

Hübler, Olaf

Article — Published Version

Wirkungsanalyse betrieblicher Bündnisse: Daten, Methoden und Ergebnisse : Antwort auf eine Replik

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Hübler, Olaf (2006) : Wirkungsanalyse betrieblicher Bündnisse: Daten, Methoden und Ergebnisse : Antwort auf eine Replik, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Springer, Heidelberg, Vol. 86, Iss. 6, pp. 401-404,
<https://doi.org/10.1007/s10273-006-0526-8>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/42659>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Olaf Hübler*

Wirkungsanalyse betrieblicher Bündnisse: Daten, Methoden und Ergebnisse

Antwort auf eine Replik

Nicht nur die politische Diskussion über betriebliche Bündnisse ist ausgesprochen polarisiert, wie ich in meinem Beitrag „Quo vadis, betriebliches Bündnis?“¹ hervorgehoben habe, sondern diese Aussage scheint auch auf die wissenschaftliche Diskussion zuzutreffen, wie die Replik von Heiko Massa-Wirth und Hartmut Seifert auf meinen Beitrag zeigt. Die Autoren etikettieren meine Ergebnisse als hochproblematisch. Sie machen ihre Kritik an zwei Hauptpunkten fest: Der Datensatz, den ich für meine empirischen Untersuchungen zugrunde lege, wird als nicht geeignet für die Analyse angesehen. Zudem vermuten sie eine umgekehrte Kausalität als sie sie bei mir herauslesen können. Hierzu soll Stellung genommen werden.

Zweifellos ist es richtig, dass der Datensatz nicht als ideal angesehen werden kann.

Darauf habe ich bereits deutlich hingewiesen.² Der Empfehlung der Autoren kann ich allerdings nicht folgen. Sie schreiben am Ende ihrer Ausführungen: „Solange aber die hierfür notwendigen Daten nicht vorliegen, sollte Forschung der Versuchung widerstehen, die Erkenntnislücken mit hierfür nicht geeigneten Daten schließen zu wollen.“ Erstens hat der Datensatz, zu dessen Entstehung die beiden Autoren ganz wesentlich mit beigetragen haben, deutliche Vorteile gegenüber allen bisher vorhandenen Datensätzen über betriebliche Bündnisse. Zweitens ist es die Auf-

* Für hilfreiche Kommentare danke ich Knut Gerlach.

¹ O. Hübler: Quo vadis, betriebliches Bündnis?, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 86. Jg. (2006), H. 2, S. 96-101.

² Vgl. O. Hübler: Sind betriebliche Bündnisse für Arbeit erfolgreich?, in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 225/6 (2005), S. 636 ff.

Prof. Dr. Olaf Hübler, 62, ist Inhaber des Lehrstuhls für empirische Wirtschaftsforschung an der Universität Hannover.

gabe der empirischen Wirtschaftsforschung, aus den vorhandenen, unzureichenden Daten das Maximale herauszuholen. Und drittens besteht ein zentrales Anliegen der Ökonometrie, von der sich die moderne empirische Wirtschaftsforschung leiten lässt, Methoden zu entwickeln, die bei unbefriedigender Datenlage zu brauchbaren Ergebnissen führen. Hierzu gehört auch, Fragen der Kausalität nachzugehen.

Massa-Wirth und Seifert behaupten, dass das von mir erzielte Ergebnis – Bündnisbetriebe weisen eine ungünstigere Beschäftigungsentwicklung als andere Betriebe auf – auf einer verkehrten Kausalitätsannahme beruhe. Ihr Argument lautet: Bündnisse für Arbeit werden ganz überwiegend in Betrieben abgeschlossen, die sich in einer schlechten wirtschaftlichen Lage befinden und deshalb ist ihre Beschäftigungsentwicklung weniger vorteilhaft. Meine ökonometrischen Untersuchungen berücksichtigen aber ganz eindeutig die Möglichkeit der umgekehrten Kausalität oder anders ausgedrückt die Endogenität erklärender Variablen. Die Schätzung mit Instrumentalvariablen und die Schätzung simultaner Modelle sind dafür ein klarer Beleg. Besonders zu betonen ist, dass bei der Schätzung der Wahrscheinlichkeit, eine Beschäftigungssicherungsvereinbarung zu treffen, die wirtschaftliche Gewinnsituation und die Auftragslage als erklärende Größen Berücksichtigung finden.³ Wenn aber Endogenität nicht vernachlässigt wird und ein statistisch gesicherter Zusammenhang zwischen Regressor und Regressand bestehen bleibt, dann lässt sich nur schwerlich argumentieren, die Kausalität verlaufe allein in die umgekehrte Richtung, außer man stellt sich auf den Standpunkt, dass nur mit Hilfe sozialer Experimente, die auf Randomisierung beruhen, kausale Wirkungen erfasst werden können. Aber auch dann fehlt dafür bisher die notwendige empirische Absicherung.

