

Alexander Dilger*

Sind Betriebsräte effizient? **

Betriebliche Mitbestimmung ist unter Ökonomen umstritten. Einige vertreten die Ansicht, dass sie ineffizient sein müsse, weil sie nicht freiwillig vereinbart wird, sondern nur aufgrund eines Gesetzes zustande kommt. Andere betonen verschiedene mögliche Vorteile betrieblicher Mitbestimmung. In diesem Beitrag werden dazu sechs theoretische Ansätze unterschieden, wie Betriebsräte ökonomisch wirken könnten, bevor empirische Evidenz für den tatsächlichen Betriebsratseinfluss auf verschiedene Performancemaße präsentiert wird. Dabei zeigt sich, dass es die Manager in der Hand haben, ineffiziente Betriebsratseffekte zu vermeiden.

Are Works Councils Efficient?

There is no consensus on co-determination among economists. Some believe co-determination has to be inefficient because it is not arranged voluntarily, but exists only due to binding laws. Others advocate the various potential advantages of co-determination, especially at the plant-level. Thus, this article identifies six theoretical approaches to the economic impact of works councils. Then, empirical evidence is presented concerning the real effects of works councils on different performance measures. One key result is that much depends on whether managers are able to take steps to avoid any negative effects of works councils.

Key words: **Co-determination, efficiency, social justice, works council**

* PD Dr. Alexander Dilger, Jg. 1968, Institut für Ökonomische Bildung, Westfälische Wilhelms-Universität Münster, Scharnhorststr. 100, D – 48151 Münster. E-Mail: dilger@uni-muenster.de.

Arbeitsschwerpunkte: Bildungs-, Personal- und Organisationsökonomie.

** Holger Lengfeld, Stefan Liebig und Jörg Sydow, einem anonymen Gutachter sowie den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der GIRA-Herbsttagung am 27. September 2002 in Berlin danke ich für viele wertvolle Anregungen. Für verbliebene Fehler und Schwächen bin selbstverständlich ich allein verantwortlich.

Artikel eingegangen: 3.12.2003

revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 10.6.2003.

1. Einleitung

Seit dem Betriebsrätegesetz von 1920 wird die betriebliche Mitbestimmung in Deutschland kontrovers diskutiert, zuletzt sehr vehement anlässlich der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes 2001. Im Mittelpunkt ökonomischer Theorien steht dabei immer wieder die Frage, ob Betriebsräte effizient sind.¹ Doch auch dort, wo man diese Frage mit ja beantwortet, bedeutet dies noch nicht, dass damit eine unmittelbare Zustimmung zum Betriebsverfassungsgesetz verbunden ist. Dies machen insbesondere Jensen/Meckling (1979) deutlich. Denn sie widmen sich explizit der Frage, wieso ein Betriebsverfassungsgesetz nötig sein sollte, wenn Betriebsräte effizient wären. Was Arbeitgebern und Arbeitnehmern gemeinsam nutzt, darauf könnten sie sich freiwillig einigen. Nutzt hingegen betriebliche Mitbestimmung allein der Arbeitnehmerseite, dies aber mehr, als sie den Eigentümern schadet, besteht die Möglichkeit zu einem Tauschhandel zum beiderseitigen Nutzen, indem Betriebsräte bei gleichzeitiger Kompensation der Betriebseigner ganz ohne Gesetz eingeführt werden. In allen anderen Fällen sollten Betriebsräte gar nicht eingeführt werden, zumindest was die ökonomische Effizienz angeht.

Aus der modernen ökonomischen Theorie ist jedoch bekannt, dass solche freiwilligen Vereinbarungen scheitern können, z.B. an hohen Transaktionskosten oder asymmetrisch verteilten Informationen (Dilger 1999). Dementsprechend *kann* eine gesetzliche Lösung also ökonomisch sinnvoll bzw. effizient sein. Damit bleibt zu untersuchen, ob sie es tatsächlich ist und wie Betriebsräte ökonomisch wirken. Dies steht im Mittelpunkt dieses Beitrags. Dazu unterscheide ich sechs verschiedene Theorieansätze (Dilger 2002a), die im nächsten Abschnitt vorgestellt werden. Hinzu kommen Überlegungen zur Kooperationsbereitschaft und dem Aktivitätsgrad von Betriebsräten.

Im dritten Abschnitt werden eigene und fremde ökonometrische Untersuchungen vorgestellt, um zwischen den verschiedenen Hypothesen entscheiden und die empirisch beobachtbaren Auswirkungen von Betriebsräten feststellen zu können. Im vierten Abschnitt werden entsprechende Schlussfolgerungen gezogen. Dabei wird auch deutlich, dass ein vielleicht denkbarer Widerspruch zwischen Effizienz- und Gerechtigkeitsüberlegungen hinsichtlich der betrieblichen Mitbestimmung tatsächlich nicht besteht.

2. Theorieansätze

Es lassen sich (mindestens) sechs Theorieansätze unterscheiden, die verschiedene Begründungen und Vorhersagen für den Einfluss von Betriebsräten auf ökonomi-

¹ In meiner Habilitationsschrift (Dilger 2002a) analysiere ich die ökonomischen Argumente für und wider Betriebsräte zuerst theoretisch, dann empirisch. Die wichtigsten Ergebnisse der Arbeit sollen in diesem Beitrag kurz vorgestellt und zur Beantwortung der Titelfrage genutzt werden.

sche Performancemaße und damit die Effizienz implizieren (Dilger 2002a). Neben einer Kurzvorstellung der Ansätze werden im Folgenden zu den Performanceindikatoren Personalfuktuation, Arbeitszeitflexibilität, Innovationstätigkeit, Ertragslage, Löhne und Arbeitsproduktivität jeweils testbare Hypothesen abgeleitet. Die entscheidenden Ergebnisse der empirischen Überprüfung werden dann im dritten Abschnitt präsentiert.

Umverteilungsansatz

Gemäß dem *Umverteilungsansatz* (dem sich u.a. Alchian/Demsetz 1972; Jensen/Meckling 1979; Furubotn 1981; Monissen/Wenger 1987; Pejovich 1990 zuordnen lassen) weisen Betriebsräte für die Gesamtheit aller Beteiligten, Arbeitnehmer und Arbeitgeber zusammen, keine Vorteile auf. Sie bewirken jedoch eine Umverteilung von Verfügungsrechten und in deren Folge auch von materiellen Positionen. Die Umverteilungsrichtung geht von den vorher alleinbestimmenden Arbeitgebern zu den dann mitbestimmenden Beschäftigten.

