

Globalisierung und
betriebliche Mitbestimmung

Uwe Jirjahn



Research Papers in Economics
No. 5/17

Globalisierung und betriebliche Mitbestimmung

Uwe Jirjahn

Universität Trier

Abstract: Der vorliegende Beitrag diskutiert verschiedene Szenarien zum Einfluss von Auslandsdirektinvestitionen auf die betriebliche Mitbestimmung in Deutschland. Vorliegende Studien sprechen dafür, dass die Funktionsfähigkeit betrieblicher Mitbestimmung in Betrieben mit ausländischen Eigentümern beeinträchtigt ist. Ein positiver Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein eines Betriebsrats und der betrieblichen Produktivität sowie der Nutzung personalpolitischer Maßnahmen zur Steigerung der betrieblichen Leistungsfähigkeit lässt sich nur in Betrieben mit inländischen, nicht aber in Betrieben mit ausländischen Eigentümern nachweisen. Darüber hinaus sind kooperative Beziehungen zwischen Betriebsrat und Management in Betrieben mit ausländischen Eigentümern weniger wahrscheinlich als in Betrieben mit inländischen Eigentümern. Trotz der eingeschränkten Funktionsfähigkeit haben die Beschäftigten in Betrieben, die sich in ausländischem Eigentum befinden, ein erhöhtes Interesse an betrieblicher Mitbestimmung. Dies dürfte mit einer erhöhten Beschäftigungsunsicherheit und einem verstärkten Druck zur kurzfristigen Gewinnerzielung zusammenhängen.

Keywords: Auslandsdirektinvestitionen, ausländische Eigentümer, multinationale Unternehmen, Betriebsräte, industrielle Beziehungen.

JEL: : F23, J53, J54, M54

Adresse: Prof. Dr. Uwe Jirjahn, Universität Trier, Fachbereich IV, Lehrstuhl für Arbeitsmarktökonomik, Universitätsring 15, 54286 Trier, Germany, Email: jirjahn@uni-trier.de.

Globalisierung und betriebliche Mitbestimmung

Uwe Jirjahn*

1 Einleitung

Wie sich insbesondere an der Auseinandersetzung um das Freihandelsabkommen TTIP gezeigt hat, sind die Folgen der Globalisierung Gegenstand extrem kontroverser und häufig sehr emotional wie auch dogmatisch geführter Debatten. Globalisierung beinhaltet jedoch nicht nur einen zunehmenden internationalen Handel, sondern auch die wachsende Bedeutung multinationaler Unternehmen. Auslandsdirektinvestitionen sind in den letzten Jahrzehnten weltweit drastisch gestiegen und Deutschland zählt mit zu den Ländern, die die höchsten einfließenden Direktinvestitionen zu verzeichnen haben (Jost 2013). Tochterunternehmen ausländischer Konzerne erwirtschaften in Deutschland außerhalb des Finanzsektors rund 20 Prozent der Wertschöpfung und beschäftigen 10 Prozent der Arbeitnehmer.

Vor diesem Hintergrund diskutiert der vorliegende Beitrag die Auswirkungen von Auslandsdirektinvestitionen auf die betriebliche Mitbestimmung in Deutschland. Man kann Collings (2008) zustimmen, dass quantitative Untersuchungen zu multinationalen Unternehmen und industriellen Beziehungen eine weniger befahrene Straße darstellen. International vergleichende Studien beschäftigen sich hauptsächlich mit der Frage, ob das System industrieller Beziehungen eines Landes einen Einfluss auf die Entscheidung ausländischer Investoren hat, Tochterunternehmen in diesem Land zu unterhalten (Bognanno, Keane & Yang 2005; Cooke 1997; Cooke & Noble 1998; Hamm & Kleiner 2007; Traxler & Woitech 2000).

Der vorliegende Beitrag betont demgegenüber, dass ausländische Investoren umgekehrt auch einen Einfluss auf die industriellen Beziehungen im jeweiligen Land ausüben.¹ Auf der Basis aktueller Resultate wird argumentiert, dass Auslandsdirektinvestitionen mit einer verringerten Funktionsfähigkeit betrieblicher Mitbestimmung einhergehen. Nach einem kurzen Überblick über die ökonomischen Konsequenzen von Mitbestimmung werden vier mögliche Globalisierungsszenarien unterschieden und im Hinblick auf ihre Plausibilität diskutiert.

