



Universität Konstanz
Fachbereich Politik- und Verwaltungswissenschaft

Verwaltungswissenschaftliche Diplomarbeit

Der Einfluss des Betriebsrates auf die Segmentation innerbetrieblicher Arbeitsmärkte

English title:

“The influence of work councils on internal labour market segmentation”

vorgelegt von Stefan Baron

Erstgutachter:

Prof. Dr. Berndt Keller, Fachbereich Politik und Verwaltungswissenschaft

Zweitgutachter:

Prof. Dr. Thomas Hinz, Fachbereich Geschichte und Soziologie

Abstract

Using the theories of a segmentation of internal labour markets this diploma thesis analyses the influence of work councils on internal labour market structures.

It broadens the existing segmentation approaches, which are based more on the employers view of firm-flexibility during demand-fluctuation.

Therefore the thesis paper combines the segmentation theory with an extended insider-outsider approach.

The assumption is, that for the price of higher internal flexibility, the work council stabilises the employment of the insiders (“Stammbeschäftigte”), which are often well organised, while atypical workers (“Randbeschäftigte”) in an “Entrant” or “Outsider” position provide the external flexibility in a stronger extent than in enterprises without a work council.

Further it will be assumed that the interrelations intensify with the size of enterprises and the work councils tradition and activity.

The assumptions are tested in descriptive analyses and regression models for different enterprise sizes with data from the IAB-Betriebspanel 2004 and the WSI-Betriebsrätebefragung 2004/2005.

The results confirm the assumptions above partially.

Work councils reduce the personal fluctuation of insiders (External flexibility) and enhance the probability of labour time accounts (Internal flexibility) in nearly all models.

Otherwise, independent from the economic situation, in this analysis work councils seem to reduce atypical employment instead of enhancing it.

But for a definite rejection of the assumption it needs further analyses including antecedent years and individual employee informations into the panel models.

Zusammenfassung

In der Diplomarbeit wird die ursprünglich von Burkart Lutz und Werner Sengenberger aufgestellte These des Einflusses der Betriebsratsarbeit auf die Segmentation innerbetrieblicher Arbeitsmärkte in eine beschäftigungsstabile und intern- flexible Stammebelegschaft (bestehend aus sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten) und eine extern- flexible Randbelegschaft (bestehend aus den verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung) untersucht.

Die Haupthypothese der Arbeit besteht in der Aussage, dass Betriebe mit Betriebsrat über eine höhere Beschäftigungsstabilität der Kernbelegschaft und einen größeren Anteil an atypisch Beschäftigten in der Randbelegschaft verfügen als Betriebe ohne Betriebsrat.

Dahinter steht die Annahme, dass Betriebsräte durch ihre rechtlichen Möglichkeiten nach dem Betriebsverfassungsgesetz zur Beschäftigungsstabilität und internen Flexibilität der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten als ihrem Wählerklientel beitragen. Die nach Ausschöpfen interner Flexibilisierungen unter Umständen notwendige extern- flexible Anpassung an Produktivitätsänderungen geschieht durch „Hire & Fire“ atypisch Beschäftigter, deren Belange aufgrund des geringen kollektiven Organisationsgrades und unterschiedlichen Interessen nicht durch den Betriebsrat vertreten werden.

Die Analyse der Hypothesen der Arbeit erfolgt durch deskriptive Modelle und Regressionsberechnungen auf der Grundlage des IAB- Betriebspanels 2004 und der WSI-Betriebsrätebefragung 2004/ 2005.

Die Ergebnisse sind gemischt.

Klar bestätigt werden kann auf der Grundlage der Analyse, dass Betriebsräte die Personalfuktuation eindämmen und gleichzeitig die Wahrscheinlichkeit des Einsatzes von Arbeitszeitkonten erhöhen.

Nicht bestätigt kann jedoch die Hypothese, dass Betriebsräte einen positiven Einfluss auf den Einsatz atypisch Beschäftigter ausüben. Vielmehr scheinen sie ihren Einsatz unabhängig von der Ertragslage des Betriebes einzudämmen.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Literaturübersicht	3
2.1. Der Betriebsrat als Interessensvertreter der Stammbeschäftigten	3
2.2. Segmentationstheorien – Ein Überblick	8
2.3. Neue Beschäftigungsformen: Betrieblicher Arbeitsmarkt im Umbruch?	11
2.4. Flexibilität und Stabilität auf dem innerbetrieblichen Arbeitsmarkt	16
2.5. Zusammenfassung	19
3. Theoretische Grundlagen	20
3.1. Der Einfluss des Betriebsrates auf die innerbetriebliche Segmentation	20
3.2. Hypothesen und zu kontrollierende Einflüsse	22
4. Analyse	26
4.1. Konzeptspezifikation	26
4.2. Datengrundlage	28
4.2.1. <i>Das IAB-Betriebspanel 2004</i>	28
4.2.2. <i>Die WSI-Betriebsrätebefragung 2004/2005</i>	29
4.3. Operationalisierungen	30
4.4. Methodisches Vorgehen	34
5. Ergebnisse	37
5.1. Deskriptive Ergebnisse	37
5.2. Zwischenfazit	47
5.3. Multivariate Regressions-Analysen	48
5.3.1. <i>Innerbetriebliche Segmentation durch externe Flexibilität: Auswertung des IAB-Betriebspanels</i>	48
5.3.2. <i>Innerbetriebliche Segmentation durch externe Flexibilität: Auswertung der WSI-Betriebsrätebefragung</i>	57
5.3.3. <i>Innerbetriebliche Segmentation durch interne Flexibilität: Auswertung des IAB-Betriebspanels</i>	63
5.3.4. <i>Innerbetriebliche Segmentation durch interne Flexibilität: Auswertung der WSI-Betriebsrätebefragung</i>	68
5.4. Zusammenfassung	72
6. Interpretation und Diskussion	74
7. Ausblick und offene Fragen	79
Literaturverzeichnis	81

Tabellenverzeichnis

Tabelle 4-1:	IAB-Betriebspanel: Verteilung der Betriebe nach Branchen und Beschäftigtengrößenklassen, Absolut- und Prozentwerte	35
Tabelle 4-2:	WSI-Betriebsrätebefragung: Verteilung der Betriebe nach Branchen und Beschäftigtengrößenklassen, Absolut- und Prozentwerte	35
Tabelle 5-1:	Verteilung der Betriebsräte nach Region, Sektor und Betriebsgrößenklasse in Prozent	37
Tabelle 5-2:	Problembereiche der Betriebsratsarbeit seit Anfang 2003 in Prozent	39
Tabelle 5-3:	Besonders aktiv durch den Betriebsrat bearbeitete Themenfelder von Betriebsvereinbarungen	41
Tabelle 5-4:	Mittelwertvergleich: Beschäftigtengruppen mit/ohne Betriebsrat, nach Sektor und Betriebsgröße (in Personen)	42
Tabelle 5-5:	Mittelwertvergleich: Externe Flexibilität mit/ohne Betriebsrat, nach Sektor und Betriebsgröße (in Personen)	44
Tabelle 5-6:	Mittelwertvergleich: Interne Flexibilität mit/ohne Betriebsrat, nach Sektor und Betriebsgröße (in Prozent)	46
Tabelle 5-7:	Determinanten der innerbetrieblichen Segmentation (Externe Flexibilität): OLS-Regression, über alle Betriebsgrößen (ab 5 Beschäftigte), IAB-Betriebspanel	48
Tabelle 5-8:	Determinanten der innerbetrieblichen Segmentation (Externe Flexibilität): Logit-Regression, über alle Betriebsgrößen (ab 20 Beschäftigte), WSI-Betriebsrätebefragung 2004/2005	57
Tabelle 5-9:	Determinanten der innerbetrieblichen Segmentation (Interne Flexibilität): OLS/Logit-Regression, über alle Betriebsgrößen (ab 5 Beschäftigte), IAB-Betriebspanel 2004	63
Tabelle 5-10:	Determinanten der innerbetrieblichen Segmentation (Interne Flexibilität): Logit-Regression, über alle Betriebsgrößen (ab 20 Beschäftigte), WSI-Betriebsrätebefragung 2004/2005	68

Abkürzungsverzeichnis

AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
BA	Bundesagentur für Arbeit
BBW	Bündnisse zur Beschäftigungssicherung und Wettbewerbsstärkung
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
et al.	und andere
etc.	et cetera
FDZ	Forschungsdatenzentrum
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
ISv	Im Sinne von
NAV	Normalarbeitsverhältnis
SVP	Sozialversicherungspflichtig
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
vgl.	vergleiche
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut

1. Einleitung

Die Diplomarbeit hat das Ziel, den Einfluss der Betriebsratsarbeit auf die Segmentation innerbetrieblicher Arbeitsmärkte zu beleuchten.

Ihr liegt die von Burkhart Lutz, Werner Sengenberger und anderen Anfang der 1970er Jahre entwickelte Theorie der „Arbeitsmarktsegmentation“ zugrunde, mit der in der bestehenden Literatur meist die Vorstellung verbunden ist, dass ein Gesamtarbeitsmarkt in verschiedene Teilmärkte oder Segmente strukturiert ist. Diese Strukturierung ist dabei nicht zufällig und nur vorübergehend, sondern Ergebnis der Durchsetzung politischer und ökonomischer Interessen.

Insbesondere das Teilkonzept der Segmentation von Belegschaften in Stamm- und Randbelegschaften (vgl. Sengenberger 1987) soll für die Arbeit adaptiert werden. Die Abgrenzung zwischen diesen beiden Gruppen geschieht entlang der Dimension der Beschäftigungsstabilität, die durch Mückenbergers Kriterien eines Normalarbeitsverhältnisses (1985) und der Abgrenzung gegenüber atypischen Beschäftigungsverhältnissen definiert wird.

In Zeiten wirtschaftlicher Unsicherheit, des Stellenabbaus in zahlreichen Unternehmen, der unvermindert hohen Arbeitslosigkeit und damit verbundenen divergierenden Arbeitslosigkeitsrisiken verschiedener Beschäftigungsgruppen, scheint die Segmentationstheorie mit der Unterscheidung in eine Stamm- und eine Randbelegschaft einen zutreffenden alten Ansatz zu einer neuer Debatte (Köhler/Götzelt/Schröder 2006) darzustellen: Viele Unternehmen sind bemüht, ihre Beschäftigtenzahl durch atypische Beschäftigungsverhältnisse flexibel an die Nachfrage anzupassen, ohne aber die für das Unternehmen wichtigen Stammbeschäftigten mit hohem Humankapital zu verlieren. Dabei ergänzen sie ihre internen Flexibilisierungsmöglichkeiten, wie die numerische und funktionale Anpassung der Arbeit, durch externe Varianten.

Wenig Augenmerk wurde in der bestehenden Literatur bisher auf den Einfluss des Betriebsrates auf die innerbetriebliche Segmentation gelenkt.

Verbindet man die Segmentationstheorie jedoch mit dem erweiterten Insider-Outsider-Modell von Lindbeck/Snowe (1986), nachdem Insider aufgrund ihrer Organisationsmacht gegen externe Bewerber geschützt sind (vgl. Henneberger/Keller 1996), stellt sich die

Forschungsfrage, ob auch Betriebsräte als kollektive Vertreter der Insiderinteressen einen Einfluss auf die Existenz und die Größe von Stamm- und Randbelegschaften ausüben.

Diese bisher wenig beachtete Frage soll in dieser Arbeit anhand der Hauptthese überprüft werden, *dass die Existenz und die Aktivität von Betriebsräten – unter Kontrolle der wirtschaftlichen Situation des Betriebes, des Wirtschaftszweiges, des Frauenanteils im Betrieb und des allgemeinen Qualifikationsniveaus – die Segmentation des innerbetrieblichen Arbeitsmarktes in eine intern-flexible Stammebelegschaft und extern-flexible Randbelegschaft fördert.*

Dahinter steht die Vermutung, dass Betriebsräte Klientelpolitik für die Stammbeschäftigten betreiben und für diese durch im Betriebsverfassungsgesetz garantierte Mitbestimmungsrechte und durch betriebliche Vereinbarungen eine höhere Beschäftigungsstabilität erzielen, auch unter Zusagen zu mehr interner Flexibilität gegenüber dem Arbeitgeber.

Bestätigt sich der Zusammenhang, so würde auch die Arbeit der Betriebsräte zur Segmentation innerbetrieblicher Arbeitsmärkte und damit zur Verfestigung prekärer Beschäftigungsverhältnisse beitragen, was eine gewerkschaftliche und betriebliche Neuorientierung in der Beschäftigungspolitik nahe legen würde (Sengenberger/Lutz 1980).

Die empirische Überprüfung der These erfolgt in einem zweistufigen Verfahren. Zunächst wird anhand der Querschnittsdaten des IAB-Betriebspanels 2004 mit Hilfe von deskriptiven Darstellungen und Regressionsmodellen der Frage nachgegangen, ob ein Unterschied in der innerbetrieblichen Segmentation zwischen Betrieben mit und ohne Betriebsrat festzustellen ist. Im zweiten Schritt werden mit der WSI-Betriebsrätebefragung 2004/2005 nur Betriebe mit Betriebsräten miteinander verglichen und darauf untersucht, ob in Personal-, Entlohnungs- und Arbeitszeitfragen unterschiedlich aktive Betriebsräte einen unterschiedlichen Einfluss auf die innerbetriebliche Segmentation ausüben.

Dabei werden jeweils nur privatwirtschaftliche Betriebe untersucht, nicht aber öffentliche Verwaltungen, Interessenvertretungen oder private Haushalte.

Die Arbeit ist wie folgt gegliedert: Im nachfolgenden Kapitel wird die Arbeit in die bestehende Forschungsliteratur eingeordnet, in dem der analytische Rahmen zwischen der Arbeit der Betriebsräte, der ursprünglichen Theorie der innerbetrieblichen Segmentation, den verschiedenen atypischen Beschäftigungsformen und der Differenzierung in eine interne und eine externe Beschäftigungsflexibilität gespannt wird. Innerhalb dieses Rahmens werden in

Kapitel 3 die der Arbeit zugrunde liegende Theorie konzipiert und ihre Hypothesen spezifiziert. Die Konzeptspezifikation, sowie die Operationalisierung und Begründung der verwendeten Variablen erfolgt in Kapitel 4, wie auch die Beschreibung der verwendeten Datensätze. Im Kernkapitel 5 werden die aufgestellten Hypothesen anhand der beiden verwendeten Datensätze empirisch überprüft und die Ergebnisse dargestellt. Das Kapitel 6 dient der Interpretation und Diskussion der Ergebnisse, sowie ihrer Rückbindung an die Theorie, bevor im abschließenden Kapitel 7 eine kurze Zusammenfassung der Ergebnisse und ein Ausblick auf offene Forschungsfragen gegeben wird.

2. Literaturübersicht

*„Mit wachsender Zahl der Konkurrenten im Verhältnis zum Erwerbsspielraum wächst [...] das Interesse der an der Konkurrenz Beteiligten, diese irgendwie einzuschränken. Die Form, in der dies zu geschehen pflegt, ist die: dass irgendein äußerlich feststellbares Merkmal eines Teils der (aktuell oder potentiell) Mitkonkurrierenden: Rasse, Sprache, Konfession, örtliche oder soziale Herkunft, Abstammung, Wohnsitz usw. von den anderen zum Anlass genommen wird, ihren Ausschluss vom Wettbewerb zu erstreben.“ (Max Weber, *Wirtschaft und Gesellschaft* (1976): 201)*

2.1. Der Betriebsrat als Interessenvertreter der Stammbeschäftigten

In der bestehenden Literatur wird die Segmentation in eine Stamm- und Randbelegschaft meist aus der Sicht der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes (der Arbeitgeber) betrachtet. So können Unternehmen ihre Randbelegschaft flexibel an Nachfrageveränderungen anpassen, während die betriebsspezifisch qualifizierten Arbeitskräfte aufgrund hoher „Wiederbeschaffungskosten“ und investiertem Humankapital vom Beschäftigungsabbau verschont bleiben (vgl. Schultz-Wild 1979).

Wenig Beachtung in der Literatur zur Segmentationstheorie hat bisher die innerbetriebliche Arbeitnehmersicht gefunden.

Als erstes beschäftigten sich aus dieser Perspektive heraus Lutz und Sengenberger (1980) mit der innerbetrieblichen Segmentation, eine umfassende empirische Untersuchung blieb jedoch aus. Einzig Teilaspekte wurden in der jüngeren Vergangenheit untersucht:

So stellt Bellmann (2004) auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels 2002 fest, dass Betriebsräte einen positiv signifikanten Einfluss auf die betriebliche Entscheidung,

Leiharbeitskräfte zu beschäftigen, ausüben. So würde es in Betrieben mit Betriebsrat zur Bildung von Randbelegschaften kommen, zu denen auch Leiharbeitnehmer gehören.

Dilger (2003) und Abraham (2004) kommen aufgrund unterschiedlicher Daten (NIFA-Panel und IAB-Betriebspanel 1993 & 2001) zu dem Ergebnis, dass die Beschäftigtenfluktuation durch Betriebsräte geringer wird, sich gleichzeitig aber auch die Flexibilisierung der Arbeitszeit erhöht.

Die bisher fehlende umfassende Untersuchung wird von Pfau-Effinger (2004) angemahnt, in dem sie bemängelt, dass den Arbeitskräften kaum eine gestaltende Rolle als soziale Akteure zugesprochen wird, obwohl sie doch durch ihr Verhalten und ihre Orientierungen ebenso zur Strukturierung des Arbeitsmarktes beitragen. Veränderungsdynamiken ließen sich erst dann erklären, wenn die Angebotsstrategien der Arbeitnehmer im Wechselspiel mit der betrieblichen Politik in die Analyse einbezogen würden.

Nach Swinton (1977) und Sengenberger (1979) versuchen gerade relativ starke Gruppen unter den Arbeitskräften durch für sie günstige Regelungen den Wettbewerb mit anderen Gruppen abzuschwächen, um ihre eigene Stellung zu erhalten oder zu verbessern. Dies findet seinen Ausdruck in verbindlichen Allokationsregeln („Institutionalisierung“) und so vertreten Betriebsräte als kollektive Vertreter der gesamten Arbeitnehmerschaft dem Medianwähler-Modell folgend zumeist nur die Interessen eben dieser relativ starken „Insider“-Gruppen. Dies sind Stammbeschäftigte, die am Erhalt ihres Status und ihrer Beschäftigungssicherheit interessiert sind, da ein Wechsel des Arbeitsplatzes mit monetären und sozialen Kosten verbunden wäre. Die Interessen von Kolleginnen und Kollegen mit flexiblen und unsicheren Beschäftigungsverhältnissen (in der Terminologie des Insider-Outsider-Modells nehmen diese je nach Beschäftigungsverhältnis eine Zwitterstellung zwischen „Entrant“-Position und „Outsider“-Position ein) liegen dagegen in der besseren Integration in den Betrieb und damit im Widerspruch zu den Interessen der Stammbeschäftigten. Da sie aber bisher aufgrund ihrer geringen Betriebsbindung wenig Neigung verspüren, sich kollektiv zu organisieren, muss der Betriebsrat zumeist erst gar nicht versuchen, diesen Widerspruch aufzulösen.

Insofern trägt der Betriebsrat dazu bei, die betriebsinterne Segmentierung institutionell zu verfestigen (Lutz/Sengenberger 1980).

In seiner Arbeit kann sich der Betriebsrat auf eine Reihe durch das Betriebsverfassungsgesetz garantierte Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte stützen, die es ihm erlauben, als direkter Verhandlungspartner des Arbeitgebers die innerbetriebliche Politik mitzubestimmen.

Der Gesetzgeber unterscheidet hierbei zwischen Bereichen mit reinem Informations- und Unterrichtsrecht der Betriebsräte, Beratungs- und Anhörungsrecht, Vetorecht, Zustimmungsrecht und Mitbestimmungsrecht (eine ausführliche Darstellung findet sich bei Niedenhoff 2005).

So besitzt der Betriebsrat zwar im Vergleich zu sozialen Angelegenheiten bei personellen Angelegenheiten nur abgeschwächte Rechte, dennoch bedarf es zum Beispiel der Zustimmung des Betriebsrates bei der „vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit“ (§ 87 I S. 3 BetrVG).

Er kann ferner dem Arbeitgeber Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung machen, zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit, der Förderung von Teilzeitarbeit und zu Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit, die der Arbeitgeber zu beraten hat (§ 92 I, II BetrVG). Der Betriebsrat kann außerdem die betriebsinterne Ausschreibung von Arbeitsplätzen verlangen (§ 93 BetrVG), ebenso bedürfen Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen oder Kündigungen der Zustimmung des Betriebsrates (§ 95 I BetrVG). In Betrieben mit über 500 Beschäftigten kann er ihre Aufstellung sogar verlangen (§ 95 II BetrVG). Ferner kann er unter genau definierten Umständen die Zustimmung zu einer personellen Einzelmaßnahme verweigern (§ 99 BetrVG), so auch bei einer Kündigung, wenn der betroffene Beschäftigte an einem anderen Arbeitsplatz im Unternehmen, nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen oder unter geänderten Vertragsbedingungen, weiterbeschäftigt werden könnte (§ 102 III BetrVG) (vgl. auch Klein-Schneider 2003: 28 ff.).

Seit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes 2001 gehört auch die Förderung und Sicherung der Beschäftigung im Betrieb ausdrücklich zu den Aufgaben der Betriebsratsarbeit (§ 80 I Nr. 8 BetrVG).

Ohne allzu sehr ins Detail zu gehen (für eine detaillierte Beschreibung der Verfahren sei nochmals auf Niedenhoff 2005 verwiesen), zeigt sich, dass der Betriebsrat durch den Gesetzgeber einige wichtige Instrumente an die Hand bekommen hat, die er in „vertrauensvoller Zusammenarbeit“ mit dem Arbeitgeber und zum „Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs“ (§ 2 I BetrVG) einsetzen kann.

Ziel der letzten Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes war es auch, Stamm- und Randbelegschaft aneinander anzunähern, da atypische Beschäftigte in den letzten Jahren auf den innerbetrieblichen Arbeitsmärkten an Gewicht gewonnen haben.

Hierbei ging es vor allem um Leiharbeitskräfte, während geringfügig Beschäftigte oder Aushilfen schon vorher das selbe Stimmrecht hatten wie Vollzeitbeschäftigte.

Der Gesetzgeber hat dabei jedoch nicht den Arbeitnehmerbegriff in § 5 BetrVG angepasst, sondern nur die Wahlberechtigung nach § 7 BetrVG auf die im Betrieb tätigen Leiharbeitskräfte ausgeweitet¹.

Eine so geringfügige gesetzliche Änderung erwirkt aber noch keine Integration der Randbeschäftigten. So zeigen Wassermann und Rudolph (2005) in verschiedenen Fallstudien, dass es kaum zu einer Annäherung zwischen Rand- und Stammbeschäftigten gekommen ist, was in der Zwitterstellung der Leiharbeitskräfte zwischen zwei „Dienstherren“ (Zeitarbeitsfirma und Entleihfirma) und damit im „besten“ Fall in der (nicht leicht voneinander abgrenzbaren) Zuständigkeit zweier Betriebsräte begründet liegen mag.

Die eindeutigste Form der Einigung zwischen Betriebsrat und Arbeitgebern sind durch § 77 BetrVG geregelte Betriebsvereinbarungen. Hierbei wird unterschieden zwischen erzwingbaren Betriebsvereinbarungen (nach § 87 BetrVG) und freiwilligen Betriebsvereinbarungen (§ 88 BetrVG). Meist gelten diese jedoch nicht für die Leiharbeitskräfte im Betrieb, da sie sich aus dem Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber des Entleihbetriebs ergeben (Wassermann/Rudolph 2005).

Über Betriebsvereinbarungen gibt es bisher wenig empirische Untersuchungen. Ausnahmen bilden Büttner/Kirsch (2002) und Nienhüser/Hoßfeld (2004, 2005).

Letztere kamen in der Auswertung von 1.000 Telefonbefragungen von Personalverantwortlichen zu dem Ergebnis, dass fast alle untersuchten Betriebe mindestens eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen haben, der Durchschnitt in ihrer Befragung liegt bei 14 Betriebsvereinbarungen. Diese Zahl steigt mit der Größe des Unternehmens und der Stärke des Betriebsrates an.

Am häufigsten werden dabei Regelungen zur Arbeitszeit getroffen, gefolgt von Entlohnungs- und Eingruppierungsfragen, und Vereinbarungen zur Leistungsregelung, zum Arbeitsschutz und zur Arbeitsorganisation (Nienhüser/Hoßfeld 2004).

Eine immer häufiger anzutreffende Variante von Betriebsvereinbarungen sind sogenannte Bündnisse zur Beschäftigungssicherung und Wettbewerbsstärkung (BBW), die auf Öffnungsklauseln in bestehenden Tarifverträgen fußen und diese auch unter Umständen

¹ Das Bundesarbeitsgericht hat jedoch entschieden, dass Leiharbeitnehmer keine Arbeitnehmer des Entleihbetriebs iSv § 9 BetrVG sind. „Sie sind deshalb bei der für die Anzahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder maßgeblichen Belegschaftsstärke nicht zu berücksichtigen“ (16.4.2003, 7 ABR 53/02)

unterschreiten dürfen (vgl. Seifert 2002, Rehder 2002, Seifert/Massa-Wirth 2004). Solche Bündnisse finden sowohl bei guter als auch bei schlechter Auftragslage Anwendung. Dabei wird das tarif- und betriebspolitische Handlungsfeld der betrieblichen Partner um beschäftigungspolitische Aufgaben ergänzt: Während die Arbeitnehmer mittel- und längerfristige Beschäftigungssicherheit erhalten, gewinnen die Arbeitgeber an interner Flexibilität durch Anpassung der Arbeits- und Betriebsnutzungskosten, verzichten dafür aber für die Laufzeit des Bündnisses auf die ihnen zur Verfügung stehenden externen beschäftigungspolitischen Anpassungsvarianten. Im Gegenzug vermeiden sie Entlassungs- und (bei gesteigerter Nachfrage) Rekrutierungskosten und können ihr betriebspezifisches Humankapital in Form von eingespielten Arbeitsteams erhalten (Massa-Wirth/Seifert 2004).

Seifert (2002) bezeichnet betriebliche Bündnisse als „integrative bargaining“, wonach sich beide Seiten bemühen, den gemeinsamen Gewinn zu vergrößern und zu kooperativen Problemlösungen im Sinne eines Positivsummenspiels zu kommen.

Rehder (2002) bezweifelt jedoch, dass es sich bei betrieblichen Bündnissen tatsächlich um kooperative „Spiele“ handelt, da doch die für kooperative „Spiele“ notwendige Bedingung der beiderseitig verbindlichen Vereinbarungen nicht erfüllt wird. So werden Beschäftigungsgarantien meist an Bedingungen geknüpft, während Flexibilisierungs- und Rationalisierungsmaßnahmen auf jeden Fall durchgeführt werden. Auch Seifert (2000) hinterfragt kritisch, ob es sich bei betrieblichen Bündnissen tatsächlich um einen Äquivalenttausch handelt, da den Arbeitgebern doch in fast jeder Vereinbarung ein Neuverhandlungsrecht bei veränderter Marktsituation eingeräumt wird.

Neben diesen beiden Varianten der Vereinbarungen können Betriebsräte und Arbeitgeber Einigungen auch auf dem informellen Weg treffen, ohne diese schriftlich festzuhalten. „Package-Deals“ (Ellguth/Promberger 2004) ermöglichen es dem Betriebsrat als Gegenleistung zur Zustimmung zu bestimmten Maßnahmen der Geschäftsleitung Einfluss auf nicht in der originären Mitbestimmung liegende Handlungsfelder zu erhalten.

2.2. Segmentierungstheorien – Ein Überblick

Alle Forschungsansätze zur Segmentierungstheorie, die bisher vor dem Hintergrund unterschiedlicher nationaler, politischer und sozialer Bedingungen entstanden sind, verbindet die Einsicht, dass vorherrschende makroökonomische Theorien und Modelle der Neoklassik nicht in der Lage sind, das tatsächliche Verhalten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern auf dem Arbeitsmarkt zu beschreiben.

Stattdessen messen sie institutionalisierten Regeln oder politischen Einflüssen stärkeres Gewicht bei und leisten damit einen Beitrag zur Aufdeckung der tatsächlichen Strukturierung des Arbeitsmarktes.

Erstmalige Erwähnung fand der Begriff der Arbeitsmarktsegmentation Ende der 60er Jahre, Anfang der 70er Jahre bei Autoren der amerikanischen Arbeitsökonomik (z.B. Piore 1969; Doeringer/Piore 1971; Reich/Gordon/Edwards 1973), welche bestrebt waren, die ausgeprägten Ungleichheiten der Beschäftigungschancen (insbesondere zwischen Farbigen und Weißen) und die wachsende Arbeitslosigkeit in den USA durch ein generalisierbares Modell zu erklären. So entstand das Konzept einer Segmentierung des Arbeitsmarktes in einen primären Arbeitsmarkt mit gut ausgebildeten Arbeitskräften, guter Entlohnung, guten Arbeitsbedingungen und stabilen Arbeitsplätzen („good jobs“), und einen sekundären Arbeitsmarkt („bad jobs“), dem diese Eigenschaften fehlen („Dual Labor Market Theory“²).

Diese duale Arbeitsmarkttheorie wurde von Doeringer und Piore (1971) weiterentwickelt und mit dem Konzept des internen Arbeitsmarktes verknüpft. Diesen definieren sie als administrative Einheit, beispielsweise einen Betrieb, in der die Einstellung und Bezahlung der Arbeitskräfte durch eine Reihe von Regeln und Verfahren bestimmt wird. Als Gegenstück hierzu definieren sie externe Arbeitsmärkte im neoklassischen Sinne, in denen alle Einstellungen, Löhne oder Weiterbildungsmaßnahmen betreffenden Entscheidungen direkt durch Angebot und Nachfrage bestimmt werden.

Der deutsche Ansatz der Segmentierungstheorie hat seinen Ursprung in der von Lutz und Sengenberger (1974) aus einer empirischen Untersuchung des regionalen Arbeitsmarktes in Augsburg entwickelten und vielfach replizierten Theorie der dreigeteilten Segmentierung des Arbeitsmarktes in einen berufsfachlichen Teilarbeitsmarkt, einen betriebsinternen Arbeitsmarkt und einen unspezifischen und unstrukturierten Jedermannsarbetsmarkt (dazu siehe auch Sengenberger 1979, 1987; Biehler/Brandes 1981; Blossfeld/Mayer 1988; Keller

² Zurückgehend auf das Konzept der ‚dual economy‘ (Averitt 1968).

1999; Henneberger/Graf 2004; Abraham 2004; Struck 2005; Voss-Dahm 2006; einen Überblick verschaffen Freiburghaus/Schmid 1975 und Henneberger/Keller 1996).

Die Ursachen für die Segmentation liegen dabei im Kosten-Nutzen Kalkül der Unternehmen und in ihrem Bestreben, bei gleichzeitiger Personalbedarfsschwankung ihr betriebsspezifisches Humankapital zu sichern (Sengenberger 1978).

Die Einteilung zu den Teilarbeitsmärkten erfolgt Lutz und Sengenberger (1974) zufolge aufgrund der unterschiedlichen Bildungsabschlüsse der Arbeitnehmer, aber auch die Segmentation aufgrund der Nationalität, des Geschlechts oder der sozialen Herkunft wurde von verschiedenen Autoren untersucht (Caroll/Mayer 1986; Köhler/Preisendörfer 1988; Köhler/Schultz-Wild 1989).

Die tatsächliche Segmentierung der Arbeitsmärkte findet jedoch erst durch die Arbeitgeber statt, wenn bestimmte Personengruppen durch tatsächliche oder statistische Diskriminierung aufgrund ihrer Eigenschaften von Weiterbildungs- und Aufstiegschancen ausgeschlossen werden oder in schlechter bezahlten Betrieben oder Beschäftigungsbereichen eingeschlossen sind.

Doeringer/Piores (1971) Unterscheidung zwischen internen und externen Märkten wurde für die Beschreibung des deutschen Arbeitsmarktes adaptiert und von Sengenberger (1987) präzisiert. Demnach sind stets unternehmens- oder betriebsinterne Arbeitsmärkte gemeint, nicht aber zwischenbetriebliche Arbeitsmärkte, wie zum Beispiel berufsständische Institutionen. Henneberger und Graf (2004) ergänzen diese Definition, indem sie die internen Arbeitsverhältnisse als langfristig stabil bezeichnen, mit einem vom externen Segment abgekoppelten betrieblichen Lohnsatz, einem Mindestlohn und reduziertem Risiko des Arbeitsplatzverlustes. Für Lutz (1987) ist die Entstehung interner Arbeitsmärkte Ausdruck einer betrieblichen Arbeitskräftestrategie, die an der langfristigen Nutzung von Arbeitskräften interessiert ist und daher interne Lösungen von Arbeitskräfteproblemen bevorzugt.

Aus Arbeitnehmersicht haben interne Märkte ebenso einen hohen Wert, da sie langfristige Beschäftigungsstabilität (Blossfeld/Mayer 1988) oder die Chance zu dieser garantieren.

Das externe Segment hingegen gilt gerade in der amerikanischen Literatur den Regeln des neoklassischen Lohnwettbewerbs ausgesetzt. Für die Bundesrepublik wird dies jedoch von Sengenberger (1987) relativiert. Er stellt klar, dass man nicht davon ausgehen kann, dass es auf internen Arbeitsmärkten keinerlei Konkurrenz gibt, genauso wie der externe Arbeitsmarkt

maßgeblich durch die öffentliche Arbeitsmarktpolitik und die Arbeitsverwaltung mitbestimmt wird.

Mittlerweile umfasst der Begriff der Arbeitsmarktsegmentation einen Zusammenhang sehr verschiedener Theoreme, Ansätze und Analysen, die verschiedenen Theorietraditionen verpflichtet sind. Diese können und sollen an dieser Stelle nicht alle aufgelistet werden. Stattdessen soll sich hier auf den der Arbeit zugrunde liegenden dualen Ansatz der vertikalen (betriebszentrierten) Segmentation interner Arbeitsmärkte in eine Stamm- und Randbelegschaft konzentriert werden, der laut Köhler/Preisendörfer (1988) dominierenden Lösung des Problems der Anpassung von Produktion und Beschäftigung in betrieblichen Arbeitsmärkten. Gerade in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit scheint diese Unterscheidung an Bedeutung zu gewinnen (Henneberger/Keller 1996).

Sengenberger (1987) definiert die Stammebelegschaft als betriebliches Arbeitskräftesegment mit hoher und dauerhafter Betriebsbindung, während die Randbelegschaft nur eine lockere und vorübergehende Betriebsbindung aufweist.

Wie schon im Ansatz der dreigeteilten Segmentation liegt der Grund der Arbeitsmarktsegmentation im betrieblichen Interesse an der Verfügbarkeit und Nutzung der spezifisch qualifizierten Arbeitskraft und in den Strategien zur Durchsetzung dieser Interessen begründet (Lutz/Sengenberger 1980)³.

So verfügen die Betriebe über eine Stammebelegschaft mit starker Betriebsbindung, erhöhter Loyalität und Einsatzbereitschaft, gleichzeitig haben sie aber auch die Möglichkeit der Reaktion auf Angebotsverschiebungen durch eine flexible Randbelegschaft, die bei Bedarf vom externen Arbeitsmarkt angesaugt und wieder zurückpumpt wird (Lutz 1987; Sengenberger 1987).

Dies ist von Vorteil für die Stammbeschäftigten, da sie in wirtschaftlich schwierigen Zeiten weitgehend vom Personalabbau verschont bleiben, während dieser sich auf die Randbelegschaft konzentriert. Für die Randbelegschaft wiederum bietet sich die Möglichkeit, durch wenige „ports of entry“ in die Stammebelegschaft aufzusteigen, nutzen Unternehmen die Randbelegschaft doch auch als Rekrutierungsbecken. Dies gilt jedoch hauptsächlich für höher qualifizierte Randbeschäftigte, da eine Ausdehnung der Randbelegschaft mit weniger qualifizierten Arbeitskräften schnell an eine Grenze stößt.

³ Hofemann/Schmitt (1980) kritisieren, dass „zwischen der Becker’schen Fassung des Qualifikationsbegriffs und der von Lutz/Sengenberger [...] mehr Gemeinsamkeiten als Unterschiede feststellbar“ sind, obwohl diese „mit dem Anspruch angetreten [sind], Gegenposition zur Neoklassik zu beziehen.“

Obwohl Lutz bereits 1987 eine damit verbundene erste Tendenz hin zu einer stärkeren Flexibilisierung bzw. Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse an den Rändern interner Arbeitsmärkte feststellte, fand die Theorie der betriebszentrierten Segmentation seitdem wenig Beachtung in der bestehenden Literatur.

Neue Aktualität findet die Theorie indes, seitdem die letzte Bundesregierung durch ihre Arbeitsmarktreformen (vor allem des Teilzeit- und Beschäftigungsgesetzes im Jahre 2000 und der Reform der Zeitarbeit im Jahre 2002) eine Ausdehnung der flexiblen Randbelegschaft ermöglicht hat und damit ein größeres Potential für die innerbetriebliche Segmentierung eröffnet hat.

Dazu passend und leitend für die Arbeit, definieren Köhler et al. (2006) die Stammebelegschaften als interne Beschäftigungssysteme, die vor dem externen Arbeitsmarkt geschützt sind, überwiegend langfristig beschäftigt sind und die Grundlage des internen Arbeitsmarktes bilden. Flankiert wird die Stammebelegschaft von den Randbeschäftigten, die für kurz- oder mittelfristige Arbeiten eingestellt werden und sich im ständigen Austausch mit dem externen Arbeitsmarkt befinden.

Übersetzt man diese Struktur auf die in den Betrieben vorkommenden Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse, so können reguläre und langfristige Arbeitsverhältnisse der Stammebelegschaft zugerechnet werden, während die Randbelegschaft aus sogenannten atypischen Beschäftigungsverhältnissen besteht, welche für die betriebliche Beschäftigungspolitik in den letzten Jahren an Bedeutung dazu gewonnen hat

2.3. Neue Beschäftigungsformen: Betrieblicher Arbeitsmarkt im Umbruch?

Die Unterscheidung der „neuen“ atypischen Beschäftigungsformen der Randbelegschaft erfolgt in der bestehenden Literatur meist durch eine Abgrenzung von Mückenbergers (1985) **Kriterien eines Normalarbeitsverhältnisses** (NAV). Dieses zeichnet sich aus durch seine Integration in die sozialen Sicherungssysteme, einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis, gleicher Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis, einem tarifvertraglich normierten Lohn oder Gehalt und der Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber (vgl. Hoffmann/Walwei 1998; Alda/Bellmann 2003; Keller/Seifert 2006).

So fallen nach dieser engen Definition Teilzeitbeschäftigte, befristet Beschäftigte, geringfügig Beschäftigte und Leiharbeitskräfte unter den Begriff der atypisch Beschäftigten, da sie mindestens ein Kriterium des NAV nicht erfüllen.

Allerdings sind Teilzeitbeschäftigte nicht unbedingt prekär und unsicher, auch wenn sie mit einem Anteil an der Gesamtbeschäftigung von fast 23 % quantitativ die wichtigste Form atypischer Beschäftigung darstellen (vgl. Keller/Seifert 2006: 236, Daten des statistischen Bundesamtes).

Vielmehr ist sie häufig unbefristet und tariflich geregelt (Kronauer/Linne 2005), daher wird sie im folgenden den Normalarbeitsverhältnissen der Stammebelegschaft zugerechnet.

Auch die übrigen atypische Beschäftigungsverhältnisse müssen nicht automatisch prekär sein. Letztendlich spielen hierbei aber die persönliche Einstellung zur Beschäftigung und soziale Kontextfaktoren eine wichtige Rolle. So können auch Hochschulabsolventen atypisch beschäftigt sein, ohne dies als Nachteil für die derzeitige Lebenssituation zu empfinden. Die Folgen, beispielsweise für die soziale Absicherung im Alter, werden dabei aber oft unterschätzt (Mehr zur Prekarität von Arbeitsverhältnissen: Keller/Seifert 2002; Dörre 2005).

Natürlich sind atypische Beschäftigungsverhältnisse nicht neu, wie es der Titel des Abschnitts suggeriert, doch gerade die erwähnten Arbeitsmarktreformen haben zu einem Anstieg dieser Beschäftigungsformen beigetragen.

So lässt sich zweifellos ein Bedeutungsverlust von Normalarbeitsverhältnissen zugunsten sogenannter atypischer Beschäftigungsformen und damit eine Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse beobachten. Mittlerweile sind rund ein Drittel aller abhängig Beschäftigter atypisch beschäftigt, die meisten von ihnen üben eine Teilzeitbeschäftigung aus oder sind geringfügig beschäftigt (vgl. Keller/Seifert 2006).

In der bestehenden Literatur wird diese Entwicklung meist mit den Wunsch der Arbeitgeber in Verbindung gebracht, Arbeitskosten zu senken, die Anpassungsfähigkeit der Mitarbeiter an die Maschinenlaufzeiten zu erhöhen oder die Instrumente der betrieblichen Personalpolitik zu erweitern. Laut Hagen/Bockmann (2002) nützen Firmen atypische Beschäftigung aber auch dazu, ihre Kernbelegschaft vor Nachfrageschwankungen zu schützen und deren Beschäftigungssicherheit zu erhöhen.

Betrachtet man die verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung, so wird der **Leiharbeit**⁴ das größte externe Flexibilitätpotential zugeschrieben, entfallen hierbei doch für das Entleihunternehmen jegliche Such- und Entlassungskosten, da das Verleihunternehmen bereits eine geeignete Vorauswahl trifft (Pfeifer 2006).

⁴ Über die Beschäftigungsstabilität im Verleihunternehmen schreibt Promberger (2006: 266): „Verleiher tendieren anders als andere Branchen stärker zum Heuern und Feuern [...], so wird [...] in der Verleihbranche jedes dritte Arbeitsverhältnis durch eine Arbeitgeberkündigung beendet [...]“.

Hierfür müssen die Entleiher aber (abhängig von der Qualifikation des Leiharbeitnehmers) in der Regel über den tatsächlichen Arbeitskosten liegende Leihgebühren bezahlen (mehr zu Leiharbeit: Nienhüser/Baumhus 2002; Promberger 2005, 2006) und so werden Leiharbeitskräfte vor allem bei kurzfristigen Kapazitätsengpässen und ungeplanten Zusatzaufträgen eingesetzt, aber auch als Hilfsarbeiter bei peripheren und temporären gewerblichen Tätigkeiten. Ebenso dient sie als verlängerte Probezeit⁵ oder als Rekrutierungsbecken für eine Festanstellung.

Generell wird der Einfluss der Leiharbeit meist überschätzt. So machte Leiharbeit im Jahr 2004 gerade einmal 1,3 % der Gesamtbeschäftigung aus (vgl. Keller/Seifert 2006: 236, Daten des statistischen Bundesamtes), Intensivnutzer sind vor allem in hochariflichen Fertigungsbetrieben des Verarbeitenden Gewerbes und in bestimmten Dienstleistungsbetrieben zu finden.

Anspruchsvolle Tätigkeiten, die eine besondere fachliche und persönliche Zuverlässigkeit und Ausbildung bedürfen, werden in Unternehmen zudem nicht mit Leiharbeitnehmern besetzt. In diesen „gesperrten“ Sektoren dominieren interne, teils aber auch externe Flexibilisierungsformen, wie befristete Beschäftigung (Bellmann/Promberger 2002).

Dennoch bietet Leiharbeit oftmals eine „Brücke“ in ein Normalarbeitsverhältnis, mündet sie doch eher in Beschäftigung als in Arbeitslosigkeit (Bellmann/Alda 2004: 261). So wird etwa ein Drittel der Leiharbeitskräfte von den Entleihern abgeworben und tritt dort in eine Festanstellung ein (Alewell et al. 2005). Dies gilt im besonderen für Personen, die unmittelbar vor der Leiharbeitsphase beschäftigt waren.

Befristeter Beschäftigung wird ebenfalls ein externes Flexibilitätpotential zugeschrieben, vor allem da keine Entlassungskosten entstehen. Doch die Such- und Einarbeitungskosten sind die gleichen wie bei unbefristeten Beschäftigten, es wird der gleiche Lohn und Sozialversicherungsbeitrag bezahlt und auch sonst gibt es, anders als bei Leiharbeitskräften, keine Benachteiligung gegenüber den unbefristeten Beschäftigten (vgl. Bellmann/Alda 2004; Rudolph 2005). So werden eher Betriebe mit längerfristigen und zeitlich vorhersehbaren Schwankungen zeitlich befristete Beschäftigung nutzen. Dabei beschäftigen mittlere und größere Unternehmen befristete Beschäftigte weniger mit dem Ziel der Personalrekrutierung, sondern vielmehr als Beschäftigungspuffer. Dies deutet laut Bellmann/Alda (2004) auf

⁵ Mit der Reform des AÜG 2004 wurde die Überlassungshöchstdauer von 24 Monaten aufgehoben, gleichzeitig stehen den Leiharbeitskräften die gleichen Arbeits- und Lohnbedingungen wie im Entleihbetrieb zu, sofern ein Tarifvertrag des Verleihbetriebs nichts anderes bestimmt.

segmentierte Teilarbeitsmärkte in den Unternehmen und damit erschwerte Übergänge zwischen den Teilmärkten hin.

Trotz Liberalisierungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes ist der Anteil der befristet Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl in den letzten Jahren aber nur moderat gestiegen und betrug im Jahr 2004 gerade 8,1 % (Keller/Seifert 2006: 236).

Diese Zahl darf aber nicht darüber hinweg täuschen, dass 43 % (nach Daten des IAB-Betriebspanels 1999) aller Einstellungen befristet erfolgen. Jedoch geht in Westdeutschland nur jedes vierte befristete Beschäftigungsverhältnis (in Ostdeutschland 17 %) in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis über, dies hat bisher für „Befristungsketten“ gesprochen, die mit der Betriebsgröße zunehmen⁶.

Giesecke und Groß (2006) stellen demnach fest, dass Befristungen das Risiko einer erneuten Befristung und auch das Arbeitslosigkeitsrisiko deutlich erhöhen (mehr zu befristeter Beschäftigung: Giesecke/Groß 2006; Bockmann/Hagen 2005).

Auch **geringfügige Beschäftigung** (sogenannte Mini-Jobs bis 400 Euro Einkommen⁷) bietet den Arbeitgebern gewisse Flexibilitätsräume. Sie müssen zwar pauschale Abgaben von 25 % bezahlen, doch für den Einsatz von Mini-Jobbern spricht der niedrigere Stundenlohn, insbesondere wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Arbeitgeberabgaben anrechnet und nur einen „Netto“-Verdienst auszahlt (mehr zu geringfügiger Beschäftigung: Becker/Jörges-Süß 2002; Voss-Dahm 2006).

Zwar gilt für geringfügige Beschäftigung auch das Diskriminierungsverbot des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, aus dem der Anspruch auf Gleichbehandlung bei Lohn- und Arbeitsbedingungen abgeleitet werden kann (Rudolph 2005), doch Mini-Jobber bleiben häufig von betrieblichen Leistungen wie der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder dem Urlaubs- und Weihnachtsgeld ausgeschlossen (vgl. Kalina/Weinkopf 2006).

Für Arbeitgeber bieten Mini-Jobs zudem sehr flexible und zeitlich kurze Einsatzmöglichkeiten, beispielsweise können so Maschinenlaufzeiten oder Ladenöffnungszeiten von den Arbeitszeiten der Stammbeslegschaft entkoppelt werden. Dabei ist diese Erwerbsform gerade für solche Tätigkeiten attraktiv, die nur einer relativ geringen Qualifikation bedürfen (Dietz/Wallwei 2006).

⁶ Mit der Reform des TzBfG 2001 wurde die Möglichkeit der Kettenverträge gesetzlich unterbunden. Erkenntnisse über Auswirkungen der Regelung auf die „Erwerbskarrieren“ befristet Beschäftigter liegen nicht vor.

⁷ Im Rahmen der „Hartz-“ Gesetzgebung wurden mit der Reform des SGB IV auch sogenannte Midi-Job-Regelungen für ein Einkommen zwischen 401 und 800 Euro eingeführt. Da die Anzahl der Midi-Jobber mit nur 669.000 Beschäftigten im Jahr 2003 zu vernachlässigen ist und sie ohnehin eine Zwitterstellung zwischen NAV und atypischer Beschäftigung darstellen, werden sie im folgenden nicht weiter betrachtet.

Mini-Jobs nehmen vor allem im Dienstleistungsbereich zu. Sehr stark sind sie dabei mit einem Anteil von rund 25 % im Einzelhandel vertreten. Besonders Frauen, Schüler, Studenten und Rentner nehmen überproportional oft Mini-Jobs wahr, da diese anderweitig finanziell und sozial abgesichert sind (Rudolph 2005; Bäcker 2006).

Insgesamt üben rund 14 % der abhängig Beschäftigten ausschließlich eine geringfügige Beschäftigung aus, weitere 5 % üben eine geringfügig entlohnte Nebentätigkeit aus (Keller/Seifert 2006).⁸

Nicht erfüllt haben sich die Erwartungen der Bundesregierung, durch die geringfügige Beschäftigung eine Brücke in die reguläre Beschäftigung zu schaffen. Zwar nutzten im Jahr 2004 rund 586.000 Arbeitslose die Möglichkeit, durch Mini-Jobs ihre Transferzahlungen aufzustocken (Rudolph 2005), doch sind sie meist auf ein Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigungsverhältnis mit entsprechendem Einkommen angewiesen (Bäcker 2006).

Für alle hier aufgezählten atypischen Beschäftigungsverhältnisse gilt, dass unsichere Beschäftigung vor allem ein Problem der Nicht-formal Qualifizierten ist. Von ihnen arbeitet mehr als jeder Fünfte unsicher, oft trifft dies aber auch auf Höherqualifizierte mit nur allgemeinen Qualifikationen zu, besonders wenn diese am Beginn ihres Berufslebens stehen (Köhler et al. 2006). Auch ist unsichere Beschäftigung ein Problem der Frauen, ihr Anteil ist mit 14,3 % doppelt so hoch wie bei den Männern mit 7,2 %. Und nicht zuletzt ist unsichere Beschäftigung auch ein Problem der Jüngeren unter 35 Jahren. Rund 14 % der jüngeren Arbeitnehmer arbeitet in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen (Schreyer 2000).

Argumente gegen eine Ausweitung atypischer Beschäftigungsformen verweisen auf die nachteiligen Beschäftigungsbedingungen dieser Beschäftigungsformen und die Gefahr einer fortschreitenden Segmentation des Arbeitsmarktes (Bothfeld/Kaiser 2003).

Trotzdem zeigen die steigenden Zahlen atypischer Beschäftigungsverhältnisse, dass diese von den Arbeitgebern immer mehr als Alternative zum Normalarbeitsverhältnis wahrgenommen werden.

Gleichwohl setzen immer noch beinahe 80 % der Betriebe zunächst auf interne Flexibilisierungsinstrumente (wie Überstunden, Arbeitszeitmodelle, Kurzarbeit, etc.), um Veränderungen der Auftragslage zu bewältigen (vgl. Böcklerimpuls 10/2006: 4), bevor sie auf externe Instrumente zurückgreifen.

⁸ Auch wenn es Indizien über eine Verdrängung von Normalarbeitsverhältnissen durch Mini-Jobs gibt, fehlt hierfür bislang der empirische Beweis.

2.4. Flexibilität und Stabilität auf dem innerbetrieblichen Arbeitsmarkt

Meist wird in der gesellschafts- und wirtschaftspolitischen Debatte Flexibilisierung als Anpassung von Organisationen und Individuen an sich rasch verändernde Marktbedingungen definiert (Kronauer/Linne 2005).

Zur analytischen Bestimmung der bereits mehrfach erwähnten Begriffe der internen und externen Flexibilität soll die ursprünglich von Atkinson (1984) und der OECD (1986, 1989) entwickelte Unterscheidung der Flexibilität in zwei Dimensionen verwendet werden.

Die erste Dimension unterscheidet dabei zwischen interner und externer Flexibilität, die zweite Dimension zwischen funktionaler- und numerischer Flexibilität.

Verknüpft man die beiden Dimensionen, entstehen vier Flexibilitätsformen (vgl. OECD 1989; Keller/Seifert 2002; Bellmann 2004): Durch eine **intern-numerische Anpassung** des Arbeitsvolumens oder des Arbeitsentgelts können Betriebe sich unter Beibehaltung der Stammebelegschaft der schwankenden Nachfrage anpassen, etwa durch den Einsatz von Arbeitszeitkonten oder Arbeitszeitverkürzungen. Die **intern-funktionale Anpassung** setzt dagegen auf eine Anpassung der Arbeitsorganisation durch eine entsprechend breite Aus- und Weiterbildung und Variabilität der Belegschaft. Analog hierzu spricht man von **extern-numerischer Flexibilität** bei einer Anpassung der Belegschaft durch Einstellungen und Entlassungen und von **extern-funktionaler Flexibilität** bei Vergaben von Aufträgen an Fremdfirmen, der Ein- und Ausgliederung von Betriebsteilen oder der Anpassungsfähigkeit der Beschäftigten an den externen Markt.

Die interne Flexibilisierung muss jedoch nicht den gleichzeitigen Verzicht auf jegliche externe Flexibilisierungsstrategien und umgekehrt bedeuten. Vielmehr muss das Grundprinzip darin bestehen, die Randbeschäftigung einzugrenzen und mehr interne Flexibilisierungsstrategien für die Stammebelegschaft zuzulassen (Keller/Seifert 2002).

Verbindet man die vier Flexibilitätsformen, so kann bei steigender Nachfrage zunächst die Arbeitszeit der bestehenden Belegschaft ausgedehnt werden, bevor zusätzliche Arbeitskräfte eingekauft werden. Umgekehrt werden bei einem Rückgang der Nachfrage zunächst die Leiharbeitskräfte zurückgegeben und befristete Beschäftigung abgebaut, bevor arbeitszeitverkürzende Maßnahmen der Stammebelegschaft getroffen werden. Ziel ist dabei eine kostengünstige und produktivitätssteigernde Kombination verschiedener Elemente der Arbeitsverhältnisse und der Erhalt der Kernbelegschaften, deren betriebspezifisches Humankapital für den Erfolg des Unternehmens notwendig ist (Keller/Seifert 2002).

