne Gewinnbeteiligung	Positiver Betriebsratseinfluss auf die Produktivität in Betrieben mit Gewinnbeteiligung und ein negativer Einfluss in Betrieben ohne Gewinnbeteiligung
Hübler/Jirjahn (2002)	8. Welle des IAB-Betriebspanels (2000) ¹⁴	Arbeitsproduktivität	Existenz eines Betriebsrates	Je nach Modellspezifikation ist sowohl ein negativer als auch ein positiver Betriebsratseinfluss beobachtbar. -> Das zutreffendste Modell zeigt einen signifikant negativen Effekt.
Addison/Kraft/Wagner (1993)	43 bis 54 Betriebe des produzierenden Gewerbes in Niedersachsen und Baden-Württemberg 1990/1991	Wertschöpfung	Existenz eines Betriebsrates	Insignifikant positiver Betriebsratseinfluss
Addison/Schnabel/Wagner (1998a und 1998b)	1. Welle des Hannoveraner Firmenpanels (1994) ¹⁵	Wertschöpfung	Existenz eines Betriebsrates	Signifikant positiver Betriebsratseinfluss bei Betrachtung aller Betriebe und insignifikant positiver Betriebsratseinfluss bei Betrachtung von Betrieben mit 21 bis 100 Mitarbeitern
Addison/Wagner (1997c)	1. Welle des Hannoveraner Firmenpanels (1994)	Wertschöpfung	Existenz eines Betriebsrates	Signifikant positiver Betriebsratseinfluss
Addison/Schnabel/Wagner (2001)	1. Welle des Hannoveraner Firmenpanels (1994)	Wertschöpfung	Existenz eines Betriebsrates	Signifikant positiver Betriebsratseinfluss bei Betrachtung aller Betriebe und statistisch insignifikanter Betriebsratseinfluss bei Betrachtung von Betrieben mit 21 bis 100 Mitarbeitern

¹⁴ Für eine Beschreibung des IAB-Betriebspanels siehe Kapitel V, 2.1 und Bellmann (1997) sowie Kölling (2000).

¹⁵ Für eine Beschreibung des Hannoveraner Firmenpanels siehe Gerlach, Hübler und Meyer (2003). Die Produktivitätsschätzungen mit dem Hannoveraner Firmenpanel sind insoweit mit einem Makel behaftet, als dass sie nicht den Einfluss des Kapitalstocks kontrollieren können. Dieses ist dann problematisch, wenn die Betriebsratsexistenz und die Kapitalintensität miteinander korreliert sind (vgl. Frick 2002a). Dilger (2002: 185 f.) argumentiert in diesem Zusammenhang, dass ohne eine Kontrolle für den Kapitalstand nicht eindeutig zu klären ist, ob ein erhöhter Output aufgrund von Effizienzsteigerungen oder durch eine Substitution von Arbeit durch Kapital entstanden ist.

Tabelle II.4: Einfluss der Mitbestimmung auf die Produktivität in Deutschland (Fortsetzung)

Name	Datenquelle	Produktivitätsmaß	Mitbestimmungsindikator	Ergebnis
Jirjahn (1998)	1. Welle des Hannoveraner Firmenpanels (1994)	Logarithmierte Wertschöpfung	Existenz eines Betriebsrates	Signifikant positiver Betriebsratseinfluss
Addison/ Schnabel/ Wagner (2000b)	1. Welle des Hannoveraner Firmenpanels (1994)	Wertschöpfung in Betrieben mit fünf bis 20, 21 bis 100 und über 100 Beschäftigten	Existenz eines Betriebsrates	Insignifikant negativer Betriebsratseffekt für Betriebe mit fünf bis 20 Mitarbeitern; schwach (auf dem Zehn-Prozent-Niveau) signifikant positiver Effekt in Betrieben mit mehr als 100 Mitarbeitern
Addison et al. (2000)	1. Welle des Hannoveraner Firmenpanels (1994)	Wertschöpfung je Mitarbeiter	Existenz eines Betriebsrates	Insignifikant positiver Betriebsratseinfluss in Betrieben mit 21 bis 100 Beschäftigten und statistisch signifikant positiver Einfluss bei 101 bis 1000 Beschäftigten
Schank/ Schnabel/ Wagner (2002 und 2004)	1. bis 8. Welle des IAB-Betriebspanels (1993 bis 2000)	Logarithmierter Umsatz in Betrieben mit 21 bis 100 Mitarbeitern	Existenz eines Betriebsrates	Insignifikanter Betriebsratseinfluss
Addison/ Schank/Schnabel/ Wagner (2003)	5. bis 8. Welle des IAB-Betriebspanels (1997 bis 2000)	1.) Logarithmierter Umsatz aller betrachteten Betriebe (mit mindestens fünf Mitarbeitern) und von Betrieben mit 21 bis 100 Mitarbeitern 2.) Veränderung des logarithmierten Umsatzes zwischen 1997 und 2000	1.) Existenz eines Betriebsrates 2.) Neu gegründete/abgeschaffte Betriebsräte 3.) Neu abgeschlossene/nicht mehr geltende Tarifverträge	1.) Logarithmierter Umsatz: Signifikant positiver Betriebsratseinfluss bei Betrachtung aller Betriebe; bei Betrachtung von Betrieben mit 21 bis 100 Mitarbeitern ist der Effekt häufig insignifikant 2.) Veränderung des logarithmierten Umsatzes: Kein statistisch signifikanter Einfluss von neu gegründeten/abgeschafften Betriebsräten bzw. neu abgeschlossenen/nicht mehr geltenden Tarifverträgen
Wagner et al. (2004)	1. Welle des Hannoveraner Firmenpanels (1994)	Wertschöpfung je Mitarbeiter	Existenz eines Betriebsrates	1.) OLS-Schätzung: Signifikant positiver Betriebsratseinfluss 2.) Quantile-Regressionsschätzung: Signifikant positiver Zusammenhang nur im obersten Dezantil, was Wagner et al. (2004) als Leistung eines guten Managements werten; die Autoren verweisen in einer Fußnote darauf, dass sich alle Schätzungen bei Betrachtung von Betrieben mit 21 bis 100 Mitarbeitern als statistisch insignifikant erweisen
Addison (2005a und 2005b)	5. bis 8. Welle des IAB-Betriebspanels (1997 bis 2000)	Logarithmierter Umsatz aller betrachteten Betriebe und von Betrieben mit 21 bis 100 Mitarbeitern, zusätzlich separiert nach Dienstleistungs- und Industriesektor	Existenz eines Betriebsrates	- Signifikant positiver Einfluss der Existenz von Betriebsräten auf den logarithmierten Umsatz - Dieser Effekt gilt für das gesamte Sample sowie für Betriebe mit 21 bis 100 Mitarbeitern. Der Effekt behält auch seine Wirkung, wenn die gleichen Schätzungen für den Dienstleistungssektor durchgeführt werden. - Hinsichtlich der Industriebetriebe lassen sich lediglich unter Verwendung aller Betriebe hochsignifikante Ergebnisse beobachten.

Tabelle II.4: Einfluss der Mitbestimmung auf die Produktivität in Deutschland (Fortsetzung)

Name	Datenquelle	Produktivitätsmaß	Mitbestimmungsindikator	Ergebnis
Zwick (2002)	5. bis 7. Welle des IAB Betriebspanels (1997 bis 1999); Verwendung von Cross-Section-Schätzungen und einem zweistufigen Verfahren	Bruttowertschöpfung	Existenz eines Betriebsrates	Signifikant positiver Betriebsratseffekt für die Cross-Section-Schätzungen und statistisch nicht signifikanter Effekt im zweistufigen Verfahren
Zwick (2003)	5. bis 9. Welle des IAB-Betriebspanels (1997 bis 2001)	Bruttowertschöpfung	Existenz eines Betriebsrates	Signifikant positiver Betriebsratseffekt im Sample von 1999 und 2000
Wolf/Zwick (2002)	4. bis 7. Welle des IAB-Betriebspanels (1996 bis 1999)	Bruttowertschöpfung	Existenz eines Betriebsrates	Signifikant positiver Betriebsratseinfluss
Frick/Möller (2003)	6. und 8. Welle des IAB-Betriebspanels (1998 und 2000)	1.) Bruttowertschöpfung für west- und ostdeutsche Betriebe 2.) Arbeitsproduktivität ost- und westdeutscher Betriebe sowie von Industrie- und Dienstleistungsbetrieben	Existenz eines Betriebsrates	1.) Bruttowertschöpfung: 30-prozentiger bzw. 25-prozentiger Produktivitätszuwachs in ost- bzw. westdeutschen Betrieben mit Betriebsrat 2.) Arbeitsproduktivität: - Ostdeutschland: In nahezu allen Schätzungen ist ein signifikant positiver Betriebsratseinfluss nachweisbar. Einzige Ausnahme ist der insignifikant positive Betriebsratskoeffizient in den Schätzungen für ostdeutsche Dienstleistungsbetriebe des Jahres 1998. - Westdeutschland: Der Betriebsratsdummy hat in allen Schätzungen ein positives Vorzeichen. Er ist aber lediglich im Jahr 2000 bei einer gemeinsamen Betrachtung von sekundärem und tertiärem Sektor sowie bei einer separaten Schätzung für den Dienstleistungsbereich signifikant.
Frick (2002a)	6. Welle des IAB-Betriebspanels (1998)	Bruttowertschöpfung west- und ostdeutscher Betriebe	Existenz eines Betriebsrates	Bruttowertschöpfung: 30-prozentiger bzw. 25-prozentiger Produktivitätszuwachs in ost- bzw. westdeutschen Betrieben mit Betriebsrat
Frick (2001 und 2002b)	6. Welle des IAB-Betriebspanels (1998)	Produktivität	Existenz eines Betriebsrates	Signifikant positiver Betriebsratseinfluss, der seine signifikante Wirkung im Verarbeitenden Gewerbe Westdeutschlands verliert

Tabelle II.4: Einfluss der Mitbestimmung auf die Produktivität in Deutschland (Fortsetzung)

Name	Datenquelle	Produktivitätsmaß	Mitbestimmungsindikator	Ergebnis
Jirjahn (2003)	Gepooltes Sample aus der 1. und 3. Welle des Hannoveraner Firmenpanels (1994 und 1996)	Arbeitsproduktivität	Existenz eines Betriebsrates (allein und bei gleichzeitiger Mitarbeiterbeteiligung)	- Signifikant positiver Betriebsratseinfluss (bis auf eine Ausnahme) bei Betrachtung aller Betriebe und von Betrieben mit 21 bis 100 Mitarbeitern - Interaktionseffekt aus Betriebsrats- und Mitarbeiterbeteiligungsvariable ist statistisch signifikant negativ für alle Betriebe und insignifikant negativ für das Sub-Sample von Betrieben mit 21 bis 100 Mitarbeitern
Addison/ Genosko/ Schnabel (1989)	30 Branchen des Verarbeitenden Gewerbes im Jahr 1983	Bruttowertschöpfung je Mitarbeiter	Gewerkschaftlicher Organisationsgrad	Insignifikant negativer Einfluss des Organisationsgrades
Schnabel (1989)	Gesamtwirtschaftliche Daten von 1955 bis 1984	Arbeitsproduktivität	Gewerkschaftlicher Organisationsgrad	Insignifikant negativer Einfluss des Organisationsgrades
Schnabel (1991)	Gesamtwirtschaftliche Daten von 1955 bis 1984	Arbeitsproduktivität	Gewerkschaftlicher Organisationsgrad	Insignifikant negativer Einfluss des Organisationsgrades
Lorenz/Wagner (1991)	29 Branchen des Verarbeitenden Gewerbes aus dem Jahr 1985	Bruttowertschöpfung je Mitarbeiter	Gewerkschaftlicher Organisationsgrad	Insignifikant negativer Einfluss des Organisationsgrades
Kraft (1992)	Daten aus 20 Branchen des Verarbeitenden Gewerbes für den Zeitraum 1970 bis 1987	Faktorproduktivität	Gewerkschaftlicher Organisationsgrad	Insgesamt signifikant negativer Einfluss des Organisationsgrades -> Das Ergebnis gilt aber nur für kleine Branchen, die zu dem Zeitpunkt der Datenerhebung durch die Industriegewerkschaft (IG) Holz und Kunststoff vertreten wurden, nicht aber für die Branchen, die durch die IG Metall oder die IG Chemie, Papier, Keramik vertreten wurden. Für die beiden letztgenannten Gruppen gilt ein statistisch signifikant positiver Wert.
Hübler/Jirjahn (2001 und 2003)	1. und 3. Welle des Hannoveraner Firmenpanels (1994 und 1996)	Arbeitsproduktivität je Mitarbeiter	Existenz eines Betriebsrates in tariflich gebundenen und ungebundenen Betrieben	Signifikant positiver Betriebsratseinfluss gilt nur, wenn gleichzeitig ein Tarifvertrag gilt
Hübler (2003b)	2. und 4. Welle des Hannoveraner Firmenpanels (1995 und 1997)	Produktivität in Betrieben mit 100 bis 300 Mitarbeitern	Existenz eines Betriebsrates in tariflich gebundenen und ungebundenen Betrieben	Signifikant positiver Betriebsratseinfluss gilt nur, wenn gleichzeitig ein Tarifvertrag gilt

Tabelle II.4: Einfluss der Mitbestimmung auf die Produktivität in Deutschland (Fortsetzung)

Name	Datenquelle	Produktivitätsmaß	Mitbestimmungsindikator	Ergebnis
Wagner (2005a und 2005b)	1. Welle des Hannoveraner Firmenpanels (1994)	Bruttowertschöpfung je Mitarbeiter in Betrieben mit 21 bis 100 Mitarbeitern	Einfluss von Tarifvertrag und Betriebsrat (Anwendung von zwei nicht-parametrischen Tests, um die unterschiedlichen Effekte zwischen Betrieben "mit Betriebsrat/mit Tarifvertrag" und "ohne Betriebsrat/mit Tarifvertrag" sowie zwischen Betrieben "mit Betriebsrat/ohne Tarifvertrag" und "ohne Betriebsrat/ohne Tarifvertrag" zu testen)	Höhere Arbeitsproduktivität in Betrieben mit Tarifabkommen und Betriebsrat -> Allerdings weist der nicht-parametrische Test (Kolmogorov-Smirnov-Test) mit 7,5% einen sehr hohen Wert auf, was die Aussagekraft der Ergebnisse abschwächt.
Frick (2005)	8. Welle des IAB-Betriebspanels (2000)	Gemeinsamer Einfluss von Tarifvertrag und Betriebsrat: Verwendung der vier Kategorien "mit Betriebsrat/mit Tarifvertrag", "mit Betriebsrat/ ohne Tarifvertrag", "ohne Betriebsrat/mit Tarifvertrag" und "ohne Betriebsrat/ohne Tarifvertrag" mit letztgenannter als Referenzkategorie	Arbeitsproduktivität in west- und ostdeutschen Industrie- und Dienstleistungsfirmen	Die Ergebnisse sind zumeist statistisch insignifikant. Bei einer gemeinsamen Betrachtung von sekundärem und tertiärem Wirtschaftssektor stellt sich sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland die Verbindung von Tarifvertrag und Betriebsrat am produktivitätssteigerndsten dar. Für Dienstleistungsbetriebe in den alten und neuen Bundesländern lässt sich konstatieren, dass Betriebsräte allein die Produktivität am stärksten erhöhen, gefolgt von Wirtschaftseinheiten mit Tarifabkommen und Betriebsrat.

2.2 Innovationen

Die in dieser Arbeit betrachteten Innovationen sind primär Prozessinnovationen. Da jedoch die Mitbestimmungsmechanismen häufig ähnlich auf Prozess- und Produktinnovationen wirken, sollen einige Forschungsarbeiten, die den Zusammenhang zwischen Mitbestimmung und Produktinnovationen untersuchen, aufgeführt werden. Wie in den vorherigen Abschnitten ist die empirische Evidenz nicht eindeutig. Viele der in Tabelle II.5 dargestellten Studien verweisen auf einen statistisch insignifikanten Zusammenhang zwischen der Existenz eines Betriebsrates und der betrieblicher Innovationstätigkeit.

In welcher Form deutsche Gewerkschaften auf die betriebliche Innovationstätigkeit einwirken, ist nahezu unerforscht. Die zitierten Studien richten ihr Augenmerk primär auf die Beziehung zwischen Betriebsräten und betrieblicher Innovationstätigkeit. Nur vereinzelt umfassen die dargestellten Schätzungen Kontrollvariablen für den Gewerkschaftseinfluss. Schnabel und Wagner (1994) untersuchen neben dem Einfluss der Betriebsratsexistenz auch die Auswirkungen einer steigenden Gewerkschaftsmitgliedschaft auf den für Forschung und Entwicklung aufgewendeten Umsatzanteil. Der beobachtbare Effekt ist statistisch signifikant negativ.

Direkt auf den Gewerkschaftseinfluss richtet sich das Augenmerk von Schnabel und Wagner (1992a). Sie untersuchen, welchen Effekt der gewerkschaftliche Organisationsgrad auf die Ausgaben für Forschung und Entwicklung sowie die in der Forschung beschäftigte Anzahl der Mitarbeiter ausübt. Die Koeffizienten sind statistisch insignifikant.

Forschungsarbeiten, die das Zusammenspiel von Tarifabkommen und Betriebsräten bezüglich der betrieblichen Innovationstätigkeit zum Inhalt haben, existieren noch nicht.

Tabelle II.5: Einfluss der Mitbestimmung auf das Innovationsverhalten deutscher Betriebe

Name	Datenquelle	Innovationsmaß	Mitbestimmungsindikator	Ergebnis
FitzRoy/Kraft (1990)	Ca. 60 große Industriebetriebe Ende der 70er Jahre	Innovationspotenzial des Unternehmens (gemessen durch den Umsatzanteil der Produkte, die weniger als fünf Jahre auf dem Markt sind)	Gemeinsamer Betriebsrats- und Gewerkschaftseinfluss (gemessen durch einen zusammengesetzten Betriebsrats-/Gewerkschafts-Index)	C.p. signifikant negativer Zusammenhang
Schnabel/Wagner (1992b)	78 nicht repräsentative Produktionsbetriebe in den Jahren 1990/1991	Einführung neuer Produkte	Existenz eines Betriebsrates	Insignifikant positiver Betriebsratseinfluss
Addison/Wagner (1995)	Ca. 75 Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes in Nordrhein-Westfalen	Einführung neuer Produkte	Existenz eines Betriebsrates	Kein nachweisbarer Betriebsratseinfluss
Schnabel/Wagner (1994a und 1994b)	31 nicht repräsentative Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes 1990	Verhältnis der Ausgaben für Forschung und Entwicklung zum Umsatz	1.) Gewerkschaftlicher Organisationsgrad 2.) Existenz eines Betriebsrates	Signifikant positiver Betriebsratseinfluss und statistisch signifikant negativer Einfluss des Organisationsgrades
Addison/ Schnabel/Wagner (1996)	1. Welle des Hannoveraner Firmenpanels (1994)	1.) Produktinnovationen 2.) Prozessinnovationen	1.) Existenz eines Betriebsrates 2.) Instrumentalvariable für die Betriebsratsexistenz (die Instrumentalvariable gibt die Wahrscheinlichkeit der Betriebsratsexistenz wieder, approximiert aus Beschäftigtenzahl, Betriebsalter, der Frage, ob der Betrieb Teil eines Ein- oder Mehrbetriebsunternehmens ist, Anteil der Arbeiter im Verhältnis zu Angestellten und Anteil der Schichtarbeiter)	1.) Produktinnovationen: Statistisch insignifikant negativer Koeffizient für die Betriebsratsvariable und insignifikant positiver Wert für die Instrumentalvariable 2.) Prozessinnovationen: Insignifikant positiver Regressionskoeffizient für die Betriebsratsvariable und statistisch signifikant positiver Wert für die Instrumentalvariable
Addison/ Schnabel/Wagner (2000a und 2000b)	1. Welle des Hannoveraner Firmenpanels (1994)	1.) Produktinnovationen in Betrieben mit fünf bis 20, 21 bis 100 und über 100 Beschäftigten 2.) Prozessinnovationen in Betrieben mit fünf bis 20, 21 bis 100 und über 100 Beschäftigten	Existenz eines Betriebsrates	Durchgängig insignifikante Regressionskoeffizienten für den Betriebsrat mit wechselnden Vorzeichen

Tabelle II.5: Einfluss der Mitbestimmung auf das Innovationsverhalten deutscher Betriebe (Fortsetzung)

Name	Datenquelle	Innovationsmaß	Mitbestimmungsindikator	Ergebnis
Addison/ Schnabel/Wagner (1998a, 1998b und 1999)	1. Welle des Hannoveraner Firmenpanels (1994)	1.) Produktinnovationen in allen beobachteten Betrieben und Betrieben mit 21 bis 100 Mitarbeitern 2.) Prozessinnovationen in allen beobachteten Betrieben und Betrieben mit 21 bis 100 Mitarbeitern	Existenz eines Betriebsrates	Durchgängig insignifikante Regressionskoeffizienten für den Betriebsrat mit wechselnden Vorzeichen
Addison/ Schnabel/Wagner (2001)	1. Welle des Hannoveraner Firmenpanels (1994)	1.) Produktinnovationen 2.) Prozessinnovationen	Existenz eines Betriebsrates	Durchgängig insignifikante Regressionskoeffizienten für den Betriebsrat
Jirjahn (1998)	1. Welle des Hannoveraner Firmenpanels (1994)	1.) Produktinnovationen 2.) Prozessinnovationen	Existenz eines Betriebsrates	Durchgängig insignifikante Regressionskoeffizienten für den Betriebsrat mit wechselnden Vorzeichen
Addison/Wagner (1997a)	74 Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes 1993	Produktinnovationen	1.) Existenz eines Betriebsrates (wiedergegeben als Dummy- und als Instrumentalvariable) 2.) Grad der Betriebsratsmitbestimmung	Insignifikanter Betriebsratseinfluss
Addison/Wagner (1997b)	175 repräsentative Betriebe der nord- rheinwestfälischen Industrie mit mehr als fünf Mitarbeitern im Jahr 1993	Einführung neuer Produkte	1.) Existenz eines Betriebsrates 2.) Voice-Variable (Variable gibt die Stärke des Betriebsratseinflusses auf Grund eines additiven Indices wieder) 3.) Instrumentalvariable für die Betriebsratsexistenz	1.) Betriebsratsvariable ist insignifikant negativ 2.) Voive-Variable ist insignifikant positiv 3.) Instrumentalvariable für Betriebsrat ist insignifikant positiv
Dilger (2002)	4. und 6. Welle des NIFA-Panels (1994 und 1996) ¹⁶	Produktinnovationen	1.) Existenz eines Betriebsrates (zusätzlich unterteilt in verschiedene Betriebsratstypen) 2.) Neu gegründete/abgeschaffte Betriebsräte	1.) Generell kein Betriebsrateinfluss feststellbar -> Lediglich wenn der Betriebsratseinfluss hinsichtlich technologischer oder organisationaler Veränderungsprozesse über den gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegten Rahmen hinausgeht, ist ein schwacher, aber signifikant positiver Einfluss festzustellen (für eine ähnliche Interpretation siehe auch Frick/Möller 2003 und Wagner/Addison/Schnabel 2003). 2.) Signifikant positiver bzw. schwach signifikant positiver Einfluss durch die Abschaffung von Betriebsräten im gesamten Sample bzw. in Organisationen mit 21 bis 100 Mitarbeitern sowie ein signifikant positiver Einfluss durch die Einführung von Betriebsräten in Organisationen, in denen der Betriebsratseinfluss hinsichtlich technologischer oder organisationaler Veränderungsprozesse über den gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegten Rahmen hinausgeht.

¹⁶ Für eine Darstellung des NIFA-Panels siehe Widmaier (2001).

**Tabelle II.5: Einfluss der Mitbestimmung auf das Innovationsverhalten deutscher Betriebe
(Fortsetzung)**

Name	Datenquelle	Innovationsmaß	Mitbestimmungsindikator	Ergebnis
Hübler/Jirjahn (2002)	8. Welle des IAB-Betriebspanels (2000)	Betriebliche Reorganisationsmaßnahmen (wiedergegeben durch eine aggregierte Variable, die mehrere Reorganisationsmaßnahmen zusammenfasst, und verschiedene Variablen für die einzelnen Reorganisationsmaßnahmen)	Existenz eines Betriebsrates	Signifikant positiver Einfluss auf die Chance, eine Reorganisationsmaßnahme zu beobachten (aggregierte Variable); überwiegend positiver Einfluss auf die einzelnen Reorganisationsmaßnahmen
Hübler (2003b)	8. Welle des IAB-Betriebspanels (2000)	1.) Investitionen in der New und Old Economy in Organisationen mit 101 bis 300 Mitarbeitern 2.) Erweiterungsinvestitionen in Organisationen mit 101 bis 300 Mitarbeitern	Existenz eines Betriebsrates	Signifikant positiver Betriebsratseinfluss auf alle Investitionen
Schnabel/Wagner (1992a)	Ca. 25 Branchen des Verarbeitenden Gewerbes in den 80er Jahren	1.) Ausgaben für Forschung und Entwicklung 2.) Anzahl der Mitarbeiter in Forschung und Entwicklung	Gewerkschaftlicher Organisationsgrad	1.) Ausgaben für Forschung und Entwicklung: Insignifikant positiver Einfluss des Organisationsgrades 2.) Anzahl der Mitarbeiter in Forschung und Entwicklung: Statistisch insignifikant negativer Einfluss des Organisationsgrades

2.3 Freiwillige Betriebsaustritte und Fluktuation

Viele Forschungsergebnisse für Deutschland verweisen auf einen fluktuationsmindernden Effekt des Betriebsrates (siehe Tabelle II.6). Ein entsprechendes Ergebnis zeigt sich beispielsweise in den Studien von Gerlach, Hübler und Meyer (2001) und Dilger (2002 und 2003). Allerdings weisen auch viele Studien insignifikante Regressionskoeffizienten für die Mitbestimmungsvariablen auf.

Auch für die Fluktuation gibt es wenige Schätzungen, die ihr Hauptaugenmerk auf den Gewerkschaftseinfluss richten. Einige der erwähnten Studien kontrollieren entsprechende Effekte. Das ist allerdings nicht der Regelfall. Krafts Modell (1986) umfasst den Organisationsgrad als Kontrollvariable. Der Regressionskoeffizient ist insignifikant bezüglich der Fluktuation. Frick und Sadowski (1993 und 1995) sowie Frick (1997a) verwenden als Approximation für den Gewerkschaftseinfluss den prozentualen Anteil der Arbeitnehmer, die durch einen Kollektivvertrag gegen Einkommens- oder Arbeitsplatzverlust aufgrund technischer Veränderungen geschützt sind. Der Koeffizient dieser Variable ist insignifikant hinsichtlich Eigenkündigungen und Entlassungen. Bezüglich der Einstellungen ist ein signifikant positiver Wert zu beobachten.

Die Studien von Schasse (1991), Mainusch (1992) sowie von Jung und Winkelmann (1993) fokussieren den Einfluss der individuellen Gewerkschaftsmitgliedschaft. Die Studien konstatieren einen statistisch signifikant positiven Effekt hinsichtlich der Betriebszugehörigkeit und einen signifikant negativen Effekt bezüglich der Entlassungen und Eigenkündigungen.

Eine Betrachtung des gemeinsamen Tarifvertrags- und Betriebsratseinflusses auf die Fluktuation erfolgt lediglich bei Frick und Möller (2003) und Frick (2005). Bis auf zwei Ausnahmen gilt in allen Fällen, dass die Kombination aus Betriebsrat und Tarifvertrag die Fluktuation am stärksten senkt. Danach wird *ceteris paribus* in Betrieben, die lediglich einen Betriebsrat haben, und Organisationen, die nur über einen Tarifvertrag verfügen, die Fluktuation am stärksten reduziert. Alle Koeffizienten der Mitbestimmungsvariablen sind negativ und nahezu durchgängig signifikant (mindestens auf dem Fünf-Prozent-Niveau).

Tabelle II.6: Einfluss der Mitbestimmung auf die Fluktuation in Deutschland

Name	Datenquelle	Fluktuationsmaß	Mitbestimmungsindikator	Ergebnis
Kraft (1986)	Ca. 60 große Industriebetriebe Ende der 70er Jahre	Fluktuation (beschrieben durch die Managementwahrnehmung von "hoch" bis "niedrig")	1.) Existenz eines Betriebsrates 2.) Partizipation (gemessen mit einem Partizipationsindex)	Insignifikant positiver Betriebsratseinfluss und statistisch signifikant negativer Regressionskoeffizient für den Partizipationsindex
Frick (1996a, 1996b und 1997a)	Ca. 1600 westdeutsche Firmen Mitte der 80er Jahre	1.) Einstellungen 2.) Entlassungen 3.) Eigenkündigungen jeweils pro 100 Mitarbeiter	Existenz eines Betriebsrates	1.) Einstellungen: Nicht signifikanter Betriebsratseinfluss 2.) Entlassungen: Signifikant negativer Betriebsratseinfluss 3.) Eigenkündigungen: Signifikant negativer Betriebsratseinfluss
Frick/Sadowski (1993 und 1995)	Ca. 1600 westdeutsche Firmen Mitte der 80er Jahre	1.) Entlassungen 2.) Eigenkündigungen	Existenz eines Betriebsrates	1.) Entlassungen: Signifikant negativer Betriebsratseinfluss 2.) Eigenkündigungen: Signifikant negativer Betriebsratseinfluss
Gold (1998, 1999a und 1999b)	1., 2. und 3. Welle des Hannoveraner Firmenpanels (1994, 1995 und 1996)	1.) Positive Beschäftigungsveränderung 2.) Negative Beschäftigungsveränderung	Existenz eines Betriebsrates	1.) Beschäftigungsrückgang: 1994 und 1995 signifikant negativer Betriebsratseinfluss 2.) Beschäftigungsanstieg: Durchgängig positives und häufig insignifikantes Vorzeichen für die Betriebsratsvariable
Addison/Schnabel/Wagner (1998a, 1998b, 1999 und 2001)	1. Welle des Hannoveraner Firmenpanels (1994)	1.) Einstellungen 2.) Abgänge 3.) Fluktuation jeweils für alle beobachteten Betriebe und Betriebe mit 21 bis 100 Mitarbeitern	Existenz eines Betriebsrates	Einstellungen, Abgänge und Fluktuation: Statistisch signifikant negativer Betriebsratseinfluss für alle beobachteten Betriebe und nicht signifikanter Betriebsratseinfluss für Betriebe mit 21 bis 100 Mitarbeitern
Schnabel/Wagner (1999)	1. und 2. Welle des Hannoveraner Firmenpanels (1994 und 1995)	Personalabgangsrate	Existenz eines Betriebsrates	Signifikant negativer Betriebsratseinfluss
Addison/Schnabel/Wagner (2000a und 2000b)	1. Welle des Hannoveraner Firmenpanels (1994)	1.) Personalzugangsrate 2.) Personalabgangsrate 3.) Gesamtluktuationsrate jeweils für Betriebe mit fünf bis 20, 21 bis 100 und über 100 Beschäftigten	Existenz eines Betriebsrates	1.) Personalzugangsrate: Statistisch signifikant negativer Betriebsratseinfluss 2.) Personalabgangsrate: Insignifikanter Betriebsratseinfluss 3.) Gesamtluktuationsrate: Insignifikanter Betriebsratseinfluss

Tabelle II.6: Einfluss der Mitbestimmung auf die Fluktuation in Deutschland (Fortsetzung)

Name	Datenquelle	Fluktuationsmaß	Mitbestimmungsindikator	Ergebnis
Gerlach/Hübler/ Meyer (2001)	1. bis 3. Welle des Hannoveraner Firmenpanels (1994 bis 1996)	Veränderung der Mitarbeiterzahl	Existenz eines Betriebsrates	Signifikant negativer Betriebsratseinfluss
Addison et al. (1998 und 2000)	1. Welle des Hannoveraner Firmenpanels (1994)	Netto-Mitarbeiteraustausch zwischen 1991 und 1994	Existenz eines Betriebsrates	Nicht signifikant negativer Betriebsratseinfluss für Betriebe mit 21 bis 100 und 101 bis 1000 Beschäftigten
Addison/ Bellmann/ Schnabel/Wagner (2002 und 2004)	4. bis 8. Welle des IAB-Betriebspanels (1996 bis 2000)	Ausscheiden von Mitarbeitern	Gründung eines Betriebsrates (gematchtes Modell von Betrieben, die 1996 keinen und 2000 einen Betriebsrat haben, im Vergleich zu ähnlichen Betrieben, die während des gesamten Beobachtungszeitraums keinen Betriebsrat hatten)	Kein signifikanter Unterschied zwischen Betrieben, die einen Betriebsrat im Beobachtungszeitraum errichtet haben und Betrieben, die keinen errichtet haben
Dilger (2002 und 2003)	4. und 6. Welle des NIFA-Panels (1994 und 1996)	1.) Einstellungen 2.) Abgänge 3.) Fluktuation jeweils pro 100 Mitarbeiter	1.) Existenz eines Betriebsrates (zusätzlich unterteilt in verschiedene Betriebsratstypen) 2.) Neu gegründete/abgeschaffte Betriebsräte	1.) Einstellungen: Signifikant negativer Einfluss (sowohl für die Betriebsratsexistenz als auch für die verschiedenen Betriebsratstypen); insignifikanter Einfluss neu gegründeter/abgeschaffter Betriebsräte 2.) Abgänge: Signifikant negativer Einfluss (sowohl für die Betriebsratsexistenz als auch für die verschiedenen Betriebsratstypen); insignifikanter Einfluss neu gegründeter/abgeschaffter Betriebsräte 3.) Fluktuation: Signifikant negativer Einfluss (sowohl für die Betriebsratsexistenz als auch für die verschiedenen Betriebsratstypen); insignifikanter Einfluss neu gegründeter/abgeschaffter Betriebsräte
Schasse (1991)	Individualdaten aus den 80er Jahren	Betriebszugehörigkeit	Gewerkschaftsmitgliedschaft	Gewerkschaftsmitglieder weisen eine signifikant längere Betriebszugehörigkeit auf als nicht organisierte Arbeitnehmer.
Mainusch (1992)	Individualdaten aus den 80er Jahren	Betriebszugehörigkeit	Gewerkschaftsmitgliedschaft	Gewerkschaftsmitglieder weisen eine signifikant längere Betriebszugehörigkeit auf als nicht organisierte Arbeitnehmer.

Tabelle II.6: Einfluss der Mitbestimmung auf die Fluktuation in Deutschland (Fortsetzung)

Name	Datenquelle	Fluktuationsmaß	Mitbestimmungsindikator	Ergebnis
Jung/Winkelmann (1993)	Individualdaten aus den 80er Jahren	1.) Betriebszugehörigkeit 2.) Entlassungen 3.) Eigenkündigungen	Gewerkschaftsmitgliedschaft	1.) Betriebszugehörigkeit: Gewerkschaftsmitglieder weisen eine signifikant längere Betriebszugehörigkeit auf als nicht organisierte Arbeitnehmer. 2.) Entlassungen: Statistisch signifikant negativer Einfluss der Gewerkschaftsmitgliedschaft 3.) Eigenkündigungen: Signifikant negativer Einfluss der Gewerkschaftsmitgliedschaft
Frick/Möller (2003) und Frick (2005)	8. Welle des IAB-Betriebspanels (2000)	Fluktuation in west- und ostdeutschen Industrie- und Dienstleistungsfirmen	Gemeinsamer Einfluss von Tarifvertrag und Betriebsrat: Verwendung der vier Kategorien "mit Betriebsrat/mit Tarifvertrag", "mit Betriebsrat/ ohne Tarifvertrag", "ohne Betriebsrat/mit Tarifvertrag" und "ohne Betriebsrat/ohne Tarifvertrag" mit letztgenannter als Referenzkategorie	- Alle Werte sind negativ und nahezu durchgängig signifikant (mindestens auf dem Fünf-Prozent-Niveau). - Bis auf zwei Schätzung gilt in allen Schätzungen folgende Reihenfolge hinsichtlich der Größe der Regressionskoeffizienten "mit Betriebsrat/mit Tarifvertrag" < "mit Betriebsrat/ohne Tarifvertrag" < "ohne Betriebsrat/mit Tarifvertrag".

2.4 Resumé der bisherigen Forschungsergebnisse

Wie für die britischen Studien gilt auch für eine Reihe der deutschen Forschungsarbeiten (z.B. FitzRoy/Kraft 1985, 1986, 1987a und 1987b sowie Addison/Kraft/Wagner 1993), dass ihre Aussagen aufgrund geringer Fallzahlen und einer damit häufig verbundenen Nicht-Repräsentativität nur unter Vorbehalt zu verallgemeinern sind. Dieser Umstand hat sich in Deutschland durch die Schaffung großer Datensätze geändert. Beispiele hierfür sind die Gründung des Hannoveraner Firmenpanels sowie des NIFA- und des IAB-Betriebspanels.

Bei den Studien für den deutschen Raum fällt auf, dass nur wenige Modelle das Zusammenwirken von Tarifvertrag und Betriebsrat berücksichtigen. Ein Umdenken scheint erst seit einigen Jahren stattzufinden, wobei die diesbezügliche Evidenz weiterhin gering ist. Die folgende Arbeit soll einen Beitrag leisten, ein wenig Licht in die „Black-Box“ der „dualistischen Interessenvertretung“ zu bringen.

Wie in Großbritannien kam es auch in Deutschland zu starken Veränderungen bezüglich des gewerkschaftlichen und betriebsrätlichen Handlungsrahmens. Aus gesetzlicher Perspektive ist primär das Betriebsverfassungs-Reformgesetz aus dem Jahr 2001 zu nennen. Diese Novellierung gesteht Betriebsräten eine Reihe weiterer Einflussmöglichkeiten zu (vgl. Abschnitt III, 1.3.1). Bisher wurden diese Veränderungen nicht empirisch untersucht, obwohl die hierfür notwendigen Längsschnittdaten mittlerweile durch das IAB-Betriebspanel vorliegen.¹⁷ Die empirische Forschungslücke soll bestmöglich geschlossen werden.

¹⁷ Mit den Auswirkungen des Betriebsverfassungs-Reformgesetzes von 2001 befassen sich zwar die Studien von Addison et al. (2002) und Hübler (2003a). Allerdings verwenden diese Arbeiten keine Daten für den Zeitraum nach 2001, sondern lediglich vor 2001. Somit sind die hieraus abgeleiteten Schlussfolgerungen für die Zeit nach 2001 lediglich theoretischer Natur.

III Institutionelle Rahmenbedingungen im Wandel

1 Institutioneller Wandel in Deutschland

1.1 Geschichte der betrieblichen und überbetrieblichen Arbeitnehmervertretung

Die deutsche Mitbestimmung hat eine lange Geschichte. Bereits 1849 wurde der verfassungsgebenden Nationalversammlung in der Frankfurter Paulskirche auch ein Minderheitenentwurf vorgelegt, der die Errichtung von Fabrikausschüssen vorsah. Die Verabschiedung der Gewerbeordnungsnovelle für das Deutsche Reich erfolgte 1891. Sie stellte den Arbeitgebern die Errichtung von Arbeiterausschüssen frei (vgl. Hans-Böckler-Stiftung 2003b). 1892 kam das Gesetz über die Arbeiterausschüsse im Bergbau hinzu. 1916 wurde das Hilfsdienstgesetz konstituiert. Dieses sah für die in der Kriegszeit wichtigen Unternehmen Arbeiter- und Angestelltenausschüsse vor, die die Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Belegschaft verbessern sollten. Die obligatorische Einrichtung von Arbeiter- und Angestelltenausschüssen beschlossen Unternehmer und Gewerkschaften in der 1918 gebildeten „Zentralarbeitsgemeinschaft der industriellen und gewerblichen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Deutschlands“. Ebenfalls im Jahre 1918 wurde in der Tarifvertragsverordnung der Vorrang des Tarifvertrages vor dem individuellen Arbeitsrecht bestimmt. Artikel 165 der Weimarer Verfassung aus dem Jahr 1919 sah die Errichtung von Betriebsräten vor. Dieser Gedankengang fand seine Fortsetzung im Betriebsrätegesetz von 1920, das die Bildung von Betriebsräten in Betrieben mit mindestens 20 Mitarbeitern ermöglichte (vgl. Niedenhoff 2000: 47 ff., Richardi 2002: XV). Die Zeit des Nationalsozialismus¹ bedeutete nicht nur für die politische, sondern auch für die innerbetriebliche Demokratie ein vorübergehendes Ende. Das kollektive Arbeitsrecht wurde 1934 durch das „Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit“ ersetzt. Dieses verordnete den Betrieben das sogenannte „Führerprinzip“, nach dem der Unternehmer den „Führer des Betriebes“ und die Arbeiter und Angestellten seine „Gefolgschaft“ darstellten (vgl. Richardi 2002: XV). Erst 1946 kam es aufgrund eines von den alliierten Siegermächten erlassenen Betriebsrätegesetzes wieder zur Bildung von Betriebsräten (vgl. Hans-Böckler-Stiftung 2003b).¹

¹ Für eine detailliertere Betrachtung der Geschichte der deutschen Betriebsverfassung siehe Reichold (1995).

1.2 Das „dualistische System“ der Interessenvertretung

1.2.1 Betriebsrat

1949 wurde durch den Wirtschaftsrat der westdeutschen Besatzungszonen das Tarifvertragsgesetz verabschiedet. Dieses wurde später von der Bundesrepublik Deutschland übernommen und regelt in 13 Paragraphen die tarifrechtlichen Rahmenbedingungen (vgl. Hans-Böckler-Stiftung 2003c). 1951 erlangte das Montan-Mitbestimmungsgesetz seine Wirksamkeit. Es legitimiert die Vertretung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten der Kohle- und Stahlunternehmen. 1952 folgte das Betriebsverfassungsgesetz mit Regelungen über die Mitbestimmung auf Betriebs- und Unternehmensebene. Die betriebliche Mitbestimmung wurde 1972 durch das unten ausführlicher dargestellte neue Betriebsverfassungsgesetz reformiert. Im Jahre 1976 wurde das Mitbestimmungsgesetz verabschiedet. Es bestimmt die Anzahl der Aufsichtsratsmandate für die Arbeitnehmerschaft von Kapitalgesellschaften, die mehr als 2000 Beschäftigte haben und außerhalb der Kohle- und Stahlindustrie tätig sind (vgl. Hans-Böckler-Stiftung 2003b).²

Heute bildet primär das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) von 1972 die gesetzliche Grundlage der betrieblichen Mitbestimmung in Deutschland. Dabei können laut § 1 BetrVG Betriebsräte in Betrieben mit mindestens fünf wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, errichtet werden. Wahlberechtigt ist nach § 7 BetrVG jeder Arbeitnehmer, der mindestens 18 Jahre alt ist und im Falle einer Tätigkeit als Leiharbeiter länger als drei Monate in dem betreffenden Betrieb arbeitet. Es müssen mindestens drei wahlberechtigte Arbeitnehmer die Errichtung eines Betriebsrates wünschen. Der Arbeitgeber darf dieses Ansinnen nicht sanktionieren. Wählbar sind nach § 8 BetrVG Arbeitnehmer mit sechs Monaten Betriebszugehörigkeit. Die Zahl der Betriebsratsmitglieder beginnt bei einer Person und steigt mit zunehmender Betriebsgröße. Die Amtszeit des Betriebsrates beträgt in der Regel vier Jahre (vgl. Wörlen 2002: 200 f., o.V. 2002: 566 ff.). Das Gegenstück zum Betriebsrat ist in der öffentlichen Verwaltung der Personalrat, für leitende Angestellte eines Betriebes ist es der Sprecherausschuss (vgl. Schanz 1993: 230 ff.). Tabelle III.1 gibt einen Überblick über die Verbreitung von Betriebsräten in deutschen Betrieben:

² Auf arbeitsrechtliche Regelungen in der ehemaligen DDR soll nicht weiter eingegangen werden, da sie für die weiteren Ausführungen vernachlässigbar sind.

Tabelle III.1: Verbreitung von Betriebsräten in Privatbetrieben im Jahr 2003

	Betriebsgrößenklassen				
	5-20 Beschäftigte	21-100 Beschäftigte	101-299 Beschäftigte	300-1000 Beschäftigte	über 1000 Beschäftigte
Deutschland	5%	27%	71%	88%	96%
Westdeutschland	5%	27%	71%	91%	97%
Ostdeutschland	5%	25%	72%	72%	86%

Quelle: Eigene, gewichtete Berechnungen mit dem IAB-Betriebspanel

In den §§ 2 Abs. 1 und 74 Abs. 1 BetrVG ist der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Management und Betriebsrat geregelt. Diese „Kooperationsmaxime“ stellt das Kernelement des Betriebsverfassungsgesetzes dar. Nach § 2 Abs. 1 BetrVG ist der Betriebsrat auch zur Zusammenarbeit mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften angehalten. § 74 Abs. 2 BetrVG regelt die Unzulässigkeit von Arbeitsk Kampfmaßnahmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (absolute ständige Friedenspflicht) (vgl. Wörlen 2002: 202, o.V. 2002: 566 ff.). § 80 Abs. 2 BetrVG beinhaltet die Pflicht des Arbeitgebers zur rechtzeitigen und umfassenden Unterrichtung des Betriebsrates über die für die Durchführung seiner Aufgaben relevanten Informationen (vgl. Schanz 1993: 231, o.V. 2002: 597).

Der Betriebsrat hat verschiedene Möglichkeiten zur Einflussnahme im Betrieb. Dabei lässt sich zwischen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten unterscheiden. Bei letztgenannten sind die Interventionsmöglichkeiten des Betriebsrates größer. Im Gegensatz zu den Mitbestimmungsrechten legitimieren die Mitwirkungsrechte den Betriebsrat nicht zur Mitentscheidung über betriebliche Maßnahmen. Der Betriebsrat hat nach den §§ 87 ff. BetrVG volle Mitbestimmungsrechte in sozialen Angelegenheiten. Bezüglich des Arbeitsplatzes, Arbeitsablaufes und der Arbeitsumgebung (§§ 90,91 BetrVG) besitzt der Betriebsrat sowohl Mitwirkungs- als auch Mitbestimmungsrechte. Gleiches gilt für personelle Angelegenheiten (§§ 92 bis 105) des Betriebes. Hinsichtlich wirtschaftlicher Themenkomplexe (§§ 106 bis 113) stehen dem Betriebsrat ausschließlich Mitwirkungsrechte zu (vgl. Schanz 1993: 234 ff., Wörlen 2002: 205 ff., o.V. 2002: 599 ff.).

Die Betriebsvereinbarung ist Inhalt des § 77 BetrVG. Bei dieser handelt es sich um einen Vertrag zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über Angelegenheiten aus dem Zuständigkeitsbereich des Betriebsrates. § 77 Abs. 3 BetrVG bestimmt die Unzulässigkeit von Betriebsvereinbarungen über Themenkomplexe, die üblicherweise für diesen Betrieb oder diesen Wirtschaftsbereich tarifvertraglich geregelt werden (vgl. Wörlen 2002: 206 ff., o.V. 2002: 594 f.).

1.2.2 Tarifvertrag

Art. 9 Abs. 3 S.1 des Grundgesetzes regelt die Rechtmäßigkeit von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden als Vereinigungen „[...] zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen [...]“ (o.V. 2002: 2). In diesem Kontext wird auch von Koalitionsfreiheit gesprochen (vgl. Hans-Böckler-Stiftung 2003c). Diese Koalitionen sind „tariffähig“ und legitimiert, einen rechtmäßigen Arbeitskampf zu führen (vgl. Wörlen 2002: 165). Somit herrscht in Deutschland die sogenannte Tarifautonomie³ (vgl. Hans-Böckler-Stiftung 2003c). Nach § 2 Abs. 1 des Tarifvertragsgesetz (TVG) sind Gewerkschaften, einzelne Arbeitgeber und Arbeitgebervereinigungen die Tarifvertragsparteien (vgl. Wörlen 2002: 172 f., o.V. 2002: 548). Prinzipiell ist nur eine Gewerkschaft für einen Betrieb zuständig.

Es lässt sich zwischen Flächen- bzw. Verbandstarifverträgen und Firmen- bzw. Haustarifverträgen unterscheiden. Erstgenannte sind die für den deutschen Wirtschaftsraum typischen Tarifverträge.⁴ Sie werden zwischen einer Gewerkschaft und einem Arbeitgeberverband⁵ abgeschlossen. Für die Mitglieder der involvierten Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften gelten diese Abkommen branchenweit oder für Teile der Branche. Der räumliche Wirkungsbereich solcher Abschlüsse erstreckt sich auf das ganze Bundesgebiet oder ist auf einzelne Regionen (typischerweise Bundesländer) beschränkt. Die Firmen- bzw. Haustarifverträge werden zwischen einer Gewerkschaft und einem einzelnen Arbeitgeber, der nicht Mitglied des Arbeitgeberverbandes ist, abgeschlossen. Der Einflussbereich dieser Vereinbarungen ist auf das Unternehmen und seine gewerkschaftlich organisierte Belegschaft begrenzt. Bei den oben genannten Tarifverträgen kann man weiter in Lohn- und Gehaltstarifverträge, Lohn- bzw. Gehaltsrahmentarifverträge sowie Manteltarifverträge unterteilen. Erstgenannte regeln die Höhe der tariflichen Grundvergütungen, zweitgenannte beispielsweise die Festlegung der Lohn- und Gehaltsgruppen und letztere die Arbeitsbedingungen (vgl. Hans-Böckler-Stiftung 2003d). Grundsätzlich gilt für einen Betrieb nur ein Tarifabkommen der jeweils verschiedenen Vertragsarten (Grundsatz der

³ Tarifautonomie bedeutet, dass Tarifabkommen zwischen den Tarifvertragsparteien ohne Einflussnahme von Dritten verhandelt und abgeschlossen werden können.

⁴ 1997 betrug die Anzahl der Flächentarifverträge 26.835 in West- und 3.944 in Ostdeutschland. Im gleichen Jahr waren 13.231 Haustarifverträge in den neuen und 3.324 in den alten Bundesländern registriert. Trotz der absolut gesehen hohen Anzahl an Haustarifverträgen gilt für wesentlich mehr Beschäftigte und Betriebe ein Verbands- bzw. Flächentarifvertrag (vgl. Bispinck/Schulten 1999: 191 ff.).

⁵ Schnabel (2000: 21) definiert Arbeitgeberverbände als „Vereine auf freiwilliger Basis, in denen sich Arbeitgeber zur Wahrnehmung ihrer gemeinsamen arbeitsrechtlichen, wirtschaftlichen und sozialpolitischen Interessen zusammengeschlossen haben.“ Darüber hinaus definiert er als typische Dienstleistungen von Arbeitgeberverbänden die Vertretung der Mitgliedsunternehmen vor Gericht, die Einwirkung auf und die Information über neue Gesetze. Wenn ein Unternehmen, die Dienstleistungen wahrnehmen möchte, ohne sich jedoch an einen Tarifvertrag zu binden, besteht teilweise die Möglichkeit zu sogenannten OT (ohne Tarifvertrag)-Mitgliedschaften. Der Beitrag, den die Firmen für ihre Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband zu entrichten haben, richtet sich meist nach der betrieblichen Lohnsumme und ist somit von der Größe des Unternehmens abhängig (vgl. Kohaut/Schnabel 2003: 322).

Tarifeinheit).⁶ Regelungen des Tarifvertrages dürfen nach § 4 Abs. 3 TVG durch Betriebsvereinbarungen nur modifiziert werden, soweit dieses zum Vorteil des Arbeitnehmers ist (Günstigkeitsprinzip) (vgl. Wörlen 2002: 176 ff.). Neben dem Günstigkeitsprinzip kann es zu einer Modifizierung des Tarifvertrages nur durch Öffnungsklauseln kommen. Diese müssen ausdrücklich im Tarifvertrag legitimiert sein (vgl. Schanz 1993: 244).⁷ Die Tarifpartner sind während der gesamten Vertragslaufzeit an ein Tarifabkommen gebunden. Auch nach dieser Zeit gilt der Vertrag, bis er durch einen neuen ersetzt wird (Nachwirkung). Durch den Austritt aus einem Arbeitgeberverband endet die zu diesem Zeitpunkt gültige tarifliche Bindung für das betreffende Unternehmen nicht (vgl. Hans-Böckler-Stiftung 2003d). Nach dem Grundsatz der Vertragstreue dürfen die Tarifvertragsparteien während der Laufzeit eines Tarifvertrages keine Arbeitskämpfmaßnahmen durchführen, die sich auf Inhalte dieses Abkommens beziehen. Hierbei handelt es sich um die sogenannte relative Friedenspflicht. Darüber hinaus können die Verhandlungspartner vereinbaren, in dieser Zeit auf alle Arbeitskämpfmaßnahmen zu verzichten. In diesem Fall gilt eine absolute Friedenspflicht (vgl. Wörlen 2002: 176, Schanz 1993: 243).⁸

Das Zusammenwirken von Tarifverträgen und Betriebsrat in Deutschland wird oft als „dualistisches System“ der Interessenvertretung bezeichnet (vgl. Leminsky 1997: 18). Gewerkschaften und Betriebsräte stellen eigenständige Institutionen dar, jedoch liegen starke Interdependenzen vor. Hinsichtlich der personellen Zusammenhänge ist anzumerken, dass 80 Prozent der Betriebsratsmitglieder einer der Gewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) angehören. Funktionelle Verflechtungen bestehen u.a. durch den Transfer von für den Betriebsrat relevantem Wissen durch die Gewerkschaften. Darüber hinaus stellt der Betriebsrat für die Gewerkschaften einen Berührungspunkt mit der nicht organisierten Belegschaft dar. Hierdurch wird den Gewerkschaften eine bessere Mitgliederakquisition ermöglicht (vgl. Sadowski/Junkes/Lent 1997: 77 f.).⁹

⁶ Diese drei Grundformen können auch als Mischformen auftreten und durch spezielle Tarifabkommen ergänzt werden, z.B. bezüglich einer Förderung der weiblichen Arbeitnehmer oder eines Rationalisierungsschutzes (vgl. Bispinck/Schulten 1999: 193).

⁷ Die tariflichen Öffnungsklauseln werden von 34,8 Prozent der Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern genutzt (vgl. o.V. 2004a: 2).

⁸ Gemäß § 5 TVG kann der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung unter bestimmten Umständen den Vertretungsbereich eines Tarifvertrages auch auf nicht tarifgebundene Arbeitgeber des betreffenden Wirtschaftssektors ausweiten. Das in diesem Fall angewandte Instrument wird als Allgemeinverbindlichkeitserklärung bezeichnet (vgl. Hans-Böckler-Stiftung 2003d).

⁹ Eine Sonderstellung in vielen deutschen Betrieben nehmen die gewerkschaftlichen Vertrauensleute ein. Diese agieren ohne betriebsverfassungsrechtliche Grundlage. Es lassen sich zwei Gruppen von gewerkschaftlichen Vertrauensleuten unterscheiden. Dabei handelt es sich zum einen um diejenigen im sogenannten Wirkungsbereich und zum anderen um jene in den Mitbestimmungsorganen. Erstgenannte werden von den organisierten Arbeitnehmern des Betriebes gewählt, letztgenannte sind Mitglieder der Mitbestimmungsorgane, wie Jugend- und Auszubildendenvertretung oder Betriebsrat, und werden von den Gewerkschaften zu ihren Vertrauensleuten ernannt (vgl. Niedenhoff 2000: 472 ff.).

1.3 Institutionelle Veränderungen

1.3.1 Gesetzliche Novellierungen

Eine Novellierung der Betriebsverfassung vollzog sich 1988 durch die Verabschiedung des „Gesetzes zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes über die Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten und zur Sicherung der Montanmitbestimmung“ (vgl. Niedenhoff 2000: 51 ff.). In diesem wurde u.a. der Begriff des leitenden Angestellten genauer definiert (vgl. o.V. o.J.d.).

In den Kontext der institutionellen Veränderungen fällt auch der zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der DDR geschlossene Staatsvertrag vom 18.05.1990. Dieser beinhaltet die Konstituierung einer Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion zwischen beiden Ländern zum 01.07.1990 und damit die Übertragung des bundesdeutschen Arbeitsrechts auf das Gebiet der DDR. Der am 31.08.1990 abgeschlossene Einigungsvertrag bildet die rechtliche Grundlage der deutschen Einheit und des gesamtdeutschen Arbeitsrechts mit Wirkung ab dem 03.10.1990 (vgl. Richardi 2002: XVI).

Eine Neuerung in der Mitbestimmung, die nicht nur für Deutschland, sondern für alle Staaten der Europäischen Union gilt, wurde 1996 durch das Gesetz über Europäische Betriebsräte (EBRG) geschaffen. Das Gesetz basiert auf einer Richtlinie des Ministerrates der EU aus dem Jahr 1994 über die Konstituierung Europäischer Betriebsräte oder alternativer Informations- bzw. Konsultationsverfahren für Arbeitnehmer in EU-weit agierenden Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen. Die Konsultations- und Informationsrechte dieser Arbeitnehmer sollen grenzüberschreitend ausgeweitet werden. Per Definition gelten Firmen als EU-weit tätig, wenn das Unternehmen bzw. die Unternehmensgruppe mindestens 1000 Mitarbeiter in der EU und von diesen jeweils mindestens 150 in wenigstens zwei Staaten der Gemeinschaft beschäftigt. Ist auch drei Jahre nach dem Beginn der arbeitnehmerseitigen Bemühung, ein entsprechendes Gremium zu errichten, keine Einigung zwischen Belegschaftsseite und zentralem Management erzielt oder verweigern Letztgenannte ihre Zustimmung zu einem solchen Bestreben, wird ein Europäischer Betriebsrat kraft Gesetz errichtet. Aus jedem Staat der Gemeinschaft, in dem das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe tätig ist, muss mindestens ein Arbeitnehmer in das neu geschaffene Gremium entsandt werden. Die Mitgliederzahl ist auf maximal 30 beschränkt. Das EBRG hat keinen Einfluss auf die ausschließlich nationalen Tätigkeiten der Arbeitnehmervertretungen in den einzelnen Mitgliedsländern (vgl. Niedenhoff 2000: 320 ff.).

Die bisher letzte Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes erfolgte am 23. Juli 2001 durch das Betriebsverfassungs-Reformgesetz (BetrVerf-ReformG). Die Neuerungen sind beispielsweise durch eine schnellere Vergrößerung des Betriebsrates bei zunehmender Mitarbeiterzahl gekennzeichnet (vgl. Löwisch 2001: 1734 ff.). Das

Wahlverfahren für kleinere Betriebe wurde vereinfacht. Darüber hinaus ist die Grenze für die Freistellung von Betriebsräten von 300 auf 200 Arbeitnehmer herabgesetzt worden, mit einer entsprechend erhöhten Anpassung der nachfolgenden Stufen zur Freistellung weiterer Betriebsratsmitglieder.¹⁰ Die Novellierung gewährt auch die Möglichkeit zu Teilfreistellungen sowie Mitbestimmungsrechte für den Betriebsrat bezüglich der Gruppenarbeit und Mitwirkungsrechte hinsichtlich Maßnahmen zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung (vgl. Die Welt 2001). Die Berechtigung zur Betriebsratswahl wurde auf Leiharbeiter ausgedehnt, die länger als drei Monate in einem Unternehmen tätig sind. Seit 2001 ist es möglich, Arbeitnehmervertretungen zu bilden, die nicht der bis zu diesem Zeitpunkt bekannten Ausprägung eines Betriebsrates, Gesamtbetriebsrates oder Konzernbetriebsrates entsprechen. In diesem Kontext lassen sich Spartenbetriebsräte in nach Sparten organisierten Unternehmen als Beispiel anführen. Zudem besteht die Option, Gremien zu errichten, die die Zusammenarbeit von Betriebsräten eines Unternehmens oder von Belegschaft und Betriebsrat fördern sollen. Diese neuen Arbeitnehmervertretungen werden hauptsächlich durch Tarifabkommen beschlossen. Nur wenn ein Betrieb nicht tarifgebunden ist, kann die Konstituierung entsprechender Gremien durch eine Betriebsvereinbarung legitimiert werden. Das Betriebsverfassungs-Reformgesetz hat die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten aufgehoben. Die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates ist auf Betriebe ausgedehnt worden, die keinen Betriebsrat haben. Analog hierzu erstreckt sich nunmehr die Vertretungsmacht der Konzernbetriebsräte auch auf Unternehmen ohne Gesamtbetriebsrat und auf Betriebe ohne Betriebsrat (vgl. Löwisch 2001: 1735 ff.). Die Bundesregierung verfolgt durch die Gesetzesänderungen vorrangig das Ziel, die Anzahl der Betriebsräte zu erhöhen und die sogenannte „mitbestimmungsfreie Zone“ zu verkleinern (vgl. Addison/Bellmann/Schnabel/Wagner 2003: 340).

1.3.2 Wandel weiterer Rahmenbedingungen

1.3.2.1 Entwicklung der Verbreitung von Betriebsräten

Von Anfang der 80er bis Mitte der 90er Jahre sank der Anteil der abhängig Erwerbstätigen, die durch einen Betriebsrat vertreten wurden, kontinuierlich (vgl. Hans-Böckler-Stiftung 2003a, Niedenhoff 2000: 316 f.). Erst in den letzten Jahren zeichnet sich ein Ende dieses Abwärtstrends ab.

So nahm zwischen 1981 und 1984 die Anzahl der im Vertretungsbereich eines Be-

¹⁰ Die Freistellung eines Mitarbeiters erfolgt in Betrieben mit 200 bis 500 Mitarbeiter. Die Freistellung je eines weiteren Betriebsrates erfolgt in den Stufen: 501 bis 900, 901 bis 1.500, 1.501 bis 2.000 Arbeitnehmer und danach in 1000er Schritten bis zu einer Belegschaftsstärke von 10.000 Mann (zwölf freigestellte Betriebsräte). In Betrieben mit mehr als 10.000 Mitarbeitern kann für die jeweils nächsten 2.000 Arbeitnehmer ein Betriebsrat von seiner eigentlichen Arbeit befreit werden.

triebsrates Beschäftigten von 8,7 auf 8,1 Millionen ab, was einem Rückgang von 50,6 auf 49,4 Prozent entspricht. Die Vertretungsquote fiel weiter auf 47,9 Prozent im Jahr 1987 und auf 45,4 Prozent im Jahr 1990. 1994 waren von 22,8 Millionen Arbeitnehmern des privaten Sektors neun Millionen in Betrieben mit Betriebsrat beschäftigt. Dieses entsprach einer Vertretungsquote von 39,5 Prozent (vgl. Niedenhoff 2000: 316 f.). Tabelle III.2 fasst diese Entwicklung zusammen.

Tabelle III.2: Entwicklung der Vertretungsquote von Betriebsräten

	1981	1984	1987	1990	1994
Vertretungsquote der Betriebsräte	50,6%	49,4%	47,9%	45,4%	39,5%

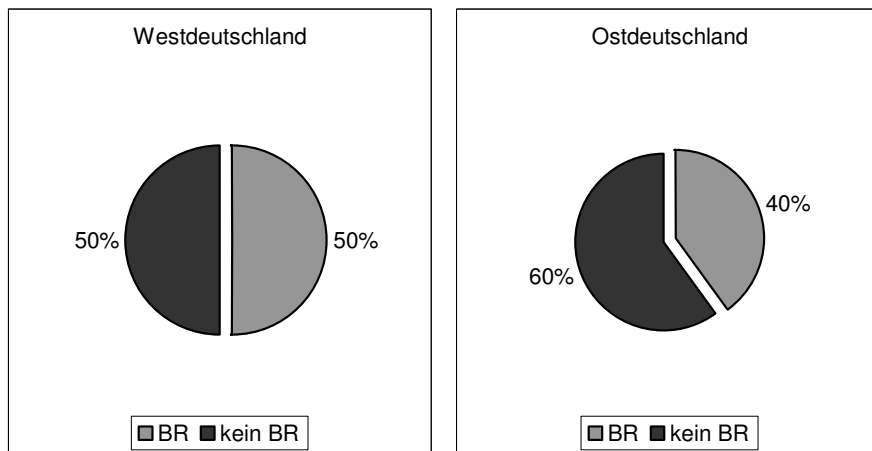
Quelle: Niedenhoff (2000: 316 f.)

Auf einer anderen Methodik basierende Schätzungen mit Daten des IAB-Betriebspanels kommen zu dem Ergebnis, dass 1998 rund 48 Prozent aller Beschäftigten aus betriebsratsfähigen Betrieben des privaten Sektors im Wirkungsbereich eines Betriebsrates tätig waren.¹¹ Dieses errechnet sich aus einer 50-prozentigen Quote für West- und einer 38-prozentigen Quote für Ostdeutschland. Bis zum Jahr 2002 blieb der Wert von 48 Prozent konstant. Auch die Werte für die alten und neuen Bundesländer blieben mit 50 bzw. 40 Prozent nahezu unverändert (siehe Abbildung III.1) (vgl. Ellguth 2003: 194 ff.).

Unter Berücksichtigung der Eigenschaften der verschiedenen Datenquellen lässt sich für den Zeitabschnitt von 1998 bis 2002 konstatieren, dass sich die Vertretungsquote von Betriebsräten in der Arbeitnehmerschaft stabilisiert hat.

¹¹ Die Diskrepanz zwischen den Angaben in Tabelle III.2 und den mit dem IAB-Betriebspanel berechneten Ergebnissen beruht auf unterschiedlichen Erhebungsarten und -fehlern. Die hier dargestellten Ergebnisse, die mit Hilfe der Betriebsbefragung des IABs evaluiert wurden, sind repräsentativ (für eine ausführliche Beschreibung des IAB-Betriebspanels siehe Kapitel V, 2.1). In den IAB-Resultaten sind dabei Betriebe ausgenommen, die weniger als fünf Arbeitnehmer beschäftigen und somit nicht betriebsratsfähig sind, der landwirtschaftliche Sektor und Organisationen ohne Erwerbszweck. Die Angaben in Tabelle III.2 basieren auf freiwilligen Meldungen der Betriebsratsmitglieder an den DGB über die Existenz ihres Gremiums. Die vom DGB zur Verfügung gestellten Werte unterschätzen wahrscheinlich die tatsächliche Anzahl der Betriebsratsgremien. So wurde beispielsweise 1994 ein großer Teil der ostdeutschen Betriebsräte nicht durch die Gewerkschaften erfasst. Dieses ist ein Grund für die in Tabelle III.2 zu beobachtende starke Abnahme des Anteils der durch einen Betriebsrat vertretenen Erwerbstätigen im Zeitraum zwischen 1990 und 1994 (vgl. Ellguth 2003). Unter Berücksichtigung der Fehlerquellen und Unterschiede sind die beiden Datenreihen vergleichbar und eine Entwicklung für den gesamten Zeitraum ablesbar.

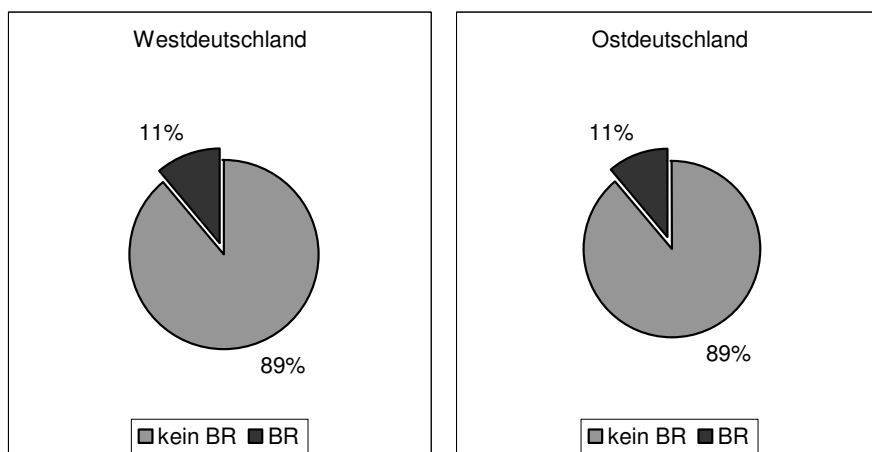
Abbildung III.1: Vertretungsquote von Betriebsräten in der west- und ostdeutschen Arbeitnehmerschaft (2002)



Quelle: Ellguth (2003: 194 f.)

Bei einer Betrachtung der betrieblichen Ebene zeigt sich, dass 1998 jeweils zehn Prozent der betriebsratsfähigen Privatbetriebe¹² in Ost- und Westdeutschland einen Betriebsrat besaßen. Diese Werte stiegen innerhalb der nächsten vier Jahre in beiden Teilen Deutschlands um einen Prozentpunkt an (Abbildung III.2) (vgl. Ellguth 2003: 194 ff.).

Abbildung III.2: Anteil west- und ostdeutscher Betriebe mit Betriebsrat (2002)



Quelle: Ellguth (2003: 194 f.)

Gemäß dem IAB-Betriebspanel waren im Industriesektor im Jahr 2000 54,9 Prozent aller Arbeitnehmer durch einen Betriebsrat vertreten. Im Dienstleistungssektor be-

¹² Ausgeschlossen aus dieser Betrachtung sind Betriebe, die weniger als fünf Arbeitnehmer beschäftigen und somit über keine gesetzliche Legitimation verfügen, einen Betriebsrat zu errichten. Dabei handelt es sich um 46 Prozent aller deutschen Betriebe, in denen acht Prozent der abhängig Erwerbstätigen arbeiten. Darüber hinaus werden landwirtschaftliche Wirtschaftseinheiten und Organisationen ohne Erwerbszweck nicht berücksichtigt.

trug die Quote nur 40 Prozent. Die Grundgesamtheit bilden jeweils wieder Betriebe mit mindestens fünf abhängig Beschäftigten. Somit hatten 2000 12,4 Prozent aller betriebsratsfähigen Industriebetriebe einen Betriebsrat. Für den Dienstleistungsbereich lag die entsprechende Quote bei 12,2 Prozent. Der zunehmende volkswirtschaftliche Anteil des tertiären Sektors und der sinkende Anteil von Industriebetrieben war eine der Hauptursachen für die phasenweise sinkende Vertretungsquote (vgl. Addison/Bellmann/Schnabel/Wagner 2003: 342 f.).

1.3.2.2 Entwicklung der gewerkschaftlichen Mitgliederzahlen

1960 hatten alle deutschen Gewerkschaften zusammen 7,8 (Deutscher Gewerkschaftsbund: 6,5) Millionen Mitglieder. 1970 waren es 8,2 (DGB: 6,8), 1980 9,5 (DGB: 7,9) und 1990 9,6 (DGB: 7,9) Millionen Gewerkschaftsmitglieder. Der Höchstwert von 13,7 Millionen Mitgliedern wurde 1991 nach der gewerkschaftlichen Ausdehnung in die neuen Bundesländer erreicht. Seit diesem Zeitpunkt verzeichnen die Gewerkschaften – besonders in Ostdeutschland – hohe Mitgliederverluste. 1998 waren noch 10,3 (DGB: 8,3) Millionen Deutsche Mitglieder einer Gewerkschaft. Korrespondierend mit den 13,7 Millionen Gewerkschaftsmitgliedern erreichte der Organisationsgrad 1991 einen Spitzenwert von ca. 40 Prozent, eine Quote, die seit Ende der 70er Jahre nicht mehr erreicht worden war. Bis zum Jahr 1998 fiel der Wert stetig auf 32 Prozent. Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass viele Gewerkschaftsmitglieder nicht erwerbstätig sind, z.B. aufgrund von Pensionierung oder Arbeitslosigkeit, liegt der „reale“ gewerkschaftliche Organisationsgrad aller Erwerbstätigen momentan bei ca. 25 Prozent¹³ (vgl. Schnabel 2000: 14 f.).

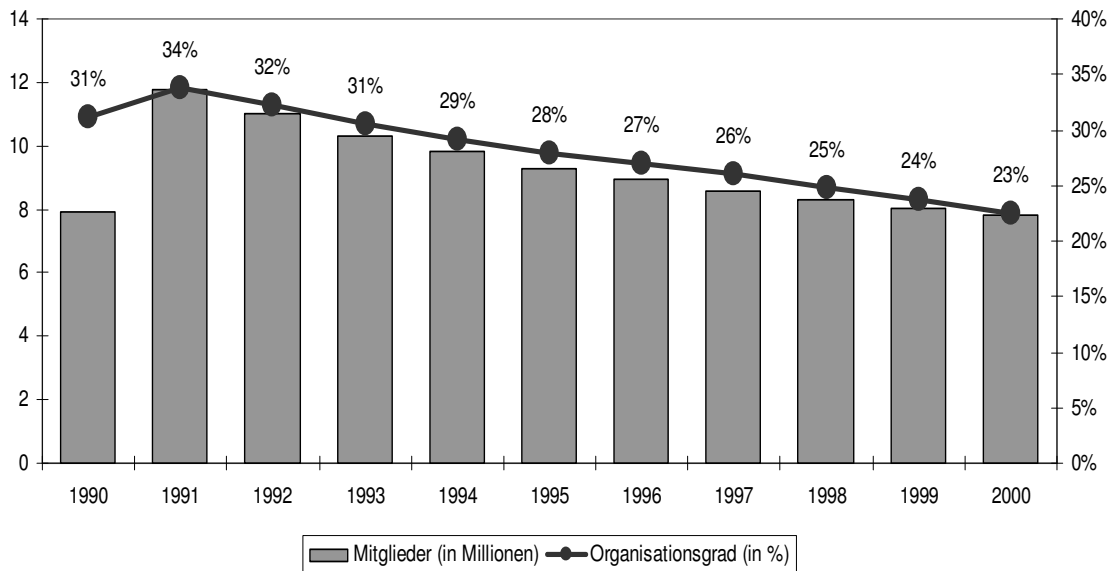
Wie bereits erwähnt, verfügen die DGB-Gewerkschaften über die meisten Gewerkschaftsmitglieder.¹⁴ Auf ihre für die deutschen Gewerkschaften nach 1990 typische Entwicklung soll im Folgenden detailliert eingegangen werden. Nach der deutschen Wiedervereinigung stieg die Anzahl der DGB-Mitglieder innerhalb eines Jahres von 7,9 Millionen auf 11,8 Millionen. In der darauf folgenden Dekade sank dieser Wert kontinuierlich (vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund o.J.a). Im Jahr 2000 waren 7,8 Millionen Arbeitnehmer in einer DGB-Gewerkschaft organisiert (vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund o.J.d). Zwei Jahre später ließ sich die Mitgliederzahl mit 7,7 Millionen beziffern. Dieses entspricht einem relativen Rückgang von über einem Drittel gegenüber 1991 (vgl. Institut der deutschen Wirtschaft Köln 2004). Laut Gewerkschaftsangaben hat sich der rückläufige Trend auch nach 2002 fortgesetzt. 2003 belief sich die Anzahl der DGB-Mitglieder auf 7,4 Millionen (vgl. Deutscher Ge-

¹³ Auf einen ähnlichen Wert kommen auch Dunkel/Wettach (2003: 30), die den gewerkschaftlichen Organisationsgrad in der deutschen Privatwirtschaft auf 26 Prozent beziffern.

¹⁴ Die neben den Gewerkschaften des DGB existierenden Arbeitnehmerverbände haben momentan ca. 1,5 Millionen Mitglieder. Bei diesen handelt es sich beispielsweise um die Gewerkschaften des Christlichen Gewerkschaftsbundes (CGB) und des Deutschen Beamtenbundes (DBB) (vgl. Niedenhoff 2003: 14 f.; für einen Überblick über die gewerkschaftliche Mitgliedschaft von Arbeitnehmern siehe auch Schnabel und Wagner 2003).

werkschaftsbund 2004: 6).¹⁵ Die genannten Entwicklungen werden in Abbildung III.3 veranschaulicht¹⁶:

Abbildung III.3: Entwicklung des gewerkschaftlichen Organisationsgrades



Quelle: Deutscher Gewerkschaftsbund (2004: 6, o.J.a, o.J.b, o.J.c und o.J.d), Institut der deutschen Wirtschaft Köln (2000 und 2004) und Niedenhoff (2003: 80 f.)

