

Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald
Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät
Wirtschaftswissenschaftliche Diskussionspapiere

Ertragswirkungen von Betriebsräten

Eine Untersuchung mit Hilfe des NIFA-Panels

Alexander Dilger

Diskussionspapier 4/97

Dezember 1997

Dipl.-Vw. Alexander Dilger
Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald
Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät
- Wirtschaftswissenschaften -
Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personal- und Organisationsökonomie
Postfach
17487 Greifswald

Tel.: 03834/86-2474

Fax: 03834/86-2470

e-mail: dilger@rz.uni-greifswald.de

Inhaltsverzeichnis

Titelseite	1
Inhaltsverzeichnis	2
Tabellenverzeichnis	2
Zusammenfassung	3
Summary	4
1. Einleitung	5
2. Effizienz und Erträge	6
3. Entstehende und vergehende Betriebsräte	10
4. Kooperationsunterschiede zwischen Betriebsräten und -leitungen	18
5. Ausblick	24
Literatur	25

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Betriebsrats- und Beschäftigtenanteil sowie Betriebsratsrechte nach Größenklassen im Jahr 1994	11
Tabelle 2: Betriebsratsänderung und Ertrag	15
Tabelle 3: Betriebsratstyp und Ertrag	20
Tabelle 4: Einflußfaktoren auf einen mindestens befriedigenden Ertrag 1996	22

Zusammenfassung

Der Betrachtung von Betriebsergebnissen kommt eine wichtige Rolle bei der Beantwortung der Frage zu, ob Betriebsräte effizient sind oder nicht. Bisherige Untersuchungen haben die Ertragslage allein in bezug auf die bloße Existenz oder Nichtexistenz eines Betriebsrates hin betrachtet, hier werden erstmals auch die Errichtung oder Auflösung eines Betriebsrates sowie unterschiedliche Betriebsratstypen berücksichtigt. Es zeigt sich, daß Betriebe mit Betriebsrat eine durchschnittlich schlechtere Ertragslage aufweisen als solche ohne. Betrieben, in denen der Betriebsrat seine Arbeit einstellt, geht es ertragsmäßig besonders schlecht, während Betriebe mit neuem Betriebsrat die besten Betriebsergebnisse vorweisen können. Dies deutet darauf hin, daß die Beschäftigten bei der Errichtung eines Betriebsrats auch Umverteilungsziele verfolgen, diese in einer Krise jedoch nicht dem Fortbestand des Betriebes überordnen. Bei Betrachtung verschiedener Betriebsratstypen führen alle zu im Durchschnitt niedrigeren Erträgen, als sie ganz ohne Betriebsrat zu erzielen sind. Von den Betrieben mit Betriebsrat haben diejenigen das beste Betriebsergebnis, deren Betriebsrat sich von selbst nicht an allen Entscheidungsprozessen beteiligt. Ständige Konflikte mit dem Betriebsrat führen dagegen zu dem schlechtesten Ergebnis, weshalb Betriebsleitungen diese vermeiden sollten.

Summary

The returns of firms are important in deciding the question, if works councils are efficient or inefficient. Former investigations considered only the influence of the mere existence or non-existence of works councils on returns. This paper regards also the establishment and winding up as well as different types of works councils. It can be shown that firms with works councils have lower returns on average than firms without works councils. Companies losing their works council face the worst situation concerning returns whereas companies possessing newly founded works councils receive the highest returns. These results indicate the workers have at least some redistributive goals by establishing a works council, but in a crisis they give priority to saving the firm. Examining different types of works councils shows them all to cause lower returns of the firm compared to companies without any works council. Among the firms with works councils the returns are highest where the works council doesn't participate in every decision by itself. Constant conflicts create the worst results instead, so managers should avoid them.

Ertragswirkungen von Betriebsräten

Eine Untersuchung mit Hilfe des NIFA-Panels

1. Einleitung

Zur Zeit wird in Deutschland heftig um die Zukunft der Flächentarifverträge und den Einfluß von Gewerkschaften gerungen. Die Betriebsräte werden dagegen einmütig gelobt, und ihre Existenz wird von keiner Seite in Frage gestellt. Dies war nicht immer so. Anlässlich der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 gab es harte politische Auseinandersetzungen. Auch in den Wirtschaftswissenschaften wurden Argumente für und wider Betriebsräte ausgetauscht. Im 2. Abschnitt werden die wichtigsten Argumente betrachtet.¹ Außerdem wird dargelegt, warum insbesondere der Untersuchung des Einflusses, den Betriebsräte auf die Ertragslage haben, eine große Bedeutung zukommt. Der Grund ist der, daß Verbesserungen für die Arbeitnehmer durch Betriebsräte ohnehin zu erwarten sind, so daß zusätzlich steigende Betriebsergebnisse eindeutig eine Paretoverbesserung belegen würden, zumindest für die innerbetrieblich Beteiligten.

Bisherige Untersuchungen bezüglich des Einflusses von Betriebsräten auf die Erträge des Betriebes waren dahingehend eingeschränkt, daß allein zwischen der Existenz und Nichtexistenz eines Betriebsrates unterschieden wurde. Dieser Beitrag geht in zwei Richtungen darüber hinaus. Die erste Neuerung gegenüber bisherigen Untersuchungen besteht darin, daß im 3. Abschnitt die Neugründung und Abschaffung von Betriebsräten neben der ständigen Existenz bzw. Nichtexistenz betrachtet wird. Es kann gezeigt werden, daß die Einschätzung des Betriebsergebnisses davon abhängt, zu welcher Gruppe der Betrieb gehört, ob zu der mit einem neuen oder einem alten Betriebsrat, ob zu der den Betriebsrat abschaffenden oder von vornherein keinen besitzenden Gruppe.

Der zweite Aspekt, in dem dieser Beitrag die Grenzen bisheriger Untersuchungen überschreitet, ist die Berücksichtigung qualitativer Unterschiede zwischen Betriebsräten im 4. Abschnitt. Betriebsräte können aktiv oder passiv sein, gegen die Betriebsleitung oder kooperativ mit ihr arbeiten. Es ist zu erwarten, daß dies zu unterschiedlichen Betriebsergebnissen führt.

¹ Hier erfolgt eine Beschränkung auf das Für und Wider der Existenz von Betriebsräten. Die spezielle Diskussion, ob eine gesetzliche Regelung betrieblicher Mitbestimmung unsinnig oder notwendig ist, wird hier nicht

Diese Erwartung wird durch die Empirie bestätigt, woraus sich Empfehlungen für die Betriebsleitung herleiten lassen.

Der 5. Abschnitt beinhaltet einen Ausblick, was für Schlußfolgerungen aus den bisherigen Ergebnissen gezogen werden können und welche Fragen zu untersuchen bleiben. In dieser Einleitung bleibt nur noch einiges zu den verwendeten Daten anzumerken. Es handelt sich um Daten des NIFA-Panels, welches an der Ruhr-Universität Bochum mit Mitteln der Deutschen Forschungsgemeinschaft erstellt wird. Das Panel ist als Vollerhebung in allen Betrieben des deutschen Maschinenbaus angelegt. Die Beschränkung auf eine Branche ist für die Zwecke der vorliegenden Untersuchung nicht nur kein Nachteil, sondern sogar ein Vorteil, weil sie die Berücksichtigung besonderer Brancheneffekte entbehrlich macht. Die Befragung der Betriebe wird jährlich durchgeführt, seit 1991 in den alten Bundesländern, seit 1993 auch in den neuen Ländern.

2. Effizienz und Erträge

Gemäß dem Betriebsverfassungsgesetz ist auf Antrag von drei Beschäftigten in Betrieben mit mindestens fünf volljährigen Mitarbeitern ein Betriebsrat einzurichten. Betriebsräte werden von der Belegschaft gewählt und besitzen eine Reihe von Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten, deren Anzahl und Ausmaß mit steigender Beschäftigtenanzahl im Betrieb zunehmen.²

Der Existenz von Betriebsräten und ihren Rechten wird eine ganze Reihe von Vorteilen zugeschrieben. So stärkt die höhere Partizipation der Arbeitnehmer den sozialen Frieden. Es sind leichter Investitionen in firmenspezifisches Humankapital möglich, weil diese besser gegen nachvertraglichen Opportunismus geschützt sind und unzufriedene Arbeitnehmer nicht so schnell kündigen werden, sondern eher ihre Anliegen über den Betriebsrat der Betriebsleitung mitteilen. Auch produktivitätssteigernde Ideen werden die Beschäftigten bei Existenz eines Betriebsrates eher mitteilen, da sie so an Produktivitätssteigerungen partizipieren und weniger von möglicherweise negativen Auswirkungen ihrer eigenen Ideen bedroht sind. Die Akzep-

betrachtet. Siehe für eine Mitbestimmungsgesetze ablehnende Position z. B. Jensen/Meckling (1979), als Gegenposition Freeman/Lazear (1995).