Damit gibt es einen „Trade-Off“ zwischen den zwei Arten von Flexibilität, ihre exakte Kombination ist jedoch von einer Reihe von Faktoren abhängig (OECD 1986), die nicht alle bekannt sind. So handeln die meisten Akteure in der Wahl der richtigen Flexibilitätsform auf der Basis unvollständiger Entscheidungsgrundlagen und sind dadurch gezwungen, bei Personalentscheidungen mit Wissenslücken umzugehen.

Laut Bothfeld und Kaiser (2003) hängt der Einsatz atypischer Beschäftigung dabei vor allem davon ab, ob die Betriebe über die betrieblichen und personellen Kapazitäten und nötigen arbeitsrechtlichen Kenntnisse verfügen, um alle Instrumente interner und externer Flexibilisierung auszuschöpfen.

Und Erlinghagen (2004) weist mit Recht darauf hin, dass man in der Debatte zwischen Flexibilisierungsmöglichkeiten einerseits und realisierter Flexibilität andererseits unterscheiden müsse. Schließlich kommt es dabei für jeden einzelnen Betrieb darauf an, die für ihn richtige Balance zwischen innerbetrieblicher Flexibilisierung mit einer beschäftigungsstabilen Stammebelegschaft und externer Flexibilisierung zu finden.

Meist wird dabei jedoch den gewachsenen Flexibilitätsanforderungen mit betriebsinternen Flexibilisierungsstrategien begegnet (Erlinghagen/Knuth 2004), da externe Flexibilisierungsstrategien mit Transaktionskosten bei der Suche nach und Einarbeitung von Personal verbunden sind. Nicht zuletzt hat auch die rechtliche Ausgestaltung durch die Gesetzgebung oder Tarifvertrag Einfluss auf die Wahl der Flexibilisierungsinstrumente. Die angesprochenen Arbeitsmarktreformen haben hier den Spielraum deutlich erweitert (Bellmann/Alda 2004).

Verknüpft man nun die verschiedenen Flexibilitätsformen mit den Formen atypischer Beschäftigung, so stellen Leiharbeit und befristete Beschäftigung klar extern-numerische Flexibilitätspotential dar. Nicht eindeutig zuordnen lässt sich geringfügige Beschäftigung, weshalb Keller und Seifert als zusätzliche Flexibilitätsform die intern-temporale Flexibilität vorschlagen, die bei einem zeitlich begrenzten Arbeitsanfall eine exakte Anpassung des Arbeitseinsatzes erlaubt (Keller/Seifert 2005)

Übertragen auf die duale Segmentation in eine Stamm- und eine Randbelegschaft bedeutet dies, dass durch interne Flexibilisierungsmaßnahmen die Stammebelegschaft erhalten werden soll, während die Randbelegschaft die extern-numerische Flexibilität sicherstellt.

Dabei darf die augenscheinlich höhere Beschäftigungsstabilität der Stammebelegschaft im Vergleich zur Randbelegschaft nicht darüber hinweg täuschen, dass die ihnen im Gegenzug abverlangte zeitliche und funktionale Flexibilität, manchmal sogar geographische Mobilität, unter Umständen hohe monetäre und soziale Kosten verursacht.

In Bezug auf die Beschäftigungsstabilität der atypischen Beschäftigten in der Randbelegschaft wird seit einigen Jahren das Konzept der „Flexicurity“ diskutiert, das aber weniger die Beschäftigungsstabilität als viel mehr die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer im Blick hat. Zur weiteren Diskussion des Flexicurity-Konzeptes siehe Klammer/Tillmann 2001, Klammer 2004 und Wilthagen/Tros 2004.

Abschließend sei auf Giesecke und Groß (2002) verwiesen. Die beiden Autoren unterscheiden zwischen einem „Integrationszenario“, mit dem man sich durch eine Flexibilisierung des Arbeitsmarktes eine Reihe von Vorteilen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer verspricht, und einem „Spaltungsszenario“, welches als Folgen der Flexibilisierung eine verstärkte Segmentierung des Arbeitsmarktes befürchten lässt. In Bezug auf befristete Beschäftigung können die Autoren eher ihre Hypothesen des „Spaltungsszenarios“ bestätigen, da sich die Barrieren zwischen den verschiedenen Arbeitsmarktsegmenten deutlich abzeichnen.

2.5. Zusammenfassung

Laut Alda/Bellmann (2003) kann im idealtypischen Segmentationsmodell davon ausgegangen werden, dass Stammebelegschaften unbefristet in Vollzeit beschäftigt sind, Beschäftigungssicherheit genießen, Fort- und Weiterbildungsangebote erhalten und über eine betriebliche Interessensvertretung verfügen. Die Randbelegschaft hingegen leistet die erforderliche externe Flexibilität und arbeitet in geringfügigen, befristeten oder saisonalen Jobs mit hohem Beschäftigungsrisiko.

Diesem Modell kommt bis heute ein hoher Erklärungswert in Bezug auf die Arbeitsmarktprozesse und betrieblichen Beschäftigungspolitiken zu (Pfau-Effinger 2004).

Immer noch scheint das Bildungsniveau des Beschäftigten ein wichtiges Kriterium der Zuteilung zur Stamm- oder Randbelegschaft darzustellen, wobei für interne Flexibilität weniger das allgemeine Bildungsniveau von Bedeutung ist als viel mehr die betriebspezifische Ausbildung.

Die hier zu untersuchende Grundfrage im Hinblick auf die Segmentation ist nur:

Welchen Einfluss besitzt der Betriebsrat auf die betriebliche Struktur?

Ohne die grundsätzliche Entscheidungsmacht des Arbeitgebers in Frage zu stellen, zeigt sich doch, dass Betriebsräte durch ihre im Betriebsverfassungsgesetz verankerten Rechte und durch Betriebsvereinbarungen Einfluss auf die betriebliche Personalpolitik und die Zusammensetzung der Belegschaft ausüben können.

3. Theoretische Grundlagen

3.1. Der Einfluss des Betriebsrates auf die innerbetriebliche Segmentation

Ob der Einfluss der Betriebsratsarbeit auf die Segmentation innerbetrieblicher Arbeitsmärkte auch empirisch auf quantitativer Datengrundlage nachweisbar ist, soll im folgenden auf der Grundlage der Theorie der betriebszentrierten Segmentation in eine Stamm- und eine Randbelegschaft untersucht werden.

Demnach ist der innerbetriebliche Arbeitsmarkt unterteilt in eine mehr oder minder stark abgeschlossene Stammebelegschaft mit wenigen Eintrittsstellen, hoher Betriebsloyalität und Betriebsbindung, langfristiger Beschäftigungssicherheit und Qualifizierungsmöglichkeiten, und eine Randbelegschaft mit nur lockerer bzw. vorübergehenden Betriebsbindung (Lutz/Sengenberger 1980; Sengenberger 1987).

Die Stammebelegschaft sichert dabei die intern-numerische und -funktionale Flexibilität im Unternehmen, die Randbelegschaft die externe Flexibilität.

Doch während Arbeitgeber die entlang der berufs- und betriebsspezifischen Qualifikation der Arbeitnehmer entstandenen betriebsinternen Teilarbeitsmärkte dazu nutzen, bei gleichzeitiger Sicherung des betriebsspezifischen Humankapitals flexibel auf Nachfrageschwankungen zu reagieren, sind die Interessen des Betriebsrates in einer betriebsinternen Segmentation in eine Stamm- und Randbelegschaft anders gelagert.

Ihm geht es nicht primär um die Flexibilität des Unternehmen, sondern um die Beschäftigungsstabilität der Stammarbeitnehmer und ihren Schutz vor externer Konkurrenz oder Entlassungen.

Diese These steht in engem Zusammenhang mit dem erweiterten Modell des Insider-Outsider-Ansatzes (Lindbeck/Snowder 1986), wonach die Insider im Betrieb durch ihren Betriebsrat vertreten werden und nicht individuell mit dem Arbeitgeber verhandeln. Der Betriebsrat orientiert sich dabei aufgrund seines Wiederwahlinteresses am Median-Wähler und richtet seine Politik hauptsächlich an den Interessen der Stammebelegschaft und nicht an den Interessen der Randbelegschaft oder der Nicht-Beschäftigten aus (Henneberger/Keller 1996; Henneberger/Graf 2004).

Aufgrund der ihm durch das Arbeitnehmerkollektiv und durch das Betriebsverfassungsgesetz verliehenen Organisations- und Verhandlungsmacht kann er so in den betrieblichen

Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite für die Insider höhere Renten in Form von höherer Beschäftigungsstabilität erzielen.

Da der Betriebsrat als intermediäre Institution dabei gleichzeitig die für die Stammarbeitnehmer relevanten Interessen formuliert und koordiniert, kann der Arbeitgeber im Gegenzug durch diese Konzertierung der Arbeitnehmerinteressen Transaktionskosten einsparen, etwa durch die Minimierung von Verhandlungs- und Entscheidungskosten oder auch von Kontroll- und Überwachungskosten.

Übertragen auf Walton und McKersies (1965) verhaltenswissenschaftliche Theorie der Kollektivverhandlungen bedeutet dies, dass Betriebsräte zwei verschiedene „Spiele“ gleichzeitig spielen. Während sie mit den Arbeitgebern verhandeln, versuchen sie im Sinne eines Positivsummenspiels zu einem beiderseitig zufriedenstellendem Ergebnis zu kommen (Integratives Verhandeln). Sie erhalten für die Zusage zu mehr interner Flexibilität eine befristete Beschäftigungsstabilität ihrer Wähler versprochen. In der Interaktion mit den Randbeschäftigten verfolgen sie dagegen eine distributive Verhandlungsstrategie im Sinne eines Nullsummenspiels, da ein Mehr an Beschäftigungsstabilität für die Stammbeschäftigten meist eine höhere Beschäftigungsflexibilität der Randbeschäftigten bedeutet.

Es scheint somit, dass nicht nur der Arbeitgeber, sondern auch die Betriebsräte zur Segmentierung und Strukturierung innerbetrieblicher Arbeitsmärkte beitragen können.

Dabei bewegen sie sich ausschließlich in der „Arena“ der Betriebsverfassung, gleichwohl haben auch andere „Arenen“ (beispielsweise die Tarifautonomie) und Akteure (der Staat) Einfluss auf die Ausgestaltung betrieblicher Arbeitsbeziehungen (Müller-Jentsch 1997).

Gerade die Rolle des Staates darf dabei nicht vernachlässigt werden, verfügt der Betriebsrat doch ohne die staatliche Organisationshilfe in Form des Betriebsverfassungsgesetzes über keinerlei Ressourcen, um die Ziele und Interessen seines Wählerklientels zu erreichen.

Verbindet man nun die Theorien auf der Grundlage des im zweiten Kapitels gespannten Rahmens, so kann die Theorie der betriebszentrierten Segmentation durch die zu überprüfende Aussage ergänzt werden, *dass die Existenz und die Aktivität von Betriebsräten die Segmentation des innerbetrieblichen Arbeitsmarktes in eine intern-flexible beschäftigungsstabile Stammebelegschaft und eine extern-flexible beschäftigungsinstante Randbelegschaft fördert.*

3.2. Hypothesen und zu kontrollierende Einflüsse

Diese Aussage mag zunächst überraschen, haben Betriebe internen Flexibilisierungsmaßnahmen bisher doch den Vorrang gegeben. Dennoch schaffen atypische Beschäftigungsverhältnisse neuen externen Flexibilisierungsspielraum für die betriebliche Personalpolitik. Und so ist zu vermuten, dass sich Betriebsräte in wirtschaftlichen Aufschwungssituationen kurz- und mittelfristig für zeitlich befristete Neueinstellungen (auch in Form der Leiharbeit) einsetzen, wenn interne Flexibilisierungsmaßnahmen nicht mehr ausreichen. Dagegen zögern sie vor der direkten Aufstockung der Stammebelegschaft, da sie bei unsicherer Auftragslage erneuten Personalüberhang und erneute Abbauforderungen fürchten (Lutz/Sengenberger 1980; Bellmann/Promberger 2002). Zu oft waren viele Betriebsräte in Rezessionsphasen mit Personalabbau konfrontiert.

Dies begründet die **erste zu prüfende Hypothese**, dass Betriebe mit Betriebsrat in guter wirtschaftlicher Situation über eine höhere Beschäftigungsstabilität und interne Flexibilität der Kernbelegschaft und über eine größere extern-flexible Randbelegschaft verfügen als Betriebe ohne Betriebsrat. Begründet liegt diese Hypothese auch im Umverteilungsansatz (Dilger 2003), wonach Betriebsräte eine Umverteilung von Verfügungsrechten vom Arbeitgeber hin zu den Arbeitnehmervertretern erwirken. So sollte in Bezug auf die Stammebelegschaft die Personalfluktuationsrate in Betrieben mit Betriebsrat geringer sein als in solchen ohne Betriebsrat.

Dagegen benutzen Betriebsräte wie auch Arbeitgeber die flexible Randbelegschaft dazu, in wirtschaftlichen Abschwungphasen die Stammebelegschaft vor den Diskontinuitäten der Arbeits- und Gütermärkte zu schützen (Hagen/Bockmann 2002). Zusätzlich werden in Betrieben mit Betriebsrat in schlechter werdender Wirtschaftslage interne Flexibilisierungsmaßnahmen wahrscheinlicher, welche gleichzeitig das Entlassungsrisiko für Stammbeschäftigte vermindern.

Daher wird in der **zweiten Hypothese** vermutet, dass sich in wirtschaftlich schlechter Lage Betriebe mit Betriebsrat in der Größe der Randbelegschaft nicht von Betrieben ohne Betriebsrat unterscheiden, sich gleichzeitig aber durch eine höhere Wahrscheinlichkeit interner Flexibilisierungsmaßnahmen und eine geringere Personalfluktuationsrate auszeichnen.

Der tatsächliche Einfluss des Betriebsrates hängt jedoch von einer ganzen Reihe von Faktoren ab. Einer der Wichtigsten ist dabei die Größe des Betriebes:

So haben verschiedene frühere Analysen gezeigt, dass die Wahrscheinlichkeit der innerbetrieblichen Segmentation mit der Betriebsgröße steigt (z.B. Blossfeld/Mayer 1988) und sich größere Unternehmen neben der Nutzung intern-flexibler Maßnahmen im verstärkten Maß auch durch den Einsatz flexibler Beschäftigungsverhältnisse auszeichnen (Hohendanner/Bellmann 2006). Ebenso steigt mit wachsender Größe der Betriebe nicht nur die Anzahl der Betriebsräte an, es wächst auch ihr Einfluss in Form einer größeren Anzahl von Betriebsvereinbarungen und betrieblichen Bündnissen (Nienhüser/Hoßfeld 2004; Seifert 2002).

Dies begründet die **dritte Hypothese**, dass der Einfluss des Betriebsrates auf die innerbetriebliche Segmentation mit wachsender Betriebsgröße zunimmt.

Letztlich hängt der Einfluss des Betriebsrates aber vor allem vom eigenen Aktivitätsniveau ab. So würden laut Dilger (2003) passive Betriebsräte weniger umverteilen und weniger vor Kündigungen schützen und damit eine schwächere Wirkung zeigen als aktive Betriebsräte. Und so lautet die **vierte Hypothese**, dass der Einfluss des Betriebsrates auf die innerbetriebliche Segmentation umso stärker ist, desto aktiver der Betriebsrat die Problemfelder im Betrieb bearbeitet und/oder je stärker er am Abschluss von Betriebsvereinbarungen beteiligt ist.

Zuletzt mag der Einfluss des Betriebsrates auch von der Akzeptanz der Institution im Unternehmen abhängig sein. Man kann vermuten, dass sich der institutionelle Einfluss des Betriebsrates im Unternehmen mit der Zeit verfestigt. So begünstigen laut Olson (1982, 1983) stabile institutionelle Verhältnisse die Entstehung und das Erstarken von Verteilkoalitionen. Dementsprechend lautet die **fünfte Hypothese**, dass die Beschäftigungsverhältnisse der Stammebelegschaft umso stabiler und intern-flexibler sind, desto länger es im Unternehmen einen Betriebsrat gibt.

Zu kontrollierende Einflüsse

Für den Test dieser Hypothesen muss für eine Reihe von weiterer Variablen kontrolliert werden, die ebenfalls einen Einfluss auf die innerbetriebliche Segmentation in Stamm- und Randbelegschaften ausüben können.

Eine der wichtigsten Kontrollvariablen ist der **Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten** im Betrieb. Zwar sind neu begonnene Jobs von Frauen stabiler als neue Jobs von Männern (Erlinghagen/Knuth 2004), dennoch arbeiten zumindest seit dem Jahr 2000 Frauen häufiger als Männer in befristeten Beschäftigungsverhältnissen (Giesecke/Groß 2006). Auch der Anteil der Frauen an geringfügiger Beschäftigung liegt mit 68,1 % deutlich über dem der Männer (Bäcker 2006). Nur der Anteil an Leiharbeit ist mit 24 % geringer als der Männeranteil (Bothfeld/Kaiser 2003).

Achatz (2005) bietet verschiedene Erklärungsansätze für diese Geschlechtersegregation. So können die Gründe für einen im Vergleich zu den männlichen Kollegen (wenn auch mit 2 % nicht viel) höheren Anteil an befristeter Beschäftigung in der statistischen Diskriminierung durch den Arbeitgeber liegen, der nur über beschränkte Informationen über die Bewerberin verfügt. Die Gründe für den sehr hohen Anteil in der geringfügigen Beschäftigung liegen hingegen eher im Wunsch nach der Vereinbarung von Familie und Beruf, sowie der sozialen Absicherung durch das Haupteinkommen des Ehepartners.

Auch wenn Hohendanner/Bellmann (2006) in einer aggregierten Betrachtung des IAB-Betriebspanels 2003 kaum branchenspezifische Unterschiede in der internen und externen Flexibilisierung der Unternehmen erkennen können, übt die **Branchenzugehörigkeit** doch Einfluss auf den Einsatz der unterschiedlichen atypischen Beschäftigungsformen aus. So arbeiten geringfügig Beschäftigte vor allem im Dienstleistungsbereich, während befristete Beschäftigung neben dem Dienstleistungsbereich auch im Verarbeitenden Gewerbe und im Agrarbereich als Flexibilisierungsinstrument dient. Leiharbeitskräfte werden dagegen neben dem Verarbeitenden Gewerbe eher im Bergbau-Energie Bereich eingesetzt (Hagen/Boockmann 2002; Hohendanner/Bellmann 2006). Dies könnte auch den geringeren Frauenanteil an der Leiharbeit erklären.

Als dritte Variable soll für das **allgemeine Bildungsniveau der Belegschaft** kontrolliert werden, da die Beschäftigten der Randbelegschaft in den meisten Fällen dem unstrukturierten Jedermannsarbetsmarkt ohne betriebsspezifisches Humankapital angehören. So ist die Wahrscheinlichkeit, eine befristete Stelle anzunehmen, um so größer, je niedriger das betriebsspezifische Humankapital des Arbeitnehmers ausfällt (Giesecke/Groß 2006). Ähnliches gilt für den Einsatz als Leiharbeitskräfte, entstammen doch 28 % der Leiharbeitskräfte aus Hilfsarbeiterberufen (Bothfeld/Kaiser 2003). Aber auch Hochschulabsolventen können der Randbelegschaft angehören, da sie gerade in den ersten

Berufsjahren über geringe betriebsspezifische Berufsqualifikationen verfügen und so leicht substituierbar sind.

Generell kann angenommen werden, dass Betriebe mit einem höheren Anteil betriebsspezifisch qualifizierten Mitarbeitern eher interne Flexibilisierungsmaßnahmen durchführen (Blien 2004).

Des Weiteren wird für die **Tarifbindung des Unternehmens** kontrolliert, werden interne Flexibilisierungsmaßnahmen doch eher in tarifgebundenen Unternehmen erwartet (Hohendanner/Bellmann 2006). Andererseits hat Bellmann (2004) mit Daten des IAB-Betriebspanels einen signifikanten positiven Einfluss der Variable Tarifbindung auf den Einsatz von Leiharbeit nachgewiesen. In Bezug auf die Tarifpartner schreiben Henneberger/Keller (1996), dass gerade Gewerkschaften auf den Abbau von Arbeitslosigkeit und damit die Eingliederung von Outsidern zielen, einer Politik, die den Interessen der am Arbeitsplatzbestand des eigenen Unternehmens ausgerichteten Betriebsratsarbeit widerspricht.

Schließlich soll auch für den **Standort des Betriebes** in Form der zugehörigen Region (West- und Ostdeutschland) kontrolliert werden. Hier sind Unterschiede zu vermuten, da der Einfluss der Betriebsratsarbeit von den regionalen Arbeitsmärkten und den unterschiedlichen Arbeitslosigkeitsraten abhängig ist. So ist der ostdeutsche Arbeitsmarkt deutlich flexibler als der westdeutsche Arbeitsmarkt, rund 60 % der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse (40 % in Westdeutschland) enden bereits wieder nach einem Jahr (Grotheer et al. 2004). Auch scheinen durch die hohe Arbeitslosigkeit Betriebsräte in Ostdeutschland eher zu Lohnzugeständnissen und Überstunden bereit zu sein, um „Hire & Fire“-Praktiken der Geschäftsleitung vorzubeugen (Ellguth/Promberger 2004), finden diese doch meist leicht Ersatz für entlassene Arbeitskräfte. Daher wird zusätzlich zur regionalen Lage des Betriebs auch für die **Arbeitslosigkeitsraten der Bundesländer** im Vorjahreszeitraum kontrolliert.

Weitere makropolitische und makroökonomische Variablen werden nicht mit in das Modell aufgenommen, obgleich gesellschaftliche Rahmenbedingungen oder sozialpolitische Maßnahmen (etwa die Kinderbetreuung) sehr wohl einen Einfluss auf die Gestaltung innerbetrieblicher Arbeitsmärkte ausüben können. So mahnt Pfau-Effinger (2004) auch den Einbezug gesellschaftlicher Rahmenbedingungen in die Arbeitsmarktforschung an.

4. Analyse

4.1. Konzeptspezifikation

Sollen die Hypothesen überprüft werden, bedarf es einer genauen Spezifikation ihrer Konzepte und der Operationalisierung in beobachtbare und messbare Indikatoren.

Wenig Schwierigkeiten macht dies im Fall des **Betriebsrates**, auch wenn es neben dem auf der Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes gewählten Betriebsrates eine Vielzahl weiterer betriebsspezifischer Mitarbeitervertretungen (beispielsweise Belegschaftssprecher oder sogenannte „Runde Tische“) gibt. Diese „Betriebsräte light“ sollen in dieser Arbeit jedoch nicht betrachtet werden, da sie trotz ihrer Fähigkeit die betriebliche Personalfluktuation zu reduzieren, nicht über einklagbare Machtmittel aus dem Betriebsverfassungsgesetz verfügen. Ihre Tätigkeit liegt oft eher in Überlegungen des Arbeitgebers begründet, die betrieblichen Informations- und Kommunikationswege zu verbessern oder Kontrollprobleme zu minimieren. Damit kann nicht bestimmt werden, ob die Mitarbeitervertretung Ursache oder Wirkung betrieblicher Personalpolitik ist (vgl. Ellguth 2005; Hauser-Ditz et al. 2006).

Schwieriger wird die Spezifikation des Begriffs der **Segmentation in Stamm- und Randbelegschaften**, kann es doch schon aufgrund der definitorisch notwendigen Durchlässigkeit der Segmente und ihrer Prozesshaftigkeit keine exakten Grenzlinien geben (Biehler et. al 1979).

Die einfachste inhaltliche Differenzierung von Stamm- und Randbelegschaften ist die wieder auf Doeringer/Piore (1971) zurückgehende Unterscheidung zwischen guten und schlechten Stellen, deren Definition von verschiedenen Autoren entsprechend ihres konkreten Anwendungsfalls differenziert wurden. Während für Lutz/Sengenberger (1974) die Qualifikation der Arbeitnehmer die entscheidende Rolle bei der Herausbildung der Arbeitsmarktsegmente spielt, ergänzt Sengenberger (1987) den Kriterienkatalog zur Unterscheidung der Segmente um die Dimensionen Beschäftigungsstabilität, Arbeitsaufgaben, Rechtsstatus, Verhandlungsposition und personenbezogene Merkmale. Je mehr Merkmalsäußerungen kumulieren, desto deutlicher würde die innerbetriebliche Belegschaftsspaltung in Erscheinung treten.

Einen ähnlichen Kriterienkatalog formulieren Köhler/Preisendörfer (1988), weisen aber darauf hin, dass die empirische Umsetzung eines solchen Kriterienkatalogs hohe Anforderungen an das Datenmaterial stellt.

Schultz-Wild (1979) geht noch einen Schritt weiter. Die teils widersprüchlichen betrieblichen Interessen am Einsatz der Arbeitskräfte würde eine Abgrenzung zwischen Stamm- und Randbelegschaften und damit eine Operationalisierung der Begriffe und Falsifikation der Hypothesen ex ante kaum möglich machen.

Ähnliches gilt sicher auch für die Interessen der Betriebsräte, dennoch soll hier zur Überprüfung der Hypothesen eine Abgrenzung getroffen werden.

Da die verwendeten Datensätze einzig die Ebene der Betriebe betrachten, kann dies jedoch nur anhand des Kriteriums der Beschäftigungsstabilität der Belegschaft geschehen, die entlang Mückenbergers (1985) Kriterien eines Normalarbeitsverhältnisses in eine beschäftigungsstabile Stammebelegschaft und eine für den Betrieb flexiblere atypische beschäftigte Randbelegschaft unterteilt wird.

Demnach stellen befristet Angestellte, Mini-Jobber und Leiharbeitskräfte extern-flexible und damit für den Arbeitnehmer instabile (Rand-) Beschäftigungsverhältnisse dar, während Normalarbeitsverhältnisse (Stammbeschäftigte) dem Unternehmen und dem Arbeitnehmer durch ihre interne Flexibilität eine gewisse Stabilität garantieren.

Die Beschränkung auf eine Dimension mindert zwar die Anforderungen an das Datenmaterial, bedeutet aber auch einen Informationsverlust. So können aufgrund der Meso-Struktur keine individuellen Merkmale und Einstellungen der Beschäftigten untersucht werden, wie beispielsweise der Bildungsabschluss oder die tatsächliche bzw. empfundene Prekarität der Beschäftigung im sozialen Kontext. Dies bedeutet, dass die Unterscheidung zwischen den Beschäftigungsformen nur aufgrund der ihnen auf Makroebene zugeschriebenen Stabilität bzw. Flexibilität getroffen werden kann, ebenso können keine Informationen über die Gründe der Zuteilung zu den einzelnen Beschäftigungsgruppen (etwa aufgrund der Bildungsabschlüsse) ermittelt werden.

Auch muss in Hinblick auf Schultz-Wilds (1979) Kritik für die Unterscheidung der Beschäftigungsformen angenommen werden, dass die untersuchten Betriebe wie auch Betriebsräte die verschiedenen Beschäftigungsgruppen aus den jeweils gleichen Interessen heraus einsetzen, bzw. im Fall der Betriebsräte ihren Einsatz unterstützen oder behindern.

4.2. Datengrundlage

Die Operationalisierung der Begriffe und anschließende Überprüfung der Hypothesen erfolgt auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels 2004 und der WSI-Betriebsrätebefragung 2004/2005.

Das IAB-Betriebspanel bietet dabei zweifellos die umfassendste Möglichkeit der Betrachtung von betrieblichen Indikatoren. Seine inhaltliche Breite lässt jedoch keine detaillierte Betrachtung der Betriebsratsarbeit zu, sondern erlaubt nur die Unterscheidung zwischen Betrieben mit Betriebsrat und Betrieben ohne Betriebsrat.

Diese Lücke füllt die WSI-Betriebsrätebefragung mit der Möglichkeit, zwischen aktiven und eher passiven Betriebsräten zu unterscheiden, dies jedoch stets mit dem Makel der fehlenden Referenzgruppe der Betriebe ohne jegliche Mitarbeitervertretung.

Aufgrund der Einschränkungen in den beiden Datensätzen erfolgt die Überprüfung der Hypothesen zweigeteilt. Die ersten drei Hypothesen werden auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels überprüft, die restlichen beiden Hypothesen mit dem kleineren Datensatz der WSI-Betriebsräte Befragung 2004/2005.

4.2.1. *Das IAB-Betriebspanel 2004*

Das IAB-Betriebspanel wird seit 1993 jährlich vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in der Bundesagentur für Arbeit (IAB) durchgeführt und umfasst Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Für die Auswertung dieser Arbeit wurde die aktuelle Querschnittserhebung 2004 verwendet⁹, für welche Betriebs- und Geschäftsleitungen aus 15.689 Betrieben (10.104 westdeutsche und 5.585 ostdeutsche Betriebe) befragt wurden, die zuvor als in Hinblick auf die Betriebsgröße und des Wirtschaftszweiges disproportional geschichteten Zufallsstichprobe aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit gezogen wurden. Durch den Ausschluss des öffentlichen Sektors und der Betrieben mit weniger als fünf Beschäftigten reduziert sich die Datengrundlage jedoch auf (immer noch) 10.929 Betriebe.

Die auf diesen Betrieben beruhende Ergebnisse können auf den aus der Betriebsdatei vorgegebenen Sollwert von 2.045 Tausend Betriebe hochgerechnet werden, um so auch Aussagen über die Grundgesamtheit treffen zu können. Die Hochrechnungsfaktoren ergeben sich dabei näherungsweise aus den umgekehrten Auswahlwahrscheinlichkeiten der Betriebe

⁹ Ich danke Dana Müller, Alexandra Schmucker und Peter Jacobebbinghaus, sowie dem Team des FDZ im IAB für die Möglichkeit des Datenzugangs durch Datenfernverarbeitung und Gastaufenthalt im FDZ der BA im IAB.

in den Schichtungszellen (zur Methodik des IAB-Betriebspanels: Bellmann 2002; Bellmann/Kohaut/Lahner 2002)¹⁰.

4.2.2. Die WSI-Betriebsrätebefragung 2004/2005

Die WSI-Betriebsrätebefragung wurde zum Jahreswechsel 2004/2005 zum vierten Mal im Zeitabstand von jeweils zwei Jahren im Auftrag des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler Stiftung (WSI) durchgeführt. Trotz eines Anteils wiederkehrender Fragen von 80 % handelt es sich bei der WSI-Betriebsrätebefragung jedoch um kein Panel, sondern um eine sich wiederholende Querschnittsbefragung von zuletzt 2.007 Betriebsräten in Betrieben mit mindestens 20 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Durch den Ausschluss von Betrieben im öffentlichen Sektor reduziert sich aber auch hier die Fallzahl auf 1.995 Betriebe.

Die Auswahl der Betriebe beruht auf einer nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig disproportional geschichteten Zufallsstichprobe von 13.760 Betrieben aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit.

Damit basieren sowohl das IAB-Betriebspanel wie auch die WSI-Betriebsrätebefragung auf der selben Auswahlgrundlage, was einen Vergleich der Ergebnisse erlaubt. Ebenso können die Werte auch in diesem Datensatz durch Querschnittsgewichtungen hochgerechnet werden, um Aussagen über die Grundgesamtheit zu erhalten (weiteres zur Methodik der WSI-Betriebsrätebefragung: Schäfer 2005).¹¹

¹⁰ Weitere Informationen zum IAB-Betriebspanels (Fragebögen, Codebücher etc.) finden sich unter <http://betriebspanel.iab.de/> (18.12.2006) und auf der beiliegenden CD-Rom.

¹¹ Der Fragebogen und das Code-Buch der WSI-Betriebsrätebefragung befinden sich auf der beiliegenden CD-Rom.

4.3. Operationalisierungen

Auch wenn die verwendeten Datensätze eine Fülle von Informationen beinhalten, wird bei der Operationalisierung der Begriffe dennoch das Problem offenbar, welches entsteht, wenn Datensätze verwendet werden, die nicht originär für die zu bearbeitende Forschungsfrage entwickelt wurden.

Abhängige Variablen

Bei der Unterscheidung zwischen Stamm- und Randbeschäftigten können die Begriffe nur annähernd operationalisiert werden, da im IAB-Betriebspanel atypische Beschäftigungsformen und Normalarbeitsverhältnisse nicht hundertprozentig voneinander abgegrenzt werden. Zwar wurden die Interviewpartner nach der **Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten** befragt, es gelingt aber nicht, die darin enthaltenen **befristet Beschäftigten** herauszurechnen, da diese gesondert erhobene Angabe wiederum auch befristete geringfügige Beschäftigungsverhältnisse enthält. Ebenso enthält die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auch sogenannte Midi-Jobber, ihre Zahl ist aber mit 669.000 Beschäftigten im Jahr 2003 sehr gering und fällt nicht ins Gewicht.

Auch die **Anzahl geringfügig Beschäftigter** („400 € Jobs“) wird nicht direkt abgefragt, sondern zusammen mit anderen sonstigen Beschäftigungsverhältnissen erhoben. Da Beamte, im Betrieb tätige Inhaber, Leiharbeitskräfte und mithelfende Familienangehörige jedoch nicht in dieser Angabe eingeschlossen sind, kann davon ausgegangen werden, dass der Großteil der sonstigen Beschäftigungsverhältnisse aus geringfügig Beschäftigten besteht.

Problemlos lässt sich alleine die erhobene **Anzahl der Leiharbeitskräfte** im Betrieb interpretieren, fließen diese auch nicht in die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Betrieb ein.

Trotz dieser Einschränkungen wird die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten als Größenindikator der Stammelegschaft verwendet, sind doch nur ein kleiner Teil der abhängig Beschäftigten (Giesecke/Groß 2006: 5-7 %) befristet angestellt. Die ebenfalls in die Zahl eingeschlossenen Teilzeitbeschäftigten werden ohnehin der Stammelegschaft zugerechnet.

Die Anzahl der sonstig Beschäftigten, die Anzahl der befristet Beschäftigten und die Anzahl der Leiharbeitskräfte dienen als Größenindikator der Randbelegschaft.

Die **extern-numerische Flexibilität** der verschiedenen Beschäftigungsgruppen lässt sich neben den absoluten Beschäftigungsgrößen auch durch ihre Fluktuation in Form von Einstellungen und Entlassungen abbilden. Hier offenbaren aber beide verwendeten Datensätze Informationsdefizite. So können aus der WSI-Betriebsrätebefragung nur Informationen über Zunahme oder Abnahme der einzelnen Beschäftigungsformen und über den Personalabbau im Vergleich zu Anfang 2003 gewonnen werden, nicht aber über ihre Quantität. Beziffern lassen sich Einstellungen und Entlassungen des letzten halben Jahres hingegen mit den Daten des IAB-Betriebspanels, jedoch nur über alle Arbeitskräfte hinweg und nicht aufgeschlüsselt auf die einzelnen Beschäftigungsgruppen. Letztere Variable wurde für diese Arbeit modifiziert, in dem Personalabgänge aufgrund des Erreichens der regulären Altersgrenze und aufgrund von Berufs- und Erwerbsfähigkeit herausgerechnet wurden.

Neben der durch die Beschäftigungsstabilität bzw. Beschäftigungsflexibilität der einzelnen Gruppen der Stamm- und Randbelegschaft ausgedrückten extern-numerischen Flexibilität, wird mit den Daten des IAB-Betriebspanels durch den Anteil der Vorleistungen am Umsatz des Jahres 2003 auch eine Variante der **extern-funktionalen Flexibilität** erhoben. Leider kann diese Angabe nur mit Vorsicht interpretiert werden, da in sie auch andere Fremdkosten (wie Werbekosten, Verbandsbeiträge, Rechtskosten etc.) einfließen.

Die **intern-numerische Flexibilität** wird mit den Daten des IAB-Betriebspanels durch die dichotomen Variablen (alle dichotomen Variablen sind wie folgt codiert: 0 = Nein, 1 = Ja) Überstunden im Jahr 2003, vorhandene oder geplante Regelungen zu Arbeitszeitkonten und weitere Instrumenten der Arbeitszeitsteuerung (z.B. Samstagsarbeit, Vertrauensarbeitszeit, Arbeitszeitkorridore oder beschäftigungssichernde Arbeitszeitverkürzung) gemessen. Darüber hinaus wird die gegenwärtige vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Stunden (im Datensatz mit 10 multipliziert) erhoben. Schließlich wird durch die Frage, ob in den letzten zwei Jahren organisatorische Änderungen vorgenommen wurden, die **intern-funktionale Flexibilität** zumindest ansatzweise abgebildet.

Auch mit den Daten der WSI-Betriebsrätebefragung lässt sich die intern-numerische Flexibilität abbilden, so durch die dichotomen Variablen Arbeitszeitveränderung, Zeitkontenregelungen, Überstunden und übertarifliche Leistungen sowie ihren Abbau. Dabei wird unterschieden, ob im Falle einer Arbeitszeitveränderung diese mit oder ohne Lohnausgleich stattfand.

Die intern-funktionale Flexibilität des Unternehmens kann nur durch die Frage nach betrieblichen Umstrukturierungen seit Anfang 2003 gemessen und anschließend mit Vorsicht interpretiert werden, da nicht genauer definiert wird, was der Interview-Partner unter diesen Begriff subsumiert.

Unabhängige Variablen und Kontrollvariablen

Während die dichotome Angabe über das **Vorhandensein eines Betriebsrates** direkt aus dem IAB-Betriebspanel abgelesen werden kann (0 = Betriebsrat nicht vorhanden, 1 = Betriebsrat vorhanden), wird die **wirtschaftliche Situation des Betriebs** mit den Daten des IAB-Betriebspanels durch das logarithmierte Geschäftsvolumen, die logarithmierte Summe aller Investitionen (beide Angaben jeweils in Euro für das Jahr 2003) und die Ertragslage des Betriebes im letzten Geschäftsjahr 2003 gemessen. Letztere Angabe beruht auf der Einschätzung des Interviewpartners und umfasst die kategorialen Angaben sehr gut, gut, befriedigend, ausreichend und mangelhaft. Die Summe der Investitionen dient als Proxy-Variable für die wirtschaftliche Situation des Betriebs, ist mit ihr doch die Vermutung verbunden, dass Investitionen umso höher ausfallen, desto besser sich die wirtschaftliche Situation des Betriebes darstellt.

In der Verwendung der WSI-Betriebsrätebefragung wird die wirtschaftliche Situation durch die Einschätzung der Auftragslage des Betriebs im Vergleich zum Vorjahr 2003 gemessen. Auch diese Variable umfasst kategoriale Antwortmöglichkeiten zwischen gut, eher gut, eher schlecht und schlecht.

Um auch den **Einfluss des Betriebsrates in verschiedenen wirtschaftlichen Situationen** messen zu können, werden auf der Grundlage der im IAB-Betriebspanel abgefragten Ertragslage des Betriebes im letzten Geschäftsjahres vier dichotome Interaktionsterme für das Vorhandensein eines Betriebsrats in Betrieben mit jeweils sehr guter Ertragslage, guter Ertragslage, befriedigender Ertragslage, ausreichender Ertragslage und mangelhafter Ertragslage gebildet.

Die **Betriebsgröße** wird in beiden Datensätzen durch die Anzahl der Gesamtbeschäftigten zum Zeitpunkt der Erhebung gemessen, in die bis auf die Leiharbeitskräfte alle Beschäftigtengruppen einfließen. Diese bildet auch die Grundlage von sechs (IAB-Betriebspanel), bzw. vier (WSI-Betriebsrätebefragung) Betriebsgrößenklassen für die spätere Analyse.

Die Operationalisierung des **Aktivitätsniveau der Betriebsratsarbeit** gestaltet sich schwierig, kann doch nicht objektiv abgegrenzt werden, wann ein Betriebsrat wenig aktiv ist und ab welcher Stufe er als aktiv erscheint. Um zumindest Anhaltspunkte über die Aktivität des Betriebsrates zu erhalten, kann auf drei Variablen der WSI-Betriebsrätebefragung zurückgegriffen werden. Einerseits auf die Anzahl der Problemfelder, mit denen sich der Betriebsrat seit Anfang 2003 beschäftigt hat und nach eigenem subjektiven Empfinden etwas erreichen konnte, andererseits auf die Anzahl der Themen von Betriebsvereinbarungen, bei denen der Betriebsrat besonders aktiv geworden ist. Schließlich kann die durchschnittliche Häufigkeit der Betriebsratssitzungen pro Monat Aufschluss bieten, auch wenn diese Angabe geringe Informationen über den tatsächlichen Output der Sitzungen offenbart.

Das **Alter des Betriebsrates** wird schließlich in beiden Befragungen über das Jahr der ersten Betriebsratswahl erfasst und entsprechend umgerechnet.

Die Kontrollvariablen erklären sich weitestgehend selbst.

So wird der **Frauenanteil** in beiden Erhebungen durch den relativen Prozentanteil der im Betrieb beschäftigten Frauen an der Gesamtbeschäftigung erhoben, die **Brancheneinteilung** (wie auch die in der deskriptiven Analyse verwendete Einteilung in die gängigen drei Wirtschaftssektoren) erfolgt jeweils auf Grundlage der Wirtschaftszweig-Klassifikation WZ 93 und umfasst im Fall des IAB-Betriebspanels 15 Branchenklassen, in der WSI-Betriebsrätebefragung 9 Branchenklassen (jeweils ohne die vorab ausgeschlossenen Betriebe der öffentlichen Verwaltung; vgl. Tabelle 24 im Anhang).

Das **Bildungsniveau der Beschäftigten** kann aufgrund der Datenstruktur nicht als individuelle Eigenschaft der einzelnen Mitarbeiter erhoben werden, sondern nur als Eigenschaft der Gesamtbelegschaft. Mit den Daten des IAB-Betriebspanels wird diese durch die jeweils logarithmierte Anzahl der un- und angelernten Arbeiter, der Facharbeiter, der Angestellten für einfache Tätigkeiten, der Angestellten für qualifizierte Tätigkeiten und der logarithmierten Anzahl der Angestellten mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss gemessen.

Reduzierte Informationen hält hier die WSI-Betriebsrätebefragung bereit, wird der Anteil der Un- und Angelernten, der Facharbeiter und der Mitarbeiter mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss doch nur durch die drei Kategorien bis ca. 30 % (1), von ca. 30 bis 50 % (2) und über 50 % (3) gemessen.

Die dichotomen Angaben zur **Tarifbindung** werden in beiden Datensätzen gleichermaßen direkt erhoben, wobei in beiden Erhebungen die Informationen über Haustarifverträge und

Branchentarifverträgen zu einer neuen dichotomen Variablen zusammengefasst werden, da keine Unterschiede im Einfluss der beiden Tarifvertragsvarianten zu erwarten sind.

Ebenso direkt erhoben wird in beiden Datensätzen die Information über den **Standort des Betriebs**, wobei nur dichotom zwischen West- und Ostdeutschland (0 = Westdeutschland, 1 = Ostdeutschland) unterschieden wird.

Zu guter letzt wird auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels auch für die **regionalen Arbeitslosigkeitsraten der Bundesländer** kontrolliert. Da diese nicht im Ursprungsdatensatz enthalten sind, werden sie als Durchschnitt der vergangenen zwölf Monate aus der Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit¹² errechnet und dem Datensatz des IAB-Betriebspanels zugespielt.

4.4. Methodisches Vorgehen

Die aufgestellte Aussage über den Einfluss des Betriebsrates auf die Segmentation innerbetrieblicher Arbeitsmärkte und die mit ihr verbundenen Hypothesen sollen im Folgenden auf zweierlei Weise überprüft werden.

Nach einer deskriptiven Darstellung der Verteilung der „mitbestimmten“ Betriebe und der relevantesten Problembereiche der Betriebsratsarbeit, soll zunächst auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels durch nach Wirtschaftssektor und Betriebsgrößenklasse aufgeschlüsselte gewichtete Mittelwertvergleiche, bzw. Vergleiche der Prozentanteile ein erster Einblick über die Ausmaße und Unterschiede der internen und externen Flexibilität von Betrieben mit Betriebsrat und solchen ohne Betriebsrat gewonnen werden.

Die eigentliche Überprüfung der Hypothesen erfolgt anschließend durch multivariate OLS¹³- und Logit-Regressionsmodelle. Da die Wahrscheinlichkeit des Vorhandenseins eines Betriebsrates jedoch stark von der Betriebsgröße des untersuchten Betriebs abhängig ist, ist es unerlässlich, die Regressionen getrennt nach Betriebsgrößenklassen durchzuführen.

Aus den ungleichen Zellenbesetzungen der Datensätze (vgl. Tabellen 4-1 und 4-2) ergibt sich dabei die Notwendigkeit, einzelne Beschäftigungsgrößenklassen zusammenzufassen.

So werden in beiden Datensätzen alle Betriebe mit über 500 Beschäftigten zusammengefasst, im Datensatz der WSI-Betriebsrätebefragung auch alle Betriebe mit weniger als 100 Beschäftigten.

¹² <http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/z.html> (18.12.2006)

¹³ Die Gauss-Markov-Bedingungen sind überprüft und erfüllt.

Tabelle 4-1 IAB-Betriebspanel: Verteilung der Betriebe nach Branchen und Beschäftigten-
größenklassen, Absolut- und Prozentwerte

	Betriebe mit ... Beschäftigten							Total
	5-9	10-19	20-49	50-199	200-499	500-999	≥ 1.000	
Land- und Forstwirtschaft	70	50	83	48	11	0	0	262
	26,7	14,9	24,8	14,3	3,3	0	0	100
Bergbau und Energie	37	37	43	76	35	15	20	263
	14,1	12,5	14,5	25,7	11,8	5,0	6,8	100
Nahrung und Genuss	71	37	43	76	35	15	20	405
	17,5	12,5	14,5	25,7	11,8	5,0	6,8	100
Verbrauchsgüter	76	73	74	113	49	19	6	432
	17,6	16,5	16,7	25,5	11,1	4,3	1,4	100
Produktionsgüter	132	128	205	309	165	65	58	1.062
	12,4	10,6	17,0	25,6	13,7	5,4	4,8	100
Investitions- und Gebrauchsgüter	165	212	325	439	236	102	119	1.598
	10,3	12,2	18,7	25,2	13,6	5,9	6,8	100
Baugewerbe	315	273	236	172	35	/	/	1.041
	30,3	20,1	17,4	12,7	2,6	/	/	100
Handel- und Reparatur	402	333	394	304	104	30	11	1.578
	25,5	16,0	19,0	14,6	5,0	1,44	0,5	100
Verkehr und Nachrichten	91	78	107	115	50	24	22	487
	18,7	13,5	18,5	19,9	8,7	4,2	3,8	100
Kredit und Versicherungen	47	36	40	70	39	11	20	263
	17,9	10,8	12,0	21,0	11,7	3,3	6,0	100
Gastgewerbe	112	80	93	57	13	/	/	359
	31,2	14,7	17,1	10,5	2,4	/	/	100
Erziehung und Unterricht	46	36	54	102	40	15	5	298
	15,4	10,3	15,5	29,3	11,5	4,3	1,4	100
Gesundheit und Sozialwesen	237	113	146	262	130	53	29	970
	24,4	9,5	12,3	22,1	11,0	4,5	2,5	100
Unternehmensnahe Dienstleistungen	315	310	345	356	117	40	22	1.505
	20,9	16,1	17,9	18,5	6,1	2,1	1,1	100
Sonstige Dienstleistungen	112	69	79	95	36	11	4	406
	27,6	12,0	13,8	16,6	6,3	1,9	0,7	100
Total	2.228	1.885	2.300	2.648	1.122	418	328	10.929
	20,4	17,3	21,0	24,2	10,7	3,8	3,0	100

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, eigene Berechnungen.
Ungewichtete Angaben, /aufgrund des Datenschutzes durch das IAB gelöscht.

Tabelle 4-2 WSI-Betriebsrätebefragung: Verteilung der Betriebe nach Branchen und
Beschäftigtengrößenklassen, Absolut- und Prozentwerte

	Betriebe mit ... Beschäftigten						Total
	20-49	50-99	100-199	200-499	500-999	≥1.000	
Grundstoffe/Produktionsgüter	10	25	57	81	84	58	315
	3,2	7,9	18,1	25,7	26,7	18,4	100
Investitions- und Gebrauchsgüter	5	25	63	84	86	150	413
	1,2	6,1	15,3	20,3	20,8	36,3	100
Verbrauchsgüter	5	16	43	76	82	21	243
	2,1	6,6	17,7	31,3	33,7	8,6	100
Baugewerbe	5	20	34	54	10	2	125
	4,0	16,0	27,2	43,2	8,0	1,6	100
Handel (und Reparatur)	8	21	44	55	46	15	189
	4,2	11,1	23,3	29,1	24,3	7,9	100
Verkehr und Nachrichten	6	22	44	38	23	10	143
	4,2	15,4	30,8	26,6	16,1	7,0	100
Kredit und Versicherungen	17	32	57	37	18	16	177
	9,6	18,1	32,2	20,9	10,2	9,0	100
Sonstige private und öff. Dienstleistungen	7	17	35	44	68	42	213
	3,3	8,0	16,4	20,7	31,9	19,7	100

Sonstige Branchen	22 <i>12,4</i>	28 <i>15,8</i>	48 <i>27,1</i>	51 <i>28,8</i>	19 <i>10,7</i>	9 <i>5,1</i>	177 <i>100</i>
Total	85 <i>4,3</i>	206 <i>10,3</i>	425 <i>21,3</i>	520 <i>26,1</i>	436 <i>21,9</i>	323 <i>16,2</i>	1.995 <i>100</i>
Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2004/2005, eigene Berechnungen Ungewichtete Angaben							

Damit ergeben sich auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels exklusive eines Gesamtmodells je 6 Regressionsmodelle für Betriebe mit 5-9 Beschäftigten, 10-19 Beschäftigten, 20-49 Beschäftigten, 50-199 Beschäftigten, 200-499 Beschäftigten und für Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten.

Für die Analyse der Hypothesen auf der Grundlage der WSI-Betriebsrätebefragung ergeben sich zusätzlich zum Gesamtmodell je vier Regressionsmodelle für Betriebe mit 20-99 Beschäftigten, 100-199 Beschäftigten, 200-499 Beschäftigten und für Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten.

Die dadurch entstehende große Varianz innerhalb der Gruppe mit mehr als 500 Beschäftigten lässt sich ebenso wenig vermeiden, wie der entstehende Informationsverlust durch die identische Kategorisierung sehr verschieden großer Betriebe.

Dem ersten Problem wird dadurch begegnet, dass die Beschäftigtengrößen der jeweiligen Gruppen (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, sonstige Beschäftigte/geringfügig Beschäftigte, befristet Beschäftigte) als logarithmierte Form in die Regressionsgleichungen aufgenommen werden¹⁴. Das zweite Problem muss aufgrund der Beschränkung des Datenmaterials hingenommen werden. Dies gilt auch für die unterschiedliche Kategorisierung der niedrigeren Beschäftigtenklassen.

Die bereits beschriebene Gewichtung beruht in beiden Datensätzen auf einer für Ost- und Westdeutschland getrennten Soll-Matrix aus den Merkmalen „Betriebsgröße“ und „Branche“, wobei sich die Betriebsgröße im Fall des IAB-Betriebspanels auf den Vorjahreswert (2003) bezieht. Mit Aufnahme der Betriebsgröße in die Regressionen des IAB-Betriebspanels beinhalten die Regressionsmodelle alle drei Merkmale dieser Matrix, wodurch aus den Ergebnissen der Regressionen mit der nötigen Vorsicht auch auf die Grundgesamtheit geschlossen werden kann.

Da die Brancheninformation jedoch jeweils nur als kategoriale Variable in den Datensätzen enthalten ist, muss diese für die Untersuchung kontrastiert werden. Aufgrund ihrer (halbwegs) gleichmäßigen Verteilung über die Beschäftigtengrößenklassen wird dabei in beiden

¹⁴ Um auch Betriebe mit einer jeweiligen Beschäftigungsgröße von Null einzuschließen, werden alle Beschäftigungsgrößen vor der Logarithmierung mit 1 addiert.

Datensätzen die Investitions- und Gebrauchsgüterbranche als Referenzkategorie gewählt und entsprechend aus dem Modell entfernt.

Ebenso kontrastiert werden müssen in beiden Datensätzen die Indikatoren für die kategorisierte wirtschaftliche Situation des Betriebes, im Fall des IAB-Betriebspanels die Ertragslage im vergangenen Jahr, für die WSI-Betriebsrätebefragung die Auftragslage im Vergleich zum Vorjahr.

5. Ergebnisse

5.1. Deskriptive Ergebnisse

Betrachtet man die Verteilung der Betriebsräte über die Regionen, Wirtschaftssektoren und Betriebsgrößenklassen (Tabelle 5-1), so bestätigt sich der bekannte Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und dem Vorhandensein eines Betriebsrates.

Tabelle 5-1 Verteilung der Betriebsräte nach Region, Sektor und Betriebsgrößenklasse in Prozent

	Gesamtdeutschland		Westdeutschland		Ostdeutschland	
	BR	Kein BR	BR	Kein BR	BR	Kein BR
Primärer Sektor						
5-9 Beschäftigte	6,2	93,8	6,6	93,4	4,8	95,2
10-19 Beschäftigte	6,9	93,09	6,67	93,33	8,13	91,87
20-49 Beschäftigte	26,6	73,41	33,97	66,03	9,71	90,29
50-199 Beschäftigte	65,5	34,51	74,30	25,70	51,10	48,90
200-499 Beschäftigte	94,2	5,81	100	0	77,93	22,07
>= 500 Beschäftigte	100	0	100	0	100	0
Total	6,8	93,2	7,10	92,9	5,7	94,3
Sekundärer Sektor						
5-9 Beschäftigte	0,6	99,4	0,6	99,4	0,2	99,8
10-19 Beschäftigte	3,22	96,78	3,19	96,81	3,35	96,65
20-49 Beschäftigte	16,91	83,09	18,35	81,65	10,44	89,56
50-199 Beschäftigte	52,60	47,40	53,61	46,39	47,74	52,26
200-499 Beschäftigte	89,26	10,74	89,95	10,05	84,00	16,00
>= 500 Beschäftigte	95,55	4,45	95,32	4,68	99,08	0,92
Total	6,4	93,6	7,0	93,0	4,2	95,6
Tertiärer Sektor						
5-9 Beschäftigte	3,0	96,8	3,1	96,6	2,7	97,4
10-19 Beschäftigte	6,99	93,01	6,83	93,17	8,02	91,98
20-49 Beschäftigte	22,48	77,52	22,07	77,93	24,64	75,36
50-199 Beschäftigte	47,54	52,46	46,46	53,54	52,87	47,13
200-499 Beschäftigte	71,97	28,03	72,49	27,51	68,97	31,03
>= 500 Beschäftigte	89,72	10,28	91,84	8,16	77,62	22,38
Total	5,6	94,1	5,8	93,9	5,0	95,0

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, eigene Berechnungen.
Die Prozentwerte sind gewichtet.