* Uwe Jirjahn: Professor für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Arbeitsmarktökonomik, Universität Trier. E-Mail: jirjahn@uni-trier.de

¹ Der Beitrag erweitert die Überlegungen von Jirjahn (2005).

2 Betriebliche Mitbestimmung aus ökonomischer Perspektive

Aus theoretischer Sicht hat betriebliche Mitbestimmung zwei Gesichter (Askildsen, Jirjahn & Smith 2006; Freeman & Lazear 1995; Heywood & Jirjahn 2009; Jirjahn 2009, 2017; Kaufman & Levine 2000; Smith 1991, 2006). Auf der einen Seite kann Mitbestimmung zu einer Steigerung der betrieblichen Leistungsfähigkeit und damit zu einem größeren betrieblichen *surplus* beitragen, indem sie den Informationsaustausch innerhalb des Betriebs verbessert und Verbindlichkeitsprobleme des Managements löst. Auf der anderen Seite kann sie eine verstärkte Umverteilung des *surplus* beinhalten.

Ein Betriebsrat, der eine *collective voice*-Funktion hat, kommuniziert die Präferenzen der Beschäftigten an das Management. Dies ermöglicht es dem Management, die betriebliche Personalpolitik verstärkt an den Präferenzen der Belegschaft auszurichten. Dies führt nicht nur zu einer höheren Arbeitszufriedenheit, sondern auch zu einer höheren Motivation der Beschäftigten sowie zu einer verringerten Personalfluktuation.

Darüber hinaus kann betriebliche Mitbestimmung zu einer Verbesserung des Informationsaustauschs zwischen Belegschaft und Management beitragen, indem sie eine Schutzfunktion für die Beschäftigten ausübt. Arbeitnehmer werden Informationen über Innovationspotenziale nicht an das Management weitergeben, wenn sie fürchten müssen, dass diese Informationen gegen sie – z.B. für Rationalisierungsmaßnahmen – verwendet werden. Umgekehrt werden Arbeitnehmer Angaben des Managements – z.B. über eine schwierige wirtschaftliche Lage des Betriebs und erforderliche Konzessionen der Belegschaft – misstrauen, wenn sie die Angaben nicht überprüfen können und fürchten müssen, dass das Management Fehlinformationen bereitstellt, um einen Vorteil auf Kosten der Arbeitnehmer zu erlangen. Ein Betriebsrat, der mit Informations- und Mitbestimmungsrechten ausgestattet ist, kann die Angaben des Managements überprüfen und dafür Sorge tragen, dass Informationen, die die Arbeitnehmer an das Management weitergeben, nicht gegen die Interessen der Belegschaft verwendet werden. Dies schafft auf der einen Seite eine erhöhte Sicherheit für die Arbeitnehmer und kommt auf der anderen Seite auch dem Management in Form einer erhöhten Konzessions- und Kooperationsbereitschaft der Belegschaft zugute.

Verbindlichkeitsprobleme können nicht nur im Hinblick auf die Nutzung von Informationen, sondern auch bei einer Vielzahl anderer personalpolitischer Maßnahmen auftreten. Dies lässt sich am Beispiel variabler Entlohnungsformen verdeutlichen. Variable Entlohnungsformen dienen dazu, Leistungsanreize für Arbeitnehmer zu schaffen. Misstrauen Arbeitnehmer bei einer Leistungsentlohnung jedoch der Leistungsmessung durch den Arbeitgeber oder fürchten sie, dass nach einer Periode guter Leistung die Leistungsstandards unangemessen angehoben werden (der sogenannte *ratchet effect*), dann wird die Leistungsentlohnung de facto nur

geringe Anreizwirkungen entfalten. In ähnlicher Weise wird eine Gewinnbeteiligung der Belegschaft kaum zu einer Leistungssteigerung beitragen, wenn die Berechnung des Gewinns für die Beschäftigten im Unklaren bleibt oder zu befürchten ist, dass das Management seinerseits keine komplementären Investitionen tätigt, um die Leistungsfähigkeit des Betriebs zu steigern. Ein Betriebsrat, der in die Implementierung und Handhabung variabler Entlohnungsformen eingebunden ist, kann diese Verbindlichkeitsprobleme lösen oder zumindest abmildern, indem er zu einer faireren Messung der Leistung, faireren Leistungsstandards, einer nachvollziehbaren Gewinnermittlung und der Einhaltung vereinbarter Investitionen des Managements beiträgt. Für die Arbeitnehmer bedeutet dies, dass sich eine stärkere Anstrengung auch in einer höheren Entlohnung niederschlägt. Für das Management ergibt sich der positive Effekt, dass die Anreizwirkungen variabler Entlohnungsformen gesteigert werden.