² Für Details und ihre gesetzliche Grundlage siehe Stege/Weinspach (1994), Niedenhoff (1995) und Keller (1997), S. 79 - 114.

tanz von Rationalisierungsmaßnahmen, Entlassungen, Forderungen nach Lohnzurückhaltung oder Mehrarbeit steigt, wenn der Betriebsrat ihre Notwendigkeit aus Wettbewerbsgründen oder in akuten Krisensituationen bestätigen und eine einseitige Belastung der Beschäftigten ausschließen kann. Schließlich können die Beschäftigten ihren größeren Partizipationsmöglichkeiten und der Stärkung innerbetrieblicher Demokratie einen eigenständigen Wert zuschreiben oder mit gesteigener Arbeitszufriedenheit produktiver arbeiten.

Diesen Vorteilen stehen Nachteile gegenüber. Gäbe es keine Nachteile, wäre Mitbestimmung unstrittig effizient, müßte sie so weit wie möglich ausgedehnt werden. Ein eindeutiger Nachteil sind jedoch die direkten Kosten der Mitbestimmung, die z. B. für die Abhaltung von Wahlen und Sitzungen oder die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern anfallen. 1987 wurden diese Kosten auf im Durchschnitt 440 DM pro Beschäftigten und Jahr geschätzt.³ Indirekte Kosten der Mitbestimmung entstehen dadurch, daß der Entscheidungsspielraum der Betriebsleitung eingeschränkt wird. Dadurch können wichtige Entscheidungen verzögert oder ganz verhindert werden. Weiterhin stärken Betriebsräte und ihre Rechte die Position der Arbeitnehmer, was Umverteilungseffekte von den Eigentümern zu den Beschäftigten zur Folge hat. Diese Distributionswirkung mag als ein Vorteil der Mitbestimmung erscheinen, weist aber negative Allokationswirkungen auf. Die Kapitalrendite sinkt, gleichzeitig steigen die indirekten Beschäftigungskosten, so daß beide Produktionsfaktoren geringer als im Optimum eingesetzt werden dürften.

Es stellt sich nun die Frage, ob die Vorteile die Nachteile der betrieblichen Mitbestimmung überwiegen. Wenn dies der Fall ist, handelt es sich bei der Einführung der Mitbestimmung um eine Effizienzsteigerung. Dies gilt zumindest für Effizienz nach dem Kompensations- bzw. Kaldor-Hicks-Kriterium. Gemäß diesem Kriterium ist der allen Beteiligten zukommende Wert zu maximieren, ohne daß es auf die Verteilung zwischen den Beteiligten ankommt.⁴ Effizienz nach dem Paretokriterium (im engeren Sinne) erfordert hingegen eine Wertmaximierung unter der Nebenbedingung, daß keiner der Beteiligten schlechter gestellt wird als vorher.⁵ Was als vorheriger Referenzzustand anzusehen ist, beeinflußt dann entscheidend das Ergebnis und kann durchaus strittig sein. Bei der Untersuchung betrieblicher Mitbestimmung dürfte es sich bei dem Referenzzustand um eine Welt ohne Mitbestimmungsrechte und Be-

³ Vergleiche Niedenhoff (1987). Gaugler (1997) beklagt, daß die Betriebe mit ihrem Rechnungswesen diese Kosten nicht erfassen, was ihnen im Gegensatz zur Erfassung des Mitbestimmungsertrages leicht möglich sein müßte.

⁴ Vergleiche Kaldor (1939), Hicks (1940) und Chipman (1987).

triebsräte handeln. Alternativ kann man bei Errichtung eines Betriebsrats seine Nichtexistenz und bei Auflösung eines Betriebsrats seine Fortexistenz als Referenzzustand auffassen.

Im folgenden soll allein die Frage innerbetrieblicher Effizienz untersucht werden. Es werden nur die Beschäftigten auf der einen Seite und die Eigentümer auf der anderen Seite betrachtet. Konsumenten, Steuerzahler, Arbeitssuchende könnten durch betriebliche Mitbestimmung ebenfalls betroffen sein, doch das bleibt hier aus Vereinfachungsgründen außer Betracht. Außerdem ist für die Betriebswirtschaftslehre innerbetriebliche Effizienz ohnehin relevanter, während gesamtgesellschaftliche Effizienz mehr ein volkswirtschaftliches Thema darstellt.

Die Einführung betrieblicher Mitbestimmung ist dann mit einer innerbetrieblichen Effizienzsteigerung nach dem Kompensationskriterium verbunden, wenn der Betrieb für Beschäftigte und Eigentümer zusammengenommen mitbestimmt mehr einbringt als ohne Mitbestimmung. Dabei kommt es auf die Verteilung zwischen den beiden Gruppen nicht an, so könnten z. B. höhere Löhne bei einem sinkenden Betriebsergebnis effizienzfördernd sein, wenn der Lohnzuwachs den Ertragsrückgang überkompensiert. Stellt man sich den Nutzen aus dem Betrieb als einen Kuchen vor, so ist allein die Größe des Kuchens entscheidend, nicht die Aufteilung desselben. Damit es sich um eine echte Paretoverbesserung handelt, muß dagegen jeder von dem größeren Kuchen ein Stück bekommen, welches mindestens so groß ist wie das Stück, das er von dem kleineren Kuchen bekommen hätte. Dann ist ein noch so großer Lohnzuwachs kein Ausgleich für eine auch nur geringfügige Ertragseinbuße.

Es ist nun nicht unplausibel, daß die Arbeitnehmer auf jeden Fall von der Einführung betrieblicher Mitbestimmung profitieren, vom zu verteilenden Kuchen also ein größeres Stück abbekommen als ohne Mitbestimmung. Denn ihnen werden zusätzliche Rechte gewährt, die ihre Verteilungsposition verbessern, unabhängig von möglichen Produktivitätseffekten auf die Menge des überhaupt zu Verteilenden. Vor allem sollte die Einführung eines Betriebsrates den Arbeitnehmern nutzen, da sie ansonsten darauf verzichten können. Wenn sich nur einzelne Beschäftigte einen Sondervorteil, z. B. Freistellungen oder besseren Kündigungsschutz, zu Lasten der übrigen Beschäftigten erhoffen, dann können sie zwar ebenfalls die Einrichtung eines Betriebsrats herbeiführen. Aber die Mehrheit der Beschäftigten könnte nicht nur den Betroffenen die Sondervorteile durch Wahl anderer Personen zu Betriebsratsmitgliedern

⁵ Vergleiche Lockwood (1987).

vorenthalten, sondern mittels rein passiver Betriebsratsmitglieder den status quo ante nahezu wiederherstellen, wenn er in ihrem Interesse ist.

Empirische Untersuchungen bestätigen diese Vermutung, daß die Beschäftigten von der Existenz eines Betriebsrats profitieren. Erstens konnte wiederholt gezeigt werden, daß die durchschnittliche Entlohnung in Betrieben mit Betriebsrat signifikant höher ist als in solchen ohne Betriebsrat.⁶ Die Arbeitnehmer profitieren also durch einen höheren Verdienst. Zweitens ist die Entlassungswahrscheinlichkeit in Betrieben mit Betriebsrat geringer.⁷ Die Arbeitsplätze sind durch Betriebsräte sicherer. Drittens ist auch die Eigenkündigungsquote bei Existenz eines Betriebsrats geringer.⁸ Die Beschäftigten sind also wohl eher zufrieden mit ihren Arbeitsplätzen, wenn es einen Betriebsrat gibt. Darauf könnte auch die höhere Arbeitsproduktivität⁹ in den entsprechenden Betrieben hindeuten.

Zur Klärung der innerbetrieblichen Effizienzfrage bleibt also allein die Eigentümerposition zu untersuchen. Wenn auch die Betriebseigner von Betriebsräten profitieren, dann handelt es sich bei ihrer Einführung um eine eindeutige Paretoverbesserung. Die Situation der Betriebseigner kann vor allem mittels der Höhe des Betriebsergebnisses erfaßt werden. Zumindest in Kapitalgesellschaften dürften die Eigentümer allein monetäre Interessen haben. In Personengesellschaften könnten zusätzlich der eigene Arbeitseinsatz und das Betriebsklima eine Rolle spielen, was hier jedoch vernachlässigt werden soll, zumal entsprechende Daten ohnehin nicht verfügbar wären.

