

Schultz, Birgit

Article

Ist Mitbestimmung ökonomisch sinnvoll? - Das Beispiel ostdeutsches Verarbeitendes Gewerbe und Bau -

Wirtschaft im Wandel

Provided in Cooperation with:

Halle Institute for Economic Research (IWH) – Member of the Leibniz Association

Suggested Citation: Schultz, Birgit (2005) : Ist Mitbestimmung ökonomisch sinnvoll? - Das Beispiel ostdeutsches Verarbeitendes Gewerbe und Bau -, *Wirtschaft im Wandel*, ISSN 2194-2129, Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH), Halle (Saale), Vol. 11, Iss. 9, pp. 295-300

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/143416>

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.

trags-BEZ) in Höhe von 1,36 Mrd. Euro erhalten.²⁰ Dies hätte bei unveränderten Finanzierungsanteilen (Landesanteil nach EU-Hilfen 25%) bereits Möglichkeiten eröffnet, die GA-Investitionsförderung um rund 550 Mio. Euro aufzustocken.

Da der Bund in den Verhandlungen zum Solidarpakt II ohnehin zugesagt hat, im sogenannten Korb 2 das Mittelvolumen der Investitionszulage über das Jahr 2004 hinaus abzusichern, besteht zudem die Möglichkeit zu weiteren Kompensationsleistungen des Bundes an die Länder. So könnte der Bund seinen Anteil an den Mehreinnahmen aus der Investitionszulage zumindest teilweise an

die Länder übertragen und sie damit in den Stand versetzen, auch höhere GA-Leistungen zu finanzieren. Auch über eine Neuverteilung der GA-Finanzierungsanteile zwischen Bund und Ländern könnte ein derartiger Effekt erreicht werden. Diese bislang nicht diskutierte Option bietet eine Chance, die Investitionszulagenregelungen doch wie geplant im Jahre 2006 auslaufen lassen zu können und zu effizienteren Fördermöglichkeiten überzugehen.

Joachim.Ragnitz@iwH-halle.de

Ist Mitbestimmung ökonomisch sinnvoll? – Das Beispiel ostdeutsches Verarbeitendes Gewerbe und Bau –

Betriebliche Mitbestimmung in Deutschland

Als typisches Beispiel für betriebliche Mitbestimmung gilt die Errichtung von Betriebsräten.²¹ Betriebsräte sind in allen Betrieben ab fünf Beschäftigte möglich²², tatsächlich sind jedoch wesentlich weniger Betriebsräte in den Unternehmen vorhanden (vgl. Tabelle 1). So haben in West- und Ostdeutschland jeweils nur 11% der Betriebe Betriebsräte, wobei in den größeren Betrieben eher Betriebsräte zu finden sind. In den kleinen hingegen hat kaum ein Betrieb einen Betriebsrat. Dies spiegelt sich insbesondere auch im ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe wider. In den kleinen Betrieben finden sich unterdurchschnittlich oft Betriebsräte, in den großen dagegen häufiger.

Der insgesamt geringe Anteil von Betriebsräten in westdeutschen Betrieben sowie im ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbe und Baugewerbe deuten

auf eine Problematik bei der Errichtung von Betriebsräten hin.

Betriebliche Mitbestimmung: Hemmnis oder Vermittler?

In der öffentlichen und wissenschaftlichen Diskussion gibt es zum Teil kontroverse Argumentationen

Kasten: Gesetzliche Grundlagen

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) regelt die Errichtung, die Größe und Aufgaben von Betriebsräten. Ab mindestens fünf Arbeitnehmern in einem Betrieb werden Betriebsräte gewählt. Die Anzahl der Betriebsratsmitglieder und der Umfang der Aufgabenwahrnehmung (Freistellungen) ist abhängig von der Anzahl der Arbeitnehmer im Betrieb. So gibt es beispielsweise ein Betriebsratsmitglied (keine Freistellung) bei einer Betriebsgröße von 5 bis 20 Beschäftigten oder bei einer Größe von 1 001 bis 1 500 Beschäftigten je Betrieb 15 Betriebsratsmitglieder, von denen mindestens 3 freigestellt sind. Der Betriebsrat wird für jeweils vier Jahre gewählt. Zu den wichtigsten Aufgaben des Betriebsrats zählen die Mitbestimmung in personellen Einzelmaßnahmen wie Einstellungen oder Kündigungen, das Initiativrecht im Bereich Personalplanung oder Arbeitsschutz und die Kontrollfunktion bei Fragen der Gleichbehandlung oder der Einhaltung von Vorschriften.

