

Der Einfluss von Betriebsräten auf betriebliche Anpassungsprozesse

von Lutz Bellmann und André Pahnke, IAB Nürnberg

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz haben die Betriebsräte eine Reihe von Mitbestimmungsrechten, die die Möglichkeiten der Betriebe eine Personalpolitik nach dem Muster Hire-and-Fire zu verfolgen, stark einschränken. Die damit entstehenden höheren Anpassungskosten können zu einer Verlangsamung der betrieblichen Anpassung des Beschäftigungsniveaus führen. Insofern bieten die größeren Mitbestimmungsrechte beispielsweise eine Erklärung für die im internationalen Vergleich verzögerte Anpassungsgeschwindigkeit. Allerdings betont die arbeitsökonomische Literatur seit längerem die „Doppelrolle“ der Gewerkschaften: Danach kämpfen Gewerkschaften nicht nur für höhere Löhne der beschäftigten Mitglieder, sondern fungieren auch als „Sprachrohr“ der Beschäftigten, die ihre Detailkenntnisse betrieblicher Abläufe und andere Informationen vermittelt über ihre Interessensvertretung an die Unternehmensleitung weitergeben. Aus dieser Perspektive heraus können die betrieblichen Anpassungs- und Reorganisationsprozesse möglicherweise unter Beteiligung und Vermittlung der Interessensvertretungen schneller und besser ablaufen. Dies wäre dann mit positiven Beschäftigungseffekten verbunden.

In diesem Beitrag werden dynamische Arbeitsnachfragemodelle unter Berücksichtigung von organisatorischen Änderungen betrachtet. Da der Einfluss der Existenz eines Betriebsrates in diesem Zusammenhang besonders wichtig ist, werden aber zunächst Schätzungen des Einflusses der Existenz eines Betriebsrats auf verschiedene Gruppen von Reorganisationsmaßnahmen durchgeführt. Außerdem wird auch die Rolle des Outsourcings bei Veränderungen des betrieblichen Beschäftigungsniveaus berücksichtigt, da es sich dabei aus betrieblicher Sicht um eine Alternative zur Durchführung von organisatorischer Änderung handeln kann. Verwendet werden die Linked-Employer-Employee-Daten des IAB für den Zeitraum 1996-2004.