



**University of
Zurich**^{UZH}

**Zurich Open Repository and
Archive**

University of Zurich
University Library
Strickhofstrasse 39
CH-8057 Zurich
www.zora.uzh.ch

Year: 2010

Die Wirkung des Betriebsverfassungsgesetzes am Beispiel der Freistellung von Betriebsräten - ein Beitrag zur Rechtstatsachenforschung

Backes-Gellner, Uschi ; Mohrenweiser, J

Abstract: In establishments with a works council and 200 and more employees, the Works Council Act requires the paid leave of absence of one works councillor, subjected to collective bargaining and works agreements. This paper analyses the de-facto distribution of this legal provision and shows that the paid leave of absence do not sharply increases at the legal threshold of 200 employees. Instead of a step function, we observe a continuous increase of the probability of paid leave of absence with the number of employees. In particular, a lot of establishments have a works councillor in paid leave of absence before the legal threshold and a lot of establishments have no-one far behind the threshold. Contrary, the probability of paid leave of absence for one works councillor sharply increases at the legal threshold for establishments with bad relations between management and works council.

Posted at the Zurich Open Repository and Archive, University of Zurich
ZORA URL: <https://doi.org/10.5167/uzh-39912>
Journal Article

Originally published at:

Backes-Gellner, Uschi; Mohrenweiser, J (2010). Die Wirkung des Betriebsverfassungsgesetzes am Beispiel der Freistellung von Betriebsräten - ein Beitrag zur Rechtstatsachenforschung. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, (4):420-435.

Die Wirkung des Betriebsverfassungsgesetzes am Beispiel der Freistellung von Betriebsräten – ein Beitrag zur Rechtstatsachenforschung

The Effect of the Works Council Act on Paid Leave of Absence of Works Councillors

Von Jens Mohrenweiser und Uschi Backes-Gellner, Zürich*

JEL J53, M54

Works council, paid leave of absence, employer-employee relations, legal thresholds.

Received: 30.07.2009

Revision received: 11.02.2010

Accepted: 15.04.2010

Summary

In establishments with a works council and 200 and more employees, the Works Council Act requires the paid leave of absence of one works councillor, subjected to collective bargaining and works agreements. This paper analyses the de-facto distribution of this legal provision and shows that the paid leave of absence do not sharply increases at the legal threshold of 200 employees. Instead of a step function, we observe a continuous increase of the probability of paid leave of absence with the number of employees. In particular, a lot of establishments have a works councillor in paid leave of absence before the legal threshold and a lot of establishments have no-one far behind the threshold. Contrary, the probability of paid leave of absence for one works councillor sharply increases at the legal threshold for establishments with bad relations between management and works council.

1. Einleitung

Schwellenwerte, also Gesetze und Regelungen, die ab einer bestimmten Anzahl von Mitarbeitern in einem Betrieb Anwendung finden, spielen im deutschen Arbeitsrecht eine bedeutende Rolle (Koller et al. 2007). Diese Schwellenwerte werden oft kritisch diskutiert, da an diesen Schwellen vielfach Aufwand und Kosten für die Betriebe deutlich steigen. Kritiker argumentieren nun, dass Betriebe, allein um diese Kosten zu vermeiden, Ausweichstrategien nutzen und beispielsweise ihre Beschäftigtenzahl nicht ausweiten, was gesamtwirtschaftlich jedoch nicht erwünscht sein kann. Ein Beispiel für einen solchen kontrovers diskutierten gesetzlichen Schwellenwert ist die Freistellungsschwelle im

* Wir danken Martin Behrens, Stephan Veen, Joachim Wagner und den drei anonymen Gutachtern für hilfreiche Kommentare und dem IfM Bonn (und hier besonders Rosemarie Kay und Nadine Schlömer) für die Bereitstellung der Daten.

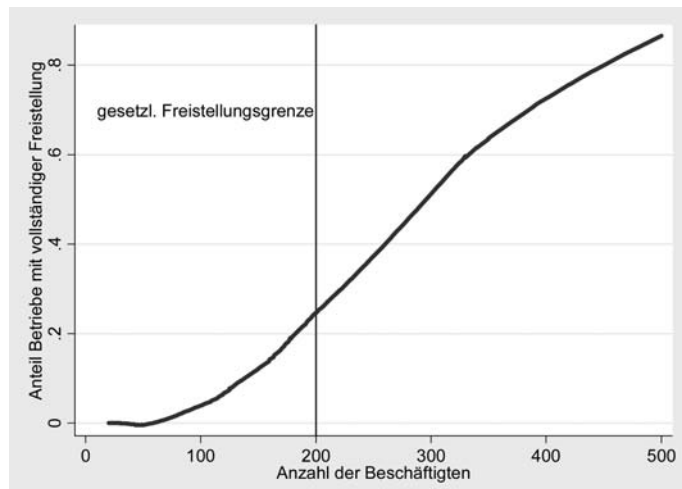


Abbildung 1 Wahrscheinlichkeit der vollständigen Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes nach Anzahl der Mitarbeiter.

Hinweis: Betriebe mit Betriebsrat (N=257), vergleiche Fußnote 8 für eine Erklärung der Schätztechnik. *Quelle:* eigene Berechnung auf Grundlage der IfM Bonn Betriebsratsbefragung 2005.

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), die vollumfängliche Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes in Betrieben ab 200 Mitarbeitern (Schnabel/Wagner 2001, Koller et al. 2008).

Studien über Beschäftigungseffekte an dieser Grenze gehen, da entsprechende Daten über die tatsächliche Verteilung nicht verfügbar waren, von einem Sprung in der Verteilung der Freistellung von Null auf eine vollumfängliche Verbreitung an der Freistellungsschwelle aus (bspw. Koller et al. 2008). Auf Grundlage eines einzigartigen Datensatzes zeigen wir in diesem Beitrag, dass die vollumfängliche Freistellung eines Mitgliedes des Betriebsrates an der gesetzlichen Freistellungsschwelle nicht sprunghaft ansteigt (vgl. Abbildung 1).¹ Stattdessen beobachten wir bereits in 17 Prozent der Betriebe zwischen 150 und 199 Mitarbeitern ein vollständig freigestelltes Betriebsratsmitglied, während in ca. 30 Prozent aller Betriebe zwischen 300 und 399 Mitarbeitern, und damit weit über der gesetzlichen Freistellungsschwelle, noch immer kein Betriebsratsmitglied vollständig freigestellt ist. Auch eine multivariate Analyse kann keinen Sprung an der Freistellungsschwelle identifizieren. Damit demonstriert dieser Beitrag, dass empirische Untersuchungen der Wirkung dieses gesetzlichen Schwellenwertes auf die tatsächliche Verteilung und nicht die gesetzliche Regelung konditionieren sollten.

Ausgehend von dieser Verteilung untersuchen wir die Determinanten der vollständigen Freistellung. Dabei können wir zeigen, dass die gesetzliche Schwelle dann einen signifikanten Einfluss auf die Freistellungspraxis hat, wenn das Verhältnis zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung gestört ist. Damit scheinen Betriebe im Einvernehmen mit dem

¹ Abbildung 1 zeigt die geschätzten Werte auf Grundlage einer lokal gewichteten OLS Schätzung ohne Kovariate (vgl. auch Fußnote 8). Die Schätzung ist geglättet. Eine analoge Häufigkeitsverteilung ist in Abbildung 2 dargestellt.