Während die genannten Aspekte dafür sprechen, dass betriebliche Mitbestimmung eine wichtige Rolle bei der Steigerung des betrieblichen *surplus* spielt, so besteht aus theoretischer Sicht aber auch die Möglichkeit, dass Betriebsräte ihre Mitbestimmungsrechte zu einer Umverteilung des *surplus* nutzen. Ein Betriebsrat kann mit der Verzögerung von Entscheidungen drohen, um Konzessionen des Arbeitgebers – z.B. bei der Entlohnung der Arbeitnehmer – durchzusetzen. So könnte ein Betriebsrat seine Zustimmung zu Überstunden in informellen Verhandlungen davon abhängig machen, dass die Beschäftigten höher eingruppiert werden oder für eine gegebene Lohngruppe die Entlohnung angehoben wird.

Solange diese Umverteilung durch die Steigerung des betrieblichen *surplus* dominiert wird, sollten auch die Manager bzw. die Eigentümer des Betriebs ein Interesse an betrieblicher Mitbestimmung haben.² Dominiert demgegenüber die Umverteilungswirkung, dann bringt Mitbestimmung aus Sicht des Managements keine Vorteile, selbst wenn sie zu einer Steigerung des *surplus* und damit zu einer erhöhten Wohlfahrt beiträgt. Im Extremfall wäre sogar ein Szenario denkbar, bei dem die Umverteilungsaktivitäten eines Betriebsrats derart stark ausfallen, dass sich negative Auswirkungen auf die Höhe des betrieblichen *surplus* ergeben und betriebliche Mitbestimmung somit als wohlfahrtsmindernd einzustufen wäre. Dies wäre dann der Fall, wenn es aufgrund von Verteilungskonflikten zu Verzögerungen von Entscheidungen und erhöhter Inflexibilität kommt oder der Betriebsrat primär Maßnahmen umsetzt, die zu mehr „Urlaub am Arbeitsplatz“ führen.

² Selbst wenn betriebliche Mitbestimmung in beiderseitigem Interesse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern ist, können bei der Implementierung allerdings Marktfehler auftreten, so dass eine gesetzliche Regulierung erforderlich ist (vgl. Jirjahn 2005 für eine Diskussion).

Welche Effekte betrieblicher Mitbestimmung dominieren, kann letztlich nur empirisch beantwortet werden. Insbesondere stellt sich die Frage, inwieweit Globalisierung diese Effekte und damit die Funktionsfähigkeit betrieblicher Mitbestimmung beeinflusst.

3 Der Einfluss der Globalisierung

Grundsätzlich lassen sich vier Szenarien zum Einfluss der Globalisierung auf Arbeitsmarktinstitutionen unterscheiden. Im Folgenden werden diese Szenarien kurz skizziert und dann auf die betriebliche Mitbestimmung angewendet. Die Plausibilität des jeweiligen Szenarios wird auf Basis der verfügbaren ökonometrischen Evidenz eingeschätzt.

Das erste Szenario ist dadurch gekennzeichnet, dass die betreffenden Arbeitsmarktinstitutionen primär der Umverteilung dienen und die ökonomische Leistungsfähigkeit beeinträchtigen. Globalisierung impliziert in diesem Kontext einen verstärkten Systemwettbewerb zwischen Staaten, der Regierungen dazu zwingt, hemmende Regulierungen und sozialstaatliche Umverteilungen abzubauen, um international mobile Investoren für ihr Land gewinnen zu können. Dieses Szenario wäre für die betriebliche Mitbestimmung nur dann zutreffend, wenn Mitbestimmung negative ökonomische Wirkungen entfalten würde. Vorliegende empirische Untersuchungen sprechen jedoch dafür, dass das Gegenteil der Fall ist (vgl. Jirjahn 2011, 2017 für einen Überblick). Die überwiegende Zahl der neueren ökonometrischen Studien gelangt zu dem Ergebnis, dass das Vorhandensein eines Betriebsrats neutrale bis positive Effekte auf Produktivität, die Bereitstellung betrieblicher Weiterbildung und die Nutzung variabler Entlohnungsformen ausübt und damit zu einer erhöhten betrieblichen Leistungsfähigkeit beiträgt.