Während in der untersten Betriebsgrößenklasse mit weniger als 10 Beschäftigten gerade einmal höchstens 6,6 % der Betriebe (im westdeutschen Primärsektor) über einen Betriebsrat verfügen, haben fast alle Betriebe mit mindestens 500 Beschäftigten ein solches Gremium.

Generell kann vermutet werden, dass in kleinen Betrieben mit einer eher paternalistischen Betriebskultur, sozialen Beziehungen und oft auch Vertrauen zum Arbeitgeber (Artus 2005), die Notwendigkeit eines Betriebsrates häufig nicht gesehen wird.

Bis zu einer Betriebsgröße von 20 Personen besteht der Betriebsrat laut dem Betriebsverfassungsgesetz ohnehin nur aus einer Person, ab einer Größe von mindestens 21 Mitarbeitern sind es dann drei Betriebsräte. Mit Ausnahme des Sekundärsektors und des ostdeutschen Primärsektors verfügt in dieser Größenklasse bereits rund jeder fünfte Betrieb über einen Betriebsrat.

In Betrieben ab einer Betriebsgröße von 200 Beschäftigten muss der Arbeitgeber einen Betriebsrat von seiner Arbeit freistellen, in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten sind es zwei Betriebsratsmitglieder. Sowohl die gesetzlich zugesicherte Größe des Betriebsrates, wie auch die Anzahl der freigestellten Betriebsratsmitgliedern steigen mit zunehmender Betriebsgröße¹⁵.

Die Freistellung ermöglicht es den Betriebsräten, sich einzig auf ihre Aufgabe als Interessenvertreter der Belegschaft zu konzentrieren und damit einen über die Reaktion auf Arbeitgeberentscheidungen und ihre gesetzlichen Aufgaben hinausgehenden gestalterischen Einfluss auf betriebliche Organisationsmaßnahmen zu nehmen.

Der Betriebsrat entwickelt sich so mit wachsender Professionalität zu einem Co-Management, welches durch offensive und strategische Vorschläge das eigentliche Management zu Reaktionen und Aktivitäten veranlassen kann (Minssen/Riese 2005).

Deutlich wird im direkten Vergleich der Wirtschaftssektoren auch der Unterschied in der Verbreitung betrieblicher Mitbestimmung zwischen west- und ostdeutschen Betrieben. Problematisch ist dieser Befund vor dem Hintergrund, dass rund drei Viertel der ostdeutschen Betriebe weder einem Branchen- noch einem Haustarifvertrag unterliegen (gegenüber 57 % in Westdeutschland) und 42 % der Betriebe (Westdeutschland: 27 %) mit mindestens fünf Beschäftigten weder über einen Tarifvertrag noch über einen Betriebsrat verfügen (Ellguth/Kohaut 2005 auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels 2004). In dieser „mitbestimmungsfreien Zone“ sind die Beschäftigten der Unternehmenswillkür nahezu komplett ausgeliefert (Artus 2005).

Im Vergleich der beiden Landeshälften über alle Wirtschaftssektoren und Betriebsgrößen hinweg, relativieren sich die Unterschiede jedoch wieder, zumindest was die betriebliche Interessenvertretung betrifft. So sind in beiden Landeshälften jeweils nur in rund 10 % der

¹⁵ Vgl. §§ 9, 38 BetrVG.

Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten Betriebsräte tätig, allerdings ist in Westdeutschland der Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat um fast 10 % höher.

Überraschen mag zuletzt der hohe Anteil an Betrieben mit Betriebsrat im Primärsektor, dies liegt aber in der Zuteilung der Betriebe der Bergbau- und Energiebranche zu diesem Sektor begründet, welche traditionell mit über die größte Reichweite betrieblicher Interessenvertretung verfügen. Ähnliches gilt für das Kredit- und Versicherungsgewerbe, welches Bestandteil des tertiären Sektors ist. Dagegen verfügen nur sehr wenige Betriebe des Baugewerbes und des Handels über einen Betriebsrat, beide Branchen sind dem Sekundärsektor zugehörig (vgl. Ellguth/Kohaut 2005).

Nun erlaubt die WSI-Betriebsrätebefragung einen Einblick in die Arbeits- und Problembereiche der Betriebsratsarbeit. Tabelle 5-2 zeigt die zehn relevantesten Problembereiche der Betriebsratsarbeit, mit denen sich die Betriebsräte seit Anfang 2003 beschäftigt haben.

Tabelle 5-2 Problembereiche der Betriebsratsarbeit seit Anfang 2003 in Prozent

	Gesamtdeutschland	Westdeutschland	Ostdeutschland
Arbeitsschutz/Gesundheitsförderung	73,9	75,6	62,8
Fort- und Weiterbildung	66,5	68,3	54,3
Betriebliche Altersvorsorge	61,9	62,2	57,3
Erhöhung des Leistungsdrucks	60,4	61,0	53,7
Beschäftigungssicherung	58,8	58,0	68,1
Änderung der Arbeitsorganisation	57,3	57,7	59,7
Zielvereinbarungen/Mitarbeitergespräche	56,0	56,2	59,2
Altersteilzeit	53,3	56,5	40,1
Personalabbau	52,7	54,3	48,5
Verschlechterung des Betriebsklimas	52,2	52,4	47,4

Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2004/2005, eigene Berechnungen.
Die Prozentwerte sind gewichtet. Mehrfachantworten waren möglich.

Im Ergebnis wird deutlich, dass die meisten dieser Problembereiche in einem engen Zusammenhang mit betrieblichen Umstrukturierungen und ihren Folgen für die Mitarbeiter stehen. Dies gilt auch für den erhöhten Leistungsdrucks und die Verschlechterung des Betriebsklimas, nimmt doch beides besonders in Zeiten wirtschaftlicher Probleme und des Personalabbaus zu und bleibt oft für die „verbliebenen“ Arbeitnehmer im Betrieb bestehen.

Vergleicht man die Unterschiede der Problembereiche im Ost-West Vergleich, wird deutlich, dass die Fort- und Weiterbildung von Mitarbeitern in Ostdeutschland geringere Priorität besitzt, sich aber über zwei Drittel der ostdeutschen Betriebsräte mit der Problematik der Beschäftigungssicherung beschäftigen. Hierzu passt, dass sich im Vergleich zum Westteil der Republik in Ostdeutschland mit 55,1 % über 10 % mehr Betriebsräte mit

Kündigungsschutzfragen beschäftigt haben und über die Hälfte der Betriebsräte (55,7 %) Sozialpläne und Interessenausgleiche ausarbeiten mussten (Westdeutschland: 34,3 %).

Betriebe in Westdeutschland scheinen den gewachsenen Anforderungen somit in einem stärkeren Maße mit betriebsinternen Flexibilisierungsmaßnahmen (Weiterbildung) zu begegnen, während ostdeutsche Betriebe eher extern-flexibel auf wirtschaftliche Schwankungen reagieren.

In der WSI-Betriebsrätebefragung wurden die Betriebsräte zudem gebeten, die Probleme ihrer Arbeit nach den drei wichtigsten Problemen zu unterscheiden. Als wichtigstes Problem sahen dabei über 20 % der Betriebsräte im Westen und über 30 % der Betriebsräte im Osten den Personalabbau an. An zweiter Stelle rangiert in Ostdeutschland der Themenbereich „Sozialplan/Interessenausgleich“, in Westdeutschland dagegen der Wunsch der Beschäftigten nach flexibleren Arbeitszeiten.

Freilich räumen in beiden Landesteilen die meisten Betriebsräte auf Nachfrage ein, im Bemühen gegen Personalabbau eher wenig erreicht zu haben. Ähnliches gilt auch für andere personelle und wirtschaftliche Angelegenheiten, während die Betriebsräte in sozialen Fragen erwartungsgemäß am meisten erreichen.

Das Bemühen des Betriebsrates, die Entscheidungen des Arbeitgebers sozial abzufedern, endet nicht selten in gemeinsam niedergeschriebenen Betriebsvereinbarungen.

So bestehen in über 80 % der Betriebe in beiden Landesteilen Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit und in 40 % der Betriebe Betriebsvereinbarungen zur Eingruppierung und Entlohnung. In rund einem Viertel der Betriebe beider Landesteile haben Betriebsrat und Arbeitgeber zudem Betriebsvereinbarungen zur Beschäftigungssicherung abgeschlossen, hiervon wurde über die Hälfte seit Anfang 2003 neu abgeschlossen.

Die Anzahl der abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen steigt mit zunehmender Betriebsgröße, das Fehlen jeglicher Betriebsvereinbarungen wird als Indiz für die faktische Unwirksamkeit der Betriebsratsarbeit interpretiert (Keller 1999).

Natürlich können Betriebsvereinbarungen auf Drängen sowohl der Arbeitgeberseite als auch der Arbeitnehmerseite entstehen. Daher zeigt Tabelle 5-3 Themenfelder der durch die WSI-Betriebsrätebefragung abgefragten Betriebsvereinbarungen, in denen Betriebsräte nach eigenen Angaben selbst besonders aktiv geworden sind.

Tabelle 5-3 Besonders aktiv durch den Betriebsrat bearbeitete Themenfelder von Betriebsvereinbarungen

	Gesamtdeutschland	Westdeutschland	Ostdeutschland
Beschäftigungssicherung	89,5	91,2	79,5
Arbeitszeit	84,3	83,1	88,8
Arbeitsschutz/Gesundheitsförderung	81,3	84,5	65,9
Sozialleistungen	79,3	76,3	74,5
Personalfragen	74,3	70,9	91,0
Eingruppierung, Entlohnung	73,3	77,6	51,1
Leistungsregelungen	69,1	68,3	72,2
Ausbildung	68,8	71,8	55,1
Weiterbildung	63,5	63,3	64,8
Familienfreundlichkeit	61,7	60,7	78,2

Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2004/2005, eigene Berechnungen.
Die Prozentwerte sind gewichtet. Mehrfachantworten waren möglich.

Rund 90 % der Betriebsvereinbarungen zur Beschäftigungssicherung in westdeutschen Betrieben und 80 % der entsprechenden Betriebsvereinbarungen in Ostdeutschland sind unter besonderer Aktivität des Betriebsrates entstanden, ebenso in Ostdeutschland 91 % der Betriebsvereinbarungen zu Personalfragen.

Des weiteren wurden in beiden Landesteilen über 80 % der Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit unter besonderer Aktivität des Betriebsrates vereinbart, dasselbe gilt für rund 70 % der Betriebsvereinbarungen zu Leistungsregelungen.

Gerade in der starken Beteiligung an Betriebsvereinbarungen zur Beschäftigungssicherung zeigt sich eine Reaktion auf den von vielen Betriebsräten als wichtigster Problembereich empfundene Personalabbau.

Zusammenfassend lässt sich aus diesen ersten Ergebnissen schließen, dass Betriebsräte mit den ihnen zur Verfügung stehenden Instrumenten durchaus einen Einfluss auf die betriebliche Beschäftigungspolitik ausüben können.

Bleibt die Frage, ob sich dieser Einfluss auch im Sinne des dieser Arbeit zugrunde liegenden Segmentationsansatzes in unterschiedlichen Zusammensetzungen der Stamm- und Randbelegschaft und unterschiedlichen Ausmaßen interner und externer Flexibilität im Vergleich zu Betrieben ohne Betriebsrat bestätigt.

Einen ersten Eindruck vermittelt hierzu auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels der direkte Mittelwertvergleich der Beschäftigungsgrößen der Stamm- und Randbelegschaft zwischen Betrieben mit Betriebsrat und solchen ohne Betriebsrat (Tabelle 5-4).

Tabelle 5-4 Mittelwertvergleich: Beschäftigungsgruppen mit/ohne Betriebsrat, nach Sektor und Betriebsgröße (in Personen)

	Gesamtdeutschland											
	SVP-Beschäftigte ⁽¹⁾			Sonst. Beschäftigte			Befr. Beschäftigte			Leiharbeitskräfte		
	BR	t	~ BR	BR	t	~ BR	BR	t	~ BR	BR	t	~ BR
Primärer Sektor:												
5-9 Beschäftigte	6,5	7,0*	3,6	0,1	-4,2*	1,4	1,0	-2,4*	2,5	.	.	2,4
10-19 Beschäftigte	13,9	4,2*	8,7	0,5	-3,3*	2,9	1,2	-3,0*	3,7	/	/	/
20-49 Beschäftigte	25,4	0,8	22,8	0,9	-2,1*	4,5	1,9	-3,2*	10,5	3,2	0,3	2,7
50-199 Beschäftigte	87,4	2,6*	67,7	2,3	-1,8+	7,7	4,7	-2,3*	25,3	8,9	1,2	4,4
200-499 Beschäftigte	308,3	-1,4	361,5	3,2	2,4*	0,1	15,1	-9,5*	345,0	25,5	.	.
> = 500 Beschäftigte	1335,7	.	.	5,8	.	.	46,0	.	.	29,6	.	.
Sekundärer Sektor												
5-9 Beschäftigte	7,4	6,3*	4,6	0,1	-8,9*	0,9	1,0	-2,5*	2,2	1,0	-2,0*	2,2
10-19 Beschäftigte	15,0	6,3*	10,7	0,2	-8,6*	1,7	1,9	-0,7	2,4	/	-1,4	2,3
20-49 Beschäftigte	31,3	5,2*	24,2	1,3	-3,5*	3,0	3,5	0,2	3,3	2,9	-0,2	3,1
50-199 Beschäftigte	101,8	10,3*	71,1	2,8	-2,5*	7,8	6,0	-2,5*	9,8	8,4	2,1*	5,7
200-499 Beschäftigte	296,4	1,7+	241,1	5,4	-1,3	33,5	13,8	-2,1*	30,8	18,7	0,8	14,5
> = 500 Beschäftigte	1368,5	6,8*	453,9	13,3	-1,3	319,3	52,8	-0,6	43,0	45,6	-1,5	112,9
Tertiärer Sektor:												
5-9 Beschäftigte	5,7	5,1*	3,9	0,6	-4,3*	1,5	1,9	0,8	2,3	1,0	-2,4*	1,4
10-19 Beschäftigte	11,9	3,4*	9,0	1,1	-5,9*	2,9	1,9	-2,4*	3,0	1,4	-1,6	2,7
20-49 Beschäftigte	28,9	7,0*	22,8	2,9	-5,2*	5,7	3,7	-1,1	4,4	3,7	-0,4	4,1
50-199 Beschäftigte	88,6	6,6*	70,6	8,2	-3,7*	13,9	9,7	-1,7+	11,8	5,9	-1,6	11,4
200-499 Beschäftigte	278,5	4,7*	224,7	19,6	-3,8*	50,3	27,9	-2,9*	55,9	10,5	0,2	9,9
> = 500 Beschäftigte	972,4	2,6*	726,0	56,0	-1,7+	128,8	90,0	-1,2	164,1	23,0	-0,4	35,9

Quelle: IAB Betriebspanel 2004, eigene Berechnungen.
Gewichtete Mittelwertvergleiche. T-Test der Mittelwertdifferenzen: * Signifikant bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von $\alpha = 5\%$. + Signifikant bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von $\alpha = 10\%$.
(1) Inklusive Befristet Beschäftigte, /Aufgrund des Datenschutzes durch das IAB gelöscht.

Auf den ersten Blick wird deutlich, dass über fast alle Betriebsgrößengruppen und Wirtschaftssektoren hinweg in Betrieben mit Betriebsrat durchschnittlich signifikant mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Lohn und Brot stehen als in Betrieben ohne Betriebsrat.

Einzige Ausnahme bilden die Betriebe des Primärsektors mit 200 bis 499 Beschäftigten, hier ist aber zu beachten, dass die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Daten des IAB-Betriebspanels immer auch die Anzahl der befristet Beschäftigten mit einschließt. Und gerade in dieser Größenklasse sind in Betrieben ohne Betriebsrat durchschnittlich 345 Beschäftigte befristet angestellt.

Der direkte Mittelwertvergleich zeigt auch, dass in Betrieben ohne Betriebsrat im Durchschnitt signifikant mehr atypische Beschäftigte arbeiten als in Betrieben mit Betriebsrat, die drei atypischen Beschäftigungsformen kommen dabei in fast allen Beschäftigungsgruppen vor. Allerdings beschäftigen mitbestimmte Betriebe des Sekundärsektors mit einer Betriebsgröße von 50 bis 199 Beschäftigten im Durchschnitt signifikant mehr Leiharbeitskräfte als vergleichbare Betriebe ohne Betriebsrat. Dieses Ergebnis steht

(zumindest für die genannten Betriebe) im Einklang mit früheren Ergebnissen, dass die Wahrscheinlichkeit des Einsatzes von Leiharbeit in Betrieben mit Betriebsrat höher ist als in Betrieben ohne Betriebsrat (Bellmann: 2004).

Betrachtet man die Mittelwertvergleiche der unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen im Ost-West Vergleich (siehe Tabelle 1 im Anhang), so beschäftigen in beiden Landesteilen Betriebe mit Betriebsrat im Durchschnitt signifikant mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigte als Betriebe ohne Betriebsrat.

In der Struktur der atypischen Beschäftigung werden jedoch unterschiedliche Muster zwischen den beiden Landesteilen deutlich:

Während in westdeutschen Betrieben aller drei Wirtschaftssektoren über alle Betriebsgrößenklassen hinweg durchschnittlich mehr sonstige Beschäftigte arbeiten als in ostdeutschen Betrieben, sind in ostdeutschen Betrieben mit einer Betriebsgröße zwischen 50 und 499 Beschäftigten durchschnittlich mehr Beschäftigte befristet angestellt. In beiden Landesteilen gilt, dass in Betrieben ohne Betriebsrat im Schnitt signifikant mehr sonstige Beschäftigte und befristet Beschäftigte arbeiten als in Betrieben mit Betriebsrat.

Kein klarer Unterschied zwischen den Landesteilen ist in der Nutzungsintensität der Leiharbeit zu erkennen, was mit den Ergebnissen früherer Betrachtungen übereinstimmt (vgl. Jahn/Wolf 2005). In beiden Landesteilen kommt es jedoch im sekundären Sektor zu signifikanten Unterschieden zwischen den Betriebsgrößen, wobei Betriebe mit Betriebsrat zunächst (in Westdeutschland ab 200 Beschäftigte, in Ostdeutschland ab 50 Beschäftigte) durchschnittlich signifikant mehr Leiharbeitskräfte beschäftigen, sich dieser Zusammenhang aber mit weiter wachsender Betriebsgröße in das Gegenteil wandelt.

Im Anschluss bereitet Tabelle 5-5 auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels die Frage auf, ob Betriebsräte effizient sind (Dilger 2003). Laut der in Abschnitt 3.2. aufgestellten Hypothese, müsste in Betrieben mit Betriebsrat die Personalfluktuation geringer sein als in Betrieben ohne Betriebsrat (Umverteilungsansatz).

In den ersten beiden Spalten werden hierfür die Mittelwerte der gesamten Einstellungen und Entlassungen im ersten Halbjahr 2004 miteinander verglichen, die folgenden Spalten geben die Mittelwerte der Personalveränderung zum Vorjahreszeitpunkt 30. Juni 2003 wieder.

Tabelle 5-5 Mittelwertvergleich: Externe Flexibilität mit/ohne Betriebsrat, nach Sektor und Betriebsgröße (in Personen)

	Gesamtdeutschland											
	Einstellungen			Entlassungen			Veränderung SVP-Beschäftigte			Veränderung Sonst. Beschäftigte		
	BR	t	~ BR	BR	t	~ BR	BR	t	~ BR	BR	t	~ BR
Primärer Sektor:												
5-9 Beschäftigte	1,8	0,3	1,5	1,8	0,3	1,6	-0,2	0,0	-0,2	0,1	0,0	0,1
10-19 Beschäftigte	1,6	-4,9*	3,7	1,0	-5,6*	1,8	-0,2	0,2	-0,3	0,0	-1,6	0,2
20-49 Beschäftigte	2,9	-2,0*	10,3	1,7	-2,7*	5,4	1,1	0,2	0,7	-0,3	-2,6*	1,3
50-199 Beschäftigte	4,2	-1,7+	10,1	2,7	-1,8+	10,3	-1,2	0,7	-3,2	0,0	1,3	-0,3
200-499 Beschäftigte	14,9	-6,9*	220,2	9,4	-4,7*	187,0	-6,3	-2,8*	36,6	/	/	/
> = 500 Beschäftigte	25,2	.	.	40,7	.	.	-42,9	.	.	1,6	.	.
Sekundärer Sektor												
5-9 Beschäftigte	1,0	-5,6*	1,9	0,9	-4,0*	1,4	0,1	1,1	-0,1	0,1	-0,1	0,1
10-19 Beschäftigte	2,2	-0,0	2,2	1,7	0,0	1,7	-0,5	-0,3	-0,3	-0,1	-3,2*	0,2
20-49 Beschäftigte	2,3	-2,5*	3,3	4,0	1,5	2,2	-2,0	-2,0*	-0,1	0,2	-0,4	0,3
50-199 Beschäftigte	4,6	-1,7+	6,0	5,3	0,5	4,9	-4,3	-7,3*	2,8	0,2	-0,9	0,4
200-499 Beschäftigte	9,2	-1,9+	16,4	9,0	-0,8	11,3	-7,1	-2,9*	16,5	0,5	-1,2	2,0
> = 500 Beschäftigte	36,7	0,3	34,1	34,5	1,0	29,0	-20,2	-1,5	-2,7	1,0	0,5	-11,9
Tertiärer Sektor:												
5-9 Beschäftigte	1,5	0,4	1,7	0,9	-3,0*	1,3	0,0	-0,2	0,1	0,1	-1,3	0,2
10-19 Beschäftigte	1,8	-0,3	1,9	2,2	0,9	1,7	-0,9	-3,2*	0,1	-0,1	-3,0*	0,3
20-49 Beschäftigte	2,6	-3,3*	3,7	2,7	-1,9+	3,4	-1,4	-2,2*	-0,0	0,3	-0,3	0,4
50-199 Beschäftigte	5,1	-4,9*	9,4	4,9	-3,9*	7,4	-0,3	-2,8*	2,3	0,6	-2,1*	1,5
200-499 Beschäftigte	15,8	-3,5*	35,7	15,0	-4,3*	32,5	0,8	-1,3	7,3	-0,3	-1,7+	2,4
> = 500 Beschäftigte	51,9	-1,2	121,3	55,4	-0,9	74,0	5,5	-0,5	21,6	3,9	0,4	-2,1

Quelle: IAB Betriebspanel 2004, eigene Berechnungen.
Gewichtete Mittelwertvergleiche. T-Test der Mittelwertdifferenzen: * Signifikant bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von $\alpha = 5\%$. + Signifikant bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von $\alpha = 10\%$.
/Aufgrund des Datenschutzes durch das IAB gelöscht.

Deutlich wird auf den ersten Blick, dass Betriebe mit Betriebsrat und einer Betriebsgröße zwischen 20 und 499 Beschäftigten über alle Wirtschaftssektoren hinweg im Durchschnitt signifikant weniger Einstellungen vornehmen als Betrieben ohne Betriebsrat.

Im Vergleich zwischen west- und ostdeutschen Betrieben (siehe Tabelle 2 im Anhang) bleibt dieser Zusammenhang für die zuvor genannte Betriebsgrößen im tertiären Sektor beider Landesteile, sowie für westdeutsche Betriebe des Primärsektors bis zu einer Beschäftigtengröße von 49 Beschäftigten und über alle Beschäftigungsgrößen des ostdeutschen Sekundärsektors bestehen.

Zudem gibt es in Betrieben des primären und tertiären Sektors in den genannten Betriebsgrößenklassen durchschnittlich auch signifikant weniger Entlassungen, dieser Zusammenhang bleibt im Ost-West Vergleich für Betriebe des tertiären Sektors beider Landesteile und für westdeutsche Betriebe des Primärsektors bestehen. Betriebe des sekundären Sektors unterscheiden sich dagegen unabhängig vom Vorhandensein einer Mitarbeitervertretung kaum in der durchschnittlichen Anzahl der Entlassungen.

Betrachtet man die Veränderung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Vergleich zum Vorjahr, so scheint es, dass im sekundären und tertiären Sektor Betriebe mit Betriebsrat eher sozialversicherungspflichtige Beschäftigung abgebaut haben, während größere Betriebe ohne Betriebsrat ihre Beschäftigtenzahl im Durchschnitt ausgebaut haben.

In der Betrachtung des primären Sektors muss jedoch wieder bedacht werden, dass die Veränderungsrate der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, wie auch die Anzahl der Einstellungen und Entlassungen, auch befristet Beschäftigte mit einschließt.

Und ob das Vorhandensein eines Betriebsrates letztlich tatsächlich zu einem Beschäftigungsabbau führt, ist mehr als zu hinterfragen. Plausibler scheint die Begründung zu sein, dass in Betrieben mit drohendem oder tatsächlichem Personalabbau häufiger Betriebsräte gegründet werden (vgl. Abraham 2004).

Letztlich zeigt die Betrachtung der Veränderung der sonstigen Beschäftigung im Vergleich zum Vorjahr kaum nennenswerte Unterschiede zwischen Betrieben mit und ohne Betriebsrat, wie auch zwischen Ost- und Westdeutschland. Vielmehr blieb die Anzahl der sonstigen Beschäftigten in den Unternehmen relativ stabil.

Nach dem Vergleich der ausgeschöpften externen Flexibilität zwischen den Betrieben, soll nun in Tabelle 5-6 der Blick auf die von den Betrieben in Anspruch genommene interne Flexibilität gelenkt werden.

Die Variable „Organisatorische Änderungen“ umfasst hierbei vielfältige intern-funktionale Flexibilitätsmaßnahmen von mehr Eigenfertigung über die Reorganisation von Abteilungen bis hin zur Einführung von Gruppenarbeit. Hierbei unterscheiden sich die Betriebe mit und ohne Betriebsrat jedoch kaum und nur unsystematisch, was eher in den Eigenarten der untersuchten Betriebe liegen mag. Auch im getrennt für Ost- und Westdeutschland durchgeführten Vergleich (siehe Tabelle 3 im Anhang) sind kaum signifikante Unterschiede erkennbar.

Anders hingegen liegt der Fall in der Betrachtung der Verbreitung von Arbeitskonten. Über fast alle Betriebsgrößenklassen hinweg verfügen Betriebe mit Betriebsrat signifikant öfter über Arbeitszeitkontenregelungen als Betriebe ohne Betriebsrat.

Im Vergleich zwischen Ost- und Westdeutschland verfügen im Tertiärsektor über alle Beschäftigungsgruppen hinweg Betriebe mit Betriebsrat im Durchschnitt signifikant öfter über Arbeitszeitkontenregelungen als Betriebe ohne Betriebsrat, selbiges gilt auch für mittelgroße Betriebe des Sekundärsektors.

Tabelle 5-6 Mittelwertvergleich: Interne Flexibilität mit/ohne Betriebsrat, nach Sektor und Betriebsgröße (in Prozent)

	Gesamtdeutschland											
	Organisatorische Änderungen			Arbeitszeitkonten			Überstunden			Weitere Instr. der Arbeitszeitsteuer.		
	BR	t	~ BR	BR	t	~ BR	BR	t	~ BR	BR	t	~ BR
Primärer Sektor:												
5-9 Beschäftigte	31,3	-1,0	47,9	70,2	2,7*	28,8	63,4	0,5	55,3	79,4	0,2	76,5
10-19 Beschäftigte	28,7	-1,7+	58,0	78,4	1,6	49,8	87,5	0,3	84,1	64,9	-1,1	83,5
20-49 Beschäftigte	43,8	0,0	43,2	81,2	1,8+	60,1	76,8	0,8	66,9	83,8	-1,2	91,9
50-199 Beschäftigte	67,5	1,6	46,1	93,2	2,4*	69,7	80,5	-0,7	86,6	76,5	0,7	67,2
200-499 Beschäftigte	84,7	2,6*	32,1	79,7	3,6*	14,8	86,8	3,7*	23,5	/	/	/
> = 500 Beschäftigte	86,2	.	.	76,7	.	.	/	.	.	82,7	.	.
Sekundärer Sektor												
5-9 Beschäftigte	17,6	0,6	26,9	6,2	-3,8*	28,6	70,8	0,7	53,6	17,9	-2,8*	58,7
10-19 Beschäftigte	42,0	0,2	39,6	63,9	1,4	48,1	84,4	2,5*	65,2	85,8	2,3*	69,3
20-49 Beschäftigte	67,3	1,8+	55,7	80,1	4,0*	57,3	81,5	0,5	78,8	76,1	-0,6	79,3
50-199 Beschäftigte	73,4	0,5	71,5	84,0	5,5*	61,0	86,8	1,0	83,1	87,8	1,5	82,8
200-499 Beschäftigte	80,0	-3,8*	93,8	90,9	2,1*	74,5	85,3	-1,7+	92,8	92,6	-0,9	95,5
> = 500 Beschäftigte	88,4	0,1	87,9	94,6	1,0	71,6	90,5	0,9	71,6	/	/	/
Tertiärer Sektor:												
5-9 Beschäftigte	39,0	1,0	30,2	45,0	2,6*	21,0	62,5	1,9+	45,3	76,5	2,1*	59,2
10-19 Beschäftigte	64,7	3,2*	41,5	52,4	3,3*	27,1	70,1	2,1*	54,2	84,0	4,1*	64,9
20-49 Beschäftigte	59,8	1,5	52,8	62,3	4,9*	39,9	76,8	3,1*	64,7	77,6	0,1	77,1
50-199 Beschäftigte	68,1	1,1	63,8	68,2	6,6*	43,5	77,9	1,7+	72,3	82,5	0,9	79,6
200-499 Beschäftigte	75,0	1,3	65,2	74,3	4,2*	44,7	84,1	1,5	76,4	86,2	1,5	73,9
> = 500 Beschäftigte	80,6	-0,1	81,9	78,6	1,9+	58,1	83,3	0,1	82,7	89,0	0,8	93,6

Quelle: IAB Betriebspanel 2004, eigene Berechnungen.
Gewichtete Prozentmittelwertvergleiche. T-Test der Mittelwertdifferenzen: * Signifikant bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von $\alpha = 5\%$. + Signifikant bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von $\alpha = 10\%$.
/Aufgrund des Datenschutzes durch das IAB gelöscht.

In der Betrachtung der Mittelwertunterschiede in der Ableistung von Überstunden fällt auf, dass im Jahr 2003 über fast alle Wirtschaftssektoren und Betriebsgrößen in einer deutlichen Mehrheit der Betriebe die Beschäftigten Überstunden leisten mussten.

Gleichwohl unterscheiden sich Betriebe mit Betriebsrat und solche ohne ein derartiges Gremium nur im tertiären Sektor systematisch voneinander. So leisteten Beschäftigte im Durchschnitt signifikant häufiger in mitbestimmten Dienstleistungsbetrieben mit einer Betriebsgröße zwischen 5 und 199 Beschäftigten Überstunden als in vergleichbaren Betrieben ohne Betriebsrat. Im Ost-West Vergleich zeigt sich, dass diese Unterschiede nur in westdeutschen Betrieben auftreten, während sich in Ostdeutschland Betriebe mit und ohne Betriebsrat kaum und nicht signifikant im Einsatz von Überstunden unterscheiden.

Die Variable „Weitere Instrumente der Arbeitszeitsteuerung“ fasst wieder mehrere interne Flexibilisierungsmaßnahmen (z.B. Samstagsarbeit, Vertrauensarbeitszeit, Langzeitkonten, Arbeitszeitkorridore, beschäftigungssichernde Arbeitszeitverkürzung) zusammen.

Signifikante Unterschiede zwischen Betrieben mit und ohne Betriebsrat gibt es indes nur in kleineren Betrieben (bis 19 Beschäftigte) des Sekundär- und Tertiärsektors, wie auch in ostdeutschen Großbetrieben (über 500 Beschäftigte) des tertiären Sektors.

In dieser letzten Gruppe von Betrieben, wie auch in westdeutschen Betrieben des Sekundärsektors mit weniger als 10 Beschäftigten setzen jedoch im Durchschnitt signifikant häufiger nicht mitbestimmte Betriebe diese Instrumente ein.

5.2. Zwischenfazit

Es lässt sich festhalten, dass Betriebe mit Betriebsrat unabhängig von Betriebsgröße und Wirtschaftssektor durchschnittlich signifikant mehr sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer beschäftigen als Betriebe ohne Betriebsrat.

Diese verfügen im Gegenzug im Durchschnitt über einen höheren Anteil von sonstigen Beschäftigten, befristet Beschäftigten und Leiharbeitskräften.

Zumindest für mittelgroße Betriebe des Tertiärsektors beider Landesteile lässt sich Dilgers (2003) Frage, ob Betriebsräte effizient sind, mit einem klaren „ja“ beantworten, ebenso für westdeutsche Betriebe des Primärsektors mit unter 50 Beschäftigten. In diesen Betrieben werden bei Vorhandensein eines Betriebsrates im Durchschnitt signifikant weniger Beschäftigte eingestellt, aber auch weniger Beschäftigte entlassen. Eine hierfür plausible Erklärung lautet, dass Betriebsräte die Beschäftigtenfluktuation im Betrieb einschränken und damit für mehr Beschäftigungsstabilität sorgen.

Stattdessen wird in Betrieben mit Betriebsrat eher verstärkt auf interne Flexibilisierungsstrategien gesetzt, so etwa auf Arbeitszeitkontenregelungen oder im Fall der westdeutschen Betriebe im Tertiärsektor auch auf den vermehrten Einsatz von Überstunden.

5.3. Multivariate Regressions-Analysen

Die eigentliche Überprüfung der aufgestellten Hypothesen erfolgt mit Hilfe mehrerer multivariater Regressionsmodelle, die es ermöglichen, den Einfluss des Betriebsrates auf die innerbetriebliche Segmentation unter Einbezug und gleichzeitiger Konstanthaltung weiterer möglicher Einflussfaktoren zu untersuchen¹⁶.

5.3.1. Innerbetriebliche Segmentation durch externe Flexibilität: Auswertung des IAB-Betriebspanels

Den Anfang macht in Tabelle 5-7 die Untersuchung der Determinanten der innerbetrieblichen Segmentation durch externe Flexibilität der Betriebe.

Tabelle 5-7 Determinanten der innerbetrieblichen Segmentation (Externe Flexibilität): OLS-Regression, über alle Betriebsgrößen (ab 5 Beschäftigten), IAB-Betriebspanel 2004

	SVP-Beschäftigte	Sonstige Beschäftigte	Leiharbeitskräfte	Befristet Beschäftigte	Einstellungen	Personalabgänge	Anteil der Vorleistungen am Umsatz 2003 in %
	-logarithmiert -						
Betriebsrat	0.018 (0.013)	-0.080 (0.045)+	-0.012 (0.132)	-0.116 (0.062)+	-0.201 (0.050)**	-0.308 (0.047)**	-1.749 (1.179)
Tarifvertrag	0.035 (0.009)**	-0.055 (0.029)+	0.019 (0.097)	-0.054 (0.052)	0.017 (0.036)	-0.005 (0.035)	-0.816 (0.707)
Frauenanteil	-0.084 (0.016)**	0.528 (0.054)**	-0.288 (0.187)	0.252 (0.092)**	0.095 (0.071)	-0.032 (0.065)	2.467 (1.336)
Un-/Angelernte (log.)	-0.002 (0.003)	0.119 (0.009)**	0.082 (0.018)**	0.161 (0.011)**	0.139 (0.009)**	0.054 (0.009)**	-0.718 (0.209)**
Facharbeiter (log.)	0.040 (0.003)**	-0.055 (0.011)**	0.099 (0.023)**	0.140 (0.013)**	0.115 (0.011)**	-0.012 (0.010)	-1.045 (0.245)**
Angestellte für einfache Tätigkeit (log.)	0.007 (0.004)*	0.110 (0.012)**	-0.014 (0.024)	0.093 (0.014)**	0.077 (0.012)**	0.031 (0.011)**	-0.758 (0.314)*
Angestellte für qualifizierte Tätigkeit (log.)	0.048 (0.004)**	-0.009 (0.014)	-0.023 (0.031)	0.184 (0.018)**	0.097 (0.014)**	-0.006 (0.014)	-1.018 (0.322)**
Angestellte mit Hochschulabschluss (log.)	0.004 (0.003)	-0.110 (0.011)**	0.032 (0.025)	0.100 (0.015)**	0.071 (0.012)**	0.051 (0.011)**	-0.578 (0.286)*
Geschäftsvolumen (log.)	0.078 (0.004)**	-0.142 (0.015)**	0.212 (0.040)**	0.017 (0.021)	0.069 (0.016)**	-0.118 (0.017)**	3.890 (0.338)**
Summe aller Invest. (log.)	0.007 (0.002)**	-0.016 (0.008)	0.016 (0.022)	0.036 (0.013)**	0.003 (0.010)	-0.041 (0.009)**	0.082 (0.211)
Sehr gute Ertragslage 2003	0.004 (0.022)	0.133 (0.076)+	0.099 (0.243)	-0.070 (0.140)	0.026 (0.087)	0.112 (0.094)	-2.179 (1.792)
Gute Ertragslage 2003	0.019 (0.011)	0.039 (0.037)	0.067 (0.143)	0.035 (0.069)	0.078 (0.046)	0.045 (0.047)	-0.693 (0.889)
Ausreichende Ertragslage 2003	-0.029 (0.012)*	0.026 (0.040)	-0.073 (0.168)	-0.167 (0.079)*	-0.053 (0.053)	0.008 (0.050)	2.678 (0.955)**

¹⁶ Aus Platzgründen werden im folgenden nur die Regressionsergebnisse über alle Betriebsgrößengruppen abgebildet, detaillierte Regressionstabellen für jede einzelne Betriebsgrößengruppe befinden sich im Anhang

Mangelhafte Ertragslage 2003	-0.062 (0.015)**	0.064 (0.049)	-0.034 (0.209)	-0.183 (0.102)+	0.034 (0.066)	0.156 (0.057)**	3.896 (1.170)**
BR bei sehr guter Ertragslage	0.006 (0.036)	-0.240 (0.121)*	-0.256 (0.296)	0.141 (0.177)	0.034 (0.126)	-0.016 (0.128)	2.517 (2.959)
BR bei guter Ertragslage	-0.028 (0.018)	-0.148 (0.060)*	-0.039 (0.168)	-0.093 (0.089)	-0.057 (0.068)	-0.095 (0.065)	-0.361 (1.513)
BR bei ausreichender Ertragslage	0.017 (0.020)	-0.337 (0.068)**	0.073 (0.195)	0.047 (0.104)	-0.068 (0.078)	0.047 (0.071)	-2.120 (1.667)
BR bei mangelhafter Ertragslage	0.022 (0.022)	-0.372 (0.076)**	0.052 (0.236)	-0.122 (0.123)	-0.087 (0.093)	0.047 (0.078)	-1.754 (1.862)
Land und Forstwirtschaft	-0.064 (0.023)**	0.271 (0.076)**	0.197 (0.455)	0.702 (0.138)**	0.540 (0.099)**	0.235 (0.096)*	3.524 (1.840)
Bergbau/Energie	-0.068 (0.023)**	0.173 (0.077)*	-0.276 (0.194)	-0.074 (0.107)	-0.174 (0.097)+	0.126 (0.086)	2.891 (1.846)
Nahrung/Genuss	-0.018 (0.021)	0.204 (0.071)**	0.136 (0.168)	0.377 (0.105)**	0.158 (0.081)+	0.131 (0.075)+	5.298 (1.703)**
Verbrauchsgüter	-0.047 (0.019)*	-0.016 (0.065)	-0.649 (0.145)**	0.056 (0.094)	-0.145 (0.078)	0.078 (0.067)	1.594 (1.520)
Produktionsgüter	-0.021 (0.013)	-0.051 (0.045)	-0.179 (0.081)*	0.020 (0.062)	-0.061 (0.049)	0.067 (0.046)	3.479 (1.056)**
Baugewerbe	0.001 (0.015)	0.120 (0.050)*	0.076 (0.143)	0.364 (0.086)**	0.287 (0.060)**	0.173 (0.056)**	-0.344 (1.169)
Handel/Reparatur	-0.058 (0.014)**	0.379 (0.048)**	-0.328 (0.151)*	0.239 (0.079)**	0.061 (0.059)	0.209 (0.054)**	11.377 (1.150)**
Verkehr/Nachrichten	-0.037 (0.019)*	0.303 (0.063)**	-0.039 (0.173)	0.173 (0.101)	0.299 (0.072)**	0.138 (0.067)*	0.247 (1.504)
Kredit/Versicherung	-0.143 (0.027)**	0.468 (0.091)**	0.061 (0.384)	0.146 (0.138)	0.045 (0.113)	0.467 (0.102)**	-11.107 (5.228)*
Gastgewerbe	-0.060 (0.024)*	0.330 (0.082)**	-0.265 (0.422)	0.883 (0.125)**	0.635 (0.092)**	0.335 (0.089)**	1.995 (1.971)
Erziehung/Unterricht	0.136 (0.025)**	-0.011 (0.085)	-0.458 (0.420)	1.267 (0.110)**	0.656 (0.101)**	0.225 (0.089)*	-15.551 (2.635)**
Gesundheit/Sozialwesen	0.042 (0.018)*	0.286 (0.060)**	-0.177 (0.211)	0.693 (0.087)**	0.374 (0.069)**	0.117 (0.065)	-14.946 (1.554)**
Unternehmensnahe Dienstleistungen	0.019 (0.014)	0.276 (0.047)**	0.130 (0.133)	0.808 (0.074)**	0.696 (0.054)**	0.381 (0.051)**	-16.685 (1.110)**
Sonstige Dienstleistungen	-0.043 (0.021)*	0.313 (0.070)**	-0.391 (0.196)*	0.690 (0.104)**	0.440 (0.085)**	0.170 (0.082)*	-8.100 (1.747)**
Ostdeutschland	0.086 (0.021)**	-0.118 (0.071)+	-0.193 (0.195)	-0.138 (0.112)	0.054 (0.086)	-0.041 (0.079)	0.743 (1.747)
Regionale Arbeitslosigkeit	0.002 (0.002)	-0.010 (0.007)	0.033 (0.018)	0.034 (0.010)**	0.010 (0.008)	0.005 (0.007)	0.049 (0.160)
Gesamtbeschäftigung 2003 (log.)	0.875 (0.007)**	0.511 (0.025)**				0.716 (0.027)**	0.000 (0.000)
Gesamtbeschäftigung 2003			0.000 (0.000)**	0.000 (0.000)**	0.000 (0.000)**		
Konstante	-1.216 (0.055)**	1.260 (0.187)**	-2.566 (0.562)**	-0.902 (0.304)**	-0.795 (0.224)**	0.581 (0.217)**	-2.628 (4.513)
N	6669	6669	1165	3037	3593	3832	5715
Adjusted R ²	0.98	0.32	0.33	0.46	0.43	0.53	0.20

Standardfehler in Klammern.
+ Signifikant auf dem 10 % Niveau; * Signifikant auf dem 5% Niveau; ** Signifikant auf dem 1% Niveau.
Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, eigene Berechnungen.

In der OLS-Regression auf Grundlage des IAB-Betriebspanels wird unter Einbezug aller Betriebe mit mehr als fünf Beschäftigten ein signifikanter Einfluss des Betriebsrates auf die Anzahl der sonstigen Beschäftigten und befristet Beschäftigten, sowie die Personaleinstellungen und Entlassungen deutlich.

So ist die logarithmierte Anzahl der sonstigen Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat um 8 % kleiner als in Betrieben ohne Betriebsrat, ebenso verringert sich im Vergleich die Anzahl der befristet Beschäftigten um fast 12 %. Gleichzeitig werden in mitbestimmten Betrieben rund 20 % weniger Einstellungen vorgenommen, aber auch die Anzahl der Entlassungen ist signifikant geringer. Die anderen beiden Ergebnisse entsprechen den gängigen Erwartungen, dass Betriebsräte die Schaffung sozialversicherungspflichtiger Stellen fördern und Leiharbeit eher einschränken, diese Ergebnisse sind jedoch nicht signifikant.

Zudem zeigen sich für die Bestimmung der Anzahl der sonstigen Beschäftigung signifikante Interaktionseffekte zwischen dem Vorhandensein eines Betriebsrates und der wirtschaftlichen Situation/Ertragslage.

Während Betriebe ohne Betriebsrat in wirtschaftlich sehr guter Ertragslage bei Konstanzhaltung der übrigen Faktoren eine im Vergleich zu Betrieben ohne Betriebsrat in befriedigender Ertragslage (der Referenzkategorie) um 13 % größere Anzahl sonstig Beschäftigter aufweisen, verringert sich die Anzahl der sonstig Beschäftigten in vergleichbaren Betrieben mit Betriebsrat um 18,7 % [= $(\beta \times \text{Betriebsrat} + \beta \times \text{Ertragslage} + \beta \times \text{Betriebsrat} \times \text{Ertragslage}) \times 100 \%$] gegenüber Betrieben der Referenzkategorie. Dabei wird der Einfluss des Betriebsrates umso stärker, je schlechter die wirtschaftliche Lage ist: So ist in Betrieben mit Betriebsrat in ausreichender oder mangelhafter Ertragslage die Anzahl der sonstigen Beschäftigung um je rund 38 % geringer als in Betrieben ohne Betriebsrat in befriedigender Ertragslage, während sie in Betrieben ohne Betriebsrat in mangelhafter Ertragslage um rund 6 % größer ist.

Wie zu erwarten, stellen sich die beschriebenen Einflüsse in der Betrachtung der verschiedenen Betriebsgrößengruppen erst ab einer gewissen Betriebsgröße ein (siehe Tabellen 4-9 im Anhang), zudem reagieren die Betriebe entsprechend ihrer Betriebsgröße ganz unterschiedlich auf verschiedene wirtschaftliche Situationen.

Bei einer Beschäftigtenanzahl zwischen 20 und 49 Beschäftigten werden in Betrieben mit Betriebsrat 25 % weniger Beschäftigte eingestellt als in vergleichbaren Betrieben ohne Betriebsrat. Mit Ausnahme der Betriebe mit 50 bis 199 Beschäftigten, in denen im Fall des Vorhandenseins eines Betriebsrates 16 % weniger Einstellungen vorgenommen werden, wird der Unterschied zwischen Betrieben mit und ohne Betriebsrat immer größer. In mitbestimmten Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten werden 54 % weniger Beschäftigte eingestellt als in Betrieben ohne Betriebsrat.

Gleichzeitig werden jedoch ab einer Beschäftigtengröße von 50 Beschäftigten auch signifikant weniger Personen in Betrieben mit Betriebsrat entlassen als in Betrieben ohne Betriebsrat. Auch dieser Einfluss steigt mit wachsender Betriebsgröße an. Der Betriebsrat mindert somit die Fluktuation unter den Beschäftigten und stärkt ihre Beschäftigungsstabilität. Der signifikant negative Einfluss des Betriebsrats auf die Anzahl der sonstigen Beschäftigten im Gesamtmodell scheint sich dagegen hauptsächlich aus der Beschäftigtenstruktur der Betriebe mit 50 bis 199 Beschäftigten zu ergeben, wie auch der Einfluss auf die befristete Beschäftigung aus den Eigenarten der untersuchten Betriebe mit 200-499 Beschäftigten. Diese Betriebe beschäftigen rund 60 % weniger befristet Beschäftigte, wenn sie über einen Betriebsrat verfügen.

Überraschend mag zuletzt sein, dass es in mitbestimmten Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten rund 17 % weniger sozialversicherungspflichtig Beschäftigte gibt als in Betrieben ohne Betriebsrat. Auch hier scheint die Erklärung plausibel zu sein, dass Betriebsräte oftmals erst angesichts drohendem Personalabbaus gegründet werden, das Ergebnis kann aber auch den Eigenarten der sehr wenigen Betriebe dieser Größenklasse geschuldet sein, die über keinen Betriebsrat verfügen.

Zu signifikanten Interaktionseffekten zwischen Betriebsrat und wirtschaftlicher Situation kommt es erst in Betrieben ab einer Beschäftigtengröße von 20 Personen.

So werden in Betrieben mit Betriebsrat und einer Betriebsgröße zwischen 20 und 49 Beschäftigten bei sehr guter Ertragslage rund 20 % mehr Beschäftigte eingestellt als in vergleichbaren Betrieben der Referenzkategorie. Im Vergleich dazu stellen Betriebe ohne Betriebsrat bei gleicher Einschätzung der Ertragslage weniger Beschäftigte ein als Betriebe der Referenzkategorie, dieses Ergebnis ist jedoch nicht signifikant. Zudem arbeiten in Betrieben mit Betriebsrat bei guter Ertragslage knapp 28 % weniger Leiharbeitskräfte als in Betrieben der Referenzkategorie.

Selbst bei mangelhafter Ertragslage stellen Betriebe mit Betriebsrat rund 24 % mehr Beschäftigte ein als die Betriebe der Referenzkategorie, aber auch Betriebe ohne Betriebsrat stellen bei gleicher Ertragslage 18 % mehr Beschäftigte ein. Diese nehmen aber auch 27 % mehr Entlassungen vor, während Betriebe mit Betriebsrat nur rund 18 % mehr Entlassungen verkraften müssen. Letzteres Ergebnis ist jedoch nicht signifikant, auch ist nicht bekannt, welche Beschäftigtengruppen von der Personalfuktuation betroffen sind.

Einzig die Beschäftigtenstruktur liefert etwas Aufschluss. So verfügen Betriebe mit Betriebsrat in mangelhafter Ertragslage über eine im Vergleich zu Betrieben der Referenzkategorie um 2 % größere Anzahl von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und eine um 13 % größere Anzahl befristet Beschäftigter. Gleichzeitig beschäftigen sie rund 20 % mehr Leiharbeitskräfte, aber auch über 11 % weniger sonstig Beschäftigte. Betriebe ohne Betriebsrat verfügen dagegen in mangelhafter Ertragslage über deutlich mehr sonstig Beschäftigte als Betriebe der Referenzkategorie, allerdings beschäftigen sie auch weniger befristet Beschäftigte.

In der Betrachtung der Interaktionseffekte für Betriebe mit einer Größe zwischen 50 und 199 Beschäftigten fällt zunächst der signifikant positive Einfluss des Interaktionseffektes zwischen Betriebsrat und mangelhafter Ertragslage auf die Anzahl der Entlassungen auf. So werden in Betrieben mit Betriebsrat bei mangelhafter Ertragslage knapp 8 % mehr Beschäftigte entlassen als in Betrieben der Referenzgruppe, während sich Betriebe ohne Betriebsrat nicht von den betriebsratslosen Betrieben bei befriedigender Ertragslage unterscheiden. Gleichzeitig beschäftigen Betriebe mit Betriebsrat bei ausreichender und mangelhafter Ertragslage aber auch 28 % weniger sonstige Beschäftigte als Betriebe der Referenzkategorie, während in Betrieben ohne Betriebsrat bei gleicher ausreichender oder schlechter Ertragslage 17 %, bzw. 16 % mehr sonstige Beschäftigte angestellt sind. Zudem scheinen Betriebsräte bei sehr guter Ertragslage die Beschäftigung von Leiharbeitskräften einzuschränken. So werden in mitbestimmten Betrieben nur 16 % mehr Leiharbeitskräfte beschäftigt als in Betrieben der Referenzkategorie, während Betriebe ohne Betriebsrat bei sehr guter Ertragslage im Vergleich mehr als doppelt so viele Leiharbeitskräfte beschäftigen.

In Betrieben mit 200 bis 499 Beschäftigten bestehen signifikante Interaktionseffekte zwischen dem Wirken des Betriebsrates und guter wie auch ausreichender Ertragslage auf die Anzahl der sonstigen Beschäftigten. Während in Betrieben ohne Betriebsrat bei ausreichender Ertragslage im Vergleich zu Betrieben der Referenzkategorie (Betriebe ohne Betriebsrat bei befriedigender Ertragslage) 72 % mehr sonstig Beschäftigte arbeiten, arbeiten in Betrieben mit Betriebsrat 43 % weniger sonstig Beschäftigte. Ähnliches gilt für Betriebe bei guter Ertragslage. Hier erhöht sich in Betrieben ohne Betriebsrat die Anzahl der sonstig Beschäftigten gegenüber der Referenzkategorie (nicht signifikant) um 26 %, während in Betrieben mit Betriebsrat diese Gruppe um ein Viertel kleiner ist. Gleichzeitig verringert sich bei guter Ertragslage in Betrieben mit Betriebsrat die Anzahl der Einstellungen um knapp

30 % gegenüber Betrieben der Referenzkategorie, während in vergleichbaren Betrieben ohne Betriebsrat rund 70 % mehr Beschäftigte eingestellt werden.

Zuletzt lässt sich in Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten ein signifikanter Einfluss des Interaktionseffekts zwischen Betriebsrat und mangelhafter Ertragslage auf die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, der befristet Beschäftigten und der sonstig Beschäftigten ablesen. So ist trotz mangelhafter Ertragslage in Betrieben mit Betriebsrat die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nur um rund 12 % kleiner als in Betrieben der Referenzkategorie, während in Betrieben ohne Betriebsrat die Gruppe der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nur noch weniger als halb so groß ist.

Gleichzeitig verringert sich bei Vorhandensein eines Betriebsrates die Anzahl der befristet Beschäftigten um knapp 26 % gegenüber Betrieben der Referenzkategorie, während Betriebe ohne Betriebsrat bei mangelhafter Ertragslage stark auf die Befristung von Arbeitsverhältnissen setzen.

Zudem verfügen Betrieben mit Betriebsrat über eine im Vergleich zu Betrieben der Referenzkategorie um ein Drittel geringere Anzahl sonstig Beschäftigter, während Betriebe ohne Betriebsrat einen mehr als doppelt so hohen Anteil aufweisen.