Betriebsrat, die Freistellung genau dann einzuführen, wenn sie den betrieblichen Interessen nicht entgegensteht. Allerdings zeigt das Gesetz genau dann Wirkung, wenn das innerbetriebliche Verhältnis zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung gestört ist. Somit zeigen unsere Ergebnisse, dass die Ausgestaltung der innerbetrieblichen Arbeitsbeziehungen in Betrieben mit Betriebsrat sehr unterschiedlich ist und empirische Untersuchungen über Wirkungen von Betriebsräten daher versuchen sollten, diese Heterogenität abzubilden (Addison et al. 2004, Zwick 2004, FitzRoy/ Kraft 2005, Jirjahn/ Smith 2006, Wagner et al. 2006).

Im Folgenden werden wir im zweiten Kapitel die gesetzlichen Regelungen zur Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes, die Kosten und den Nutzen der Freistellung und deren Einflussfaktoren diskutieren. Im dritten Kapitel beschreiben wir Daten und Variablen. Nach der Präsentation deskriptiver Befunde zur Verteilung der Freistellung im vierten Kapitel, schätzen wir im fünften die Determinanten der Freistellung. Das letzte Kapitel fasst zusammen.

2. Gesetzlicher und theoretischer Hintergrund

Gesetzliche Regelungen: Nach dem Betriebsverfassungsgesetz führen die Mitglieder des Betriebsrates ihr Amt unentgeltlich und als Ehrenamt (§ 37 I BetrVG). Allerdings hat der Arbeitgeber die Mitglieder des Betriebsrates unter Fortzahlung der Bezüge von der beruflichen Tätigkeit zu befreien, „...wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebes zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist“ (§ 37 II 1 2. HS BetrVG). Paragraph 38 I BetrVG konkretisiert, dass in Betrieben zwischen 200 und 499 Beschäftigten mindestens ein Mitglied des Betriebsrates vollständig freizustellen ist (gesetzliche Freistellungsschwelle). Die Anzahl der freizustellenden Betriebsratsmitglieder steigt danach mit der Betriebsgröße an.² Allerdings erlauben die folgenden Sätze des § 38 I BetrVG explizit Teilfreistellungen und abweichende Regelungen über die Freistellung auf Grundlage von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen. Die tatsächliche Verteilung der Freistellung ist daher empirisch zu untersuchen.

Theoretischer Hintergrund. Wir diskutieren zunächst Nutzen und Kosten für Betriebe durch die Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes, um danach die Determinanten der Freistellung herauszuarbeiten.

Soweit davon auszugehen ist, dass Betriebsräte positive Auswirkungen in Betrieben ausüben, kann die Freistellung eines Betriebsrates solche positiven Effekte verstärken, da sich der nun freigestellte Betriebsrat stärker auf die Betriebsratsarbeit spezialisieren kann. Dadurch kann sich der freigestellte Betriebsrat einerseits intensiver mit den notwendigen Informationen auseinandersetzen und andererseits Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte gründlicher ausführen. Damit kann eine verbesserte innerbetriebliche Kooperation und Kommunikation, sowohl der Informationsfluss von den Arbeitnehmern zum Management als auch umgekehrt vom Management zu den Arbeitnehmern, erreicht werden. Dadurch können Entscheidungen der Geschäftsführung stärker legitimiert, Produktions- und Geschäftsprozesse verbessert und die Motivation der Mitarbeiter erhöht werden. Dies führt zu höherer Produktivität und weniger Kündigungen seitens der Arbeitnehmer. Der Nutzen der Betriebsräte gründet dabei vor allem auf den gesetzlichen Informations- und Mitbestimmungsrechten, wodurch die Informationen der Ge-

² Im Rahmen der Gesetzesnovelle des Betriebsverfassungsgesetzes von 2001 ist die Schwelle der vollständigen Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes von 300 auf 200 Beschäftigte gesunken.

schäftsführung durch den Betriebsrat glaubwürdiger und die Interessen der Belegschaft besser artikuliert werden können (Smith 1991, Freeman/Lazear 1995, Kaufman/Levine 2000).

Auf der anderen Seite können Betriebsräte auch negative Effekte haben, die wiederum durch eine Freistellung verstärkt würden. Die intensivere Auseinandersetzung des Betriebsrates mit den Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten kann zu einer stärkeren Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer und damit höheren indirekten Kosten für den Betrieb führen. Der Betriebsrat kann beispielsweise geneigt sein, den „Renten“-Anteil der Arbeitnehmer zu erhöhen, indem er mitbestimmungspflichtige Entscheidungen verzögert und den Arbeitgeber dadurch zu Konzessionen in anderen Bereichen bewegt. Darüber hinaus muss der Betrieb die direkten Kosten für die Freistellung tragen. Diese Kosten steigen sprunghaft an, da der Lohn vollumfänglich fortgezahlt und Arbeitsplatz und Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt werden müssen. Die Kosten durch die vollständige Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes an der Freistellungsgrenze von 200 Beschäftigten wurden von Schnabel und Wagner (2001) auf 0,5 Prozent der betrieblichen Lohnsumme taxiert. Friedrich und Hägele (1997) berechneten einen durchschnittlichen Anstieg der Betriebsratskosten von DM 98.000 auf DM 148.000 Euro im Jahr.³

Werden Kosten und Nutzen gegenübergestellt, so ist die Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes bereits unterhalb der gesetzlichen Schwelle vorstellbar, falls der Nutzen in einem Betrieb die Kosten durch die Freistellung übersteigt. Wenn andererseits die Kosten durch die Freistellung deutlich stärker steigen als der Nutzen, so kann die Geschäftsführung versuchen, die Freistellung zu verhindern. Somit kann es für einen Betrieb lohnend sein, die Beschäftigung nicht über den Schwellenwert von 200 Beschäftigten auszuweiten und die Freistellungsgrenze könnte so zu einer Beschäftigungsbremse werden (Koller et al. 2008). Falls trotz höherer Kosten eine Freistellung erfolgt, da verteilungsfähige Gewinne oder „Renten“ im Betrieb existieren, führt die Freistellung zu einer „Renten“-umverteilung. Grundsätzlich kann die Geschäftsführung den Betriebsrat aber auch davon überzeugen, zum Wohle des Betriebes auf die Freistellung zu verzichten. Dann würden wir auch jenseits der gesetzlichen Schwelle keine Freistellung beobachten.

Bei der Gegenüberstellung von Kosten und Nutzen der Freistellung müssen jedoch zwei weitere Faktoren berücksichtigt werden. Einerseits kann unterstellt werden, dass die Kosten durch die Freistellung relativ einfach, der Nutzen aber deutlich schwerer abzuschätzen ist. Dann wird die tatsächliche Entscheidung der Freistellung von den subjektiven Erwartungen beider Akteure über die relativen „Renten“-verschiebungen durch die Freistellung abhängig sein. Insbesondere kann, analog zur Gründung von Betriebsräten, vermutet werden, dass Manager äußerst ungern weitere Entscheidungskompetenz mit dem Betriebsrat teilen möchten, wie bei einer Freistellung erwartet werden kann, und deswegen der Ausweitung der Rechte des Betriebsrates ablehnend gegenüberstehen (Jirahn 2009).