²⁰ Auf Basis der Steuereinnahmen des Jahres 2003, aber bei Verwendung der institutionellen Regelungen des ab 2005 geltenden Finanzausgleichssystems. Die Mehreinnahmen der westdeutschen Länder beliefen sich danach auf 450 Mio. Euro. Für das Jahr 2007 – also nach Auslaufen der jetzigen Investitionszulagenregelungen – ergäben sich infolge eines deutlich verringerten Fördervolumens niedrigere Beträge.

²¹ Des weiteren gibt es beispielsweise Formen der Mitbestimmung im Montanbereich und beim Aufsichtsrat.

²² Vgl. § 1 Absatz 1 BetrVG.

Tabelle 1:

Anteil der Betriebe mit Betriebsräten nach Betriebsgrößenklassen im Jahr 2003 (gewichtet)

- in % -

	Betriebsgrößenklassen					Insgesamt (ab 5 Beschäftigte)
	5 bis 50	51 bis 100	101 bis 199	200 bis 500	501 und mehr	
Westdeutschland	7	47	68	82	91	11
Ostdeutschland	7	42	68	75	79	11
darunter: Verarbeitendes Gewerbe und Bau	4	43	66	86	95	8

Quellen: IAB-Betriebspanel Welle 2003; Berechnungen des WSI und des IWH.

wie betrieblicher Mitbestimmung durch den Betriebsrat auf personalpolitische und wirtschaftliche Belange in den Betrieben wirkt.²³ Zum einen wird argumentiert, durch die Anhörungsobliegenheit des Betriebsrats bei Entlassungen könne diese schwieriger und somit teurer werden. Dadurch würden notwendige Personalanpassungen – seien es Kündigungen oder auch Einstellungen – unterlassen. Auch die Kosten, die die Tätigkeit eines Betriebsrats selbst verursacht,²⁴ könne den wirtschaftliche Erfolg eines Unternehmens belasten.

Andererseits kann ein Betriebsrat die Rechte der Beschäftigten besser vertreten und Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer schlichten.²⁵

Auch kann bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten der Betriebsrat bei personalpolitischen Lösungen und Fragen der Gestaltung des Arbeitsplatzes konstruktiv mitwirken und die Vermittlung zwischen Arbeitgeber und Belegschaft übernehmen.

Diese Mitwirkungsrechte können zu einer Verbesserung des Betriebsklimas führen und somit zu einer höheren Motivation der Mitarbeiter beitragen. Diese Argumentation findet sich im Exit-Voice-Modell von Hirschman²⁶ wieder. In diesem Modell kann das Management eines Betriebes daran interessiert sein, die Arbeitsbedingungen stärker an den Präferenzen der Beschäftigten auszurichten, um hierdurch die Motivation zu steigern und die Fluktuation zu senken.

Außerdem sind in Betrieben mit einem Betriebsrat die Investitionen in Humankapital höher. Dies wirkt stabilisierend auf die Beschäftigung, da die Kosten bei kurzfristigen Beschäftigungsanpassungen vergleichsweise hoch sind.²⁷

Diese positiven Wirkungen des Betriebsrats zeigen sich nicht zuletzt in wirtschaftlichen Erfolgsindikatoren. In empirischen Studien konnten Produktivitätssteigerungen durch die Errichtung von Betriebsräten nachgewiesen werden.²⁸

Bisher wenig beachtet in der wissenschaftlichen Diskussion wurde allerdings die Frage, ob die betriebliche Mitbestimmung auch einen Effekt auf

²³ Vgl. z. B. LEMINSKY, G.: Eine merkwürdige Stille, in Mitbestimmung 5/2005.