Ein zweites Szenario besteht darin, dass Globalisierung ein *race to the bottom* beinhaltet. In diesem Szenario haben Arbeitsmarktinstitutionen durchaus das Potenzial, die Wohlfahrt zu steigern. Dieses Potenzial lässt sich auf nationaler Basis aber nur in einer Welt ohne verstärkte Globalisierung realisieren. In einer globalisierten Welt, in der Staaten in einem intensiven Wettbewerb um international mobiles Kapital stehen, sind Regierungen gezwungen, selbst wohlfahrtssteigernde Regulierungen abzubauen, damit Kapitalgeber bereit sind, im betreffenden Land zu investieren. Der ruinöse und wohlfahrtsmindernde Systemwettbewerb führt zu einem zwischenstaatlichen Gefangenendilemma. Dieses Gefangenendilemma ließe sich nur durch koordiniertes Handeln der Staaten auf internationaler Ebene überwinden. Im Hinblick auf betriebliche Mitbestimmung wäre ein *race to the bottom* denkbar, wenn die Umverteilungsfunktion von Betriebsräten gegenüber ihrer leistungssteigernden Funktion überwiegt, so dass bei betrieblicher Mitbestimmung geringere Gewinne erzielt werden. In diesem Fall würden international mobile Kapitalgeber weniger in Staaten mit Mitbestimmung investieren, selbst wenn Mitbestimmung zu Produktivitätssteigerungen führt. Ob jedoch ein simples *race to the*

bottom-Szenario im Kontext betrieblicher Mitbestimmung zutreffend ist, mag bezweifelt werden. So sprechen ökonometrische Untersuchungen dafür, dass das Vorhandensein eines Betriebsrats sogar mit einer höheren Profitabilität (Mohrenweiser & Zwick 2009; Mueller 2011) und einer zum Teil höheren Investitions- und Innovationsneigung von Betrieben verbunden ist (Askildsen, Jirjahn & Smith 2006; Jirjahn und Kraft 2011). Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass auch Kapitalgeber aus betrieblicher Mitbestimmung durchaus einen Nutzen ziehen können und somit nicht durch die Mitbestimmung abgeschreckt werden sollten.

Ein drittes Szenario ist, dass Arbeitsmarktinstitutionen zu einer verstärkten internationalen Wettbewerbsfähigkeit beitragen (Agell 1999, 2002). Gerade in Zeiten der Globalisierung würde die Bedeutung und Funktionsfähigkeit von Arbeitsmarktinstitutionen gestärkt werden. Globalisierung beinhaltet erhöhte Risiken für die Arbeitnehmer. Arbeitsmarktinstitutionen können Arbeitnehmer gegenüber diesen Risiken absichern und hierdurch deren Bereitschaft erhöhen, erforderliche Änderungen zu akzeptieren und flexibel auf neue Situationen zu reagieren. Dies könnte gerade auch im Kontext ausländischer Investoren eine wichtige Rolle spielen. Arbeitnehmer in Betrieben, die sich im Eigentum eines ausländischen multinationalen Unternehmens befinden, erleben tendenziell eine höhere Beschäftigungsunsicherheit als Arbeitnehmer in Betrieben mit inländischen Eigentümern (Dill & Jirjahn 2016). Zum einen spiegelt diese Unsicherheit die tiefgreifenden Reorganisationsmaßnahmen wider, die ausländische Eigentümer in ihren inländischen Tochterunternehmen vornehmen. Zum anderen ist die Beschäftigungsunsicherheit durch ein erhöhtes Risiko von Standortverlagerungen bedingt, welches sich daraus ergibt, dass multinationale Unternehmen ihre Produkte an verschiedenen internationalen Standorten herstellen. Das Risiko möglicher Standortverlagerungen wird zudem dadurch erhöht, dass Tochterunternehmen ausländischer Eigentümer einem erhöhten Druck zur kurzfristigen Gewinnerzielung ausgesetzt sind (Dill, Jirjahn & Smith 2016). Vor diesem Hintergrund sollten Arbeitnehmer in Betrieben mit ausländischen Eigentümern eine erhöhte Nachfrage nach einer Interessenvertretung zeigen, die sie gegen die erhöhten Risiken schützt. Diese Hypothese wird durch den empirischen Befund gestützt, dass Betriebe mit ausländischen Eigentümern eine höhere Wahrscheinlichkeit des Vorhandenseins eines Betriebsrats aufweisen als Betriebe mit inländischen Eigentümern (Addison et al. 2003; Dill & Jirjahn 2017; Schmitt 2003).