Vier Punkte umfasst die Einzelkritik. Erstens wird der Vergleich zwischen Bündnisbetrieben und bündnisfreien Betrieben als äußerst problematisch eingestuft. Zweitens werden die Betrachtungen über unterschiedliche Wirkungen während der Laufzeit der Bündnisse als nicht angemessen angesehen. Drittens wird behauptet, ich gäbe empirisch nicht gesicherte Ergebnisse als solche aus. Und viertens wird ein von mir vorgenommenes Ranking einzelner Bündnismaß-

nahmen hinsichtlich ihrer Beschäftigungswirksamkeit als gänzlich unzulässig bezeichnet.

Vergleich von Bündnisbetrieben und bündnisfreien Betrieben

Als Beleg für die erste Behauptung wird angeführt, dass der Datensatz für die bündnisfreien Betriebe im Gegensatz zu den Bündnisbetrieben keine Angaben über die wirtschaftliche Situation vor dem Erhebungszeitpunkt enthalte. Diese Aussage ist richtig, wie sollten auch bündnisfreie Betriebe die Frage beantworten: „Wie war die wirtschaftliche Lage Ihres Betriebes unmittelbar vor Abschluss der Vereinbarung?“. Immerhin lässt sich aber zum Erhebungszeitpunkt feststellen, dass die Verteilung auf die vier abgefragten Kategorien zur wirtschaftlichen Lage keine so gravierenden Unterschiede zwischen Bündnisbetrieben und bündnisfreien Betrieben bestehen, wie dies die Autoren mutmaßen. Nun könnten zwar die Bündnisbetriebe ihre Situation verbessert und sich damit den bündnisfreien Betrieben angenähert haben. Tatsächlich zeigt sich aber, dass die meisten Bündnisbetriebe in der Kategorie bei der Einschätzung der wirtschaftlichen Situation verharren, die sie bereits vor Abschluss des Bündnisses eingenommen haben. Auch ist es keineswegs so, dass prosperierende Betriebe soviel seltener Bündnisse abschließen als Betriebe in wirtschaftlich ungünstiger Situation, ein durchaus wünschenswertes Ergebnis, wie ich in meinem Beitrag für die Februar-Ausgabe dieser Zeitschrift betont habe. 57% der Bündnisbetriebe wiesen vor Abschluss der Vereinbarung eine gute bis sehr Auftragslage auf. 38% betrug nach der WSI-Erhebung der entsprechende Wert, gemessen an der Gewinnsituation vor Abschluss der Vereinbarung. Auch Berthold, Brischke und Stettes⁴ zeigen anhand eines anderen Datensatzes, dass Krisenbündnisse nur unwesentlich häufiger als Präventionsbündnisse vorzufinden sind.

Zum Abschluss dieses Problembereiches stellen Massa-Wirth und Seifert die Frage, warum Betriebe mit Bündnissen trotz teilweise massiver Kostensenkungen eine schlechtere Beschäftigungsentwicklung nehmen als Betriebe ohne Bündnis und formulieren dann provokativ: „Würde sich dieser Befund bestätigen lassen, dann müsste aus beschäftigungspolitischen Gründen zwangsläufig die Schlussfolgerung lauten, künftig strikt auf Maßnahmen zur Reduzierung der Arbeitskosten zu verzichten.“ Zunächst sind die

³ Vgl. O. Hübler: Sind betriebliche Bündnisse für Arbeit erfolgreich?, a.a.O., S. 641 und Tabellen 4 und 6; O. Hübler: Betriebliche Vereinbarungen zur Beschäftigungs- und Standortsicherung, in: L. Bellmann u.a. (Hrsg.): Institutionen, Löhne und Beschäftigung, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 294, Nürnberg 2005, Tabelle 5, O. Hübler: Zum Einfluss betrieblicher Bündnisse auf die wirtschaftliche Lage der Unternehmen, erscheint in: Jahrbuch für Wirtschaftswissenschaften, Tabelle 6-8.

⁴ Vgl. N. Berthold, M. Brischke, O. Stettes: Betriebliche Bündnisse für Arbeit. Eine empirische Untersuchung für den deutschen Maschinen- und Anlagenbau, Wirtschaftswissenschaftliche Beiträge des Lehrstuhls für Volkswirtschaftslehre, Wirtschaftsordnung und Sozialpolitik der Universität Würzburg, Nr. 68.