Für die Personalfuktuation bedeutet dies, dass sie in Betrieben mit Betriebsrat geringer sein sollte als in betriebsratslosen Betrieben, weil dies dem Arbeitsplatzhaltungsinteresse der bereits Beschäftigten entspricht. Arbeitgeberseitige Personalanpassungsstrategien können hingegen nicht mehr in Reinform verwirklicht werden. Die Arbeitszeitflexibilität wird durch Betriebsräte gesteigert, sofern es sich dabei um Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten handelt. Sie wird vermindert hinsichtlich des arbeitgeberseitigen Dispositionsspielraums. Die Innovationstätigkeit geht in mitbestimmten Betrieben gemäß dem Umverteilungsansatz zurück, weil die Umverteilung die Erträge mindert und dadurch der Investitionsanreiz für die Eigentümer reduziert wird, abgesehen von Rationalisierungsmaßnahmen zur Substitution des Faktors Arbeit durch Kapital. Die Umverteilung zugunsten der Beschäftigten führt zu einer Steigerung der Löhne. Der Betriebsratseinfluss auf die Arbeitsproduktivität ist entweder neutral, wenn es sich um eine reine Umverteilung im Sinne eines Nullsummenspiels handelt, oder vermutlich negativ, weil es zu Verteilungskämpfen und auch Anpassungsreaktionen mit entsprechenden Kosten kommen dürfte.

Entsprechend sind Betriebsräte entweder ohne Einfluss auf die Effizienz nach dem Kompensations- bzw. Kaldor-Hicks-Kriterium (Kaldor 1939; Hicks 1940; Chipman 1987) oder ineffizient (zu „Rent-Seeking“ und „Rent-Protecting“ siehe Tolison 1997). Entgegen der Intention der anfangs aufgeführten Vertreter dieses Ansatzes ist es natürlich auch vorstellbar, dass vergleichsweise neutrale und z.B. nicht über Löhne verhandelnde Betriebsräte ohnehin bestehende Verteilungskonflikte zwischen Arbeitgebern und -nehmern bzw. Gewerkschaften moderieren und abmildern, was dann effizienzsteigernd wirken dürfte.

Ineffizienz-Ansatz

Der *Ineffizienz-Ansatz* (vertreten durch FitzRoy/Kraft 1985, 1987) ist noch kritischer gegenüber Betriebsräten und sieht alle Beteiligten als Verlierer betrieblicher

Mitbestimmung, nicht nur die Arbeitgeber zugunsten der Beschäftigten, wie es der Umverteilungsansatz behauptet. Demnach trifft ein gutes Management immer die ökonomisch richtigen Entscheidungen, so dass Betriebsräte diese nur verschlechtern können. Bestenfalls mischen sich Betriebsräte überhaupt nicht in die unternehmerischen Entscheidungen ein, verursachen dann aber immer noch durch ihre bloße Existenz direkte Mitbestimmungskosten in nennenswerter Höhe (Niedenhoff 1987). In betriebsratslosen Betrieben geht es allen Beteiligten besser, auch den Beschäftigten, folglich sind Betriebsräte klar ineffizient.

Damit stellt sich natürlich die Frage, warum Betriebsräte überhaupt eingerichtet werden. Eventuell gewinnen doch einzelne Arbeitnehmer, z.B. Funktionäre, auf Kosten der Arbeitgeber und aller übrigen Beschäftigten. Gemäß § 17 BetrVG genügen drei interessierte Arbeitnehmer oder sogar ein einziger Gewerkschaftsvertreter zur Gründung eines Betriebsrats, selbst wenn die überwiegende Mehrheit der Belegschaft dagegen sein sollte. Individuelle Gründungsanreize könnten eine zeitweilige oder vollständige Freistellung von sonstiger Arbeit (§ 37 f.) oder auch Vorteile beim Kündigungsschutz (§ 102 f.) für Betriebsratsmitglieder sein. Alternativ könnte sich die Belegschaft hinsichtlich ihrer eigenen Interessen bzw. deren Durchsetzungschancen irren und deshalb einen auch für sie selbst unvorteilhaften Betriebsrat einrichten. Schließlich ist es möglich, dass die Beschäftigten wegen ihrer Gerechtigkeitsvorstellungen einen Betriebsrat fordern, obwohl sie wissen, dass das ihren eigenen Interessen schadet (aber z.B. dem Arbeitgeber noch mehr). In diesem Fall wären Effizienz- und Gerechtigkeitsüberlegungen inkompatibel.

Für die Personalfuktuation lässt sich aus dem Ineffizienzansatz keine eindeutige Hypothese ableiten, da sowohl ihre Reduktion als auch ihr Anstieg nachteilig sein können. Dies gilt nicht nur für die Arbeitgeber, von deren ursprünglichen Plänen abgewichen wird, sondern auch für die Beschäftigten, deren individuelles Arbeitsplatzrisiko mit der Fluktuation steigt, während zu geringe Fluktuation z.B. die Existenz des Gesamtbetriebes und damit aller Arbeitsplätze gefährden könnte. Die Arbeitszeitflexibilität ist bei Existenz eines Betriebsrats niedriger als ohne, was sowohl den Arbeitgebern als auch den Beschäftigten schaden kann, je nachdem, welche Seite über die Arbeitszeiten disponiert. Die Innovationstätigkeit wird nach diesem Ansatz durch Betriebsräte gehemmt, die Ertragslage sinkt, zugleich aber auch der Lohn und die Arbeitsproduktivität.

Eigenwert-Ansatz

Nach dem *Eigenwert-Ansatz* ist Mitbestimmung ein Wert an sich bzw. für die mitbestimmenden Arbeitnehmer (z.B. Bowles/Gintis 1993; Archer 1996; Vogt 1996). Partizipierende Mitarbeiter sind demnach zufriedener als fremdbestimmte. Die Gerechtigkeitsvorstellungen der Beschäftigten dürfen nicht vernachlässigt werden (zu empirischer Evidenz, dass Fairnessvorstellungen tatsächlich handlungswirksam sind, und ersten ökonomischen Theorieansätzen für dieses Phänomen siehe Fehr/Gächter 1998; Fehr/Schmidt 1999; Ockenfels 1999; Bolton/Ockenfels 2000). Fairness- und Effizienzüberlegungen weisen dann in dieselbe Richtung.

Die Personalfluktuation zufriedener Mitarbeiter mit Betriebsrat wird geringer sein als die weniger zufriedener Beschäftigter in betriebsratslosen Betrieben. Die Arbeitszeitflexibilität bleibt entweder unverändert oder steigt durch einen Betriebsrat, wenn die Beschäftigten Arbeitszeitregelungen desto bereitwilliger mittragen, je mehr sie daran beteiligt sind. Dasselbe trifft auf die Innovationstätigkeit zu. Die Ertragslage wird nach diesem Ansatz gesteigert, weil motivierte Mitarbeiter produktiver sind und aufgrund ohnehin höheren Nutzens weniger Forderungen stellen werden. Entsprechend ist der Lohneffekt von Betriebsräten nach diesem Ansatz unklar, weil die Beschäftigten mehr leisten, zugleich aber bereits nicht-monetär dafür entlohnt werden.

