

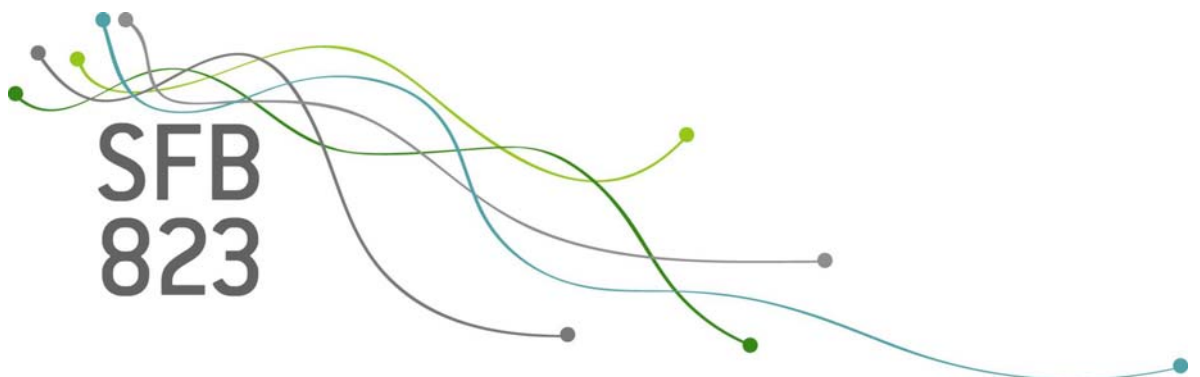
SFB  
823

# Betriebsräte, Überbeschäftigung und überhöhte Löhne - Eine Bewertung aus Sicht des Arbeitgebers

Rafael Gralla, Kornelius Kraft

Nr. 42/2011

Discussion Paper





# **Betriebsräte, Überbeschäftigung und überhöhte Löhne – Eine Bewertung aus Sicht der Arbeitgeber<sup>1</sup>**

**Rafael Gralla\* und Kornelius Kraft\*\***

**JEL-Klassifikation:** J23 , J53, M54

**Schlagwörter:** Betriebsrat, Beschäftigung, Entlohnung

Version: Oktober 2011

## **Zusammenfassung**

In diesem Beitrag werden die Ergebnisse einer empirischen Studie zu den Determinanten eines zu hohen Personalbestands und überhöhten Lohnkosten vorgestellt. Hierzu werden Einschätzungen des Managements zum Vorliegen der genannten Probleme ausgewertet. Im Zentrum steht der Einfluss von Betriebsräten und wir finden in Betrieben mit Betriebsräten häufiger Überbeschäftigung als in Betrieben ohne diese Mitarbeitervertretung vor. Es kann aber kein Effekt bezüglich der Lohnhöhe festgestellt werden. Die in früheren Untersuchungen vorgefundenen höheren Löhne in Betrieben mit Betriebsräten werden vermutlich durch Produktivitätsvorteile wieder ausgeglichen.

\* TU Dortmund, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät.

\*\* TU Dortmund, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät, ZEW Mannheim und IZA Bonn.

---

<sup>1</sup> Diese Arbeit entstand im Rahmen des DFG-Sonderforschungsbereiches 823: „Statistik nichtlinearer dynamischer Prozesse in Wirtschaft und Technik“

## 1. Einleitung

Die wissenschaftliche Diskussion zur Wirkung der durch das Betriebsverfassungsgesetz im betrieblichen Alltag verankerten Mitbestimmung wird nunmehr seit Mitte der 80er Jahre intensiv und kontrovers geführt. Beginnend mit den Studien von FitzRoy und Kraft (1985, 1987 und 1990) sowie Kraft (1986) befassen sich eine Vielzahl von Untersuchungen mit möglichen Einflüssen auf Rentabilität, Produktivität, Forschungsintensität, Beschäftigung und Entlohnung.

Im Rahmen dieser Studie untersuchen wir mit Hilfe eines innovativen Vorgehens die Frage, ob Unternehmen mit einem Betriebsrat zu hohe Personalkosten oder einen zu hohen Personalbestand aufweisen. Im Vergleich zu bisherigen Untersuchungen basiert unser Ansatz auf einer subjektiven Beurteilung von in einem Betrieb existierenden Personalproblemen durch dessen Leitung. Der Vorteil dieser subjektiven Einschätzung liegt darin, dass die in der Theorie begründeten, höheren Löhne, bzw. höhere Beschäftigung auch effizient sein können, wenn dies durch eine entsprechend höhere Produktivität ausgeglichen wird. Dieser mögliche Produktivitätsvorteil kann durch beobachtete oder unbeobachtete Qualifikationsvorteile wie auch durch die Existenz eines Betriebsrates selbst hervorgerufen sein. In diesem Zusammenhang ist die Rolle der Betriebsräte folglich nicht eindeutig.

Bisherige Studien zur betrieblichen Mitbestimmung bei Entgelt- und Beschäftigungsfragen konzentrieren sich weitestgehend darauf, inwiefern sich sowohl Beschäftigungsstrategien als auch Entlohnung zwischen Unternehmen mit und ohne Betriebsrat unterscheiden. Frege (2002) sowie Addison, Schnabel und Wagner (2004) fassen Beiträge zur Wirkung eines Betriebsrates zusammen. Eine sehr detaillierte Zusammenfassung bisheriger Studien zur betrieblichen Mitbestimmung enthält zudem Jirjahn (2011). Die bislang vorliegenden Analysen untersuchen dabei vorwiegend rein objektive Maße, so dass nicht abschließend identifiziert werden kann, ob Unterschiede in Entlohnung oder Beschäftigung aus Sicht des Managements als effizient betrachtet werden. So finden Addison, Schnabel und Wagner (2001), Hübler und Jirjahn (2003), Addison, Teixeira und Zwick (2010) höhere Löhne bei Existenz eines Betriebsrates vor. Kraft und Lang (2008) untersuchen die Auswirkung der Einführung eines Betriebsrates und finden hingegen keinen Effekt. Die Betriebe, welche später einen Betriebsrat einführen, weisen schon

vorher ein höheres Lohnniveau auf. Der Vorteil einer subjektiven Einschätzung durch die Betriebsleitung ist es, dass die Relation von Leistung zu Entlohnung eingeht und nicht nur das absolute Niveau der Bezahlung.

