

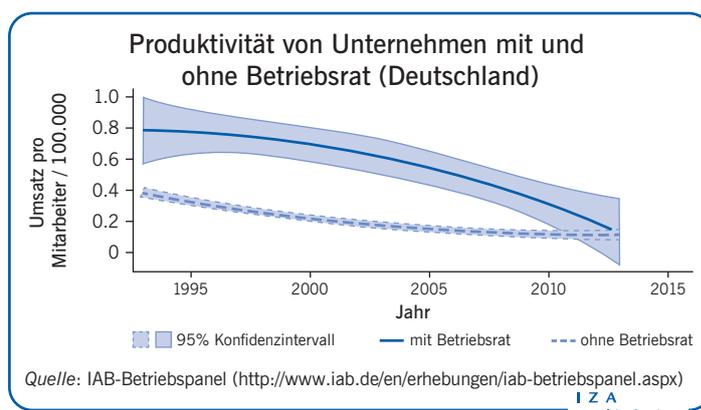
Steigern oder senken Betriebsräte die Produktivität von Firmen?

Betriebsräte können eine produktivitätsfördernde Wirkung erzielen, wenn spezifische Rahmenbedingungen gelten

Schlagworte: Betriebsräte, Produktivität, Beschäftigung, Lohn- und Ertragseffekt

RELEVANZ DES THEMAS

Das deutsche Mitbestimmungsmodell, das Arbeitnehmer über die Betriebsräte am Management ihrer Unternehmen beteiligt, galt vielen Ländern lange als Vorbild. Seit den 1990er Jahren hat dieses Modell jedoch an Glanz verloren, und mitunter votieren inzwischen die Beschäftigten selbst gegen die Mitbestimmung. Für Betriebe und Politik stellt sich vor allem die Frage, ob sich die Einführung eines Betriebsrates positiv auf Produktivität und Unternehmensgewinn auswirkt.



WICHTIGE RESULTATE

Pro

- ⊕ Betriebsräte verbessern den Informationsfluss zwischen Management und Belegschaft.
- ⊕ Betriebsräte tragen zu höheren Investitionen in firmenspezifisches Humankapital bei.
- ⊕ Die Beschäftigten haben über ihren Betriebsrat mehr Einfluss auf Managemententscheidungen und Firmenpolitik.
- ⊕ Betriebsräte sorgen für mehr Arbeitszufriedenheit und mehr Vertrauen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern.

Contra

- ⊖ Den Betrieben entstehen Kosten durch die bezahlte Freistellung von Betriebsratsmitgliedern.
- ⊖ Betriebsräte können zu mehr Regulierung und verzögerten Entscheidungen beitragen.
- ⊖ Betriebsräte können zu Konflikten mit dem Management führen.
- ⊖ Geringere Sachkapitalinvestitionen können auch auf die Tätigkeit von Betriebsräten zurückgehen.

KERNBOTSCHAFT DES AUTORS

Betriebsräte können positive Produktivitätseffekte auslösen, wie die empirische Forschung – vor allem aus Deutschland – zeigt. Im Durchschnitt hat sich dieser Effekt in den letzten 20 Jahren jedoch verringert, so dass sich eine Konvergenz der Produktivität von Firmen mit und ohne Betriebsräte beobachten lässt. Ein positiver Einfluss auf die Produktivität ist von vornherein wahrscheinlicher (1) in einem etablierten Tarifverhandlungsrahmen, (2) wenn es keine Interessenskonflikte zwischen Management und Betriebsrat gibt, (3) wenn die Mitbestimmung vor allem auf freiwilligen Vereinbarungen statt gesetzlichen Vorgaben beruht. Politisch sollten die entsprechenden Ressourcen organisiert und diskriminierungsfreie Anreize geschaffen werden, um diese produktivitätsfördernden Bedingungen zu gewährleisten.