Zusätzlich zu dem Einfluss auf die extern-numerische Flexibilität der Betriebe, übt der Betriebsrat in kleineren Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten bei mangelhafter Ertragslage auch einen Einfluss auf den Anteil der Vorleistungen am Umsatz aus. Im Vergleich zu Betrieben der Referenzkategorie und vergleichbaren Betrieben ohne Betriebsrat ist dieser in Betrieben mit Betriebsrat signifikant geringer, wobei sich die Unterschiede mit wachsender Betriebsgröße verringern. Vorleistungen scheinen in diesen Betrieben stärker internalisiert zu werden, um so die Beschäftigung im Betrieb zu stabilisieren.

Neben der subjektiven Einschätzung der Ertragslage durch die Geschäftsführung dient das logarithmierte Geschäftsvolumen des Vorjahres als objektiver Indikator zur Messung des Einflusses der wirtschaftlichen Situation auf die Beschäftigtenzahlen. Der im Gesamtmodell erkennbare signifikant positive Einfluss des Geschäftsvolumens auf die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bleibt über fast alle Betriebsgrößengruppen bestehen, selbiges gilt für den negativ signifikanten Einfluss auf die Anzahl der sonstig Beschäftigten. Allerdings ist der tatsächliche Einfluss relativ gering, so wächst im Gesamtmodell die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit jedem

zusätzlichen Prozentpunkt im Geschäftsvolumen nur um rund 0,08 %, während sich die Anzahl der sonstigen Beschäftigten um 0,14 % verringert.

Letztlich ist das Geschäftsvolumen aber nicht der geeignetste Indikator zur Messung des Einflusses der wirtschaftlichen Situation des Betriebes auf die Beschäftigtenzahlen, kann es doch auch mit einhergehender Automatisierung steigen. Zudem besteht ein weiterer Nachteil bei der Verwendung des Geschäftsvolumens in der Tatsache, dass es sich nicht bewerten lässt. Dies gilt auch für die logarithmierte Summe aller Investitionen, trotzdem zeigt sie für Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigte den zu erwartenden positiv signifikanten Einfluss auf die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, ebenso für Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten einen signifikant negativen Einfluss auf die Anzahl der Entlassungen.

Die Tarifbindung besitzt im Gesamtmodell einen signifikanten, aber lediglich geringen Einfluss auf die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, bzw. negativ signifikanten Einfluss auf die Anzahl der sonstigen Beschäftigten. In der Einzelbetrachtung der Betriebsgrößenmodelle zeigt sich, dass dieser Einfluss jedoch nur in kleinen Betrieben mit bis zu 19 Beschäftigten existiert. Während die Tarifbindung ansonsten in Betrieben mit 50 bis 199 Beschäftigten die Zahl der Einstellungen und der sonstig Beschäftigten beschränkt, übt sie in großen Betrieben mit 200 und mehr Beschäftigten keinen signifikanten Einfluss auf die Personalstruktur aus.

Der Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten übt über alle Betriebsgrößen hinweg einen signifikant positiven Einfluss auf die Größe der Gruppe der sonstig Beschäftigten aus, ebenso wie in Betrieben mit 200 bis 499 Beschäftigten auf die Anzahl der befristet Beschäftigten. Gleichzeitig hat der Frauenanteil in Betrieben mit einer Größe zwischen 20 und 499 Beschäftigten einen signifikant negativen Einfluss auf die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Doch auch hier darf die Signifikanz nicht über die tatsächlich Größe des Einflusses hinwegtäuschen. Den größten Einfluss hat der Frauenanteil in Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten, hier steigt die Anzahl der sonstig Beschäftigten mit jedem Prozentpunkt größeren Frauenanteil um 2,6 % an. Im Gesamtmodell steigt sie dagegen nur um einen halben Prozentpunkt.

Ebenso hat der Bildungsstand der Belegschaft einen geringen, aber doch signifikanten Einfluss auf die Größe der verschiedenen Beschäftigungsgruppen. Über alle Betriebsgrößen hinweg übt die Anzahl der Facharbeiter unter den Gesamtbeschäftigten einen signifikant positiven Einfluss auf die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus, doch

diese steigt im Gesamtmodell gerade einmal um knapp 0,04 %, wenn die Anzahl der Facharbeiter um einen Prozentpunkt ansteigt. Auch die Anzahl der Angestellten für qualifizierte Tätigkeiten und Angestellten mit Hochschulabschluss besitzt über alle Einzelmodelle hinweg einen positiv signifikanten, wenn auch sehr kleinen Einfluss auf die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Der im Gesamtmodell sichtbare und für die Anzahl der Facharbeiter signifikant negative Einfluss auf die Anzahl der sonstig Beschäftigten verschwindet zwar in der Einzelbetrachtung der Betriebsgrößen wieder, der positiv signifikante Einfluss der Anzahl der Un-/Angelernten auf die Größe der Gruppe der sonstig Beschäftigten bleibt jedoch über alle Betriebsgrößen bestehen, wie auch der Einfluss der Anzahl von Angestellten für einfache Tätigkeiten in Betrieben mit weniger als 500 Beschäftigten.

Nur unter Vorbehalt lässt sich der Einfluss des Bildungsstandes der Belegschaft auf Einstellungen und Entlassungen interpretieren. Da sich die Angaben zu letzteren auf das Vorjahr beziehen, muss die Annahme getroffen werden, dass sich der durchschnittliche Bildungsstand in der Zwischenzeit nicht verändert hat.

Unter dieser Annahme lässt sich für das Gesamtmodell festhalten, dass die logarithmierte Anzahl von Un- und Angelernten, Angestellten für einfache Tätigkeiten und Angestellten mit Hochschulabschluss einen signifikant positiven (wenn auch wieder sehr kleinen) Einfluss auf die Anzahl der Entlassungen ausüben, während eine wachsende Anzahl von Facharbeiter und Angestellten für qualifizierte Tätigkeiten Entlassungen eher einschränken.

Über alle Einzelmodelle ab einer Betriebsgröße von 10 Beschäftigten bleibt das Muster bestehen, dass die Zahl der Entlassungen am stärksten mit steigender Anzahl von Un- und Angelernten im Betrieb anwächst.

Keinen theoretisch fundierten Einfluss übt hingegen wohl der Bildungsstand der Belegschaft auf die extern-funktionale Flexibilität in Form von Vorleistungen aus. Dennoch lassen sich aus den Ergebnissen Rückschlüsse ziehen. Da sich die Angabe zum Anteil der Vorleistungen am Umsatz wieder auf das Vorjahr bezieht, können jedoch auch diese Ergebnisse nur unter der Annahme interpretiert werden, dass sich der Vorleistungsanteil für das Jahr 2004 kaum verändert hat. Unter dieser Voraussetzung steigt der Anteil der Vorleistungen am Umsatz in Betrieben mit 20 bis 49 Beschäftigten mit wachsendem Betriebsanteil an Facharbeitern signifikant an, während er in Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten mit wachsendem Anteil von Facharbeitern und Angestellten für qualifizierte Tätigkeiten absinkt.

Kleinere Betriebe scheinen somit im Verhältnis mehr Zulieferungen zu erhalten und diese mit qualifiziertem Personal weiterzuverarbeiten, während Großbetriebe diese Prozesse stärker internalisieren.

Der Einfluss der Wirtschaftsbranche entspricht den Erwartungen. Sonstig Beschäftigte werden verstärkt im Dienstleistungssektor eingesetzt, während befristet Beschäftigte neben dem Dienstleistungssektor auch vermehrt in der Land- und Forstwirtschaft, sowie in mittelgroßen Betrieben (50 bis 199 Beschäftigte) der Bau und Nahrungs-/Genussmittelindustrie zum Einsatz kommen.

Als Referenzkategorie dient dabei die Investitions- und Gebrauchsgüterbranche, in ihr arbeiten in Betrieben mit 200 und mehr Beschäftigten mehr Leiharbeitskräfte als in Betrieben gleicher Größe anderer Branchen. Allerdings unterscheiden sich im Einsatz von Leiharbeit nur sehr wenige Branchen signifikant von der Investitions- und Gebrauchsgüterbranche.

Der im Gesamtmodell sichtbare signifikant negative Einfluss des ostdeutschen Betriebsstandortes auf die Anzahl der sonstig Beschäftigten im Betrieb wiederholt sich in der Einzelbetrachtung für kleinere Betriebe zwischen 5 und 19 Beschäftigten, wie auch für mittelgroße Betriebe mit 50 bis 199 Beschäftigten. Über alle Betriebsgrößen hinweg ist in ostdeutschen Betrieben die Anzahl der sonstig Beschäftigten im Vergleich zu westdeutschen Betrieben um rund 12 % geringer, in mittelgroßen Betrieben sogar um 40 %.

Gleichzeitig arbeiten in den genannten Betrieben aber auch signifikant mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigte als in westdeutschen Betrieben.

Während somit in Ostdeutschland mehr Beschäftigte auf sozialversicherungspflichtiger Basis eingestellt werden – begründet unter anderem durch das geringere Lohnniveau – weisen die regionalen Arbeitslosigkeitsraten keinen signifikanten Einfluss auf die innerbetriebliche Beschäftigungsstruktur auf.

Mit diesen ersten Regressionsergebnissen hat sich gezeigt, dass die Ergebnisse aus dem Mittelwertvergleich weitgehend bestätigt wurden:

Betriebsräte mindern die Fluktuation in den Betrieben und erhöhen damit die Beschäftigungsstabilität, gleichzeitig üben sie insbesondere bei schlechter Ertragslage einen dämpfenden Einfluss auf den Einsatz von atypisch Beschäftigten aus.

5.3.2. Innerbetriebliche Segmentation durch externe Flexibilität: Auswertung der WSI-Betriebsrätebefragung

Im folgenden soll nun auf der Grundlage der WSI-Betriebsrätebefragung untersucht werden, ob sich Betriebsräte aufgrund ihrer unterschiedlichen Aktivität in ihrem Einfluss auf die externe Flexibilität und damit auf die innerbetriebliche Segmentation unterscheiden.

Tabelle 5-8 Determinanten der innerbetrieblichen Segmentation (Externe Flexibilität): Logit-Regression, über alle Betriebsgrößen (ab 20 Beschäftigten), WSI-Betriebsrätebefragung 2004/2005

	Personalabbau	Zunahme unbefrist. Beschäftigung	Abnahme unbefrist. Beschäftigung	Zunahme befristete Beschäftigung	Abnahme befristete Beschäftigung	Zunahme Minijobs	Zunahme Leiharbeit	Abnahme Leiharbeit
Problemfelder, in denen der BR etwas erreicht	0.092 (0.015)**	0.012 (0.018)	0.049 (0.016)**	0.034 (0.018)*	0.049 (0.020)**	0.035 (0.035)	0.004 (0.021)	0.009 (0.025)
Betriebsvereinh. mit bes. Aktivität des BR	-0.037 (0.025)	0.026 (0.032)	-0.012 (0.028)	-0.012 (0.032)	0.016 (0.035)	-0.090 (0.065)	0.037 (0.040)	0.077 (0.042)*
Alter des Betriebsrates	0.006 (0.003)*	-0.007 (0.004)	0.007 (0.004)*	-0.004 (0.004)	0.001 (0.005)	-0.015 (0.009)*	-0.013 (0.005)**	-0.002 (0.006)
Betriebsratssitzungen/Monat	0.081 (0.033)**	0.036 (0.028)	0.047 (0.033)	0.027 (0.040)	0.039 (0.031)	-0.006 (0.041)	0.058 (0.046)	0.067 (0.064)
Tarifvertrag	0.129 (0.163)	0.331 (0.218)	0.004 (0.177)	-0.402 (0.211)*	-0.057 (0.248)	0.395 (0.374)	0.121 (0.272)	-0.209 (0.294)
Eher gute Auftragslage	0.545 (0.124)**	-0.353 (0.163)*	0.002 (0.138)	-0.063 (0.159)	0.061 (0.174)	-0.465 (0.329)	-0.288 (0.192)	-0.017 (0.214)
Eher schlechte Auftragslage	0.985 (0.149)**	-0.473 (0.204)*	0.349 (0.158)*	0.201 (0.188)	0.254 (0.214)	0.192 (0.339)	0.076 (0.244)	0.157 (0.268)
Schlechte Auftragslage	1.282 (0.220)**	-0.448 (0.302)	0.434 (0.226)*	-0.082 (0.300)	0.542 (0.301)*	0.158 (0.440)	-0.594 (0.421)	0.319 (0.390)
Anteil der Un- und Angelernten	-0.154 (0.048)**	-0.036 (0.058)	-0.176 (0.057)**	-0.022 (0.066)	0.025 (0.070)	-0.190 (0.132)	0.093 (0.090)	0.090 (0.088)
Anteil der Facharbeiter/Fachangestellte	0.002 (0.058)	-0.006 (0.074)	-0.093 (0.068)	-0.006 (0.078)	-0.129 (0.091)	-0.114 (0.146)	-0.048 (0.098)	0.028 (0.115)
Anteil der Angest. mit Fach-/HS-Studium	0.011 (0.051)	0.028 (0.061)	-0.012 (0.059)	-0.096 (0.073)	-0.061 (0.075)	0.071 (0.145)	-0.032 (0.084)	-0.019 (0.091)
Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung	0.001 (0.002)	-0.013 (0.004)**	0.000 (0.002)	0.000 (0.002)	-0.003 (0.003)	-0.004 (0.007)	-0.002 (0.004)	-0.006 (0.005)
Grundstoffe/Produktionsgüter	0.264 (0.171)	0.291 (0.212)	0.160 (0.196)	0.017 (0.226)	-0.057 (0.238)	-0.045 (0.486)	-0.329 (0.245)	-0.215 (0.269)
Verbrauchsgüter	0.679 (0.193)**	0.270 (0.251)	0.204 (0.210)	0.228 (0.245)	-0.094 (0.272)	0.276 (0.487)	-0.385 (0.285)	-0.338 (0.328)
Baugewerbe	0.939 (0.275)**	-0.650 (0.419)	0.472 (0.280)*	0.272 (0.349)	-0.352 (0.418)	-1.460 (0.888)	-0.802 (0.488)	-0.280 (0.477)
Handel (und Reparatur)	0.325 (0.214)	-0.023 (0.297)	0.265 (0.234)	-0.133 (0.277)	-0.088 (0.295)	-0.203 (0.509)	-0.334 (0.364)	0.026 (0.365)
Verkehr und Nachrichten	0.819 (0.232)**	-0.018 (0.291)	0.008 (0.258)	-0.201 (0.306)	-0.142 (0.319)	-0.143 (0.542)	-0.311 (0.374)	-0.270 (0.421)
Kredit und Versicherungen	0.914 (0.233)**	0.252 (0.318)	0.693 (0.250)**	-0.066 (0.298)	-0.005 (0.324)	-0.445 (0.783)	-0.497 (0.435)	-0.400 (0.499)
Sonstige private und öffentliche Dienstleist.	0.576 (0.209)**	0.384 (0.287)	0.432 (0.227)*	0.468 (0.258)*	0.031 (0.294)	0.898 (0.504)*	-0.079 (0.364)	-0.398 (0.434)
Sonstige Branchen	1.161 (0.221)**	-0.389 (0.303)	0.521 (0.230)*	0.229 (0.274)	0.121 (0.293)	-0.041 (0.595)	-0.188 (0.328)	-0.372 (0.379)

Region	0.181 (0.163)	-0.363 (0.223)	0.060 (0.175)	-0.491 (0.210)**	-0.285 (0.239)	-0.129 (0.471)	0.142 (0.299)	-0.083 (0.366)
Gesamtbeschäftigung	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)*	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
Konstante	-1.733 (0.310)**	-0.321 (0.386)	-0.526 (0.352)	0.281 (0.401)	-0.467 (0.449)	-0.032 (0.732)	0.456 (0.512)	-0.536 (0.583)
Pseudo R^2_{MF}	0.08	0.04	0.03	0.02	0.02	0.07	0.17	0.03
Hosmer-Lemeshow χ^2	4.96	10.47	9.28	9.31	7.92	3.18	5.42	10.47
Prob > χ^2	0.76	0.23	0.32	0.32	0.44	0.92	0.71	0.23
N	1696	981	1302	946	809	317	625	524
Standardfehler in Klammern. + Signifikant auf dem 10 % Niveau; * Signifikant auf dem 5% Niveau; ** Signifikant auf dem 1% Niveau Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2004/2005, eigene Berechnungen.								

Überraschend mag im Gesamtmodell zunächst sein, dass die logarithmierte Wahrscheinlichkeit des Personalabbaus im Schnitt signifikant um 0,09 ansteigt, wenn sich die Anzahl der Problemfelder, welche der Betriebsrat bearbeitet hat und in ihnen nach eigenem Bekunden auch etwas erreicht hat, um eine Einheit erhöht. In der Einzelbetrachtung der Betriebsgrößengruppen bleibt dieser signifikant positive Zusammenhang über alle Betriebsgrößen bestehen.

Auch wenn der Einfluss in keinem der Modelle besonders groß ist, bedürfen die Ergebnisse einer Erklärung, ist doch aus den Regressionen mit dem IAB-Betriebspanel bekannt, dass in Betrieben mit Betriebsrat weniger Beschäftigte entlassen werden als in Betrieben ohne Betriebsrat.

An dieser Stelle scheint aber ein Kausalitätsproblem der Art vorzuliegen, dass die Anzahl der Problemfelder natürlich in solchen Betrieben ansteigt, welche sich in schlechter wirtschaftlichen Lage befinden. So besteht im Gesamtmodell in Betrieben bei sich verschlechternder Auftragslage eine im Vergleich zu Betrieben mit guter Auftragslage um 1,28 größere logarithmierte Wahrscheinlichkeit des Personalabbaus.

In einer derartigen Lage kann der Betriebsrat aufgrund seiner beschränkten Mittel Entlassungen nicht verhindern, er kann jedoch zu ihrer sozialen Abfederung beitragen.

Dabei liegen keine Informationen darüber vor, was der Betriebsrat in den einzelnen Problemfelder konkret erreicht hat, nur die Information über das subjektive Empfinden des Interview-Partners, ob eher viel oder eher wenig erreicht wurde. Eine soziale Abfederung oder die Verringerung des Personalabbaus durch Zugeständnisse des Betriebsrates in Entlohnungs- und Arbeitszeitfragen können hier sicher als Erfolg gewertet werden.

In gleicher Art und Weise müssen auch die anderen signifikanten Einflüsse der Anzahl der durch den Betriebsrat mit Erfolg bearbeiteten Problemfelder interpretiert werden. So steigt in

Betrieben mit 20 bis 99 Beschäftigten bei steigender Anzahl der mit Erfolg bearbeiteten Problemfelder die Wahrscheinlichkeit der Abnahme unbefristeter Beschäftigung, gleichzeitig steigt aber auch die Wahrscheinlichkeit der Zunahme befristeter Beschäftigung.

Letzteres gilt auch für Großbetriebe mit 500 und mehr Beschäftigten. Zudem erhöht sich in mittelgroßen Betrieben mit 100 bis 199 Beschäftigten die Wahrscheinlichkeit der Abnahme der Leiharbeit. Mit Blick auf den Einfluss der wirtschaftlichen Lage bestätigt sich der unbestrittene Befund, dass in schlechter werdender Auftragslage zunächst die Leiharbeitskräfte an den Verleihbetrieb zurückgegeben werden, bevor eigene Arbeitnehmer entlassen werden (vgl. Tabellen 10-13 im Anhang)¹⁷.

Während Betriebsräten bei akuten Problemen nichts anderes übrig bleibt als auf den Arbeitgeber zu reagieren, können sie in Betriebsvereinbarungen die Betriebspolitik auch aktiv mitgestalten. Dabei ist über die Anzahl der Betriebsvereinbarungen und ihre Regelungsinhalte wenig bekannt, sie können sowohl „weiche“ Themen wie „Gender Mainstreaming“ betreffen, aber auch „harte“ Themen wie die Beschäftigungssicherung.

Zudem finden Betriebsvereinbarungen sowohl bei guter wie auch bei schlechter Wirtschaftslage Anwendung und so mag es nicht verwundern, dass im Gesamtmodell bis auf den signifikant positiven Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit des Abbaus von Leiharbeit bei einem Anstieg der Anzahl der vom Betriebsrat aktiv unterstützten Themenfelder von Betriebsvereinbarungen kein weiterer signifikanter Einfluss auf die Beschäftigtenstruktur feststellbar ist.

In der Einzelbetrachtung stellt sich erst für Betriebe mit 200 und mehr Beschäftigten ein signifikanter Einfluss auf die Personalstruktur ein. Zur Erinnerung: Ab dieser Betriebsgröße muss der Arbeitgeber ein Betriebsratsmitglied freistellen, mit wachsender Betriebsgröße kommen weitere freigestellte Betriebsratsmitglieder hinzu (§ 38 BetrVG). So sinkt in Betrieben mit 200 bis 499 Beschäftigten bei wachsender Anzahl der vom Betriebsrat aktiv unterstützten Themenfelder von Betriebsvereinbarungen die Wahrscheinlichkeit des Personalabbaus. Gleichzeitig sinkt in Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten auch die Wahrscheinlichkeit der Zunahme von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen. Hier scheint sich bemerkbar zu machen, dass fast 90 % aller Betriebsvereinbarungen zur Beschäftigungssicherung und über 80 % der Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit unter besonderer Aktivität des Betriebsrates beschlossen werden.

¹⁷ Aufgrund der geringen Fallzahl konnte die Wahrscheinlichkeit der Abnahme geringfügiger Beschäftigung nicht betrachtet werden.

Kein beschäftigungsstabilisierender Einfluss lässt sich für die Institutionalisierung des Betriebsrates im Betrieb feststellen. Vielmehr deuten die Ergebnisse daraufhin, dass mit zunehmendem Alter des Betriebsrates die Wahrscheinlichkeit des Personalabbaus zunimmt, bzw. in den Einzelmodellen ab einer Betriebsgröße von 100 Beschäftigten die Wahrscheinlichkeit der Zunahme unbefristeter Beschäftigung sinkt. Bei der Interpretation dieser Ergebnisse muss aber bedacht werden, dass das Alter des Betriebsrates eng mit dem Alter des Betriebs korreliert und sich aus dem Ergebnis auch auf Unterschiede zwischen jüngeren und älteren Betrieben schließen lässt. So scheint es einleuchtend zu sein, dass junge Betriebe eher noch ihre Personalstruktur aufbauen, während ältere traditionell mitbestimmte Betriebe über eine stabilere und gesetztere Personalstruktur verfügen.

Einzigste Ausnahme bilden dabei Betriebe mit 200 bis 499 Beschäftigte, in denen bei steigendem Alter des Betriebsrates die logarithmierte Wahrscheinlichkeit zusätzlicher unbefristeter Mitarbeiter steigt, sich gleichzeitig aber auch die Wahrscheinlichkeit einer Abnahme unbefristeter wie befristeter Beschäftigung und damit einer größeren Personalfuktuation erhöht. Dabei bleibt die Größe des Einflusses des Alters des Betriebsrates jedoch über alle Betriebsgrößen recht klein.

Kein systematischer Einfluss auf die Personalstruktur ist für die durchschnittliche Anzahl von Betriebsratssitzungen pro Monat festzustellen. Diese variiert mit der Betriebsgröße und auch hier muss man nach der Richtung des kausalen Effekts fragen. So handelt es sich im Gesamtmodell beim signifikanten Einfluss der Anzahl der Betriebsratssitzungen auf die Wahrscheinlichkeit des Personalabbaus ganz offensichtlich um eine Scheinkausalität, eher steigt wohl die Anzahl der Sitzungen des Betriebsrats in wirtschaftlichen Problemlagen und dem damit verbundenen Personalabbau an.

Letztlich zeigt in dieser Auswertung die Tarifbindung über alle Betriebsgrößen hinweg keinen systematischen Einfluss auf die Personalstruktur, diese scheint vielmehr von den innerbetrieblichen Bedürfnissen beeinflusst zu sein.

Wenig Überraschendes offenbart der Einfluss der Auftragslage auf die betriebliche Personalstruktur. So steigt mit schlechter werdender Auftragslage die Wahrscheinlichkeit des Personalabbaus in allen Betriebsgrößenklassen signifikant an, selbiges gilt in Betrieben mit 100 bis 499 Beschäftigten für die Wahrscheinlichkeit von Entlassungen unbefristet Beschäftigter. In Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten besteht zudem eine im Vergleich

zu Betrieben in guter Ertragslage höhere Wahrscheinlichkeit von Entlassungen befristet Beschäftigter.

Zur Analyse des durchschnittlichen Bildungsgrades der Belegschaft muss wieder die Annahme getroffen werden, dass sich der durchschnittliche Bildungsstand der Belegschaft in der Zwischenzeit nicht verändert hat. Zudem sind an dieser Stelle die Ergebnisse der WSI-Betriebsrätebefragung ungenauer als die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels, da die Angaben zur Bildung der Belegschaft in drei Kategorien zusammengefasst werden.

Nichts desto trotz scheinen die Ergebnisse zunächst im Widerspruch zu der Annahme der Segmentationstheorien zu stehen, dass Un- und Angelernte über eine geringere Beschäftigungsstabilität verfügen: So sinkt im Gesamtmodell mit wachsendem Anteil an Un- und Angelernten die Wahrscheinlichkeit des Personalabbaus signifikant ab, gleichzeitig verringert sich in Betrieben mit 100 bis 499 Beschäftigten die Wahrscheinlichkeit des Abbaus unbefristeter Beschäftigung bei wachsendem Anteil an Un- und Angelernten am stärksten.

Dabei darf aber nicht übersehen werden, dass diese Ergebnisse neben Branchen- und Betriebsunterschieden auch längerfristige Entwicklungen überdecken. So kann die Wahrscheinlichkeit des Personalabbaus für Un- und Angelernte auch deshalb geringer sein, da diese Gruppe bereits zuvor vom Personalabbau betroffen war und bereits einen Minimalstand erreicht hat.

Erwähnenswert bleibt noch, dass in Betrieben mit 100 bis 199 sowie mit 500 und mehr Beschäftigten die Wahrscheinlichkeit zusätzlicher unbefristeter Beschäftigter mit wachsendem Anteil von Facharbeitern und Fachangestellten steigt, diese Ergebnisse sind allerdings nicht signifikant.

Einen kleinen, aber signifikanten Einfluss auf die Personalstruktur besitzt über alle Beschäftigungsgrößen hinweg auch der Frauenanteil an der Belegschaft.

So steigt in kleineren Betrieben mit 20 bis 99 Beschäftigten bei wachsendem Frauenanteil an der Belegschaft die Wahrscheinlichkeit des Personalabbaus, wohingegen in Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten bei steigendem Frauenanteil die Wahrscheinlichkeit der Zunahme unbefristeter Beschäftigung sinkt. In Betrieben mit 100 bis 499 Beschäftigten sinkt zudem die Wahrscheinlichkeit des Abbaus befristeter Beschäftigung, ebenso wie in Betrieben mit 100 bis 199 Beschäftigten die Wahrscheinlichkeit des Abbaus von betrieblicher Leiharbeit.

Ebenso zeigen die Wirtschaftsbranchen den zu erwartenden Einfluss auf die Personalstruktur. In Betrieben der sonstigen und privaten Dienstleistungsbranche ist die Wahrscheinlichkeit der Zunahme von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen höher als in vergleichbaren Betrieben der Investitions- und Gebrauchsgüterbranche, zudem verfügen im Vergleich Betrieben der Grundstoffe- und Produktionsgüterindustrie und des Handels mit einer Betriebsgröße von 20 bis 99 Beschäftigten über eine höhere Wahrscheinlichkeit zusätzlicher Leiharbeit.

Über die größte Wahrscheinlichkeit der Zunahme von befristeter Beschäftigung verfügen Betriebe des Baugewerbes mit 100 bis 199 Beschäftigten, gefolgt von sonstigen privaten und öffentlichen Dienstleistern der selben Betriebsgröße.

Aus den Brancheninformationen lassen sich auch Informationen über die wirtschaftliche Lage der Betriebe ablesen. So ist etwa in Betrieben des Baugewerbes mit einer Beschäftigtengröße bis zu 199 Beschäftigten die Wahrscheinlichkeit von Entlassungen signifikant größer als in der Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie, selbiges gilt für größere Betriebe der Kredit- und Versicherungsbranche und der Verkehrs- und Nachrichtensparte.

Kein signifikanter Unterschied im Einfluss auf die betriebliche Personalstruktur lässt sich auf Grundlage der WSI-Betriebsrätebefragung indes im Ost-West Vergleich finden. Einzig ostdeutsche Betriebe mit 100 bis 199 Beschäftigten verfügen über eine signifikant geringere Wahrscheinlichkeit zusätzlicher befristeter Arbeitsplätze als vergleichbare westdeutsche Betriebe, gleichzeitig verfügen sie aber auch über geringere Wahrscheinlichkeit des Abbaus befristeter Beschäftigung.

5.3.3. Innerbetriebliche Segmentation durch interne Flexibilität: Auswertung des IAB-Betriebspanels

Nach der Untersuchung externer Flexibilität durch Anpassung der Personalstruktur soll im zweiten Teil der Regressionsanalysen der Einfluss des Betriebsrates auf interne Flexibilisierungsmaßnahmen untersucht werden, mit deren Hilfe Arbeitgeber zum Nutzen der Stammebelegschaft im Betrieb vorhandene Beschäftigungsverhältnisse stabilisieren können.

Tabelle 5-9 Determinanten der innerbetrieblichen Segmentation (Interne Flexibilität) : OLS/Logit-Regression, Über alle Betriebsgrößen (ab 5 Beschäftigte), IAB-Betriebspanel 2004

	OLS-	Logit-Regression			
	Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte in h	Organisatorische Veränderungen	Arbeitszeitkonten	Überstunden	Weitere Instrumente der Arbeitszeitsteuerung
Betriebsrat	-5.826 (1.129)**	0.561 (0.100)**	1.340 (0.103)**	0.651 (0.111)**	0.419 (0.114)**
Tarifvertrag	-5.656 (0.737)**	0.231 (0.065)**	0.470 (0.068)**	0.109 (0.068)	0.245 (0.073)**
Frauenanteil	-11.265 (1.369)**	-0.067 (0.119)	-0.586 (0.124)**	-0.966 (0.125)**	-0.256 (0.137)*
Un-/Angelernte (OLS: log.)	0.074 (0.210)	-0.001 (0.001)	-0.001 (0.001)*	0.000 (0.001)	0.002 (0.001)*
Facharbeiter (OLS: log.)	-1.515 (0.244)**	-0.001 (0.001)	0.002 (0.001)**	0.003 (0.001)**	0.001 (0.001)
Angestellte einfache Tätigkeit (OLS: log.)	-0.350 (0.303)	0.003 (0.002)	0.001 (0.002)	0.004 (0.002)*	0.008 (0.003)**
Angestellte qualifizierte Tätigkeit (OLS: log.)	-1.355 (0.317)**	-0.001 (0.001)	-0.001 (0.001)	0.000 (0.001)	0.000 (0.001)
Angestellte mit Hochschulabschluss (OLS: log.)	-0.176 (0.276)	0.001 (0.001)	-0.001 (0.001)	0.003 (0.001)*	0.000 (0.001)
Geschäftsvolumen (OLS: log.)	1.203 (0.325)**	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
Summe aller Investitionen (OLS: log.)	0.076 (0.211)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
Sehr gute Ertragslage 2003	-0.823 (1.911)	0.264 (0.167)	0.209 (0.169)	0.452 (0.184)**	0.473 (0.205)*
Gute Ertragslage 2003	1.073 (0.928)	0.065 (0.081)	-0.085 (0.083)	0.094 (0.085)	-0.096 (0.089)
Ausreichende Ertragslage 2003	0.028 (1.005)	0.023 (0.087)	0.009 (0.090)	-0.161 (0.091)*	0.064 (0.099)
Mangelhafte Ertragslage 2003	0.187 (1.242)	0.192 (0.108)*	0.133 (0.110)	-0.123 (0.113)	0.174 (0.126)
BR bei sehr guter Ertragslage	-1.911 (3.044)	0.273 (0.322)	0.217 (0.339)	-0.036 (0.377)	0.348 (0.419)
BR bei guter Ertragslage	-2.255 (1.517)	0.017 (0.148)	0.066 (0.155)	-0.152 (0.166)	0.398 (0.175)*
BR bei ausreichender Ertragslage	-2.186 (1.705)	0.431 (0.177)**	0.328 (0.186)*	0.026 (0.187)	0.848 (0.241)**
BR bei mangelhafter Ertragslage	-4.032 (1.918)*	0.113 (0.193)	0.179 (0.210)	-0.106 (0.206)	0.139 (0.233)
Land und Forstwirtschaft	19.340 (1.919)**	-0.788 (0.169)**	-0.389 (0.174)*	-0.116 (0.191)	0.173 (0.215)

Bergbau/Energie	10.138 (1.924)**	-0.870 (0.177)**	-0.535 (0.202)**	-0.283 (0.221)	-0.741 (0.202)**
Nahrung/Genuss	13.391 (1.786)**	-0.231 (0.169)	-0.902 (0.170)**	-0.242 (0.183)	0.575 (0.243)**
Verbrauchsgüter	2.016 (1.626)	-0.078 (0.161)	-0.034 (0.170)	-0.062 (0.182)	-0.239 (0.185)
Produktionsgüter	7.564 (1.137)**	-0.072 (0.116)	-0.397 (0.119)**	-0.381 (0.127)**	-0.247 (0.135)*
Baugewerbe	10.063 (1.258)**	-0.724 (0.115)**	-0.422 (0.120)**	-0.560 (0.130)**	-0.387 (0.135)**
Handel/Reparatur	7.938 (1.214)**	-0.433 (0.108)**	-0.979 (0.112)**	-0.637 (0.119)**	-0.075 (0.130)
Verkehr/Nachrichten	23.309 (1.580)**	-0.807 (0.144)**	-1.190 (0.154)**	-0.486 (0.163)**	-0.184 (0.174)
Kredit/Versicherung	5.657 (2.280)*	-0.672 (0.218)**	-1.595 (0.214)**	-1.175 (0.212)**	-1.096 (0.209)**
Gastgewerbe	21.321 (2.065)**	-0.205 (0.184)	-0.848 (0.190)**	-0.582 (0.188)**	0.199 (0.226)
Erziehung/Unterricht	9.554 (2.100)**	-0.402 (0.194)*	-0.941 (0.197)**	-1.314 (0.195)**	-0.919 (0.201)**
Gesundheit/Sozialwesen	14.007 (1.499)**	-0.483 (0.138)**	-0.829 (0.141)**	-0.428 (0.146)**	-0.426 (0.155)**
Unternehmensnahe Dienstleistungen	9.490 (1.166)**	-0.676 (0.105)**	-0.642 (0.109)**	-0.500 (0.117)**	-0.429 (0.121)**
Sonstige Dienstleistungen	11.522 (1.760)**	-0.689 (0.159)**	-1.071 (0.170)**	-0.746 (0.168)**	-0.015 (0.194)
Ostdeutschland	14.281 (1.802)**	0.392 (0.164)**	0.352 (0.171)*	-0.747 (0.177)**	0.235 (0.188)
Regionale Arbeitslosigkeit	-0.340 (0.165)*	-0.037 (0.015)**	-0.036 (0.016)*	0.035 (0.016)*	-0.030 (0.017)*
Gesamtbeschäftigung 2003	-0.001 (0.000)*	0.002 (0.001)*	0.001 (0.001)	0.000 (0.001)	0.000 (0.001)
Konstante	378.046 (4.453)**	0.699 (0.184)**	0.485 (0.192)**	1.127 (0.199)**	1.441 (0.213)**
Adjusted R ²	0.18				
Pseudo R ² _{MF}		0.08	0.17	0.08	0.06
Hosmer-Lemeshow χ^2		11.83	13.23	26.09	11.71
Prob > χ^2		0.16	0.10	0.00	0.16
N	6624	6621	6658	6629	6640

Standardfehler in Klammern.
+ Signifikant auf dem 10 % Level; * Signifikant auf dem 5% Level; ** Signifikant auf dem 1% Level.
Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2004/2005, eigene Berechnungen.

Dabei darf natürlich nicht die Tatsache verdeckt werden, dass interne Flexibilisierungsmaßnahmen unabhängig von der wirtschaftlichen Lage in den meisten Betrieben zum Einsatz kommen. Hierbei sind keine durchgängigen Muster festzustellen, vielmehr wählen die Betriebe die für sie passende Flexibilisierungsstrategie aus. Interne und externe Maßnahmen können dabei durchaus in einem komplementären Verhältnis zueinander stehen (Hohendanner/Bellmann 2006).

Anders als bei externen Flexibilisierungsmaßnahmen hat der Betriebsrat aber bei internen Flexibilisierungsmaßnahmen deutlich mehr Mitbestimmungsrechte. So hat er bei vorübergehender Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit mitzubestimmen (§ 87 BetrVG) und auch die Abweichung vom Tarifvertrag in Lohnfragen und die Einrichtung von Arbeitszeitkonten bedürfen betrieblicher Vereinbarungen.

Ebenso kann der Betriebsrat bei organisatorischen Veränderungen bzw. bei betrieblichen Umstrukturierungen Mitbestimmungsrechte geltend machen. Übertarifliche Leistungen werden zunächst natürlich auf freiwilliger Basis durch den Arbeitgeber gewährt. Führt er diese ein, muss er die Grundsätze darüber jedoch mit dem Betriebsrat vereinbaren (Bahn Müller et al. 1999).

Haupterkennnis der obigen Auswertung auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels ist, dass Betriebe bei Vorhandensein eines Betriebsrates eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit des Einsatzes von Arbeitszeitkontenregelungen aufweisen als Betriebe ohne Betriebsrat (vgl. Tabellen 14-19 im Anhang).

Zudem verringert sich die durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Mitarbeiter mittlerer Betriebe (20-199 Beschäftigte) und Großbetriebe (500 und mehr Beschäftigte) signifikant, wenn diese über einen Betriebsrat verfügen.

Da dabei sowohl Arbeitszeit als auch Arbeitszeitkontenregelungen in den meisten Betrieben auf tariflichen Bestimmungen beruhen¹⁸, verwundert es nicht, dass die tarifliche Abdeckung einen ähnlichen Einfluss auf die Arbeitszeitregelungen aufweist.

Umso wichtiger ist die Frage, wie die tariflichen Gestaltungsmöglichkeiten je nach wirtschaftlicher Lage im Betrieb umgesetzt werden.

Im Gesamtmodell über alle Betriebsgrößen zeigen sich dabei signifikante Einflüsse des Interaktionseffektes zwischen dem Vorhandensein eines Betriebsrates in ausreichender Ertragslage auf organisatorische Veränderungen, Arbeitszeitkonten und weitere Instrumente der Arbeitszeitsteuerung.

Durchaus hypothesenkonform sind die Ergebnisse, dass Betriebe mit Betriebsrat bei nur ausreichender Ertragslage eine im Vergleich zu Betrieben der Referenzkategorie (Betriebe in befriedigender Ertragslage und ohne Betriebsrat) eine um 1,01 höhere logarithmierte Wahrscheinlichkeit von organisatorischen Änderungen besitzen, während in vergleichbaren Betrieben ohne Betriebsrat die logarithmierte Wahrscheinlichkeit von organisatorischen Veränderungen nur um 0,023 höher ist. Ebenso sind in Betrieben mit Betriebsrat in ausreichender Ertragslage die Wahrscheinlichkeiten des Einsatzes von Arbeitszeitkonten und weiterer Instrumente der Arbeitszeitsteuerung höher als in Betrieben der Referenzkategorie und deutlich höher als in vergleichbaren Betrieben ohne Betriebsrat.

¹⁸ Laut Artus (2005) sind nur 2 % der westdeutschen und 3 % der ostdeutschen Betriebe mit Betriebsrat nicht durch einen Tarifvertrag abgedeckt. Es ist überdies zu vermuten, dass sich viele dieser Betriebe dennoch am Tarifvertrag orientieren.

In der Einzelbetrachtung über die Betriebsgrößen zeigt sich für Betriebe mit 50 bis 499 Beschäftigten, dass Betriebsräte in ausreichender oder mangelhafter Ertragslage die durchschnittliche Wochenarbeitszeit im Vergleich zur Referenzkategorie und vergleichbaren Betrieben ohne Betriebsrat beschränken. Gleichzeitig ist für alle Betriebe mit Betriebsrat und 10 bis 19 sowie mit 50 bis 199 Beschäftigten die Wahrscheinlichkeit des Einsatzes von Arbeitszeitkonten bei sehr guter Ertragslage signifikant größer.

Auch größere Betrieben mit Betriebsrat verfügen bei sehr guter Ertragslage über eine höhere Wahrscheinlichkeit des Einsatzes von Arbeitszeitkonten, im Vergleich zu Betrieben ohne Betriebsrat gleicher Größe und identischer wirtschaftlicher Situation scheinen sie ihren Einsatz aber auch zu beschränken. Selbiges gilt für Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten bei ausreichender Ertragslage. Diese verfügen bei Vorhandensein eines Betriebsrates über eine signifikant geringere Wahrscheinlichkeit des Einsatzes von Arbeitszeitkonten, während der Einsatz in Betrieben ohne Betriebsrat signifikant wahrscheinlicher wird.

Zudem verfügen Betriebe ohne Betriebsrat und mit 200 und mehr Beschäftigten unabhängig von der Ertragslage über eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit des Einsatzes von Überstunden und weiteren Instrumenten der Arbeitszeitsteuerung, Betriebe mit Betriebsrat sowie 500 und mehr Beschäftigten in sehr guter Ertragslage dagegen über eine höhere Wahrscheinlichkeit von organisatorischen Änderungen.

Diese Ergebnisse legen den Schluss nahe, dass Betriebsräte sowohl in besserer Ertragslage als auch in schlechter Ertragslage dämpfend auf die Wahrscheinlichkeit des Einsatzes von Überstunden einwirken, gleichzeitig aber in kleineren und mittelgroßen Betrieben in sehr guter Ertragslage den Einsatz von Arbeitszeitkonten protegieren. Der im Gesamtmodell positiv signifikante Einfluss auf den Einsatz von Arbeitszeitkonten in ausreichender Ertragslage verliert sich indes in den Einzelmodellen.

Die Ergebnisse für den Einfluss der Größe des Frauenanteils an der Belegschaft legen den Schluss nahe, dass in typischen Frauenberufen die Wahrscheinlichkeit interner Flexibilisierungsmaßnahmen geringer ist. Der negativ signifikante Einfluss bleibt auch in der Einzelbetrachtung für alle Betriebe mit weniger als 500 Beschäftigten erhalten.

Der Eindruck verstärkt sich mit Blick auf die Brancheneinflüsse, besitzen doch die Branchen des tertiären Sektors im Vergleich zur Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie als Referenzkategorie eine geringere Wahrscheinlichkeit des Einsatzes interner Flexibilisierungsmaßnahmen. Auch die durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte sinkt mit zunehmendem Frauenanteil, dieser Einfluss ist jedoch in der

Branchenbetrachtung nicht zu beobachten. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit wird vielmehr von den branchenspezifischen Tarifverträgen beeinflusst, hierbei verfügt die Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie über die geringste durchschnittliche Wochenarbeitszeit.

Keinen Einfluss scheint hingegen der Bildungsstand der Belegschaft auf die Wahrscheinlichkeit interner Flexibilisierungsmaßnahmen auszuüben. Einzig in kleineren und mittleren Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten steigt die Wahrscheinlichkeit des Einsatzes von Überstunden mit wachsender Anzahl von Facharbeitern und Angestellten für qualifizierte Tätigkeiten stärker an als für andere Gruppen. Auch der im Gesamtmodell ersichtliche signifikant negative Einfluss der Anzahl von Facharbeitern und Angestellten für qualifizierte Tätigkeiten auf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit ist in seiner Größe nur sehr klein.

Das Geschäftsvolumen und die Investitionssumme des Vorjahres haben über alle Einzelmodelle hinweg keinen Einfluss auf die internen Flexibilisierungsmaßnahmen. Auch der signifikante Einfluss des Geschäftsvolumen auf die Wochenarbeitszeit im Gesamtmodell ist äußerst gering.

Zuletzt birgt der Ost-West Unterschied wenig Überraschungen. So müssen ostdeutsche Arbeitnehmer durchschnittlich länger arbeiten als ihre westdeutschen Kollegen, gleichzeitig ist für sie die Wahrscheinlichkeit des Einsatzes von Arbeitszeitkonten höher und die Wahrscheinlichkeit von Überstunden geringer. Die Ergebnisse verändern sich jedoch, betrachtet man anstatt der Ost-West Differenz den Einfluss der durchschnittlichen Vorjahresarbeitslosigkeitsquoten der Bundesländer. So ist in mittelgroßen Betrieben mit 50 bis 199 Beschäftigten bei hoher regionaler Arbeitslosigkeit die Wahrscheinlichkeit zusätzlicher Überstunden signifikant höher, während in größeren Betrieben mit 200 bis 499 Beschäftigten die Wahrscheinlichkeit des Einsatzes von Arbeitszeitkonten mit steigender Arbeitslosigkeit signifikant sinkt.

5.3.4. Innerbetriebliche Segmentation durch interne Flexibilität: Auswertung der WSI-Betriebsrätebefragung

Wie bereits in der Betrachtung externer Flexibilisierungsmaßnahmen, soll nun auf der Grundlage des Datenmaterials der WSI-Betriebsrätebefragung untersucht werden, ob sich Betriebsräte aufgrund ihrer unterschiedlichen Aktivität auch im Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit von internen Flexibilisierungsmaßnahmen unterscheiden.

Im Vergleich zur Betrachtung der Wahrscheinlichkeit externer Flexibilisierungsmöglichkeiten ist die Interpretation der folgenden Ergebnisse einfacher, besteht doch ein kausaler Zusammenhang zwischen dem Wirken des Betriebsrates und internen Flexibilisierungsmaßnahmen.

Tabelle 5-10 Determinanten der innerbetrieblichen Segmentation (Interne Flexibilität) :
Logit-Regression, Über alle Betriebsgrößen (ab 20 Beschäftigte), WSI-
Betriebsrätebefragung 2004/2005

	Betriebliche Umstrukturierungen	Arbeitszeitänderung mit Lohnausgleich	Arbeitszeitänderung ohne Lohnausgleich	Zeitkontenregelungen	Überstunden	Über tarifliche Lohn- und Gehaltsleistungen	Abbau freiwilliger über tariflicher Leistungen
Problemfelder, in denen der Betriebsrat etwas erreicht	0.144 (0.016)**	0.034 (0.019)*	-0.029 (0.019)	0.029 (0.021)	0.065 (0.056)	0.013 (0.016)	0.050 (0.015)**
Betriebsvereinbarungen mit besonderer Aktivität des BR	0.031 (0.026)	0.003 (0.035)	0.027 (0.035)	0.121 (0.040)**	-0.180 (0.084)*	0.024 (0.029)	-0.050 (0.028)*
Alter des Betriebsrates	-0.001 (0.004)	-0.011 (0.005)*	0.010 (0.005)*	0.005 (0.005)	-0.006 (0.012)	0.011 (0.004)**	0.001 (0.004)
Häufigkeit der Betriebsratssitzungen/Monat	0.050 (0.031)	0.060 (0.041)	-0.074 (0.043)*	0.156 (0.064)**	0.003 (0.111)	0.018 (0.028)	0.008 (0.022)
Tarifvertrag	-0.208 (0.165)	-0.285 (0.232)	0.179 (0.233)	0.336 (0.208)	-0.003 (0.669)		
Eher gute Auftragslage	0.145 (0.129)	-0.064 (0.184)	0.334 (0.186)*	0.073 (0.190)	0.207 (0.484)	0.006 (0.149)	0.203 (0.149)
Eher schlechte Auftragslage	0.226 (0.149)	-0.116 (0.213)	0.281 (0.215)	-0.125 (0.199)	0.046 (0.603)	-0.330 (0.167)*	0.644 (0.162)**
Schlechte Auftragslage	0.335 (0.213)	-0.223 (0.291)	0.003 (0.289)	-0.045 (0.280)	-0.765 (0.623)	-0.206 (0.243)	0.697 (0.238)**
Anteil der Un-/Angelernten	-0.154 (0.048)**	0.025 (0.073)	0.082 (0.076)	-0.129 (0.058)*	0.163 (0.209)	0.012 (0.055)	-0.096 (0.062)
Anteil der Facharbeiter/Fachangestellte	0.006 (0.058)	-0.030 (0.088)	0.045 (0.090)	0.047 (0.076)	-0.148 (0.221)	0.044 (0.068)	0.025 (0.072)
Anteil der Angest. mit Fach-/Hochschulstudium	0.069 (0.051)	-0.086 (0.094)	0.104 (0.099)	0.130 (0.075)*	-0.228 (0.145)	-0.003 (0.061)	-0.083 (0.067)
Frauenanteil an der Gesamt -beschäftigung	0.000 (0.002)	-0.002 (0.004)	0.001 (0.004)	-0.002 (0.002)	0.001 (0.009)	0.001 (0.002)	0.000 (0.002)
Grundstoffe/Produktionsgüter	-0.071 (0.175)	-0.362 (0.236)	0.016 (0.238)	-0.770 (0.323)**	-0.357 (0.562)	0.035 (0.210)	0.284 (0.205)
Verbrauchsgüter	-0.035 (0.193)	-0.283 (0.263)	0.105 (0.268)	-0.791 (0.339)**	-0.749 (0.602)	0.224 (0.230)	0.418 (0.216)*
Baugewerbe	-0.501 (0.266)*	0.675 (0.362)*	-0.360 (0.356)	-1.241 (0.389)**		-0.330 (0.290)	0.762 (0.285)**

Handel (und Reparatur)	-0.401 (0.218)*	0.295 (0.328)	-0.202 (0.327)	-1.423 (0.333)**	1.234 (1.128)	0.555 (0.283)*	0.518 (0.247)*
Verkehr und Nachrichten	0.135 (0.235)	0.063 (0.317)	-0.375 (0.318)	-1.115 (0.362)**	0.008 (0.860)	-0.448 (0.256)*	0.341 (0.268)
Kredit und Versicherungen	0.761 (0.244)**	0.363 (0.525)	-0.273 (0.525)	-1.227 (0.357)**	0.699 (1.145)	0.384 (0.273)	0.587 (0.247)**
Sonstige private und öffentliche Dienstleistungen	0.398 (0.216)*	-0.213 (0.315)	0.112 (0.320)	-1.505 (0.328)**	1.026 (1.134)	-1.031 (0.240)**	-0.285 (0.272)
Sonstige Branchen	0.265 (0.224)	0.231 (0.375)	-0.297 (0.371)	-0.290 (0.429)	-0.064 (0.744)	-1.259 (0.233)**	-0.121 (0.263)
Region	-0.212 (0.164)	-0.256 (0.242)	0.259 (0.245)	0.241 (0.232)	-0.147 (0.631)	-1.065 (0.181)**	-0.612 (0.214)**
Gesamtbeschäftigung	0.000 (0.000)**	0.000 (0.000)*	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)*	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)*	0.000 (0.000)
Konstante	-0.958 (0.305)**	0.296 (0.459)	-0.280 (0.471)	1.199 (0.445)**	4.286 (1.141)**	0.368 (0.341)	-1.575 (0.352)**
Pseudo R^2_{MF}	0.09	0.03	0.02	0.10	0.07	0.12	0.04
Hosmer-Lemeshow χ^2	13.36	2.66	7.64	7.69	4.70	7.80	8.25
Prob > χ^2	0.10	0.95	0.47	0.46	0.79	0.45	0.40
N	1696	732	732	1698	1007	1481	1476
Standardfehler in Klammern. + Signifikant auf dem 10 % Level; * Signifikant auf dem 5% Level; ** Signifikant auf dem 1% Level. Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2004/2005, eigene Berechnungen.							

Im Gesamtmodell steigt die logarithmierte Wahrscheinlichkeit für betriebliche Umstrukturierungen signifikant mit der Anzahl der Problemfelder an, in denen der Betriebsrat etwas erreichen konnte. Dies gilt auch für die logarithmierten Wahrscheinlichkeiten von Arbeitszeitveränderungen mit Lohnausgleich (sowohl Verlängerungen als auch Verkürzungen) und für den Abbau freiwilliger übertariflicher Leistungen.

Der signifikante positive Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit für betriebliche Umstrukturierungen bleibt über alle Betriebsgrößen bestehen, während in Betrieben mit 200-499 Beschäftigten die Wahrscheinlichkeit für Arbeitszeitveränderungen ohne Lohnausgleich signifikant sinkt. Die Wahrscheinlichkeit des Abbaus freiwilliger übertariflicher Leistungen steigt dagegen in kleineren Betrieben mit 20 bis 99 Beschäftigten und in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten signifikant an (vgl. Tabellen 20-23 im Anhang).

In der vorherigen Betrachtung interner Flexibilisierungsmaßnahmen auf Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels hat sich bereits herausgestellt, dass Betriebsräte die Wahrscheinlichkeit des Einsatzes von Arbeitszeitkonten erhöhen. Dieser Eindruck bestätigt sich in den oben dargestellten Ergebnissen, steigt doch mit wachsender Anzahl von Betriebsvereinbarungsthemen, an denen der Betriebsrat aktiv beteiligt ist, für alle Betriebe mit 20 bis 499 Beschäftigten die Wahrscheinlichkeit von Zeitkontenregelungen signifikant an. Zugleich sinkt in Betrieben mit 20 bis 99 Beschäftigten die Wahrscheinlichkeit von Arbeitszeitänderungen mit Lohnausgleich, während in Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten mit wachsender Anzahl derartiger Betriebsvereinbarungsthemen die Wahrscheinlichkeit für Überstunden signifikant sinkt.

Interessant ist nicht zuletzt das Ergebnis, dass eine wachsende Zahl solcher Betriebsvereinbarungsthemen in Betrieben mit 20 bis 99 Beschäftigten die Wahrscheinlichkeit übertariflicher Lohn- und Gehaltszahlungen erhöht.

