

Addison, John T.; Schnabel, Claus; Wagner, Joachim

Working Paper

Die mitbestimmungsfreie Zone aus ökonomischer Sicht

Diskussionspapiere, No. 1

Provided in Cooperation with:

Friedrich-Alexander-University Erlangen-Nuremberg, Chair of Labour and Regional Economics

Suggested Citation: Addison, John T.; Schnabel, Claus; Wagner, Joachim (2000) : Die mitbestimmungsfreie Zone aus ökonomischer Sicht, Diskussionspapiere, No. 1, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/28320>

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.

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

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

**Diskussionspapiere
Discussion Papers**

No. 1

**Die *mitbestimmungsfreie Zone*
aus ökonomischer Sicht**

JOHN T. ADDISON, CLAUS SCHNABEL, JOACHIM WAGNER

MAI 2000

ISSN: 1615-5831

Die *mitbestimmungsfreie Zone* aus ökonomischer Sicht^{*}

John T. Addison^a, Claus Schnabel^b, Joachim Wagner^c

ZUSAMMENFASSUNG: Mit Daten des Hannoveraner Firmenpanels überprüfen wir die Position der Mitbestimmungskommission, die Ausweitung der mitbestimmungsfreien Zone in Deutschland sei „nicht hinzunehmen“. Es zeigt sich, dass die Auswirkungen von Betriebsräten auf verschiedene betriebliche Indikatoren keine uneingeschränkt positive Einschätzung dieser Form der indirekten Mitbestimmung nahelegen. Aus ökonomischer Sicht gibt es daher keine Notwendigkeit, durch Gesetzesnovellierungen die Errichtung von Betriebsräten zu erleichtern oder gar verpflichtend zu machen. Überdies darf die mitbestimmungsfreie nicht mit einer partizipationsfreien Zone gleichgesetzt werden, da viele Firmen Gruppenarbeit und andere Formen direkter Mitarbeiterbeteiligung eingeführt haben. Dies mag sich als effektiver erweisen als die alleinige indirekte Partizipation durch den Betriebsrat.

ABSTRACT: Using data from the Hannover Firm Panel, we evaluate the German Co-determination Commission's position that the steady erosion of institutionalized employee participation is unacceptable. We report that the economic impact of works councils on various indicators of firm performance is not such as to inspire confidence in the efficacy of this indirect form of participation. From an economic perspective, therefore, there is no need for new laws facilitating works council formation or even making them compulsory. Furthermore, the co-determination-free zone is not to be equated with an absence of participation, since many firms embrace teamworking and other forms of direct employee involvement. This may prove more effective than indirect participation via the works council alone.

SCHLÜSSELWÖRTER: Arbeitnehmermitbestimmung, Betriebsräte, Gruppenarbeit

JEL-KLASSIFIKATION: J53

^{*} Dieser Beitrag nutzt Daten aus dem Projekt *Das Hannoveraner Firmenpanel*, das von der Volkswagen-Stiftung finanziell gefördert wurde. Die Arbeit von John T. Addison an der vorliegenden Untersuchung wurde durch das Riegel and Emory Center der University of South Carolina unterstützt. Für hilfreiche Anmerkungen zu einer früheren Fassung danken wir Felix FitzRoy, Anke Hassel, Uwe Jirjahn, Berndt Keller und Wolfgang Meyer sowie den Teilnehmern an einer Diskussion im Volkswirtschaftlichen Kolloquium der Universität Lüneburg. Sämtliche verbliebenen Mängel verantworten wir allein.

^a Prof. Dr. John T. Addison, University of South Carolina, College of Business Administration, Department of Economics, Columbia SC 29208, USA, ecceaddi@darla.badm.scarcolumbia.edu

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

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

1. DIE MITBESTIMMUNGSFREIE ZONE IN DER AKTUELLEN DISKUSSION

Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Betrieben und Unternehmen ist in Deutschland durch ein System von Institutionen geregelt, das teilweise auf eine lange Tradition zurückgeht und das mehrfach modifiziert wurde. Die Bertelsmann Stiftung und die Hans-Böckler-Stiftung haben 1996 eine mit 35 teils hochrangigen Repräsentanten von Arbeitgebern, Arbeitnehmern, Politik, Verwaltung und Wissenschaft besetzte *Kommission Mitbestimmung* eingerichtet, deren Aufgabe es war, die Erfahrungen mit der Mitbestimmungsgesetzgebung der siebziger Jahre (Neufassung des Betriebsverfassungsgesetzes von 1972, Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer von 1976) aufzuarbeiten und Perspektiven für eine Weiterentwicklung aufzuzeigen. Diese Kommission unterscheidet in ihrem im Mai 1998 vorgelegten zusammenfassenden Endbericht für den privaten Sektor drei Bereiche unterschiedlicher Mitbestimmungsintensität:

- Eine *Zone doppelter Mitbestimmung* mit Belegschaftsvertretung sowohl durch Arbeitnehmer im Aufsichtsrat als auch durch Betriebsräte (mit rund einem Viertel aller Beschäftigten in der Mitte der neunziger Jahre),
- eine *Zone einfacher Mitbestimmung*, zu der alle Betriebe mit Betriebsräten und ohne Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat gerechnet werden (hier waren rund 15 Prozent der Beschäftigten tätig),
- und eine *mitbestimmungsfreie Zone*, in der es weder Aufsichtsrats- noch betriebliche Mitbestimmung gibt (und die 1994/95 rund 60 Prozent aller Beschäftigten umfasste).

Sie konstatiert ferner, dass die Bedeutung der mitbestimmungsfreien Zone in der jüngeren Vergangenheit gewachsen ist, wobei sie als Ursache auf die zunehmende Bedeutung von Klein- und Mittelbetrieben sowie den Rückgang der Beschäftigung im Verarbeitenden Gewerbe und ihre Zunahme im Dienstleistungsbereich verweist (vgl. BERTELSMANN STIFTUNG und HANS-BÖCKLER-STIFTUNG 1998, S. 52f. und S. 40).¹

Diese Befunde können sich zwar nicht auf amtliche Statistiken zur Verbreitung von Betriebsräten stützen, da solche Daten nicht vorhanden sind; Befunde aus umfangreichen Betriebsbefragungen (Hannoveraner Firmenpanel, IAB-Betriebspanel) liefern jedoch Hinweise auf die geringe Verbreitung von Betriebsräten

¹ Vgl. ferner HASSEL und KLUGE (1999) sowie WASSERMANN (1999), der auch auf die Bedeutung von Outsourcing und Betriebsabspaltungen hinweist.

gerade in kleinen und mittleren Firmen (vgl. ADDISON, SCHNABEL und WAGNER 1997; DÜLL und ELLGUTH 1999). BELLMANN, ELLGUTH und SEIFERT (1998) zeigen darüber hinaus auf der Basis von Angaben aus dem IAB-Betriebspanel, dass ein Drittel aller Betriebe in Westdeutschland und die Hälfte aller ostdeutschen Betriebe weder einen Betriebsrat hatten noch tarifgebunden waren.²

Die Einschätzung dieser Befunde durch die KOMMISSION MITBESTIMMUNG wird in folgendem Zitat deutlich:

„Eine allmähliche Erosion der institutionalisierten Mitbestimmung, wie sie im Wachstum der 'mitbestimmungsfreien Zone' zum Ausdruck kommt (...), ist deshalb auch dann nicht hinzunehmen, wenn sie mit einer gleichzeitigen Herausbildung von gut funktionierenden kooperativen Beteiligungsregimen in einzelnen, gut integrierten Großunternehmen einhergeht. Der Aufbau von Institutionen, die Konflikte zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern am Arbeitsplatz in wettbewerbsfähige Zusammenarbeit umsetzen, kann im öffentlichen Interesse nicht dem Zufall des Marktes überlassen werden.“ (BERTELSMANN STIFTUNG und HANS-BÖCKLER-STIFTUNG 1998, S. 76).

Die wachsende mitbestimmungsfreie Zone wird damit von der KOMMISSION MITBESTIMMUNG als ein Übel angesehen, gegen das mit entsprechenden Mitteln im öffentlichen Interesse vorzugehen ist. Die Kommission verzichtet jedoch darauf, diese Mittel genauer zu spezifizieren oder gar eine gesetzliche Ausweitung der Mitbestimmung zu fordern.