Der Anteil der Beschäftigten, die in einer Gewerkschaft des Deutschen Gewerkschaftsbundes organisiert waren, an der Gesamtzahl der abhängig Erwerbstätigen betrug 1990 31,2 Prozent und erhöhte sich im folgenden Jahr auf 33,8 Prozent. Bis zum Ende der Dekade fiel dieser Wert und ließ sich im Jahr 2000 mit 22,5 Prozent quantifizieren (vgl. Abbildung III.3 und Deutscher Gewerkschaftsbund o.J.d).

1.3.2.3 „Tarifflicht“ als gesamtdeutsches Phänomen

Die deutschen Arbeitgeber verfügen über einen im internationalen Vergleich traditionell hohen Organisationsgrad. 80 Prozent der westdeutschen Arbeitgeber sind in einem Arbeitgeberverband organisiert, wobei der Wert in Ostdeutschland deutlich geringer ist (vgl. Hans-Böckler-Stiftung 2003c). Allerdings waren in den 90er Jahren verstärkt Austritte aus den Arbeitgeberverbänden zu beobachten (vgl. Bispinck/Schulten 1999: 202). In diesem Zusammenhang wird auch häufig von einer

¹⁵ Als Hauptursachen für die rückläufigen Mitgliederzahlen nennt der DGB selbst die steigenden Arbeitslosen- und die sinkenden Beschäftigtenzahlen (vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund o.J.a). Darüber hinaus lässt sich auch die Beschäftigungsabnahme in den traditionell stark organisierten Industrie- und Staatssektoren als Grund nennen. Dieser Rückgang wird begleitet von einem Wachstum des weniger organisierten Dienstleistungsbereichs (vgl. Schnabel 2005: 10).

¹⁶ Von den insgesamt 8,3 Millionen DGB-Mitgliedern im Jahr 1998 (vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund o.J.c) stammten 1,8 Millionen aus den neuen Bundesländern und Berlin (vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund o.J.f). Dementsprechend kamen 1998 22 Prozent aller DGB-Mitglieder aus Ostdeutschland und Berlin und 78 Prozent aus dem restlichen Bundesgebiet.

„Tarifflucht“ gesprochen, die besonders stark in Ostdeutschland anzutreffen ist (vgl. Artus 2001: 118).¹⁷

Seit Mitte der 90er Jahre hat der tarifvertragliche Deckungsgrad auf Betriebsebene in Ost- und Westdeutschlands abgenommen (vgl. Tabellen III.3 und III.4 sowie Abbildungen III.4 - III.6).¹⁸ Dabei verzeichnen sowohl Branchen- als auch Firmentarifverträge („Branche“ bzw. „Firma“) einen starken Rückgang mit sechs bzw. acht Prozentpunkten auf gesamtdeutscher Ebene (vgl. Tabelle III.4). Der Rückgang bei den Firmentarifverträgen ist dabei als noch stärker einzustufen, da hier die Entwicklung von einem wesentlich geringeren Ausgangsniveau erfolgt ist. Auffällig ist besonders die signifikante Abwärtsentwicklung von 1997 bis 1998. Zwischen diesen beiden Jahren hat sich der Anteil an Firmentarifverträgen in beiden Teilen Deutschlands nahezu halbiert (vgl. Abbildungen III.5 und III.6).¹⁹ Zeitgleich nimmt der Anteil an Betrieben ohne jegliche tarifvertragliche Bindung („kein TV“) zwischen 1997 und 1998 stark zu; in Westdeutschland um sieben und im Osten um zehn Prozentpunkte (vgl. Abbildung III.6).²⁰

Tabelle III.3: Tarifbindung ost- und westdeutscher Betriebe

	1996			2000			2003		
	Branche	Firma	kein TV	Branche	Firma	kein TV	Branche	Firma	kein TV
Gesamt	45%	11%	44%	41%	3%	56%	39%	3%	58%
West	49%	10%	41%	45%	3%	52%	43%	3%	55%
Ost	28%	15%	57%	23%	4%	72%	21%	5%	74%

Quelle: Eigene, gewichtete Berechnungen mit dem IAB-Betriebspanel (gepoolte Querschnittsdaten)

¹⁷ Artus (2001: 118) sowie Bispinck und Schulten (1999: 202) wenden kritisch ein, dass der Begriff „Tarifflucht“ überzeichnet sei.

¹⁸ Ebenfalls auf Daten des IAB-Betriebspanels fußende Schätzungen bestätigen die Ergebnisse für 1999 (vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund o.J.e: o.S), 2000 (vgl. Kohaut/Schnabel 2003: 315 ff.), 2001 (vgl. o.V. o.J.f) und 2002 (vgl. Schnaas 2003: 22). 39,1 Prozent der west- und 42,8 Prozent der ostdeutschen Betriebe ohne Tarifvertrag orientierten sich 2000 an dem für ihren Bereich gültigen Tarifabkommen (vgl. Kohaut/Schnabel 2003: 315 ff.). Die entsprechenden Werte betragen 2001 41 Prozent in Westdeutschland und 47 Prozent in Ostdeutschland (vgl. o.V. o.J.f).

¹⁹ Dieser starke Einbruch deutet auf einen exogenen Schock hin, wie beispielsweise durch eine Novellierung der Tarifgesetze. Entsprechende Veränderungen lassen sich aber in den 90er Jahren nicht beobachten.

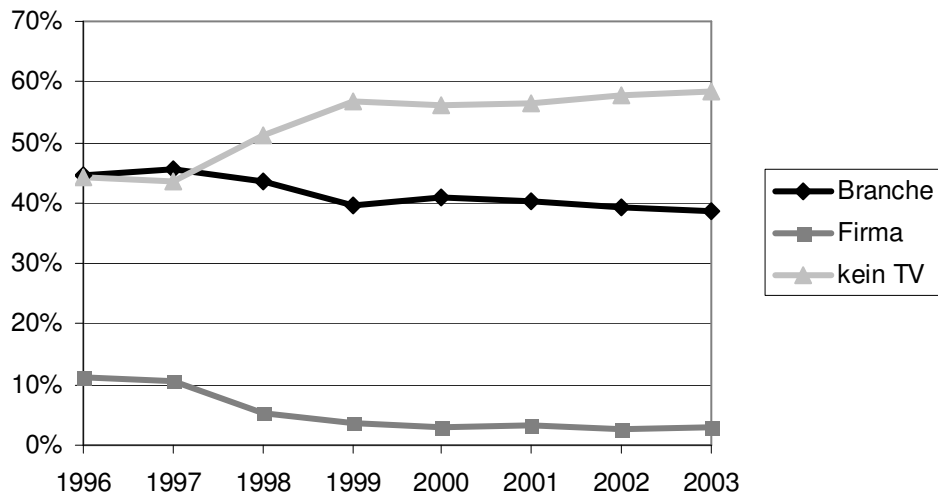
²⁰ Wenn man sich die Verbreitung von Tarifverträgen anschaut, so lassen sich zwei zusätzliche Dinge beobachten. Zum einen sind sowohl in West- als auch in Ostdeutschland Industriebetriebe stärker tarifvertraglich gebunden als Dienstleistungsbetriebe. Zum anderen ist ein Größeneffekt zu erkennen. Agieren von den west- und ostdeutschen Wirtschaftseinheiten mit einem bis vier Mitarbeitern nur ca. 40 bzw. 25 Prozent im Einflussbereich eines Firmen- oder Haustarifabkommens, so nimmt dieser Anteil mit zunehmender Beschäftigtenzahl sukzessiv zu. In den alten und neuen Bundesländern sind 95 Prozent aller Betriebe mit mindestens 500 Beschäftigten tariflich gebunden (vgl. Artus 2001: 114 ff.).

Tabelle III.4: Veränderung der betrieblichen Tarifbindung zwischen 1996 und 2003

	Entwicklung 1996-2003		
	Branche	Firma	kein TV
Gesamt	-6%	-8%	14%
West	-6%	-8%	14%
Ost	-7%	-10%	17%

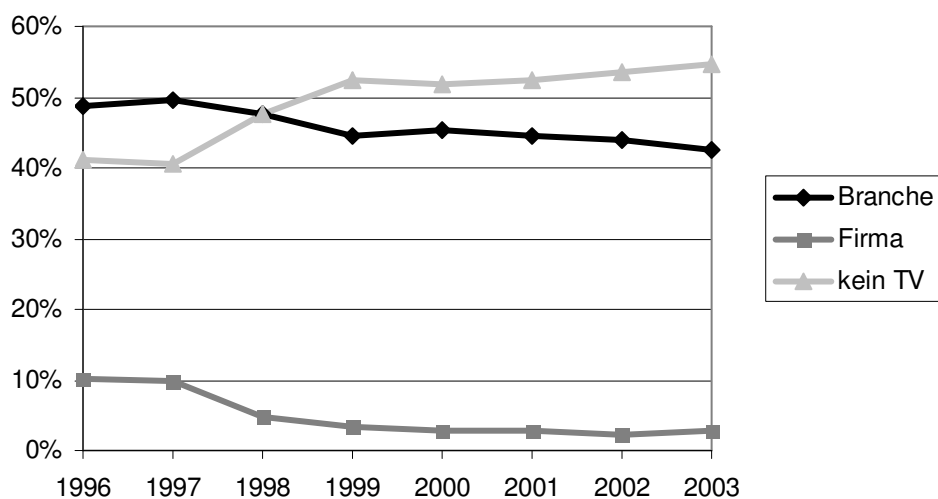
Quelle: Eigene, gewichtete Berechnungen mit dem IAB-Betriebspanel (gepoolte Querschnittsdaten)

Abbildung III.4: Verbreitung von Tarifabkommen – Deutschland



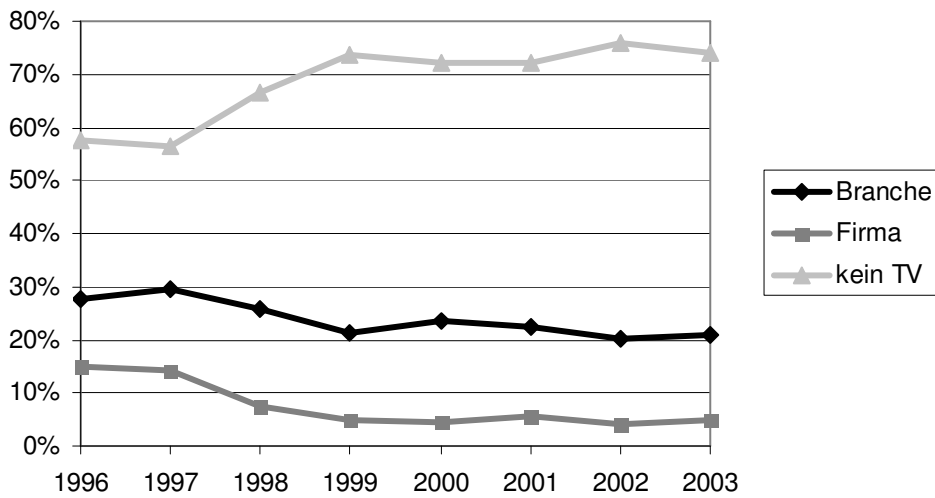
Quelle: Eigene, gewichtete Berechnungen mit dem IAB-Betriebspanel (gepoolte Querschnittsdaten)

Abbildung III.5: Verbreitung von Tarifabkommen – Westdeutschland



Quelle: Eigene, gewichtete Berechnungen mit dem IAB-Betriebspanel (gepoolte Querschnittsdaten)

Abbildung III.6: Verbreitung von Tarifabkommen – Ostdeutschland

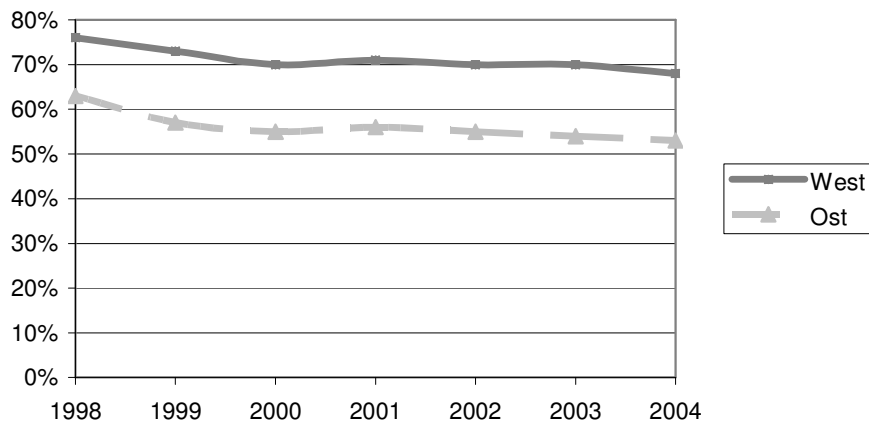


Quelle: Eigene, gewichtete Berechnungen mit dem IAB-Betriebspanel (gepoolte Querschnittsdaten)

Augenscheinlich ist zudem die unterschiedliche tarifvertragliche Struktur in den neuen und alten Bundesländern. In Westdeutschland findet der Flächentarifvertrag eine wesentlich stärkere Anwendung als in Ostdeutschland. Ostdeutschland verfügt hingegen über einen höheren Anteil an Betrieben mit Firmentarifvertrag. Darüber hinaus liegt die Quote der Betriebe ohne jegliche Tarifbindung in den neuen Bundesländern zwischen 16 (1996 und 1997) und 22 (2002) Prozentpunkten über der in Westdeutschland. Die unterschiedliche Verbreitung von Tarifverträgen findet ihre Begründung u.a. in der ostdeutschen Wirtschaftsstruktur. Es lässt sich beobachten, dass mit steigender Mitarbeiterzahl die Wahrscheinlichkeit einer Tarifbindung des Unternehmens zunimmt. Da in Ostdeutschland der Anteil an Kleinunternehmen deutlich höher ist als in Westdeutschland, herrscht in den neuen Bundesländern eine geringere Verbreitung von Tarifabkommen (vgl. Bispinck/Schulten 1999: 191 f.).

1995 galt für 72,2 Prozent aller westdeutschen Beschäftigten ein Flächentarifvertrag, für 10,9 Prozent ein Haustarifvertrag und für 16,9 Prozent kein Tarifvertrag (vgl. Bispinck/Schulten 1999: 191 f.).²¹ Für die Jahre zwischen 1998 und 2000 zeigt sich ein relativ starker Rückgang hinsichtlich der durch einen Tarifvertrag erfassten Arbeitnehmer (vgl. Abbildung III.7). Dieses Werte sind seit dem Jahr 2000 nahezu unverändert, wodurch nach dem Rückgang in der zweiten Hälfte der 90er Jahre eine Stabilisierung zu beobachten ist (vgl. auch o.V. 2004b: 8). Diese Entwicklung korrespondiert mit der oben dargestellten Entwicklung für die Betriebe.

²¹ Daten für Ostdeutschland werden mit dem IAB-Betriebspanel erst ab 1996 erhoben.

Abbildung III.7: Beschäftigte im Einflussbereich eines Tarifabkommens

Quelle: Deutscher Gewerkschaftsbund (2005: 3)²²

Bei einer Betrachtung der Aufteilung der unterschiedlichen Tarifvertragsarten auf die Arbeitnehmer im Jahre 2004 zeigen sich unterschiedliche Muster in Ost- und Westdeutschland. So arbeiteten 61 Prozent der westdeutschen Arbeitnehmer und 41 Prozent der abhängig Erwerbstätigen in Ostdeutschland direkt im Geltungsbereich eines branchenweiten Abkommens. Sieben Prozent der Arbeitnehmer im Westen und zwölf Prozent der Beschäftigten im Osten Deutschlands waren in Betrieben mit Firmentarifverträgen tätig. Kein Tarifvertrag galt für 32 Prozent der Arbeitnehmer in den alten und für 48 Prozent der abhängig Erwerbstätigen in den neuen Bundesländern und Ostberlin (vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund 2005: 3).

1.3.2.4 Das dualistische System im Restrukturierungsprozess

Die Tabellen III.5 bis III.7 geben einen Überblick, in welchem Ausmaß das Zusammenwirken von Tarifvertrag²³ („TV“) und Betriebsrat („BR“)²⁴ in deutschen Betrieben zu beobachten ist und inwiefern im Zeitraum von 1996 bis 2003 Veränderungen stattgefunden haben:

Besonders auffällig ist in beiden Teilen Deutschlands die starke Abnahme des Anteils an Betrieben mit Tarifvertrag. Die Abkehr von Tarifverträgen beschränkt sich

²² Zu korrespondierenden Ergebnissen für 1999, 2000 und 2002 kommen der Deutsche Gewerkschaftsbund (o.J.e), Kohaut/Schnabel (2003: 315 ff.) bzw. Schnaas (2003: 22). Kohaut und Schnabel (2003: 315 ff.) zeigen zudem, dass 49,3 Prozent der west- und 53,8 Prozent der ostdeutschen Mitarbeiter, die im Jahr 2000 nicht direkt durch ein Tarifabkommen erfasst wurden, in Betrieben arbeiteten, die sich an das für ihren Bereich geltende Kollektivabkommen hielten.

²³ Dabei handelt es sich um Firmen- und Branchentarifverträge.

²⁴ Die mit „BR ja“ kategorisierten Betriebe umfassen neben Organisationen mit Betriebsrat auch Betriebe mit Personalrat; letztgenannte werden zusammen mit den Betriebsräten durch den Fragebogen des IAB-Betriebspanels erfasst („Gibt es bei Ihnen einen Betriebsrat oder Personalrat?“).

dabei überwiegend auf Betriebe ohne Betriebsrat. In nahezu dem gleichen Maße, wie der gesamte Anteil an Betrieben mit Tarifvertrag – ohne und mit Betriebsrat – zurückgeht, steigt der Prozentsatz der Wirtschaftseinheiten ohne jegliche Arbeitnehmervertretung. Somit ist eine Zunahme des „mitbestimmungsfreien“ Raums in den alten und neuen Bundesländern zu beobachten.²⁵

Tabelle III.5: Dualistische Interessenvertretung – Gesamtdeutschland

		TV				
		1996	nein	ja		
BR	nein		43.34%	45.96%		
	ja		0.83%	9.87%		

		TV		Veränderung 1996 bis 2003		
		2000	nein	ja	nein	ja
BR	nein		53.18%	35.30%	13.57%	-11.53%
	ja		2.83%	8.70%	0.47%	-2.51%

		TV				
		2003	nein	ja		
BR	nein		56.91%	34.43%		
	ja		1.30%	7.36%		

Quelle: Eigene, gewichtete Berechnungen mit dem IAB-Betriebspanel (gepoolte Querschnittsdaten)

Tabelle III.6: Dualistische Interessenvertretung – Westdeutschland

		TV				
		1996	nein	ja		
BR	nein		40.15%	48.55%		
	ja		0.83%	10.47%		

		TV		Veränderung 1996 bis 2003		
		2000	nein	ja	nein	ja
BR	nein		48.98%	39.16%	13.16%	-10.64%
	ja		2.86%	9.00%	0.40%	-2.92%

		TV				
		2003	nein	ja		
BR	nein		53.31%	37.91%		
	ja		1.23%	7.55%		

Quelle: Eigene, gewichtete Berechnungen mit dem IAB-Betriebspanel (gepoolte Querschnittsdaten)

²⁵ Wenn man die Analyse auf Privatbetriebe mit mindestens fünf Arbeitnehmern im Jahr 2002 beschränkt, kommt man sowohl für West- als auch für Ostdeutschland zu ähnlichen Ergebnissen (vgl. o.V. o.J.g).

Tabelle III.7: Dualistische Interessenvertretung – Ostdeutschland

		TV				
		1996	nein	ja		
BR	nein		56.58%	35.23%		
	ja		0.81%	7.38%		

		TV		Veränderung 1996 bis 2003		
		2000	nein	ja		
BR	nein		69.44%	20.33%		
	ja		2.70%	7.53%		

		TV				
		2003	nein	ja		
BR	nein		72.01%	19.83%		
	ja		1.58%	6.58%		

		TV				
		BR	nein	ja		
		nein	15.43%	-15.40%		
		ja	0.77%	-0.80%		

Quelle: Eigene, gewichtete Berechnungen mit dem IAB-Betriebspanel (gepoolte Querschnittsdaten)

Als Ursachen für die schwächere Verbreitung der betrieblichen und überbetrieblichen Mitbestimmung in Ostdeutschland führt Artus den im Verhältnis zu Westdeutschland größeren Anteil von Klein- und Dienstleistungsbetrieben und die instabilere Wirtschaftsstruktur an (vgl. Artus 2004: 272).

1.3.2.5 Dezentralisierung des Tarifsystems

Seit Mitte der 80er Jahre ist in Deutschland eine zunehmende Veränderung des Tarifsystems mit einer einhergehenden Dezentralisierung der industriellen Beziehungen zu beobachten (vgl. Bispinck 2004: 237).²⁶ Neben der oben bereits angedeuteten Abkehr von Flächentarifverträgen lassen sich als Ursachen eine verstärkte Zunahme an Öffnungsklauseln sowie eine erhöhte absolute Anzahl an Firmentarifverträgen und betrieblichen Bündnissen für Arbeit nennen.²⁷ Allerdings lässt sich in den letzten Jahren zumindest hinsichtlich der betrieblichen Bündnisse für Arbeit eine rückläufige Entwicklung konstatieren. Hatten 1999 noch 30 Prozent aller deutschen Betriebe ein entsprechendes Abkommen, so waren es 2003 nur noch 23 Prozent. In Westdeutschland ließ sich für diesen Zeitraum ein Rückgang von 29 auf 22 Prozent beobachten, während der Anteil ostdeutscher Betriebe mit einem betrieblichen Bündnis für Arbeit von 35 auf 28 Prozent fiel (vgl. Massa-Wirth/Seifert 2004: 249).

²⁶ Dabei lässt sich zwischen einer „wilden“ und „kontrollierten“ Dezentralisierung unterscheiden. Kennzeichnend für eine „kontrollierte“ Form ist die Übertragung bestimmter Regelungsbefugnisse von den Tarifvertrags- an die Betriebsparteien. Bei einer „wilden“ Dezentralisierung erfolgt diese Übertragung nicht (vgl. Bispinck/Schulten 1999: 198 ff.).

²⁷ Betriebliche Bündnisse für Arbeit werden zwischen Management und Arbeitnehmervertretungen geschlossen und haben primär das Ziel, die betrieblichen Beschäftigungsverhältnisse und Wettbewerbsfähigkeit zu schützen (vgl. Sisson et al. 1999). „Betriebliche Bündnisse für Arbeit zielen generell darauf ab, die Arbeitskosten zu senken und die Arbeitsproduktivität zu erhöhen“ (Massa-Wirth/Seifert 2004: 247). Dabei bewegen sich diese Kooperationsgemeinschaften nicht immer im gesetzlich-legitimierten Raum. So entscheiden sie beispielsweise z.T. über Regelungsinhalte, wie Entlohnung, die eigentlich in den Machtbereich der Tarifparteien fallen (vgl. Kania 2001).

Seit ca. 20 Jahren werden die Branchentarifverträge in immer stärkerem Ausmaß um Öffnungsklauseln ergänzt, die eine Anpassung an die Bedürfnisse der einzelnen Betriebe ermöglichen sollen. Hierbei wird häufig der Tarifstandard unterschritten (vgl. Bispinck 2004). Bispinck (2004: 237) kommt zu dem Schluss, „dass Tarifverträge mit einheitlichen, ausnahmslos verbindlichen Bestimmungen in allen zentralen Regelungsbereichen seit langem der Vergangenheit angehören.“ So gelten Hunderte von Öffnungsklauseln in Tarifabkommen für 80 Wirtschaftszweige und Tarifbereiche, in denen 15 Millionen Menschen beschäftigt sind. In einer 1999/2000 unter Betriebs- und Personalräten durchgeführten Befragung gaben 22 Prozent an, dass in ihren Betrieben Öffnungsklauseln genutzt werden. Für West- und Ostdeutschland lässt sich der entsprechende Wert mit 20 bzw. 30 Prozent beziffern. Arbeitszeitverlängerungen waren dabei sowohl in den alten als auch in den neuen Bundesländern der häufigste Grund für die Nutzung von Öffnungsklauseln (vgl. Bispinck/Schulten 1999: 130).²⁸ In der 2002 durchgeführten Folgebefragung gaben 35 Prozent der Betriebs- und 22 Prozent der Personalräte an, dass in ihren Betrieben Öffnungsklauseln genutzt werden (vgl. Bispinck/Schulten 2003).

Zudem hat sich seit Anfang der 90er Jahre die absolute Anzahl der Firmentarifverträge nahezu verdoppelt, was die Dezentralisierung der deutschen Tariflandschaft nachhaltig verstärkt hat (vgl. Kohaut/Schnabel 2003: 330).

Die „Verbetrieblichung“ der Mitbestimmung ist besonders in den neuen Bundesländern ausgeprägt, was primär mit der gegenüber Westdeutschland geringeren Verbreitung von Tarifverträgen, dem geringeren gewerkschaftlichen Organisationsgrad und der aufgrund der schlechteren wirtschaftlichen Lage sowie der Arbeitsmarktsituation stärker auf die eigene Situation fokussierten Interessenlage der Unternehmen zu erklären sein dürfte (vgl. Niedenhoff 2000: 257).

²⁸ Die Nutzung von Öffnungsklauseln zu Regelungen über die Arbeitszeit sind in 60 Prozent aller Fälle an eine Beschäftigungsgarantie gebunden und in 40 Prozent gegenleistungsfrei (vgl. Lesch 2004: 26).

2 Institutioneller Wandel in Großbritannien

2.1 Rahmenbedingungen

Das britische Rechtssystem besteht primär aus dem Richterrecht („case law“), bei dem die Rechtsprechung auf Präzedenzfällen britischer Gerichte basiert. Dabei sind die Entscheidungen höherrangiger Gerichte für nachgeordnete Gerichte maßgebend. Für das britische Arbeitsrecht stellen neben individuellen Verträgen nationale Gesetze („Acts of Parliament“), auf letztgenannten aufbauende Verordnungen („Regulations“) sowie Entscheidungen der Europäischen Union und des Europäischen Gerichtshofes weitere Rechtsquellen dar (vgl. Stein/Rabe von Pappenheim 2000: 1 ff.). Die industriellen Beziehungen in Großbritannien sind gegenüber Deutschland relativ wenig gesetzlich geregelt. Man spricht in diesem Zusammenhang von „Voluntarism“ (vgl. Frick 1997a: 197). Es gibt weder eine gesetzliche Regelung der Betriebsverfassung noch ein kollektives Arbeitsrecht. Ein dualistisches System der Interessenvertretung wie in Deutschland existiert in Großbritannien nicht. Die Arbeitsbeziehungen lassen sich als „monistisch“ bezeichnen (vgl. Keller/Schnell 2003: 185).

Die Trennung der Arbeitsbeziehungen sowohl von der Legislative als auch von der Judikative besteht seit dem „Trades Disputes Act“ von 1906. Dieser regelte die Immunität der Gewerkschaften vor Strafverfolgung, wenn sie Streiks planen und durchführen. Kahn-Freund betrachtet diese geringe gesetzliche Reglementierung als ein Anzeichen dafür, dass die industriellen Beziehungen in Großbritannien gut entwickelt und staatliche Eingriffe nicht nötig seien: „The legal aspect of those obligations on which labour-management relations rest is, from a practical point of view, least important where industrial relations are developed most satisfactorily“ (Rawson 1983: 173). Er bezeichnete dieses System als „collective laissez-faire“ (vgl. Brown/Deakin/Ryan 1997: 70).

2.1.1 Britische Gewerkschaften und ihr traditionelles Rollenverständnis

Seit ungefähr 200 Jahren – und damit länger als in jedem anderen Staat – existieren in Großbritannien Gewerkschaften (vgl. Roberts 1985: 101). Die britischen Gewerkschaften verstehen sich traditionell im tarifpolitischen Bereich als Legislative und regierende Macht zugleich, weshalb sie einer gesetzlichen Regelung der Arbeitsbeziehungen ablehnend gegenüber stehen. Die britischen Gewerkschaften stellen nach ihrem eigenen Selbstverständnis eine Opposition zu den Arbeitgebern dar. Dabei beschränkt sich die Einflussnahme der britischen Gewerkschaften nicht nur auf wirtschaftliche Tatbestände, sondern umschließt ebenso politische Sachverhalte. Die Begründung hierfür liegt in der gewerkschaftlichen Rolle als Interessenvertretung der Arbeiterklasse (vgl. Fröhlich/Schnabel 1990: 170 ff. und Rawson 1983).

Eine legitimierte Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaften erfolgt erst nach Annerkennung („recognition“) der Gewerkschaften durch das Management.²⁹ Dabei besteht für den Arbeitgeber ständig die Möglichkeit, diese Annerkennung wieder zurückzunehmen („derecognition“) (vgl. Frick 1997a: 196 f.).³⁰ Erkennt ein Arbeitnehmer mehr als eine Gewerkschaft an, spricht man von „Multi-Unionism“.³¹

Tarifvereinbarungen können überbetrieblich, z.B. branchenweit, oder auf betrieblicher Ebene abgeschlossen werden und sind nicht bindend. Sie gelten, bis eine Verhandlungsseite die Vereinbarung nicht mehr einhält. Aus dieser einseitigen Aufkündigung folgen keine rechtlichen Konsequenzen (vgl. Fröhlich/Schnabel 1990, 170 f.). Bindend sind Tarifabkommen oder Teile von ihnen erst, wenn dieses explizit zwischen den Verhandlungspartnern vereinbart wurden (vgl. Henderson 1980: 60). Die Tarifvereinbarungen erhalten für den einzelnen Arbeitnehmer erst Gültigkeit, wenn dieses vertraglich zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer vereinbart wurde. Zudem ist es möglich, Tarifvereinbarungen stillschweigend in einen Individualarbeitsvertrag zu übernehmen, wenn dieses in dem betreffenden Industriezweig üblich ist (vgl. Stein/Rabe von Pappenheim 2000: 21).

Ein weiterer Unterschied zu den Arbeitsbeziehungen in Deutschland besteht in der Existenz der sogenannten „Closed Shops“. Hierbei handelt es sich um Betriebe, in denen die Arbeitgeberseite sich verpflichtet, ausschließlich Gewerkschaftsmitglieder zu beschäftigen. Dabei differenziert man zwischen „Pre-Entry Closed Shops“ und „Post-Entry Closed Shops“. Bei erstgenannten ist die Mitgliedschaft eines Arbeitnehmers in einer relevanten Gewerkschaft vor seinem Eintritt in einen Betrieb erforderlich, bei letztgenannten muss der neue Mitarbeiter spätestens nach einer gewissen Frist beitreten (vgl. Frick 1997a: 198).³²

²⁹ Als unabhängig werden Gewerkschaften klassifiziert, wenn sie nicht unter der Kontrolle oder dem starken Einfluss eines Arbeitgebers stehen (vgl. Eccles 1980: 2.03).

³⁰ Durch den Employment Relations Act von 1999 haben die Gewerkschaften zumindest die Option, die Arbeitnehmerseite dazu zu zwingen, sie als tarifliche Verhandlungspartner bezüglich der Vergütung, Arbeitszeit und Erholungsurlaub anzuerkennen (vgl. Stein/Rabe von Pappenheim 2000: 4 f.).

³¹ Dabei lässt sich empirisch belegen, dass die Gehälter für Arbeiter höher, die finanzielle Leistung von Betrieben im Verarbeitenden Gewerbe geringer und die Wahrscheinlichkeit von länger als einen Tag andauernden Streiks größer sind, wenn nicht nur mehrere Gewerkschaften anerkannt wurden, sondern diese auch separat verhandeln (vgl. Machin/Stewart/van Reenen 1992). Die empirische Evidenz, dass mehrere separat über die Entlohnung verhandelnde Gewerkschaften zu einem angehobenen Lohnniveau führen, wird von Stewart (1987) bestätigt. Ingram, Metcalf und Wadsworth (1991) belegen, wie die Existenz mehrerer Verhandlungsgruppen die Anzahl an Streiks über Entlohnungsfragen steigert.

³² Der Closed Shop stärkt die Machtposition der Gewerkschaften. Seine rechtliche Grundlage bildeten jahrelang der „Trade Union and Labour Relations Act“ (T.U.L.R.A.) von 1974 und dessen Ergänzung von 1976. Mit diesen beiden Gesetzesnovellierungen revidierte die damals herrschende Labour Party die 1971 von der konservativen Regierung Heath erneuerte Gewerkschaftsgesetzgebung des Industrial Relations Act (vgl. Rawson 1983: 175 f., Fröhlich/Schnabel 1990: 172). Allerdings kam es in den letzten beiden Dekaden zu einer Reihe umfassender Gesetzesänderungen für die Closed Shops, auf die in Kap. III, 2.2.1 näher eingegangen wird.

2.1.2 Weitere betriebliche Arbeitnehmervertretungen

Der oben erwähnte Voluntarismus gilt ebenfalls für die anderen Formen der betrieblichen Arbeitnehmervertretung in Großbritannien. Nur einzelne Gesetze geben der Arbeitnehmerschaft – eventuell durch eine oder mehrere Gewerkschaften vertreten – Informations- und Vorschlagsrechte, beispielsweise bei betriebsbedingten Kündigungen oder bei Betriebsübergängen. Betriebliche Mitbestimmungsmöglichkeiten bestehen für die Arbeitnehmerseite nur hinsichtlich der Änderung bestimmter Regelungsbereiche aus der Arbeitszeitverordnung („Working Time Regulations“) (vgl. Stein/Rabe von Pappenheim 2000: 99, ähnlich Department of Trade and Industry o.J.d).

Im britischen Mitbestimmungssystem haben die Shop Stewards eine zentrale Machtposition inne. Sie werden von den Arbeitnehmern gewählt und sind die Gewerkschaftsvertreter innerhalb des Betriebes. Sie haben umfassende Einflussmöglichkeiten, die die Durchführung von Arbeitskämpfen und häufig auch das Verhandeln von Tarifvereinbarungen einschließen. Durch die mitarbeiterseitige Legitimation ihrer betrieblichen Tätigkeit besitzen sie die Möglichkeit, diese Maßnahmen auch ohne die Gewerkschaftsführung durchzusetzen. Ihre Machtstellung wird durch die große Anzahl an Gewerkschaften³³ noch erhöht. Die Gewerkschaften überschneiden sich in ihren Kompetenzen und machen somit branchenbezogene Tarifverträge schwer erreichbar. Hierdurch verlagern sich die Tarifverhandlungen verstärkt auf die betriebliche Ebene und somit in den Vertretungsbereich der Shop Stewards. Es besteht ein Anhörungs- und Mitbestimmungsrecht für die Shop Stewards hinsichtlich des betrieblichen Gesundheitsschutzes (vgl. Fröhlich/Schnabel 1990: 169 ff.).

Eine weitere betriebliche Arbeitnehmervertretung stellt das „Joint Consultation Committee“ (JCC) dar. Zur Errichtung eines JCCs ist die Zustimmung der Unternehmensleitung nötig. Die Einflussmöglichkeiten dieser Institution bestehen hauptsächlich aus der Kommunikation mit dem Management über betriebliche Problemfelder sowie teilweise auch aus Verhandlungen zwischen Kapital- und Arbeitnehmerseite (vgl. Hyman/Mason 1995: 123 f.). Hinsichtlich der JCC-Verbreitung zeigt sich ein klar zu erkennender Größeneffekt. Nach eigenen Schätzungen mit Daten des Workplace Employee Relations Surveys hatten 1998 19 Prozent aller Betriebe mit bis zu 50 Mitarbeitern ein JCC. Für die Betriebe mit 51 bis 100, 101 bis 500, 501 bis 1000 und über 1000 Mitarbeitern betragen die entsprechenden Werte 30, 47, 58 und 80 Prozent.³⁴

³³ 2000 existierten 226 Gewerkschaften in Großbritannien (vgl. Department of Trade and Industry o.J.a).

³⁴ Eine in der britischen Wirtschaft ebenfalls zu beobachtende Form der betrieblichen Arbeitnehmervertretung stellt der „Works Council“ (Betriebsrat) dar. Hierbei handelt es sich um eine modifizierte Version des deutschen Modells. Die Errichtung des Works Councils ist ebenfalls nicht gesetzlich geregelt und in den einzelnen Betrieben unterschiedlich ausgeprägt. Dabei lassen sich sowohl Mitwirkungs- als auch Mitbestimmungsmöglichkeiten beobachten (vgl. Hyman/Mason 1995: 128 ff.).

2.2 Institutioneller Veränderungsprozess

In den 60er und 70er Jahren waren die Gewerkschaften in Großbritannien sehr einflussreich und mächtig. Die britischen Gewerkschaften nutzten ihre Macht- und Monopolstellung zum Festhalten an ineffizienten Arbeitspraktiken, zur Durchführung einer Vielzahl an Streiks, zu einer Steigerung ihrer politischen Einflussnahme sowie zu einer Erhöhung der Löhne ihrer Mitglieder (vgl. Fröhlich/Schnabel 1990: 174). Großbritannien durchlief in dieser Zeit eine Phase großer wirtschaftlicher Schwierigkeiten mit einer hohen Inflationsrate und vielen Arbeitslosen. Die Arbeitsbeziehungen sowie die Arbeitsmarktverfassung im Allgemeinen und die Gewerkschaften im Speziellen galten als Hauptursachen für die Probleme der britischen Wirtschaft und die Abnahme ihrer internationalen Konkurrenzfähigkeit (vgl. Rawson 1983: 161 ff. und Fröhlich/Schnabel 1990: 168).³⁵

Von 1979 bis 1990 hatte Margaret Thatcher das Amt als Premierministerin Großbritanniens inne (vgl. Margaret Thatcher Foundation 2005). In dieser Amtszeit führte sie eine Reihe an Gesetzesänderungen durch.³⁶ Ein Ziel der arbeitsmarktderegulierenden Maßnahmen war es, freiwillige Tarifverhandlungen und somit die Aushandlung von Marktlöhnen zu unterstützen (vgl. Fröhlich/Schnabel 1990: 183 ff.).³⁷ Die Macht der Gewerkschaften wurde durch die Gesetze der Regierung Thatcher und der nachfolgenden Regierung Major stark beschnitten. Mit der Regierungsübernahme von Tony Blair als „New Labour“-Vertreter erfolgte lediglich eine punktuelle Korrektur der von Margaret Thatcher begonnenen Gewerkschaftspolitik (vgl. Addison/Siebert 2002).

2.2.1 Gesetzliche Reformen in der Thatcher-Zeit

Durch die Verabschiedung der „Employment Acts“ von 1980, 1982 und 1988 sowie des „Trade Union Act“ aus dem Jahr 1984 kam es zu umfassenden Veränderungen des britischen Arbeitsrechts. Im Folgenden sollen die wichtigsten Novellierungen hinsichtlich der britischen Mitbestimmung dargestellt werden.

Der Employment Act von 1980 ist grundsätzlich ein Änderungsgesetz und ergänzte bzw. änderte eine Reihe an Paragraphen im Trade Union and Labour Relations Act 1974, in dessen Änderung, dem Trade Union and Labour Relations (Amendment) Act 1976, im Employment Protection Act 1975 und im Employment Protection

³⁵ 1979 betrachteten 80 Prozent der britischen Bevölkerung die Gewerkschaften als zu einflussreich. Diese Einschätzung verringerte sich bis 1992 auf 27 Prozent (vgl. Dunn/Metcalf 1996: 66).

³⁶ Den ideologischen Hintergrund des sogenannten „Thatcherism“ bilden für die Betriebe die Theorie selbstregulierender Märkte, die Konstituierung gesetzlicher Rahmenbedingungen sowie ein höheres Maß an Einbeziehung der Arbeitnehmer (vgl. Metcalf 1989a: 35).

³⁷ In diesem Kontext wurde auch der Anspruch von Gewerkschaften und Arbeitnehmern auf eine Erhöhung des Lohnes auf Branchenniveau abgeschafft und die Möglichkeiten der sogenannten „Wage Councils“ zur Festsetzung von Mindestlöhnen eingeschränkt. Hierdurch wurde eine stärkere Lohndifferenzierung ermöglicht. 1986 schränkte der „Wages Act“ die Vorschriften zur Zahlung von Mindestlöhnen ein (vgl. Fröhlich/Schnabel 1990: 183 ff.).

(Consolidation) Act 1978 (vgl. Henderson 1980: 2, Eccles 1980: 1.03). So hob er die Gesetzespassagen in dem von der damaligen Labour-Regierung eingeführten Employment Protection Act 1975 auf, die den Unternehmer zwingen, Gewerkschaften anzuerkennen und Verhandlungen mit ihnen zu führen. Durch den Employment Act 1980 wurde die Immunität der Gewerkschaftsmitglieder vor Strafverfolgung fast ausnahmslos auf Streiks oder andere Handlungen reduziert, die sich ausschließlich gegen den eigenen Arbeitgeber richten. Die Errichtung eines Closed Shop muss seither in einer geheimen Urabstimmung durch mindestens 80 Prozent der Arbeitnehmer legitimiert werden (vgl. Fröhlich/Schnabel 1990: 183 ff., Henderson 1980). Der Employment Act 1980 verbietet bei vorhandenem Closed Shop den unbegründeten Ausschluss von Arbeitnehmern aus einer Gewerkschaft und das Recht der Betroffenen auf Schadensersatz. Zudem erhalten Arbeitnehmer weitergehenden Schutz gegen gewerkschaftliche Maßnahmen, die sie gegen ihren Willen zum Eintritt in die Gewerkschaft zwingen sollen. Die Legitimität für die Arbeitnehmer, einer Gewerkschaft nicht anzugehören, erfuhr eine Erweiterung, wodurch die Belegschaft in weitergehendem Maße vor nicht gerechtfertigten Entlassungen in einem Closed Shop-Betrieb geschützt wird. Übt eine Gewerkschaft dahingehend Druck aus, dass ein nicht organisierter Arbeitnehmer entlassen wird, so können die Verantwortlichen dafür finanziell verantwortlich gemacht werden. Wenn ein Zulieferer aufgrund eines Passus' in einem zwischen ihm und dem belieferten Unternehmen geschlossenen Vertrag, der die Arbeit von ausschließlich organisierten Arbeitnehmern vorschreibt, nicht gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer entlassen muss, so kann der Vertragspartner des Zulieferers dafür finanziell verantwortlich gemacht werden (vgl. Henderson 1980).

Der Employment Act von 1982 setzte die Gesetzgebung zur Beschränkung der Gewerkschaftsmacht fort. So müssen die Closed Shops nunmehr alle fünf Jahre durch eine Arbeitnehmerabstimmung bestätigt werden (vgl. Bowers/Brown/Gibbons 1993: 12). Seit 1982 werden Gewerkschaften für illegale Aktionen haftbar gemacht. Zudem sind Verpflichtungen der Arbeitgeber verboten, die Subkontrakte ausschließlich mit organisierten Betrieben vorschreiben („Union Labour Only“). Üben Gewerkschaften dahingehend Druck aus, dass nicht organisierte Arbeitnehmer entlassen werden, so haben letztgenannte einen Anspruch auf Entschädigung. Dem Arbeitnehmer obliegt die Entscheidung, ob die Entrichtung der Entschädigung von Arbeitgeber- oder Gewerkschaftsseite oder von beiden Seiten erfolgen soll. Des Weiteren erfolgte ein generelles Verbot von politischen Streiks mit einer gleichzeitigen Neudefinition der gesetzlich legitimierten Streiks. Diese müssen ihren Grund hauptsächlich in Beschäftigungsfragen haben (vgl. Fröhlich/Schnabel 1990, 184 ff.). Darüber hinaus wurde die Definition eines rechtmäßigen Streikes auch dadurch begrenzt, als dass sich ein solcher ausschließlich oder überwiegend gegen den eigenen Arbeitgeber richten muss. Dementsprechend verminderte sich die Möglichkeit zu Solidaritäts- und Sympathiestreiks weiter (vgl. Roberts 1989: 67). Das Recht des Arbeitgebers, die wäh-

rend eines Streikes entlassene Belegschaft nur selektiv wieder einzustellen, wurde ausgeweitet (vgl. Bowers/Brown/Gibbons 1993: 14).³⁸

Seit der Verabschiedung des Trade Union Act im Jahre 1984 muss die organisierte Arbeitnehmerschaft über die personelle Zusammensetzung der gewerkschaftlichen Exekutivorgane mindestens alle fünf Jahre und über die Verwendung von Gewerkschaftsgeldern, die für politische Einrichtungen bestimmt sind, mindestens alle zehn Jahre in geheimer Briefwahl abstimmen. Diese Wahlverfahren werden von unabhängigen Institutionen überwacht. Seit dem Trade Union Act 1984 dürfen Gewerkschaften Kandidaten bei öffentlichen Wahlen nur noch durch ihre politischen Gelder unterstützen. Der Trade Union Act regelt weiterhin, dass Gewerkschaften erst nach Durchführung einer geheimen Urabstimmung mit über 50-prozentiger Mehrheit einen Streik ausrufen dürfen. Diese Urabstimmung ist zugleich auch Grundvoraussetzung für die gewerkschaftliche Immunität gegenüber Strafverfolgung. Seit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes ist es unzulässig, das Amt des Gewerkschaftsführers auf Lebenszeit auszuüben. Der Trade Union Act verpflichtet die Gewerkschaften darüber hinaus zum Führen von Mitgliederlisten (vgl. Fröhlich/Schnabel 1990: 184 ff, Bowers/Brown/Gibbons 1993: 16).

Der Employment Act von 1988 entzog einem Post-Entry Closed Shop die rechtliche Grundlage, da er Kündigungen aufgrund fehlender Gewerkschaftszugehörigkeit für unzulässig erklärte (vgl. Bowers/Brown/Gibbons 1993: 18). Das Gesetz beinhaltet auch ein Verbot, die Konstituierung eines Closed Shops zu erzwingen, z.B. durch einen Streik. Es gewährleistet für organisierte Arbeitnehmer, die sich nicht an Streiks beteiligen, Schutz vor gewerkschaftlichen Disziplinarmaßnahmen. Diese konnten vorher z.B. aus der Gewerkschaft ausgeschlossen werden (vgl. Fröhlich/Schnabel 1990: 184 ff., Bowers/Auerbach 1988: 48). Zudem wurde das Recht gewährt, Streikhandlungen gerichtlich zu unterbinden, zu denen die Arbeitnehmer aufgefordert werden und die nicht durch eine vorherige Abstimmung der Gewerkschaftsmitglieder legitimiert wurden (vgl. Bowers/Brown/Gibbons 1993: 17). Der Act schuf für organisierte Arbeitnehmer die Option, sich bei Rechtsstreitigkeiten mit einer Gewerkschaft an einen staatlichen Beauftragten, dem sogenannten „Commissioner for the Rights of Trade Union Members“, zu wenden. Die Kontrollrechte der Gewerkschaftsmitglieder über den Besitz und die Gelder der Gewerkschaften wurden ausgeweitet (vgl. Bowers/Auerbach 1988: 42 ff.). Das Gesetz erhöhte die Anzahl der gewerkschaftlichen Funktionsträger, die durch geheime Wahl bestimmt werden müssen. Diese und die Abstimmung über die Verwendung von politischen Gewerkschaftsgeldern müssen postalisch durchgeführt und von unabhängigen Wahlbeobachtern überwacht werden (vgl. Bowers/Brown/Gibbons 1993: 18). Der Employment

³⁸ Zudem wurden Unternehmen mit über 250 Arbeitnehmern verpflichtet, in ihren Jahresberichten alle gewährten Mitwirkungsrechte zu erwähnen. Dabei erfolgt eine Unterteilung in die vier Bereiche „Information und Kommunikation“, „Konsultation“, „finanzielle Beteiligung“ sowie „ökonomischer Kenntnisstand“ (vgl. Hyman/Mason 1995: 70).

Act 1989 grenzte die Gründe ein, für die ein organisierter Arbeitnehmer im Rahmen gewerkschaftlicher Aktivitäten freigestellt werden kann (vgl. Bowers/Brown/Gibbons 1993: 19).³⁹

Durch den Employment Act von 1990 wurde auch der Pre-Entry Closed Shop verboten und somit dem Closed Shop die letzte verbliebene Legitimität entzogen. Eine Intention des Employment Act von 1990 war es, die inoffiziellen Arbeitskämpfmaßnahmen weiter zu begrenzen. Um diese Prämisse zu erreichen, haben die Gewerkschaften die Arbeitskämpfmaßnahmen eines gegenüber dem Employment Act von 1982 erweiterten Personenkreises zu verantworten. Der Kreis wurde beispielsweise um alle Gewerkschaftsfunktionäre und -komitees erweitert. Somit sollen die Aufsicht der Gewerkschaften über ihre Mitglieder und Funktionäre verstärkt und die inoffiziellen Arbeitskämpfmaßnahmen reduziert werden. Der Verantwortung für inoffizielle Streiks können sich die Gewerkschaften lediglich dadurch entziehen, indem sie entsprechende inoffizielle Handlungen ablehnen und diese Ablehnung schriftlich allen Personen mitteilen, die nach ihrer Ansicht zu inoffiziellen Arbeitskämpfen veranlasst wurden. Der Effekt dieser Regelung ist, dass die Gewerkschaften eine Vielzahl an inoffiziellen Streiks automatisch ablehnen müssen, falls keine vorherigen Abstimmungen durchgeführt wurden. Zudem wurde im Employment Act von 1990 der Unternehmensleitung das Recht erteilt, Mitarbeiter zu entlassen, die inoffizielle Arbeitskämpfmaßnahmen trotz gewerkschaftlicher Ablehnung fortsetzen. Die Aufhebung der gewerkschaftlichen Immunität bei Streiks, die in Verbindung mit Entlassungen aufgrund inoffizieller Arbeitskämpfmaßnahmen stehen, fokussiert dieselbe Zielsetzung. Die Unterlagen für eine Streikabstimmung müssen seit 1990 die Namen derjenigen Personen oder Körperschaften enthalten, die einen Arbeitskampf ausrufen dürfen, und nur eine Person oder Körperschaft aus diesen Unterlagen ist zur Ausrufung eines Arbeitskampfes legitimiert. Die im Employment Act 1980 begonnene Einschränkung von Streiks, die sich nicht gegen den eigenen Arbeitgeber richten, wurden im Employment Act von 1990 fortgesetzt. Die Machtkompetenzen des Commissioner for the Rights of Trade Union Members wurden ausgeweitet (vgl. Bowers/Brown/Gibbons 1993: 20 ff.).

2.2.2 Die Gesetzgebung in der Post-Thatcher-Zeit

Auch in die Amtsperioden der Premierminister John Major (1990 bis 1997) und Tony Blair (seit 1997) fallen eine Reihe an Gesetzesänderungen (vgl. UKPOL Magazine 2005 und Directgov 2005). Der „Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act“ aus dem Jahre 1992 fasste alle Gesetzesregelungen zusammen, die einen

³⁹ Wurden vorher Gewerkschaftsmitglieder für Tätigkeiten bezüglich industrieller Beziehungen oder Trainings freigestellt, die sie im Rahmen eines offiziellen Gewerkschaftsamtes ausübten, so erfolgt eine Freistellung nur noch bei Verpflichtungen, die zumindest in Verbindung mit der jeweiligen betrieblichen Funktion der Gewerkschaft stehen (vgl. Bowers/Brown/Gibbons 1993: 19).

Bezug zu Gewerkschaften gehabt haben (vgl. Bowers/Brown/Gibbons 1993: 3).

Der „Trade Union Reform and Employment Rights Act“ 1993 führt zu einer weitergehenden Beschränkung der gewerkschaftlichen Handlungsspielräume. Es erfolgt eine Restriktion der Bestimmungen zur Durchführung von Abstimmungen bei Gewerkschaftswahlen und bezüglich der Verwendung von Gewerkschaftsgeldern. Ein unabhängiger Wahlprüfer hat demnach die Möglichkeit, die gewerkschaftlichen Mitgliederlisten zu prüfen und die Gewerkschaften haben die Verpflichtung, ihre Abstimmungen von unabhängigen Dritten durchführen zu lassen. Britische Gewerkschaften sind in stärkerem Maße verpflichtet worden, ihre finanziellen Angelegenheiten offen zu legen. Dies gilt beispielsweise hinsichtlich der Gehälter ihrer Präsidenten. Das Recht der Gewerkschaften, bestimmte Personen als Mitglieder nicht aufzunehmen oder auszuschließen, wurde eingeschränkt. Für das sogenannte „Check-Off“, bei dem der Arbeitgeber den Mitgliedsbeitrag des Mitarbeiters selbständig an die Gewerkschaft überweist, ist seit 1993 mindestens alle drei Jahre die schriftliche Einwilligung des Arbeitnehmers obligatorisch. Disziplinierungsmaßnahmen für Gewerkschaftsmitglieder, die sich weigern, entsprechende Check-Off Abkommen zu unterzeichnen, sind verboten. Zudem sind die gewerkschaftlichen Sanktionsmöglichkeiten gegenüber organisierten Arbeitnehmern, die einer anderen Gewerkschaft als ihre Kollegen angehören, unterbunden worden. Die formellen Anforderungen bei der Durchführung von Arbeitskämpfen haben eine Spezifikation erfahren. So musste beispielsweise eine Gewerkschaft die Unternehmensleitung über diejenigen Arbeitnehmer informieren, die an einer Abstimmung über einen Streik sowie an dessen Durchführung teilnehmen wollten. Ein „Commissioner for Protection Against Unlawful Industrial Action“ wurde eingesetzt, um die Arbeitnehmer bei juristischen Auseinandersetzungen mit Gewerkschaften zu unterstützen (vgl. Bowers/Brown/Gibbons 1993: 25 ff.). Eine nachträgliche Ergänzung zum Trade Union Reform and Employment Rights Act 1993 stellt sicher, dass Unternehmen ihre organisierten und nicht organisierten Mitarbeiter unterschiedlich behandeln dürfen. So besteht z.B. für das Management die Option, mit den beiden Belegschaftsgruppen verschiedene Arbeitsverträge abzuschließen. Hierdurch können Anreize dahingehend gesetzt werden, die Arbeitnehmer zu veranlassen, von kollektiven Verhandlungen Abstand zu nehmen und einzelvertraglich vereinbarte Konditionen zu akzeptieren (vgl. Dunn/Metcalf 1996: 71).

Der unter der sogenannten „New Labour“-Regierung von Tony Blair erlassene „Employment Relations Act von 1999“ (ERA) hat die in den vorherigen Abschnitten erwähnten Gesetzesänderungen zum Teil relativiert und gleichzeitig das kollektive Arbeitsrecht in Großbritannien stärker reglementiert (vgl. Oxenbridge/Brown/Deakin/Pratten 2003: 315). Für den Fall, dass die Mehrzahl einer mindestens 21 Arbeitnehmer umfassenden Belegschaft die Anerkennung einer unabhängigen Gewerkschaft befürwortet, sieht der ERA einen gesetzlichen Anerkennungsprozess vor. Dadurch soll eine entsprechende freiwillige Vereinbarung zwischen den

Gewerkschaften und der Arbeitgeberseite gefördert werden. Kommt es zu keiner Einigung, entscheidet das „Central Arbitration Committee“ als letzte Instanz über die Unstimmigkeiten (vgl. Department of Trade and Industry 2000: 1). Durch den Employment Relations Act 1999 ist es somit möglich, das Management zur Anerkennung einer Gewerkschaft zu verpflichten. Eine weitere Intention, die mit diesem Gesetz verfolgt wird, ist eine Verbesserung der betrieblichen Partnerschaft zwischen den Gewerkschaften und der Betriebsleitung. Zudem sind aus gewerkschaftlicher Perspektive durch das ERA weitere Zugeständnisse erfolgt. So ist es den Arbeitnehmern erlaubt, einen Gewerkschaftsvertreter bei schwerwiegenden Beschwerde- und Disziplinarfällen als Begleitung mit in den Betrieb zu nehmen. Dieses gilt auch für Betriebe, die keine Gewerkschaften anerkannt haben (vgl. Oxenbridge/Brown/Deakin/Pratten 2003: 315 ff.). Der Schutz von Mitarbeitern, die an einer rechtmäßigen Arbeitskampfmaßnahme teilnehmen, ist ausgeweitet worden. Eine Entlassung solcher Belegschaftsmitglieder vor Ablauf einer achtwöchigen Frist ist unzulässig und nach dieser Zeit nur erlaubt, falls der Arbeitgeber alle zur Einigung notwendigen Schritte veranlasst. Die Verpflichtung für Gewerkschaften, die Namen derjenigen Mitglieder offen zu legen, die über einen Streik abstimmen oder an diesem teilnehmen sollen, wurde aufgehoben. Auch ist den Gerichten ein größerer Spielraum gewährt worden, eine fehlerhafte Abstimmungsorganisation vor Arbeitskämpfen außer Acht zu lassen. Die Stellen des Commissioner for the Rights of Trade Union Members und des Commissioner for Protection against Unlawful Industrial Action wurden abgeschafft. Das ERA institutionalisierte als Entscheidungsinstanz bei Disputen zwischen Gewerkschaften und ihren Mitgliedern den sogenannten „Certification Officer“. Seine Befugnisse erstrecken sich auf viele Bereiche, in denen vorher der Commissioner for the Rights of Trade Union Members als Unterstützung fungierte (vgl. Department of Trade and Industry 2000: 2 ff.).

Durch die im Januar 2000 in Kraft getretene Verordnung „Transnational Information and Consultation of Employees Regulations“ wurde in Großbritannien das Gesetz über Europäische Betriebsräte wirksam (vgl. Department of Trade and Industry 2003b). 2002 wurde vom Rat der Europäischen Union und vom Europäischen Parlament eine Richtlinie für Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitern⁴⁰ angenommen, welche die Informations- und Konsultationsrechte der Arbeitnehmervertretungen in den EU-Staaten ausweitet. Die diesbezüglichen Rechte sind beispielsweise hinsichtlich der ökonomischen Situation des Betriebes und der Beschäftigungserwartung erneuert worden. Der britischen Regierung wurde nach der Verabschiedung der Richtlinie drei Jahre Zeit gewährt, um mit der Umsetzung zu beginnen (vgl. Department of Trade and Industry 2003a).

⁴⁰ Lediglich ein Prozent der Betriebe im Vereinigten Königreich überschreitet die Zahl von 50 Mitarbeitern. 75 Prozent der abhängig Erwerbstätigen sind in Betrieben bis 50 Mitarbeiter beschäftigt (vgl. Department of Trade and Industry 2003a).

Mit dem Employment Act aus dem Jahre 2002 verfolgt die britische Regierung u.a. das Ziel, die Personalentwicklung in den Betrieben zu fördern. Zu diesem Zweck konstituiert das Gesetz eine neue Regelung, die gewerkschaftlichen Repräsentanten für Weiterbildungsmaßnahmen eine ausreichende Freistellung von der Arbeit gewährleisten soll (vgl. Department of Trade and Industry o.J.c).

Der Employment Relations Act von 2004 beinhaltet hauptsächlich Gesetze und Regelungen des kollektiven Arbeitsrechtes und Gesetze und Regelungen für Gewerkschaften. Der Act basiert auf einer Untersuchung der britischen Regierung über die Wirkungsweise des Employment Relations Act 1999, dessen Kern – wie oben beschrieben – in der Konstituierung eines gesetzlich geregelten Ablaufes zur Anerkennung von Gewerkschaften als Tarifverhandlungspartner besteht. Neben einem positiven Gesamtergebnis kam die Regierung zu dem Schluss, dass es eine Reihe an Verbesserungsmöglichkeiten hinsichtlich des Anerkennungsprozesses und des Gewerkschaftsrechts gibt. Das identifizierte Verbesserungspotenzial wird im Act von 2004 umgesetzt. Dieser umfasst z.B. eine klarere Abgrenzung der von der Anerkennung betroffenen Betriebseinheit oder eine deutlichere Definition zukünftiger Tarifverhandlungsinhalte. Der Entlassungsschutz von gesetzlich legitimiert streikenden Arbeitnehmern wurde ausgeweitet und das Gesetz zur Durchführung von Arbeitnehmerabstimmungen über Streiks wurde vereinfacht. Der Act beinhaltet zudem Maßnahmen, die die Einschüchterung von Arbeitnehmern durch das Management oder Gewerkschaften bei Abstimmungen über die betriebliche An- bzw. Aberkennung von Gewerkschaften verhindern sollen. Ebenfalls verabschiedet wurde eine ministeriale Vollmacht zur Gewährung von Geldern, um unabhängigen Gewerkschaften die Möglichkeit einzuräumen, ihre Strukturen zu modernisieren (vgl. o.V. 2004c).⁴¹

2.2.3 Änderung weiterer Mitbestimmungsdeterminanten

2.2.3.1 Gewerkschaftliche Anerkennung und Organisationsgrad

Die Ergebnisse der Workplace Industrial Relations Surveys aus den Jahren 1980, 1984 und 1990 sowie des nachfolgenden Workplace Employee Relations Surveys⁴² aus dem Jahr 1998 geben einen Überblick über die Entwicklung der gewerkschaftlichen Durchdringung britischer Betriebe.⁴³ Laut WIRS-/WERS-Schätzungen stieg zwischen 1980 und 1984 der Anteil der Betriebe, die eine Gewerkschaft offiziell an-

⁴¹ Für eine Übersicht über weitere Änderungen des britischen und europäischen Arbeitsrechts, die seit dem Amtsantritt der Blair'schen Labour Regierung im Jahre 1997 in Kraft getreten sind, siehe Addison und Siebert (2002).

⁴² Für eine Erläuterung zu den WIRS- und WERS-Datensätzen siehe Kapitel V, 1.1.

⁴³ Die Anzahl an britischen Gewerkschaften reduzierte sich zwischen 1980 und 2000 von 467 auf 226 (vgl. Department of Trade and Industry o.J.a). Die Ursachen für den Rückgang liegen in den sinkenden Mitgliederzahlen und in Fusionen zwischen Gewerkschaften (vgl. Bland 1999: 344). Vor 1980 gab es teilweise noch wesentlich mehr als die erwähnten 467 Organisationen. So ließ sich ihre Anzahl 1950 auf 732 beziffern (vgl. Fröhlich/Schnabel 1990: 170).

erkannten, leicht von 64 auf 66 Prozent an. Bis 1990 und 1998 sank dieser Anteil jedoch auf 53 Prozent bzw. 42 Prozent. Bezieht man die in den WIRS-Umfragen ausgeklammerten Betriebe mit weniger als 25 Arbeitnehmern mit ein, so lag bereits 1990 die Anerkennungsquote bei unter 50 Prozent. Im Zeitraum zwischen 1980 und 1998 fielen die entsprechenden Werte in Betrieben des öffentlichen Sektors sowie des privaten Industrie- bzw. Dienstleistungssektors von 94 auf 87, von 65 auf 29 bzw. von 41 auf 23 Prozent (vgl. Dunn/Metcalf 1996: 80 f., Millward/Bryson/Forth 2000: 96 f.).⁴⁴

Die skizzierte allgemeine Verringerung gewerkschaftlicher Präsenz im Zeitraum zwischen 1990 und 1998 ist nicht auf eine Reduktion der Gesamtanzahl an Betrieben zurückzuführen. Als ursächlich ist vielmehr anzusehen, dass die neu gegründeten Betriebe weniger gewerkschaftlich gebunden sind als diejenigen Wirtschaftseinheiten, die in dieser Zeit aus dem Wettbewerb ausschieden. Als mögliche Gründe für die geringere Gewerkschaftsanerkennung lassen sich eine veränderte Firmenpolitik, ein sinkender Organisationsgrad innerhalb der Belegschaft und eine verminderte Aktivität der Gewerkschaften nennen (vgl. Millward/Bryson/Forth 2000: 84 ff.).

In den letzten Jahren ist jedoch ein gegenläufiger Trend zu beobachten. Die Anfänge dieser Entwicklung zeichneten sich bereits 1995 ab. Zu diesem Zeitpunkt war es bereits wahrscheinlich, dass die sich traditionell der Arbeiterseite verbunden fühlende Labour Partei von Tony Blair die nächsten Wahlen gewinnen und ein Gesetz einführen würde, dass zur Anerkennung von Gewerkschaften verpflichtet, wenn eine entsprechende Anerkennung durch die Mehrheit der Belegschaft befürwortet wird.⁴⁵ Die öffentliche Diskussion über dieses Thema verstärkte sich und die Gewerkschaften bereiteten eine Vielzahl an Maßnahmen vor, die den Grad ihrer betrieblichen Anerkennung verstärken sollten. In den letzten Jahren kam es zu einer Vielzahl von Anerkennungsverträgen zwischen Betrieben und Gewerkschaften (vgl. Gall 2004).

Laut jährlichen Berichten des Certification Officers sank zwischen 1980 und 1990 die Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder von 12,6 auf 9,8 Millionen Menschen.⁴⁶ Dieser Abwärtstrend setzte sich bis 2000 um weitere zwei Millionen

⁴⁴ Hinsichtlich der arbeitgeberseitigen Aberkennung von Gewerkschaften gibt es eine Reihe an Umfragen. Aufgrund einer Stichprobe von 279 Unternehmen quantifizieren Gregg und Machin (1991: 606) die Aberkennungsquote für den Zeitraum von 1984 bis 1988 mit 17 Prozent. Basierend auf einer Umfrage von 558 Unternehmen kommen Gregg und Yates (1991) zu dem Ergebnis, dass der Anteil derjenigen Firmen, die eine Gewerkschaft zwischen 1984 und 1990 aberkannten, bei 13 Prozent liegt. Aus dem dritten WIRS von 1990 lässt sich folgern, dass es zwischen 1984 und 1990 in 20 Prozent aller Betriebe zu einem Wegfall der Anerkennung von Gewerkschaften kam, wobei lediglich in neun Prozent aller Betriebe eine direkte Rücknahme der Anerkennung durch das Management erfolgte (vgl. Millward et al. 1992: 75).

⁴⁵ Hierbei handelt es sich um den 1999 in Kraft getretenen Employment Relations Act.

⁴⁶ Seit 1979 war in 18 aufeinanderfolgenden Jahren ein Rückgang zu verzeichnen (vgl. Bland 1999: 343). Dieser nahezu zwei Dekaden andauernde Rückgang von fünf Millionen Mitgliedern war der längste und tiefgreifendste in der britischen Geschichte (vgl. Metcalf 2001, ähnlich auch Blanchflower/Oswald 1988: 1 ff.).

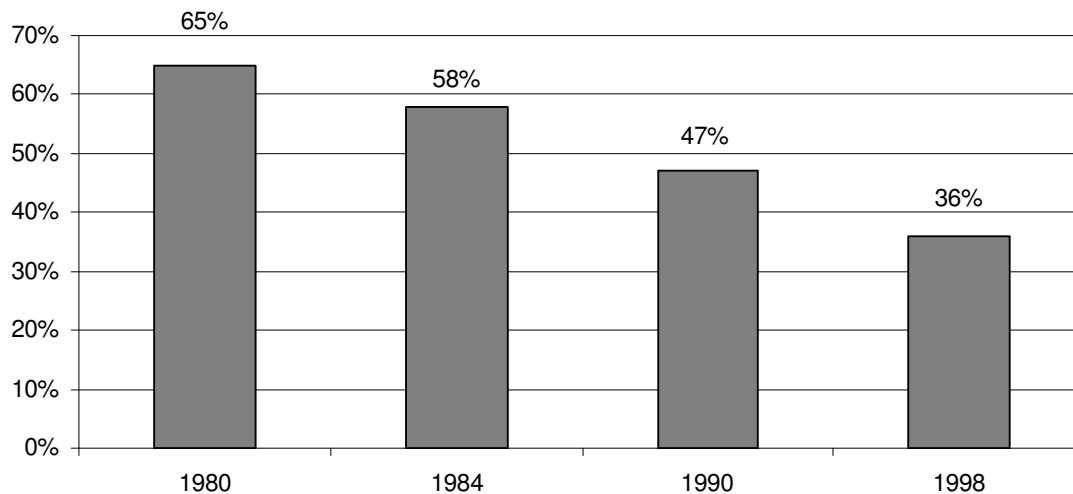
Erwerbspersonen fort (vgl. Department of Trade and Industry o.J.a).⁴⁷ Seit 1994 ist allgemein eine Stabilisierung der Mitgliederzahlen erkennbar (vgl. Sneade 2001: 434).⁴⁸

Nach Schätzungen mit den WIRS-/WERS-Daten gehörten 1980 65 Prozent der britischen Arbeitnehmer einer Gewerkschaft an. 1984 betrug der Organisationsgrad 58, 1990 47 und 1998 36 Prozent und sank somit kontinuierlich (vgl. Abbildung III.8). Von dieser Abwärtsentwicklung sind sowohl der private als auch der staatliche Wirtschaftssektor erfasst. Für ersteren lässt sich dieses durch einen Rückgang von 56 Prozent im Jahre 1980 auf 26 Prozent 1998 beziffern. Die dementsprechenden Werte für die staatlichen Betriebe lagen 1980 und 1998 bei 84 bzw. 57 Prozent (vgl. Millward/Bryson/Forth 2000: 87 f.).⁴⁹

⁴⁷ Schätzungen auf der Basis des „Labour Force Surveys“ (LSF) kommen zu etwas anderen Ergebnissen. So betrug laut dieser Erhebung die Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder im Jahr 1990 8,8 Millionen und verringerte sich im anschließenden Jahrzehnt auf 7,4 Millionen. 2002 lag der Wert bei 7,3 Millionen (vgl. Department of Trade and Industry o.J.b). Die divergierenden Ergebnisse entstehen aufgrund der verschiedenen Grundgesamtheiten beider Umfragen. Die Mitgliederzahlen des Certification Officers beinhalten im Gegensatz zu denen des LSF auch Arbeitslose, Rentner und Menschen ohne ständigen Wohnsitz im Vereinigten Königreich (vgl. Bland 1999: 343 f.). Einen Überblick über die Entwicklung der gewerkschaftlichen Mitgliedszahlen im Zeitraum zwischen 1979 und 1989 gibt auch Roberts (1989: 69 f.).

⁴⁸ 1999 ließ sich sogar ein Mitgliederzuwachs von 100.000 Arbeitnehmern verzeichnen (vgl. Metcalf 2001). Schätzungen zufolge könnte der im ERA 1999 geregelte Anerkennungsmechanismus zu einer Million neuen Gewerkschaftsmitgliedern führen (vgl. Minford und Haldenby 1999).

⁴⁹ Brown, Deakin und Ryan (1997: 74) kommen in ihren Forschungen zu dem Ergebnis, dass zwischen 1980 und 1995 der gewerkschaftliche Organisationsgrad im Vereinigten Königreich von 50 auf 32 Prozent abnahm.

Abbildung III.8: Organisationsgrad der britischen Arbeitnehmerschaft⁵⁰

Quelle: Millward/Bryson/Forth (2000: 87)

Die Gründe für den sinkenden Organisationsgrad werden kontrovers diskutiert. Freeman und Pelletier (1990) führen den abnehmenden Organisationsgrad auf die gesetzlichen Änderungen der Thatcher-Regierung zurück.⁵¹ Metcalf (1989b, zitiert nach Disney 1990: 166) identifiziert hingegen fünf interagierende Faktoren als Grund für den abnehmenden gewerkschaftlichen Organisationsgrad. Dabei handelt es sich um allgemeine volkswirtschaftliche Faktoren, die Entwicklung des Arbeitsmarktes, die Gesetzgebung, die Arbeitgeberreaktion in Form von An- und Aberkennung von Gewerkschaften und das Verhalten der Gewerkschaften. Towers (1989) attestiert den Thatcherschen Gewerkschaftsreformen zwar ebenfalls einen Einfluss auf den abnehmenden Organisationsgrad, hält jedoch für wesentlich entscheidender, dass sich die britische Beschäftigung von organisierten zu nicht organisierten Wirtschaftsbereichen und Arbeitnehmern verschoben hat. So ist der Anteil an traditionell wenig organisierten weiblichen Arbeitskräften und Zeitarbeitnehmern gestiegen. Als Beispiel für den letztgenannten Punkt kann auf das Schrumpfen des traditionell relativ stark organisierten Industriebereichs und das Wachstum des weniger

⁵⁰ Aufgrund der Ergebnisse des Labour Force Surveys lässt sich der gewerkschaftliche Organisationsgrad leicht differenziert darstellen. Für die Jahre 1990, 2000 und 2002 lag er bei 34, 27 und 26 Prozent. Die erst ab 1993 durch den Labour Force Survey jährlich separat erhobenen Daten für die Privatwirtschaft und den öffentlichen Sektor zeigen ebenfalls eine abnehmende Entwicklung für beide Segmente auf. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad in den Staatsbetrieben sank zwischen 1993 und 2000 von 64 auf 60 Prozent und nahm im entsprechenden Zeitabschnitt in der freien Wirtschaft von 24 auf 19 Prozent ab (vgl. Department of Trade and Industry o.J.b).

⁵¹ Ähnlich argumentieren Addison und Belfield (2003: 11).

organisierten Dienstleistungsbereiches verwiesen werden.⁵²

2.2.3.2 Multi-Unionism und Tarifverhandlungen

Hinsichtlich des Multi-Unionism ließ sich in den 80er Jahren kaum eine Veränderung beobachten. Im sich anschließenden Jahrzehnt zeigte sich jedoch ein rückläufiger Trend. Der Anteil der Unternehmen, die mehr als eine Gewerkschaft anerkannt hatten, nahm im Zeitraum zwischen 1990 und 1998 von 64 auf 57 Prozent ab. Diese Verringerung trat im öffentlichen Sektor am stärksten auf. Die durchschnittliche Anzahl der in den öffentlichen Betrieben anerkannten Gewerkschaften sank von 3,9 im Jahre 1990 auf 3,2 acht Jahre später. Für denselben Zeitraum liegen die Werte in der Privatwirtschaft bei 1,7 und 1,5 (vgl. Millward/Bryson/Forth 2000: 199 ff.).

Kollektive Tarifverhandlungen waren in Großbritannien immer eher dezentral organisiert.⁵³ Nach der Wahl Margaret Thatchers im Jahre 1979 hat sich dieses Muster noch weiter verstärkt (vgl. Wergin 2002: 2 f.). Die Verbreitung von Tarifverträgen hat sich seit dem Ende der 70er um die Hälfte reduziert, wobei auch die Verhandlungsinhalte und der gewerkschaftliche Einfluss auf die Abkommen beschränkt wurden (vgl. Oxenbridge/Brown/Deakin/Pratten 2003: 315). Die Abkehr von Tarifabkommen wurde zum einen durch Initiativen der Arbeitgeberseite und zum anderen durch die Gesetzgebung der Regierung Thatcher induziert. So war in den 80er Jahren in Großbritannien ein starker Trend zu einer direkten Einbeziehung der Arbeitnehmer zu beobachten (vgl. Hyman/Mason 1995: 120).⁵⁴

Laut WIRS- und WERS-Daten waren 1984 71 Prozent der abhängig Erwerbstätigen im Wirkungsbereich eines Tarifvertrages beschäftigt. 1990 ließ sich dieser Anteil mit 54 und 1998 mit 41 Prozent beziffern. Unter Berücksichtigung der in den WIRS-Schätzungen außer Acht gelassenen Betriebe mit einer Belegschaft unter 25 Perso-

⁵² Abweichend hierzu führt Disney als primären Grund für den abnehmenden Organisationsgrad den Konjunkturzyklus an (vgl. Disney 1990). Weitere Erklärungsansätze fokussieren den im Verlauf dieser Arbeit noch genauer darzulegen den Rückgang an Closed Shops, die abnehmende Förderung von Gewerkschaftsmitgliedschaften durch die Arbeitgeber und das verminderte Arbeitnehmerinteresse, sich zu organisieren (vgl. Millward/Bryson/Forth 2000: 89). Darüber hinaus erstreckt sich die Argumentation hinsichtlich möglicher Gründe für den zurückgehenden Organisationsgrad auf das Sinken der Inflationsrate und der relativ starken Zunahme der britischen Reallöhne. Hierdurch verlieren die Gewerkschaften die Funktion, das Gehalt und somit den Lebensstandard ihrer Mitglieder zu sichern und folglich ihre Anreizwirkung auf nicht organisierte Arbeitnehmer. Auch ein generell verändertes politisches Klima sowie die kritische und selbstbewusste Position der Regierung Thatcher stellen mögliche Ursachen für die rückläufige Entwicklung dar (vgl. Fröhlich/Schnabel 1990: 204 ff.). Zudem lassen sich die veränderten Arbeitsbedingungen und die verringerten gewerkschaftlichen Verhandlungsmöglichkeiten in neuen Betrieben als weitere Gründe für den sinkenden Organisationsgrad anführen (vgl. Brown/Deakin/Ryan 1997: 74).

