

Dilger, Alexander

Working Paper

Betriebsratstypen und Personalfuktuation: Eine empirische Untersuchung mit Daten des NIFA-Panels

Wirtschaftswissenschaftliche Diskussionspapiere, No. 05/1999

Provided in Cooperation with:

University of Greifswald, Faculty of Law and Economics

Suggested Citation: Dilger, Alexander (1999) : Betriebsratstypen und Personalfuktuation: Eine empirische Untersuchung mit Daten des NIFA-Panels, Wirtschaftswissenschaftliche Diskussionspapiere, No. 05/1999, Universität Greifswald, Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät, Greifswald

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/48933>

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.

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

Betriebsratstypen und Personalfuktuation
Eine empirische Untersuchung mit Daten des NIFA-Panels

Alexander Dilger

Diskussionspapier 5/99

November 1999

ISSN 1437-6989

Anregungen, Kommentare und Kritik sind willkommen.

Dr. 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@uni-greifswald.de

Homepage: <http://www.rsf.uni-greifswald.de/~dilger>

Inhaltsverzeichnis

Titelseite	1
Inhaltsverzeichnis	2
Tabellenverzeichnis	2
Zusammenfassung	3
Summary	4
1. Einleitung	5
2. Bisherige Untersuchungen	7
3. Verwendetes Datenmaterial	9
4. Regressionsmodelle zum Betriebsratseinfluß auf die Personalfluktuat	11
5. Zusammenfassung und Fazit	19
Literatur	20

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Fertigung Ausgeschiedene	15
Tabelle 2: Fertigung Eingestellte	17
Tabelle 3: Fluktuation in der Fertigung	18

Zusammenfassung

Betriebsratstypen und Personalfluktuatun:

Eine empirische Untersuchung mit Daten des NIFA-Panels

Theoretische Überlegungen und bisherige empirische Untersuchungen sprechen dafür, daß Betriebsräte einen die Personalfluktuatun reduzierenden Einfluß ausüben. Dieses Ergebnis wird unter Verwendung des NIFA-Panels für den Fertigungsbereich deutscher Maschinenbaubetriebe bestätigt. Erstmals werden auch die Effekte einer Neugründung oder Auflösung des Betriebsrats sowie unterschiedliche Betriebsratstypen berücksichtigt. Insbesondere ein Miteinander von Betriebsrat und Betriebsleitung senkt die Personalfluktuatun, was folglich im gemeinsamen und nicht nur im Arbeitnehmerinteressen liegen muß.

Summary

Works Councils' Types and Personnel Turnover:

An Empirical Examination Using Data of the NIFA-Panel

According to theoretical arguments and previous empirical studies, works councils reduce the personnel turnover. This result is confirmed by using data of the NIFA-Panel concerning the manufacturing sector in German mechanical engineering firms. The effects of new founded and closed works councils as well as different types of works councils are considered for the first time. In particular, cooperative relations between management and works council lower personnel turnover. Therefore, this lowering is in the common interest and not only in the interest of the employees alone.

Betriebsratstypen und Personalfluktuation

Eine empirische Untersuchung mit Daten des NIFA-Panels

1. Einleitung

Wie wird die Personalfluktuation durch die betriebliche Mitbestimmung beeinflusst? Bundesdeutsche Betriebsräte haben durch das Betriebsverfassungsgesetz gerade im Personalbereich große Mitwirkungsmöglichkeiten. So besitzen Betriebsräte bei Einstellungen und Entlassungen echte Mitbestimmungsrechte bis hin zum Veto.¹

Unter der Annahme, daß Betriebsräte im Sinne der sie wählenden und von ihnen repräsentierten (Stamm-)Belegschaften handeln, sollte man einen Gebrauch dieser Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte dahingehend erwarten, daß die Arbeitsverhältnisse der bereits Beschäftigten möglichst nicht gefährdet werden. Daraus folgt, daß die Betriebsräte an einer Reduktion der Entlassungsquote interessiert sein sollten. Betriebsbedingte Entlassungen wird ein Betriebsrat möglichst zu vermeiden suchen, solange die Existenz des gesamten Betriebes nicht auf dem Spiel steht. Sollte die Entlassung eines Teiles der Belegschaft unabdingbar sein, um den Betrieb und damit die Arbeitsplätze der übrigen Belegschaftsmitglieder zu retten, dann ist mit der Zustimmung durch den Betriebsrat zu rechnen.

Das Interesse von Betriebsräten bezüglich Neueinstellungen ist weniger klar. Auf der einen Seite könnte der Betriebsrat bestrebt sein, seine Gefolgschaft zu vergrößern. Außerdem gewinnt der Betriebsrat bei Überschreiten gewisser Schwellenwerte in der Beschäftigtenzahl auch gesetzlich zusätzliche Rechte. Auf der anderen Seite dürfen die Neueinstellungen nicht zur Verdrängung der bereits Beschäftigten führen. Von daher wäre der Betriebsrat an einer insgesamt reduzierten Personalfluktuation interessiert. Außerdem impliziert eine verringerte Anzahl von Personalabgängen bereits von sich aus eine ceteris paribus kleinere Zahl an Neueinstellungen. Schließlich könnte der Betriebsrat gegen Neueinstellungen votieren, um den

¹ Für die Betriebsratsrechte im einzelnen und ihre gesetzliche Grundlage siehe Stege/Weinspach (1994) und Niedenhoff (1995).

Faktor Arbeit im Betrieb knapp zu halten. Zwar dürfen Betriebsräte nicht direkt über Löhne verhandeln, doch indirekt könnte die Verknappung des Arbeitsangebots zu höheren Löhnen führen, z. B. in Form von Überstundenzuschlägen.

Zu den Personalabgängen tragen nicht nur die Entlassung von Seiten des Betriebes bei, sondern z. B. auch die Eigenkündigungen durch die Beschäftigten. Der Betriebsrat hat kein großes originäres Interesse daran, etwas gegen das freiwillige Ausscheiden der Beschäftigten zu tun. Vielleicht möchte er seine Gefolgschaft erhalten, aber gegen ihren Willen kann er die Beschäftigten ohnehin nicht zum Verbleib im Betrieb zwingen, gegen Eigenkündigungen hat er kein Vetorecht. Trotzdem sollte sich die Existenz eines Betriebsrats aufgrund einer indirekten Wirkung auch mindernd auf diese Komponente der Personalfluktuatation auswirken. Die Kündigungen erfolgen nämlich in der Regel nicht grundlos. Wenn der Grund in für die Beschäftigten ungünstigen Arbeitsbedingungen besteht, kann der Betriebsrat gemäß dem Exit-Voice-Ansatz von Hirschman (1970) darauf besser Einfluß nehmen als die einzelnen Beschäftigten, die ansonsten widerspruchslos den Betrieb verlassen hätten.

Insgesamt dürfte sich der Betriebsrat um eine Minderung der Personalfluktuatation bemühen. Wie erfolgreich er tatsächlich bei diesen Bemühungen ist, muß jedoch empirisch geklärt werden. Außerdem ist die Einschätzung der Folgen einer reduzierten Personalfluktuatation für andere Betroffene als die bereits Beschäftigten schwierig. So könnten bereits arbeitslose oder am Anfang ihres Erwerbslebens stehende Personen von einer in der gesamten Volkswirtschaft reduzierten Personalfluktuatation negativ berührt werden. Solche gesamtgesellschaftlichen Effizienzwirkungen sollen hier jedoch nicht weiter untersucht werden.