Etwas weiter gehen hier Verlautbarungen aus der Bundesregierung. Im Koalitionsvertrag vom 20. Oktober 1998 findet sich die Formulierung:

„Die neue Bundesregierung wird die Mitbestimmung am Arbeitsplatz sowie in Betrieb und Verwaltung im Interesse der Beteiligung und Motivation der Beschäftigten stärken und an die Veränderungen in der Arbeitswelt anpassen. Vorrangig ist dazu eine grundlegende Novelle des Betriebsverfassungsgesetzes (Betriebsbegriff, Arbeitnehmerbegriff, Telearbeit, Vereinfachung des Wahlverfahrens). Dazu kommen muß die Sicherung und Weiterentwicklung der quali-

² Diese Befunde zu „Weissen Flecken in der Tarif- und Mitbestimmungslandschaft“ fanden ein breites Echo in der Presse (vgl. z.B. O.V. 1998a); DER SPIEGEL bemerkte hierzu unter der Überschrift *Verlust des Gegners: „Stirbt der klassische Betriebsrat aus? Ob junge High-Tech-Unternehmen oder aufstrebende Dienstleister: Immer mehr Firmen verzichten auf Arbeitnehmervertreter – und damit auf eine der tragenden Säulen des deutschen Konsensmodells.“* (O.V. 1998b, S. 78)

fizierten Mitbestimmung in den Unternehmen und in Europa (Europäische Betriebsräte, Europäische Aktiengesellschaft).“ (o.V. 1998c, Abschnitt I.8)

Ein deutlicher Hinweis auf eine beabsichtigte Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes findet sich auch im Jahreswirtschaftsbericht der Bundesregierung 1999 (BUNDESMINISTERIUM DER FINANZEN 1999, S. 57) sowie im Vorwort von Arbeits- und Sozialminister WALTER RIESTER zur im September 1999 publizierten Broschüre „Arbeit für soziale Gerechtigkeit“ (Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung 1999, S. 7). Weitergehende Überlegungen aus der Bundesregierung hierzu (etwa in Form eines Referentenentwurfs) gibt es nach unseren Informationen bisher nicht. Seit Februar 1998 liegt jedoch ein Novellierungsvorschlag des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Betriebsverfassungsgesetz 1972 vor, der sicherlich nicht ohne Einfluss auf die Position der Bundesregierung sein dürfte. Hier wird vom DGB Bundesvorstand u.a. vorgeschlagen, dass Betriebsräte bereits in Betrieben mit mindestens drei (statt bisher fünf) Beschäftigten, von denen mindestens einer (statt bisher drei) wählbar sein muss, errichtet werden können. Ferner sollen nach diesem Vorschlag alle Betriebe ohne Betriebsrat in einem öffentlich zugänglichen Register bei den Berufsgenossenschaften erfasst werden, um so die Gewerkschaften über den betriebsratslosen Zustand zu informieren und ihnen die Möglichkeit zur Einleitung von Betriebsratswahlen zu ermöglichen. Das Wahlverfahren für Betriebsräte soll in Kleinbetrieben mit bis zu 100 Beschäftigten stark vereinfacht werden, und seine Rechte sollen in vielerlei Hinsicht gestärkt werden (vgl. DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND – BUNDESVORSTAND 1998 sowie RATAYCZAK 1999).

Diese breite aktuelle Diskussion um die mitbestimmungsfreie Zone legt es nahe, in einer Analyse aus ökonomischer Sicht folgende drei Fragen zu diskutieren: (1) Was wissen wir über die Effekte von Betriebsräten in kleinen und mittleren Betrieben, die den Grossteil der betriebsratsfreien Zone bilden?³ Gibt es gute *ökonomische* Gründe dafür, die Nicht-Existenz von Betriebsräten zu beklagen? (2) Ist die mitbestimmungsfreie Zone auch eine partizipationsfreie Zone? Wie verbreitet sind andere, direkte Formen der Mitarbeiterbeteiligung in Betrieben verschiedener Größenklassen mit und ohne Betriebsrat? (3) Was folgt hieraus für eine Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes?

³ Zu den ökonomischen Effekten der hier nicht diskutierten Mitbestimmung auf Unternehmensebene durch Aufsichtsräte, die in Klein- und Mittelbetrieben keine Rolle spielt, vgl. JUNKES und SADOWSKI (1999).

2. EFFEKTE VON BETRIEBSRÄTEN IN KLEIN- UND MITTELBETRIEBEN

Betriebsräte können nach dem Betriebsverfassungsgesetz in allen Betrieben mit mindestens fünf Beschäftigten (von denen drei wählbar sein müssen) gewählt werden – sie werden es aber sehr oft nicht, und diese Firmen zählen dann zur mitbestimmungsfreien Zone. Aus ökonomischer Sicht stellt diese Nicht-Existenz von Betriebsräten in sehr vielen kleinen und mittleren Betrieben nur dann ein Problem dar, wenn damit Effizienzverluste verbunden sind. Ob dies der Fall ist, ist aus theoretischer Sicht offen, denn hier hat ein Betriebsrat zwei Gesichter:

- Einerseits wirkt der Betriebsrat als „*collective voice*“, indem er Informationen über die Präferenzen der Belegschaft sammelt und bündelt, und dieser damit die Möglichkeit bietet, Mißfallen über betriebliche Zustände zum Ausdruck zu bringen anstatt zu kündigen. Damit ermöglicht er der Unternehmensleitung eine bessere Gestaltung lohn- und personalpolitischer Maßnahmen, was zu einer verbesserten Arbeitsmoral, geringeren Fluktuationsraten und höherer Arbeitsproduktivität führen kann. Aufgrund des verbesserten Informationsaustausches sowie der Anhörungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates können nach Ansicht von FREEMAN und LAZEAR (1995) betriebliche Ineffizienzen abgebaut, die Arbeitnehmer konstruktiv und langfristig in die Unternehmensentwicklung einbezogen und positive Wohlfahrtseffekte erzielt werden.
- Andererseits kann ein Betriebsrat aufgrund seiner vielfältigen Rechte Entscheidungen verzögern oder modifizieren und einen Teil des betrieblichen Ertrages zu den Beschäftigten hin umverteilen. FITZROY und KRAFT (1985, 1987) weisen ferner darauf hin, dass es nicht auszuschließen ist, dass die genannten positiven Effekte nur bei einem ineffizienten Management zu verzeichnen sind, während fähige Manager von sich aus ohne die durch ein formalisiertes Partizipationsorgan auferlegten Beschränkungen leichter Effizienzsteigerungen erreichen können.

Inwieweit derartige Betriebsratseffekte nach Betriebsgröße variieren, wird meist nicht näher erörtert. Allerdings kann man davon ausgehen, dass in kleineren, überschaubaren Firmen der Informationsaustausch zwischen Management und Belegschaft auch ohne Betriebsrat funktionieren dürfte und dass dort die Sorge um ihre Reputation die Betriebsleitung eher veranlassen dürfte, auch ohne Betriebsrat fair mit der Belegschaft umzugehen. In großen Firmen sind dagegen die Arbeitsbeziehungen meist unpersönlicher, das Human Resource Management ist komplexer, und es gibt mehrstufige Hierarchien, so dass Betriebsräte hier in stärkerem Maße zum Informationsaustausch und zur Überwindung opportunistischen Vorgesetztenverhaltens beitragen können. Zudem haben Betriebsräte in

größeren Betrieben wesentlich mehr gesetzliche Rechte und Möglichkeiten der Einflussnahme (vgl. ADDISON, SCHNABEL und WAGNER 1997; JIRJAHN 1998, S. 195 und S. 284f.).

Aufgrund der genannten Vor- und Nachteile ist der Nettoeffekt von real existierenden Betriebsräten theoretisch offen und nur in empirischen Untersuchungen zu ermitteln. Ökonometrische Studien zu den Effekten von Betriebsräten auf der Basis von deutschen Firmendaten sind allerdings selten, und ältere Arbeiten konnten sich nur auf kleine, nicht repräsentative Stichproben stützen. Besser geeignete umfangreiche und umfassende aktuelle Datensätze sind erst seit kurzer Zeit mit dem *Hannoveraner Firmenpanel* und dem *IAB-Betriebspanel* verfügbar. Eine Übersicht über Ansätze und Ergebnisse der zwischen 1985 und 1998 zu Effekten von Betriebsräten publizierten Arbeiten verdeutlicht insbesondere, dass die Folgerungen oft vom verwendeten Datensatz und den Modellspezifikationen abhängen, so dass kein einheitliches Bild erkennbar ist (vgl. ADDISON, SCHNABEL und WAGNER 2000).

Auf die für uns hier besonders interessante Frage, welche Effekte Betriebsräte in Klein- und Mittelbetrieben haben, geben vorliegende empirische Untersuchungen keine Antwort, denn ob und gegebenenfalls wie sich die Effekte von Betriebsräten in Firmen verschiedener Größe unterscheiden, ist bisher nur (und dies auch eher am Rande) von ADDISON, SCHNABEL und WAGNER (1998) untersucht worden, die unter anderem getrennte Modellschätzungen für Betriebe mit 21 bis 100 Beschäftigten durchgeführt haben. Aufgrund der oben erwähnten theoretischen Argumente und der größenabhängigen Rechte des Betriebsrates sind jedoch unterschiedliche Effekte von Betriebsräten in Firmen aus unterschiedlichen entsprechend abgegrenzten Größenklassen nicht auszuschließen.

Um dieser Frage nachzugehen, haben wir mit Daten für eine repräsentative Stichprobe von rund 1000 niedersächsischen Industriebetrieben aus der ersten, im Herbst 1994 erhobenen Welle des *Hannoveraner Firmenpanels* (vgl. KLODT 1998) ökonometrische Modelle geschätzt, in denen jeweils eine betriebliche Kenngröße (z. B. die Arbeitsproduktivität oder das Innovationsverhalten) erklärt wird. Diese Modelle enthalten neben einer ganzen Reihe von Kontrollvariablen (z.B. Angaben zur Belegschaftsstruktur, Produktionstechnologie und Industriezuordnung des Betriebes) auch eine Dummyvariable, die die Existenz bzw. Nicht-Existenz eines Betriebsrates anzeigt; damit lässt sich überprüfen, ob und in welcher Richtung unter sonst gleichen Bedingungen ein Betriebsrat die betrachtete Kenngröße beeinflusst. Um die Effekte von Betriebsräten in Klein- und Mittelbetrieben heraus-

zuarbeiten und diese mit entsprechenden Wirkungen in grösseren Betrieben vergleichen zu können, haben wird hierbei die Firmen in drei Grössenklassen eingeteilt:

- *Kleinbetriebe* hatten zum Zeitpunkt der Erhebung zwischen 5 und 20 Beschäftigten. Hier besteht ein Betriebsrat lediglich aus einem Betriebsobmann.
- *Mittelbetriebe* haben 21 bis 100 Beschäftigte. Der Betriebsrat besteht hier aus drei (bei 21 bis 50) bzw. fünf (bei 51 bis 100) Mitgliedern; er hat gegenüber Betriebsräten in Kleinbetrieben u.a. erheblich erweiterte Mitbestimmungsrechte bei personellen Einzelmassnahmen (§ 99 BetrVG) und ein Informationsrecht über geplante Betriebsänderungen (§ 111 BetrVG).
- *Grössere Betriebe* umfassen hier alle Betriebe mit 101 und mehr Beschäftigten. In diesen Firmen wird bei Vorhandensein eines Betriebsrats ein Wirtschaftsausschuss gebildet, der über sehr weitgehende Informationsrechte verfügt (§ 106 BetrVG).