⁵³ Fröhlich und Schnabel (1990: 215 ff.) weisen den dezentralen Tarifverhandlungen in Großbritannien einen positiven Effekt hinsichtlich der unternehmerischen Flexibilität zu.

⁵⁴ Der Trend zu dezentralisierten Tarifverhandlungen zeigte sich auch an der abnehmenden Vertretungsquote der privatwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände. So sank der Anteil derjenigen Unternehmen, die in einem Arbeitgeberverband organisiert waren, zwischen 1980 und 1990 von 25 auf 13 Prozent. Darüber hinaus reduzierte sich im gleichen Jahrzehnt der Anteil an Tarifabkommen, die zwischen Gewerkschaften und mehreren Betrieben geschlossen wurden, von 27 auf 16 Prozent (vgl. Dunn/Metcalf 1996: 82 f.).

nen ist der Wert bereits für 1990 auf unter 50 Prozent zu quantifizieren (vgl. Dunn/Metcalf 1996: 81, Cully et al. 1999: 242).⁵⁵ Für 2000 beziffert der Labour Force Survey die Anzahl der Arbeitnehmer, deren Entlohnung direkt durch ein Tarifabkommen beeinflusst wird, auf 8,6 Millionen. Das entspricht 35,9 Prozent aller Beschäftigten in Großbritannien (vgl. Sneade 2001: 438 ff.).

2.2.3.3 Closed Shops und Streiks

1980 hatten 23 Prozent aller britischen Betriebe einen Closed Shop. Diese Anzahl verringerte sich auf vier Prozent 1990 und auf ein Prozent 1998. Bei letzteren handelt es sich aufgrund des gesetzlichen Verbotes um inoffizielle Institutionen (vgl. Millward/Bryson/Forth 2000: 89). Dieser Rückgang hat seine primäre Ursache in den konjunkturellen und strukturellen Veränderungen der britischen Industrie. In diesen Kontext fallen die Schließung großer Industriebetriebe, die Rücknahme von Closed Shop-Vereinbarungen durch das Management in Großunternehmen und die britische Gesetzgebung der 80er und 90er Jahre, die den Wirkungsbereich des Closed Shops sukzessiv einschränkte (vgl. Metcalf 1989a: 24).

Im Vergleich zu den 70er Jahren fanden im Zeitraum von 1980 bis 1984 um mehr als 50 Prozent weniger Streiks statt, wobei die Anzahl der daran beteiligten Arbeitnehmer um mehr als ein Drittel sank (vgl. Fröhlich/Schnabel 1990: 192).⁵⁶ Tabelle III.8 veranschaulicht die Streikentwicklung in den 80er und 90er Jahren⁵⁷:

Tabelle III.8: Streikentwicklung zwischen 1980 und 1998

1980	1984	1990	1998
10.69%	15.27%	10.84%	0.99%

Quelle: Eigene, gewichtete Berechnungen mit den WIRS-/WERS-Daten (gepoolte Querschnittsdaten)

Gaben 1980 noch 10,7 Prozent der britischen Betriebe an, in den letzten zwölf Monaten von mindestens einem Streik betroffen gewesen zu sein, so nahm dieser Wert bis 1998 insgesamt stark ab. Nach einem Anstieg um knapp fünf Prozentpunkte bis 1984 fiel der Anteil kontinuierlich, allein zwischen 1990 und 1998 um fast zehn Prozentpunkte.

⁵⁵ 1990 galten für zehn Prozent der britischen Arbeitnehmer industrieweite Tarifabkommen. Zehn Jahre zuvor lag der Wert bei 30 Prozent (vgl. Brown/ Deakin/Ryan 1997: 69).

⁵⁶ Die Gewerkschaften zogen aus den neuen Gesetzen insofern einen Nutzen, als dass sie und ihre Aktionen seitdem durch ihre Mitglieder demokratisch legitimiert werden müssen. Hierdurch stieg die öffentliche Akzeptanz der Gewerkschaften sowie ihrer Maßnahmen (vgl. Fröhlich/Schnabel 1990: 194 f.).

⁵⁷ Seit dem Regierungsantritt von Margaret Thatcher im Jahr 1979 war die jährliche Anzahl an Streiks von über 2000 auf 200 in den 90er Jahren gesunken. Waren 1979 noch 4,61 Millionen Arbeitnehmer in Streiks involviert, so sank die Zahl in den 90ern auf 174.000 (vgl. Addison/Siebert 2002: 11).

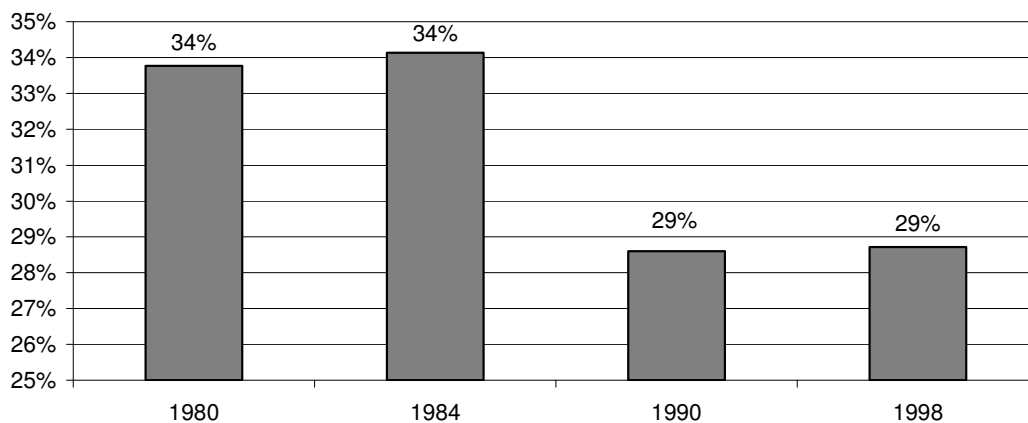
2.2.3.4 Joint Consultation Committees

Wie Abbildung III.9 zeigt, nahm die Verbreitung von Joint Consultation Committees (vgl. Definition in Abschnitt III, 2.1.2) in den 80er Jahren ab. Die Reduktion vollzog sich primär in der zweiten Hälfte der Dekade. 1980 und 1984 war in 34 Prozent aller britischen Betriebe ein JCC institutionalisiert. Dieser Anteil sank bis 1990 auf 29 Prozent und blieb dann bis 1998 konstant (vgl. Millward/Bryson/Forth 2000: 83 ff., bestätigt durch eigene Berechnungen).⁵⁸

Nach eigenen, gewichteten Berechnungen mit WIRS- und WERS-Daten war der Industriesektor besonders vom JCC-Rückgang betroffen. Der Anteil der Industriebetriebe mit JCC ging zwischen 1984 und 1990 von knapp 30 auf etwas mehr als 21 Prozent zurück.

Im tertiären Sektor war eine Abnahme von 36 auf 31 Prozent zu beobachten.⁵⁹

Abbildung III.9: Anteil an Betrieben mit JCC



Quelle: Millward/Bryson/Forth (2000: 108 f., bestätigt durch eigene, gewichtete Berechnungen mit WIRS-/WERS-Daten)

⁵⁸ Eigene Schätzungen mit den WIRS-/WERS-Daten bezüglich des JCC-Einflusses zeigen für den Zeitraum zwischen 1990 und 1998 ein nahezu unverändertes Bild. In beiden Jahren charakterisieren etwas mehr als 32 Prozent der Manager das in ihrem Betrieb agierende JCC als sehr einflussreich. Die stärkste Veränderung ist für einflussreiche JCCs zu verzeichnen. Zwischen 1990 und 1998 nimmt ihr Anteil von knapp 49 auf fast 54 Prozent zu. Der Anteil nicht sehr oder überhaupt nicht einflussreicher JCCs sinkt von über 16 auf 13 Prozent bzw. von 2,5 auf weniger als ein Prozent.

⁵⁹ Prozentual gesehen erfolgte der Rückgang nahezu gleichermaßen im gewerkschaftlich organisierten und nicht organisierten Bereich. Hatten 1984 noch 41 Prozent aller organisierten Betriebe ein JCC, so fiel dieser Wert bis 1990 auf 37 Prozent. Der Rückgang in nicht organisierten Betrieben vollzog sich von 21 auf 19 Prozent (vgl. Metcalf 1993: 9). Eigene Schätzungen zeigen, dass sich auch zwischen den verschiedenen Betriebsgrößenklassen keine hervorstechenden Unterschiede bezüglich der abnehmenden JCC-Verbreitung abzeichnen.

Das Zusammenspiel von Joint Consultation Committees („JCC“) und wenigstens einer als Verhandlungspartner anerkannten Gewerkschaft („Union“) wird in Tabelle III.9 dokumentiert.⁶⁰ Augenscheinlich ist wiederum die starke Abnahme bezüglich der gewerkschaftlichen Anerkennung. 1980 waren Betriebe mit wenigstens einer anerkannten Gewerkschaft und keinem JCC die zahlenmäßig stärkste Gruppe. 1998 zeigte sich ein verändertes Bild. Im „mitbestimmungsfreien“ Raum agierende Unternehmen, d.h. Unternehmen ohne JCC und ohne offiziell Einfluss nehmende Gewerkschaften, wiesen die größte Verbreitung auf.

Tabelle III.9: Zusammenwirken von JCCs und Gewerkschaften

		Union				Union			
		1980	no	yes			1980-98	no	yes
JCC	no		28.82%	37.41%	JCC	no	16.33%	-11.27%	
	yes		7.52%	26.24%		yes	5.27%	-10.32%	

		Union		
		1984	no	yes
JCC	no		26.45%	39.41%
	yes		7.21%	26.92%

		Union		
		1990	no	yes
JCC	no		38.32%	33.08%
	yes		8.98%	19.62%

		Union		
		1998	no	yes
JCC	no		45.15%	26.14%
	yes		12.79%	15.92%

Quelle: Eigene, gewichtete Berechnungen mit WIRS-/WERS-Daten (gepoolte Querschnittsdaten)

Insgesamt ist in den britischen Betrieben eine Entwicklung von einer repräsentativen Belegschaftsvertretung hin zu einer stärkeren direkten Einflussnahme der Mitarbeiter zu beobachten, beispielsweise in Form von Arbeitsgruppen (vgl. Millward/Bryson/Forth 2000: 126 ff.).

⁶⁰ Es lässt sich allgemein beobachten, dass in Betrieben, die eine oder mehrere Gewerkschaften anerkennen, häufiger alternative Formen von Belegschaftsvertretungen, wie JCCs und Works Councils, auftreten als in solchen ohne eine Anerkennungsvereinbarung (vgl. Millward/Bryson/Forth 2000: 108 ff.).

IV Diskussion der Mitbestimmung

„If codetermination¹ is beneficial to both stockholders and labor, why do we need laws which force firms to engage in it? Surely, they would do so voluntarily. The fact that stockholders must be forced by law to accept codetermination is the best evidence we have that they are adversely affected by it“ (Jensen/Meckling 1979: 474).

Jensen und Meckling sprechen mit obiger Aussage die beiden Kernfragen der Mitbestimmungsdiskussion an, nämlich die nach der Effizienz von Mitbestimmung und der Notwendigkeit ihrer gesetzlichen Regelung (vgl. Junkes und Sadowski 1999: 56). Diese beiden Fragestellungen sollen im Folgenden theoretisch erörtert werden.

1 Ökonomische Effizienz von Mitbestimmungsinstitutionen

1.1 Effizienzmodelle

1.1.1 Preistheoretische Vorbemerkungen

Durch die Monopolisierung der Arbeitnehmerinteressen haben die Gewerkschaften bei Lohn- und Gehaltsverhandlungen eine besonders starke Machtposition inne. Diese verleiht ihnen beispielsweise die Möglichkeit zur Androhung von Streiks. Aus dieser Position heraus sind die Gewerkschaften in der Lage, die Entlohnung über das Wettbewerbsniveau hinaus zu erhöhen (vgl. FitzRoy/Kraft 1987a: 177, Addison/Genosko/Hirsch 1990: 24 f.). Die Erhöhung der Löhne und Gehälter bewirkt eine Verteuerung des Faktors Arbeit. Die preistheoretischen Anpassungsmaßnahmen der Unternehmensleitung bestehen aus einer Substitution der teuren gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer durch Kapital oder nichtorganisierte Mitarbeiter. Somit kommt es zu einer Fehlallokation der Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital (vgl. Frick 1997a: 52 f.). Nur in marktbeherrschenden und nicht dem Wettbewerb ausgesetzten Unternehmen ist es für die Gewerkschaften möglich, Erträge abzuschöpfen, die nicht existenzgefährdend sind. Für Unternehmen, die auf Märkten mit vollständiger Konkurrenz agieren, führt eine Lohnerhöhung über das Gleichgewichtsniveau zu einer Verteuerung der Produktionskosten über das Marktniveau. Das gefährdet die Existenz des Unternehmens und somit auch das Tätigkeitsfeld der Gewerkschaften (vgl. Freeman/Medoff 1984: 6 f.). Die Gewerkschaften gelten in diesem

¹ Der von Jensen und Meckling in ihrer Erörterung verwendete Begriff „codetermination“ bezieht sich auf die Unternehmensmitbestimmung. Ihre Argumentation lässt sich aber analog auf die gesamte betriebliche und überbetriebliche Mitbestimmung übertragen.

Zusammenhang als „wohlfahrtsmindernde Kartelle“² (Frick 1997a: 53, ähnlich Walter 1988).

Eine alternative Erklärung, woher die abschöpfbaren Erträge stammen können, liefert die sogenannte „Rent-Seeking“-Theorie. Die Gewerkschaften orientieren sich bei ihren Lohnverhandlungen an der Höhe des zukünftigen Unternehmenswertes. Dieser wird durch Investitionen – sowohl in materielle als auch in immaterielle Güter – erhöht. Bei Investitionen, deren Wiederverkaufswerte unter den Anschaffungskosten liegen, ergeben sich für die Gewerkschaften Möglichkeiten zu opportunistischem Verhalten und zum Abschöpfen der arbeitgeberseitigen Quasi-Renten³. Die Unternehmensleitung ist bei einer hohen Differenz zwischen Anschaffungs- und Wiederverkaufswert an das Investitionsgut gebunden und zudem auf die Arbeitnehmer angewiesen, die das Investitionsgut bei ihrer Arbeit benutzen bzw. bedienen. Die durch den Gewerkschaftsoportunismus erhöhten Löhne liegen über dem Marktniveau und führen zu einer Reduktion der Erträge. Die Folge ist, dass unternehmenspolitisch sinnvolle Investitionen in physisches Kapital und in die Forschung und Entwicklung unterbleiben (vgl. Sadowski/Junkes/Lent 1997: 48, Addison/Genosko/Schnabel 1988: 15 f., Mainusch 1992: 184 ff.).

1.1.2 Wechselseitiger Abbau von Informationsasymmetrien durch Mitbestimmung

Bezugnehmend auf die oben dargestellte preistheoretische Wirkung von Gewerkschaften sprechen Freeman und Medoff (1984: 5 f.) von den zwei Gesichtern der Gewerkschaften:

„[...] unions have two faces, each of which leads to a different view of the institution: a *monopoly* face, associated with their monopolistic power to raise wages; and a *collective voice/institutional response* face, associated with their representation of organized workers within enterprises.”⁴

Weiterhin argumentieren Freeman und Medoff (1984), dass Gewerkschaften den Arbeitnehmern eine Artikulation („Voice“) ihrer kollektiven Interessen ermöglichen und somit die Kommunikation zwischen Betriebsleitung und Belegschaftsseite

² Als Kartell wird eine kollektive Zusammenarbeit verstanden, durch die der Preis der anzubietenden Ware bzw. Dienstleistung angehoben wird, mit dem Ziel den gemeinsamen Profit zu steigern (vgl. Dick 1998: 206). Adam Smith 1937 [1776]: 128) sagt in diesem Kontext, dass „people of the same trade seldom meet together, even for merriment and diversion, but the conversation ends in a conspiracy against the public, or in some contrivance to raise prices.“

³ Die Quasi-Rente besteht aus der Differenz eines Investitionswertes in seiner momentanen Verwendung und seines Wertes in der nächstbesten Verwendung (vgl. Kräkel 1999: 11).

⁴ Freeman (1976: 365) führt zudem ein Reihe weiterer Kosten an, die durch (Betriebs-)Gewerkschaften entstehen. Er verweist beispielsweise auf Wohlfahrtsverluste, wenn Regierung, Management und Arbeitnehmer ihren Fokus nicht auf die betriebliche Produktivität, sondern auf die Tarifverhandlungen richten.

verbessern.⁵ Ohne eine solche Möglichkeit hat ein Arbeitnehmer bei Unzufriedenheit nur die Option, den Betrieb zu verlassen („Exit“).⁶ Hierbei kann es sich neben einer Kündigung im üblichen Sinn auch um eine „innere“ Kündigung handeln, bei der der Mitarbeiter seinen Arbeitsplatz zwar behält, seine Leistungsbereitschaft jedoch stark sinkt. Diese Beschränkung auf die „Exit“-Option als nahezu ausschließliche Alternative begründet sich darin, dass der einzelne Mitarbeiter bei kritischen Äußerungen Sanktionen des Managements zu befürchten hat. Auch die Tatsache, dass die Arbeitsbedingungen ein öffentliches Gut – d.h. ein von allen Mitarbeitern „genutztes“ Gut – darstellen, verringert den Anreiz für die einzelnen Belegschaftsmitglieder, sich für eine Verbesserung desselbigen einzusetzen. Ein Eintreten für das Gut zieht eventuell arbeitgeberseitige Sanktionen nur für den betreffenden Arbeitnehmer nach sich. Die verbesserten Arbeitsbedingungen kommen jedoch nicht nur ihm, sondern auch seinen Kollegen zugute. Zudem wird ein Mitarbeiter seine Präferenzen selbst nicht offenbaren, wenn er das öffentliche Gut durch die Anstrengungen anderer kostenlos erhalten kann.

Eine institutionalisierte Vertretung seiner Interessen gibt dem Mitarbeiter die Option, seine Kritik nicht direkt mit der Unternehmensleitung diskutieren zu müssen. Die Auseinandersetzung erfolgt zwischen der betrieblichen Arbeitnehmervertretung und der Betriebsleitung. Dabei dürfte die arbeitgeberseitige Akzeptanz von Konflikten mit einer u.a. zu diesem Zweck konstituierten Institution größer sein als mit einem einzelnen Mitarbeiter (vgl. Dilger 2002: 70). Arbeitnehmer haben durch die Einrichtung einer entsprechenden Interessenvertretung eine Alternative zum Verlassen des Unternehmens bei Unzufriedenheit. Sie können ihre Situation selbst beeinflussen. Als Folge davon verbessern sich die Arbeitsbedingungen und bei der Bestimmung der Gehälter werden die Wünsche der Arbeitnehmer stärker berücksichtigt. Hierdurch sollte sich die Arbeitsmotivation der Belegschaft und das Betriebsklima verbessern. Durch eine Alternative zum Verlassen des Betriebes und durch einen besseren Schutz vor der Willkür des Managements wird die Beschäftigungsdauer der Mitarbeiter nachhaltig erhöht. Den abnehmenden Fluktuations- und Trainingskosten stehen dabei steigende Investitionen in betriebsspezifisches Humankapital gegenüber (vgl. dazu auch Addison/Genosko/Hirsch 1990: 202 f., Dilger 2002: 68 f., Freeman 1976 und 1980 sowie Frick 1997a: 54 ff.).

Ein Abbau an Informationsasymmetrien erfolgt zudem hinsichtlich der innerbetrieblichen Arbeitsabläufe. Das Management erhält Informationen von den Mitarbeitern, die ihm ohne Arbeitnehmervertretung verwehrt geblieben wären. Dies bewirkt eine

⁵ Zu den im Folgenden erörterten positiven Mitbestimmungseffekten siehe auch Rogers/Streeck (1995) sowie Streeck (1995).

⁶ Diese sogenannte „Collective-Voice“-Theorie von Freeman und Medoff (1984) hat ihren Ursprung in Hirschmans (1970) „Exit-Voice“-Ansatz. Letzterer ist eine Erweiterung zur Theorie der vollkommenen Konkurrenz und wurde von Freeman und Medoff auf den Arbeitsmarkt übertragen (vgl. Mainusch 1992: 17 ff.).

Produktivitäts⁷- und Effizienzsteigerung für den Betrieb (vgl. Frick 1997a: 55 f.). Eine Kommunikationsverbesserung ist nicht nur von der Arbeitnehmer- zur Arbeitgeberseite, sondern auch in die umgekehrte Richtung zu erwarten. Der betrieblichen Arbeitnehmervertretung kommt die Aufgabe zu, Informationen des Managements zu überprüfen. Die einmalige Überprüfung durch eine betriebliche Interessenvertretung ist zudem günstiger als eine Verifizierung durch jeden einzelnen Mitarbeiter (vgl. Dilger 2002: 70 f.).

Die primär aus dem angelsächsischen Raum stammenden Theorien und in diesem Abschnitt diskutierten Ansätze richten ihr Augenmerk auf (Betriebs-) Gewerkschaften, die die betrieblichen Interessen der Arbeitnehmer wahrnehmen. Aufgrund seiner gegenüber Gewerkschaften stärkeren Einbindung in den Betrieb ist der Betriebsrat die prägende Institution in Deutschland, die zu einem Abbau von Informationsasymmetrien führt. Dieses begründet sich hauptsächlich durch die oben erwähnte „Kooperationsmaxime“. Zusammen mit der absoluten ständigen Friedenspflicht soll sie eine friedliche Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite sicherstellen (vgl. Frick 1997a: 76 f.). In Großbritannien sind es primär die (Betriebs-) Gewerkschaften und in abgeschwächter Form die JCCs, die die Interessen der Arbeitnehmer vertreten.

1.1.3 Gewährleistung effizienzsteigernder Entlohnungspfade

Hinsichtlich der Arbeitnehmerleistung besteht zwischen Arbeitgeber und Belegschaftsmitglied eine Prinzipal-Agenten-Beziehung⁸, da das Management (Prinzipal)

⁷ Die antizipierten Produktivitätseffekte sind von technischen und organisatorischen Gegebenheiten des Unternehmens abhängig. Für diese Gegebenheiten bietet Leibensteins Theorie der „X-Effizienz“ ein Erklärungsmuster. Leibenstein betrachtet die Unterschiedlichkeit des Outputs bei gegebenem Input trotz Wettbewerbsbedingungen. Dabei wird „X-Ineffizienz“, d.h. ein geringes Output-Input-Verhältnis, in Unternehmen mit unvollständigen Arbeitsverträgen bzw. mit unvollständig spezifizierten Produktionsfunktionen sowie bei Vorliegen von eingeschränktem und von unterschiedlichen Gegebenheiten abhängigem Inputhandel und bei Abhängigkeit von der Mitarbeitermotivation vermutet. Diesbezüglich können eine oder mehrere der genannten Restriktionen zutreffen. Eine Institution im Sinne der Theorie von Freeman und Medoff (1984) kann zur Reduzierung dieser Problematik beitragen. Eine kollektive Interessenvertretung der Arbeitnehmer kann beispielsweise die Probleme bei der Aushandlung und Einhaltung von unvollständig spezifizierten Arbeitsverträgen reduzieren. So kann u.a. nachvertraglicher Arbeitgeberopportunismus vermieden werden. Allerdings gehen Sadowski, Junkes und Lent davon aus, dass betriebsratsinduzierte Produktivitätssteigerungen nur bei Vorliegen einer starken „X-Ineffizienz“ auftreten (vgl. Mainusch 1992: 103 f. und Sadowski/Junkes/Lent 1997: 73 ff.).

⁸ Der Prinzipal-Agenten-Ansatz hat Organisationsprobleme zum Inhalt, die auf asymmetrisch verteilte Informationen zurückzuführen sind. Wenn der Agent gegenüber dem Prinzipal einen Informationsvorsprung hinsichtlich seiner eigenen Handlungsalternativen hat, spricht man von „hidden action“. Ein solche Situation liegt u.a. dann vor, wenn es der Betriebleistung nicht möglich ist, die Arbeitsleistung des einzelnen Arbeitnehmers zu validieren. Als „moral hazard“ wird jener nachvertragliche Opportunismus des Agenten bezeichnet, der aus dem Ausnutzen dieser Informationsasymmetrien folgt. Dieses opportunistische Verhalten kann sich z.B. im sogenannten „shirking“ („Drückebergerei“) äußern. „Hidden information“ sind Informationen bezüglich bestimmter Eigenschaften des Agenten oder entscheidungsrelevanter Zustände, über die nur der Agent Kenntnis hat. Wird er durch seine Hidden Information zum Vertragsabschluss veranlasst und kommt der Prinzipal hierdurch zu Schaden, ergibt sich als Folgeproblem die sogenannte „adverse Selektion“ („Negativauslese“) (vgl. Kräkel 1999).

den Arbeitseinsatz des Mitarbeiters (Agent) nur schlecht messen kann.⁹ Zur Gewährleistung einer produktiven Arbeitnehmerleistung stehen dem Management verschiedene monetäre Anreizsysteme zur Verfügung. Dabei handelt es sich u.a. um die Zahlung einer „Kautions“, die vom Arbeitnehmer bei seinem Eintritt in den Betrieb zu entrichten ist, und die er am Ende der vertragsgemäß erfüllten Arbeitsbeziehung wiederbekommt (vgl. Shapiro/Stiglitz 1984). Darüber hinaus kann von dem neuen Mitarbeiter der erste Lohn um die Zahlung einer „Eintrittsgebühr“¹⁰ vermindert werden, die er ebenfalls bei Vertragserfüllung zurückerhält (vgl. Becker/Stigler 1974). Arbeitgeber werden annahmegemäß daran interessiert sein, den am Ende der Arbeitsbeziehung zurückzahlenden Betrag einzubehalten. Dieses kann beispielsweise durch die falsche Anschuldigung erfolgen, der Arbeitnehmer hätte seine vertraglichen Pflichten nicht erfüllt. Mitbestimmungsinstitutionen stellen in diesem Kontext eine Möglichkeit dar, die Arbeitnehmerinteressen zu vertreten und dem arbeitgeberseitigen Opportunismus entgegenzuwirken.

Allerdings sind sowohl Kautions als auch Eintrittsgebühren mit Defiziten und Erfordernissen verbunden, die dazu führen, dass sie in der Praxis keine Anwendung finden und eher eine theoretische Diskussionsgrundlage darstellen. Ihre Umsetzung setzt nämlich neben Risikoneutralität des Arbeitnehmers voraus, dass ein neu eingestellter Mitarbeiter entweder über ein einsetzbares Vermögen verfügt oder dass er den Betrag kreditfinanziert aufbringen kann. Somit ist die Existenz eines funktionsfähigen Kapitalmarktes notwendig, der die Gewährung entsprechender Kredite sicherstellt (vgl. Frick 1997a: 129 f.).

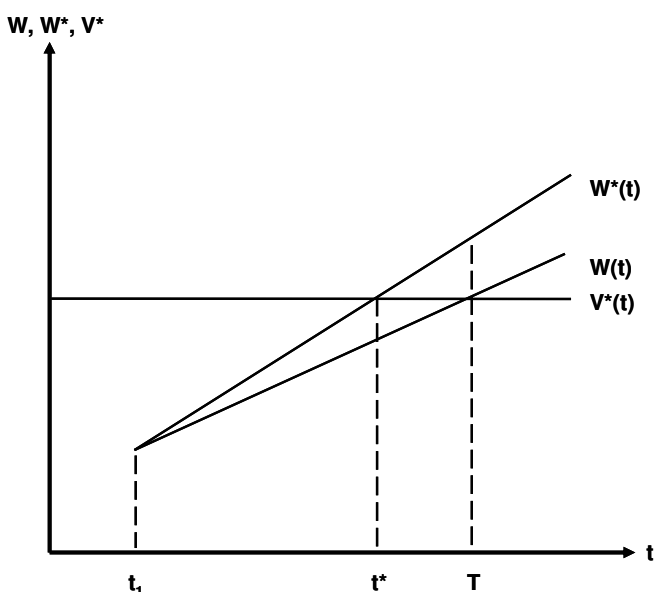
Als weitere Entlohnungsform zur Gewährleistung einer hohen Mitarbeitermotivation lässt sich die Senioritätsentlohnung nennen. Sie ist dadurch gekennzeichnet, dass ein Mitarbeiter mit länger andauernder Tätigkeit in einem Betrieb regelmäßig eine Gehaltserhöhung bekommt. Lazear (1979, 1981) argumentiert, dass Senioritätsentlohnung dann pareto-optimal ist, wenn der neu in einem Betrieb eingestellte Mitarbeiter unterhalb seines Wertgrenzproduktes (V) entlohnt wird und mit zunehmender Tätigkeitsdauer die Bezahlung (W^*) sukzessive soweit erhöht wird, dass der Arbeitnehmer ab t^* oberhalb seines Wertgrenzproduktes entlohnt wird (vgl. Abbildung IV.1).

⁹ Die im Folgenden vorgestellten Modelle beziehen sich ausschließlich auf die in der Wirtschaft vorherrschende Zeitentlohnung. Bei einer stückabhängigen Vergütungsform tritt die erwähnte Prinzipal-Agenten-Problematik nicht auf, da der Arbeitgeber anhand des Outputs die Leistung des Mitarbeiters beurteilen kann. Die Arbeitnehmer werden unter diesen Rahmenbedingungen stets die größtmögliche Arbeitsleistung erbringen. Dementsprechend besitzt die Stückentlohnung gegenüber der zeitabhängigen Variante substitutiven Charakter (vgl. Lazear 1979: 1277).

¹⁰ Um die erhoffte Anreizwirkung zu erhalten, ist ein aus dem ersten Gehalt des Arbeitnehmers zurückgelegter Betrag wahrscheinlich nicht ausreichend. Dieses hat zur Folge, dass die „Eintrittsgebühr“ die Entlohnung der ersten Periode übersteigt und sich der Zeitraum ohne Einkommen auf mehr als eine Periode ausdehnt. Der Arbeitnehmer ist gezwungen, während dieser Zeit seinen Lebensunterhalt aus seinen Ersparnissen oder kreditfinanziert zu bestreiten. In diesem Fall ist die Unterscheidung zwischen Kautions und Eintrittsgebühr obsolet. Erfolgt eine weitere Ausdehnung der einkommenslosen Periode, in der ein Teil des Einkommens einbehalten wird, so gleichen sich die Wirkungsweisen von Eintrittsgebühr und der nachfolgend noch genauer beschriebenen Senioritätsentlohnung an (vgl. Frick 1997a: 128).

Zu Beginn des Erwerbslebens (t_1) tritt der Arbeitnehmer in ein Beschäftigungsverhältnis ein, wenn sein Lohnsatz W^* mindestens den Opportunitätskosten W einer anderen Anstellung entspricht und mindestens genau so stark zunimmt wie die alternativ erzielbaren Einkünfte (vgl. Frick 1997a: 130 f.). Lazear unterstellt, dass ein Arbeitnehmer jederzeit entlassen werden kann. In Punkt t^* ist das Wertgrenzprodukt V gleich dem Lohnsatz W^* . Vor t^* bzw. nach t^* realisiert der Arbeitnehmer eine im Verhältnis zu seinem Wertgrenzprodukt niedrigere bzw. höhere Entlohnung. Die über sein Erwerbsleben abgezinsten Summen von Gehältern und Wertgrenzproduktivität sind für den Arbeitnehmer bis T gleich.

Abbildung IV.1: Effizienzsteigernde Senioritätentlohnung



Quelle: Lazear (1979: 1265), Frick (1997a: 131)

Der Arbeitnehmer hat demzufolge einen Anreiz, bis zum Punkt T zu arbeiten und die vor t^* erworbenen Gehaltsansprüche zu realisieren.¹¹ Zudem wird die Differenz zu den alternativ erzielbaren Einkommen stetig größer, was die Opportunitätskosten einer Entlassung erhöht. Ein steilerer Entlohnungspfad kann den Anreiz des Arbeitnehmers zu „Drückebergerei“ oder zu sonstigem nachvertraglichen Opportunismus (Moral Hazard) senken. Der Arbeitnehmer versucht somit zu vermeiden, auf das alternative Entlohnungsniveau zurückzufallen. Die Mitarbeitermotivation wird erhöht sowie die damit zusammenhängende Produktivität. Für das Unternehmen ist es bei steilen Entlohnungspfaden ceteris paribus optimal, den Mitarbeiter dann zu entlas-

¹¹ Für den Arbeitnehmer besteht ein Anreiz, auch nach T auf seinem Entlohnungspfad W^* weiterzuarbeiten und hierdurch einen Nutzenzuwachs zu erzielen. Wie oben beschrieben, wird allerdings ab T die über das Erwerbsleben des Mitarbeiters abdiskontierte Differenz zwischen Lohn- und Wertgrenzproduktivitätssumme negativ. Um eine wohlfahrtsmaximierende Beschäftigungsdauer zu gewährleisten, muss im Vorhinein das Datum des betrieblichen Ausscheidens für den Arbeitnehmer verbindlich geregelt werden, beispielsweise durch eine gesetzliche Festsetzung des Rentenalters.

sen, wenn sein Gehalt das von ihm erbrachte Wertgrenzprodukt übersteigt. Jedoch ergibt sich für den Betrieb aus einem entsprechenden Verhalten ein Reputationsverlust, der die Rekrutierung geeigneter Mitarbeiter in der Zukunft erheblich beeinträchtigen kann. Aus einem flacheren Verlauf von W^* folgt, dass ein geringerer Anteil des dem Arbeitnehmer zustehenden Gehalts bis in seine späten Arbeitsjahre zurückgehalten wird. Hierdurch haben die Betriebe einen stärkeren Anreiz, die Belegschaftsmitglieder nach t^* weiterzubeschäftigen. Allerdings ist im Gegensatz zum steileren Entlohnungspfad eine Verstärkung der Moral-Hazard-Problematik zu erwarten, da für die Arbeitnehmer die Opportunitätskosten einer Entlassung abnehmen. Gemäß dieser Restriktionen hat das Management einen Entlohnungspfad zu wählen.

Um den wohlfahrtsmaximierenden steilen Entlohnungspfad W^* von t_1 bis T zu verwirklichen, können Institutionen wie deutsche Betriebsräte hilfreich sein. Betriebsräte können die Mitarbeiter vor arbeitgeberseitigem Opportunismus in der Form schützen, dass sie nicht vor T entlassen werden und keine Entlohnungsansprüche verlieren.¹² Das gewährleistet eine hohe Arbeitsbereitschaft und -leistung der Mitarbeiter, wodurch eine Steigerung der betrieblichen Effizienz erreicht wird.

¹² Ein weitere Entlohnungsalternative, welche positiv auf die Arbeitsleistung der Mitarbeiter einwirken soll, stellen Effizienzlöhne dar. Effizienzlöhne sind dadurch charakterisiert, dass sie oberhalb des volkswirtschaftlichen Gleichgewichtslohnes liegen und somit zu Arbeitslosigkeit führen. Aus betrieblicher Sicht nutzensteigernd ist diese mit hohen Kosten verbundene Entgeltgestaltung, wenn sie die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter erhöht und die Fluktuation vermindert. Ein Arbeitnehmer muss bei Verlust seines Arbeitsplatzes Einkommenseinbußen in der Form hinnehmen, dass er seinen Effizienzlohn bei einem neuen Arbeitgeber nicht realisieren kann oder – wenn alle Unternehmen Effizienzlöhne zahlen – arbeitslos wird. Aufgrund der hohen Opportunitätskosten hat der Arbeitnehmer erwartungsgemäß kein Interesse daran, von sich aus zu kündigen oder seinen Beruf durch Leistungszurückhaltung (Shirking) zu verlieren. Auf die Sicherstellung der Leistungsbereitschaft fokussiert der sogenannte Shirking-Ansatz der Effizienzlohntheorie (vgl. Kräkel 1999: 104 f., Shapiro/Stiglitz 1984, kritisch dazu Frick 1997a: 174 f.).

1.2 Betriebsspezifische Investitionen

1.2.1 Trennung von Entscheidungsmacht und Kapitalrisiko

Die neo-klassische Theorie¹³ lehnt (nahezu) jegliche Intervention in die Marktprozesse ab. Weder der Staat noch private Monopole und Kartelle, wie beispielsweise Gewerkschaften oder Betriebsräte, sollten Einfluss auf den Wettbewerb nehmen. Als Konsequenz einer Marktregulierung muss sich der einzelne Mensch dem kollektiven Willen unterordnen. Die Einschränkung der unternehmerischen Freiheit beeinflusst risikobereite Unternehmer in ihrer Entscheidungsfindung. Kapitalinvestitionen unterbleiben und es kommt zu einer Fehlallokation der Ressourcen. Um diese volkswirtschaftliche Beeinträchtigung und freiheitsbeschränkenden Maßnahmen zu vermeiden, sollte der Wettbewerb unbeeinflusst bleiben. Durch die Energie, das Talent, die Fähigkeiten, das Risiko und das Glück des Einzelnen entsteht eine gesamtwirtschaftliche Verbesserung.¹⁴ Ein unregulierter Markt ist somit jedem „konstruierten“ Wirtschaftssystem überlegen (vgl. Dunn/Metcalf 1996: 68). Das bei Vorliegen von Mitbestimmung nicht in ausreichendem Maße berücksichtigte Streben der Kapitalgeberseite, Gewinne zu erzielen, verstärkt den Rückgang des Investitionsvolumens (vgl. Frick 1997a: 107 und 1997b: 175).

Auf die betriebliche Ebene bezogen wird häufig argumentiert, dass eine effiziente Güterallokation nur bei uneingeschränkter Übertragung von Verfügungsrechten¹⁵ auf eine Partei möglich ist. Gesetzlich oder vertraglich legitimierte Mitbestimmung gibt

¹³ Die neoklassische Theorie geht von vollkommenen und vollständigen Märkten aus. Als Unternehmer gilt derjenige, „der ein Gewinnmaximum unter Nebenbedingungen ermittelt, während die Unternehmung auf eine Produktionsfunktion zur Ermittlung eines Produktionsergebnisses reduziert wird“ (Jansen 2004: 597). Dieser Theorieansatz liefert keine Erklärung für die Existenz von Unternehmen. An dieses Defizit knüpft die Neue Institutionenökonomik an und versucht, die Entstehung und die Wirkungsweise von Institutionen darzulegen (vgl. Jansen 2004: 597). Institutionen bestehen aus Regel- und Handlungssystemen (vgl. Schneider 1995). Die Grundlagen für Erstgenannte bilden Normen (vgl. North 1992). Die einzige Regel für vollkommene Märkte, die automatisch zu einer faktoreffizienten Ressourcenallokation führen, ist, dass die abgeschlossenen Verträge eingehalten werden. Da in der Realität keine vollkommenen Märkte zu beobachten sind, sind gemäß der Neuen Institutionenökonomik weitreichendere Regelungssysteme für das Funktionieren von Märkten notwendig. Das Handlungssystem oder die Organisation erfordert dabei neben Regeln auch Menschen, die diese befolgen (vgl. Jansen 2004: 597). Für einen Überblick über die Neue Institutionenökonomik und ihre Beziehung zu anderen Theorien siehe Coase (1984), Hutchison (1984), North (1986) und Reuter (1994).

¹⁴ Im Gegensatz zur Neoklassik geht die Neue Institutionenökonomik nicht davon aus, dass es dem Menschen möglich ist, seinen Nutzen stets zu optimieren. Coase (1984: 231) beschreibt diese wissenschaftliche Maxime wie folgt: „Modern institutional economics should start with real institutions. Let us start with man as he is.“ Der Mensch wird als ein Wesen mit eingeschränkter Rationalität (Bounded Rationality) erachtet (vgl. Williamson 1984). Simon (1957: 24) führt in diesem Kontext aus, Menschen seien „intendedly rational, but only limitedly so.“ Ihnen ist es prinzipiell nur gegeben, ihren Nutzen bestmöglich zu befriedigen (vgl. Williamson 1993: 7).

¹⁵ Nach der „Theorie der Verfügungsrechte“ wird der Wert eines Gutes nicht durch technische oder physische Eigenschaften, sondern durch die mit ihm verbundenen Verfügungsrechte bestimmt. Diese Verfügungsrechte lassen sich in Nutzungsrechte, Rechte auf den Ertrag aus dieser Nutzung, Rechte, das Gut zu verändern, und Rechte, das Gut zu verkaufen, einteilen. Dementsprechend besteht ein Gut aus mehreren Verfügungsrechten, die einzeln oder gesamt übertragbar sind (vgl. Kräkel 1999: 36 f.; ähnlich Furubotn/Pejovich 1972: 1139 f.).

den Arbeitnehmern ein Drohpotenzial, notwendige betriebliche Prozesse zu verzögern oder zu verhindern.¹⁶ In Deutschland kann der Betriebsrat beispielsweise androhen, notwendige Einstellungen und Entlassungen zu blockieren. Diese Option – wirksam instrumentalisiert – kann zu einer Umverteilung der Verfügungsrechte von der Arbeitgeber- zur Arbeitnehmerseite führen. Die Kapitalgeber verlieren an Einfluss zugunsten der Belegschaft (vgl. Dilger 2002: 65, Frick 1997a: 105 ff., Junkes/Sadowski 1999: 54 ff.). Den Arbeitnehmern steht „ein Drohpotenzial zur Verfügung, das ähnlich wirksam ist wie eine Streikdrohung“ (Wenger 1989: 466).

Mitbestimmung führt gemäß Pejovich zu einer Trennung von Entscheidungsmacht und dem Tragen der daraus folgenden Risiken: „No matter what the outcome of the decision is, the worker receives contractual wages – his risk is limited. Codetermination puts stockholders into an uninviting situation – if the corporation makes an investment decision that is successful, the gains are shared with labor. If, on the other hand, the investment decision is not successful, stockholders alone bear the losses. Codetermination violates the risk-reward relationship which, in turn, must raise the cost (reduce the supply) of equity capital” (Pejovich 1990: 69).

Mitbestimmung, so die weitere Argumentation, erschwert eine einheitliche Entscheidungsfindung innerhalb des Betriebes und führt somit zu einer Erhöhung der Transaktionskosten.¹⁷ Der Betrieb wird in seiner Fähigkeit, flexibel auf alternative Umweltzustände zu reagieren, stark beeinträchtigt (vgl. von Weizsäcker 1984a: 146 f.). Die Koordinations- und Verhandlungskosten beim Treffen und Umsetzen von Entscheidungen nehmen zu (vgl. Picot/Wenger 1988, Frick 1997a: 106 f.). Durch eine Umverteilung der Verfügungsrechte besteht vor dem Hintergrund unterschiedlicher Planungshorizonte und Risikoneigungen von Arbeitnehmern und Kapitalgebern zu-

¹⁶ Die den Arbeitnehmervertretungen unterstellte Blockade betriebspolitisch wichtiger Entscheidungen lässt sich allerdings sowohl für die britischen Gewerkschaften als auch für die deutschen Betriebsräte empirisch widerlegen (vgl. Frick 1997a: 171 ff.).

¹⁷ Von Weizsäcker (1984b: 90) umreißt Transaktionskosten wie folgt: „Transaction costs can be seen as costs of social coordination arising out of the fact that – contrary to collectivist ideas – societies consist of different individuals each endowed with an independent will and intelligence. The groping of a group of individuals towards mutually agreeable changes (by trading for example) is costly. The implementation and monitoring of concluded agreements also implies costs. The size of these costs will decisively be influenced by the institutions which are available in society. Thus for example, the existence of money, a universal medium of exchange, greatly reduces the unit transaction costs of everyday trading – and thereby raises the volume of such trading.” So lässt sich zusammenfassend sagen, dass die Tätigkeit auf dem Markt etwas kostet. Die Institutionalisierung einer Organisation und die damit verbundene Autorität des Unternehmers, die betrieblichen Ressourcen zu verwalten, senkt die Transaktionskosten (vgl. Coase 1956: 338). Commons (1931) versteht Transaktionskosten als Schaffung und Übertragung von Verfügungsrechten. Er unterscheidet dabei in „rationing transactions“, „bargaining transactions“ and „managerial transactions“. Erstgenannte bezeichnen die Verteilung der Wertschöpfung eines Unternehmens, zweite die Übertragung von Eigentumsrechten durch Vertragsabschluss und letztgenannte die Zuweisung von Tätigkeitsfeldern und Machtkompetenzen in Unternehmen (vgl. Commons 1990 [1934]). Die Höhe der Transaktionskosten setzt sich zusammen aus der Häufigkeit und Unsicherheit der Transaktion sowie den Ausgaben für transaktionsspezifische Investitionen (vgl. Jansen 2004: 601). Transaktionskosten – exklusive der Einrichtungskosten neuer Institutionen bzw. Organisationen – werden auf 50 bis 60 Prozent des Nettosozialproduktes moderner Marktwirtschaften geschätzt (vgl. Richter/Furubotn 2003: 53). Hinsichtlich einer Definition von Transaktionskosten siehe auch Gäfgen (1984) sowie Alchian/Woodward (1987: 110).

dem die Gefahr, dass im organisationalen Entscheidungsprozess das kurzfristige Nutzenmaximierungsverhalten der erstgenannten die langfristig notwendigen (Re-)Allokationsentscheidungen der letztgenannten verzögert oder dominiert. Somit wird eine ineffiziente Faktorallokation verursacht (vgl. Frick 1997a: 106, von Weizsäcker 1984a: 149, Pejovich 1990: 70).

1.2.2 Humankapitalinvestitionen als Teil des betriebspezifischen Vermögens

Die dargelegten Argumente weisen lediglich der Kapitalgeberseite eine Rolle als Investor zu. Williamson jedoch (1983: 526, 1990) unterscheidet betriebswirksames Vermögen in vier Größen. Er differenziert in „site specificity“ (geographische Lage des Betriebes), „physical asset specificity“ (spezielle physische Arbeitsgüter, wie z.B. Maschinen), „dedicated asset“ (Investitionen in den Betrieb, die aufgrund eines bestimmten Auftrages vorgenommen wurden) und „human asset specificity“ (betriebspezifisches Humankapital) (vgl. auch Riordan/Williamson 1985: 375).¹⁸

Betriebspezifisches Humankapital bezeichnet die von einem Arbeitnehmer erworbenen Kenntnisse, die sich nur in dem ihn beschäftigenden Betrieb produktivitätssteigernd auswirken.¹⁹ Hierbei kann es sich beispielsweise um das Wissen über die Bedienung einer speziellen Maschine oder sonstige betriebliche Besonderheiten handeln.²⁰ Die produktivitätssteigernden Effekte dieser Arbeitsbeziehung entfallen bei einer Tätigkeit des Mitarbeiters in einem anderen Betrieb (vgl. Kräkel 1999: 101). Marshall (1997 [1890]) bezeichnet in diesem Zusammenhang betriebspezifische Investitionen als „sunk costs“ – „versunkene Kosten“, die außerhalb des Unternehmens nicht mehr zu veräußern sind (ähnlich auch Schmidtchen 1987).

Durch betriebspezifisches Humankapital droht ein sogenanntes wechselseitiges Hold-Up-Problem²¹. Investiert der Arbeitgeber in das Humankapital des Arbeitnehmers, so besteht für ihn die Gefahr, dass der Mitarbeiter den Betrieb verlässt, bevor sich die Investitionen für den Betrieb ausgezahlt haben. Das gibt dem Arbeitnehmer

¹⁸ In Anlehnung an Williamson lässt sich zudem „intangible asset“ (nicht materielles Vermögen, wie ein Markenname) als weiteres betriebswirksames Vermögen anführen (vgl. Joskow 1998: 108 f.).

¹⁹ „Under some conditions, assets such as housing may also be part of the worker’s investment“ (Furubotn 1988: 169).

²⁰ Rajan und Zingales (1998, 2001) definieren betriebspezifisches Wissen in einer etwas anderen Art. Investitionen in Humankapital werden demnach durch den Zugang zu einer betriebspezifischen Ressource, beispielsweise zu einer Maschine, ermöglicht. Durch den Zugang zu dieser in der Regel im Besitz des Betriebseigentümers befindlichen Maschine kann sich der Arbeitnehmer in der Handhabung dieser Ressource spezialisieren und somit seine Produktivität und seine damit verbundene innerbetriebliche Machtstellung steigern (zu dem von Rajan und Zingales entwickelten Modell siehe auch Aoki 1984 und Grossman/Hart 1986). Rajan und Zingales weichen mit ihrer Beschreibung des Betriebes als eine Verbindung spezifischer Investitionen von den Definitionen von Alchian und Demsetz (1972) sowie von Grossman und Hart (1986) und Hart und Moore (1990) ab. Erstgenannte charakterisieren den Betrieb als eine Verknüpfung von Verträgen und letztere als eine Zusammenlegung physischer Vermögenswerte, die von ihren Eigentümern gemeinsam besessen werden (vgl. Zingales 1998: 498).

²¹ Nachvertraglicher Opportunismus mit dem Ziel, sich die Quasi-Rente des Vertragspartners anzueignen, wird vor dem Hintergrund transaktionsspezifischer Investitionen und unvollständiger Verträge auch als Hold-Up-Problem bezeichnet (vgl. Kräkel 1999: 11, zur Hold-Up-Thematik siehe besonders Williamson 1990).

ein Machtpotenzial, da er dem Arbeitgeber sein Ausscheiden aus dem Betrieb androhen und somit seine Ziele, beispielsweise in Form einer höheren Entlohnung, durchsetzen kann. Übernimmt der Arbeitnehmer die Investition in sein betriebspezifisches Wissen, kann sich dieses in einem produktivitätssteigernden Effekt niederschlagen. Hieraus lässt sich für den betreffenden Mitarbeiter ein Anspruch auf einen größeren Anteil an der Organisationsrente begründen.²² Für den Arbeitgeber entsteht ein Anreiz, nach der erfolgten betriebspezifischen Investition die Quasi-Rente des Arbeitnehmers einzubehalten (vgl. Dilger 2002: 73, ähnlich Kräkel 1999: 101).²³ Putterman (1988: 57) folgert, dass „capital or financiers have no monopoly on specific investment in the enterprise, and the „hold up“ problem applies more or less symmetrically among the various parties to the team as coalition.“ Dementsprechend definiert er den Betrieb als “coalition of cooperating resources” (Putterman 1988: 58).

Arbeitnehmer, die in ihr betriebspezifisches Humankapital investiert haben, sind neben dem Arbeitgeberopportunismus auch aufgrund des Arbeitsplatzrisikos der Gefahr ausgesetzt, ihre Humankapitalinvestitionen und die damit verbundenen Quasi-Renten zu verlieren. Aus dem Grundsatz, dass diejenigen, die das Residualrisiko tragen, auch die residualen Entscheidungsbefugnisse besitzen sollen, lassen sich für die am Risiko beteiligten Belegschaftsmitglieder Mitbestimmungsrechte ableiten (vgl. Dilger/Frick/Speckbacher 1999).²⁴

Der Mitbestimmung kommt in diesem Zusammenhang auch eine Schutzfunktion²⁵ zu.²⁶ Ein verbesserter Schutz ihrer Quasi-Renten erhöht für die Arbeitnehmer den Anreiz, in ihr betriebspezifisches Wissen zu investieren.²⁷ Freeman und Lazear (1995: 48 f.) führen aus, dass Arbeitnehmervertretungen nach dem deutschen Betriebsratsmuster den Arbeitnehmern eine größere Arbeitsplatzsicherheit gewähren.

²² Dieser Gedanke findet sich ähnlich bei Blair (1999: 67): „Those who make firm-specific investments in human capital are presumably expecting to be compensated from the future productivity of those investments; that is to say, from a share of the future “residual” income, or economic surpluses, of the firm.”

²³ Damit erhielte der Arbeitnehmer eine Entlohnung, die er auch in einem anderen Betrieb realisieren würde. Somit würde ein Mitarbeiter zwar nicht für seine betriebspezifischen Investitionen entschädigt. Da ein Betriebswechsel aber auch keine Verbesserung seiner Situation darstellen würde, verbleibt er annahmegemäß im Betrieb.

²⁴ „The modern theory of the firm now recognizes that *all* resource owners holding firm-specific assets bear risk and face the possibility of uncompensated loss“ (Furubotn 1988: 167). Im Extremfall hoher undiversifizierbarer Investitionen in betriebspezifisches Humankapital liegt das Risiko für die Arbeitnehmer eventuell über dem der Kapitalgeber (vgl. Dilger/Frick/Speckbacher 1999). Furubotn (1988, 1989) unterstellt freiwillig eingeführten Mitbestimmungsrechten einen effizienzsteigernden Effekt, wenn das Verhältnis von Kapitalgeber- zu Arbeitnehmerkontrollrechten mit dem Verhältnis von Kapitalgeber- zu Arbeitnehmeranteilen an den betriebspezifischen Investitionen übereinstimmt (vgl. hierzu auch Junkes/Sadowski 1999: 56 f.).

²⁵ Die Gefahr des arbeitgeberseitigen Opportunismus' antizipierend werden die betroffenen Mitarbeiter wahrscheinlich ohnehin institutionelle Schutzvorkehrungen zu errichten suchen (vgl. Alchian 1984: 46, Furubotn 1988, Furubotn 1989, Schmidtchen 1987, Alchian/Woodward 1988: 73).

²⁶ Ein besondere Betonung der Schutzwürdigkeit betriebspezifischer Investitionen findet sich bei Becker (1993: 394).

²⁷ Durch eine Sicherstellung der arbeitnehmerseitigen Quasi-Renten, Kündigungsschutz und ähnliche Maßnahmen erhöht sich für den Mitarbeiter die Attraktivität seines Arbeitsplatzes. Hierdurch wird die Eigenkündigungsquote der Arbeitnehmer reduziert (ähnlich Dilger 2002: 75).

Hierdurch erhöht sich für die Belegschaft die Planungsperspektive innerhalb des Betriebes und die Interessen von Management und Belegschaft gleichen sich an. Die Motivation der Arbeitnehmer, Investitionen in ihr betriebsspezifisches Humankapital zu leisten, erhöht sich. „Workers who have job security place value on company profits because the profits are reflected in worker compensation in the future. Thus, one would expect workers in enterprises with strong councils to have greater loyalty to their firm and to be more eager to invest in firm-specific skills than workers in other firms. To the extent that there is underinvestment in firm-specific human capital (because no one side captures 100 percent of the returns), providing additional job security helps to alleviate the problem” (Freeman/Lazear 1995: 49). Dieses kann sich für den Betrieb in produktivitätssteigernden Effekten niederschlagen (vgl. Furubotn 1988: 168 ff., Furubotn 1989).

1.3 Die Wirkungsweise von Tarifabkommen

Tarifverträgen wird eine den betrieblichen Frieden steigernde Wirkung zugeschrieben, da sie Entlohnungskonflikte von der Betriebsebene auf die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände übertragen (vgl. Brocker 2003). Freeman und Lazear (1995: 49) argumentieren: „European countries with works councils give councils limited legal power but also restrict conflict over the division of rents through centralized wage-setting systems. By setting the bulk of pay packages at the industry level, leaving only modest potential increments for bargaining by firms, and by forbidding councils from using labor’s main weapon, the strike, European labor relations systems limit councils’ ability to increase labor’s rents at the expense of the total surplus. On the other side, by setting pay in industry negotiations, unions and employer federations create a wage floor for workers that serves a similar function. The risk that lack of local bargaining power will allow employers to garner the bulk of enterprise surplus is reduced. Industry unions help, of course, to maintain this dual system by influencing the behaviour of councils.

When centralized wage setting precludes councils from spending time and effort on wage negotiations, they must focus their attention on other aspects of the work environment.” Dieses primär für Flächentarifverträge geltende Zitat lässt sich auch auf Firmentarifabkommen übertragen, wenn die Verhandlungen über den Haustarifvertrag nicht unter Einbeziehung der Arbeitnehmer des Betriebes geführt werden.²⁸

Neben der Verlegung konfliktträchtiger Entlohnungsverhandlungen auf eine außerbetriebliche Ebene bieten überbetriebliche Tarifvereinbarungen auch die Möglich-

²⁸ Ein Land, in dem ein solches System auf Firmenebene durchgeführt wird, ist Deutschland. Gemäß § 2 Abs. 1 des Tarifvertragsgesetzes sind nur Gewerkschaften, einzelne Arbeitgeber und Arbeitgebervereinigungen als Tarifvertragsparteien definiert (vgl. Wörlen 2002: 172 f., o.V. 2002: 548). Somit ist die Belegschaft einer Firma von den Verhandlungen über ihren Haustarifvertrag offiziell ausgeschlossen.

keit, die Transaktionskosten der einzelnen Betriebe zu senken. Der Grund hierfür liegt darin, dass nicht jeder Betrieb seine eigenen Entlohnungsverhandlungen zu führen braucht, sondern dass dieses kollektiv für eine größere Anzahl an Wirtschaftseinheiten erfolgt. Kollektive Tarifabschlüsse standardisieren zudem die Entgelte und Arbeitsbedingungen, was den Regelungsaufwand und somit die Transaktionskosten weiter reduziert (vgl. Kohaut/Schnabel 2003: 319).

Gegenüber Flächentarifverträgen wird in der Literatur eine Reihe an Kritikpunkten geäußert. Die Flächentarifverträge berücksichtigten nicht im angemessenen Maße die einzelbetrieblichen Unterschiede. Die Branchentarifverträge legten Löhne fest, die für viele Unternehmen zu hoch seien, und kämen im Falle Deutschlands ihrer ursprünglichen Funktion, Mindestlohnstandards zu setzen, nicht mehr nach. Somit sei eine den betrieblichen Möglichkeiten angepasste übertarifliche Entlohnung nicht mehr durchführbar. Darüber hinaus enthielten die Abkommen – zumindest in Deutschland – teilweise so viele Regelungen, dass die betriebliche Flexibilität eingeschränkt sei (vgl. Schnabel 2000: 95 f.).

2 Notwendigkeit gesetzlicher Mitbestimmungsregelungen

Nach der Diskussion über die generelle Effizienz von Mitbestimmung soll im Folgenden die eingangs erwähnte Frage nach der Notwendigkeit einer gesetzlichen Regelung von Mitbestimmung thematisiert werden.

2.1 Fehlende Notwendigkeit von legislativen Regelungen

Jensen und Meckling (1979: 472 ff.) führen als Argument gegen eine staatliche Regulierung der Mitbestimmung an, dass die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerseite in der Ausgestaltung ihrer Verträge grundsätzlich frei seien und somit jede effiziente Vereinbarung treffen könnten. Die Betriebsleitung würde Verträge über Mitbestimmungsinhalte abschließen, wenn sie hierdurch einen Ertragszuwachs hätte. Darüber hinaus kann die Belegschaftsseite ihren „Opponenten“ eine entsprechende Kompensationszahlung anbieten, sofern sie ihre mitbestimmungsinduzierten Vorteile höher als die der Arbeitgeberseite entstehenden Kosten einschätzt.²⁹ Ein solches Vorgehen ist in der Praxis allerdings nicht beobachtbar, was darauf schließen lässt, dass die Arbeitnehmerseite die durch die Partizipation entstehenden Kosten höher als ihren eigenen Nutzenzuwachs einschätzt. Jensen und Meckling (1979: 473) argumentieren: „The fact that this system seldom arises out of voluntary arrangements among individuals strongly suggests that codetermination or industrial democracy is less efficient than the alternatives which grow up and survive in a competitive environment (...)”. Pejovich (1990: 69) führt ergänzend aus, dass „involuntary codetermination restricts individuals’ freedom to negotiate the most beneficial organizational forms.”

Ein weiterer Einwand gegenüber gesetzlichen Eingriffen in die Unternehmensautonomie stellt die bereits erwähnte These dar, dass Mitbestimmung die Koordinationskosten im Unternehmen erhöht. Ohne diesbezüglichen rechtlichen Zwang setzen sich *ceteris paribus* Unternehmen mit geringen Transaktionskosten durch. Dementsprechend entscheiden sich die Unternehmen freiwillig nicht für die Mitbestimmung (vgl. von Weizsäcker 1984a: 147). „Wird die Mitbestimmung erzwungen, und ist damit der Weg zur Senkung der Transaktionskosten durch Wahl der Entscheidungsstruktur nicht mehr offen, werden die Transaktionskosten dadurch gesenkt, dass die Entscheidungsergebnisse gewählt werden, welche geringe Transaktionskosten implizieren: das aber ist der Status Quo“ (von Weizsäcker 1984a: 147). Zur Vermeidung von Transaktionskosten werden im Extremfall keine Entscheidungen getroffen. Es kommt zu einer „Zementierung des jeweiligen Status Quo“ (von Weizsäcker 1984a: 147, Menzel o.J.: 7).

²⁹ Eine ähnliche Argumentation hinsichtlich arbeitnehmerseitiger Kompensationszahlungen findet sich bei von Weizsäcker (1984a: 147 f.).

Furubotn (1988) nimmt grundsätzlich eine positive Haltung gegenüber der Mitbestimmung ein. Allerdings sollen die betrieblichen Mitbestimmungsrechte nur für diejenigen Arbeitnehmer gelten, die in den Erwerb betriebspezifischen Wissens investiert haben. Er spricht sich explizit gegen gesetzlich legitimierte Mitbestimmung aus, da sie Partizipationsrechte ungeachtet der Investorenrolle an alle Mitarbeiter verteilt. Gesetzlichen Mitbestimmungsrechten schreibt er lediglich eine die betriebliche Demokratie verbessernde Funktion zu und kritisiert die langwierige und transaktionskostensteigernde Rententeilung innerhalb der betroffenen Betriebe: „By granting workers major control rights without regard to their actual investment position in the firm, state programs have violated an important rule for ensuring rational allocation – namely, the rule that those making decisions should bear the full consequences of the decisions they make. This defect, together with the costly system used to apportion the firm’s quasi rents between workers and stockholders, means that the orthodox codetermined firm does not possess a truly efficient organizational structure” (Furubotn 1988: 178). Furubotn präferiert daher die vertragliche Regelung zwischen Kapital- und Humankapitalinvestoren. Diese bildeten die tatsächliche Eignerstruktur des Unternehmens effizient und korrekt ab, indem sie nur die Arbeitnehmer zu Anteilseignern machten, die auch Humankapitalinvestoren seien. Er verweist aber auch darauf, dass sich eine vertragliche Konstituierung in der Praxis äußerst selten beobachten lässt, und führt eine Vielzahl an möglichen Gründen für dieses Phänomen an. So argumentiert er u.a., dass Arbeitnehmer eventuell bevorzugen, ihre Ziele durch politischen Druck, beispielsweise ausgeübt durch Gewerkschaften, und nicht durch frei verhandelte Verträge durchzusetzen.

2.2 Notwendigkeit von Mitbestimmungsgesetzen

Freeman und Lazear (1995) betrachten betriebliche Arbeitnehmervertretungen als eine Institution, die die Organisationsrente steigert.³⁰ Die beiden Autoren (vgl. Freeman/Lazear 1995: 29) versuchen die Frage zu klären, „if works councils increase the joint surplus of the firm-worker relationship, why do countries mandate them instead of relying on firms to institute councils voluntarily?“

2.2.1 Wohlfahrtsmaximierendes Partizipationsniveau durch staatliches Eingreifen und Tarifabkommen

Als eine Antwort auf die einleitend formulierte Frage führen Freeman und Lazear (1995: 29) aus: „Our answer is based on the proposition that institutions that give workers power in enterprises affect the distribution as well as amount of joint surplus. The greater the power of works councils, the greater will be workers’ share of

³⁰ Für eine Erweiterung des im Folgenden dargestellten Modells und die kritische Auseinandersetzung mit dem Modell siehe auch Dilger (1999: 233 ff., 2002: 24 ff.).

the economic rent. If councils increase the rent going to workers more than they increase total rent, firms will oppose them. It is better to have a quarter slice of a 12-inch pie than an eight slice of a 16-inch pie.”³¹

Anhand der Darstellungen IV.2 und IV.3 soll der Gedankengang fortgeführt werden. Es wird gezeigt, wie ein wohlfahrtsmaximierendes Mitbestimmungs-niveau zu erreichen ist, wenn die Arbeitgeber nur solche Arbeitnehmervertretungen freiwillig institutionalisieren, die zu keiner Verkleinerung ihres Rentenanteils führen.

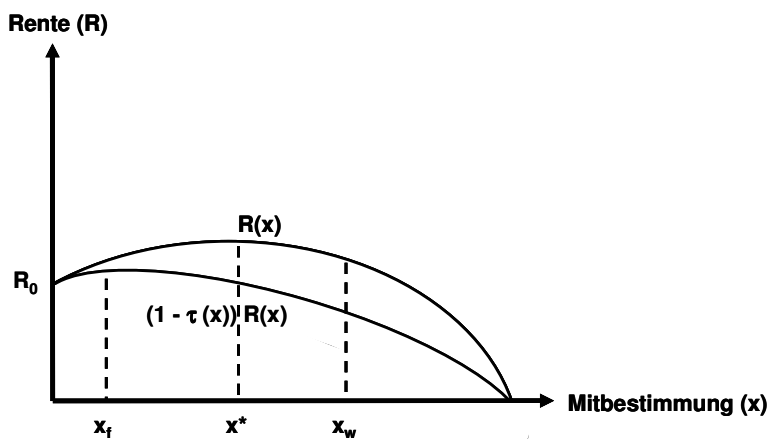
Der Kurvenverlauf von $R(x)$ stellt die Organisationsrente R in Abhängigkeit vom gewählten Mitbestimmungs-niveau x dar. Ausgangspunkt der Kurve ist R_0 , welches die Organisationsrente darstellt, die ohne Mitbestimmung erzielt wird. Annahmeger-mäß wirkt sich die Mitbestimmung bis zu einem gewissen Punkt positiv auf die Höhe der zu verteilenden Renten aus. Am Punkt x^* wird ein Maximum erreicht. Danach fällt die Kurve, da das Management zu wenig Kontrollmöglichkeiten über die Ent-scheidungen hat. τ ist der Gewinnanteil der Arbeitnehmer und eine monoton steigen-de Funktion in Abhängigkeit von x .

Somit gilt:

$$(IV.1) R = R(x)$$

$$(IV.2) \tau = \tau(x) \quad \text{mit } 0 \leq \tau(x) \leq 1$$

Abbildung IV.2: Organisationsrente und Rentenverteilung



Quelle: Freeman/Lazear (1995: 30)

Die Kurve $(1 - \tau(x))R(x)$ veranschaulicht den Anteil der Firmeneigner $(1 - \tau(x))$ am

³¹ Eine ähnliche Begründung findet sich bei Sadowski/Junkes/Lindenthal (1999). Sie halten es für optimistisch bis naiv, zu glauben, dass eine Unternehmensverfassung freiwillig zu Stande kommt, wenn Arbeitnehmervertretungen die Verteilung der Quasi-Renten beeinflussen können. Die Autoren gehen davon aus, dass sowohl die Belegschafts- als auch die Arbeitgeberseite ihren jeweiligen Nutzen zu maximieren suchen und eigene Anliegen über das betriebliche Wohl stellen. Somit haben die Firmeneigner kein Interesse an der Institutionalisierung einer Arbeitnehmervertretung, da dieses ihren Rentenanteil verringern kann (vgl. hierzu auch Frick 2001).

Unternehmensgewinn $R(x)$. Die Unternehmensleitung wird versuchen, ihren Anteil an der Organisationsrente zu maximieren. Die erste Ableitung lautet:

$$(IV.3) \quad -\tau'(x) R(x) + (1-\tau(x)) R'(x) = 0$$

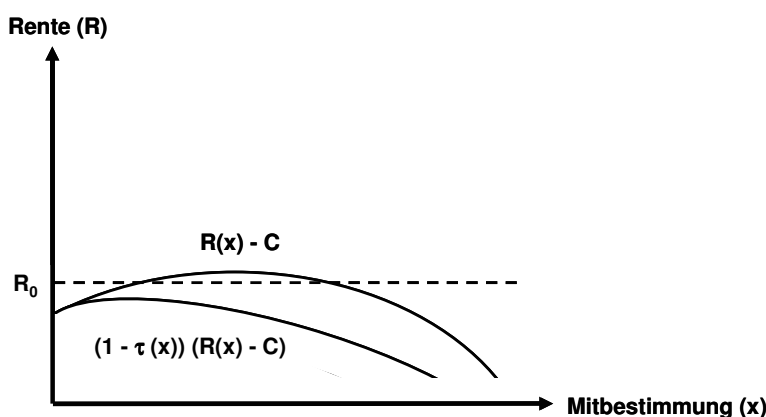
$$(IV.4) \quad \Leftrightarrow R'(x) = \frac{\tau'(x) R(x)}{1-\tau(x)}$$

Da $\tau'(x)$ positiv ist, gilt $R'(x) > 0$. Somit ist das für die Unternehmen gewinnmaximale Mitbestimmungsniveau x_f kleiner als x^* .

Die Arbeitnehmerseite würde freiwillig ein Mitbestimmungsniveau wählen, das es ihr ermöglicht, ihren Nutzen zu maximieren. Der entsprechende Wert befindet sich rechts von x^* bei x_w (vgl. Freeman/Lazear 1995: 29 ff.).

Wenn man unterstellt, dass mit Betriebsräten fixe Kosten³², wie beispielsweise durch die Freistellung von Betriebsräten, verbunden sind, ergibt sich folgendes Bild:

Abbildung IV.3: Organisationsrente und Rentenverteilung unter Berücksichtigung fixer Kosten



Quelle: Freeman/Lazear (1995: 30)

Trotz der fixen Kosten C kann die Organisationsrente bei Mitbestimmung ein wohlfahrtsmaximierendes Niveau erreichen, das größer ist als R_0 . Dieses Niveau liegt ebenso wie der Arbeitgebergewinn $(1-\tau(x)) (R(x)-C)$ unterhalb der vergleichbaren Werte in Graphik IV.2. Der Unternehmensgewinn kann bei Berücksichtigung der Fixkosten unter R_0 liegen (vgl. Abbildung IV.3), d.h. unter dem Ertrag ohne Mitbestimmung. In diesen Fällen wird die Arbeitgeberseite die Einrichtung eines Betriebsrates

³² Die Kommission Mitbestimmung schätzte die insgesamt durch die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes entstehenden Kosten für die Betriebe auf durchschnittlich 1096,- DM (das entspricht einem Wert von 560,- Euro) pro Mitarbeiter und Jahr. Die Kosten der Betriebsratstätigkeit haben daran mit durchschnittlich 518,- DM (265,- Euro) den Hauptanteil (vgl. Niedenhoff 2000: 304 ff.).

zu verhindern versuchen (vgl. Freeman/Lazear 1995: 31).

Freeman und Lazear folgern: „Employers will give worker institutions within the firm less power than is socially optimal and will fail to establish productivity-enhancing councils when there are high fixed costs to the councils. Analogously, workers will prefer more power than is socially optimal” (Freeman/Lazear 1995: 29).

Das soziale Optimum an Mitbestimmung kann auf verschiedene Weise erreicht werden. Da x^* zwischen x_f und x_w liegt, ist eine Verhandlungslösung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite möglich, die zu einem Belegschaftseinfluss in Höhe von x^* führt. Wenn diese Verhandlungslösung dadurch unterbleibt, dass trotz der erhöhten Gesamtrente der Ertragsanteil der Arbeitgeber sinkt, bieten sich zwei weitere Alternativen an: Um das soziale Optimum an Mitbestimmung zu realisieren, ist es vorstellbar, dass der Staat – sofern ihm die Funktion von $R(x)$ bekannt ist – Gesetze erlässt, die den Betriebsräten eine Mitbestimmungsmacht in Höhe von x^* garantiert. Als weitere Möglichkeit, das wohlfahrtsmaximierende Mitbestimmungsniveau zu erreichen, schlagen Freeman und Lazear (1995: 31 f.) vor, die betriebliche Mitbestimmung explizit von der Macht zur Rentenverteilung zu trennen. Die Rententeilung kann durch den Staat oder eine dritte Partei erfolgen. Dieses kann beispielsweise durch zentral ausgehandelte Flächentarifverträge geschehen, wie sie in Deutschland existieren. Die Betriebsparteien können unabhängig von der Frage der Ertragsaufteilung das Mitbestimmungsniveau festlegen, welches den Betriebsgewinn und somit ihren eigenen Ertrag maximiert.

2.2.2 Mitbestimmung aus spieltheoretischer Perspektive

2.2.2.1 Darstellung des Spiels

Im Folgenden wird auf das von Freeman und Lazear (1995) skizzierte Zusammenspiel zwischen Tarifabkommen und betrieblicher Arbeitnehmervvertretung eingegangen. Die Darstellung erfolgt in Spielform (vgl. Abbildung IV.4). Es handelt sich dabei um ein Spiel mit vollständiger Information.³³ Die Spieler verfügen zudem über imperfekte Informationen, d.h. die Akteure wissen teilweise nicht, an welchem Entscheidungsknoten sie sich genau befinden, und können daher nicht vollständig zwischen ihren Entscheidungsalternativen differenzieren (vgl. Güth 1999):³⁴

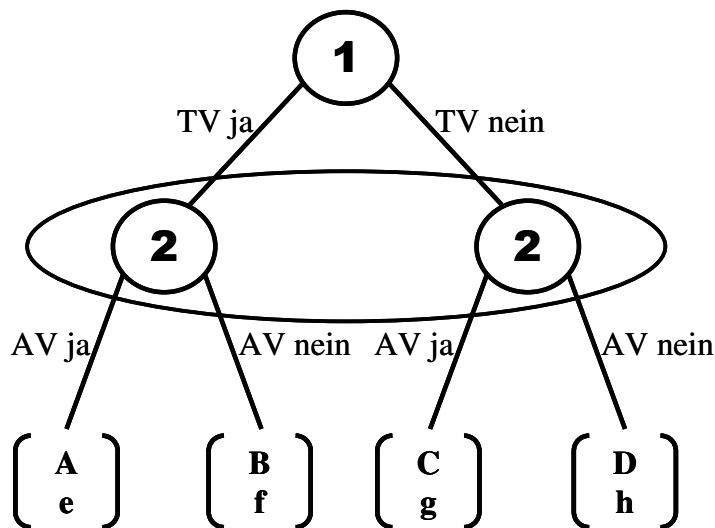
Das Spiel hat zwei Spieler (vgl. Abbildung IV.4). Der Arbeitgeber nimmt die Rolle

³³ Um ein Spiel mit vollständiger Information handelt es sich, wenn die Spielregeln allen Akteuren bekannt sind. Die Regeln werden durch die Zugreihenfolge, die Festlegung der Entscheider, den Informationsstand des Spielers bei seiner Entscheidung, die Menge der Zugoptionen des jeweiligen Spielers, die Wahrscheinlichkeiten von auftretenden Zufallszügen und die Bewertung der potenziellen Partien durch die Spieler determiniert (vgl. Güth 1999: 35 ff.).