In Industriebetrieben mit 100 bis 199 Beschäftigten und längerer Betriebsrats-Tradition sind die Wahrscheinlichkeiten für Zeitkontenregelungen signifikant höher als in eher jungen Betrieben, gleichzeitig sinkt in ihnen mit steigendem Alter die Wahrscheinlichkeit von Überstunden. In Großbetrieben werden dagegen mit steigendem Alter Arbeitszeitveränderungen mit Lohnausgleich wie auch Zeitkontenregelungen unwahrscheinlicher. Freilich werden diese Unterschiede aufgrund der geringen Größe der Koeffizienten erst bei größerer Altersdifferenz sichtbar.

Auch in der Betrachtung interner Flexibilisierungsmaßnahmen übt die durchschnittliche Anzahl von Betriebsratssitzungen/Monat keinen systematischen Einfluss aus, vielmehr handelt es sich bei den signifikanten Ergebnissen möglicherweise teils um Scheinkausalitäten. So kann die Anzahl der Betriebsratssitzungen einerseits bedingt durch anstehende Veränderungen in der Arbeitszeit oder betriebliche Umstrukturierungen ansteigen, gleichzeitig kann der Betriebsrat aber auch durch intensive Auseinandersetzung die Wahrscheinlichkeit von derartigen Maßnahmen senken.

Die Tarifbindung des Betriebes übt schließlich keinerlei signifikanten Einfluss auf interne Flexibilisierungsmaßnahmen aus, einzig in Betrieben mit bis zu 99 Beschäftigten erhöht die Tarifbindung die Wahrscheinlichkeit von Arbeitszeitveränderungen ohne Lohnausgleich und senkt zugleich die Wahrscheinlichkeit von solchen mit Lohnausgleich.

Der Einfluss der Auftragslage des Betriebs entspricht den allgemeinen Erwartungen. So ist über alle Betriebsgrößen hinweg die Wahrscheinlichkeit des Abbaus freiwilliger übertariflicher Leistungen bei sich verschlechternder Auftragslage signifikant größer als in guter Auftragslage, dasselbe gilt in Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten für die Wahrscheinlichkeiten von betrieblichen Umstrukturierungen und Zeitkontenregelungen. Gleichzeitig erhöht sich in Betrieben mit 100 bis 199 Beschäftigten und mit 500 und mehr Beschäftigten bei sich verbessernder Auftragslage die Wahrscheinlichkeit von Arbeitszeitveränderungen ohne Lohnausgleich, in Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten verringert sich hingegen bei sich verschlechternder Auftragslage die Wahrscheinlichkeit von Arbeitszeitveränderungen mit Lohnausgleich.

Während es sich hierbei bei sich verschlechternder Auftragslage eher um Arbeitszeitverkürzungen handelt, wird bei verbesserter Auftragslage die Arbeitszeit ausgedehnt.

Für die Interpretation des Einflusses des durchschnittlichen Bildungsstandes muss zunächst wieder die Annahme getroffen werden, dass sich die Zusammensetzung der Belegschaft in dieser Hinsicht im Vergleich zum Vorjahr nicht geändert hat.

Jedoch scheint der durchschnittliche Bildungsstand der Belegschaft keinen systematischen Einfluss aufzuweisen, was auch in der Kategorisierung der unabhängigen Variable begründet liegen mag. Nur der negative Einfluss des Anteils von Un- und Angelernten auf die Wahrscheinlichkeit betrieblicher Umstrukturierungen und Zeitkontenregelungen bleibt über alle Einzelmodelle bestehen, wenn auch nicht immer signifikant. Ein wachsender Anteil von Facharbeitern und Facharbeitern scheint hingegen in Betrieben mit 200 und mehr Beschäftigten die Wahrscheinlichkeit von betrieblichen Umstrukturierungen und Zeitkontenregelungen zu erhöhen, ihr Einfluss bleibt jedoch gering und verfehlt auch das 10 %-Signifikanzniveau.

In der Betrachtung der Brancheneinflüsse sind hingegen klare Unterschiede erkennbar.

Alle aufgeführten Branchen verfügen (wenn auch nicht immer signifikant) über eine im Vergleich zur Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie geringere Wahrscheinlichkeit des Einsatzes von Zeitkontenregelungen, zudem ist mit Ausnahme des privaten und öffentlichen Dienstleistungssektors in allen Branchen größerer Betriebe ab 200 Beschäftigten die Wahrscheinlichkeit des Abbaus übertariflicher Leistungen höher als in der Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie. Auch ist die Wahrscheinlichkeit betrieblicher Umstrukturierungen für Betriebe des Kredit- und Versicherungsgewerbes ab einer Betriebsgröße von 200 Beschäftigten und für Betriebe der Verkehrs- und Nachrichtenbranche ab einer Betriebsgröße von 500 Beschäftigten signifikant größer als für Betriebe der Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie.

Zuletzt soll noch einmal auf die Ost-West Unterschiede eingegangen werden. In ostdeutschen Betrieben ist über alle Betriebsgrößen hinweg die Wahrscheinlichkeit übertariflicher Lohn- und Gehaltsleistungen signifikant geringer als in Westdeutschland, dasselbe gilt in Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten für die Wahrscheinlichkeit betrieblicher Umstrukturierungen.

5.4. Zusammenfassung

In der Auswertung der Ergebnisse sind klare Muster eines Einflusses der Betriebsratsarbeit auf die innerbetriebliche Personalstruktur deutlich geworden.

So weisen über alle Betriebsgrößen hinweg Betriebe mit Betriebsrat eine geringere Personalfuktuation auf als Betriebe ohne Betriebsrat. Zudem verfügen Betriebe mit 20 bis 499 Beschäftigten bei Vorhandensein eines Betriebsrates über eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit des Einsatzes von Arbeitszeitkonten und eine geringere Wochenarbeitszeit.

Zweifellos antworten Betriebe aber mit ganz unterschiedlichen und individuellen Strategien auf Nachfrageschwankungen des Marktes. So mag es nicht verwundern, dass kaum systematische Muster des Einsatzes interner oder externer Flexibilisierungsmaßnahmen festgestellt werden konnte.

Die präsentierten Ergebnisse legen jedoch den Schluss nahe, dass Betriebsräte atypische Beschäftigung eher einschränken:

So zeigt sich in der Interaktion zwischen dem Vorhandensein eines Betriebsrates und der wirtschaftlichen Situation, dass Betriebsräte in Betrieben ab 50 Beschäftigten in schlechter Ertragslage die Anzahl der sonstig Beschäftigten beschränken, wie auch in Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten bei mangelhafter Ertragslage die Anzahl der befristet Beschäftigten.

In kleineren Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten dämpfen Betriebsräte dagegen in mangelhafter Ertragslage den Anteil der Vorleistungen, um durch eine stärkere Internalisierung der Produktion die Beschäftigung im Betrieb zu stabilisieren.

Kaum signifikante Unterschiede zwischen den Betrieben lassen sich bei besserer Ertragslage beobachten, einzig der Einsatz von Leiharbeit wird in Betrieben mit 20 bis 199 Beschäftigten und in Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten durch den Betriebsrat eingeschränkt.

Die intern-numerische Flexibilität betreffend, beschränken Betriebsräte in Betrieben mit 50 bis 499 Beschäftigten bei schlechter Ertragslage die durchschnittliche Wochenarbeitszeit, wie auch unabhängig von der Ertragslage in Betrieben mit 200 und mehr Beschäftigten die Wahrscheinlichkeit des Einsatzes von Überstunden. Dies gilt bei sehr guter Ertragslage auch für die Wahrscheinlichkeit des Einsatzes von Arbeitszeitkonten, während in mittelkleinen Betrieben mit 50 bis 199 Beschäftigten der Einsatz von Arbeitszeitkonten in Betrieben mit Betriebsrat wahrscheinlicher wird. In Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten scheinen

Betriebsräte bei ausreichender Ertragslage die Wahrscheinlichkeit des Einsatzes von Arbeitszeitkonten wieder einzuschränken.

Schließlich bleibt festzuhalten, dass der Einfluss des Betriebsrates mit seiner Aktivität ansteigt. Bei wachsender Anzahl der Themenfelder von Betriebsvereinbarungen, bei denen der Betriebsrat besonders aktiv geworden ist, erhöht sich in Betrieben mit 20 bis 499 Beschäftigten die Wahrscheinlichkeit von Zeitkontenregelungen, während in größeren Betrieben die Wahrscheinlichkeit von Überstunden zurückgeht. Gleichzeitig sinkt in Betrieben mit 200 bis 499 Beschäftigten die Wahrscheinlichkeit des Personalabbaus, ebenso wie in größeren Betrieben die Wahrscheinlichkeit der Zunahme geringfügiger Beschäftigter.

6. Interpretation & Diskussion

Ziel dieser Arbeit war es, die Aussage zu überprüfen, *dass die Existenz und die Aktivität von Betriebsräten die Segmentation des innerbetrieblichen Arbeitsmarktes in eine intern-flexible beschäftigungsstabile Stammebelegschaft und eine extern-flexible beschäftigungsunstabile Randbelegschaft fördert.*

Klar bestätigt werden kann mit den Ergebnissen dieser Arbeit die Aussage, dass Betriebsräte institutionelle Arrangements sind, die zur Beschäftigungsstabilität der Kernbelegschaft beitragen (Abraham 2004). Sie mindern, wie nicht anders zu erwarten, die Anzahl der Entlassungen, aber auch die Anzahl der Einstellungen. Sie tragen so zu einer geringeren Fluktuation und zu mehr Beschäftigungsstabilität des innerbetrieblichen Arbeitsmarktes bei. Gleichzeitig verfügen Betriebe mit Betriebsrat über eine höhere Wahrscheinlichkeit des Einsatzes von Arbeitszeitkonten und damit über eine höhere interne Flexibilität der Belegschaft.

Nicht bestätigt werden kann jedoch auf der Grundlage der dargestellten Ergebnisse die Aussage, dass die Existenz von Betriebsräten die extern-flexible und beschäftigungsunstabile Randbelegschaft fördert. Vielmehr üben Betriebsräte einen dämpfenden Einfluss auf den Einsatz von atypisch Beschäftigten aus und dies sowohl in guter als auch in schlechter Ertragslage.

Daher muss die **erste Hypothese** vorerst verworfen werden, dass Betriebe mit Betriebsrat in guter wirtschaftlicher Situation über eine höhere Beschäftigungsstabilität und interne Flexibilität der Kernbelegschaft, sowie eine größere extern-flexiblen Randbelegschaft verfügen als Betriebe ohne Betriebsrat.

Dasselbe gilt für die **zweite Hypothese** der Arbeit, dass sich in wirtschaftlich schlechter Ertragslage Betriebe mit und ohne Betriebsrat nicht in der Größe der Randbelegschaft unterscheiden, erstere aber über eine höhere Wahrscheinlichkeit interner Flexibilisierungsmaßnahmen und eine geringere Personalfuktuation verfügen.

Damit scheinen die Ergebnisse im Einklang mit früheren Auswertungen von Hohendanner/Bellmann (2006) und Knuth/Erlinghagen (2006) zu stehen, die besagen, dass Betriebe interne Flexibilisierungsmaßnahmen und stabile Beschäftigungsverhältnisse zusätzlicher atypischer Beschäftigung vorziehen.

In der Interaktion mit der wirtschaftlichen Lage schwimmt zudem der klare und systematische Einfluss des Betriebsrates auf die Beschäftigungsstabilität und den Einsatz von Arbeitszeitkonten, vielmehr scheinen die Betriebe und ihre Betriebsräte aufgrund ihrer Größe, Branchenzugehörigkeit und verschiedenen Kosten-Nutzen Kalkülen ganz unterschiedlich mit verschiedenen Flexibilisierungsmaßnahmen auf die Nachfrageschwankungen zu reagieren. Die gewählte Strategie kann dabei maßgeblich davon abhängen, ob es sich bei den einzelnen Betrieben um Hochlohnbetriebe handelt, oder um Niedriglohnbetriebe. Erstere setzen verstärkt auf interne Flexibilisierungsmaßnahmen, letztere dagegen eher auf externe Maßnahmen (Hohendanner/Bellmann 2006). Auch ist der Einsatz von befristet Beschäftigten und geringfügig Beschäftigten nicht zwangsläufig auf eine Veränderung der wirtschaftlichen Situation zurückzuführen. Selbiges gilt auch für Leiharbeitskräfte. Diese kommen zwar hauptsächlich bei kurzfristigen und dringlichen Engpässen zum Einsatz, sie können aber auch, unabhängig von der Ertragslage, zur Entlastung der Stammarbeitnehmer von besonders belastenden Arbeitsbedingungen oder Tätigkeiten dienen (Alewell et al. 2004). Letztlich sind sie aber für all jene Tätigkeiten ungeeignet, die besondere betriebsspezifische Qualifikationen bedürfen. Dadurch ist die Leiharbeit eine eher nachrangige Flexibilisierungsstrategie, die erst dann zum Einsatz kommt, wenn interne Flexibilisierungsmaßnahmen oder Personalreserven bereits ausgeschöpft sind (Bellmann 2004).

Diese letzte Feststellung offenbart das Problem der Querschnittsbetrachtung des Einsatzes interner und externer Flexibilisierungsmaßnahmen zu nur einem Zeitpunkt.

Die bisher geschilderten Ergebnisse dokumentieren nur den Ist-Zustand zum Zeitpunkt der Datenerhebung. Aber auch die wirtschaftliche Situation in vorherigen Jahren und zuvor bereits ausgeschöpfte Flexibilisierungsmaßnahmen üben einen Einfluss auf die Flexibilisierungsmaßnahmen aus, ebenso wie Erwartungen für das kommende Geschäftsjahr.

Dies bedeutet, dass in eine Untersuchung mehrere Wellen des IAB-Betriebspanels eingebunden werden müssten, um den Einfluss des Betriebsrates in Interaktion mit der wirtschaftlichen Situation adäquat abbilden zu können. Aber auch dann würden viele Unterschiede zwischen den Betrieben durch die einheitliche Kategorisierung in der Regressionsanalyse verdeckt werden. Dieses Manko ließe sich jedoch durch zusätzliche qualitative Beobachtungen ausgewählter Betriebe beheben.

Nicht nötig ist dies indes zur Überprüfung der **dritten Hypothese**, dass der Einfluss des Betriebsrates auf die innerbetriebliche Segmentierung mit wachsender Betriebsgröße zunimmt. Diese kann angenommen werden, verstärkt sich doch der dämpfende Einfluss des Betriebsrates auf die Personalfluktuierung mit wachsender Betriebsgröße. Ebenso verstärkt sich für Betriebe mit weniger als 500 Beschäftigten bei wachsender Betriebsgröße der Einfluss des Betriebsrates auf die Wahrscheinlichkeit eines Einsatzes von Arbeitszeitkonten, Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten verfügen dagegen bei Vorhandensein eines Betriebsrates über eine geringere Wahrscheinlichkeit des Einsatzes von Arbeitszeitkonten als vergleichbare Betriebe ohne Betriebsrat.

Auf der Basis der WSI-Betriebsrätebefragung kann auch die **vierte Hypothese** angenommen werden: Der Einfluss des Betriebsrates auf die innerbetriebliche Segmentierung ist umso stärker, desto aktiver der Betriebsrat die Problemfelder im Betrieb bearbeitet und/oder desto stärker er am Abschluss von Betriebsvereinbarungen beteiligt ist. Zwar ist mit den gegebenen Datenmaterial das Aktivitätsniveau des Betriebsrates nicht einfach abzubilden, es bleibt aber festzuhalten, dass eine steigende Anzahl von durch den Betriebsrat aktiv begleiteten Themenfeldern von Betriebsvereinbarungen einen Einfluss auf die innerbetriebliche Personalstruktur ausübt.

Nicht bestätigt kann mit den Daten der WSI-Betriebsrätebefragung jedoch die **fünfte und letzte Hypothese**, dass die Beschäftigungsverhältnisse der Stammbeschäftigten umso stabiler und intern-flexibler sind, desto länger es im Betrieb einen Betriebsrat gibt. Da das Alter des Betriebsrates in den Regressionsanalysen stark mit dem (nicht erhobenen) Alter des Betriebes korreliert, bedarf es zur Klärung dieser Hypothese qualitativer Untersuchungen oder Paarvergleiche von ähnlichen Betrieben mit unterschiedlich langen Betriebsratstraditionen.

In der Diskussion der Kontrollvariablen ist insbesondere der **Einfluss des Bildungsniveaus** auf die Beschäftigtenstruktur hervorzuheben. Dieser ist zwar nicht besonders groß und kann nur in der aggregierten Form erfasst werden, dennoch lässt sich auch dreißig Jahre nach der Aufstellung der Theorie (Lutz/Sengenberger 1974) eine Segmentierung der internen Arbeitsmärkte aufgrund des Bildungsniveaus der Belegschaft erkennen. Während mit einem wachsenden Anteil von Facharbeitern, Angestellten für qualifizierte Tätigkeiten (betriebsspezifische Qualifikationen) und Angestellten mit Hochschulabschluss (berufsfachliche Qualifikationen) der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

ansteigt, übt der Anteil der Un- und Angelernten und der Angestellten für einfache Tätigkeiten (Jedermann-Qualifikationen) einen positiven Einfluss auf die Anzahl der sonstig Beschäftigten aus. Zudem vergrößert sich im Vergleich zu anderen Gruppen über alle Betriebsgrößen mit wachsender Anzahl Un- und Angelernter die Personalfuktuation, während die Wahrscheinlichkeit betrieblicher Umstrukturierungen und des Einsatzes von Arbeitszeitkonten (wenn auch nicht signifikant) zurückgeht.

Die Ergebnisse deuten somit daraufhin, dass Un- und Angelernte vor allem zur intern-temporalen Anpassung an Nachfrageschwankungen in geringfügiger (sonstiger) Beschäftigung eingesetzt werden.

In der Auswertung wird auch ersichtlich, dass die Anteile der befristet Beschäftigten und der Leiharbeitskräfte mit wachsender Anzahl Un- und Angelernter im Betrieb ansteigen, diese gleichzeitig aber auch von anderen Bildungsgruppen beeinflusst werden.

Dies bestätigen auch Ergebnisse von Hagen/Boockmann (2002) und Giesecke/Groß (2006), wonach Befristungen auch Arbeitnehmer mit (höherem) Bildungsabschlüssen betreffen, ähnliches gilt für Leiharbeitskräfte (Promberger 2006). Gleichwohl sind Beschäftigte mit niedrigen Bildungsabschlüssen am stärksten von diesen Beschäftigungsformen betroffen.

Die Ergebnisse für den Einfluss des **Frauenanteils an der Belegschaft** ergeben wenig Überraschendes. Wie zu vermuten, hat der Frauenanteil über alle Betriebsgrößen hinweg einen signifikant positiven Einfluss auf die Anzahl der sonstig Beschäftigten, gleichzeitig sinkt in Betrieben mit weniger als 500 Beschäftigten bei wachsendem Frauenanteil die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, wie auch die Wahrscheinlichkeit interner Flexibilisierungsmaßnahmen.

Damit bestätigt sich das Ergebnis Bäckers (2006), dass besonders Frauen in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten. Anhaltspunkte für Gieseckes und Groß' (2006) Analyse, dass Frauen öfters als Männer in befristeten Beschäftigungsverhältnissen arbeiten, finden sich in der Einzelbetrachtung indes nur in Betrieben mit 200 bis 499 Beschäftigten.

Ebenso bestätigt die Analyse der **Brancheneinflüsse** die Annahme, dass sonstige Beschäftigte vor allem im Dienstleistungssektor eingesetzt werden, während befristet Beschäftigte neben dem Dienstleistungsbereich auch in der Land- und Forstwirtschaft und in mittelgroßen Betrieben der Bauindustrie zum Einsatz kommen. In Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten werden befristet Beschäftigte zudem besonders stark im Bergbau-Energie Sektor eingesetzt (vgl. Hagen/Boockmann 2002).

Leiharbeitskräfte werden dagegen eher in der Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie eingesetzt, aber auch kleinere Betriebe der Grundstoffe- und Produktionsgüterindustrie und des Handels besitzen eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit des Einsatzes von Leiharbeitskräften.

Schließlich verfügen Betriebe des Dienstleistungssektors über die geringste Wahrscheinlichkeit für interne Flexibilisierungsmaßnahmen, während Betriebe der Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie über die größte Wahrscheinlichkeit des Einsatzes von Arbeitszeitkonten verfügen.

Diese Ergebnisse stehen in Übereinstimmung mit den Ergebnissen von Hohendanner/Bellmann (2006), dass in Betrieben der Produktion interne Flexibilität die dominante Anpassungsstrategie an Nachfrageschwankungen darstellt, während Betriebe der Dienstleistungsbranchen stärker auf externe Flexibilität setzen. Dies sind vor allem typische Frauenberufe (vgl. Achatz 2005), weshalb unter Einbeziehung der vorherigen Ergebnisse vermutet werden kann, dass sich Frauen- und Männerberufe noch immer recht deutlich in ihrem Segmentations- und Flexibilitätsmustern unterscheiden.

Keinen besonderen Aufschluss liefert in den Analysen die Berücksichtigung der **Tarifbindung**. Während externe Flexibilisierungsmaßnahmen eher aus einem innerbetrieblichen Kosten-Nutzen Kalkül heraus getroffen werden, beeinflusst die Tarifbindung auf Seiten der internen Maßnahmen, wie nicht anders zu erwarten, lediglich Entscheidungen über die durchschnittliche Wochenarbeitszeit, Arbeitszeitveränderungen und den Einsatz von Arbeitszeitkonten.

Zu guter Letzt liefert die Betrachtung des **Ost-West Unterschiedes** wenig Überraschendes. So arbeiten aufgrund der geringeren Löhne in ostdeutschen Betrieben mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, diese verfügen gleichzeitig aber im Vergleich zu Beschäftigten westdeutscher Betrieben gleicher Größe über eine höhere Wahrscheinlichkeit des Einsatzes von Arbeitszeitkonten, eine längere Wochenarbeitszeit und über eine geringere Wahrscheinlichkeit übertariflicher Leistungen durch den Arbeitgeber.

7. Ausblick und offene Fragen

Als Fazit der Arbeit lässt sich festhalten, dass Betriebsräte ihren Aufgaben als Vertreter der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer nachkommen und diese auf Kosten einer erhöhten internen Flexibilität durch ihren dämpfenden Einfluss auf die Zahl der Einstellungen vor zusätzlicher Konkurrenz, wie auch durch einen dämpfenden Einfluss auf die Zahl der Entlassungen vor Arbeitslosigkeit schützen.

Mit dieser Betriebspolitik tragen sie aber auch zur Verfestigung instabiler Beschäftigungsverhältnisse und der Arbeitslosigkeit bei. Dies verstärkt das Dilemma der Gewerkschaften und Interessensvertretungen, dass sie ihre Politik auf die beschäftigten „Insider“ ausrichten, obwohl die Sicherung von Beschäftigung weniger vom Arbeitsplatzbestand im Betrieb bestimmt sein sollte, als vielmehr auf überbetrieblicher Ebene angelegt sein müsste.

Wie stark der Einfluss des Betriebsrates auf die innerbetriebliche Struktur letztlich tatsächlich ist, bleibt offen und zu hinterfragen. In dieser Analyse konnte die Einflusstärke aufgrund der dichotomen Variablen und der damit verbundenen Unzulässigkeit der Verwendung von standardisierten Regressionskoeffizienten nicht gemessen werden.

Die Stärke des betriebspolitischen Einflusses des Betriebsrates auf die Strukturierung des betriebsinternen Arbeitsmarkt ist maßgeblich auch von der Ausgestaltung innerbetrieblicher Beziehungen abhängig und damit nur schwer bestimmbar.

Eine Analyse dieser Beziehungen war aufgrund der Beschränktheit der Informationen in den beiden verwendeten Datensätze nicht möglich.

Für eine mögliche qualitative Untersuchung der Stärke des Einflusses auf die innerbetriebliche Segmentation könnte auf eine Reihe bewährter Typologien zurückgegriffen werden. Neben Kotthoffs vielfach replizierter Betriebsräte-Typologie (1981, 1994), kann die von Nienhüser und Hoßfeld (2004) auf der Grundlage quantitativer Untersuchungen des NIFA-Panels (Widmaier 1996) entwickelte Typologie der Sozialbeziehungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber verwendet werden.

Die Autoren unterscheiden dabei zwischen (1) einem schwachen, kooperationsbereiten Betriebsrat, (2) einem schwachen, wenig kooperationsbereiten Betriebsrat, (3) einem starken,

kooperationsbereiten Betriebsrat und (4) einem starken, wenig kooperationsbereiten Betriebsrat.

Mit dieser Typologie konnten Nienhüser und Hoßfeld (2005) einen deutlichen positiven Effekt der Stärke des Betriebsrats auf die Anzahl der Betriebsvereinbarungen nachweisen.

In eine solche Analyse könnten auch die vom Betriebsrat aktiv unterstützen Betriebsvereinbarungen und sonstigen Absprachen mit dem Arbeitgeber einbezogen werden und im Kontext der Forschungsfrage dieser Arbeit analysiert werden.

Zu hinterfragen bleibt schließlich wie bereits angedeutet auch der Einfluss des Betriebsrates auf die innerbetriebliche Personalstruktur und den Einsatz atypischer Beschäftigung in verschiedenen wirtschaftlichen Lagen. Dieser ist nicht nur von der momentanen Ertragslage abhängig, sondern auch von vorherigen wirtschaftlichen Entwicklungen und zukünftigen Erwartungen.

Doch nicht nur hierfür bedarf es einer Untersuchung der Fragestellung unter Einbezug mehrerer Wellen des IAB-Betriebspanels:

Wie in Abschnitt 2.2. betont, findet die tatsächliche Segmentierung erst dann statt, wenn bestimmte Personengruppen aufgrund ihrer Eigenschaften von Aufstiegschancen ausgeschlossen werden oder in schlecht bezahlten Beschäftigungsbereichen eingeschlossen bleiben.

Dies wirft zuletzt die interessante Frage auf, ob Betriebsräte die Aufstiegschancen atypisch Beschäftigter in die Stammebelegschaft beeinflussen. Eine Möglichkeit der Untersuchung dieser Fragestellung würde der Linked-Employer-Employee Datensatz des IAB (LIAB) zumindest für die Jahre 1999-2002 bieten.

Literaturverzeichnis

- Abraham, Martin (2004): Betriebliche Determinanten der Beschäftigungsstabilität. Wandel oder Stabilität. S. 107-124 in: Olaf Struck, Christoph Köhler (Hrsg.), Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland. München/Mering: Hampp.
- Achatz, Juliane (2005): Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt. S. 263-301 in: Martin Abraham, Thomas Hinz (Hrsg.), Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Alda, Holger/ Bellmann, Lutz (2003): Betriebsinterne Arbeitsmärkte: Ein Auslaufmodell angesichts vielfältiger, flexibler und nicht-standardisierter Erwerbsformen. S. 85-95 in: Hartmut Klein-Schneider (Hrsg.), Interner Arbeitsmarkt. Beschäftigung und Personalentwicklung in Unternehmen und Verwaltungen. Frankfurt/M.: Bund.
- Alewell, Dorothea/ Friedrich, Colette/ Martin, Simone (2005): Gleichbehandlungsgrundsatz: Ende der Zeitarbeit? Ausgewählte betriebliche Wirkungen der Zeitarbeit aus ökonomischer Perspektive. S. 227-245 in: Olaf Struck, Christoph Köhler (Hrsg.), Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland. München/Mering: Hampp.
- Artus, Ingrid (2005): Betriebe ohne Betriebsrat: Gelände jenseits des Tarifsystems. S. 392-397 in: WSI-Mitteilungen. Nr. 7.
- Atkinson, John (1984): Manpower Strategies for Flexible Organisations. Personnel Management 8: 28-31.
- Averitt, Robert (1968): The dual economy. The dynamics of American industry structure. New York: Norton.
- Bäcker, Gerhard (2006): Was heißt hier "geringfügig"? Minijobs als wachsendes Segment prekärer Beschäftigung. WSI-Mitteilungen 5: 255-261.
- Bahnmüller, Reinhard/ Bispinck, Reinhard/ Weiler, Anni (1999): Tarifpolitik und Lohnbildung in Deutschland am Beispiel ausgewählter Wirtschaftszweige. WSI-Diskussionspapier 79.

- Becker, Christina/ Jörges-Süß, Katharina (2002): Geringfügige Beschäftigung: Eine Analyse aus personalwirtschaftlicher Sicht. S. 121-149 in: Albert Martin, Werner Nienhüser (Hrsg.), Neue Formen der Beschäftigung – neue Personalpolitik? München/Mering: Hampp.
- Bellmann, Lutz (2002): Das IAB-Betriebspanel: Konzeption und Anwendungsbereiche. Allgemeines Statistisches Archiv 86: 177-188.
- Bellmann, Lutz/ Promberger, Markus (2002): Zum betrieblichen Einsatz von Leiharbeit - erste Ergebnisse einer Pilotstudie. WSI-Mitteilungen 8: 484-487.
- Bellmann, Lutz/ Kohaut, Susanne/ Lahner, Manfred (2002): Das IAB-Betriebspanel - Ansatz und Analysepotentiale. S. 13-20 in: Gerhard Kleinhenz (Hrsg.), IAB-Kompendium Arbeitsmarkt und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 250. Nürnberg: IAB.
- Bellmann, Lutz (2004): Zur Entwicklung der Leiharbeit in Deutschland. Theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel. Sozialer Fortschritt 6: 135-142.
- Bellmann, Lutz/ Alda, Holger (2004): Betriebliche Personal- und Beschäftigungspolitik zwischen Flexibilität und Stabilität. WSI-Mitteilungen 5: 255-261.
- Bellmann, Lutz/ Dahms, Vera/ Wahse, Jürgen (2005): IAB-Betriebspanel Ost: Ergebnisse der neunten Welle 2004. Teil 2: Personalpolitik, betriebliche Flexibilität, betriebliche Arbeitszeiten, ältere Arbeitnehmer. IAB-Forschungsbericht 21/2005.
- Biehler, Hermann/ Brandes, Wolfgang (1981): Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland. Theorien und Empirie des dreigeteilten Arbeitsmarktes. Frankfurt/M.: Campus.
- Blien, Uwe (2004): Arbeitsmarktsegmentation und institutionelle Analyse. S. 123-131 in: Sabine Gensior, Hans G. Mendius, Hartmut Seifert (Hrsg.), 25 Jahre SAMF. Perspektiven sozialwissenschaftlicher Arbeitsmarktforschung. Cottbus: SAMF.
- Blossfeld, Hans-Peter/ Mayer, Karl-Ulrich (1988): Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland. Eine empirische Überprüfung von Segmentationstheorien aus der Perspektive des Lebenslaufs. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 40: 262-283.
- Boecklerimpuls 10/2006: 4-5. http://www.boeckler.de/pdf/impuls_2006_10_4-5.pdf (18.12.2006).

- Bothfeld, Silke/ Kaiser, Lutz (2003) : Befristung oder Leiharbeit : Brücken in reguläre Beschäftigung ? WSI-Mitteilungen 8: 484-493.
- Büttner, Renate/ Kirsch, Johannes (2002) : Bündnisse für Arbeit im Betrieb. Edition der Hans Böckler Stiftung 61. Düsseldorf: HBS.
- Dilger, Alexander (2003): Sind Betriebsräte effizient? Industrielle Beziehungen 4: 512-527.
- Doeringer, Peter/ Piore, Michael (1971): Internal labor markets and manpower analysis. Lexington: Heath.
- Dörre, Klaus (2005): Prekarität - Eine arbeitspolitische Herausforderung. WSI-Mitteilungen 5: 250-258.
- Ellguth, Peter/ Promberger, Markus (2004): Arbeitszeitsituation und Betriebsrat - eine Matched-Pair-Analyse mit Daten des IAB-Betriebspanels. S. 111-131 in: Lutz Bellmann, Claus Schnabel (Hrsg.), Betriebliche Arbeitszeitpolitik im Wandel. Beiträge zur Arbeitsmarkt und Berufsforschung 288. Nürnberg: IAB.
- Ellguth, Peter (2005): Betriebe ohne Betriebsrat - welche Rolle spielen betriebspezifische Formen der Mitarbeitervertretung. Industrielle Beziehungen 2: 149-176.
- Ellguth, Peter/ Kohaut, Susanne (2005): Tarifbindung und betriebliche Interessensvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel. WSI-Mitteilungen 7: 398-403.
- Erlinghagen, Marcel (2004): Die Restrukturierung des Arbeitsmarktes. Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Zeitverlauf. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Erlinghagen, Marcel/ Knuth, Matthias (2004): Beschäftigungsstabilität in der Wissensgesellschaft. S. 23-38 in: Olaf Struck, Christoph Köhler (Hrsg.), Beschäftigungsstabilität im Wandel. Empirische Befunde und theoretisch Erklärungen für West- und Ostdeutschland. München/Mering: Hampp.
- Flecker, Jörg (2000): „Sachzwang Flexibilisierung“? Unternehmensreorganisation und flexible Beschäftigungsformen. S. 269-291 in: Heiner Minssen (Hrsg.), Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin: Edition Sigma.
- Flecker, Jörg (2005): Interne Flexibilisierung. S. 73-93 in: Martin Kronauer/Gudrun Linne (Hrsg.), Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin: Edition Sigma.

- Frank, Robert (1985): Choosing the Right Pond. Human Behavior and the Quest for Status. New York/Oxford: Oxford University Press.
- Freiburghaus, Dieter/ Schmid, Günther (1975): Theorie der Segmentierung von Arbeitsmärkten. Darstellung und Kritik neuerer Ansätze mit besonderer Berücksichtigung arbeitsmarktpolitischer Konsequenzen. Leviathan 3: 417-448.
- Gerlach, Knut (2004): Das Segmentationskonzept: Ein alter Hut (aus Gründertagen) oder wichtiges analytisches Instrument - mit Praxisrelevanz? Referat. S. 73-90 in: Sabine Gensior, Hans G. Mendius, Hartmut Seifert (Hrsg.), 25 Jahre SAMF. Perspektiven sozialwissenschaftlicher Arbeitsmarktforschung. Cottbus: SAMF.
- Giesecke, Johannes/ Groß, Martin (2002): Befristete Beschäftigung: Chance oder Risiko? Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 1: 85-108.
- Giesecke, Johannes/ Groß, Martin (2006): Befristete Beschäftigung. WSI-Mitteilungen 5: 247-254.
- Grotheer, Michael/ Struck, Olaf/ Bellmann, Lutz/ Gewiese, Tilo (2004): Determinanten von Beschäftigungsstabilität. Chancen und Risiken von „Entrants“ im ost-westdeutschen Vergleich. S. 125-156 in: Olaf Struck, Christoph Köhler (Hrsg.), Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretisch Erklärungen für West- und Ostdeutschland. München/Mering: Hampp.
- Grotheer, Michael/ Struck, Olaf (2006): The Case of Eastern and Western Germany – Employment stability in Germany. S. 130-144 in: Christoph Köhler, Kyra Junge, Tim Schröder, Olaf Struck (Hrsg.), Trends in Employment Stability and Labour Market Segmentation. Current Debates and Findings in Eastern and Western Europe. SFB 580 Mitteilungen 2006: 16.
- Hagen, Tobias/ Boockmann, Bernhard (2002): Determinanten der Nachfrage nach befristeten Verträgen, Leiharbeit und freier Mitarbeit: Empirische Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels. S. 199-231 in: Lutz Bellmann, Arnd Kölling (Hrsg.), Betrieblicher Wandel und Fachkräftebedarf. Beiträge zur Arbeitsmarkt und Berufsforschung 257. Nürnberg: IAB.
- Hauser-Ditz, Axel/ Hertwig, Markus/ Pries, Ludger (2006): Betriebsräte und andere Vertretungsorgane im Vergleich - Strukturen, Arbeitsweisen und Beteiligungsmöglichkeiten. WSI-Mitteilungen 9: 500-505.
- Henneberger, Fred/ Keller, Berndt (1996): Arbeitsmarkttheorien. S. 75-91 in: Gabler Volkswirtschaftslexikon. Band 1: A-K. Wiesbaden: Gabler.

- Henneberger, Fred/ Graf, Stefan (2004): Direktinvestitionen im Dienstleistungssektor und Arbeitsmarktsegmentation. Theorie und empirische Ergebnisse für die schweizerische Call Center-Branche. Bern/Stuttgart/Wien: Haupt-Verlag.
- Hohendanner, Christian/ Bellmann, Lutz (2006): Interne und externe Flexibilität. WSI-Mitteilungen 5: 241-246.
- Hofemann, Klaus/ Schmitt, Renate (1980): Arbeitsmarktsegmentation. Die Karriere eines Konzeptes. WSI-Mitteilungen 1: 33-43.
- Jahn, Elke J./ Wolf, Katja (2005): Flexibilität des Arbeitsmarktes. Entwicklung der Leiharbeit und regionale Disparitäten. IAB-Kurzbericht 14.
- Kalina, Thomas/ Weinkopf, Claudia (2006): Mindestens sechs Millionen Niedriglohnbeschäftigte in Deutschland: Welche Teilzeitbeschäftigung und Minijobs? IAT - Report 2006-03.
- Keller, Berndt (1999): Einführung in die Arbeitspolitik. München/Wien: Oldenbourg.
- Keller, Berndt/ Seifert, Hartmut (2002): Flexicurity - Wie lassen sich Flexibilität und soziale Sicherheit vereinbaren? Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1: 90-106.
- Keller, Berndt/ Seifert, Hartmut (2005): Atypische Beschäftigungsverhältnisse und Flexicurity. S. 127-147 in: Martin Kronauer/Gudrun Linne (Hrsg.), Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin: Edition Sigma.
- Keller, Berndt/ Seifert, Hartmut (2006): Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. WSI-Mitteilungen 5: 235-240.
- Klammer, Ute/ Tillmann, Katja (2001): Notiert in NRW. Flexicurity: Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse. Forschungsprojekt im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf: WSI.
- Klammer, Ute (2004): Flexicurity in a life-course perspective. Transfer 2: 282-299.
- Klein-Schneider; Hartmut (2003): Der interne Arbeitsmarkt - eine Aufgabe für Führung und Interessensvertretung. S. 21-31 in: Ders. (Hrsg.), Interner Arbeitsmarkt. Beschäftigung und Personalentwicklung in Unternehmen und Verwaltungen. Frankfurt/M.: Bund.
- Knuth, Matthias/ Erlinghagen, Marcel (2006): Flexible Unternehmen - stabile Beschäftigung? S. 11-37 in: Werner Nienhüser (Hrsg.), Beschäftigungspolitik von Unternehmen. Theoretische Erklärungsansätze und empirische Erkenntnisse. München/Mering: Hampp.

- Köhler, Christoph/ Preisendörfer, Peter (1988): Innerbetriebliche Arbeitsmarktsegmentation in Form von Stamm- und Randbelegschaften. Empirische Befunde aus einem bundesdeutschen Großbetrieb. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 2: 268-277.
- Köhler, Christoph/ Schultz-Wild, Rainer (1989): Der gemeinsame Forschungsgegenstand „Südwerk“: Struktur und Entwicklung eines betrieblichen Arbeitsmarktes. S. 11-32 in: Christoph Köhler, Peter Preisendörfer (Hrsg.), *Betrieblicher Arbeitsmarkt im Umbruch. Analysen zur Mobilität, Segmentation und Dynamik in einem Großbetrieb*. Frankfurt/New York: Campus.
- Köhler, Christoph/ Goetzelt, Ina/ Schröder, Tim (2006): Firm-employment systems and labour market segmentation - An old approach to a new debate. S. 22-32 in: Christoph Köhler, Kyra Junge, Tim Schröder, Olaf Struck (Hrsg.), *Trends in Employment Stability and Labour Market Segmentation. Current Debates and Findings in Eastern and Western Europe*. SFB 580 *Mitteilungen* 2006: 16.
- Körner, Marita (2006): Flexicurity in atypischen Arbeitsverhältnissen. Edition der Hans Böckler Stiftung 164. Düsseldorf: HBS.
- Kotthoff, Hermann (1981): Betriebsräte und betriebliche Herrschaft. Eine Typologie von Partizipationsmustern im Industriebetrieb. Frankfurt/M.: Campus.
- Kotthoff, Hermann (1994): Betriebsräte und Bürgerstatus. Wandel und Kontinuität betrieblicher Mitbestimmung. München/Mering: Hampp.
- Kronauer, Martin/ Linne, Gudrun (2005): Flexicurity: Leitbild, Rhetorik oder halbherziger Kompromiss? S. 9-28 in: Dies. (Hrsg.), *Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität*. Berlin: Edition Sigma.
- Lindbeck, Assar/ Snower, Dennis (1986): Wage Setting, Unemployment, and Insider-Outsider Relations. *The American Economic Review* 2: 235-239.
- Lutz, Burkhard/ Sengenberger, Werner (1974): Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik. Eine kritische Analyse von Zielen und Instrumenten. Göttingen: Otto Schwartz.
- Lutz, Burkhard (1987): Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitskräftestrategie. Eine theoretisch-historische Skizze zur Entstehung betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation. Frankfurt: Campus.
- Massa-Wirth, Heiko/ Seifert, Hartmut (2004): Betriebliche Bündnisse für Arbeit nur mit begrenzter Reichweite? *WSI-Mitteilungen* 5: 246-254.

- Maurer, Andreas/ Seifert, Hartmut (2001): Betriebliche Beschäftigungs- und Wettbewerbsbündnisse – Strategie für Krisenbetriebe oder neue regelungspolitische Normalität? WSI-Mitteilungen 8: 490-500.
- Minssen, Heiner/ Riese, Christian (2005): Der Co-Manager und seine Arbeitsweise. Die interne Arbeitsorganisation von Betriebsräten im Öffentlichen Personennahverkehr. Industrielle Beziehungen 4: 367-391.
- Mückenberger, Ulrich (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? Zeitschrift für Sozialreform 31: 415-475.
- Müller-Jentsch, Walther (1997): Soziologie der Industriellen Beziehungen. Eine Einführung. 2. erw. Auflage. Frankfurt: Campus.
- Niedenhoff, Horst-Udo (2005): Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland (14). Köln: Deutscher Instituts-Verlag.
- Nienhüser, Werner/ Baumhus, Werner (2002): „Fremd im Betrieb“: Der Einsatz von Fremdfirmenpersonal als Arbeitskräftestrategie. S. 61-120 in: Albert Martin, Werner Nienhüser (Hrsg.), Neue Formen der Beschäftigung – neue Personalpolitik? München/Mering: Hampp.
- Nienhüser, Werner/ Hoßfeld, Heiko (2004): Bewertung von Betriebsvereinbarungen durch Personalmanager. Eine empirische Studie. Frankfurt/M.: Bund.
- Nienhüser, Werner/ Hoßfeld, Heiko (2005): Betriebsvereinbarungen – Kommt es auf den Betriebsrat an? WSI-Mitteilungen 10: 547-553.
- Nienhüser, Werner (2005): Der Einfluss des Betriebsrats-Typs auf die Nutzung und Bewertung von Betriebsvereinbarungen. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. Industrielle Beziehungen 1: 5-27.
- OECD (1986): Flexibility in the Labour Market. The Current Debate. Paris: OECD.
- OECD (1989): Labour Market Flexibility. Trends in Enterprises. Paris: OECD.
- Olson, Mancur (1982): The Rise and Decline of Nations. Economic Growth, Stagflation and Social Rigidities. New Haven: Yale University Press.
- Pfau-Effinger, Birgit (2004): Das Segmentationskonzept der Arbeitsmarktforschung – konzeptionelle Differenzierung und Weiterentwicklung. S. 105-116 in: Sabine Gensior, Hans G. Mendius, Hartmut Seifert (Hrsg.), 25 Jahre SAMF. Perspektiven sozialwissenschaftlicher Arbeitsmarktforschung. Cottbus: SAMF.

- Pfeifer, Christian (2006): Warum beschäftigen Firmen befristete Arbeitnehmer und Leiharbeitskräfte? Eine theoretische und empirische Analyse mit Daten aus dem Hannoveraner Firmenpanel. S. 198-224 in: Werner Nienhüser (Hrsg.), Beschäftigungspolitik von Unternehmen. Theoretische Erklärungsansätze und empirische Erkenntnisse. München/Mering: Hampp.
- Piore, Michael J. (1969): On-the-job Training in the Dual Labor Market Public and Private Responsibilities in On-the-job Training of Disadvantaged Workers. S. 101-132 in: Arnold R. Weber/Frank H. Cassel/Woodrow L. Ginsburg (Hrsg.), Public-Private Manpower Politics. Madison: Industrial Relations Research Association Series.
- Piore, Michael J. (1975): Notes for a theory of labor market stratification. S. 125-150 in: Richard C. Edwards/Michael Reich/David M. Gordon (Hrsg.), Labor Market Segmentation. Lexington: Heath.
- Promberger, Markus (2006): Leiharbeit – Flexibilität und Prekarität in der betrieblichen Praxis. WSI-Mitteilungen 5: 263-268.
- Reich, Michael/ Gordon, David M. / Edwards Richard C. (1973): A Theory of Labor Market Segmentation. American Economic Review Vol. 63 No. 2: 259-365.
- Rehder, Britta (2002): Wettbewerbskoalitionen oder Beschäftigungsinitiativen? Vereinbarungen zur Standort- und Beschäftigungssicherung in deutschen Großunternehmen. S. 87-102 in: Hartmut Seifert (Hrsg.), Betriebliche Bündnisse für Arbeit. Rahmenbedingungen – Praxiserfahrungen – Zukunftsperspektiven. Berlin: Edition Sigma.
- Rudolph, Helmut (2005): Beschäftigungsformen: ein Maßstab für Flexibilität und Sicherheit? S. 97-125 in: Martin Kronauer/Gudrun Linne (Hrsg.), Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin: Edition Sigma.
- Schäfer, Claus (2005): Die WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2004/05 – Ein Überblick. WSI-Mitteilungen 6: 291-307.
- Schreyer, Franziska (2000): BIBB/IAB-Erhebung: „Unsichere“ Beschäftigung trifft vor allem die Niedrigqualifizierten. IAB Kurzbericht 15.
- Schultz-Wild, Rainer (1979): Betriebliche Beschäftigungspolitik und Arbeitsmarkt: Zum Zusammenhang zwischen Personalanpassung und Arbeitsmarktstruktur und –entwicklung. S. 74-101 in: Christian Brinkmann, Jürgen Kuhl, Rainer Schultz-Wild, Werner Sengenberger (Hrsg.), Arbeitsmarktsegmentation-Theorie und Therapie im Lichte der empirischen Befunde. IAB-Kontaktseminar 1978 an der Universität München. Beiträge zur Arbeitsmarkt und Berufsforschung 33. Nürnberg: IAB.

- Seifert, Hartmut (2000): Betriebliche Bündnisse für Arbeit - Ein neuer beschäftigungspolitischer Ansatz. WSI-Mitteilungen 7: 437-443.
- Seifert, Hartmut (2002): Betriebliche Bündnisse für Arbeit – Beschäftigen statt entlassen. S. 65-85 in: Ders. (Hrsg.), Betriebliche Bündnisse für Arbeit. Rahmenbedingungen - Praxiserfahrungen - Zukunftsperspektiven. Berlin: Edition Sigma.
- Seifert, Hartmut/ Massa-Wirth, Heiko (2005): Pacts for employment and competitiveness in Germany. Industrial Relations Journal 3: 217-240.
- Sengenberger, Werner (1975): Arbeitsmarktstruktur. Ansätze zu einem Modell des segmentierten Arbeitsmarkts. Frankfurt: Campus.
- Sengenberger, Werner (1977): Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktstruktur. WSI-Mitteilungen 4: 213-223.
- Sengenberger, Werner (1978): Einführung: Die Segmentation des Arbeitsmarkts als politisches und wissenschaftliches Problem.. S. 15-42 in: Ders. (Hrsg.), Der gesplante Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation. Frankfurt/M.: Campus.
- Sengenberger, Werner (1979): Zur Dynamik der Arbeitsmarktsegmentierung. Mit Thesen zur Struktur und Entwicklung des Arbeitsmarktes. S. 1-44 in: Christian Brinkmann, Jürgen Kuhl, Rainer Schultz-Wild, Werner Sengenberger (Hrsg.), Arbeitsmarktsegmentation-Theorie und Therapie im Lichte der empirischen Befunde. IAB-Kontaktseminar 1978 an der Universität München. Beiträge zur Arbeitsmarkt und Berufsforschung 33. Nürnberg: IAB.
- Sengenberger, Werner/ Lutz, Burkhardt (1980): Segmentationsanalyse und Beschäftigungspolitik. WSI-Mitteilungen 5: 291-299.
- Sengenberger, Werner (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. Frankfurt/New York: Campus.
- Struck, Olaf (2005): Betrieb und Arbeitsmarkt. S. 169-198 in: Martin Abraham, Thomas Hinz (Hrsg.), Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Swinton, David (1977): A Labor Force Competition Theory of Discrimination in the Labor Market. American Economic Review 1: 400-404.

- Voss-Dahm, Dorothea (2006): Minijobs als Triebkräfte der Ausdifferenzierung betrieblicher Beschäftigungssysteme - das Beispiel Einzelhandel. S. 75-94 in: Werner Nienhäuser (Hrsg.), Beschäftigungspolitik von Unternehmen. Theoretische Erklärungsansätze und empirische Erkenntnisse. München/Mering: Hampp.
- Walton, Richard E./ McKersie, Robert B. (1965): A Behavioral Theory of Labor Negotiations. An Analysis of a Social Interaction System. New York: McGraw-Hill.
- Wassermann, Wolfram/ Rudolph, Wolfgang (2005): Betriebsräte nach der Reform. Eine empirische Untersuchung ausgewählter Effekte der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes 2001 in der Praxis. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot.
- Weber, Max (1976): Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie. Studienausgabe (besorgt von Johannes Winckelmann). Tübingen: Mohr.
- Widmaier, Ulrich (1996): Ökonomische Rationalisierung und betriebliche Rationalität. Opladen: Leske + Budrich.
- Wilthagen, Ton/ Tros, Frank (2004): The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets. Transfer 2: 166-186.