²⁴ Vgl. dazu NIEDENHOFF, H.-U.: Betriebliche Mitbestimmung. Mitentscheiden, aber nicht mitbezahlen, in: Presseinformation aus dem IW Köln vom 6.10.2004.

²⁵ In diesem Zusammenhang ist auch auf das Free-Rider-Problem zwischen Management und Belegschaft hinzuweisen, für dessen Lösung ein Betriebsrat ein geeignetes Instrument sein kann. Bei einem Free-Rider-Problem innerhalb der Belegschaft handelt es sich um ein in der Theorie sog. „Gefangenendilemma“, das lösbar ist, wenn der Verlust aufgrund von Kooperationsverweigerung größer ist als der Vorteil aus sog. Trittbrettfahrerverhalten und der Betriebsrat für eine vertrauensvolle Beziehung zwischen Belegschaft und Management sorgt. Vgl. dazu auch KREPS, D. M.: Corporate Culture and Economic Theory, in: J. E. Alt, K. A. Shepsle (Hrsg.), Perspectives on Positive Political Economy. Cambridge 1990, S. 90-143.

²⁶ HIRSCHMAN, A. O.: Exit, Voice, and Loyalty, Cambridge 1970; deutsche Übersetzung: Abwanderung und Widerspruch: Reaktionen auf Leistungsabfall bei Unternehmen, Organisationen und Staaten. Tübingen 1974. – FREEMAN, R. B.: Individual Mobility and Union Voice in the Labor Market, in: American Economic Review 1976, S. 361-368.

²⁷ Vgl. RÜRUP, B.; SESSELMEIER, W.: Beschäftigungspolitische Implikationen der Mitbestimmung, in: B. Frick, N. Kluge, W. Streeck (Hrsg.), Die wirtschaftlichen Folgen der Mitbestimmung. Frankfurt 1999, S. 129 ff.

²⁸ Beispielsweise JIRJAHN, U.: Produktivitätswirkungen betrieblicher Mitbestimmung – Welchen Einfluss haben Betriebsgröße und Tarifbindung?, in: Zeitschrift für Betriebswirtschaft. Ergänzungsheft 4/2003, S. 63 ff.

die Beschäftigungsentwicklung hat. Auch hier lassen die postulierten theoretischen Zusammenhänge wie das Collective-Voice-Modell, das Free-Rider-Problem oder die höheren Investitionen in Humankapital einen Effekt vermuten.

Dies soll im folgenden am Beispiel des ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbes und Baugewerbes analysiert werden.

Es stellt sich die Frage, ob in Betrieben mit einem Betriebsrat die Beschäftigungsentwicklung eine andere ist, als in vergleichbaren Betrieben ohne Betriebsrat. Um diese Frage zu beantworten, sind Daten auf betrieblicher Ebene notwendig, wie sie sich im IAB-Betriebspanel finden.

Daten des IAB-Betriebspanel

Das IAB-Betriebspanel ist eine sich jährlich wiederholende Befragung von Arbeitgebern in Deutschland. Erhoben werden unter anderem Daten zu Beschäftigung, Investitionen, Personalstruktur, Arbeitszeiten, Löhnen und Gehältern und den allgemeinen Merkmalen – wie auch die Angabe über bestehende Betriebs- oder Personalräte – von Betrieben aus allen Branchen. In der hier vorliegenden Analyse wurden die Daten der Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes und des Baugewerbes in Ostdeutschland verwendet. Aus dem Panel wurden die Wellen der Jahre 2000 und 2004 ausgewählt. Das Jahr 2000 stellt dabei den Status quo dar, im Jahr 2004 wird die Veränderung der Beschäftigung in den Betrieben mit und ohne Betriebsrat beobachtet. Da Betriebsräte erst ab fünf Arbeitnehmern errichtet werden, sind nur Betriebe mit einer Beschäftigtenzahl von fünf und mehr in der Untersuchung. Für die weitere Untersuchung stehen somit die Daten von 916 Betrieben mit und ohne Betriebsrat zur Verfügung.