Weniger häufig als die Entlohnung wird die Beschäftigungsfestlegung untersucht. Das Betriebsverfassungsgesetz räumt den Betriebsräten weitgehende Mitwirkungsrechte bei Einstellungen und Entlassungen ein. Dies könnte durchaus zu einer Bürokratisierung der relevanten Vorgänge und zu Verzögerungen bei der Beschäftigungsanpassung führen. Eine „Überbeschäftigung“ ist empirisch nicht einfach zu erfassen, da die Vergleichsgröße unter Berücksichtigung möglicher Produktivitätseffekte bestimmt werden muss. Dementsprechend gibt es auch vergleichsweise wenige Untersuchungen zu diesem Thema. Die subjektive Bewertung ist auch hier eine Möglichkeit, eine verlässliche Einschätzung zu erhalten. Das Management kann die Frage eines eventuell bestehenden zu hohen Personalbestands vor dem Hintergrund der vorhandenen und möglicherweise von der Existenz eines Betriebsrates beeinflussten Produktivität und Produktnachfrage einschätzen. Das ist außenstehenden Forschern nur sehr schwer möglich.

Eine Herangehensweise, basierend auf einer subjektiven Bewertung, zur Interpretation von Beschäftigung und Entlohnung wurde in bisherigen Studien weitestgehend ignoriert. Lediglich Gold (1999) beschäftigt sich, basierend auf Daten des NIFA-Panels, mit der Frage einer subjektiven Überbeschäftigung aus Sicht des Managements. So gibt in dieser Studie die Betriebsleitung eines mitbestimmten Betriebes signifikant häufiger an, dass in ihrem Betrieb zu viel Personal beschäftigt wird. Zudem wird dies in der Studie mit, im Vergleich zu Betrieben ohne Betriebsrat, zu hohen Personalabbaukosten begründet.

Basierend auf Daten des IAB-Betriebspanels zeigen wir, dass die Betriebsleitung eines mitbestimmten Betriebes mit einer größeren Wahrscheinlichkeit die Anzahl der Beschäftigten als zu hoch angibt. Dagegen finden wir keine Unterschiede zwischen Betrieben mit und ohne Betriebsrat hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit zu hoher Personalkosten. Zudem ist kein asymmetrisches Verhalten des Betriebsrates in unterschiedlichen Ertragslagen feststellbar.

Dieser Betrag gliedert sich wie folgt: Der folgende Abschnitt skizziert theoretische Überlegungen zur Wirkung von Betriebsräten. Darauf folgend wird im Abschnitt 3 der

genutzte Datensatz beschrieben. Abschnitt 4 enthält, neben einer Erläuterung der angewandten Schätzmethodik, die Ergebnisse und deren Diskussion. Abschließend findet sich im Abschnitt 5 das Fazit.

## **2. Theoretische Fundierung**

Das deutsche Betriebsverfassungsgesetz räumt der Belegschaft eines Betriebes über die Institution Betriebsrat weitreichende Informations- und Mitbestimmungsrechte ein. Hierbei sind die Mitbestimmungsrechte insbesondere in sozialen und arbeitsplatzrelevanten Bereichen eines Betriebes stark ausgeprägt, wobei diese sich weitgehend auf ein Reagieren auf Entscheidungen des Managements beschränken. So können, zum Beispiel, sowohl Entlassungen als auch Einstellungen durch die Intervention eines Betriebsrates annulliert werden. Ist eine Entlassung aufgrund von sozialen Bedenken oder einer weiterhin vorhandenen Beschäftigungsperspektive aus Sicht des Betriebsrates nicht notwendig, so kann er dieser widersprechen. Ebenfalls ist ein Widerspruch im Falle einer Einstellung möglich, nämlich wenn der Betriebsrat aus der Einstellung Nachteile für die Stammbeslegschaft befürchtet<sup>2</sup>. Zudem muss im Falle von Betriebsänderungen zum Nachteil der Beschäftigten, wie zum Beispiel Massenentlassungen, mit dem Betriebsrat ein Interessenausgleich in Form eines Sozialplanes erarbeitet werden. Aus eigener Initiative kann ein Betriebsrat eine Entlassung erwirken, wenn der Betriebsfrieden gestört wird.

Beschränkt wird der Einfluss des Betriebsrates in Entgeltfragen. So hat ein Betriebsrat weder das Recht sich direkt an der Bestimmung des Entgeltes zu beteiligen, noch besitzt er aufgrund seiner Friedenspflicht eine Möglichkeit, Arbeitsk Kampfmaßnahmen zu treffen. Des Weiteren wird sein Einfluss durch tarifliche Vereinbarungen begrenzt, da ein Betriebsrat tarifliche Vereinbarungen nicht ändern darf, wenn dies nicht explizit im Tarifvertrag erlaubt wird. Gleichwohl kann ein Betriebsrat die Entlohnung in einem Betrieb indirekt beeinflussen. So hat der Betriebsrat einen Einfluss auf die Eingruppierung von Arbeitnehmern in tariflich definierte Lohn- und Gehaltsgruppen. Zudem können Betriebe übertarifliche Löhne

---

<sup>2</sup> So kann, zum Beispiel, der Betriebsrat Einstellungen ablehnen, wenn durch diese Einstellungen ohne betriebliche Notwendigkeit Stammbeslegschaft substituiert werden soll oder durch die Person des Einzustellenden eine Störung des Betriebsfriedens befürchtet wird.

zahlen oder eine mit dem Betriebsrat vereinbarte Erfolgsbeteiligung der Arbeitnehmer einführen.