Gegenstand dieser Untersuchung ist die innerbetriebliche Effizienz. Dazu sind neben den Belegschaftsinteressen diejenigen der durch die Betriebsleitung vertretenen Eigentümer zu betrachten. Diese können negativ berührt sein, wenn etwa notwendige Personalanpassungsmaßnahmen verzögert, verteuert oder ganz verhindert werden. Eine loohnerhöhende künstliche Verknappung des Faktors Arbeit im Betrieb wäre ebenfalls nicht im Interesse der Kapitalgeber. Dagegen würden sie zusammen mit den Arbeitnehmern davon profitieren, wenn geringere Personalabgänge zum Erhalt betriebsspezifischen Humankapitals beitragen, die Arbeitsmotivation erhöhen oder hohe Such- und Einarbeitungskosten reduzieren. Außerdem können Betriebsräte dann zugleich die Personalfluktuatation reduzieren und den

Arbeitgeberinteressen dienen, wenn sie die Bereitschaft der Beschäftigten zur Investition in betriebspezifisches Humankapital² und die Akzeptanz einer Senioritätsentlohnung³ erhöhen.⁴

Es gibt bislang nur wenige empirische Untersuchungen zu den Wirkungen der Existenz eines Betriebsrats auf die Personalfuktuation. Sie werden unter 2. vorgestellt. Diese Untersuchung, deren Datengrundlage unter 3. betrachtet wird, führt nicht nur zu einer weiteren unabhängigen Bestätigung der bisherigen Ergebnisse, sondern geht über die älteren Untersuchungen hinaus, indem nicht einfach nur ein Betriebsratsdummy zur Unterscheidung von Betrieben mit und ohne Betriebsrat verwendet wird, sondern die Wirkung unterschiedlicher Betriebsratstypen einbezogen wird, deren Bedeutung erstmals von Kotthoff (1981 und 1994) herausgestellt wurde. Denn Betriebsräte können sich in ihrem Aktivitätsgrad oder in ihrem Verhältnis zum Management unterscheiden, und diese Unterschiede dürften nicht ohne Einfluß auf ihre Wirkung bezüglich der Personalfuktuation bleiben. Außerdem wird der Einfluß einer Betriebsratsgründung oder -auflösung dem eines kontinuierlich arbeitenden Betriebsrates gegenübergestellt. Die Schätzergebnisse von entsprechenden Regressionsmodellen werden unter 4. präsentiert. 5. enthält eine Zusammenfassung und ein Fazit.

2. Bisherige Untersuchungen

Es gibt bislang nur wenige empirische Untersuchungen zu den Wirkungen der Existenz eines Betriebsrats auf die Personalfuktuation. In der Regel finden diese den erwarteten negativen Zusammenhang zwischen Betriebsratsexistenz und Fluktuationsumfang.

So verwendet Frick (1996, 1997) einen Datensatz von 2392 Firmen aus dem privaten Sektor mit mindestens fünf Beschäftigten über einen Beobachtungszeitraum von 1985 bis 1987.⁵ Bei der Schätzung von Regressionsmodellen mit 1616 gültigen Fällen findet er, daß die Existenz eines Betriebsrats sowohl die Dichte der Entlassungen als auch diejenige der

² Siehe dazu und zu den dabei beachtenswerten Besonderheiten der Investitionsentscheidung Becker (1962 und 1964) sowie Oi (1962).

³ Siehe Lazear (1979 und 1981).

⁴ Vgl. z. B. Backes-Gellner/Frick/Sadowski (1997) und Frick (1997).

⁵ Der Datensatz wurde für eine staatlich finanzierte Bewertung des Beschäftigungsförderungsgesetzes gewonnen, vgl. Büchtemann/Höland (1989).

Eigenkündigungen durch die Beschäftigten signifikant (auf dem 1-Prozent-Niveau) verringert.⁶ Bei den Einstellungen finden Frick (1997) und Frick/Sadowski (1995) mit demselben Datensatz einen insignifikant negativen Zusammenhang mit der Existenz eines Betriebsrates über alle Unternehmen hinweg, doch einen (auf dem 1-Prozent-Niveau) signifikant positiven Zusammenhang bei Betrachtung der (im Personalbereich) wachsenden Unternehmen.⁷

Addison/Schnabel/Wagner (1998a und 1998b) nutzen die 1. Welle (1994) des Hannoveraner Firmenpanels⁸, um den Einfluß der Betriebsratsexistenz auf die Personalzu- und -abgänge sowie die Gesamtfuktuation zu schätzen. Sie finden bei 851 gültigen Fällen signifikant negative (auf dem 1-Prozent-Niveau) Einflüsse auf alle drei Meßgrößen.⁹ Bei einer Beschränkung auf die 352 Betriebe mit einer Beschäftigtenzahl zwischen 21 und 100 geht die Signifikanz allerdings verloren, Abgänge und Fluktuation tragen dann sogar ein insignifikant positives Vorzeichen. Mit demselben Datensatz betrachten Addison/Siebert/Wagner/Wei (1998) den Einfluß der Betriebsratsexistenz auf die Beschäftigungsveränderung zwischen 1991 und 1994. Sie finden sowohl für alle Betriebe als auch die Untergruppe der Betriebe mit 21 bis 100 Beschäftigten einen insignifikant negativen Einfluß.

Nur Kraft (1986) findet überraschenderweise einen (insignifikant) positiven Effekt der Betriebsratsexistenz auf die Fluktuationsneigung (Eigenkündigungen) der Beschäftigten. Allerdings weisen Cable (1987) und Frick (1996 und 1997) auf erhebliche Defizite der Studie von Kraft hin. So sind die nur 62 befragten Betriebe der Metallindustrie nicht repräsentativ ausgewählt worden; die abhängige Variable ist eine Dummyvariable einer subjektiven Einschätzung durch die Betriebsleitung, ob die Kündigungsquote „hoch“ oder „niedrig“ sei; Partizipationsmöglichkeiten werden anhand eines willkürlich anmutenden additiven Index gemessen; auch der Einfluß der Betriebsgröße auf die Fluktuation ist entgegen allen sonstigen Untersuchungen und theoretischen Argumenten positiv.

⁶ Siehe auch Frick/Sadowski (1995).

⁷ „Dieser kontra-intuitive Befund ist vermutlich damit zu erklären, daß die Arbeitnehmervertretungen der Einführung von Überstunden oftmals widersprechen und damit Neueinstellungen erforderlich machen“ (Frick 1997, S. 259). Außerdem liegt der Beobachtungszeitraum in einer konjunkturellen Aufschwungphase.

⁸ Siehe Brand/Carstensen/Gerlach/Klodt (1996a bzw. 1996b und 1998) für nähere Informationen zum Hannoveraner Firmenpanel.