Andererseits kann die beobachtete Freistellung auch Teil einer innerbetrieblichen Verhandlungslösung sein. So kann ein Betriebsrat beispielsweise anbieten, auf die Freistellung zu verzichten, wenn die Geschäftsführung den Arbeitnehmern dafür Zugeständnisse in mitbestimmungsfreien Bereichen macht. Genauso kann ein Betriebsrat bereits vor der gesetzlichen Schwelle eine vollumfängliche Freistellung als Gegenleistung für die Zustimmung zu einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme aushandeln. In beiden Fällen

³ Die zweite Studie bezieht sich auf die Freistellungsgrenze von 300 Mitarbeitern vor der Gesetzesnovelle 2001 und entspricht einem Anstieg von rund 50.000 Euro auf rund 76.000 Euro.

könnte die Freistellung sowohl bereits vor als auch nach der gesetzlichen Schwelle beobachtet werden.

Sowohl die subjektiven Erwartungen der Geschäftsführung und des Betriebsrates über relative „Renten“verschiebungen, als auch eine mögliche Verhandlungslösung sind vom Verhältnis zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung abhängig. Ein schlechtes Verhältnis kann sowohl in einem adversen Verhalten des Betriebsrates (Kotthoff 1981, Dilger 2006) als auch in einer negativen Einstellung der Geschäftsführung begründet sein.⁴ In diesem Zusammenhang wird die „managerial response to workers' voice“ vielfach als die maßgebliche Variable gesehen, welche die Wirkung der Mitbestimmung bestimmt (Freeman/Lazear 1995, Addison 2009). Bei einem schlechten betrieblichen Arbeitsverhältnis sollten die produktivitätssteigernden Effekte des Betriebsrates in der Regel geringer sein und damit auch der Nutzen aus der Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes. Ein schlechtes Verhältnis deutet auf ein hohes Konfliktpotential hin und beide Verhandlungspartner dürften sich eher möglichst eng am Gesetz orientieren.

Daher sollten in Betrieben mit schlechten innerbetrieblichen Beziehungen vor der Freistellungsgrenze weniger freigestellte Betriebsräte beobachtet werden, an der Freistellungsgrenze ist hingegen zu vermuten, dass der Betriebsrat verstärkt sein Recht auf Freistellung durchsetzt. Sind die Arbeitsbeziehungen hingegen eher kooperativ, sollte der Nutzen der Freistellung tendenziell höher eingeschätzt werden und außerdem mehr alternative Verhandlungslösungen bestehen. Daher sollten wir in diesen Betrieben insgesamt sowohl eher vollständig freigestellte Betriebsräte vor der Freistellungsschwelle, als auch nicht freigestellte Betriebsräte nach der Schwelle beobachten. Die Freistellungsschwelle selber sollte in dem Fall einen geringeren Einfluss auf die Freistellungswahrscheinlichkeit haben als in Betrieben mit konfliktreichen Beziehungen.

Der stetige Anstieg der Wahrscheinlichkeit einer Freistellung über die Betriebsgröße kann also ein Hinweis darauf sein, dass Geschäftsführung und Betriebsrat kooperativ zusammenarbeiten und die Freistellung je nach betrieblichen Erfordernissen festlegen bzw. verhandeln, so dass die gesetzliche Schwelle allenfalls eine moderierende Wirkung als Rückfallposition der Arbeitnehmer darstellt. Im Gegensatz dazu erwarten wir bei einem schlechten Verhältnis zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung einen sprunghaften Anstieg der Freistellungswahrscheinlichkeit an der gesetzlichen Freistellungsschwelle, da der Betriebsrat genau dann seinen Freistellungsanspruch durchsetzen kann.

3. Daten und Variablen

Daten. Wir nutzen die Betriebsratsbefragung des Institutes für Mittelstandsforschung Bonn. Der Datensatz basiert auf einem Fragebogen der Ende 2005 an die Geschäftsführer von mittelständischen Unternehmen mit 20 und 499 Mitarbeitern versandt wurde. Die Stichprobe wurde nach Anzahl der Mitarbeiter und Branche geschichtet gezogen und umfasst 902 Beobachtungen (Rücklaufquote 6.6 Prozent). Die Struktur der erfassten Betriebe entspricht dem IAB Betriebspanel (vgl. Schlömer et al. 2007). Der Datensatz zeichnet sich durch detaillierte Angaben zur Mitbestimmung aus und enthält insbesondere Fragen zur Anzahl teilweise und vollständig freigestellter Betriebsratsmitglieder und

⁴ In einem ähnlichen Zusammenhang diskutiert Jirjahn (2003), dass eine Gewinnbeteiligung der Geschäftsführung kooperative innerbetriebliche Beziehungen schädigen kann, da Geschäftsführer dann eher geneigt sind, ihren Rentenanteil auf Kosten der Arbeitnehmer zu steigern.

zum Verhältnis zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung neben anderen Betriebscharakteristiken.

Wir grenzen den Datensatz auf Betriebe mit Betriebsrat ein und erhalten ein Schätzsample von 257 Betrieben. Durch diese notwendige Einschränkung, betrachten wir natürlich insbesondere Betriebe mit tendenziell formalisierten Arbeitsbeziehungen.

Freistellung. Wir nutzen eine Dummyvariable aus der direkten Geschäftsführerbefragung, ob mindestens ein Mitglied des Betriebsrates vollständig freigestellt ist, als abhängige Variable.⁵ Um auch die Möglichkeit einer teilweisen Freistellung abzubilden, beschreibt eine Dummyvariable, ob mindestens ein Betriebsrat teilweise und eine weitere ob mindestens ein Betriebsrat teilweise oder vollständig freigestellt ist.⁶ Bei den teilweisen Freistellungen ist allerdings nicht klar, ob das Betriebsratsmitglied beispielsweise eine oder 30 Stunden freigestellt ist.

Betriebsgröße. Die Betriebsgröße ist die zentrale Determinante der Freistellung, da die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte und die Anforderungen an die Betriebsratsarbeit mit der Betriebsgröße steigen. Dabei ist eine steigende Anzahl von Beschäftigten auch ein Proxy für eine komplexere Organisationsstruktur, in welcher der Nutzen der Betriebsratsarbeit steigt. Neben einem linearen Betriebsgrößeneffekt werden wir untersuchen, ob sich an der Freistellungsschwelle ein Sprung in der Freistellungswahrscheinlichkeit nachweisen lässt.

Innerbetriebliche Beziehungen. Das innerbetriebliche Verhältnis zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung sollte eine entscheidende Rolle spielen, inwieweit ein Betriebsrat an der gesetzlichen Freistellungsgrenze bereit ist, sein Recht auf Freistellung durchzusetzen. Die Geschäftsführer gaben die Beziehung zum Betriebsrat in einer fünfstufigen Skala an. Daraus wurde eine Dummyvariable gebildet, in welcher die beiden negativen Antwortkategorien die Ausprägung Eins ergeben.⁷

Weitere Kontrollvariablen. Wir kontrollieren für eine Vielzahl weiterer Variablen, welchen einen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit eines Betriebsrates (Addison et al. 1997, Jirjahn 2003, Kraft/Lang 2008) und die Einstellung des Managements zur betrieblichen Mitbestimmung (Jirjahn/Smith 2006) haben. Die Wahrscheinlichkeit eines Betriebsrates steigt bei einem größeren Anteil von Facharbeiter, während sie mit einem höheren Anteil an Teilzeitarbeitern und Hochqualifizierten sinkt. Analog haben eigentümergeführte Betriebe eine geringere Wahrscheinlichkeit eines Betriebsrats und tarifgebundene Betriebe und Betriebe des verarbeitenden Gewerbes eine höhere. Man kann nun argumentieren, dass beispielsweise Betriebe in Branchen die eine höhere Wahrscheinlichkeit haben das gesetzliche Recht der Betriebsratsgründung durchzusetzen, auch eher dazu neigen die Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes durchzusetzen. Andererseits können beispielsweise nur diejenigen Dienstleistungsbetriebe einen Betriebsrat eingeführt haben, die nun auch eher bereit sind, dessen Rechte vollumfänglich durchzusetzen. Somit ist die Wirkung dieser Kontrollvariablen theoretisch nicht eindeutig.