Bündnisse zu Beginn gar nicht immer mit Kosteneinsparungen verbunden. Es sei nur an zusätzliche Kosten von Weiterbildungsmaßnahmen und Vorruststandsregelungen erinnert. Zudem müssen Kosteneinsparungen kurz- und mittelfristig nicht gleich Beschäftigungserweiterungen zur Folge haben, wenn sich die Situation gegenüber der Konkurrenz nicht oder nur unwesentlich verbessert.

Unterschiedliche Wirkungen während der Laufzeit

Gegen die Analyse der Wirkungen betrieblicher Bündnisse über die Laufzeit hinweg führen die Autoren ins Feld, dass die Wirkungsindikatoren „Veränderung der Beschäftigung, der Auftragslage und der Gewinne“ nur in ordinaler Form vorliegen und Angaben über die Beschäftigungsänderung auf Bündnisbetriebe beschränkt bleiben. Zweifellos wären kardinale Angaben besser, aber um die Informationen aus einem ordinalen Messniveau soweit wie möglich auszunutzen zu können, sollten aus methodischer Sicht „ordered probit“-Ansätze gewählt werden. Dies ist bei meinen Untersuchungen geschehen. Auf Auswertungen allein deshalb zu verzichten, weil die Angaben nicht kardinal gemessen werden, erscheint kaum empfehlenswert.

Warum die Autoren behaupten, die ordinalen Angaben über Beschäftigungsänderungen lägen nur für Bündnisbetriebe vor, kann ich nicht nachvollziehen. Das Datenmaterial zeigt, dass 25% der Betriebe ohne Bündnis ein Beschäftigungswachstum aufweisen, während dies bei den Bündnisbetrieben 20% sind.

Schließlich wird gegen diese Form der Analyse argumentiert, weil die bisherige Laufzeit des Bündnisses und der Zeitraum, über den Angaben zur Beschäftigungsveränderung gemacht werden sollen, üblicherweise auseinander fallen. Dies ist zwar korrekt, aber warum sollen keine Aussagen darüber getroffen werden, wie sich tendenziell die Beschäftigungsentwicklung zwischen 2001 und dem Befragungszeitpunkt Mitte 2003 in Abhängigkeit von der bisherigen Bündnisdauer gestaltet? Erklärungsbedürftig erscheint die von Massa-Wirth und Seifert geäußerte Vermutung, dass der von mir ermittelte und nicht unterstellte Beschäftigungseffekt in der Anfangsphase, der nicht negativ, wie behauptet, sondern positiv ist, durch von den Betrieben genutzte Beschäftigungsreduktion vor Inkrafttreten der Bündnisvereinbarung erklärt werden könne. Sollte damit gemeint sein, dass die Betriebe schnell noch die Beschäftigtenzahl reduzieren, um dann während der Laufzeit als Bündnistreu dazustehen? Eine Erklärung, warum die Wahrscheinlichkeit eines Beschäftigungsanstiegs zu Beginn der Laufzeit zunächst zunimmt, um dann über eine längere Periode

wieder abzufallen, kann ich aber auch dann nicht darin erkennen.

Fehlerhaft interpretieren die Autoren mein Vorgehen, wenn sie schreiben, ich unterstellte ein konstantes Muster der Beschäftigungsentwicklung im Zeitablauf. Vielmehr wird angenommen, wie zunächst auch richtig wiedergegeben, dass der Zusammenhang zwischen bisheriger Dauer der Vereinbarung und Beschäftigungsentwicklung in allen Betrieben tendenziell ähnlich verläuft. Das schließt nicht aus, dass andere Bestimmungsfaktoren eine davon abweichende Beschäftigtenentwicklung induzieren. Deshalb ist der Zusatz,⁵ dass alle wichtigen Determinanten der betrieblichen Beschäftigungsentwicklung zu berücksichtigen sind, absolut notwendig und darf nicht nur eine Forderung bleiben, sondern muss bei den Schätzungen, wie in meinen Ansätzen geschehen, auch soweit wie möglich umgesetzt werden. Es ist auch nicht richtig, dass ich von zeitinvarianten Bündnismustern ausgehe. Gerade dadurch, dass als Determinanten der Beschäftigungsentwicklung auch verschiedene Maßnahmen aus betrieblichen Bündnissen eingehen, wird der Möglichkeit unterschiedlicher Bündnisvereinbarungen Rechnung getragen. Somit sollte dieses Missverständnis ausgeräumt sein. Dass allerdings nicht allzu gravierende Veränderungen in den Bündnismustern festzustellen sind, macht der Vergleich der beiden Datensätze, die Heidemann⁶ für seine Einschätzung betrieblicher Bündnisse heranzieht, deutlich. Er schreibt: „Eine inhaltliche Durchsicht der Vereinbarungen zeigt keine Aufsehen erregenden Entwicklungen.“