Auf der einen Seite ist der positive Zusammenhang zwischen ausländischen Eigentümern und dem Vorhandensein eines Betriebsrats mit Szenario 3 konsistent. Auf der anderen Seite kann aus diesem Zusammenhang nicht geschlossen werden, dass die Funktionsfähigkeit betrieblicher Mitbestimmung durch das Vorhandensein ausländischer Eigentümer unbeeinträchtigt bleibt. Die vorliegende Evidenz spricht in der Tat für eine verringerte Funktionsfähigkeit betrieblicher Mitbestimmung in Betrieben, die zu ausländischen multinationalen Unternehmen gehören.

So weisen Betriebe mit ausländischen Eigentümern nicht nur eine höhere Wahrscheinlichkeit für das Vorhandensein eines Betriebsrats auf, sondern auch eine geringere Wahrscheinlichkeit für kooperative Beziehungen zwischen Betriebsrat und Management (Dill & Jirjahn 2017). Angesichts der erhöhten Risiken, die von ausländischen Eigentümern ausgehen, mögen Arbeitnehmer selbst dann ein verstärktes Interesse an betrieblicher Mitbestimmung haben, wenn diese aufgrund ihrer verringerten Funktionsfähigkeit nur noch ein Mindestmaß an Schutz bieten kann.

Dies bringt uns zum vierten Szenario. Das vierte Szenario ist dadurch gekennzeichnet, dass Globalisierung zu einer systematischen Schwächung der Funktionsfähigkeit von Arbeitsmarktinstitutionen führt. Während die Arbeitsmarktinstitutionen in einer wenig globalisierten Welt positive Wohlfahrtswirkungen entfalten, ist ihre Funktionsfähigkeit in einer stark globalisierten Welt beeinträchtigt. Die Grundidee ist, dass ausländische multinationale Unternehmen systematische Schwierigkeiten bei der Anpassung an die institutionellen und kulturellen Rahmenbedingungen des jeweiligen Landes haben, in denen sie Tochterunternehmen unterhalten.³ Diese Anpassungsschwierigkeiten führen letztlich zu einer geschwächten Funktionalität der Institutionen des Landes.

Der Aspekt einer systematisch geschwächten Funktionalität unterscheidet sich vom simplen *race to the bottom* aus Szenario 2. Szenario 2 stellt auf Probleme bei der Implementierung von Institutionen in einer globalisierten Welt ab. Implizit wird davon ausgegangen, dass Globalisierung die Funktionalität der Institutionen nicht infrage stellt und dass die Institutionen ihr wohlfahrtssteigerndes Potenzial entfalten, sobald sich Staaten durch internationale Vereinbarungen auf ihre Implementierung verständigt haben. Demgegenüber impliziert Szenario 4, dass Globalisierung den ihr innewohnenden destruktiven Einfluss auf die Funktionsfähigkeit institutioneller Regelungen auch dann ausübt, wenn die Institutionen durch international koordiniertes Handeln implementiert werden. Eine offene Frage ist allerdings, ob durch international koordiniertes Handeln möglicherweise alternative oder modifizierte Institutionen implementiert werden könnten, die die funktionschwächenden Effekte der Globalisierung adressieren.

Das vierte Szenario weist eine große Plausibilität für die betriebliche Mitbestimmung auf. In Betrieben, die zu ausländischen multinationalen Unternehmen gehören, sind Betriebsräten beim Abbau von Informationsasymmetrien und bei der Ausübung ihrer Schutzfunktion enge Grenzen gesetzt. Zum einen haben Betriebsräte kaum Zugang zu den Informationen, über die das Management in der ausländischen Konzernzentrale verfügt, und auch keinen Einfluss auf die Entscheidungen, die in der ausländischen Konzernzentrale getroffen werden. Hierdurch wird es für Betriebsräte schwierig, vertrauensvolle industrielle Beziehungen im Toch-

³ Vgl. hierzu auch Kostova & Roth (2002).

terunternehmen aufzubauen. Dies führt zu einer geringen Kooperationsbereitschaft der Arbeitnehmer. Die Implementierung von Maßnahmen, die vom Management der Konzernzentrale angeordnet werden, kann vor diesem Hintergrund sehr leicht zu verstärkten Konflikten im Tochterunternehmen führen und das Management in der Konzernzentrale wiederum leicht zu der Einschätzung veranlassen, dass betriebliche Mitbestimmung im Tochterunternehmen eher ein Hemmnis darstellt.⁴

Zum anderen mag das Management der ausländischen Konzernzentrale nicht in der Lage sein, lokale Informationen zu verifizieren, die es von den Managern des Tochterunternehmens erhält. Finden die Manager und der Betriebsrat des Tochterunternehmens lokale Lösungen, dann kann es sich als schwierig erweisen, das Management der ausländischen Konzernzentrale, das nicht über hinreichende Informationen über die lokalen Bedingungen im Tochterunternehmen verfügt, von diesen Lösungen zu überzeugen. Dies verstärkt letztlich die Tendenz der Konzernzentrale standardisierte Lösungen und Praktiken im Tochterunternehmen umzusetzen, die wenig auf die lokalen Bedingungen zugeschnitten sind und dem Betriebsrat kaum einen Gestaltungsspielraum lassen.