Die Theorie zur Wirkung der Mitbestimmung wird in der Literatur kontrovers diskutiert. Eine detaillierte Erläuterung theoretischer Ansätze enthält u.a. Jirjahn (2005). Einerseits wird im Rahmen der Theorie der Verfügungsrechte argumentiert, dass Betriebsräte einen negativen Einfluss auf die Entwicklung eines Betriebes ausüben, da sie den Handlungsspielraum des Management einschränken und ihre Macht zur Verschiebung der Renten vom Arbeitgeber hin zur Belegschaft nutzen. Dies reduziert letztendlich Unternehmensgewinne und wirkt somit negativ auf die Investitionsattraktivität eines Standortes. Insbesondere wird eine mangelnde Flexibilität in Beschäftigungsfragen in mitbestimmten Unternehmen angeprangert, da der Betriebsrat vor allem einen Personalabbau im Extremfall verhindern, wenigstens jedoch verzögern kann. Im Rahmen dieses Ansatzes würde die Existenz des Betriebsrates bedeuten, dass aus Sicht des Managements ein Betrieb verstärkt unter Personalproblemen leiden müsste und sich, je nach Einfluss des Betriebsrates auf die Beschäftigung, keine gewinnmaximierende Lohn-Beschäftigungskombination ergeben würde. Nutzt ein Betriebsrat seinen Einfluss um Lohnansprüche zu generieren und reicht dieser nicht aus, um die daraus resultierenden Beschäftigungsanpassungs-Präferenzen des Managements zu unterbinden, so wird gemäß eines Right-to-Manage Ansatzes die Betriebsleitung sich zwar über, im Vergleich zu den herrschenden Marktlöhnen, zu hohe Löhne beklagen<sup>3</sup>. Eine höhere Belastung des Betriebes aufgrund einer zu hohen Beschäftigung sollte hier allerdings nicht vermehrt vorzufinden sein. Kann ein Betriebsrat, wenn auch nur temporär, Beschäftigungsanpassung verhindern, so können sowohl Überbeschäftigung als auch zu hohe Personalkosten simultan auftreten.

Demgegenüber wird im Rahmen der Partizipationstheorie argumentiert, dass Betriebsräte für einen Betrieb vorteilhaft sein können, da sie die Kommunikation zwischen Belegschaft und dem Management verbessern und dadurch Effizienzgewinne realisiert werden. Zusätzlich können durch die Informationsrechte eines Betriebsrates Informationsasymmetrien zwischen Belegschaft und Betriebsleitung reduziert werden. Dies kann wiederum Vereinbarungen zwischen Belegschaft und dem Management ermöglichen, die sonst nicht abgeschlossen werden würden, da aufgrund der Informationsasymmetrien das Management ex-post

---

<sup>3</sup> Eine detaillierte Beschreibung des Right-to-Manage-Ansatzes enthält Booth (1995).

Anreize hätte, solche Vereinbarungen auf Kosten der Belegschaft zu brechen. So argumentieren Freeman und Lazear (1995), dass die Informationsrechte von Betriebsräte effizienzsteigernd wirken, da die Belegschaft nun diese nutzen kann, um in einer schlechten Ertragslage des Unternehmens ihre eigenen Forderungen gegenüber dem Arbeitgeber zu reduzieren, um damit den Fortbestand des Unternehmens zu garantieren. Ohne Informationsrechte hingegen hätten Manager Anreize der Belegschaft tendenziell stets eine schlechtere Ertragslage vorzutäuschen als dies der Realität entspricht, um die Forderungen der Belegschaft zu beschränken. Da dies umgekehrt der Belegschaft allerdings bekannt ist, würde diese ihre Konzessionsbereitschaft ex-ante ausschließen. Im Zusammenhang mit der in dieser Studie untersuchten Hypothesen würde dies bedeuten, dass eine Dominanz der Partizipationstheorie in mitbestimmten Unternehmen seltener zu Personalproblemen führt.

### **3. Deskriptive Statistik**

Das Ziel dieser Studie ist zu untersuchen, wie die Existenz eines Betriebsrates die Wahrscheinlichkeit beeinflusst, dass im Betrieb ein zu hoher Personalbestand, beziehungsweise, eine zu hohe Belastung durch Lohnkosten besteht. Entscheidend ist hierbei, dass die mögliche Existenz solcher Probleme durch das Management angegeben wird. Dadurch wird die Wirkung des Betriebsrates auf die Faktornachfragekurve bereits berücksichtigt und es kann der Frage nachgegangen werden, ob ein Betriebsrat dazu führt, dass eine Lohn-Beschäftigungskombination auf der Nachfragekurve, beziehungsweise neben der Nachfragekurve realisiert wird. Der zur Schätzung genutzte Datensatz basiert weitestgehend auf dem IAB-Betriebspanel, Welle 2006. Lediglich die Realisationen einer Variable (GEWINN) wurden aus der Welle 2007 entnommen<sup>4</sup>. Der Datenzugang erfolgte mittels kontrollierter Datenfernverarbeitung beim Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit. Tabelle 1 enthält die Mittelwerte und Standardabweichungen der verwendeten Variablen. Da ein Betriebsrat nur in Betrieben mit mehr als 4 Beschäftigten existieren kann, wurden aus unserem Datensatz alle Betriebe mit weniger als 5 Beschäftigten entfernt. Zudem wurden staatliche Betriebe, Betriebe der Land- und Forstwirtschaft, sowie Organisationen

---

<sup>4</sup> Eine detaillierte Beschreibung des IAB-Betriebspanels enthält Kölling (2000).



ohne Erwerbscharakter entfernt. Insgesamt enthält der von uns genutzte Datensatz 5978 Beobachtungen.

Tabelle 1: Deskriptive Statistiken

| Variable      | Mittelwert | Std.-abw. |
|---------------|------------|-----------|
| PERSBESTAND   | 0,084      | 0,277     |
| LOHNKOSTEN    | 0,350      | 0,477     |
| BETRAT        | 0,255      | 0,436     |
| GEWINN        | 0,472      | 0,499     |
| SAMSTAG       | 0,612      | 0,487     |
| LEIH          | 0,021      | 0,091     |
| AZKORRIDOR    | 0,110      | 0,313     |
| EXPORT        | 8,634      | 19,918    |
| ALTMV         | 0,061      | 0,240     |
| TECH          | 0,703      | 0,457     |
| FTARIF        | 0,076      | 0,265     |
| BTARIF        | 0,385      | 0,487     |
| AUSGLIEDERUNG | 0,029      | 0,169     |
| EINGLIEDERUNG | 0,030      | 0,171     |
| EINBETRIEB    | 0,773      | 0,419     |
| KAPGESELL     | 0,666      | 0,472     |
| BILDEINFACH   | 0,182      | 0,251     |
| BILDUNI       | 0,083      | 0,160     |
| TEILZEIT      | 0,202      | 0,239     |
| BEFRIST       | 0,050      | 0,122     |
| ALTER         | 0,503      | 0,500     |
| EIGNER        | 0,066      | 0,248     |
| L             | 96,650     | 214,310   |
| Anzahl Beob.  | 5978       |           |

Untersucht wird der Einfluss des Betriebsrates auf zwei dichotome Variablen. Die Variable PERSBESTAND nimmt den Wert eins an, wenn das Management angibt, dass innerhalb der nächsten beiden Jahre ein zu hoher Personalbestand erwartet wird. Insgesamt geben dies 8,4 % der Betriebe an. Die Variable LOHNKOSTEN nimmt hingegen den Wert eins an, wenn das Management in den nächsten beiden Jahren eine hohe Belastung durch Lohnkosten erwartet. Dies trifft für 35,0 % aller Betriebe zu.