³⁴ Aus diesem Grund sind die Entscheidungsalternativen des Spielers zwei durch einen Informationsbezirk umkreist. Dies veranschaulicht, dass Spieler zwei nicht weiß, in welchem Teil des Spieles er sich gerade befindet, und nicht vollständig zwischen seinen Aktionen differenzieren kann. Dem folgend entscheiden beide Spieler quasi gleichzeitig.

des Spielers 1 und die Arbeitnehmer nehmen die des Spielers 2 ein. Die Unternehmensleitung hat die Option, einem Tarifabkommen („TV“) beizutreten oder selbst eines abzuschließen.³⁵ Gleichzeitig kann die Arbeitnehmerschaft des Betriebes wählen, ob sie eine Arbeitnehmervertretung („AV“) errichten möchte oder nicht.³⁶

Abbildung IV.4: Gemeinsames Wirken von betrieblicher und überbetrieblicher Mitbestimmung



- Spieler 1: Arbeitgeber
- TV: Tarifvertrag
- Outcomes: $D > A > B > C$

- Spieler 2: Arbeitnehmer
- AV: AN-Vertretung
- Outcomes: $g > f > e > h$

Ein Nutzenverlust durch einen Flächentarifvertrag entsteht für manche Arbeitgeber, da nicht die Rahmenbedingungen jedes einzelnen Betriebes berücksichtigt werden. Die Einhaltung des festgelegten Lohnniveaus ist vermutlich für einige tarifvertraglich gebundene Betriebe mit großen Anstrengungen verbunden und liegt über dem Niveau, das sie ohne Tarifvertrag bereit wären zu zahlen.³⁷ Darüber hinaus ist damit zu rechnen, dass die einzelnen Arbeitnehmer versuchen werden, ihren Rentenanteil

³⁵ In Deutschland gilt in der Regel dann ein Tarifvertrag, wenn das Unternehmen Mitglied im Arbeitgeberverband ist. Zusätzlich verfügen deutsche Unternehmen über die Alternative, sich an einem Tarifvertrag zu orientieren. Wenn eine Orientierung über mehrere Jahre erfolgt, liegt eine sogenannte betriebliche Übung vor. Inhalte, die in den Wirkungsbereich betrieblicher Übungen fallen, sind rechtlich verbindlich. Somit können Tarifabkommen ganz oder teilweise bindend für Betriebe gelten, obwohl diese keinem Arbeitgeberverband angehören.

³⁶ Die in diesem Spiel getroffene Annahme, die Entscheidung, eine betriebliche Arbeitnehmervertretung zu errichten, liege nur bei der Belegschaft, trifft nicht auf britische Betriebe zu. In Großbritannien muss das Management einer entsprechenden Konstituierung zustimmen. Aus Vereinfachungsgründen soll jedoch der oben dargestellte Argumentationsstrang weiter verfolgt werden.

³⁷ Der für diesen Fall naheliegende Austritt aus dem Arbeitgeberverband kann aus einer Reihe von Gründen nicht erfolgen. Zum einen, da beispielsweise der Unternehmer die mit einer Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband verbundenen Gegenleistungen nicht verlieren möchte, wie z.B. den rechtlichen Beistand bei arbeitsrechtlichen Problemstellungen (vgl. Schnabel 2000: 21). Zum anderen mag hinzukommen, dass der Ausgang von Tarifverhandlungen nicht immer zu prognostizieren ist. Hierdurch ist es dem Arbeitgeber nicht in allen Fällen möglich, die finanziellen Folgen seiner Mitgliedschaft konkret abzuschätzen.

über das tarifliche Niveau hinaus zu verbessern. Dieses „Rent Seeking“-Verhalten lässt – unter Berücksichtigung der Finanzkraft der einzelnen Betriebe – eine übertarifliche Entlohnungsstruktur erwarten. Gegenüber mitbestimmungsfreien Betrieben erhöht sich in tariflich gebundenen Organisationen der Rentenanteil für die Arbeitnehmer, für die Arbeitgeber verringert er sich. Somit gilt für die Nutzenniveaus der Belegschafts- und Arbeitgeberseite: $f > h$ bzw. $D > B$.

Eine die betriebliche Gesamtrente steigernde und von der Belegschaft als glaubwürdig³⁸ erachtete Arbeitnehmervertretung ist nur gegeben, wenn sie über eine ausreichende Macht verfügt, ihrer Vertretungs- und Schutzfunktion für die Mitarbeiter wirksam nachzukommen. Von einer entsprechenden Interessenvertretung wird in diesem Spiel ausgegangen. Das Machtpotenzial gibt der Arbeitnehmervertretung auch Sanktionsmöglichkeiten gegenüber der Betriebsleitung. Eine in diesem Sinne konstituierte Interessenvertretung kann u.a. die Blockade betriebsnotwendiger Entscheidungen androhen. Die Androhung unkooperativen Arbeitnehmerverhaltens versetzt die Belegschaftsvertretung in die Lage, Einfluss auf die betriebliche Rentenverteilung zu nehmen.³⁹ Es ist anzunehmen, dass die lohnsteigernde Wirkung durch den alleinigen Einfluss einer betrieblichen Arbeitnehmervertretung den alleinigen Einfluss eines Tarifvertrages (inklusive übertariflicher Entlohnung) übersteigt. Der Grund hierfür kann darin gesehen werden, dass betriebliche Arbeitnehmervertretungen unter Beachtung der finanziellen Möglichkeiten des einzelnen Betriebs und unter Anwendung ihres Machtpotenzials den Nutzen der Belegschaft zu maximieren suchen. Tarifverträge – zumindest in Form von Flächentarifverträgen – orientieren sich hingegen an dem durchschnittlichen Potenzial einer größeren Anzahl von Wirtschaftseinheiten. Die Tarifabschlüsse dürften somit allgemeinerer Natur sein, mit gegenüber den betrieblichen Rentenverhandlungen geringeren Auszahlungen für die Belegschaft. Auch die übertarifliche Entlohnung bei ausschließlicher Vorliegen eines Tarifabkommens kompensiert nicht den Effekt, den eine mit weitreichenden Einflussmöglichkeiten ausgestattete Arbeitnehmervertretung ausübt. Dieses induziert die Outcomes $B > C$ für die Kapitalgeber und $g > f$ für die Arbeitnehmer.

Ein Branchentarifvertrag transferiert die Entlohnungsverhandlungen auf ein überbetriebliches Niveau oder im Falle eines Firmentarifvertrages aus dem direkten Einflussbereich der betrieblichen Arbeitnehmer. Diese Verlagerung sollte das Rent Seeking-Verhalten der Belegschaftsvertretungen stark einschränken. Es lässt sich ver-

³⁸ Betriebliche Arbeitnehmervertretungen, deren Errichtung und Abschaffung von der Entscheidung des Managements abhängen, erfahren sicherlich größere Akzeptanzprobleme innerhalb der Belegschaft als nicht im direkten Einflussbereich der Unternehmensleitung stehende Interessenvertretungen. Als Argument gegen erstgenannte Gremien kann angeführt werden, dass sie der Willkür der Betriebseigner unterstehen und arbeitnehmerseitiger Einfluss nur bis zu dem vom Management gewünschten Umfang möglich ist.

³⁹ Auch wenn die deutsche Gesetzgebung das Recht zur Entgeltgestaltung den Tarifvertragsparteien zuordnet, so ergibt sich für deutsche Betriebsräte eine Vielzahl an Möglichkeiten, auf die innerbetrieblichen Verteilungsprozesse einzuwirken. Hierbei sei beispielhaft auf die durch den Betriebsrat festzulegende Einstufung der Arbeitnehmer in die Lohngruppen verwiesen.

muten, dass die – als übertariflich angenommenen – Arbeitnehmerrenten in tarifvertraglich gebundenen Betrieben ohne Interessenvertretung höher sind als in Betrieben mit entsprechendem Gremium ($f > e$ bzw. $A > B$). Der Grund hierfür kann darin gesehen werden, dass die für die Belegschaftsinteressen zuständige betriebliche Mitbestimmungsinstitution sich aus den Entlohnungsverhandlungen weitestgehend – wenn auch nicht vollständig – zurückzieht. Für Betriebe, in denen die Arbeitnehmer individuell über ihren Anteil an der Organisationsrente verhandeln, ist ein vergleichbarer Rückzug der Mitarbeiter nicht zwangsläufig gegeben. Das macht einen stärkeren Anstieg der übertariflichen Entlohnung wahrscheinlich.

Insgesamt gilt für die Eigentümer $D > A > B > C$ und für die Belegschaft $g > f > e > h$. Als ein Beleg für den Wirkungszusammenhang können die empirischen Untersuchungen von Bellmann und Kohaut (1995) gelten. Die beiden Autoren weisen mit Daten der ersten Welle des IAB-Betriebspanels nach, dass die Existenz eines Betriebsrates zu einer signifikanten Steigerung der Lohnhöhe je Beschäftigten führt.⁴⁰ Darüber hinaus stellen die Autoren einen signifikant negativen Zusammenhang zwischen dem Betriebsratseinfluss und der übertariflichen Entlohnung fest.^{41 42}

2.2.2.2 Herleitung des Nash-Gleichgewichts

Das im vorangehenden Abschnitt modellierte Spiel stellt sich in einer Vierfeldermatrix wie folgt dar:

Abbildung IV.5: Gemeinsames Wirken von betrieblicher und überbetrieblicher Mitbestimmung in Matrixform

		AV	
		ja	nein
TV	ja	A/e	B/f
	nein	C/g	D/h

- Arbeitgeber-Outcomes: $D > A > B > C$
- Arbeitnehmer-Outcomes: $g > f > e > h$

Kein Spieler verfügt über eine dominante Strategie, d.h. eine Strategie, die er in jedem Fall und unabhängig von der Strategiewahl des anderen Spielers spielen wird.

⁴⁰ Zu ähnlichen Ergebnissen hinsichtlich der Lohnhöhe kommen auch Addison, Kraft und Wagner (1993), Meyer (1995a), Addison, Schnabel und Wagner (1998a, 1998b und 1999), Jirjahn (1998) und Jirjahn/Klodt (1998).

⁴¹ Addison, Kraft und Wagner (1993) sowie Meyer (1994 und 1995b) kommen ebenfalls zu dem Ergebnis, dass die Existenz eines Betriebsrates die übertarifliche Entlohnung senkt.

⁴² Bei Durchführung der gleichen Schätzungen für den Industrie- und Dienstleistungsbereich bestätigt sich der Lohnhöheneffekt nur im Dienstleistungsbereich. Die Ergebnisse hinsichtlich der übertariflichen Entlohnung finden sich in beiden Wirtschaftssektoren (vgl. Bellmann und Kohaut 1995).

Die Vorteilhaftigkeit einer betrieblichen Arbeitnehmervertretung oder eines Tarifvertrages hängt für beide Spieler jeweils von der Entscheidung des anderen Spielers ab. So ist es für die Arbeitnehmer vorteilhaft, eine betriebliche Arbeitnehmervertretung zu konstituieren, wenn ihre Tätigkeit nicht im Wirkungsbereich eines Tarifvertrages erfolgt. Liegt ein Tarifabkommen vor, können sie ohne zusätzliche Arbeitnehmervertretung mit einem höheren Gewinnanteil rechnen (vgl. Gabisch 2000: 130 ff.). Es liegt somit ein Gleichgewicht in gemischten Strategien vor. Das Nash-Gleichgewicht⁴³ lässt sich wie folgt bestimmen:

Die Spieler maximieren ihren Nutzen durch die Festlegung von Wahrscheinlichkeiten für ihre eigenen Aktionen unter Berücksichtigung der Wahrscheinlichkeiten, mit denen der andere Spieler seine Aktionen durchführt. Dabei ist r die Wahrscheinlichkeit, dass der Arbeitgeber sich an einen Tarifvertrag bindet, und $(1-r)$ die Gegenwahrscheinlichkeit. q ist die Wahrscheinlichkeit, dass die Arbeitnehmer eine Arbeitnehmervertretung institutionalisieren, und $(1-q)$ die Wahrscheinlichkeit, dieses zu unterlassen. Damit ergeben sich folgende Nutzenfunktionen für die beiden Spieler:

$$(IV.5) \quad u_1(r, q) = rq A + r(1-q) B + (1-r)q C + (1-r)(1-q) D$$

$$(IV.6) \quad u_2(r, q) = rq e + r(1-q) f + (1-r)q g + (1-r)(1-q) h$$

Beide Spieler maximieren ihren Nutzen. Es gilt:

$$(IV.7) \quad \frac{du_1}{dr} = q A + (1-q) B - q C - (1-q) D$$

und

$$(IV.8) \quad \frac{du_2}{dq} = r e - r f + (1-r) g - (1-r) h$$

⁴³ Ein Nash-Gleichgewicht liegt dann vor, wenn kein Spieler einen Anreiz hat, von seiner Strategie abzuweichen, solange der andere Spieler seine eigene Strategie beibehält. Ein Nash-Gleichgewicht in gemischten Strategien ist dann gegeben, wenn eine Strategiekombination (p^*_1, \dots, p^*_n) von n gemischten Strategien vorliegt, bei der jede gemischte Strategie der n Spieler eine beste Antwort auf die $n-1$ gemischten Strategien der übrigen Spieler ist (vgl. Gabisch 2000: 130 ff.).

Durch Gleichsetzung der Bedingung erster Ordnung mit Null erhält man für Spieler 2 die beste Antwort auf die Wahl von r durch Spieler 1:

$$(IV.9) \quad q^*(r) = \frac{D-B}{D-B+A-C}$$

Durch Gleichsetzung der Bedingung erster Ordnung mit Null erhält man für Spieler 1 die beste Antwort auf die Wahl von q durch Spieler 2:

$$(IV.10) \quad r^*(q) = \frac{g-h}{g-h+f-e}$$

Wie oben erwähnt, gilt für die Arbeitgeber $D > A > B > C$ und für die Arbeitnehmer $g > f > e > h$. Daher gilt $g-h > f-e$ und die Gesamtwahrscheinlichkeit der Arbeitgeber, einem Tarifvertrag beizutreten, ist größer als 0,5. Für die Betriebsleitung lässt sich vermuten, dass die Differenz zwischen Renten in Betrieben mit betrieblicher Arbeitnehmervertretung und Tarifvertrag und in Wirtschaftseinheiten nur mit betrieblicher Interessenvertretung ($A-C$) größer ist als die Rentendifferenz zwischen mitbestimmungsfreien Betrieben und Wirtschaftseinheiten, die lediglich durch einen Tarifvertrag erfasst sind ($D-B$). Der das Rent-Seeking-Verhalten betrieblicher Arbeitnehmervertretungen reduzierende Einfluss von Tarifverträgen ($A-C$) sollte eine relativ starke Wirkung entfalten. Demgegenüber sollte der Umverteilungseffekt von Tarifverträgen (einschließlich übertariflicher Entlohnung) im Verhältnis zu mitbestimmungsfreien Betrieben ($D-B$) moderater ausfallen. Dementsprechend gilt $A-C > D-B$ und eine Gesamtwahrscheinlichkeit von kleiner als 0,5 für die Arbeitnehmer. Arbeitnehmer gründen folglich eine Interessenvertretung mit einer Wahrscheinlichkeit von unter 50 Prozent und Arbeitgeber binden sich tarifvertraglich mit einer Wahrscheinlichkeit von mehr als 50 Prozent. Das Nash-Gleichgewicht liegt bei:

$$(IV.11) \quad (r^*, q^*) = (>0,5, <0,5).$$

Ein Zahlenbeispiel soll dieses verdeutlichen⁴⁴:

Abbildung IV.6: Zahlenbeispiel für das spieltheoretische Modell

		AV	
		ja	nein
TV	ja	46/69	30/70
	nein	20/90	50/40

- Arbeitgeber-Outcomes: 50>46>30>20
- Arbeitnehmer-Outcomes: 90>70>69>40

Die Wahrscheinlichkeiten für die Spieler liegen in diesem Spiel bei:

$$(IV.12) \quad q^*(r) = \frac{50-30}{50-30+46-20} = 43,48\%$$

$$(IV.13) \quad r^*(q) = \frac{40-90}{40-90+69-70} = 98,04\%$$

In dem Beispiel institutionalisieren Arbeitnehmer mit einer Wahrscheinlichkeit von 43 Prozent eine betriebliche Vertretung. Die Wahrscheinlichkeit einer tarifvertraglichen Bindung beträgt 98 Prozent. Das Nash-Gleichgewicht liegt bei $(r^*, q^*) = (0,98, 0,43)$.

Basierend auf der oben genannten Argumentation lässt sich vermuten, dass die größte Gesamtrente und Produktivität in Betrieben mit Tarifvertrag und betrieblicher Interessenvertretung erzielt wird. Um diese wohlfahrtsmaximierende Kombination zu realisieren, müsste sichergestellt sein, dass ein Betrieb sowohl in den Wirkungsbereich eines Tarifabkommens fällt als auch über eine betriebliche Arbeitnehmervertretung verfügt.⁴⁵ Gemäß obiger Argumentation ist es zwar wahrscheinlich, dass Arbeitgeber einem Tarifvertrag beitreten, die arbeitnehmerseitige Konstituierung einer

⁴⁴ Das Spiel berücksichtigt den theoretisch vermuteten Zusammenhang, dass Betriebe mit Tarifvertrag und betrieblicher Arbeitnehmervertretung die größte Gesamtrente für Arbeitgeber und Arbeitnehmer generieren. Gemäß ihres Rentenbildungspotenzials folgen Betriebe nur mit betrieblicher Interessenvertretung, Organisationen nur mit Tarifabkommen und mitbestimmungsfreie Wirtschaftseinheiten auf den Plätzen. Es gilt: $A+e>C+g>B+f>D+h$ bzw. $46+69>20+90>30+70>50+40$.

⁴⁵ Eine Alternative für die Tarifverträge stellt die von Freeman und Lazear (1995) erwähnte direkte gesetzliche Regelung der Entgeltgestaltung dar, die ebenfalls zu einem Transfer der Entlohnungsverhandlungen auf ein überbetriebliches Niveau führt.

betrieblichen Interessenvertretung erweist sich jedoch als eher unwahrscheinlich. Dieses spricht für die Notwendigkeit einer gesetzlichen Legitimierung betrieblicher Mitbestimmung.

Das Spiel setzt voraus, dass Arbeitnehmervertretungen mit ausreichender Macht ausgestattet sind, um ihrer wohlfahrtssteigernden Funktion nachkommen zu können. Aus den oben dargestellten Gründen ist nicht anzunehmen, dass die Arbeitgeber den Interessenvertretungen freiwillig die notwendigen Kompetenzen – beispielsweise durch den Abschluss von Verträgen – zugestehen. Somit ergibt sich neben der allgemeinen Notwendigkeit zur gesetzlichen Legitimierung betrieblicher Arbeitnehmervertretungen auch bezüglich der Regelung ausreichender Kompetenzen für die Interessenvertretungen ein gesetzlicher Handlungsbedarf.

2.2.2.3 Vergleich des Modells mit der deutschen Mitbestimmungssituation

Wenn man die theoretisch vermuteten Zusammenhänge mit den realen Gegebenheiten in Deutschland vergleicht, zeigt sich folgendes Bild für die Arbeitnehmer in betriebsratsfähigen Betrieben:

Tabelle IV.1: Dualistische Arbeitnehmervertretung in Deutschland

		BR	
		ja	nein
TV	ja	41.4%	24.0%
	nein	6.4%	27.4%

Quelle: o.V. (o.J.g)⁴⁶, Beschäftigte in Privatbetrieben mit mindestens fünf Beschäftigten

Das prognostizierte Nash-Gleichgewicht bestätigt sich nicht. Vielmehr ist die wohlfahrtsmaximierende Kombination aus gültigem Kollektivabkommen („TV“) und Betriebsrat („BR“) am häufigsten verbreitet. Dieses begründet sich darin, dass Tarifverträge und Betriebsräte traditionell häufiger im Industrie- als im Dienstleistungsbereich und stärker in Groß- als in Kleinbetrieben vorkommen.⁴⁷ Somit ist es wahrscheinlicher, dass Beschäftigte, die im Wirkungsbereich eines Tarifvertrages arbeiten, auch von einem Betriebsrat erfasst sind. Dieser Zusammenhang gilt umgekehrt in gleicher Weise. Beschäftigte in Betrieben ohne gültigen Kollektivvertrag agieren

⁴⁶ Die Ergebnisse sind in der Originalquelle für Ost- und Westdeutschland getrennt aufgeführt. Nachträglich wurden die Berechnungen für Gesamtdeutschland vollzogen. Hierbei erfolgte eine Gewichtung mit dem Faktor 1 zu 6, durch den das Verhältnis von ost- zu westdeutscher Bevölkerung approximativ wiedergegeben wird. Dass die aufaddierte Summe der Prozente etwas unter 100 Prozent liegt, beruht auf marginalen Rundungsfehlern.

⁴⁷ Vgl. hierzu Kapitel III, 1.3.2.3.

häufig im vollständig „mitbestimmungsfreien Raum“.^{48 49}

2.2.3 Übermittlung nutzensteigernder Betriebsinformationen

In für den Betrieb schwierigen Situationen kann es vorteilhaft sein, wenn sowohl die Arbeitgeber- als auch die Arbeitnehmerseite über die wirtschaftliche Lage informiert sind. Die Arbeitnehmer werden unter diesen Rahmenbedingungen zu Zugeständnissen bereit sein, um den Betrieb und damit auch ihre Arbeitsplätze zu retten. Zur Vermittlung von Informationen, die von den Arbeitnehmern als valide erachtet werden, ist eine nicht unter Kontrolle der Betriebsleitung stehende Arbeitnehmervertretung hilfreich.⁵⁰ Die freiwillige Errichtung dieser Institution kann allerdings unterbleiben, da die Arbeitnehmer nach der Vermittlung einer glaubwürdigen Krisen- nachricht zukünftig jeden Umweltzustand als gut betrachten werden, wenn ihnen gegenüber gegenteilige Informationen durch die Arbeitnehmervertretung nicht bestätigt wurden. Somit wird es für die Betriebsleitung unmöglich, den Arbeitnehmern in guten wirtschaftlichen Zeiten Gegenteiliges vorzutäuschen (vgl. Freeman und Lazear 1995: 33 ff.).⁵¹

Freeman und Lazear entwickeln hierzu folgendes Modell⁵²:

Die Arbeitnehmer können zwischen einem schnellen (F = fast) und einem normalen (N = normal) Arbeitstempo wählen. Die Mitarbeiter präferieren das normale Arbeits-

⁴⁸ Als Grund für die unterlassene Errichtung eines Betriebsrates lässt sich unter anderem die Macht des Managements anführen, eine entsprechende Konstituierung zu verhindern. So kann beispielweise die explizite oder implizite Androhung von Kündigungen für Arbeitnehmer, die die Errichtung eines Betriebsrates planen, als ein Druckmittel zur Unterbindung entsprechender Vorhaben wirken. Dieses Druckmittel lässt sich bei einer kleineren Anzahl an Mitarbeitern besser durchsetzen als in Großbetrieben. In kleinen und mittelständischen Betrieben ist zudem nicht immer die Notwendigkeit zur Konstituierung eines Betriebsrates gegeben, da die Kommunikation zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite hier häufig direkt verläuft (vgl. Sadowski 2004: 231). Erschwerend kommt hinzu, dass nicht alle Arbeitnehmer, die an der Errichtung eines Betriebsrates interessiert sind, über die rechtlichen Erfordernisse und ihre persönlichen Vorteile durch eine Konstituierung ausreichend informiert sind und entsprechende Pläne aus diesem Grund nicht weiter verfolgen.

⁴⁹ Darüber hinaus ist zu der modelltheoretischen Darstellung einschränkend hinzuzufügen, dass in der Realität die Entscheidungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern eventuell eher sequentiell getroffen werden. Zudem befinden sich die Spieler unter realen Gegebenheiten mehr als einmal in den skizzierten Entscheidungssituationen. Somit abstrahiert das gezeigt Spiel von der Wirklichkeit. Unter Umständen würde eine sequentielle und wiederholte Spielstruktur die Wirklichkeit treffender wiedergeben. Eine solche Modellierung ist jedoch äußerst komplex und würde den Rahmen dieser Arbeit „sprengen“.

⁵⁰ Ohne Arbeitnehmervertretung ist eventuell eine diskrete Information der Belegschaft über eine betriebliche Krise nicht möglich. Dieses bedeutet, dass die Nachricht auch an Dritte übermittelt wird, die nicht als Empfänger erwünscht sind, wie Kunden und Lieferanten. Die Errichtung einer Arbeitnehmervertretung kann diese Problematik lösen. Dass eine freiwillige Konstituierung entsprechender Institutionen unterbleibt, lässt sich damit begründen, dass schon die Existenz entsprechender Gremien der Umwelt die Gefahr einer Krise suggeriert. Eine Errichtung von Arbeitnehmervertretungen per Gesetzesvorschrift und ohne aktives Handeln der Betriebsleitungen ist in diesem Zusammenhang eine Lösungsoption (vgl. Dilger 2002: 59).

⁵¹ In der Literatur findet sich aber auch eine etwas andere Darstellung des Sachverhaltes, die unterstellt, dass gut informierte Mitarbeiter generell eher bereit sind, Verantwortung für ihren Betrieb zu übernehmen (vgl. Buchhorn/Schmalholz 2004).

⁵² Hinsichtlich einer kritischen Auseinandersetzung mit diesem Modell siehe Dilger (1999: 244 ff. und 2002: 35 f.).

tempo. Sie arbeiten aber lieber schnell in ihrem momentanen Unternehmen als in einem anderen Betrieb – unabhängig von der Arbeitsgeschwindigkeit in der Alternativorganisation. Es ergibt sich folgende Ordnung für die Nutzen der Arbeitnehmer mit U_0 als das in einem anderen Betrieb erreichbare Nutzenniveau:

$$(IV.14) U_N > U_F > U_0$$

Unterscheiden lässt sich weiterhin zwischen einem guten und einem schlechten Umweltzustand. Die Wahrscheinlichkeiten für das Auftreten der alternativen Rahmenbedingungen sind allgemein bekannt. Sie betragen p für den guten und $(1-p)$ für den schlechten Umweltzustand. Welche Situation vorherrscht, weiß allerdings nur die Betriebsleitung. Bei einem guten Umweltzustand ergibt sich durch ein schnelles Arbeitstempo ein Gewinn von π_F und durch ein normales Tempo ein Ertrag von π_N . Dabei gilt:

$$(IV.15) \pi_F > \pi_N > 0$$

Die Betriebsleitung versucht, den Gewinn zu maximieren und strebt im Gegensatz zur Belegschaft in guten wirtschaftlichen Zeiten ein hohes Arbeitstempo an.

Unter schlechten Wirtschaftsbedingungen lässt sich lediglich durch ein schnelles Arbeitstempo ein Gewinn (π_B)⁵³ erzielen. Arbeitet die Belegschaft mit normalem Tempo, ist der Betrieb nicht mehr profitabel und scheidet aus dem Markt aus. Die Eigentümer realisieren hierdurch einen negativen Gewinn und die Arbeitnehmer einen Nutzen von U_0 .⁵⁴

Folglich möchten die Arbeitnehmer nur in schlechten Situationen schnell arbeiten. Die Betriebsleitung wird unter der Prämisse, den Gewinn zu maximieren, generell ein schnelles Arbeitstempo vorziehen. Da nur der Betriebsleitung Informationen über die wahre Situation des Betriebes vorliegen, wird sie der Belegschaft ständig zu vermitteln suchen, dass ein schlechter Umweltzustand vorliegt. Diesen Opportunismus antizipierend wird die Belegschaft ungeachtet der Informationen durch das Management ein Arbeitstempo wählen.

Bei permanent normaler Arbeitsgeschwindigkeit erreichen die Arbeitnehmer mit einer Wahrscheinlichkeit von p U_N und mit einer Wahrscheinlichkeit von $(1-p)$ U_0 . Somit beträgt der Erwartungsnutzen der Arbeitnehmer bei normalem Arbeitstempo:

$$(IV.16) p U_N + (1-p) U_0$$

und der Erwartungsgewinn der Arbeitgeber:

$$(IV.17) p \pi_N$$

Bei einem konstant schnellen Arbeitstempo liegt der Arbeitnehmernutzen bei U_F und

⁵³ B ist die Abkürzung für das englische „bad“ (vgl. Freeman/Lazear 1995: 34).

⁵⁴ In einem schlechten Umweltzustand ist schnelles Arbeiten pareto-optimal, da beide Seiten einen Nutzengewinn erfahren (vgl. Dilger 2002: 32).

der Betriebsgewinn bei $p \pi_F + (1-p) \pi_B$. Die Arbeitnehmer werden die Entscheidung, permanent schnell oder normal zu arbeiten, in Abhängigkeit von der Wahrscheinlichkeit der beiden Umweltzustände und von den alternativen Nutzen beider Tempi wählen.

Indifferent sind die Arbeitnehmer bei der Wahrscheinlichkeit p^* :

$$(IV.18) p^* U_N + (1-p^*) U_0 = U_F$$

$$(IV.19) \Leftrightarrow p^* = (U_F - U_0) / (U_N - U_0)$$

Gilt $p^* < p$, dann wählen die Arbeitnehmer ein normales Arbeitstempo. Ist $p < p^*$, wird schnell gearbeitet.⁵⁵

Verfügt die Belegschaft über vollständige Informationen hinsichtlich der wirtschaftlichen Situation des Betriebes, arbeitet sie mit normalem Tempo in guten und mit hohem Tempo in schlechten Zeiten. So maximiert sie ihren Durchschnittsnutzen durch

$$(IV.20) p U_N + (1-p) U_F;$$

der durchschnittliche Betriebsgewinn beträgt

$$(IV.21) p \pi_N + (1-p) \pi_B.$$

Ist dem Management p^* nicht bekannt, wird es die Wahrscheinlichkeit schätzen, dass $p^* < p$ gilt und die Arbeitnehmer im normalen Tempo arbeiten. Dieses tut es mit dem Faktor α . Die Arbeitgeberseite wird der Errichtung einer glaubwürdigen Arbeitnehmervertretung und einem damit verbundenen Abbau von Informationsasymmetrien nur zustimmen, wenn „the expected benefits from keeping the enterprise alive in bad times exceed the gains from inducing workers to work at a fast pace in good times“ (Freeman/Lazear 1995: 37). Die Betriebsleitung führt freiwillig eine Arbeitnehmervertretung ein, wenn

$$(IV.22) \alpha (1-p) \pi_B + (1-\alpha) p (\pi_N - \pi_F) > 0.⁵⁶$$

Um die betriebliche Gesamtwohlfahrt zu bestimmen, müssen auch die in jedem Fall entstehenden Gewinne der Arbeitnehmer berücksichtigt werden. Ohne glaubwürdige Interessenvertretung arbeitet die Belegschaft unter schlechten Rahmenbedingungen, $(1-p)$, mit einer Wahrscheinlichkeit von α im normalen Tempo und erleidet einen zu

⁵⁵ Dieses eventuell nicht sofort nachzuvollziehende Ergebnis sagt inhaltlich aus: Bei $p^* < p$ ist der Arbeitnehmer schon bei einer geringeren als der zu erwartenden Wahrscheinlichkeit eines guten Umweltzustandes indifferent, ob er normal oder schnell arbeiten soll. Somit wird er normal arbeiten. Gilt $p^* > p$, ist der Mitarbeiter bei der zu erwartenden Wahrscheinlichkeit eines guten Umweltzustandes noch nicht indifferent zwischen seinen Arbeitstempi. Folglich wird er schnell arbeiten.

⁵⁶ Der Term $\alpha (1-p) \pi_B$ gibt den wahrscheinlichen Nutzenzuwachs wieder, den der Unternehmer in schlechten Zeiten durch die Informationsweitergabe an die Belegschaft über die wirtschaftliche Krise erhält. Der Term $(1-\alpha) p (\pi_N - \pi_F)$ zeigt den zu erwartenden Nutzenverlust bei guten Rahmenbedingungen. Dieser entsteht dadurch, dass die Geschäftsführung die Belegschaft nicht mehr durch Falschinformationen zum schnellen Arbeiten anhalten kann.

erwartenden Nutzenverlust von $U_F - U_0$. Mit der Wahrscheinlichkeit von $(1-\alpha)$ wird im guten Zustand (p) schnell gearbeitet. Dieses führt annahmegemäß zu einem Nutzenverlust von $U_N - U_F$. Eine Arbeitnehmervertretung führt somit zu einer wahrscheinlichen gemeinsamen Nutzensteigerung von:

$$(IV.23) \alpha (1-p) (U_F - U_0 + \pi_B) + (1-\alpha) p (U_N - U_F + \pi_N - \pi_F).$$

Ist der wahrscheinliche Gesamtnutzen größer als Null, überwiegen die erwarteten Vorteile einer Arbeitnehmervertretung.⁵⁷ Im Bereich

$$(IV.24) \alpha (1-p) (U_F - U_0 + \pi_B) + (1-\alpha) p (U_N - U_F + \pi_N - \pi_F) > 0 > \alpha (1-p) \pi_B + (1-\alpha) p (\pi_N - \pi_F)$$

wird keine entsprechende Institution etabliert, obwohl dies sozial wünschenswert wäre.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass eine Unternehmensleitung freiwillig keine mit entsprechenden Befugnissen ausgestattete Arbeitnehmervertretung gründet, wenn der für sie daraus entstehende wahrscheinliche Nutzenzuwachs den Nutzenverlust nicht aufwiegt. Somit kann die Institutionalisierung wohlfahrtsmaximierender Mitbestimmungsorgane unterbleiben. In diesem Fall würde sich eine gesetzliche Legitimation von Arbeitnehmervertretungen positiv auswirken (vgl. Dilger 2002: 34).

2.2.4 Vermeidung von adverser Mitarbeiterselektion

Levine und Tyson (1990) sprechen im Hinblick auf die Notwendigkeit gesetzlicher Mitbestimmungsregelungen von einem zwischenbetrieblichen Gefangenendilemma⁵⁸, welches durch Kooperation zu lösen ist.

Das bedeutet in diesem Kontext: Wenn alle Wirtschaftseinheiten Partizipationsrechte für ihre Arbeitskräfte einführen, erhöht sich die Produktivität jedes einzelnen Betriebes. Im Gegensatz zu traditionellen Betrieben, die ihre Mitarbeiter durch Entlassungsdrohungen und ein stark differenziertes Gehaltsgefüge motivieren, sind mitbestimmte Betriebe durch andere Eigenschaften charakterisiert, wie ein flacheres Gehaltsgefüge und höhere Arbeitsplatzsicherheit. Letztgenannte Eigenschaften üben auf diejenigen Arbeitnehmer einen besonders starken Reiz aus, denen sie den größten Nutzen stiften. Dabei handelt es sich im Durchschnitt um die weniger motivierten Mitarbeiter. Neben dieser Gefahr durch adverse Selektion kommt es zu einer Bedrohung für den Betrieb durch einen negativen externen Effekt. Dieser Effekt äußert sich in der Abwanderung leistungsstarker Belegschaftsmitglieder zu Konkurrenten, bei denen sie für ihre gute Leistung eine angemessene Entlohnung erhalten. Zudem müssen die Leistungsträger nicht, wie in mitbestimmten Wirtschaftseinheiten, durch

⁵⁷ Dieses wird von Freeman und Lazear (1995: 37 f.) implizit unterstellt.

⁵⁸ Zum Gefangenendilemma siehe Gabisch (2000) und Güth (1999).

ein im Verhältnis zu traditionellen Betrieben geringeres Gehalt die relativ hohe Entlohnung weniger motivierter Mitarbeiter und deren eventuelles Trittbrettfahrerverhalten subventionieren. Sowohl die „Negativauslese“ als auch die Externalität bewirken einen Wettbewerbsnachteil für Betriebe mit Partizipation.⁵⁹

Somit lässt sich der nutzensteigernde Effekt nicht durch eine arbeitgeberinduzierte freiwillige Einführung von Mitbestimmung erzielen, sondern nur, wenn Mitbestimmung per Gesetz obligatorisch wird. In dem letztgenannten Fall unterbleiben die beschriebenen negativen Auswirkungen, da alle Betriebe von den gesetzlichen Regelungen betroffen sind. Die leistungsschwachen Mitarbeiter verteilen sich auf alle Betriebe, die jeweils von der Mitbestimmung profitieren (vgl. dazu auch Baums/Frick 1999: 207 f., Dilger 2002: 49 ff., Frick 1997a: 174, Levine 1989 und 1995).⁶⁰

2.2.5 Gewährleistung langfristiger Kooperationsbeziehungen zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite

Kooperative Zusammenarbeit zwischen Management und Belegschaft erhöht den gemeinsamen Nutzen beider Parteien. Allerdings hat jede Seite einen Anreiz zu defektieren, solange die andere kooperiert. Dieses innerbetriebliche Gefangendilemma lässt sich durch längerfristige Zusammenarbeit überwinden, da auf Kooperation mit Kooperation reagiert werden kann.⁶¹ Arbeitnehmervertretungen stellen ein Instrument zur Gewährleistung langfristiger Arbeitsbeziehungen und damit zur Förderung der Kooperation zwischen den Betriebsparteien dar (vgl. Backes-Gellner/Sadowski 1997, Dilger/Frick/Speckbacher 1999, Frick 1997a).

Die Rahmenbedingungen der Mitbestimmung können dabei wiederum durch Verträge oder Gesetze festgelegt werden. Gegen Verträge wird häufig eingewandt, dass diese im Allgemeinen unvollständig sind.⁶² Milgrom und Roberts (1992: 289) konstatieren somit: „In fact [...] complete contracts are generally impossible for transactions of any significant complexity that occur over a period of time longer than a few days. Complete contracting requires freely imagining all the myriad contingencies

⁵⁹ Unter Berücksichtigung der von Akerlof (1970) entwickelten Theorie, dass aufgrund von Informationsasymmetrien zwischen dem Käufer und Verkäufer eines Gutes bzw. einer Leistung mittelfristig die Güter bzw. Leistungen mit schlechter Qualität die besseren vom Markt verdrängen, verstärkt sich der erwähnte Wettbewerbsnachteil noch. Da den Arbeitgebern Informationen hinsichtlich der Leistungsbereitschaft von Arbeitnehmern fehlen und mitbestimmte Betriebe im Gegensatz zu den traditionell agierenden Konkurrenten leistungsschwächere Arbeitnehmer anlocken, erhöht sich für die mitbestimmten Betriebe die Gefahr einer Verdrängung motivierter durch unmotivierter Mitarbeiter (vgl. Frick 1997a: 173 f. und 2002a: 218 f.).

⁶⁰ Hinsichtlich einer Darstellung der Problematik aus volkswirtschaftlicher Perspektive und einer kritischen Auseinandersetzung mit der gesamten Argumentation siehe Dilger (2002: 50 ff.). Darüber hinaus zeigt Dilger in einem anderen Kontext, wie es ohne gesetzliche Mitbestimmungsregelungen zur sukzessiven adversen Selektion ganzer Belegschaften kommt und eine nutzensteigernde Einführung einer Arbeitnehmervertretung unterbleibt.

⁶¹ Spieltheoretisch zeigt Leibenstein (1987), dass durch starke Kooperation ein wechselseitiger Altruismus zwischen hierarchisch unterschiedlichen Gruppen entsteht (vgl. hierzu auch Gurdon/Rai 1990: 291).

⁶² Für eine Diskussion über Arbeitsverträge und ihre Unvollständigkeit siehe auch Rosen (1985).

that might arise during the contract term, costlessly determining the appropriate actions and division of income to take in each contingency, describing all these verbally with enough precision that the terms of the contract are clear, arriving at an agreement on these terms, and doing all this so that the parties to the contract are motivated to follow its terms”.⁶³ Hierdurch ist sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu nachvertraglichem Opportunismus gegeben. Die angesprochenen Nachteile von Verträgen sind zwar eine notwendige, aber noch keine hinreichende Begründung für die Vorteilhaftigkeit von gesetzlich legitimer Mitbestimmung. Vertraglich können die gleichen Inhalte geregelt werden wie per Gesetz. Vielmehr kann vertraglich auf einzelne Sachverhalte noch individueller reagiert werden (vgl. Dilger 2002: 56). So folgert Coase (1960: 18): „[...] there is no reason to suppose that the restrictive and zoning regulations, made by a fallible administration subject to political pressures and operating without any competitive check, will necessarily always be those which increase the efficiency with which the economic system operates.“

Die Vorteilhaftigkeit von Mitbestimmungsgesetzen ergibt sich dagegen in erster Linie aus den mit den Vertragsverhandlungen einhergehenden Transaktionskosten. Diese können teilweise die durch die Verhandlungen entstehenden Gewinne übersteigen. Eine pareto-optimale Verbesserung wäre dann unmöglich und würde dazu führen, dass Verhandlungen unterblieben und der Status Quo, d.h. keine Mitbestimmung, beibehalten würde (Menzel o.J.: 7). Volkswirtschaftlich gesehen ist mit einem „explosionsartigen“ Anstieg an Transaktionskosten zu rechnen, wenn jeder Betrieb seine Mitbestimmungsverhandlungen einzeln führen müsste. Gesetze weisen wesentlich geringere Transaktionskosten auf und stellen die Konstituierung von Arbeitnehmervertretungen sicher.⁶⁴

⁶³ Diese Ansicht aus der Neuen Institutionenökonomik steht im Gegensatz zur neoklassischen Betrachtungsweise: „In an Arrow-Debreu economy it is assumed that agents can costlessly write all state-contingent contracts. As a result, all decisions are made *ex ante* and all quasi-rents are allocated *ex ante*“ (Zingales 1998: 498).

⁶⁴ Schmidtchen (1987: 160) wendet kritisch gegen eine gesetzliche Vereinheitlichung der Mitbestimmung ein, dass hierdurch ein Trade-off zwischen abnehmenden Transaktionskosten und geringerer betrieblicher Flexibilität entstehe.

3 Ökonomische Konsequenzen veränderter Mitbestimmungsregelungen

3.1 Auswirkungen der veränderten Rahmenbedingungen auf die Performance britischer Betriebe

Die Arbeitsbeziehungen in britischen Betrieben sind primär dezentral geregelt, mit (Betriebs-)Gewerkschaften als den zentralen Arbeitnehmerinstitutionen und JCCs als zusätzlichen Organen der betrieblichen Interessenvertretung. Die durch die Regierung Thatcher begonnenen Reformen der Gewerkschaftsgesetzgebung haben durch die Employment Relations Acts von 1980, 1982, 1988, 1989 und 1990 sowie dem Trade Unions Act von 1984 zu einer stetigen Beschneidung der Gewerkschaftsmacht geführt.

Thatchers Nachfolger Major setzte diesen Trend mit dem Trade Union Reform and Employment Rights Act 1993 fort. Das schrittweise Verbot der Closed Shops, die Einschränkung der Immunität von Gewerkschaften und ihrer Mitglieder vor Strafverfolgung und ständig steigende Anforderungen an die innergewerkschaftliche Demokratie sind nur einige Beispiele für diese Maßnahmen. Eine gegenläufige Entwicklung ist erst seit dem Amtsantritt von Tony Blair zu beobachten. In seine Regierungszeit fallen eine Reihe an Gesetzesänderungen, die die erwähnten Restriktionen etwas korrigieren.⁶⁵ Hier sei exemplarisch auf die Employment Relations Acts von 1999 und 2004 verwiesen (vgl. Kapitel III, 2.2.2).

Die aus Gewerkschaftsperspektive als negativ einzustufende Gesamtentwicklung war in den letzten beiden Jahrzehnten nicht nur auf die rechtlichen Rahmenbedingungen beschränkt. Hinsichtlich der Anerkennungsquote durch die Arbeitgeber, der gewerkschaftlichen Mitgliederzahlen und des Organisationsgrades zeigen sich ebenfalls Veränderungen, die die gewerkschaftliche Machtposition geschwächt haben. Diese Abwärtsentwicklung hat sich seit Mitte der 90er Jahre zwar nicht weiter fortgesetzt, dennoch sind die Gewerkschaften momentan weit davon entfernt, eine Machtposition wie in den 70er und 80er Jahren innezuhaben (vgl. Kap. III, 2.2). Inwieweit dieses in direktem Zusammenhang mit den Gesetzesreformen bis Anfang der 90er Jahre steht, ist umstritten. In Anbetracht des gesamten Reformprozesses in der britischen Wirtschaft erscheint es aber als sehr wahrscheinlich, dass die legislativen Veränderungen einen wichtigen Faktor für die Abnahme des gewerkschaftlichen Organisationsgrades darstellen (vgl. Metcalf 1989b).

⁶⁵ In der Literatur wird häufig angemerkt, dass es sich bei den durch die Regierung Blair initiierten Veränderungen um keine Rücknahme der vorherigen Reformen handelt. Die Reformen der Regierungen Thatcher und Major werden weitestgehend beibehalten. Die Korrekturbemühungen der traditionell der Arbeiterseite verbundenen Labour Partei werden häufig als punktuell bewertet (vgl. Addison/Siebert 2002).

Die vorgestellten Mitbestimmungstheorien sind konfligierend. Neben einer ineffizienten Aufteilung der Verfügungsrechte wird Mitarbeiterpartizipation häufig mit einer kontraproduktiven Faktorallokation und einer Erhöhung der Koordinations- und Transaktionskosten assoziiert (vgl. Picot/Wenger 1988 und von Weizsäcker 1984a: 146 f.), die notwendige Investitionen und Innovationen be- oder sogar verhindern (vgl. von Weizsäcker 1984a und Pejovich 1990). Eine die betriebliche Effizienz mindernde Wirkung ist zu erwarten. Dieses umfasst eine schwächere Innovationsfähigkeit und eine die Produktivität reduzierende Gestaltung der betrieblichen Prozesse. Durch die Verbesserung ihrer Verhandlungsposition können die Mitbestimmungsinstitutionen die Interessen der Arbeitnehmer umfassender wahrnehmen. Dieses lässt einen Rückgang an Entlassungen und Eigenkündigungen vermuten.

Unter Berücksichtigung des institutionellen Wandels in Großbritannien lässt sich eine Umverteilung der Verfügungsrechte von der Arbeitnehmer-/Gewerkschaftsseite zur Arbeitgeberseite beobachten. Dieses kann die Koordinations- und Transaktionskosten senken und den Unternehmenseignern die Möglichkeit geben, die Rententeilung zu ihren Gunsten zu beeinflussen. Die langfristig notwendigen Investitionen und Innovationen können somit in angemessener Weise vollzogen werden. Das müsste zu einer Steigerung der betrieblichen Produktivität führen. Durch die verringerte Vertretungsmacht der Gewerkschaften sind steigende Entlassungs- und Eigenkündigungszahlen zu erwarten.

Erweitert man nach Williamson (1983) den Kreis der Investoren um diejenigen, denen Kosten bezüglich ihres betriebsspezifischen Humankapitals entstanden sind, verändert sich die Argumentation grundlegend. Im Gegensatz zur der voranstehenden Argumentation wird der Mitbestimmung eine notwendige Schutzfunktion für die arbeitnehmerseitigen Humankapitalinvestitionen zugeschrieben. Arbeitnehmervertretungen können geeignete Institutionen darstellen, um die aus diesen betriebsspezifischen Investitionen entstehenden Quasi-Renten vor arbeitgeberseitigem Opportunismus zu schützen. Mit der erhöhten Sicherheit, für seine Vorleistungen eine angemessenere Kompensation zu erhalten, steigt für den Mitarbeiter der Anreiz, in betriebsspezifisches Kapital zu investieren (vgl. Furubotn 1988 und 1989). Die Gewährleistung der Mitarbeitermotivation (vgl. Lazear 1979 und 1981) sowie der Abbau wechselseitiger Informationsasymmetrien (vgl. Freeman/Medoff 1984) sollten ebenfalls eine wohlfahrtssteigernde Wirkung entfalten. Der verbesserte Zugang zu Mitarbeiterinformationen lässt zusammen mit einer verstärkten Leistungsbereitschaft und dem erhöhten Qualifikationsniveau der Mitarbeiter ein gestiegenes Innovationsverhalten vermuten. Die wirksame Vertretung und der Schutz der Belegschaftsinteressen sollte die Entlassungen verringern und den Verbleib im Betrieb attraktiver machen. Die Summe dieser Argumente lässt eine gestiegene Produktivität und ein Wachsen des zu verteilenden „Kuchens“ erwarten.

Eine Restriktion der Gewerkschaftsrechte schwächt prinzipiell die gewerkschaftliche Möglichkeit, die Quasi-Renten der Arbeitnehmer zu bewahren. Mit diesem verrin-

gerten Schutz nehmen auch die betriebsspezifischen Investitionen ab, da es für den Mitarbeiter ungewisser ist, ob seine Vorleistungen auch angemessen vergütet werden. Eine verringerte Gewährleistung motivationssteigernder Entlohnungspfade ist ebenfalls durch die Beschneidung der Gewerkschaftsmacht zu vermuten. Der reduzierte Abbau von Informationsasymmetrien kann weitere negative Impulse liefern. Insgesamt ist ein abgeschwächtes Innovationsverhalten und eine verringerte Produktivität zu erwarten. Die weniger wirksame Vertretung der Arbeitnehmer sollte eine Zunahme an Entlassungen und Eigenkündigungen bewirken.

Bei einer Betrachtung der britischen Arbeitsbeziehungen vor Beginn der Thatcher'schen Reformen stellt sich allerdings eine andere Frage: Es ist zweifelhaft, ob die britische Mitbestimmung zu diesem Zeitpunkt überhaupt zwischen den Pro- und Kontra-Argumentationspolen, d.h. zwischen den oben dargestellten Theorien für und wider Mitbestimmung, einzuordnen war. Der Gewerkschaftseinfluss ging sicherlich selbst weit über das Niveau hinaus, was theoretisch als vorteilhaft betrachtet wird. In Anbetracht ihres eigenen Selbstverständnisses als Vertretung der Arbeiterklasse haben britische Gewerkschaften traditionell auch auf außerhalb der Arbeitsbeziehungen liegende Tatbestände Einfluss genommen (vgl. Fröhlich/Schnabel 1990 und Rawson 1983). Das explizite Verbot politischer Streiks durch den Employment Act 1982 mag als ein Indiz für das weitgehende Machtpotenzial britischer Gewerkschaften vor dem Reformbeginn gelten (vgl. Fröhlich/Schnabel 1990: 184 ff.).⁶⁶ Die Annahme einer regulativen Wirkung durch die veränderten institutionellen Rahmenbedingungen ist somit alles andere als abwegig. Die Unterstellung, dass die veränderten Rahmenbedingungen zu einer Annäherung an beide Argumentationsstränge geführt habe, ist in diesem Zusammenhang eine logische Schlussfolgerung. Diesen Gedankengang fortsetzend ist zu vermuten, dass sich die negativen Gewerkschaftseinflüsse deutlich verringert haben oder verschwunden sind. Der Wettbewerbsnachteil gewerkschaftlich organisierter Betriebe müsste zumindest abgenommen haben. Dieses umfasst eine erhöhte Produktivität und Innovationstätigkeit des Betriebes. Hinsichtlich der Fluktuation sollten die Auswirkungen allerdings eher negativ, d.h. fluktuationserhöhend sein. Der Grund hierfür liegt in der verringerten Möglichkeit der Gewerkschaften, sich für die Belange der Arbeitnehmer einzusetzen. Eine erhöhte Entlassungs- und Eigenkündigungsquote sind die Folgen.

Der Einfluss von JCCs kann, abhängig von ihrer Macht und Akzeptanz innerhalb der Belegschaft, analog zu den Gewerkschaftshypothesen produktivitäts- und innovationssteigernd oder -mindernd sein. Lediglich hinsichtlich der Fluktuation lassen sich aufgrund ihrer Vermittlungsfunktion zwischen Management und Arbeitnehmer positive Effekte erwarten. Durch ihre nur eingeschränkten Möglichkeiten, Entlassungen zu verhindern, sollte sich dieser Effekt hauptsächlich in einer verringerten Eigen-

⁶⁶ Als ein weiteres Indiz kann die zwischen 1980 und 1998 von elf auf ein Prozent gesunkene Streikhäufigkeit in britischen Betrieben gelten (vgl. Kap. III, 2.2.3.3).

kündigungsquote äußern. Die veränderten Rahmenbedingungen haben höchstens indirekt auf die JCCs eingewirkt, beispielsweise durch eventuell bestehende Verbindungen zur Gewerkschaft. Abgesehen von einem Rückgang um fünf Prozentpunkte in ihrer Verbreitung zwischen 1984 und 1990 (vgl. Abschnitt III, 2.2.3.4) waren sie von den Reformprozessen nicht unmittelbar betroffen.

3.2 Wirtschaftliche Konsequenzen der veränderten Rahmenbedingungen für deutsche Betriebe

In Deutschland ist die betriebliche Mitbestimmung hauptsächlich durch das Zusammenwirken von Tarifvertrag – primär dem Flächentarifvertrag – und Betriebsrat gekennzeichnet. Im Gegensatz zu dem stark dezentral organisierten System in Großbritannien findet ein Großteil der Rententeilungsverhandlungen außerhalb des Betriebes statt.

Auf legislativer Ebene kommt neben dem besonders für ostdeutsche Betriebe wichtigen Einigungsvertrag vor allem dem Betriebsverfassungs-Reformgesetz von 2001 herausgehobene Bedeutung zu. Die Novellierung von 2001 sollte die Einflussmöglichkeiten von Betriebsräten nachhaltig gestärkt haben. Als Gründe hierfür lassen sich beispielhaft eine vermehrte Anzahl an Betriebsräten und eine Reduzierung der Grenze für die Betriebsratsfreistellung nennen (vgl. Abschnitt III, 1.3.1). In dem Maße, in dem die Verfügungsrechte für den Betriebsrat zunehmen, nehmen sie für den Arbeitgeber ab. Es kommt zu einer betriebsinternen Machtverschiebung. Diese Zunahme an Verfügungsrechten für die Betriebsräte kann mit einem Anstieg an Koordinations- und Transaktionskosten assoziiert werden. Langfristige Investitionsentscheidungen können be- oder sogar verhindert werden.

Es kann allerdings auch argumentiert werden, dass ein Mehr an Einflussmöglichkeiten für den Betriebsrat die positiven Mitbestimmungseffekte noch verstärkt. Eine Zunahme der Betriebsratsmacht kann neben einer erhöhten Mitarbeiterleistung (vgl. Lazear 1979, 1981) auch eine verbesserte Möglichkeit zum Abbau der Informationsasymmetrien zwischen Kapital- und Arbeitsseite bedeuten (vgl. Freeman/Medoff 1984). Zudem ist ein wirksamerer Schutz der arbeitnehmerseitigen Humankapitalinvestitionen zu vermuten (vgl. Furubotn 1988, 1989). Die Gesamteffekte sollten sich in weniger Entlassungen und Eigenkündigungen sowie einer verstärkten Innovationsfähigkeit und Produktivität niederschlagen.

Neben den Gesetzesänderungen ist insbesondere die für die Gewerkschaften negative Entwicklung auffällig. Die Gewerkschaften sind mit einem nach 1991 stark gesunkenen Organisationsgrad, der „Tarifflucht“ der Arbeitgeber und einer Dezentralisierung der Arbeitsbeziehungen konfrontiert (vgl. Kap. III, 1.3.2). Die in Ost- und Westdeutschland zu beobachtende Schwächung der Gewerkschaften und die zunehmend geringere Verbreitung von Tarifverträgen geht mit einer stärkeren Einbindung betrieblicher Arbeitnehmervertretungen in die innerorganisationalen Entscheidungs-

und Rententeilungsprozesse einher.

Die Auswirkungen der letztgenannten Punkte sind nicht problemlos abzuschätzen. Die Dezentralisierung stellt eine Übertragung überbetrieblicher Verfügungsrechte dar. Der Transfer erfolgt von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden hin zu betrieblichen Arbeitnehmervertretungen und dem einzelnen Arbeitgeber.⁶⁷ Aus verfügungsrechtlicher Perspektive sind beide Mitbestimmungsarten als ineffiziente Aufteilung der betrieblichen Entscheidungsbefugnisse zu sehen. Allerdings erfolgt bei einer Übertragung auf die betriebliche Ebene eine stärkere Einbindung der Arbeitgeber in die Gestaltungsprozesse, wodurch sie einen Teil der Verfügungsrechte zurück-erhalten. Der betrieblichen Flexibilisierung stehen erhöhte Transaktionskosten der Wirtschaftseinheit gegenüber. Die Auswirkungen auf die betriebliche Performance sind nicht klar zu bestimmen. Erst wenn die verstärkten Einflussmöglichkeiten den Kostenanstieg überkompensieren, erscheinen vermehrte Innovationen und eine gesteigerte Produktivität wahrscheinlich. Die Argumentation hinsichtlich der Fluktuation ist gegensätzlich. Ein Mehr an Einflussmöglichkeiten für die Arbeitnehmer sollte aus den oben genannten Gründen eine verringerte Gesamtfluktuation und Eigenkündigungsquote nach sich ziehen.

Die zunehmende Schwächung der Gewerkschaften und die Dezentralisierung der Arbeitsbeziehungen stehen in Zusammenhang mit einer verstärkten Einbindung der Arbeitnehmer im Allgemeinen und der Betriebsräte im Speziellen in die innerbetriebliche Rententeilung. Der zu vermutende Effekt äußert sich unter Umständen in einer verschlechterten Beziehung zwischen Belegschaft und Management. Dieses beeinträchtigt besonders das Verhältnis von Kapitalgeber und Betriebsrat, die zur Kooperation angehalten sind (§§ 2 Abs. 1 und 74 Abs. 1 BetrVG). Die gestörte innerbetriebliche Kommunikation lässt einen geringeren Input an hilfreichen Informationen durch die Arbeitnehmer erwarten. Dieses kann sich in einer geringeren Anzahl an Produkt- und Prozessinnovationen sowie einem kontraproduktiven Effekt äußern. Eine Beeinträchtigung bezüglich des Arbeitnehmerschutzes macht eine erhöhte Entlassungs- und Eigenkündigungsquote sowie eine Reduzierung der betriebspezifischen Investitionen wahrscheinlich.

3.3 Hypothesen

3.3.1 Großbritannien

Ob Gewerkschaften und JCCs eine performancesteigernde Wirkung entfalten, ist theoretisch nicht zu beantworten. Der begründeten Vermutung, dass Mitbestimmung eine ineffiziente Aufteilung der betrieblichen Verfügungsrechte und eine Zunahme

⁶⁷ Bei Haustarifverträgen erfolgt lediglich eine Übertragung von Gewerkschaften zu betrieblichen Arbeitnehmervertretungen. Die Unternehmensleitung ist bereits direkt in die Verhandlungsprozesse eingebunden.

der Koordinationskosten bewirkt, lassen sich eine Reihe an Argumenten gegenüberstellen. Neben dem Schutz des betrieblichen Humankapitals kann auch dem wechselseitigen Abbau innerbetrieblicher Informationsasymmetrien ein wohlfahrtserhöhendes Potenzial zugeschrieben werden. Das gemeinsame Wirken von Gewerkschaften und JCCs lässt verschiedene Effekte plausibel erscheinen. Die Wirkungszusammenhänge können additiv, komplementär, substitutiv oder wechselseitig neutralisierend sein.

Die dargestellte Entwicklung der institutionellen Rahmenbedingungen legt den Schluss nahe, dass die umfangreiche Machtfülle britischer Gewerkschaften effizienzsteigernd beschnitten wurde. Die legislativen und nicht-legislativen Reformprozesse sollten regulierend gewirkt haben. Wettbewerbsnachteile gewerkschaftlich organisierter Wirtschaftseinheiten müssten verschwunden oder zumindest weniger geworden sein.

3.3.2 Deutschland

Auf der einen Seite erscheint es plausibel, dass sowohl Gewerkschaften als auch Betriebsräte in Deutschland zu einer nachteiligen Aufspaltung der betrieblichen Macht führen, die u.a. eine verlangsamte Entscheidungsfindung mit erhöhten Transaktionskosten nach sich zieht. Dem folgend sollte zumindest das Betriebsverfassungs-Reformgesetz von 2001 die negativen Effekte verstärkt haben. Die Konsequenzen des Dezentralisierungseffekts sind nicht klar zu prognostizieren.

Auf der anderen Seite werden Betriebsräte häufig als geeignete Institution zum Abbau von Informationsasymmetrien und Schutz der arbeitnehmerseitigen Humankapitalinvestitionen angesehen. Durch einen Transfer innerbetrieblicher Rententeilungskonflikte auf eine überbetriebliche Ebene kann die Kooperation zwischen Arbeitnehmern bzw. Betriebsrat und Management positiv unterstützt werden. Die zunehmende Dezentralisierung steht im Verdacht, diesen Wirkungszusammenhang umzukehren. Ein positiver Effekt auf die Arbeit von Betriebsräten wird mit dem novellierten Betriebsverfassungs-Reformgesetz assoziiert, das die Verfügungsrechte der Betriebsräte stärkt.

V Empirische Analyse britischer und deutscher Arbeitnehmervertretungen

1 Empirische Analyse des britischen Mitbestimmungssystems

1.1 Deskription der Daten und Methodik

Die bedeutendsten Umfragen über den Wandel der britischen Arbeitsbeziehungen sind der „Workplace Employee Relations Survey“ von 1998 (WERS 98) und seine Vorläufer, die „Workplace Industrial Relations Surveys“ (WIRS) aus den Jahren 1980, 1984 und 1990 (vgl. Cully et al. 1999).¹ Die Daten sind via Internet vom UK Data Archive beziehbar.²

Die Betriebe sind in den einzelnen Wellen jeweils vollständig verschieden. Alle vier Stichproben wurden aus der Grundgesamtheit aller britischen Betriebe gemäß des Census' of Employment von 1977, 1981 und 1987 sowie des Inter Departmental Business Registers von 1997 ausgewählt. Bei diesen handelt es sich um offizielle Betriebsstatistiken. Dabei erfolgte für die Workplace Industrial Relations Surveys eine Beschränkung auf Betriebe mit mindestens 25 Arbeitnehmern (vgl. Millward/Bryson/Forth 2000). Für den WERS 98 fanden nur Wirtschaftseinheiten mit mindestens zehn Arbeitnehmern Berücksichtigung (vgl. o.V. o.J.b. und o.V. o.J.c). Es wurden in allen vier Wellen stratifizierte Stichproben gebildet, was eine repräsentative Analyse der britischen Betriebe und Arbeitnehmer ermöglicht.³ Im Fall der ersten drei Wellen wurden die Bereiche Agrar-, Forstwirtschaft und Fischerei ausgeklammert. 1998 wurden zusätzlich die Sektoren Jagd, Bergbau, private Haushalte und außerstaatliche Institutionen nicht in den Umfragen berücksichtigt (vgl. Millward/Bryson/Forth 2000: 283).

Bei allen vier Umfragen wurden Interviews mit Management- und Arbeitnehmervertretern durchgeführt. 1984 und 1990 erfolgten zusätzlich Befragungen von Personal- bzw. Finanzmanagern sowie 1998 eine schriftliche Umfrage unter Arbeitnehmern. Die Teilnehmerzahl der Managementbefragung lag 1980 bei 2.040, 1984 bei 2.019, 1990 bei 2.061 und 1998 bei 1.929 Betrieben. Parallel erfolgten Panelbefragungen für die Zeiträume 1980/84, 1984/90 und 1990/98. Dabei wurden Teilnehmer der je-

¹ Die Finanzierung des Surveys erfolgte durch eine Reihe an Institutionen. Allein für den Survey 1998 traten das Department of Trade and Industry, das Economic and Social Research Council, der Advisory, Conciliation and Arbitration Service und das Policy Studies Institute als Geldgeber in Erscheinung (vgl. Metcalf 2001: 41).

² Das UK Data Archive gehört zur Universität von Essex und ist über folgende Internetadresse zu erreichen: <http://www.data-archive.ac.uk/Introduction.asp>.

³ Die Stratifizierung erfolgte nach Betriebsgrößenklassen und Branchen (vgl. Department of Employment 1984, Department of Employment o.J., Airey/Tremlett/Hamilton 1992, National Institute of Economic and Social Research 2000).

weils vorangehenden Welle in der darauffolgenden Befragung zu ausgewählten Sachverhalten erneut interviewt (vgl. Millward/Bryson/Forth 2000: 4 f.).

Die Ergebnisse der Managementbefragung für 1980, 1984, 1990 und 1998 sind durch das UK Data Archive auch als ein kumulierter Querschnittsdatensatz erhältlich. Dieser bildet die Grundlage für die durchgeführten Analysen. Der gesamte Datensatz umfasst für die vier Wellen 8.049 Betriebe. Mit dieser Datenquelle lassen sich aufgrund der verschiedenen Betriebe in den einzelnen Jahren lediglich gepoolte Querschnittsschätzungen und keine Panel-Schätzungen vollziehen. Die für die Zeitpunkte 1980/84, 1984/90 und 1990/98 ebenfalls erhobenen Panelwellen beinhalten zwar Fragen, die an identische Betriebe in beiden Wellen gerichtet sind, die Anzahl dieser Fragen ist aber sehr gering und für die im Folgenden dargestellten Analysen nicht ausreichend. Zudem sind gemäß Informationen des National Institute of Economic and Social Research diese drei Panels nicht miteinander verknüpfbar. Eine weitere mögliche Verbindung der WERS- und WIRS-Daten besteht nicht.

Da nicht in allen vier Wellen die gleichen Fragen gestellt wurden, können die Regressionsschätzungen für Großbritannien nur für die Jahre 1990 und 1998 durchgeführt werden. Dieses ist insofern bedauerlich, als der Großteil der institutionellen Änderungen in den 80er Jahren stattfand. Der Interpretation der Ergebnisse dürfte dieses aber nur geringfügig schaden, da zum einen auch noch viele institutionelle Veränderungen in den 90er Jahren zu beobachten waren und eine Vielzahl der in den 80er Jahren geänderten Rahmenbedingungen ihre Wirkung erst in der darauffolgenden Dekade entfaltet haben dürften.

Die im weiteren Verlauf der Arbeit vorgestellten deskriptiven Ergebnisse für Deutschland und Großbritannien sind gewichtet, wodurch die Hochrechenbarkeit dieser Ergebnisse gewährleistet ist. Die Regressionsschätzungen verwenden ungewichtete Daten. Um repräsentative Resultate für die Regressionsschätzungen zu erhalten, werden die Stratifizierungsfaktoren in das Modell als unabhängige Variablen mit eingebunden.⁴

Zur Auswertungsmethodik lässt sich anmerken, dass sowohl die deutschen als auch die britischen Modelle einer Reihe an statistischen Tests unterzogen wurden. Die Überprüfung des Modellfits erfolgte neben dem R^2 - und F-Test sowie einer Reihe an graphischen Verfahren (vgl. Kohler/Kreuter 2001: 15 f.) durch den Regression Specification Error Test (RESET) von Ramsey (vgl. Ramsey 1969). Der Modellfit für die Logit- und (ordinalen) Probit-Schätzungen wurde mit dem Likelihood-Ratio- χ^2 - und dem Pseudo- r^2 -Test, mit Klassifikationstabellen sowie den Pearson-Chi-Quadrat- und Hosmer-Lemeshow-Tests bestimmt. Ein eventuelles Vorliegen von

⁴ Über die (Nicht-)Notwendigkeit, Regressionsmodelle zu gewichten, siehe Winship und Radbill (1994). Die beiden Autoren empfehlen die Einbindung der Gewichtungsfaktoren als unabhängige Variablen. Dieser Methodik wird in allen Regressionsschätzungen gefolgt; sowohl in den Berechnungen für Großbritannien als auch für Deutschland.

Multikollinearität, welche die Effizienz der Ergebnisse negativ beeinflussen kann, wurde unter Verwendung des sog. „Variance-Inflationfactor“ (VIF) überprüft.⁵ Zur Klärung, ob eine lineare Beziehung zwischen den abhängigen und unabhängigen Variablen besteht, finden eine Reihe statistischer Tests ihre Anwendung, wie die Component-Plus-Residual-Plots oder der Augmented Component-Plus-Residual-Plot und eine graphische Überprüfung für die Logit- und Probitmodelle (vgl. Kohler/Kreuter 2001). Die Homoskedastizität wurde visuell und durch den Breusch-Pagan- (vgl. Breusch/Pagan 1979) und White-Test (vgl. White 1980) verifiziert. Die Identifizierung einflussreicher Fälle, die zu verzerrten Resultaten führen können, fand ihre Berücksichtigung durch eine Visualisierung der Zusammenhänge (vgl. Kohler/Kreuter 2001). Für die Logit-, Probit- und ordinalen Probitmodelle wird zudem eine von Norton, Wang und Ai (2004) (im Folgenden teilweise auch „NWA“ genannt) entwickelte Methode verwendet, mit der Interaktionseffekte und ihre Signifikanz in nicht-linearen Modellen korrekt bestimmt werden können.⁶

Alle Regressionsmodelle für Großbritannien verwenden zu einem großen Teil die gleichen Variablen, um die Ergebnisse der Schätzungen bestmöglich vergleichen zu können.⁷ Die Kontrolle des Mitbestimmungseinflusses erfolgt dabei durch verschiedene Faktoren, die den britischen Verhältnissen bestmöglich gerecht werden sollen. Der Gewerkschaftseinfluss wird durch den prozentualen Anteil der organisierten Belegschaft approximiert. Der Multi-Unionism findet seine Berücksichtigung in der Anzahl der von der Betriebsleitung anerkannten Verhandlungspartner. Um die nicht durch Gewerkschaften ausgeübte Mitbestimmung abzubilden, enthalten die Schätzungen auch eine Dummyvariable für das Vorhandensein eines Joint Consultation Committee. Letztgenannte Variable und der Organisationsgrad werden miteinander interagiert, um das Zusammenspiel von JCC und Gewerkschaften gesondert quantifizieren zu können.

In allen Modellen finden zudem die Streikaktivität der letzten 12 Monate, die Wettbewerbsintensität, die variable Vergütung, die Struktur des Betriebes, der Anteil der Teilzeitbeschäftigten, die Anzahl der Mitarbeiter sowie die Branchenzugehörigkeit Berücksichtigung. In die Schätzungen für die Produktivität werden darüber hinaus die Entlassungen und in die Berechnungen für die Eigenkündigungen werden die

⁵ Als Faustregel gilt, dass VIF-Werte über zehn auf Multikollinearität der Regressoren hindeuten (vgl. Hübler/Jirjahn 2002: 18 f., Hübler 1989: 99).

⁶ Die übliche und für die übrigen Variablen richtige Koeffizienten- und Signifikanz-Bestimmung der gängigen Statistikprogramme führt aufgrund spezieller Wirkungszusammenhänge in nicht-linearen Modellen zu falschen Ergebnissen. Neben einer Reihe an weiteren Gründen beruht die Fehlerhaftigkeit in der partiellen Ableitung der Gesamtgleichung nach dem Interaktionskoeffizienten. Zur Bestimmung des Interaktionseffektes und der korrekten Signifikanz erfordern nicht-lineare Schätzungen aber „the cross partial derivatives of the expected value of y “ (Norton, Wang und Ai 2004: 3). Das von Norton, Wang und Ai entwickelte Verfahren schließt zudem die Odds-Ratio-Interpretation aus.

⁷ Für ein ähnliches Vorgehen siehe Dilger (2002: 95). Unterschiede bezüglich der verwendeten Variablen ergeben sich zwischen den einzelnen Modellen aufgrund der oben genannten Tests, mit denen die Modellspezifikation der Regressionsmodelle überprüft wird.

Arbeitsbeziehungen zwischen Management und Arbeitnehmern eingeschlossen. Zur besseren Interpretierbarkeit der Schätzungen erfolgt eine Beschreibung der verwendeten unabhängigen Variablen mit ihren jeweiligen Mittelwerten und Standardabweichungen für den Zeitraum zwischen 1990 und 1998:

Tabelle V.1: Beschreibung der unabhängigen Variablen für Großbritannien

Variable	Operationalisierung	Mittelwert	Standard-abweichung	gültige Fälle
JCC	JCC (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.3685	0.483	1802
Zunionsdens	Zentrierter gewerkschaftlicher Organisationsgrad (in%)	0.0000	0.367	1802
t1990	1990 (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert) (Referenzkategorie)	0.4917	0.500	1802
t1998	1998 (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.5083	0.500	1802
JCC98	Interaktionseffekt aus JCC und t1998	0.1865	0.390	1802
ZUnionsdens98	Interaktionseffekt aus ZUnionsdens und t1998	-0.0350	0.238	1802
ZUnionsdensJCC	Interaktionseffekt aus JCC und Zunionsdens	0.0358	0.233	1802
ZUnionsdensJCC98	Interaktionseffekt aus JCC, t1998 und Zunionsdens	0.0038	0.151	1802
Numneggroup	Anzahl anerkannter gewerkschaftlicher Verhandlungspartner (Kategorien: 0, 1, 2 und 3+ Verhandlungspartner)	0.8113	0.988	1802
RelatGood	Beziehung zwischen Management und Arbeitnehmern ist gut oder sehr gut (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.8901	0.313	1801
RelatNeutral	Beziehung zwischen Management und Arbeitnehmern ist weder gut noch schlecht (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert) (Referenzkategorie)	0.0916	0.289	1801
RelatBad	Beziehung zwischen Management und Arbeitnehmern ist schlecht oder sehr schlecht (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.0183	0.134	1801
Strikeact	Mindestens ein Streik in den letzten 12 Monaten (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.0560	0.230	1802
Competition	Der Betrieb hat über 5 Mitbewerber (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.5788	0.494	1802
Bonus	Gewinnabhängige Entlohnung oder Bonuszahlungen (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.4550	0.498	1802
Multico	Einzelunternehmen (0) oder Betrieb eines Unternehmens (1) (0-/1-codiert)	0.7730	0.419	1802
TeilzeitQ	Anteil Teilzeitbeschäftigter	0.2136	0.279	1802
Shift	Schichtarbeit (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.5649	0.496	1802
MA	Anzahl an Mitarbeitern	363	938	1802
MA ²	Anzahl an Mitarbeitern quadriert	1011325	20400000	1802
In MA	Natürlicher Logarithmus der Anzahl an Mitarbeitern	5	1	1802
Reduction	Entlassungen in den letzten 12 Monaten (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.4478	0.497	1802
Branchendummies				
Energywater01	Elektrizität und Wasser (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.0444	0.206	1802
Oil01	Ölindustrie, verarbeitendes Gewerbe für Metalle, Mineralien und Chemiekalien (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.0494	0.217	1802
Engineering01	Metallische Güter, Ingenieurwesen und Fortbewegungsmittel (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.1310	0.337	1802
Othermanufact01	Anderes verarbeitendes Gewerbe (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.1415	0.349	1802
Construction01	Baugewerbe (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.0388	0.193	1802
Distribution01	Distribution, Hotels und Catering, Reparaturservice (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.2669	0.442	1802
Transcomm01	Transport und Kommunikation (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.0921	0.289	1802
Finance01	Finanzwesen (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.1343	0.341	1802
Other01	Andere Dienstleistungen (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert) (Referenzkategorie)	0.1016	0.302	1802

Quelle: Gepoolte Querschnittsdaten bestehend aus dem WIRS 90 und dem WERS 98

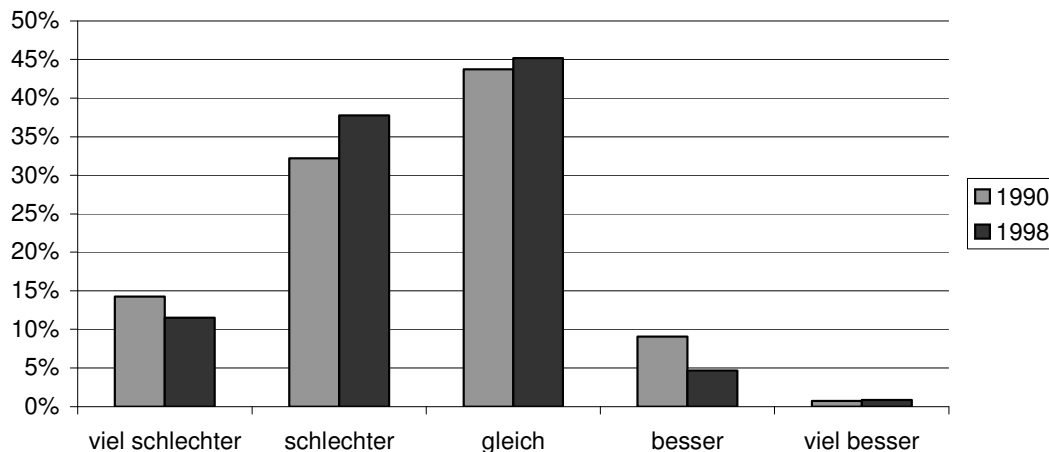
1.2 Produktivität

1.2.1 Produktivitätsentwicklung seit Beginn des Reformprozesses

Absolut gesehen hat sich die Produktivität britischer Betriebe in den 80er und 90er Jahren stark verbessert. So stieg das Arbeitsproduktivitätswachstum des Verarbeitenden Gewerbes in den 80er Jahren auf einen doppelt so hohen Wert wie in der Dekade zuvor (vgl. Metcalf 1989c: 2). Card und Freeman (2002) geben die gesamte Produktivitätssteigerung zwischen 1979 und 1999 mit ca. 32 Prozent an.⁸

In allen vier WIRS-/WERS-Wellen wurde das Management nach seiner subjektiven Einschätzung gefragt, wie es die eigene Arbeitsproduktivität im Vergleich zu der der Wettbewerber sieht (vgl. Abbildung V.1).⁹

Abbildung V.1: Beurteilung der Arbeitsproduktivität durch das Management



Quelle: Eigene, gewichtete Berechnungen mit dem WIRS 1990 und WERS 1998

Es ist ein Rückgang des Anteils der Betriebe mit einer weit unter dem Durchschnitt liegenden Arbeitsproduktivität zu beobachten. Der entsprechende Wert sank zwischen 1990 und 1998 von etwas über 14 auf 11,5 Prozent. Der Anteil an Organisationen, die eine schlechtere oder ähnliche Arbeitsproduktivität wie ihre Konkurrenten haben, stieg von etwas über 32 auf knapp 38 Prozent bzw. von fast 44 auf mehr als 45 Prozent. Gaben 1990 noch neun Prozent der Manager an, eine bessere Wertschöpfung als ihre Mitbewerber zu haben, so fiel dieser Wert bis 1998 auf 4,5 Prozent. Nahezu unverändert bei knapp einem Prozent blieb der Anteil der Betriebe, die sich weit über dem Marktniveau einstuften.