Schließlich werden die Möglichkeiten von Betriebsräten, die Interessen der Belegschaft effektiv zu vertreten, dadurch beschränkt, dass ausländische Eigentümer eher Gelegenheiten haben, die Produktion in andere Länder zu verlagern.⁵ Dies drängt Betriebsräte in eine passive Rolle und kann dazu führen, dass sie ihre verbleibende Verhandlungsmacht nur noch dazu nutzen, sich der Implementierung bestimmter Praktiken zu widersetzen, und nicht mehr auf eine Ausgestaltung der Praktiken hinwirken, die die Interessen aller Beteiligten berücksichtigt. Diese Tendenz wird zudem verstärkt, wenn ausländische Eigentümer auf den kurzfristigen Gewinn des Tochterunternehmens fokussiert sind und wenig Interesse an langfristigen kooperativen Beziehungen haben.⁶ In diesem Fall werden sie eher bestrebt sein, Interessenvertretungen der Arbeitnehmer zu isolieren.

Die Plausibilität des vierten Szenarios wird nicht nur durch den Befund gestützt, dass kooperative Beziehungen zwischen Managern und Betriebsrat in Betrieben mit ausländischen Eigentümern weniger wahrscheinlich sind (Dill & Jirjahn 2017). Darüber hinaus zeigen Produktivitätsschätzungen einen stark negativen Interaktionseffekt zwischen dem Vorhandensein eines ausländischen Eigentümers

⁴ Die Strategien, mit denen ausländische Eigentümer Mitbestimmung unterminieren können, werden ausführlich in Fallstudien beschrieben (Raess & Burgoon 2006; Royle 1998, 2005; Tempel et al. 2006; Wever 1995).

⁵ Vgl. Martinez Lucio & Weston (1994) für eine Fallstudie, wie multinationale Konzerne ihre Tochterunternehmen wechselseitig gegeneinander ausspielen können.

⁶ Damit Mitbestimmung ihr Potenzial entfalten und zur Steigerung der betrieblichen Leistungsfähigkeit beitragen kann, ist auch eine grundsätzliche Kooperationsbereitschaft des Managements erforderlich (Jirjahn 2003; Jirjahn & Smith 2006).

und dem Vorhandensein eines Betriebsrats (Jirjahn & Mueller 2014). Dieser Interaktionseffekt spricht dafür, dass Betriebsräte die Produktivität in Betrieben mit inländischen, nicht aber in Betrieben mit ausländischen Eigentümern erhöhen. In ähnlicher Weise zeigt sich ein negativer Interaktionseffekt im Hinblick auf die Nutzung variabler Entlohnungsformen wie Gewinn- und Kapitalbeteiligung (Heywood & Jirjahn 2014).⁷ Betriebsräte tragen in Betrieben mit inländischen, nicht aber in Betrieben mit ausländischen Eigentümern zu einer verstärkten Nutzung von variablen Entlohnungsformen bei. In Betrieben mit ausländischen Eigentümern werden variable Entlohnungsformen tendenziell eher einseitig durch das Management implementiert.

4 Fazit

Die vorliegenden Befunde sprechen dafür, dass Globalisierung negative Konsequenzen für die betriebliche Mitbestimmung hat. Die Funktionsfähigkeit einer Institution, die für die betriebliche Leistungsfähigkeit von besonderer Bedeutung ist, wird in Betrieben, die zu ausländischen multinationalen Konzernen gehören, erheblich eingeschränkt. Gleichwohl sind weitere Studien dringend erforderlich. Erstens sollte untersucht werden, ob sich die negative Interaktion zwischen ausländischen Eigentümern und Betriebsräten auch im Hinblick auf andere Indikatoren wie z.B. betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten und Innovationen zeigt. Zweitens könnten sich künftig Datensätze als sehr fruchtbar erweisen, die es gestatten, zwischen verschiedenen Typen von ausländischen Eigentümern – z.B. im Hinblick auf das Herkunftsland – zu unterscheiden. Drittens wäre zu untersuchen, ob Lerneffekte in der Lage sind, den funktionsschwächenden Einfluss von ausländischen Eigentümern langfristig abzumildern.⁸