Wenn die Erträge durch Betriebsräte unverändert bleiben, liegt ebenfalls eine Paretoverbesserung vor. Denn dann geht es den Arbeitnehmern besser, ohne daß die Arbeitgeber schlechtergestellt sind. Beeinflußt schließlich die Existenz von Betriebsräten das Betriebsergebnis negativ, dann kann ihre Einführung im strengen Sinne nicht paretoeffizient sein. Nichtsdestotrotz kann eine Effizienzsteigerung nach dem Kompensationskriterium vorliegen. Dies ist dann der

⁶ Siehe Addison/Kraft/Wagner (1993), Meyer (1994), Bellmann/Kohaut (1995), Meyer (1995) und Jirjahn (1997). Allein FitzRoy/Kraft (1985) ermitteln einen negativen Einfluß der Betriebsratsexistenz auf die Entlohnung, der jedoch nur bei den Angestellten, nicht den Arbeitern statistisch signifikant ist.

⁷ Siehe Frick (1996) und Frick (1997).

⁸ Siehe Frick (1996) und Frick (1997). Vergleiche zu diesem und dem vorhergehenden Punkt auch Addison/Schnabel/Wagner (1997), gemäß denen der Anteil der Personalabgänge in Betrieben mit Betriebsrat geringer ist.

⁹ Addison/Kraft/Wagner (1993) ermitteln einen nicht signifikant positiven, Addison/Schnabel/Wagner (1997) einen signifikant positiven Betriebsratseinfluß auf die Produktivität. FitzRoy/Kraft (1985, 1987a, 1987b) sehen zwar einen signifikant negativen Einfluß, sind aber von Cable (1986) wegen ihres geringen (ca. 60) und nicht

Fall, wenn der geldwerte Vorteil für die Beschäftigten über den Ertragseinbußen der Eigentümer liegt.

Welcher der möglichen Fälle den Tatsachen entspricht, wie also Betriebsräte das Betriebsergebnis tatsächlich beeinflussen, ist eine empirische Frage. FitzRoy/Kraft (1985) ermitteln bei einer Untersuchung von rund sechzig Betrieben einen signifikant negativen Einfluß der Existenz eines Betriebsrates auf das Betriebsergebnis. Studien mit ebenfalls kleinen Fallzahlen (rund 50 bzw. 74) von Addison/Kraft/Wagner (1993) und Addison/Wagner (1995)¹⁰ finden keinen signifikanten Einfluß der Betriebsratsexistenz auf die Gewinne. Bei Verwendung des Hannoveraner Firmenpanels mit einigen hundert niedersächsischen Betrieben weisen jedoch Addison/Schnabel/Wagner (1996) und Addison/Schnabel/Wagner (1997) wiederum einen signifikant negativen Einfluß nach, den die Existenz eines Betriebsrates auf die Ertragslage des betreffenden Betriebes hat. In den folgenden Abschnitten sollen Erkenntnisse präsentiert werden, die sich aus dem NIFA-Panel mit differenzierterer Betriebsratsbetrachtung ergeben.

3. Entstehende und vergehende Betriebsräte

Im NIFA-Panel wird zweimal nach der Existenz eines Betriebsrates gefragt, nämlich 1994 und 1996. Durch Verknüpfung der Daten lassen sich entsprechend vier Fallgruppen bilden. Erstens können Betriebe weder 1994 noch 1996 einen Betriebsrat haben. Dies ergibt sich in 354 von insgesamt 1020 gültigen Fällen, also in 35 % der Fälle. Zweitens können Betriebe einen 1994 bestehenden Betriebsrat bis 1996 verlieren. Dies ist bei 14 Betrieben der Fall, was 1 % entspricht. Drittens kann von 1994 zu 1996 ein neuer Betriebsrat entstehen. Dies geschieht 68 mal, in 7 % der betreffenden Betriebe. Viertens ist die Existenz eines Betriebsrats sowohl 1994 als auch 1996 möglich. Einen durchgängigen Betriebsrat weisen 584 Betriebe, 57 %, auf.

repräsentativen Stichprobenumfangs kritisiert worden. Allen genannten Studien fehlen im übrigen Daten zur Größe des Kapitalstocks, die eigentlich zur Einschätzung der Ursache von Produktivitätseffekten nötig wären.

¹⁰ Siehe auch Addison/Wagner (1997).

Der Anteil von Betrieben mit Betriebsrat mag mit rund 60 % hoch erscheinen. Dies liegt aber an der betrachteten Branche, dem Maschinenbau. Dort gibt es nicht nur einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad, sondern auch mehr größere Betriebe. Beides erhöht die

Tabelle 1: Betriebsrats- und Beschäftigtenanteil sowie Betriebsratsrechte nach Größenklassen im Jahr 1994

Betriebsgröße (Anzahl der Beschäftigten)	Betriebe mit Betriebsrat (NIFA-Panel)	Beschäftigtenan- teil (NIFA-Panel)	Anteil der Betriebe (NIFA-Panel)	Betriebe mit Betriebsrat (Hannoveraner Firmen- panel ⁺)	Beschäftigtenanteil (Hannoveraner Fir- menpanel ⁺)	Wichtige zusätzliche Rechte bezüglich des Be- triebsrats ⁺⁺
1 - 4	0 %	0 %	0 %	keine Angaben	keine Angaben	kein Betriebsrat
5 - 20	18 %	1 %	9 %	5 %	16 %	Betriebsrat möglich
21 - 100	46 %	17 %	57 %	45 %	18 %	Informationsrechte
101 - 299	88 %	23 %	22 %	88 %	19 %	Wirtschaftsausschuß
300 - 1000	99 %	28 %	9 %	97 %	19 %	Freistellung
1001 - 2000	97 %	15 %	2 %	100 %	18 %	Personalauswahlrichtlini- en
2001 und mehr	100 %	17 %	1 %	100 %	10 %	Paritätische überbetrieb- liche Mitbestimmung
insgesamt	60 %	100 %	100 %	21 %	100 %	

⁺ Vergleiche Addison/Schnabel/Wagner (1997), Tabelle 1; Werte gerundet.

⁺⁺ Vergleiche Addison/Schnabel/Wagner (1997), Tabelle 1, mit Verweis auf Niedenhoff (1995).

Wahrscheinlichkeit, einen Betriebsrat im Betrieb vorzufinden. Tabelle 1 enthält für verschiedene Betriebsgrößenklassen Angaben über den Anteil der Betriebe mit Betriebsrat in dieser Größenklasse sowie den Beschäftigten- und Betriebsanteil der jeweiligen Größenklasse an allen Betrieben. Diese Angaben beruhen auf einer Berechnung aus dem NIFA-Panel für das Jahr 1994. Zum Vergleich finden sich entsprechende Angaben, die aus dem Hannoveraner Firmenpanel für dasselbe Jahr gewonnen wurden.¹¹ Es zeigt sich, daß in Betrieben mit über zwanzig Beschäftigten Betriebsräte ähnlich oft verbreitet sind. Doch die Beschäftigten konzentrieren sich im Maschinenbau eher auf die größeren Betriebe. Außerdem haben Betriebe mit fünf bis zwanzig Beschäftigten deutlich häufiger einen Betriebsrat im Maschinenbau (18 %) als im Branchendurchschnitt (5 %). Schließlich benennt Tabelle 1 wichtige zusätzliche Rechte, die bei Eintritt in höhere Betriebsgrößenklassen entstehen.

Die Fallzahlen in den besonders interessierenden Gruppen der Betriebe, in denen ein Betriebsrat gegründet oder abgeschafft wurde, sind relativ klein. Insbesondere die geringe Zahl von nur 14 Betrieben, die allein 1994 über einen Betriebsrat verfügen, läßt die Beschränkung auf eine explorative Datenanalyse sinnvoll erscheinen.¹² Doch trotz dieser Beschränkung lassen sich interessante Ergebnisse erzielen.

Die Existenz eines Betriebsrates 1994 und bzw. oder 1996 kann in Beziehung zur Einschätzung der Ertragslage gesetzt werden. Im Rahmen des NIFA-Panels wurden die Betriebe 1996 gefragt, wie sie ihre gegenwärtige Ertragslage einschätzen würden. Sie konnten von „sehr gut“ bis „mangelhaft“ fünf den Schulnoten entsprechende Bewertungen abgeben. Die Durchschnittsnote aller Betriebe liegt bei 3,63. Diese relativ schlechte Bewertung der Ertragslage hängt mit der ungünstigen konjunkturellen Lage zusammen, wie sie 1996 im Maschinenbau noch vorherrschte.

Für die Frage nach dem Verhältnis von Betriebsräten und Erträgen sind nun die Durchschnittswerte in den einzelnen Gruppen relevant. Die mit 3,93 schlechteste durchschnittliche

¹¹ Diese Angaben stammen von Addison/Schnabel/Wagner (1997). Angaben zum Anteil der Betriebsanzahl in der entsprechenden Größenklasse an der Menge aller Betriebe fehlen leider.