Im Fokus dieser Studie steht hierbei die Frage, ob Betriebe mit Betriebsrat sich hinsichtlich dieser Probleme von Betrieben ohne Betriebsrat unterscheiden. Hierzu wird ebenfalls eine dichotome Variable BETRAT generiert, die den Wert eins annimmt, wenn im Betrieb ein Betriebsrat vorhanden ist. Insgesamt existiert ein Betriebsrat in 25,5 % aller betrachteten Betriebe. Neben dieser Variable werden weitere Variablen ins Modell aufgenommen. Hierzu zählt unter anderem die dichotome Variable GEWINN. Diese nimmt den Wert eins an, wenn das Management die aktuelle Ertragslage als gut oder sehr gut bezeichnet<sup>5</sup>. Eine mindestens gute Ertragslage ist in der Regel mit einer guten Kapazitätsauslastung verbunden, so dass sowohl Kapital, als auch die vorhandenen Arbeitnehmer optimal eingesetzt werden. Daher ist in diesem Fall ein zu hoher Personalbestand weniger wahrscheinlich.

Weiterhin werden unterschiedliche Formen der Arbeits- bzw. Arbeitszeitflexibilisierung berücksichtigt. Um die Wirkung der Arbeitsflexibilisierung zu messen, werden sowohl die Bedeutung der Leiharbeit (LEIH), als auch der Anteil befristet Beschäftigter (BEFRIST) im Modell berücksichtigt. LEIH ist definiert als die Anzahl der Leiharbeiter dividiert durch die Anzahl der Stammbeschäftigten. BEFRIST ist der Anteil der Stammbeslegschaft mit einem befristeten Arbeitsvertrag. Beide Variablen geben dem Management die Möglichkeit, vergleichsweise flexibler auf mögliche Personalprobleme im Betrieb zu reagieren. Arbeitszeitflexibilität wird durch die Variablen Teilzeitarbeit (TEILZEIT), bedarfsbedingte Samstagarbeit (SAMSTAG) und die Existenz von Arbeitszeitkorridoren oder Bandbreitenmodelle (AZKORRIDOR) berücksichtigt. TEILZEIT gibt hierbei an, wie groß der Anteil Teilzeitbeschäftigter ist. SAMSTAG und AZKORRIDOR sind dichotome Variablen, die den Wert eins annehmen, wenn im Betrieb nach Bedarf auch samstags gearbeitet wird beziehungsweise Arbeitszeitkorridore oder Bandbreitenmodelle als Instrumente der Arbeitszeitsteuerung genutzt werden. Zusätzlich wird der Einfluss von Tarifverträgen berücksichtigt. Hierzu werden zwei dichotome Variablen generiert, die den Wert eins annehmen, wenn der Betrieb an einen Firmentarifvertrag (FTARIF) oder einen Branchentarifvertrag (BTARIF) gebunden ist.

---

<sup>5</sup> Im IAB-Betriebspanel wird die Ertragslage auf einer Likert-Skala mit 1 (sehr gut) bis 5 (mangelhaft) beurteilt. Da die Betriebe nach der Ertragslage des letzten Geschäftsjahres gefragt werden, wurde zur Generierung des Datensatzes die Beurteilung aus der Welle 2007 verwendet. Das Problem einer möglichen Endogenität dieser Variable wird durch die Struktur unseres Ansatzes reduziert, da die abhängigen Variablen die Wahrscheinlichkeit zukünftiger Personalprobleme identifizieren, GEWINN aber die aktuelle Lage beschreibt.

Der Einfluss einer internationalen Absatzorientierung wird mit Hilfe einer Exportquote des Betriebes berücksichtigt. Hierzu gibt EXPORT an, wie viel Prozent des Umsatzes durch Exporte generiert wird. Exportorientierte Firmen sind überwiegend effizient geführte und innovationsstarke Firmen, die sich auch im stärkeren internationalen Wettbewerb durchsetzen können. Es ist möglich, dass diese Betriebe auch in Hinsicht auf den Personaleinsatz effizient sind. Alternativ oder auch zusätzlich zur Existenz eines Betriebsrates können in einem Betrieb auch andere Mitbestimmungsformen, wie zum Beispiel Belegschaftssprecher, existieren. Die Wirkung dieser Art von Mitarbeitervertretung wird durch die dichotome Variable ALTMV berücksichtigt. Weiterhin wird der technologische Stand der technischen Anlagen in die Schätzung einbezogen. Hierzu wird die dichotome Variable TECH generiert, die den Wert eins annimmt, wenn der Stand der Anlagen auf einer Skala von 1 (auf dem neuesten Stand) bis 5 (völlig veraltet) mit 1 oder 2 bewertet wird. Bei dem Vorhandensein einer modernen Technologie dürfte auch der Personaleinsatz effizient sein.

Einen entscheidenden Einfluss auf zukünftige Personalprobleme können starke strukturelle Veränderungen eines Betriebes haben. Insbesondere können Ein- bzw. Ausgliederungsaktivitäten zu personalspezifischen Problemen führen. Dieser Einfluss wird durch die dichotomen Variablen EINGLIEDERUNG bzw. AUSGLIEDERUNG gemessen. Diese Variablen nehmen jeweils den Wert eins an, wenn Betriebseinheiten aus dem Betrieb ausgegliedert (AUSGLIEDERUNG) oder in den Betrieb eingegliedert (EINGLIEDERUNG) wurden. Durch Eingliederungen können zukünftige Personalprobleme entstehen, nämlich wenn die zusammengeführten Betriebseinheiten, wenn auch nur temporär, nicht optimal aufeinander abgestimmt sind. Ausgliederungen hingegen können als Maßnahme zur Beseitigung vorhandener Personalprobleme genutzt werden, so dass zukünftige Probleme weniger wahrscheinlich werden.