Errichtung eines Betriebsrats abhängig von der Branche, Anzahl der Beschäftigten und der Struktur der Betriebe

Im ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe haben nur 8% aller Betriebe mit mehr als fünf Beschäftigten überhaupt einen Betriebsrat. Für die weitere methodische Vorgehensweise ist zu klären, ob die Errichtung eines Betriebsrats zufällig ist oder von bestimmten Faktoren abhängt.

Um dazu einen Eindruck zu erhalten, wird eine logistische Regression durchgeführt, mit deren Hilfe Faktoren auf ein qualitatives Merkmal, in diesem Fall das Vorhandensein eines Betriebsrats, geschätzt werden. Die Vorzeichen der geschätzten Koeffizienten geben dabei die Wirkungsrichtung der Faktoren an (vgl. Tabelle 2). Ob diese Einflüsse signifikant sind, zeigt der p-Wert. Ist dieser kleiner als 0,05, so hat der Faktor mit einer 5-%igen Irrtumswahrscheinlichkeit einen wesentlichen Effekt auf die Errichtung eines Betriebsrats.

Die geschätzten Koeffizienten zeigen einen Effekt der Branchenzugehörigkeit des Betriebes auf das Vorhandensein eines Betriebsrats. So gibt es eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit für einen Betriebsrat in den Branchen Nahrung- und Genußmittelherstellung, in der Chemischen Industrie, im Glasgewerbe, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden, der Metallerzeugung und -bearbeitung, der Herstellung von Kraftwagen sowie in der Feinmechanik und Optik. Andere Faktoren als die Zugehörigkeit zu bestimmten Branchen wirken hingegen eher negativ auf die Errichtung eines Betriebsrats. So haben Betriebe, die einen ostdeutschen Eigentümer haben, eher keinen Betriebsrat. Das gleiche gilt für Einzelunternehmen. Auch bei Neugründungen nach 1990 gibt es eher (noch) keinen Betriebsrat. Hingegen ist in Betrieben, die nach Tarif zahlen oder eine hohe Beschäftigtenzahl haben, häufiger ein Betriebsrat zu finden. Das Qualifikationsniveau in Betrieben mit Betriebsrat ist außerdem höher als in den anderen Betrieben. Auch in Betrieben mit einer geringeren tatsächlich geleisteten Wochenarbeitszeit ist ein Betriebsrat wahrscheinlicher.

Suche nach „Zwillings-Betrieben“ mit und ohne Betriebsrat

Da das Vorhandensein eines Betriebsrats in den Betrieben kein zufälliges Ereignis ist, sondern im Zusammenhang mit der Branche, der Rechtsform, der Größe und anderen Kriterien steht, können zur Analyse des Einflusses des Betriebsrats nicht einfach die Durchschnitte der Beschäftigungsentwicklungen verglichen werden. Davor hat aus methodischen Gründen eine Aufbereitung (Matching) der Daten zu erfolgen, die auf eine Vergleichbarkeit von Betrieben abzielt, die sich nur durch das Vorhandensein eines Betriebsrats unterscheiden. Das

Tabelle 2:

Kovariate für die Errichtung eines Betriebsrats in Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes und dem Baugewerbe in Ostdeutschland im Jahr 2000 (Binäre Logistische Regression)