Details zur Spezifikation der verwendeten ökonometrischen Modelle und sämtliche Schätzergebnisse für alle Betriebe und für Betriebe mit 21 bis 100 Beschäftigten finden sich bei ADDISON, SCHNABEL und WAGNER (1998); Tabelle 1 berichtet in komprimierter Form über die Ergebnisse zu den Effekten von Betriebsräten in den drei hier unterschiedenen Betriebsgrössenklassen.

[Tabelle 1 hier in der Nähe einfügen]

Die mitbestimmungsfreie Zone, in der es keinen Betriebsrat gibt, umfasst 91 Prozent aller kleinen, 48 Prozent aller mittleren und 9 Prozent aller grösseren Betriebe unserer Stichprobe. In den von uns mit diesen Daten geschätzten Modellen hat das Vorhandensein eines Betriebsrates bei den Klein- und Mittelbetrieben *ceteris paribus* keinerlei erkennbare Auswirkungen auf die Häufigkeit von *Einstellungen* oder *Entlassungen* bzw. auf die *Personalfuktuation*; bei den grösseren Betrieben zeigt sich lediglich ein (wenn auch statistisch nur schwach gesicherter) dämpfender Einfluss des Betriebsrates auf die Einstellungsrate. Positive Auswirkungen von Betriebsräten auf die durch die Wertschöpfung pro Kopf gemessene *Arbeitsproduktivität* lassen sich in kleinen und mittleren Betrieben ebenfalls nicht feststellen – nur in den grösseren Betrieben ist dies (wiederum statistisch allerdings nur bei

einem Fehlerniveau von 10 Prozent gesichert) der Fall.⁴ Auf das *Innovationsverhalten* – abgebildet durch Dummy-Variablen, die anzeigen, ob ein Betrieb neue Produkte am Markt eingeführt bzw. neue Produktionsverfahren eingesetzt hat – haben Betriebsräte in keiner der betrachteten Grössenklassen Einfluss.

Bezogen auf die bisher angesprochenen betrieblichen Kenngrössen ist es damit für kleine und mittlere Betriebe ohne Bedeutung, ob sie zur mitbestimmungsfreien Zone zählen oder nicht. Betrachtet man allerdings die anhand einer subjektiven Einschätzung des Managements auf einer von „sehr gut“ bis „sehr schlecht“ reichenden Fünfer-Skala gemessene *Ertragslage* eines Betriebes, dann wird deutlich, dass Betriebsräte in Klein- und Mittelbetrieben nicht wirkungslos bleiben: Ceteris paribus werden die Erträge in Betrieben mit Betriebsrat verglichen mit solchen aus der mitbestimmungsfreien Zone als schlechter eingeschätzt, was in grösseren Betrieben nicht der Fall ist. In mittleren Betrieben (nicht aber in den Kleinbetrieben) ist dies nach unseren Schätzungen zumindest mit einer Folge davon, dass es dem Betriebsrat gelingt, höhere *Löhne* pro Kopf durchzusetzen. Nun darf der Betriebsrat zwar (ausser bei Ermächtigung durch Tarifverträge) nicht direkt über die Lohnhöhe verhandeln. Er kann aber durch Mitwirkung bei Um- und Eingruppierungen und bei der übertariflichen Entlohnung die Höhe des für eine Person gezahlten Entgelts beeinflussen, wofür es (allerdings nur anekdotische und keine „harte“) empirische Evidenz gibt; darüber hinaus kann er zusätzliche geldwerte Vorteile für die Belegschaft wie etwa Betriebskantinen durchsetzen, die Kostenfaktoren darstellen und den Ertrag der Kapitaleigner verringern (vgl. ADDISON, SCHNABEL und WAGNER 1998, S. 82f.).

Weder in Klein- noch in Mittelbetrieben zeigen sich demnach in unseren empirischen Modellen die nach den „*collective voice*“ – Überlegungen zu erwartenden positiven Effizienzwirkungen von Betriebsräten. Betriebsräte haben hiernach lediglich Umverteilungswirkungen, die sich in einer ceteris paribus schlechteren Ertragslage in Betrieben mit Betriebsrat niederschlagen. Ob diese schlechtere Ertragslage langfristig zu geringeren Investitionen und damit zu Effizienzeinbußen führt, kann jedoch mit den zur Verfügung stehenden Daten leider nicht untersucht werden. Gleiches gilt für die Frage, ob sich ein Betriebsrat positiv auf die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten auswirkt.

⁴ Damit kann allerdings keine Aussage über mögliche Einflüsse des Betriebsrates auf die totale Faktorproduktivität gemacht werden, denn dies lässt sich wegen fehlender Angaben zum Kapitalstock mit unserem Datensatz nicht überprüfen.

Anders formuliert gibt es aus ökonomischer Sicht keinen Grund dafür, von einer Einführung von Betriebsräten in den Betrieben der mitbestimmungsfreien Zone positive Wirkungen zu erwarten. In diesen Betrieben überschaubarer Grösse gibt es offensichtlich informelle Formen der Mitarbeiterbeteiligung und Mechanismen der direkten, persönlichen Kommunikation und Kooperation zwischen Firmenleitung und Belegschaft, die die „*collective voice*“ – Funktion eines Betriebsrates überflüssig machen.⁵ Die grösseren Betriebe ab 101 Mitarbeitern haben in unserer Stichprobe fast alle einen Betriebsrat. Der Verzicht auf einen Betriebsrat bewirkt in diesen Firmen in unseren empirischen Modellen eine *ceteris paribus* geringere Arbeitsproduktivität (wobei dieser Befund allerdings statistisch nur schwach gesichert ist), ohne dass weitere Auswirkungen erkennbar sind.

Nach den hier vorgelegten Befunden aus ökonometrischen Modellschätzungen mit einem umfangreichen Firmendatensatz gibt es damit aus *ökonomischer* Sicht keinen Grund, die Existenz und die Grösse einer mitbestimmungsfreien Zone zu beklagen und gesetzliche Massnahmen zu einer verstärkten Einführung von Betriebsräten zu fordern.⁶

3. IST DIE MITBESTIMMUNGSFREIE ZONE AUCH EINE PARTIZIPATIONSFREIE ZONE?

Partizipation der Beschäftigten im Unternehmen hat viele Facetten, wovon die institutionalisierte Mitbestimmung in Form von Betriebsräten und mitbestimmten Aufsichtsräten nur einen Ausschnitt bildet. Daneben existieren zahlreiche weitere Formen, wobei der *Gruppenarbeit* in teilautonomen, flexible Teams mit erweiterten Entscheidungsbefugnissen und erhöhter Verantwortung für Arbeitsablauforganisation und Arbeitsergebnisse in einem mehr „mitarbeiterzentrierten“ und weniger „technikzentrierten“ Leitbild eine wichtige Rolle zukommt.

Das *Hannoveraner Firmenpanel* enthält in Welle 1 (1994) u.a. die Frage, ob in einem Betrieb im gewerblichen Bereich in Teams gearbeitet wird, wobei Teams

⁵ Dies ist auch eine Erkenntnis der Soziologie kleiner und mittlerer Betriebe, die von HILBERT, SPERLING und FRETSCNER (1999, S. 266) folgendermaßen auf den Punkt gebracht wird: „Wo erhebliche Teile der Belegschaft Mitwirkungsmöglichkeiten auch ohne Betriebsrat wahrnehmen können, werden Initiativen für solche Interessenvertretungsorgane entweder gar nicht gestartet oder als überflüssig und störend empfunden – und zwar mehrheitlich sowohl von Unternehmern als auch von den Arbeitern und Angestellten.“

⁶ Allerdings spielen ökonomische Argumente bei Befürwortern einer breiteren Mitbestimmung meist keine Rolle. Als ausländische Beobachterin stellt WEVER (1994, S. 469) fest: „In the German-language literature ... employee representation is not justified in economic terms and collective representation is assumed as a basic political right.“

als „Gruppen, die sich durch erweiterte Entscheidungsbefugnisse und erhöhte Verantwortung auszeichnen“ definiert werden. Tabelle 2 enthält eine Auswertung dieser Angaben für alle Betriebe und getrennt nach den hier betrachteten Betriebsgrößenklassen.

[Tabelle 2 hier in der Nähe einfügen]

Gruppenarbeit ist hiernach deutlich weiter verbreitet als Betriebsräte – sie findet sich hochgerechnet in rund 48 Prozent aller niedersächsischen Industriebetriebe, in denen über 60 Prozent aller Beschäftigten arbeiten. Dagegen haben nur etwa 21 Prozent aller Betriebe mit fast drei Vierteln der Beschäftigten einen Betriebsrat. Gruppenarbeit ist hierbei in Klein- und Mittelbetrieben sehr häufig anzutreffen – über 40 Prozent der kleinen und 60 Prozent der mittleren Betriebe gaben an, dass in ihrem gewerblichen Bereich in solchen Teams gearbeitet wird. Damit gibt es eine mitbestimmungs- und gruppenarbeitsfreie Zone, die aus 43 Prozent aller Betriebe besteht, in der aber lediglich 12 Prozent aller Beschäftigten arbeiten. Die Ergebnisse machen deutlich, dass ein erheblicher Teil der mitbestimmungsfreien Zone nicht auch zur gruppenarbeitsfreien Zone gehört, denn 43 Prozent aller Kleinbetriebe und 61 Prozent aller Mittelbetriebe ohne Betriebsrat hatten Gruppenarbeit.