Um zwischen Ein-Betrieb- und Mehr-Betrieb-Unternehmen zu differenzieren wird die dichotome Variable EINBETRIEB ins Modell aufgenommen. Diese Variable nimmt den Wert eins an, wenn das Unternehmen aus lediglich einem Betrieb besteht. Bei Mehrbetriebsunternehmen könnte eine größere Flexibilität durch eine potentielle Verlagerung von Produktionskapazitäten vorliegen, womit sowohl Personal- wie auch Entlohnungsprobleme umgangen würden. Die Bedeutung beschränkter Haftung wird durch die dichotome Variable KAPGESELL gemessen. Sie nimmt den Wert eins an,

wenn das Unternehmen, zu dem der betrachtete Betrieb gehört, entweder eine AG oder eine GMBH ist. Eine beschränkte Haftung kann das Risiko- und damit auch das Investitionsverhalten des Managements beeinflussen, was letztendlich das Vorhandensein von Personalproblemen im Unternehmen beeinflussen kann. Die Wirkung von Berufsausbildung wird durch die Variablen BILDEINFACH und BILDUNI gemessen. BILDEINFACH ist definiert als die Anzahl der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten dividiert durch die Gesamtzahl der Beschäftigten. Bei der Variable BILDUNI wird die Anzahl der Beschäftigten mit (Fach-)Hochschulabschluss durch die Gesamtbeschäftigung dividiert. Zusätzlich werden ALTER und EIGNER in das Modell aufgenommen. ALTER ist eine dichotome Variable, die den Wert eins annimmt, wenn der Betrieb vor 1990 gegründet wurde. Ältere Firmen können unter Umständen weniger günstige Wachstumsaussichten und dadurch auch eher Personalprobleme aufweisen. EIGNER ist ebenfalls eine dichotome Variable, die den Wert eins annimmt, wenn der Betrieb sich mehrheitlich im ausländischen Eigentum befindet. Größenspezifische Effekte werden durch die Variable L gemessen. Diese gibt an, wie viele Personen im Betrieb beschäftigt sind. Diese Variable wird auch quadriert ins Modell aufgenommen, um einen möglichen, nicht-linearen Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Personalproblemen identifizieren zu können. Zudem werden Bundesländer- und Branchendummies in die Regression mit aufgenommen, um für länder-, bzw. branchenspezifische Einflüsse zu kontrollieren.

#### **4. Methodik und Ergebnisse**

Da beide, abhängige Variablen dichotom sind, wird der Einfluss des Betriebsrates auf die Wahrscheinlichkeit der Überbeschäftigung, beziehungsweise Überbezahlung jeweils anhand eines Probit-Modells geschätzt. Hierbei ist zu beachten, dass die Wahrscheinlichkeiten von Überbeschäftigung und zu hohen Personalkosten miteinander korreliert sein können. Eine Möglichkeit die Wirkung solch einer Korrelation zu berücksichtigen, ist die Schätzung eines bivariaten Probit-Modells, in dem der Einfluss der betrachteten exogenen Variablen auf zwei endogene Variablen simultan geschätzt wird (vgl. Greene, 2008).

Tabelle 2 enthält die Ergebnisse der Schätzung. Ein Wald-Test auf Unabhängigkeit der beiden Probit-Schätzungen lehnt die Nullhypothese keiner Korrelation zwischen den beiden Schätzungen ab<sup>6</sup>.

Tabelle 2: Einfluss des Betriebsrates auf Überbeschäftigung und Überbezahlung

| Abh. Var.<br>Betriebe<br>Variablen  | Bivariates Probit     |                      |
|-------------------------------------|-----------------------|----------------------|
|                                     | PERSBESTAND<br>Koeff. | LOHNKOSTEN<br>Koeff. |
|                                     | alle                  |                      |
| BETRAT                              | 0,352***              | -0,082               |
| GEWINN                              | -0,379***             | -0,272***            |
| SAMSTAG                             | -0,019                | 0,143***             |
| LEIH                                | -1,050**              | 0,144                |
| AZKORRIDOR                          | -0,068                | 0,053                |
| EXPORT                              | -0,004**              | 0,001                |
| ALTMV                               | 0,072                 | 0,244***             |
| TECH                                | -0,079                | -0,081**             |
| FTARIF                              | -0,022                | 0,076                |
| BTARIF                              | 0,043                 | 0,104**              |
| AUSGLIEDERUNG                       | 0,075                 | -0,081               |
| EINGLIEDERUNG                       | 0,190                 | 0,378***             |
| EINBETRIEB                          | -0,075                | 0,094**              |
| KAPGESELL                           | -0,001                | 0,034                |
| BILDEINFACH                         | 0,127                 | 0,145*               |
| BILDUNI                             | 0,057                 | -0,276**             |
| TEILZEIT                            | -0,037                | -0,061               |
| BEFRIST                             | -0,211                | 0,085                |
| ALTER                               | 0,007*                | 0,010                |
| EIGNER                              | 0,094                 | 0,030                |
| L                                   | 0,002***              | 0,001***             |
| L <sup>2</sup>                      | -5,57e-07***          | -3,99e-07***         |
| BL / BR                             | ja                    | ja                   |
| $\Delta Pr(PB = 1)_{\Delta BETRAT}$ | 0,049***              |                      |
| $\Delta Pr(PK = 1)_{\Delta BETRAT}$ |                       | -0,029               |
| Anzahl Beob.                        | 5978                  |                      |
| McFadden-R <sup>2</sup>             | 0,06                  |                      |
| Wald-Test [rho=0]                   | 134,10                |                      |
| (p-Wert)                            | (0,000)               |                      |

Anmerkungen: \*,\*\* und \*\*\* gibt die Signifikanz der geschätzten Koeffizienten auf einem Niveau von 10%, 5% bzw. 1% an. Standardfehler wurden nach der White-Methode berechnet. Referenzgruppe bilden Betriebe ohne Betriebsrat. BL / BR steht für die Berücksichtigung von Bundesländer-, bzw. Branchendummies.