¹² Es wurden auch logistische Regressionen durchgeführt, die den im 4. Abschnitt vorgestellten entsprechen und bei Bedarf (wie auch alle folgenden nicht explizit angegebenen Ergebnisse) zugesandt werden können. Sie ergeben in Übereinstimmung mit den Ergebnissen im Haupttext einen negativen Einfluß der Betriebsratsexistenz nur 1994 oder 1994 und 1996 auf die Ertrags einschätzung 1996 oder auch auf einen Ertragsanstieg vor 1996, während ein 1996 neuer Betriebsrat einen positiven Einfluß hat. Wegen der geringen Fallzahlen in den anderen Gruppen ist allerdings nur der negative Ertrags einfluß bei durchgängiger Betriebsratsexistenz auf dem 5 %-Niveau statistisch signifikant.

Ertragsbeurteilung stammt von den Betrieben, die nur 1994 über einen Betriebsrat verfügen. Von diesen 14 Betrieben schätzt kein einziger seine Ertragslage 1996 als „sehr gut“ oder „gut“ ein. Der beste Durchschnittswert in Höhe von 3,21 kommt dagegen von denjenigen Betrieben, die 1996 einen neuen Betriebsrat aufweisen.

Dieser Befund könnte nun so interpretiert werden, daß die Einführung eines Betriebsrates die Ertragslage verbessert, sein Wegfall sie verschlechtert. Diese Folgerung wäre jedoch vorschnell, da die Gruppe der Betriebe stets ohne Betriebsrat mit 3,42 ihre Ertragslage im Durchschnitt deutlich besser beurteilt als die Gruppe, die sowohl 1994 als auch 1996 über einen Betriebsrat verfügt und eine Durchschnittsbewertung von 3,76 vornimmt. Dies legt den umgekehrten Schluß nahe, daß die Existenz eines Betriebsrates mit einer schlechteren Ertragslage korreliert ist und daß die Betriebe mit einem Wechsel zu oder von einem Betriebsrat besonders stark den Charakter derjenigen konstanten Gruppe verkörpern, aus der sie kommen. Diejenigen Betriebe, die einen 1994 bestehenden Betriebsrat bis 1996 verlieren, ähneln also als im Durchschnitt der Gruppe von Betrieben, die 1994 und 1996 einen Betriebsrat haben. Beide Gruppen schätzen die Ertragslage 1996 schlechter ein als der Durchschnitt aller Betriebe, nur die erstere Gruppe noch schlechter als die letztere. Umgekehrt ist die durchschnittliche Ertragseinschätzung der Betriebe, die 1996 einen neuen Betriebsrat aufweisen, zusammen mit der entsprechenden Einschätzung der Betriebe ganz ohne Betriebsrat besser als die der anderen Gruppen. Doch auch hier entfernt sich die Gruppe mit Wechsel weiter vom Gesamtdurchschnitt, hat sie eine noch bessere Einschätzung als die Gruppe, die unverändert bleibt und zu keinem Zeitpunkt einen Betriebsrat aufweist.¹³

In Tabelle 2 sind neben der Durchschnittsbewertung des Ertrages 1996 drei weitere Ertragsangaben verzeichnet, die zu derselben Rangfolge zwischen den Gruppen führen. Erstens ist verzeichnet, ob die Betriebe das Betriebsergebnis 1996 als mindestens befriedigend oder nicht befriedigend, also ausreichend oder mangelhaft, beurteilen. 53 % der Betriebe ganz ohne Betriebsrat und sogar 60 % der Betriebe mit nur 1996 einem Betriebsrat beurteilen ihren Ertrag als mindestens befriedigend, während dies nur 39 % der stets einen Betriebsrat aufweisenden Betriebe und 36 % der allein 1994 betrieblich mitbestimmten Betriebe tun. Zweitens wird die Antwort auf die Frage betrachtet, wie sich der Ertrag in den letzten drei Jahren vor 1996 entwickelt hat. Auch diese auf einen vergangenen Zeitraum bezogene Frage führt zu derselben

¹³ Die Durchführung von Kruskal-Wallis- und Median-Tests zeigt, daß das unterschiedliche Antwortverhalten der Gruppen mit einer Fehlerwahrscheinlichkeit von 0,0 % nicht nur ein Ergebnis des Zufalls ist.

Rangfolge der Gruppen. Betriebe ganz ohne oder nur mit 1996 einem neuen Betriebsrat vermelden in 28 % bzw. 31 % der Fälle einen Ertragsanstieg, während stets oder allein 1994 mitbestimmte Betriebe nur zu 23 % bzw. gar nur 7 % von einem Ertragsanstieg in den letzten drei Jahren vor 1996 berichten können. Drittens bleibt die Rangfolge im Prinzip auch erhalten, wenn ein Boom- statt Krisenzeitraum betrachtet wird. 62 % der Betriebe, die nur 1996 einen Betriebsrat aufweisen, berichten von einem Ertragsanstieg in den drei Jahren vor 1992, also während des Vereinigungsbooms. 55 % der Betriebe ohne Betriebsrat 1994 und 1996 geben einen Ertragsanstieg für diese Boomphase an. Von den Betrieben mit Betriebsrat 1994 und 1996 sind es nur 48 %. Das einzig abweichende Ergebnis stammt von den Betrieben, die nur 1994 einen Betriebsrat aufweisen. Sie berichten zu 75 % von einem Ertragsanstieg vor 1992. Allerdings kann dieses Ergebnis nicht verallgemeinert werden, da es auf Grund von Datenverlusten bei Verknüpfung der Paneljahrgänge nur noch auf den Antworten von vier Betrieben beruht. Es bleibt festzuhalten, daß die Erträge von Betrieben mit Betriebsrat sowohl in der Krise als auch im Boom hinter denen der Betriebe ohne Betriebsrat zurückbleiben.

Die bereits als vorschnell kritisierte Interpretation, daß die Abschaffung des Betriebsrats das Betriebsergebnis senkt, seine Gründung dagegen den Ertrag steigert, läßt sich auch mit der letzten Spalte in Tabelle 2 entkräften. Bei der Erwartung eines Ertragsanstiegs nach 1996 rangieren die Gruppen der Betriebe, die von oder zu einem Betriebsrat gewechselt haben, mit 43 % bzw. 42 % deutlich vor den konstanten Gruppen. Von den Betrieben stets mit Betriebsrat erwarten 35 % eine Ertragsverbesserung, von denen ganz ohne Betriebsrat 33 %. Der Verlust des Betriebsrats führt also zu der höchsten Erwartung eines zukünftigen Ertragsanstiegs. Die erhoffte Steigerung geht allerdings von einem niedrigen Niveau aus. Die ähnlich hohe Erwartung eines Ertragsanstiegs durch die Betriebe mit einem neuen Betriebsrat erfolgt dagegen auf einem weit höheren gegenwärtigen Ertragsniveau. Die in bezug auf den Betriebsrat konstanten Betriebe erwarten mit ähnlicher Häufigkeit einen Ertragsanstieg, die Betriebe ganz ohne Betriebsrat jedoch von einem durchschnittlich höheren Stand des Betriebsergebnisses aus.

Tabelle 2: Betriebsratsänderung und Ertrag

Betriebsratsänderung	durchschnittliche Ertragsbeurteilung 1996	mindestens befriedigender Ertrag 1996	Ertragsanstieg in drei Jahren vor 1996	Ertragsanstieg in drei Jahren vor 1992	Ertragsanstieg erwartet in drei Jahren nach 1996
stets kein Betriebsrat	3,42	53 %	28 %	55 %	33 %
nur 1994 Betriebsrat	3,93	36 %	7 %	75 %	43 %
nur 1996 Betriebsrat	3,21	60 %	31 %	62 %	42 %
stets Betriebsrat	3,76	39 %	23 %	48 %	35 %
insgesamt	3,63	45 %	25 %	52 %	35 %

Es erscheint die folgende Interpretation der Ergebnisse möglich, die allerdings mit der gebotenen Zurückhaltung¹⁴ aufgenommen und nicht für unwiderlegbar bewiesen gehalten werden sollte. Betriebsräte führen nicht zu einer echten Paretoverbesserung, bei der es allen Beteiligten bessergeht. Die Beschäftigten können zu Lasten der Betriebseigentümer etwas gewinnen. Entsprechend wird das Betriebsergebnis in Betrieben mit Betriebsrat schlechter eingeschätzt als in solchen ohne Betriebsrat. Zugleich wird jedoch das Gesamtinteresse des Betriebes beachtet, so daß die Begründung oder Auflösung¹⁵ eines Betriebsrates vermutlich effizient nach dem Kompensationskriterium ist. Dies läßt sich vermuten, weil die Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat und besonders schlechter Ertragslage nicht auf eine Fortexistenz des Betriebsrats bestehen. Der Wegfall des Betriebsrats geht dann mit einer Besserung der Ertragslage einher.¹⁶ Umgekehrt wird nicht in allen Betrieben ohne Betriebsrat von den Beschäftigten dessen Gründung betrieben, sondern gerade in solchen Betrieben, deren Ertragslage besonders gut ist. Betriebsräte dienen der Umverteilung, zumindest ist das eine ihrer Funktionen. Doch die Umverteilung wird nicht bis zur Gefährdung der Betriebsexistenz fortgesetzt. Die Beschäftigten verzichten eher auf die Existenz des Betriebsrats als auf die des Betriebes.