Voice-Ansatz

Der *Voice-Ansatz* betont die Vorteile, die sich aus der kollektiven Artikulationsmöglichkeit von Wünschen und auch Kritik der Beschäftigten ergeben, die ohne Betriebsrat eher stillhalten und schlimmstenfalls die äußere oder innere Kündigung wählen (Hirschman 1970; Aoki 1984; Farrell/Gibbons 1991; Skillman 1991; Freeman/Lazear 1995; Lazear 1998). Das Aufdecken von Missständen oder Wünschen ist für die Beschäftigten ein Kollektivgut, welches durch einen Betriebsrat bereitgestellt werden kann.

Als Folge davon sinkt die Personalfluktuation, weil die Beschäftigten seltener Anlass zur Kündigung sehen. Im Unterschied zum Eigenwert-Ansatz steigert hierbei der Betriebsrat nicht unmittelbar, sondern mittelbar die Zufriedenheit der Arbeitnehmer, weil ihre sonstigen Präferenzen besser erfüllt werden. Außerdem wird die Betriebsleitung vermutlich weniger entlassen, wenn sie die Anliegen und Situation der Beschäftigten oder gegebenenfalls Entschuldigungsgründe bei Fehlverhalten kennt. Die Arbeitszeitflexibilität steigt, da sie mit einem Betriebsrat besser ausgehandelt werden kann, unabhängig davon, ob der Dispositionsspielraum hauptsächlich den Arbeitgebern oder -nehmern zukommt. Die Beschäftigten teilen ihre Ideen über den Betriebsrat mit, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen (etwa den Arbeitsplatzverlust aufgrund eines eigenen Rationalisierungsvorschlags), was die Innovationstätigkeit anregt. Die Ertragslage und die Produktivität steigen durch die verbesserte Kommunikation, weil die Arbeitgeber ihnen sinnvoll erscheinende Vorschläge umsetzen werden und andere nicht. Der Lohneinfluss ist wie beim Eigenwert-Ansatz ambivalent: Die Beschäftigten könnten entweder über Lohnanstiege an den positiven Betriebsratseffekten partizipieren oder bereits mit der nicht-monetären Nutzensteigerung zufrieden sein.

Ear-Ansatz

Der *Ear-Ansatz* betont die umgekehrte Kommunikationsrichtung. Er stellt darauf ab, dass ein Betriebsrat die Entgegennahme und vor allem Überprüfung von sensiblen Informationen der Geschäftsleitung durch die Beschäftigten erlaubt. So können letztere z.B. glaubwürdig über Krisen informiert und dann zu entsprechenden Zugeständnissen bewegt werden (Freeman/Lazear 1995; Dilger 2002a). Dabei werden die Be-

schäftigten von ihrem Arbeitsplatzerhaltungsinteresse geleitet, weshalb die Personalfluktuation nach diesem Ansatz durch betriebliche Mitbestimmung gesenkt wird.

Die Beschäftigten tragen zur Sicherung ihrer Arbeitsplätze nötige Maßnahmen mit, weil sie diese zuverlässig von Plänen zur reinen Gewinnsteigerung auf ihre Kosten unterscheiden können. Die Arbeitszeitflexibilität steigt, weil die Beschäftigten auch hier der Betriebsleitung mehr Spielraum geben, wenn dies im gemeinsamen Interesse sein sollte. Die Betriebsleitung kann über den Betriebsrat die Notwendigkeit von Innovationen vermitteln, so dass diese vermehrt erfolgen sollten. Die Ertragslage bessert sich, da insbesondere in Krisenzeiten die Beschäftigten den Eigentümern Zugeständnisse machen werden. Der Lohneffekt ist unklar, weil Zugeständnisse in der Hinnahme von Lohnkürzungen bestehen können, die insgesamt verbesserte betriebliche Lage jedoch auch Lohnerhöhungen erlaubt. Die Arbeitsproduktivität schließlich steigt eindeutig nach diesem Ansatz, da die Beschäftigten nötigenfalls härter arbeiten und Rationalisierungsmaßnahmen zustimmen.

Kündigungsschutz-Ansatz

Gemäß dem *Kündigungsschutz-Ansatz* besteht die Hauptfunktion eines Betriebsrates darin, die Beschäftigten vor ungerechtfertigten Kündigungen zu schützen, jedoch aus betrieblichen oder personen- bzw. verhaltensbezogenen Gründen notwendige und mit dem Interesse der Belegschaft(smehrheit) vereinbare Entlassungen zuzulassen. Im Bereich der Entlassungen ist dieser Ansatz eng mit dem Voice- und dem Ear-Ansatz verknüpft, weil über den Betriebsrat leichter kommuniziert werden kann, welche Entlassungen für die Belegschaft insgesamt akzeptabel bzw. aus Sicht der Arbeitgeber unverzichtbar sind und welche nicht. Im Unterschied zu den beiden anderen Ansätzen stehen jedoch eindeutig die arbeitgeberseitigen Kündigungen im Vordergrund. Es werden nicht einfach nur Informationen glaubwürdig ausgetauscht, sondern den substanziellen Mitbestimmungsrechten in diesem Bereich bis teilweise hin zum Veto kommt eine entscheidende Rolle zu.

Betriebsräte können Entlassungen erheblich erschweren und verteuern, z.T. sogar ganz verhindern. Im Interesse der ihn wählenden Gesamtbelegschaft wird der Betriebsrat jedoch keine reine Blockadepolitik betreiben, sondern nur vor aus Sicht der Belegschaft ungerechtfertigten Entlassungen schützen. Dies erleichtert Humankapitalinvestitionen (Aoki 1984; Furubotn 1988; Dilger et al. 1999), sichert anreizkompatible Modelle der Senioritätsentlohnung ab (Lazear 1979; 1981, 1998), erlaubt die Gewährung von Arbeitsplatzsicherheit als Form einer speziellen Versicherungsleistung (Bailey 1974; Gordon 1974; Azariadis 1975; Pull 1994) sowie die Entstehung langfristiger Kooperationsbeziehungen (Frick 1997), alles zum gemeinsamen Vorteil von Arbeitgebern und -nehmern (Dilger 2002a).