⁵ Dabei gaben sechs überwiegend größere Betriebe an, zwei Mitglieder des Betriebsrates vollständig freizustellen.

⁶ Nur wenige Betriebe stellen mehr als einen Betriebsrat frei. Daher werden im Anhang alternative Quotenschätzungen gezeigt (vgl. Abschnitt 4).

⁷ Dabei gaben nur zwei Geschäftsführer sehr schlechte Beziehungen an.

4. Deskriptive Befunde

Zunächst diskutieren wir ausführlich die deskriptiven Statistiken zur Verteilung der vollständigen und teilweisen Freistellung in Betrieben mit Betriebsrat zwischen 20 und 499 Mitarbeitern, da solche Daten im deutschsprachigen Raum bisher in dieser Form nicht verfügbar sind.

Betriebsgröße der Freistellung. Abbildung 2 zeigt die Häufigkeitsverteilung der vollständigen und teilweisen Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes in Betrieben mit 20 bis 499 Beschäftigten. Die vollständige Freistellung (heller Balken) wird bereits in 5 Prozent der Betriebe mit 100-149 Mitarbeitern beobachtet und somit weit unterhalb der gesetzlichen Freistellungsgrenze. In Betrieben zwischen 150 und 199 Beschäftigten steigt dieser Anteil auf 17 Prozent. Damit stellt bereits ein beachtlicher Anteil der Betriebe unterhalb der gesetzlichen Freistellungsgrenze ein Betriebsratsmitglied vollständig frei. Direkt über der Freistellungsgrenze, also in Betrieben mit 200-249 Beschäftigten, stellen „nur“ 27 Prozent der Betriebe einen Betriebsrat frei. Der deskriptive Anstieg zwischen beiden Betriebsgrößenklassen am gesetzlichen Schwellenwert beträgt also nur 10 Prozentpunkte. In mehr als zwei Dritteln aller Betriebe zwischen 200 und 249 Beschäftigten beobachten wir keine Freistellung. Die vollständige Freistellung steigt dann mit der Betriebsgröße zwar weiter an, allerdings wird auch in rund 23 Prozent aller Betriebe zwischen 300 und 499 Mitarbeitern kein vollständig freigestellter Betriebsrat beobachtet.

Ein ähnliches Bild der Verteilung der vollständigen Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes ergibt der Plot eines unbedingten lokal gewichteten OLS Schätzers (Abbildung 3).⁸ Abbildung 3 bestätigt erstens, dass die Nichtexistenz eines erheblichen Sprunges der Freistellungswahrscheinlichkeit an der gesetzlichen Freistellungsschwelle nicht auf einer willkürlichen Klasseneinteilung der Häufigkeitsverteilung in Abbildung 2 beruht. Abbildung 3 zeigt jedoch auch, dass beispielsweise beim Übergang von 150 auf 250 Mitarbeiter die Freistellungswahrscheinlichkeit um knapp 30 Prozentpunkte steigt. Zweitens, stellt eine substantielle Anzahl von Betrieben ein Betriebsratsmitglied bereits weit unterhalb der Freistellungsgrenze frei, und gleichzeitig gibt es auch eine nicht zu vernachlässigende Zahl an Betrieben mit 400-499 Beschäftigten die kein Betriebsratsmitglied freistellen. Ein beträchtlicher Teil der Betriebsräte verzichtet also auf sein Recht der bezahlten Freistellung. Damit haben wir auf beiden Seiten der Freistellungsgrenze unerwartete Ergebnisse.

Das Betriebsverfassungsgesetz erlaubt explizit Teilfreistellungen. Deswegen stellen Abbildung 2 und 3 zusätzlich die Verteilungen der teilweisen Freistellung (mitteldunkler Balken bzw. gepunktete Linie) und ob ein Betriebsratsmitglied teilweise oder vollständig freigestellt wird dar (dunkler Balken bzw. durchgezogene Linie). Beide Verteilungen bestätigen die deskriptiven Befunde der vollständigen Freistellung und zeigen keinen Sprung an der gesetzlichen Freistellungsschwelle. Im Detail zeigen die Abbildungen 2 und 3, dass in kleinen Betrieben unter 100 Mitarbeitern die teilweise Freistellung in knapp 8 Prozent der Betriebe beobachtet wird. Auch in ca. 25 Prozent der größeren Betriebe wird ein Betriebsratsmitglied teilweise freigestellt, während noch 10 Prozent der

⁸ Eine lokal gewichtete OLS Schätzung berechnet für jede der k Beobachtungen einer Stichprobe einen geschätzten Wert auf Grundlage einer gewichteten OLS Schätzung. Das Gewicht aller Beobachtungen i ($i \neq k$; $i=1..N$) sinkt je weiter es von k entfernt liegt (Cleveland 1979). Die geschätzten Werte werden dann gegen die Betriebsgröße geplottet. Für die dargestellten Plots wurden keine weiteren Kovariate aufgenommen und eine Standard Bandbreite von 0,8 gewählt. Bei einer Verdopplung und Halbierung der Bandbreite bleiben die Plots robust.

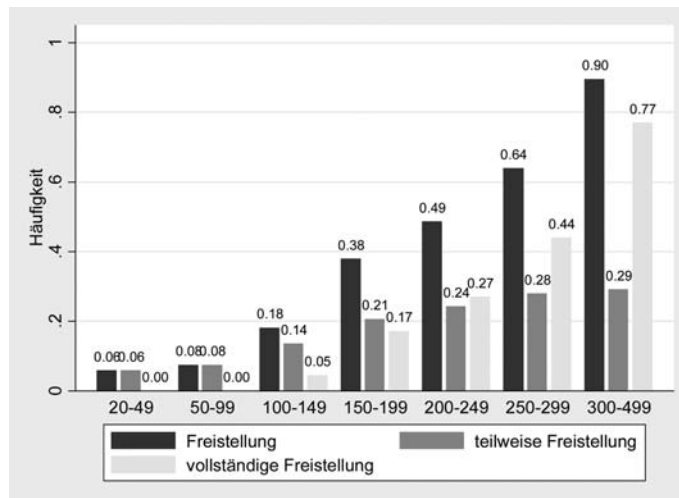


Abbildung 2 Häufigkeitsverteilung der Freistellung, vollständigen, bzw. teilweisen Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes nach Betriebsgrößenklassen.

Hinweis: Betriebe mit Betriebsrat, (N=257). *Quelle:* eigene Berechnung auf Grundlage der IfM Bonn Betriebsratsbefragung 2005.