Literatur

- Addison, J.T., Bellmann, L., Schnabel, C., & Wagner, J. (2003). German Works Councils Old and New: Incidence, Coverage and Determinants. *Schmollers Jahrbuch*, 123, 339–358.
- Agell, J. (1999). On the Benefits from Rigid Labour Markets: Norms, Market Failures and Social Insurance. *Economic Journal*, 100, 143–164.
- Agell, J. (2002). On the Determinants of Labour Market Institutions: Rent Seeking vs. Social Insurance. *German Economic Review*, 3, 107–135.
- Askildsen, J.E., Jirjahn, U., & Smith S.C. (2006). Works Councils and Environmental Investment: Theory and Evidence from German Panel Data. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 60, 346–372.

⁷ Vgl. Matiaske, Tobsch & Fietze (2009) sowie Ortlieb, Matiaske & Fietze (2016) für eine detaillierte Darstellung der finanziellen Beteiligungsformen in Deutschland und der Motive, die mit der Implementierung dieser Beteiligungsformen verbunden sind.

⁸ Vgl. Jirjahn, Mohrenweiser & Backes-Gellner (2011) zur Bedeutung von Lernprozessen für die Effekte von Betriebsräten.

- Bognanno, M.F., Keane, M., & Yang, D. (2005). The Influence of Wages and Industrial Relations Environments on the Production Location Decisions of U.S. Multinational Corporations. *Industrial and Labor Relations Review*, 58, 171–200.
- Collings, D.G. (2008). Multinational Corporations and Industrial Relations Research: A Road Less Travelled. *International Journal of Management Reviews*, 10, 173–193.
- Cooke, W.N. (1997). The Influence of Industrial Relations Factors on U.S. Foreign Direct Investment Abroad. *Industrial and Labor Relations Review*, 51, 3–17.
- Cooke, W.N., & Noble, D.S. (1998). Industrial Relations Systems and US Foreign Direct Investment Abroad. *British Journal of Industrial Relations*, 36, 581–609.
- Dill, V., & Jirjahn, U. (2016). Foreign Owners and Perceived Job Insecurity in Germany: Evidence from Matched Employer-Employee Data. *International Journal of Manpower*, 37, 1286–1303.
- Dill, V., & Jirjahn, U. (2017). Foreign Owners and the Quality of Industrial Relations. *Economic and Industrial Democracy*, 38, 5–25.
- Dill, V., Jirjahn, U., & Smith, S.C. (2016). Do Foreign Owners Favour Short-Term Profit? Evidence from Germany. *Cambridge Journal of Economics*, 40, 123–140.
- Freeman, R.B., & Lazear, E.P. (1995). An Economic Analysis of Works Councils. In: Rogers, J., & Streeck, W., Hrsg., *Works Councils – Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations*. Chicago, University of Chicago Press, 27–52.
- Hamm, H., & Kleiner, M. (2007). Do Industrial Relations Institutions Influence Foreign Direct Investment? Evidence from OECD Nations. *Industrial Relations*, 46, 305–328.
- Heywood, J.S., & Jirjahn, U. (2009). Family Friendly Practices and Worker Representation: German Evidence. *Industrial Relations*, 48, 121–145.
- Heywood, J.S., & Jirjahn, U. (2014). Variable Pay, Industrial Relations and Foreign Ownership: Evidence from Germany. *British Journal of Industrial Relations*, 52, 2014, 521–552.
- Jirjahn, U. (2003). Executive Incentives, Works Councils and Firm Performance. *Schmollers Jahrbuch*, 123, 397–421.
- Jirjahn, U. (2005). Ökonomische Wirkungen des novellierten Betriebsverfassungsgesetzes – Was können wir vor dem Hintergrund zunehmender Globalisierung und veränderter arbeitsorganisatorischer Bedingungen erwarten? *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, 38, 241–267.
- Jirjahn, U. (2009). The Introduction of Works Councils in German Establishments: Rent Seeking or Rent Protection? *British Journal of Industrial Relations*, 47, 521–545.
- Jirjahn, U. (2011). Ökonomische Wirkungen der Mitbestimmung in Deutschland: Ein Update. *Schmollers Jahrbuch*, 131, 3–57.
- Jirjahn, U. (2017). Works Councils and Collective Bargaining in Germany: A Simple Theoretical Extension to Reconcile Conflicting Empirical Findings. *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 173, 322–346.
- Jirjahn, U., & Kraft, K. (2011). Do Spillovers Stimulate Incremental or Drastic Product Innovations? Evidence from German Establishment Data. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 73, 509–538.
- Jirjahn, U., Mohrenweiser, J., & Backes-Gellner, U. (2011). Works Councils and Learning: On the Dynamic Dimension of Codetermination, *Kyklos*, 64, 427–447.
- Jirjahn, U., & Mueller, S. (2014). Nonunion Worker Representation, Foreign Owners and Firm Performance. *Oxford Economic Papers*, 66, 140–163.