Konkret wird die Personalfluktuation sinken, weil der Kündigungsschutz Entlassungen hemmt. Weil sicherere Arbeitsplätze attraktiver sind, wird auch die Eigenkündigungsquote zurückgehen, was wiederum zu weniger Neueinstellungen führt. Im Gegenzug steigt die Arbeitszeitflexibilität, da die Beschäftigten auf diese Weise dem

Arbeitgeber notwendige Personalanpassungsmaßnahmen erlauben, ohne ihre Arbeitsplätze zu gefährden. Langfristige Beschäftigungsverhältnisse und hohe Humankapitalinvestitionen ermöglichen mehr Innovationen. Die Ertragslage sollte allerdings sinken, weil die Betriebsleitung weniger Spielraum für Kostensenkungen und flexible Marktreaktionen mittels Änderungen des Personalbestands hat. Die Löhne steigen durch größeren Einfluss der Insider, wegen des höheren Humankapitalbestandes und nicht zuletzt wegen der steigenden Arbeitsproduktivität einer vergleichsweise stabilen und motivierten Belegschaft (nach der Effizienzlohntheorie steigt der Arbeitsanreiz, wenn nur nachlässigen Mitarbeitern gekündigt wird; Shapiro/Stiglitz 1984; Katz 1986; Sesselmeier/Blauermel 1997).

Tab. 1: Zu erwartende Betriebsratswirkungen nach den einzelnen Theorieansätzen

Quelle: Dilger (2002a: 85) mit zusätzlicher Ausdifferenzierung bei Personalfluktuation und Arbeitszeitflexibilität.

Theorieansatz Einfluss auf	Umverteilungsansatz	Ineffizienzansatz	Eigenwertansatz	Voiceansatz	Earansatz	Kündigungsschutzansatz
Personalfluktuation	–	?	–	–	–	–
– arbeitnehmerseitig	–	?	–	–	–	–
– arbeitgeberseitig	–	?	0	–	–	–
Arbeitszeitflexibilität	?	–	0/+	+	+	+
– Belegschaft regelt	+	?	0/+	0	–	–
– Betriebsleitung regelt	–	?	0/–	0	+	+
– gemeinsame Regelung	?	?	0/?	0	?	?
Innovationstätigkeit	–	–	0/+	+	+	+
Ertragslage	–	–	+	+	+	–
Lohn	+	–	?	0/+	?	+
Arbeitsproduktivität	0/–	–	+	+	+	+

Anm.: +/0/–/? bedeutet, dass vom Betriebsrat ein positiver / neutraler / negativer / unbekannter Einfluss auf die betreffende betriebliche Größe erwartet wird.

Die Vorhersagen der sechs theoretischen Ansätze für den Betriebsratseinfluss auf die einzelnen ökonomischen Indikatoren werden in Tabelle 1 zusammenfassend dargestellt. Dabei müssen die Ansätze natürlich nicht isoliert betrachtet werden, sondern insbesondere zwischen den ersten beiden oder den übrigen vier sind Kombinati-

onen möglich. In der Zeile für die gemeinsame Regelung flexibler Arbeitszeiten ist im Übrigen fast immer ein Fragezeichen eingetragen, weil die Ansätze nur Aussagen über die Veränderung in Richtung von den Arbeitnehmern zu den Arbeitgebern oder umgekehrt erlauben. Die gemeinsame Regelung kann dann je nach Ausgangsposition entweder zu- oder auch abnehmen.

Betriebsratstypen

Während die bislang vorgestellten Theorieansätze auf unterschiedliche Weise erklären, warum, und darlegen bzw. vorhersagen, wie Betriebsräte auf unterschiedliche betriebliche Größen einwirken, lassen sich in einer zweiten Dimension das Aktivitätsniveau und die Kooperationsbereitschaft von Betriebsräten differenzieren. Kotthoff (1981 und 1994) hat als Erster die Bedeutung entsprechender Unterschiede zwischen verschiedenen Betriebsräten und ihrem Verhältnis zum Management aufgezeigt und analysiert sowie eine entsprechende Typologie entwickelt. Dabei grenzt er die folgenden sechs Betriebsratstypen voneinander ab: „der ignorierte Betriebsrat“, „der isolierte Betriebsrat“, „der Betriebsrat als Organ der Geschäftsleitung“, „der respektierte zwiespältige Betriebsrat als Ordnungsfaktor“, „der respektierte standfeste Betriebsrat“ und „der Betriebsrat als kooperative Gegenmacht“.

Ohne auf diese Typen im Einzelnen näher einzugehen, zumal die im nächsten Abschnitt verwendeten Daten eine etwas andere Einteilung beinhalten, lässt sich in jedem Falle konstatieren, dass sowohl das Aktivitätsniveau als auch die Kooperationsbereitschaft nicht ohne Einfluss auf die Wirkungen und damit Effizienzfolgen von Betriebsräten sein werden. Passive Betriebsräte werden aller Voraussicht nach schwächere Wirkungen zeigen als aktive Betriebsräte, unabhängig von dem verwendeten Theorieansatz. Nach dem Umverteilungsansatz werden sie z.B. weniger umverteilen und nach dem Kündigungsschutz-Ansatz weniger vor Kündigungen schützen, ganz einfach weil sie dem gänzlichen Fehlen eines Betriebsrats näher kommen als eine aktive Belegschaftsvertretung. Ein kooperativer Betriebsrat wird definitionsgemäß insbesondere dort wirken, wo es im gemeinsamen Interesse von Betriebsleitung und Belegschaft ist, während ein unkooperativer Betriebsrat die Belegschaftsinteressen auch auf Kosten der Arbeitgeber durchzusetzen versuchen wird, z.B. bei Lohnfragen.

3. Ökonometrische Untersuchungen des Betriebsratseinflusses

Eine Entscheidung zwischen den im letzten Abschnitt vorgestellten theoretischen Ansätzen ist auf theoretischer Ebene nicht möglich, sondern bedarf der empirischen Analyse. Zu diesem Zweck habe ich das NIFA-Panel, eine von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderte Vollerhebung von allen deutschen Maschinenbaubetrieben zwischen 1991 und 1998 unter der Leitung von Ulrich Widmaier (1996; 2001), und die Bochumer Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau, eine repräsentative Befragung der Betriebsräte im Maschinenbau im Jahr 1996 unter der Leitung von Walther Müller-Jentsch (Müller-Jentsch/Seitz 1998), ökonometrisch ausgewertet.

Empirische Neuerungen

Mit diesen Datensätzen war es erstmals möglich, nicht nur den Einfluss der reinen Existenz eines Betriebsrats (der in 62,6% der betrachteten Betriebe existiert) auf wirtschaftlich bedeutsame Betriebskennzahlen, sondern auch verschiedene Typen von Betriebsräten bzw. Aktivitätsniveaus des Betriebsrats und Grade seiner Kooperation mit dem Management ökonometrisch zu untersuchen. Alle bisherigen quantitativen Untersuchungen (die insbesondere das Hannoveraner Firmenpanel, aber auch das IAB-Betriebspanel und kleinere Eigenerhebungen verwendeten) konnten nur zwischen Existenz und Nichtexistenz eines Betriebsrats unterscheiden. Mit dem NIFA-Panel lassen sich antagonistische (3,9%), schwierige (47,0%), kooperative (35,8%), desinteressierte (4,4%) und ausgeschlossene (9,0%) Betriebsräte voneinander abgrenzen, was sich allerdings nur teilweise mit Kotthoffs Typologie in Übereinstimmung bringen lässt.