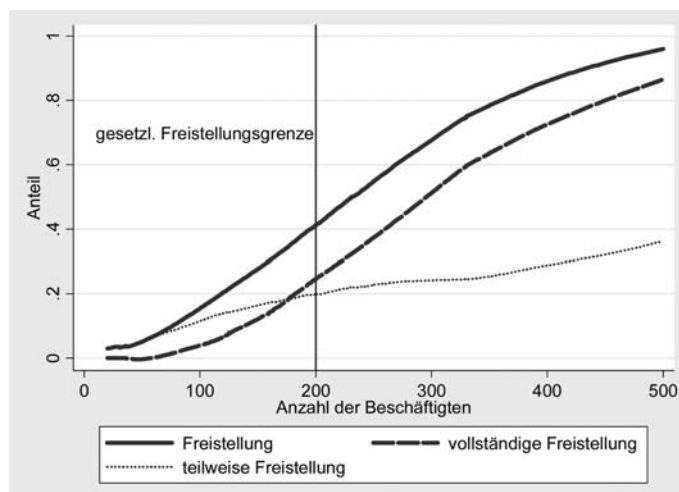


Abbildung 3 Wahrscheinlichkeit der Freistellung, teilweisen und vollständige Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes nach Betriebsgröße (unbedingte lokal gewichtete OLS Schätzung).

Hinweis: Betriebe mit Betriebsrat, N=257, vergleiche Fußnote 8 für eine Erklärung der Schätztechnik. *Quelle:* eigene Berechnung auf Grundlage der IfM Bonn Betriebsratsbefragung 2005.

Tabelle 1 Deskriptive Statistik der Beziehung des Betriebsrates zu Geschäftsführung nach Freistellung, Betriebsgrößenklassen und Branche.

	Schlechte Beziehungen zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung	Anzahl der Beobachtungen
Alle	0,105	257
Ein vollständig freigestellter Betriebsrat	0,108	65
Kein vollständig freigestellter Betriebsrat	0,104	192
< 100 Mitarbeiter	0,078	77
100-199 Mitarbeiter	0,114	70
200-299 Mitarbeiter	0,097	62
300-499 Mitarbeiter	0,146	48
Verarbeitendes Gewerbe	0,100	90
Baugewerbe	0,105	19
Handel und Verkehr	0,136	44
Dienstleistungen	0,096	104

Quelle: eigene Berechnungen auf Grundlage der IfM Bonn Betriebsratsbefragung 2005.

Betriebe mit 300-499 Mitarbeitern kein Betriebsratsmitglied teilweise oder vollständig freistellt. Da wir jedoch in wenigen Fällen beobachten, dass ein Betriebsratsmitglied teilweise und eines vollständig oder mehrere Betriebsräte teilweise freigestellt werden, sind im Anhang analoge Quotenschätzer abgebildet, die der Intensität der Freistellung Rechnung tragen (vgl. Abbildung A1 und A2). Diese Schätzungen und Grafiken ergeben aber ein sehr ähnliches Bild, da nur wenige Betriebe mehr als einen Betriebsrat freistellen.

Beziehungen zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung. In Abschnitt 2 wurde herausgearbeitet, dass die Beziehung zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung maßgeblich bestimmt, inwieweit ein Betriebsrat gewillt und bereit ist, sein gesetzliches Recht auf Freistellung durchzusetzen. Tabelle 1 zeigt die deskriptive Verteilung des Verhältnisses zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat, abhängig von der vollständigen Freistellung, verschiedenen Branchen und Betriebsgrößenklassen.

Die deskriptive Verteilung zeigt, dass in rund 10,5 Prozent aller Betriebe mit 20-499 Mitarbeitern ein schlechtes Verhältnis zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung vorherrscht.⁹ Während Betriebe mit und ohne ein vollständig freigestelltes Betriebsratsmitglied eine ähnliche Häufigkeit eines schlechten Verhältnisses haben, streut dieser Durchschnitt jedoch über die Betriebsgrößenklassen. In Betrieben mit Betriebsrat unter 100 Mitarbeitern gaben 7,8 Prozent der Geschäftsführer schlechte Beziehungen an, während es in Betrieben zwischen 300 und 499 Mitarbeitern fast doppelt so viele waren. Dies könnte mit den steigenden Rechten der Betriebsräte in größeren Betrieben, wie beispielsweise der vollständigen Freistellung, begründet werden. Weiterführende Rechte des Betriebsrates können zu vermehrten Konflikten führen, da die Entscheidungskompetenz der Geschäftsführung stärker eingeschränkt und die Kosten der Betriebsratsarbeit höher

⁹ Dieser Anteil deckt sich mit den deskriptiven Befunden von Jirjahn/Smith (2006) die in 14 Prozent der Betriebe aller Größenklassen des verarbeitenden Gewerbes in Niedersachsen schlechte Beziehungen zwischen Betriebsrat und Management fanden. Im der Betriebsrattypologie basierend auf dem NIFA Panel charakterisierte Dilger (2002) 9 Prozent der Betriebsräte als ausgeschlossen und 3,9 Prozent als antagonistisch.

werden. Im Gegensatz zu den Betriebsgrößenklassen finden sich keine größeren Unterschiede zwischen Branchen hinsichtlich des Verhältnisses zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung. Inwieweit diese Unterschiede jedoch die Freistellungswahrscheinlichkeit eines Betriebsratsmitgliedes determinieren, werden wir im nächsten Abschnitt untersuchen.

5. Schätzungen

In Tabelle 2 sind die Determinanten der Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes auf Grundlage eines Probitmodells dargestellt.¹⁰ An der gesetzlichen Freistellungsschwelle von 200 Mitarbeitern ist analog zu den deskriptiven Befunden keine Sprungfunktion feststellbar, auch wenn wir das Schätzsample um die Freistellungsgrenze herum eingrenzen (Spalte 3). Die Anzahl Mitarbeiter ist jedoch eine wichtige Determinante der vollständigen Freistellung. Ein zusätzlicher Mitarbeiter erhöht zwar die Freistellungswahrscheinlichkeit nur um 0,17 Prozent, aber eine Steigerung von bspw. 100 Mitarbeitern erhöht sie dementsprechend um ca. 17 Prozent, gemessen an der durchschnittlichen Betriebsgröße von 185 Mitarbeitern (vgl. Spalte 2).

Daneben sind die innerbetrieblichen Beziehungen zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung eine relevante Determinante der vollständigen Freistellung. Die Wahrscheinlichkeit einer Freistellung bei einem schlechten Arbeitsverhältnis zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung sinkt um 12,4 Prozent. Im Detail zeigen die deskriptiven Befunde an, dass in Betrieben mit schlechten Beziehungen und weniger als 200 Mitarbeitern kein Betriebsrat vollständig freigestellt wird. In Betrieben ab 200 Mitarbeitern hat der Betriebsrat aber trotz oder gerade wegen eines schlechten innerbetrieblichen Arbeitsverhältnisses die Möglichkeit gesetzlich sein Recht auf vollständige Freistellung durchzusetzen. Die deskriptiven Befunde zeigen dann auch entsprechend, dass in den meisten Betrieben mit schlechten Beziehungen ab 200 Mitarbeitern ein Betriebsrat vollständig freigestellt ist.

Eine weitere Determinante der vollständigen Freistellung ist die Entwicklung der Beschäftigung in den letzten drei Jahren. Betriebe in denen die Beschäftigung in den letzten drei Jahren sank haben eine 14 Prozent höhere Wahrscheinlichkeit eines vollständig freigestellten Betriebsrates. Dieser Befund kann dadurch erklärt werden, dass Beschäftigte in Betrieben mit sinkenden Beschäftigtenzahlen ein erhöhtes Interesse an der Betriebsratsarbeit haben, beispielsweise am Mitspracherecht bei Entlassungen oder bei der Suche nach beschäftigungsneutralen Möglichkeiten der Kostenreduktion. In diesem Sinne könnte die Freistellung, analog zur Gründung von Betriebsräten, insbesondere in wirtschaftlichen Notlagen nachgefragt werden (Jirjahn 2009, Mohrenweiser et al. 2009). Die übrigen Kontrollvariablen sind in der Regel insignifikant, oder in ihrem marginalen Effekt unbedeutend (wie das Alter des Betriebsrates).