Betriebsrat vorhanden	Koeffizient	Standardfehler	Signifikanz (p-wert)
Konstanter Term	17,056	4,197	0,000
Nahrung	1,304	0,577	0,035
Textil	0,829	0,825	0,325
Papier	0,094	1,424	0,953
Holz	1,054	0,761	0,247
Chemie	1,597	0,588	0,008
Kunststoff	1,373	0,640	0,056
Glas	1,803	0,629	0,011
Metall	1,572	0,600	0,012
Metallbau	1,013	0,527	0,058
Maschinenbau	0,662	0,554	0,153
Kraftwagen	1,476	0,618	0,012
Sonstiger Fahrzeugbau	1,038	1,019	0,276
Elektrotechnik	1,070	0,578	0,072
Optik	1,273	0,624	0,040
Möbel	1,132	0,936	0,234
Bauhauptgewerbe	0,636	0,491	0,182
Osteigentum	-0,692	0,237	0,003
Einzelunternehmen	-3,799	1,142	0,000
Neugründung (nach 1990)	-1,137	0,228	0,000
Tarifbindung	0,625	0,281	0,019
Anzahl Beschäftigte	0,015	0,002	0,000
Anteil qualifizierter Beschäftigter* tatsächlich geleistete	1,442	0,568	0,011
Wochenarbeitszeit	-0,052	0,011	0,000

Die Referenzkategorie lautet: 0 (Betriebsrat nicht vorhanden); Referenzbranche ist Bauinstallation; n = 916; Pseudo-R² = 0,499; Betriebe mit fünf und mehr Arbeitnehmern; * mindestens Facharbeiter.

Quellen: IAB-Betriebspanel Welle 2000; Berechnungen des IWH.

dazu verwendete 1:1 Propensity-Score-Matching ist eine Standardmethode aus der Evaluationsforschung.²⁹ Die Faktoren, die speziell auf die Errichtung eines Betriebsrats wirken, sind nach dem Matching zwischen beiden Gruppen nicht mehr signifikant verschieden und wirken bei der Untersuchung der interessierenden Beschäftigungsentwicklung somit nicht mehr verzerrend. Für die Untersuchung wird auf die Merkmale Branche, Eigentumsverhältnisse, Gründungsjahr, Anzahl der Beschäftigten und deren Qualifikation, Anteil der Frauen, Lohnstückkosten, Wochenarbeitszeit, Aus-

zubildende, Tarif und andere Strukturmerkmale der Betriebe gematcht.³⁰ Nach dem Matching stehen 209 Betriebspaare zur Verfügung.³¹

Geringerer Abbau Beschäftigter in Betrieben mit Betriebsrat

Um nähere Informationen über Unterschiede in der Beschäftigungsentwicklung zu erhalten, werden die Betriebe mit und ohne Betriebsrat getrennt untersucht. Neben dem Bestand an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten und den Gesamtbeschäft-

²⁹ Weitere Informationen zu diesem Verfahren siehe auch HUIJER, R.; CALIENDO, M.; RADIC, D: Nobody Knows ... How Do Different Evaluation Estimators Perform in a Simulated Labour Market Experiment? Diskussions Papier der J.-W.-Goethe-Universität Frankfurt 2001.

³⁰ Für das Matching werden Daten aus dem Jahr 2000 verwendet.

³¹ Betriebe, die während der Beobachtungsperiode einen Betriebsrat neu errichtet haben, wurden in der Untersuchung nicht berücksichtigt.

Tabelle 3:

Beschäftigungsentwicklung 2000-2004 für Betriebe mit und ohne Betriebsrat

	Betriebsrat	Mittelwert*	Standardfehler	Signifikanz (p-Wert)
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	ja	0,994	0,022	0,036
	nein	0,924	0,024	
Gesamtzahl Beschäftigte	ja	0,996	0,022	0,176
	nein	0,953	0,023	

* Basiswert Jahr 2000 = 1.

Quellen: IAB-Betriebspanel Welle 2000 und 2004; Berechnungen des IWH.

tigten im Jahr 2000 werden die jeweiligen Angaben aus dem Jahr 2004 herangezogen. Liegt die Beschäftigtenzahl im Jahr 2004 höher, so ergibt sich ein Wert über eins, sinkt sie, ist der Wert kleiner als eins.

Die Mittelwerte in Tabelle 3 geben die durchschnittliche Beschäftigungsentwicklung für die Betriebe mit und ohne Betriebsrat an. So sank die Anzahl der sv-pflichtigen Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat von 2000 bis 2004 um 0,6%, bei Betrieben ohne Betriebsrat allerdings sogar um 7,6%. Die Gesamtbeschäftigung in Betrieben mit Betriebsrat verringerte sich in dieser Zeit um 0,04% und in den anderen Betrieben um 4,7%.