Anhangsverzeichnis

Deskriptive Darstellungen

Tabelle 1: Mittelwertvergleich: Beschäftigungsgruppen mit/ohne Betriebsrat, nach Sektor und Betriebsgröße in Personen (West- und Ostdeutschland)	2
Tabelle 2: Mittelwertvergleich: Externe Flexibilität mit/ohne Betriebsrat, nach Sektor und Betriebsgröße in Personen (West- und Ostdeutschland)	3
Tabelle 3: Mittelwertvergleich: Interne Flexibilität mit/ohne Betriebsrat, nach Sektor und Betriebsgröße in Prozent (West- und Ostdeutschland)	4

Multivariate Regressionen

Determinanten der innerbetrieblichen Segmentation (Externe Flexibilität): OLS-Regressionen, IAB-Betriebspanel 2004:

Tabelle 4: 5-9 Beschäftigte	5
Tabelle 5: 10-19 Beschäftigte	7
Tabelle 6: 20-49 Beschäftigte	9
Tabelle 7: 50-199 Beschäftigte	11
Tabelle 8: 200-499 Beschäftigte	13
Tabelle 9: 500 und mehr Beschäftigte	15

Determinanten der innerbetrieblichen Segmentation (Externe Flexibilität): Logit-Regressionen, WSI-Betriebsrätebefragung 2004/2005:

Tabelle 10: 20-99 Beschäftigte	17
Tabelle 11: 100-199 Beschäftigte	18
Tabelle 12: 200-499 Beschäftigte	19
Tabelle 13: 500 und mehr Beschäftigte	20

Determinanten der innerbetrieblichen Segmentation (Interne Flexibilität): OLS/Logit-Regressionen, IAB-Betriebspanel 2004:

Tabelle 14: 5-9 Beschäftigte	21
Tabelle 15: 10-19 Beschäftigte	22
Tabelle 16: 20-49 Beschäftigte	24
Tabelle 17: 50-199 Beschäftigte	25
Tabelle 18: 200-499 Beschäftigte	27
Tabelle 19: 500 und mehr Beschäftigte	28

Determinanten der innerbetrieblichen Segmentation (Interne Flexibilität): Logit-Regressionen, WSI-Betriebsrätebefragung 2004/2005:

Tabelle 20: 20-99 Beschäftigte	30
Tabelle 21: 100-199 Beschäftigte	31
Tabelle 22: 200-499 Beschäftigte	32
Tabelle 23: 500 und mehr Beschäftigte	33

Verschiedenes:

Tabelle 24: Branchenklassen und Wirtschaftssektoren	34
Tabelle 25: Deskriptive Statistik: IAB-Betriebspanel 2004	34
Tabelle 26: Deskriptive Statistik: WSI-Betriebsrätebefragung	35
Tabelle 27: Regionale Arbeitslosigkeit Durchschnitt 2003-2004	37
Tabelle 28: Beschreibung der beigefügten Daten-CD	37

Tabelle 1 Mittelwertvergleich: Beschäftigungsgruppen mit/ ohne Betriebsrat, nach Sektor und Betriebsgröße in Personen (West- und Ostdeutschland)

	Westdeutschland											
	SVP- Beschäftigte ⁽¹⁾			Sonst. Beschäftigte			Befr. Beschäftigte			Leiharbeiter		
	BR	T	~ BR	BR	T	~ BR	BR	T	~ BR	BR	T	~ BR
Primärer Sektor:												
5- 9 Beschäftigte	6,7	6,6*	3,4	0,2	-4,3*	1,7	1,0	-1,8+	2,3	.	.	2,4
10- 19 Beschäftigte	13,5	5,0*	7,7	0,3	-4,0*	3,3	1,2	-2,6*	3,9	/	/	/
20- 49 Beschäftigte	24,3	1,1	19,7	1,0	-2,0*	6,1	1,2	-3,6*	12,1	1,1	-8,0*	2,9
50- 199 Beschäftigte	90,5	2,8*	59,9	3,0	-1,7+	12,6	5,4	-0,5	7,5	9,2	1,1	4,4
200- 499 Beschäftigte	307,1	.	.	3,6	.	.	16,4	.	.	27,1	.	.
> = 500 Beschäftigte	1357,6	.	.	7,0	.	.	46,7	.	.	30,7	.	.
Sekundärer Sektor												
5- 9 Beschäftigte	7,3	5,6*	4,5	0,1	-8,6*	1,0	.	.	2,2	1,0	-1,8+	2,2
10- 19 Beschäftigte	15,2	5,6*	10,5	0,2	-8,2*	1,9	1,8	-0,5	2,2	/	-1,6	2,4
20- 49 Beschäftigte	31,0	5,0*	23,3	1,4	-3,5*	3,3	3,7	0,4	3,2	2,4	-1,0	3,1
50- 199 Beschäftigte	102,8	9,6*	69,7	2,9	-2,5*	9,0	5,9	-1,5	8,4	8,4	1,7	5,8
200- 499 Beschäftigte	296,9	1,9+	227,7	5,7	-1,3	40,3	13,5	-1,7+	29,7	18,6	3,5*	/
> = 500 Beschäftigte	1401,6	6,8*	452,7	14,1	-1,3	323,5	53,5	1,0	38,5	44,3	-2,0*	/
Tertiärer Sektor:												
5- 9 Beschäftigte	5,4	4,0*	3,8	0,7	-4,1*	1,7	2,0	-0,6	2,4	.	.	1,4
10- 19 Beschäftigte	11,5	2,9*	8,7	1,2	-5,3*	3,1	1,8	-2,2*	3,0	1,5	-1,1	2,8
20- 49 Beschäftigte	28,7	6,3*	22,4	2,9	-5,4*	6,1	3,8	-0,2	4,0	3,6	-0,1	3,8
50- 199 Beschäftigte	88,2	5,8*	70,0	8,8	-3,3*	14,6	9,2	-1,0	10,5	5,3	-1,6	11,3
200- 499 Beschäftigte	279,3	4,9*	216,6	19,3	-3,7*	53,0	26,0	-2,0*	46,7	10,8	0,1	10,5
> = 500 Beschäftigte	992,4	1,8	759,6	60,5	-1,1	120,4	90,5	-0,9	173,9	23,6	-0,5	42,5

	Ostdeutschland											
	SVP- Beschäftigte ⁽¹⁾			Sonst. Beschäftigte			Befr. Beschäftigte			Leiharbeiter		
	BR	T	~ BR	BR	T	~ BR	BR	T	~ BR	BR	T	~ BR
Primärer Sektor:												
5- 9 Beschäftigte	6,1	3,0*	4,2	0,0	-1,8+	0,5	.	.	3,4	.	.	1,0
10- 19 Beschäftigte	15,4	1,0	14,1	1,3	1,0	0,8	.	.	3,2	/	/	/
20- 49 Beschäftigte	34,3	2,1*	27,9	0,4	-2,7*	1,9	9,8	1,7+	5,3	/	/	/
50- 199 Beschäftigte	80,2	0,6	74,5	0,8	-1,9	3,6	3,0	-2,4*	38,0	7,4	.	.
200- 499 Beschäftigte	312,7	-1,2	361,5	1,5	1,6	0,1	8,7	-9,7*	345,0	10,4	.	.
> = 500 Beschäftigte	1245,7	.	.	1,1	.	.	43,6	.	.	24,7	.	.
Sekundärer Sektor												
5- 9 Beschäftigte	9,0	19,5*	5,0	0,0	-7,7*	0,4	1,0	-3,4*	2,1	1,0	-1,5	1,8
10- 19 Beschäftigte	14,3	3,1*	11,4	0,3	-3,1*	0,8	2,5	-0,3	2,8	2,4	0,6	2,1
20- 49 Beschäftigte	33,7	3,9*	27,6	0,3	-4,9*	1,4	1,9	-3,2*	3,7	7,5	1,5	3,2
50- 199 Beschäftigte	96,6	4,2*	77,3	2,0	-0,3	2,3	6,4	-2,5*	15,5	8,4	2,4*	5,4
200- 499 Beschäftigte	292,6	-0,5	305,6	2,5	1,4	/	16,1	-1,3	/	19,6	-2,2*	/
> = 500 Beschäftigte	891,1	/	/	1,4	/	/	42,5	/	/	71,0	/	/
Tertiärer Sektor:												
5- 9 Beschäftigte	6,7	4,8*	4,6	0,4	-1,8+	0,8	1,6	-0,9	2,0	1,0	-1,4	1,5
10- 19 Beschäftigte	13,8	5,9*	10,7	0,3	-4,1*	1,5	2,2	-1,0	2,8	/	/	2,6
20- 49 Beschäftigte	30,1	3,3*	24,9	2,7	-0,6	3,4	2,7	-3,6*	6,3	3,2	-0,7	4,9
50- 199 Beschäftigte	90,1	3,6*	73,61	5,6	-1,6	9,6	12,0	-2,0*	18,3	9,0	-0,8	13,1
200- 499 Beschäftigte	274,0	0,4	266,3	21,2	-1,0	36,6	38,7	-2,7*	98,8	6,1	2,4*	2,3
> = 500 Beschäftigte	836,6	2,3*	656,0	25,4	-1,8+	146,2	86,6	-1,2	139,6	16,1	/	/

Quelle: IAB Betriebspanel 2004, eigene Berechnungen.

Gewichtete Mittelwertvergleiche. T- Test der Mittelwertdifferenzen: * Signifikant bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von $\alpha = 5\%$, + Signifikant bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von $\alpha = 10\%$.

(1) Inklusive Befristet Beschäftigte, / Aufgrund des Datenschutzes durch das IAB gelöscht.

Tabelle 2 Mittelwertvergleich: Externe Flexibilität mit/ ohne Betriebsrat, nach Sektor und Betriebsgröße in Personen (West- und Ostdeutschland)

	Westdeutschland											
	Einstellungen			Entlassungen			Veränderung SVP- Beschäftigte			Veränderung Sonst. Beschäftigte		
	BR	T	~ BR	BR	T	~ BR	BR	T	~ BR	BR	T	~ BR
Primärer Sektor:												
5- 9 Beschäftigte	1,0	-2,1*	1,5	1,0	-1,7+	1,3	0,0	1,1	-0,2	0,2	-0,6	0,3
10- 19 Beschäftigte	/	-4,9*	3,7	/	-8,8*	1,9	/	0,1	-0,4	/	/	0,3
20- 49 Beschäftigte	/	-2,2*	12,8	/	-2,9*	6,4	/	0,0	1,3	-0,4	-2,1*	1,5
50- 199 Beschäftigte	4,2	-0,3	5,1	2,5	-1,2	7,5	-0,5	1,6	-3,1	0,	1,4	-0,3
200- 499 Beschäftigte	16,3	.	.	8,8	.	.	-4,8	.	.	-0,5	.	.
> = 500 Beschäftigte	28,7	.	.	36,1	.	.	-37,9	.	.	2,0	.	.
Sekundärer Sektor												
5- 9 Beschäftigte	1,0	-3,7*	1,7	1,0	-3,7*	1,3	0,1	1,5	-0,1	0,1	-0,9	0,1
10- 19 Beschäftigte	/	0,3	2,0	/	0,3	1,5	/	-0,2	-0,3	/	-3,0*	0,3
20- 49 Beschäftigte	2,4	-1,4	3,0	3,8	1,3	2,0	-1,9	-1,8+	-0,1	0,2	-0,3	0,3
50- 199 Beschäftigte	4,6	-0,5	5,1	5,2	0,9	4,3	-4,7	-6,5*	2,5	0,2	-0,5	0,4
200- 499 Beschäftigte	9,1	-1,4	14,6	9,0	-0,6	10,9	-8,3	-2,5*	14,4	0,4	-1,3	2,4
> = 500 Beschäftigte	37,4	0,4	34,4	35,5	1,1	29,3	-21,3	-1,6	-2,3	1,0	0,5	-12,1
Tertiärer Sektor:												
5- 9 Beschäftigte	1,7	0,4	1,5	0,8	-2,7*	1,4	0,1	0,5	-0,1	0,0	-2,0*	0,2
10- 19 Beschäftigte	1,8	0,1	1,8	2,3	1,0	1,7	-0,8	-3,4*	0,1	-0,1	-2,9*	0,3
20- 49 Beschäftigte	2,6	-2,6*	3,7	2,7	-1,3	3,2	-1,1	-1,7*	0,1	0,3	-0,3	0,4
50- 199 Beschäftigte	4,8	-4,5*	9,2	4,6	-3,2*	6,9	0,1	-2,1*	2,3	0,6	-2,0*	1,6
200- 499 Beschäftigte	15,1	-2,4*	29,6	14,9	-2,9*	26,6	1,0	-0,2	2,2	-0,5	-1,5	2,2
> = 500 Beschäftigte	54,4	-1,1	139,6	57,0	-0,6	71,3	8,8	-0,7	39,7	3,8	0,1	1,9

	Ostdeutschland											
	Einstellungen			Entlassungen			Veränderung SVP- Beschäftigte			Veränderung Sonst. Beschäftigte		
	BR	T	~ BR	BR	T	~ BR	BR	T	~ BR	BR	T	~ BR
Primärer Sektor:												
5- 9 Beschäftigte	4,0	7,9*	1,4	4,0	1,7	2,2	-1,0	-0,9	-0,1	0,0	0,6	-0,2
10- 19 Beschäftigte	/	/	2,9	.	.	1,0	0,0	0,7	-0,3	0,1	0,5	0,0
20- 49 Beschäftigte	9,6	1,8+	4,6	/	/	2,6	-1,1	-0,9	-0,3	/	/	0,8
50- 199 Beschäftigte	4,3	-1,8+	13,9	3,3	-1,5	14,8	/	0,1	-3,2	0,0	0,6	-0,2
200- 499 Beschäftigte	4,2	-7,4*	220,2	11,3	-4,6*	187,0	-14,2	-3,0*	36,6	/	/	/
> = 500 Beschäftigte	11,1	.	.	59,3	.	.	-61,6	.	.	-0,1	.	.
Sekundärer Sektor												
5- 9 Beschäftigte	1,0	-6,5*	2,4	0,0	-7,8*	1,7	-0,5	-1,4	0,0	0,0	-1,1	0,0
10- 19 Beschäftigte	1,1	-6,0*	2,9	/	-0,6	2,2	-0,6	-1,0	-0,2	-0,1	-1,7+	0,1
20- 49 Beschäftigte	1,7	-3,9*	4,5	5,3	0,8	2,8	-2,6	-1,4	-0,1	0,0	-2,2*	0,3
50- 199 Beschäftigte	4,8	-3,1*	10,1	5,9	-0,7	7,5	-2,0	-3,2*	4,0	-0,3	-1,2	0,3
200- 499 Beschäftigte	10,4	-2,3*	/	8,9	-0,9	/	2,7	-3,5*	/	0,6	0,4	/
> = 500 Beschäftigte	25,3	/	/	18,3	/	/	-5,4	/	/	-0,2	/	/
Tertiärer Sektor:												
5- 9 Beschäftigte	1,0	-4,2*	1,4	1,0	-3,3*	1,4	-0,4	-1,8	-0,1	0,3	1,1	0,1
10- 19 Beschäftigte	/	-1,7+	2,6	1,5	-0,9	1,9	-1,7	-1,4	0,2	0,1	-1,8+	0,2
20- 49 Beschäftigte	2,1	-2,9*	4,2	2,5	-1,8+	4,1	-2,8	-1,4	0,6	0,4	-0,3	0,5
50- 199 Beschäftigte	6,6	-2,4*	11,3	6,3	-1,8+	10,3	-2,3	-2,0*	2,4	0,5	-0,5	1,0
200- 499 Beschäftigte	20,9	-4,2*	65,9	15,9	-4,1*	63,8	-0,0	-2,6*	32,9	1,1	-1,0	3,3
> = 500 Beschäftigte	34,8	-1,3	77,7	45,3	-0,9	80,4	-16,0	0,1	-18,3	4,7	1,0	-10,3

Quelle: IAB Betriebspanel 2004, eigene Berechnungen.

Gewichtete Mittelwertvergleiche. T- Test der Mittelwertdifferenzen: * Signifikant bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von $\alpha = 5 \%$, + Signifikant bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von $\alpha = 10 \%$. / Aufgrund des Datenschutzes durch das IAB gelöscht.

Tabelle 3 Mittelwertvergleich: Interne Flexibilität mit/ ohne Betriebsrat, nach Sektor und Betriebsgröße in Prozent (West- und Ostdeutschland)

	Westdeutschland											
	Organisatorische Änderungen			Arbeitszeitkonten			Überstunden			Weitere Instr. der Arbeitszeitsteuer.		
	BR	T	~ BR	BR	T	~ BR	BR	T	~ BR	BR	T	~ BR
Primärer Sektor:												
1- 9 Beschäftigte	31,9	-0,7	45,9	74,0	2,6*	29,5	73,2	1,0	55,8	85,3	1,0	74,0
10- 19 Beschäftigte	31,2	-1,7	64,8	74,9	1,1	50,9	84,4	-0,2	86,7	59,3	-1,2	82,3
20- 49 Beschäftigte	44,9	0,2	41,3	84,3	1,3	63,6	78,3	1,1	60,2	86,5	-0,6	91,0
50- 199 Beschäftigte	73,1	1,2	48,1	94,0	1,8	59,4	89,6	-0,3	91,8	79,1	1,4	49,8
200- 499 Beschäftigte	87,5	.	.	76,2	.	.	93,4	.	.	86,7	.	.
> = 500 Beschäftigte	82,7	.	.	71,0	.	.	100	.	.	88,3	.	.
Sekundärer Sektor												
1- 9 Beschäftigte	15,1	-0,7	24,7	2,7	-5,7*	26,6	68,7	0,6	53,3	15,1	-2,9*	57,5
10- 19 Beschäftigte	34,0	-0,3	37,9	60,2	0,9	47,7	84,2	2,1*	65,1	83,5	1,6	68,7
20- 49 Beschäftigte	66,3	1,8+	53,7	81,2	3,7*	57,4	81,3	0,3	79,5	76,0	-0,7	80,2
50- 199 Beschäftigte	71,6	0,1	71,1	84,1	5,0*	59,4	88,2	1,5	82,1	87,2	1,4	81,8
200- 499 Beschäftigte	81,2	-4,1*	96,4	90,9	1,8+	74,4	85,0	-2,9*	96,6	/	/	/
> = 500 Beschäftigte	88,2	0,0	87,8	94,6	1,1	71,2	91,1	0,9	71,2	/	/	/
Tertiärer Sektor:												
1- 9 Beschäftigte	37,7	0,8	29,5	46,3	2,6*	19,9	66,0	2,0*	46,1	72,9	1,6	58,0
10- 19 Beschäftigte	64,6	2,9*	40,6	51,3	2,8*	26,2	72,6	2,1*	54,2	86,4	4,5*	63,4
20- 49 Beschäftigte	57,5	0,8*	53,1	59,1	3,8*	38,7	78,5	2,9*	65,6	77,3	0,2	76,6
50- 199 Beschäftigte	69,1	1,4	63,3	68,8	6,1*	42,9	80,5	1,7+	74,0	82,7	1,0	78,9
200- 499 Beschäftigte	76,7	1,5	63,8	75,1	3,4*	47,1	86,5	0,7	83,2	87,8	1,2	76,4
> = 500 Beschäftigte	81,7	0,2	79,5	77,1	1,5	55,3	83,9	0,9	90,1	90,1	-0,3	92,3

	Ostdeutschland											
	Organisatorische Änderungen			Arbeitszeitkonten			Überstunden			Weitere Instr. der Arbeitszeitsteuer.		
	BR	T	~ BR	BR	T	~ BR	BR	T	~ BR	BR	T	~ BR
Primärer Sektor:												
1- 9 Beschäftigte	29,0	-0,9	54,0	54,1	0,8	26,9	21,4	-1,3	53,5	54,1	-1,0	84,2
10- 19 Beschäftigte	18,6	-0,3	23,4	92,8	3,6*	44,3	/	/	71,1	87,9	-0,1	89,6
20- 49 Beschäftigte	34,3	-0,6	46,3	56,0	0,1	54,3	64,7	-0,8	78,0	62,0	-1,8+	93,5
50- 199 Beschäftigte	54,1	0,6	44,3	91,2	1,3	78,6	59,4	-1,5	82,1	70,4	-0,9	82,1
200- 499 Beschäftigte	74,4	1,8+	32,2	92,4	5,2*	14,8	63,1	2,0*	23,5	/	/	/
> = 500 Beschäftigte	100	.	.	/	/	/	/	/	/	60,4	.	.
Sekundärer Sektor												
1- 9 Beschäftigte	52,1	0,5	35,5	56,5	0,6	36,2	100	12,9*	54,7	56,5	-0,2	63,4
10- 19 Beschäftigte	73,4	2,1*	46,9	78,5	2,5*	49,9	85,2	2,2*	65,8	94,9	5,3*	72,0
20- 49 Beschäftigte	75,3	1,4	63,7	71,6	1,3	56,8	82,9	1,1	76,0	76,4	0,1	75,2
50- 199 Beschäftigte	83,0	1,9+	73,3	83,5	2,5*	68,1	79,1	-1,9+	87,3	91,1	1,1	87,2
200- 499 Beschäftigte	69,7	-1,1	/	90,5	1,5	/	88,4	1,0	/	89,7	1,2	/
> = 500 Beschäftigte	91,2	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Tertiärer Sektor:												
1- 9 Beschäftigte	46,6	1,0	33,2	37,2	0,9	26,4	42,0	0,0	41,6	97,9	10,1	65,0
10- 19 Beschäftigte	64,9	1,7	47,7	58,3	2,5*	32,5	56,8	0,2	54,2	71,9	-0,2	74,1
20- 49 Beschäftigte	70,5	2,6*	50,9	77,7	4,8*	46,2	69,1	1,3	59,5	79,2	-0,1	79,9
50- 199 Beschäftigte	63,5	-0,5	66,9	66,0	2,8*	46,6	66,3	0,6	62,6	81,6	-0,3	83,0
200- 499 Beschäftigte	64,3	-0,8	72,3	69,2	3,3*	32,6	69,3	2,3*	41,8	76,3	1,3	60,8
> = 500 Beschäftigte	72,7	-1,4	87,0	88,7	2,0*	34,0	76,7	1,0	67,2	81,4	-2,2*	96,4

Quelle: IAB Betriebspanel 2004, eigene Berechnungen.
Gewichtete Mittelwertvergleiche. T- Test der Mittelwertdifferenzen: * Signifikant bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von $\alpha = 5 \%$, + Signifikant bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von $\alpha = 10 \%$.
/ Aufgrund des Datenschutzes durch das IAB gelöscht.

Tabelle 4 Determinanten der innerbetrieblichen Segmentation (Externe Flexibilität):
OLS- Regression, Betriebsgröße 1 (5- 9 Beschäftigte), IAB- Betriebspanel
2004

	SVP- Beschäftigte	Sonstige Beschäftigte	Leiharbeitskräfte	Befristet Beschäftigte	Einstellungen	Personalabgänge	Anteil der Vorleistungen am Umsatz 2003 in %
	- logarithmiert -						
Betriebsrat	0.147 (0.110)	-0.191 (0.179)		0.241 (0.397)	0.032 (0.276)	0.360 (0.381)	11.487 (15.430)
Tarifvertrag	0.050 (0.022)*	-0.108 (0.037)**		0.108 (0.132)	0.039 (0.051)	-0.036 (0.060)	0.917 (1.783)
Frauenanteil	-0.006 (0.042)	0.263 (0.069)**		-0.197 (0.223)	-0.063 (0.096)	-0.163 (0.116)	1.090 (3.426)
Un-/Angelernte (log.)	0.016 (0.022)	0.416 (0.036)**		0.215 (0.125)+	0.026 (0.048)	-0.066 (0.058)	-0.938 (1.762)
Facharbeiter (log.)	0.186 (0.023)**	0.171 (0.037)**		0.065 (0.124)	0.055 (0.048)	-0.127 (0.060)*	-1.934 (1.772)
Angestellte für einfache Tätigkeit (log.)	0.064 (0.028)*	0.316 (0.045)**		0.360 (0.159)*	0.187 (0.060)**	0.100 (0.086)	0.492 (2.241)
Angestellte für qualifizierte Tätigkeit (log.)	0.150 (0.023)**	0.231 (0.038)**		0.153 (0.128)	0.057 (0.052)	-0.127 (0.065)+	0.341 (1.799)
Angestellte mit Hochschulabschluss (log.)	0.161 (0.026)**	0.151 (0.042)**		0.065 (0.131)	0.077 (0.060)	-0.147 (0.069)*	-1.990 (2.164)
Geschäftsvolumen (log.)	0.083 (0.013)**	-0.100 (0.022)**		-0.018 (0.066)	0.026 (0.030)	-0.066 (0.036)+	6.620 (1.157)**
Summe aller Invest. (log.)	0.008 (0.008)	-0.022 (0.012)+		0.038 (0.037)	0.010 (0.017)	0.017 (0.022)	0.325 (0.607)
Sehr gute Ertragslage 2003	-0.077 (0.050)	0.210 (0.082)*		-0.233 (0.283)	-0.036 (0.094)	-0.388 (0.173)*	0.459 (3.946)
Gute Ertragslage 2003	0.041 (0.026)	-0.003 (0.042)		-0.035 (0.144)	0.055 (0.058)	-0.043 (0.075)	0.411 (2.022)
Ausreichende Ertragslage 2003	0.001 (0.027)	0.045 (0.043)		-0.175 (0.148)	0.047 (0.063)	-0.045 (0.072)	0.861 (2.086)
Mangelhafte Ertragslage 2003	-0.029 (0.035)	0.000 (0.057)		0.337 (0.304)	-0.064 (0.085)	-0.056 (0.087)	2.481 (2.765)
BR bei sehr guter Ertragslage	0.037 (0.309)	0.171 (0.503)		0.481 (0.793)	0.000 (0.000)**	0.000 (0.000)**	0.000 (0.000)**
BR bei guter Ertragslage	-0.180 (0.138)	0.128 (0.224)		-0.519 (0.531)	-0.167 (0.364)	0.000 (0.000)**	-12.100 (17.526)
BR bei ausreichender Ertragslage	-0.143 (0.197)	0.513 (0.320)		-0.482 (0.686)	-0.122 (0.345)	-1.474 (0.572)*	0.000 (0.000)**
BR bei mangelhafter Ertragslage	0.049 (0.199)	0.077 (0.325)		-1.083 (0.702)	-0.232 (0.440)	-0.686 (0.534)	-33.815 (19.847)
Land und Forstwirtschaft	-0.058 (0.062)	0.138 (0.101)		0.236 (0.343)	0.144 (0.137)	0.080 (0.151)	3.885 (4.719)
Bergbau/Energie	-0.043 (0.082)	-0.080 (0.133)		-0.163 (0.439)	-0.061 (0.227)	-0.087 (0.336)	-12.221 (7.109)
Nahrung/Genuss	0.012 (0.071)	0.011 (0.115)		1.363 (0.582)*	0.114 (0.197)	0.088 (0.191)	2.758 (5.517)
Verbrauchsgüter	0.024 (0.066)	-0.048 (0.107)		-0.268 (0.451)	-0.079 (0.180)	-0.170 (0.279)	-6.224 (5.118)
Produktionsgüter	0.085 (0.053)	-0.031 (0.087)		0.399 (0.377)	0.060 (0.146)	0.002 (0.142)	-0.572 (4.084)
Baugewerbe	0.056 (0.044)	-0.063 (0.072)		0.003 (0.284)	0.227 (0.112)*	0.140 (0.123)	2.092 (3.387)
Handel/Reparatur	-0.001 (0.044)	0.036 (0.072)		0.212 (0.294)	0.060 (0.121)	0.132 (0.124)	8.190 (3.409)*
Verkehr/Nachrichten	0.024 (0.057)	0.019 (0.093)		0.065 (0.329)	-0.028 (0.139)	0.021 (0.140)	1.829 (4.512)

Fortsetzung Tabelle 4

Kredit/Versicherung	-0.087 (0.087)	0.165 (0.142)		-0.186 (0.450)	-0.114 (0.222)	-0.010 (0.335)	-10.499 (9.238)
Gastgewerbe	-0.053 (0.064)	0.099 (0.104)		0.756 (0.317)*	0.611 (0.144)**	0.113 (0.161)	7.416 (5.332)
Erziehung/Unterricht	0.130 (0.075)+	-0.198 (0.123)		0.045 (0.362)	-0.125 (0.221)	-0.049 (0.171)	-25.751 (7.656)**
Gesundheit/Sozialwesen	-0.093 (0.050)+	0.116 (0.081)		0.204 (0.332)	0.074 (0.134)	0.302 (0.139)*	-16.855 (3.969)**
Unternehmensnahe Dienstleistungen	0.025 (0.044)	0.020 (0.071)		0.311 (0.306)	0.196 (0.123)	0.098 (0.127)	-19.811 (3.377)**
Sonstige Dienstleistungen	-0.029 (0.061)	0.174 (0.100)		-0.076 (0.382)	0.041 (0.142)	0.389 (0.183)*	1.139 (4.958)
Ostdeutschland	0.028 (0.058)	-0.219 (0.094)*		-0.155 (0.288)	-0.175 (0.130)	-0.208 (0.159)	4.846 (4.597)
Regionale Arbeitslosigkeit	0.007 (0.005)	0.000 (0.009)		0.034 (0.027)	0.033 (0.012)**	0.026 (0.015)+	-0.025 (0.421)
Gesamtbeschäftigung 2003 (log.)	0.360 (0.038)**	-0.106 (0.062)+				0.817 (0.102)**	
Gesamtbeschäftigung 2003				-0.009 (0.011)	0.009 (0.009)		-0.669 (0.284)*
Konstante	-0.641 (0.183)**	1.674 (0.299)**		0.050 (1.001)	-0.293 (0.426)	-0.240 (0.483)	-33.656 (15.529)*
N	855	855		102	238	202	763
Adjusted R ²	0.41	0.33		0.12	0.18	0.30	0.32

Standardfehler in Klammern.

+ Signifikant auf dem 10 % Level; * Signifikant auf dem 5% Level; ** Signifikant auf dem 1% Level

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, eigene Berechnungen.

Tabelle 5 Determinanten der innerbetrieblichen Segmentation (Externe Flexibilität):
OLS- Regression, Betriebsgröße 2 (10- 19 Beschäftigte), IAB- Betriebspanel
2004

	SVP- Beschäftigte	Sonstige Beschäftigte	Leiharbeitskräfte	Befristet Beschäftigte	Einstellungen	Personalabgänge	Anteil der Vorleistungen am Umsatz 2003 in %
	- logarithmiert -						
Betriebsrat	-0.015 (0.069)	0.012 (0.150)		-0.119 (0.215)	-0.104 (0.241)	-0.142 (0.247)	6.968 (6.894)
Tarifvertrag	0.037 (0.022)+	-0.086 (0.048)+		0.077 (0.101)	0.028 (0.056)	-0.057 (0.065)	0.128 (1.845)
Frauenanteil	-0.034 (0.045)	0.335 (0.098)**		-0.059 (0.194)	0.069 (0.120)	-0.018 (0.138)	9.616 (3.821)*
Un-/Angelernte (log.)	0.002 (0.015)	0.280 (0.032)**		-0.042 (0.059)	0.105 (0.037)**	0.067 (0.042)	1.075 (1.247)
Facharbeiter (log.)	0.125 (0.016)**	0.056 (0.035)		0.041 (0.071)	0.081 (0.041)*	-0.043 (0.046)	0.246 (1.393)
Angestellte für einfache Tätigkeit (log.)	0.014 (0.022)	0.288 (0.047)**		0.062 (0.095)	0.071 (0.059)	-0.014 (0.062)	0.171 (1.878)
Angestellte für qualifizierte Tätigkeit (log.)	0.137 (0.016)**	0.028 (0.035)		-0.035 (0.067)	0.016 (0.039)	-0.054 (0.046)	1.160 (1.355)
Angestellte mit Hochschulabschluss (log.)	0.088 (0.017)**	0.063 (0.037)+		-0.021 (0.072)	0.012 (0.044)	-0.034 (0.050)	-1.724 (1.483)
Geschäftsvolumen (log.)	0.081 (0.013)**	-0.184 (0.029)**		0.017 (0.072)	-0.035 (0.038)	-0.020 (0.043)	6.458 (1.214)**
Summe aller Invest. (log.)	0.021 (0.007)**	-0.003 (0.016)		0.001 (0.034)	0.044 (0.019)*	0.026 (0.022)	0.176 (0.624)
Sehr gute Ertragslage 2003	-0.020 (0.048)	0.013 (0.104)		-0.308 (0.201)	-0.062 (0.107)	0.088 (0.121)	-3.813 (4.030)
Gute Ertragslage 2003	-0.042 (0.024)+	0.079 (0.053)		-0.103 (0.103)	-0.043 (0.060)	0.013 (0.074)	-2.319 (2.068)
Ausreichende Ertragslage 2003	-0.041 (0.027)	-0.068 (0.058)		-0.074 (0.122)	-0.107 (0.073)	0.054 (0.080)	2.305 (2.241)
Mangelhafte Ertragslage 2003	-0.053 (0.033)	0.005 (0.071)		-0.042 (0.161)	0.156 (0.086)+	0.283 (0.092)**	5.030 (2.760)
BR bei sehr guter Ertragslage	0.149 (0.146)	-0.034 (0.319)		0.314 (0.470)	0.342 (0.362)	0.319 (0.618)	-10.987 (13.433)
BR bei guter Ertragslage	0.179 (0.105)	-0.348 (0.228)		-0.124 (0.383)	0.413 (0.357)	0.427 (0.541)	-20.324 (9.807)*
BR bei ausreichender Ertragslage	0.142 (0.126)	-0.212 (0.274)		0.000 (0.000)**	0.149 (0.540)	0.440 (0.384)	-1.954 (10.963)
BR bei mangelhafter Ertragslage	0.097 (0.126)	-0.432 (0.275)		0.371 (0.401)	0.512 (0.520)	-0.108 (0.427)	-22.743 (11.046)*
Land und Forstwirtschaft	0.002 (0.060)	0.027 (0.130)		0.488 (0.221)*	0.575 (0.165)**	-0.228 (0.163)	3.674 (4.827)
Bergbau/Energie	-0.205 (0.067)**	0.137 (0.147)		-0.256 (0.272)	-0.296 (0.185)	-0.036 (0.268)	2.716 (5.709)
Nahrung/Genuss	-0.074 (0.058)	0.019 (0.126)		0.137 (0.279)	-0.200 (0.171)	-0.211 (0.191)	0.498 (4.848)
Verbrauchsgüter	0.007 (0.062)	-0.228 (0.136)		0.353 (0.397)	-0.240 (0.197)	0.079 (0.171)	8.612 (5.247)
Produktionsgüter	-0.050 (0.044)	0.096 (0.096)		0.124 (0.172)	0.188 (0.106)+	0.038 (0.151)	1.580 (3.609)
Baugewerbe	0.006 (0.037)	-0.004 (0.081)		0.263 (0.148)+	0.191 (0.092)*	0.124 (0.101)	-0.326 (3.084)
Handel/Reparatur	-0.109 (0.040)**	0.248 (0.088)**		-0.056 (0.187)	0.058 (0.106)	0.030 (0.120)	6.697 (3.391)*
Verkehr/Nachrichten	-0.063 (0.049)	0.281 (0.107)**		0.089 (0.258)	0.048 (0.114)	0.023 (0.140)	6.127 (4.118)

Fortsetzung Tabelle 5

Kredit/Versicherung	-0.124 (0.088)	0.246 (0.192)		-0.158 (0.581)	0.045 (0.282)	-0.193 (0.319)	-12.863 (11.292)
Gastgewerbe	-0.222 (0.064)**	0.434 (0.139)**		0.501 (0.218)*	0.144 (0.148)	0.186 (0.161)	-1.247 (5.554)
Erziehung/Unterricht	0.065 (0.082)	0.096 (0.180)		0.365 (0.267)	-0.169 (0.270)	0.247 (0.209)	-2.589 (8.841)
Gesundheit/Sozialwesen	-0.042 (0.056)	0.029 (0.122)		-0.007 (0.256)	0.151 (0.144)	0.142 (0.152)	-6.632 (4.833)
Unternehmensnahe Dienstleistungen	-0.015 (0.039)	0.012 (0.084)		0.186 (0.183)	0.303 (0.102)**	0.174 (0.114)	-15.575 (3.228)**
Sonstige Dienstleistungen	-0.045 (0.060)	-0.015 (0.131)		0.440 (0.238)+	0.186 (0.178)	0.340 (0.213)	-9.795 (5.326)
Ostdeutschland	0.119 (0.055)*	-0.283 (0.120)*		-0.033 (0.255)	0.144 (0.145)	-0.109 (0.168)	1.008 (4.610)
Regionale Arbeitslosigkeit	-0.001 (0.005)	-0.005 (0.011)		0.008 (0.024)	-0.003 (0.014)	0.023 (0.015)	-0.061 (0.425)
Gesamtbeschäftigung 2003	0.025 (0.002)**	0.002 (0.005)		0.023 (0.008)**	0.000 (0.006)	0.025 (0.006)**	-0.378 (0.205)
Konstante	0.414 (0.188)*	2.908 (0.409)**		0.289 (0.940)	0.668 (0.524)	0.291 (0.577)	-41.978 (16.658)*
N	866	866		191	372	321	780
Adjusted R ²	0.47	0.32		0.06	0.10	0.08	0.20
Standardfehler in Klammern. + Signifikant auf dem 10 % Level; * Signifikant auf dem 5% Level; ** Signifikant auf dem 1% Level Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, eigene Berechnungen.							

Tabelle 6 Determinanten der innerbetrieblichen Segmentation (Externe Flexibilität):
OLS- Regression, Betriebsgröße 3 (20- 49 Beschäftigte), IAB- Betriebspanel
2004

	SVP- Beschäftigte	Sonstige Beschäftigte	Leiharbeitskräfte	Befristet Beschäftigte	Einstellungen	Personalabgänge	Anteil der Vorleistungen am Umsatz 2003 in %
	- logarithmiert -						
Betriebsrat	0.028 (0.028)	-0.105 (0.084)	0.075 (0.245)	0.031 (0.107)	-0.250 (0.095)**	-0.119 (0.097)	0.348 (2.931)
Tarifvertrag	0.004 (0.017)	-0.063 (0.052)	-0.015 (0.155)	-0.064 (0.079)	0.141 (0.055)*	-0.013 (0.058)	0.563 (1.567)
Frauenanteil	-0.084 (0.034)*	0.592 (0.104)**	-0.568 (0.436)	0.136 (0.149)	-0.179 (0.118)	-0.099 (0.109)	7.261 (3.251)*
Un-/Angelernte (log.)	0.005 (0.007)	0.236 (0.022)**	0.085 (0.069)	0.090 (0.030)**	0.059 (0.023)*	0.019 (0.022)	1.119 (0.670)+
Facharbeiter (log.)	0.072 (0.008)**	0.034 (0.025)	0.026 (0.069)	-0.058 (0.036)	0.011 (0.026)	-0.059 (0.026)*	1.716 (0.772)*
Angestellte für einfache Tätigkeit (log.)	0.001 (0.011)	0.255 (0.032)**	0.079 (0.096)	0.035 (0.041)	0.042 (0.032)	-0.026 (0.032)	1.348 (1.004)
Angestellte für qualifizierte Tätigkeit (log.)	0.069 (0.009)**	0.042 (0.028)	-0.204 (0.096)*	-0.064 (0.041)	0.001 (0.030)	-0.095 (0.030)**	0.304 (0.865)
Angestellte mit Hochschulabschluss (log.)	0.051 (0.009)**	0.014 (0.027)	0.062 (0.081)	0.045 (0.037)	0.032 (0.030)	-0.016 (0.029)	-0.191 (0.857)
Geschäftsvolumen (log.)	0.071 (0.010)**	-0.167 (0.031)**	0.064 (0.093)	-0.053 (0.045)	-0.021 (0.033)	-0.059 (0.033)+	8.477 (1.006)**
Summe aller Invest. (log.)	0.012 (0.005)*	0.000 (0.015)	-0.040 (0.047)	-0.014 (0.022)	-0.026 (0.017)	-0.022 (0.017)	-0.499 (0.474)
Sehr gute Ertragslage 2003	-0.052 (0.041)	0.194 (0.126)	-0.144 (0.279)	-0.050 (0.159)	-0.028 (0.121)	0.198 (0.148)	0.481 (3.784)
Gute Ertragslage 2003	-0.013 (0.020)	0.045 (0.061)	0.287 (0.189)	0.147 (0.091)	0.104 (0.062)+	0.084 (0.067)	-0.725 (1.837)
Ausreichende Ertragslage 2003	0.016 (0.022)	0.014 (0.066)	-0.113 (0.217)	-0.001 (0.100)	-0.031 (0.073)	0.038 (0.072)	5.619 (1.965)**
Mangelhafte Ertragslage 2003	-0.030 (0.025)	0.122 (0.075)	0.074 (0.251)	-0.072 (0.119)	0.183 (0.084)*	0.270 (0.076)**	6.908 (2.226)**
BR bei sehr guter Ertragslage	0.094 (0.091)	-0.219 (0.278)	-0.631 (0.727)	-0.116 (0.370)	0.475 (0.279)+	0.104 (0.318)	8.110 (8.245)
BR bei guter Ertragslage	0.012 (0.043)	-0.085 (0.129)	-0.639 (0.336)+	-0.183 (0.174)	-0.084 (0.155)	-0.008 (0.156)	-0.172 (4.298)
BR bei ausreichender Ertragslage	-0.009 (0.048)	-0.148 (0.147)	0.505 (0.371)	-0.109 (0.246)	-0.072 (0.178)	0.037 (0.157)	-8.938 (4.624)+
BR bei mangelhafter Ertragslage	0.021 (0.051)	-0.123 (0.156)	0.051 (0.377)	0.170 (0.208)	0.312 (0.174)+	0.024 (0.165)	-9.308 (4.918)+
Land und Forstwirtschaft	-0.034 (0.037)	0.159 (0.113)	-0.413 (0.680)	0.448 (0.163)**	0.506 (0.129)**	0.018 (0.136)	2.744 (3.450)
Bergbau/Energie	-0.120 (0.050)*	0.075 (0.151)	-0.221 (0.363)	0.082 (0.224)	-0.172 (0.229)	0.005 (0.243)	4.140 (4.521)
Nahrung/Genuss	-0.028 (0.043)	0.030 (0.130)	-0.398 (0.674)	0.218 (0.229)	0.105 (0.136)	-0.070 (0.151)	7.440 (3.864)+
Verbrauchsgüter	0.011 (0.041)	-0.156 (0.124)	-0.128 (0.378)	0.329 (0.186)	0.316 (0.150)*	-0.041 (0.138)	2.904 (3.658)
Produktionsgüter	-0.057 (0.028)*	-0.074 (0.086)	0.084 (0.182)	0.109 (0.136)	-0.075 (0.093)	-0.005 (0.100)	3.616 (2.537)
Baugewerbe	-0.020 (0.028)	-0.094 (0.086)	-0.029 (0.193)	0.208 (0.135)	0.116 (0.091)	-0.020 (0.093)	0.163 (2.527)
Handel/Reparatur	-0.052 (0.027)	0.194 (0.083)*	-0.261 (0.240)	0.084 (0.126)	0.045 (0.091)	0.015 (0.090)	11.473 (2.489)**
Verkehr/Nachrichten	-0.040 (0.038)	0.175 (0.114)	0.538 (0.393)	0.009 (0.177)	0.249 (0.118)*	0.103 (0.122)	1.791 (3.499)

Fortsetzung Tabelle 6

Kredit/Versicherung	-0.099 (0.068)	0.277 (0.207)	-0.008 (0.776)	-0.244 (0.261)	-0.060 (0.247)	0.202 (0.258)	0.000 (0.000)**
Gastgewerbe	0.071 (0.044)	0.060 (0.134)	0.036 (0.428)	0.419 (0.162)*	0.327 (0.132)*	0.070 (0.133)	8.359 (3.994)*
Erziehung/Unterricht	0.024 (0.053)	-0.001 (0.162)	0.432 (0.749)	0.262 (0.203)	0.034 (0.177)	0.047 (0.173)	-3.136 (5.866)
Gesundheit/Sozialwesen	0.083 (0.041)*	-0.097 (0.125)	0.000 (0.000)**	0.202 (0.162)	0.099 (0.135)	0.209 (0.133)	-6.500 (4.416)
Unternehmensnahe Dienstleistungen	-0.015 (0.029)	0.052 (0.087)	0.214 (0.204)	0.004 (0.136)	0.238 (0.091)**	0.040 (0.095)	-10.095 (2.626)**
Sonstige Dienstleistungen	-0.059 (0.044)	-0.025 (0.133)	0.046 (0.338)	0.254 (0.176)	0.021 (0.141)	-0.170 (0.147)	-6.089 (4.044)
Ostdeutschland	-0.003 (0.044)	-0.071 (0.134)	0.073 (0.356)	0.080 (0.199)	-0.064 (0.147)	-0.067 (0.145)	5.788 (4.096)
Regionale Arbeitslosigkeit	0.007 (0.004)	-0.022 (0.012)	-0.009 (0.034)	-0.002 (0.018)	0.010 (0.013)	0.004 (0.013)	-0.244 (0.372)
Gesamtbeschäftigung 2003	0.016 (0.001)**	0.002 (0.002)	0.000 (0.006)	0.006 (0.003)*	0.006 (0.002)*	0.021 (0.002)**	-0.257 (0.068)**
Konstante	1.262 (0.146)**	2.960 (0.444)**	1.116 (1.405)	1.956 (0.660)**	1.236 (0.477)**	1.699 (0.494)**	-71.642 (14.36)**
N	1306	1306	134	460	661	704	1155
Adjusted R ²	0.53	0.29	0.06	0.12	0.10	0.16	0.21
Standardfehler in Klammern. + Signifikant auf dem 10 % Level; * Signifikant auf dem 5% Level; ** Signifikant auf dem 1% Level Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, eigene Berechnungen.							

Tabelle 7 Determinanten der innerbetrieblichen Segmentation (Externe Flexibilität):
OLS- Regression, Betriebsgröße 4 (50- 199 Beschäftigte), IAB- Betriebspanel
2004

	SVP- Beschäftigte	Sonstige Beschäftigte	Leiharbeitskräfte	Befristet Beschäftigte	Einstellungen	Personalabgänge	Anteil der Vorleistungen am Umsatz 2003 in %
	- logarithmiert -						
Betriebsrat	0.014 (0.020)	-0.142 (0.082)+	0.200 (0.184)	-0.107 (0.089)	-0.160 (0.074)*	-0.233 (0.075)**	-1.785 (1.950)
Tarifvertrag	-0.004 (0.016)	-0.144 (0.066)*	-0.193 (0.132)	-0.111 (0.076)	-0.179 (0.058)**	-0.077 (0.058)	-1.604 (1.457)
Frauenanteil	-0.163 (0.032)**	0.933 (0.132)**	-0.448 (0.289)	0.032 (0.146)	-0.149 (0.123)	-0.056 (0.120)	-3.677 (2.988)
Un-/Angelernte (log.)	0.010 (0.004)*	0.172 (0.018)**	0.090 (0.035)*	0.086 (0.019)**	0.087 (0.016)**	0.074 (0.016)**	0.422 (0.393)
Facharbeiter (log.)	0.047 (0.005)**	0.059 (0.021)**	0.089 (0.047)+	0.080 (0.022)**	0.057 (0.019)**	0.027 (0.018)	0.542 (0.483)
Angestellte für einfache Tätigkeit (log.)	0.024 (0.006)**	0.147 (0.025)**	0.042 (0.053)	0.075 (0.026)**	0.061 (0.021)**	0.037 (0.021)+	-0.553 (0.596)
Angestellte für qualifizierte Tätigkeit (log.)	0.056 (0.007)**	0.066 (0.027)*	-0.048 (0.058)	0.056 (0.030)+	-0.003 (0.024)	0.001 (0.024)	1.140 (0.639)+
Angestellte mit Hochschulabschluss (log.)	0.019 (0.006)**	-0.002 (0.023)	-0.034 (0.046)	0.065 (0.025)**	0.018 (0.021)	0.032 (0.021)	-0.271 (0.551)
Geschäftsvolumen (log.)	0.050 (0.009)**	-0.174 (0.035)**	0.018 (0.073)	-0.115 (0.038)**	-0.075 (0.031)*	-0.050 (0.031)	7.545 (0.828)**
Summe aller Invest. (log.)	0.007 (0.004)+	0.023 (0.017)	-0.006 (0.038)	0.036 (0.019)+	-0.023 (0.016)	-0.082 (0.015)**	-0.431 (0.398)
Sehr gute Ertragslage 2003	-0.049 (0.044)	-0.061 (0.183)	1.119 (0.394)**	0.049 (0.231)	0.406 (0.150)**	0.175 (0.156)	-2.197 (3.855)
Gute Ertragslage 2003	0.030 (0.023)	-0.064 (0.096)	0.036 (0.198)	0.121 (0.109)	0.167 (0.083)*	-0.003 (0.087)	-0.267 (2.127)
Ausreichende Ertragslage 2003	-0.022 (0.026)	0.169 (0.108)	-0.183 (0.254)	-0.332 (0.124)**	-0.101 (0.094)	-0.103 (0.096)	2.142 (2.337)
Mangelhafte Ertragslage 2003	-0.062 (0.032)+	0.160 (0.134)	0.409 (0.279)	-0.260 (0.156)	-0.126 (0.118)	0.000 (0.118)	6.865 (2.926)*
BR bei sehr guter Ertragslage	0.089 (0.058)	0.212 (0.239)	-1.156 (0.459)*	0.250 (0.276)	-0.222 (0.200)	0.255 (0.206)	1.647 (5.153)
BR bei guter Ertragslage	0.003 (0.030)	0.005 (0.125)	0.157 (0.245)	-0.046 (0.138)	-0.108 (0.112)	0.015 (0.113)	-2.199 (2.828)
BR bei ausreichender Ertragslage	0.045 (0.035)	-0.302 (0.143)*	0.096 (0.298)	0.218 (0.161)	-0.041 (0.128)	0.198 (0.127)	-0.216 (3.149)
BR bei mangelhafter Ertragslage	0.028 (0.040)	-0.297 (0.165)+	-0.446 (0.327)	-0.041 (0.188)	0.024 (0.153)	0.310 (0.143)*	-0.991 (3.661)
Land und Forstwirtschaft	-0.091 (0.048)+	0.466 (0.199)*	0.393 (0.633)	0.147 (0.244)	0.134 (0.182)	0.122 (0.190)	9.699 (4.594)*
Bergbau/Energie	-0.076 (0.036)*	-0.095 (0.149)	-0.332 (0.453)	-0.200 (0.164)	0.064 (0.175)	-0.036 (0.143)	-0.187 (3.192)
Nahrung/Genuss	0.033 (0.032)	-0.048 (0.134)	0.298 (0.215)	0.532 (0.145)**	0.229 (0.120)+	0.304 (0.118)**	6.047 (2.900)*
Verbrauchsgüter	-0.046 (0.030)	-0.149 (0.126)	-0.394 (0.201)+	0.029 (0.143)	-0.183 (0.123)	0.157 (0.113)	2.359 (2.637)
Produktionsgüter	0.001 (0.022)	-0.186 (0.090)*	0.035 (0.129)	0.144 (0.098)	-0.002 (0.080)	0.003 (0.081)	3.146 (1.889)+
Baugewerbe	0.007 (0.027)	-0.019 (0.110)	0.411 (0.217)+	0.475 (0.129)**	0.298 (0.101)**	0.060 (0.100)	-6.729 (2.288)**
Handel/Reparatur	-0.004 (0.026)	0.467 (0.109)**	0.148 (0.226)	0.335 (0.121)**	0.056 (0.098)	0.120 (0.094)	11.360 (2.365)**
Verkehr/Nachrichten	-0.010 (0.033)	0.489 (0.137)**	0.252 (0.264)	0.123 (0.154)	0.241 (0.122)*	-0.004 (0.117)	0.389 (2.964)

Fortsetzung Tabelle 7

Kredit/Versicherung	-0.005 (0.050)	0.991 (0.207)**	1.429 (0.926)	0.304 (0.223)	0.050 (0.186)	0.343 (0.175)+	-2.159 (20.555)
Gastgewerbe	-0.018 (0.048)	0.360 (0.198)+	-0.586 (0.522)	0.925 (0.229)**	0.630 (0.156)**	0.615 (0.169)**	7.059 (4.480)
Erziehung/Unterricht	0.207 (0.041)**	0.126 (0.166)	-0.471 (0.631)	1.188 (0.164)**	0.521 (0.157)**	0.353 (0.147)*	-10.352 (4.968)*
Gesundheit/Sozialwesen	0.130 (0.031)**	0.350 (0.126)**	-0.029 (0.344)	0.549 (0.132)**	0.193 (0.111)	0.146 (0.112)	-11.578 (3.219)**
Unternehmensnahe Dienstleistungen	0.056 (0.025)*	0.274 (0.102)**	0.641 (0.228)**	0.721 (0.117)**	0.560 (0.090)**	0.498 (0.089)**	-10.647 (2.233)**
Sonstige Dienstleistungen	-0.039 (0.037)	0.335 (0.151)*	-0.357 (0.306)	0.288 (0.158)	0.310 (0.139)*	0.207 (0.145)	-5.775 (3.344)
Ostdeutschland	0.088 (0.037)*	-0.400 (0.153)**	-0.120 (0.299)	-0.194 (0.168)	0.061 (0.140)	0.091 (0.135)	1.873 (3.463)
Regionale Arbeitslosigkeit	-0.001 (0.003)	0.007 (0.014)	0.032 (0.028)	0.032 (0.015)*	0.009 (0.013)	0.000 (0.012)	0.237 (0.316)
Gesamtbeschäftigung 2003 (log.)	0.675 (0.018)**						
Gesamtbeschäftigung 2003		0.001 (0.000)**	0.000 (0.001)	0.001 (0.000)**	0.002 (0.000)**	0.004 (0.000)**	-0.038 (0.010)**
Konstante	0.163 (0.129)	2.600 (0.540)**	0.840 (1.141)	1.937 (0.598)**	2.484 (0.483)**	2.563 (0.476)**	-67.440 (12.39)**
N	1694	1694	378	1092	1170	1279	1407
Adjusted R ²	0.73	0.28	0.09	0.18	0.18	0.19	0.24
Standardfehler in Klammern. + Signifikant auf dem 10 % Level; * Signifikant auf dem 5% Level; ** Signifikant auf dem 1% Level Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, eigene Berechnungen.							