Zur weiteren Plausibilisierung dieser Interpretation von Betriebsräten als verantwortungsvollem Umverteilungsinstrument soll zwei möglichen Einwänden begegnet werden. Der erste Einwand lautet, daß es sich bei dem Wechsel von oder zu einem Betriebsrat um eine reine Folge aus der Höhe der Beschäftigtenanzahl handeln könnte, welche wiederum von der Ertragslage beeinflußt wird. Gemäß diesem Einwand stellen gutverdienende Betriebe Arbeitnehmer ein. Die höhere Beschäftigtenanzahl steigert dann die Wahrscheinlichkeit der Betriebsratsexistenz. Umgekehrt entlassen Betriebe in der Krise Beschäftigte, so daß sie in Größenklassen mit geringerer oder ganz ohne Betriebsratwahrscheinlichkeit wechseln. Es gibt nur diese indirekte Verbindung zwischen Betriebsergebnis und Betriebsrat über die Beschäftigung, keine direkte, z. B. zur Umverteilung. Gegen diesen Einwand spricht, daß die Betriebe, die von 1994 bis 1996 ihren Betriebsrat verlieren, 1996 zwischen 16 und 182 Beschäftigte haben, also keiner seinen Betriebsrat durch Unterschreiten der für einen Betriebsrat gesetzlich

¹⁴ Insbesondere ist zu beachten, daß der Panelcharakter des NIFA-Panels nicht ausgenutzt werden kann, weil nur zweimal nach der Existenz eines Betriebsrates gefragt wurde und deshalb ein Wechsel nur einmal zu ermitteln ist. Behauptungen über Kausalbeziehungen können mit den Daten also strenggenommen nicht überprüft werden.

¹⁵ Die Auflösung dürfte sogar paretoeffizient im strengen Sinne sein. Theoretisch läßt sich das damit begründen, daß die Beschäftigten nur dann auf den Betriebsrat verzichten werden, wenn ihnen dies nutzt, während die Betriebseigner ohne Betriebsrat eine stärkere Position besitzen, was zu ihrem Vorteil sein dürfte. Empirisch deutet die verbesserte Ertragsersparnis nach Wegfall des Betriebsrats ebenfalls darauf hin.

¹⁶ Daraus folgt natürlich nicht, daß die Bewältigung einer Krisensituation nur durch Wegfall des Betriebsrats möglich ist. Die Mehrheit der Betriebe im NIFA-Panel berichtet von einer Ertragsschwäche, doch nur in vierzehn Betrieben geht der Betriebsrat verloren.

vorgeschriebenen Mindestbeschäftigtenzahl von fünf verliert. Außerdem haben diese Betriebe mit durchschnittlich 63 Beschäftigten mehr Beschäftigte als die Betriebe mit einem neuen Betriebsrat, die im Durchschnitt auf 53 Beschäftigte kommen.¹⁷ Es ist richtig, daß die Betriebe mit neuem Betriebsrat im Durchschnitt einen Beschäftigten hinzugewinnen, während die Betriebe, die ihren Betriebsrat verlieren, auch an Beschäftigten verlieren.¹⁸ Doch dies führt zu keiner hinreichenden Änderung der Betriebsgrößenklassen, um eine geänderte Wahrscheinlichkeit für die Existenz eines Betriebsrats annehmen zu können. Es ist allerdings möglich, daß der Beschäftigungsrückgang das Bindeglied ist, welches die Interessen der Beschäftigten mit der schlechten Ertragslage verknüpft. Die Arbeitnehmer verzichten nicht selbstlos auf ihren Betriebsrat, um in einer Krise die Ertragslage zu verbessern, sondern sie wollen damit den Beschäftigungsabbau aufhalten.

Ein zweiter Einwand gegen die vorgeschlagene Interpretation der Befunde kann aus einem Argument von Freeman/Lazear (1995) für die Existenz von Betriebsräten¹⁹ entwickelt werden. Gemäß Freeman/Lazear ist eine wichtige Funktion von Betriebsräten die, eine Krise des Betriebes den Beschäftigten glaubwürdig vermitteln zu können. Wenn die Beschäftigten mittels Betriebsrat von einer Krisensituation überzeugt werden können, sind sie zu Zugeständnissen bereit, z. B. beim Lohn oder in Form von höheren Arbeitsanstrengungen, die ihre Arbeitsplätze sichern und die Krise überwinden helfen. Ohne Betriebsrat wissen die Beschäftigten dagegen nicht, ob sich der Betrieb tatsächlich in einer Krise befindet oder ob ihre Zugeständnisse allein zur Steigerung ohnehin schon hoher Erträge verwandt werden. Aus diesem Argument folgt, daß Betriebe gerade in der Krise Betriebsräte brauchen. Dies widerspricht der hier vorgeschlagenen Interpretation der Befunde, daß die Beschäftigten in der Krise eher auf einen ertragsmindernden Betriebsrat verzichten und einen Betriebsrat bei guter Ertragslage (auch) zu Umverteilungszwecken begründen. Das Argument von Freeman/Lazear steht aber auch im Widerspruch zu den Befunden selbst, wonach der Betriebsrat bei besonders er-

¹⁷ Die Betriebe ganz ohne Betriebsrat haben 1996 durchschnittlich 48 Beschäftigte, die stets mit Betriebsrat 210. Letzteres liegt jedoch vor allem daran, daß größere Betriebe fast immer einen Betriebsrat besitzen. Werden nur die Betriebe mit weniger als einhundert Beschäftigten betrachtet, ergeben sich die folgenden durchschnittlichen Beschäftigtenzahlen: 54 für Betriebe mit Betriebsrat 1994 und 1996; 41 für Betriebe mit Betriebsrat nur 1994; 39 für Betriebe ohne Betriebsrat 1994 und 1996; 38 für Betriebe mit Betriebsrat nur 1996.

¹⁸ Im unbereinigten Mittelwert beträgt der Verlust zwei Beschäftigte. Allerdings hat der größte Betrieb mit 182 Beschäftigten 1996 im Jahr 1994 keine Angaben zur Beschäftigung gemacht. Bereinigt man den Mittelwert entsprechend, ergibt sich ein Verlust von durchschnittlich elf Beschäftigten für die übrigen dreizehn Betriebe. Die Betriebe stets mit Betriebsrat verlieren in den zwei Jahren im Durchschnitt sechs Beschäftigte, die Betriebe stets ohne Betriebsrat gewinnen zwei, also mehr als die Betriebe mit einem neuen Betriebsrat 1996.

¹⁹ Das Argument soll eigentlich die Notwendigkeit einer gesetzlichen Regelung von Betriebsräten erweisen, was hier nicht thematisiert wird. Da die Aussage, daß Betriebsräte sinnvoll sind, logisch schwächer ist als die Aussage, daß sie gesetzlich vorgeschrieben werden sollten, kann das Argument von Freeman/Lazear hier trotzdem herangezogen werden.

tragsschwachen Betrieben entfällt und in Betrieben mit einem überdurchschnittlich guten Betriebsergebnis entsteht. Außerdem ist der Maschinenbau 1996 in der Krise, doch die Ertragsbeurteilungen der Betriebe mit Betriebsrat sind durchschnittlich schlechter als die der Betriebe ohne Betriebsrat.