Mit einem t-Test für unabhängige Stichproben kann festgestellt werden, ob sich die beiden Mittelwerte der Beschäftigungsentwicklung signifikant unterscheiden. Der p-Wert zeigt dabei die Irrtumswahrscheinlichkeit an, bis zu der von einem Unterschied zwischen beiden Mittelwerten unter Berücksichtigung der Streuung ausgegangen werden kann. Üblicherweise gilt dies bei p-Werten kleiner als 0,05.

Bei der Entwicklung der sv-pflichtigen Beschäftigten zeigt sich demzufolge ein signifikanter Unterschied der Betriebe mit Betriebsrat zu denen ohne. Allerdings kann dieser nicht mehr festgestellt werden, wenn die Entwicklung der Gesamtbeschäftigung verglichen wird. In Betrieben mit Betriebsrat ist also zum einen ein geringerer Abbau von Beschäftigten zu beobachten. Auch scheint dies nicht zu Lasten der sv-pflichtigen Beschäftigten zu gehen. In Betrieben ohne Betriebsrat nahm die Beschäftigung deutlich stärker ab als die Gesamtbeschäftigung. Ob dies auf eine teilweise Substitution mit geringfügiger Beschäftigung zurückzuführen ist, kann aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht weiter untersucht werden.

Wirkung betrieblicher Mitbestimmung bei differenzierter Ertragslage des Betriebes

Der nachgewiesene signifikante Unterschied in der Entwicklung sv-pflichtiger Beschäftigter in Betrieben mit und ohne Betriebsrat führt zu der Frage, ob dies für alle untersuchten Betriebe gilt oder ob es hierbei Differenzierungen in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Entwicklung des Betriebes gibt. Diese können aufgrund unterschiedlicher Aufgaben des Betriebsrats bei einer Expansion³² oder Schrumpfung³³ des Betriebes entstehen. Im folgenden wird daher versucht, die Betriebe nach ihrer Ertragslage zu unterscheiden und zu bewerten.

Dazu wird als Indikator für das Ausgangsjahr 2000 die Ertragslage des Vorjahres aus dem IAB-Panel genutzt.³⁴ Betriebe, die ihre Ertragslage als sehr gut und gut eingeschätzt haben, werden dabei den Betrieben gegenübergestellt, die ihre Ertragslage als befriedigend, ausreichend oder mangelhaft bewertet haben. Für diese beiden Stichproben wird jeweils ein Matching zur Auswahl von Betrieben durchgeführt, die sich nur im Merkmal des Betriebsrats unterscheiden.

Ein Vergleich der Mittelwerte in der Beschäftigungsentwicklung zeigt: Betriebe mit Betriebsrat, die eine sehr gute und gute Ertragslage haben, konnten im Beobachtungszeitraum die sv-pflichtige Beschäftigung um 0,7% steigern (vgl. Tabelle 4). Im Gegensatz dazu sank die Beschäftigung in den anderen Betrieben mit sehr guter und guter Er-

³² Beispielsweise wären hier Mitbestimmungsrechte bei Einstellungen und Personalplanungen zu nennen.

³³ Hierzu zählen auch die Anhörungsrechte bei Kündigungen.

³⁴ Das Merkmal Ertragslage 1999 wird in der Welle 2000 erhoben. Um die Ertragslage 2000 zu erhalten, wäre die Welle 2001 einzubeziehen, was zu starken Fallzahlverlusten führen würde.