Die Ergebnisse werden auch bestätigt, wenn wir das Schätzsample auf Betriebe mit 100 bis 300 Mitarbeitern einschränken (Spalte 3), also genau jenen Betrieben, die gerade oder gerade noch nicht von der gesetzlichen Freistellungsschwelle erfasst sind. Ebenso bleiben die Ergebnisse robust, wenn wir die Betriebsgröße logarithmisch modellieren (Spalte 4) oder die Stichprobe auf Einzelunternehmen eingrenzen, in denen ein direkter Kontakt zur Geschäftsleitung wahrscheinlicher ist (Spalte 5).

¹⁰ Deskriptive Angaben zu allen in der Schätzung verwendeten Variablen sind in Tabelle A1 im Anhang.

Tabelle 2 Determinanten der vollständigen und teilweisen Freistellung eines Betriebes, Probit-Regressionen

	vollständige Freistellung					teilweise Freistellung		vollständige oder teilweise Freistellung (7) Koeffizient alle
	(1) Koeffizient alle	(2) dy/dx alle	(3) Koeffizient 100-300 Mitarbeiter	(4) Koeffizient alle	(5) Koeffizient Einzelunternehmen	(6) Koeffizient alle	(7) Koeffizient alle	
Anzahl Mitarbeiter	0,0115 [4,97]***	0,0168 [6,24]***	0,0232 [3,70]***		0,0101 [1,85]*	0,0032 [2,09]**	0,0098 [4,92]***	
Ln (Anzahl Mitarbeiter)				3,3400 [5,44]***				
Dummy: 200 und mehr Mitarbeiter	0,1964 [0,47]	0,0289 [0,47]	-0,7126 [1,20]	-0,3763 [0,86]	0,8587 [0,99]	0,157 [0,42]	0,0491 [0,14]	
Dummy: schlechte Beziehungen zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung	-0,8422 [2,17]**	-0,1240 [2,19]**	-2,0495 [3,03]***	-0,8991 [2,23]**	-2,2196 [2,28]**	0,7843 [2,51]**	0,3332 [0,99]	
Dummy: Beschäftigung sank in den letzten drei Jahren	0,942 [3,69]***	0,1387 [3,94]***	0,9234 [2,57]**	0,9912 [3,74]***	1,7419 [3,72]***	-0,6062 [2,45]**	0,1666 [0,83]	
Anteil Mitarbeiter mit FH/ Uniabschluss	-0,7823 [1,02]	-0,1152 [1,03]	-1,0296 [1,05]	-0,772 [0,98]	1,1467 [0,78]	0,6969 [1,32]	0,8218 [1,45]	
Anteil Facharbeiter	0,5668 [1,05]	0,0835 [1,06]	0,7673 [1,01]	0,7673 [1,32]	1,2157 [1,07]	0,9212 [1,80]*	0,9637 [1,90]*	
Anteil Angestellte	-0,113 [0,18]	-0,0166 [0,18]	0,0522 [0,07]	-0,0649 [0,10]	1,6605 [1,01]	-0,1056 [0,20]	-0,0733 [0,14]	
Anteil Auszubildende	-4,9798 [1,62]	-0,7333 [1,65]	-3,2006 [1,51]	-4,8728 [1,45]	-0,8705 [0,44]	4,0186 [2,42]**	1,5329 [1,00]	
Anteil Telearbeiter	-0,062 [0,16]	-0,0091 [0,16]	-0,3638 [0,70]	0,0104 [0,03]	0,1684 [0,63]	0,028 [0,09]	-0,5628 [1,80]*	
Dummy: Geschäftsführer ist Eigentümer	-0,3681 [1,28]	-0,0542 [1,29]	-0,6175 [1,59]	-0,3658 [1,21]	-0,1531 [0,39]	0,0294 [0,12]	-0,0124 [0,05]	
Dummy: Tarifvertragsbindung	0,3245 [1,19]	0,0478 [1,21]	0,3103 [0,85]	0,3505 [1,24]	0,5881 [1,25]	0,171 [0,77]	0,3876 [1,74]*	
Alter des Betriebesrates	-0,0346 [1,33]	-0,0051 [1,35]	-0,0317 [0,90]	-0,0312 [1,16]	0,0138 [0,32]	-0,0221 [1,00]	-0,0477 [2,30]**	
Quadrirtes Alter des Betriebesrates	0,0008 [1,68]*	0,0001 [1,70]*	0,0006 [1,08]	0,0007 [1,50]	-0,0002 [0,24]	0,0002 [0,49]	0,0007 [1,96]*	
Anzahl der Beobachtungen	257	257	132	257	117	257	257	
Pseudo R Quadrat	0,53	0,53	0,38	0,55	0,60	0,19	0,40	
LogLikelihood	-68,63	-68,63	-42,49	-65,52	-25,42	-99,38	-103,58	

Hinweis: Marginale Effekte am Stichprobenmittelwert berechnet, für Dummyvariablen beim Übergang Null zu Eins, Absolute Z-Statistik in Klammern, heteroskedastie-robuste Standardfehler * signifikant auf dem 10 %, ** 5 %, *** 1 % Niveau; Quelle: eigene Berechnungen auf Grundlage der IfM Bonn Betriebsratsbefragung 2005.

Darauffolgend schätzen wir die Determinanten der teilweisen Freistellung (Spalte 6) und ob eine Betrieb mindestens einen Betriebsrat teilweise oder vollständige freistellt (Spalte 7), da die gesetzlichen Regelungen explizit teilweise Freistellungen erlauben. Auch in diesen Regressionen lässt sich kein Sprung in der Freistellungswahrscheinlichkeit an der Freistellungsschwelle nachweisen. Die Betriebsgröße hat, analog zur vollständigen Freistellung, einen signifikant positiven Einfluss. Dagegen hat eine gesunkene Beschäftigtenzahl in den letzten drei Jahren einen signifikant negativen Einfluss auf die teilweise Freistellung eines Betriebsrates. Teilweise Freistellungen könnten somit in wirtschaftlichen Notsituationen eher wieder zurückgenommen werden als vollständige Freistellungen oder in eine solche umgewandelt werden, wenn erhöhter Bedarf an der Betriebsratsarbeit besteht. Außerdem stellen Betriebe mit einem schlechten Verhältnis zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung häufiger einen Betriebsrat teilweise frei. Allerdings ist auch hier in solchen Betrieben, analog zur vollständigen Freistellung, die teilweise Freistellung eines Betriebsrates erst in Betrieben ab 200 Mitarbeitern festzustellen.