⁹ Schnabel/Wagner (1999) replizieren dieses Ergebnis für die Personalabgangsrate unter Verwendung der 1. und 2. Welle (1994 und 1995) des Hannoveraner Firmenpanels. Sie können auch zeigen, daß der Anteil der langjährig im Betrieb Beschäftigten durch einen Betriebsrat signifikant (auf dem 1-Prozent-Niveau) ansteigt.

Insgesamt läßt sich festhalten, daß die bisherigen Studien überwiegend mit den unter 1. formulierten Erwartungen übereinstimmen. Das abweichende Ergebnis von Kraft (1986) sollte wegen der geringen Fallzahl, methodischer Mängel und der fehlenden Signifikanz nicht überbewertet werden. Da ansonsten jedoch bislang nur zwei Datensätze ausgewertet wurden, ist die Überprüfung an einem dritten, unabhängigen Datensatz in jedem Falle wünschenswert. Hinzu kommt, daß die dargestellten Untersuchungen alle nur die reine Betriebsratsexistenz als Dummyvariable einbeziehen konnten, während hier im folgenden zusätzlich die Unterscheidungen von Betriebsratstypen und von Veränderungen in der Betriebsratsexistenz berücksichtigt werden.

3. Verwendetes Datenmaterial

In dieser Untersuchung werden Daten des NIFA-Panels verwendet. Dieses Panel wurde an der Ruhr-Universität Bochum mit Mitteln der Deutschen Forschungsgemeinschaft erhoben. Es ist als Vollerhebung in allen Betrieben des deutschen Maschinenbaus angelegt.¹⁰ Die Beschränkung auf nur eine Branche hat den Vorteil, die Berücksichtigung besonderer Brancheneffekte entbehrlich zu machen, wobei der Maschinenbau als eine Branche mit vergleichsweise moderaten Fluktuationsraten anzusehen ist.

Die im NIFA-Panel enthaltenen Betriebe des deutschen Maschinenbaugewerbes hatten Anfang 1996 durchschnittlich 140 Beschäftigte. Davon waren im Schnitt 30 Beschäftigte (21 %) in der Verwaltung tätig. 64 Beschäftigte (46 %) arbeiteten durchschnittlich in der Fertigung.¹¹ Im folgenden wird nur noch der Bereich der Fertigung betrachtet, da allein für diesen nähere Personalzugangs- und Personalabgangsdaten erhoben wurden. Für die Gesamtbeschäftigtenzahl könnte dagegen bloß der Saldo aus Zu- und Abgängen von einem Jahr zum nächsten errechnet werden.¹²

¹⁰ Von 1991 bis 1996 lief die Erhebung in den alten Bundesländern, von 1993 bis 1996 auch in den neuen. Für weitere allgemeine Informationen zum NIFA-Panel siehe die Beiträge in Schmidt/Widmaier (1992) und Widmaier (1996).

¹¹ „Fertigung“ wird im Fragebogen des NIFA-Panels definiert als der „Betriebsbereich, in dem Teile/Werkstücke hergestellt bzw. bearbeitet werden“.

¹² Daneben liegen ordinale Daten von der qualitativen Einschätzung der Personalentwicklung der vorhergehenden und kommenden drei Jahre vor. Zwar wurden entsprechende Daten in bezug auf die Ertragsentwicklung von Dilger (1999) mangels besserer Ertragsindikatoren verwendet, doch ist hier durch die quantitativen Zu- und Abgangszahlen im Fertigungsbereich die Datenlage erheblich günstiger.

Der Durchschnittsbetrieb hat im Laufe des Jahres 1995 fünf Mitarbeiter für den Fertigungsbereich neu eingestellt und gleichzeitig eine etwas höhere Zahl an Abgängen gehabt (5,09 Zu- gegenüber 5,57 Abgängen). Bezogen auf die zum Jahresbeginn 1996 Beschäftigten entspricht dies einer Zugangsquote von 8 % bei einer Abgangsquote von 9 % und einem insgesamt negativen Fluktuationssaldo in der Größenordnung von knapp einem Prozent.

Was die unterschiedlichen Betriebsratstypen angeht, deren Einfluß auf die Personalfuktuation hier erstmals untersucht wird, so wird im NIFA-Panel 1996 die folgende Frage an die Betriebsleitung bzw. eine von ihr mit der Beantwortung beauftragte Person 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?“ Es wird nicht allgemein nach dem Verhältnis von der Betriebsleitung zum Betriebsrat gefragt und auch nicht nach der Betriebsratshaltung zu speziell personalpolitischen Maßnahmen, doch die Antwort dürfte als *pars pro toto* stehen.

Eine der folgenden fünf Antwortmöglichkeiten ist im Fragebogen anzukreuzen: 1. „Die meisten technischen oder organisatorischen Veränderungen müssen gegen den Betriebsrat durchgesetzt werden.“ 2. „Manchmal ist es schwierig, dem Betriebsrat die gemeinsamen Betriebs- und Belegschaftsinteressen zu vermitteln.“ 3. „Technische oder organisatorische Veränderungen werden vom Betriebsrat uneingeschränkt unterstützt.“ 4. „Der Betriebsrat betrachtet technische oder organisatorische Veränderungen nicht als sein Aufgabenfeld und beteiligt sich nicht.“ 5. „Der Betriebsrat wird an solchen Veränderungen nicht beteiligt.“ Im folgenden sollen diese fünf Kurzbezeichnungen für das durch die jeweilige Antwort charakterisierte Verhältnis zum Betriebsrat verwendet werden: 1. „gegeneinander“, 2. „schwierig“, 3. „miteinander“, 4. „beteiligt sich nicht“, 5. „wird nicht beteiligt“.

Eine eindeutige Zuordnung dieser fünf Kategorien zu den sechs Betriebsratstypen gemäß Kotthoff (1994) scheint nicht möglich zu sein. Allerdings ist es plausibel, daß unabhängig von der konkret verwandten Typologie Betriebsräte nicht immer die gleiche Wirkung haben, sondern diese von ihrem Verhalten und Verhältnis gegenüber der Betriebsleitung abhängt. Ein aktiv kooperierender Betriebsrat dürfte andere Wirkungen entfalten als ein stets in Konfrontationsstellung sich befindender, der wiederum anders wirkt als ein völlig passiver

Betriebsrat. Unterschiedliche Ertragswirkungen der verschiedenen Betriebsratstypen werden von Dilger (1999) nachgewiesen, hier soll es um die Wirkungen auf die Personalfluktuatation gehen.

Leider wird im NIFA-Panel die zur Typenbildung nötige Frage nach der Einschätzung der Betriebsratshaltung nur im Jahr 1996 gestellt, so daß der Panelcharakter nicht weiter ausgenutzt werden kann. Die Verknüpfung dieser Variable mit Daten aus anderen Erhebungswellen ist zwar möglich, führt jedoch zu hohen Verlusten bei den Fallzahlen und erlaubt ohnehin keine Betrachtung von Veränderungen des Betriebsratsverhältnisses im Zeitablauf, so daß sie hier unterbleiben soll.