Tabelle 4:

Beschäftigungsentwicklung 2000-2004 für Betriebe nach deren Ertragslage im Jahr 1999 mit und ohne Betriebsrat

Ertragslage		Betriebsrat	Mittelwert*	Standardfehler	Signifikanz (p-Wert)
sehr gut und gut (n = 91)	Sozialversicherungs-pflichtig Beschäftigte	ja	1,071	0,032	0,019
		nein	0,955	0,037	
	Gesamtzahl Beschäftigte	ja	1,071	0,032	0,027
		nein	0,965	0,035	
befriedigend, ausreichend und mangelhaft (n = 117)	Sozialversicherungs-pflichtig Beschäftigte	ja	0,932	0,030	0,294
		nein	0,883	0,036	
	Gesamtzahl Beschäftigte	ja	0,936	0,030	0,546
		nein	0,908	0,035	

* Basiswert Jahr 2000 = 1.

Quellen: IAB-Betriebspanel Wellen 2000 und 2004; Berechnungen des IWH.

tragslage signifikant um 4,5%. Der gleiche Effekt ist auch bei der Gesamtbeschäftigung zu beobachten. Die Existenz eines Betriebsrats fördert demzufolge eher die Einstellung von neuen Beschäftigten. Vergleichbare Betriebe ohne Betriebsrat haben in dieser Zeit Personal abgebaut.

Hingegen ist bei Betrieben mit befriedigender, ausreichender oder mangelhafter Ertragslage, die einen Betriebsrat haben, sowohl die Anzahl der sv-pflichtigen Beschäftigten als auch die Anzahl aller Beschäftigten um etwa 7% gesunken. Bei Betrieben ohne Betriebsrat ist die Gesamtzahl der Beschäftigten um 9,2% und die der sv-pflichtigen Beschäftigten sogar um 11,7% gesunken. Jedoch reicht dies nicht aus, um den ertragsschwächeren Betrieben ohne Betriebsrat eine signifikant schlechtere Beschäftigungsentwicklung zu unterstellen.

Vergleicht man zusätzlich die eingeschätzte Ertragslage des Vorjahres aus der Befragung 2004, so haben die Betriebe mit Betriebsrat, die bereits in der Welle 2000 ihre Ertragslage als gut oder sehr gut eingeschätzten, eine signifikant bessere Ertragslage als die „Zwillings-Betriebe“ ohne Betriebsrat. Bei den anderen Betrieben zeigt dieser Indikator keine signifikanten Unterschiede.

Fazit

Betriebe mit einem Betriebsrat haben gegenüber vergleichbaren Betrieben ohne Betriebsrat bei einer ungünstigen Ertragslage keine beobachtbaren größeren Schwierigkeiten, notwendige Beschäftigungsanpassungen vorzunehmen.

Hingegen hat die Existenz eines Betriebsrats in Betrieben mit einer günstigen Ertragslage im Status quo einen positiven Effekt auf den Beschäftigungsaufbau und auch auf die zukünftige Ertragslage des Betriebes. Ursprünglich ertragsstarke Betriebe ohne Betriebsrat verschlechtern im Vergleich dazu ihre wirtschaftliche Position.

Die konkreten Ursachen dafür dürften nicht zuletzt in den eingeräumten Mitspracherechten der Belegschaft und der vermutlich damit verbundenen höheren Motivation und einem verbesserten Betriebsklima liegen. Dafür spricht auch der empirische Befund: In Ostdeutschland ist die betriebliche Mitbestimmung durch einen geringeren Formalisierungsgrad sowie eine kooperative Mitbestimmungspraxis geprägt.³⁵ Dies ist auch erklärbar durch die Bereitschaft des Arbeitgebers, sich an die gegebenen Rechtsvorschriften zu halten, die damit produktivitäts- und erfolgsfördernd sind.

Inwieweit das hier aufgeführte Beispiel der „Zwillings-Betriebe“ mit und ohne Betriebsrat für das ostdeutsche Verarbeitende Gewerbe und dem Baugewerbe auf andere Wirtschaftszweige oder Deutschland übertragbar ist, kann an dieser Stelle nicht abschließend geklärt werden und bedarf weiterer Forschungsarbeit.

Birgit.Schultz@iwh-halle.de

³⁵ SCHMIDT, R.: Mitbestimmung in Ostdeutschland. Gütersloh 1998, S. 19 ff.