Außerdem wurde erstmals die Neugründung oder das Verschwinden eines Betriebsrats analysiert. Dabei fällt auf, dass in der Maschinenbaubranche die Verbreitung von Betriebsräten zunimmt (Dilger 2002a: 91). Die Klage über eine Abnahme der Zahl und Verbreitung von Betriebsräten (z.B. Bertelsmann Stiftung/Hans-Böckler-Stiftung 1998) ist also vermutlich für gegebene Branchen nicht gerechtfertigt, sondern vor allem auf eine Bedeutungsverlagerung zwischen verschiedenen Branchen zurückzuführen, insbesondere durch das Wachstum des traditionell betriebsratsärmeren Dienstleistungssektors (Hassel/Kluge 1999; Wassermann 1999, der außerdem auf den Einfluss von Outsourcing und Betriebsabspaltungen hinweist; Addison et al. 2000).

Speziell untersucht habe ich den Einfluss von Betriebsräten und Betriebsratstypen auf die oben behandelten ökonomischen Performancemaße Personalfluktuationsrate, flexible Arbeitszeiten, Produktinnovationen und betriebliche Erträge. Zur Klarstellung ist zu bemerken, dass sich echte Kausalbeziehungen nicht verifizieren lassen, stets jedoch eine statistisch signifikante Beziehung zwischen den genannten Größen.

Personalfluktuationsrate

Auf die Personalfluktuationsrate haben Betriebsräte in diesem Sinne einen reduzierenden Einfluss, sowohl was die Personalabgänge als auch die -zugänge sowie die Gesamtfluktuationsrate angeht (z.B. auch Frick 1997; Addison et al. 1998). Dies ist im Interesse der angestammten Belegschaft, die vom Betriebsrat repräsentiert wird. Entsprechend ist der Effekt bei kooperativen Betriebsräten größer als bei anderen Betriebsratstypen. So fällt z.B. die Abgangsrate in einem ansonsten durchschnittlichen Betrieb mit einem kooperativen Betriebsrat von 10,4% auf 7,6%, also um 2,8 Prozentpunkte bzw. 26% (Dilger 2002a: 110).

Die Wirkung dieser Fluktuationsreduktion durch Betriebsräte auf Outsider wie z.B. Berufsanfänger oder Arbeitslose ist allerdings als ambivalent zu beurteilen, weil dadurch ihre Arbeitsplatzsuche erschwert wird, einmal gefundene Arbeitsplätze dann jedoch ebenfalls sicherer sind. Zwischen Entlassungen und Eigenkündigungen lässt

sich mit den Daten des NIFA-Panels nicht unterscheiden. Frick (1996; 1997) findet mit einem anderen Datensatz, der 2392 Firmen aus dem privaten Sektor mit mindestens fünf Beschäftigten und die Jahre 1987 bis 1987 umfasst, einen statistisch signifikanten Rückgang sowohl von arbeitnehmer- als auch arbeitgeberseitigen Kündigungen bei Existenz eines Betriebsrats.

Arbeitszeitflexibilität

Als Gegenstück zur Fluktuationsminderung steigern Betriebsräte die Flexibilisierung der Arbeitszeit. In einem ansonsten durchschnittlichen Betrieb liegt die Wahrscheinlichkeit für flexible Arbeitszeiten mit Betriebsrat bei 61,2% gegenüber 46,0% ohne Betriebsrat (Dilger 2002a: 122), also um 15,2 Prozentpunkte bzw. 33% höher. Dieser Effekt ist für schwierige und kooperative Betriebsräte sogar noch größer (66,5% bzw. 64,4%; s. ebenda).

Betriebsräte führen auch dazu, dass flexible Arbeitszeiten eher gemeinsam von Betriebsleitung und Belegschaft geregelt werden statt von einer Seite allein, nämlich in 76,2% der Betriebe mit flexiblen Arbeitszeiten und Betriebsrat statt nur in 59,7% solcher Betriebe ohne Betriebsrat (Dilger 2002a: 130). Die einseitige Festsetzung flexibler Arbeitszeiten durch die Betriebsleitung geht durch die Existenz eines Betriebsrats von 27,7% auf 12,4% zurück, während deren Regelung allein durch die Arbeitnehmerseite mit 11,3% fast unverändert bleibt gegenüber 12,6% ohne Betriebsrat (s. ebenda).

Produktinnovationen

Auf Produktinnovationen scheinen Betriebsräte keinen Einfluss zu haben (z.B. auch Addison et al. 1996; 1998; Jirjahn 1998), gesetzlich stehen ihnen in diesem Bereich auch keine Rechte zu. Die verschiedenen Betriebsratstypen im Sinne abgestufter Kooperationsbereitschaft des Betriebsrats mit der Betriebsleitung führen hier zu keinem Unterschied, im Gegensatz zum Verhalten des Managements gegenüber einem existierenden Betriebsrat. Denn die Einbindung des Betriebsrats in betriebliche Entscheidungen über das gesetzlich oder tarifvertraglich vorgeschriebene Maß hinaus steigert signifikant die Wahrscheinlichkeit der Durchführung von Produktinnovationen in einem ansonsten durchschnittlichen Betrieb von 72,1% auf 78,3% (Dilger 2002a: 153).

Ertragslage

Die betriebliche Ertragslage wird in Betrieben mit Betriebsrat deutlich schlechter eingeschätzt als in solchen ohne (Addison et al. 1996; 1998; Jirjahn 1998; Addison et al. 2000). Die Wahrscheinlichkeit mindestens befriedigender Erträge fällt in ansonsten durchschnittlichen Betrieben von 50,5% ohne Betriebsrat auf 39,5% mit Betriebsrat (Dilger 2002a: 165). Ein weiterer empirischer Befund ist, dass die Ertragslage umso eher schlecht eingeschätzt wird, je weniger kooperativ sich der Betriebsrat zeigt. Am günstigsten für die Arbeitgeberseite ist ein von sich aus desinter-

essierter Betriebsrat, welcher der Abwesenheit eines Betriebsrats am nächsten kommen dürfte. Bei ihm sinkt die Wahrscheinlichkeit mindestens befriedigender Erträge nur insignifikant auf 44,5%. Am ungünstigsten ist ein antagonistisch eingestellter Betriebsrat (28,5%), gefolgt vom aktiv durch die Betriebsleitung von bestimmten Entscheidungen ausgeschlossenen Betriebsrat (33,5%), der dafür wohl an anderer Stelle für die Betriebsleitung unbequem aktiv wird.