Eine solche Verknüpfung erfolgt nur bei der neben den Betriebsratstypen hier zusätzlich untersuchten Frage nach dem Einfluß eines Wechsels in der Betriebsratsexistenz. Sowohl 1994 als auch 1996 wurde im Rahmen des NIFA-Panels gefragt, ob in dem Betrieb ein Betriebsrat existiert. Durch Verknüpfung dieser beiden Wellen läßt sich eine vierfache Unterscheidung treffen: Betriebe stets ohne Betriebsrat, die hier als Referenzgröße verwendet werden; Betriebe, die 1994 einen Betriebsrat hatten, 1996 jedoch nicht mehr; Betriebe, in denen von 1994 zu 1996 ein Betriebsrat neu gegründet wurde; schließlich Betriebe mit einem Betriebsrat 1994 und 1996. Die beiden Klassen mit Betriebsratswechsel sind zwar nur schwach besetzt, trotzdem lassen sich Vorhersagen formulieren und empirisch testen.

4. Regressionsmodelle zum Betriebsratseinfluß auf die Personalfluktuatation

Im folgenden werden die Ergebnisse der Schätzung von Regressionsmodelle präsentiert, um den Einfluß von Betriebsräten auf die Personalfluktuatation bei Kontrolle anderer wichtiger Einflußgrößen bestimmen zu können. Das Vorgehen entspricht im wesentlichen dem von Addison/Schnabel/Wagner (1998a und 1998b). Hier wie dort werden als abhängige Variable Maße für die Einstellungen, Abgänge und die Gesamtluktuatation als Summe dieser beiden Größen betrachtet. Konkret wird die abhängige Variable definiert als $\ln[\text{Dichte}/(1-\text{Dichte})]$, wobei die Dichte den Quotient aus der Zahl der Einstellungen, Abgänge bzw. Summe daraus

im Fertigungsbereich und der Gesamtzahl der in diesem Bereich Beschäftigten bezeichnet.¹³ Außerdem erfolgt zu der Zahl der Einstellungen, Abgänge und ihrer Summe jeweils die Addition mit dem Wert 1, da viele Betriebe keine Fluktuation aufweisen.¹⁴ Wo jedoch Addison/Schnabel/Wagner (1998a und 1998b) wie auch Frick (1996 und 1997)¹⁵ die Betriebsratsexistenz nur als Dummyvariable berücksichtigen können, werden hier zusätzliche Schätzungen präsentiert, zum einen mit den verschiedenen Ausprägungen des Betriebsratstyps, zum anderen unter Berücksichtigung einer Änderung der Betriebsratsexistenz zwischen 1994 und 1996.

Neben der bzw. den Betriebsratsvariablen wurden die folgenden unabhängigen Variablen mit der angeführten Erwartung in die Regressionsgleichungen aufgenommen. Die Anzahl der Fertigungsmitarbeiter sollte „allein schon wegen der Konstruktion der drei abhängigen Variablen mit diesen in einem negativen Zusammenhang stehen“.¹⁶ Das Quadrat dieser Zahl soll nichtlineare Effekte berücksichtigen und dürfte wegen einer vermutlich konvexen Beziehungen zwischen Mitarbeiterzahl und Fluktuation einen positiven Einfluß besitzen. Beim Anteil der Facharbeiter an den Beschäftigten im Fertigungsbereich ist wegen ihres spezifischen Humankapitals und einer wirksameren Interessendurchsetzung von einer negativen Wirkung auf alle drei Fluktuationsmaße auszugehen. Wenn man annimmt, daß die Bürokratie auf Kosten anderer Betriebsbereiche zu wachsen bestrebt ist, dürfte ein höherer Anteil an Verwaltungsmitarbeitern an der Gesamtbelegschaft zu mehr Abgängen und weniger Zugängen im Fertigungsbereich führen. Der Umsatz pro Kopf (der Gesamtbelegschaft, hier logarithmiert) erlaubt Rückschlüsse auf den nicht erfragten Kapitalbestand; eine im Vergleich zum Kapitalstock kleine Belegschaft wird vermutlich vergleichsweise stärker schwanken als eine

¹³ Vgl. Addison/Schnabel/Wagner (1998a), S. 69, die sich jedoch nicht mit dem Fertigungsbereich, sondern den entsprechenden Quoten für die Betriebe insgesamt befassen. Außerdem steht bei ihnen die Beschäftigtenzahl des Vorjahres im Nenner, so daß die relative Änderung zum Vorjahresniveau erfaßt wird. Davon wird hier abgesehen, da dies die Einbeziehung der Vorjahreswelle erfordert, was zu erheblichen Verlusten bei der Fallzahl führt, und zum Teil Inkonsistenzen im Antwortverhalten verschiedener Jahre bestehen.

¹⁴ Vgl. Addison/Schnabel/Wagner (1998a), S. 69, gemäß denen auch Frick (1996 und 1997) so vorgeht, ohne auf diese Addition hinzuweisen. Hier scheinen zwei zusätzliche Hinweise angebracht: Erstens kann auch die so konstruierte Formel zu fehlenden Werten führen, wenn nämlich die Veränderung größer als der Bestand ist. Dies ist tatsächlich so bei einigen Fällen des NIFA-Panels, auf die aber als Ausreißer vielleicht verzichtet werden kann. Zweitens sind die Schätzergebnisse alles andere als unabhängig von der Konstruktion der abhängigen Variable. Hier wird diese komplexe Konstruktion vor allem deshalb gewählt, um die Vergleichbarkeit mit den Ergebnissen von Frick und Addison/Schnabel/Wagner zu gewährleisten, doch alternative Schätzmodelle bleiben zu überprüfen.

¹⁵ Frick betrachtet im übrigen wie unter 2. ausgeführt nicht Personalabgänge, -zugänge und deren Summe, sondern Entlassungen und Eigenkündigungen.

¹⁶ Addison/Schnabel/Wagner (1998a), S. 69.

große, so daß von einem positiven Einfluß auf alle drei Fluktuationsmaße auszugehen ist. Bei Mehrbetriebsunternehmen sprechen Reputationsgründe dafür, daß es zu weniger Entlassungen kommt, weil diese nicht nur in dem betreffenden Betrieb, sondern auch in den weiteren Betrieben desselben Unternehmens demotivierend auf die Beschäftigten wirken könnten. Allerdings würden zwischenbetriebliche Versetzungen innerhalb desselben Unternehmens die hier betrachteten Abgänge aus dem Fertigungsbereich erhöhen, so daß sich insgesamt wie auch für die Einstellungen keine eindeutige Vorhersage treffen läßt. Die Dummyvariable für die Existenz organisatorischer Veränderungen (wie auch im folgenden im Gesamtbetrieb, nicht nur dem Fertigungsbereich) dürfte ebenfalls Veränderungen im Personalbestand anzeigen. Die Existenz von Arbeitsgruppen spricht für betriebspezifisches Organisationskapital und damit geringere Personalveränderungen. Die Anwendung von Arbeitszeitmodellen deutet einerseits auch auf Organisationskapital hin, andererseits genauso auf größere Flexibilität im Personalbereich, so daß der Nettoeffekt sich nicht vorherbestimmen läßt. Qualifizierungsmaßnahmen verstärken auf der einen Seite das betriebspezifische Humankapital der Beschäftigten, wodurch die Fluktuation sinken dürfte, sie können auf der anderen Seite aber auch einen aktuellen Mangel an qualifizierten Mitarbeitern anzeigen, so daß Mitarbeitern leichter entlassen werden können und neue eingestellt werden müssen. Produktinnovationen sind ein Indikator für eine qualifizierte Belegschaft, so daß es zu geringerem Ausscheiden und gegebenenfalls mehr Neueinstellungen kommen sollte. Das trifft ebenso auf den überwiegenden oder ausschließlichen Einsatz von computergestützten Maschinen zutrifft. Eine hohe Maschinenauslastung (in Prozent) erschwert das Ausscheiden qualifizierten Personals, ruft aber für sich genommen keinen Einstellungsbedarf hervor. Anders verhält es sich mit der Personalauslastung (in Prozent), die bei hohen Werten Einstellungen erfordert und das Ausscheiden reduziert. Ebenso sollte eine mindestens befriedigende Ertragsanlage wirken.