Tabelle 8 Determinanten der innerbetrieblichen Segmentation (Externe Flexibilität):
OLS- Regression, Betriebsgröße 5 (200- 499 Beschäftigte), IAB- Betriebspanel
2004

	SVP- Beschäftigte	Sonstige Beschäftigte	Leiharbeitskräfte	Befristet Beschäftigte	Einstellungen	Personalabgänge	Anteil der Vorleistungen am Umsatz 2003 in %
	- logarithmiert -						
Betriebsrat	0.032 (0.024)	-0.008 (0.188)	-0.147 (0.346)	-0.600 (0.172)**	-0.384 (0.144)**	-0.408 (0.141)**	-5.770 (4.021)
Tarifvertrag	-0.012 (0.020)	0.001 (0.154)	0.214 (0.210)	0.006 (0.139)	-0.099 (0.117)	-0.003 (0.115)	0.867 (2.910)
Frauenanteil	-0.059 (0.034)+	0.798 (0.261)**	-0.609 (0.406)	0.912 (0.241)**	0.176 (0.214)	0.248 (0.199)	5.781 (4.886)
Un-/Angelernte (log.)	0.009 (0.004)*	0.055 (0.028)+	-0.018 (0.038)	0.045 (0.026)+	-0.012 (0.023)	0.046 (0.021)*	0.022 (0.532)
Facharbeiter (log.)	0.014 (0.005)**	0.021 (0.035)	0.039 (0.056)	0.124 (0.033)**	0.061 (0.028)*	-0.020 (0.027)	-0.281 (0.666)
Angestellte für einfache Tätigkeit (log.)	-0.001 (0.004)	0.098 (0.034)**	-0.109 (0.052)*	0.026 (0.031)	0.050 (0.028)+	-0.010 (0.026)	-0.616 (0.665)
Angestellte für qualifizierte Tätigkeit (log.)	0.027 (0.007)**	0.032 (0.051)	-0.086 (0.065)	-0.030 (0.047)	-0.084 (0.042)*	0.033 (0.039)	-0.214 (0.945)
Angestellte mit Hochschulabschluss (log.)	0.011 (0.005)*	-0.024 (0.037)	-0.067 (0.057)	0.049 (0.034)	-0.006 (0.030)	0.032 (0.028)	-0.273 (0.754)
Geschäftsvolumen (log.)	0.011 (0.007)	-0.139 (0.051)**	0.157 (0.088)+	-0.170 (0.049)**	-0.108 (0.047)*	-0.078 (0.039)*	6.534 (1.140)**
Summe aller Invest. (log.)	0.012 (0.004)**	-0.057 (0.033)+	0.015 (0.049)	0.017 (0.030)	0.010 (0.026)	-0.077 (0.025)**	-0.124 (0.627)
Sehr gute Ertragslage 2003	0.126 (0.113)	-0.441 (0.876)	0.612 (1.168)	0.289 (0.751)	0.951 (0.636)	-0.162 (0.635)	-24.938 (14.576)
Gute Ertragslage 2003	0.004 (0.034)	0.256 (0.266)	0.215 (0.447)	-0.169 (0.242)	0.707 (0.217)**	0.108 (0.208)	-1.974 (5.148)
Ausreichende Ertragslage 2003	-0.015 (0.041)	0.722 (0.322)*	0.257 (0.517)	-0.535 (0.294)+	-0.214 (0.238)	-0.183 (0.236)	-0.891 (6.334)
Mangelhafte Ertragslage 2003	0.000 (0.067)	0.426 (0.520)	-0.350 (0.818)	-0.941 (0.448)*	-0.209 (0.411)	-0.037 (0.378)	9.437 (9.572)
BR bei sehr guter Ertragslage	-0.145 (0.117)	0.152 (0.908)	-0.857 (1.204)	-0.342 (0.779)	-0.997 (0.662)	0.018 (0.660)	25.159 (15.203)+
BR bei guter Ertragslage	0.006 (0.038)	-0.496 (0.291)+	-0.255 (0.475)	0.089 (0.264)	-0.609 (0.237)*	-0.207 (0.227)	0.347 (5.635)
BR bei ausreichender Ertragslage	0.005 (0.045)	-1.145 (0.349)**	-0.095 (0.550)	0.505 (0.319)	0.150 (0.262)	0.159 (0.257)	3.677 (6.829)
BR bei mangelhafter Ertragslage	-0.019 (0.070)	-0.797 (0.541)	0.445 (0.844)	0.573 (0.468)	0.186 (0.434)	0.154 (0.395)	-7.944 (9.938)
Land und Forstwirtschaft	0.048 (0.066)	-0.234 (0.515)	-0.346 (1.084)	1.413 (0.443)**	1.558 (0.377)**	1.121 (0.411)**	-2.659 (19.977)
Bergbau/Energie	-0.043 (0.035)	-0.101 (0.270)	-0.136 (0.400)	-0.134 (0.237)	-0.403 (0.224)+	-0.133 (0.200)	11.331 (4.551)*
Nahrung/Genuss	-0.015 (0.034)	0.310 (0.265)	0.756 (0.395)+	0.161 (0.236)	-0.004 (0.217)	-0.088 (0.197)	0.960 (4.673)
Verbrauchsgüter	-0.029 (0.026)	0.103 (0.198)	-0.857 (0.274)**	-0.136 (0.184)	-0.204 (0.163)	0.004 (0.149)	-3.280 (3.438)
Produktionsgüter	-0.008 (0.018)	0.018 (0.138)	-0.063 (0.154)	0.003 (0.127)	0.027 (0.113)	0.032 (0.105)	4.540 (2.349)+
Baugewerbe	-0.041 (0.034)	0.324 (0.266)	-0.060 (0.474)	-0.183 (0.259)	0.082 (0.229)	0.155 (0.197)	2.081 (4.648)
Handel/Reparatur	-0.057 (0.029)*	1.279 (0.222)**	-0.077 (0.353)	0.195 (0.200)	0.269 (0.184)	0.228 (0.167)	2.258 (4.041)
Verkehr/Nachrichten	0.007 (0.035)	0.531 (0.269)*	0.064 (0.451)	0.013 (0.245)	0.259 (0.229)	0.096 (0.205)	-0.861 (4.803)

Fortsetzung Tabelle 8

Kredit/Versicherung	0.015 (0.041)	0.993 (0.322)**	-0.359 (0.791)	0.308 (0.289)	0.088 (0.276)	0.085 (0.243)	0.000 (0.000)**
Gastgewerbe	0.006 (0.067)	2.346 (0.518)**	0.000 (0.000)**	0.871 (0.481)+	1.591 (0.381)**	0.828 (0.377)*	-6.123 (9.296)
Erziehung/Unterricht	0.181 (0.042)**	-0.277 (0.328)	-0.736 (0.634)	1.403 (0.290)**	0.737 (0.266)**	0.562 (0.261)*	-21.324 (7.743)**
Gesundheit/Sozialwesen	0.017 (0.029)	0.539 (0.222)*	0.004 (0.444)	0.444 (0.201)*	0.405 (0.181)*	-0.047 (0.167)	-21.096 (4.353)**
Unternehmensnahe Dienstleistungen	-0.030 (0.025)	0.900 (0.191)**	-0.314 (0.330)	0.711 (0.178)**	0.738 (0.154)**	0.687 (0.142)**	-19.842 (3.683)**
Sonstige Dienstleistungen	-0.061 (0.036)	1.031 (0.281)**	-0.338 (0.402)	0.880 (0.263)**	0.447 (0.242)+	0.332 (0.215)	-18.594 (5.688)**
Ostdeutschland	0.035 (0.038)	0.266 (0.297)	0.121 (0.418)	-0.535 (0.269)*	-0.076 (0.241)	-0.202 (0.223)	-4.071 (5.591)
Regionale Arbeitslosigkeit	0.002 (0.003)	-0.071 (0.026)**	0.015 (0.038)	0.039 (0.024)	-0.002 (0.022)	0.018 (0.020)	0.490 (0.498)
Gesamtbeschäftigung 2003	0.002 (0.000)**	0.001 (0.001)	0.000 (0.001)	0.001 (0.001)	0.000 (0.000)	0.003 (0.000)**	-0.010 (0.011)
Konstante	4.325 (0.122)**	4.259 (0.949)**	-0.143 (1.560)	4.175 (0.918)**	4.126 (0.844)**	3.326 (0.719)**	-52.632 (19.77)**
N	767	767	312	679	608	715	616
Adjusted R ²	0.71	0.30	0.09	0.25	0.24	0.22	0.27
Standardfehler in Klammern. + Signifikant auf dem 10 % Level; * Signifikant auf dem 5% Level; ** Signifikant auf dem 1% Level Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, eigene Berechnungen.							

Tabelle 9 Determinanten der innerbetrieblichen Segmentation (Externe Flexibilität):
OLS- Regression, Betriebsgröße 6 (500 und mehr Beschäftigte), IAB-
Betriebspanel 2004

	SVP- Beschäftigte	Sonstige Beschäftigte	Leiharbeitskräfte	Befristet Beschäftigte	Einstellungen	Personalabgänge	Anteil der Vorleistungen am Umsatz 2003 in %
	- logarithmiert -						
Betriebsrat	-0.174 (0.091)+	-0.250 (0.415)	1.353 (1.333)	0.129 (0.336)	-0.542 (0.307)+	-0.476 (0.250)+	-4.401 (6.750)
Tarifvertrag	0.023 (0.075)	-0.439 (0.341)	0.801 (0.517)	-0.308 (0.275)	0.044 (0.261)	0.180 (0.208)	1.716 (5.357)
Frauenanteil	0.052 (0.099)	2.629 (0.451)**	-0.515 (0.530)	0.170 (0.362)	0.773 (0.362)*	0.722 (0.270)**	-3.822 (6.183)
Un-/Angelernte (log.)	0.033 (0.008)**	0.109 (0.037)**	0.064 (0.043)	0.098 (0.030)**	0.070 (0.031)*	0.068 (0.022)**	0.176 (0.539)
Facharbeiter (log.)	0.074 (0.009)**	0.064 (0.042)	0.043 (0.054)	0.056 (0.034)	0.059 (0.035)+	0.039 (0.025)	-1.178 (0.621)+
Angestellte für einfache Tätigkeit (log.)	0.015 (0.008)+	0.048 (0.038)	-0.052 (0.044)	0.057 (0.029)+	0.028 (0.030)	0.015 (0.023)	-0.189 (0.549)
Angestellte für qualifizierte Tätigkeit (log.)	0.057 (0.015)**	0.093 (0.067)	-0.001 (0.077)	0.177 (0.050)**	-0.012 (0.053)	0.057 (0.040)	-1.711 (0.965)+
Angestellte mit Hochschulabschluss (log.)	0.035 (0.010)**	-0.096 (0.043)*	0.051 (0.056)	-0.030 (0.036)	-0.010 (0.036)	0.011 (0.026)	0.417 (0.622)
Geschäftsvolumen (log.)	0.279 (0.021)**	-0.273 (0.097)**	0.206 (0.118)+	0.066 (0.078)	0.239 (0.078)**	0.280 (0.058)**	5.837 (1.347)**
Summe aller Invest. (log.)	0.015 (0.011)	0.006 (0.050)	0.002 (0.061)	0.063 (0.039)	-0.019 (0.039)	-0.056 (0.030)	-0.287 (0.747)
Sehr gute Ertragslage 2003	-0.642 (0.360)	0.608 (1.635)	0.692 (1.931)	-0.768 (1.206)	0.830 (1.187)	-0.523 (0.973)	13.882 (20.901)
Gute Ertragslage 2003	-0.005 (0.145)	-0.765 (0.660)	4.155 (1.529)**	0.551 (0.576)	-0.030 (0.501)	-0.487 (0.394)	2.881 (9.928)
Ausreichende Ertragslage 2003	-0.145 (0.366)	-0.340 (1.666)	3.427 (2.036)	1.104 (1.258)	-0.698 (1.209)	-0.524 (0.988)	-5.363 (21.401)
Mangelhafte Ertragslage 2003	-0.580 (0.215)**	1.465 (0.979)	-0.168 (1.569)	0.971 (0.736)	0.421 (0.842)	-0.645 (0.582)	-10.769 (12.811)
BR bei sehr guter Ertragslage	0.547 (0.371)	-1.075 (1.687)	-0.551 (1.984)	0.894 (1.253)	-0.793 (1.228)	0.392 (1.004)	-20.002 (21.807)
BR bei guter Ertragslage	0.013 (0.150)	0.949 (0.683)	-4.242 (1.535)**	-0.686 (0.590)	0.024 (0.520)	0.382 (0.408)	-3.492 (10.248)
BR bei ausreichender Ertragslage	0.162 (0.369)	-0.072 (1.680)	-3.630 (2.053)+	-1.324 (1.269)	0.550 (1.220)	0.708 (0.996)	2.748 (21.616)
BR bei mangelhafter Ertragslage	0.631 (0.223)**	-1.843 (1.012)+	-0.097 (1.590)	-1.358 (0.760)+	-0.493 (0.867)	0.860 (0.602)	11.389 (13.292)
Land und Forstwirtschaft	0.000 (0.000)**	0.000 (0.000)**	0.000 (0.000)**	0.000 (0.000)**	0.000 (0.000)**	0.000 (0.000)**	0.000 (0.000)**
Bergbau/Energie	-0.087 (0.079)	0.859 (0.358)*	-0.500 (0.396)	0.546 (0.275)*	0.026 (0.278)	0.640 (0.212)**	2.309 (4.867)
Nahrung/Genuss	-0.221 (0.091)*	0.915 (0.416)*	-0.117 (0.468)	0.533 (0.317)+	0.375 (0.320)	0.176 (0.247)	8.024 (6.118)
Verbrauchsgüter	-0.177 (0.081)*	0.280 (0.366)	-0.597 (0.503)	0.270 (0.277)	-0.184 (0.300)	0.038 (0.221)	3.943 (5.038)
Produktionsgüter	-0.100 (0.044)*	-0.060 (0.202)	-0.484 (0.199)*	0.049 (0.153)	-0.152 (0.156)	0.195 (0.121)	2.958 (2.629)
Baugewerbe	-0.120 (0.125)	1.155 (0.568)*	-0.842 (0.895)	-0.385 (0.472)	0.271 (0.439)	0.383 (0.336)	14.633 (8.099)+
Handel/Reparatur	-0.012 (0.095)	0.828 (0.432)+	-0.418 (0.635)	0.604 (0.325)+	-0.195 (0.343)	0.445 (0.271)	17.766 (5.805)**
Verkehr/Nachrichten	0.263 (0.075)**	0.442 (0.341)	-1.187 (0.392)**	-0.076 (0.282)	0.123 (0.299)	0.501 (0.206)*	-2.352 (4.511)

Fortsetzung Tabelle 9

Kredit/Versicherung	-0.246 (0.116)*	0.833 (0.529)	-0.425 (0.871)	0.252 (0.402)	0.040 (0.418)	0.125 (0.316)	0.000 (0.000)**
Gastgewerbe	0.343 (0.250)	3.138 (1.138)**	0.000 (0.000)**	1.362 (0.840)	-0.667 (0.824)	-0.205 (0.675)	9.879 (14.361)
Erziehung/Unterricht	1.015 (0.122)**	-0.434 (0.556)	0.000 (0.000)**	1.399 (0.419)**	0.731 (0.442)	1.174 (0.345)**	-22.018 (10.154)*
Gesundheit/Sozialwesen	0.401 (0.082)**	-0.139 (0.371)	-0.695 (0.491)	1.200 (0.288)**	0.641 (0.279)*	0.629 (0.222)**	-18.874 (5.657)**
Unternehmensnahe Dienstleistungen	0.308 (0.068)**	1.391 (0.309)**	-0.271 (0.366)	1.191 (0.252)**	1.442 (0.238)**	1.338 (0.184)**	-22.742 (4.413)**
Sonstige Dienstleistungen	0.173 (0.106)	1.153 (0.481)*	-1.821 (0.566)**	1.576 (0.360)**	1.055 (0.367)**	0.498 (0.285)	-10.708 (7.555)
Ostdeutschland	0.003 (0.109)	0.052 (0.494)	-0.423 (0.564)	-0.180 (0.379)	0.006 (0.392)	0.423 (0.295)	-5.102 (7.033)
Regionale Arbeitslosigkeit	-0.002 (0.009)	-0.048 (0.042)	0.077 (0.047)	0.025 (0.032)	-0.013 (0.033)	-0.034 (0.025)	0.908 (0.600)
Gesamtbeschäftigung 2003	0.000 (0.000)**	0.000 (0.000)**	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)**	0.000 (0.000)**	0.000 (0.000)**	0.000 (0.000)
Konstante	0.411 (0.371)	5.548 (1.686)**	-4.011 (2.398)	-0.677 (1.333)	-1.662 (1.340)	-2.229 (1.017)*	-43.167 (23.749)
N	525	525	277	476	451	513	413
Adjusted R ²	0.81	0.32	0.21	0.25	0.24	0.36	0.30
Standardfehler in Klammern. + Signifikant auf dem 10 % Level; * Signifikant auf dem 5% Level; ** Signifikant auf dem 1% Level Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, eigene Berechnungen.							

Tabelle 10 Determinanten der innerbetrieblichen Segmentation (Externe Flexibilität) :
Logit- Regression, Über alle Betriebsgrößen (20-99 Beschäftigte), WSI-
Betriebsrätebefragung 2004/ 2005

	Personalabbau	Zunahme unbefrist. Beschäftigung	Abnahme unbefrist. Beschäftigung	Zunahme befristete Beschäftigung	Abnahme befristete Beschäftigung	Zunahme Minijobs	Zunahme Leiharbeit	Abnahme Leiharbeit
Problemfelder, in denen der BR etwas erreicht	0.149 (0.050)**	-0.045 (0.078)	0.117 (0.049)**	0.180 (0.077)**	0.039 (0.110)		0.083 (0.103)	
Betriebsvereinb. mit bes. Aktivität des BR	0.077 (0.083)	0.080 (0.117)	-0.068 (0.083)	-0.053 (0.127)	0.136 (0.163)		-0.098 (0.173)	
Alter des Betriebsrates	0.014 (0.011)	-0.027 (0.017)	-0.002 (0.012)	-0.018 (0.017)	-0.007 (0.028)		-0.019 (0.020)	
Betriebsratssitzungen/ Monat	0.093 (0.080)	0.029 (0.043)	0.001 (0.076)	-0.017 (0.104)	0.058 (0.051)		-0.214 (0.310)	
Tarifvertrag	-0.082 (0.466)	0.117 (0.635)	0.333 (0.532)	-0.653 (0.859)	-0.077 (1.342)		3.099 (1.253)**	
Eher gute Auftragslage	0.596 (0.387)	-1.043 (0.544)*	-0.363 (0.413)	-0.768 (0.592)	0.259 (0.767)		-0.998 (0.891)	
Eher schlechte Auftragslage	0.692 (0.437)	-1.073 (0.628)*	-0.664 (0.472)	-0.306 (0.675)	-1.954 (1.406)		-0.349 (1.140)	
Schlechte Wirtschaftslage	2.884 (0.887)**	-0.749 (0.871)	-0.080 (0.778)	-0.288 (1.226)	-0.198 (1.746)		-1.975 (1.386)	
Anteil der Un-/ Angelernten	-0.051 (0.160)	-0.008 (0.200)	-0.299 (0.168)*	-0.869 (0.450)*	-1.455 (0.797)*		-0.255 (0.368)	
Anteil der Facharbeiter/ Fachangestellte	-0.060 (0.154)	-0.023 (0.196)	-0.002 (0.175)	-0.430 (0.452)	-0.391 (0.517)		-0.741 (0.582)	
Anteil der Angest. mit Fach-/HS- Studium	0.101 (0.125)	-0.049 (0.156)	0.049 (0.130)	-0.290 (0.323)	0.249 (0.218)		0.872 (0.527)*	
Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung	0.020 (0.009)*	-0.017 (0.012)	0.007 (0.010)	-0.006 (0.013)	0.027 (0.024)		-0.025 (0.022)	
Grundstoffe/ Produktionsgüter	-0.142 (0.694)	-2.524 (1.280)*	-1.465 (0.769)*	-0.327 (1.091)	18.191 (0.000)**		2.800 (1.538)*	
Verbrauchsgüter	1.297 (0.851)	-0.730 (1.107)	-1.420 (0.909)	-1.635 (1.568)	17.708 (1.618)**			
Baugewerbe	1.937 (0.895)*	-2.048 (1.300)	-1.427 (0.924)	-0.652 (1.324)	18.759 (1.871)**		2.364 (1.700)	
Handel (und Reparatur)	0.360 (0.733)	-0.990 (1.003)	-1.549 (0.823)*	-0.927 (1.081)	16.192 (1.837)**		3.482 (1.862)*	
Verkehr und Nachrichten	0.800 (0.731)	-0.262 (0.943)	-0.569 (0.765)	0.063 (1.128)	17.653 (1.893)**		2.063 (1.671)	
Kredit und Versicherungen	0.585 (0.707)	0.034 (0.898)	-0.473 (0.755)	-0.408 (1.071)	15.293 (1.986)**		3.127 (2.005)	
Sonstige private und öffentliche Dienstleist.	0.901 (0.794)	0.103 (1.007)	-0.790 (0.893)	-0.937 (1.211)	18.816 (1.566)**		2.140 (1.822)	
Sonstige Branchen	0.950 (0.665)	-1.171 (0.886)	-1.479 (0.705)*	-2.532 (1.112)*	16.515 (1.673)**		0.263 (1.596)	
Region	0.327 (0.430)	-0.449 (0.596)	0.171 (0.450)	0.208 (0.688)	0.154 (0.900)		1.730 (1.345)	
Gesamtbeschäftigung	0.000 (0.000)	0.000 (0.001)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)		0.000 (0.000)	
Konstante	-3.230 (0.957)**	1.586 (1.079)	-0.013 (0.962)	3.557 (2.162)*	-17.463 (3.061)**		-1.648 (2.645)	
Pseudo R ² _{MF}	0.21	0.17	0.11	0.19	0.29		0.23	
Hosmer- Lemeshow χ^2	7.77	9.99	9.19	5.14	7.06		11.65	
Prob > χ^2	0.46	0.27	0.33	0.74	0.53		0.17	
N	228	146	177	105	81	27	57	38

Tabelle 11 Determinanten der innerbetrieblichen Segmentation (Externe Flexibilität) :
Logit- Regression, Über alle Betriebsgrößen (100-199 Beschäftigte),WSI-
Betriebsrätebefragung 2004/ 2005

	Personalabbau	Zunahme unbefrist. Beschäftigung	Abnahme unbefrist. Beschäftigung	Zunahme befristete Beschäftigung	Abnahme befristete Beschäftigung	Zunahme Minijobs	Zunahme Leiharbeit	Abnahme Leiharbeit
Problemfelder, in denen der BR etwas erreicht	0.062 (0.033)*	0.007 (0.049)	0.035 (0.034)	-0.019 (0.044)	0.008 (0.053)	-0.100 (0.086)	-0.023 (0.063)	0.246 (0.116)*
Betriebsvereinb. mit bes. Aktivität des BR	-0.063 (0.058)	0.021 (0.086)	-0.004 (0.064)	0.002 (0.084)	0.039 (0.089)	-0.031 (0.180)	0.071 (0.117)	0.072 (0.144)
Alter des Betriebsrates	-0.001 (0.008)	-0.021 (0.011)*	-0.012 (0.009)	-0.016 (0.011)	-0.037 (0.014)**	0.000 (0.026)	-0.057 (0.017)**	-0.086 (0.023)**
Betriebsratsitzungen/ Monat	0.199 (0.105)*	-0.035 (0.148)	0.077 (0.113)	-0.132 (0.147)	-0.148 (0.180)	0.530 (0.251)*	0.129 (0.200)	0.097 (0.241)
Tarifvertrag	-0.028 (0.356)	0.667 (0.512)	-0.278 (0.388)	0.034 (0.462)	1.395 (0.714)*	0.454 (1.206)	0.887 (0.693)	0.151 (0.873)
Eher gute Auftragslage	0.644 (0.299)*	0.207 (0.389)	0.371 (0.339)	-0.155 (0.397)	0.024 (0.488)	-0.164 (0.816)	-0.431 (0.540)	-0.259 (0.703)
Eher schlechte Auftragslage	1.502 (0.339)**	-0.806 (0.529)	0.852 (0.360)**	-0.028 (0.473)	0.770 (0.552)	-0.397 (0.886)	1.244 (0.703)*	1.544 (1.043)
Schlechte Wirtschaftslage	1.861 (0.448)**	-1.124 (0.699)	0.461 (0.443)	-0.335 (0.595)	-0.378 (0.754)	-0.488 (1.097)	0.162 (1.017)	-0.007 (1.199)
Anteil der Un-/ Angelernten	-0.330 (0.126)**	-0.055 (0.180)	-0.625 (0.217)**	-0.135 (0.254)	0.232 (0.201)	-1.239 (0.804)	-0.004 (0.270)	0.167 (0.298)
Anteil der Facharbeiter/ Fachangestellte	0.158 (0.157)	0.195 (0.286)	-0.410 (0.222)*	-0.806 (0.303)**	-0.545 (0.324)*	-0.698 (0.710)	-0.001 (0.343)	-0.718 (0.447)
Anteil der Angest. mit Fach-/HS- Studium	-0.027 (0.113)	-0.155 (0.153)	-0.293 (0.166)*	-0.780 (0.388)*	-0.441 (0.292)	-0.960 (1.185)	-0.259 (0.188)	-0.662 (0.411)
Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung	-0.003 (0.003)	-0.010 (0.009)	0.001 (0.003)	0.001 (0.003)	-0.023 (0.012)*	-0.013 (0.016)	-0.003 (0.013)	-0.029 (0.017)*
Grundstoffe/ Produktionsgüter	0.372 (0.445)	0.566 (0.596)	0.658 (0.498)	0.141 (0.653)	1.135 (0.785)	1.277 (1.246)	-0.316 (0.656)	-0.470 (0.892)
Verbrauchsgüter	1.321 (0.501)**	1.179 (0.670)*	1.171 (0.565)*	-0.097 (0.717)	1.456 (0.802)*	1.073 (1.469)	-0.409 (0.809)	-0.775 (1.050)
Baugewerbe	1.533 (0.599)**	0.336 (0.854)	1.105 (0.613)*	1.262 (0.817)	0.975 (1.098)	0.429 (1.711)	-0.197 (1.212)	0.478 (1.292)
Handel (und Reparatur)	0.051 (0.511)	0.417 (0.748)	0.678 (0.563)	-0.172 (0.725)	0.857 (0.915)	1.063 (1.207)	-1.166 (1.547)	1.064 (1.209)
Verkehr und Nachrichten	1.293 (0.505)**	-0.020 (0.731)	0.170 (0.550)	-0.056 (0.713)	0.772 (0.805)	2.579 (1.520)*	-0.168 (0.970)	-0.419 (1.145)
Kredit und Versicherungen	0.096 (0.488)	0.237 (0.688)	0.529 (0.533)	0.305 (0.626)	0.588 (0.910)	0.680 (1.646)	-1.319 (1.435)	-0.046 (1.599)
Sonstige private und öffentliche Dienstleist.	-0.261 (0.521)	1.156 (0.712)	0.332 (0.576)	1.066 (0.647)*	0.772 (0.928)	2.381 (1.370)*	-1.728 (1.246)	
Sonstige Branchen	1.087 (0.464)**	0.102 (0.649)	0.944 (0.509)*	0.698 (0.620)	1.014 (0.800)	0.235 (1.396)	0.762 (0.779)	0.609 (1.038)
Region	-0.006 (0.346)	-0.722 (0.524)	0.308 (0.380)	-1.138 (0.507)*	-1.005 (0.560)*	-1.173 (1.194)	-0.843 (0.701)	-1.015 (0.777)
Gesamtbeschäftigung	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.001)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
Konstante	-1.618 (0.718)*	-0.996 (1.215)	1.296 (1.024)	3.740 (1.491)**	0.922 (1.506)	2.969 (3.335)	1.231 (1.389)	2.755 (2.020)
Pseudo R ² _{MF}	0.13	0.08	0.08	0.11	0.16	0.22	0.15	0.32
Hosmer- Lemeshow χ^2	13.73	3.38	3.45	2.31	9.79	4.79	5.94	11.99
Prob > χ^2	0.09	0.91	0.90	0.97	0.28	0.78	0.65	0.15
N	354	212	281	191	162	73	110	95

Tabelle 12 Determinanten der innerbetrieblichen Segmentation (Externe Flexibilität) :
Logit- Regression, Über alle Betriebsgrößen (200-499 Beschäftigte),WSI-
Betriebsrätebefragung 2004/ 2005

	Personalabbau	Zunahme unbefrist. Beschäftigung	Abnahme unbefrist. Beschäftigung	Zunahme befristete Beschäftigung	Abnahme befristete Beschäftigung	Zunahme Minijobs	Zunahme Leiharbeit	Abnahme Leiharbeit
Problemfelder, in denen der BR etwas erreicht	0.134 (0.032)**	-0.014 (0.043)	0.038 (0.033)	-0.028 (0.039)	0.008 (0.044)	0.071 (0.109)	-0.016 (0.054)	0.002 (0.060)
Betriebsvereinb. mit bes. Aktivität des BR	-0.136 (0.053)**	0.052 (0.071)	-0.101 (0.062)	0.024 (0.065)	-0.067 (0.076)	0.024 (0.143)	-0.030 (0.098)	0.056 (0.102)
Alter des Betriebsrates	0.007 (0.007)	0.017 (0.010)*	0.019 (0.008)**	-0.012 (0.010)	0.026 (0.011)*	-0.030 (0.025)	-0.018 (0.013)	-0.006 (0.013)
Betriebsratssitzungen/ Monat	0.053 (0.067)	-0.045 (0.091)	-0.010 (0.067)	0.202 (0.116)*	-0.042 (0.133)	0.020 (0.280)	-0.047 (0.148)	0.024 (0.168)
Tarifvertrag	-0.174 (0.322)	0.443 (0.472)	-0.369 (0.349)	-0.781 (0.450)*	-1.241 (0.515)**	1.225 (1.024)	0.008 (0.593)	-0.613 (0.682)
Eher gute Auftragslage	0.831 (0.259)**	-0.040 (0.354)	0.132 (0.285)	-0.147 (0.347)	0.096 (0.395)	-2.033 (1.090)*	-0.913 (0.443)*	-0.160 (0.488)
Eher schlechte Auftragslage	1.286 (0.299)**	0.196 (0.440)	1.020 (0.323)**	0.455 (0.383)	0.590 (0.440)	-0.412 (0.790)	-1.137 (0.538)*	-0.639 (0.578)
Schlechte Wirtschaftslage	1.161 (0.477)**	0.020 (0.631)	0.617 (0.513)	-0.881 (0.789)	0.649 (0.688)	-1.801 (1.555)		0.395 (0.845)
Anteil der Un-/ Angelernten	-0.298 (0.105)**	0.058 (0.106)	-0.222 (0.117)*	0.158 (0.131)	0.096 (0.160)	-0.176 (0.252)	0.036 (0.172)	0.205 (0.202)
Anteil der Facharbeiter/ Fachangestellte	0.073 (0.129)	-0.395 (0.194)*	-0.149 (0.151)	0.044 (0.167)	-0.090 (0.224)	-0.135 (0.374)	0.155 (0.232)	0.257 (0.300)
Anteil der Angest. mit Fach-/HS- Studium	0.000 (0.130)	0.088 (0.142)	-0.085 (0.174)	0.151 (0.173)	-0.042 (0.196)	-0.363 (0.758)	0.068 (0.193)	0.047 (0.273)
Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung	0.002 (0.006)	-0.005 (0.008)	-0.002 (0.006)	0.001 (0.008)	-0.018 (0.009)*	0.003 (0.016)	0.012 (0.009)	-0.001 (0.012)
Grundstoffe/ Produktionsgüter	0.310 (0.362)	0.190 (0.469)	-0.016 (0.410)	-0.197 (0.494)	0.144 (0.545)		-0.522 (0.569)	-0.162 (0.636)
Verbrauchsgüter	0.322 (0.387)	0.135 (0.479)	-0.388 (0.429)	0.260 (0.492)	0.232 (0.595)	0.369 (1.070)	-0.456 (0.611)	0.133 (0.674)
Baugewerbe	0.090 (0.443)	-0.434 (0.672)	0.215 (0.477)	0.683 (0.581)	-0.242 (0.691)		-1.114 (0.963)	0.250 (0.779)
Handel (und Reparatur)	0.128 (0.430)	0.063 (0.579)	0.338 (0.467)	0.446 (0.580)	1.345 (0.648)*	-0.609 (1.126)	0.350 (0.796)	-0.047 (0.856)
Verkehr und Nachrichten	-0.179 (0.459)	-0.079 (0.613)	-0.354 (0.522)	-0.224 (0.612)	-0.254 (0.717)	-0.439 (1.025)	-0.151 (0.720)	-1.148 (1.228)
Kredit und Versicherungen	1.382 (0.578)**	0.522 (0.852)	1.617 (0.624)**	-1.304 (0.847)	1.465 (0.730)*	1.184 (1.750)	-1.563 (0.914)*	-0.438 (1.049)
Sonstige private und öffentliche Dienstleist.	-0.028 (0.477)	-0.756 (0.728)	0.211 (0.520)	0.327 (0.622)	0.095 (0.801)	2.038 (1.386)	-0.184 (1.083)	0.313 (0.961)
Sonstige Branchen	1.135 (0.461)**	-0.365 (0.703)	1.188 (0.494)**	1.010 (0.585)*	1.269 (0.670)*	-0.570 (1.307)	-0.462 (0.745)	0.445 (0.802)
Region	0.026 (0.322)	0.151 (0.437)	0.039 (0.349)	-0.349 (0.424)	0.007 (0.567)	0.518 (1.126)	0.879 (0.629)	-0.327 (0.882)
Gesamtbeschäftigung	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.001)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
Konstante	-1.326 (0.717)*	-0.671 (0.912)	0.310 (0.820)	-0.122 (0.946)	0.355 (1.126)	-0.418 (2.103)	0.602 (1.143)	-0.938 (1.483)
Pseudo R ² _{MF}	0.12	0.06	0.10	0.09	0.10	0.20	0.11	0.05
Hosmer- Lemeshow χ^2	4.78	11.27	10.40	5.10	9.39	11.13	9.04	2.40
Prob > χ^2	0.78	0.19	0.24	0.75	0.31	0.19	0.34	0.97
N	448	245	355	250	204	73	153	131

Tabelle 13 Determinanten der innerbetrieblichen Segmentation (Externe Flexibilität) :
Logit- Regression, Über alle Betriebsgrößen (500 und mehr Beschäftigte), WSI-
Betriebsrätebefragung 2004/ 2005

	Personalabbau	Zunahme unbefrist. Beschäftigung	Abnahme unbefrist. Beschäftigung	Zunahme befristete Beschäftigung	Abnahme befristete Beschäftigung	Zunahme Minijobs	Zunahme Leiharbeit	Abnahme Leiharbeit
Problemfelder, in denen der BR etwas erreicht	0.056 (0.023)**	0.017 (0.028)	0.033 (0.026)	0.049 (0.029)*	0.051 (0.030)*	0.080 (0.058)	0.009 (0.031)	-0.021 (0.036)
Betriebsvereinb. mit bes. Aktivität des BR	-0.010 (0.039)	0.013 (0.050)	0.021 (0.046)	-0.052 (0.051)	0.001 (0.054)	-0.223 (0.114)*	0.031 (0.058)	0.062 (0.061)
Alter des Betriebsrates	0.008 (0.006)	-0.017 (0.008)*	0.000 (0.006)	-0.001 (0.007)	-0.006 (0.008)	-0.019 (0.015)	-0.005 (0.008)	0.011 (0.009)
Betriebsratssitzungen/ Monat	0.049 (0.044)	0.054 (0.047)	0.115 (0.078)	0.002 (0.068)	0.078 (0.084)	-0.034 (0.105)	0.056 (0.064)	0.051 (0.073)
Tarifvertrag	0.758 (0.306)**	0.457 (0.390)	0.248 (0.337)	-0.380 (0.368)	-0.006 (0.417)	0.276 (0.631)	-0.435 (0.479)	-0.753 (0.511)
Eher gute Auftragslage	0.390 (0.198)*	-0.515 (0.261)*	-0.122 (0.225)	0.120 (0.244)	0.225 (0.259)	-0.507 (0.530)	-0.074 (0.285)	0.016 (0.312)
Eher schlechte Auftragslage	0.935 (0.259)**	-0.360 (0.332)	0.092 (0.279)	0.188 (0.317)	0.323 (0.350)	0.550 (0.668)	0.523 (0.398)	0.424 (0.427)
Schlechte Wirtschaftslage	0.955 (0.354)**	-0.028 (0.533)	0.635 (0.394)	0.531 (0.502)	1.227 (0.504)**	0.670 (0.674)	-0.290 (0.611)	0.425 (0.573)
Anteil der Un-/ Angelernten	-0.090 (0.085)	0.000 (0.110)	-0.031 (0.092)	-0.026 (0.105)	-0.037 (0.107)	-0.117 (0.189)	0.227 (0.165)	0.125 (0.140)
Anteil der Facharbeiter/ Fachangestellte	-0.052 (0.096)	0.117 (0.122)	-0.048 (0.106)	0.044 (0.113)	-0.084 (0.123)	-0.109 (0.235)	-0.046 (0.136)	0.248 (0.169)
Anteil der Angest. mit Fach-/HS- Studium	-0.118 (0.092)	0.036 (0.116)	0.065 (0.103)	-0.038 (0.112)	-0.093 (0.113)	0.261 (0.205)	-0.078 (0.151)	0.038 (0.135)
Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung	0.007 (0.005)	-0.021 (0.006)**	-0.008 (0.005)	-0.001 (0.006)	0.004 (0.006)	-0.005 (0.012)	-0.011 (0.007)	-0.010 (0.008)
Grundstoffe/ Produktionsgüter	0.245 (0.239)	0.686 (0.303)*	0.351 (0.294)	0.072 (0.308)	-0.371 (0.319)	0.051 (0.759)	-0.480 (0.352)	-0.072 (0.363)
Verbrauchsgüter	0.318 (0.283)	0.081 (0.391)	0.645 (0.324)*	0.345 (0.364)	-0.540 (0.396)	0.305 (0.780)	-0.588 (0.410)	-0.642 (0.485)
Baugewerbe	1.319 (0.847)		1.358 (0.861)	-0.635 (0.846)		-1.719 (1.584)	-0.476 (1.106)	-0.252 (1.073)
Handel (und Reparatur)	0.264 (0.363)	-0.012 (0.503)	0.655 (0.414)	-0.638 (0.469)	-0.664 (0.451)	-0.136 (0.874)	-0.667 (0.543)	-0.334 (0.562)
Verkehr und Nachrichten	1.484 (0.510)**	0.260 (0.547)	0.030 (0.534)	-1.044 (0.650)	-0.612 (0.551)	-0.381 (1.273)	-1.385 (0.802)*	-0.189 (0.733)
Kredit und Versicherungen	1.328 (0.554)**	0.506 (0.677)	1.276 (0.532)**	0.216 (0.575)	0.065 (0.601)	0.183 (1.659)	-0.214 (0.734)	-0.219 (0.799)
Sonstige private und öffentliche Dienstleist.	0.696 (0.324)*	0.326 (0.440)	0.764 (0.363)*	0.287 (0.406)	-0.689 (0.436)	0.438 (0.831)	0.241 (0.504)	-0.399 (0.635)
Sonstige Branchen	2.751 (0.789)**	0.082 (0.777)	1.546 (0.605)**	0.620 (0.610)	0.499 (0.634)	0.195 (1.437)	-0.361 (0.586)	-1.663 (0.917)*
Region	0.043 (0.315)	-0.517 (0.429)	-0.017 (0.344)	-0.349 (0.362)	-0.314 (0.405)	-0.942 (0.941)	-0.014 (0.514)	-0.088 (0.608)
Gesamtbeschäftigung	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)*	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
Konstante	-1.833 (0.548)**	-0.086 (0.676)	-0.710 (0.648)	0.136 (0.645)	-0.112 (0.743)	-0.041 (1.205)	0.861 (0.870)	-0.667 (0.916)
Pseudo R ² _{MF}	0.10	0.07	0.04	0.04	0.04	0.12	0.05	0.07
Hosmer- Lemeshow χ^2	7.34	4.06	6.82	5.81	3.28	12.74	7.91	15.11
Prob > χ^2	0.50	0.85	0.56	0.67	0.92	0.12	0.44	0.06
N	666	376	489	400	358	125	298	254

Tabelle 14 Determinanten der innerbetrieblichen Segmentation (Interne Flexibilität) :
OLS/ Logit- Regression, 5-9 Beschäftigte, IAB- Betriebspanel 2004

	OLS-	Logit-Regression			
	Wochenarbeitszeit für Vollzeit- beschäftigte in h	Organisatorische Veränderungen	Arbeitszeitkonten	Überstunden	Weitere Instrumente der Arbeitszeit- steuerung
Betriebsrat	0.368 (8.783)	0.528 (0.842)	0.453 (0.872)	0.388 (0.970)	-0.129 (0.929)
Tarifvertrag	-4.625 (1.816)*	0.533 (0.169)**	0.108 (0.178)	0.028 (0.166)	0.200 (0.175)
Frauenanteil	-10.483 (3.394)**	-0.261 (0.308)	-0.810 (0.334)**	-0.974 (0.312)**	-0.711 (0.324)*
Un-/Angelernte (OLS: log.)	-0.106 (1.767)	0.020 (0.069)	0.124 (0.072)*	0.019 (0.069)	0.054 (0.073)
Facharbeiter (OLS: log.)	-2.150 (1.780)	-0.023 (0.058)	0.032 (0.062)	0.100 (0.060)*	0.015 (0.061)
Angestellte einfache Tätigkeit (OLS: log.)	0.509 (2.229)	0.030 (0.089)	0.033 (0.099)	-0.136 (0.091)	0.073 (0.095)
Angestellte qualifizierte Tätigkeit (OLS: log.)	-4.254 (1.836)*	-0.006 (0.059)	0.107 (0.062)*	0.073 (0.061)	0.087 (0.062)
Angestellte mit Hochschulabschluss (OLS: log.)	-1.893 (2.067)	0.042 (0.079)	0.244 (0.081)**	0.177 (0.085)*	0.194 (0.088)*
Geschäftsvolumen (OLS: log.)	0.450 (1.071)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)*
Summe aller Investitionen (OLS: log.)	-0.035 (0.617)	0.000 (0.000)*	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
Sehr gute Ertragslage 2003	-1.705 (4.020)	0.202 (0.378)	-0.088 (0.408)	0.194 (0.377)	0.527 (0.406)
Gute Ertragslage 2003	-3.619 (2.051)	0.134 (0.190)	-0.001 (0.201)	-0.140 (0.190)	-0.102 (0.195)
Ausreichende Ertragslage 2003	-2.402 (2.139)	0.180 (0.198)	-0.007 (0.210)	-0.283 (0.197)	0.115 (0.206)
Mangelhafte Ertragslage 2003	-0.784 (2.851)	0.570 (0.260)*	0.013 (0.275)	-0.552 (0.260)*	-0.071 (0.276)
BR bei sehr guter Ertragslage	12.748 (24.741)				
BR bei guter Ertragslage	17.260 (11.034)	-0.903 (1.029)	0.874 (1.036)	1.024 (1.449)	2.056 (1.326)
BR bei ausreichender Ertragslage	-5.503 (15.744)		1.238 (1.555)		
BR bei mangelhafter Ertragslage	-8.341 (15.979)	-0.104 (1.530)		0.527 (1.595)	
Land und Forstwirtschaft	10.886 (4.985)*	-0.333 (0.452)	0.239 (0.459)	0.386 (0.458)	0.765 (0.495)
Bergbau/ Energie	0.599 (6.530)	-0.045 (0.600)	-0.618 (0.638)	0.642 (0.720)	-0.676 (0.624)
Nahrung/ Genuss	9.253 (5.751)	-0.378 (0.527)	-1.093 (0.682)	-0.222 (0.513)	1.988 (0.794)**
Verbrauchsgüter	-6.167 (5.352)	-0.409 (0.486)	0.160 (0.485)	0.127 (0.486)	-0.699 (0.476)
Produktionsgüter	3.540 (4.266)	-0.445 (0.390)	0.114 (0.397)	-0.162 (0.394)	0.057 (0.401)
Baugewerbe	1.642 (3.530)	-0.682 (0.324)*	0.233 (0.325)	-0.223 (0.324)	-0.028 (0.331)
Handel/ Reparatur	2.925 (3.526)	-0.005 (0.312)	-0.602 (0.340)*	-0.151 (0.318)	0.496 (0.332)
Verkehr/ Nachrichten	31.827 (4.560)**	0.119 (0.410)	-0.458 (0.444)	-0.156 (0.417)	0.544 (0.455)

Kredit/ Versicherung	-4.656 (6.994)	0.376 (0.694)	-1.131 (0.905)	-0.443 (0.727)	0.205 (0.742)
Gastgewerbe	7.436 (5.196)	0.385 (0.464)	-0.046 (0.487)	-0.053 (0.469)	1.102 (0.547)*
Erziehung/ Unterricht	6.749 (6.039)	0.165 (0.550)	-0.179 (0.576)	-0.199 (0.566)	-0.171 (0.581)
Gesundheit/ Sozialwesen	-0.814 (4.040)	-0.393 (0.366)	-0.020 (0.385)	-0.030 (0.363)	-0.328 (0.372)
Unternehmensnahe Dienstleistungen	5.222 (3.504)	-0.347 (0.320)	-0.381 (0.335)	0.337 (0.325)	0.047 (0.332)
Sonstige Dienstleistungen	7.434 (4.944)	-0.543 (0.471)	-0.371 (0.504)	0.206 (0.455)	0.401 (0.477)
Ostdeutschland	10.462 (4.697)*	0.609 (0.427)	0.258 (0.456)	-0.588 (0.431)	-0.270 (0.452)
Regionale Arbeitslosigkeit	-0.326 (0.431)	-0.025 (0.039)	-0.016 (0.042)	0.026 (0.040)	0.025 (0.042)
Gesamtbeschäftigung 2003	-0.045 (0.296)	-0.014 (0.028)	0.002 (0.028)	-0.035 (0.031)	-0.025 (0.028)
Konstante	399.302 (14.881)**	-0.229 (0.569)	-0.719 (0.600)	0.431 (0.569)	0.327 (0.594)
Adjusted R ²	0.15				
Pseudo R ² _{MF}		0.04	0.05	0.05	0.05
Hosmer- Lemeshow χ^2		10.60	11.94	5.03	9.14
Prob > χ^2		0.23	0.15	0.75	0.33
N	847	843	848	841	842

Standardfehler in Klammern.
+ Signifikant auf dem 10 % Level; * Signifikant auf dem 5% Level; ** Signifikant auf dem 1% Level
Quelle: IAB- Betriebspanel 2004, eigene Berechnungen.

Tabelle 15 Determinanten der innerbetrieblichen Segmentation (Interne Flexibilität) :
OLS/ Logit- Regression, 10-19 Beschäftigte, IAB- Betriebspanel 2004

	OLS-	Logit-Regression			
	Wochenarbeitszeit für Vollzeit- beschäftigte in h	Organisatorische Veränderungen	Arbeitszeitkonten	Überstunden	Weitere Instrumente der Arbeitszeit- steuerung
Betriebsrat	-4.851 (5.266)	-0.367 (0.579)	0.610 (0.582)	0.125 (0.604)	-0.726 (0.624)
Tarifvertrag	-3.053 (1.676)+	0.257 (0.171)	0.496 (0.183)**	0.024 (0.178)	0.388 (0.184)*
Frauenanteil	-10.974 (3.463)**	0.023 (0.345)	0.089 (0.363)	-0.933 (0.359)**	-0.214 (0.390)
Un-/Angelernte (OLS: log.)	0.330 (1.120)	0.013 (0.036)	-0.042 (0.039)	0.022 (0.038)	0.034 (0.041)
Facharbeiter (OLS: log.)	-1.290 (1.248)	-0.044 (0.034)	0.018 (0.034)	0.075 (0.035)*	0.026 (0.037)
Angestellte einfache Tätigkeit (OLS: log.)	-0.724 (1.653)	-0.029 (0.063)	-0.034 (0.066)	-0.042 (0.064)	0.050 (0.075)
Angestellte qualifizierte Tätigkeit (OLS: log.)	-0.646 (1.224)	0.032 (0.034)	-0.021 (0.035)	0.070 (0.035)*	0.013 (0.036)
Angestellte mit Hochschulabschluss (OLS: log.)	-0.212 (1.310)	0.084 (0.042)*	0.037 (0.042)	0.028 (0.043)	0.010 (0.044)
Geschäftsvolumen (OLS: log.)	-0.635 (1.030)	0.000 (0.000)*	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
Summe aller Investitionen (OLS: log.)	0.601 (0.564)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
Sehr gute Ertragslage 2003	-2.935 (3.659)	0.082 (0.371)	0.408 (0.375)	0.671 (0.410)	0.477 (0.454)

Gute Ertragslage 2003	-0.089 (1.867)	-0.129 (0.188)	-0.034 (0.196)	0.613 (0.203)**	0.176 (0.210)
Ausreichende Ertragslage 2003	-5.485 (2.038)**	-0.225 (0.208)	0.211 (0.213)	0.177 (0.214)	0.023 (0.230)
Mangelhafte Ertragslage 2003	-5.252 (2.500)*	-0.246 (0.255)	-0.128 (0.273)	0.129 (0.261)	-0.007 (0.289)
BR bei sehr guter Ertragslage	-2.247 (11.165)	-1.722 (1.376)	-0.010 (1.163)	-1.002 (1.209)	0.447 (1.384)
BR bei guter Ertragslage	-4.374 (8.006)	0.777 (0.838)	1.820 (0.994)*	0.148 (1.012)	0.562 (0.944)
BR bei ausreichender Ertragslage	5.656 (9.586)		0.994 (1.278)	-1.186 (1.051)	1.594 (1.277)
BR bei mangelhafter Ertragslage	-7.915 (9.632)	-0.613 (1.081)	0.344 (0.999)	0.000 (1.096)	1.023 (1.078)
Land und Forstwirtschaft	7.966 (4.557)+	0.092 (0.450)	-0.014 (0.463)	0.152 (0.536)	1.795 (0.773)*
Bergbau/ Energie	3.708 (5.153)	-0.572 (0.549)	-0.417 (0.547)	-0.072 (0.656)	0.266 (0.600)
Nahrung/ Genuss	5.704 (4.406)	0.617 (0.449)	-1.150 (0.519)*	-1.047 (0.463)*	2.713 (1.050)**
Verbrauchsgüter	-2.931 (4.766)	0.711 (0.520)	0.426 (0.490)	1.018 (0.679)	0.518 (0.563)
Produktionsgüter	2.638 (3.362)	0.575 (0.350)	0.103 (0.342)	-0.256 (0.379)	0.117 (0.361)
Baugewerbe	-0.541 (2.842)	0.307 (0.285)	0.092 (0.286)	-0.642 (0.319)*	0.285 (0.310)
Handel/ Reparatur	2.361 (3.073)	0.078 (0.292)	-0.500 (0.301)*	-0.532 (0.315)*	0.655 (0.319)*
Verkehr/ Nachrichten	33.071 (3.764)**	-0.672 (0.395)*	-1.231 (0.460)**	-0.796 (0.401)*	0.445 (0.422)
Kredit/ Versicherung	-1.353 (6.714)	0.987 (0.806)	0.196 (0.733)	-0.624 (0.716)	1.269 (0.906)
Gastgewerbe	10.524 (5.020)*	-0.305 (0.491)	-0.743 (0.552)	-0.328 (0.509)	0.544 (0.556)
Erziehung/ Unterricht	-6.205 (6.299)	-0.088 (0.666)	-0.834 (0.697)	-0.605 (0.656)	-0.117 (0.649)
Gesundheit/ Sozialwesen	0.769 (4.275)	-0.256 (0.434)	-0.368 (0.452)	-0.288 (0.448)	0.377 (0.461)
Unternehmensnahe Dienstleistungen	0.408 (2.955)	-0.512 (0.298)*	-0.151 (0.303)	-0.147 (0.327)	0.215 (0.317)
Sonstige Dienstleistungen	-2.953 (4.582)	0.210 (0.454)	-0.595 (0.498)	-0.705 (0.472)	1.614 (0.664)**
Ostdeutschland	10.565 (4.222)*	1.108 (0.432)**	0.847 (0.461)*	-0.120 (0.451)	0.161 (0.472)
Regionale Arbeitslosigkeit	-0.461 (0.390)	-0.073 (0.040)*	-0.072 (0.042)*	-0.026 (0.042)	-0.012 (0.044)
Gesamtbeschäftigung 2003	0.153 (0.179)	0.026 (0.021)	0.038 (0.021)*	0.013 (0.021)	0.003 (0.022)
Konstante	405.989 (14.381)**	0.227 (0.595)	-0.501 (0.618)	0.638 (0.632)	0.137 (0.660)
Adjusted R ²	0.16				
Pseudo R ² _{MF}		0.05	0.08	0.06	0.05
Hosmer- Lemeshow χ^2		9.50	9.71	15.86	6.24
Prob > χ^2		0.30	0.29	0.04	0.62
N	862	849	866	861	864

Standardfehler in Klammern.

+ Signifikant auf dem 10 % Level;* Signifikant auf dem 5% Level; ** Signifikant auf dem 1% Level

Quelle: IAB- Betriebspanel 2004, eigene Berechnungen.

Tabelle 16 Determinanten der innerbetrieblichen Segmentation (Interne Flexibilität) :
OLS/ Logit- Regression, 20-49 Beschäftigte, IAB- Betriebspanel 2004

	OLS-	Logit-Regression			
	Wochenarbeitszeit für Vollzeit- beschäftigte in h	Organisatorische Veränderungen	Arbeitszeitkonten	Überstunden	Weitere Instrumente der Arbeitszeit- steuerung
Betriebsrat	-7.565 (1.734)**	0.228 (0.241)	0.747 (0.251)**	-0.118 (0.270)	-0.211 (0.279)
Tarifvertrag	-6.281 (1.075)**	0.046 (0.149)	0.644 (0.148)**	-0.056 (0.169)	0.264 (0.175)
Frauenanteil	-5.498 (2.148)*	-0.152 (0.298)	-0.570 (0.291)*	-1.084 (0.318)**	-0.006 (0.352)
Un-/Angelernte (OLS: log.)	-0.101 (0.450)	-0.002 (0.012)	-0.004 (0.012)	0.026 (0.013)*	0.008 (0.014)
Facharbeiter (OLS: log.)	-1.485 (0.521)**	-0.007 (0.012)	0.000 (0.012)	0.054 (0.014)**	0.018 (0.014)
Angestellte einfache Tätigkeit (OLS: log.)	-0.010 (0.665)	0.050 (0.023)*	0.021 (0.021)	0.031 (0.021)	0.006 (0.023)
Angestellte qualifizierte Tätigkeit (OLS: log.)	-2.551 (0.586)**	0.001 (0.012)	-0.013 (0.013)	0.043 (0.014)**	0.003 (0.014)
Angestellte mit Hochschulabschluss (OLS: log.)	-0.217 (0.549)	0.029 (0.015)*	0.018 (0.015)	0.080 (0.018)**	0.071 (0.020)**
Geschäftsvolumen (OLS: log.)	-0.743 (0.631)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
Summe aller Investitionen (OLS: log.)	0.339 (0.316)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
Sehr gute Ertragslage 2003	0.433 (2.599)	0.218 (0.361)	0.124 (0.354)	0.691 (0.474)	0.129 (0.425)
Gute Ertragslage 2003	1.958 (1.251)	0.270 (0.174)	-0.113 (0.172)	-0.139 (0.193)	-0.189 (0.197)
Ausreichende Ertragslage 2003	-0.942 (1.362)	0.151 (0.186)	0.314 (0.189)*	-0.012 (0.210)	0.477 (0.242)*
Mangelhafte Ertragslage 2003	-1.726 (1.553)	0.299 (0.216)	0.278 (0.213)	-0.123 (0.242)	0.433 (0.276)
BR bei sehr guter Ertragslage	1.241 (5.732)	-0.395 (0.797)	0.011 (0.864)		1.002 (1.183)
BR bei guter Ertragslage	-0.324 (2.669)	0.227 (0.385)	-0.112 (0.388)	-0.068 (0.412)	0.274 (0.423)
BR bei ausreichender Ertragslage	-1.701 (3.026)	0.764 (0.472)	-0.457 (0.451)	-0.281 (0.470)	0.152 (0.540)
BR bei mangelhafter Ertragslage	0.696 (3.222)	-0.172 (0.454)	-0.368 (0.480)	0.420 (0.548)	0.664 (0.645)
Land und Forstwirtschaft	8.763 (2.326)**	-0.921 (0.313)**	-0.467 (0.321)	-0.931 (0.362)**	0.374 (0.450)
Bergbau/ Energie	4.698 (3.110)	-1.221 (0.421)**	-0.055 (0.471)	-0.901 (0.483)*	-0.245 (0.490)
Nahrung/ Genuss	6.515 (2.680)*	-0.277 (0.375)	-1.511 (0.377)**	-1.016 (0.403)**	0.008 (0.452)
Verbrauchsgüter	-2.400 (2.550)	0.434 (0.414)	0.666 (0.408)	-0.056 (0.457)	0.218 (0.443)
Produktionsgüter	2.794 (1.781)	-0.233 (0.256)	-0.489 (0.251)*	-0.423 (0.314)	-0.097 (0.300)
Baugewerbe	4.274 (1.783)*	-0.867 (0.248)**	-0.215 (0.261)	-0.713 (0.312)*	-0.393 (0.294)
Handel/ Reparatur	2.854 (1.719)+	-0.419 (0.236)*	-0.964 (0.233)**	-1.023 (0.279)**	0.065 (0.278)
Verkehr/ Nachrichten	15.172 (2.353)**	-1.098 (0.321)**	-1.211 (0.323)**	-0.890 (0.385)*	0.080 (0.397)

Kredit/ Versicherung	10.812 (4.280)*	-0.700 (0.601)	-2.215 (0.723)**	-2.123 (0.615)**	-1.254 (0.610)*
Gastgewerbe	13.938 (2.772)**	0.496 (0.449)	-0.559 (0.377)	-0.486 (0.424)	0.658 (0.538)
Erziehung/ Unterricht	1.316 (3.351)	-0.535 (0.475)	-0.842 (0.455)*	-2.060 (0.507)**	-0.801 (0.516)
Gesundheit/ Sozialwesen	4.904 (2.577)+	-0.443 (0.363)	-0.638 (0.351)*	-0.248 (0.415)	0.157 (0.433)
Unternehmensnahe Dienstleistungen	2.853 (1.794)	-1.086 (0.253)**	-0.689 (0.248)**	-0.781 (0.302)**	-0.413 (0.290)
Sonstige Dienstleistungen	5.777 (2.771)*	-0.665 (0.379)*	-0.880 (0.376)**	-0.693 (0.426)	0.444 (0.528)
Ostdeutschland	12.862 (2.760)**	0.388 (0.384)	-0.011 (0.385)	-1.024 (0.442)*	0.423 (0.456)
Regionale Arbeitslosigkeit	-0.591 (0.252)*	-0.032 (0.035)	0.001 (0.035)	0.043 (0.040)	-0.055 (0.042)
Gesamtbeschäftigung 2003	0.073 (0.045)	0.004 (0.008)	0.017 (0.009)*	-0.011 (0.009)	-0.009 (0.009)
Konstante	412.453 (9.181)**	0.985 (0.469)*	-0.098 (0.468)	1.092 (0.534)*	1.667 (0.561)**
Adjusted R ²	0.20				
Pseudo R ² _{MF}		0.05	0.08	0.08	0.05
Hosmer- Lemeshow χ^2		1.52	5.67	2.39	8.37
Prob > χ^2		0.99	0.68	0.96	0.40
N	1305	1295	1303	1289	1296

Standardfehler in Klammern.
+ Signifikant auf dem 10 % Level; * Signifikant auf dem 5% Level; ** Signifikant auf dem 1% Level
Quelle: IAB- Betriebspanel 2004, eigene Berechnungen.