<sup>6</sup> Der Chi<sup>2</sup>- Wert und der dazugehörige P-Wert befinden sich in den letzten beiden Zeilen der Tabelle 2

Die erste Ergebnisspalte zeigt, dass Unternehmen mit Betriebsräten mit einer höheren Wahrscheinlichkeit einen zu hohen Personalbestand aufweisen. Überraschenderweise haben mitbestimmte Betriebe allerdings keine höhere Wahrscheinlichkeit unter zu hohen Personalkosten zu leiden. Der hier geschätzte Koeffizient ist sogar negativ, wenn auch nicht signifikant.

In einem Probit-Modell lassen sich geschätzte Koeffizienten nicht als marginale Effekte interpretieren. Daher bestimmen wir den Einfluss eines Betriebsrates, indem die Differenz der Wahrscheinlichkeiten für einen zu hohen Personalbestand ( $\Delta Pr(PB = 1) = Pr(PB = 1)_{BETRAT=1} - Pr(PB = 1)_{BETRAT=0}$ ), beziehungsweise für zu hohe Personalkosten ( $\Delta Pr(PK = 1)$ ) entsprechend berechnet wird. Die dazugehörigen Standardfehler werden mithilfe der Delta-Methode ermittelt. Da die marginalen Effekte der anderen Variablen für diese Untersuchung nicht relevant sind, wird aus Gründen der Übersichtlichkeit auf deren Wiedergabe verzichtet.

Betrachtet man die Veränderung der prognostizierten Wahrscheinlichkeiten, so haben Betriebe mit Betriebsrat eine um 4,9 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, dass ein zu hoher Personalbestand existiert. Die Wahrscheinlichkeit, dass die Betriebsleitung eines Betriebes mit Betriebsrat sich über zu hohe Löhne beklagt, ist um 2,9 Prozentpunkte niedriger, als in Betrieben ohne Betriebsrat. Allerdings ist hier der marginale Effekt nicht signifikant. Dies spricht dafür, dass ein Betriebsrat seine Macht dazu nutzt, um ein Lohn-Beschäftigungs-Gleichgewicht zu realisieren, das sich nicht auf der Faktornachfragekurve befindet.

Aus theoretischer Sicht sprechen unsere Ergebnisse gegen eine Dominanz der Partizipationstheorie, da Personalprobleme in Betrieben mit Betriebsrat vermehrt vorkommen. Wenn der von der Partizipationstheorie unterstellte Effizienzeffekt vorhanden wäre, so würde die Produktivität vergleichsweise hoch liegen und eine Überbeschäftigung eher unwahrscheinlich sein. Jedoch lassen sich Rückschlüsse auf die bisher in anderen Studien vorgefundenen Lohnwirkungen des Betriebsrates ziehen. Während bisherige Studien positive Lohnwirkungen in mitbestimmten Betrieben vorfinden, zeigen unsere Ergebnisse, dass dies nicht vermehrt als ein Problem in diesen Betrieben angesehen wird. Dies lässt sich dadurch begründen, dass Firmen mit Betriebsräten zwar einerseits eine höhere Produktivität aufweisen, diese

Produktivitätseffekte aber gleichzeitig durch höhere Entgeltforderungen aus Sicht des Managements kompensiert werden<sup>7</sup>.

Demgegenüber unterstützen unsere Ergebnisse sehr wohl eine dominante Wirkung der Theorie der Verfügungsrechte. Ein Betriebsrat nutzt seine Macht, um eine, aus Sicht des Arbeitgebers, unbefriedigende Lohn-Beschäftigungskombination zu realisieren. Er verhindert also die gewinnmaximierende Anpassung der Beschäftigung. Dies erhöht wiederum den Rentenanteil der Beschäftigten, was jedoch nicht über zu hohe Löhne, sondern eher durch eine zu hohe Lohnsumme, generiert durch eine aus Sicht des Managements zu hohe Beschäftigung, realisiert wird.

Wie schon bereits oben erwähnt, wird der Einfluss von Betriebsräten insbesondere bei der Lohnfindung begrenzt. Insbesondere dürfen Betriebsräte tarifliche Vereinbarungen nicht abändern, es sei denn dies ist entsprechend dem Tarifvertrag grundsätzlich eingeräumt. Daher dürfte ein Einfluss auf die Entlohnung und somit auf zu hohe Personalkosten in branchentarifgebundenen Unternehmen weniger stark ausgeprägt sein<sup>8</sup>. Denkbar wäre hier, dass ein Betriebsrat wegen der über Branchentarifverträge eingeschränkten Möglichkeiten die Löhne zu beeinflussen, sich stattdessen stärker auf die Beschäftigung fokussiert. Daher wiederholen wir unsere Schätzungen nur mit Unternehmen, die an einen Branchentarifvertrag gebunden sind. Die dazugehörenden Ergebnisse befinden sich in Tabelle 3. Im Vergleich zu den Ergebnissen der Tabelle 2 lässt sich hier eine Verschiebung hin zu stärkerer Überbeschäftigung erkennen. Branchentarifgebundene Betriebe haben eine um 7,5 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit unter einem zu hohen Personalbestand zu leiden. Ebenfalls steigt die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb ausschließlich unter Überbeschäftigung leidet. Die Änderung der Wahrscheinlichkeit unter zu hohe Personalkosten zu leiden ist, wie bereits in der oberen Schätzung, ebenfalls nicht signifikant.

---

<sup>7</sup> So zeigt, zum Beispiel, Pfeifer (2011), ebenfalls mit Daten der Welle 2006 des IAB-Betriebspanels, dass Betriebe mit Betriebsrat sowohl eine höhere Produktivität als auch höhere Löhne aufweisen. Zudem findet er einen negativen Einfluss des Betriebsrates auf die Rentabilität. Im Zusammenhang mit unserer Studie wird der negative Einfluss auf die Rentabilität vor allem durch eine zu hohe Beschäftigung erklärt und nicht ausschließlich durch zu hohe Lohnforderungen.