Für die hier im Mittelpunkt der Betrachtung stehenden Betriebsratsvariablen lassen sich die folgenden Vorhersagen formulieren. Die reine Betriebsratsexistenz sollte gemäß den vorgetragenen Theorieansätzen alle Fluktuationsmaße negativ beeinflussen, also die Zahl der Abgänge wie die Zahl der Zugänge als auch die Summe daraus verringern. Bei einer differenzierten Betrachtung nach Betriebsratstypen sollte dies ebenfalls gelten, jedoch in der folgenden Abstufung: Ein Miteinander von Betriebsrat und Betriebsleitung dürfte am stärksten für eine stabile Belegschaft sorgen. Es folgt ein schwieriges Verhältnis von Betriebsrat und Betriebsleitung, gefolgt vom Gegeneinander. Wenn sich der Betriebsrat nicht beteiligt oder

nicht beteiligt wird, dürfte der Effekt am geringsten ausfallen, da dann die Existenz eines Betriebsrates kaum einen Unterschied zu seiner Nichtexistenz macht. Was schließlich Änderungen in der Betriebsratsexistenz angeht, so ist nur bei einem durchgängig 1994 und 1996 ohne eine solche Änderung existierenden Betriebsrat von einer klaren Reduktion der Zu- und Abgänge auszugehen. Wo Betriebsräte neu entstanden sind, ist, auch im Hinblick auf die Ergebnisse von Dilger (1999), von einer insgesamt positiven Beschäftigungsentwicklung auszugehen, also von geringeren Abgängen bei höheren Zugangszahlen, während bei weggefallenem Betriebsrat das Umgekehrte zu vermuten ist.

In Tabelle 1 finden sich die Ergebnisse der Regressionsschätzungen zu den im Fertigungsbereich 1995 Ausgeschiedenen. Die theoretisch fundierten Vorhersagen bezüglich der Betriebsratsvariablen werden vollständig bestätigt. Die reine Betriebsratsexistenz ist in Übereinstimmung mit den bisherigen empirischen Untersuchungen signifikant negativ auf einem Signifikanzniveau von 1 Prozent. Die Dummyvariablen für die verschiedenen Betriebsratstypen sind ebenfalls alle negativ, diejenige für ein Miteinander von Betriebsrat und Betriebsleitung auf dem 1-Prozent-Niveau, die für ein schwieriges Verhältnis auf dem 10-Prozent-Niveau, während die übrigen drei insignifikant sind. Dies bedeutet, daß der Betriebsratstyp gemäß der Vorhersage nicht unwichtig ist, sondern die Senkung der Abgangsquote von der Wirksamkeit der Betriebsratsarbeit abhängt. Ein gutes Verhältnis ist für die Beschäftigungsstabilität im gemeinsamen Interesse der Beschäftigten und der Arbeitgeber am besten. Ein schwieriges, aber immer noch konstruktives Verhältnis ist besser als ein reiner Antagonismus oder das Fehlen jedes Verhältnisses. Im dritten Regressionsmodell zeigt sich, daß ein stets vorhandener Betriebsrat die Ausscheidungsquote signifikant auf dem 5-Prozent-Niveau senkt. Wenn ein neuer Betriebsrat eingerichtet wurde, kommt es zu einer insignifikanten Senkung, bei Wegfall des Betriebsrats zu einer insignifikanten Erhöhung. Die übrigen Variablen haben im wesentlichen das erwartete Vorzeichen.

Tabelle 1: Fertigung Ausgeschiedene

Unabhängige Variablen	Betriebsrat	Betriebsratstypen	Betriebsratswechsel
Betriebsrat	-0,189*** (0,062)		
Betriebsrat <i>gegeneinander</i>		-0,104 (0,200)	
Betriebsrat <i>schwierig</i>		-0,142* (0,077)	
Betriebsrat <i>miteinander</i>		-0,315*** (0,078)	
Betriebsrat <i>beteiligt sich nicht</i>		-0,146 (0,171)	
Betriebsrat <i>wird nicht beteiligt</i>		-0,010 (0,126)	
nur 94 Betriebsrat			0,294 (0,295)
nur 96 Betriebsrat			-0,163 (0,153)
94 und 96 Betriebsrat			-0,171** (0,080)
Fertigungsmitarbeiter	-0,003*** (0,000)	-0,003*** (0,000)	-0,004*** (0,001)
Fertigungsmitarbeiter (quadriert)	0,000*** (0,000)	0,000*** (0,000)	0,000*** (0,000)
Facharbeiteranteil Fertigung	-0,007*** (0,001)	-0,006*** (0,001)	-0,007*** (0,001)
Verwaltungsmitarbeiteranteil	0,005** (0,002)	0,006** (0,002)	0,006** (0,003)
Umsatz pro Kopf (logarithmiert)	0,837*** (0,304)	0,830*** (0,310)	1,043*** (0,381)
Mehrbetriebsunternehmen	0,005 (0,065)	0,024 (0,066)	0,031 (0,082)
Organisatorische Veränderung	0,091 (0,061)	0,111* (0,062)	-0,012 (0,076)
Arbeitsgruppen	-0,108* (0,059)	-0,108* (0,059)	-0,067 (0,074)
Arbeitszeitmodelle	0,034 (0,058)	0,030 (0,059)	0,073 (0,073)
Qualifizierungsmaßnahmen	0,025 (0,059)	0,026 (0,059)	0,011 (0,075)
Produktinnovation	-0,022 (0,061)	-0,028 (0,062)	-0,074 (0,075)
computergestützte Maschinen	-0,050 (0,036)	-0,048 (0,037)	0,012 (0,043)
Maschinenauslastung	-0,005*** (0,002)	-0,005*** (0,002)	-0,004* (0,002)
Personalauslastung	-0,009*** (0,003)	-0,009*** (0,003)	-0,009*** (0,003)
Ertrag mindestens befriedigend	-0,125** (0,057)	-0,133** (0,058)	-0,160** (0,071)
Konstante	-0,458* (0,256)	-0,553** (0,257)	-0,641** (0,325)
Zahl der gültigen Fälle	1294	1270	794
Adj. R ²	0,144	0,145	0,155

OLS-Schätzungen; abhängige Variable ist stets der logarithmierte transformierte Anteil der Ausgeschiedenen im Fertigungsbereich; 6. Welle des NIFA-Panels (1996), letzte Spalte z. T. mit 4. (1994); Werte in Klammern sind die Standardabweichung; */**/** bezeichnen statistische Signifikanz auf dem 10/5/1-Prozent-Niveau.