Das Argument von Freeman/Lazear wäre dann mit den bisher referierten Befunden verträglich, wenn die Betriebe mit Betriebsrat mit einer weitaus größeren Wahrscheinlichkeit die Krise überstehen als Betriebe ohne Betriebsrat. Daß die Betriebe ohne Betriebsrat 1996 einen im Durchschnitt höheren Ertrag aufweisen, läge dann allein daran, daß es sich um die Auswahl der besten betriebsratslosen Betriebe handelt, während die ertragsschwächeren Betriebe ohne Betriebsrat untergegangen sind. Von den Betrieben mit Betriebsrat würden dagegen auch die meisten ertragsschwachen die Krise überleben, so daß der Durchschnittsertrag dieser Gruppe geringer wäre. Soweit die Daten des NIFA-Panels einen Test dieser Hypothese zulassen, muß sie allerdings zurückgewiesen werden. Von den Betrieben, die 1994 angaben, keinen Betriebsrat zu besitzen, beteiligen sich 56 % an der Umfrage 1996. Von den Betrieben mit Betriebsrat 1994 beteiligen sich dagegen weniger, nämlich nur 54 % an der Befragung 1996.²⁰ Das Argument von Freeman/Lazear kann höchstens dadurch gerettet werden, daß man annimmt, daß die Betriebsräte nach glaubwürdiger Information der Belegschaft über die Krise ihre Schuldigkeit getan haben und nicht länger gebraucht werden. Es stellt sich dann allerdings die Frage, warum nicht mehr Betriebsräte in der schlechten Situation für den Maschinenbau zwischen 1994 und 1996 wegfallen. Statt dessen entstehen per Saldo weitaus mehr Betriebsräte als vergehen.

4. Kooperationsunterschiede zwischen Betriebsräten und -leitungen

Betriebsräte sind nicht alle identisch. Verschiedene Betriebsräte können sich unterschiedlich verhalten. Da auch die Einstellung der jeweiligen Betriebsleitung zum Betriebsrat nicht stets dieselbe sein wird, wird insbesondere das Verhältnis und die Kooperationsbereitschaft zwischen Betriebsräten und Betriebsleitungen differieren. Je nach Stellung des Betriebsrats sollten sich unterschiedliche Betriebsergebnisse ergeben. Die Operationalisierung des Betriebsratseinflusses durch eine Dummyvariable mit den Ausprägungen „Betriebsrat existiert“ und

²⁰ Natürlich wird nur ein Bruchteil der Betriebe, die 1996 nicht mehr antworten, tatsächlich liquidiert worden sein. Doch es gibt keinen Grund für die Annahme, daß dieser Bruchteil für betriebsratslose Betriebe höher sein sollte als für Betriebe mit Betriebsrat.

„Betriebsrat existiert nicht“ in den bisher vorliegenden ökonomischen Untersuchungen greift deshalb zu kurz.

Kotthoff (1981) hat als erster in detaillierten Fallstudien Betriebsratsunterschiede im Ausmaß der Aktivitäten und im Verhältnis zur Betriebsleitung untersucht und eine Betriebsratstypologie daraus entwickelt. Kotthoff (1994) betrachtet dieselben Betriebe nach einem gewissen Zeitablauf, beobachtet die Entwicklung der Betriebsräte und verfeinert seine ursprüngliche Typologie. Im wesentlichen lassen sich sechs Betriebsratstypen voneinander abgrenzen: der ignorierte Betriebsrat, der isolierte Betriebsrat, der Betriebsrat als Organ der Geschäftsleitung, der respektierte zwiespältige Betriebsrat als Ordnungsfaktor, der respektierte standfeste Betriebsrat, der Betriebsrat als kooperative Gegenmacht. Die ersten drei Betriebsratsformen hält Kotthoff für defizitär, der Betriebsrat als kooperative Gegenmacht ist wohl sein Idealbild eines Betriebsrats.

Im NIFA-Panel wird 1996 die Frage gestellt: „Wenn Sie an größere technische und/oder organisatorische Veränderungen in Ihrem Betrieb in den letzten Jahren denken, wie würden Sie die Haltung des Betriebsrats dabei charakterisieren?“ Die Frage zielt explizit nur auf die Haltung des Betriebsrats zu technischen bzw. organisatorischen Veränderungen, die Antwort dürfte aber wohl in der Regel die allgemeine Einschätzung des Betriebsrats durch die Betriebsleitung²¹ widerspiegeln. Von fünf möglichen Antworten ist eine auszuwählen. Erstens kann es meistens zum Konflikt kommen, wenn die meisten Veränderungen „gegen den Betriebsrat durchgesetzt werden“ müssen. Zweitens sind gelegentlich Konflikte möglich, wenn es manchmal schwierig ist, „dem Betriebsrat die gemeinsamen Betriebs- und Belegschaftsinteressen zu vermitteln“. Drittens kann die Betriebsleitung „vom Betriebsrat uneingeschränkt unterstützt“ werden. „Der Betriebsrat betrachtet technische oder organisatorische Veränderungen nicht als sein Aufgabenfeld und beteiligt sich nicht“, ist die vierte Möglichkeit. Schließlich kann es sein, daß der Betriebsrat „nicht beteiligt“ wird. Eine eindeutige Zuordnung dieser Antworten zu den Betriebsratstypen nach Kotthoff erscheint nicht immer möglich, doch die letzten drei Antworten könnten auf einen im Sinne Kotthoffs defizitären Betriebsrat schließen lassen, zumindest im Bereich der technischen und organisatorischen Veränderungen.

²¹ Der Fragebogen wird nicht unbedingt von einer Person der Betriebsleitung persönlich ausgefüllt werden, aber doch in deren Sinne.

Tabelle 3 enthält Angaben über die mindestens befriedigende Ertragserschätzung 1996 für die unterschiedlichen Betriebsratsausprägungen. Bei vielen Konflikten, wenn es also ein Gegeneinander von Betriebsrat und Betriebsleitung gibt, schätzen nur 31 % dieser Betriebe ihre Ertragslage 1996 als mindestens befriedigend ein. Wenn das Verhältnis manchmal schwierig ist, sehen 38 % der Betriebe ihre Ertragslage 1996 als mindestens befriedigend an. Bei einem steten Miteinander von Betriebsrat und Betriebsleitung gilt dies für 41 % der Betriebe. Mit 46 % schätzen die Betriebe, bei denen sich der Betriebsrat von sich aus nicht beteiligt, am häufigsten die Ertragslage positiv ein. Von den Betrieben, in denen der Betriebsrat nicht beteiligt wird, tun dies nur 39 %. Die insgesamt beste Ertragserschätzung stammt allerdings von den Betrieben, die gar keinen Betriebsrat haben; von diesen beurteilen 53 % den Ertrag von 1996 als mindestens befriedigend. Es bestätigt sich damit das Ergebnis des 3. Abschnitts, daß die Existenz eines Betriebsrates negativ mit dem Betriebsergebnis korreliert ist. Dies gilt für alle Betriebsratstypen. Dabei schneidet derjenige Betriebsratstyp am besten ab, der dem Fehlen eines Betriebsrats am nächsten kommt, nämlich der sich von selbst nicht beteiligende Betriebsrat. Es folgen der stets kooperative Betriebsrat, der vielleicht ein reines Organ der Geschäftsleitung ist, der manchmal schwierige und der von der Beteiligung ausgeschlossene Betriebsrat. Ständige Konflikte mit dem Betriebsrat führen am seltensten zu einem mindestens befriedigenden Betriebsergebnis.²²

Tabelle 3: Betriebsratstyp und Ertrag

Betriebsratstyp	mindestens befriedigender Ertrag 1996
gegeneinander	31 %
schwierig	38 %
miteinander	41 %
beteiligt sich nicht	46 %
wird nicht beteiligt	37 %
insgesamt	39 %

Da alle Betriebsratstypen häufiger vertreten sind, ist die Schätzung eines logistischen Regressionsmodells möglich und sinnvoll. Dadurch kann überprüft werden, ob die bisher formulier-

²² Dieses letzte Ergebnis bleibt auch erhalten, wenn die Ertragsersparungen nach 1996 oder der Ertragsanstieg vor 1996 betrachtet werden. Die Rangplätze der anderen Betriebsratstypen verschieben sich zum Teil, so ist für den vergangenen Ertragsanstieg der uneingeschränkt kooperative Betriebsrat (ganz geringfügig) am günstigsten, für die Ertragsersparungen dagegen der von der Beteiligung ausgeschlossene Betriebsrat.

ten Zusammenhänge zwischen Ertragslage und Betriebsratstyp nur scheinbar oder tatsächlich bestehen. Als abhängige Variable wird ein mindestens befriedigender Ertrag 1996 gewählt. Neben den fünf möglichen Betriebsratsausprägungen als Dummyvariablen, denen gegenüber die Betriebe ohne Betriebsrat den Referenzzustand bilden,²³ werden die folgenden unabhängigen Variablen betrachtet. Erstens wird auf die Anzahl der Beschäftigten und das Quadrat dieser Zahl kontrolliert, um Größeneffekte der Betriebsratsvariablen auszuschließen.²⁴ Zweitens wird der Umsatz pro Kopf betrachtet, wobei höhere Umsätze zu einem besseren Betriebsergebnis führen sollten. Drittens könnte es relevant sein, ob es sich um ein Einzel- oder ein Mehrbetriebsunternehmen handelt. Viertens mag die Bindung an einen Tarifvertrag eine Rolle spielen, wobei hier nicht zwischen Firmen- oder Flächentarifvertrag unterschieden wird. Fünftens sollte ein hoher Umsatzanteil von Stammkunden den Ertrag stabilisieren. Sechstens läßt der Einsatz von computergestützten Maschinen einen höheren technischen Stand oder auch eine bessere Kapitalausstattung und dadurch eher befriedigende Erträge erwarten. Siebtens dürfte eine hohe Auslastung von Maschinen bzw. Personal positiv zum Betriebsergebnis beitragen. Achtens sollte die Anwendung flexibler Arbeitszeitmodelle zu tendenziell höheren Erträgen führen.