Wenn der Betriebsrat aktiv von der Betriebsleitung über das gesetzlich oder tarifvertraglich vorgeschriebene Maß hinaus in Entscheidungen eingebunden wird, ergibt sich eine deutlich bessere Einschätzung der Ertragslage als in den übrigen Betrieben mit Betriebsrat bzw. kein relevanter Unterschied mehr zu betriebsratslosen Betrieben (Dilger 2002a, 2002b). Diese Einbindung ist nicht mit der Kooperationsbereitschaft des Betriebsrats zu verwechseln, sondern sie ist eine aktive Handlung des Managements, die prinzipiell gegenüber jedem Betriebsratstyp möglich ist.

Damit stellt sich die Frage, wieso der Betriebsrat nicht immer eingebunden wird, wenn dies im Sinne der Arbeitgeber die Ertragslage verbessert. Eine mögliche Antwort könnte sein, dass hier Gerechtigkeitsvorstellungen der Eigentümer der optimalen Verwirklichung ihrer eigenen Interessen (und damit der Effizienz) im Wege stehen. Alternative Erklärungen wären, dass die Kausalität anders verläuft, also z.B. eine vergleichsweise gute Ertragslage überhaupt erst die Einbindung des Betriebsrats über das Nötige hinaus erlaubt oder besonders fähige Manager sowohl den Betriebsrat einbinden wollen als auch über ganz andere Methoden zur Gewinnsteigerung verfügen.

Löhne und Produktivität

In den verwendeten Datensätzen sind keine Informationen zu den Löhnen oder der Arbeitsproduktivität enthalten, doch andere Untersuchungen haben gezeigt (z.B. Bellmann/Kohaut 1995; Addison et al. 1998; Jirjahn 1998; Jirjahn/Klodt 1998), dass in Betrieben mit Betriebsrat sowohl die Löhne als auch die Wertschöpfung pro Kopf höher sind als in betriebsratslosen Betrieben. Damit sind die empirischen Befunde zu den im zweiten Abschnitt behandelten ökonomischen Indikatoren mitgeteilt, so dass im folgenden letzten Abschnitt Schlussfolgerungen gezogen werden können, insbesondere hinsichtlich der relativen Bedeutung der konkurrierenden theoretischen Ansätze.

4. Schlussfolgerungen

Aus den empirischen Befunden ergibt sich insgesamt, dass den Beschäftigten die Gründung eines aktiven Betriebsrats zu empfehlen ist, weil dies ihre Arbeitsplätze stabiler, besser bezahlt und vermutlich auch sonst attraktiver macht. Am Ertragsziel orientierte Eigentümer bzw. in ihrem Sinne handelnde Manager können die Einrichtung eines Betriebsrats nur schlecht verhindern, weshalb sie ein kooperatives Verhältnis zum Betriebsrat anstreben und insbesondere seine Einbindung über das ge-

setzunglich Gebotene hinaus vornehmen sollten (von der angesprochenen Möglichkeit anderer Kausalbeziehungen einmal abgesehen).

Tab. 2: Theoretisch abgeleitete und empirisch ermittelte Betriebsratswirkungen
 Quelle: Dilger (2002a: 189) mit Zusammenfassung der Ergebnisspalten und zusätzlicher Ausdifferenzierung wie in Tabelle 1.

Theorieansatz Einfluss auf	Umverteilungs- ansatz	Ineffi- zienz- Ansatz	Eigen- wert- Ansatz	Voice- Ansatz	Ear- Ansatz	Kündigungs- schutz- Ansatz	Empirische Befunde
Personalfluktuation	–	?	–	–	–	–	–
– arbeitnehmersei- tig	–	?	–	–	–	–	–
– arbeitgeberseitig	–	?	0	–	–	–	–
Arbeitszeitflexibi- lität	?	–	0/+	+	+	+	+
– Belegschaft regelt	+	?	0/+	0	–	–	0
– Betriebsleitung regelt	–	?	0/–	0	+	+	–
– gemeinsame Regelung	?	?	0/?	0	?	?	+
Innovationstätig- keit	–	–	0/+	+	+	+	0/+*
Ertragslage	–	–	+	+	+	–	–/0*
Lohn	+	–	?	0/+	?	+	+
Arbeitsproduktiv- tät	0/–	–	+	+	+	+	+

Anm.: +/0/–/? bedeutet, dass vom Betriebsrat ein positiver / neutraler (insignifikanter) / negativer / unbekannter Einfluss auf die betreffende betriebliche Größe erwartet (bzw. empirisch ermittelt) wird.

* Die hintere Angabe gilt bei Einbindung des Betriebsrats über das gesetzlich und tarifvertraglich Erforderliche hinaus.

Daraus folgt nicht, dass eine Ausdehnung der gesetzlich verbrieften Mitbestimmungsrechte im Interesse der Arbeitgeberseite wäre. Denn es scheint auf ihren Goodwill anzukommen, freiwillig mehr betriebliche Mitbestimmung zuzulassen, als sie nach dem Gesetz muss, unabhängig vom gesetzlich spezifizierten Umfang dieser Rechte. Außerdem können häufig auf betrieblicher Ebene besser zum jeweiligen Betrieb passende Lösungen ausgehandelt werden, als es durch pauschale Gesetzesvorgaben möglich wäre.

Dass die Beschäftigten von sich aus per Gesetz einen Betriebsrat mit bestimmten Rechten gründen dürfen, ist hingegen in Deutschland nicht nur gute Tradition, son-

dem gemäß den empirischen Befunden auch ökonomisch sinnvoll bzw. effizient. Der Ineffizienz-Ansatz stimmt mit den Befunden jedenfalls nicht überein und der Umverteilungsansatz nur teilweise, während der Kündigungsschutz-Ansatz am meisten mit der empirischen Evidenz vereinbar ist (nur nicht bei der Frage, wer die Regelungskompetenz bezüglich flexibler Arbeitszeiten hat). Eigenwert-, Voice- und Ear-Ansatz sind ebenfalls größtenteils mit den empirisch ermittelten Effekten kompatibel, wie aus Tabelle 2 ersichtlich wird, in der den Vorhersagen der einzelnen Theorieansätze (s. Tab. 1) die empirische Evidenz gegenübergestellt ist.