Tabelle 2 umfaßt die entsprechenden Ergebnisse für die Eingestellten im Fertigungsbereich. Auch hier hat der Betriebsrat als solcher in Übereinstimmung mit den bisherigen Untersuchungen das erwartete negative Vorzeichen, signifikant auf dem 1-Prozent-Niveau. Bei Unterscheidung nach Betriebsratstypen haben hier alle Typenausprägungen ein signifikant negatives Vorzeichen, bei einem Gegeneinander, einem schwierigen Verhältnis oder einem Miteinander auf dem 1-Prozent-Niveau, für den sich selbst nicht beteiligenden oder von der Beteiligung ausgeschlossenen Betriebsrat auf dem 10-Prozent-Niveau. Betriebsratsexistenz 1994 und 1996 senkt die Einstellungsquote signifikant auf dem 1-Prozent-Niveau. Erwartungsgemäß führt ein Betriebsrat nur 1994 zu einer insignifikanten Senkung, ein Betriebsrat nur 1996 zu einer insignifikanten Steigerung. Die übrigen Variablen bewegen sich im Rahmen des Erwarteten.

Tabelle 3 enthält die Ergebnisse für die Gesamtfluktuation als Summe von Zu- und Abgängen im Fertigungsbereich. Der Betriebsrat als solcher besitzt hier wiederum in Übereinstimmung mit den bisherigen Untersuchungen und den aus der Theorie abgeleiteten Erwartungen einen auf dem 1-Prozent-Niveau signifikant negativen Einfluß. Bei Unterscheidung nach Betriebsratstypen tragen alle Typen ein negatives Vorzeichen. Für ein gutes und ein schwieriges Verhältnis ist dies signifikant auf dem 1-Prozent-Niveau, ansonsten insignifikant. Ein kontinuierlich bestehender Betriebsrat wirkt sich signifikant negativ auf dem 10-Prozent-Niveau auf die Gesamtfluktuation im Fertigungsbereich aus. Ein Betriebsrat nur bei der Befragung 1996 ist insignifikant fluktuationsreduzierend, ein Betriebsrat nur bei der Befragung 1994 dagegen insignifikant fluktuationserhöhend. Die Vorzeichen der übrigen Variablen sind den Erwartungen gemäß.

Abschließend sei noch kurz auf zwei weitere, hier nicht in Tabellen vorgestellte Modellansätze hingewiesen. Erstens ist bei Aufnahme einer Dummyvariablen alte gegenüber neuen Bundesländern, wonach 1994 gefragt wurde, der Einfluß des Betriebsstandortes in den neuen Ländern auf die Abgänge, die Zugänge und die Gesamtfluktuation insignifikant positiv, während sich die sonstigen Schätzergebnisse nicht wesentlich verändern.¹⁷ Zweitens wurden entsprechend Addison/Schnabel/Wagner (1998a und 1998b) alle Schätzungen noch einmal repliziert für die Betriebe mit 21 bis 100 Beschäftigten, da von diesen Betrieben ungefähr die

¹⁷ Diese Schätzungen wurden nur für die Modelle mit Betriebsratswechsel durchgeführt, in denen ohnehin eine Verknüpfung mit der Welle von 1994 erfolgte.

Tabelle 2: Fertigung Eingestellte

Unabhängige Variablen	Betriebsrat	Betriebsratstypen	Betriebsratswechsel
Betriebsrat	-0,344*** (0,065)		
Betriebsrat <i>gegeneinander</i>		-0,578*** (0,209)	
Betriebsrat <i>schwierig</i>		-0,453*** (0,081)	
Betriebsrat <i>miteinander</i>		-0,428*** (0,081)	
Betriebsrat <i>beteiligt sich nicht</i>		-0,305* (0,177)	
Betriebsrat <i>wird nicht beteiligt</i>		-0,258* (0,133)	
nur 94 Betriebsrat			-0,232 (0,304)
nur 96 Betriebsrat			0,045 (0,157)
94 und 96 Betriebsrat			-0,408*** (0,082)
Fertigungsmitarbeiter	-0,005*** (0,000)	-0,004*** (0,000)	-0,004*** (0,001)
Fertigungsmitarbeiter (quadriert)	0,000*** (0,000)	0,000*** (0,000)	0,000*** (0,000)
Facharbeiteranteil Fertigung	-0,006*** (0,001)	-0,006*** (0,001)	-0,005*** (0,001)
Verwaltungsmitarbeiteranteil	-0,007*** (0,002)	-0,007*** (0,002)	-0,005* (0,003)
Umsatz pro Kopf (logarithmiert)	0,419 (0,319)	0,353 (0,324)	0,603 (0,392)
Mehrbetriebsunternehmen	-0,070 (0,068)	-0,041 (0,068)	-0,014 (0,864)
Organisatorische Veränderung	0,005 (0,064)	0,014 (0,065)	-0,026 (0,078)
Arbeitsgruppen	-0,145** (0,061)	-0,140** (0,062)	-0,121 (0,075)
Arbeitszeitmodelle	-0,007 (0,061)	0,019 (0,062)	-0,000 (0,075)
Qualifizierungsmaßnahmen	0,045 (0,062)	0,051 (0,062)	0,103 (0,077)
Produktinnovation	0,110* (0,064)	0,129** (0,065)	0,146* (0,077)
computergestützte Maschinen	0,009 (0,038)	0,010 (0,038)	-0,011 (0,045)
Maschinenauslastung	-0,005*** (0,002)	-0,005*** (0,002)	-0,004** (0,002)
Personalauslastung	0,013*** (0,003)	0,013*** (0,000)	0,014*** (0,003)
Ertrag mindestens befriedigend	0,262*** (0,060)	0,245*** (0,061)	0,206*** (0,073)
Konstante	-2,274*** (0,266)	-2,304*** (0,267)	-2,598*** (0,332)
Zahl der gültigen Fälle	1293	1269	797
Adj. R ²	0,195	0,199	0,187

OLS-Schätzungen; abhängige Variable ist stets der logarithmierte transformierte Anteil der Eingestellten im Fertigungsbereich; 6. Welle des NIFA-Panels (1996), letzte Spalte z. T. mit 4. (1994); Werte in Klammern sind die Standardabweichung; */**/** bezeichnen statistische Signifikanz auf dem 10/5/1-Prozent-Niveau.