Das *Hannoveraner Firmenpanel* enthält neben der Information über die Verbreitung von Gruppenarbeit in den Betrieben Angaben über das Vorliegen einer weiteren Form der direkten Mitarbeiterpartizipation an betrieblichen Entscheidungen: In Welle 1 (1994) wurde erfragt, welche Informationsquellen üblicherweise genutzt werden, wenn grössere Investitionen im Produktionsbereich anstehen. Eine der Vorgaben hierbei lautete „Informationsgespräche mit den Mitarbeitern, die mit den Investitionen (z.B. Maschinen) unmittelbar arbeiten werden“, und als Antwortkategorien waren „In der Regel“, „Manchmal auch“ sowie „Nie“ möglich. Betriebe, in denen solche Informationsgespräche die Regel sind, nutzen eine Form der Partizipation, über deren Verbreitung in unterschiedlichen Größenklassen die Tabelle 3 informiert.

[Tabelle 3 hier in der Nähe einfügen]

Es zeigt sich, dass diese Art von Informationsgesprächen sehr weit – und deutlich weiter als Betriebsräte – verbreitet ist, denn man findet sie hochgerechnet in fast 60 Prozent aller niedersächsischen Industriebetriebe, darunter auch in über der Hälfte aller Kleinbetriebe und mehr als zwei Drittel aller Mittelbetriebe. Anders for-

muliert gibt es lediglich in jedem dritten Industriebetrieb weder einen Betriebsrat noch solche Informationsgespräche, und nur jeder zehnte Industriebeschäftigte arbeitet in einem Betrieb dieses Typs.

Zusammenfassend machen die empirischen Befunde über die Verbreitung von Gruppenarbeit und Informationsgesprächen mit Mitarbeitern über geplante Investitionen in neue Produktionsanlagen vor allem eines sehr deutlich: Mitbestimmungsfreie Zone ist keineswegs gleichbedeutend mit partizipationsfreier Zone!⁷

Dieser empirische Befund aus dem Hannoveraner Firmenpanel bestätigt die Erkenntnis der Soziologie der Klein- und Mittelbetriebe, dass informelle Partizipationsmöglichkeiten in Betrieben dieser Größenordnung verglichen mit formellen Mitbestimmungsinstrumenten ein deutlich größeres Gewicht haben (vgl. KOTTHOFF und REINDL 1990, HILBERT und SPERLING 1990). HILBERT, SPERLING und FRETSCNER (1999, S. 266) stellen fest: „In den Kleinbetrieben findet somit in sehr vielen Fällen Mitbestimmung ohne Rückgriff auf die Institutionen des Betriebsverfassungsgesetzes statt. Die räumliche und soziale Nähe von Unternehmer und Mitarbeiter schaffen ein wechselseitiges Aufeinander-Angewiesensein. Auf dieser Basis werden einerseits die für das Überleben notwendigen Innovationsleistungen möglich und andererseits werden Mitbestimmungsmöglichkeiten eröffnet, die in manchen Punkten weiter gehen als jene, die in Großbetrieben mit Betriebsräten erzielt werden.“

Neben der Partizipation an Entscheidungen über die Gestaltung des Arbeitsablaufs stellt die Beteiligung am finanziellen Erfolg des Betriebes eine weitere, aus der Sicht der Beschäftigten sicherlich ebenfalls wichtige Form der Partizipation dar. Das *Hannoveraner Firmenpanel* enthält in Welle 1 (1994) hierzu die Frage, ob es in einem Betrieb ein Erfolgsbeteiligungssystem für die Belegschaft gibt. Tabelle 4 stellt eine Auswertung dieser Angaben für alle Betriebe und getrennt nach den hier betrachteten Betriebsgrößenklassen vor.

⁷ Dies verdeutlicht auch die umfassende Erhebung und Analyse verschiedener Formen direkter Arbeitnehmer-Partizipation in Europa im Rahmen des EPOC-Projektes, wobei direkte Partizipation hier von Beschäftigtenbefragungen über die Delegation individueller Verantwortung bis hin zu verschiedenen Arten von Gruppenarbeit reicht (European Foundation/EPOC Research Group 1997). Eine Sonderauswertung der Daten von 699 deutschen Betriebe mit mindestens 50 Beschäftigten zeigt, dass gut drei Viertel der Betriebe ohne Betriebsrat (und vier Fünftel der Betriebe mit Betriebsrat) zumindest eine dieser Formen der direkten Partizipation praktizieren. Einrichtungen wie Qualitätszirkel und Gruppenarbeit sind immerhin in rund 30 Prozent der Betriebe ohne Betriebsrat zu finden. Für die Auswertung der Daten danken wir Ulrich Pekruhl vom Institut Arbeit und Technik in Gelsenkirchen.

[Tabelle 4 hier in der Nähe einfügen]

Eine Erfolgsbeteiligung für die Belegschaft ist hiernach deutlich geringer verbreitet als Betriebsräte – es gibt sie hochgerechnet nur in rund 11 Prozent aller niedersächsischen Industriebetriebe, in denen rund ein Viertel aller Beschäftigten arbeiten. In Kleinbetrieben ist diese Form der Partizipation am Unternehmenserfolg vergleichsweise wenig verbreitet, sie findet sich hier nur in 8,5 Prozent der Betriebe verglichen mit rund 16 Prozent der Mittelbetriebe und rund 21 Prozent der Großbetriebe. Erfolgsbeteiligungssysteme für die Beschäftigten sind also eher selten anzutreffen; sehr viel häufiger – in rund 54 Prozent aller Fälle – finden wir sie z.B. in britischen Betrieben (vgl. McNABB und WHITFIELD 1998, p. 177).

Die mitbestimmungs- und erfolgsbeteiligungsfreie Zone umfaßt fast drei Viertel aller Betriebe mit fast einem Viertel aller Beschäftigten. Sie ist damit nur geringfügig kleiner als die mitbestimmungsfreie Zone. Dies ist darauf zurückzuführen, dass das Vorhandensein eines Erfolgsbeteiligungssystems für die Belegschaft ebenso wie die Existenz eines Betriebsrates positiv mit der Betriebsgrösse korreliert ist.⁸

4. HANDLUNGSBEDARF?

Der empirische Befund der KOMMISSION MITBESTIMMUNG zum Ausmass einer mitbestimmungsfreien Zone in der deutschen Wirtschaft ist unstrittig – fast alle kleinen und rund die Hälfte der mittleren Betriebe, in denen es nach dem geltenden Betriebsverfassungsgesetz einen Betriebsrat geben könnte, haben keinen und sie haben damit keine institutionalisierte Form der Arbeitnehmermitbestimmung. Strittig ist jedoch, ob dieser Befund einen Handlungsbedarf begründen kann – ob also, mit den Worten der KOMMISSION MITBESTIMMUNG aus ihrem Endbericht, tatsächlich der „Aufbau von Institutionen, die Konflikte zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern am Arbeitsplatz in wettbewerbsfähige Zusammenarbeit umsetzen, „im öffentlichen Interesse nicht dem Zufall des Marktes überlassen werden (kann)“ (BERTELSMANN STIFTUNG und HANS-BÖCKLER-STIFTUNG 1998, S. 76).

Lassen wir einmal dahingestellt sein, was hier mit „Zufall des Marktes“ gemeint sein könnte, und gehen wir davon aus, dass dies eine Situation beschreiben soll, wie wir sie heute haben: Die Beschäftigten eines Betriebes, der die gesetzlich

⁸ Dies zeigt sich in empirischen Untersuchungen mit deutschen Firmen- und Individualdaten zum Zusammenhang zwischen Betriebsgrösse und Erfolgsbeteiligung; vgl. als zusammenfassende Darstellungen WAGNER (1997, S. 415) und JIRJAHN (1998, Kap. 11 und 12).

fixierte Mindestgrösse hat, entscheiden eigenständig darüber, ob sie einen Betriebsrat wollen oder nicht. Entscheiden sie sich dafür, so ist die Errichtung zwar nicht automatisch, aber die Hürden sind so gering, dass man von einem Quasi-Automatismus sprechen kann, zumindest solange gesetzwidrige (und damit durch staatliche Organe zu unterbindende) Praktiken seitens der Firmenleitung zur Verhinderung der Errichtung von Betriebsräten, für die es zahlreiche Beispiele gibt (vgl. z.B. SCHUMACHER und BÖHMER 1995), nicht greifen. Warum sollte es „im öffentlichen Interesse“ sein, über diese gesetzlich garantierte Möglichkeit zur Errichtung von Betriebsräten hinausgehende Regelungen – beispielsweise eine Verpflichtung zur Einführung von Betriebsräten – zu erlassen?