- Jirjahn, U., & Smith, S.C. (2006). What Factors Lead Management to Support or Oppose Employee Participation – With and Without Works Councils? Hypotheses and Evidence from Germany. *Industrial Relations*, 45, 650–680.
- Jost, T. (2013). Inward FDI in Germany and Its Policy Implications, 2012. *Columbia FDI Profiles*, April 2013, Vale Columbia Center on Sustainable International Investment.
- Kaufman, B.E., & Levine, D.I. (2000). An Economic Analysis of Employee Representation. In: Kaufman, B.E., & Levine, D.I. Hrsg. *Nonunion Employee Representation: History, Contemporary Practice, and Policy*. New York: M.E. Sharpe: 149–175.
- Kostova, T., & Roth, K. (2002). Adoption of an Organizational Practice by Subsidiaries of Multinational Corporations: Institutional and Relational Effects. *Academy of Management Journal*, 45, 215–233.
- Martinez Lucio, M., & Weston, S. (1994). New Management Practices in a Multinational Corporation: The Restructuring of Worker Representation and Rights? *Industrial Relations Journal*, 25, 110–121.
- Matiaske, W., Tobsch, V. & Fietze, S. (2009). Erfolgs- und Kapitalbeteiligung von Beschäftigten in Deutschland, Berichte der Werkstatt für Organisations- und Personalforschung Nr. 18, Berlin.
- Mohrenweiser J., & Zwick T. (2009). Why Do Firms Train Apprentices? The Net Cost Puzzle Reconsidered. *Labour Economics*, 16, 631–637.
- Mueller, S. (2011). Works Councils and Firm Profits Revisited. *British Journal of Industrial Relation*, 49, s27–s43.
- Ortlieb, R., Matiaske, W., & Fietze, S. (2016). Employee Share Ownership in Germany: A Cluster Analysis of Firms' Aims. *management revue*, 27, 285–303.
- Raess, D., & Burgoon, B. (2006). The Dogs That Sometimes Bark: Globalization and Works Council Bargaining in Germany. *European Journal of Industrial Relations*, 12, 287–309.
- Royle, T. (1998). Avoidance Strategies and the German System of Codetermination. *International Journal of Human Resource Management*, 9, 1026–1047.
- Royle, T. (2005). Realism or Idealism? Corporate Social Responsibility and the Employee Stakeholder in the Global Fast-Food Industry. *Bus Ethics*, 14, 42–55.
- Schmitt, M. (2003). Deregulation of the German Industrial Relations System via Foreign Direct Investment: Are the Subsidiaries of Anglo-Saxon MNCs a Threat for the Institutions of Industrial Democracy in Germany? *Economic and Industrial Democracy*, 24, 349–377.
- Smith, Stephen C. (1991). On the Economic Rationale for Codetermination Law. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 12, 261–281.
- Smith, S.C. (2006). Employee Participation Rights in Corporate Governance: Economic Rationale, a Test of a Leading Theory, and Some Modest Policy Proposals. *Advances in the Economic Analysis of Participatory and Labor Managed Firms*, 9, 105–146.
- Tempel, A., Edwards, T., Ferner, A., Muller-Carment, M. & Waechter, H. (2006). Subsidiary Responses to Institutional Duality: Collective Representation Practices of US Multinationals in Britain and Germany. *Human Relations*, 59, 1543–1570.
- Traxler, F., & Woitech, B. (2000). Transnational Investment and National Labour Market Regimes: A Case of “Regime Shopping”? *European Journal of Industrial Relations*, 6, 141–159.
- Wever, K. (1995). *Negotiating Competitiveness: Employment Relations and Organizational Innovation in Germany and the United States*. Cambridge MA: Harvard Press.