Tabelle 3: Fluktuation in der Fertigung

Unabhängige Variablen	Betriebsrat	Betriebsratstypen	Betriebsratswechsel
Betriebsrat	-0,213*** (0,066)		
Betriebsrat <i>gegeneinander</i>		-0,118 (0,216)	
Betriebsrat <i>schwierig</i>		-0,218*** (0,083)	
Betriebsrat <i>miteinander</i>		-0,295*** (0,000)	
Betriebsrat <i>beteiligt sich nicht</i>		-0,167 (0,185)	
Betriebsrat <i>wird nicht beteiligt</i>		-0,002 (0,136)	
nur 94 Betriebsrat			0,256 (0,312)
nur 96 Betriebsrat			-0,029 (0,165)
94 und 96 Betriebsrat			-0,144* (0,085)
Fertigungsmitarbeiter	-0,003*** (0,000)	-0,003*** (0,000)	-0,003*** (0,001)
Fertigungsmitarbeiter (quadriert)	0,000*** (0,000)	0,000*** (0,000)	0,000*** (0,000)
Facharbeiteranteil Fertigung	-0,006*** (0,001)	-0,006*** (0,000)	-0,007*** (0,002)
Verwaltungsmitarbeiteranteil	-0,002 (0,002)	-0,001 (0,003)	-0,001 (0,003)
Umsatz pro Kopf (logarithmiert)	0,549* (0,324)	0,495 (0,332)	0,781* (0,408)
Mehrbetriebsunternehmen	-0,019 (0,786)	-0,002 (0,070)	0,033 (0,087)
Organisatorische Veränderung	0,126* (0,065)	0,137** (0,067)	0,092 (0,081)
Arbeitsgruppen	-0,071 (0,063)	-0,066 (0,064)	-0,036 (0,078)
Arbeitszeitmodelle	0,018 (0,062)	0,031 (0,063)	0,032 (0,078)
Qualifizierungsmaßnahmen	0,090 (0,063)	0,090 (0,064)	0,131* (0,079)
Produktinnovation	0,071 (0,065)	0,076 (0,066)	0,033 (0,079)
computergestützte Maschinen	-0,029 (0,039)	-0,028 (0,040)	-0,019 (0,047)
Maschinenauslastung	-0,006*** (0,002)	-0,005*** (0,002)	-0,005** (0,002)
Personalauslastung	0,003 (0,003)	0,003 (0,003)	0,002 (0,004)
Ertrag mindestens befriedigend	0,076 (0,061)	0,071 (0,062)	0,063 (0,078)
Konstante	-0,909 (0,275)	-0,996*** (0,278)	-1,065*** (0,347)
Zahl der gültigen Fälle	1262	1238	781
Adj. R ²	0,084	0,082	0,086

OLS-Schätzungen; abhängige Variable ist stets der logarithmierte transformierte Anteil der Fluktuation im Fertigungsbereich; 6. Welle des NIFA-Panels (1996), letzte Spalte z. T. mit 4. (1994); Werte in Klammern sind die Standardabweichung; */**/** bezeichnen statistische Signifikanz auf dem 10/5/1-Prozent-Niveau.

Hälfte (hier 51,1 %) einen Betriebsrat hat und die andere Hälfte keinen. Wie bei Addison/Schnabel/Wagner (1998a und 1998b) kommt es in diesem Subsample zu keinerlei signifikanten Ergebnissen mehr. Dies mahnt zur Vorsicht bei der Interpretation der Ergebnisse, da die vermuteten Betriebsratseffekte damit auch einen reinen Betriebsgrößeneffekt widerspiegeln könnten. Doch weil die Betriebsratstypen im Gegensatz zur Betriebsratsexistenz kaum als Indikator für die Beschäftigtenanzahl gesehen werden können,¹⁸ liegt folgende Vermutung näher: Bei bis zu hundert Beschäftigten sind die Rechte des Betriebsrates noch nicht hinreichend groß, um zu signifikanten Wirkungen auf die Personalfluktuations zu führen.

5. Zusammenfassung und Fazit

Aus verschiedenen Theorieansätzen heraus, wie der Humankapitaltheorie, Überlegungen zur Senioritätsentlohnung, dem Exit-Voice-Ansatz oder wegen des Arbeitsplatzerhaltungsinteresses der den Betriebsrat wählenden Beschäftigten, läßt sich ableiten, daß Betriebsräte zu einer Verringerung der Personalfluktuations, insbesondere der Personalabgänge, aber auch der Personalzugänge, beitragen sollten. Bisherige empirische Studien, die sich vor allem auf zwei relativ umfangreiche Datensätze stützen, haben diese Vorhersagen bei Verwendung einer Dummyvariable für die Betriebsratsexistenz im wesentlichen bestätigt. Diese Untersuchung bestätigt die bisherigen Ergebnisse mit Daten des deutschen Maschinenbaus aus einer dritten, großen und unabhängigen Erhebung. Sie geht aber über die bisherigen Untersuchungen hinaus, indem zusätzlich die Wirkungen unterschiedlicher Betriebsratstypen und eines Wechsels in der Betriebsratsexistenz einbezogen werden. Auch dabei können die erwarteten Effekte nachgewiesen werden. Konstruktive Betriebsratsarbeit hat einen wirksameren Einfluß als antagonistische oder solche ohne Bezug zur Betriebsleitung. Daß insbesondere ein Miteinander von Betriebsrat und Betriebsleitung die Personalfluktuations senkt, zeigt, daß solch eine Senkung von beiden Seiten begrüßt und verwirklicht wird.

¹⁸ Ein χ^2 -Test für die Verknüpfung von Betriebsgrößeklassen mit den Betriebsratstypen zeigt eine signifikante Abhängigkeit, deren Grund sich jedoch exakt angeben läßt: Betriebe mit Betriebsrat unter 100 Beschäftigten haben deutlich (zwischen 10 und 30 Prozentpunkten) seltener den schwierigen Betriebsratstyp als solche in höheren Betriebsgrößeklassen und dafür entsprechend häufiger den nicht beteiligten Typ. Bei Zusammenfassung der beiden Betriebsratstypen ergibt sich keinerlei Größenabhängigkeit mehr. Es ist zu vermuten, daß kleinere Betriebe dem Betriebsrat die Beteiligung leichter verweigern können als größere, in denen sich dann nach Etablierung eines Wirtschaftsausschusses (ab 101 Beschäftigten) ein schwieriges Verhältnis ergibt.