Durch Betriebsräte erhöhte Arbeitszeitflexibilität ist im Interesse von Arbeitnehmern und -gebern, insbesondere da sie auch vermehrt gemeinsam geregelt wird, also die Belange beider Seiten Berücksichtigung finden. Ebenso dürften eine erhöhte Arbeitsproduktivität und mehr Innovationen bei Einbindung des Betriebsrats im beiderseitigen Interesse sein. Die Reduktion der Personalfuktuation nutzt vermutlich den Beschäftigten mehr als den Eigentümern, was auf die Steigerung der Löhne ganz sicher zutrifft. Höhere Löhne müssen trotzdem nicht gegen die Arbeitgeberinteressen sein, solange ihnen eine entsprechend höhere Leistung gegenübersteht. Für die Eigentümer entscheidend ist die betriebliche Ertragslage (Dilger 2002b). Hier wirken Betriebsräte negativ, was jedoch durch das Gewähren zusätzlicher Kompetenzen über das ohnehin Vorgeschriebene hinaus deutlich abgeschwächt werden kann.

Insgesamt sind Betriebsräte deshalb als innerbetrieblich effizient zu beurteilen, da sie den Arbeitnehmern nutzen, ohne den Arbeitgebern, wenn diese eine kluge Einbindungspolitik betreiben, besonders zu schaden. Geht man nun davon aus, dass der Betriebsrat aus der Sicht vieler Arbeitnehmer für Gerechtigkeit in den Betrieben zuständig ist (Kotthoff 1994; Lengfeld/Liebig 2000; Lengfeld 2002; siehe auch die entsprechenden Formulierungen in § 80 Abs. 1 Nr. 1 und § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG), so folgt daraus, dass die Fairnesspräferenzen (der Beschäftigten) zumindest im Bereich der betrieblichen Mitbestimmung mit dem ökonomischen Effizienzziel durchaus vereinbar sind.

Literatur

- Addison, John T./Schnabel, Claus/Wagner, Joachim (1996): German Works Councils, Profits, and Innovation. In: *Kyklos*, 49: 555-582.
- Addison, John T./Schnabel, Claus/Wagner, Joachim (1998): Betriebsräte in der deutschen Industrie: Verbreitung, Bestimmungsgründe und Effekte. In: Gerlach, Knut/Hübler, Olaf/Meyer, Wolfgang (Hg.): *Ökonomische Analysen betrieblicher Strukturen und Entwicklungen: Das Hannoveraner Firmenpanel*. Frankfurt a.M./New York: 223-252.
- Addison, John T./Schnabel, Claus/Wagner, Joachim (2000): Die *mitbestimmungsfreie Zone* aus ökonomischer Sicht. In: *Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik*, 45: 277-292.
- Addison, John T./Siebert, W. Stanley/Wagner, Joachim/Wei, Xiangdong (2000): Worker Participation and Firm Performance: Evidence from Germany and Britain. In: *British Journal of Industrial Relations*, 38: 7-48.
- Alchian, Armen A./Demsetz, Harold (1972): Production, Information Costs, and Economic Organization. In: *American Economic Review*, 62: 777-795.

- Aoki, Masahiko (1984): *The Co-operative Game Theory of the Firm*. Oxford etc.
- Archer, Robin (1996): *The Philosophical Case for Economic Democracy*. In: Pagano, Ugo/Rowthorn, Robert (Hg.): *Democracy and Efficiency in the Economic Enterprise*. London/New York: 13-35.
- Azariadis, Costas (1975): *Implicit Contracts and Underemployment*. In: *Journal of Political Economy*, 83: 1183-1202.
- Bailey, Martin N. (1974): *Wages and Employment under Uncertain Demand*. In: *Review of Economic Studies*, 41: 37-50.
- Bellmann, Lutz/Kohaut, Susanne (1995): *Betriebliche Determinanten der Lohnhöhe und der übertariflichen Bezahlung: Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels*. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 28: 62-75.
- Bertelsmann Stiftung/Hans-Böckler-Stiftung (Hg.) (1998): *Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen: Bilanz und Perspektiven; Bericht der Kommission Mitbestimmung*. Gütersloh.
- Bolton, Gary E./Ockenfels, Axel (2000): *ERC: A Theory of Equity, Reciprocity, and Competition*. In: *American Economic Review*, 90: 166-193.
- Bowles, Samuel/Gintis, Herbert (1993): *The Democratic Firms: An Agency-Theoretic Evaluation*. In: Bowles, Samuel/Gintis, Herbert/Gustafsson, Bo (Hg.): *Markets and Democracy: Participation, Accountability and Efficiency*. Cambridge etc.: 13-39.
- Chipman, John S. (1987): *Compensation Principle*. In: Eatwell, John/Milgate, Murray/Newman, Peter (Hg.): *The New Palgrave: A Dictionary of Economics*. Band 1. London etc.: 524-531.
- Dilger, Alexander (1999): *Kann die gesetzliche Regelung betrieblicher Mitbestimmung effizient sein?* In: Egger, Anton/Grün, Oskar/Moser, Reinhard (Hg.): *Managementinstrumente und -konzepte: Entstehung, Verbreitung und Bedeutung für die Betriebswirtschaftslehre*. Stuttgart: 209-224.
- Dilger, Alexander (2002a): *Ökonomik betrieblicher Mitbestimmung: Die wirtschaftlichen Folgen von Betriebsräten*. München/Mering.
- Dilger, Alexander (2002b): *Effizienzfolgen betrieblicher Mitbestimmung – unter besonderer Berücksichtigung der betrieblichen Ertragslage*. In: Rodi, Michael (Hg.): *Recht und Wirkung: Greifswalder Beiträge zur Rechtswirkungsforschung*. Köln etc.: 185-208.
- Dilger, Alexander/Frick, Bernd/Speckbacher, Gerhard (1999): *Mitbestimmung als zentrale Frage der Corporate Governance*. In: Frick, Bernd/Kluge, Norbert/Streeck, Wolfgang (Hg.): *Die wirtschaftlichen Folgen der Mitbestimmung: Expertenbericht für die Kommission Mitbestimmung*. Frankfurt a.M./New York: 19-52.
- Farrell, Joseph/Gibbons, Robert (1991): *Bargaining Power and Voice in Organizations*. Diskussionspapier. Ithaca (NY).
- Fehr, Ernst/Gächter, Simon (1998): *Reciprocity and Economics: The Economic Implications of Homo Reciprocans*. In: *European Economic Review*, 42: 845-859.
- Fehr, Ernst/Schmidt, Klaus M. (1999): *A Theory of Fairness, Competition, and Cooperation*. In: *Quarterly Journal of Economics*, 114: 817-868.
- FitzRoy, Felix R./Kraft, Kornelius (1985): *Unionization, Wages and Efficiency: Theories and Evidence from the US and West Germany*. In: *KYKLOS*, 38: 537-554.
- FitzRoy, Felix R./Kraft, Kornelius (1987): *Efficiency and Internal Organization: Works Councils in West German Firms*. In: *Economica*, 54: 493-504.
- Freeman, Richard B./Lazear, Edward P. (1995): *An Economic Analysis of Works Councils*. In: Rogers, Joel/Streeck, Wolfgang (Hg.): *Works Councils: Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations*. Chicago/London: 27-50.
- Frick, Bernd (1996): *Co-determination and Personnel Turnover: The German Experience*. In: *Labour*, 10: 407-430.