Tabelle 17 Determinanten der innerbetrieblichen Segmentation (Interne Flexibilität) :
OLS/ Logit- Regression, 50-199 Beschäftigte, IAB- Betriebspanel 2004

	OLS-	Logit-Regression			
	Wochenarbeitszeit für Vollzeit- beschäftigte in h	Organisatorische Veränderungen	Arbeitszeitkonten	Überstunden	Weitere Instrumente der Arbeitszeit- steuerung
Betriebsrat	-5.490 (1.350)**	0.006 (0.184)	0.666 (0.185)**	-0.124 (0.222)	-0.138 (0.228)
Tarifvertrag	-6.923 (1.088)**	-0.073 (0.156)	0.493 (0.146)**	-0.353 (0.185)*	-0.112 (0.197)
Frauenanteil	-6.311 (2.160)**	0.201 (0.301)	-0.443 (0.292)	-1.056 (0.341)**	0.393 (0.388)
Un-/Angelernte (OLS: log.)	0.182 (0.287)	-0.004 (0.003)	0.001 (0.003)	0.008 (0.003)**	0.003 (0.003)
Facharbeiter (OLS: log.)	-0.646 (0.344)	-0.003 (0.004)	0.002 (0.003)	0.013 (0.003)**	0.006 (0.003)*
Angestellte einfache Tätigkeit (OLS: log.)	-0.743 (0.408)	0.001 (0.006)	0.004 (0.005)	0.007 (0.006)	0.008 (0.008)
Angestellte qualifizierte Tätigkeit (OLS: log.)	-0.479 (0.445)	-0.004 (0.004)	0.004 (0.003)	0.012 (0.003)**	0.000 (0.003)
Angestellte mit Hochschulabschluss (OLS: log.)	0.680 (0.381)+	0.002 (0.004)	-0.001 (0.004)	0.001 (0.004)	-0.003 (0.004)
Geschäftsvolumen (log.)	-0.922 (0.574)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
Summe aller Investitionen (log.)	0.261 (0.285)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
Sehr gute Ertragslage 2003	-0.936 (2.990)	0.731 (0.478)	-0.298 (0.388)	0.198 (0.499)	0.046 (0.534)

Gute Ertragslage 2003	-0.254 (1.565)	0.174 (0.219)	-0.097 (0.205)	-0.184 (0.256)	-0.372 (0.260)
Ausreichende Ertragslage 2003	1.743 (1.763)	0.299 (0.251)	0.025 (0.234)	-0.230 (0.283)	0.076 (0.325)
Mangelhafte Ertragslage 2003	2.431 (2.204)	-0.165 (0.291)	0.486 (0.306)	-0.012 (0.383)	0.405 (0.444)
BR bei sehr guter Ertragslage	0.196 (3.908)	0.392 (0.687)	1.065 (0.610)*	0.062 (0.695)	1.361 (0.825)*
BR bei guter Ertragslage	-1.073 (2.047)	-0.076 (0.289)	0.121 (0.285)	0.176 (0.345)	0.700 (0.348)*
BR bei ausreichender Ertragslage	-4.733 (2.337)*	0.211 (0.346)	0.225 (0.341)	0.278 (0.400)	1.084 (0.495)*
BR bei mangelhafter Ertragslage	-5.772 (2.713)*	0.444 (0.375)	-0.116 (0.407)	-0.309 (0.465)	-0.384 (0.520)
Land und Forstwirtschaft	12.440 (3.259)**	-1.398 (0.416)**	0.785 (0.641)	1.599 (1.040)	-0.421 (0.584)
Bergbau/ Energie	9.935 (2.430)**	-0.807 (0.333)**	-0.467 (0.396)	0.000 (0.458)	-1.292 (0.369)**
Nahrung/ Genuss	9.905 (2.187)**	-0.649 (0.306)*	-0.883 (0.307)**	0.464 (0.453)	0.100 (0.483)
Verbrauchsgüter	0.650 (2.061)	-0.320 (0.312)	-0.261 (0.334)	-0.343 (0.359)	-0.571 (0.374)
Produktionsgüter	7.520 (1.468)**	0.085 (0.240)	-0.730 (0.224)**	-0.191 (0.267)	-0.402 (0.286)
Baugewerbe	14.803 (1.797)**	-0.847 (0.252)**	0.287 (0.334)	-0.080 (0.353)	-0.494 (0.337)
Handel/ Reparatur	8.791 (1.784)**	-0.710 (0.247)**	-1.102 (0.245)**	-0.531 (0.292)*	0.258 (0.363)
Verkehr/ Nachrichten	14.108 (2.246)**	-0.546 (0.312)*	-1.145 (0.309)**	0.211 (0.473)	-0.420 (0.405)
Kredit/ Versicherung	17.239 (3.377)**	-0.660 (0.548)	-2.354 (0.508)**	-1.074 (0.554)*	-1.634 (0.542)**
Gastgewerbe	19.188 (3.241)**	-0.511 (0.463)	-1.545 (0.424)**	-0.557 (0.473)	-0.591 (0.560)
Erziehung/ Unterricht	5.735 (2.712)*	-1.143 (0.371)**	-1.364 (0.362)**	-1.421 (0.374)**	-1.598 (0.396)**
Gesundheit/ Sozialwesen	12.832 (2.059)**	-0.536 (0.294)*	-1.399 (0.285)**	-0.447 (0.330)	-0.495 (0.371)
Unternehmensnahe Dienstleistungen	7.415 (1.667)**	-0.705 (0.239)**	-0.623 (0.240)**	-0.438 (0.281)	-0.527 (0.299)*
Sonstige Dienstleistungen	13.677 (2.496)**	-0.567 (0.348)	-1.367 (0.331)**	-1.123 (0.361)**	-0.737 (0.420)*
Ostdeutschland	13.070 (2.508)**	-0.052 (0.356)	-0.320 (0.358)	-1.806 (0.440)**	0.138 (0.437)
Regionale Arbeitslosigkeit	-0.208 (0.228)	-0.015 (0.032)	0.025 (0.033)	0.128 (0.040)**	-0.014 (0.040)
Gesamtbeschäftigung 2003	0.000 (0.008)	0.005 (0.003)*	0.001 (0.002)	0.000 (0.001)	0.001 (0.002)
Konstante	403.322 (8.833)**	1.305 (0.422)**	0.425 (0.417)	0.748 (0.501)	1.960 (0.525)**
Adjusted R ²	0.24				
Pseudo R ² _{MF}		0.04	0.11	0.10	0.07
Hosmer- Lemeshow χ^2		5.15	8.26	5.85	7.23
Prob > χ^2		0.74	0.41	0.66	0.51
N	1690	1686	1692	1685	1687

Standardfehler in Klammern.

+ Signifikant auf dem 10 % Level; * Signifikant auf dem 5% Level; ** Signifikant auf dem 1% Level

Quelle: IAB- Betriebspanel 2004, eigene Berechnungen.

Tabelle 18 Determinanten der innerbetrieblichen Segmentation (Interne Flexibilität) :
OLS/ Logit- Regression, 200-499 Beschäftigte, IAB- Betriebspanel 2004

	OLS-	Logit-Regression			
	Wochenarbeitszeit für Vollzeit- beschäftigte in h	Organisatorische Veränderungen	Arbeitszeitkonten	Überstunden	Weitere Instrumente der Arbeitszeit- steuerung
Betriebsrat	-1.404 (2.667)	-0.364 (0.393)	1.454 (0.366)**	0.749 (0.393)*	0.003 (0.453)
Tarifvertrag	-9.472 (2.193)**	0.392 (0.319)	0.112 (0.337)	-0.510 (0.394)	0.198 (0.401)
Frauenanteil	-3.492 (3.717)	0.044 (0.549)	-1.128 (0.587)*	-1.721 (0.593)**	0.880 (0.747)
Un-/Angelernte (OLS: log.)	0.058 (0.400)	-0.003 (0.003)	0.002 (0.003)	0.001 (0.003)	0.003 (0.003)
Facharbeiter (OLS: log.)	-0.858 (0.497)+	-0.003 (0.003)	0.002 (0.003)	0.006 (0.003)*	0.002 (0.003)
Angestellte einfache Tätigkeit (OLS: log.)	-1.083 (0.484)*	-0.005 (0.005)	-0.003 (0.004)	0.005 (0.005)	0.011 (0.008)
Angestellte qualifizierte Tätigkeit (OLS: log.)	-2.722 (0.718)**	-0.006 (0.003)*	0.002 (0.003)	0.003 (0.003)	-0.001 (0.003)
Angestellte mit Hochschulabschluss (OLS: log.)	-0.367 (0.531)	-0.003 (0.003)	-0.001 (0.003)	0.004 (0.003)	0.002 (0.004)
Geschäftsvolumen (OLS: log.)	0.872 (0.726)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
Summe aller Investitionen (OLS: log.)	0.008 (0.469)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
Sehr gute Ertragslage 2003	6.148 (12.446)	18.977 (0.583)**	17.335 (0.802)**	17.834 (0.000)**	15.628 (0.677)**
Gute Ertragslage 2003	8.799 (3.779)*	-0.499 (0.531)	-0.219 (0.493)	1.244 (0.620)*	-0.029 (0.653)
Ausreichende Ertragslage 2003	11.407 (4.576)*	-0.060 (0.677)	-0.049 (0.579)	0.494 (0.720)	-0.555 (0.718)
Mangelhafte Ertragslage 2003	6.072 (7.393)	17.121 (0.375)**	-0.365 (0.960)	19.084 (0.359)**	17.002 (0.498)**
BR bei sehr guter Ertragslage	-9.670 (12.902)	-18.566 (0.000)**	-16.583 (0.000)**	-17.789 (0.661)**	-15.671 (0.000)**
BR bei guter Ertragslage	-8.721 (4.142)*	0.295 (0.581)	-0.219 (0.568)	-1.484 (0.679)*	0.393 (0.739)
BR bei ausreichender Ertragslage	-10.707 (4.965)*	0.550 (0.746)	0.245 (0.689)	-0.825 (0.783)	1.240 (0.851)
BR bei mangelhafter Ertragslage	-7.167 (7.692)	-16.419 (0.000)**	0.484 (1.049)	-19.350 (0.000)**	-16.587 (0.000)**
Land und Forstwirtschaft	9.583 (7.322)	-0.616 (0.932)	-2.430 (0.956)**	0.657 (1.168)	-2.742 (0.947)**
Bergbau/ Energie	16.071 (3.832)**	-0.492 (0.556)	-0.460 (0.829)	-0.894 (0.589)	-0.212 (0.833)
Nahrung/ Genuss	16.438 (3.770)**	-0.130 (0.605)	-1.053 (0.605)*	0.747 (0.683)	-1.020 (0.728)
Verbrauchsgüter	4.811 (2.816)+	-0.313 (0.440)	0.237 (0.697)	0.180 (0.507)	1.018 (1.071)
Produktionsgüter	10.519 (1.963)**	-0.033 (0.316)	-0.690 (0.407)*	-0.195 (0.319)	-0.435 (0.445)
Baugewerbe	22.549 (3.786)**	-0.529 (0.572)	0.365 (1.078)	-0.504 (0.609)	-0.264 (0.824)
Handel/ Reparatur	14.147 (3.159)**	-0.199 (0.464)	-1.164 (0.495)**	0.792 (0.556)	0.026 (0.734)
Verkehr/ Nachrichten	21.052 (3.829)**	-0.467 (0.539)	-1.667 (0.577)**	1.411 (1.078)	-0.850 (0.658)

Kredit/ Versicherung	25.780 (4.581)**	-1.304 (0.749)*	-2.113 (0.646)**	-0.576 (0.650)	-1.093 (0.922)
Gastgewerbe	31.597 (7.364)**	0.173 (1.164)	-0.615 (1.189)	0.583 (1.196)	
Erziehung/ Unterricht	13.863 (4.663)**	0.841 (0.825)	-1.814 (0.634)**	-1.268 (0.600)*	-1.848 (0.687)**
Gesundheit/ Sozialwesen	25.867 (3.153)**	0.037 (0.461)	-1.386 (0.504)**	0.867 (0.518)*	-0.938 (0.626)
Unternehmensnahe Dienstleistungen	23.397 (2.720)**	-0.643 (0.379)*	-1.124 (0.436)**	-0.416 (0.410)	-1.221 (0.495)**
Sonstige Dienstleistungen	18.715 (3.990)**	-1.157 (0.517)*	-1.455 (0.607)**	0.313 (0.639)	-1.157 (0.746)
Ostdeutschland	19.685 (4.221)**	-0.748 (0.636)	1.231 (0.697)*	-1.133 (0.700)	-0.297 (0.834)
Regionale Arbeitslosigkeit	-0.661 (0.376)+	0.011 (0.057)	-0.128 (0.062)*	0.037 (0.062)	-0.034 (0.075)
Gesamtbeschäftigung 2003	-0.016 (0.008)*	0.004 (0.002)+	0.003 (0.002)	-0.003 (0.002)	0.003 (0.003)
Konstante	386.795 (13.496)**	1.477 (0.782)*	1.592 (0.843)*	1.694 (0.850)*	1.384 (1.024)
Adjusted R ²	0.35				
Pseudo R ² _{MF}		0.07	0.21	0.11	0.12
Hosmer- Lemeshow χ^2		6.72	3.85	8.41	8.46
Prob > χ^2		0.57	0.87	0.39	0.39
N	767	767	766	766	761

Standardfehler in Klammern.
+ Signifikant auf dem 10 % Level; * Signifikant auf dem 5% Level; ** Signifikant auf dem 1% Level
Quelle: IAB- Betriebspanel 2004, eigene Berechnungen.

Tabelle 19 Determinanten der innerbetrieblichen Segmentation (Interne Flexibilität) :
OLS/ Logit- Regression, 500 und mehr Beschäftigte, IAB- Betriebspanel 2004

	OLS-		Logit-Regression		
	Wochenarbeitszeit für Vollzeit- beschäftigte in h	Organisatorische Veränderungen	Arbeitszeitkonten	Überstunden	Weitere Instrumente der Arbeitszeit- steuerung
Betriebsrat	-9.902 (3.706)**	0.980 (0.697)	-0.318 (0.783)	0.856 (0.809)	-0.366 (0.999)
Tarifvertrag	-9.025 (3.053)**	-0.530 (0.836)	-0.604 (0.751)	0.165 (0.733)	-0.627 (0.982)
Frauenanteil	6.747 (4.066)	1.489 (0.918)	-2.549 (0.897)**	0.851 (1.021)	-0.126 (1.201)
Un-/Angelernte (OLS: log.)	0.553 (0.335)+	0.000 (0.001)	-0.001 (0.001)	-0.002 (0.001)	0.002 (0.001)
Facharbeiter (OLS: log.)	-0.409 (0.379)	0.000 (0.001)	0.000 (0.001)	0.002 (0.002)	0.002 (0.001)
Angestellte einfache Tätigkeit (OLS: log.)	-0.163 (0.341)	0.000 (0.001)	0.000 (0.001)	-0.001 (0.001)	0.002 (0.002)
Angestellte qualifizierte Tätigkeit (OLS: log.)	-0.299 (0.594)	0.000 (0.001)	0.000 (0.001)	-0.002 (0.001)*	0.002 (0.001)
Angestellte mit Hochschulabschluss (OLS: log.)	0.561 (0.387)	0.001 (0.001)	0.001 (0.001)	0.003 (0.002)	0.002 (0.001)
Geschäftsvolumen (OLS: log.)	-1.023 (0.868)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)*	0.000 (0.000)
Summe aller Investitionen (OLS: log.)	0.202 (0.445)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
Sehr gute Ertragslage 2003	0.146 (14.598)	-18.930 (1.107)**	13.689 (0.843)**	15.734 (1.184)**	15.759 (1.150)**

Gute Ertragslage 2003	-2.471 (6.133)	1.257 (1.292)	-0.567 (1.182)	18.564 (0.468)**	17.024 (0.518)**
Ausreichende Ertragslage 2003	4.845 (14.875)	17.265 (0.415)**	17.169 (0.520)**	17.442 (0.478)**	0.524 (0.635)
Mangelhafte Ertragslage 2003	-0.249 (8.746)	18.562 (0.564)**	-0.284 (1.561)	0.158 (1.519)	16.974 (0.657)**
BR bei sehr guter Ertragslage	-0.009 (15.064)	19.176 (0.000)**	-14.896 (0.000)**	-15.628 (0.000)**	-15.976 (0.000)**
BR bei guter Ertragslage	3.226 (6.331)	-1.051 (1.353)	0.105 (1.246)	-18.797 (0.000)**	-16.954 (0.000)**
BR bei ausreichender Ertragslage	-2.921 (14.996)	-17.432 (0.000)**	-16.852 (0.000)**	-17.742 (0.000)**	
BR bei mangelhafter Ertragslage	-1.397 (9.039)	-18.403 (0.000)**	0.432 (1.708)	-1.208 (1.631)	-17.243 (0.000)**
Land und Forstwirtschaft	0.000 (0.000)**				
Bergbau/ Energie	24.823 (3.193)**	-0.522 (0.730)	-1.058 (0.899)		-1.824 (1.080)*
Nahrung/ Genuss	25.547 (3.712)**	-0.995 (0.785)	0.079 (1.166)		
Verbrauchsgüter	10.767 (3.272)**	0.685 (1.092)	-1.099 (0.832)	-0.391 (0.753)	-2.263 (1.070)*
Produktionsgüter	14.090 (1.802)**	-0.718 (0.443)	-0.534 (0.616)	-0.586 (0.467)	-2.306 (0.811)**
Baugewerbe	30.392 (5.073)**	-0.182 (1.152)	-3.354 (0.912)**	-0.695 (1.308)	
Handel/ Reparatur	21.365 (3.859)**	-0.699 (0.903)	0.668 (1.190)	1.456 (1.214)	-1.539 (1.376)
Verkehr/ Nachrichten	22.372 (3.048)**	-0.552 (0.681)	0.124 (1.156)	-0.071 (0.775)	-1.698 (1.089)
Kredit/ Versicherung	26.706 (4.727)**		-0.937 (1.104)	-1.612 (1.485)	-1.548 (1.670)
Gastgewerbe	-21.754 (10.160)*		-1.750 (1.643)	-1.188 (1.611)	-4.957 (1.926)**
Erziehung/ Unterricht	12.913 (4.965)**	0.369 (1.406)	-1.862 (1.073)*	-1.074 (1.142)	-2.039 (1.348)
Gesundheit/ Sozialwesen	23.033 (3.320)**	-0.637 (0.780)	-0.720 (0.751)	0.821 (0.852)	-2.292 (1.102)*
Unternehmensnahe Dienstleistungen	23.698 (2.777)**	-1.024 (0.607)*	-2.140 (0.618)**	-0.093 (0.720)	-2.354 (0.977)**
Sonstige Dienstleistungen	23.649 (4.300)**	-1.096 (0.804)	-2.120 (0.822)**		
Ostdeutschland	20.802 (4.414)**	1.009 (1.032)	1.059 (1.090)	-1.262 (1.196)	-1.900 (1.376)
Regionale Arbeitslosigkeit	-0.742 (0.376)*	-0.104 (0.091)	-0.090 (0.099)	0.022 (0.104)	0.115 (0.123)
Gesamtbeschäftigung 2003	0.000 (0.000)	0.000 (0.001)	0.000 (0.001)	0.001 (0.001)	-0.001 (0.001)
Konstante	394.754 (15.056)**	2.113 (1.311)	5.876 (1.513)**	0.363 (1.445)	4.284 (1.789)**
Adjusted R ²	0.51				
Pseudo R ² _{MF}		0.10	0.22	0.19	0.13
Hosmer- Lemeshow χ^2		7.93	7.42	5.63	7.33
Prob > χ^2		0.44	0.49	0.69	0.50
N	524	499	525	471	484

Standardfehler in Klammern.

+ Signifikant auf dem 10 % Level; * Signifikant auf dem 5% Level; ** Signifikant auf dem 1% Level

Quelle: IAB- Betriebspanel 2004, eigene Berechnungen.

Tabelle 20 Determinanten der innerbetrieblichen Segmentation (Interne Flexibilität) : Logit- Regression, Über alle Betriebsgrößen (20-99 Beschäftigte), WSI-Betriebsrätebefragung 2004/ 2005

	Betriebliche Umstrukturierungen	Arbeitszeitänderung mit Lohnausgleich	Arbeitszeitänderung ohne Lohnausgleich	Zeitkontenregelungen	Überstunden	Über tarifliche Lohn- und Gehaltszahlungen	Abbau freiwilliger über tariflicher Leistungen
Problemfelder, in denen der Betriebsrat etwas erreicht hat	0.162 (0.050)**	0.066 (0.089)	0.061 (0.096)	-0.009 (0.059)		-0.027 (0.049)	0.135 (0.054)**
Betriebsvereinbarungen mit besonderer Aktivität des BR	-0.015 (0.082)	-0.428 (0.221)*	0.250 (0.235)	0.332 (0.122)**		0.164 (0.088)*	-0.041 (0.090)
Alter des Betriebsrates	-0.008 (0.011)	0.016 (0.027)	-0.030 (0.030)	0.024 (0.015)		0.001 (0.011)	0.002 (0.011)
Betriebsratssitzungen/Monat	-0.038 (0.043)	0.762 (0.319)**	-0.984 (0.384)**	0.150 (0.188)		0.061 (0.080)	0.054 (0.052)
Tarifvertrag	-0.564 (0.464)	-3.584 (1.113)**	3.015 (1.160)**	-0.499 (0.551)			
Eher gute Auftragslage	-0.191 (0.378)	0.427 (0.782)	-0.625 (0.874)	-0.081 (0.484)		-0.209 (0.408)	0.768 (0.459)*
Eher schlechte Auftragslage	-0.502 (0.452)	-0.350 (0.882)	0.591 (0.956)	0.364 (0.536)		-0.033 (0.476)	0.948 (0.518)*
Schlechte Auftragslage	0.117 (0.617)			-0.848 (0.668)		-0.347 (0.730)	0.571 (0.852)
Anteil der Un-/ Angelernten	-0.222 (0.176)	1.536 (0.628)**	-2.147 (0.751)**	-0.115 (0.165)		-0.143 (0.147)	-0.441 (0.215)*
Anteil der Facharbeiter/ Fachangestellte	-0.305 (0.162)*	0.051 (0.421)	0.546 (0.469)	0.126 (0.171)		0.375 (0.167)*	0.473 (0.215)*
Anteil der Angest. mit Fach-/ Hochschulstudium	0.272 (0.146)*	-1.332 (0.552)**	1.329 (0.654)*	0.051 (0.151)		-0.165 (0.128)	0.076 (0.152)
Frauenanteil an der Gesamt - beschäftigung	0.015 (0.009)	-0.036 (0.021)*	0.075 (0.026)**	-0.013 (0.010)		-0.010 (0.010)	-0.014 (0.011)
Grundstoffe/ Produktionsgüter	-0.664 (0.675)	-2.974 (1.849)	1.527 (1.758)	-1.315 (0.934)		0.731 (0.716)	0.299 (0.793)
Verbrauchsgüter	-0.845 (0.810)	-12.504 (104.858)	16.984 (396.308)	-0.387 (1.083)		1.669 (0.916)*	0.462 (0.986)
Baugewerbe	-0.685 (0.798)	0.506 (1.475)	2.905 (1.978)	-0.115 (1.163)		-0.428 (0.920)	-0.060 (0.946)
Handel (und Reparatur)	-2.897 (0.865)**	-0.032 (1.229)	-0.460 (1.477)	0.663 (1.123)		1.054 (0.840)	1.191 (0.880)
Verkehr und Nachrichten	-0.471 (0.727)	0.971 (1.388)	-1.851 (1.405)	-0.443 (0.995)		0.720 (0.710)	-0.185 (0.812)
Kredit und Versicherungen	-0.381 (0.712)	4.034 (1.785)*	-4.887 (2.104)*	-0.210 (0.982)		1.475 (0.734)*	0.712 (0.783)
Sonstige private und öffentliche Dienstleistungen	-0.867 (0.780)	1.587 (1.535)	-3.039 (1.821)*	-0.200 (1.048)		2.676 (0.977)**	-1.338 (1.275)
Sonstige Branchen	-0.446 (0.646)	3.249 (1.459)*	-4.480 (1.769)**	-0.071 (0.957)		0.010 (0.670)	-0.324 (0.759)
Region	-0.256 (0.424)	-0.160 (0.860)	0.294 (1.020)	-0.123 (0.495)		-1.390 (0.487)**	-0.775 (0.578)
Gesamtbeschäftigung	0.002 (0.001)**	0.001 (0.001)*	-0.002 (0.001)**	0.000 (0.000)		0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
Konstante	0.548 (0.844)	1.107 (1.788)	-0.919 (1.826)	0.920 (1.177)		-0.999 (0.892)	-2.941 (1.058)**
Pseudo R ² _{MF}	0.21	0.33	0.41	0.16		0.16	0.16
Hosmer- Lemeshow χ^2	5.89	10.54	13.57	6.88		3.80	7.17
Prob > χ^2	0.66	0.23	0.09	0.55		0.87	0.52
N	228	75	75	228	31	191	190

Tabelle 21 Determinanten der innerbetrieblichen Segmentation (Interne Flexibilität) :
Logit- Regression, Über alle Betriebsgrößen (100-199 Beschäftigte), WSI-
Betriebsrätebefragung 2004/ 2005

	Betriebliche Umstrukturierungen	Arbeitszeitänderung mit Lohnausgleich	Arbeitszeitänderung ohne Lohnausgleich	Zeitkontenregelungen	Überstunden	Über tarifliche Lohn- und Gehaltszahlungen	Abbau freiwilliger über tariflicher Leistungen
Problemfelder, in denen der Betriebsrat etwas erreicht hat	0.133 (0.034)**	0.074 (0.055)	-0.070 (0.054)	0.048 (0.043)	0.030 (0.243)	-0.009 (0.036)	0.030 (0.036)
Betriebsvereinbarungen mit besonderer Aktivität des BR	0.073 (0.058)	-0.029 (0.107)	0.163 (0.108)	0.140 (0.083)*	-0.061 (0.418)	0.074 (0.065)	-0.066 (0.067)
Alter des Betriebsrates	-0.008 (0.008)	0.003 (0.014)	0.001 (0.014)	0.021 (0.011)*	-0.084 (0.049)*	0.015 (0.009)	0.006 (0.009)
Häufigkeit der Betriebsratsitzungen/Monat	0.343 (0.105)**	-0.439 (0.194)*	0.266 (0.189)	-0.087 (0.129)	0.429 (0.779)	-0.043 (0.122)	0.017 (0.128)
Tarifvertrag	-0.516 (0.350)	0.355 (0.615)	-0.545 (0.598)	0.420 (0.402)	1.483 (2.680)		
Eher gute Auftragslage	0.131 (0.295)	-0.017 (0.588)	1.026 (0.585)*	-0.356 (0.388)	2.740 (2.311)	0.502 (0.371)	0.443 (0.368)
Eher schlechte Auftragslage	0.345 (0.317)	0.245 (0.589)	0.239 (0.579)	-0.871 (0.380)*		-0.535 (0.355)	0.803 (0.368)*
Schlechte Auftragslage	0.741 (0.426)*	0.506 (0.711)	-0.383 (0.687)	0.175 (0.528)	3.418 (3.033)	-0.431 (0.486)	1.055 (0.508)*
Anteil der Un-/ Angelernten	-0.211 (0.116)*	0.261 (0.243)	-0.135 (0.249)	-0.141 (0.130)	-0.993 (1.056)	-0.001 (0.131)	-0.100 (0.179)
Anteil der Facharbeiter/ Fachangestellte	0.023 (0.146)	0.074 (0.301)	-0.028 (0.314)	-0.186 (0.182)	0.336 (0.992)	0.087 (0.171)	-0.368 (0.226)
Anteil der Angest. mit Fach-/ Hochschulstudium	-0.051 (0.112)	-0.778 (0.329)**	0.830 (0.353)**	0.289 (0.160)*		-0.079 (0.128)	-0.254 (0.212)
Frauenanteil an der Gesamt - beschäftigung	-0.001 (0.003)	-0.013 (0.012)	-0.001 (0.012)	0.001 (0.003)	-0.023 (0.039)	0.009 (0.008)	-0.001 (0.004)
Grundstoffe/ Produktionsgüter	-0.326 (0.438)	0.459 (0.721)	-0.344 (0.711)	-0.193 (0.608)	-20.166 (3.518)**	0.656 (0.589)	0.706 (0.581)
Verbrauchsgüter	0.148 (0.475)	-0.417 (0.783)	0.294 (0.749)	-0.959 (0.607)	-21.963 (3.235)**	-0.323 (0.550)	-0.116 (0.613)
Baugewerbe	-0.092 (0.555)	-0.365 (0.915)	0.864 (0.937)	-1.091 (0.679)		-0.449 (0.625)	1.471 (0.653)*
Handel (und Reparatur)	-0.661 (0.510)	2.694 (1.011)**	-2.616 (1.045)**	-1.335 (0.618)*		0.461 (0.633)	0.358 (0.609)
Verkehr und Nachrichten	0.058 (0.491)	1.459 (0.900)	-1.076 (0.813)	-0.493 (0.655)		0.094 (0.545)	0.017 (0.614)
Kredit und Versicherungen	0.552 (0.477)	-0.134 (1.313)	0.841 (1.314)	-0.679 (0.617)		0.717 (0.618)	0.438 (0.576)
Sonstige private und öffentliche Dienstleistungen	-0.228 (0.511)	2.042 (0.960)*	-1.521 (0.902)*	-1.349 (0.604)*	-22.849 (0.000)**	-1.611 (0.663)**	-0.333 (0.730)
Sonstige Branchen	-0.003 (0.460)	0.905 (0.853)	-0.529 (0.805)	0.590 (0.874)	-20.961 (3.770)**	-0.844 (0.516)	0.093 (0.598)
Region	-0.212 (0.340)	1.253 (0.716)*	-0.387 (0.657)	0.468 (0.448)	0.080 (2.277)	-0.819 (0.391)*	-0.684 (0.502)
Gesamtbeschäftigung	0.000 (0.000)	0.001 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.043 (0.031)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
Konstante	-1.032 (0.669)	-0.234 (1.541)	-0.499 (1.629)	1.161 (0.817)	18.490 (7.996)*	-0.015 (0.882)	-0.398 (1.089)
Pseudo R ² _{MF}	0.10	0.21	0.18	0.13	0.34	0.13	0.09
Hosmer- Lemeshow χ^2	7.11	7.02	11.52	7.27	0.80	5.27	3.48
Prob > χ^2	0.52	0.53	0.17	0.51	0.99	0.73	0.90
N	354	133	133	355	94	296	296

Tabelle 22 Determinanten der innerbetrieblichen Segmentation (Interne Flexibilität) :
Logit- Regression, Über alle Betriebsgrößen (200-499 Beschäftigte), WSI-
Betriebsrätebefragung 2004/ 2005

	Betriebliche Umstrukturierungen	Arbeitszeitänderung mit Lohnausgleich	Arbeitszeitänderung ohne Lohnausgleich	Zeitkontenregelungen	Überstunden	Über tarifliche Lohn- und Gehaltszahlungen	Abbau freiwilliger über tariflicher Leistungen
Problemfelder, in denen der Betriebsrat etwas erreicht hat	0.147 (0.032)**	0.065 (0.046)	-0.145 (0.050)**	0.022 (0.045)		0.054 (0.037)	0.000 (0.034)
Betriebsvereinbarungen mit besonderer Aktivität des BR	0.018 (0.052)	-0.020 (0.079)	0.087 (0.080)	0.199 (0.090)*		0.007 (0.061)	-0.063 (0.060)
Alter des Betriebsrates	0.000 (0.007)	-0.019 (0.012)	0.014 (0.012)	0.000 (0.011)		0.008 (0.008)	0.004 (0.008)
Häufigkeit der Betriebsratsitzungen/Monat	0.116 (0.073)	0.077 (0.096)	-0.162 (0.120)	0.302 (0.146)*		-0.002 (0.110)	0.046 (0.106)
Tarifvertrag	-0.303 (0.322)	-0.452 (0.471)	0.561 (0.485)	0.287 (0.428)			
Eher gute Auftragslage	0.289 (0.258)	0.371 (0.403)	0.430 (0.428)	-0.159 (0.422)		-0.367 (0.316)	0.175 (0.304)
Eher schlechte Auftragslage	0.321 (0.289)	0.454 (0.446)	0.243 (0.453)	-0.514 (0.424)		-0.664 (0.347)*	0.672 (0.325)*
Schlechte Auftragslage	0.341 (0.462)	1.061 (0.768)	0.027 (0.749)	0.710 (0.828)		-0.087 (0.579)	-0.796 (0.679)
Anteil der Un-/ Angelernten	-0.065 (0.091)	-0.097 (0.152)	0.563 (0.291)*	-0.172 (0.126)		0.095 (0.114)	-0.230 (0.154)
Anteil der Facharbeiter/ Fachangestellte	0.190 (0.135)	-0.301 (0.196)	0.580 (0.284)*	0.096 (0.183)		-0.078 (0.172)	0.103 (0.177)
Anteil der Angest. mit Fach-/ Hochschulstudium	-0.181 (0.135)	0.190 (0.409)	0.112 (0.401)	0.139 (0.219)		0.114 (0.176)	-0.216 (0.169)
Frauenanteil an der Gesamt - beschäftigung	0.003 (0.006)	-0.005 (0.010)	0.006 (0.010)	-0.002 (0.009)		-0.005 (0.007)	0.003 (0.007)
Grundstoffe/ Produktionsgüter	0.195 (0.355)	-0.650 (0.530)	0.665 (0.571)	1.081 (0.878)		-0.284 (0.447)	0.126 (0.432)
Verbrauchsgüter	-0.029 (0.376)	0.656 (0.511)	-0.335 (0.538)	0.053 (0.695)		0.209 (0.489)	0.594 (0.446)
Baugewerbe	-0.633 (0.443)	1.591 (0.661)**	-1.457 (0.649)*	-0.872 (0.668)		-0.024 (0.557)	0.495 (0.529)
Handel (und Reparatur)	-0.060 (0.418)	1.108 (0.719)	-0.534 (0.726)	-1.367 (0.656)*		0.563 (0.587)	0.282 (0.510)
Verkehr und Nachrichten	-0.215 (0.451)	0.614 (0.623)	-0.436 (0.646)	-1.059 (0.658)		-1.131 (0.553)*	0.947 (0.546)*
Kredit und Versicherungen	1.506 (0.606)**	1.761 (1.374)	-2.337 (1.342)*	-1.399 (0.753)*		-0.074 (0.637)	0.463 (0.586)
Sonstige private und öffentliche Dienstleistungen	0.075 (0.471)	-0.654 (0.810)	-0.034 (0.843)	-1.006 (0.722)		-1.002 (0.584)*	-0.943 (0.698)
Sonstige Branchen	0.772 (0.456)*	0.368 (0.857)	0.925 (0.981)			-2.385 (0.514)**	-0.780 (0.596)
Region	-0.066 (0.317)	-1.121 (0.503)*	0.547 (0.513)	-0.104 (0.476)		-1.208 (0.358)**	-0.314 (0.393)
Gesamtbeschäftigung	0.000 (0.000)	0.001 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)		0.000 (0.000)	0.000 (0.000)*
Konstante	-1.634 (0.710)*	0.320 (1.265)	-1.549 (1.580)	0.801 (1.041)		0.879 (0.861)	-1.210 (0.898)
Pseudo R ² _{MF}	0.11	0.15	0.15	0.15		0.17	0.09
Hosmer- Lemeshow χ^2	8.14	8.53	3.57	8.81		7.32	8.29
Prob > χ^2	0.42	0.38	0.89	0.36		0.50	0.41
N	447	197	197	405	39	390	386

Tabelle 23 Determinanten der innerbetrieblichen Segmentation (Interne Flexibilität) : Logit- Regression, Über alle Betriebsgrößen (500 und mehr Beschäftigte), WSI-Betriebsrätebefragung 2004/ 2005

	Betriebliche Umstrukturierungen	Arbeitszeitänderung mit Lohnausgleich	Arbeitszeitänderung ohne Lohnausgleich	Zeitkontenregelungen	Überstunden	Über tarifliche Lohn- und Gehaltszahlungen	Abbau freiwilliger übertariflicher Leistungen
Problemfelder, in denen der Betriebsrat etwas erreicht hat	0.130 (0.027)**	-0.011 (0.030)	0.021 (0.030)	0.018 (0.042)	0.077 (0.080)	0.005 (0.027)	0.071 (0.024)**
Betriebsvereinbarungen mit besonderer Aktivität des BR	0.015 (0.043)	0.022 (0.053)	0.004 (0.052)	-0.081 (0.071)	-0.304 (0.140)*	-0.042 (0.048)	-0.044 (0.044)
Alter des Betriebsrates	-0.005 (0.006)	-0.018 (0.008)**	0.012 (0.007)	-0.018 (0.010)*	0.000 (0.018)	0.009 (0.007)	-0.002 (0.006)
Häufigkeit der Betriebsratsitzungen/Monat	0.037 (0.049)	0.083 (0.077)	-0.063 (0.060)	0.102 (0.118)	-0.168 (0.174)	0.001 (0.031)	-0.029 (0.044)
Tarifvertrag	0.268 (0.320)	-0.280 (0.421)	0.537 (0.414)	0.654 (0.451)			
Eher gute Auftragslage	0.220 (0.216)	-0.297 (0.271)	0.524 (0.271)*	0.893 (0.389)*	-0.319 (0.632)	0.019 (0.246)	-0.050 (0.231)
Eher schlechte Auftragslage	0.504 (0.283)*	-0.762 (0.377)*	0.558 (0.371)	1.248 (0.501)**	1.093 (1.219)	0.052 (0.318)	0.432 (0.270)
Schlechte Auftragslage	0.166 (0.357)	-0.858 (0.429)*	0.627 (0.424)	0.308 (0.521)	-1.062 (0.948)	-0.270 (0.405)	1.186 (0.359)**
Anteil der Un-/ Angelernten	-0.237 (0.091)**	0.236 (0.154)	0.007 (0.136)	-0.066 (0.133)	-0.052 (0.290)	0.141 (0.133)	0.006 (0.095)
Anteil der Facharbeiter/ Fachangestellte	0.008 (0.102)	0.065 (0.156)	-0.088 (0.153)	0.217 (0.177)	-0.077 (0.335)	0.184 (0.138)	0.020 (0.108)
Anteil der Angest. mit Fach-/ Hochschulstudium	0.242 (0.105)*	0.297 (0.198)	-0.022 (0.193)	0.179 (0.180)	-0.552 (0.248)*	0.322 (0.167)*	-0.034 (0.107)
Frauenanteil an der Gesamt - beschäftigung	0.000 (0.005)	-0.002 (0.007)	0.000 (0.007)	-0.018 (0.008)*	0.023 (0.019)	-0.005 (0.006)	0.004 (0.005)
Grundstoffe/ Produktionsgüter	-0.082 (0.253)	-0.314 (0.325)	-0.106 (0.324)	-1.841 (0.672)**	-0.155 (0.747)	0.006 (0.301)	0.178 (0.285)
Verbrauchsgüter	-0.105 (0.297)	-0.563 (0.402)	0.072 (0.397)	-1.785 (0.720)**	-1.356 (0.851)	0.394 (0.370)	0.443 (0.314)
Baugewerbe	0.260 (0.846)	0.880 (0.910)	-0.668 (0.831)	-2.880 (1.294)*		-0.756 (0.808)	0.894 (0.783)
Handel (und Reparatur)	-0.251 (0.381)	-0.121 (0.541)	0.363 (0.553)	-2.628 (0.731)**	-0.189 (1.320)	0.896 (0.558)	0.533 (0.411)
Verkehr und Nachrichten	1.379 (0.662)*	-0.721 (0.643)	0.294 (0.639)	-1.187 (1.212)		-0.341 (0.522)	0.225 (0.515)
Kredit und Versicherungen	1.735 (0.784)*	1.188 (1.279)	-0.064 (1.127)	-2.489 (0.905)**	-2.295 (1.437)	1.314 (0.815)	0.788 (0.487)
Sonstige private und öffentliche Dienstleist.	0.642 (0.360)*	-0.525 (0.473)	0.304 (0.472)	-2.676 (0.722)**		-1.312 (0.391)**	-0.182 (0.405)
Sonstige Branchen	0.758 (0.596)	-0.423 (0.818)	-0.070 (0.813)	-2.212 (0.985)*	-1.013 (1.250)	-0.985 (0.502)*	0.365 (0.535)
Region	-0.618 (0.335)*	-0.296 (0.444)	0.232 (0.442)	0.868 (0.679)	-1.038 (0.920)	-1.410 (0.345)**	-0.793 (0.396)*
Gesamtbeschäftigung	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)*	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
Konstante	-0.863 (0.567)	0.352 (0.848)	-0.814 (0.813)	3.402 (1.057)**	5.190 (1.909)**	0.114 (0.740)	-1.857 (0.583)**
Pseudo R ² _{MF}	0.10	0.06	0.03	0.16	0.13	0.16	0.06
Hosmer- Lemeshow χ^2	11.54	5.08	13.31	3.92	6.89	7.14	8.37
Prob > χ^2	0.17	0.75	0.10	0.86	0.55	0.52	0.40
N	667	325	325	667	329	604	604

Tabelle 24 Branchenklassen und Wirtschaftssektoren

Brancheneinteilung		Wirtschaftssektor
IAB-Betriebspanel	WSI-Betriebsrätebefragung	
Land und Forstwirtschaft Bergbau/ Energie		Primärer Sektor
Nahrung/ Genuss Verbrauchsgüter Produktionsgüter Investitions- und Gebrauchsgüter Baugewerbe	Verbrauchsgüter Grundstoffe/ Produktionsgüter Investitions- und Gebrauchsgüter Baugewerbe	Sekundärer Sektor
Handel/ Reparatur Verkehr/Nachrichten Kredit/Versicherungen Gastgewerbe Erziehung/ Unterricht Gesundheit/ Sozialwesen Unternehmensnahe Dienstleistungen Sonstige Dienstleistungen	Handel (und Reparatur) Verkehr/Nachrichten Kredit/Versicherungen Sonstige private und öffentliche Dienstleistungen	Tertiärer Sektor
	Sonstige Branchen	

Tabelle 25 Deskriptive Statistik: IAB-Betriebspanel 2005

Variable	Code	N	Mean	Std. Abw.	Min	Max
Betriebsrat	l88a	10 901	0.10	0.30	0	1
Tarifvertrag	l64tv	10 888	0.72	0.45	0	1
Frauenanteil	l30ges_frel	10 920	0.46	0.31	0	1
Un-/Angelernte	l30unge	10 927	4.91	36.26	0	12 277
Facharbeiter	l30fach	10 927	5.58	56.72	0	23 723
Angestellte für einfache Tätigkeiten	l30einf	10 927	1.18	15.38	0	7 170
Angestellte für qualifizierte Tätigkeiten	l30ber	10 927	7.81	51.43	0	27 191
Angestellte mit Hochschulabschluss	l30uni	10 927	2.12	26.17	0	8 090
Geschäftsvolumen in Euro	l09	9 400	6 321 783	1.53e ⁸	7 200	3.38e ¹⁰
Investitionssumme in Euro	l16	6 962	261 835	3 773 059	100	1.30e ⁹
Sehr gute Ertragslage	wirtsch1	10 847	0.03	0.17	0	1
Gute Ertragslage	wirtsch2	10 847	0.22	0.41	0	1
Befriedigende Ertragslage	wirtsch3	10 847	0.36	0.48	0	1
Ausreichende Ertragslage	wirtsch4	10 847	0.23	0.42	0	1
Mangelhafte Ertragslage	wirtsch5	10 847	0.14	0.35	0	1
Betriebsrat bei sehr guter Ertragslage	brwirtsch1	10 821	0.004	0.06	0	1
Betriebsrat bei guter Ertragslage	brwirtsch2	10 821	0.02	0.15	0	1
Betriebsrat bei befriedigender Ertragslage	brwirtsch3	10 821	0.03	0.18	0	1
Betriebsrat bei ausreichender Ertragslage	brwirtsch4	10 821	0.02	0.13	0	1
Betriebsrat bei mangelhafter Ertragslage	brwirtsch5	10 821	0.01	0.12	0	1

Land- und Forstwirtschaft	branche1a	10 929	0.03	0.17	0	1
Bergbau/Energie	branche2a	10 929	0.005	0.07	0	1
Nahrung/Genuss	branche3a	10 929	0.03	0.16	0	1
Verbrauchsgüter	branche4a	10 929	0.03	0.16	0	1
Produktionsgüter	branche5a	10 929	0.03	0.16	0	1
Investitions- und Gebrauchsgüter	branche6a	10 929	0.07	0.25	0	1
Baugewerbe	branche7a	10 929	0.11	0.32	0	1
Handel/Reparatur	branche8a	10 929	0.23	0.42	0	1
Verkehr/Nachrichten	branche9a	10 929	0.05	0.23	0	1
Kredit/Versicherungen	branche10a	10 929	0.02	0.13	0	1
Gastgewerbe	branche11a	10 929	0.07	0.26	0	1
Erziehung/Unterricht	branche12a	10 929	0.01	0.11	0	1
Gesundheit/Sozialwesen	branche13a	10 929	0.12	0.32	0	1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	branche14a	10 929	0.16	0.36	0	1
Sonstige Dienstleistungen	branche15a	10 929	0.04	0.19	0	1
Region	wo2004	10 929	0.17	0.38	0	1
Regionale Arbeitslosigkeit	regal	10 321	11.05	4.26	6.9	21.6
Gesamtbeschäftigung 2003	l01ges03	10 929	23.91	139.73	1	49 670
Gesamtbeschäftigung 2004	l01ges04	10 929	24.00	138.87	5	49 723
Sozialvers. pflichtig Beschäftigte	l01svb04	10 929	20.03	136.24	0	49 723
Sonstig Beschäftigte	l01son04	10 929	2.83	12.90	0	2 329
Leiharbeitskräfte	l34leih	1 689	6.61	21.79	1	1 642
Befristet Beschäftigte	l32bef	4 783	6.33	23.82	1	2 858
Einstellungen	l42ages	5 683	3.45	14.16	1	2 089
Entlassungen	l50ges_betr	6 273	3.24	12.77	0	1 468
Veränderung SVP-Beschäftigte zu 2003	l01svb0304	10 700	- 0.12	10.90	- 2 287	1 753
Veränderung Sonst. Beschäftigte zu 2003	l01son0304	10 897	0.25	3.49	- 713	431
Veränderung Gesamtbeschäftigte zu 2003	l01ges0304	10 713	0.14	11.64	- 2 287	1 766
Anteil der Vorleistungen am Umsatz in %	l14	8 738	48.72	24.44	1	100
Organisatorische Veränderungen	l26	10 821	0.40	0.49	0	1
Überstunden	l62	10 864	0.56	0.50	0	1
Durchschnittliche Wochenarbeitszeit	l51	10 869	391.09	24.58	45	600
Arbeitszeitkonten (geplant od. eingeführt)	l60a	10 901	0.33	0.47	0	1
Weitere Instrum. der Arbeitszeitsteuerung	l63	10 864	0.66	0.47	0	1

Tabelle 26 Deskriptive Statistik: WSI-Betriebsrätebefragung

Variable	Code	N	Mean	Std. Abw.	Min	Max
Problemfelder, in den der Betriebsrat etwas erreicht hat	prfelerf	1 996	6.98	4.39	0	27
Betriebsvereinbarungen mit besonderer Aktivität des Betriebsrates	bveraktiv	1 996	2.78	2.17	0	13
Alter des Betriebsrates	alterbr	1 810	21.37	16.67	1	105

Betriebsratssitzungen/Monat	d11a_1	1 926	2.42	2.46	0	63
Tarifvertrag	tv	1 921	0.71	0.46	0	1
Gute Auftragslage	wirtsch1	1 996	0.37	0.48	0	1
Eher gute Auftragslage	wirtsch2	1 996	0.26	0.44	0	1
Eher schlechte Auftragslage	wirtsch3	1 996	0.25	0.43	0	1
Schlechte Auftragslage	wirtsch4	1 996	0.07	0.26	0	1
Anteil der Un-/Angelernten	b1_4_1	1 940	1.38	0.72	1	3
Anteil der Facharbeiter/Fachangestellte	b1_4_2	1 968	2.44	0.78	1	3
Anteil der Angestellten mit HS-Abschluss	b1_4_3	1 937	1.32	0.66	1	3
Frauenanteil/Gesamtbeschäftigung	frauant	1 945	39.48	31.73	0	96.92
Grundstoffe/Produktionsgüter	branche1	1 996	0.07	0.26	0	1
Verbrauchsgüter	branche2	1 996	0.13	0.34	0	1
Investitions- und Gebrauchsgüter	branche3	1 996	0.08	0.27	0	1
Baugewerbe	branche4	1 996	0.06	0.24	0	1
Handel (und Reparatur)	branche5	1 996	0.21	0.41	0	1
Verkehr und Nachrichten	branche6	1 996	0.09	0.29	0	1
Kredit und Versicherungen	branche7	1 996	0.04	0.19	0	1
Sonst. Private & öff. Dienstleistungen	branche8	1 996	0.30	0.46	0	1
Sonstige Branchen	branche9	1 996	0.02	0.15	0	1
Region	e1	1 993	0.16	0.36	0	1
Gesamtbeschäftigung	b1_1a1	1 981	388.28	1391.75	10	45 000
Personalabbau	b1_7a	1 993	0.58	0.49	0	1
Zunahme unbefristete Beschäftigung	zuunbef	1 153	0.31	0.46	0	1
Abnahme unbefristete Beschäftigung	abunbef	1 517	0.46	0.50	0	1
Zunahme befristete Beschäftigung	zubef	1 092	0.46	0.50	0	1
Abnahme befristete Beschäftigung	abbef	942	0.39	0.49	0	1
Zunahme Mini-Jobs	zumini	372	0.36	0.48	0	1
Abnahme Mini-Jobs	abmini	278	0.34	0.48	0	1
Zunahme Leiharbeit	zuleih	720	0.50	0.50	0	1
Abnahme Leiharbeit	ableih	601	0.34	0.47	0	1
Betriebliche Umstrukturierungen	b2_1	1 994	0.50	0.50	0	1
Arbeitszeitveränderung mit Lohnausgleich	b3_2a_23	848	0.46	0.50	0	1
Arbeitszeitveränd. ohne Lohnausgleich	b3_2a_1	848	0.66	0.47	0	1
Zeitkontenregelungen	b3_4	1 996	0.77	0.42	0	1
Überstunden	uebstund	1 227	5.81	8.08	0	103
Übertarifliche Lohn- u. Gehaltszahlungen	b5_2	1 227	0.60	0.49	0	1
Abbau freiwilliger übertarif. Leistungen	b5_3	1 733	0.23	0.42	0	1

Tabelle 27 Regionale Arbeitslosigkeit (Durchschnitt der vergangenen 12 Monate)
 (<http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/z.html> (18.12.2006))

Bundesland	Arbeitslosenquote	Bundesland	Arbeitslosenquote
Baden-Württemberg	6,9	Niedersachsen	10,24
Bayern	7,86	Nordrhein-Westfalen	11,02
Berlin	20,3	Rheinland-Pfalz	8,47
Brandenburg	20,31	Saarland	10,05
Bremen	14,26	Sachsen	19,14
Hamburg	11,24	Sachsen-Anhalt	21,6
Hessen	8,99	Schleswig-Holstein	10,96
Mecklenburg-Vorpommern	21,57	Thüringen	18,05

Tabelle 28 Beschreibung der beigefügten Daten-CD

IAB-Betriebspanel	
<i>Dateiname</i>	<i>Beschreibung</i>
-Prog: -Mutter-Do-File.do -Datenaufbereitung.do -Deskrstat211106.do -Summaries.do -Summary_ttest_intflex.do -Summary_ttest_exflex.do -Logit_all_br17_region.do -OLS-all_br17_region.do -Codebook.pdf -Fragebogen.pdf -RegArbeitslosigkeit.pdf -IAB.pdf	Stata Do-Files (Version 9.2) Regionale Arbeitslosigkeit 2003-2004 Hinweise zur Verwendung des IAB-Betriebspanels
WSI-Betriebsrätebefragung	
<i>Dateiname</i>	<i>Beschreibung</i>
-Prog: -Mutter-Do-File.do -Datenaufbereitung.do -Logit-Modelle.do -Codebook.pdf -Fragebogen.pdf -WSI.pdf	Stata Do-Files (Version 9.2) Hinweise zur Verwendung der WSI-Betriebsrätebefragung