Tabelle 4 enthält die Ergebnisse der logistischen Regression. Die unterschiedlichen Betriebsratstypen haben alle das erwartete, die bisherigen Ausführungen bestätigende negative Vorzeichen. Dieses ist auch für alle bis auf die sich selbst nicht beteiligenden Betriebsräte signifikant, bei häufigen oder gelegentlichen Konflikten sogar auf dem 1 %-Niveau. Die Zahl der Beschäftigten und der Umsatz pro Kopf sind insignifikant. Betriebe, die zu einem Mehrbetriebsunternehmen gehören, haben signifikant häufiger einen mindestens befriedigenden Ertrag. Die Bindung an einen Tarifvertrag hat dagegen einen signifikant negativen Einfluß. Der Anteil, den Stammkunden am Umsatz haben, hat den erwarteten signifikant positiven Einfluß. Das Vorzeichen für den Einsatz computergestützter Maschinen ist ebenfalls positiv, jedoch nicht signifikant. Der Ertragseinfluß von Maschinen- und Personalauslastung ist signifikant positiv, während die Anwendung flexibler Arbeitszeitmodelle ein überraschend negatives, jedoch nicht signifikantes Vorzeichen trägt.

²³ Bei Durchführung der logistischen Regression mit der Betriebsratsexistenz als Dummyvariable ergibt sich für diese wie erwartet ein signifikant negatives Vorzeichen.

²⁴ Bei Verwendung von Betriebsgrößenklassen als Dummyvariablen ergibt sich kein Unterschied.

Tabelle 4: Einflußfaktoren auf einen mindestens befriedigenden Ertrag 1996

(Logistische Regressionen,
abhängige Variable ist mindestens befriedigender Ertrag 1996: 0 = nein, 1 = ja)

Unabhängige Variablen	ohne Länderunterscheidung		mit Unterscheidung alte und neue Bundesländer	
	Koeffizient	Standardabweichung	Koeffizient	Standardabweichung
BR gegeneinander	-1,1041*	0,4668	-1,2078*	0,5595
BR schwierig	-0,5959**	0,1666	-0,7474**	0,2148
BR miteinander	-0,4523**	0,1638	-0,3383	0,2090
BR beteiligt sich nicht	-0,0036	0,3546	-0,4135	0,4655
BR wird nicht beteiligt	-0,5863*	0,2695	-0,4877	0,3271
Beschäftigte	0,0003	0,0005	0,0006	0,0006
Beschäftigte quadriert	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
Umsatz pro Kopf	0,2490	0,3605	0,5153	0,4617
Mehrbetriebsunternehmen	0,3188*	0,1325	0,3493*	0,1705
Tarifvertrag	-0,4031**	0,1271	-0,1981	0,1642
Umsatzanteil Stammkunden	0,0051*	0,0025	0,0069*	0,0033
computergestützte Maschinen	0,0476	0,0758	0,0275	0,0964
Maschinenauslastung	0,0083**	0,0032	0,0111*	0,0044
Personalauslastung	0,0267**	0,0057	0,0238**	0,0076
Arbeitszeitmodelle	-0,1865	0,1184	-0,1432	0,1546
neue Länder	/	/	-0,4082*	0,2024
Konstante	-3,3648**	0,5406	-3,5240**	0,7141
Zahl der gültigen Fälle	1383		841	

*/** bezeichnet statistische Signifikanz auf dem 5 %- bzw. 1 %-Niveau; alle Variablen wurden aus 1996 im Rahmen des NIFA-Panels gestellten Fragen gebildet, nur die Ländervariable entstammt einer Frage von 1994.

Statistische Maßzahlen sind (mit „neue Länder“ in Klammern): -2 Log Likelihood 1779,274 (1078,636); Goodness of Fit 1380,547 (835,597); Cox & Snell R^2 0,082 (0,086); Nagelkerke R^2 0,082 (0,116); Model Chi Square 118,239 (76,024); Signifikanz 0,000 (0,000).

Tabelle 4 enthält außerdem die Ergebnisse einer logistischen Regression mit denselben Variablen zuzüglich der Antwort auf die 1994 gestellte Frage, ob der Betrieb in den neuen oder alten Bundesländern liegt. Alle Vorzeichen bleiben dieselben, die Lage in den neuen Ländern führt zu einem signifikant negativen Vorzeichen. Einige Signifikanzen gehen verloren. Bei den Betriebsräten, die gut mit der Betriebsleitung zusammenarbeiten oder nicht beteiligt werden, geht die Signifikanz des negativen Vorzeichens verloren. Überraschenderweise geschieht dasselbe bei der Variablen für die Tarifvertragsbindung. Dies könnte darauf hindeuten, daß die Bindung an einen Tarifvertrag an sich das Betriebsergebnis nicht verschlechtert und bei der gegenwärtigen Kritik an Tarifverträgen besser auf Unterschiede zwischen den neuen und alten Bundesländern geachtet werden sollte.²⁵ Bei Verwendung von Probit Modellen ergeben sich im übrigen dieselben Vorzeichen und Signifikanzen wie bei den dargestellten logistischen Regressionen,²⁶ was vielleicht für die Güte der Schätzungen spricht.

Es läßt sich festhalten, daß die Existenz eines Betriebsrates für das Betriebsergebnis von Nachteil ist. Für die Betriebsleitung folgt daraus allerdings nichts. Sie sollte zwar ein möglichst gutes Betriebsergebnis anstreben, doch die Einrichtung oder Auflösung des Betriebsrates liegt jenseits ihrer Möglichkeiten. Sie kann zwar auf die Beschäftigten in ihrem Sinne einzuwirken versuchen, doch besteht dabei die Gefahr, daß sich das innerbetriebliche Klima verschlechtert. Dies sollte die Betriebsleitung vermeiden. Denn ein ständiges Gegeneinander von Betriebsrat und Betriebsleitung verschlechtert die Ertragslage deutlich. Damit ergibt sich als Empfehlung für die Betriebsleitung, bei Bestehen eines aktiven Betriebsrates ein gutes Verhältnis zu ihm zu pflegen, auch wenn ihr seine Passivität oder gar Abwesenheit eigentlich lieber wäre.

²⁵ Allerdings sind diese Ergebnisse mit Vorsicht zu betrachten, da sie auch allein durch den Datenverlust bei Verwendung der Variablen „neue Länder“ verursacht sein könnten. Führt man dieselbe Regression wie in Tabelle 5 für die dort genannten gültigen 841 Fälle durch, jedoch ohne Verwendung der Ländervariablen, sind genau dieselben Werte signifikant wie bei Verwendung dieser Variablen (mit Ausnahme ihrer selbst natürlich). Werden schließlich nur die 150 Fälle der neuen Länder betrachtet, sind überhaupt nur die Maschinenauslastung und die Konstante signifikant von null verschieden.

²⁶ Es gibt einen Unterschied, wenn die Ländervariable nicht betrachtet wird: Im Probit Modell ist das Vorzeichen für den sich selbst nicht beteiligenden Betriebsrat positiv, allerdings auch nicht signifikant. Außerdem sind die Probit Modelle selbst insignifikant, während die Modelle der logistischen Regression mit einer Fehlerwahrscheinlichkeit von 0,000 % signifikant sind, was vermutlich mit einer unterschiedlichen Bedeutung der Modellsignifikanz in den beiden Modelltypen zu erklären ist.

5. Ausblick

Die Existenz eines Betriebsrats führt im Durchschnitt zu einem schlechteren Betriebsergebnis. Die Einführung eines Betriebsrats kann deshalb im strengen Sinne nicht paretooptimal sein, weil die Betriebseigner dadurch schlechtergestellt werden. Es bleibt zu prüfen, wie es sich mit der Effizienz nach dem Kompensationskriterium verhält, ob also die Beschäftigten durch Betriebsräte mehr gewinnen, als die Eigentümer verlieren.