⁸ In diesem Zeitraum haben die beschriebenen Gewerkschaftsreformen zu einer Erhöhung des gesamtwirtschaftlichen Outputs um 4,3 Prozent geführt. Dieses entspricht einem Achtel der gesamten Produktivitätssteigerung in diesem Zeitraum.

⁹ Dabei werden nur Betriebe berücksichtigt, die in irgendeiner Form mit ihren Waren oder Dienstleistungen handeln.

1.2.2 Britische Mitbestimmung und ihr Einfluss auf die Arbeitsproduktivität

Um die Produktivität der britischen Betriebe zu untersuchen, wird auf die oben genannte subjektive Beurteilung des Managements zurückgegriffen, wie es die eigene Arbeitsproduktivität im Verhältnis zur Konkurrenz einschätzt: viel schlechter, schlechter, gleich hoch, besser oder viel besser als der Durchschnitt. Diese fünf Antwortkategorien bilden die Basis für die verwendeten ordinalen Probitschätzungen.¹⁰

Die Frage, ob Gewerkschaften und JCCs allgemein eine performancesteigernde Wirkung entfalten, ist nur empirisch zu beantworten. Theoretisch erscheint die Annahme, dass Mitbestimmung eine ineffiziente Aufsplitterung der Verfügungsrechte, einen Anstieg der Transaktionskosten und eine Fehlallokation der eingesetzten Faktoren bewirkt ebenso plausibel wie die bereits dargelegten Gegenargumente. Ein Schutz motivationssteigernder Entlohnungspfade sowie des betriebspezifischen Wissens und eine damit einhergehende Förderung dieses Wissens kann die Arbeitsproduktivität genauso positiv beeinflussen wie ein Abbau innerbetrieblicher Informationsasymmetrien. Die genannten Effekte können dabei sowohl von Gewerkschaften als auch von JCCs ausgehen. Bei den JCCs ist dieses jedoch stark abhängig von den ihnen zugestandenem Einflussmöglichkeiten. Das Zusammenspiel beider Institutionen kann in vielfältiger Weise erfolgen und sich in additiver, komplementärer, substitutiver oder gegenseitig nivellierender Weise darstellen. Grundvoraussetzung für die Möglichkeit, positive Gewerkschaftseffekte zu beobachten, ist, dass der institutionelle Reformprozess bis 1990 bzw. 1998 Wirkung gezeigt hat und die Ende der 70er Jahre vorhandene Machtfülle der Gewerkschaften auf ein Niveau eingegrenzt wurde, das keine Belastung mehr für die Betriebe darstellt.

Neben einer Variable für den Zeittrend und den Stratifizierungsvariablen „Branchenzugehörigkeit“ und „Mitarbeiterzahl“ fließen eine Vielzahl an weiteren Erklärungsfaktoren in die Modelle zur Erklärung der Arbeitsproduktivität britischer Betrieben mit ein. Eine Zunahme der Mitarbeiterzahl sollte dabei einen positiven Effekt auf die Arbeitsproduktivität im Verhältnis zur Konkurrenz haben, da mit einer steigenden Betriebsgröße in der Regel Degressionseffekte realisierbar sind, z.B. durch die Verwendung gleicher Produktionsplattformen für verschiedene Produkte. Eine steigende Beschäftigtenzahl ermöglicht zudem eine zunehmende Arbeitsteilung, die sich – bis zu einem gewissen Punkt – ebenfalls in einer Produktivitätssteigerung äußern sollte. Die Auswirkungen einer steigenden Anzahl an gewerkschaftlichen Verhandlungspartnern für das Management spiegelt den Einfluss von Multi-Unionism wider. Die zu erwartenden Effekte sind primär verlangsamte Prozesse sowie erhöhte Transaktionskosten, die mit einer Produktivitätsverminderung einhergehen dürften. Eine verstärkte Konkurrenzsituation für den Betrieb steigert die betrieblichen Effizienzerfordernisse und sollte eine Produktivitätssteigerung bewirken. Die Funktion von Bo-

¹⁰ Für eine Erklärung von ordinalen Probitmodellen siehe Long (1997).

nuszahlungen ist es, Leistungsanreize für die Mitarbeiter zu setzen. Die erhöhte Arbeitnehmerleistung macht einen erhöhten Output wahrscheinlich. Das Anforderungsprofil von Teilzeitstellen liegt oftmals unter dem von Vollzeitstellen. Die für erstgenannte Positionen eingestellten Teilzeitarbeitskräfte verfügen somit häufig über eine geringere Qualifikation als Vollzeitarbeitskräfte. Ein hoher Anteil an Teilzeitbeschäftigten und eine damit einhergehende geringere Qualifikationsstruktur der Mitarbeiter ist mit einer Produktivitätsverminderung zu verbinden. Teilzeitkräfte stellen aber auch ein Flexibilitätpotenzial für Betriebe dar, das wertschöpfungssteigernde Wirkung entfalten kann. Schichtarbeit ist in vielen Fällen eine effiziente Form der betrieblichen Organisation, aber auch mit einem gesteigerten Arbeitsleid für die Belegschaft verbunden. Die Auswirkungen auf die betriebliche Produktivität sind theoretisch nicht klar zu bestimmen. Ist die Wirtschaftseinheit Teil eines Unternehmens, sind wertschöpfungssteigernde Degressionseffekte vorstellbar – beispielsweise in einer wie für die Betriebsgröße genannten Form. Durch längere Entscheidungswege und erhöhte Transaktionskosten ist aber auch eine Beeinträchtigung der Wertschöpfungskette möglich. Das Auftreten von Streiks sollte in der Regel mit einer Behinderung der Produktion einhergehen. Entlassungen können, abhängig von der Notwendigkeit, die Belegschaft zu reduzieren oder auszutauschen, einen positiven Einfluss auf die Arbeitsproduktivität nehmen. Allerdings geht das Ausscheiden von Arbeitnehmern häufig mit einem produktivitätsmindernden Verlust von betriebsspezifischem Wissen einher.

In der Literatur gibt es eine Vielzahl an Produktionsfunktionen.¹¹ In den unten stehenden Schätzungen wird eine der Cobb-Douglas-Produktionsfunktion ähnliche Gleichung verwendet.¹²

In den ordinalen Probitschätzungen der Tabelle V.2 wirkte ein JCC 1990 – bei durchschnittlichem gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Gesamtbelegschaft –

¹¹ Für eine Differenzierung zwischen den verschiedenen Produktionsfunktionen siehe Gabisch (1999: 85 ff.).

¹² Die Cobb-Douglas-Produktionsfunktion ist das traditionell in der empirischen Literatur am häufigsten gebrauchte Produktionsmodell. Ebenso wenig wie die eigentliche Cobb-Douglas-Produktionsfunktion können eine Reihe weiterer Funktionen, wie CES- und Translog-Modelle, berechnet werden, da die WERS-/WIRS-Surveys keine Daten für den Kapitalbestand bereitstellen. Die Cobb-Douglas-Produktionsfunktion hat folgende allgemeine Form: $Y = A * L^\alpha * K^{1-\alpha}$, wobei L für den Faktor Arbeit und K für den Faktor Kapital steht. Diese Gleichung wird um die Mitbestimmung und weitere erklärende Faktoren (X_3, \dots, X_k) erweitert und im Falle der Schätzungen für Großbritannien um die Inputgröße Kapital reduziert: $Y = A * L^{\beta_1} * \text{Mitbestimmung}^{\beta_2} * X_3^{\beta_3} * \dots * X_k^{\beta_k}$. Übersetzt in ein schätzbares Modell ergibt sich: $Y = \beta_0 + \beta_1 * \ln L + \beta_2 * \text{Mitbestimmung} + \beta_3 * X_3 + \dots + \beta_k * X_k + \varepsilon$ (vgl. Frick 2002a: 226 ff.). Die Konstante β_0 entfällt bei ordinalen Probitmodellen.

noch signifikant positiv auf die Produktivität.¹³ 1998 ist der entsprechende Koeffizient insignifikant negativ. Der gewerkschaftliche Einfluss ist ohne ein JCC in beiden Jahren positiv, aber nur 1998 in statistisch signifikanter Weise.¹⁴

¹³ Gegenüber Modellen ohne Interaktionsvariable ändert sich durch die Verwendung des Interaktionsterms „Zunions-JCC“ die Interpretation der beiden Variablen, aus denen der Interaktionsregressor gebildet wird. Die Variablen „JCC“ und „Zunions-JCC“ geben den Effekt eines JCCs bzw. eines steigenden Organisationsgrades wieder, wenn der jeweils andere Faktor seinen Ausgangs-/Vergleichswert aufweist. Das bedeutet, dass der Regressor „JCC“ den Effekt zeigt, den die Existenz eines Joint Consultation Committees bei durchschnittlichem Organisationsgrad ausübt. Die Variable „Zunions-JCC“ zeigt die Auswirkungen eines steigenden Organisationsgrades bei Nicht-Existenz eines JCCs (vgl. Wooldridge 2003). Die Zentrierung der Variable für den Organisationsgrad („Zunions-JCC“) bewirkt, dass Betriebe mit einem durchschnittlichen gewerkschaftlichen Organisationsgrad die Ausprägung 0 erhalten (für eine methodische Erklärung der Zentrierung siehe Kohler/Kreuter 2001: S. 193). Die Zentrierung wird deshalb vollzogen, da ein großer Teil der britischen Arbeitnehmerschaft immer noch gewerkschaftlich organisiert ist (vgl. Kapitel III, 2.2.3.1). Durch die Verwendung des durchschnittlichen Organisationsgrades als Ausgangswert wird der JCC-Effekt für Betriebe mit einem für Großbritannien zutreffenden, durchschnittlichen Organisationsgrad angegeben. Ohne Zentrierung würde ein Vergleich des JCC-Effektes für Betriebe ohne jegliche Gewerkschaftsmitglieder vollzogen werden.

¹⁴ Die Pseudo- r^2 -Werte sind sowohl für 1990 (0,04) als auch für 1998 (0,02) sehr gering. Pseudo- r^2 ist allerdings nur ein bedingt aussagekräftiges Maß für den Modellfit statistischer Schätzungen. Leider kann ein weiteres Maß für den Modellfit, Count- r^2 , nicht für die ordinalen Probitmodellen berechnet werden. Die oben gezeigten Schätzungen wurden auch als Probitmodelle mit den gleichen unabhängigen Variablen geschätzt, wobei die abhängige Variable 0-/1-codiert ist. 0 steht für eine unterdurchschnittliche und 1 für eine mindestens durchschnittliche Arbeitsproduktivität im Verhältnis zu den Wettbewerbern. Für diese Modelle liegt der Count- r^2 -Wert 1990 und 1998 bei 0,82 und 0,79. Die hohen Count- r^2 -Werte der Probitschätzungen können als guter Indikator für die Aussagekraft des ordinalen Probitmodells gelten. Bestätigt wird dieses Resultat durch einen zusätzlich für die Probitmodelle durchgeführten Modellfit-Test, den Hosmer-Lemeshow-Test (für eine Erläuterung der Tests siehe Kohler/Kreuter 2001: 272 ff.).

Tabelle V.2: Mitbestimmungseinfluss auf die Arbeitsproduktivität 1990 und 1998

unabh. Variablen	1990		1998	
	konvent. Modell	IA-Effekt nach NWA	konvent. Modell	IA-Effekt nach NWA
JCC	0.2716 *** (0.086)		-0.0658 (0.080)	
Zuniondens	0.1540 (0.184)		0.5509 *** (0.201)	
ZuniondensJCC	0.0119 (0.211)	0.0088 ^s (0.004)	-0.3424 (0.233)	-0.1318 ^s (0.008)
Numneggroup	-0.2599 *** (0.059)		-0.1344 * (0.075)	
Competition	-0.0659 (0.080)		-0.0508 (0.082)	
Bonus	0.2400 *** (0.081)		0.2069 *** (0.079)	
TeilzeitQ	0.0023 (0.002)		0.0030 * (0.002)	
Shift	0.0575 (0.085)		-0.0882 (0.079)	
Multico	-0.1591 (0.102)		-0.0285 (0.098)	
Strikeact	-0.1234 (0.141)		-0.4764 (0.357)	
Reduction	-0.2698 *** (0.080)		-0.2793 *** (0.078)	
MA	0.0000 (0.000)		0.0000 (0.000)	
Branche	ja		ja	

N

834

871

LR- χ^2

82.47 ***

44.03 **

Pseudo-r²

0.04

0.02

Gepoolte Ordinale Probitschätzungen; Standardfehler (konventionelles Modell) bzw. Standardabweichung (Interaktionseffekt nach NWA) in Klammern; *, ** und *** entsprechen einem Signifikanzniveau von 10%, 5% bzw. 1% (zusätzlich mit Likelihood-Ratio-Test überprüft); s = signifikant nach der Methodik von Norton/Wang/Ai (2004) (NWA)

1990 erhöht die Kombination aus JCC und steigendem Organisationsgrad die Arbeitsproduktivität $(0,4344)^{15}$ signifikant¹⁶ am stärksten. Danach sind für Betriebe mit JCC und durchschnittlichem Organisationsgrad $(0,2716)$ und alleinigem Gewerkschaftseinfluss $(0,1540)$ die größten Auswirkungen auf die Arbeitsproduktivität zu beobachten.

Dieser Wirkungszusammenhang stellt sich bis 1998 anders dar. Den stärksten Produktivitätseffekt übt die gewerkschaftliche Mitgliedschaft ohne JCC-Existenz $(0,5509)$ aus. Es folgt der gemeinsame, statistisch signifikante Effekt beider Institutionen $(0,3532)$.¹⁷ Gegenüber Betrieben ohne JCC und mit durchschnittlichem Organisationsgrad reduziert sich in Wirtschaftseinheiten bei zusätzlichem Auftreten eines JCCs die Arbeitsproduktivität $(-0,0658)$ – allerdings nicht in statistisch signifikanter Weise.

Multi-Unionism ist in beiden Jahren produktivitätssenkend. Hinsichtlich der Streiks kann weder 1990 noch 1998 ein klarer Effekt konstatiert werden. Die nicht mit der Mitbestimmung in direktem Zusammenhang stehenden Kontrollvariablen haben sowohl 1990 als auch 1998 fast alle das erwartete Vorzeichen. Ausnahme ist lediglich der negative Koeffizient für einen erhöhten Wettbewerbsdruck 1990 und 1998 – dieser ist allerdings statistisch nicht signifikant.

¹⁵ Die Berechnung dieses Wertes und die Verwendung von Interaktionstermen soll kurz beispielhaft erläutert werden: Im Modell für 1990 berechnet sich der Gesamteffekt des gemeinsamen JCC- und Gewerkschaftseinflusses gegenüber der Referenzgruppe (Betriebe ohne JCC und mit durchschnittlichem Organisationsgrad) aus der Summe der Regressionskoeffizienten von „ZunionsJCC“ (nach NWA), „Zunions“ und „JCC“, d.h. aus der Summe des Interaktionsterms und den beiden Basisvariablen, aus denen er gebildet wird. Der Effekt beträgt $0,0088 + 0,1540 + 0,2716 = 0,4344$ (vgl. Wooldridge 2003: 232 ff.). Für eine weiterführende Beschreibung, wie man Interaktionseffekte richtig berechnet und interpretiert siehe Kohler und Kreuter (2001: 292 f.), Jaccard, Turrisi und Wan (1990), Jaccard und Turrisi (2003) sowie Wooldridge (2003: 232 ff.).

¹⁶ Die Bestimmung der statistischen Signifikanz für die Werte, die sich aus dem Interaktionsterm und seinen Basisvariablen berechnen, vollzieht sich nach folgender Logik: 1.) Der addierte Wert kann nur signifikant sein, wenn der Interaktionsterm signifikant von Null verschieden ist und somit einen Effekt gegenüber den Vergleichsvariablen aufweist. 2.) Falls die Summe aus Interaktionsterm und Grundvariablen ein anderes Vorzeichen als der Interaktionsterm annimmt, wird dieses nur als signifikant bewertet, insofern der vorzeichenändernde Regressionskoeffizient signifikant ist. Wenn die vorzeichenändernde Basisvariable nicht signifikant von Null abweicht, ist der Wechsel des Interaktionstermvorzeichens nicht eindeutig und somit als insignifikant bewertet. So ist 1998 der gemeinsame JCC- und Gewerkschaftseffekt $(0,3532)$ im Vergleich zur Referenzgruppe (Betriebe ohne JCC und mit durchschnittlichem Organisationsgrad) deshalb signifikant, weil 1.) der Interaktionsterm $(-0,1318)$ signifikant (negativ) ist und 2.) der hinzuaddierte Regressionskoeffizient der Variable „JCC“ zwar insignifikant negativ ist $(-0,0658)$, aber der das Vorzeichen des Interaktionsterms ändernde und ebenfalls hinzuaddierte Regressionskoeffizient der Variable „Zunions“ $(0,5509)$ signifikant positiv ist.

¹⁷ Der Gesamteffekt des gemeinsamen JCC- und Gewerkschaftseinflusses gegenüber der Referenzgruppe (Betriebe ohne JCC und mit durchschnittlichem Organisationsgrad) berechnet sich für das Jahr 1998 ebenfalls aus der Summe der Regressionskoeffizienten von „ZunionsJCC“ (nach NWA), „Zunions“ und „JCC“. Der Effekt beträgt $-0,1318 + 0,5509 - 0,0658 = 0,3532$ (gerundeter Wert).

1.2.3 Reforminduzierte Veränderungen der betrieblichen Produktivität

Gemäß der in Abschnitt IV, 3.1 formulierten Hypothesen ist es wahrscheinlich, dass die Gewerkschaftsmacht durch den Wandel der industriellen Beziehungen in Großbritannien auf ein „Normalmaß“ reduziert wurde. Zwischen 1990 und 1998 müsste sich dieser Wirkungszusammenhang in einem verstärkt positiven Gewerkschaftseinfluss auf die Arbeitsproduktivität darstellen. Die institutionellen Rahmenbedingungen waren für die JCCs in den letzten beiden Dekaden weitgehend konstant. Diese Konstanz sollte auch für den JCC-Einfluss gelten. Das Zusammenwirken beider Institutionen kann sich aufgrund der nicht klar zu bestimmenden Abhängigkeiten zwischen beiden Formen der Arbeitnehmervertretung sowohl positiv als auch negativ verändert haben.

Bei einer weitergehenden Evaluation, wie sich der Zusammenhang zwischen den britischen Mitbestimmungsinstitutionen und der Produktivität verändert hat, zeigen sich unterschiedliche Ergebnisse (vgl. Tabelle V.3)^{18,19}

¹⁸ Für ein analoges Vorgehen hinsichtlich der Verwendung von Interaktionstermen in gepoolten Querschnittsmodellen, mit denen eine zeitliche Veränderung dargestellt wird, siehe Andreß (2006). Die berechnete Veränderung des Mitbestimmungseinflusses auf die Produktivität, Prozessinnovationen und Eigenkündigungen im Zeitraum zwischen 1990 und 1998 ist in den Spalten „1990-1998“ der Tabellen V.3, V.6 und V.9 ausgewiesen.

¹⁹ Der Pseudo- r^2 -Wert ist mit drei Prozent sehr gering. Wie für 1990 und 1998 wurden auch für das in diesem Abschnitt betrachtete Modell alternativ Probitschätzungen durchgeführt. Die abhängige Variable ist ebenfalls 0-/1-codiert, wobei 0 wieder für eine unterdurchschnittliche und 1 für eine mindestens durchschnittliche Arbeitsproduktivität im Verhältnis zur Konkurrenz steht. Der Count- r^2 -Wert des Probitmodells beträgt 80 Prozent. Dieses bestätigt die Aussagekraft des ordinalen Probitmodells. Unterstützt wird dieses Ergebnis durch den Hosmer-Lemeshow-Test, der ebenfalls für die Probitmodelle durchgeführt wurde.

Tabelle V.3: Veränderung des Mitbestimmungseinflusses auf die Arbeitsproduktivität zwischen 1990 und 1998

unabh. Variablen	konvent. Modell	IA-Effekt nach NWA	1990-1998
JCC	0.2859 *** (0.085)		
Zuniondens	0.0500 (0.163)		
t1998	0.1420 ** (0.070)		
JCC98	-0.3718 *** (0.114)	-0.3718 ^s (0.000)	-0.2297 ^s
ZUniondens98	0.5490 *** (0.198)	0.2091 ^s (0.015)	0.3511 ^s
ZUniondensJCC	0.0540 (0.207)	0.0213 ^s (0.002)	
ZUniondensJCC98	-0.4019 (0.306)	-0.1502 ^s (0.012)	-0.0082 ^s
Numneggroup	-0.2081 *** (0.045)		
Competition	-0.0526 (0.057)		
Bonus	0.2056 *** (0.055)		
TeilzeitQ	0.0029 ** (0.001)		
Shift	-0.0192 (0.057)		
Multico	-0.0902 (0.070)		
Strikeact	-0.1786 (0.128)		
Reduction	-0.2647 *** (0.055)		
MA	0.0000 (0.000)		
Branche	ja		

N

1705

LR- χ^2

126.27 ***

Pseudo-r²

0.03

Gepoolte Ordinale Probitschätzungen; Standardfehler (konventionelles Modell) bzw. Standardabweichung (Interaktionseffekt nach NWA) in Klammern; *, ** und *** entsprechen einem Signifikanzniveau von 10%, 5% bzw. 1% (zusätzlich mit Likelihood-Ratio-Test überprüft); s = signifikant nach der Methodik von Norton/Wang/Ai (2004) (NWA)

1990 wirkte in Betrieben mit einem durchschnittlichen Organisationsgrad das JCC signifikant positiv auf die Produktivität (0,2859). Acht Jahre später hat sich der korrespondierende Wert entgegen der Ausgangshypothese statistisch signifikant verringert

(-0,2297).²⁰ 1990 war in Betrieben ohne JCC der Zusammenhang zwischen dem Organisationsgrad und der Outputsteigerung positiv, aber insignifikant (0,05). Bis 1998 hat sich der entsprechende Wert signifikant erhöht (0,3511).²¹ Der gemeinsame Produktivitätseinfluss von Gewerkschaften und JCCs hat sich zwischen 1990 und 1998 signifikant negativ entwickelt (-0,0082).²²

1.3 Beschäftigungsreduzierende Prozessinnovationen

Die WIRS-/WERS-Datensatz stellen nur Informationen für Reorganisationsmaßnahmen bereit, die zu einer Reduktion der Belegschaft in den letzten zwölf Monaten geführt haben. Bei den betrachteten Maßnahmen handelt es sich im Einzelnen um Automatisierung und Arbeitsreorganisation. Die Prozessinnovationsvariable ist 0-/1-codiert. 0 steht für die Nicht-Durchführung und 1 für die Durchführung mindestens einer der aufgeführten Prozesse.²³ Es lässt sich beobachten, dass in den 90er Jahren der Anteil der Betriebe, die entsprechende Restrukturierungsmaßnahmen durchführten, von etwas mehr als 42 leicht auf über 45 Prozent gestiegen ist (vgl. Tabelle

²⁰ Für eine Evaluation, wie sich die verschiedenen Mitbestimmungsformen zwischen 1998 und dem Referenzjahr 1990 entwickelt haben, werden der jeweilige Mitbestimmungs-Interaktionseffekt und der Re-gressionskoeffizient für 1998 addiert. Für einen Vergleich des alleinigen JCC-Einflusses zwischen den Jahren 1990 und 1998 wird z.B. der Interaktionseffekt „JCC98“ (nach NWA), der aus der Variable für das Jahr 1998 („t1998“) und der JCC-Variable („JCC“) gebildet wurde, mit dem Koeffizienten für das Jahr 1998 summiert. Hierdurch lässt sich ein (gerundeter) Wert von -0,2297 (-0,3718+0,1420) berechnen (vgl. Kohler/Kreuter 2001: 292 f.).

²¹ Einer etwaigen Argumentation, dass der verbesserte Gewerkschaftseinfluss nur die allgemeine Produktivitätsverbesserung in Großbritannien und somit einen unbeobachteten Trend widerspiegelt, kann nicht gefolgt werden. Die abhängige Variable stellt nämlich nicht die absolute betriebliche Produktivität, sondern die Arbeitsproduktivität im Verhältnis zu den Wettbewerbern dar. Auch wenn die absolute Produktivität eines Betriebes zwischen 1990 und 1998 zugenommen hat, so sagt dieses noch nichts über seine diesbezügliche Wettbewerbsposition aus, denn das britische Produktivitätsniveau hat sich im gleichen Zeitabschnitt ebenfalls erhöht (vgl. Metcalf 1989c: 2 sowie Card und Freeman 2002). Die Divergenz zwischen der allgemein gesteigerten Produktivität britischer Firmen und der subjektiven Wahrnehmung der einzelnen Betriebe hinsichtlich ihrer Produktivität im Verhältnis zur Konkurrenz zeigt sich anschaulich in Kapitel V, 1.2.1. Die Selbsteinschätzung der Wettbewerbsposition hat sich im Gegensatz zur absolut zunehmenden Wertschöpfung zwischen 1990 und 1998 eher verschlechtert.

²² Wie in Kapitel V, 1.2.2 sind die Werte für das Vorhandensein von mehr als einem gewerkschaftlichen Kollektivpartner und von Streiks signifikant bzw. insignifikant negativ. Die übrigen Koeffizienten weisen die theoretisch zu erwartenden Zusammenhänge auf. Ein abweichendes Vorzeichen hat lediglich wieder der Regressionskoeffizient für die Wettbewerbsintensität, allerdings auf einem nicht signifikanten Niveau.

²³ Die unten dargelegten Regressionsschätzungen mit einer 0-/1-codierten Dummyvariable, die die Durchführung mindestens einer der genannten Prozessinnovationen angibt, wurden auch für die einzelnen Reorganisationsmaßnahmen unter Verwendung multinomialer Logit-Modelle durchgeführt. Die im Folgenden getroffenen Mitbestimmungsaussagen für die Prozessinnovationen finden sich auch in den Modellen für die einzelnen Reorganisationsmaßnahmen wieder. Die Resultate der multinomialen Logit-Modelle für die einzelnen Reorganisationsmaßnahmen sind auf Anfrage vom Autor erhältlich.

V.4).²⁴

Tabelle V.4: Entwicklung der belegschaftsreduzierenden Reorganisationsmaßnahmen

1990	1998
42.32%	45.30%

Quelle: Eigene, gewichtete Berechnungen mit dem WIRS 1990 und WERS 1998

1.3.1 Mitbestimmung und ihre Auswirkung auf notwendige Prozessinnovationen

Eine aufgrund der Mitbestimmung bewirkte Verteilung der Verfügungsrechte kann sich negativ auf die Performance des Betriebes auswirken. Dieses lässt zusammen mit verlängerten und verteuerten Entscheidungsprozessen sowie einer suboptimalen Faktorallokation erwarten, dass betriebsnotwendige Umstrukturierungen erschwert oder gar verhindert werden. Allerdings ist es auch vorstellbar, dass JCCs und Gewerkschaften die Kanalisierung betrieblicher Informationen in der Form unterstützen, dass das innovationssteigernde Wissen der Arbeitnehmer dem Management zur Verfügung gestellt wird. Die insbesondere durch die Gewerkschaften gesicherten Humankapitalinvestitionen der Belegschaft sollten weitere Arbeitnehmerinvestitionen in betriebsspezifisches Wissen begünstigen und die Qualifikation der Mitarbeiter nachhaltig steigern. Das erhöhte Qualifikationsniveau und das damit verbundene verbesserte Verständnis der Beschäftigten um die betrieblichen Prozesse steht in positivem Zusammenhang mit einer Verbesserung und Modifikation der betrieblichen Abläufe. Das Zusammenwirken von Gewerkschaften und JCCs kann wiederum in gegenseitig unterstützender, behindernder oder neutraler Weise erfolgen. Ob die Gewerkschaften einen positiven Einfluss auf die betrieblichen Reorganisationsprozesse nehmen, hängt – wie bei den anderen Performancegrößen – davon ab, ob ihre Macht bis 1990 und 1998 auf ein Niveau reduziert wurde, dass keine Belastung mehr für die Betriebe darstellt.

Wie eingangs erwähnt, handelt es sich bei den betrachteten Prozessinnovationen um solche, die zu einem Abbau der Belegschaft führen. Dementsprechend befinden sich die den Arbeitnehmerinteressen verpflichteten Gewerkschaften und JCCs in einer besonderen Situation, da die Prozessinnovationen in Verbindung mit einer forcierten

²⁴ Vergleichbar mit den deskriptiven Schätzungen für die Prozessinnovationen in Deutschland (vgl. Kap. V, 2.3.1) wurde auch die Wahrscheinlichkeit für Reorganisationsmaßnahmen in belegschaftsreduzierenden britischen Betrieben weitergehend untersucht. Dabei wurden die Ergebnisse aus Tabelle V.4 insofern modifiziert, als dass sowohl für 1990 als auch für 1998 die Innovationswahrscheinlichkeit für Betriebe mit mindestens einer anerkannten Gewerkschaft und einem JCC, mit mindestens einer anerkannten Gewerkschaft und ohne JCC sowie für Betriebe nur mit JCC und ohne jeglichen Mitbestimmungseinfluss untersucht wurde. Die Berechnungen erfolgten unter Berücksichtigung der Beschäftigtenzahl. Die Ergebnisse lassen weder eine eindeutige Aussage für die verschiedenen Mitbestimmungskombinationen noch für die Entwicklung von 1990 bis 1998 zu.

Personalfluktuaton stehen. Unter der Annahme, dass die Reorganisationsmaßnahmen für den Betrieb sinnvoll und notwendig sind, ist die Fragestellung, wie sich die Gewerkschaften und JCCs verhalten: unterstützend für den (langfristigen) Fortbestand des Betriebes oder als eine „den Insiderinteressen verpflichtete Interessenvertretung“ (Frick 1997a: 255)?

In den Probitmodellen²⁵ (vgl. Tabelle V.5) finden wiederum Zeiteffekte und Branchenzugehörigkeit Berücksichtigung. Die Beschäftigung wird durch die Anzahl der Mitarbeiter sowie dem Quadrat dieses Wertes wiedergeben, um nicht-lineare Größeneffekte kontrollieren zu können (vgl. Dilger 2002: 146). Dieses spiegelt den erwarteten Effekt wider, dass Produkt- und Prozessinnovationen verstärkt in größeren Betrieben zu beobachten sein sollten, wenn auch unter Umständen unterproportional (vgl. Addison/Schnabel/Wagner 1998b). Mehrere parallel agierende Gewerkschaften üben erwartungsgemäß einen verlangsamen Einfluss auf die betrieblichen Prozesse und ihre Erneuerung aus. Wettbewerbsdruck erhöht die Anforderungen an die Organisation des Betriebes und ist mit einem Mehr an Prozessinnovationen in Verbindung zu bringen. Die Wirkung von Boni ist unklar. Auf der einen Seite können sie Leistungsanreize setzen, die zu einer verstärkten Einbringung von Mitarbeiterideen führen. Es ist aber zweifelhaft, ob Arbeitnehmer Vorschläge unterbreiten, die zu einer Gefährdung der Arbeitsplätze führen. Letztgenannter Punkt ist aber nicht zuletzt von der Ausgestaltung des betrieblichen Vorschlagswesens abhängig. Häufig ist die Arbeit von Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zu den Tätigkeiten von Vollzeitkräften inhaltlich als weniger anspruchsvoll und nur als unterstützend für die betrieblichen Kernprozesse zu bewerten. Da die Kernprozesse in der Regel am stärksten optimiert sind, bieten die Tätigkeitsbereiche von Teilzeitkräften eventuell den meisten Raum für eine Arbeitsumgestaltung. Andererseits kann ein hoher Anteil an Teilzeitkräften für eine flexible Beschäftigungsstruktur mit geringem Innovationsbedarf sprechen. Schichtarbeit kann zum einen eine größere Notwendigkeit zur innerbetrieblichen Abstimmung und Reorganisation nach sich ziehen. Zum anderen kann sie aber auch bereits die effektivste Organisationsform darstellen und weitere Umstrukturierungen unnötig machen. Ist der Betrieb Teil einer Firma, bieten sich beispielsweise aufgrund des höheren Koordinationsbedarfs zwischen den Unterbetrieben mehr Möglichkeiten für Innovationen. Allerdings kann die Mehrbetriebsstruktur schon die effizienteste Form der betrieblichen Organisation darstellen. In entsprechenden Betrieben wären Umstrukturierungen weniger wahrscheinlich. Streiks stellen ein Anzeichen für betriebliche Missstände dar, die unter Umständen durch Reorganisationsmaßnahmen beseitigt werden sollen. Streiks gegen angekündigte Prozessinnovationen, die zu einer Belegschaftsreduktion führen würden, können die Durchführung entsprechender Reorganisationsmaßnahmen verhindern.

Bei einer Betrachtung der WIRS-/WERS-Wellen von 1990 und 1998 ist zu beobach-

²⁵ Zur Anwendung und Interpretation von Probitmodellen siehe Wooldridge (2002, 2003) sowie Kohler/Kreuter (2001).

ten (Tabelle V.5)²⁶, dass jeweils ein positiver Zusammenhang zwischen der Existenz eines JCCs – bei einem durchschnittlichen Organisationsgrad – und beschäftigungsreduzierenden Reorganisationsmaßnahmen vorliegt, der jedoch nur 1990 (0,2835) signifikant von Null verschieden ist.²⁷ Auch die Werte für den Gewerkschaftseinfluss (ohne JCC) sind in beiden Wellen positiv und 1998 statistisch signifikant.

²⁶ Die Bestimmung des Modellfits für Logit- und Probitmodelle ist etwas komplizierter als bei OLS-Schätzungen. Es existiert kein allgemein akzeptiertes Maß, um die Aussagekraft von Logit- und Probitberechnungen zu validieren (vgl. Kohler/Kreuter 2001: 272 ff.). Aus diesem Grund wurden für die britischen und deutschen Logit- und Probitmodelle neben den vom verwendeten Statistikprogramm Stata ohnehin durchgeführten Likelihood-Ratio- χ^2 - und Pseudo- r^2 -Tests eine Reihe weiterer Validierungen vollzogen. Dabei handelt es sich um den Count- r^2 -Test sowie die Pearson-Chi-Quadrat- und Hosmer-Lemeshow-Tests. Die Pearson-Chi-Quadrat-Methodik kann keine Anwendung finden, da die Zahl der Kovariaten-Muster in allen Fällen sehr nahe an der Zahl der im Modell enthaltenen Beobachtungen liegt. Insgesamt hat sich sowohl für die deutschen als auch für die britischen Modelle das Count- r^2 -Verfahren als das aussagekräftigste dargestellt. Es soll somit im Folgenden als primärer Richtwert für die Güte der Logit- und Probitmodelle gelten.

²⁷ Dass JCCs beschäftigungsreduzierende Prozessinnovationen – zumindest 1990 – fördern, ist nur eine mögliche Interpretation der Ergebnisse. Die Ergebnisse der Tabelle V.5 spiegeln eventuell einen endogenen Effekt wider. Es ist nämlich durchaus wahrscheinlich, dass JCCs in Betrieben errichtet werden, um die mit einer Belegschaftsreduktion verbundenen negativen Auswirkungen für die Mitarbeiter zu verringern und die Mitarbeiter in die Reduktionsprozesse mit einzubinden.

Tabelle V.5: Mitbestimmungseinfluss auf beschäftigungsreduzierende Prozessinnovationen in den Jahren 1990 und 1998

unabh. Variablen	1990		1998	
	konvent. Modell	IA-Effekt nach NWA	konvent. Modell	IA-Effekt nach NWA
JCC	0.2835 ** (0.142)		0.0443 (0.153)	
Zuniondens	0.1985 (0.335)		0.6267 * (0.360)	
ZuniondensJCC	0.0384 (0.366)	0.0101 (0.008)	-0.6896 * (0.417)	-0.2324 ^s (0.058)
Numneggroup	-0.0375 (0.100)		-0.1196 (0.124)	
Competition	0.0978 (0.146)		0.1682 (0.150)	
Bonus	0.1464 (0.146)		0.3150 ** (0.141)	
TeilzeitQ	0.0019 (0.004)		-0.0042 (0.003)	
Shift	-0.1314 (0.165)		0.1280 (0.150)	
Multico	0.6694 *** (0.220)		0.5088 *** (0.189)	
Strikeact	0.0691 (0.212)		0.3765 (0.595)	
MA	0.0004 * (0.000)		-0.0002 (0.000)	
MA ²	0.0000 * (0.000)		0.0000 (0.000)	
Branche	ja		ja	
Konstante	-0.7845 ** (0.379)		-0.7046 ** (0.288)	

N	405	399
LR- χ^2	52.80 ***	64.63 ***
Pseudo-r ²	0.09	0.12
Count r ²	0.62	0.69

Gepoolte Probitschätzungen; Standardfehler (konventionelles Modell) bzw. Standardabweichung (Interaktionseffekt nach NWA) in Klammern; *, ** und *** entsprechen einem Signifikanzniveau von 10%, 5% bzw. 1% (zusätzlich mit Likelihood-Ratio-Test überprüft; lediglich der Wert für MA² im konventionellen Modell für 1990 ist beim Likelihood-Ratio-Test abweichend signifikant auf dem 5%-Niveau); s = signifikant nach der Methodik von Norton/Wang/Ai (2004) (NWA)

1990 üben Betriebe mit zunehmenden Organisationsgrad und JCC den größten Mitbestimmungseffekt auf beschäftigungsreduzierende Prozessinnovationen aus (0,4921)²⁸. Den zweithöchsten Wert weist die JCC-Variable (0,2835) auf. Den Abschluss bildet der Gewerkschaftskoeffizient (0,1985). Aufgrund der insignifikanten Werte für den Interaktionseffekt und den Organisationsgrad ist dieses Ergebnis nicht eindeutig belegt.

1998 ist der stärkste Zusammenhang zwischen Mitbestimmung und Prozessinnovationen bei einem steigenden Organisationsgrad ohne JCC-Existenz (0,6267) zu beobachten. Dem folgen der gemeinsame Einfluss von JCC und durchschnittlichem Organisationsgrad (0,4386)²⁹ und der isolierte JCC-Effekt (0,0443). Bis auf die JCC-Variable sind alle Werte für 1998 statistisch signifikant.

Der Effekt von Multi-Unionism und Streiks ist 1990 und 1998 insignifikant negativ bzw. positiv. Bis auf den insignifikant negativen Koeffizienten der Anzahl der Mitarbeiter haben die übrigen Variablen die aufgrund theoretischer Überlegungen erwarteten Vorzeichen.

1.3.2 Reorganisationsmaßnahmen im Reformprozess

Es ist zu vermuten, dass der Wandel der britischen Arbeitsbeziehungen eine verbesserte – d.h. eine die Unternehmensperformance steigernde – Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern bewirkt hat. Diese verbesserte Zusammenarbeit sollte sich auch in einem zwischen 1990 und 1998 erhöhten Gewerkschaftseinfluss auf betriebsnotwendige Prozessinnovationen zeigen, auch wenn letztgenannte eine aus Arbeitnehmersicht nicht wünschenswerte Reduktion der Beschäftigtenzahl nach sich ziehen. Die JCCs müssten zwischen 1990 und 1998 relativ gleichbleibend auf die Prozessinnovationen eingewirkt haben. Wie sich das Zusammenspiel beider Mitbestimmungsinstitutionen im letzten Jahrzehnt geändert hat, ist theoretisch nicht klar zu prognostizieren, da die Interaktion von JCCs und Gewerkschaften in verschiedenen Formen vorstellbar ist.

Bei einer Überprüfung, wie stark und prägnant die Veränderungen zwischen 1990 und 1998 waren (Tabelle V.6), zeigt sich für Betriebe mit überdurchschnittlichem Gewerkschaftseinfluss und ohne JCC eine statistisch signifikante Steigerung des Gewerkschaftseinflusses auf die beschäftigungsmindernden Umstrukturierungen (0,2702). Statistisch insignifikante Werte ergeben sich für die Veränderung des gemeinsamen Einflusses von JCC und Gewerkschaften (0,0001) und des isolierten

²⁸ Der Effekt des gemeinsamen JCC- und Gewerkschaftseinflusses gegenüber der Referenzgruppe (Betriebe ohne JCC und mit durchschnittlichem Organisationsgrad) berechnet sich für 1990 aus der Summe der Regressionskoeffizienten von „ZunionsdensJCC“ (nach NWA), „Zunionsdens“ und „JCC“: $0,0101 + 0,1985 + 0,2835 = 0,4921$.

²⁹ Berechnet aus der Summe der Regressionskoeffizienten von „ZunionsdensJCC“ (nach NWA), „Zunionsdens“ und „JCC“ des Modells für 1998: $-0,2324 + 0,6267 + 0,0443 = 0,4386$.

JCC-Effektes (0,0926).

Tabelle V.6: Veränderung des Mitbestimmungseinflusses auf beschäftigungsreduzierende Prozessinnovationen zwischen 1990 und 1998

unabh. Variablen	konvent. Modell	IA-Effekt nach NWA	1990-1998
JCC	0.3256 ** (0.139)		
Zuniondens	0.2770 (0.298)		
t1998	0.2020 (0.135)		
ZUniondens98	0.2127 (0.363)	0.0682 ^s (0.020)	0.2702 ^s
JCC98	-0.3053 (0.200)	-0.1094 ^s (0.016)	0.0926
ZUniondensJCC	-0.0794 (0.354)	-0.0325 ^s (0.009)	
ZUniondensJCC98	-0.5929 (0.532)	-0.2019 ^s (0.039)	0.0001
Numneggroup	-0.0490 (0.074)		
Competition	0.1045 (0.103)		
Bonus	0.2293 ** (0.098)		
TeilzeitQ	-0.0011 (0.002)		
Shift	0.0158 (0.108)		
Multico	0.5824 *** (0.142)		
Strikeact	0.1311 (0.191)		
MA	0.0000 (0.000)		
MA ²	0.0000 (0.000)		
Branche	ja		
Konstante	-0.8590 *** (0.238)		

N 804
 LR χ^2 100.72 ***
 Pseudo-r² 0.09
 Count r² 0.64

Gepoolte Probitschätzungen; Standardfehler (konventionelles Modell) bzw. Standardabweichung (Interaktionseffekt nach NWA) in Klammern; *, ** und *** entsprechen einem Signifikanzniveau von 10%, 5% bzw. 1% (zusätzlich mit Likelihood-Ratio-Test überprüft); s = signifikant nach der Methodik von Norton/Wang/Ai (2004) (NWA)

1.4 Eigenkündigungen als Instrument zum Personalabbau

Das in diesem Kapitel unter dem Begriff der Eigenkündigungen erfasste Ausscheiden von Mitarbeitern schließt neben dem freiwilligen Verlassen des Betriebes auch frühpensionierte Arbeitnehmer mit ein. Die für die Eigenkündigungen abzuleitenden Ergebnisse sollten hiervon weitestgehend unberührt bleiben, da die Gründe für einen freiwilligen Austritt aus dem Unternehmen und einer Frühpensionierung häufig identisch sind. So wirkt sich beispielsweise eine schwierige wirtschaftliche Situation des Betriebes sowohl erhöhend auf die Anzahl der freiwillig als auch der frühzeitig ausgeschiedenen Mitarbeiter aus. Aufgrund der bereits im Abschnitt für die Prozessinnovationen angedeuteten Datenrestriktionen fokussiert die Analyse auf diejenigen Betriebe, die Eigenkündigungen und Frühpensionierungen in den letzten zwölf Monaten als ein Mittel zur Reduktion der Belegschaft eingesetzt haben. Die Eigenkündigungsvariable ist 0-/1-codiert. 0 gilt für Organisationen, in denen entsprechende Eigenkündigungen nicht aufgetreten sind, und 1 für Wirtschaftseinheiten mit belegschaftsreduzierenden Betriebsaustritten in den letzten zwölf Monaten.

Der Anteil an Betrieben, die Eigenkündigungen als ein Instrument zum Personalabbau eingesetzt haben, blieb zwischen 1990 und 1998 relativ konstant und stieg nur leicht um etwas über zwei Prozent (vgl. Tabelle V.7).³⁰

Tabelle V.7: Entwicklung der Eigenkündigungen

1990	1998
34.43%	36.65%

Quelle: Eigene, gewichtete Berechnungen mit dem WIRS 1990 und WERS 1998

³⁰ Wie für die deskriptiven Ergebnisse bezüglich der Prozessinnovationen in Deutschland (vgl. Kap. V, 2.3.1) wurde auch für die betrachteten Eigenkündigungen eine weitergehende deskriptive Analyse vollzogen. Es wurde die Eigenkündigungswahrscheinlichkeit in Organisationen mit mindestens einer anerkannten Gewerkschaft und JCC, mit mindestens einer anerkannten Gewerkschaft und ohne JCC, nur mit JCC und ohne jegliche Mitbestimmungsinstitution untersucht. Die Berechnungen erfolgten wiederum für 1990 und 1998 und unter Berücksichtigung der Beschäftigtenzahl. Mit den Ergebnissen lassen sich keine klaren Aussagen für die verschiedenen Mitbestimmungskombinationen und ihre Entwicklung von 1990 bis 1998 treffen.

1.4.1 Regressionsschätzungen für 1990 und 1998

Mitbestimmungsinstitutionen sollten allgemein die Arbeitnehmerinteressen vertreten und schützen sowie die Kommunikation zwischen Management und Beschäftigten verbessern. Dieses dürfte die Fluktuation im Allgemeinen und die Eigenkündigungen im Speziellen reduzieren. Wie bei den Prozessinnovationen vollziehen sich die hier betrachteten Eigenkündigungen in Organisationen, die ihre Belegschaftsstärke (zumindest temporär) verkleinern. Bei einer unterstellten Notwendigkeit der Reduzierung bleibt wiederum abzuwarten, ob die Gewerkschaften und JCCs eher als „Advokat“ der betrieblichen oder arbeitnehmerseitigen Interessen auftreten. Ein aus Arbeitgebersicht wünschenswerter Gewerkschafts- und JCC-Einfluss stellt sich in einer Erhöhung der Eigenkündigungen und einem damit verbundenen Verständnis beider Institutionen für die betriebswirtschaftlichen Erfordernisse der Organisation dar.

Mit zunehmender Betriebsgröße müsste die Wahrscheinlichkeit, Eigenkündigungen zu beobachten, unterproportional zunehmen. Eine steigende Anzahl anerkannter Gewerkschaften führt zu einer heterogenen Vertretung der Belegschaftsinteressen. Dieses sollte in der Regel die Schutzwirkung der einzelnen Gewerkschaften einschränken. Die somit weniger gewährleistete Ausübung der Belegschaftsinteressen kann die Eigenkündigungswahrscheinlichkeit erhöhen. Eine Verbesserung in den Arbeitsbeziehungen lässt sich mit einem geringeren Anreiz zum Verlassen des Betriebes assoziieren. Da Streiks auch ein Indikator für innerbetriebliche Probleme sind, gilt eine umgekehrte Argumentation wie hinsichtlich des Betriebsklimas. Wettbewerbsdruck erhöht die Anforderungen an die Wirtschaftseinheit und seine Mitarbeiter. Dieses umschließt teilweise den betrieblichen Zwang zur Kosten- und einer damit oft verbundenen Belegschaftsreduktion, die durch das freiwillige Ausscheiden der Mitarbeiter erreicht wird.³¹ Bonuszahlungen stellen einen pekuniären Anreiz zum Verbleib im Betrieb dar. Allerdings ist offen, inwieweit dieser Wirkungszusammenhang in Betrieben gilt, die Arbeitsplätze abbauen. Ist der Betrieb Teil eines Unternehmens, so ergibt sich für die Mitarbeiter in wirtschaftlich schwierigen Situationen eventuell die Möglichkeit, in andere Bereiche des Unternehmens zu wechseln. Diese Ausweichoption kann das freiwillige Ausscheiden der Arbeitnehmer reduzieren. Die komplexere Firmenstruktur kann aber auch zu einer stärkeren Arbeitsteilung zwischen den Bereichen führen. Die Folgen können sich in einer verstärkten Monotonie der Arbeit äußern. Diese würde arbeitnehmerseitige Kündigungen eher begünstigen. Der zu vermutende Zusammenhang zwischen dem prozentualen Anteil der Teilzeitbeschäftigten und dem Beobachten von Eigenkündigungen ist nicht ohne Weiteres zu prognostizieren. Auf der einen Seite haben teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten geringere Opportuni-

³¹ Theoretisch ist auch ein Zwang zur Expansion und damit unter Umständen verbundenen Neueinstellungen vorstellbar. Aufgrund des Fokus' auf schrumpfende Betriebe wird dieser Gedankengang nicht weiter verfolgt.

tätskosten bei einem Arbeitsplatzwechsel. Auf der anderen Seite verfügen sie aber eventuell auch über weniger externe Berufsangebote, was einen Wechsel des Betriebes erschweren würde. Schichtarbeit bewirkt eine Steigerung des Arbeitsleides und kann zu vermehrten Betriebsaustritten führen. Jedoch wird das gestiegene Arbeitsleid in der Regel durch erhöhte Kompensationszahlungen vergütet. Dieses kann für den Arbeitnehmer einen Anreiz zum Verbleib im Unternehmen darstellen.

Der theoretisch vermutete Effekt, dass JCCs und Gewerkschaften notwendigen Belegschaftsreduktionen – zumindest in Form einer Behinderung von Eigenkündigungen³² – entgegenstehen, bestätigt sich in den Logitmodellen der Tabelle V.8 weder für 1990 noch für 1998.³³ Das JCC wirkt bei durchschnittlichem Organisationsgrad sowohl 1990 (0,6701) als auch 1998 (0,4781) signifikant positiv auf das freiwillige Ausscheiden der Mitarbeiter. Ein ähnliches Bild zeigt sich für den Gewerkschaftseinfluss. Zu beiden Beobachtungszeitpunkten wirkt sich der gewerkschaftliche Organisationsgrad in Betrieben ohne JCC statistisch signifikant positiv auf die betrachteten Eigenkündigungen aus. Insgesamt lässt sich sowohl 1990 (1,7603)³⁴ als auch 1998 (2,2652)³⁵ beobachten, dass das gemeinsame Wirken von Gewerkschaften und JCC den größten Einfluss auf die Eigenkündigungen hat – dieses jedoch nur 1990 in statistisch signifikanter Weise – , gefolgt von den alleinigen Gewerkschafts- und JCC-Effekten.

³² Die Frage, inwieweit Betriebsräte die Entlassungen in schrumpfenden Betrieben behindern, greift Frick (1997a: 255 ff.) für Deutschland auf. Er kann keinen Betriebsrateinfluss auf die in schrumpfenden Betrieben notwendigen Entlassungen feststellen. Ältere und/oder leistungsschwächere Arbeitnehmer erfahren dabei keinen – entgegen die betriebliche Interessenlage wirkenden – Schutz bei Entlassungen. Auch für eine betriebsratsinduzierte Verteuerung der Personalreduktion, z.B. durch Abfindungszahlungen, finden sich keine Anhaltspunkte. Letztgenannter Punkt wird allerdings durch die Ergebnisse von Gold (1999a und 1999b) konterkariert. Gold findet einen signifikant positiven Zusammenhang zwischen der Existenz eines Betriebsrates und der Klage von Betrieben über zu hohe Kosten beim Personalabbau.

³³ Zur Anwendung und Interpretation von Logitmodellen siehe Wooldridge (2002, 2003) sowie Kohler/Kreuter (2001).

³⁴ Berechnet aus der Summe der Regressionskoeffizienten von „ZunionsdensJCC“ (nach NWA), „Zunionsdens“ und „JCC“ des Modells für 1990: $-0,1242 + 1,2144 + 0,6701 = 1,7603$.

³⁵ Berechnet aus der Summe der Regressionskoeffizienten von „ZunionsdensJCC“ (nach NWA), „Zunionsdens“ und „JCC“ des Modells für 1998: $0,0199 + 1,7672 + 0,4781 = 2,2652$.

Tabelle V.8: Mitbestimmungseinfluss auf personalreduzierende Eigenkündigungen in den Jahren 1990 und 1998

unabh. Variablen	1990		1998	
	konvent. Modell	IA-Effekt nach NWA	konvent. Modell	IA-Effekt nach NWA
JCC	0.6701 ** (0.285)		0.4781 * (0.281)	
Zuniondens	1.2144 * (0.671)		1.7672 *** (0.653)	
ZuniondensJCC	-0.8809 (0.730)	-0.1242 ^s (0.071)	0.0266 (0.806)	0.0199 (0.058)
Numneggroup	0.1044 (0.203)		0.0185 (0.243)	
RelatGood	-0.8153 * (0.460)		0.3863 (0.399)	
RelatBad	-0.9597 (0.940)		0.3238 (0.906)	
Strikeact	0.1392 (0.440)		0.7429 (0.893)	
Competition	0.4099 (0.310)		0.3347 (0.294)	
Bonus	-0.0866 (0.297)		0.3350 (0.280)	
Multico	-0.0708 (0.446)		0.6574 * (0.382)	
TeilzeitQ	-0.0317 *** (0.008)		-0.0034 (0.006)	
Shift	-0.2214 (0.331)		-0.5904 * (0.304)	
In MA	1.0035 *** (0.155)		0.5743 *** (0.150)	
Branche	ja		ja	
Konstante	-3.9363 *** (1.015)		-4.1851 *** (0.913)	

N	404	399
LR- χ^2	201.09 ***	177.55 ***
Pseudo-r ²	0.36	0.32
Count r ²	0.82	0.79

Gepoolte Logitschätzungen; Standardfehler (konventionelles Modell) bzw. Standardabweichung (Interaktionseffekt nach NWA) in Klammern; *, ** und *** entsprechen einem Signifikanzniveau von 10%, 5% bzw. 1% (zusätzlich mit Likelihood-Ratio-Test überprüft; lediglich der Wert für Shift im konventionellen Modell für 1998 ist beim Likelihood-Ratio-Test abweichend signifikant auf dem 5%-Niveau); s = signifikant nach der Methodik von Norton/Wang/Ai (2004) (NWA)

Die Werte für eine zunehmende Anzahl von als Verhandlungspartnern anerkannten Gewerkschaften und dem Auftreten von Streiks in den letzten zwölf Monaten sind statistisch jeweils nicht signifikant. Die übrigen Variablen weisen 1990 und 1998 nur zum Teil die erwarteten Vorzeichen auf. Dass eine Verbesserung des Betriebsklimas die Eigenkündigungen senkt, bewahrheitet sich nur 1990 in Betrieben mit einem überdurchschnittlich guten Verhältnis zwischen Belegschaft und Management in

(schwach) signifikanter Weise. Auch Bonuszahlungen üben keinen klar erkennbaren Einfluss aus.

1.4.2 Einfluss des institutionellen Wandels

Vergleichbar mit der Argumentation für die beiden zuvor analysierten Performancegrößen ist zu erwarten, dass sich im Zuge des institutionellen Reformprozesses der gewerkschaftliche Einfluss performancesteigernd, d.h. in diesem Fall eigenkündigungsbegünstigend, verändert hat. Die von den Reformen nahezu ausgesparten JCCs sollten zwischen 1990 und 1998 einen konstanten Einfluss auf das freiwillige Ausscheiden der Mitarbeiter gehabt haben. Die Veränderung des gemeinsamen JCC- und Gewerkschaftswirkens ist nur empirisch feststellbar (vgl. dazu Tabelle V.9).

Die in den Schätzungen für die Einzeljahre dokumentierten Effekte bestätigen sich. Zwischen 1990 und 1998 erhöht sich in den gepoolten Logit-Schätzungen der Einfluss eines JCCs und der Gewerkschaften sowie der Effekt, den beide Institutionen zusammen auf die Eigenkündigungen ausüben. Allerdings erfährt nur der Eigenkündigungseinfluss des Organisationsgrades in Betrieben ohne JCC (0,3675) eine statistisch signifikante Steigerung.

Tabelle V.9: Veränderung des Mitbestimmungseinflusses auf personalreduzierende Eigenkündigungen zwischen 1990 und 1998

unabh. Variablen	konvent. Modell	IA-Effekt nach NWA	1990-1998
JCC	0.6957 *** (0.262)		
Zuniondens	0.9770 * (0.569)		
t1998	0.2691 (0.251)		
JCC98	-0.2189 (0.377)	-0.0348 ^s (0.015)	0.2343
ZUniondens98	0.7350 (0.686)	0.0984 ^s (0.066)	0.3675 ^s
ZUniondensJCC	-0.8647 (0.673)	-0.1317 ^s (0.063)	
ZUniondensJCC98	1.2127 (1.033)	-0.1655 ^s (0.079)	0.1036
Numneggroup	0.1055 (0.144)		
RelatGood	-0.2040 (0.274)		
RelatBad	-0.0512 (0.648)		
Strikeact	0.2438 (0.362)		
Competition	0.3900 * (0.203)		
Bonus	0.1792 (0.193)		
Multico	0.3664 (0.274)		
TeilzeitQ	-0.0148 *** (0.005)		
Shift	-0.3568 * (0.213)		
In MA	0.7607 *** (0.102)		
Branche	ja		
Konstante	-4.3812 *** (0.658)		

N

803

LR- χ^2

348.73 ***

Pseudo-r²

0.31

Count r²

0.80

Gepoolte Logitschätzungen; Standardfehler (konventionelles Modell) bzw. Standardabweichung (Interaktionseffekt nach NWA) in Klammern; *, ** und *** entsprechen einem Signifikanzniveau von 10%, 5% bzw. 1% (zusätzlich mit Likelihood-Ratio-Test überprüft); s = signifikant nach der Methodik von Norton/Wang/Ai (2004) (NWA)

1.5 Fazit Großbritannien

In Kapitel II, 1.1 wurden bereits – primär für die Produktivität – einige Studien aufgeführt, die zeigen, dass der negative gewerkschaftliche Einfluss auf die betriebliche Performance in den 80er Jahren abgenommen hat oder sogar ganz wegfallen ist (vgl. beispielhaft Oulton 1990 sowie Gregg, Machin und Metcalf 1993). Diese Entwicklung hat sich in den 90er Jahren fortgesetzt.

Der Gewerkschaftseinfluss auf die betriebliche Arbeitsproduktivität sowie die mit einer Mitarbeiterreduktion in Verbindung stehenden Prozessinnovationen und Eigenkündigungen war bei Nicht-Existenz eines JCCs in den meisten Fällen statistisch signifikant positiv. Lediglich 1990 sind in den Schätzungen für die Produktivität und Prozessinnovationen insignifikante Koeffizienten zu beobachten. Dieser positive Wirkungszusammenhang hat sich für alle drei Performancegrößen messbar verstärkt. Somit wirkte der isolierte Gewerkschaftseinfluss in britischen Betrieben 1998 wertschöpfungssteigernd und als unterstützender Faktor für notwendige Eigenkündigungen und Prozessinnovationen.

Die JCC-Koeffizienten sind für nahezu alle drei Performancegrößen in den Einzelwellen signifikant positiv. Die einzigen Ausnahmen bilden die statistisch insignifikant negativen bzw. positiven Werte in den Arbeitsproduktivitäts- und Prozessinnovationsschätzungen für 1998. Somit finden sich keine negativen und primär positive Anhaltspunkte für die Auswirkungen, die ein JCC auf die Arbeitsproduktivität und beschäftigungsreduzierende Prozessinnovationen und Eigenkündigungen ausübt. Über die letzte Dekade hinweg lässt sich hinsichtlich der beschäftigungsreduzierenden Prozessinnovationen und Eigenkündigungen eine insignifikant positive sowie bezüglich der Arbeitsproduktivität eine signifikant negative Entwicklung des JCC-Einflusses feststellen. Diese primär statistisch insignifikanten Werte sind insofern nicht erstaunlich, als die JCCs von den beschriebenen Gesetzesänderungen nicht direkt betroffen waren. Auch war ihre Verbreitung und ihre betriebliche Machtposition zwischen 1990 und 1998 relativ konstant.

Das Zusammenwirken von JCC und zunehmender Gewerkschaftsmitgliedschaft übte 1990 auf alle Performancegrößen – wenn auch auf die Prozessinnovationen in insignifikanter Form – den stärksten Effekt aus. Der gemeinsame JCC-/Gewerkschaftseffekt blieb zwischen 1990 und 1998 für die beschäftigungsreduzierenden Reorganisationsmaßnahmen und Eigenkündigen nahezu unverändert und hat sich im Hinblick auf die Arbeitsproduktivität statistisch signifikant abgeschwächt.

Eine eindeutige Hierarchie, welche Mitbestimmungskombination die effektivste ist, lässt sich nicht erkennen. Es zeichnet sich allerdings ein Trend ab: Wie erwähnt, übten 1990 Betriebe mit JCC und steigendem Organisationsgrad insgesamt den stärksten Einfluss auf die betrachteten Zielvariablen aus. 1998 war der alleinige Gewerkschaftseinfluss für zwei der drei Performancegrößen – Arbeitsproduktivität und Pro-

zessinnovationen – am größten. Im Fall der Arbeitsproduktivität und beschäftigungsreduzierender Reorganisationsmaßnahmen mindert mittlerweile die JCC-Existenz den positiven Gewerkschaftseffekt. Die diesbezügliche Reduktion ist statistisch signifikant und beträgt -0,1976 und -0,1881.³⁶

Augenscheinlich ist somit primär die signifikant positive Entwicklung des Gewerkschaftseinflusses. Betriebe mit zunehmendem Organisationsgrad und ohne JCC erfahren zwischen 1990 und 1998 eine signifikante Erhöhung ihrer Arbeitsproduktivität sowie ihrer – als notwendig angenommenen – beschäftigungsreduzierenden Reorganisationsmaßnahmen und Eigenkündigungen. Inwieweit die veränderte Gewerkschaftsgesetzgebung und die darüber hinaus gehende Schwächung der Gewerkschaften direkt zu dieser Entwicklung beigetragen haben, ist nicht exakt zu bestimmen. Eventuell spielen in diesem Prozess auch Faktoren eine Rolle, die nicht in den Regressions-schätzungen Berücksichtigung finden. So ist es zum Beispiel durchaus vorstellbar, dass sich das gewerkschaftliche Handeln durch den öffentlichen Druck gewandelt hat.³⁷ Aufgrund der umfassenden legislativen und nicht-legislativen Veränderungen für die Gewerkschaften und die damit verbundene tiefgreifende Schwächung ihrer Position ist es aber mehr als nahe liegend, den Hauptgrund für den gewandelten Gewerkschaftseinfluss in diesen veränderten institutionellen Rahmenbedingungen zu sehen (vgl. Addison/Belfield 2003: 11). Die acht zwischen 1980 und 1993 erlassenen Arbeitsgesetze³⁸ haben die zuvor ausufernde Gewerkschaftsmacht grundlegend eingegrenzt und neu definiert. Dabei wurden auch die innergewerkschaftlichen Demokratieprozesse nicht ausgespart. Die mit dieser Entwicklung einhergehende und gleichzeitig durch diese Entwicklung induzierte Abnahme des Organisationsgrades³⁹ und der gewerkschaftlichen Anerkennung hat diesen Machtverlust beschleunigt. Der aus betrieblicher Sicht als negativ einzustufende Gewerkschaftseinfluss nahm in den 80er und 90er Jahren ab. Die in dieser Arbeit dargestellten Ergebnisse zeigen sogar, dass ein zunehmender Organisationsgrad mittlerweile positiv auf die Performance britischer Unternehmen wirkt.⁴⁰

³⁶ Die beiden Werte -0,1976 und -0,1881 berechnen sich aus den Regressionskoeffizienten der Variablen „ZunionsdensJCC“ (nach NWA) und „JCC“ in den Modellschätzungen für die Arbeitsproduktivität und Reorganisationsmaßnahmen im Jahr 1998. Somit ergibt sich für die Arbeitsproduktivität: $-0,1318 - 0,0658 = -0,1976$; und für die Prozessinnovationen: $-0,2324 + 0,0443 = -0,1881$.

³⁷ Als ein Indiz für diesen Druck mag gelten, dass 1979 80 Prozent der britischen Bevölkerung die Gewerkschaften für zu einflussreich hielten (vgl. Dunn/Metcalf 1996: 66).

³⁸ Vgl. Kapitel III, 2.2.1 und 2.2.2.

³⁹ Gemäß Schätzungen mit WIRS-/WERS-Daten nahm der Organisationsgrad zwischen 1980 und 1998 von 65 auf 36 Prozent ab.

⁴⁰ Jedoch muss einschränkend eingewandt werden, dass für die Gewerkschaftsfaktoren Multi-Unionism und Streiks separat in den Schätzungen kontrolliert wird. Beide gelten mit als Hauptursachen für die effizienzmindere Wirkung von Gewerkschaften. Die negativen Auswirkungen des Multi-Unionism bestätigen sich zumindest bezüglich der Arbeitsproduktivität, zu der er in allen Modellen in einer negativen Kausalbeziehung steht.

2 Evaluation des deutschen Mitbestimmungssystems

2.1 Verwendete Daten und methodische Herangehensweise

Die ökonometrischen Analysen für Deutschland fußen auf den Betriebspaneldaten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) (vgl. Bellmann 1997, Kölling 2000). Das IAB-Betriebspanel ist eine seit 1993 in Westdeutschland und seit 1996 auch in Ostdeutschland durchgeführte jährliche Arbeitgeberbefragung. Umfasste das Panel 1993 noch 4.265 Wirtschaftseinheiten, so waren es 2003 18.824 Betriebe. Davon hatten 11.561 ihren Sitz im Westen und 7.263 im Osten Deutschlands (eigene Berechnungen; ähnlich Bellmann/Kohaut/Lahner 2002: 13).⁴¹

Die Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels basiert auf der Betriebsdatei der Bundesanstalt für Arbeit, die alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten enthält. Die Ziehung der Zufallsstichprobe erfolgt nach dem Prinzip der optimalen Schichtung, wodurch eine varianzproportionale Allokation der Stichprobe ermöglicht wird. Somit ist die Stichprobe näherungsweise beschäftigungsproportional.⁴² Die Möglichkeit zu Panelanalysen ergibt sich aus der wiederholten Befragung der gleichen Betriebe in jedem Jahr. Die Beschäftigungsproportionalität der jährlichen Befragungen kann beispielsweise durch aus dem Panel ausscheidende Betriebe gefährdet werden. Um die Beschäftigungsproportionalität sicherzustellen, wird die Stichprobe in jeder Welle um neue Betriebe ergänzt (vgl. Bellmann/Kohaut/Lahner 2002: 15 ff.).

Die Regressionsschätzungen erfolgen für Deutschland durchgängig mit Einzelwellen und Paneldaten verschiedener Jahre des IAB-Panels. Die bei Panelschätzungen häufig angewandten Random, Fixed oder First Difference Effects fanden aus mehreren Gründen keine Berücksichtigung in dieser Arbeit. Bei einer Überprüfung der Modelle mit dem Hausman Test (vgl. Hausman 1978) haben sich Fixed Effects im Gegensatz zu Random Effects als die geeignetere Berechnungsmethodik herausgestellt. Allerdings enthalten die Modelle Dummies, wie die unten beschriebenen Tarifvertrags- und Betriebsratsvariablen, die sich zwischen den Jahren nur sehr selten verändern. Betriebe mit zeitinvarianten Variablen werden bei Verwendung von Fixed und First Difference Effects nicht in den Schätzungen berücksichtigt, was die Anzahl der

⁴¹ Aufgrund von Datenschutzbestimmungen sind die IAB-Daten nicht frei zugänglich. Die Auswertungen erfolgen in der Regel durch die sogenannte Schalterstelle des IAB. Die vom Forscher erstellten Computersyntaxen werden durch die Schalterstelle mit den Originaldaten verknüpft. Um selbst mit den Originaldaten arbeiten zu können, besteht für den Forscher die Option, Besuchszeiten beim IAB in Nürnberg zu beantragen.

⁴² Die Schichtung des Datensatzes erfolgt nach der Betriebsgröße, die durch die Beschäftigung am 30.06. des jeweiligen Vorjahres gegeben ist, nach der Branche und dem Bundesland. Um eine Repräsentativität der Ergebnisse zu gewährleisten, finden diese Variablen in allen Regressionsmodellen Berücksichtigung.

Beobachtungen sehr stark reduziert.⁴³ Darüber hinaus lag sowohl auf Panel- als auch auf Einzeljahresniveau Heteroskedastizität vor. Um robuste Schätzergebnisse zu gewährleisten, wurde die Evaluation mit Hilfe gepoolter OLS- und gepoolter Logit-schätzungen durchgeführt, wobei jeder Betriebe ein Cluster darstellt (siehe Wooldridge 2002 für eine Darstellung der einzelnen Verfahren).⁴⁴

Die Variable „GEW“ gibt den Einfluss eines Tarifvertrages an. Sie ist 0-/1-codiert, wobei 0 für das Nicht-Vorliegen eines Tarifabkommens und 1 für die Existenz eines Flächen- oder Haustarifvertrages steht. Bei Haustarifverträgen erfolgen die Verhandlungen zwischen dem Arbeitgeber und einer Gewerkschaft. Branchenweite Abkommen werden zwischen einem Arbeitgeberverband und einer Gewerkschaft für eine große Anzahl an Unternehmen abgeschlossen. Es wird davon ausgegangen, dass sowohl Flächen- als auch Haustarifverträge die Verteilungskämpfe weitgehend aus dem Einflussbereich der Arbeitnehmer in den betroffenen Betrieben transferieren. Hierbei lässt sich theoretisch vermuten, dass in beiden Fällen das arbeitnehmerseitige Rent-Seeking-Verhalten abgeschwächt wird.⁴⁵ Als weitere Mitbestimmungsvariable fließt die ebenfalls 0-/1-codierte Variable „BR“ in das Modell mit ein. Sie gibt die

⁴³ In den einzelnen Wellen des IAB-Betriebspanels erreicht beispielsweise der ungewichtete Anteil der Organisationen, die seit dem letzten Jahr einen Betriebsrat errichtet haben, lediglich ein Maximum von 1,7 Prozent (in 2002). Zudem besteht die Gefahr eines Selection Bias'. Es ist z.B. vorstellbar, dass primär Arbeitnehmer in Betrieben mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten einen Betriebsrat gründen, um sich besser gegen einen drohenden Arbeitsplatzverlust zu schützen. Diese Organisationen würden keine zeitinvariante Betriebsratsvariable aufweisen und in die Panelschätzungen mit eingehen. Hierdurch können sich verzerrte Beobachtungsergebnisse ergeben, da eine Vielzahl anderer Betriebe, ohne wirtschaftliche Schwierigkeiten, aus den Beobachtungen ausgeschlossen würden.

⁴⁴ Für eine Erläuterung, wie robuste Standardfehler in Cluster-Schätzungen berechnet werden, siehe White (1980), Huber (1967), Rogers (1993), Williams (2000), Froot (1989) sowie Wooldridge (2002). Durch die Verwendung von Clustern ist bei dem für die Schätzungen benutzten Statistikprogramm Stata 8.0 die gleichzeitige Berechnung von Beta-Koeffizienten ausgeschlossen.

⁴⁵ § 2 Abs. 1 des Tarifvertragsgesetzes definiert ausschließlich Gewerkschaften, einzelne Arbeitgeber und Arbeitgebervereinigungen als Tarifvertragsparteien (vgl. Wörlen 2002: 172 f., o.V. 2002: 548). Wie in Kapitel III, 1.2.2 angedeutet, liegt allerdings häufig eine sehr enge Verbindung zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft vor. Somit ist es begründet, zu hinterfragen, ob die Verhandlungen über einen Haustarifvertrag wirklich unabhängig vom Betriebsrat und nur zwischen der Gewerkschaft und dem Arbeitgeber geführt werden. Um die oben genannte Vermutung zu überprüfen, dass sowohl firmen- als auch branchenweite Abkommen in ähnlicher Weise wirken, wurden die in dieser Arbeit dargestellten Modelle für Deutschland jeweils mit zwei zusätzlichen Schätzungen überprüft. Dabei wurden die Modelle alternativ mit einer Variable, die lediglich zwischen der Nicht-Existenz eines Tarifabkommens und dem Vorliegen entweder eines Flächen- oder eines Haustarifvertrages unterscheidet, berechnet. Die Ausprägungen für die verschiedenen Mitbestimmungsvariablen, inklusive der Betriebsrats- und Interaktionsregressoren, blieben in allen Fällen nahezu unverändert gegenüber der für das Vorliegen von Flächen-/ Tarifabkommen gebildeten Variable. Dieses spricht für das Argument, dass beide Arten von Vereinbarungen in ähnlicher Weise wirken. Dementsprechend soll im Folgenden lediglich auf die Schätzungen mit dem für Haus-/Branchentarifabkommen zusammengesetzten Dummy „TV“ fokussiert werden.

Nicht-Existenz bzw. Existenz eines Betriebsrates wieder.⁴⁶

Um das gemeinsame Wirken von Betriebsrat und Tarifvertrag bestmöglich abzubilden, werden für die Schätzungen vier Dummyvariablen gebildet, die sich aus den denkbaren Kombinationen von Tarifabkommen und Betriebsrat zusammensetzen.⁴⁷ Dabei handelt es sich um die folgenden Kategorien:

Abbildung V.2: Deutsche Mitbestimmungsmatrix

		Tarifvertrag	
		Nein	Ja
Betriebsrat	Nein	Referenzkategorie 1	2
	Ja	3	4

Die Variable für den ersten Betriebstyp („kein BRuGEW“) hat die Ausprägung 1, wenn der Betrieb weder einem Tarifvertrag unterliegt noch über einen Betriebsrat verfügt. Dieses ist zugleich auch die Referenzkategorie, mit der die anderen Betriebstypen verglichen werden. Die Variable für Betriebsart 2 („GEW“) hat die Ausprägung 1, wenn für eine Wirtschaftseinheit nur ein Tarifvertrag gilt. Die Variable für Betriebstyp 3 („BR“) steht analog für Organisationen mit lediglich einem Betriebsrat. Wirtschaftseinheiten mit Tarifvertrag und Betriebsrat erhalten für die Variable „BRuGEW“ die Ausprägung 1.⁴⁸

Wie bei den Schätzungen für Großbritannien verwenden alle Regressionsmodelle für Deutschland überwiegend die gleichen Variablen. Dieses Vorgehen soll die Ergeb-

⁴⁶ Die Frage nach dem Betriebsrat lautet im Fragebogen des IAB-Betriebspanels: „Gibt es bei Ihnen einen Betriebsrat oder Personalrat?“. Auf diese kann man mit „Ja“ oder „Nein“ antworten. Leider werden nicht alle Betriebe in jeder Welle nach ihrem Betriebsrat gefragt. In machen Wellen werden nur die neu in das Panel aufgenommenen Beobachtungseinheiten über die Betriebsratsexistenz um Auskunft gebeten. Für die anderen Betriebe wird implizit davon ausgegangen, dass sich gegenüber dem Vorjahr nichts bezüglich ihres Betriebsratsstatus' geändert hat. Dieser Logik folgend wird in den unten stehenden Schätzungen angenommen, dass in den betroffenen Jahren der Betriebsratsstatus in den nicht befragten Betrieben unverändert gegenüber dem Vorjahr ist. Der Betriebsratsdummy erhält dementsprechend die 0- oder 1-Ausprägung wie in der Periode zuvor. Die Frage nach dem Tarifvertrag lautet: „Gilt in diesem Betrieb ... a) ein Branchentarifvertrag, b) ein Haustarif/Firmentarif oder c) kein Tarifvertrag“. Die Tarifvertrags- bzw. Gewerkschaftsvariable erhält bei Vorliegen eines Branchen- oder Haustarifvertrages den Wert 1 und bei Nicht-Existenz eines Tarifabkommens die Ausprägung 0 (vgl. Infratest Sozialforschung 2003).