<sup>8</sup> Demgegenüber ist ein Einfluss von Betriebsräten auf Firmentarifverträge eher denkbar, da das Unternehmen der Betriebsräte sich direkt und ausschließlich in Verhandlungen mit einer Gewerkschaft befindet.

Tabelle 3: Einfluss des Betriebsrates auf Überbeschäftigung und Überbezahlung in branchentarifvertraggebundenen Betrieben

| Abh. Var.<br>Betriebe<br>Variablen  | Bivariates Probit              |                      |
|-------------------------------------|--------------------------------|----------------------|
|                                     | PERSBESTAND<br>Koeff.          | LOHNKOSTEN<br>Koeff. |
|                                     | Nur mit Branchentarifverträgen |                      |
| BETRAT                              | 0,481***                       | -0,085               |
| GEWINN                              | -0,360***                      | -0,256***            |
| SAMSTAG                             | -0,025                         | 0,098                |
| LEIH                                | -1,479**                       | 0,315                |
| AZKORRIDOR                          | -0,132                         | 0,060                |
| EXPORT                              | -0,002                         | 0,002                |
| ALTMV                               | -0,005                         | 0,201*               |
| TECH                                | -0,168**                       | -0,163***            |
| AUSGLIEDERUNG                       | 0,112                          | 0,049                |
| EINGLIEDERUNG                       | 0,178                          | 0,302**              |
| EINBETRIEB                          | -0,156                         | 0,047                |
| KAPGESELL                           | -0,011                         | 0,096                |
| BILDEINFACH                         | 0,157                          | 0,153                |
| BILDUNI                             | -0,735*                        | -0,680**             |
| TEILZEIT                            | 0,335                          | 0,060                |
| BEFRIST                             | -0,244                         | 0,012                |
| ALTER                               | 0,126                          | -0,066               |
| EIGNER                              | 0,112                          | 0,083                |
| L                                   | 0,001***                       | 0,001***             |
| L <sup>2</sup>                      | -4,87e-07***                   | -3,37e-07*           |
| BL / BR                             | ja                             | ja                   |
| $\Delta Pr(PB = 1)_{\Delta BETRAT}$ | 0,075***                       |                      |
| $\Delta Pr(PK = 1)_{\Delta BETRAT}$ |                                | -0,031               |
| Anzahl Beob.                        | 2300                           |                      |
| McFadden-R <sup>2</sup>             | 0,09                           |                      |
| Wald-Test [rho=0]<br>(p-Wert)       | 74,21<br>(0,000)               |                      |

Anmerkungen: \*, \*\* und \*\*\* gibt die Signifikanz der geschätzten Koeffizienten auf einem Niveau von 10%, 5% bzw. 1% an. Standardfehler wurden nach der White-Methode berechnet. Referenzgruppe bilden Betriebe ohne Betriebsrat. BL / BR steht für die Berücksichtigung von Bundesländer-, bzw. Branchendummies.

Zur detaillierteren Analyse der Ergebnisse wird im nächsten Schritt überprüft, ob die Wirkung des Betriebsrates abhängig von der Ertragslage ist. So ist es möglich, dass ein Betriebsrat seine Macht nutzt, um in einer schlechten Ertragslage eher Arbeitsplätze zu sichern und sogar zur Erreichung einer Beschäftigungsstabilisierung bereit ist, eine temporäre Lohnreduzierung zu erdulden. In einer guten Lage



hingegen könnte ein Betriebsrat wiederum seine Forderungen stärker auf eine höhere Entlohnung fixieren.

Tabelle 4: Einfluss des Betriebsrates auf Überbeschäftigung und Überbezahlung in Abhängigkeit von der aktuellen Ertragslage

| Abh. Var.<br>Betriebe<br>Variablen  | Bivariate Probit<br>PERSBESTAND LOHNKOSTEN<br>GEWINN =1 |           | Bivariate Probit<br>PERSBESTAND LOHNKOSTEN<br>GEWINN=0 |           |
|-------------------------------------|---|-----------|--|-----------|
|                                     | Koeff.  | Koeff.    | Koeff.   | Koeff.    |
| BETRAT                              | 0,348***  | -0,086    | 0,332***   | -0,100    |
| SAMSTAG                             | -0,041  | 0,119**   | -0,007   | 0,158***  |
| LEIH                                | -0,813  | 0,188     | -1,173   | 0,089     |
| AZKORRIDOR                          | 0,004   | 0,089     | -0,144   | 0,038     |
| EXPORT                              | -0,005**  | 0,000     | -0,003   | 0,003*    |
| ALTMV                               | 0,089   | 0,177*    | 0,044  | 0,282***  |
| TECH                                | -0,028  | -0,078    | -0,124*  | -0,093*   |
| FTARIF                              | -0,244  | 0,189*    | 0,087  | -0,031    |
| BTARIF                              | 0,066   | 0,121*    | 0,047  | 0,094*    |
| AUSGLIEDERUNG                       | 0,101   | -0,061    | 0,057  | -0,086    |
| EINGLIEDERUNG                       | 0,254   | 0,394***  | 0,160  | 0,385**   |
| EINBETRIEB                          | -0,155  | 0,088     | -0,006   | 0,098     |
| KAPGESELL                           | -0,138  | 0,066     | 0,073  | -0,012    |
| BILDEINFACH                         | 0,117   | 0,065     | 0,128  | 0,182*    |
| BILDUNI                             | -0,016  | -0,452**  | 0,051  | -0,113    |
| TEILZEIT                            | -0,267  | 0,047     | 0,076  | -0,122    |
| BEFRIST                             | 0,289   | -0,026    | -0,628**   | 0,268     |
| ALTER                               | 0,080   | 0,036     | 0,132*   | -0,003    |
| EIGNER                              | 0,227*  | 0,137     | -0,010   | -0,075    |
| L                                   | 0,001***  | 0,001***  | 0,002***   | 0,002     |
| L <sup>2</sup>                      | -3,393e-07  | -2,11e-07 | -7,09e-07***   | -6,78e-07 |
| BL / BR                             | ja  | ja        | ja   | ja        |
| $\Delta Pr(PB = 1)_{\Delta BETRAT}$ | 0,036***  |           | 0,056***   |           |
| $\Delta Pr(PK = 1)_{\Delta BETRAT}$ |   | -0,029    |  | -0,036    |
| Anzahl Beob.                        |   | 2819      |  | 3159      |
| McFadden-R <sup>2</sup>             |   | 0,07      |  | 0,07      |
| Wald-Test [rho=0]                   |   | 60,26     |  | 76,52     |
| (p-Wert)                            |   | (0,000)   |  | (0,000)   |

Anmerkungen: \*,\*\* und \*\*\* gibt die Signifikanz der geschätzten Koeffizienten auf einem Niveau von 10%, 5% bzw. 1% an. Standardfehler wurden nach der White-Methode berechnet. Referenzgruppe bilden Betriebe ohne Betriebsrat. BL / BR steht für die Berücksichtigung von Bundesländer-, bzw. Branchendummies.