Die herausgearbeiteten Effekte beruhen auf einem Vergleich zwischen Betrieben mit und ohne ein vollständig (oder teilweise) freigestelltes Betriebsratsmitglied. Allerdings können die Ergebnisse nicht kausal interpretiert werden, da wir keine Dritteffekte ausschließen können, welche unsere Kontrollvariablen nicht einfangen. Außerdem ist nicht auszuschließen, dass Manager geneigt sein können, Betriebe rein rechtlich vor der Grenze von 200 Mitarbeitern zu trennen, allein um einer potentiellen Freistellung vorzubeugen. Leider findet sich in unserem Datensatz kein geeignetes Instrument, um eine potentielle Endogenität der Betriebsgröße zu prüfen.¹¹ Daneben können wir aufgrund des Datendesigns nicht feststellen, ob schlechte Beziehungen tatsächlich zur vollständigen Freistellung führen oder ob sich das innerbetriebliche Arbeitsverhältnis erst durch die vollständige Freistellung verschlechtert hat. Letzteres könnte auf einer stärkeren Formalisierung der Arbeitsbeziehungen beruhen, die sich herausbilden kann, sobald ein Betriebsrat vollständig freigestellt ist. Stärker formalisierte Arbeitsbeziehungen könnten konfliktreicher werden, da der Betriebsrat nun mehr Ressourcen hat, um seine Mitbestimmungsrechte auszuüben. In Rahmen dieser Argumentation führt die Freistellung zu einer drastischen Änderung der Partizipationsbeziehungen in einem Betrieb, von eher informalen zu stärker formalen Beziehungen, die zumindest zwischenzeitlich von einer Verschlechterung der Arbeitsbeziehungen geprägt sein kann. Andererseits kann auch gerade durch eine Freistellung eine Verbesserung der „collective voice“, insbesondere in komplexeren Organisationsstrukturen, erreicht werden.

Trotz dieser Einschränkungen geben die hier vorgestellten empirischen Ergebnisse wichtige Einblicke sowohl in die tatsächliche Verteilung der vollständigen Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes, als auch in die Effektivität des gesetzlichen Schwellenwertes.

6. Fazit

Gegenstand dieses Beitrages ist die Frage, wie die im BetrVG vorgesehene Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes tatsächlich in den Betrieben umgesetzt wird. Es ist der erste Beitrag, der die tatsächliche Verteilung der Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes aufgrund einer einzigartigen Datenbasis untersuchen kann. Dabei stellen wir fest, dass bereits in Betrieben weit unterhalb der gesetzlichen Freistellungsschwelle oft ein Betriebs-

¹¹ Jirjahn (2010) diskutiert ausführlich die Endogenität der Anzahl der Mitarbeiter in Schätzungen der Effekte der Betriebsräte.

ratsmitglied vollständig freigestellt wird. Gleichzeitig stellen größere Betriebe mit mehr als 400 Beschäftigten, in denen Betriebsräte bereits lange das Recht auf Freistellung hätten, oft dennoch kein Betriebsratsmitglied frei. Insbesondere können wir keinen Sprung der Freistellung direkt an der gesetzlichen Freistellungsschwelle nachweisen.

Dieser Kernbefund der Analyse zeigt, dass Wirkungsanalysen der Freistellung auf die de-facto Verhältnisse und nicht auf de-jure Regelungen fokussiert werden sollten. Insbesondere sollten populäre Identifikationsstrategien, die auf gesetzlichen Regelungen beruhen, die tatsächliche Umsetzung der Diskontinuität prüfen und nicht einfach axiomatisch annehmen. Ein auf die de-facto Verhältnisse konditioniertes Untersuchungsdesign erlaubt hingegen, beispielsweise Beschäftigungseffekte eines gesetzlichen Schwellenwertes mittels eines Regression Discontinuity oder eines Instrumental Variable Designs zu identifizieren. Daneben bleibt festzuhalten, dass die nachgewiesene Verteilung der Freistellung mit den gesetzlichen Regelungen vereinbar ist, wenn in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen abweichende Regelungen getroffen wurden.

Um diesen, auf den ersten Blick erstaunlichen Befund zu erklären, diskutieren wir das Verhältnis zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung als möglichen Einflussfaktor und testen diesen ebenfalls basierend auf unserem Datensatz. Wir können zeigen, dass in Betrieben in denen Betriebsrat und Geschäftsführung einvernehmlich zusammen arbeiten (wie in der Mehrzahl der Betriebe), Freistellungen kontinuierlich mit der Betriebsgröße ansteigen. Wenn aber das Verhältnis zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung – aus welchen Gründen auch immer – schlecht ist, hat der Betrieb kein Interesse, freiwillig einen Betriebsrat vollständig freizustellen. In solchen Betrieben kann der Betriebsrat sein Freistellungsrecht jedoch an der gesetzlichen Grenze durchsetzen und beharrt typischerweise auch auf seinem Recht auf Freistellung.

Unsere empirische Analyse zeigt, dass in einer Mehrzahl der Betriebe Geschäftsführung und Betriebsrat einvernehmlich zusammenarbeiten. In solchen Betrieben entfaltet die gesetzliche Regel der Freistellung insofern keine direkte Wirkung. Andererseits können wir gleichzeitig zeigen, dass die gesetzliche Regelung sehr wohl eine Wirkung entfaltet, wenn in Betrieben schlechte Arbeitsbeziehungen zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung existieren – dort also wo vermutlich genau die vom Gesetzgeber intendierte Wirkung lag. Insofern belegen die hier vorgestellten rechtstatsächlichen Analysen einen innovativen und sehr wichtigen Einblick in die Effektivität von gesetzlichen Regulierungen der Arbeitsbeziehungen und deren empirische Analysemöglichkeiten.

Anhang

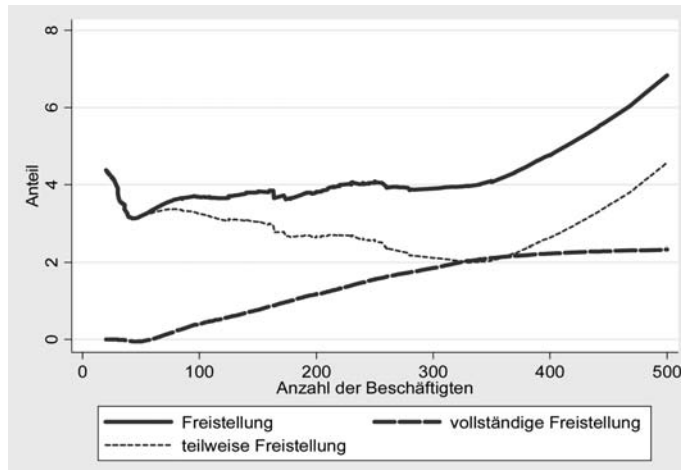


Abbildung A1 Wahrscheinlichkeit der Freistellung, vollständigen, und teilweisen Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes; unbedingte, lokal gewichtete OLS Schätzung; Freistellung gemessen als (Freistellung * 1000)/Anzahl der Mitarbeiter

Hinweis: Betriebe mit Betriebsrat, N=257, vergleiche Fußnote 8 für eine Erklärung der Schätztechnik. *Quelle:* eigene Berechnung auf Grundlage der IfM Betriebsratsbefragung 2005.