⁴⁷ Mit den verwendeten Daten des IAB-Betriebspanels kann leider nicht für verschiedene Arten von Betriebsräten unterschieden werden. Zur Typologie verschiedener Betriebsratsmitglieder siehe Kotthoff (1981, 1994).

⁴⁸ Als Bezeichnung für eine Wirtschaftseinheit nur mit Tarifvertrag wird im Folgenden auch der Begriff „Tarifvertragsbetrieb“ verwendet. Betriebe nur mit Betriebsrat und Organisationen mit Tarifvertrag und Betriebsrat werden im weiteren Verlauf dieser Arbeit auch als „Betriebsratsbetriebe“ bzw. als „dual-mitbestimmte Betriebe“ bezeichnet.

nisse der Schätzungen bestmöglich vergleichbar machen. In alle Schätzungen gehen der Anteil an Auszubildenden und qualifizierten Arbeitnehmern sowie das durchschnittliche Gehalt je Mitarbeiter sowie Branchen- bzw. Bundeslanddummies ein. Zudem findet Berücksichtigung, ob der Betrieb Teil eines aus mehreren Betrieben bestehenden Unternehmens ist und ob Betriebe/Betriebsteile im letzten Jahr ein- bzw. ausgegliedert wurden. Die Fluktuation wird in den Modellen für die Produktivität und Prozessinnovationen durch die Einstellungen und die Personalabgänge pro Kopf und in der Evaluierung der Eigenkündigungen durch die Einstellungen und die Entlassungen je Mitarbeiter wiedergegeben. Zusätzlich beinhalten die Berechnungen für die Arbeitsproduktivität den Exportanteil am Umsatz sowie das Arbeitsvolumen und die Ersatzinvestitionen. Als Approximation für die Betriebsgröße sowie für die Quote weiblicher bzw. teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer dient in den Schätzungen für die Prozessinnovationen und Eigenkündigungen die Gesamtzahl der Beschäftigten und der Anteil an weiblichen bzw. teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern. Die Modelle für die Reorganisationsmaßnahmen umfassen darüber hinaus Variablen für den technischen Stand sowie das Geschäftsvolumen der Organisation. Um eine bessere Interpretierbarkeit der deskriptiven Schätzungen und der Regressionsschätzungen zu gewährleisten, werden die erklärenden Variablen mit einer kurzen Legende sowie den jeweiligen Mittelwerten und Standardabweichungen aufgeführt:

Tabelle V.10: Beschreibung der unabhängigen Variablen

Variable	Operationalisierung	Mittelwert	Standardabweichung	gültige Fälle
kein BRuGEW	Kein gültiger Tarifvertrag und kein existierender Betriebsrat (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert) (Referenzkategorie)	0.2273	0.419	34841
BR	Existierender Betriebsrat und kein gültiger Tarifvertrag (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.0710	0.257	34841
GEW	Gültiger Tarifvertrag und kein existierender Betriebsrat (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.1898	0.392	34841
BRuGEW	Gültiger Tarifvertrag und existierender Betriebsrat (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.5118	0.500	34841
t1996	1996 (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.0760	0.265	34841
t1997	1997 (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.0867	0.281	34841
t1998	1998 (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.1272	0.333	34841
t1999	1999 (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.1083	0.311	34841
t2000	2000 (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.1397	0.347	34841
t2001	2001 (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert) (Referenzkategorie bei Jahresvergleichen)	0.2106	0.408	34841
t2002	2002 (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.1582	0.365	34841
t2003	2003 (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.0933	0.291	34841
kein BRuGEW 1998	Interaktionseffekt aus kein BRuGEW und t1998	0.0264	0.160	34841
BR 1998	Interaktionseffekt aus BR und t1998	0.0063	0.079	34841
GEW 1998	Interaktionseffekt aus GEW und t1998	0.0250	0.156	34841
BRuGEW 1998	Interaktionseffekt aus BRuGEW und t1998	0.0694	0.254	34841
kein BRuGEW 1999	Interaktionseffekt aus kein BRuGEW und t1999	0.0267	0.161	34841
BR 1999	Interaktionseffekt aus BR und t1999	0.0082	0.090	34841
GEW 1999	Interaktionseffekt aus GEW und t1999	0.0197	0.139	34841
BRuGEW 1999	Interaktionseffekt aus BRuGEW und t1999	0.0536	0.225	34841
kein BRuGEW 2001	Interaktionseffekt aus kein BRuGEW und t2001	0.0562	0.230	34841
BR 2001	Interaktionseffekt aus BR und t2001	0.0168	0.129	34841
GEW 2001	Interaktionseffekt aus GEW und t2001	0.0417	0.200	34841
BRuGEW 2001	Interaktionseffekt aus BRuGEW und t2001	0.0960	0.295	34841
kein BRuGEW 2002	Interaktionseffekt aus kein BRuGEW und t2002	0.0412	0.199	34841
BR 2002	Interaktionseffekt aus BR und t2002	0.0138	0.117	34841
GEW 2002	Interaktionseffekt aus GEW und t2002	0.0284	0.166	34841
BRuGEW 2002	Interaktionseffekt aus BRuGEW und t2002	0.0748	0.263	34841
kein BRuGEW 2003	Interaktionseffekt aus kein BRuGEW und t2003	0.0239	0.153	34841
BR 2003	Interaktionseffekt aus BR und t2003	0.0080	0.089	34841
GEW 2003	Interaktionseffekt aus GEW und t2003	0.0172	0.130	34841
BRuGEW 2003	Interaktionseffekt aus BRuGEW und t2003	0.0441	0.205	34841

Tabelle V.10: Beschreibung der unabhängigen Variablen (Fortsetzung)

Variable	Operationalisierung	Mittelwert	Standardabweichung	gültige Fälle
ExportQ	Exportanteil am Umsatz in t-1 (in Prozent)	10.4094	20.613	24156
Anlagen sehr alt	Stand der technischen Anlagen ist im Verhältnis zu den Wettbewerbern als sehr alt zu kategorisieren (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert) (Referenzkategorie)	0.0025	0.050	34732
Anlagen alt	Stand der technischen Anlagen ist im Verhältnis zu den Wettbewerbern als alt zu kategorisieren (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.0300	0.171	34732
Anlagen gleich	Stand der technischen Anlagen ist auf dem Niveau der Wettbewerber (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.2779	0.448	34732
Anlagen neu	Stand der technischen Anlagen ist im Verhältnis zu den Wettbewerbern als neu zu kategorisieren (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.4974	0.500	34732
Anlagen sehr neu	Stand der technischen Anlagen ist im Verhältnis zu den Wettbewerbern als sehr neu zu kategorisieren (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.1921	0.394	34732
AzubiQ	Anteil der Auszubildenden	0.0539	0.090	34841
FrauenQ	Anteil weiblicher Mitarbeiter	0.4093	0.287	34827
QualQ	Anteil qualifizierter Mitarbeiter	0.6771	0.267	34841
TeilzeitQ	Anteil der Teilzeitbeschäftigten	0.1659	0.216	34800
Ausgliederung	Betriebsteile im letzten Jahr geschlossen/ausgegliedert/ausgegründet (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.0851	0.279	34841
Eingliederung	Betriebe im letzten Jahr eingegliedert (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.0506	0.219	34841
Mehrbetrieb	Der Betrieb ist Teil eines aus mehreren Betrieben bestehenden Unternehmens (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.6221	0.485	34841
Einstellungen	Arbeitskräfte im ersten Halbjahr von t eingestellt (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.7718	0.420	34841
EntlassQ	Entlassungen je Mitarbeiter	0.0315	0.502	34784
AbgangQ	Mitarbeiterabgänge je Beschäftigten	0.1148	0.571	34838
Gechaefsvolniedriger	Geschäftsvolumen ist gegenüber dem Vorjahr gesunken (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert) (Referenzkategorie)	0.2659	0.442	33144
Geschaefsvolgeich	Geschäftsvolumen ist gegenüber dem Vorjahr gleich (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.4235	0.494	33144
Geschaefsvolhoeher	Geschäftsvolumen ist gegenüber dem Vorjahr gestiegen (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.3106	0.463	33144
In Arbvolumen	Natürlicher Logarithmus des wöchentlichen Arbeitsvolumens (Arbeitsvolumen: Wochenarbeitszeit für Vollzeitkräfte * Gesamtzahl der Beschäftigten am 30.06. in t * Anteil der Vollzeitbeschäftigten + Anteil der Nicht-Vollzeitbeschäftigten * 20 Arbeitsstunden/Wo)	8.2378	1.742	26513
In Ersatzinvestitionen	Natürlicher Logarithmus der Ersatzinvestitionen im letzten Jahr (Ersatzinvestitionen = Gesamtinvestitionen - Anteil der Erweiterungsinvestitionen an Gesamtinvestitionen)°	12.5539	2.435	23654
In GehaltQ	Natürlicher Logarithmus des durchschnittlichen Gehaltes (in Euro) je Mitarbeiter	7.4873	0.518	34841
MA	Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am 30.06. in t-1	398	1180	34841
MA ²	Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am 30.06. in t-1 quadriert	1551447	29900000	34841
In MA	Natürlicher Logarithmus der Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am 30.06. in t-1	5	2	34798

° für ein vergleichbares Vorgehen siehe Frick (2002a: 226)

Tabelle V.10: Beschreibung der unabhängigen Variablen (Fortsetzung)

Branchendummies	Operationalisierung	Mittelwert	Standardabweichung	gültige Fälle
AndDienst01	Andere Dienstleistungen (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.0794	0.270	34841
Bau01	Baugewerbe inkl. Bauhilfsgewerbe (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.0892	0.285	34841
EnergieBerg01	Bergbau, Energiewirtschaft und Wasserversorgung (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.0193	0.138	34841
ErziehungUnterricht01	Erziehung und Unterricht (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.0333	0.179	34841
Finanz01	Kredit- und Finanzierungsinstitute (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.0302	0.171	34841
GebietskoeSozvers01	Organisationen ohne Erwerbscharakter, Gebietskörperschaften und Sozialversicherung (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.0900	0.286	34841
GesundSozial01	Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.0974	0.297	34841
Grundstoff01	Grundstoffverarbeitung (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.0826	0.275	34841
Handel01	Groß-, Einzel- und Versandhandel (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.1056	0.307	34841
Investitionsgueter01	Investitionsgüterindustrie (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert) (Referenzkategorie)	0.1563	0.363	34841
LandForst01	Land- und Forstwirtschaft, Gartenbau, Tierhaltung und Fischerei (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.0182	0.134	34841
SonstDienst01	Sonstige Dienstleistungen (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.0759	0.265	34841
Verbrauchsgueter01	Verbrauchsgüterindustrie (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.0752	0.264	34841
VerkehrNachrichten01	Nachrichtenübermittlung (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.0385	0.192	34841
Versicherungen01	Versicherungen (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.0089	0.094	34841
Bundeslanddummies				
BadWuertt01	Baden-Württemberg (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.0957	0.294	34841
Bayern01	Bayern (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.0891	0.285	34841
BerlinO01	Berlin Ost (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert) (Referenzkategorie in den Modellen für Ostdeutschland)	0.0337	0.180	34841
BerlinW01	Berlin West (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert) (Referenzkategorie in den Modellen für Gesamt- und Westdeutschland)	0.0377	0.191	34841
Brandenburg01	Brandenburg (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.0596	0.237	34841
Bremen01	Bremen (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.0344	0.182	34841
Hessen01	Hessen (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.0593	0.236	34841
HH01	Hamburg (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.0393	0.194	34841
MeckVor01	Mecklenburg-Vorpommern (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.0565	0.231	34841
Nieders01	Niedersachsen (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.0692	0.254	34841
NordrWestf01	Nordrhein-Westfalen (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.1280	0.334	34841
RheinPflz01	Rheinland-Pfalz (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.0656	0.248	34841
SachsAnh01	Sachsen-Anhalt (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.0666	0.249	34841
Sachsen01	Sachsen (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.0704	0.256	34841
Schlswhol01	Schleswig-Holstein (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.0253	0.157	34841
Thür01	Thüringen (nein-/ja- bzw. 0-/1-codiert)	0.0693	0.254	34841

Quelle: Zusammengespielte Wellen des IAB-Betriebspanels von 1996 bis 2003

2.2 Bruttowertschöpfung

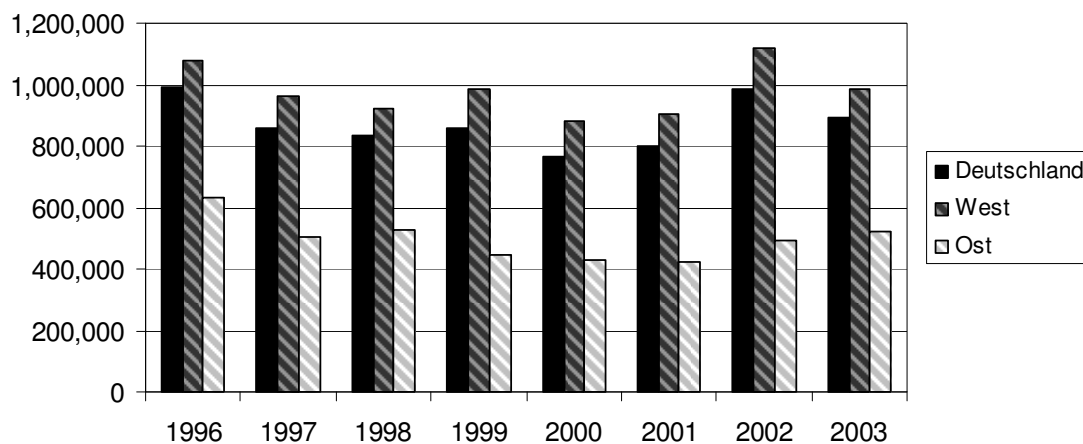
Die Produktivität ist ein besonders guter Indikator der betrieblichen Leistungsstärke. An ihr zeigt sich, wie effizient die eingesetzten Inputfaktoren zusammenwirken. Die Produktivität – genauer: die Bruttowertschöpfung – wird in diesem Kontext aus verschiedenen Perspektiven betrachtet. Neben dem Mitbestimmungseinfluss auf die Bruttowertschöpfung wird auch untersucht, inwiefern Tarifverträge und Betriebsräte auf die (kurzfristige) Arbeitsproduktivitätsveränderung gegenüber der Vorperiode einwirken.⁴⁹ Zudem soll evaluiert werden, welchen Wertschöpfungseffekt neue Betriebsräte und erstmals abgeschlossene Tarifabkommen ausüben.

2.2.1 Bruttowertschöpfung seit Mitte der 90er Jahre

Die im Folgenden betrachtete Arbeitsproduktivität gibt die Bruttowertschöpfung deutscher Betriebe wieder. Sie wird aus den betrieblichen Umsätzen abzüglich der zur Erzielung dieser Umsätze eingekauften Vorleistungen gebildet (für ein analoges Vorgehen siehe Frick 2002a: 226).⁵⁰ Als ein gesamtdeutsches Phänomen hinsichtlich der durchschnittlichen (inflationsbereinigten) Arbeitsproduktivität je Betrieb ist in Abbildung V.3 eine Abnahme ab Mitte der 90er Jahre und eine Zunahme seit Beginn des neuen Jahrtausends zu beobachten. Augenscheinlich ist zudem der große Unterschied zwischen den ost- und westdeutschen Produktivitätsniveaus. So sind die Werte für den Westen teilweise um das 2,3fache höher als für den Osten.

⁴⁹ Gegenüber den Schätzungen für die Prozessinnovationen und Eigenkündigungen weisen die Regressionsmodelle für die Wertschöpfung und ihre Veränderung wesentlich geringere Fallzahlen in den einzelnen Wellen auf. Dieses kommt vor allen Dingen dadurch, dass zur Bestimmung der Bruttowertschöpfung – Umsatz minus dem Anteil der Vorleistungen und Fremdkosten am Umsatz – vertrauliche Betriebsinformationen notwendig sind. Diese Daten werden von den befragten Betrieben häufig nicht zur Verfügung gestellt (siehe hierzu auch Frick 2002a: 226). Zudem ist es unter Umständen nicht allen Wirtschaftseinheiten – insbesondere nicht den kleineren – möglich, alle Werte zur Verfügung zu stellen. Nach eigenen Berechnungen ist in den einzelnen Wellen nur für 45 bis 65 Prozent der Betriebe die Bruttowertschöpfung berechenbar. Auch bezüglich der verwendeten Kovariate „Ersatzinvestitionen“ ist lediglich eine Antwortquote zwischen 43 und 64 Prozent zu beobachten. Bei einer Betrachtung der Wertschöpfungsveränderung entfallen noch mehr Einheiten, da in den einzelnen Jahren nur für 22 bis 45 Prozent der Betriebe eine prozentuale Entwicklung gegenüber dem Vorjahr berechenbar ist. Lediglich knapp acht bis 14 Prozent der Wirtschaftseinheiten legen sowohl Daten für die Ersatzinvestitionen als auch für die Bruttowertschöpfungsveränderung in den einzelnen Jahren offen.

⁵⁰ Alle nachfolgend aufgeführten Schätzungen hinsichtlich der Bruttowertschöpfung und der Bruttowertschöpfungsveränderung gegenüber dem Vorjahr umfassen nicht Finanzdienstleister, Nichterwerbsorganisationen, Ämter o.ä. Dieses begründet sich darin, dass diese Betriebe nicht den Umsatz als zentralen Unternehmenswert ausweisen.

Abbildung V.3: Bruttowertschöpfungsentwicklung je Betrieb seit 1996

Quelle: Eigene, gewichtete Berechnungen mit dem IAB-Betriebspanel (gepoolte Querschnittsdaten); alle Werte in Euro (inflationbereinigt)⁵¹

Die durchschnittliche Arbeitsproduktivität deutscher Betriebe bewegte sich im Zeitraum zwischen 1996 und 2003 zwischen 750.000 und knapp 1.000.000 Euro. Dabei sank der Output nach 1996 und erreichte im Jahr 2000 seinen Tiefstwert. Ab 2001 nahm die Arbeitsproduktivität wieder zu. Eine ähnliche Entwicklung zeigte sich in Westdeutschland, mit einem Tiefstwert von knapp 900.000 Euro im Jahre 2000 und einem Höchstwert von etwas mehr als 1,1 Millionen Euro in 2002. Für Ostdeutschland erstreckt sich die Phase einer abnehmenden Arbeitsproduktivität bis 2001. Die durchschnittliche Bruttowertschöpfung ostdeutscher Betriebe lag zwischen 425.000 (2001) und 630.000 (1996) Euro.

In Tabelle V.11 erfolgt eine Betrachtung, wie sich zwischen 1996 und 2003 die Wertschöpfung je Mitarbeiter für Betriebe mit oder ohne Betriebsrat („BR“) bzw. Tarifvertrag („TV“) verändert hat. Zwischen 1996 und 2003 waren in Gesamt- und in Westdeutschland die größten Veränderungen hinsichtlich der Bruttowertschöpfung je Mitarbeiter in der Gruppe von Wirtschaftseinheiten ohne Tarifvertrag zu beobachten. Die Kategorie von Betrieben ohne Tarifabkommen und mit Betriebsrat verzeichnete einen Wertschöpfungsrückgang um fast die Hälfte und mitbestimmungsfreie Wirtschaftseinheiten eine Steigerung um 36 (Gesamtdeutschland) bzw. 46 Prozent (Westdeutschland)

⁵¹ Alle Werte sind um die jährlichen Inflationsraten seit 1996 bereinigt und geben somit das Preisniveau von 1996 wieder. (Eine Übersicht über die Inflationsentwicklung seit 1996 ist beim Statistischen Bundesamt erhältlich (vgl. o.V. o.J.e)).

gegenüber dem Ausgangswert von 1996. Übt Betriebsrat und Tarifvertrag Einfluss aus, war eine Zunahme von zwölf und 19 Prozent zu verzeichnen. Lag nur ein Tarifabkommen vor, ist der Anstieg mit ca. fünf Prozent zu beziffern. In Ostdeutschland erfolgten die prägnantesten Veränderungen in der Gruppe mit Organisationen, die einen Betriebsrat haben. Im Gegensatz zu Westdeutschland erfolgte die stärkste Entwicklung in Betrieben, deren Mitarbeiter nur durch einen Betriebsrat vertreten werden. Der entsprechende Wert beträgt 60 Prozent. Ein Rückgang um ein Viertel lässt sich für Wirtschaftseinheiten mit betrieblicher Interessenvertretung und Tarifvertrag nachvollziehen. Ebenfalls eine Wertschöpfungsreduktion ergab sich mit sieben bzw. drei Prozent in den Kategorien von Betrieben mit einem Tarifabkommen bzw. ohne Tarifvertrag und ohne Betriebsrat.

Tabelle V.11: Bruttowertschöpfung je Mitarbeiter

		Deutschland TV		Westdeutschland TV		Ostdeutschland TV	
BR	1996	nein	ja	nein	ja	nein	ja
	nein	42.873	44.632	45.103	45.070	37.253	42.145
	ja	139.817	87.391	161.722	85.215	39.392	101.364
BR	2000	nein	ja	nein	ja	nein	ja
	nein	40.630	45.147	44.754	46.904	32.516	34.719
	ja	59.713	65.438	67.896	65.695	40.114	64.289
BR	2003	nein	ja	nein	ja	nein	ja
	nein	58.196	46.372	66.044	47.314	36.005	39.151
	ja	76.163	97.811	81.016	101.389	62.857	75.595
BR	1996-03	nein	ja	nein	ja	nein	ja
	nein	36%	4%	46%	5%	-3%	-7%
	ja	-46%	12%	-50%	19%	60%	-25%

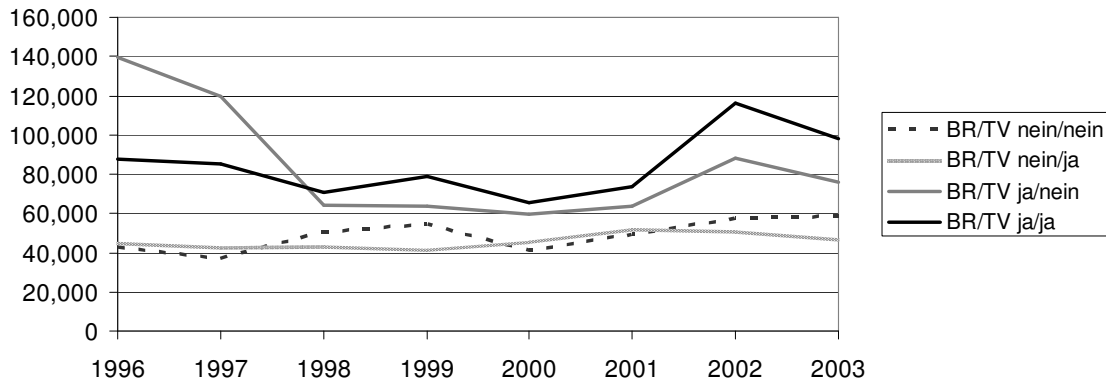
Quelle: Eigene, gewichtete Berechnungen mit dem IAB-Betriebspanel (gepoolte Querschnittsdaten); Werte für die Jahre 1996, 2000 und 2003 in Euro (inflationsbereinigt), Werte für die Veränderung zwischen 1996 und 2003 in Prozent

In den Abbildungen V.4 und V.5 fällt der zwischen 1996 und 1997 und insbesondere im folgenden Jahr aufgetretene Wertschöpfungsrückgang in der Gruppe der gesamt- und westdeutschen Betriebsratsbetriebe ins Auge. Die entsprechende Reduzierung ging von 140.000 Euro je Mitarbeiter auf 120.000 bzw. 65.000 Euro (für Westdeutschland betragen die korrespondierenden Werte 160.000, 135.000 und 65.000 Euro).⁵² Die in Abbildung V.3 dargelegte Abnahme der gesamt- und westdeutschen Bruttowertschöpfung tritt somit primär dann auf, wenn der Betrieb ausschließlich in den Einflussbereich eines Betriebsrates fällt. Der relativ starke Anstieg der Bruttowertschöpfung nach 2001 ist vor allem in der Gruppe von Organisationen mit Betriebsrat zu beobachten. Dieses gilt sowohl für tarifvertraglich gebundene als auch für tarifvertraglich ungebundene Wirtschaftseinheiten. Dieser Effekt schwächt sich

⁵² Der Rückgang ist umso unerwarteter, da in dem entsprechenden Zeitraum keine nennenswerten exogenen Schocks erfolgt sind, wie beispielsweise durch legislative Veränderungen.

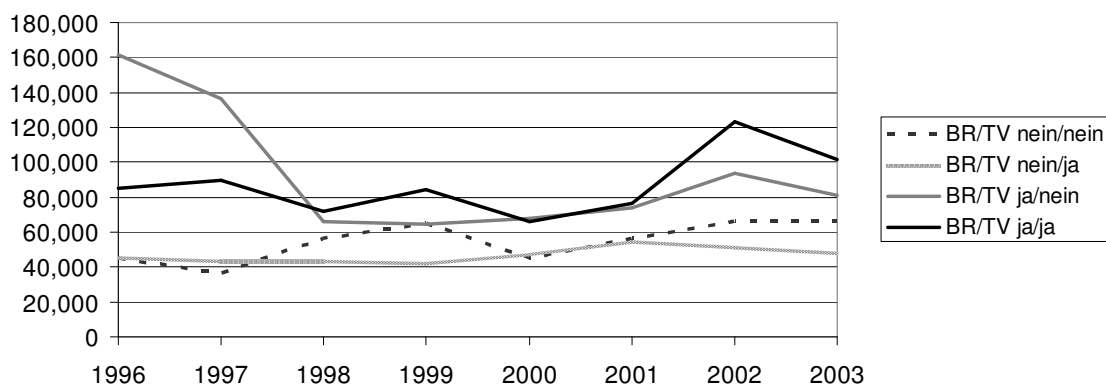
nach 2002 wieder ab.

Abbildung V.4: Entwicklung der gesamtdeutschen Bruttowertschöpfung je Mitarbeiter



Quelle: Eigene, gewichtete Berechnungen mit dem IAB-Betriebspanel (gepoolte Querschnittsdaten); alle Werte in Euro (inflationsbereinigt)

Abbildung V.5: Entwicklung der westdeutschen Bruttowertschöpfung je Mitarbeiter



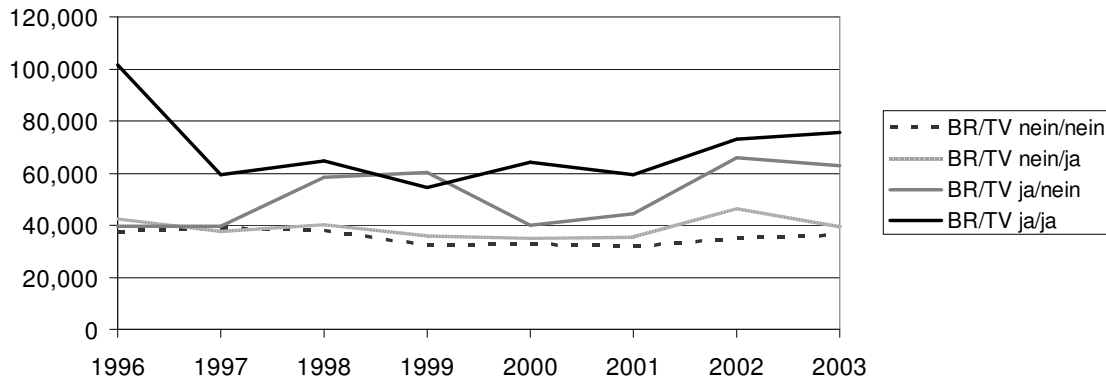
Quelle: Eigene, gewichtete Berechnungen mit dem IAB-Betriebspanel (gepoolte Querschnittsdaten); alle Werte in Euro (inflationsbereinigt)

Die ostdeutsche Entwicklung ist vor allen Dingen durch den starken Produktivitätseinbruch in der Kategorie von Organisationen mit Betriebsrat und Tarifvertrag zwischen 1996 und 1997 – von 100.000 auf 60.000 Euro je Beschäftigten – und die Schwankungen in Betriebsratsbetrieben gekennzeichnet (Abbildung V.6). Das letztgenannte Phänomen äußerte sich von 1997 bis 1998 und zwischen 2001 und 2002 in einem Anstieg von 40.000 auf 60.000 Euro bzw. von 45.000 bis 65.000 Euro. Zwischenzeitlich erfolgte ein Rückgang von 60.000 auf 40.000 Euro am Ende der letzten Dekade.⁵³ Wie in Westdeutschland zeigt sich in den neuen Bundesländern nach 2001 eine generelle Zunahme der Pro-Kopf-Wertschöpfung bei Existenz eines Betriebsra-

⁵³ Für die erwähnten Rückgänge finden sich wiederum keine einzelnen Ursachen, die die Größe der entsprechenden Veränderung plausibel erklären.

tes. Allerdings zeigt sich ein ähnlicher Anstieg auch für Tarifvertragsbetriebe. In beiden Teilen Deutschlands ist eine schwankende Entwicklung der Bruttowertschöpfung für Betriebe mit Betriebsrat zu beobachten, unabhängig vom Vorliegen oder Nicht-Vorliegen eines Tarifabkommens.

Abbildung V.6: Entwicklung der ostdeutschen Bruttowertschöpfung je Mitarbeiter



Quelle: Eigene, gewichtete Berechnungen mit dem IAB-Betriebspanel (gepoolte Querschnittsdaten); alle Werte in Euro (inflationsbereinigt)

Der theoretisch vermutete Zusammenhang, dass dual-mitbestimmte Betriebe die produktivsten sind, gefolgt von Betriebsrats- und Tarifvertragsbetrieben und solchen ohne jegliche Form von Mitbestimmung, bewahrheitet sich im Untersuchungszeitraum nicht durchgehend für Gesamt- und Westdeutschland.⁵⁴ Zwar weisen gesamt- und westdeutsche Organisationen mit Betriebsrat jeweils die höchste Bruttowertschöpfung je Mitarbeiter auf, aber die Behauptung, dass das zusätzliche Vorliegen eines Tarifabkommens effizienzsteigernd wirkt, trifft nicht für alle Jahre zu. Für Ostdeutschland bestätigt sich die Vermutung, dass Betriebsräte, insbesondere in Kombination mit einem Tarifabkommen, produktivitätsfördernd wirken. Auch die Hypothese einer eher kontraproduktiven Wirkung mitbestimmungsfreier Regelungen bestätigt sich bis auf 1997 in ostdeutschen Organisationen. Allerdings ist die Differenz zwischen mitbestimmungsfreien Betrieben und solchen nur mit Tarifvertrag nicht sehr groß.

Die Ergebnisse vertiefen die eingangs erwähnten Anmerkungen hinsichtlich der Bruttowertschöpfungsentwicklung (siehe Abbildung V.3). Organisationen mit Betriebsrat stellen sich in beiden Teilen Deutschlands als die leistungsstärkeren dar. In vielen Jahren scheint sich zudem der effizienzsteigernde Effekt von Betriebsrat und Tarifabkommen zu bestätigen. Die deskriptiven Resultate für Ost- und Westdeutschland deuten an, dass sich die Pro-Kopf-Wertschöpfung in Betrieben mit Betriebsrat

⁵⁴ Im Vergleich zum alleinigen Tarifvertrags Einfluss wird der alleinige Betriebsrat Einfluss deshalb als größer angenommen, da Betriebsräte stärker auf die betrieblichen Prozesse einwirken als Gewerkschaften bzw. Tarifverträge (vgl. Kap. IV, 1.1.2).

nach der Einführung des Betriebsverfassungs-Reformgesetzes im Jahr 2001 erhöht hat; auch wenn einschränkend hinzugefügt werden muss, dass die Bruttowertschöpfung in Organisationen mit Betriebsrat nach 2002 fast immer abgenommen hat. Eindeutige Belege für negative oder positive Dezentralisationseffekte zeigen sich aufgrund der schwankenden und nicht eindeutig interpretierbaren Kurvenverläufe nicht. Die nach Mitbestimmungsinstitutionen separierten Resultate klammern jedoch einen Großteil anderer erklärender Faktoren aus, die für die Bruttowertschöpfung und ihre Entwicklung verantwortlich sein können. Um eine abschließende Beurteilung abgeben zu können, sind umfassende Modellschätzungen notwendig, die die vernachlässigten Kovariaten einschließen.

2.2.2 Produktivitätswirkung verschiedener Mitbestimmungskombinationen

Der folgende Abschnitt untersucht den Einfluss von Betriebsräten und Tarifverträgen auf die (logarithmierte) Bruttowertschöpfung. Für die Analysen wurden Daten aus den Jahren 1997, 1998, 1999, 2001 und 2002 zu einem Panel zusammengefasst. Um eine bessere Vergleichbarkeit mit den englischen Schätzungen zu gewährleisten, wurde eine der Cobb-Douglas-Produktionsfunktion ähnliche Produktionsfunktion verwendet.⁵⁵

Die Wirkung der deutschen Mitbestimmungsinstitutionen auf die Bruttowertschöpfung ist theoretisch nicht eindeutig zu bestimmen. Tarifverträge und Betriebsräte führen zu einem Verlust an arbeitgeberseitigen Verfügungsrechten. Die Machtkompetenz innerhalb des Betriebes wird annahmegemäß in nachteiliger Weise gestreut. Längere Entscheidungswege, erhöhte Transaktionskosten sowie eine am Ende dieses Prozesses stehende ineffiziente Faktorallokation können die Folge sein. Das lässt einen negativen Zusammenhang zwischen dem deutschen Mitbestimmungssystem und der Produktivität erwarten. Eine andere Sichtweise äußert sich in der Argumentation, dass Betriebsräte Informationsasymmetrien zwischen Management und Arbeitnehmern reduzieren. Zudem können sie die Mitarbeiter und deren Humankapitalinvestitionen wirksam vor arbeitgeberseitigem Opportunismus schützen. Das begünstigt weitergehende Arbeitnehmerinvestitionen in betriebsspezifisches Wissen. Zusammen mit einer Gewährleistung von motivationssteigernden Entlohnungspfaden ist hierdurch eher ein outputsteigernder Betriebsratseffekt zu erwarten. Die Tarifverträge bewirken eine Übertragung betrieblicher Rententeilungskonflikte auf ein außerbetriebliches Niveau. Die Kooperation zwischen den Arbeitnehmern bzw. dem Betriebsrat und der Kapitalgeberseite kann somit wertschöpfungssteigernd unter-

⁵⁵ Alle in dieser Arbeit aufgeführten Schätzungen für die Bruttowertschöpfung und die Bruttowertschöpfungsveränderung gegenüber dem Vorjahr wurden für die deutschen Betriebe neben einer Cobb-Douglas-Produktionsfunktion auch mit einer CES- und Translog-Produktionsfunktionen durchgeführt. Die für die Bruttowertschöpfung und die Bruttowertschöpfungsveränderung getroffenen Mitbestimmungsaussagen behalten auch bei einer Überprüfung mit CES- und Translog-Produktionsfunktionen ihre Gültigkeit. Die Ergebnisse der CES- und Translog-Schätzungen sind auf Anfrage vom Autor erhältlich.

stützt werden.

Neben den Mitbestimmungsvariablen gehen auch Zeit-, Branchen- und Bundeslandvariablen sowie eine Reihe weiterer Kontrollfaktoren in die Modelle mit ein. Der Faktor Arbeit wird in diesem Modell durch das gesamte Arbeitsvolumen, d.h. als gearbeitete Wochenstunden der Gesamtbelegschaft, wiedergegeben.⁵⁶ Der Kapitalstock wird durch die Ersatzinvestitionen approximiert, wobei ein linearer Zusammenhang zwischen Ersatzinvestitionen und dem Kapitalstock angenommen wird (vgl. Frick 2002a: 226). Das Arbeitsvolumen und die Ersatzinvestitionen sollten einen positiven (bei abnehmenden Grenznutzen) Einfluss auf die Arbeitsproduktivität haben. Der Einfluss, der durch den Umstand entsteht, dass der Betrieb Teil eines aus mehreren Betrieben bestehenden Unternehmens ist oder innerhalb des letzten Jahres Betriebsteile aus- bzw. eingegliedert wurden, ist theoretisch schwierig vorherzusagen. Wenn der Betrieb Teil eines Unternehmens ist, kann dieses einen Produktivitätsvorteil durch realisierbare Degressionseffekte mit sich bringen, z.B. durch die Nutzung gleicher Produktionsplattformen für verschiedene Produkte. Die Bruttowertschöpfung könnte aber auch durch längere Produktions- und Entscheidungsprozesse gemindert werden. Ein- bzw. Ausgliederung können auf der einen Seite zu einer effizienteren Neustrukturierung des Betriebes führen. Auf der anderen Seite können sie auf die Prozesse der Wirtschaftseinheit (zunächst) hinderlich wirken, beispielsweise durch die erforderliche (Um-)Schulung neuer bzw. der verbleibenden Mitarbeiter. Eine ähnliche Argumentation ergibt sich für die Fluktuation. Sie kann, je nach dem Erfolg der Einbindung neuer Mitarbeiter bzw. der Notwendigkeit, Humankapital freizusetzen, sowohl positive als auch negative Produktivitätseffekte haben. Allerdings sollte der Verlust an Arbeitskräften eher negative Auswirkungen auf die betriebliche Bruttowertschöpfung haben, da dieses häufig mit einem Verlust an betriebsspezifischem Wissen verbunden ist. Ein Anstieg der Exportquote ist ein Indikator für eine international ausgerichtete Wettbewerbsposition des Betriebes. Zunehmender Wettbewerb steigert die Erfordernisse an die betriebliche Produktivität und sollte dieselbe somit erhöhen. Eine Zunahme des Mitarbeitergehaltes müsste leistungs- und somit produktivitätsfördernd wirken. Ein höheres Qualifikationsniveau der Belegschaft sollte den Output steigern, wohingegen die Beschäftigung von Auszubildenden die betrieblichen Prozesse wahrscheinlich eher verlangsamt.

⁵⁶ Dieser Wert fungiert zugleich als Approximation für den Stratifizierungsfaktor Beschäftigung.

2.2.2.1 Implikationen für die Bruttowertschöpfung

Hinsichtlich der Mitbestimmung bestätigt sich in Tabelle V.12 sowohl für Ost- als auch für Westdeutschland die Hypothese, dass die Kombination aus betrieblicher Interessenvertretung und Tarifvertrag einen besonders positiven Einfluss auf die Produktivität ausübt.⁵⁷ Die entsprechenden statistisch signifikanten Regressionskoeffizienten haben die Werte 0,2242 und 0,2204. Einen kleineren und ebenfalls signifikant positiven Wert weisen Betriebsratsbetriebe auf (Westdeutschland: 0,1279, Ostdeutschland: 0,1713).

⁵⁷ Random Effects Modelle finden aus den oben genannten Gründen keine Berücksichtigung. Nichtsdestotrotz wurden alle in dieser Arbeit für Deutschland dargestellten Panelmodelle auch mit Random Effects Modellen berechnet. Die in dieser Arbeit getroffenen Aussagen für die Bruttowertschöpfung, Prozessinnovationen und Eigenkündigungen zeigen sich auch in den Random Effects Modellen. Die entsprechenden Ergebnisse sind auf Anfrage vom Autor erhältlich.

Tabelle V.12: Betriebsrats- und Tarifvertragseinfluss auf die Bruttowertschöpfung

unabh. Variablen	Deutschland	Westdeutschland	Ostdeutschland
BR	0.1361 *** (0.032)	0.1279 *** (0.044)	0.1713 *** (0.049)
GEW	0.0397 * (0.024)	0.0508 (0.034)	0.0337 (0.035)
BRuGEW	0.2232 *** (0.026)	0.2242 *** (0.036)	0.2204 *** (0.041)
t1997	0.0288 (0.022)	0.0813 *** (0.030)	-0.0399 (0.033)
t1998	0.0226 (0.021)	0.0601 ** (0.029)	-0.0313 (0.031)
t1999	0.0248 (0.020)	0.0924 *** (0.027)	-0.0525 * (0.030)
t2002	0.0647 *** (0.017)	0.0758 *** (0.021)	0.0578 ** (0.028)
In Arbvolumen	0.8781 *** (0.011)	0.9015 *** (0.013)	0.8404 *** (0.018)
In Ersatzinvestitionen	0.1024 *** (0.006)	0.0942 *** (0.008)	0.1112 *** (0.010)
Mehrbetrieb	-0.1168 *** (0.020)	-0.1256 *** (0.023)	-0.0954 *** (0.036)
Eingliederung	-0.0891 ** (0.037)	-0.0828 * (0.047)	-0.1045 * (0.058)
Ausgliederung	0.0848 *** (0.029)	0.0816 ** (0.036)	0.0950 ** (0.047)
ExportQ	0.0031 *** (0.000)	0.0031 *** (0.000)	0.0022 *** (0.001)
In GehaltQ	0.5582 *** (0.024)	0.5063 *** (0.030)	0.6636 *** (0.039)
QualQ	0.1858 *** (0.038)	0.2747 *** (0.044)	0.0858 (0.074)
AzubiQ	-0.3304 *** (0.101)	-0.3361 ** (0.152)	-0.2512 * (0.138)
AbgangQ	0.1411 *** (0.038)	0.1308 ** (0.059)	0.1346 *** (0.051)
Einstellungen	-0.0946 *** (0.018)	-0.0859 *** (0.025)	-0.0970 *** (0.026)
Branche	ja	ja	ja
Bundesland	ja	ja	ja
Konstante	2.5379 *** (0.178)	2.7702 *** (0.224)	1.8137 *** (0.274)

R²

0.86

0.87

0.83

F-Wert

1394.12 ***

1068.95 ***

509.29 ***

N

11786

7020

4766

Gepoolte OLS-Schätzung mit Clustern (Betrieb); Referenzjahr ist 2001; robuste (White 1980 und Huber 1967) Standardfehler in Klammern; *, ** und *** entsprechen einem Signifikanzniveau von 10%, 5% bzw. 1%

Fallen Betriebe in den Wirkungsbereich eines Tarifvertrages ohne über einen Betriebsrat zu verfügen, lässt sich ein positiver Regressionskoeffizient beobachten (Westdeutschland: 0,0508, Ostdeutschland: 0,0337). Allerdings ist dieser nur für Gesamtdeutschland (schwach) signifikant von Null verschieden.^{58 59} Die übrigen Regressionskoeffizienten haben alle das erwartete Vorzeichen.

2.2.2.2 Veränderung der Arbeitsproduktivität gegenüber dem Vorjahr

Neben dem Tarifvertrags- und Betriebsratseinfluss auf die jährliche Bruttowertschöpfung sollen auch die Auswirkungen auf die Veränderung der Bruttowertschöpfung untersucht werden. Diese wird aus dem (logarithmierten) Quotienten von Bruttowertschöpfungsveränderung gegenüber dem Vorjahr und Bruttowertschöpfung des Vorjahres gebildet.⁶⁰ Die oben skizzierten Annahmen bezüglich der Tarifvertrags- und Betriebsratswirkung auf die betriebliche Produktivität sowie hinsichtlich des Einflusses der weiteren Kontrollfaktoren sollten prinzipiell auch für die Bruttowertschöpfungsveränderung gelten. Allerdings ist in diesem Zusammenhang besonders interessant zu sehen, wie sich der Mitbestimmungseinfluss auf kurzfristige Sicht bemerkbar macht. Ein Kritikpunkt an Betriebsräten und Tarifverträgen ist, dass sie die betriebliche Flexibilität durch verlangsamte oder verhinderte Entscheidungsprozesse bzw. durch zu strikte Vorgaben beeinträchtigen. Es ist durchaus vorstellbar, dass Betriebsräte und Tarifabkommen zwar allgemein ein positives Wertschöpfungspotenzial entfalten, jedoch kurzfristige Outputsteigerungen behindern.

Auffällig bei den Ergebnissen in Tabelle V.13 ist, dass in allen Schätzungen die Werte für den Betriebsrat negativ sind, für Gesamt- und Westdeutschland sogar in statistisch signifikanter Weise. Die Regressionskoeffizienten für den gemeinsamen Betriebsrats- und Tarifvertragseinfluss sind ebenfalls negativ und für Gesamt- und Ostdeutschland signifikant von Null verschieden. Die Koeffizienten für die Tarifvertragsbetriebe sind jeweils insignifikant positiv.

⁵⁸ Ein vergleichbarer Wirkungszusammenhang zeigt sich zwar in den meisten separaten Schätzungen für die Einzelwellen, allerdings nicht durchgehend und nicht immer in signifikanter Weise. Die Ergebnisse für die Einzelwellen sind vom Autor erhältlich.

⁵⁹ Wie bereits erwähnt, stellen eine Vielzahl der Betriebe keine Werte für die Berechnung der Bruttowertschöpfung zur Verfügung. Es ist vorstellbar, dass nur große Betriebe, die im Allgemeinen eher über alle zur Bestimmung der Bruttowertschöpfung relevanten Informationen verfügen, in die Berechnung mit einfließen. Auch ist es möglich, dass leistungsstärkere Betriebe bereitwilliger Auskunft über ihre Finanzkennzahlen geben. Um den Selektionsprozess hinsichtlich der betrieblichen Größe und Leistung bestmöglich zu kontrollieren, wurden die Schätzungen für die Produktivität noch einmal vereinfacht mit dem logarithmierten Umsatzvolumen vollzogen. In der Literatur findet man den Umsatz häufig als ein Approximationsmaß für die Produktivität, da ein starker Zusammenhang zwischen den hergestellten Produkten und Dienstleistungen und ihrem Verkauf angenommen wird. In allen Schätzungen für den Umsatz bestätigen sich die für die Produktivitätsmodelle gemachten Mitbestimmungsaussagen. Lediglich in den Einzeljahresschätzungen kommt es teilweise zu unterschiedlichen Ergebnissen gegenüber den Produktivitätsmodellen. Die Ergebnisse für die Einzelwellen sind vom Autor erhältlich.

⁶⁰ Die Formel für die prozentuale Produktivitätsveränderung gegenüber dem Vorjahr ist: $(\text{Bruttowertschöpfung in } t - \text{Bruttowertschöpfung in } t-1) / \text{Bruttowertschöpfung in } t-1$.

Die Ergebnisse legen auf den ersten Blick den Schluss nahe, dass sich die erwähnten positiven Mitbestimmungseffekte nicht in einer kurzfristigen Erhöhung der Produktivität niederschlagen. Vielmehr scheint ein Betriebsrat – allein und im Zusammenwirken mit einem Tarifabkommen – die betriebliche Bruttowertschöpfung kurzfristig zu verringern. Allerdings muss man einschränkend hinzufügen, dass bei den betrachteten Modellen wahrscheinlich ein Selection Bias vorliegt. Wie bereits gezeigt, verfügen dual-mitbestimmte Betriebe und Betriebsratsbetriebe allgemein über eine höhere Produktivität als Betriebe nur mit Tarifvertrag oder mitbestimmungsfreie Organisationen. Da bei hoher Wertschöpfung die Zuwachsraten der Produktivität oftmals niedriger sind als bei einem geringen Wertschöpfungsniveau, sind die negativen Regressionskoeffizienten für Betriebe mit Betriebsrat nicht überraschend. Zudem sind Differenzschätzer häufig statistisch instabil (vgl. Hübler/Jirjahn 2002: 17) und die Erklärungskraft von Modellen mit Differenzschätzern ist oftmals eingeschränkt, wofür die geringen R^2 -Werte als ein Indiz gelten können. Dementsprechend sind die Ergebnisse mit einem gewissen Maß an Vorsicht zu interpretieren.⁶¹

Alle drei Modelle weisen einen statistisch signifikant negativen – und theoretisch nicht erwarteten – Effekt hinsichtlich des Arbeitsvolumens auf. Dieses deutet darauf hin, dass eine Erhöhung der eingesetzten Arbeit – ohne eine gleichzeitige Erhöhung des Kapitaleinsatzes – die Bruttowertschöpfung nicht kurzfristig steigert, sondern senkt. Für Ostdeutschland ist darüber hinaus ein insignifikant negativer Zusammenhang zwischen dem Gehalt je Mitarbeiter und der Produktivitätsveränderung auffällig.

⁶¹ Bei einer Betrachtung der Einzelwellen bestätigt sich diese Einschätzung. Die Mitbestimmungskoeffizienten und die weiteren Kovariaten sind häufig insignifikant. Zudem lassen sich für die einzelnen Jahre und die beiden Teile Deutschlands wechselnde Mitbestimmungskombinationen als am vorteilhaftesten bzw. nachteiligsten benennen. Die Ergebnisse für die Einzelwellen sind vom Autor erhältlich.

Tabelle V.13: Betriebsrats- und Tarifvertragseinfluss auf die prozentuale Bruttowertschöpfungsveränderung gegenüber dem Vorjahr

unabh. Variablen	Deutschland	Westdeutschland	Ostdeutschland
BR	-0.1880 * (0.103)	-0.3013 ** (0.154)	-0.1032 (0.138)
GEW	0.0665 (0.079)	0.0977 (0.114)	0.0574 (0.115)
BRuGEW	-0.1974 ** (0.082)	-0.1589 (0.113)	-0.2022 * (0.122)
t1997	-0.1551 * (0.091)	-0.0729 (0.124)	-0.2482 * (0.134)
t1998	-0.0260 (0.076)	0.0096 (0.107)	-0.0562 (0.109)
t1999	-0.0335 (0.076)	-0.0035 (0.107)	-0.0852 (0.107)
t2002	-0.1157 * (0.063)	-0.0816 (0.083)	-0.1644 * (0.098)
ln Arbvolumen	-0.1406 *** (0.030)	-0.1813 *** (0.038)	-0.0813 * (0.048)
ln Ersatzinvestitionen	0.0053 (0.018)	0.0233 (0.026)	-0.0098 (0.026)
Mehrbetrieb	-0.1597 ** (0.063)	-0.2385 *** (0.082)	-0.0035 (0.105)
Eingliederung	0.2419 ** (0.115)	0.1737 (0.145)	0.2968 (0.187)
Ausgliederung	0.0962 (0.101)	0.0437 (0.138)	0.1714 (0.150)
ExportQ	0.0022 * (0.001)	0.0016 (0.002)	0.0041 ** (0.002)
ln GehaltQ	0.1257 * (0.072)	0.2885 *** (0.095)	-0.1418 (0.110)
QualQ	0.0810 (0.121)	0.0023 (0.158)	0.1561 (0.201)
AzubiQ	-0.3253 (0.317)	-0.0134 (0.638)	-0.7324 * (0.379)
AbgangQ	0.1765 * (0.098)	0.5783 *** (0.210)	0.0641 (0.092)
Einstellungen	-0.0421 (0.062)	0.0195 (0.089)	-0.0934 (0.088)
Branche	ja	ja	ja
Bundesland	ja	ja	ja
Konstante	-1.3042 ** (0.538)	-2.4816 *** (0.712)	0.5958 (0.769)

R ²	0.06	0.07	0.05
F-Wert	5.95 ***	5.04 ***	2.95 ***
N	3858	2202	1656

Gepoolte OLS-Schätzung mit Clustern (Betrieb); Referenzjahr ist 2001; robuste (White 1980 und Huber 1967) Standardfehler in Klammern; *, ** und *** entsprechen einem Signifikanzniveau von 10%, 5% bzw. 1%

2.2.2.3 Neu konstituierte Betriebsräte und Tarifverträge

Für die Analyse des Wirkungszusammenhanges zwischen betrieblichen und überbetrieblichen Arbeitnehmervertretungen und der Arbeitsproduktivität ist es zudem interessant zu untersuchen, welcher Einfluss von Betriebsräten und Tarifverträgen ausgeht, die erst seit maximal einem Jahr auf die betrieblichen Prozesse einwirken.

Betriebsräte und Tarifverträge wirken normalerweise über einen längeren Zeitraum auf die betrieblichen Geschehnisse ein. Ihre Existenz bzw. Nicht-Existenz wird von den einzelnen Wirtschaftseinheiten nur selten geändert. Hierdurch ist der Anteil derjenigen Wirtschaftseinheiten mit neuem Tarifvertrag bzw. Betriebsrat gering.⁶² Um dennoch valide Ergebnisse für die Produktivität zu erhalten, werden die Schätzungen in der Form vereinfacht, dass die Bruttowertschöpfung durch das logarithmierte Umsatzvolumen approximiert wird. Die Analyse beschränkt sich zudem auf Gesamtdeutschland. Gegenüber den Modellen für die Bruttowertschöpfung findet im Austausch für die Ersatzinvestitionen und das Arbeitsvolumen die logarithmierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten des Vorjahres Berücksichtigung. Auf die Abgangsquote und einige Zeitvariablen musste ebenfalls verzichtet werden.⁶³ Auch erfolgt keine Interaktion der Tarifvertrags- und der Betriebsratsvariable.

⁶² In den einzelnen Wellen des IAB-Betriebspanels erreicht der ungewichtete Anteil der Betriebe, die seit dem Vorjahr einen Betriebsrat errichtet haben, lediglich einen Höchstwert von 1,7 Prozent (in 2002). Die entsprechenden Werte für Wirtschaftseinheiten mit neuem Tarifabkommen sind etwas höher und erreichen 1997 mit 4,5 Prozent ihren ungewichteten Höchststand. Diese Konstanz ist auch der Hauptgrund für die geringen Fallzahlen der Modelle in diesem Kapitel. Die Frage nach der Existenz eines Tarifvertrages wird allen Betrieben in jedem der betrachteten Jahre gestellt. Die Frage nach einem Betriebsrat wird in einigen Jahren nur neu in das Panel aufgenommenen Betrieben gestellt. Dieses ist ein weiterer Grund für die unterschiedlichen Fallzahlen von Betrieben mit neu errichtetem Betriebsrat und neu abgeschlossenem Tarifvertrag. Bei einer Betrachtung von Betrieben, die vor zwei oder mehr Jahren einen Betriebsrat konstituiert haben oder einem Tarifabkommen beigetreten sind, verringern sich die Fallzahlen sehr stark. Bei einer Vielzahl weiterer, hier nicht aufgeführter Schätzungen, blieben kaum noch zu untersuchende Betriebe übrig. Das hat die Anzahl der Beobachtungseinheiten und Cluster fast identisch werden lassen. In diesen Modellen war es jeweils nicht möglich, Aussagen über den Modellfit mit Hilfe des F-Wertes zu treffen.

⁶³ Nach eigenen Berechnungen liegt die jährliche Antwortquote bezüglich der Ersatzinvestitionen lediglich zwischen 43 und 64 Prozent der befragten Betriebe. Auch hinsichtlich des Anteils der Mitarbeiter, die aus der Organisation ausscheiden, stellen in den einzelnen IAB-Wellen nur zwischen 44 und 60 Prozent der Wirtschaftseinheiten Informationen zur Verfügung.

Tabelle V.14: Umsatzwirkung von Betriebsräten und Tarifabkommen ein Jahr nach ihrer Konstituierung

unabh. Variablen	BR 1 Jahr	unabh. Variablen	TV 1 Jahr
GEW	-0.0433 (0.077)	GEWneu	-0.0073 (0.015)
BRneu	-0.1099 (0.085)	BR	0.2555 *** (0.052)
t1998	0.1366 (0.124)	t1998	-0.0018 (0.038)
t1999	-0.1337 (0.098)	t1999	0.0515 (0.035)
t2001	-0.2050 * (0.120)	t2001	0.0090 (0.027)
t2002	-0.0377 (0.083)	t2002	-0.0266 (0.032)
In MA	0.9162 *** (0.028)	In MA	0.8180 *** (0.019)
Mehrbetrieb	-0.1658 * (0.092)	Mehrbetrieb	-0.2392 *** (0.053)
Eingliederung	0.2506 ** (0.119)	Eingliederung	0.0969 (0.093)
Ausgliederung	-0.3342 ** (0.132)	Ausgliederung	-0.1005 (0.072)
ExportQ	0.0074 *** (0.002)	ExportQ	0.0071 *** (0.001)
In GehaltQ	0.4757 *** (0.088)	In GehaltQ	0.4022 *** (0.039)
QualQ	0.3164 ** (0.144)	QualQ	0.0377 (0.066)
AzubiQ	0.0422 (0.431)	AzubiQ	-0.4418 *** (0.149)
Einstellungen	-0.0933 (0.066)	Einstellungen	0.0191 (0.025)
Branche	ja	Branche	ja
Bundesland	ja	Bundesland	ja
Konstante	8.3075 *** (0.680)	Konstante	8.8556 *** (0.273)

R ²	0.79	0.82
F-Wert	60.84 ***	273.66 ***
N	740	4265

Gepoolte OLS-Schätzung mit Clustern (Betrieb); Referenzjahre sind 1996, 1997 und 2000; robuste (White 1980 und Huber 1967) Standardfehler in Klammern; *, ** und *** entsprechen einem Signifikanzniveau von 10%, 5% bzw. 1%

Die Variablen für die neu konstituierten Tarifverträge („GEWneu“) und Betriebsräte („BRneu“) sind 0-/1-codiert. Sie erhalten die Ausprägung 0, wenn der Betrieb in einer beliebigen Periode des Beobachtungszeitraums (1997 bis 1999 sowie 2001 und 2002) keinen Betriebsrat bzw. Tarifvertrag hat, und 1, wenn die Organisation im Folgejahr einen Betriebsrat gründet bzw. ein Tarifabkommen abschließt.

Neue Betriebsräte und Tarifverträge weisen beide einen negativen Effekt auf den Umsatz aus (-0,1099 bzw. -0,0073). Allerdings in statistisch nicht signifikanter Weise (vgl. Tabelle V.14).⁶⁴ Somit ergibt sich kein klar ersichtlicher Wertschöpfungsvoroder Wertschöpfungsnachteile durch die Errichtung bzw. den Abschluss von Betriebsräten und Tarifverträgen.⁶⁵

2.2.3 Auswirkungen von Dezentralisierung und BetrVerf-ReformG 2001

Die nachstehenden Schätzungen sollen Aufschluss darüber geben, wie sich der separate und gemeinsame Einfluss von Betriebsräten und Tarifabschlüssen durch das Betriebsverfassungs-Reformgesetz im Jahr 2001 und die fortschreitende Dezentralisierung verändert hat. 2001 stellt jeweils das Referenzjahr und 1999 und 2002 stellen das Anfangs- bzw. Endjahr dar. Dieses ermöglicht einen Vergleich zwischen Jahren, deren Abstand untereinander nicht zu groß ist. Die Anzahl weiterer externer Faktoren, durch welche die Schätzungen zwischen den Vergleichsjahren beeinflusst werden können, wird damit minimiert.

Das Betriebsverfassungs-Reformgesetz von 2001 hat die Macht der Betriebsräte gestärkt. Somit ist zu vermuten, dass sich die theoretisch unterstellten – positiven wie negativen – Produktivitätseffekte der Betriebsräte noch verstärkt haben. Bezüglich der Dezentralisierung kann man argumentieren, dass ihr durch die Verlagerung von Verfügungsrechten auf die betriebliche Ebene ein Potenzial innewohnt, die organisationalen Prozesse flexibler zu gestalten. Hierdurch kann eine Wertschöpfungssteigerung erzielt werden. Allerdings werden gleichzeitig Fragen der Rententeilung von einer überbetrieblichen Ebene in den Betrieb transferiert. Dieses kann die betriebliche Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite erschweren und kontraproduktiv wirken.

⁶⁴ Bei einer Berechnung desselben Modells für zwei Jahre alte Betriebsräte bzw. Tarifverträge bestätigen sich die beiden insignifikanten Effekte, wobei sich das Vorzeichen jeweils ändert.

⁶⁵ Zu vergleichbaren Ergebnissen kommen auch Addison, Schank, Schnabel und Wagner (2003).

Tabelle V.15: Bruttowertschöpfungseinfluss von Betriebsräten und Tarifverträgen 1999 und 2002 im Vergleich zum Jahr 2001

unabh. Variablen	Deutschland	Westdeutschland	Ostdeutschland
BR	0.1357 *** (0.049)	0.0853 (0.066)	0.2407 *** (0.073)
GEW	0.0154 (0.040)	0.0141 (0.051)	0.0368 (0.065)
BRuGEW	0.2889 *** (0.036)	0.2841 *** (0.047)	0.3101 *** (0.059)
t1999	0.0448 (0.039)	0.1092 * (0.066)	0.0012 (0.050)
t2002	0.0837 ** (0.034)	0.0725 (0.047)	0.1120 ** (0.048)
BR 1999	-0.0377 (0.081)	0.1092 (0.104)	-0.1628 (0.110)
BR 2002	0.0357 (0.061)	0.0708 (0.082)	-0.0174 (0.088)
GEW 1999	0.0974 (0.064)	0.1086 (0.095)	0.0573 (0.092)
GEW 2002	0.0229 (0.055)	0.0603 (0.069)	-0.0537 (0.097)
BRuGEW 1999	-0.0906 * (0.049)	-0.0868 (0.075)	-0.1361 * (0.070)
BRuGEW 2002	-0.0656 (0.041)	-0.0321 (0.055)	-0.1473 ** (0.064)
In Arbvolumen	0.8731 *** (0.012)	0.8985 *** (0.015)	0.8269 *** (0.021)
In Ersatzinvestitionen	0.1023 *** (0.007)	0.0960 *** (0.009)	0.1111 *** (0.011)
Mehrbetrieb	-0.1026 *** (0.022)	-0.1107 *** (0.027)	-0.0805 * (0.042)
Eingliederung	-0.0823 * (0.046)	-0.0975 * (0.057)	-0.0636 (0.076)
Ausgliederung	0.0792 ** (0.035)	0.0902 ** (0.043)	0.0730 (0.058)
Exportquote	0.0035 *** (0.000)	0.0032 *** (0.001)	0.0039 *** (0.001)
In GehaltQ	0.5644 *** (0.027)	0.5207 *** (0.034)	0.6791 *** (0.048)
QualQ	0.1940 *** (0.042)	0.2763 *** (0.049)	0.0434 (0.082)
AzubiQ	-0.2931 ** (0.115)	-0.2440 (0.169)	-0.2648 * (0.158)
AbgangQ	0.1482 *** (0.042)	0.1458 ** (0.065)	0.1329 ** (0.053)
Einstellungen	-0.0943 *** (0.021)	-0.0841 (0.029)	-0.0996 *** (0.032)
Branche	ja	ja	ja
Bundesland	ja	ja	ja
Konstante	2.4824 *** (0.201)	2.6188 *** (0.248)	1.7808 *** (0.333)

R ²	0.85	0.86	0.82
F-Wert	983.87 ***	766.77 ***	355.40 ***
N	8584	5447	3137

Gepoolte OLS-Schätzung mit Clustern (Betrieb); Referenzjahr ist 2001; robuste (White 1980 und Huber 1967) Standardfehler in Klammern; *, ** und *** entsprechen einem Signifikanzniveau von 10%, 5% bzw. 1%

Tabelle V.16: Jahresvergleiche unter Verwendung von Interaktionseffekten

	Deutschland	Westdeutschland	Ostdeutschland
	BR 1999	BR 1999	BR 1999
BR 2001	0.0071	0.2184	-0.1616
	BR 2002	BR 2002	BR 2002
BR 2001	0.1194	0.1433	0.0946
	GEW 1999	GEW 1999	GEW 1999
GEW 2001	0.1422	0.2178	0.0585
	GEW 2002	GEW 2002	GEW 2002
GEW 2001	0.1065	0.1328	0.0583
	BRuGEW 1999	BRuGEW 1999	BRuGEW 1999
BRuGEW 2001	-0.0458 sign.	0.0224	-0.1349 sign.
	BRuGEW 2002	BRuGEW 2002	BRuGEW 2002
BRuGEW 2001	0.0181	0.0404	-0.0353 sign.

Für 2001 weisen alle Koeffizienten der drei Mitbestimmungsvariablen positive Vorzeichen auf, die aber nur im Fall der gesamt- und der ostdeutschen Betriebsräte und des gemeinsamen Einflusses von Betriebsrat und Tarifabkommen (hoch-)signifikant positiv sind.⁶⁶ Hierbei zeigt sich wieder der schon in Kapitel V, 2.2.2.1 festgestellte Zusammenhang, dass der gemeinsame Einfluss beider Mitbestimmungsinstitutionen den größten Einfluss auf die betriebliche Produktivität ausübt (vgl. Tabelle V.15).⁶⁷

Bei einem Vergleich der Jahre 1999, 2001 und 2002 (vgl. Tabelle V.16) lassen sich unterschiedliche Ergebnisse ermitteln.⁶⁸ Die Koeffizienten für den alleinigen Betriebsrats- bzw. Tarifvertragseffekt im gesamtdeutschen Modell weisen ein positives Vorzeichen auf. Dies bedeutet, dass 1999 und 2002 der isolierte Tarifvertrags- bzw. Betriebsratseinfluss eine positivere Wirkung auf die Bruttowertschöpfung ausgeübt haben als im Vergleichsjahr 2001. Das könnte für eine Verschlechterung der Produktivität zwischen 1999 und 2001 sprechen und ein Indiz für die zunehmende Dezentralisierung sein. Letztgenannte steht im Verdacht, durch eine Verlagerung der Ren-

⁶⁶ Im Vergleich zu den oben stehenden Analysen sind die Variablen, aus denen die Interaktionseffekte gebildet werden, anders zu interpretieren. So gelten nun die Variablen für den Betriebsrat, Tarifvertrag und den gemeinsamen Einfluss von Betriebsrat und Tarifvertrag – „BR“, „GEW“, „BRuGEW“ – ausschließlich für das Jahr 2001. Betriebe ohne jegliche Interessenvertretung im Jahr 2001 stellen jeweils die Referenzkategorie dar (vgl. Kohler/Kreuter 2001: 292 f.).

⁶⁷ Alle nicht mit der Mitbestimmung in Verbindung stehenden Regressionskoeffizienten haben die erwarteten Vorzeichen.

⁶⁸ Um einen Vergleich der verschiedenen Mitbestimmungsformen mit dem Referenzjahr 2001 vollziehen zu können, müssen der jeweilige Mitbestimmungs-Interaktionseffekt und der Regressionskoeffizient des entsprechenden Jahres addiert werden. So wird beispielsweise für einen Vergleich des alleinigen Betriebsratseinflusses zwischen den Jahren 1999 und 2001 der Interaktionseffekt „BR1999“, der aus der Variable für das Jahr 1999 („t1999“) und der Betriebsratsvariable („BR“) gebildet wurde, mit dem Koeffizienten für das Jahr 1999 zusammengerechnet. Für Gesamtdeutschland ergibt sich somit ein Koeffizient von 0,0071 (-0,0377+0,0448). Dieser gibt an, dass der alleinige Einfluss von Betriebsräten die Produktivität 1999 (statistisch insignifikant) um 0,71 Prozent stärker erhöht hat als 2001 (vgl. Kohler/Kreuter 2001: 292 f.).

tenteilungskonflikte auf die Betriebsebene die Kooperation zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern in einer kontraproduktiven Weise zu beeinträchtigen. Die Verbesserung der Produktivität nach 2001 – nach der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes – könnte als ein Anhaltspunkt für das Greifen der mit der Gesetzesänderung verbundenen Maßnahmen gelten. Dieses würde mit den aufgrund der deskriptiven Daten in Kapitel V, 2.2.1 unterstellten Vermutungen übereinstimmen. Allerdings sind die Koeffizienten nicht signifikant von Null verschieden. Statistisch signifikant ist lediglich der negative Wert für die dual-mitbestimmten Betriebe im Jahr 1999 (-0,0458), was gegen die These einer produktivitätsmindernden Wirkung der Dezentralisierung sprechen würde.

In Westdeutschland weisen alle Veränderungskoeffizienten positive Vorzeichen auf, sind aber statistisch nicht signifikant. Für Ostdeutschland sind nur die Ergebnisse hinsichtlich des gemeinsamen Betriebsrats- und Tarifvertrageseinflusses 1999 (-0,1349) und 2002 (-0,0353) statistisch signifikant (negativ). Letztgenannte Beobachtung spricht für eine gegenüber 2001 abgeschwächte Produktivitätswirkung beider Mitbestimmungsinstitutionen in den Jahren 1999 und 2002 und somit eher für einen positiven Effekt der Dezentralisierung bis 2001 und gegen einen positiven Effekt des Betriebsverfassungs-Reformgesetzes nach 2001. Die Koeffizienten aller anderen Mitbestimmungsvariablen in Ostdeutschland sind bis auf den statistisch insignifikanten Vergleichswert für den isolierten Betriebsratseinfluss im Jahre 1999 (-0,1616) insignifikant positiv.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass weder die Dezentralisierung noch das Betriebsverfassungs-Reformgesetz 2001 erkennbare Auswirkungen auf die Produktivität gehabt haben. Dazu sind die Ergebnisse nicht aussagekräftig genug.⁶⁹

2.3 Prozessinnovation

Die in diesem Abschnitt betrachteten Prozessinnovationen umfassen betriebliche Reorganisationsmaßnahmen, die jeweils in den letzten zwei Jahren durchgeführt wurden. Im Einzelnen handelt es sich bei den Umstrukturierungen um: Verlagerung von Verantwortung und Entscheidungen nach unten, Einführung von Gruppenarbeit/eigenverantwortlichen Arbeitsgruppen, Zusammenlegung von Abteilungen/Bereichen, Einrichtung von Einheiten mit eigener Kosten-/Ergebnisermittlung

⁶⁹ Zusätzlich zu den oben gezeigten Schätzungen hinsichtlich des Einflusses des Betriebsverfassungs-Reformgesetzes von 2001 wurden die Schätzungen auch für verschiedene Betriebsgrößenklassen durchgeführt, d.h. für Betriebe mit fünf bis 20, 21 - 100, 101 - 299, 300 - 1000 und über 1000 Mitarbeitern sowie für Betriebe mit 200 bis 299 und Organisationen mit mehr oder weniger als 200 Mitarbeitern. Theoretische Vermutungen, dass bestimmte Größenklassen besonders von der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes betroffen sind, – etwa Organisation mit 200 bis 299 Mitarbeitern, die durch die Novellierung berechtigt wurden, einen Betriebsrat freizustellen – bestätigen sich nicht. Die Ergebnisse für die verschiedenen Größenklassen spiegeln die oben gezeigten Ergebnisse hinsichtlich der Auswirkungen des Betriebsverfassungs-Reformgesetzes wider. Die hier nicht gezeigten Ergebnisse sind auf Anfrage vom Autor erhältlich.

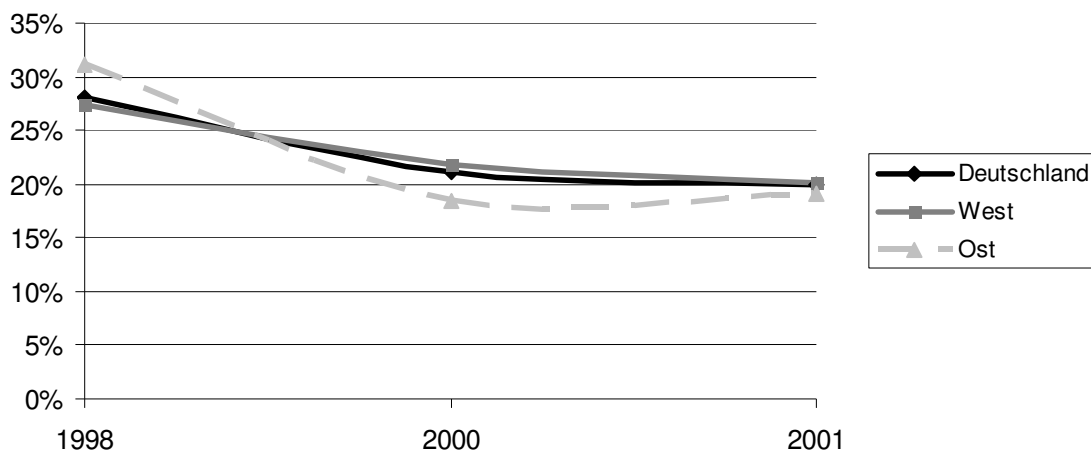
und von dem Betrieb genauer zu definierende Reorganisationsmaßnahmen. Die abhängige Variable ist 0-/1-codiert. 0 gilt für Betriebe, die keine der genannten Prozesse initiiert haben, und 1, wenn wenigstens eine Maßnahme in den letzten zwei Jahren vollzogen wurde.⁷⁰

2.3.1 Entwicklung der betrieblichen Reorganisationsmaßnahmen

Sowohl für Gesamt- als auch für West- und Ostdeutschland lässt sich in den letzten Jahren eine Abnahme an betrieblichen Prozessinnovationen beobachten (vgl. Abbildung V.7).

Zwischen 1998 und 2001 sank der Anteil der Betriebe, die Prozessinnovationen durchgeführt haben, in Gesamtdeutschland von 28 auf unter 20 Prozent. Für Westdeutschland zeigt sich eine nahezu identische Entwicklung. In Ostdeutschland war der stärkste Rückgang zu beobachten. Die entsprechende Entwicklung reichte von fast 31 Prozent im Jahr 1998 auf 19 Prozent in den Jahren 2000 und 2001.

Abbildung V.7: Entwicklung der betrieblichen Reorganisationsmaßnahmen



Quelle: Eigene, gewichtete Berechnungen mit dem IAB-Betriebspanel (gepoolte Querschnittsdaten)

⁷⁰ Neben den unten dargestellten Regressionsschätzungen mit einer 0-/1-codierten Dummyvariable, die die Durchführung wenigstens einer der oben genannten Prozessinnovationen angibt, wurden die Schätzungen auch für die einzelnen Reorganisationsmaßnahmen mit Hilfe multinomialer Logit-Modelle durchgeführt. Die in dieser Arbeit getroffenen Mitbestimmungsaussagen für die Prozessinnovationen finden sich auch bei einer Betrachtung der einzelnen Reorganisationsmaßnahmen wieder. Die Resultate der multinomialen Logit-Modelle für die einzelnen Reorganisationsmaßnahmen sind auf Anfrage vom Autor erhältlich.

Tabelle V.17 zeigt die Prozessinnovationswahrscheinlichkeit je Mitarbeiter.⁷¹ Betriebsräte („BR“)⁷² können einen besseren Schutz des Humankapitals gewährleisten und Arbeitnehmerinvestitionen in betriebspezifisches Wissen fördern. Das dadurch gesteigerte Verständnis der Arbeitnehmer um die betrieblichen Prozesse kann eine Optimierung und Erneuerung derselbigen bewirken. Darüber hinaus ist zu vermuten, dass Betriebsräte die Kommunikation zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite verbessern. Hierdurch erhält das Management Informationen über betriebliche Verbesserungspotenziale, die sich in vermehrten Reorganisationsmaßnahmen äußern sollten. Die Kooperation zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite kann durch einen gültigen Tarifvertrag („TV“) unterstützt werden, da er Rententeilungskonflikte auf ein überbetriebliches Niveau transferiert. Folglich ist zu unterstellen, dass das gemeinsame Wirken von Betriebsrat und Tarifvertrag die innovationsfreundlichste Mitbestimmungskombination darstellt, gefolgt von Betriebsratsbetrieben, Tarifvertragsbetrieben und den mitbestimmungsfreien Organisationen.⁷³ Diese Hypothese bestätigt sich jedoch in den Beobachtungen zu keinem Zeitpunkt. 1998 wies in beiden Teilen Deutschlands die Gruppe der Betriebsratsbetriebe die höchste Prozessinnovationswahrscheinlichkeit je Mitarbeiter auf. Die entsprechenden Werte für West- und Ostdeutschland betragen 7,44 bzw. 9,32 Prozent. Dieser Zusammenhang hat sich in den folgenden drei Jahren in das Gegenteil verkehrt. 2001 hatten die lediglich mit einem Betriebsrat ausgestatteten Wirtschaftseinheiten die geringste Innovationsquote, und zwar mit 1,18 Prozent in den alten und 1,21 Prozent in den neuen Bundesländern. Das entspricht einem Rückgang von 6,27 bzw. 8,12 Prozentpunkten gegenüber 1998. Eine vergleichbar starke Entwicklung zeigt sich in den übrigen drei Betriebskategorien nicht. Es ist somit nicht abschließend zu beantworten, inwieweit Tarifverträge und Betriebsräte Einfluss auf die Prozessinnovationen nehmen und wie sich ihr Einfluss – beispielsweise durch dezentralisierte Arbeitsbeziehungen – verändert hat. Ohne Berücksichtigung weiterer Kovariaten können diesbezüglich keine verlässlichen Aussagen getroffen werden.