Die im Abschnitt 2 vorgestellten Ergebnisse ökonomischer Untersuchungen zu Effekten von Betriebsräten in Klein- und Mittelbetrieben haben keine Hinweise darauf geliefert, dass die Existenz von Betriebsräten mit Effizienzvorteilen verbunden ist. Die Befunde sprechen aber für eine Umverteilung betrieblicher Ertragsbestandteile hin zu den Beschäftigten durch Betriebsräte, was die verbreitete Skepsis vieler mittelständischer Unternehmer gegen diese Form von Arbeitnehmermitbestimmung verständlich werden lässt. Hier ist allerdings durchaus eine gewisse Zurückhaltung bei der Interpretation der Ergebnisse geboten: Zum einen können wir mit den verwendeten Querschnittsdaten zwar empirische Regelmässigkeiten identifizieren, für eine eindeutigere kausale Interpretation und für eine Kontrolle der Auswirkungen unbeobachteter betrieblicher Heterogenität wären jedoch Längsschnittsdaten von Betrieben erforderlich, in denen Betriebsräte errichtet bzw. abgeschafft wurden. Solche Daten stehen uns bisher nicht zur Verfügung. Zum anderen verwenden wir in unseren Modellen zur Abbildung des Einflusses eines Betriebsrates lediglich eine Dummyvariable, und dies wird sicherlich den sehr unterschiedlichen in der Realität anzutreffenden Typen von Betriebsräten und den von Fall zu Fall stark variierenden Formen der Zusammenarbeit zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat nicht gerecht. Entsprechende Informationen sind jedoch in den verfügbaren Datensätzen nicht enthalten. Es bleibt aber trotz dieser Einschränkungen festzuhalten, dass es bisher keine empirische Evidenz für positive Effizienzwirkungen von Betriebsräten in Klein- und Mittelbetrieben und damit auch aus ökonomischer Sicht kein Argument für eine verpflichtende Einführung von Betriebsräten gibt.

Sieht man Partizipation der Mitarbeiter als ein Ziel an, das aus übergeordneten Überlegungen heraus auch unabhängig von den damit verbundenen ökonomischen Effekten im engeren Sinne erstrebenswert ist, so zeigen die im Abschnitt 3 vorgestellten Befunde zur Verbreitung von Gruppenarbeit und Informations-

gesprächen bei geplanten Investitionen in neue Maschinen, dass ein erheblicher Teil der mitbestimmungsfreien Zone durchaus zur Zone mit Partizipation am Arbeitsplatz (wenn auch nicht zur Zone mit Partizipation am finanziellen Unternehmenserfolg) zu zählen ist. Bedenkt man, dass es darüber hinaus noch weitere formelle und informelle Kanäle einer Mitarbeiterpartizipation gibt, die von Fall zu Fall – bzw. durch den „Zufall des Marktes“ – eingeführt und genutzt werden, dann ist auch hier ein Handlungsbedarf seitens des Gesetzgebers „im öffentlichen Interesse“ nicht begründbar.⁹

Es sei abschliessend ausdrücklich betont, dass wir keineswegs verkennen, welche wichtige Rolle Betriebsräten als einer tragenden Säule des Systems der Arbeitsbeziehungen in Deutschland z. B. bei der Umsetzung gesetzlicher und tariflicher Regelungen zukommt. Ihre Bedeutung dürfte in Folge der Dezentralisierungstendenzen im deutschen Lohnfindungssystem und der verstärkten Einführung tarifvertraglicher Öffnungsklauseln (vgl. BELLMANN, KOHAUT und SCHNABEL 1999) wahrscheinlich sogar noch zunehmen. Angesichts der bisherigen empirischen Evidenz sehen wir jedoch für Sollvorschriften bezüglich der Errichtung von Betriebsräten keinen Anlass – das gesetzlich garantierte Recht hierzu reicht völlig aus.

LITERATUR

- ADDISON, JOHN T., CLAUS SCHNABEL und JOACHIM WAGNER (1997), On the Determinants of Mandatory Works Councils in Germany, *Industrial Relations* 36, 419-445.
- ADDISON, JOHN T., CLAUS SCHNABEL und JOACHIM WAGNER (1998), Betriebsräte in der deutschen Industrie – Verbreitung, Bestimmungsgründe und Effekte, in: KNOT GERLACH, OLAF HÜBLER und WOLFGANG MEYER (Hrsg.), *Ökonomische Analysen betrieblicher Strukturen und Entwicklungen*, Frankfurt/New York: Campus, 59-86.
- ADDISON, JOHN T., CLAUS SCHNABEL und JOACHIM WAGNER (2000), Non-Union Representation in Germany, in: BRUCE E. KAUFMAN und DAPHNE G. TARAS (Eds.), *Nonunion Forms of Employee Representation – History, Contemporary Practice, and Policy*, Armonk, N.Y.: M.E. Sharpe (im Druck).

⁹ Auch der wissenschaftliche Leiter der Mitbestimmungskommission spricht sich dagegen aus, die Institutionen der Betriebsverfassung den Beteiligten gesetzlich aufzuzwingen: „Mit dem Versuch, das Problem der mitbestimmungsfreien Zone durch gesetzlichen Zwang zu lösen – anstatt unter schwierigen Bedingungen zu lernen, in der Konsenskultur der Klein- und Mittelunternehmen eine Rolle zu spielen -, täten sich die Gewerkschaften selbst keinen Gefallen. Legalistische Illusionen stehen dem erforderlichen Lernprozeß im Wege – einem Lernprozeß, für den es schon bald zu spät sein könnte.“ (STREECK 1999, S. 20)

- BELLMANN, LUTZ, PETER ELLGUTH und HARTMUT SEIFERT (1998), Weiße Flecken in der Tarif- und Mitbestimmungslandschaft, *Die Mitbestimmung* 44, Heft 11, 61-62.
- BELLMANN, LUTZ, SUSANNE KOHAUT und CLAUS SCHNABEL (1999), Flächentarifverträge im Zeichen von Abwanderung und Widerspruch: Geltungsbereich, Einflußfaktoren und Öffnungstendenzen, in: LUTZ BELLMANN und VIKTOR STEINER (Hrsg.), *Panelanalysen zu Lohnstruktur, Qualifikation und Beschäftigungsdynamik*, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, BeitrAB 229, 11-40.
- BERTELSMANN STIFTUNG und HANS-BÖCKLER-STIFTUNG (Hrsg.) (1998), *Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen – Bilanz und Perspektiven*, Bericht der Kommission Mitbestimmung, Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.
- BUNDESMINISTERIUM DER FINANZEN (1999), *Neue Wege zu mehr Beschäftigung*, Jahreswirtschaftsbericht der Bundesregierung 1999, Bonn: Bundesministerium der Finanzen.
- BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG (1999), *Arbeit für soziale Gerechtigkeit*, Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung.
- DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND – BUNDESVORSTAND (Hrsg.) (1998), *Novellierungsvorschläge des DGB zum Betriebsverfassungsgesetz 1972*, Düsseldorf: DGB.
- DÜLL, HERBERT und PETER ELLGUTH (1999), Atypische Beschäftigung: Arbeit ohne betriebliche Interessenvertretung? Empirische Analysen mit dem IAB-Betriebspanel zum Einfluß von Betriebsräten auf befristete und geringfügige Beschäftigung, *WSI-Mitteilungen* 52, 165-176.
- EUROPEAN FOUNDATION/EPOC RESEARCH GROUP (1997), *New Forms of Work Organisation. Can Europe realise its potential?*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- FITZROY, FELIX R. und KORNELIUS KRAFT (1985), Unionization, Wages and Efficiency, *KYKLOS* 38, 537-554.
- FITZROY, FELIX R. und KORNELIUS KRAFT (1987), Efficiency and Internal Organization: Works Councils in West German Firms, *Economica* 54, 493-504.
- FREEMAN, RICHARD B. und EDWARD P. LAZEAR (1995), An Economic Analysis of Works Councils, in: JOEL ROGERS und WOLFGANG STREECK (Eds.), *Works Councils: Consultation, Representation, and Cooperation in Industrial Relations*, Chicago: University of Chicago Press, 27-52.
- HASSEL, ANKE und NORBERT KLUGE (1999), Die quantitative Entwicklung der Mitbestimmung in Deutschland, *Gewerkschaftliche Monatshefte* 50, 167-176.
- HILBERT, JOSEF und HANS JOACHIM SPERLING (1990), *Die kleine Fabrik. Beschäftigung, Technik und Arbeitsbeziehungen*, München und Mehring: Rainer Hampp.
- HILBERT, JOSEF, HANS JOACHIM SPERLING und RAINER FRETSCHNER (1999), Interessenvertretung in Klein- und Mittelbetrieben, in: WALTHER MÜLLER-JENTSCH (Hrsg.), *Konfliktpartnerschaft – Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen*, 3., überarbeitete und erweiterte Auflage, München und Mehring: Rainer Hampp, 257-272.