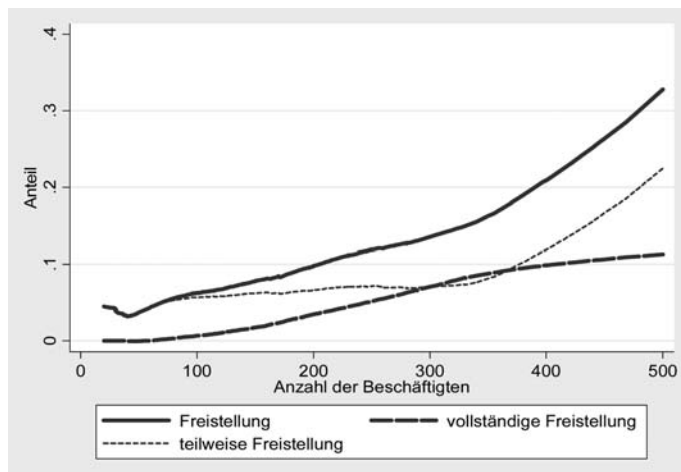


Abbildung A2 Wahrscheinlichkeit der Freistellung, vollständigen, und teilweisen Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes; unbedingte, lokal gewichtete OLS Schätzung; Freistellung gemessen als (Freistellung)/Anzahl der Betriebsratsmitglieder

Hinweis: Betriebe mit Betriebsrat, N=257, vergleiche Fußnote 8 für eine Erklärung der Schätztechnik. *Quelle:* eigene Berechnung auf Grundlage der IfM Betriebsratsbefragung 2005.

Tabelle A1 Deskriptive Statistik des Schätzsamples

N = 257	Durchschnitt	Stand. Abw.
Dummy: Vollständige Freistellung	0,253	0,436
Dummy: Teilweise oder vollständige Freistellung	0,392	0,489
Dummy: Teilweise Freistellung	0,182	0,387
Dummy: 200 und mehr Mitarbeiter	0,428	0,496
Dummy: Schlechte Beziehungen zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung	0,105	0,307
Dummy: Beschäftigung sank in den letzten drei Jahren	0,374	0,485
Anzahl der Mitarbeiter	184,87	118,33
Anteil ungelernter Arbeiter	0,170	0,222
Anteil Mitarbeiter mit FH/ Universitätsabschluss	0,174	0,216
Anteil Facharbeiter	0,235	0,245
Anteil Angestellte	0,336	0,233
Anteil Auszubildende	0,046	0,055
Anteil Teilzeitbeschäftigte	0,210	0,308
Dummy: Geschäftsführer ist Eigentümer	0,370	0,484
Dummy: Tarifvertragsbindung	0,603	0,490
Dummy: Einzelbetrieb	0,436	0,497
Alter des Betriebsrates	18,64	16,37
Dummy: Verarbeitendes Gewerbe	0,350	0,478
Dummy: Baugewerbe	0,074	0,262
Dummy: Handel	0,105	0,307
Dummy: Transport und Nachrichten	0,066	0,249
Dummy: Dienstleistungen für Unternehmen	0,280	0,450
Dummy: Dienstleistungen für Haushalte	0,125	0,331

Quelle: eigene Berechnungen auf Grundlage der IfM Betriebsratsbefragung 2005.

Literatur

- Addison, J. T., C. Schnabel, J. Wagner (1997), On the Determinants of Mandatory Works Councils in Germany. *Industrial Relations* 36: 419-445.
- Addison, J. T., C. Schnabel, J. Wagner (2004), The Course of Research into the Economic Consequences of German Works Councils. *British Journal of Industrial Relations* 42: 255-281.
- Addison, J. T. (2009), *The Economics of Codetermination: Lessons from the German Experience*. New York: Palgrave Macmillan.
- Cleveland, W. S. (1979), Robust Locally Weighted Regression and Smoothing Scatterplots. *Journal of the American Statistical Association* 74: 829-836.
- Dilger, A. (2002), *Ökonomik der Mitbestimmung*. München: Rainer Hampp Verlag.
- Dilger, A. (2006), Kooperation zwischen Betriebsrat und Management: Die Sicht beider Seiten und deren Folgen. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* 226: 562-587.
- FitzRoy, F., K. Kraft (2005), Co-determination, Efficiency and Productivity. *British Journal of Industrial Relations* 43: 233-247.
- Freeman, R. B., E. P. Lazeur (1995), An Economic Analysis of Works Councils. S. 27-52 in: J. Rogers, W. Streeck (Hrsg.), *Works Councils: Consultation, Representation, and Cooperation in Industrial Relations*. Chicago/London.
- Friedrich, W., H. Hägele (1997), Ökonomische Konsequenzen von Schwellenwerten im Arbeits- und Sozialrecht sowie die Auswirkungen dieser Regelungen. *Studien der ISG Sozialforschung und Gesellschaftspolitik* 20.
- Jirjahn, U. (2003), Executive Incentives, Works Councils and Firm Performance. *Schmolers Jahrbuch* 123: 397-421.
- Jirjahn, U. (2009), The Introduction of Works Councils in German Establishments – Rent Seeking or Rent Protection?. *British Journal of Industrial Relations* 47: 521-545.

- Jirjahn, U. (2010), Works Councils and Employment Growth in German Establishments. *Cambridge Journal of Economics* 34: 476-500.
- Jirjahn, U., S.C. Smith. (2006), What Factors Lead Management to Support or Oppose Employee Participation – With and Without Works Councils? Hypotheses and Evidence from Germany. *Industrial Relations* 45: 650-680.
- Kaufmann, B.E., D.I. Levine (2000), An economic analysis of employee representation. S. 149-175 in: B.E. Kaufmann, D.I. Levine (Hrsg.), *Nonunion Employee Representation: History, Contemporary Practice, and Policy*. New York.
- Koller, L., C. Schnabel, J. Wagner (2007), Schwellenwerte im Arbeitsrecht: Höhere Transparenz und Effizienz durch Vereinheitlichung. *Perspektiven der Wirtschaftspolitik* 8: 242-255.
- Koller, L., C. Schnabel, J. Wagner. (2008), Freistellung von Betriebsräten - Eine Beschäftigungsbremse?. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 41: 305-326.
- Kotthoff, H. (1981), Betriebsräte und betriebliche Herrschaft: eine Typologie von Partizipationsmustern im Industriebetrieb. Frankfurt a.M.: Campus Verlag.
- Kraft, K., J. Lang, (2008), The Causes and Consequences of Adopting a Works Council. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* 228: 512-532.
- Mohrenweiser, J., P. Marginson, U. Backes-Gellner (2009), What Triggers the Establishment of a Works Council?. Institut für Strategie und Unternehmensökonomie working paper 101.
- Schlömer, N., R. Kay, U. Backes-Gellner, W. Rudolph, W. Wassermann (2007), Mittelstand und Mitbestimmung Unternehmensführung, Mitbestimmung und Beteiligung in mittelständischen Unternehmen. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Schnabel, C., J. Wagner (2001), Die betriebsratsfreie Zone und die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes aus ökonomischer Sicht. *Theoretische Überlegungen und empirische Befunde*. *Gewerkschaftliche Monatshefte* 52: 237-243.
- Smith, S. C. (1991), On the Economic Rationale for Codetermination Law. *Journal of Economic Behavior and Organization* 16: 261-281.
- Wagner, J., T. Schank, C. Schnabel, J. T. Addison (2006), Works Councils, Labor Productivity and Plant Heterogeneity: First Evidence from Quantile Regressions. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* 226: 505-518.
- Zwick, T. (2004), Employee Participation and Productivity. *Labour Economics* 11: 715-740.

Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner, Universität Zürich, Institut für Strategie und Unternehmensökonomik, 8032 Zürich, Schweiz.
E-Mail: backes-gellner@isu.uzh.ch

Dipl.-Ök. Jens Mohrenweiser, Universität Zürich, Institut für Strategie und Unternehmensökonomik, 8032 Zürich, Schweiz.
E-Mail: jens.mohrenweiser@isu.uzh.ch