Literatur

- Addison, John T./Schnabel, Claus/Wagner, Joachim (1998a): „Betriebsräte in der deutschen Industrie: Verbreitung, Bestimmungsgründe und Effekte“, in: Gerlach, Knut/Hübler, Olaf/Meyer, Wolfgang (Hg.): „Ökonomische Analysen betrieblicher Strukturen und Entwicklungen: Das Hannoveraner Firmenpanel“, Frankfurt a. M., New York, S. 59-87.
- Addison, John T./Schnabel, Claus/Wagner, Joachim (1998b): „Works Councils in Germany: Their Effects on Firm Performance“, Arbeitsbericht, Lüneburg.
- Addison, John T./Siebert, W. Stanley/Wagner, Joachim/Wei, Xiangdong (1998): „Worker Participation and Firm Performance: Evidence from Germany and Britain“, Arbeitsbericht, Lüneburg.
- Backes-Gellner, Uschi/Frick, Bernd/Sadowski, Dieter (1997): „Codetermination and Personnel Policies of German Firms: The Influence of Works Councils on Turnover and Further Training“, International Journal of Human Resource Management 8, S. 328-347.
- Becker, Gary S. (1962): „Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis“, Journal of Political Economy 70, No. 5, Teil 2, S. 9-49.
- Becker, Gary S. (1964): „Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education“, New York.
- Brand, Ruth/Carstensen, Vivian/Gerlach, Knut/Klodt, Thomas (1996a): „Das Hannoveraner Firmenpanel“, Diskussionspapier, Hannover.
- Brand, Ruth/Carstensen, Vivian/Gerlach, Knut/Klodt, Thomas (1996b): „The Hannover Panel“, Diskussionspapier, Hannover.
- Brand, Ruth/Carstensen, Vivian/Gerlach, Knut/Klodt, Thomas (1998): „Das Hannoveraner Firmenpanel: Eine Betriebsbefragung im Verarbeitenden Gewerbe Niedersachsens“, in: Gerlach, Knut/Hübler, Olaf/Meyer, Wolfgang (Hg.): „Ökonomische Analysen betrieblicher Strukturen und Entwicklungen: Das Hannoveraner Firmenpanel“, Frankfurt a. M., New York, S. 16-29.
- Büchtemann, Christoph/Höland, Armin (1989): „Befristete Arbeitsverhältnisse nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG)“, Bonn.
- Cable, John R. (1987): „Some Tests of Employee Participation Indices“, in: Jones, Derek C./Svejnar, Jan (Hg.): „Advances in the Economic Analysis of Participatory and Labour-Managed Firms“, Band 2, S. 79-90.
- Dilger, Alexander (1999): „Erträge bei differenzierter Betriebsratsbetrachtung: Erste Ergebnisse einer Untersuchung des NIFA-Panels“, in: Bellmann, Lutz/Kohaut,

- Susanne/Lahner, Manfred (Hg.): „Zur Entwicklung von Lohn und Beschäftigung auf der Basis von Betriebs- und Unternehmensdaten“, Nürnberg, S. 55-75.
- Frick, Bernd (1996): „Co-determination and Personnel Turnover: The German Experience“, *Labour - Review of Labour Economics and Industrial Relations* 10, S. 407-430.
- Frick, Bernd (1997): „Mitbestimmung und Personalfuktuation: Zur Wirtschaftlichkeit der bundesdeutschen Betriebsverfassung im internationalen Vergleich“, München, Mering.
- Frick, Bernd/Sadowski, Dieter (1995): „Works Councils, Unions, and Firm Performance: The Impact of Workers' Participation in Germany“, in: Buttler, Friedrich/Franz, Wolfgang/Schettkat, Ronald/Soskice, David (Hg.): „Institutional Frameworks and Labor Market Performance: Comparative Views on the U.S. and German Economies“, London, New York, S. 46-81.
- Hirschman, Albert O. (1970): „Exit, Voice, and Loyalty“, Cambridge, MA; deutsche Übersetzung von Leonhard Walentik: „Abwanderung und Widerspruch: Reaktionen auf Leistungsabfall bei Unternehmen, Organisationen und Staaten“, Tübingen 1974.
- 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.
- Kraft, Kornelius (1986): „Exit and Voice in the Labor Market: An Empirical Study of Quits“, *Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft* 142, S. 697-715.
- Lazear, Edward P. (1979): „Why is there Mandatory Retirement?“, *Journal of Political Economy* 87, S. 1261-1284.
- Lazear, Edward P. (1981): „Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restrictions“, *American Economic Review* 71, S. 606-620.
- Niederhoff, Horst-Udo (1995): „Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland“, 10. Auflage, Köln.
- Oi, Walter Y. (1962): „Labor as a Quasi-fixed Factor“, *Journal of Political Economy* 70, S. 538-555.
- Schmidt, Josef/Widmaier, Ulrich (Hg.) (1992): „Flexible Arbeitssysteme im Maschinenbau: Ergebnisse aus dem Betriebspanel des Sonderforschungsbereichs 187“, Opladen.
- Schnabel, Claus/Wagner, Joachim (1999): „Betriebliche Altersversorgung: Verbreitung, Bestimmungsgründe und Auswirkungen auf die Personalfuktuation“, Arbeitsbericht, Lüneburg.

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

Widmaier, Ulrich (Hg.) (1996): „Betriebliche Rationalisierung und ökonomische Rationalität: Optionen und Determinanten von Differenzierungsprozessen im deutschen Maschinenbau“, Opladen.

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"
- 4/97 Alexander Dilger: "Ertragswirkungen von Betriebsräten: Eine Untersuchung mit Hilfe des NIFA-Panels"
- 1/98 Volker Ulrich: "Das Gesundheitswesen an der Schwelle zum Jahr 2000"
- 2/98 Udo Schneider: "Der Arzt als Agent des Patienten: Eine Anwendung der Principal-Agent-Theorie auf die Arzt-Patient-Beziehung"
- 3/98 Volker Ulrich/Manfred Erbsland: "Short-run Dynamics and Long-run Effects of Demographic Change on Public Debt and the Budget"
- 4/98 Alexander Dilger: "Eine ökonomische Argumentation gegen Studiengebühren"
- 5/98 Lucas Bretschger: "Nachhaltige Entwicklung der Weltwirtschaft: Ein Nord-Süd-Ansatz"
- 6/98 Bernd Frick: "Personal-Controlling und Unternehmenserfolg: Theoretische Überlegungen und empirische Befunde aus dem professionellen Team-Sport"
- 7/98 Xenia Matschke: "On the Import Quotas on a Quantity-Fixing Cartel in a Two-Country-Setting"
- 8/98 Tobias Rehbock: "Die Auswirkung der Kreditrationierung auf die Finanzierungsstruktur der Unternehmen"
- 9/98 Ole Janssen/Armin Rohde: "Einfluß elektronischer Geldbörsen auf den Zusammenhang zwischen Umlaufgeschwindigkeit des Geldes, Geldmenge und Preisniveau"
- 10/98 Stefan Degenhardt: "The Social Costs of Climate Change: A Critical Examination"
- 11/98 Ulrich Hampicke: "Remunerating Conservation: The Faustmann-Hartmann Approach and its Limits"

- 12/98 Lucas Bretschger: "Dynamik der realwirtschaftlichen Integration am Beispiel der EU-Osterweiterung"
- 13/98 Heiko Burchert: "Ökonomische Evaluation von Telematik-Anwendungen im Gesundheitswesen und Schlußfolgerungen für ihre Implementierung"
- 14/98 Alexander Dilger: "The Absent-Minded Prisoner"
- 15/98 Rainer Leisten: "Sequencing CONWIP flow-shops: Analysis and heuristics"
- 1/99 Friedrich Breyer/Volker Ulrich: "Gesundheitsausgaben, Alter und medizinischer Fortschritt: Eine ökonomische Analyse"
- 2/99 Alexander Dilger/Bernd Frick/Gerhard Speckbacher: "Mitbestimmung als zentrale Frage der Corporate Governance"
- 3/99 Paul Marschall: "Lebensstilwandel in Ostdeutschland: Ansatzpunkte für gesundheitsökonomische Analysen"
- 4/99 Lucas Bretschger: "On the Predictability of Knowledge Formation: The Tortuous Link between Regional Specialisation and Development"
- 5/99 Alexander Dilger: "Betriebsratstypen und Personalfuktuation: Eine empirische Untersuchung mit Daten des NIFA-Panels"