⁷¹ Analog zu den deskriptiven Produktivitätsanalysen (vgl. Tabelle V.11) wird die Wahrscheinlichkeit, betriebliche Reorganisationsmaßnahmen zu beobachten, je Mitarbeiter ausgewiesen. Dazu wird die absolute Prozessinnovationswahrscheinlichkeit je Betrieb durch die Mitarbeiterzahl der entsprechenden Wirtschaftseinheit geteilt. Hierdurch soll auf Größeneffekte kontrolliert werden, da mit steigender Mitarbeiterzahl und Betriebsgröße die Wahrscheinlichkeit, einer Betriebsratsexistenz (siehe Kapitel III, 1.2.1) und eine Reorganisationsmaßnahme zu beobachten, zunimmt. Somit könnte unter Umständen ohne entsprechende Kontrolle nicht beurteilt werden, ob eine hohe Innovationswahrscheinlichkeit mit der Existenz des Betriebsrates oder der Betriebsgröße zusammenhängt.

⁷² Die mit „BR ja“ kategorisierten Wirtschaftseinheiten umfassen wiederum Betriebe mit Betriebs- oder Personalrat.

⁷³ Allerdings zeigt Frick (2002c) mit Daten des NIFA-Panels, dass Reorganisationsmaßnahmen im deutschen Maschinenbau in der Regel mit einem Abbau an Arbeitsplätzen einhergehen. Dieses macht in vielen Fällen eine negative Betriebsratshaltung gegenüber entsprechenden Maßnahmen wahrscheinlich.

Tabelle V.17: Prozessinnovationswahrscheinlichkeit je Mitarbeiter

		Deutschland TV		Westdeutschland TV		Ostdeutschland TV	
BR	1998	nein	ja	nein	ja	nein	ja
	nein	4.44%	3.98%	4.10%	3.92%	5.54%	4.38%
	ja	7.82%	2.50%	7.44%	2.43%	9.32%	2.82%
BR	2001	nein	ja	nein	ja	nein	ja
	nein	3.62%	3.42%	3.42%	3.02%	4.23%	6.32%
	ja	1.19%	2.24%	1.18%	2.06%	1.21%	3.33%
BR	1998-01	nein	ja	nein	ja	nein	ja
	nein	-0.82%	-0.56%	-0.68%	-0.90%	-1.31%	1.95%
	ja	-6.63%	-0.26%	-6.27%	-0.36%	-8.12%	0.51%

Quelle: Eigene, gewichtete Berechnungen mit dem IAB-Betriebspanel (gepoolte Querschnittsdaten)

2.3.2 Betriebsrats- und Tarifvertragseinfluss

Die Ergebnisse für das gemeinsame Wirken von Betriebsrat und Tarifvertrag hinsichtlich der Prozessinnovationen fokussieren auf die Periode zwischen 1998 und 2001. Im Gegensatz zu den Schätzungen für die Produktivität ist das zur Verfügung stehende Datenmaterial auf wenige Wellen begrenzt. In die Evaluationen fließen nur die IAB-Wellen von 1998 und 2001 ein.

Die mit einem Betriebsrat assoziierte Verlangsamung und Verteuerung der Entscheidungsprozesse lässt bezüglich der betrieblichen Reorganisationsmaßnahmen einen negativen Effekt erwarten. Eine weitere Aufteilung der Verfügungsrechte durch das zusätzliche Wirken eines Tarifvertrages verstärkt diesen Effekt. Unter der Annahme, dass ein Betriebsrat die innerbetriebliche Kommunikation zwischen Management und Arbeitnehmern fördert, sind vermehrte Mitarbeiterinformationen über Verbesserungsmöglichkeiten der betrieblichen Abläufe die wahrscheinliche Folge einer betrieblichen Interessenvertretung. Wenn Betriebsräte Humankapitalinvestitionen der Mitarbeiter schützen und fördern, wirkt das zusätzlich generierte Wissen ebenfalls innovationssteigernd. Tarifverträge können die innovationsfreundliche Zusammenarbeit von Arbeitnehmern bzw. betrieblichen Arbeitnehmervertretungen und Betriebsleitung insofern sicherstellen, als dass sie die konfliktträchtige Rententeilung aus dem Einflussbereich der beiden Parteien nehmen.

Neben den Variablen für die Mitbestimmung, Zeit sowie Branchen- und Bundeslandzugehörigkeit, enthalten die Modelle in Tabelle V.18 wiederum eine Reihe an weiteren Kovariaten. Die Beschäftigung wird durch die Anzahl der Beschäftigten am 30.06. des Vorjahres sowie dem Quadrat dieses Wertes wiedergeben. Wie in den Schätzungen für Großbritannien soll sich dadurch widerspiegeln, dass Produkt- und Prozessinnovationen vermehrt bei zunehmender Arbeitnehmerzahl auftreten müssten, wenn auch eventuell in unterproportionaler Form (vgl. Addison/Schnabel/Wagner 1998b). Ein höheres Geschäftsvolumen kann sich aufgrund

frei werdender Finanzmittel in verstärkten Reorganisationsmaßnahmen niederschlagen. Auf der anderen Seite kann ein Rückgang des Geschäftsvolumens auch eine betriebliche Umstrukturierung erforderlich machen. Ist der Stand der technischen Anlagen im Vergleich zur Konkurrenz gut, so müsste in der Regel ein geringerer Anlass zur Initiierung innerbetrieblicher Veränderungsprozesse bestehen. Allerdings kann eine gute Ausstattung des Betriebes auch als ein Indikator für die Wandlungsbereitschaft der Wirtschaftseinheit gelten. Ist der Betrieb Teil eines Unternehmens, so kann dieses die Struktur der Firma komplexer machen und beispielsweise den Abstimmungsbedarf zwischen den einzelnen Einheiten erhöhen. Das würde größeren Raum für Prozessinnovation bieten. Allerdings kann die Aufspaltung des Unternehmens auch die effizienteste Organisationsform darstellen und somit eine Umstrukturierung obsolet werden lassen. Die Ein- oder Ausgliederung von Betriebsteilen schafft häufig Bedarf an nachfolgenden Reorganisationsmaßnahmen. Ähnliches lässt sich für die Einstellung oder den Abgang von Mitarbeitern vermuten. Allerdings kann die Ausgliederung von Betriebsteilen wie auch der Austritt von Mitarbeitern zu einer Vereinfachung der betrieblichen Prozesse führen und den Reorganisationsbedarf senken. Eine Gehaltssteigerung sollte eine stärkere Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter bewirken. Es ist anzunehmen, dass sich motivierte Mitarbeiter stärker mit ihrem Betrieb auseinandersetzen als weniger leistungsbereite Arbeitnehmer und sich verstärkt hinsichtlich der Initiierung von Veränderungsprozessen einbringen. Ein größerer Anteil an qualifizierten Mitarbeitern dürfte sich positiv auf die Initiierung von Veränderungen auswirken. Eine umgekehrte Argumentation gilt für Auszubildende und Teilzeitbeschäftigte. Es ist aber auch vorstellbar, dass leistungs- und innovationsstärkere Betriebe vermehrt ausbilden. Dieses könnte ein positives Vorzeichen für die Auszubildendenvariable erklären. Die Einbindung von weiblichen Arbeitnehmern in den Betrieb und seine Prozesse ist häufig geringer als bei den männlichen Kollegen.⁷⁴ Hierdurch ist ein negativer Zusammenhang zwischen einem zunehmenden Anteil an Arbeitnehmerinnen und der Initiierung von Prozessinnovationen zu vermuten.

Bei einer empirischen Überprüfung dieser Thesen (vgl. Tabelle V.18) lässt sich konstatieren, dass bis auf den negativen Regressionskoeffizienten für den isolierten Tarifvertragseinfluss in Westdeutschland (-0,0121) alle Mitbestimmungsvariablen positive Vorzeichen haben. Allerdings ist letztgenannter Wert nicht signifikant von Null verschieden.

⁷⁴ Frauen müssen oftmals einen Mittelweg zwischen Haushalt und Arbeit finden. In vielen Fällen ist ihnen deshalb ein Karrierepfad, wie er ihren männlichen Kollegen offensteht, versperrt. Frauen sind häufig gezwungen, Berufe auszuüben, die hierarchisch und inhaltlich unter denen ihrer männlichen Kollegen einzustufen sind. Als ein Beispiel lassen sich die sogenannten „400-Euro-Jobs“ anführen, die primär von Frauen ausgeübt werden.

Tabelle V.18: Betriebsrats- und Tarifvertragswirkung auf Prozessinnovationen

unabh. Variablen	Deutschland	Westdeutschland	Ostdeutschland
BR	0.7657 *** (0.112)	0.7494 *** (0.150)	0.7520 *** (0.173)
GEW	0.0551 (0.071)	-0.0121 (0.096)	0.2311 ** (0.109)
BRuGEW	0.5926 *** (0.073)	0.6901 *** (0.099)	0.4161 *** (0.116)
t2001	-0.6282 *** (0.050)	-0.4516 *** (0.070)	-0.8151 *** (0.072)
MA	0.0008 *** (0.000)	0.0008 *** (0.000)	0.0009 *** (0.000)
MA ²	0.0000 *** (0.000)	0.0000 *** (0.000)	0.0000 *** (0.000)
Mehrbetrieb	-0.2903 *** (0.055)	-0.3153 *** (0.070)	-0.1990 ** (0.092)
Eingliederung	0.6480 *** (0.132)	0.5427 *** (0.176)	0.8364 *** (0.202)
Ausgliederung	0.6747 *** (0.103)	0.7581 *** (0.154)	0.6395 *** (0.144)
Geschaeftsvolgeich	-0.2014 *** (0.057)	-0.2419 *** (0.079)	-0.1678 ** (0.086)
Geschaeftsvolhoeher	0.4124 *** (0.066)	0.3966 *** (0.088)	0.4153 *** (0.105)
Anlagen alt	-0.1113 (0.411)	0.4268 (0.571)	-0.9412 * (0.545)
Anlagen gleich	-0.0729 (0.392)	0.2715 (0.543)	-0.6485 (0.511)
Anlagen neu	0.2173 (0.391)	0.5020 (0.542)	-0.2899 (0.509)
Anlagen sehr neu	0.1822 (0.393)	0.4459 (0.545)	-0.2805 (0.515)
In GehaltQ	0.3622 *** (0.067)	0.3564 *** (0.087)	0.5400 *** (0.112)
QualQ	0.1853 * (0.105)	0.1371 (0.136)	0.1538 (0.171)
AzubiQ	1.3068 *** (0.268)	1.2186 *** (0.392)	1.3813 *** (0.386)
FrauenQ	-0.0610 (0.120)	-0.1831 (0.160)	0.2449 (0.189)
TeilzeitQ	-0.3112 ** (0.141)	-0.1277 (0.203)	-0.4589 ** (0.203)
Einstellungen	0.4260 *** (0.055)	0.4344 *** (0.076)	0.3852 *** (0.081)
AbgangQ	-0.2342 ** (0.118)	-0.1960 (0.145)	-0.3091 (0.199)
Branche	ja	ja	ja
Bundesland	ja	ja	ja
Konstante	-1.7839 *** (0.656)	-2.2752 *** (0.876)	-2.7310 *** (0.975)

N	9843	5964	3879
LR- χ^2	1439.70 ***	875.38 ***	610.35 ***
Pseudo-r ²	0.17	0.18	0.16
Count r ²	0.72	0.74	0.69

Gepoolte Logitschätzungen mit Clustern (Betrieb); Referenzjahr ist 1998; robuste (White 1980 und Huber 1967) Standardfehler in Klammern; *, ** und *** entsprechen einem Signifikanzniveau von 10%, 5% bzw. 1%

In beiden Teilen Deutschlands werden Prozessinnovationen in Betriebsratsbetrieben signifikant häufiger (Westdeutschland: 0,7494, Ostdeutschland: 0,7520) initiiert als in dual-mitbestimmten Betrieben. Letztgenannter Betriebstypus weist ebenfalls einen statistisch signifikant positiven Wert auf (Westdeutschland: 0,6901, Ostdeutschland: 0,4161). Tarifvertragsbetriebe weisen den geringsten Mitbestimmungseinfluss auf. Dieser Effekt ist lediglich in Ostdeutschland signifikant von Null verschieden (0,2311).⁷⁵ Die übrigen Kovariaten haben alle das erwartete Vorzeichen.

2.3.2.1 Wirkungsweise neuer Arbeitnehmervvertretungen

Wie für die Wertschöpfung wird auch für die Prozessinnovationen untersucht, wie sie durch Betriebsräte und Tarifabkommen, die seit dem Vorjahr konstituiert wurden, beeinflusst werden. Gegenüber den oben stehenden Prozessinnovationsschätzungen wird eine Modifikation vorgenommen. Um die Berechnungen durchführen zu können, wurde im folgenden Modell auf die Abgangsquote verzichtet. Im Vergleich zu den anderen unabhängigen Variablen stellt in den einzelnen IAB-Wellen ein erhöhter Anteil an Betrieben nicht alle zur Berechnung der Abgangsquote notwendigen Informationen zur Verfügung.

Bei den Schätzungen zeigen sich lediglich statistisch insignifikant positive und negative Innovationseffekte der Betriebsräte (0,3909) und Tarifverträge (-0,1171) mit maximal einjähriger Wirkungsdauer (vgl. Tabelle V.19).⁷⁶ Somit existieren keine Anzeichen für eine Verstärkung der betrieblichen Reorganisationsmaßnahmen aufgrund der Errichtung bzw. des Abschlusses von Betriebsräten und Tarifabkommen.

⁷⁵ Dass Organisationen nur mit Betriebsrat die innovationsstärksten sind, gefolgt von Wirtschaftseinheiten mit zusätzlichem Tarifvertrag und Betrieben nur mit Tarifvertrag bzw. mitbestimmungsfreien Organisationen, zeigt sich in der Mehrzahl der Einzelwellen. Allerdings ist dieser Effekt nicht durchgängig in jedem Jahr zu beobachten. In den gesamt- und westdeutschen Schätzungen für 1998 und dem westdeutschen Modell von 2000 ist der Wirkungszusammenhang etwas anders. Hier weisen dual-mitbestimmte Betriebe die größten Regressionskoeffizienten auf, vor Betriebsratsbetrieben bzw. Tarifvertragsbetrieben und Wirtschaftseinheiten ohne jegliche Arbeitnehmervvertretung. Die Ergebnisse für die Einzelwellen sind vom Autor erhältlich.

⁷⁶ Bei zusätzlichen Schätzungen, wie sich eine zweijährige Betriebsrats- und Tarifabkommensexistenz auswirkt, verändern sich die Vorzeichen beider Variablen. Die Regressionskoeffizienten bleiben aber insignifikant.

Tabelle V.19: Prozessinnovationseinfluss von Betriebsräten und Tarifabkommen ein Jahr nach ihrer Konstituierung

unabh. Variablen	BR 1 Jahr	unabh. Variablen	TV 1 Jahr
BRneu	0.3909 (1.379)	BR	0.4273 *** (0.157)
GEW	0.2050 (0.322)	GEWneu	-0.1171 (0.110)
t2000	-1.5185 *** (0.430)	t2000	-0.3665 ** (0.159)
t2001	-0.8112 (1.407)	t2001	-0.6867 *** (0.140)
MA	0.0032 ** (0.001)	MA	0.0015 ** (0.001)
MA ²	0.0000 ** (0.000)	MA ²	0.0000 (0.000)
Mehrbetrieb	-0.4360 (0.303)	Mehrbetrieb	-0.2627 * (0.156)
Eingliederung	2.0015 *** (0.589)	Eingliederung	1.1239 *** (0.388)
Ausgliederung	0.2127 (0.716)	Ausgliederung	0.9566 *** (0.296)
Geschaefstvolgleich	-0.8389 ** (0.372)	Geschaefstvolgleich	-0.0114 (0.141)
Geschaefstvolhoeher	-0.4397 (0.403)	Geschaefstvolhoeher	0.6119 *** (0.162)
Anlagen alt	-0.4454 (1.405)	Anlagen alt	-0.4028 (0.682)
Anlagen gleich	-0.8610 (1.181)	Anlagen gleich	-0.3175 (0.625)
Anlagen neu	-0.1520 (1.204)	Anlagen neu	0.0259 (0.620)
Anlagen sehr neu	-1.1012 (1.176)	Anlagen sehr neu	0.1006 (0.627)
In GehaltQ	0.4652 (0.360)	In GehaltQ	0.5933 *** (0.124)
QualQ	0.4474 (0.523)	QualQ	0.3939 * (0.234)
AzubiQ	4.8718 *** (1.759)	AzubiQ	2.1186 *** (0.559)
FrauenQ	-0.5136 (0.657)	FrauenQ	-0.2041 (0.263)
TeilzeitQ	-0.4072 (0.696)	TeilzeitQ	-0.0476 (0.289)
Einstellungen	1.2664 *** (0.326)	Einstellungen	0.7056 *** (0.122)
Branche	ja	Branche	ja
Bundesland	ja	Bundesland	ja
Konstante	-2.2323 (3.683)	Konstante	-4.0318 *** (1.157)

N	369	1785
LR- χ^2	120.92	321.18
Pseudo-r ²	0.29 ***	0.19 ***
Count r ²	0.75	0.72

Gepoolte Logitschätzungen mit Clustern (Betrieb); Referenzjahr ist 1998; robuste (White 1980 und Huber 1967) Standardfehler in Klammern; *, ** und *** entsprechen einem Signifikanzniveau von 10%, 5% bzw. 1%

2.3.3 Veränderter Mitbestimmungseinfluss

Aufgrund der oben angesprochenen Restriktionen des Datenmaterials ist es nicht möglich, aufzuzeigen, wie sich der Mitbestimmungseinfluss auf die Restrukturierungsprozesse nach dem In-Kraft-Treten des Betriebsverfassungs-Reformgesetzes verändert hat. Dementsprechend lassen sich lediglich Dezentralisierungseffekte untersuchen. Die Dezentralisierung und die damit verbundene stärkere Einbeziehung der betrieblichen Verhandlungspartner in die organisationalen Entscheidungsprozesse gesteht dem Arbeitgeber größere Entscheidungsbefugnisse zu. Der Arbeitgeber erhält einen größeren Anteil an Verfügungsrechten. Das kann sich innovationssteigernd auswirken. Die Verbetrieblichung der Rententeilung beeinträchtigt unter Umständen die Beziehungen und die Kommunikation zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Hierdurch wird eine Abnahme innovationsfördernder Informationen und Humankapitalinvestitionen wahrscheinlich.

Bei einer empirischen Überprüfung der Hypothesen zeigt sich sowohl für West- als auch für Ostdeutschland ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen der Durchführung betrieblicher Prozessinnovationen und der Existenz einer betrieblichen Arbeitnehmervertretung im Jahre 2001. Wie für die Schätzungen mit dem aus den Wellen von 1998 und 2001 zusammengesetzten Datensatz gilt, dass 2001 ein Betriebsrat allein Prozessinnovationen stärker begünstigt als in Kombination mit einem Tarifabkommen. Ein positiver Zusammenhang zwischen dem Vorliegen eines Tarifabkommens und der Initiierung von Prozessinnovationen findet sich 2001 in beiden Teilen Deutschlands, jedoch nur im Osten in statistisch signifikanter Weise (0,2442) (vgl. Tabellen V.20 bis V.22).⁷⁷

⁷⁷ Die nicht mit der Mitbestimmung in direktem Zusammenhang stehenden unabhängigen Variablen weisen in den Modellen für Gesamt-, West- und Ostdeutschland die theoretisch vermuteten Vorzeichen auf.

Tabelle V.20: Prozessinnovationseinfluss von Betriebsräten und Tarifverträgen 1998 im Vergleich zum Jahr 2001 (Gesamtdeutschland)

unabh. Variablen	konvent. Modell	IA-Effekt nach NWA	1998-2001
BR	0.7493 *** (0.127)		
GEW	0.1096 (0.084)		
BRuGEW	0.5918 *** (0.082)		
t1998	0.6621 *** (0.094)		
BR 1998	0.0862 (0.257)	-0.0124 -(0.278)	0.6497
GEW 1998	-0.1503 (0.134)	-0.0283 ^s -(0.009)	0.6338 ^s
BRuGEW 1998	-0.0034 (0.118)	-0.0159 -(0.020)	0.6462
MA	0.0008 *** (0.000)		
MA ²	0.0000 *** (0.000)		
Mehrbetrieb	-0.2916 *** (0.055)		
Eingliederung	0.6473 *** (0.132)		
Ausgliederung	0.6737 *** (0.103)		
Geschaeftsvolgeich	-0.1987 *** (0.057)		
Geschaeftsvolhoeher	0.4156 *** (0.067)		
Anlagen alt	-0.1131 (0.411)		
Anlagen gleich	-0.0756 (0.392)		
Anlagen neu	0.2163 (0.391)		
Anlagen sehr neu	0.1813 (0.393)		
In GehaltQ	0.3643 *** (0.067)		
QualQ	0.1853 * (0.105)		
AzubiQ	1.3104 *** (0.268)		
FrauenQ	-0.0663 (0.120)		
TeilzeitQ	-0.3034 ** (0.141)		
Einstellungen	0.4256 *** (0.055)		
AbgangQ	-0.2350 ** (0.118)		
Branche	ja		
Bundesland	ja		
Konstante	-2.4351 *** (0.657)		

N 9843
 LR- χ^2 1436.29 ***
 Pseudo- r^2 0.17
 Count r^2 0.72

Gepoolte Logitschätzungen mit Clustern (Betrieb); Referenzjahr ist 2001; robuste (White 1980 und Huber 1967) Standardfehler (konventionelles Modell) bzw. Standardabweichung (Interaktionseffekt nach NWA) in Klammern; *, ** und *** entsprechen einem Signifikanzniveau von 10%, 5% bzw. 1%; s = signifikant nach der Methodik von Norton/Wang/Ai (2004) (NWA)

Tabelle V.21: Prozessinnovationseinfluss von Betriebsräten und Tarifverträgen 1998 im Vergleich zum Jahr 2001 (Westdeutschland)

unabh. Variablen	konvent. Modell	IA-Effekt nach NWA	1998-2001
BR	0.7107 *** (0.162)		
GEW	0.0647 (0.107)		
BRuGEW	0.5974 *** (0.106)		
t1998	0.3164 ** (0.151)		
BR 1998	0.2124 (0.367)	0.0158 (0.023)	0.3321
GEW 1998	-0.2363 (0.200)	-0.0409 ^s (0.017)	0.2754 ^s
BRuGEW 1998	0.3864 ** (0.181)	0.0497 ^s (0.034)	0.3661 ^s
MA	0.0008 *** (0.000)		
MA ²	0.0000 *** (0.000)		
Mehrbetrieb	-0.3164 *** (0.070)		
Eingliederung	0.5395 *** (0.176)		
Ausgliederung	0.7549 *** (0.154)		
Geschaeftsvolgeich	-0.2322 *** (0.079)		
Geschaeftsvolhoeher	0.4050 *** (0.088)		
Anlagen alt	0.3965 (0.574)		
Anlagen gleich	0.2415 (0.547)		
Anlagen neu	0.4808 (0.545)		
Anlagen sehr neu	0.4287 (0.548)		
In GehaltQ	0.3622 *** (0.087)		
QualQ	0.1346 (0.137)		
AzubiQ	1.2241 *** (0.391)		
FrauenQ	-0.1969 (0.160)		
TeilzeitQ	-0.1108 (0.204)		
Einstellungen	0.4291 *** (0.076)		
AbgangQ	-0.1919 (0.142)		
Branche	ja		
Bundesland	ja		
Konstante	-2.6992 *** (0.883)		

N 5964
 LR- χ^2 869.59 ***
 Pseudo-r² 0.18
 Count r² 0.74

Gepoolte Logitschätzungen mit Clustern (Betrieb); Referenzjahr ist 2001; robuste (White 1980 und Huber 1967) Standardfehler (konventionelles Modell) bzw. Standardabweichung (Interaktionseffekt nach NWA) in Klammern; *, ** und *** entsprechen einem Signifikanzniveau von 10%, 5% bzw. 1%; s = signifikant nach der Methodik von Norton/Wang/Ai (2004) (NWA)

Tabelle V.22: Prozessinnovationseinfluss von Betriebsräten und Tarifverträgen 1998 im Vergleich zum Jahr 2001 (Ostdeutschland)

unabh. Variablen	konvent. Modell	IA-Effekt nach NWA	1998-2001
BR	0.7326 *** (0.210)		
GEW	0.2442 * (0.144)		
BRuGEW	0.4724 *** (0.138)		
t1998	0.8695 *** (0.125)		
BR 1998	0.0812 (0.372)	-0.0113 -(0.039)	0.8582
GEW 1998	-0.0340 (0.195)	-0.0109 -(0.012)	0.8586
BRuGEW 1998	-0.1240 (0.167)	-0.0320 -(0.019)	0.8375
MA	0.0009 *** (0.000)		
MA ²	0.0000 *** (0.000)		
Mehrbetrieb	-0.2014 ** (0.092)		
Eingliederung	0.8422 *** (0.203)		
Ausgliederung	0.6446 *** (0.144)		
Geschaefstvolgleich	-0.1688 ** (0.086)		
Geschaefstvolhoeher	0.4123 *** (0.106)		
Anlagen alt	-0.9398 (0.546) *		
Anlagen gleich	-0.6459 (0.512)		
Anlagen neu	-0.2885 (0.511)		
Anlagen sehr neu	-0.2789 (0.516)		
In GehaltQ	0.5380 *** (0.112)		
QualQ	0.1544 (0.171)		
AzubiQ	1.3707 *** (0.387)		
FrauenQ	0.2481 (0.189)		
TeilzeitQ	-0.4624 ** (0.203)		
Einstellungen	0.3853 *** (0.081)		
AbgangQ	-0.3096 (0.200)		
Branche	ja		
Bundesland	ja		
Konstante	-3.5458 *** (0.978)		

N 3879
 LR- χ^2 611.19 ***
 Pseudo-r² 0.16
 Count r² 0.70

Gepoolte Logitschätzungen mit Clustern (Betrieb); Referenzjahr ist 2001; robuste (White 1980 und Huber 1967) Standardfehler (konventionelles Modell) bzw. Standardabweichung (Interaktionseffekt nach NWA) in Klammern; *, ** und *** entsprechen einem Signifikanzniveau von 10%, 5% bzw. 1%; s = signifikant nach der Methodik von Norton/Wang/Ai (2004) (NWA)

Die Koeffizienten, die die Veränderung des Mitbestimmungseinflusses zwischen 1998 und 2001 wiedergeben, weisen in allen Schätzungen auf eine positive Entwicklung hin. Dieses spricht gegen die Hypothese, dass sich im Zeitraum bis 2001 die zunehmende Dezentralisierung in den Betrieben negativ auf die Durchführung von Prozessinnovationen ausgewirkt hat (vgl. die Spalten „1998-2001“ der Tabellen V.20 bis V.22). Allerdings sind nur die Werte für den isolierten Einfluss von Tarifverträgen in Gesamt- und Westdeutschland (0,6338 bzw. 0,2754) und für den gemeinsamen Einfluss beider Mitbestimmungsinstitutionen in Westdeutschland (0,3661) bis 2001 statistisch signifikant gestiegen.

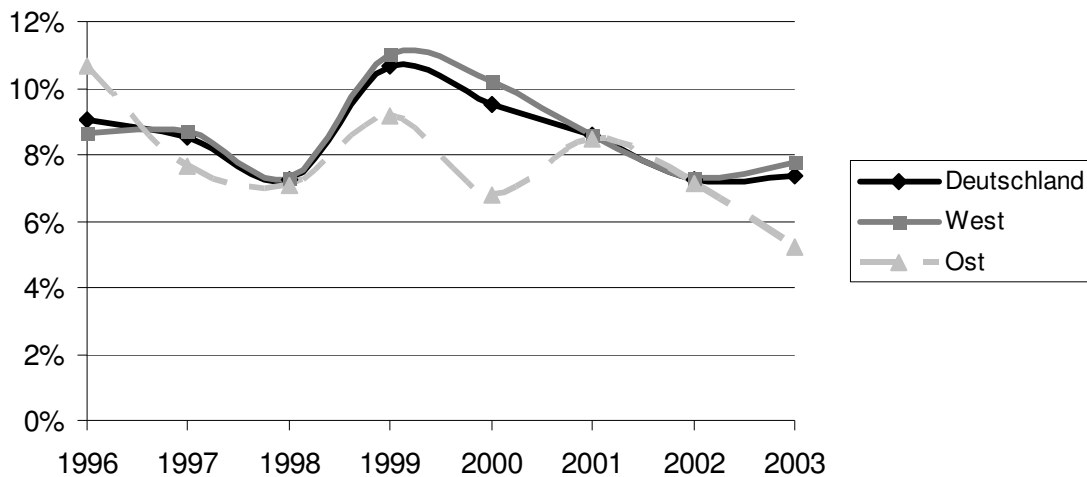
2.4 Freiwilliges Ausscheiden von Beschäftigten

2.4.1 Einleitende Bemerkungen

Die saisonbereinigte Zahl der Arbeitslosen ist in Deutschland zwischen 1998 und 2001 von 4,5 auf knapp 3,8 Millionen gesunken. Bis 2005 stieg sie wieder auf 4,5 Millionen, wobei die Zahl 2005 noch weiter zunahm (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2005b). Dieser Trend basiert primär auf der westdeutschen Entwicklung. In Westdeutschland nahm die saisonbereinigte Anzahl der Arbeitslosen zwischen 1998 und 2001 von 2,8 auf 2,3 Millionen ab. Bis 2005 war eine Zunahme auf das Ausgangsniveau zu beobachten. In Ostdeutschland verlief die Entwicklung etwas anders. Die Anzahl der Arbeitslosen fiel zwischen 1998 und 1999 von knapp 1,7 auf unter 1,5 Millionen. In den folgenden Jahren stieg der Wert erneut auf ca. 1,7 Millionen an (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2005a).

Wie in Abbildung V.8 ersichtlich, ist in Ostdeutschland schon seit Mitte der 90er Jahre ein rückläufiger Trend hinsichtlich der betrieblichen Eigenkündigungen je Mitarbeiter zu erkennen. In Westdeutschland setzte diese Entwicklung erst mit einigen Jahren Verzögerung ein.

Abbildung V.8: Eigenkündigungsquote seit Mitte der 90er Jahre



Quelle: Eigene, gewichtete Berechnungen mit dem IAB-Betriebspanel (gepoolte Querschnittsdaten)

Die gesamt- wie die westdeutsche Eigenkündigungsquote je Mitarbeiter schwankte von 1996 bis 1999 zwischen sieben und ca. elf Prozent. Seit 1999 ist ein abnehmender Verlauf zu beobachten. Für die Jahre 2002 und 2003 lagen die Werte um 7,3 Prozent für Gesamtdeutschland und zwischen sieben und acht Prozent für die alten Bundesländer. In den neuen Bundesländern lässt sich für den gesamten Zeitraum zwischen 1996 und 2003 eine abnehmende Entwicklung konstatieren, wobei der Verlauf nicht streng fallend ist. Der Wert zu Beginn des Beobachtungszeitraumes im Jahre 1996 betrug etwas mehr als 10,5 Prozent. 2003 betrug die ostdeutsche Eigenkündigungsquote nur noch 5,2 Prozent, was einem Rückgang von über fünf Prozentpunkten entspricht.

Der skizzierte Verlauf der Arbeitslosenzahlen korrespondiert nicht mit der betrieblichen Eigenkündigungsquote. Diese müsste gegenläufig zu der Arbeitsmarktentwicklung sein, da eine höhere Arbeitslosigkeit mit einer geringeren Chance verbunden ist, eine neue Stelle zu finden. Der umgekehrte Wirkungszusammenhang gilt für eine verbesserte Arbeitsmarktsituation.

Bei einer nach Mitbestimmungskombinationen differenzierten Betrachtung erhält man folgendes Ergebnis:

Tabelle V.23: Freiwilliges Ausscheiden der Beschäftigten unter Berücksichtigung des Mitbestimmungsregimes

		Deutschland TV		Westdeutschland TV		Ostdeutschland TV	
BR	1996	nein	ja	nein	ja	nein	ja
	nein	11.3%	7.7%	9.8%	7.7%	16.1%	7.8%
	ja	3.5%	8.0%	4.3%	9.1%	1.2%	1.0%
BR	2000	nein	ja	nein	ja	nein	ja
	nein	10.5%	10.2%	11.1%	11.1%	8.9%	4.5%
	ja	9.5%	3.9%	10.6%	4.4%	0.9%	0.9%
BR	2003	nein	ja	nein	ja	nein	ja
	nein	9.3%	6.6%	10.1%	6.9%	6.7%	4.5%
	ja	1.8%	1.5%	2.0%	1.7%	1.0%	0.8%
BR	1996-03	nein	ja	nein	ja	nein	ja
	nein	-2.0%	-1.1%	0.2%	-0.8%	-9.4%	-3.3%
	ja	-1.7%	-6.5%	-2.2%	-7.4%	-0.2%	-0.2%

Quelle: Eigene, gewichtete Berechnungen mit dem IAB-Betriebspanel (gepoolte Querschnittsdaten)

Mit Ausnahme der gesamt- und der westdeutschen Werte für 1996 bestätigt sich 1996, 2000 und 2003 der theoretisch vermutete Zusammenhang, dass Betriebe mit Betriebsrat („BR“) ⁷⁸ und Tarifvertrag („TV“) über die geringste Eigenkündigungsquote verfügen und dass die Kombinationen „kein Tarifvertrag/Betriebsrat“, „Tarifvertrag/kein Betriebsrat“ und „kein Tarifvertrag/kein Betriebsrat“ nachfolgen.

Im Zeitraum von 1996 bis 2003 ist insgesamt in beiden Teilen Deutschlands eine Abnahme der Eigenkündigungsquote zu beobachten. Diese Verringerung tritt in Gesamt- und in Westdeutschland besonders ausgeprägt in der Gruppe von dualmitbestimmten Betrieben auf. Die entsprechende Abnahme beträgt minus 6,5 Prozentpunkte für Gesamt- und minus 7,4 Prozentpunkte für Westdeutschland. Für die anderen Betriebskategorien ist der Rückgang mit Werten von Null bis minus 2,2 Prozentpunkten eher gering. Für Ostdeutschland stellt sich der Wirkungszusammenhang anders dar. In den neuen Bundesländern weisen zwischen 1996 und 2003 Betriebe ohne Betriebsrat den stärksten Rückgang an Eigenkündigungen auf. Dieser Effekt resultiert vor allen Dingen daraus, dass Betriebe mit Betriebsrat insgesamt über eine wesentlich geringere Eigenkündigungsquote verfügen. Diese liegt konstant bei ca. einem Prozent. So verzeichnet die Gruppe der Betriebe ohne jegliche Interessenvertretung zwar den stärksten Rückgang mit minus 9,4 Prozentpunkten, weist aber trotzdem in allen Jahren die höchste Eigenkündigungsquote auf.

Auffällig ist die Entwicklung in gesamt- und westdeutschen Betriebsratsbetrieben. In dieser Gruppe ist zwischen 1996 und 2000 eine starke Zunahme der Pro-Kopf-Eigenkündigungen zu beobachten (Gesamtdeutschland: von 3,5 auf 9,5 Prozent;

⁷⁸ Mit „BR ja“ bezeichnete Wirtschaftseinheiten umschließen Betriebe mit Betriebs- oder Personalrat.

Westdeutschland: von 4,3 auf 10,6 Prozent). In der gleichen Gruppe von Betrieben nimmt die Eigenkündigungsquote in den darauffolgenden drei Jahren stark ab (Gesamtdeutschland: von 9,5 auf 1,8 Prozent; Westdeutschland: von 10,6 auf zwei Prozent). Die zwischen 1996 und 2000 gestiegene Eigenkündigungsquote legt die Vermutung nahe, dass dieser Effekt auf die zunehmende Dezentralisierung zurückzuführen ist. Die Dezentralisierung und die damit verbundene stärkere Einbindung der betrieblichen Verhandlungspartner in die organisationalen Rententeilungsprozesse kann die Kooperation zwischen Betriebsräten und Arbeitgebern beeinträchtigen. Hierdurch kann die Schutz- und Vertretungsfunktion der Betriebsräte schwächer werden und sich für die Arbeitnehmer der Anreiz zum Verlassen des Betriebes erhöhen. Allerdings spricht die zwischen 1996 und 2000 zu beobachtende Abnahme an Eigenkündigungen in gesamt- und westdeutschen Organisationen mit Tarifvertrag und Betriebsrat (Gesamtdeutschland: von 8 auf 3,9 Prozent; Westdeutschland: von 9,1 auf 4,4 Prozent) gegen einen eigenkündigungserhöhenden Dezentralisierungseffekt, da diese Betriebe in der gleichen Weise von der dezentralisierten Mitbestimmung betroffen sein müssten. Die Abnahme der Eigenkündigungsquote zwischen 2000 und 2003 könnte ein Indiz für das Wirken des Betriebsverfassungs-Reformgesetzes von 2001 sein. Die Gesetzesnovellierung hat die betrieblichen Einflussmöglichkeiten der Betriebsräte erhöht. Die damit verbundene Verstärkung der Schutz- und Interessenvertretungsfunktion von Betriebsräten kann den arbeitnehmerseitigen Anreiz zum Verbleiben im Betrieb steigern. Zudem ist zwischen den Jahren 2000 und 2003 auch eine Reduktion der Pro-Kopf-Eigenkündigungen in gesamt- und westdeutschen Betrieben mit Betriebsrat und Tarifvertrag zu beobachten, die ebenfalls von der Novellierung des Betriebsverfassungs-Reformgesetzes von 2001 betroffen sind.

2.4.2 Eigenkündigungen im Einflussbereich von Betriebsräten und Tarifverträgen

Zur weitergehenden Untersuchung der Fragestellung, wie sich der Einfluss der dualistischen Interessenvertretung auf die Eigenkündigungsquote auswirkt, werden die IAB-Wellen von 1996 bis 2003 verwendet. Eigenkündigungen können teilweise als betriebswirtschaftlich sinnvoll erachtet werden, beispielsweise wenn – wie im Fall der Schätzungen für Großbritannien – eine Reduktion der Belegschaft notwendig ist. Zudem kann eine durch Arbeitnehmervertretungen bewirkte Weiterbeschäftigung von oberhalb ihres Wertgrenzproduktes entlohnten Mitarbeitern Unternehmen vor Probleme stellen. Allerdings dürfte die Mehrzahl der Eigenkündigungen mit einem Verlust an firmenspezifischem Humankapital sowie erhöhten Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten verbunden und somit eher negativer Natur für das betroffene Unternehmen sein.

Betriebsräte sollten aufgrund ihrer Funktion, die Arbeitnehmerinteressen wahrzu-

nehmen und zu schützen, einen verstärkten Anreiz für die Mitarbeiter zum Verbleib im Betrieb bewirken. Tarifverträge können die Kooperation zwischen Belegschaft und Management in der bereits mehrfach diskutierten Weise unterstützen.

Die Beschäftigung wird durch die „Anzahl der Beschäftigten am 30.06. des Vorjahres“ abgebildet.⁷⁹ Ob kleine oder große Betriebe eine höhere Eigenkündigungsquote aufweisen ist theoretisch kaum zu beantworten. Eine Mehrbetriebsstruktur kann eine stärkere Diversifizierung der Arbeit bewirken. Dieses zieht häufig eine monotonere Ausgestaltung und Spezialisierung der Tätigkeiten nach sich. Damit verbunden ist eine zunehmende Unzufriedenheit der Arbeitnehmer, die sich in einer höheren Eigenkündigungsquote niederschlägt. Allerdings bietet eine Mehrbetriebsstruktur in vielen Fällen auch eine größere Möglichkeit, verschiedene Tätigkeitsbereiche kennen zu lernen, beispielsweise im Rahmen von Job-Rotationsprogrammen. Hieraus lässt sich ein verstärkter Anreiz zum Verbleib im Betrieb ableiten. Restrukturierungsmaßnahmen in Form von Ein- oder Ausgliederung von Betriebsteilen können unterschiedliche Auswirkungen auf das Kündigungsverhalten haben. Dieses hängt primär davon ab, inwiefern die Änderungen die Arbeitnehmer negativ oder positiv, beispielsweise durch eine Ab- oder Zunahme ihres eigenen Kompetenzbereichs, betreffen. Eine ähnliche Argumentation gilt für Einstellung neuer Mitarbeiter und die Entlassungen pro Kopf. Ergänzend kommt bei den beiden letztgenannten Maßnahmen hinzu, dass Einstellungen häufig als ein Anzeichen für betriebliche Prosperität gewertet werden. Ein dadurch entstehendes Gefühl der Arbeitsplatzsicherheit kann einen Rückgang an Eigenkündigungen induzieren. Entlassungen signalisieren häufig eine betriebliche „Schwäche“ und somit eine Gefahr für die eigene berufliche Existenz. Eine verstärkte Suche nach alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten wäre die Folge. Ein höheres Gehalt sollte – mit abnehmendem Grenznutzen für den Arbeitnehmer – einen Anreiz zum Verbleib im Betrieb darstellen. Eine Zunahme an qualifizierten Mitarbeitern steht oftmals in einem negativen Zusammenhang mit Eigenkündigungen. Der Grund hierfür liegt in dem höheren betriebspezifischen Wissen, das mit zunehmendem Ausbildungsniveau steigt. Die Opportunitätskosten bei Verlust des Arbeitsplatzes nehmen dadurch zu. Allerdings verfügen qualifiziertere Arbeitnehmer in der Regel auch über bessere externe Berufsmöglichkeiten als geringer qualifizierte Beschäftigte. Dieser Umstand kann ein vermehrtes freiwilliges Ausscheiden gut ausgebildeter Arbeitskräfte verstärken. Eine umgekehrte Argumentation gilt für Frauen und die in der Regel geringer qualifizierten Teilzeitkräfte. Erstgenannte haben aus den bereits im Kapitel für die Prozessinnovationen (siehe Kapitel V, 2.3.2) dargelegten Gründen häufig Positionen inne, die hierarchisch unter denen ihrer männlichen Kollegen einzustufen sind. Frauen und Teilzeitkräften entstehen zwar relativ geringe Opportunitätskosten bei einem Wechsel des Arbeitsplatzes, sie

⁷⁹ Die Variable „Anzahl der Beschäftigten am 30.06. des Vorjahres“ ist eine der Variablen, nach der die Schichtung des IAB-Betriebspanels erfolgt.

verfügen aber eventuell auch über weniger Möglichkeiten, einen solchen Wechsel vollziehen zu können. Ein höhere Auszubildendenquote sollte die Eigenkündigungen senken. Auszubildende sind für den Ausbildungszeitraum an den Betrieb gebunden, um einen berufsqualifizierenden Abschluss zu erhalten.

Agiert der Betrieb nur im Wirkungsbereich eines Tarifabkommens oder Betriebsrates, sind in beiden Teilen Deutschlands weniger Eigenkündigungen zu verzeichnen als in mitbestimmungsfreien Betrieben. Betriebsräte üben hierbei den größeren Einfluss aus (Westdeutschland: -0,7315, Ostdeutschland: -0,9363). Die Einzeleffekte verstärken sich bei einem Zusammenwirken beider Mitbestimmungsinstitutionen (Westdeutschland: -1,1795, Ostdeutschland: -1,2472). Alle drei Mitbestimmungskoeffizienten in den Modellen für Gesamt-, West- und Ostdeutschland sind statistisch signifikant negativ auf dem Ein-Prozent-Niveau.⁸⁰ Die nicht in direkter Verbindung mit der Mitbestimmung stehenden Regressoren haben alle die erwarteten Vorzeichen (siehe Tabelle V.24).

⁸⁰ Dieser Wirkungszusammenhang bestätigt sich in den Einzelwellen. Die einzige Ausnahme findet sich im Jahr 2000 in Ostdeutschland. In diesem Modell reduzieren Betriebsräte die Eigenkündigungen am stärksten. Die zweit- und drittniedrigsten Regressionskoeffizienten weisen hier dual-mitbestimmte Betriebe bzw. Tarifvertragsbetriebe auf. Die Ergebnisse für die Einzelwellen sind vom Autor erhältlich.

Tabelle V.24: Auswirkungen von Betriebsräten und Tarifverträgen auf die Eigenkündigungsquote

unabh. Variablen	Deutschland	Westdeutschland	Ostdeutschland
BR	-0.8491 *** (0.032)	-0.7315 *** (0.039)	-0.9363 *** (0.051)
GEW	-0.2476 *** (0.026)	-0.1714 *** (0.030)	-0.2722 *** (0.042)
BRuGEW	-1.2984 *** (0.029)	-1.1795 *** (0.033)	-1.2472 *** (0.053)
t1997	0.0097 (0.025)	-0.0255 (0.029)	0.0638 (0.042)
t1998	0.0136 (0.026)	0.0422 (0.031)	-0.0567 (0.042)
t1999	0.1662 *** (0.026)	0.1696 *** (0.032)	0.1122 *** (0.042)
t2000	0.1416 *** (0.027)	0.1869 *** (0.031)	-0.0106 (0.047)
t2001	0.2167 *** (0.026)	0.2371 *** (0.030)	0.0930 ** (0.043)
t2002	0.0620 ** (0.026)	0.0488 * (0.030)	0.0267 (0.046)
t2003	-0.1018 *** (0.027)	-0.1513 *** (0.031)	-0.0195 (0.049)
MA	-0.0002 *** (0.000)	-0.0001 *** (0.000)	-0.0007 *** (0.000)
Mehrbetrieb	0.1863 *** (0.019)	0.2025 *** (0.021)	0.1832 *** (0.034)
Eingliederung	-0.1347 *** (0.030)	-0.1061 *** (0.034)	-0.1629 ** (0.064)
Ausgliederung	-0.0504 *** (0.025)	0.0131 (0.029)	-0.0281 (0.043)
In GehaltQ	-0.4848 *** (0.023)	-0.3606 *** (0.026)	-0.5805 *** (0.046)
QualQ	-0.0351 (0.038)	-0.0396 (0.043)	-0.1923 ** (0.076)
AzubiQ	-1.0951 *** (0.114)	-0.5994 *** (0.141)	-1.5965 *** (0.164)
FrauenQ	0.0064 (0.046)	0.2771 *** (0.056)	-0.3473 *** (0.080)
TeilzeitQ	-0.0335 (0.057)	0.1630 ** (0.066)	-0.3661 *** (0.091)
Einstellungen	-0.3426 *** (0.020)	-0.2853 *** (0.023)	-0.4231 *** (0.032)
EntlassQ	1.5135 *** (0.167)	1.9995 *** (0.346)	0.9251 *** (0.124)
Branche	ja	ja	ja
Bundesland	ja	ja	ja
Konstante	0.5911 *** (0.181)	-0.7919 *** (0.208)	1.7044 *** (0.326)

R ²	0.48	0.49	0.55
F-Wert	278.51 ***	229.19 ***	142.10 ***
N	26301	18589	7712

Gepoolte OLS-Schätzung mit Clustern (Betrieb); Referenzjahr ist 1996; robuste (White 1980 und Huber 1967) Standardfehler in Klammern; *, ** und *** entsprechen einem Signifikanzniveau von 10%, 5% bzw. 1%

2.4.2.1 Einfluss einjähriger Tarifverträge

Im Gegensatz zu der Bruttowertschöpfung und den Prozessinnovationen kann für die Eigenkündigungen nicht untersucht werden, wie sich die Neugründung eines Betriebsrates auswirkt.⁸¹ Die Analysen sind somit auf den Effekt eines vor maximal einem Jahr abgeschlossenen Tarifabkommens beschränkt. Im Vergleich zu den bislang präsentierten Schätzungen für die Eigenkündigungen wird auf die Verwendung der Variable für die Entlassungsquote verzichtet, was die Anzahl der beobachtbaren Betriebe erhöht und die Durchführung der Schätzung ermöglicht.

Die Schätzungen zeigen, dass der tarifvertragliche Eigenkündigungseffekt nach einem Jahr (0,0391) insignifikant positiv und somit nicht eindeutig interpretierbar ist (vgl. Tabelle V.25).

⁸¹ Der Grund hierfür liegt in dem in Kapitel V, 2.2.2.3 beschriebenen Sachverhalt, dass nur ein geringer Anteil an Betrieben zwischen zwei Jahren einen Betriebsrat errichtet. Somit können für die Eigenkündigungen keine Aussagen hinsichtlich des Wirkens eines neu errichteten Betriebsrates getroffen werden. In diesem Zusammenhang sei auf die Studien von Addison, Bellmann, Schnabel und Wagner (2002 und 2004) verwiesen. Die Autoren stellen keinen signifikanten Unterschied bezüglich des Ausscheidens von Mitarbeitern zwischen Organisationen mit und ohne neu gegründeten Betriebsrat fest. Sie verwenden in ihren Analysen zwei Vergleichsgruppen. Die eine Gruppe umfasst Organisationen, die 1996 noch keinen Betriebsrat hatten, aber bis zum Jahr 2000 einen errichtet haben. Die andere Einheit umschließt ähnliche Betriebe, die zwischen 1996 und 2000 keinen Betriebsrat hatten oder errichtet haben. Zu vergleichbaren Ergebnissen hinsichtlich der Abgangs-, Einstellungs- und Fluktuationsrate kommt Dilger (2002: 107 ff.).

Tabelle V.25: Wirkungszusammenhang zwischen Eigenkündigungen je Mitarbeiter und Tarifverträgen ein Jahr nach ihrem Abschluss

unabh. Variablen	TV 1 Jahr
BR	-0.7546 *** (0.068)
GEWneu	0.0391 (0.051)
t1997	0.1017 (0.118)
t1998	0.0003 (0.130)
t1999	0.1657 (0.122)
t2000	0.0731 (0.121)
t2001	0.2033 * (0.115)
t2002	0.2093 * (0.123)
t2003	-0.1500 (0.149)
MA	-0.0006 *** (0.000)
Mehrbetrieb	0.1923 *** (0.066)
Eingliederung	-0.1502 (0.122)
Ausgliederung	0.1393 (0.135)
In GehaltQ	-0.5683 *** (0.084)
QualQ	-0.2087 (0.128)
AzubiQ	-1.8595 *** (0.337)
FrauenQ	-0.0234 (0.142)
TeilzeitQ	-0.2835 * (0.171)
Einstellungen	-0.4191 *** (0.066)
Branche	ja
Bundesland	ja
Konstante	1.4628 ** (0.672)

R² 0.44
 F-Wert 20.81 ***
 N 1527

Gepoolte OLS-Schätzung mit Clustern (Betrieb); Referenzjahr ist 1996; robuste (White 1980 und Huber 1967) Standardfehler in Klammern; *, ** und *** entsprechen einem Signifikanzniveau von 10%, 5% bzw. 1%

2.4.3 Eigenkündigungen im institutionellen Transformationsprozess

Das Betriebsverfassungs-Reformgesetz von 2001 hat die Macht der Betriebsräte gestärkt. Betriebsräte können somit den Anliegen der Arbeitnehmer noch stärker Nachdruck verleihen. Dieses ist grundsätzlich ein Vorteil für die Mitarbeiter und mit weniger Eigenkündigungen zu assoziieren. Durch die Dezentralisierung ist in manchen Wirtschaftseinheiten die Beziehung zwischen Betriebsleitung und Belegschaft um konfliktträchtige Rententeilungsverhandlungen angereichert worden, was zu einer Verschlechterung des Betriebsklimas führen und den Anreiz zum Verlassen des Betriebes erhöhen kann.

In Tabelle V.26 bestätigen sich die bereits gezeigten Zusammenhänge zwischen Betriebsrat und Tarifvertrag sowie dem Eigenkündigungsverhalten. Die Koeffizienten der verschiedenen Mitbestimmungsformen sind 2001 alle negativ und bis auf den isolierten Tarifvertrags Einfluss in Ostdeutschland (-0,0883) signifikant. Dabei gilt der bereits beobachtete Zusammenhang, dass Betriebsräte einen stärker eigenkündigungsreduzierenden Einfluss als Tarifverträge ausüben. Den stärksten Effekt weisen 2001 wieder dual-mitbestimmte Betriebe aus.⁸²

Für Gesamt- und Westdeutschland lässt sich beobachten, dass 1999 Betriebe mit Betriebsrat – ohne oder mit Tarifvertrag – Eigenkündigungen stärker reduzierten als im Jahr 2001 (vgl. Tabelle V.27). Dieses spricht für die Hypothese, dass die Verbetrieblichung der Mitbestimmung zu einer für den Betriebsrat erschwerten Vertretung der Arbeitnehmerinteressen und somit zu mehr Eigenkündigungen geführt hat. Für das gesamtdeutsche Panel und das westdeutsche Subsample lässt sich allerdings auch beobachten, wie sich in Tarifvertragsbetrieben die Eigenkündigungsquote kontinuierlich von 1999 bis 2003 reduziert hat, jedoch nur für Gesamtdeutschland in statistisch signifikanter Weise. Dieses spricht gegen die Annahme, dass durch die Dezentralisierung die Rententeilungskonflikte zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern erhöht wurden und die Kooperation zwischen beiden Seiten gestört wurde. Zwischen 2001 und 2003 haben in den gesamt- und westdeutschen Modellen Betriebe mit Betriebsrat das freiwillige Ausscheiden von Mitarbeitern wieder stärker gesenkt. Das unterstützt die Annahme, dass das Betriebsverfassungs-Reformgesetz erste Wirkungen zeigt.

Die Eigenkündigungsquote in ostdeutschen Betrieben mit Tarifvertrag und Betriebsrat ist 2001 im Vergleich zu 1999 statistisch insignifikant kleiner (0,0262). Eine gegensätzliche Entwicklung lässt sich für Tarifvertragsbetriebe (-0,1363) oder Betriebsratsbetriebe in Ostdeutschland (-0,0885) für den Zeitraum zwischen 1999 und 2001 beobachten. Letztgenannte Entwicklung ist nur dann statistisch signifikant, wenn der Betrieb an ein Tarifabkommen gebunden ist. Wie in den Schätzungen für Gesamt- und Westdeutschland weisen alle drei Mitbestimmungsformen im Modell

⁸² Die nicht-mitbestimmungsabhängigen Koeffizienten weisen die gleichen Vorzeichen auf wie in Kapitel V, 2.4.2.

für Ostdeutschland negative Werte für die Zeitspanne von 2001 bis 2003 auf. Allerdings ist nur der Koeffizient für den isolierten Tarifvertragseinfluss (-0,4252) signifikant von Null verschieden. Insgesamt sind die Dezentralisierungseffekte und der Einfluss des Betriebsverfassungs-Reformgesetzes von 2001 für Ostdeutschland nicht eindeutig interpretierbar (vgl. Tabelle V.27).⁸³

⁸³ Wie für die Produktivität wurden zusätzliche Schätzungen bezüglich des Einflusses des Betriebsverfassungs-Reformgesetzes von 2001 auf die Eigenkündigungen in verschiedenen Betriebsgrößenklassen durchgeführt, d.h. in Betrieben mit fünf bis 20, 21 - 100, 101 - 299, 300 - 1000 und über 1000 Mitarbeitern sowie in Betrieben mit 200 bis 299 und Organisationen mit mehr oder weniger als 200 Mitarbeitern. Es zeigen sich wiederum keine Anhaltspunkte dafür, dass bestimmte Größenklassen besonders von der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes betroffen sind. Die Ergebnisse sind auf Anfrage vom Autor erhältlich.

Tabelle V.26: Einfluss von Betriebsräten und Tarifabkommen auf die Eigenkündigungen je Mitarbeiter 1999 und 2003 im Vergleich zu 2001

unabh. Variablen	Deutschland	Westdeutschland	Ostdeutschland
BR	-0.6722 *** (0.054)	-0.5681 *** (0.064)	-0.7088 *** (0.090)
GEW	-0.1841 *** (0.046)	-0.1560 *** (0.051)	-0.0883 (0.090)
BRuGEW	-1.0830 *** (0.043)	-0.9494 *** (0.047)	-1.1423 *** (0.077)
t1999	0.2151 *** (0.048)	0.2499 *** (0.066)	0.1476 ** (0.070)
t2003	-0.1112 ** (0.045)	-0.1557 *** (0.052)	-0.0300 (0.077)
BR 1999	-0.3911 *** (0.088)	-0.4494 *** (0.116)	-0.2361 (0.145)
BR 2003	-0.2300 *** (0.079)	-0.2791 *** (0.094)	-0.1139 (0.134)
GEW 1999	-0.1209 * (0.071)	-0.0140 (0.091)	-0.2839 ** (0.118)
GEW 2003	-0.1706 ** (0.068)	-0.0970 (0.076)	-0.3953 *** (0.136)
BRuGEW 1999	-0.4168 *** (0.057)	-0.4759 *** (0.075)	-0.1214 (0.092)
BRuGEW 2003	-0.3108 *** (0.053)	-0.3601 *** (0.061)	-0.0270 (0.102)
MA	-0.0002 *** (0.000)	-0.0001 *** (0.000)	-0.0010 *** (0.000)
Mehrbetrieb	0.2003 *** (0.024)	0.2253 *** (0.026)	0.1594 *** (0.044)
Eingliederung	-0.1422 *** (0.045)	-0.1106 ** (0.049)	-0.2048 ** (0.086)
Ausgliederung	-0.0533 (0.038)	0.0117 (0.043)	-0.0688 (0.071)
In GehaltQ	-0.5088 *** (0.031)	-0.3516 *** (0.036)	-0.6248 *** (0.060)
QualQ	-0.0185 (0.050)	-0.0331 (0.055)	-0.0853 (0.107)
AzubiQ	-1.1044 *** (0.153)	-0.5911 *** (0.181)	-1.5886 *** (0.242)
FrauenQ	0.0347 (0.059)	0.2614 *** (0.068)	-0.2841 *** (0.104)
TeilzeitQ	-0.1023 (0.074)	0.2056 ** (0.087)	-0.4921 *** (0.118)
Einstellungen	-0.3769 *** (0.028)	-0.3116 *** (0.032)	-0.4555 *** (0.047)
EntlassQ	1.6504 *** (0.295)	2.4829 *** (0.211)	0.8174 *** (0.249)
Branche	ja	ja	ja
Bundesland	ja	ja	ja
Konstante	0.1410 *** (0.076)	-0.6945 ** (0.288)	2.3705 *** (0.459)

R ²	0.48	0.49	0.57
F-Wert	165.80 ***	140.36 ***	81.91 ***
N	10940	7833	3107

Gepoolte OLS-Schätzung mit Clustern (Betrieb); Referenzjahr ist 2001; robuste (White 1980 und Huber 1967) Standardfehler in Klammern; *, ** und *** entsprechen einem Signifikanzniveau von 10%, 5% bzw. 1%

Tabelle V.27: Jahresvergleiche unter Verwendung der Interaktionseffekte

	Deutschland	Westdeutschland	Ostdeutschland
BR 2001	BR 1999	BR 1999	BR 1999
	-0.1761 sign.	-0.1995 sign.	-0.0885
BR 2001	BR 2003	BR 2003	BR 2003
	-0.3412 sign.	-0.4348 sign.	-0.1439
GEW 2001	GEW 1999	GEW 1999	GEW 1999
	0.0942 sign.	0.2359	-0.1363 sign.
GEW 2001	GEW 2003	GEW 2003	GEW 2003
	-0.2818 sign.	-0.2527	-0.4252 sign.
BRuGEW 2001	BRuGEW 1999	BRuGEW 1999	BRuGEW 1999
	-0.2017 sign.	-0.2260 sign.	0.0262
BRuGEW 2001	BRuGEW 2003	BRuGEW 2003	BRuGEW 2003
	-0.4220 sign.	-0.5158 sign.	-0.0570

2.5 Fazit Deutschland

Die Vermutung, dass die betriebliche Mitbestimmung positiv auf die Unternehmens- und Arbeitnehmerperformance wirkt, bestätigt sich sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland. Tarifverträge unterstützen diesen Effekt im Fall der betrieblichen Wertschöpfung und Eigenkündigungen. Im Vergleich zu Betrieben mit Betriebsrat erhöht und senkt der isolierte Tarifvertragseinfluss die Produktivität bzw. die freiwilligen Betriebsaustritte in schwächerem Maß – aber stärker als wenn die Organisation ohne jeglichen Mitbestimmungseinfluss agiert.

Die prozessinnovationsförderndste Mitbestimmungskombination liegt vor, wenn der Betrieb nur mit einem Betriebsrat ausgestattet ist. Für dual-mitbestimmte Betriebe lässt sich die zweithöchste Wahrscheinlichkeit für die Initiierung betrieblicher Veränderungsprozesse konstatieren, vor Tarifvertragsbetrieben und solchen ohne betriebliche oder überbetriebliche Mitbestimmung. In Ost- und Westdeutschland bestätigt sich somit für die betrieblichen Restrukturierungsprozesse nicht der positive Zusammenhang zwischen betrieblicher und überbetrieblicher Arbeitnehmervertretung.⁸⁴

Allerdings brauchen die positiven Mitbestimmungseffekte in beiden Teilen Deutschlands eine gewisse „Anlaufzeit“, bis sie ihre Wirkung nachweisbar entfalten. Neu errichtete Betriebsräte und abgeschlossene Tarifabkommen haben in den ersten Jahren nach ihrer Errichtung keine eindeutigen Auswirkung auf die betriebliche Wertschöpfung, Prozessinnovationen oder die freiwilligen Austritte von Arbeitnehmern. Die Frage, ob Betriebsräte und Tarifverträge die kurzfristige Leistungssteigerung des

⁸⁴ Im Gegensatz zu den hier vorgestellten Gesamtbeobachtungen lässt sich aber in den Einzelwellen von 1998 und 2000 für westdeutsche Betrieben zeigen, dass die Kombination aus Betriebsrat und Tarifabkommen die innovationssteigerndste ist. Die Ergebnisse für die Einzelwellen sind vom Autor erhältlich.

Betriebes – gemessen durch die prozentuale Bruttowertschöpfungsveränderung gegenüber dem Vorjahr – steigern oder verringern, ist nicht abschließend zu beantworten.

Die Auswirkungen der Dezentralisierung sind nicht immer eindeutig erkennbar. Hinsichtlich der Arbeitsproduktivität und der Eigenkündigungen zeigt sich kein eindeutig interpretierbarer Effekt. Die Reorganisationsmaßnahmen scheinen sich zwischen 1998 und 2001 aufgrund der Verbetrieblichung der Mitbestimmung verstärkt zu haben. Die entsprechenden Regressionskoeffizienten sind aber nicht durchgängig signifikant von Null verschieden.

Das 2001 eingeführte Betriebsverfassungs-Reformgesetz hat keinen eindeutig interpretierbaren Effekt auf die Bruttowertschöpfung und Prozessinnovationen. In Betrieben mit Betriebsrat und in solchen mit zusätzlichem Tarifabkommen zeigt sich aber sowohl in den Schätzungen für Gesamt- als auch für Westdeutschland eine signifikante Abnahme der Eigenkündigungen zwischen 2001 und 2003.

VI Zusammenfassung, Schlussfolgerungen und Ausblick

1 Zusammenfassung

In der Einleitung erfolgte eine kurze Darstellung der Thematik konkurrierender Wirtschafts- und Arbeitsrechtssysteme, die durch eine zunehmende Internationalisierung der wirtschaftlichen Prozesse in verstärktem Wettbewerb miteinander stehen. Diese Fragestellung bildet auch den Hintergrund der weiteren Analyse, die sich mit dem Vergleich zweier sehr unterschiedlicher Mitbestimmungsregime befasst: dem stark reglementierten deutschen und dem neo-liberalen angelsächsischen System in Großbritannien. Großbritannien wird häufig als positives Beispiel dafür genannt, wie eine Reform des Gewerkschaftssystems wohlfahrtsteigernde Wirkung entfalten kann. Kritiker der deutschen Mitbestimmung verweisen in ihren Vorschlägen häufig darauf, dass auch die Bundesrepublik von Veränderungen profitieren würde, wie sie die industriellen Beziehungen in Großbritannien in den 80er und 90er Jahren – primär während der Regierungszeit von Margaret Thatcher – erfahren haben. Die Effizienz jener Reformen und ihre Übertragbarkeit auf Deutschland stehen ebenfalls im Fokus der Betrachtung.

Kapitel 2 zeigte auf, welche Rückschlüsse sich aus der bisherigen Literatur über den Einfluss von Gewerkschaften und betrieblichen Arbeitnehmervertretungen auf die Produktivität, Reorganisationsmaßnahmen und Eigenkündigungen deutscher und britischer Betriebe ziehen lassen. Die Ergebnisse sind äußerst heterogen. Dabei fällt besonders auf, dass sich nur wenige Studien mit der Fragestellung beschäftigen, wie Gewerkschaften und betriebliche Arbeitnehmervertretungen zusammenwirken. Gerade für Deutschland ist dieses umso erstaunlicher, da das deutsche Mitbestimmungssystem auf den beiden „Säulen“ Tarifvertrag und Betriebsrat aufgebaut ist. Die Erforschung des „dualistischen Systems“ der Interessenvertretung findet lediglich in vereinzelt Studien der letzten Jahre Berücksichtigung. Auch eine Evaluation, inwiefern sich die umfassenden Gewerkschaftsreformen und die weitergehenden institutionellen Veränderungen in Großbritannien ausgewirkt haben, ist bisher nicht erfolgt. Ein ähnliches Bild zeigt sich für Deutschland. Empirische Studien über die Auswirkungen des Betriebsverfassungs-Reformgesetzes von 2001 und der abnehmenden gewerkschaftlichen Vertretungsmacht liegen bisher nicht vor.

Eine Veranschaulichung, in welchem Mitbestimmungskontext deutsche und britische Unternehmen agieren, erfolgte im sich anschließenden Kapitel 3. Tarifverträge und Betriebsräte sehen sich in den letzten Jahren mit einem stetigen Wandel der industriellen Beziehungen in Deutschland konfrontiert. Auf legislativer Ebene wäre diesbezüglich das Betriebsverfassungs-Reformgesetz aus dem Jahr 2001 hervorzuheben. Dieses soll die Anzahl und Kompetenzen der Betriebsräte erhöhen. Bei einer Betrachtung der überbetrieblichen Mitbestimmungsebene fällt besonders die abneh-

mende Macht der Gewerkschaften auf. Das äußert sich in einem sinkenden Organisationsgrad der deutschen Arbeitnehmerschaft sowie in einer fortschreitenden Dezentralisierung der Arbeitsbeziehung. Die zunehmende Verbetrieblung der Verhandlungsprozesse zeigt sich besonders stark in Ostdeutschland. Auch in Großbritannien haben die Gewerkschaften seit dem Beginn der 80er Jahre Mitglieder und Macht verloren. Im Gegensatz zu Deutschland ist dieses jedoch durch eine Vielzahl an Gesetzen bewusst induziert worden. Die primär durch (Betriebs-)Gewerkschaften geprägte Mitbestimmung in Großbritannien Ende der 70er Jahre ist nicht mit den aktuellen deutschen Arbeitnehmervertretungen vergleichbar. Britische Gewerkschaften fungieren traditionell als Klassen- und Besitzstandsbewahrer der britischen Arbeiter. Sie waren im Gegensatz zu deutschen Gewerkschaften und Betriebsräten wesentlich stärker in Konfrontationen mit der Arbeitgeberseite involviert, die sich nicht nur auf wirtschaftliche Aspekte beschränkten, sondern auch politische Themen beinhalteten.¹

Die Diskussion der Argumente für und wider eine Effizienz und gesetzliche Notwendigkeit der Mitbestimmung erfolgte in Kapitel 4. Zusammengefasst ist Mitbestimmung mit einer suboptimalen Aufteilung der betrieblichen Verfügungsrechte zu assoziieren, die Entscheidungsprozesse verteuert und behindert. Zudem erhöht sich der Preis des Faktors Arbeit in der Weise, dass er durch Kapital ineffizient substituiert wird. Dem lassen sich eine Reihe an ebenso logischen Argumenten gegenüberstellen. So können betriebliche Arbeitnehmervertretungen zu einem wechselseitigen Abbau von Informationsasymmetrien zwischen Belegschaft und Management führen. Die Arbeitnehmer können ihre Kritik äußern, ohne Gefahr zu laufen, durch arbeitgeberseitige Sanktionen benachteiligt zu werden. Die Geschäftsführung erhält im Gegenzug wertvolles Wissen, an das sie ohne entsprechende Gremien nicht gelangt wäre. Darüber hinaus nehmen Arbeitnehmervertretungen eine Schutzfunktion ein. Sie bewahren die betriebspezifischen Humankapitalinvestitionen der Mitarbeiter vor arbeitgeberseitigem Opportunismus, der auf die Aneignung der Quasi-Renten zielt, die aus entsprechenden Investitionen entstehen. Zudem erfolgt ein Schutz der motivationssteigernden Senioritätsentlohnung.² Tarifverträge können die kooperative Arbeit zwischen Belegschaft und Management insofern unterstützen, als dass sie ein großes Konfliktpotenzial, die Verhandlungen über die Rententeilung, auf ein überbetriebliches Verhandlungsniveau transferieren. Ob die Mitbestimmung gesetzlich geregelt werden muss, ist theoretisch schwer zu beantworten. Eine spieltheoretische Analyse der Problemstellung zeigt, dass es durchaus Sinn macht, zumindest die betrieblichen Arbeitnehmervertretungen gesetzlich zu legitimieren und mit genügend Macht auszustatten, damit sie ihrer Schutzfunktion nachkommen können.

¹ Den Tiefpunkt in der öffentlichen Meinung erreichten die britischen Gewerkschaften wahrscheinlich 1979 im sogenannten „Winter of Discontent“, dem „Winter des Unmuts“ (vgl. o.V. o.J.a).

² Zur Umsetzung ihrer Interessen empfiehlt Dilger (2002: 191) den Arbeitnehmern die Errichtung eines Betriebsrates.

Die empirischen Analysen für Großbritannien und Deutschland in Kapitel 5 zeigen unterschiedliche Bilder für beide Wirtschaftsräume auf. Waren in Großbritannien gewerkschaftlich beeinflusste Betriebe vor 20 Jahren noch leistungsschwächer als ihre nicht oder weniger gewerkschaftlich gebundenen Konkurrenten, so hat sich dieses seit dem Ende der 80er Jahre geändert. Eine zunehmende gewerkschaftliche Organisation der Belegschaft ist mittlerweile mit einer Performancesteigerung des Betriebes zu assoziieren. Das gilt sowohl bezüglich der Arbeitsproduktivität als auch hinsichtlich betriebsnotwendiger Eigenkündigungen und Prozessinnovationen, die mit einer Reduktion der Beschäftigtenzahl einhergehen. Der ebenfalls positive Einfluss der betrieblichen Arbeitnehmervertretungen, der JCCs, hat in der letzten Dekade teilweise seine Signifikanz verloren. In welcher Form sich das Zusammenwirken zwischen Gewerkschaften und Joint Consultation Committees am effizientesten gestaltet, ist nicht eindeutig. Es deutet sich allerdings an, dass mittlerweile der alleinige Gewerkschaftseinfluss die positivste Auswirkung auf die Unternehmens- und Arbeitnehmerleistung hat. Dieser positiv gewandelte Gewerkschaftseinfluss ist primär auf die veränderten institutionellen Rahmenbedingungen der letzten 20 Jahre zurückzuführen.

Die Gewerkschaftsentwicklung ist dabei in einem gesamtwirtschaftlichen Kontext zu sehen. Die Verbesserung der mikro- und makroökonomischen Situation Großbritanniens ist nur zum Teil den Gewerkschaftsreformen zuzuschreiben. Die positive Entwicklung ist auch einer Reihe an weiteren Faktoren, wie z.B. Steuersenkungen, einer zunehmenden Internationalisierung, einer Privatisierung von Pensionen, einer verbesserten volkswirtschaftlichen Politik und der Durchführung von lediglich moderaten Sozialreformen, zu verdanken. Somit haben die Gewerkschaftsreformen einen Beitrag zum Erfolg eines ganzen Bündels an Maßnahmen geleistet (vgl. Addison/Siebert 2002: 35).

In Deutschland zeigt sich für die Bruttowertschöpfung, die betrieblichen Prozessinnovationen und die Reduzierung von Eigenkündigungen, dass Betriebsräte einen positiven Einfluss ausüben. Ein ähnliches Bild ergibt sich – bis auf eine Ausnahme – auch bei den Tarifverträgen, wobei hier nicht alle Werte statistisch signifikant von Null verschieden sind. Die Betriebsratsvariablen weisen durchgängig einen größeren Regressionskoeffizienten auf als die Werte für die Tarifverträge. Der wertschöpfungssteigernde und eigenkündigungsreduzierende Betriebsratseinfluss verstärkt sich noch bei dem zusätzlichen Vorliegen eines Tarifabkommens. Das bestätigt die Hypothese, dass Betriebsräte einen performancesteigernden Einfluss ausüben und Tarifverträge diesen Effekt unterstützen. Die Ergebnisse lassen sich als ein Beleg für die Wirksamkeit der deutschen Mitbestimmung werten. Allerdings wirken weder Betriebsräte noch Tarifverträge unmittelbar nach ihrer Konstituierung in messbarer Form auf die Leistung von Arbeitnehmern und Firmen ein. Die beobachteten positiven Mitbestimmungseffekte sind eher langfristiger Natur, die eine kontinuierliche gute Leistung von Betrieben und Beschäftigten gewährleisten.

Die Veränderungen der institutionellen Rahmenbedingungen in Deutschland äußerten sich primär in einer stetig zunehmenden Dezentralisierung der deutschen Tarifpolitik und in der Gesetzesnovellierung des Betriebsverfassungsgesetz im Jahr 2001. Das Betriebsverfassungs-Reformgesetz zeigt eine reduzierende Wirkung auf die Eigenkündigungen in den gesamt- und westdeutschen Modellen. Die Dezentralisierung scheint generell eher prozessinnovationssteigernd zu wirken.

2 Schlussfolgerungen

Die industriellen Beziehungen in Großbritannien haben sich vor dem 1980 beginnenden Reformprozess durch die Regierung Thatcher als äußerst konfliktbeladen dargestellt. Britische Unternehmen sahen sich einer Vielzahl an Streiks ausgesetzt, die durch sehr mächtige Gewerkschaften initiiert wurden. Der gesamte Reformprozess des Gewerkschaftssystems und die darüber hinausgehende Schwächung der Gewerkschaften hat zu einer starken Reduktion dieser Macht geführt. Die mit den Reformen angestrebte Performancesteigerung gewerkschaftlich organisierter Betriebe wurde erreicht. Mehr noch: Eine zunehmende gewerkschaftliche Organisation der Mitarbeiter ist mittlerweile ein Wettbewerbsvorteil für britische Betriebe.