- JIRJAHN, UWE (1998), *Effizienzwirkungen von Erfolgsbeteiligung und Partizipation*, Frankfurt/Main und New York: Campus.
- JUNKES, JOACHIM und DIETER SADOWSKI (1999), Mitbestimmung im Aufsichtsrat: Steigerung der Effizienz oder Ausdünnung von Verfügungsrechten?, in: BERND FRICK, NORBERT KLUGE und WOLFGANG STREECK (Hrsg.), *Die wirtschaftlichen Folgen der Mitbestimmung*, Frankfurt/New York: Campus, 53-88.
- KOTTHOFF, HELMUT und JOSEF REINDL (1990), *Die soziale Welt kleiner Betriebe. Wirtschaften, Arbeiten und Leben im mittelständischen Industriebetrieb*, Göttingen: Otto Schwartz & Co.
- KLODT, THOMAS (1998), Vier Jahre Hannoveraner Firmenpanel, in: NIEDERSÄCHSISCHES INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG (Hrsg.), *Neue Produkte – Neue Märkte – Neue Strategien*, NIW-Workshop 1998, Hannover: NIW, 1-32.
- MCNABB, ROBERT und KEITH WHITFIELD (1998), The impact of financial participation and employee involvement on financial performance, *Scottish Journal of Political Economy* 45, 171-187.
- o. V. (1998a), Tarifbindung und Mitbestimmung schwinden, *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 16. September 1998, 16.
- o. V. (1998b), Verlust des Gegners, *DER SPIEGEL*, Nr. 35 vom 24. August 1998, 78-80.
- o. V. (1998c), *Aufbruch und Erneuerung – Deutschlands Weg ins 21. Jahrhundert*, Koalitionsvereinbarung zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands und Bündnis 90/Die GRÜNEN, Bonn, 20. Oktober 1998 [<http://www.bunderegierung.de:80/02/0203/020200/00.html>].
- RATAYCZAK, JÜRGEN (1999), Novellierungsvorschläge des DGB zum Betriebsverfassungsgesetz, *WSI Mitteilungen* 52, 761-770.
- SCHUMACHER, HARALD und REINHOLD BÖHMER (1995), Betriebsräte – Dummes Zeug, *WirtschaftsWoche* Nr. 14 / 30. 3., 80-93.
- STREECK, WOLFGANG (1999), Zwischen Gesetzgebung und Selbstorganisation, *Die Mitbestimmung* 45, Heft 6+7, 17-20.
- WAGNER, JOACHIM (1997), Firm Size and Job Quality: A Survey of the Evidence from Germany, *Small Business Economics* 9, 411-425.
- WASSERMANN, WOLFRAM (1999), Mitbestimmung in Gefahr? Zwischen Vertretungslücke und neuen Anforderungen an die Interessenvertretung im Dienstleistungsbereich, in: WERNER FRICKE (Hrsg.), *Arbeitsorganisation, regionale Entwicklung und industrielle Demokratie*, Bonn: Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, 71-87.
- WEVER, KIRSTEN S. (1994), Learning from Works Councils: Five Unspectacular Cases from Germany, *Industrial Relations* 33, 467-480.

Tabelle1: Effekte von Betriebsräten in kleinen, mittleren und grösseren Betrieben

Betrachtete betriebliche Kenngrosse	Ökonometrische Methode	Wirkung von Betriebsräten in Betrieben mit		
		5 bis 20	21 bis 100 Beschäftigten	101 und mehr
Einstellungen (log. transformierte Personaleinstellungsrate)	OLS	keine	keine	negativ *
Abgänge (log. transformierte Personalabgangsrate)	OLS	keine	keine	keine
Fluktuation (Summe aus Personaleinstellungs- und Personalabgangsrate)	OLS	keine	keine	keine
Arbeitsproduktivität (Wertschöpfung pro Beschäftigten)	OLS	keine	keine	positiv **
Ertragslage (Index zwischen 5 = sehr gut und 1 = sehr schlecht)	Ordered Probit	negativ **	negativ **	keine
Lohnsatz (Lohn pro Beschäftigten)	OLS	keine	positiv **	keine
Produktinnovationen (Einführung neuer Produkte)	Probit	keine	keine	keine
Prozessinnovationen (Einführung neuer Produktionsverfahren)	Probit	keine	keine	keine

Anmerkung: Die Einträge in der Tabelle geben das Vorzeichen des geschätzten Koeffizienten einer Dummyvariablen für das Vorhandensein eines Betriebsrates (1 = ja; 0 = nein) aus multivariaten Modellen an, wenn der geschätzte Koeffizient auf einem üblichen Niveau statistisch signifikant ist (*, ** bzw. *** zeigen statistische Signifikanz auf einem Niveau vom 10, 5 bzw. 1 Prozent an). Der Eintrag "keine" bedeutet, dass der geschätzte (positive oder negative) Koeffizient der Betriebsrats-Dummy ein Signifikanzniveau von unter 10 Prozent aufweist und daher nicht interpretiert werden sollte. Details zu den Modellen und Ergebnisse für alle Betriebe sowie für Betriebe mit 21 bis 100 Beschäftigten finden sich in ADDISON, SCHNABEL und WAGNER (1998); vgl. den Anhang mit den kompletten Ergebnistabellen.

Tabelle 2: Verbreitung von Betriebsräten und Gruppenarbeit in kleinen, mittleren und grösseren Betrieben

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

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

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

Tabelle 3: Verbreitung von Betriebsräten und Informationsgesprächen mit unmittelbar von Investitionen betroffenen Mitarbeitern in kleinen, mittleren und grösseren Betrieben

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

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

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

Tabelle 4: Verbreitung von Betriebsräten und Erfolgsbeteiligung für die Belegschaft in kleinen, mittleren und grösseren Betrieben

Betriebsgrössenklasse	Prozentualer Anteil von Betrieben			
	ohne Betriebsrat ohne Erfolgsbeteiligung	ohne Betriebsrat mit Erfolgsbeteiligung	mit Betriebsrat ohne Erfolgsbeteiligung	mit Betriebsrat mit Erfolgsbeteiligung
Alle Betriebe	72,6	7,3	16,3	3,8
5-20 Beschäftigte	87,6	7,7	3,9	0,8
21-100 Beschäftigte	46,4	8,2	37,6	7,9
101 und mehr Beschäftigte	7,4	1,8	71,4	19,5

Betriebsgrössenklasse	Prozentualer Anteil von Beschäftigten in Betrieben			
	ohne Betriebsrat ohne Erfolgsbeteiligung	ohne Betriebsrat mit Erfolgsbeteiligung	mit Betriebsrat ohne Erfolgsbeteiligung	mit Betriebsrat mit Erfolgsbeteiligung
Alle Betriebe	23,3	3,3	50,6	22,8
5-20 Beschäftigte	85,2	8,1	5,7	1,1
21-100 Beschäftigte	40,7	8,4	41,7	9,3
101 und mehr Beschäftigte	3,0	0,6	64,3	32,1

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

ANHANG

Tabelle A.1: Der Einfluß des Betriebsrates auf Einstellungen

Betriebsgruppe	Betriebe mit 5-20 Beschäftigten	Betriebe mit 21-100 Beschäftigten	Betriebe mit 101 und mehr Beschäftigten
Erklärungsvariablen			
Konstante	-0,34 (-0,80)	-1,71 (-4,73)***	-4,17 (-10,07)***
Betriebsrat (Dummy: 1=ja)	-0,04 (-0,24)	-0,15 (-1,24)	-0,42 (-1,69)*
Betriebsgröße (Beschäftigtenzahl)	-0,17 (-2,37)**	-0,03 (-2,85)***	-0,45e-3 (-2,20)**
Betriebsgröße quadriert	0,45e-2 (1,61)	0,16e-3 (1,59)	7,80e-9 (0,60)
Zweigniederlassung/Filiale (Dummy: 1=ja)	0,27 (-1,13)	-0,17 (-0,90)	-0,26 (-1,43)
Betriebsalter (Dummy: 1=gegründet vor 1960)	-0,29 (-2,50)**	-0,10 (-0,84)	-0,18 (-1,10)
Anteil weiblicher Beschäftigter (in Prozent)	-0,45e-3 (-0,17)	0,52e-2 (1,51)	0,95e-2 (1,56)
Beschäftigtenanteil der Facharbeiter/innen (in Prozent)	0,14e-2 (0,63)	-0,14e-2 (0,65)	-0,59e-3 (-0,17)
Anteil der Arbeitsplätze mit FH/Uni-Abschluß (in Prozent)	0,99e-2 (1,18)	0,01 (0,62)	-0,49 (-0,46)
Anteil der Teilzeitbeschäftigten (in Prozent)	0,34-e (0,71)	-0,95e-2 (-1,83)*	-0,53 (-0,51)
Schichtarbeit (Dummy: 1=ja)	-0,30 (-1,54)	0,22 (1,85)*	-0,14 (-0,84)
Kurzarbeit (Dummy: 1=ja)	-0,30 (-1,83)*	-0,29 (-2,52)**	-0,31 (-1,74)*
Überstunden (Dummy: 1=ja)	0,39 (3,22)***	0,31 (2,62)**	0,64 (3,71)***
Kapazitätsauslastung (Index: von 1=unter 85% bis 6=mehr als 100%)	-0,06 (-1,61)	-0,65e-2 (-0,18)	0,13 (2,59)**
Technischer Stand der Anlagen (Dummy: 1=auf neuestem Stand)	0,12 (0,96)	-0,03 (-0,25)	0,16 (1,15)
Entlohnung über Tarif (Dummy: 1=ja)	-0,18 (-1,52)	-0,14 (-1,24)	0,07 (0,45)
Branchendummies	ja	ja	ja
Zahl der Fälle n	202	377	367
R ²	0,363	0,303	0,328

Hinweise: OLS-Schätzungen; abhängige Variable ist der logarithmierte transformierte Anteil am Beschäftigtenstand.