Zur Überprüfung dieser These, wird der Datensatz in eine Gruppe von Beobachtungen, bei denen die Variable GEWINN ausschließlich den Wert eins

annimmt und eine Gruppe, die nur aus Beobachtungen besteht, die ihre Ertragslage schlechter als gut bezeichnen. Die Ergebnisse dieser Schätzungen befinden sich in Tabelle 4. Diese Ergebnisse zeigen, dass die bisher identifizierte Wirkung des Betriebsrates unabhängig ist von der aktuellen Ertragslage. Betriebe mit einem Betriebsrat lassen sich dadurch charakterisieren, dass das Management hauptsächlich einen zu hohen Personalbestand beklagt. Zu hohe Personalkosten hingegen lassen sich in keiner Situation vorfinden.

## **5. Fazit**

Im Rahmen dieser Studie wird der Frage nachgegangen, inwiefern die Existenz eines Betriebsrates zu einer aus der Sicht der Betriebsleitung zu hohen Entlohnung, beziehungsweise Beschäftigung führt. Unsere Ergebnisse zeigen, dass sich das Management bei Existenz eines Betriebsrates, unabhängig von der aktuellen Ertragslage, häufiger über einen zu hohen Personalbestand, jedoch nicht häufiger über zu hohe Personalkosten beklagt. Die in früheren Studien in Querschnittsvergleichen festgestellten höheren Löhne bei Existenz eines Betriebsrates werden von den Managern offensichtlich nicht als problematisch empfunden. Vermutlich wirkt eine höhere Produktivität den Lohnkosten entgegen. Die vorgefundenen größeren Personalprobleme sind wohlfahrtstheoretisch nicht eindeutig zu interpretieren, da der negativen Sicht der Betriebsleitung vermutlich eine positive Einschätzung durch die Beschäftigten gegenüber steht. Entscheidend dürften die langfristigen Auswirkungen auf das gesamte Beschäftigungsvolumen sein und Restriktionen beim Beschäftigungsabbau könnten zu reduzierten Einstellungsraten führen. Es kann jedoch festgestellt werden, dass unsere Ergebnisse die von Freeman und Lazear (1995) aufgestellte Hypothese, dass Betriebe mit Betriebsrat seltener an Personalproblemen leiden sollten, nicht bestätigen.

## Literaturverzeichnis

Addison, J.T. / Schnabel, C. / Wagner, J. (2001): Works Councils in Germany: Their Effects on Firm Performance, *Oxford Economic Papers* 53, 659-694.

Addison, J.T. / Schnabel, C. / Wagner, J. (2004): The Course of Research into the Economic Consequences of German Works Councils, *British Journal of Industrial Relations* 42, 255-281.

Addison, J.T. / Teixeira, P. / Zwick, T. (2010): Works Councils and the Anatomy of Wages, *Industrial and Labor Relations Review* 63, 250-274.

Booth, A.L. (1995): *The Economics of the Trade Union*, Cambridge, New York, Melbourne: Cambridge University Press.

FitzRoy, F. / Kraft, K. (1985): Unionization, wages, and efficiency: theories and evidence from the US and West Germany, *Kyklos* 38, 537-554.

FitzRoy, F. / Kraft, K. (1987): Efficiency and internal organization: Works councils in West German firm, *Economica* 54, 493-504.

FitzRoy, F. / Kraft, K. (1990): Innovation, rent-sharing and the organization of labor in the Federal Republic of Germany, *Small Business Economics* 2, 95-103.

Freeman, R.B. / Lazear, E.P. (1995): An Economic Analysis of Works Councils, in: Rogeers, J. / Streek, W. (Hrsg.), *Consultation, Representation, and Cooperation in Industrial Relations*, Chicago und London: The University of Chicago Press.

Frege, C.M. (2002): A Critical Assessment of the Theoretical and Empirical Research on German Works Councils, *British Journal of Industrial Relations* 40, 221-248.

Gold, M. (1999): Innerbetriebliche Einflüsse auf die Beschäftigungsanpassung, in: Bellmann, L. / Kohaut, S. / Lahner, M. (Hrsg.), *Zur Entwicklung von Lohn und Beschäftigung auf der Basis von Betriebs- und Unternehmensdaten*, Nürnberg: BeitrAB, 99-122.

Greene, W.H. (2008): *Econometric Analysis*, Upper Saddle River: Pearson Prentice Hall.

Hübler, O. / Jirjahn, U. (2003): Works Councils and Collective Bargaining in Germany: The Impact on Productivity and Wages, *Scottish Journal of Political Economy* 50, 1-21.

Jirjahn, U. (2005): Ökonomische Wirkungen des novellierten Betriebsverfassungsgesetzes - Was können wir vor dem Hintergrund zunehmender Globalisierung und veränderter arbeitsorganisatorischer Bedingungen erwarten?, *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 38, 241-267.

Jirjahn, U. (2011): Ökonomische Wirkung der Mitbestimmung in Deutschland: Ein Update, *Schmollers Jahrbuch* 131, 3-57.

Kölling, A. (2000): The IAB-Establishment Panel, *Schmollers Jahrbuch* 120, 291-300.

Kraft, K. (1986): Exit and Voice in the Labor Market: An Empirical Study of Quits, *Journal of Institutional and Theoretical Economics* 142, 697-715

Kraft, K. / Lang, J. (2008): The Causes and Consequences of Adopting a Works Council, *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* 228, 512-532.

Pfeifer, C. (2011): The Economic Consequences of Works Council Relations, *Schmollers Jahrbuch* 131, 59-71.