Wenn heute nach Gründen für die schlechte wirtschaftliche Lage in Deutschland gesucht wird, werden häufig Parallelen zu dem Großbritannien der 70er Jahre gezogen. Ebenso wie damals in Großbritannien steht die Mitarbeiterpartizipation im Verdacht, einer der Hauptgründe für die missliche Lage zu sein. Wie bereits in Kapitel 3 erörtert, sind die beiden Mitbestimmungsregime aber kaum vergleichbar. Deutsche Betriebsräte und Gewerkschaften arbeiten in kooperativerer Form mit der Arbeitgeberseite zusammen und beschränken ihr Handeln auf wirtschaftliche Aspekte. Das schlägt sich auch in dem in Kapitel 5 gezeigten positiven Mitbestimmungseffekten nieder, die sich in einer gesteigerten Wertschöpfung und Innovationstätigkeit sowie einer geminderten Eigenkündigungsquote der Arbeitnehmer äußern. Die betriebliche und überbetriebliche Mitbestimmung stellt sich nicht als ein Wettbewerbsnachteil, sondern vielmehr als ein Standortvorteil dar.

Die Dezentralisierung und die Novellierung des Betriebsverfassungs-Reformgesetzes zeigen erste Wirkungen – aber lediglich punktuell. Es stellt sich die Frage, wie sinnvoll diese Veränderungen für das offensichtlich funktionierende Mitbestimmungssystem in Deutschland sind. Es muss gut abgewägt werden, was ein Mehr oder Weniger an Mitbestimmung bringt. Gerade die Forderung nach einer Flexibilisierung der Tarifpolitik ist äußerst kritisch zu sehen. Wenn Arbeitnehmer im Allgemeinen und Betriebsräte im Speziellen stärker in der Pflicht stehen, über die betrieblichen Prozessabläufe zu entscheiden, kann dieses nicht nur Vorteile bringen. Einer flexibleren Anpassung tarifvertraglicher Inhalte an die betrieblichen Erfordernisse stehen negative Auswirkungen durch innerbetriebliche Verhandlungen über die Organisationsrente gegenüber. Wie mehrfach angedeutet, kann dieses die zur Kooperation an-

gehaltene Beziehung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeberseite beeinträchtigen. Um die Entlohnungsinteressen der Mitarbeiter nachhaltig zu vertreten, fehlt den Arbeitnehmern und Betriebsräten ein ausreichendes Macht- und Drohpotenzial. Zwar sind deutsche Betriebsräte bereits mit einer nicht unerheblichen Anzahl an Rechten ausgestattet und können die Rententeilung in nicht zu unterschätzender Weise beeinflussen. Um als gleichberechtigter Verhandlungspartner von der Unternehmensleitung akzeptiert zu werden, reicht das aber nicht aus. Die logische Schlussfolgerung und konsequente Umsetzung einer dezentralisierten Tarifpolitik wäre, dass Betriebsräte oder die Arbeitnehmerschaft allgemein das Streikrecht erhalten würden. Hierdurch würde sich das momentane Mitbestimmungssystem grundlegend ändern. Die wahrscheinlichen Folgen wären weniger organisierte und vermehrte Streiks mit kontraproduktiven Folgen auf betrieblichem und volkswirtschaftlichem Niveau. Analog zu der Argumentation in Kapitel IV, 1.3, machen die auf Betriebsebene verlagerten Tarifverhandlungen einen „explosionsartigen“ Anstieg der mikro- und makroökonomischen Transaktionskosten mehr als wahrscheinlich. Die somit anfallenden Gesamtkosten würden die von der Kommission Mitbestimmung (vgl. Niedenhoff 2000: 304 ff.) für die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes kalkulierten Aufwendungen von 560,- Euro je Mitarbeiter und Jahr sicherlich übersteigen.³ Dieses Argument spricht auch gegen Haustarifverträge. Sie transferieren zwar die Verhandlungen und die damit verbundenen Rententeilungskonflikte aus dem direkten Einflussbereich der Arbeitnehmer. Firmentarifverhandlungen beinhalten aber ebenfalls erhöhte Transaktionskosten für die Unternehmen.

Die Weiterentwicklung der deutschen Mitbestimmung muss einerseits den skizzierten Kostenanstieg vermeiden. Andererseits sollte verhindert werden, dass Tarifverträge Betriebe wirtschaftlich „geißeln“, wenn sie die Bedingungen des für sie geltenden Tarifabkommens nicht mehr erfüllen können. In diesem Fall muss es ihnen möglich sein, die Anforderungen (zeitweise) zu unterschreiten. Wann entsprechende Kriterien für die Unterschreitung erfüllt sind, kann beispielsweise in Öffnungsklauseln flexibel festgelegt werden. Auch der rechtliche Rahmen für die nachfolgenden Verhandlungsprozesse auf betrieblicher Ebene ließe sich in Öffnungsklauseln determinieren.⁴

³ Auch Vorschläge, wie die Errichtung eines zweiten, nur für Tarifverhandlungen zuständigen Betriebsrates, der mit einem Streikrecht ausgestattet ist, erscheinen in dieser Diskussion nicht erfolgsversprechend (vgl. Skowronek 2006).

⁴ Allerdings muss bei einer entsprechenden Anwendung von Öffnungsklauseln durch die Unternehmen glaubhaft dargelegt werden, dass sie die Tarifstandards nicht mehr einhalten können. Dies beeinträchtigt die Verbreitung von Öffnungsklauseln, da ein entsprechendes Offenlegen der eigenen wirtschaftlichen Situation von vielen Unternehmen vermieden wird.

3 Ausblick

Die Intention dieser Forschungsarbeit ist es, das Zusammenwirken betrieblicher und überbetrieblicher Mitbestimmung – auch vor dem Hintergrund sich verändernder institutioneller Rahmenbedingungen – in Großbritannien und Deutschland zu erforschen. Trotz der umfangreichen Ergebnisse kann diese komplexe Thematik nicht abschließend in einer Forschungsarbeit behandelt werden. Somit verbleibt für zukünftige Forschungsprojekte noch eine Vielzahl an Fragestellungen, um noch mehr Licht in die „Black Box“ Mitbestimmung zu bringen.

In diesen Kontext fällt sicherlich eine weitergehende Erforschung der Auswirkungen des Betriebsverfassungs-Reformgesetzes von 2001. Dies gilt insbesondere für kleinere Unternehmen, auf die die Inhalte des Betriebsverfassungs-Reformgesetzes verstärkt zielen.

Der Einfluss der Unternehmensmitbestimmung wurde aufgrund der ohnehin schon sehr komplexen Aufgabenstellung dieser Arbeit ausgeklammert. Allerdings kann ein Ansatzpunkt zukünftiger Forschungsarbeiten darin bestehen, eventuell bestehende Wechselwirkungen zwischen betrieblicher Mitbestimmung und Mitbestimmung auf Unternehmensebene noch stärker aus den Modellberechnungen auszuklammern.

Zudem kann eine stärkere Fokussierung verschiedener Betriebsgrößenklassen Inhalt weiterführender Forschungen sein. Auch die Frage, welche Unternehmen einen Betriebsrat errichten bzw. einem Tarifabkommen beitreten, ist bisher wenig empirisch erforscht.

Literatur

- Addison, J. T. (2005a): The Determinants of Firm Performance: Unions, Works Councils, and Employee Involvement/High Performance Practices, in: www.iza.org, zugegriffen am 03.12.2005
- Addison, J. T. (2005b): The Determinants of Firm Performance: Unions, Works Councils, and Employee Involvement/High Performance Practices, in: *Scottish Journal of Political Economy*, vol. 52, S. 406 - 450
- Addison, J. T.; Belfield, C. R. (2001): Updating the Determinants of Firm Performance: Estimation using the 1998 WERS, in: *British Journal of Industrial Relations*, vol. 39, no. 3, S. 341 - 366
- Addison, J. T.; Belfield, C. R. (2002): Unions and Establishment Performance: Evidence from the British Workplace Industrial/Employee Relations Surveys, in: www.iza.org, zugegriffen am 03.06.2005
- Addison, J. T.; Belfield, C. R. (2003): Union Voice, in: www.iza.org, zugegriffen am 03.12.2005
- Addison, J. T.; Bellmann, L.; Schnabel, C.; Wagner, J. (2002): The long-awaited reform of the German Works Constitution Act, in: www.iza.org, zugegriffen am 13.05.2004
- Addison, J. T.; Bellmann, L.; Schnabel, C.; Wagner, J. (2003): German Works Councils Old and New: Incidence, Coverage and Determinants, in: *Schmollers Jahrbuch – Journal of Applied Social Science Studies*, 123. Jahrgang, Heft 3, S. 339 - 358
- Addison, J. T.; Bellmann, L.; Schnabel, C.; Wagner, J. (2004): The Reform of the German Works Constitution Act: A Critical Assessment, in: *Industrial Relations*, vol. 43, S. 392 - 420
- Addison, J. T.; Genosko, J.; Hirsch, B. T. (1990): *Eine ökonomische Analyse der Gewerkschaften*, Regensburg, Transfer Verlag
- Addison, J. T.; Genosko, J.; Schnabel, C. (1988): *Gewerkschaften, Produktivität und Profitabilität*, in: *Diskussionsbeiträge aus dem Institut für Volkswirtschaftslehre*, Nr. 36, Universität Hohenheim
- Addison, J. T.; Genosko, J.; Schnabel, C. (1989): *Gewerkschaften, Produktivität und Rent Seeking*, in: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, vol. 206, S. 102 - 116
- Addison, J. T.; Kraft, K.; Wagner, J. (1993): *German Works Councils and Firm Performance*, in: Kaufmann, B. E.; Kleiner, M. M. (Hrsg.), *Employee Representation: Alternatives and Future Directions*, Madison (WI), Industrial Relations Research Association, S. 305 - 337
- Addison, J. T.; Schank, T.; Schnabel, C.; Wagner, J. (2003): *German Works Council in the Production Process*, in: www.iza.org, zugegriffen am 12.05.2004
- Addison, J. T.; Schnabel, C.; Wagner, J. (1996): *German Works Councils, Profits, and Innovation: Evidence from the First Wave of the Hannover Firm Panel*, in: *Arbeitsberichte des Fachbereichs Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, Nr. 156, Universität Lüneburg
- Addison, J. T.; Schnabel, C.; Wagner, J. (1998a): *Betriebsräte in der deutschen Industrie: Verbreitung, Bestimmungsgründe und Effekte*, in: Gerlach, K.; Hübler, O.; Meyer, W. (Hrsg.), *Ökonomische Analysen betrieblicher Strukturen und Entwicklungen*, Frankfurt/Main, Campus Verlag, S. 59 - 87
- Addison, J. T.; Schnabel, C.; Wagner, J. (1998b): *Works Councils in Germany: Their Effects on Firm Performance*, in: *Arbeitsberichte des Fachbereichs Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, Universität Lüneburg

- Addison, J. T.; Schnabel, C.; Wagner, J. (1999): Verbreitung, Bestimmungsgründe und Auswirkungen von Betriebsräten: Empirische Befunde aus dem Hannoveraner Firmenpanel, in: Frick, B.; Kluge, N.; Streeck, W. (Hrsg.), *Die wirtschaftlichen Folgen der Mitbestimmung*, Frankfurt/Main, Campus Verlag, S. 223 - 252
- Addison, J. T.; Schnabel, C.; Wagner, J. (2000a): Die mitbestimmungsfreie Zone aus ökonomischer Sicht, in: *Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik*, 45. Jahr, Tübingen, Mohr Siebeck Verlag, S. 277 - 292
- Addison, J. T.; Schnabel, C.; Wagner, J. (2000b): Die mitbestimmungsfreie Zone aus ökonomischer Sicht, in: *Arbeitsberichte des Fachbereichs Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, Universität Lüneburg
- Addison, J. T.; Schnabel, C.; Wagner, J. (2001): Works Council in Germany: Their Effect on Establishment Performance, in: *Oxford Economic Papers*, vol. 53, S. 659 - 694
- Addison, J. T.; Siebert, W. S. (2002): Changes in Collective Bargaining in the U.K., in: *Institute for the Study of Labor* (Hrsg.), in: www.iza.org, zugegriffen am 31.08.2003
- Addison, J. T.; Siebert, W. S.; Wagner, J.; Wei, X. (1998): Worker Participation and Firm Performance: Evidence from Germany and Britain, in: *Arbeitsberichte des Fachbereichs Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, Nr. 188, Universität Lüneburg
- Addison, J. T.; Siebert, W. S.; Wagner, J.; Wei, X. (2000): Worker Participation and Firm Performance: Evidence from Germany and Britain, in: *British Journal of Industrial Relations*, vol. 38, S. 7 - 48
- Addison, J. T.; Wagner, J. (1995): On the Impact of German Works Concils, in: *Arbeitsberichte des Fachbereichs Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, Nr. 142, Universität Lüneburg
- Addison, J. T.; Wagner, J. (1997a): On the determinants of mandatory works councils in Germany, in: *Industrial Relations*, vol. 36, S. 419 - 445
- Addison, J. T.; Wagner, J. (1997b): The Impact of German Works Councils on Profitability and Innovation: New Evidence from Micro Data, in: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, vol. 216, S. 1 - 20
- Addison, J. T.; Wagner, J. (1997c): The Changing Skill Structure of Employment in German Manufacturing: A Peek Inside the Industry Black Box, in: *Arbeitsberichte des Fachbereichs Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, Nr. 177, Universität Lüneburg
- Airey, C.; Tremlett, N.; Hamilton R. (1992): The Workplace Industrial Relations Survey (1990) – Technical Report (Main and Panel Samples), in: http://www.data-archive.ac.uk/search/allSearch.asp?ct=xmlAll&q1=wirs+80&Submit1=GO&zoom_and=1, zugegriffen am 21.11.2003
- Akerlof, G. A. (1970): The Market for „Lemons“: Quality Uncertainty an the Market Mechanism, in: Gottfried Haberler (Hrsg.), *Quarterly Journal of Economics*, vol. 84, no. 3, S. 488 - 500
- Alchian, A. A. (1984): Specificity, Specialization, and Coalitions, in: *Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft*, Band 140, S. 34 - 49
- Alchian, A. A.; Demsetz, H. (1972): Production, Information Costs, and Economic Organization, in: *American Economic Review*, vol. 62, S. 777 - 795
- Alchian, A. A.; Woodward, S. (1987): Reflections on the Theory of the Firm, in: *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, vol. 143, S. 110 – 136

-
- Alchian, A. A.; Woodward, S. (1988): The Firm is Dead; Long Live the Firm – A Review of Oliver E. Williamson's The Economic Institutions of Capitalism, in: Journal of Economic Literature, vol. 26, S. 65 - 79
- Andreß, H.-J. (2006): Übung: Analyse zeitabhängiger Daten, in: http://eswf.uni-koeln.de/lehre/06/03/ss0503_05_handout.pdf, zugegriffen am 22.04.2006
- Aoki, M. (1984): The Co-operative Game Theory of the Firm, Oxford, University Press
- Artus, I. (2001): Krise des deutschen Tarifsystems – Die Erosion des Flächentarifvertrages in Ost und West, Wiesbaden, Westdeutscher Verlag
- Artus, I. (2004): Testfeld Ost? Betriebliche Interessenvertretung in Ostdeutschland – Konsequenzen für den Westen, in: Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), WSI Mitteilungen, 57. Jahrgang, Heft 5, S. 271 - 276
- Backes-Gellner, U.; Sadowski, D. (1997): Der Stand der betriebswirtschaftlichen Arbeitsrechtsanalyse, in: Zeitschrift für Betriebswirtschaft, Ergänzungsheft 4/97, S. 83 - 94
- Baums, T.; Frick, B. (1999): The Market Value of the Codetermined Firm, in: Blair, M. M.; Roe, M. J. (Hrsg.), Employees and Corporate Governance, Washington (D.C.), Brookings, S. 206 - 235
- Becker, G. S. (1993): Nobel Lecture: The Economic Way of Looking at Behaviour, in: Journal of Political Economy, vol. 101, S. 385 - 409
- Becker, G. S.; Stigler, G. J. (1974): Law Enforcement, Malfeasance, and Compensation of Enforcers, in: Journal of Legal Studies, vol. 3, S. 1 - 18
- Bellmann, L. (1997): Das Betriebspanel des IAB, in: Hujer, R.; Rendtel, U.; Wagner, G. (Hrsg.), Wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Panel-Studien, Göttingen, Vandenhoeck & Ruprecht, S. 169 - 182
- Bellmann, L.; Kohaut, S. (1995): Betriebliche Determinanten der Lohnhöhe und der übertariflichen Bezahlung: Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, vol. 28, S. 62 - 75
- Bellmann, L.; Kohaut, S.; Lahner, M. (2002): Das IAB-Betriebspanel – Ansatz und Analysepotenziale, in: Kleinhenz, G. (Hrsg.), IAB-Kompodium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 250, S. 13 - 20
- Bispinck, R. (2004): Kontrollierte Dezentralisierung der Tarifpolitik – Eine schwierige Balance, in: Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), WSI-Mitteilungen, 57. Jahrgang, Nr. 5, S. 237 - 245
- Bispinck, R.; Schulten, T. (1999): Flächentarifvertrag und betriebliche Interessenvertretung, in: Müller-Jentsch, W. (Hrsg.), Konfliktpartnerschaft: Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen, 3., überarbeitete und erweiterte Auflage, München und Mering, Rainer Hampp Verlag, S. 185 - 212
- Bispinck, R.; Schulten, T. (2003): Verbetrieblichung der Tarifpolitik? – Aktuelle Tendenzen und Einschätzungen aus Sicht von Betriebs- und Personalräten, in: Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), WSI-Mitteilungen, 56. Jahrgang, Nr. 3, S. 157 - 166
- Blair, M. M. (1999): Firm-Specific Human Capital and Theories of the Firm, in: Blair, M. M.; Roe, M. J. (Hrsg.), Employees and Corporate Governance, Washington (D.C.), Brookings, S. 58 - 90

- Blanchflower, D. G.; Millward, N.; Oswald, A. J. (1991): Unionism and Employment Behavior, in: *Economic Journal*, vol.101, S. 815 - 834
- Blanchflower, D. G.; Oswald, A. J. (1988): The Economic Effects of Britain's Trade Unions, in: London School of Economics, Centre for Labour Economics, Discussion Paper No. 324
- Bland, Paul (1999): Trade union membership and recognition 1997 - 98: an analysis of data from the Certification Officer and the Labour Force Survey, in: http://www.dti.gov.uk/er/emar/artic_99.pdf, zugegriffen am 20.12.2003
- Bowers, J.; Auerbach, S. (1988): A Guide to the Employment Act 1988, London, Blackstone Press Limited
- Bowers, J.; Brown, D.; Gibbons, S. (1993): Trade Union Reform and Employment Rights Act 1993: A Practical Guide, London, Longman Group UK
- Breisig, Th.; Sieber, G. (1993): Mitbestimmung, Großbritannien, in: Breisig, Th. (Hrsg.), *Handwörterbuch Arbeitsbeziehungen in der EG*, Wiesbaden, Gabler Verlag, S. 386 - 389
- Breusch, T.; Pagan, A. (1979): A Simple Test for Heteroscedasticity and Random Coefficient Variation, in: *Econometrica*, 47, S. 1287 - 1294
- Brocker, U. (2003): Flächentarif – wirklich ein Kartell?, in: <http://www.iwkoeln.de/default.aspx?p=contenthigh&i=17070>, zugegriffen am 25.01.2004
- Brown, W.; Deakin, S.; Ryan, P. (1997): The Effects of British Industrial Relations Legislation 1979-1997, in: Barrell, R.; Kirkland, J.; Mason, G.; Oulton, N.; Pain, N.; Prais, S. J.; Weale, M.; Young, G. (Hrsg.), *National Institute Economic Review*, Heft 3, Nr. 161, S. 69 - 83
- Buchhorn, E.; Schmalholz, C. G. (2004): Volle Kraft voraus, in: *manager magazin*, Heft 4, S. 164 - 172
- Bundesagentur für Arbeit (2005a): Arbeitslosigkeit in West- und Ostdeutschland, in: http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/000000/html/start/gif/b_alo_w_o.shtml, zugegriffen am 02.01.2006
- Bundesagentur für Arbeit (2005b): Arbeitslosigkeit in Deutschland, in: http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/000000/html/start/gif/b_alo_d.shtml, zugegriffen am 02.01.2006
- Card, D.; Freeman, R. B. (2002): What Have Two Decades of British Economic Reform Delivered?, in: Blundell, R.; Card, D.; Freeman, R. B. (Hrsg.), *Seeking a Premier League Economy*, Chicago, The University of Chicago Press
- Coase, R. H. (1956): The Nature of the Firm, in: *Readings in Price Theory*, S. 331 - 351; unveränderter Nachdruck des Originals: Coase, R. H. (1937), The Nature of the Firm, in: *Economica*, vol. 4, S. 386 - 405
- Coase, R. H. (1960): The Problem of Social Cost, in: *Journal of Economics*, 3, S. 1 - 44
- Coase, R. H. (1984): The New Institutional Economics, in: *Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft*, Band 140, S. 229 - 231
- Commons, J. R. (1931): Institutional Economics, in: *The American Economic Review*, vol. 21, S. 648 - 657
- Commons, J. R. (1990): *Institutional Economics – Its Place in Political Economy* Original von 1934), New Brunswick und New Jersey, Transaction Publishers

- Canyon, M. J.; Freeman, R. B. (2001): Shared Modes of Compensation and Firm Performance: U.K. Evidence, in: National Bureau of Economic Research (Hrsg.), NBER Working Paper, Nr. 8448
- Cully, M.; Woodland, S.; O'Reilly, A.; Dix, G. (1999): Britain at Work, as depicted by the 1998 Workplace Employee Relations Survey, London, Routledge
- Denny, K.; Nickell, S. (1991): Unions and Investment in British Manufacturing Industry, in: British Journal of Industrial Relations, vol. 29, Nr. 1, S. 113 - 121
- Denny, K.; Nickell, S. (1992): Unions and Investment in British Industry, in: Economic Journal, vol. 102, S. 874 - 887
- Department of Employment (1984): Workplace Industrial Relations Survey, 1980, in: http://www.data-achive.ac.uk/search/allSearch.asp?ct=xmlAll&q1=wirs+80&Submit1=GO&zoom_and=1, zugegriffen am 21.11.2003
- Department of Employment (o.J.): Workplace Industrial Relations Survey, 1984, in: http://www.data-achive.ac.uk/search/allSearch.asp?ct=xmlAll&q1=wirs+84&zoom_and=1, zugegriffen am 21.11.2003
- Department of Trade and Industry (2000): Employment Relations Act 1990, in: <http://www.dti.gov.uk/er/actsumm5.pdf>, zugegriffen am 22.11.2003
- Department of Trade and Industry (2003a): European Directive establishing a General Framework for Informing and Consulting Employees in the European Community, in: <http://www.dti.gov.uk/er/consultation/proposal.htm>, zugegriffen am 22.11.2003
- Department of Trade and Industry (2003b): European Works Councils, in: <http://www.dti.gov.uk/er/europe/workscouncil.htm>, zugegriffen am 22.11.2003
- Department of Trade and Industry (o.J.a): Figure 1: Number of trade unions and union members; Great Britain, 1975 - 2000, in: http://www.dti.gov.uk/er/emar/trade_tables.pdf, zugegriffen am 20.12.2003
- Department of Trade and Industry (o.J.b): 1. Trends in Union Membership and Union Density: Labour Force Survey: Great Britain, 1989 - 2002, in: http://www.dti.gov.uk/er/emar/trade_data02.pdf, zugegriffen am 20.12.2003
- Department of Trade and Industry (o.J.c): Employment Act 2002, in: <http://www.dti.gov.uk/er/employ/index.htm>, zugegriffen am 20.01.2004
- Department of Trade and Industry (o.J.d): Redundancy Consultation: A Study of Current Practice and the Effects of the 1995 Regulations, in: <http://www.dti.gov.uk/er/emar/dti3822.pdf>, zugegriffen am 03.03.2004
- Deutscher Gewerkschaftsbund (2004): Erhöhte Verluste – DGB-Mitgliederentwicklung 2002 - 2003, in: Deutscher Gewerkschafts Bund (Hrsg.), einblick, Heft 5, S. 6
- Deutscher Gewerkschaftsbund (2005): Bedeutungsverlust, in: Deutscher Gewerkschafts Bund (Hrsg.), einblick, Heft 18, S. 3
- Deutscher Gewerkschaftsbund (o.J.a): DGB-Mitgliederentwicklung, in: <http://www.einblick.dgb.de/archiv/9804/gf980405.htm>, zugegriffen am 25.01.2004
- Deutscher Gewerkschaftsbund (o.J.b): DGB-Mitgliederentwicklung 1998/99 – Rückgang fortgesetzt, in: <http://www.einblick.dgb.de/archiv/0003/gf000304.htm>, zugegriffen am 25.01.2004

- Deutscher Gewerkschaftsbund (o.J.c): Mitgliederzahlen 1998 – 292 032 Mitglieder weniger, in: <http://www.einblick.dgb.de/archiv/9905/gf990504.htm>, zugegriffen am 25.01.2004
- Deutscher Gewerkschaftsbund (o.J.d): DGB – Organisationsgrad gesunken, in: <http://www.einblick.dgb.de/archiv/0115/gf011502.htm>, zugegriffen am 25.01.2004
- Deutscher Gewerkschaftsbund (o.J.e): Tarifbindung – Ost-Beschäftigte benachteiligt, in: <http://www.einblick.dgb.de/archiv/0101/gf010103.htm>, zugegriffen am 25.01.2004
- Deutscher Gewerkschaftsbund (o.J.f): Ost-Verluste überdurchschnittlich – Mitgliederentwicklung 1997/98 nach DGB-Landesbezirken, in: <http://www.einblick.dgb.de/archiv/9913/gf991305.htm>, zugegriffen am 25.01.2004
- Dick, A. (1998): Cartels and Tacit Collusion, in: *The New Palgrave Dictionary of Economics and the Law*, vol. 1, S. 206 - 210
- Die Welt (2001): Mitbestimmung der Betriebsräte wird erweitert, in: <http://www.welt.de/daten/2001/06/23/0623wi262674.htx?search=betriebsverfassungsgesetz+2001&searchHIL=1>, zugegriffen am 21.07.2003
- Dilger, A. (1999): Effiziente Betriebsräte nur durch Gesetze?, in: *Jahrbuch für Wirtschaftswissenschaften*, Band 50, S. 230 - 251
- Dilger, A. (2002): Ökonomik betrieblicher Mitbestimmung, in: Müller-Jentsch, W. (Hrsg.), *Schriftenreihe Industrielle Beziehungen*, Band 15, München und Mering, Rainer Hampp Verlag
- Dilger, A. (2003): Works Councils and Personnel Turnover, in: GEABA Discussion Paper No. 03-04
- Dilger, A.; Frick, B.; Speckbacher, G. (1999): Mitbestimmung als zentrale Frage der Corporate Governance, in: Frick, B.; Kluge, N.; Streeck, W. (Hrsg.), *Die wirtschaftlichen Folgen der Mitbestimmung*, Frankfurt/Main, Campus Verlag, S. 19 - 52
- Directgov (2005): Biography – The Prime Minister Tony Charles Lynton Blair, in: <http://www.number-10.gov.uk/output/Page4.asp>, zugegriffen am 17.11.2005
- Disney, R. (1990): Explanations of the Decline in Trade Union Density In Britain: an Appraisal, in: *British Journal of Industrial Relations*, vol. 35, Nr. 2, S. 165 - 177
- Doucoulagos, C.; Laroche, P. (2003): What Do Unions Do to Productivity? – A Meta-Analysis, in: *Industrial Relations*, vol. 42, Nr. 4, S. 650 - 691
- Düll, H.; Ellguth, P. (1999): Atypische Beschäftigung: Arbeit ohne betriebliche Interessenvertretung?, in: Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), *WSI-Mitteilungen*, 52. Jahrgang, Frankfurt/Main, Bund-Verlag, S. 165 - 176
- Dunkel, M.; Wettach, S. (2003): Einen Nerv getroffen, in: *Wirtschafts Woche*, Heft 26, S. 30
- Dunn, S.; Metcalf, D. (1996): Trade Union Law since 1979, in: Beardwell, Ian (Hrsg.), *Contemporary Industrial Relations: A Critical Analysis*, Oxford, Oxford University Press, S. 66 - 98
- Eccles, G. (1980): *The Employment Act 1980 – a practical guide*, London, Oyez Publishing Limited
- Edwards, P. K. (1987): *Managing the Factory*, Oxford, Basil Blackwell Verlag
- Ellguth, P. (2003): Quantitative Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung, in: Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), *WSI Mitteilungen*, 56. Jahrgang, Heft 3, S. 194 - 199
- Fernie, S.; Metcalf, D. (1995): Participation, Contingent Pay, Representation and Workplace Performance: Evidence from Great Britain, in: *British Journal of Industrial Relations*, vol. 33, Nr. 3, S. 379 - 415

- FitzRoy, F. R., Kraft, K. (1985): Mitarbeiterbeteiligung und Produktivität: Eine ökonometrische Untersuchung, in: Zeitschrift für Betriebswirtschaft, vol. 55, Nr. 1, S. 21 - 36
- FitzRoy, F. R., Kraft, K. (1986): Participation and Productivity: Issues of Methodology and Stability, in: Zeitschrift für Betriebswirtschaft, vol. 56, S. 444 - 451
- FitzRoy, F. R.; Kraft, K. (1987a): Formen der Arbeitnehmer-Arbeitgeberkooperation und ihre Auswirkungen auf die Unternehmensleistung und Entlohnung, in: FitzRoy, F.; Kraft, K. (Hrsg.), Mitarbeiterbeteiligung und Mitbestimmung im Unternehmen, Berlin, Walter de Gruyter Verlag, S. 173 - 196
- FitzRoy, F. R.; Kraft, K. (1987b): Efficiency and Internal Organization: Works Councils in West German Firms, *Economica*, vol. 54, S. 493 - 504
- FitzRoy, F. R.; Kraft, K. (1990): Innovation, Rent-Sharing and the Organisation of Labour in the Federal Republic of Germany, in: *Small Business Economics*, vol. 2, S. 95 - 103
- FitzRoy, F. R.; Kraft, K. (1995): On the Choice of Incentives in Firms, in: *Journal of Economic Behavior and Organization*, vol. 26, S. 145 - 160
- Freeman, R. B. (1976): Individual Mobility and Union Voice in the Labor Market, in: *American Economic Review, Papers and Proceedings of the Eighty-eighth Annual Meeting of the American Economic Association*, vol. 66, Nr. 2, S. 361 - 368
- Freeman, R. B. (1980): The Effect of Unionism on Worker Attachment to Firms, in: *Journal of Labor Research*, vol. 1, Nr. 1, S. 29 - 61
- 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, The University of Chicago Press, S. 27 - 50
- Freeman, R. B.; Medoff, J. L. (1984): *What do unions do?*, New York, Basic Books Verlag
- Freeman, R. B.; Pelletier, J. (1990): The Impact of Industrial Relations Legislation on British Union Density, in: *British Journal of Industrial Relations*, vol. 28, Nr. 2, S. 141 - 164
- Frege, C. (2005): Varieties of Industrial Relations Research: Take-over, Convergence or Divergence, in: *British Journal of Industrial Relations*, vol. 43, Nr. 2, S. 179 - 207
- Frick, B. (1996a): Co-determination and Personnel Turnover: The German Experience, *Labour*, vol. 10, S. 407 - 430
- Frick, B. (1996b): Mitbestimmung und Personalfluktuation, in: Sadowski, D.; Czap, H.; Wächter, H. (Hrsg.), *Regulierung und Unternehmenspolitik: Methoden und Ergebnisse der betriebswirtschaftlichen Rechtsanalyse*, Wiesbaden, Gabler, S. 233 - 256
- Frick, B. (1997a): Mitbestimmung und Personalfluktuation: Zur Wirtschaftlichkeit der bundesdeutschen Betriebsverfassung im internationalen Vergleich, in: Birk, R.; Sadowski, D. (Hrsg.), *International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik*, Band 6, München und Mering, Rainer Hampp Verlag
- Frick, B. (1997b): Die Funktionsfähigkeit der bundesdeutschen Betriebsverfassung: Quantitative und qualitative Evidenz im Überblick, in: *Industrielle Beziehungen*, 4. Jahrgang, S. 172 - 195
- Frick, B. (2001): Ökonomische Analyse der deutschen Betriebsverfassung, in: *Wittener Diskussionspapiere*, Nr. 89, Universität Witten/Herdecke

- Frick, B. (2002a): Ökonomische Analyse der deutschen Betriebsverfassung, in: Sadowski, D.; Walwei, U. (Hrsg.), Die ökonomische Analyse des Arbeitsrechts, Nürnberg, Bundesanstalt für Arbeit, S. 213 - 236
- Frick, B. (2002b): Mandated codetermination, voluntary profit sharing and firm performance, Universität Witten/Herdecke
- Frick, B. (2002c): High Performance Work Practices und betriebliche Mitbestimmung: Komplementär oder substitutiv?, in: Industrielle Beziehungen, vol. 9, S. 79 - 102
- Frick, B. (2005): Kontrolle und Performance der mitbestimmten Unternehmung, in: Windolf, P. (Hrsg.), Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie – Finanzmarkt-Kapitalismus, Sonderheft 45, S. 417 - 440
- Frick, B.; Möller, I. (2003): Mandated Works Councils and Firm Performance: Labor Productivity and Personnel Turnover in German Establishments, in: Schmollers Jahrbuch, vol. 123, S. 423 - 454
- Frick, B.; Sadowski, D. (1993): Works Councils, Unions, and Firm Performance: The Impact of Workers' Participation in Germany, in: Quint Essenzen, Nr. 35, Trier, Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft
- Frick, B.; Sadowski, D. (1995): Works Councils, Unions, and Firm Performance: The Impact of Workers' Participation in Germany, in: Buttler, F. et al. (Hrsg.), Institutional Frameworks and Labor Market Performance: Comparative Views on the U.S. and German Economies, London, Routledge, S. 46 - 81
- Fröhlich, H.-P.; Schnabel, C. (1990): Das Thatcher-Jahrzehnt, Köln, Deutscher Instituts-Verlag
- Froot, K. A. (1989): Consistent covariance matrix estimation with cross-sectional dependence and heteroskedasticity in financial data, in: Journal of Financial and Quantitative Analysis, vol. 24, S. 333 - 335
- Furubotn, E. G. (1988): Codetermination and the Modern Theory of the Firm: A Property-Rights Analysis, in: Journal of Business, vol. 61, S. 165 - 181
- Furubotn, E. G. (1989): A General Model of Codetermination, in: Nutzinger, H. G.; Backhaus, J. (Hrsg.), Codetermination – A Discussion of Different Approaches, Berlin, Springer, S. 41 - 71
- Furubotn, E. G.; Pejovich, S. (1972): Property Rights and Economic Theory: A Survey of Recent Literature, in: Journal of Economic Literature, vol. 10, S. 1137 - 1162
- Gabisch, G. (1999): Mikroökonomik I, Universität Göttingen
- Gabisch, G. (2000): Mikroökonomik II, Universität Göttingen
- Gäfen, G. (1984): Entwicklung und Stand der Theorie der Property Rights: Eine kritische Bestandsaufnahme, in: Neumann, M. (Hrsg.), Ansprüche, Eigentums- und Verfügungsrechte, Berlin, Duncker & Humblot, S. 43 - 62
- Gall, G. (2004): Trade union recognition in Britain, 1995-2002: turning a corner?, in: British Journal of Industrial Relations, vol. 35, Nr. 3, S. 249 - 270
- Gerlach, K.; Hübler, O.; Meyer, W. (2001): Mandated Works Councils and Firm Performance: Labor Productivity and Personnel Turnover in German Establishments, in: Schmollers Jahrbuch, vol. 123, S. 423 - 454
- Gerlach, K.; Hübler, O.; Meyer, W. (2003): The Hannover Firm Panel (HFP), in: Schmollers Jahrbuch, vol. 123, S. 463 - 470

- Gold, M. (1998): Beschäftigungsanpassung und Anpassungskosten in Klein- und Mittelbetrieben: Ergebnisse aus dem Hannoveraner Firmenpanel, in: Arbeitsberichte des Fachbereichs Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Nr. 190, Universität Lüneburg
- Gold, M. (1999a): Innerbetriebliche Einflüsse auf die Beschäftigungsanpassung: Eine empirische Analyse mit den Daten des Hannoveraner Firmenpanels, in: Bellman, L.; Kohaut, S.; Lahner, M. (Hrsg.), Zur Entwicklung von Lohn und Beschäftigung auf der Basis von Betriebs- und Unternehmensdaten, Nürnberg, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, S. 99 - 122
- Gold, M. (1999b): The Influence of Adjustment Costs on Labour Adjustment: An Analysis Using Panel Data for Manufacturing Establishments in Lower Saxony, in: Biffignandi, S. (Hrsg.), Micro- and Macrodata of Firms: Statistical Analysis and International Comparison, Heidelberg, Physica-Verlag, S. 571 - 585
- Gregg, P.; Machin, S. (1991): Changes in Union Status, Increased Competition and Wage Growth in the 1980s, in: British Journal of Industrial Relations, vol. 29, Nr. 4, S. 603 - 611
- Gregg, P.; Machin, S.; Metcalf, D. (1993): Signals and Cycles? Productivity Growth and Changes in Union Status in British Companies – 1984-9, in: Economic Journal, vol. 103, Nr. 419, S. 894 - 907
- Gregg, P.; Yates, A. (1991): Changes in Wage-setting Arrangements and Trade Union Presence in the 1980s, in: British Journal of Industrial Relations, vol. 29, Nr. 3, S. 361 - 376
- Grossman, S. J.; Hart, O. D. (1986): The Costs and Benefits of Ownership: A Theory of Vertical and Lateral Integration, in: Journal of Political Economy, vol. 94, S. 691 - 719
- Güth, W. (1999): Spieltheorie und ökonomische (Bei)Spiele, 2., völlig neubearbeitete Auflage
- Gurdon, M. A.; Rai, A. (1990): Codetermination and Enterprise Performance: Empirical Evidence from West Germany, in: Journal of Economic Business, vol. 42, S. 289 - 302
- Hans-Böckler-Stiftung (2003a): Arbeitnehmer/innen und Betriebe mit Betriebsrat, in: http://www.boeckler.de/rde/xchg/SID-3D0AB75F-839B11AF/hbs/hs.xsl/256_15876.html,
zugegriffen am 25.01.2004
- Hans-Böckler-Stiftung (2003b): Zeittafel: Stationen der Mitbestimmung, in: http://www.boeckler.de/rde/xchg/SID-3D0AB75F-839B11AF/hbs/hs.xsl/193_29997.html,
zugegriffen am 25.01.2004
- Hans-Böckler-Stiftung (2003c): Tarifpolitik im System industrieller Beziehungen, in: http://www.boeckler.de/rde/xchg/SID-3D0AB75F-FFC1E517/hbs/hs.xsl/564_21315.html,
zugegriffen am 25.01.2004
- Hans-Böckler-Stiftung (2003d): Rechtliche Grundlagen und inhaltliche Strukturen, in: http://www.boeckler.de/rde/xchg/SID-3D0AB75F-FFC1E517/hbs/hs.xsl/564_21316.html,
zugegriffen am 25.01.2004
- Hart, O.; Moore, J. (1990): Property Rights and the Nature of the Firm, in: Journal of Political Economy, vol. 98, S. 1119 - 1158
- Hausman, J. A. (1978): Specification Tests in Econometrics, in: Econometrica, vol. 46, Nr. 6, S. 1251 - 1271
- Henderson, J. (1980): A guide to the Employment Act 1980 and to the amended Trade Union and Labour Relations Act 1974 and 1976 Employment Protection Act 1975 Employment Protection (Consolidation) Act 1978, 2. Auflage, London, The Industrial Society

- Hirschman, A. O. (1970): *Exit, Voice, and Loyalty*, Cambridge (MA), Harvard University Press
- Huber, P. J. (1967): The behavior of maximum likelihood estimates under nonstandard conditions, in: *Proceedings of the Fifth Berkeley Symposium on Mathematical Statistics and Probability*, vol. 1, Berkeley, University of California Press, S. 221 - 223
- Hübler, O. (1989): *Ökonometrie*, Stuttgart, Gustav Fischer Verlag
- Hübler, O. (2003a): Fördern oder behindern Betriebsräte die Unternehmensentwicklung?, in: *Perspektiven der Wirtschaftspolitik*, vol. 4, Heft 4, S. 379 - 397
- Hübler, O. (2003b): Zum Einfluss des Betriebsrates in mittelgroßen Unternehmen auf Investitionen, Löhne, Produktivität und Renten – Empirische Befunde, in: Goldschmidt, N. (Hrsg.), *Wunderbare WirtschaftsWelt – Die New Economy und ihre Herausforderungen*, Baden-Baden, Nomos, S. 77 - 94
- Hübler, O.; Jirjahn, U. (2001): Works councils and collective bargaining in Germany: the impact on productivity and wages, in: www.iza.org, zugegriffen am 27.10.2003
- Hübler, O.; Jirjahn, U. (2002): Arbeitsproduktivität, Reorganisationsmaßnahmen und Betriebsräte, in: Bellmann, L.; Kölling, A. (Hrsg.), *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung – BeitrAB 257 – Betrieblicher Wandel und Fachkräftebedarf*, S. 1 - 45
- Hübler, O.; Jirjahn, U. (2003): Works councils and collective bargaining in Germany: the impact on productivity and wages, in: *Scottish Journal of Political Economy*, vol. 50, issue 4, S. 471 - 491
- Hutchison, T. W. (1984): Institutional Economics Old and New, in: *Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft*, Band 140, S. 20 - 29
- Hyman, J.; Mason, B. (1995): *Managing Employee Involvement and Participation*, London, Sage Publications
- Infratest Sozialforschung (2003): *IAB-Betriebspanel – Fragebögen 1993 - 2003*, München, Infratest Sozialforschung
- Ingram, P.; Metcalf, D.; Wadsworth, J. (1991): Strike incidence and duration in British manufacturing industry in the 1980s, in: London School of Economics, Centre for Economic Performance (Hrsg.), Working Paper No. 88
- Institut der deutschen Wirtschaft Köln (2000): *Ver.di – Ungewisses Schicksal*, in: <http://www.iwkoeln.de/default.aspx?p=contenthigh&i=2219>, zugegriffen am 25.01.2004
- Institut der deutschen Wirtschaft Köln (2004): *Gewerkschaften: Auf der Verliererbank*, in: <http://www.iwkoeln.de/default.aspx?p=imp&i=31025>, zugegriffen am 25.01.2004
- Jaccard, J.; Turrisi, R. (2003): Interaction effects in multiple regression, in: Lewis-Beck, M. S. (Hrsg.), *Quantitative Applications in the Social Sciences*, 2. Auflage, Thousands Oaks, London und Neu-Delhi, Sage Publications
- Jaccard, J.; Turrisi, R.; Wan, C. K. (1990): Interaction effects in multiple regression, in: Lewis-Beck, M. S. (Hrsg.), *Quantitative Applications in the Social Sciences*, Newbury Park, London und Neu-Delhi, Sage Publications
- Jansen, H. (2004): Verfügungsrechte und Transaktionskosten, in: *Wirtschaftswissenschaftliches Studium*, 33. Jahrgang, Heft 10, S. 597 - 602

- Jensen, M. C.; Meckling, W. H. (1979): Rights and Production Functions: An Application to Labor-managed Firms and Codetermination, in: *Journal of Business*, vol. 52, no. 4, S. 469 - 506
- Jirjahn, U. (1998): *Effizienzwirkungen von Erfolgsbeteiligungen und Partizipation: Eine mikroökonomische Analyse*, Frankfurt/Main, Campus
- Jirjahn, U. (2003): Executive Incentives, Works Councils and Firm Performance, in: *Schmollers Jahrbuch*, vol. 123, S. 397 - 421
- Jirjahn, U.; Klodt, T. (1998): Betriebliche Determinanten der Lohnhöhe, in: Gerlach, K.; Hübler, O.; Meyer, W. (Hrsg.), *Ökonomische Analysen betrieblicher Strukturen und Entwicklungen: Das Hannoveraner Firmenpanel*, Frankfurt/Main, Campus Verlag, S. 91 - 115
- Joskow, P. L. (1998): Asset Specificity and Vertical Integration, in: Newman, P. (Hrsg.), *The New Palgrave Dictionary of Economics and the Law*, vol. 1, S. 107 - 114
- Jung, R. C.; Winkelmann, R. (1993): Two Aspects of Labor Mobility: A Bivariate Poisson Regression Approach, in: *Empirical Economics*, vol. 18, S. 543 - 556
- Junkes, J.; Sadowski, D. (1999): Mitbestimmung im Aufsichtsrat: Steigerung der Effizienz oder Ausdünnung von Verfügungsrechten?, in: Frick, B.; Kluge, N.; Streeck, W. (Hrsg.), *Die wirtschaftlichen Folgen der Mitbestimmung*, Frankfurt/Main, Campus Verlag, S. 53 - 88
- Kania, T. (2001): § 77 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz auf dem Rückzug – auch mit Hilfe der Verbände, in: *Betriebs-Berater*, 56. Jahrgang, Heft 21, S. 1091 - 1093
- Keller, B.; Schnell, R. (2003): Zur empirischen Analyse von Personalräten – Strukturdaten und Probleme der Interessenvertretung, in: Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), *WSI Mitteilungen*, 56. Jahrgang, Heft 3, S. 185 - 192
- Kölling, A. (2000): The IAB-Establishment Panel, in: *Schmollers Jahrbuch* 120, S. 291 - 300
- Kohaut, S.; Schnabel, C. (2003): Tarifverträge – nein danke!? – Ausmaß und Einflussfaktoren der Tarifbindung west- und ostdeutscher Betriebe, in: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, Band 223, vol. 3, S. 312 - 331
- Kohler, U.; Kreuter, F. (2001): *Datenanalyse mit Stata – Allgemeine Konzepte der Datenanalyse und ihre praktische Anwendung*, München und Wien, Oldenbourg
- Kotthoff, H. (1981): *Betriebsräte und betriebliche Herrschaft. Eine Typologie von Partizipationsmustern im Industriebetrieb*, Frankfurt/Main, Campus Verlag
- Kotthoff, H. (1994): *Betriebsräte und Bürgerstatus*, in: Müller-Jentsch, W. (Hrsg.), *Schriftenreihe Industrielle Beziehungen*, Band 8, München und Mering, Rainer Hampp Verlag
- Kräkel, M. (1999): *Organisation und Management*, Tübingen, Mohr Siebeck Verlag
- Kraft, K. (1986): Exit and Voice in the Labour Market: An Empirical Study of Quits, in: *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, vol. 142, S. 697 - 715
- Kraft, K. (1992): Produktivitätswachstum und gewerkschaftliche Organisation, in: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, vol. 209, Heft 5 - 6, S. 419 - 430
- Latreille, P. L. (1992): Unions and the Inter-Establishment Adoption of New Microelectronic Technologies in the British Private Manufacturing Sector, in: *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 54, S. 31 - 50

- Lazear, E. P. (1979): Why Is There Mandatory Retirement?, in: *Journal of Political Economy*, vol. 97, Nr. 5, S. 1261 - 1284
- Lazear, E. P. (1981): Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restrictions, in: *American Economic Review*, vol. 71, Nr. 4, S. 606 - 620
- Leibenstein, H. (1987): *Inside the Firm – The Inefficiencies of Hierarchy*, Cambridge (MA), Harvard University Press
- Leminsky, G. (1997): Mitbestimmung und Tarifautonomie, in: Bertelsmann Stiftung, Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), *Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen*, Gütersloh, Verlag Bertelsmann Stiftung
- Lesch, H. (2004): Der Wandel beginnt bei den Tarifnormen, in: *Personal Magazin*, 11/2004, S. 24 - 28
- Levine, D. I. (1989): Just-Cause Employment Policies When Unemployment is a Worker Discipline Device, in: Ashenfelter, O. (Hrsg.), *American Economic Review*, vol. 79, no. 4, S. 902 - 905
- Levine, D. I. (1995): *Reinventing the Workplace – How Business and Employees Can Both Win*, Washington (D.C.), Brookings
- Levine, D. I.; Tyson, L. D. (1990): Participation, Productivity, and the Firm's Environment, in: Blinder, A. S. (Hrsg.), *Paying for Productivity – A Look at the Evidence*, Washington, Brookings Institution, S. 183 - 237
- Lintner, V.G.; Pokorny, M. J.; Woods, M.M.; Blinkhorn, M. R. (1987): Trade Unions and Technological Change in U.K. Mechanical Engineering Industry, in: *British Journal of Industrial Relations*, vol. 25, S. 19 - 29
- Löwisch, M. (2001): Änderung der Betriebsverfassung durch das Betriebsverfassungs-Reformgesetz – Teil I: Die neuen Regelungen im organisatorischen Teil, in: *Betriebs-Berater – Zeitschrift für Recht und Wirtschaft*, 56. Jahrgang, Heft 34, S. 1734 - 1746
- Long, J. S. (1997): *Regression Models for Categorical and Limited Dependent Variables*, Thousand Oaks, London und Neu-Delhi, Sage Publications
- Lorenz, W.; Wagner, J. (1991): Bestimmungsgründe von Gewerkschaftsmitgliedschaft und Organisationsgrad, in: *Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, vol. 111, S. 65 - 82
- Machin, S. (1987): *Union productivity effects in British engineering*, Warwick Economic Research Papers, University Warwick
- Machin, S. (1991): The Productivity Effects of Unionism and Firm Size in British Engineering Firms, in: *Economica*, vol. 58, Nr. 232, S. 479 - 490
- Machin, S.; Stewart, M.; van Reenen, J. (1992): The Economic Effects of Multiple Unionism: Evidence from the 1984 Workplace Industrial Relations Survey, in: London School of Economics, Centre for Economic Performance (Hrsg.), Discussion Paper No. 66
- Machin, S.; Wadhvani, S. (1991a): The Effects of Unions on Organisational Change and Employment, in: *Economic Journal*, vol. 101, S. 835 - 854
- Machin, S.; Wadhvani, S. (1991b): The Effects of Unions on Investment and Innovation: Evidence from WIRS, in: *Economic Journal*, vol. 101, S. 324 - 330

- Mainusch, S. (1992): Die Gewerkschaften als Determinante von Produktivität und Profitabilität: eine empirische Analyse zur ökonomischen Bedeutung der Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland, in: Wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Forschungsbeiträge, Band 15, Regensburg, Transfer Verlag
- Margaret Thatcher Foundation (2005): Biography, in: <http://www.margaretthatcher.org/essential/biography.asp>, zugegriffen am 17.11.2005
- Marsh, P. (2005): Reform German labour laws, says industry chief, in: Financial Times, 09.12.2005, S. 8
- Marshall, A. (1997): Principles of Economics (Original von 1890), Amherst (NY), Prometheus Books
- Massa-Wirth, H.; Seifert, H. (2004): Betriebliche Bündnisse für Arbeit nur mit begrenzter Reichweite?, in: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), WSI-Mitteilungen, 57. Jahrgang, S. 246 - 254
- Menzel, C. (o.J.): Das Coase Theorem, Trade Unions and Economic Performance: The British Evidence, in: http://www.fwi.euw-frankfurt-o.de/Downloads/Umwelt_coase.pdf, zugegriffen am 04.11.2005
- Metcalf, D. (1989a): Trade Unions and Economic Performance: The British Evidence, in: LSE Quarterly, Spring, Basil Blackwell Verlag, S. 21 - 42
- Metcalf, D. (1989b): Can unions survive in the private sector?, in: Präsentation am National Institute/TUC Seminar "Trade Unions and Economy in the 1990s"
- Metcalf, D. (1989c): Water Notes Dry Up: the Impact of the Donovan Reform Proposals and Thatcherism At Work on Labour Productivity in British Manufacturing Industry, in: British Journal of Industrial Relations, vol. 27, S. 1 - 31
- Metcalf, D. (1993): Transformation of British Industrial Relations? Institutions, Conduct and Outcomes 1980-1990, in: London School of Economics, Centre for Economic Performance (Hrsg.), Discussion Paper No. 151
- Metcalf, D. (2001): British Unions: Dissolution or Resurgence Revisited, in <http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/dp0493.pdf>, zugegriffen am 03.12.2005
- Metcalf, D. (2003): Unions and Productivity, Financial Performance and Investment: International Evidence, in: Addison, J. T.; Schnabel, C. (Hrsg.), International Handbook of Trade Unions, Cheltenham und Northampton, Edward Elgar Publishing, S. 118 - 171
- Meyer, W. (1994): Übertarifliche Bezahlung als Anreizinstrument, in: Hochmuth, U.; Wagner, J. (Hrsg.), Firmenpanelstudien in Deutschland – Konzeptionelle Überlegungen und empirische Analysen, Tübinger Volkswirtschaftliche Schriften, S. 219 - 235
- Meyer, W. (1995a): Tarifbindung – ein Hemmnis auf dem Weg zu niedrigen Lohnkosten?, in: Schasse, U.; Wagner, J. (Hrsg.), Erfolgreich Produzieren in Niedersachsen, Hannover, Niedersächsisches Institut für Wirtschaftsforschung, S. 125 - 143
- Meyer, W. (1995b): Analyse der Bestimmungsfaktoren der "übertariflichen Entlohnung" auf der Basis von Firmendaten, in: K. Gerlach und R. Schettkat (Hrsg.), Determinanten der Lohnbildung, Berlin, Sigma-Verlag, S. 50 - 71
- Milgrom, P. R.; Roberts, J. (1992): Economics, Organization and Management, Englewoods Cliffs (NJ), Prentice Hall

- Millward, N.; Bryson, A.; Forth, J. (2000): All Change at Work? British employment relations 1980 – 1998, as portrayed by the Workplace Industrial Relations Survey series, London, Routledge Verlag
- Millward, N.; Stevens, M.; Smart, D.; Hawes, W. R. (1992): Workplace Industrial Relations in Transition: The ED/ESRC/PSI/ACAS Survey, Aldershot, Dartmouth
- Minford, P.; Haldenby, A. (1999): The Price of Fairness – The Cost of the Proposed Labour Market Reforms, Totnes, The June Press
- Moreton, D. (1999): A Model of Labor Productivity and Union Density in British Private Sector Unionized Establishments, in: Oxford Economic Papers, vol. 51, Nr. 2, S. 322 - 344
- Müller, H. (2004): Abriss Ost – Aufbau Ost, in: manager magazin, Heft 4, S. 130 - 136
- National Institute of Economic and Social Research (2000): Workplace Employee Relations Survey, 1998 – A User Guide, in: http://www.data-archive.ac.uk/search/allSearch.asp?ct=xmlAll&q1=wers98&zoom_and=1, zugegriffen am 21.11.2003
- Nickell, S.; Wadhvani, S.; Wall, M. (1992): Productivity Growth in UK Companies, in: European Economic Review, vol. 36, S. 1055 - 1085
- Niederhoff, H.-U. (2000): Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland, 12. Auflage, Köln, Deutscher Instituts-Verlag
- Niederhoff, H.-U. (2003): Gewerkschaften in Deutschland, in: Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), Dossier – Themen-Service des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Köln, Institut der deutschen Wirtschaft Köln
- North, D. C. (1986): The New Institutional Economics, in: Richter, R. (Hrsg.), Journal of Institutional and Theoretical Economics, vol. 142, S. 230 - 237
- North, D. C. (1992): Institutionen, institutioneller Wandel und Wirtschaftsleistung, Tübingen, Mohr Siebeck Verlag
- Norton, E. C.; Wang H.; Ai, C. (2004): Computing interaction effects and standard errors in logit and probit models, in: The Stata Journal, vol. 4, Nr. 2, S. 103 - 116
- O.V. (2002): Arbeitsgesetze, 61. Auflage, München, Deutscher Taschenbuch Verlag
- O.V. (2004a): Öffnungsklauseln unterschiedlich genutzt, in: DGB (Hrsg.), einblick, Heft 17, S. 2
- O.V. (2004b): Tarifbindung: Flucht aus Tarifverträgen gestoppt, in: DGB (Hrsg.), einblick, Heft 17, S. 8
- O.V. (2004c): The Employment Relations Act 2004, in: http://www.dti.gov.uk/cgi-bin/betsie/parser.pl/www.dti.gov.uk/er/erbill_2003.htm, zugegriffen am 11.06.2005
- O.V. (o.J.a): Post WWII – Strikes, Unemployment and the Winter of Discontent 1978-79, in: http://www.bbc.co.uk/history/timelines/england/pwar_strikes_winter_discontent.shtml, zugegriffen am 01.02.2006
- O.V. (o.J.b): PSI recent research – Workplace Employee Relations Survey, 1998, in: <http://www.psi.org.uk/research/employment/wes.htm>, zugegriffen am 07.02.2003
- O.V. (o.J.c): Employment Market Analysis and Research (EMAR), in: <http://www.dti.gov.uk/er/emar/1998wers.htm>, zugegriffen am 13.02.2003
- O.V. (o.J.d): Die Geschichte des BetrVG, in: http://www.betriebsverfassungsgesetz.com/capter_background_info/geschichte.html, zugegriffen am 15.07.2003

- O.V. (o.J.e): Inflationsrate, in: http://www.ihk-nordwestfalen.de/volkswirtschaft_statistik/bindata/Inflationsrate_Deutschland.pdf, zugegriffen am 09.09.2005
- O.V. (o.J.f): Die Entwicklung der Flächentarifbindung 1995 - 2001, in: http://doku.iab.de/betriebspanel/ergebnisse/2002_11_01_05_tarifbindung.pdf, zugegriffen am 07.07.2005
- O.V. (o.J.g): Betriebsrat und Tarifbindung – wie ist es um die quantitative Basis des dualen Systems der Interessenvertretung bestellt?, in: http://doku.iab.de/betriebspanel/ergebnisse/2003_09_01_05_betriebsrat_und_tarifbindung.pdf, zugegriffen am 07.07.2005
- Oulton, N. (1990): Labour Productivity in UK Manufacturing in the 1970s and 1980s, in: National Institute Economic Review, vol. 132, S. 71 - 91
- Oxenbridge, S.; Brown, W.; Deakin, S.; Pratten, C. (2003): Initial Responses to the Statutory Recognition Provisions of the Employment Relations Act 1999, in: British Journal of Industrial Relations, vol. 41, Nr. 2, S. 315 - 334
- Pejovich, S. (1990): The Economics of Property Rights: Towards a Theory of Comparative Systems, Dordrecht, Kluwer
- Pencavel, J. (2001): Worker Participation: Lessons from Worker Co-ops of the Pacific Northwest, New York, Sage Foundation
- Picot, A.; Wenger, E. (1988): The Employment Relation from the Transactions Cost Perspective; in: Dlugos, G.; Dorow, W.; Weiermair, K. (Hrsg.), Management Under Differing Labour Market and Employment Systems, Berlin, de Gruyter, S. 29 - 43
- Putterman, L. (1988): Asset Specificity, Governance, and the Employment Relation, in: Dlugos, G.; Dorow, W.; Weiermair, K. (Hrsg.), Management Under Differing Labour Market and Employment Systems, Berlin und New York, de Gruyter, S. 45 - 62
- Rajan, R. G.; Zingales, L. (1998): Power in a Theory of the Firm, in: Quarterly Journal of Economics, vol. 113, S. 387 - 432
- Rajan, R. G.; Zingales, L. (2001): The Firm as a Dedicated Hierarchy: A Theory of the Origins and Growth of Firms, in: Quarterly Journal of Economics, vol. 116, S. 805 - 851
- Ramsey, J. B. (1969): Tests for specification errors in classical least-squares regression analysis, in: Journal of the Royal Statistical Society, Series B, vol. 31, S. 350 - 371
- Rawson, D. W. (1983): British and Australian Labour Law: The Background to the 1982 Bills, in: British Journal of Industrial Relations, vol. 11, S. 161 - 180
- Reichold, H. (1995): Betriebsverfassung als Sozialprivatrecht, in: Schriften des Instituts für Arbeits- und Wirtschaftsrecht der Universität zu Köln, Band 66
- Reuter, N. (1994): Institutionalismus, Neo-Institutionalismus, Neue Institutionelle Ökonomie und andere „Institutionalismen“: Eine Differenzierung konträrer Konzepte, in: Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Jahrgang 114, S. 5 - 23
- Richardi, R. (2002): Einführung, in: Arbeitsgesetze, 61., neubearbeitete Auflage, München, Deutscher Taschenbuch Verlag, S. XIII - XLV
- Richter, R.; Furubotn, E. G. (2003): Neue Institutionenökonomik: Eine Einführung und kritische Würdigung, 3., überarbeitete und erweiterte Auflage, Tübingen, Mohr Siebeck Verlag

- Riordan, M. H.; Williamson, O. E. (1985): Asset Specificity and Economic Organization, in: *International Journal of Industrial Organization*, vol. 3, S. 365 - 378
- Roberts, B. C. (1985): Great Britain, in: Roberts, B. C. (Hrsg.), *Industrial Relations in Europe*, Beckenham, Croom Helm, S. 100 - 136
- Roberts, B. C. (1989): Trade Unions, in: Kavanagh, D.; Seldon, A. (Hrsg.), *The Thatcher Effect – A Decade of Change*, Oxford, Clarendon Press, S. 64 - 79
- Rogers, J.; Streeck, W. (1995): The Study of Works Councils: Concepts and Problems, in: Rogers, J.; Streeck, W. (Hrsg.), *Works Councils – Consultation, Representation, and Cooperation in Industrial Relations*, Chicago, The University of Chicago Press, S. 3 - 26
- Rogers, W. H. (1993): Regression standard errors in clustered samples, in: *Stata Technical Bulletin*, vol. 13, S. 19 - 23
- Rosen, S. (1985): Implicit contracts: A survey, in: *Journal of Economic Literature*, vol. 23, S. 1144 - 1175
- Sadowski, D. (2002): Ökonomische Rechtsanalyse als politische Ökonomie: Das Beispiel des Arbeitsrechts, in: Sadowski, D.; Walwei, U. (Hrsg.), *Die ökonomische Analyse des Arbeitsrechts*, Nürnberg, Bundesanstalt für Arbeit, S. 3 - 20
- Sadowski, D. (2004): Betrieb – Arbeitsmarkt – Interessenvertretung: Herausforderungen an ein (Erfolgs-)Modell, in: Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), *WSI Mitteilungen 5/2004*, S. 231 - 236
- Sadowski, D.; Junkes, J.; Lent, C. (1997): Mitbestimmung – Gewinne und Investitionen, in: Bertelsmann Stiftung; Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), *Expertise für das Projekt „Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen“*, Gütersloh, Verlag Bertelsmann Stiftung
- Sadowski, D.; Junkes, J.; Lindenthal, S. (1999): Labour Co-Determination and Corporate Governance in Germany – The Economic Impact of Marginal and Symbolic Rights, in: *Quint Essenzen* Nr. 60, Trier, Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft
- Schasse, U. (1991): Betriebszugehörigkeitsdauer und Mobilität: Eine empirische Untersuchung zur Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen, Frankfurt/Main, Campus Verlag
- Schank, T.; Schnabel, C.; Wagner, J. (2002): Works Councils – Sand or Grease in the Operation of German Firms, in: www.iza.org, zugegriffen am 14.05.2005
- Schank, T.; Schnabel, C.; Wagner, J. (2004): Works councils: sand or grease in the operation of German firms, in: *Applied Economic Letters*, vol. 11, S. 159 - 161
- Schanz, G. (1993): *Personalwirtschaftslehre*, 2. Auflage, München, Verlag Franz Vahlen
- Schmidtchen, D. (1987): „Sunk Costs“, Quasirenten und Mitbestimmung, in: Boettcher, E.; Herder-Dorneich, P.; Schenk, K.-E. (Hrsg.), *Jahrbuch für Neue Politische Ökonomie*, Band 6, Tübingen, Mohr Siebeck Verlag, S. 139 - 163
- Schnaas, D. (2003): Hoffen auf Einsicht, in: *Wirtschaftswoche*, Nr. 49, S. 22 - 26
- Schnabel, C. (1989): *Zur ökonomischen Analyse der Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland – Theoretische und empirische Untersuchungen von Mitgliederentwicklung, Verhalten und Einfluß auf wirtschaftliche Größen*, Frankfurt/Main, Peter Lang
- Schnabel, C. (1991): Trade Unions and Productivity: The German Evidence, in: *British Journal of Industrial Relations*, vol. 29, Nr. 1, S. 15 - 24

- Schnabel, C. (2000): *Tarifautonomie und Tarifpolitik*, Köln, Deutscher Instituts-Verlag
- Schnabel, C. (2005): *Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände: Organisationsgrade, Tarifbindung und Einflüsse auf Löhne und Beschäftigung*, in: <http://www.arbeitsmarkt.wiso.uni-erlangen.de/>, zugegriffen am 10.11.2005
- Schnabel, C.; Wagner, J. (1992a): *Unions and Innovative Activity in Germany*, in: *Journal of Labor Research*, vol. 13, S. 393 - 406
- Schnabel, C.; Wagner, J. (1992b): *Unions and Innovation: Evidence from German Micro Data*, in: *Economics Letters*, vol. 39, S. 369 - 373
- Schnabel, C.; Wagner, J. (1994): *Industrial relations and trade union effects on innovation in Germany*, in: *Labour*, vol. 8, S. 498 - 503
- Schnabel, C.; Wagner, J. (1999): *Betriebliche Altersversorgung: Verbreitung, Bestimmungsgründe und Auswirkungen auf die Personalfuktuation*, in: Frick, B.; Neubäumer, R.; Sesselmeier, W. (Hrsg.), *Die Anreizwirkungen betrieblicher Zusatzleistungen*, München und Mering, Rainer Hampp Verlag, S. 69 - 93
- Schnabel, C.; Wagner, J. (2003): *Trade Union Membership in Eastern and Western Germany: Convergence or Divergence?*, in: www.iza.org, zugegriffen am 12.03.2004
- Schneider, D. (1995): *Betriebswirtschaftslehre – Band 1: Grundlagen*, 2. Auflage, Norderstedt, Books on Demand
- Shapiro, C.; Stiglitz, J. E. (1984): *Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device*, in: *American Economic Review*, vol. 74, S. 433 - 444
- Simon, H. (1957): *Administrative Behaviour*, 2. Auflage, New York, Macmillan
- Sisson, K.; Freyssinet, J.; Krieger, H.; O’Kelly, K.; Schnabel, C.; Seifert, H. (1999): *Pacts for Employment and Competitiveness – Concepts and Issues*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Skowronek, A. (2006): *Frage an die FDP: Hört das denn nie auf?*, in: <http://37sechsblog.de/?p=206>, zugegriffen am 01.02.2006
- Sloane, P. J.; Theodossiou, I. (1993): *Gender and Job Tenure effects on Earnings*, in: *Oxford Bulletin of Economic and Statistics*, vol. 55, S. 421 - 437
- Smith, A. (1937): *An Inquiry Into the Nature and Causes of the Wealth of Nations* (Original von 1776), New York, Modern Library
- Sneade, A. (2001): *Trade union membership 1999 - 2000: an analysis of data from the Certification Officer and the Labour Force Survey*, in: <http://www.dti.gov.uk/er/emar/v3july.pdf>, zugegriffen am 20.12.2003
- Stein, R.; Rabe von Pappenheim, H. (2000): *Arbeitsrecht in Großbritannien*, 2. Auflage, München, Verlagsgruppe Jehle Rehm
- Stewart, M. (1987): *Collective bargaining arrangements, closed shops and relative pay*, in: *Economic Journal*, vol. 97, S. 140 - 156
- Streeck, W. (1995): *Works Councils in Western Europe: From Consultation to Participation*, in: Rogers, J.; Streeck, W. (Hrsg.), *Works Councils – Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations*, Chicago, The University of Chicago Press, S. 313 - 348

- Towers, B. (1989): Running the Gauntlet: British Trade Unions Under Thatcher, 1979-1988, in: *Industrial and Labour Relations Review*, vol. 42, no. 2, S. 163 - 187
- UKPOL Magazine (2005): About John Major, in: <http://www.johnmajor.co.uk/about.htm>, zugegriffen am 17.11.2005
- Wagner, J. (2005a): German Works Councils and Productivity: First Evidence from a Nonparametric Test, in: *Working Paper Series in Economics*, Nr. 14, Universität Lüneburg
- Wagner, J. (2005b): German Works Councils and Productivity: First Evidence from a Nonparametric Test, in: www.iza.org, zugegriffen am 23.12.2005
- Wagner, J.; Addison, J. T.; Schnabel, C. (2003): The Course of Research into the Economic Consequences of German Works Councils, in: *Arbeitsberichte des Fachbereiches Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, Nr. 292, Universität Lüneburg
- Wagner, J.; Addison, J. T.; Schnabel, C.; Schank, T. (2004): Works Councils, Labor Productivity and Plant Heterogeneity: Evidence from Quantile Regressions, in: www.iza.org, zugegriffen am 22.05.2005
- Walter, N. (1988): The Inflexibility of Labour-Market Related Institutions – Some Observations for Germany, in: Dlugos, G.; Dorow, W.; Weiermair, K. (Hrsg.), *Management Under Differing Labour Market and Employment Systems*, Berlin, de Gruyter, S. 133 - 142
- Weizsäcker, C. C. von (1984a): Was leistet die Property Rights Theorie für aktuelle wirtschaftspolitische Fragen?, in: Neumann, M. (Hrsg.), *Ansprüche, Eigentums- und Verfügungsrechte*, Berlin, Duncker & Humblot, S. 123 - 152
- Weizsäcker, C. C. von (1984b): The Influence of Property Rights on Tastes, in: *Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft*, Band 140, S. 90 – 95
- Wenger, E. (1989): Der Einfluß von „Schutzrechten“ für Arbeitnehmer auf die Allokation nichtsystematischer Risiken, in: Fischer, W. (Hrsg.), *Währungsreform und Soziale Marktwirtschaft – Erfahrungen und Perspektiven nach 40 Jahren*, Berlin, Duncker & Humblot, S. 451 - 470
- Wergin, N.-E. (2002): The Decentralisation of Collective Bargaining and its Consequences for Trade Unions – An Anglo-German Comparison, in: <http://www.lse.ac.uk/collections/EPIC/documents/C2W2Wergin.pdf>, zugegriffen am 14.06.2005
- White, H. (1980): A Heteroscedasticity-Consistent Covariance Matrix Estimator and a Direct Test for Heteroscedasticity, in: *Econometrica*, vol. 48, S. 817 - 838
- Widmaier, U. (2001): The German Mechanical Engineering Industry and the NIFA-Panel, in: *Schmollers Jahrbuch*, vol. 121, S. 275 - 283.
- Williams, R. L. (2000): A note on robust variance estimation for cluster-correlated data, in: *Biometrics*, vol. 56, S. 645-646
- Williamson, O. E. (1983): Credible Commitments: Using Hostages to Support Exchange, in: *American Economic Review*, vol. 73, S. 519 - 540
- Williamson, O. E. (1984): The Economics of Governance: Framework and Implications, in: *Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft*, vol. 140, S. 195 - 223
- Williamson, O. E. (1990): *Die ökonomischen Institutionen des Kapitalismus*, Tübingen, Mohr Siebeck Verlag

-
- Williamson, O. E. (1993): The Economic Analysis of Institutions and Organisations – In General and with Respect to Country Studies, in: Organisation for Economic Co-operation and Development (Hrsg.), Economics Department Working Papers, Nr. 133, Paris, OECD
- Wilson, N.; Cable, J. R. (1991): Unionisation, wages and productivity: some evidence from UK engineering firms, in: Applied Economics, vol. 23, S. 219 - 227
- Wilson, N.; Cable, J. R.; Peel, M. J. (1990): Quit Rates and the Impact of Participation: Empirical Evidence from UK Engineering Firms, in: British Journal of Industrial Relations, vol. 28, Nr. 2, S. 197 - 213
- Wilson, N.; Peel, M. J. (1990): The Impact of Profit-Sharing, Worker Participation, and Share Ownership on Absenteeism and Quits: Some UK Evidence, in: Jenkins, G.; Poole, M. (Hrsg.), New Forms of Ownership, London, Routledge, S. 205 - 232
- Wilson, N.; Peel, M. J. (1991): The Impact on Absenteeism and Quits of Profit-Sharing and Other Forms of Employee Participation, in: Industrial and Labor Relations Review, vol. 44, S. 454 - 468
- Winship, C.; Radbill, L. (1994): Sampling Weights and Regression Analysis, in: Sociological Methods & Research, vol. 23, No. 2, S. 230 - 257
- Wörten, R. (2002): Arbeitsrecht, 5. Auflage, Köln, Carl Heymanns Verlag
- Wolf, E.; Zwick, T. (2002): Reassessing the impact of high performance workplaces, in: Centre for European Economic Research/ZEW (Hrsg.), Discussion Paper Nr. 02 - 07
- Wooldridge, J. M. (2002): Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data, Cambridge/London, Massachusetts Institute of Technology
- Wooldridge, J. M. (2003): Introductory Econometrics – A Modern Approach, Mason (OH), South Western
- Zingales, L. (1998): Corporate Governance, in: Newman, P. (Hrsg.), The New Palgrave Dictionary of Economics and the Law, vol. 1, S. 497 - 503
- Zwick, T. (2002): Continuous training and firm productivity in Germany, in: Centre for European Economic Research/ZEW (Hrsg.), Discussion Paper Nr. 02 - 50
- Zwick, T. (2003): Works Councils and the Productivity Impact of Direct Employee Participation, in: Centre for European Economic Research/ZEW (Hrsg.), Discussion Paper Nr. 03 - 47

Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen

herausgegeben von Dieter Sadowski und Bernd Frick (Auswahl)

Norbert Brühl: Personalabbau und Altersstruktur.

Eine betriebswirtschaftliche Analyse

Band 3, ISBN 3-87988-246-0, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 1997, 198 S., € 27.00

Rainer Krütten: Synthetische Unternehmensstichproben.

Ein alternativer Weg zur empirischen Analyse der Arbeitsnachfrage und deren Einfluß auf die Wertschöpfung im Unternehmen?

Band 4, ISBN 3-87988-255-X, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 1997, 220 S., € 23.93

Doris Beer, Bernd Frick, Renate Neubäumer, Werner Sesselmeier (Hg.):

Die wirtschaftlichen Folgen von Aus- und Weiterbildung

Band 5, ISBN 3-87988-406-4, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 1999, 195 S., € 19.55

Bernd Frick, Renate Neubäumer, Werner Sesselmeier (Hg.):

Die Anreizwirkungen betrieblicher Zusatzleistungen

Band 6, ISBN 3-87988-407-2, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 1999, 191 S., € 19.55

Bernd Frick, Renate Neubäumer, Werner Sesselmeier (Hg.):

Betriebliche und staatliche Sozialpolitik: komplementär oder substitutiv?

Band 7, ISBN 3-87988-508-7, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2000, 173 S., € 19.55

Susanne Vaudt: Außergerichtliche Konfliktregelung unter Rechtsunsicherheit.

Die Schiedsstelle für Krankenhauspflegesätze

Band 8, ISBN 3-87988-611-3, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2001, 260 S., € 24.80

Rolf Dockter: Rekrutierungs- und Beschäftigungspolitik im professionellen

Teamsport. Eine Effizienzanalyse des deutschen Berufsfußballs

Band 9, ISBN 3-87988-685-7, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2002, 177 S., € 19.80

Florian Turk:

Betriebliches Gesundheitskapital. Ein vertragstheoretischer Ansatz

Band 10, ISBN 3-87988-781-0, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2003, 234 S., € 24.80

Joachim Prinz: Why are wages upward sloping with tenure?

Band 11, ISBN 3-87988-851-5, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2004, 240 S., € 24.80

Martin Schneider: Performance-Controlling professioneller Dienstleistungen

Band 12, ISBN 3-87988-854-X, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2004, 233 S., € 24.80

Thomas Fritz: Fußball und Strategie.

Eine effizienzorientierte Analyse der Fußballbundesliga

Band 13, ISBN 978-3-86618-083-3, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2006, 260 S., € 24.80

Iris Möller: Organisation, Personalpolitik und betriebliche Performance

Band 14, ISBN 978-3-86618-125-0, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2007, 187 S., € 22.80

Gunnar Pietzner: Krankenstands- und Arbeitslosenquote in Deutschland.

Eine ökonomische Perspektive

Band 15, ISBN 978-3-86618-138-0, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2007, 213 S., € 22.80

Catharina Leilich: Flache oder steile Hierarchien in Forschungsinstituten?

Empirische Befunde für die Max-Planck-Institute

Band 16, ISBN 978-3-86618-167-0, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2007, 184 S., € 24.80