- Frick, Bernd (1997): Zur Wirtschaftlichkeit der bundesdeutschen Betriebsverfassung im internationalen Vergleich. München/Mering.
- Furubotn, Eirik G. (1981): Codetermination and the Efficient Partitioning of Ownership Rights in the Firm. In: Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft, 137: 702-709.
- Furubotn, Eirik G. (1988): Codetermination and the Modern Theory of the Firm: A Property-Rights Analysis. In: Journal of Business, 61: 165-181.
- Gordon, Donald F. (1974): A Neoclassical Theory of Keynesian Unemployment. In: Economic Inquiry, 12: 439-449.
- Hassel, Anke/Kluge, Norbert (1999): Die quantitative Entwicklung der Mitbestimmung in Deutschland. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 50: 167-176.
- Hicks, John R. (1940): The Valuation of Social Income. In: *Economica*, 7: 105-124.
- Hirschman, Albert O. (1970): *Exit, Voice, and Loyalty*. Cambridge (MA); deutsche Übersetzung: *Abwanderung und Widerspruch: Reaktionen auf Leistungsabfall bei Unternehmen, Organisationen und Staaten*. Tübingen 1974.
- Jensen, Michael C./Meckling, William H. (1979): Rights and Production Functions: An Application to Labor-managed Firms and Codetermination. *Journal of Business*, 52: 469-506.
- Jirjahn, Uwe (1998): Effizienzwirkungen von Erfolgsbeteiligung und Partizipation: Eine mikroökonomische Analyse. Frankfurt a.M./New York.
- Jirjahn, Uwe/Klodt, Thomas (1998): Betriebliche Determinanten der Lohnhöhe. In: Gerlach, Knut/Hübler, Olaf/Meyer, Wolfgang (Hg.): *Ökonomische Analysen betrieblicher Strukturen und Entwicklungen: Das Hannoveraner Firmenpanel*. Frankfurt a.M./New York: 91-115.
- Kaldor, Nicholas (1939): Welfare Propositions of Economics and Interpersonal Comparisons of Utility. In: *Economic Journal*, 49: 549-552.
- Katz, Lawrence F. (1986): *Efficiency Wage Theorie: A Partial Evaluation*. NBER Working Paper, Cambridge (MA).
- Kotthoff, Hermann (1981): *Betriebsräte und betriebliche Herrschaft: Eine Typologie von Partizipationsmustern im Industriebetrieb*. Frankfurt a.M./New York.
- Kotthoff, Hermann (1994): *Betriebsräte und Bürgerstatus: Wandel und Kontinuität betrieblicher Mitbestimmung*. München/Mering.
- Lazear, Edward P. (1979): Why is there Mandatory Retirement? In: *Journal of Political Economy*, 87: 1261-1284.
- Lazear, Edward P. (1981): Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restrictions. In: *American Economic Review* 71: 606-620.
- Lazear, Edward P. (1998): *Personnel Economics for Managers*. New York etc.
- Lengfeld, Holger (2002): Eigeninteresse oder moralischer Anspruch? Gerechtigkeitsurteile zur eigenen Entlohnung. In: Liebig, Stefan/Lengfeld, Holger (Hg.): *Interdisziplinäre Gerechtigkeitsforschung: Zur Verknüpfung empirischer und normativer Perspektiven*. Frankfurt a. M./New York: 103-128.
- Lengfeld, Holger/Liebig, Stefan (2000): Industrielle Beziehungen und soziale Gerechtigkeitseinstellungen: Eine gerechtigkeitstheoretische Erklärung der betrieblichen Mitbestimmung. In: *Industrielle Beziehungen*, 7: 10-42.
- Mackie, John L. (1981): *Ethik: Die Erfindung des moralisch Richtigen und Falschen*. Stuttgart.
- Monissen, Hans G./Wenger, Ekkehard (1987): Specific Human Capital and Collective Codetermination Rights. In: Pethig, Rüdiger/Schlieper, Ulrich (Hg.): *Efficiency, Institutions and Economic Policy*. Berlin: 127-148.
- Müller-Jentsch, Walther/Seitz, Beate (1998): Betriebsräte gewinnen Konturen: Ergebnisse einer Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau. In: *Industrielle Beziehungen*, 5: 361-387.

- Niederhoff, Horst-Udo (1987): *Kosten der Mitbestimmung*. Köln.
- Ockenfels, Axel (1999): *Fairneß, Reziprozität und Eigennutz: Ökonomische Theorie und experimentelle Evidenz*. Tübingen.
- Pejovich, Svetozar (1990): *The Economics of Property Rights: Towards a Theory of Comparative Systems*. Dordrecht etc.
- Pull, Kerstin (1994): Risikoallokation im Arbeitsvertrag. In: *Managementforschung*, 4: 219-266.
- Sesselmeier, Werner/Blauermel, Gregor (1997): *Arbeitsmarkttheorien: Ein Überblick*. 2. Auflage. Heidelberg.
- Shapiro, Carl/Stiglitz, Joseph (1984): Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device. In: *American Economic Review*, 74: 433-444.
- Skillman, Gilbert L. (1991): Efficiency vs. Control: A Strategic Bargaining Analysis of Capitalist Production. In: *Review of Radical Political Economics*, 23: 12-21.
- Tollison, Robert D. (1997): Rent Seeking. In: Mueller, Dennis C. (Hg.): *Perspectives on Public Choice: A Handbook*. Cambridge, New York/Melbourne: 506-525.
- Vogt, Winfried (1996): Capitalist versus Liberal Firm and Economy: Outline of a Theory. In: Paganò, Ugo/Rowthorn, Robert (Hg.): *Democracy and Efficiency in the Economic Enterprise*. London/New York: 39-63.
- Wassermann, Wolfram (1999): Mitbestimmung in Gefahr? Zwischen Vertretungslücke und neuen Anforderungen an die Interessenvertretung im Dienstleistungsbereich. In: Fricke, Werner (Hg.): *Arbeitsorganisation, regionale Entwicklung und industrielle Demokratie*. Bonn: 71-87.
- Widmaier, Ulrich (Hg.) (1996): *Betriebliche Rationalisierung und ökonomische Rationalität: Optionen und Determinanten von Differenzierungsprozessen im deutschen Maschinenbau*. Opladen.
- Widmaier, Ulrich (2001): The German Mechanical Engineering Industry and the NIFA-Panel. In: *Schmollers Jahrbuch – Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, 121: 275-283.