Die Autoren unterstellen mir, dass ich im Zusammenhang mit wenig erfolgreichen Bündnissen Hypothesen als empirisch gesicherte Erkenntnisse ausbebe. Falls dieser Eindruck allgemein beim Leser entstanden ist, bedauere ich dies. Es sollte aber gestattet sein, mögliche Erklärungen zu geben, Vermutungen anzustellen, warum ein bestimmtes empirisches Ergebnis zustande gekommen ist, auch wenn dies zunächst nicht belegbar ist, aber einer Augenscheinevidenz nicht völlig zuwider läuft. Auch sollte es zulässig sein, Wirkungen betrieblicher Bündnisse nicht nur am Ende der Laufzeit zu beurteilen, sondern ebenso zwischendurch, nach einzelnen Phasen anzugeben. Mir erscheint dies

⁵ O. Hübler: Sind betriebliche Bündnisse für Arbeit erfolgreich?, a.a.O., S. 647.

⁶ Vgl. W. Heidemann: Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Beschäftigungssicherung. Analyse und Handlungsempfehlungen. Edition der Hans-Böckler-Stiftung 8, Düsseldorf 1999; ders.: Betriebsvereinbarungen zur Beschäftigungssicherung – Neuere Entwicklungen, Düsseldorf 2003.

⁷ W. Heidemann: Betriebsvereinbarungen zur Beschäftigungssicherung, a.a.O., S. 2.

sogar notwendig, da andernfalls eine Evaluation möglicherweise auf den Nimmerleinstag verschoben wird, speziell bei dem durchaus wünschenswerten Fall permanenter Bündnisse.

Vergleichende Analyse der Beschäftigungswirkungen

Schließlich haben Massa-Wirth und Seifert Bedenken gegenüber meiner vergleichenden Analyse der Beschäftigungswirkungen verschiedener Maßnahmentearten. Der Haupteinwand besteht gegen das von mir aufgrund der ökonometrischen Schätzergebnisse vorsichtig formulierte Ranking. Es wird meinerseits nicht von der Überlegenheit einer Maßnahme gegenüber einer anderen gesprochen, sondern von hohen und niedrigen Wahrscheinlichkeiten einer positiven Beschäftigungsveränderung. Abgesehen davon, dass dieser Unterschied keine Beachtung findet, wird auch übersehen, dass ich dem zentralen Argument der Autoren in meinen Schätzungen durchaus Rechnung trage. Es entspricht nicht den Tatsachen, dass die Wirtschaftslage als Bestimmungsgrund in den Schätzungen ausgeblendet bleibt. Es wird durchaus zwischen Bündnisbetrieben mit guter und schlechter Auftragslage getrennt.⁸ Somit lässt sich kaum der Behauptung der Autoren folgen, die von mir ermittelten positiven Beschäftigungseffekte der Arbeitszeitverlängerung und die negativen Effekte der Arbeitszeitverkürzung seien schlichtweg unterschiedlichen wirtschaftlichen Ausgangslagen der Betriebe geschuldet. Mein Hinweis, dass der geringe Erfolg betrieblicher Bündnisse möglicherweise auf ungünstige wirtschaftliche Bedingungen zurückzuführen ist, steht im Zusammenhang mit bivariaten deskriptiven Ergebnissen, bei denen die wirtschaftlichen Bedingungen noch keine Berücksichtigung finden.

Fazit

Insgesamt besteht beim gegenwärtigen Stand der Informationen kein Anlass, von den vorgelegten Resultaten abzurücken. Wenn Massa-Wirth und Seifert meine Ausführungen zum Anlass nähmen zu versuchen, mit besseren Daten – von der neuesten Welle (2006) des IAB-Betriebspanels kann hier einiges erwartet werden – und gegebenenfalls geeigneteren Methoden meine Ergebnisse zu widerlegen und dies weitere Diskussionen auslöste, dann wäre bereits ein wesentliches Ziel meines Beitrags „Quo vadis, betriebliches Bündnis?“ erreicht, nämlich die Begleitforschung über Wirkungen betrieblicher Bündnisse voranzutreiben.

⁸ Vgl. O. Hübler: Sind betriebliche Bündnisse für Arbeit erfolgreich?, a.a.O., S. 644.