Werte in Klammern sind Heteroskedastie-Konsistente t-Werte nach dem Verfahren von White(1980); */**/** bezeichnen statistische Signifikanz auf dem 10/5/1-Prozent-Niveau

Quelle: Das Hannoveraner Firmenpanel, Welle 1(1994)

Tabelle A.2: Der Einfluß des Betriebsrates auf Abgänge

Betriebsgruppe	Betriebe mit 5-20 Beschäftigten	Betriebe mit 21-100 Beschäftigten	Betriebe mit 101 und mehr Beschäftigten
Erklärungsvariablen			
Konstante	-0,09 (-0,24)	-2,10 (-6,98)***	-3,41 (-9,43)***
Betriebsrat (Dummy: 1=ja)	0,09 (0,47)	0,09 (0,89)	-0,08 (-0,37)
Betriebsgröße (Beschäftigtenzahl)	-0,19 (-2,94)***	-0,03 (-2,56)**	0,20e-3 (1,14)
Betriebsgröße quadriert	0,50e-2 (1,92)*	0,15e-3 (1,60)	-1,38e-8 (-1,29)
Zweigniederlassung/Filiale (Dummy: 1=ja)	-0,25 (-1,35)	0,01 (0,07)	-0,09 (-0,67)
Betriebsalter (Dummy: 1=gegründet vor 1960)	-0,07 (-0,78)	-0,02 (-0,18)	0,08 (0,60)
Anteil weiblicher Beschäftigter (in Prozent)	0,69e-3 (0,27)	0,43e-2 (1,37)	-0,26e-2 (-0,65)
Beschäftigtenanteil der Facharbeiter/innen (in Prozent)	-0,39 (-1,76)*	-0,19e-2 (-1,10)	-0,39e-2 (-1,37)
Anteil der Arbeitsplätze mit FH/Uni-Abschluß (in Prozent)	0,01 (1,94)*	0,76e-2 (0,85)	-0,46e-2 (-0,52)
Anteil der Teilzeitbeschäftigten (in Prozent)	0,44e-2 (1,09)	-0,35e-2 (-0,84)	0,01 (1,13)
Schichtarbeit (Dummy: 1=ja)	-0,02 (-0,11)	0,21 (2,09)**	-0,04 (0,30)
Kurzarbeit (Dummy: 1=ja)	-0,12 (-0,75)	0,28 (2,40)**	0,46 (3,18)***
Überstunden (Dummy: 1=ja)	0,10 (0,98)	0,08 (0,86)	-0,02 (-0,10)
Kapazitätsauslastung (Index: von 1=unter 85% bis 6=mehr als 100%)	-0,05 (-1,48)	-0,03 (-1,23)	-0,04 (-0,93)
Technischer Stand der Anlagen (Dummy: 1=auf neuestem Stand)	-0,69e-2 (-0,07)	-0,02 (-0,23)	-0,16 (-1,34)
Entlohnung über Tarif (Dummy: 1=ja)	-0,16 (-1,76)*	-0,04 (-0,41)	0,11 (0,76)
Branchendummies	ja	ja	ja
Zahl der Fälle n	201	376	368
R ²	0,363	0,199	0,168

Hinweise: OLS-Schätzungen; abhängige Variable ist der logarithmierte transformierte Anteil am Beschäftigtenstand.

Werte in Klammern sind Heteroskedastie-Konsistente t-Werte nach dem Verfahren von White(1980); */**/** bezeichnen statistische Signifikanz auf dem 10/5/1-Prozent-Niveau

Quelle: Das Hannoveraner Firmenpanel, Welle 1(1994)

Tabelle A.3: Der Einfluß des Betriebsrates auf Fluktuation

Betriebsgruppe	Betriebe mit 5-20 Beschäftigten	Betriebe mit 21-100 Beschäftigten	Betriebe mit 101 und mehr Beschäftigten
Erklärungsvariablen			
Konstante	-0,44 -(0,63)	-3,75 (-7,47)***	-7,54 (-12,85)***
Betriebsrat (Dummy: 1=ja)	0,04 (0,12)	-0,05 (-0,27)	-0,50 (-1,35)
Betriebsgröße (Beschäftigtenzahl)	-0,36 (-3,15)***	-0,06 (-3,79)***	-0,25e-3 (-0,82)
Betriebsgröße quadriert	0,94e-2 (2,05)**	0,33e-3 (2,31)**	-6,00e-9 (-0,32)
Zweigniederlassung/Filiale (Dummy: 1=ja)	-0,52 (-1,32)	-0,18 (-0,63)	-0,36 (-1,62)
Betriebsalter (Dummy: 1=gegründet vor 1960)	-0,37 (-2,13)**	-0,13 (-0,82)	-0,11 (-0,51)
Anteil weiblicher Beschäftigter (in Prozent)	0,22e-3 (0,05)	0,92e-2 (1,78)*	0,65e-2 (0,83)
Beschäftigtenanteil der Facharbeiter/innen (in Prozent)	-0,28e-2 (-0,74)	-0,35e-2 (-1,14)	-0,44 (-0,91)
Anteil der Arbeitsplätze mit FH/Uni-Abschlußn (in Prozent)	0,02 (1,64)	0,02 (0,85)	-0,92 (-0,67)
Anteil der Teilzeitbeschäftigten (in Prozent)	0,94e-2 (1,22)	-0,01 (1,78)*	0,52e-2 (0,30)
Schichtarbeit (Dummy: 1=ja)	-0,32 (-0,96)	0,41 (2,42)**	-0,18 (-0,75)
Kurzarbeit (Dummy: 1=ja)	-0,43 (-1,60)	-0,05 (-0,32)	0,14 (0,61)
Überstunden (Dummy: 1=ja)	0,50 (2,95)***	0,37 (2,22)**	0,61 (2,88)***
Kapazitätsauslastung (Index: von 1=unter 85% bis 6=mehr als 100%)	-0,11 (-1,88)*	-0,04 (-0,75)	0,10 (1,34)
Technischer Stand der Anlagen (Dummy: 1=auf neuestem Stand)	0,11 (0,54)	-0,04 (-0,27)	-0,02 (-0,08)
Entlohnung über Tarif (Dummy: 1=ja)	-0,33 (-1,88)*	-0,16 (-0,99)	0,18 (0,83)
Branchendummies	ja	ja	ja
Zahl der Fälle n	201	374	366
R ²	0,415	0,285	0,243

Hinweise: OLS-Schätzungen; abhängige Variable ist der logarithmierte transformierte Anteil am Beschäftigtenstand.

Werte in Klammern sind Heteroskedastie-Konsistente t-Werte nach dem Verfahren von White(1980); */**/** bezeichnet statistische Signifikanz auf dem 10/5/1-Prozent-Niveau

Quelle: Das Hannoveraner Firmenpanel, Welle 1(1994)

Tabelle A.4: Der Einfluß des Betriebsrates auf die Arbeitsproduktivität

Betriebsgruppe	Betriebe mit 5-20 Beschäftigten	Betriebe mit 21-100 Beschäftigten	Betriebe mit 101 und mehr Beschäftigten
Erklärungsvariablen			
Konstante	104795,5 (0,52)	-138199,7 (-0,38)	140082,9 (0,94)
Betriebsrat (Dummy: 1=ja)	-26404,29 (-0,97)	40175,18 (1,49)	33109,77 (1,66)*
Betriebsgröße (Beschäftigtenzahl ⁹)	16639,63 (1,57)	-3402,34 (-1,31)	-79,43 (-2,35)**
Betriebsgröße quadriert	-665,70 (-1,51)	30,79 (1,40)	0,03 (2,10)**
Zweigniederlassung/Filiale (Dummy: 1=ja)	27473,73 (0,49)	166496,8 (1,02)	7277,75 (0,60)
Betriebsalter (Dummy: 1=gegründet vor 1960)	12002,79 (0,68)	4867,98 (0,17)	-27715,32 (-1,99)**
Anteil weiblicher Beschäftigter (in Prozent)	-845,67 (-2,00)**	-276,12 (-0,50)	-711,13 (-1,97)*
Beschäftigtenanteil der Facharbeiter/innen (in Prozent)	-114,12 (-0,38)	103,64 (0,18)	-30,92 (-0,09)
Anteil der Arbeitsplätze mit FH/Uni-Abschluß (in Prozent)	317,60 (0,17)	12097,5 (1,57)	1331,38 (1,42)
Anteil der Teilzeitbeschäftigten (in Prozent)	33,31 (0,08)	-210,34 (-0,33)	-472,16 (-0,70)
Schichtarbeit (Dummy: 1=ja)	58731,66 (2,17)**	-762,15 (-0,02)	9286,26 (0,60)
Wöchentliche Normalarbeitszeit (in Stunden)	-1960,74 (-0,41)	5842,64 (0,72)	-9,68 (-0,002)
Kapazitätsauslastung (Index: von 1=unter 85% bis 6=mehr als 100%)	1181,01 (0,23)	1622,98 (0,29)	4033,47 (0,99)
Technischer Stand der Anlagen (Dummy: 1=auf neuestem Stand)	6355,31 (0,40)	74028,69 (1,26)	12475,36 (1,11)
Erfolgsbeteiligung für Belegschaft (Dummy: 1=ja)	10269,42 (0,50)	3010,94 (0,12)	4232,40 (0,28)
Erfolgsbeteiligung für Geschäftsleitung (Dummy: 1=ja)	16875,52 (0,92)	3862,85 (0,13)	-150,60 (-0,02)
Marktanteil des wichtigsten Produkts auf dem wichtigsten Markt (Dummy: 1=über 5%)	-16139,53 (-1,11)	32996,18 (1,55)	1521,50 (0,13)
Branchendummies	ja	ja	ja
Zahl der Fälle n	102	220	223
R ²	0,457	0,289	0,328

Hinweise: OLS-Schätzungen; abhängige Variable ist die Wertschöpfung pro Beschäftigten.
Werte in Klammern sind Heteroskedastie-Konsistente t-Werte nach dem Verfahren
von White(1980); */**/** bezeichnet statistische Signifikanz auf dem 10/5/1-
Prozent-Niveau

Quelle: Das Hannoveraner Firmenpanel, Welle 1(1994)