Neue Betriebsräte werden von den Beschäftigten vor allem in solchen Betrieben errichtet, deren Ertragssituation besonders gut ist. Umgekehrt hören Betriebsräte am ehesten bei außergewöhnlich schlechter Ertragslage zu existieren auf. Dies deutet auf ein Umverteilungsinteresse der Beschäftigten hin, welches aber nicht rücksichtslos verfolgt wird, sondern den Verteilungsspielraum und die Überlebenschance des Betriebes berücksichtigt.

Bei allen Betriebsratstypen leiden die Erträge im Vergleich zu einem Zustand ohne Betriebsrat. Trotzdem beeinflussen die unterschiedlichen Typen das Betriebsergebnis unterschiedlich. Die geringsten Auswirkungen auf die Erträge haben von sich aus passive Betriebsräte, die wohl auch der völligen Abwesenheit eines Betriebsrates am nächsten kommen. Am schlechtesten stellt sich die Ertragslage dar, wenn es zu ständigen Konflikten zwischen Betriebsrat und Betriebsleitung kommt. Die Betriebsleitung sollte deshalb im Interesse der Betriebseigner um ein gutes innerbetriebliches Klima bemüht sein. Es bleibt zu untersuchen, wie sich die unterschiedlichen Betriebsratstypen auf die Position der Beschäftigten auswirken. Es ist zu vermuten, daß ständige Konflikte auch den Beschäftigten schaden, so daß ihre Beilegung eine echte Paretoverbesserung darstellen würde.

Weitere wichtige Erkenntnisse sind zu erwarten, wenn die Daten der bereits im Rahmen des NIFA-Panels durchgeführten Betriebsrätebefragung ausgewertet werden können.²⁷ Dann wird nicht nur eine noch genauere Differenzierung der Betriebsratstypen möglich sein, sondern vor allem auch ein Abgleich von Fremd- und Selbsteinschätzung der Betriebsräte.

²⁷ Zu dieser Befragung und einer Randauszählung siehe Müller-Jentsch/Seitz (1997).

Literatur

- Addison, John T./Kraft, Kornelius/Wagner, Joachim (1993): „German Works Councils and Firm Performance“, in: Kaufmann, Bruce E./Kleiner, Morris M. (Hg.): „Employee Representation: Alternatives and Future Directions“, Madison, WI, S. 305 - 338.
- Addison, John T./Schnabel, Claus/Wagner, Joachim (1996): „German Works Councils, Profits, and Innovation“, *Kyklos* 49, S. 555 - 582.
- Addison, John T./Schnabel, Claus/Wagner, Joachim (1997): „Betriebsräte in der deutschen Industrie: Verbreitung, Bestimmungsgründe und Effekte“, *Arbeitsbericht*, Lüneburg.
- Addison, John T./Wagner, Joachim (1995): „On the Impact of German Works Councils: Some Conjectures and Evidence from Firm-Level Data“, *Arbeitsbericht*, Lüneburg.
- Addison, John T./Wagner, Joachim (1997): „The Impact of German Works Councils on Profitability and Innovation: New Evidence from Micro Data“, *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* 216, S. 1 - 20.
- Bellmann, Lutz/Kohaut, Susanne (1995): „Effektiv- und Tariflöhne in der Bundesrepublik Deutschland: Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels“, in: Gerlach, Knut/Schettkat, Ronald (Hg.): „Determinanten der Lohnbildung“, Berlin, S. 72 - 93.
- Cable, John R. (1986): „Worker Participation and Productivity - An Econometric Analysis: Comment“, *Zeitschrift für Betriebswirtschaft* 56, S. 435 - 443.
- Chipman, John S. (1987): „Compensation Principle“, in: Eatwell, John/Milgate, Murray/Newman, Peter (Hg.): „The New Palgrave: A Dictionary of Economics“, London etc., Band 1, S. 524 - 531.
- FitzRoy, Felix R./Kraft, Kornelius (1985): „Mitarbeiterbeteiligung und Produktivität: Eine ökonometrische Untersuchung“, *Zeitschrift für Betriebswirtschaft* 55, S. 21 - 36.
- FitzRoy, Felix R./Kraft, Kornelius (1987a): „Efficiency and Internal Organization: Works Councils in West German Firms“, *Economica* 54, S. 493 - 504.
- FitzRoy, Felix R./Kraft, Kornelius (1987b): „Formen der Arbeitnehmer-Arbeitgeberkooperation und ihre Auswirkungen auf die Unternehmensleistung und Entlohnung“, in: dieselben (Hg.): „Mitarbeiter-Beteiligung und Mitbestimmung im Unternehmen“, Berlin, S. 173 - 196.
- Freeman, Richard B./Lazear, Edward P. (1995): „An Economic Analysis of Works Councils“, in: Rogers, Joel/Streeck, Wolfgang (Hg.): „Works Councils: Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations“, London, S. 27 - 50.

- Frick, Bernd (1996): „Co-determination and Personnel turnover: The German Experience“, *Labour* 10, S. 407 - 430.
- Frick, Bernd (1997): „Mitbestimmung und Personalfuktuation: Zur Wirtschaftlichkeit der bundesdeutschen Betriebsverfassung im internationalen Vergleich“, München, Mering.
- Gaugler, Eduard (1997): „Die Regelung der Arbeitsverhältnisse: Finden betriebswirtschaftliche Erkenntnisse einen Niederschlag in arbeitsrechtlichen Normen und Entscheidungen?“, *ZfB-Ergänzungsheft* 4/97, S. 95 - 101.
- Hicks, John R. (1940): „The Valuation of Social Income“, *Economica* 7, S. 105 - 124.
- Jensen, Michael C./Meckling, William H. (1979): „Rights and Production Functions: An Application to Labor Managed Firms and Codetermination“, *Journal of Business* 52, S. 469 - 506.
- Jirjahn, Uwe (1997): „Effizienzwirkungen von Erfolgsbeteiligung und Partizipation: Eine mikroökonomische Analyse“, Dissertation Universität Hannover, noch nicht veröffentlicht.
- Kaldor, Nicholas (1939): „Welfare Propositions of Economics and Interpersonal Comparisons of Utility“, *Economic Journal* 49, S. 549 - 552.
- Keller, Berndt (1997): „Einführung in die Arbeitspolitik: Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive“, 5. Auflage, München, Wien.
- Kotthoff, Hermann (1981): „Betriebsräte und betriebliche Herrschaft: Eine Typologie von Partizipationsmustern im Industriebetrieb“, Frankfurt a. M., New York.
- Kotthoff, Hermann (1994): „Betriebsräte und Bürgerstatus: Wandel und Kontinuität betrieblicher Mitbestimmung“, München, Mering.
- Lockwood, Ben (1987): „Pareto Efficiency“, in: Eatwell, John/Milgate, Murray/Newman, Peter (Hg.): „The New Palgrave: A Dictionary of Economics“, London etc., Band 3, S. 811 - 813.
- Meyer, Wolfgang (1994): „Übertarifliche Bezahlung als Anreizinstrument“, in: Hochmuth, Uwe/Wagner, Joachim (Hg.): „Firmenpanelstudien in Deutschland“, Tübingen, S. 219 - 235.
- Meyer, Wolfgang (1995): „Tarifbindung - Ein Hemmnis auf dem Weg zu niedrigeren Lohnkosten?“, in: Schasse, Ulrich/Wagner, Joachim (Hg.): „Erfolgreich Produzieren in Niedersachsen“, Hannover, S. 125 - 143.
- Müller-Jentsch, Walther/Seitz, Beate (1997): „Betriebsrätebefragung im Maschinenbau“, Arbeitspapier, Bochum.
- Niederhoff, Horst-Udo (1987): „Kosten der Mitbestimmung“, Köln.

Niederhoff, Horst-Udo (1995): „Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland“, 10. Auflage, Köln.

Stege, Dieter/Weinspach, Friedrich K. (1994): „Betriebsverfassungsgesetz: Handkommentar für die betriebliche Praxis“, 7. Auflage, Köln.

Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald
Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät
Wirtschaftswissenschaftliche Diskussionspapiere

Bisher erschienen:

- 1/97 Ole Janssen/Carsten Lange: „Subventionierung elektronischer Geldbörsen durch staatliche Geldschöpfungsgewinne“
- 2/97 Bernd Frick: „Kollektivgutproblematik und externe Effekte im professionellen Team-Sport: ‘Spannungsgrad’ und Zuschauerentwicklung im bezahlten Fußball“
- 3/97 Frauke Wilhelm: „Produktionsfunktionen im professionellen Mannschaftssport: Das Beispiel Basketball-Bundesliga“