Tabelle A.5: Der Einfluß des Betriebsrates auf die Ertragslage

Betriebsgruppe	Betriebe mit 5-20 Beschäftigten	Betriebe mit 21-100 Beschäftigten	Betriebe mit 101 und mehr Beschäftigten
Erklärungsvariablen			
Betriebsrat (Dummy: 1=ja)	-0,82 (-2,17)**	-0,36 (-2,47)**	0,27 (1,08)
Betriebsgröße (Beschäftigtenzahl)	0,04 (0,22)	0,04 (2,58)***	-0,51e-3 (-1,84)*
Betriebsgröße quadriert	-0,22e-2 (-0,36)	-0,35e-3 (-2,47)**	4,44e-8 (1,38)
Marktanteil des wichtigsten Produkts auf dem wichtigsten Markt (Dummy 1=über 5%)	0,21 (0,97)	0,27 (1,93)*	0,06 (0,33)
Kapazitätsauslastung (Index: von 1=unter 85% bis 6=mehr als 100%)	0,02 (0,24)	0,26 (5,40)***	0,25 (4,50)***
Technischer Stand der Anlagen (Dummy: 1=auf neuestem Stand)	0,69 (2,74)***	0,08 (0,59)	0,49 (3,49)***
Erfolgsbeteiligung für die Belegschaft (Dummy: 1=ja)	-0,10 (-0,29)	0,14 (0,81)	0,18 (1,01)
Erfolgsbeteiligung für die Geschäftsleitung (Dummy: 1=ja)	0,22 (0,84)	0,08 (0,60)	0,07 (0,47)
„Zu hohe Lohnkosten“ (Dummy: 1=ja)	-0,13 (-0,57)	-0,28 (-1,89)*	-0,16 (-1,16)
„Zu hohe Lohnnebenkosten“ (Dummy: 1=ja)	-0,51 (-2,22)**	-0,50 (-2,97)***	-0,13 (-0,81)
Branchendummies	ja	ja	ja
Zahl der Fälle n	153	304	288
R ²	0,125	0,136	0,134

Hinweise: Ordered Probit Schätzungen; die abhängige Variable ist ein Index mit Werten zwischen 5=sehr gut und 1=sehr schlecht.

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

Quelle Das Hannoveraner Firmenpanel, Welle 1(1994)

Tabelle A.6: Der Einfluß des Betriebsrates auf die Lohnhöhe

Betriebsgruppe	Betriebe mit 5-20 Beschäftigten	Betriebe mit 21-100 Beschäftigten	Betriebe mit 101 und mehr Beschäftigten
Erklärungsvariablen			
Konstante	8,21 (9,87)***	11,48 (14,21)***	10,89 (19,10)***
Betriebsrat (Dummy: 1=ja)	-0,40e-2 (-0,03)	0,11 (2,31)**	-0,73 (-0,11)
Betriebsgröße (Beschäftigtenzahl)	0,07 (0,95)	-0,01 (-1,90)*	0,68e-4 (0,98)
Betriebsgröße quadriert	-0,22e-2 (-0,75)	0,86e-4 (1,92)*	-4,19e-9 (-0,93)
Zweigniederlassung/Filiale (Dummy: 1=ja)	0,33e-2 (0,02)	0,01 (0,13)	0,06 (1,33)
Betriebsalter (Dummy: 1=gegründet vor 1960)	0,05 (0,65)	-0,06 (-1,10)	0,03 (0,72)
Anteil der Teilzeitbeschäftigter (in Prozent)	-0,69e-2 (-2,77)***	-0,53e-2 (-2,23)**	-0,22e-2 (-1,01)
Anteil weiblicher Beschäftigten(in Prozent)	-0,052e-2 (-2,02)**	-0,48e-2 (-2,71)**	-0,30e-2 (-2,17)**
Beschäftigtenanteil der Facharbeiter/innen (in Prozent)	0,94e-3 (0,49)	-0,15e-2 (-1,34)	-0,17e-2 (-1,82)*
Anteil der Arbeitsplätze mit FH/Uni-Abschluß (in Prozent)	0,33e-2 (0,37)	0,56e-2 (1,14)	0,90e-2 (3,17)***
Schichtarbeit	0,08 (0,43)	0,04 (0,72)	0,07 (1,41)
Erfolgsbeteiligung für Belegschaft (Dummy: 1=ja)	-0,01 (-0,11)	0,008 (1,29)	0,14e-2 (0,03)
Marktanteil des wichtigsten Produkts auf dem wichtigsten Markt (Dummy: 1=über 5%)	-0,17 (-2,13)**	-0,64e-2 (-0,14)	0,72e-2 (0,17)
Wöchentliche Normalarbeitszeit (in Stunden)	0,05 (3,08)***	-0,01 (-0,53)	0,18e-2 (0,13)
Überstunden gewerblicher Beschäftigter (Dummy: 1=ja)	0,17 (1,83)*	0,07 (1,18)	-0,10 (-2,78)***
Branchendummies	ja	ja	ja
Zahl der Fälle n	116	253	236
R ²	0,575	0,348	0,409

Hinweise: OLS-Schätzungen; abhängige Variable ist die logarithmierte Lohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigten.

Werte in Klammern sind Heteroskedastie-Konsistente t-Werte nach dem Verfahren von White(1980); */**/** bezeichnen statistische Signifikanz auf dem 10/5/1-Prozent-Niveau

Quelle Das Hannoveraner Firmenpanel, Welle 1(1994)

Tabelle A.7: Der Einfluß des Betriebsrates auf Produktinnovationen

Betriebsgruppe	Betriebe mit 5-20 Beschäftigten	Betriebe mit 21-100 Beschäftigten	Betriebe mit 101 und mehr Beschäftigten
Erklärungsvariablen			
Konstante	-0,73 (-0,74)	-0,58 (-1,17)	0,08 (0,21)
Betriebsrat (Dummy: 1=ja)	0,32 (0,84)	-0,18 (-1,16)	0,03 (0,13)
Betriebsgröße (Beschäftigtenzahl)	0,85e-2 (0,06)	0,13e-2 (0,07)	0,82e-3 (2,45)**
Betriebsgröße quadriert	0,97e-3 (0,16)	0,77e-4 (0,51)	-6,94e-8 (-1,76)*
Zweigniederlassung/Filiale (Dummy: 1=ja)	0,14 (0,32)	-0,41 (-1,44)	-0,30 (-1,68)*
Anteil der Arbeitsplätze mit FH/Uni-Abschluß (in Prozent)	0,84 (0,52)	0,02 (1,48)	0,35e-3 (0,03)
Technischer Stand der Anlagen (Dummy: 1=auf neuestem Stand)	-0,13 (-0,55)	-0,08 (-0,51)	-0,15 (-0,96)
Ertragslage (Dummy: 1=sehr gut)	-0,25 (-1,16)	-0,04 (-0,28)	0,17 (1,13)
Erfolgsbeteiligung für Belegschaft (Dummy: 1=ja)	0,35 (1,06)	-0,02 (-0,09)	0,21 (1,10)
Gruppenarbeit (Dummy: 1=ja)	0,13 (0,64)	0,36 (2,52)**	0,06 (0,40)
Betriebsgründung vor 1960 (Dummy: 1=ja)	-0,19 (-0,84)	0,10 (0,57)	0,19 (1,09)
Betriebsgründung nach 1988 (Dummy: 1=ja)	-0,07 (-0,17)	-0,03 (-0,08)	0,27 (0,72)
Branchendummies	ja	ja	ja
Zahl der Fälle n	205	389	372
R ²	0,133	0,114	0,082

Hinweise: Probit-Schätzungen; abhängige Variable ist eine Dummyvariable für Einführung neuer Produkte im Vorjahr: 1=ja

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

Quelle: Das Hannoveraner Firmenpanel, Welle 1(1994)

Tabelle A.8: Der Einfluß des Betriebsrates auf Prozessinnovationen

Betriebsgruppe	Betriebe mit 5-20 Beschäftigten	Betriebe mit 21-100 Beschäftigten	Betriebe mit 101 und mehr Beschäftigten
Erklärungsvariablen			
Konstante	-5,24 (-3,40)***	-1,77 (-2,94)***	-1,03 (-2,70)***
Betriebsrat (Dummy: 1=ja)	0,69 (1,51)	-0,07 (-0,39)	-0,40 (-1,48)
Betriebsgröße (Beschäftigtenzahl)	0,48 (2,19)**	-0,02 (-0,89)	0,11e-2 (3,26)***
Betriebsgröße quadriert	-0,02 (-2,10)**	0,22e-3 (1,30)	-1,01e-7 (-2,39)**
Zweigniederlassung/Filiale (Dummy: 1=ja)	0,60 (1,13)	-0,24 (-0,69)	-0,25 (-1,25)
Anteil der Arbeitsplätze mit FH/Uni-Abschluß (in Prozent)	0,01 (0,56)	0,77e-2 (0,38)	0,40e-3 (0,03)
Technischer Stand der Anlagen (Dummy: 1=auf neuestem Stand)	0,75 (2,65)***	0,35 (2,07)**	0,20 (1,21)
Ertragslage (Dummy: 1=sehr gut)	-0,19 (-0,67)	0,08 (0,47)	-0,08 (-0,49)
Erfolgsbeteiligung für Belegschaft (Dummy: 1=ja)	0,95 (2,22)**	0,13 (0,60)	0,41 (2,13)**
Gruppenarbeit (Dummy: 1=ja)	0,36 (1,31)	0,45 (2,50)**	0,56 (3,49)***
Betriebsgründung vor 1960 (Dummy: 1=ja)	-0,24 (-0,85)	-0,01 (-0,06)	0,21 (1,07)
Betriebsgründung nach 1988 (Dummy: 1=ja)	-0,86 (-0,13)	0,24 (0,54)	0,41 (1,01)
Branchendummies	ja	ja	ja
Zahl der Fälle n	177	371	359
R ²	0,200	0,142	0,152

Hinweise: Probit-Schätzungen; abhängige Variable ist eine Dummyvariable für Einführung neuer Produktionsverfahren im Vorjahr: 1=ja
 Werte in Klammern sind asymptotische t-Werte; **/**/** bezeichnet statistische Signifikanz auf dem 10/5/1-Prozent-Niveau
 Quelle: Das Hannoveraner Firmenpanel, Welle 1(1994)