

Peter Ellguth
Susanne Kohaut
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Nürnberg

Nürnberg, September 2011

Arbeitsbeziehungen und personalpolitische Strategien im Dienstleistungsbereich

Beitrag eingereicht für die GIRA-Jahrestagung am 13./14.10.2011 in Düsseldorf

vorläufige Version bitte nicht zitieren

Kontaktadressen:

Peter Ellguth, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit,
Regensburger Str. 104, D – 90478 Nürnberg. E-Mail: peter.ellguth@iab.de.

Dr. Susanne Kohaut, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für
Arbeit, Regensburger Str. 104, D – 90478 Nürnberg. E-Mail: susanne.kohaut@iab.de.

Peter Ellguth/ Susanne Kohaut

Arbeitsbeziehungen und personalpolitische Strategien im Dienstleistungsbereich

1. Einleitung/ Hintergrund

Ausgangslage für den folgenden Beitrag ist der anhaltende Trend zur Tertiarisierung und der damit verbundene Umbau der Ökonomie. Die Veränderungen in der Wirtschaft führen seit Jahren dazu, dass der Dienstleistungssektor wächst, während Industrie und Landwirtschaft schrumpfen. Zwischen 1970 und 2009 hat sich der Anteil der Erwerbstätigen im Dienstleistungssektor mehr als verdoppelt und lag 2009 bei rund 70 Prozent (Niebel 2010: 3). Darüber hinaus leistet er inzwischen den höchsten Beitrag zum Bruttoinlandsprodukt. Auch innerhalb des Dienstleistungssektors kam es zu erheblichen Strukturveränderungen. Die Bedeutung von Handel und Gastgewerbe hat abgenommen, während vor allem unternehmensnahe Dienste, wie beispielsweise das Finanz- und Versicherungsgewerbe, erheblich zugenommen haben (Statistische Bundesamt 2009: 8). Zudem ist der Dienstleistungsmarkt einem besonderen Wettbewerbsdruck ausgesetzt, u. a. durch die seit Mai 2011 geltende Öffnung der Arbeitsmärkte für alle EU-Bürger.

Eine Folge dieser Veränderungen ist die zunehmende Heterogenisierung der Betriebslandschaft und der Beschäftigungsverhältnisse. So arbeiten in einigen Teilbereichen des Dienstleistungssektors überdurchschnittlich viele hoch Qualifizierte (Gesundheitswesen oder Bildungsbereich), während in anderen Bereichen Beschäftigte mit geringer Qualifikation in oft prekären Beschäftigungsverhältnissen überwiegen (Handel und Gastgewerbe).

Aufgrund der für den Dienstleistungssektor typischen, eher kleinbetrieblichen Strukturen mit verschiedenen, häufig wechselnden Arbeitszeitmodellen sowie der hohen Fluktuation ist die Organisierung der Beschäftigten eher schwierig (Dribbusch 2009: 194, Artus 2007:10). Hier unterscheidet sich der Dienstleistungssektor deutlich vom verarbeitenden Gewerbe, das traditionell als „Hochburg“ der Tarifbindung und Mitbestimmung mit starken Industriegewerkschaften und großen Arbeitgeberverbänden gilt.

Für den Dienstleistungssektor gibt es keine allgemeingültige Abgrenzung. Aufgrund der Abgrenzungsschwierigkeit und der Heterogenität innerhalb des Dienstleistungssektors gibt es nur relativ wenige wissenschaftliche Arbeiten, die sich mit dem Sektor als Ganzes befassen (z.B. Niebel 2010, Schettkat/Yocarini 2006). Eher werden einzelne (Sub)Branchen wie der Einzelhandel (Voss-Dahm 2009) oder Call Center (Weinkopf 2007) untersucht oder der Dienstleistungsbereich wird zum Gegenstand z.B. in der Diskussion um den Niedriglohnbereich (Artus 2007, Kalina/Weinkopf 2008, Bosch/Weinkopf 2011).

In der wissenschaftlichen Auseinandersetzung um Dienstleistungsarbeit sind i.d.R. die speziellen, vom traditionellen industriellen Sektor abweichenden Arbeits- und Organisationsformen Gegenstand der Diskussion. Offen bleibt dabei vielfach, inwieweit diese sich ‚nur‘ in besonderem Maße im Dienstleistungsbereich finden lassen, sie also Ausdruck quantitativer

Verschiebungen und Trends sind. Oder es tatsächlich so etwas wie einen genuine Dienstleistungseffekt gibt, d.h. Besonderheiten, die sich nicht durch unterschiedliche betriebliche Strukturen erklären lassen.

Vor diesem Hintergrund wollen wir der Frage nach personalpolitischen Strategien der Arbeitgeber im Dienstleistungsbereich nachgehen. Genauer gesagt, geht es uns zunächst um mögliche Unterschiede in der Beschäftigungspolitik zwischen den Betrieben im Dienstleistungssektor und im verarbeitenden Gewerbe. In einem zweiten Schritt wollen wir dann klären, ob die Mitbestimmungsinstitutionen in den beiden Sektoren eine vergleichbare Wirkung entfalten oder ob und wenn ja, welche spezifischen Effekte sich im Dienstleistungssektor feststellen lassen.

Bei der Identifizierung gruppenspezifischer Eigenschaften stellt sich natürlich das Problem der konkreten Bestimmung der Vergleichsgruppen. Wenn Betriebe des Dienstleistungsbereichs denen aus dem verarbeitenden Gewerbe gegenübergestellt und charakterisiert werden sollen, müssen vergleichbare Einheiten betrachtet werden. Gleiches gilt, wenn den Wirkungen von Branchentarifverträgen bzw. der Existenz von Betriebsräten nachgespürt werden soll. Auch hier gilt es, Vergleichbarkeit herzustellen zwischen den entsprechenden Betrieben der Kernzone der Mitbestimmung und solchen, die den weißen Flecken der Mitbestimmungslandschaft zuzurechnen sind. Es geht also darum herauszufinden, ob es branchen- bzw. mitbestimmungsspezifische Effekte gibt, die nicht durch die Betriebsgröße, das Betriebsalter, die Eigentumsverhältnisse, die Region oder andere Strukturmerkmale erklärbar sind oder ob die Unterschiede verschwinden, wenn Gleiches mit Gleichem verglichen wird?

2. Abgrenzung und Unterteilung des Dienstleistungssektors und Datengrundlage

Der Dienstleistungssektor kann entlang unterschiedlicher Kriterien definiert werden. Welche Definition dabei gewählt wird, hängt nicht zuletzt von den verfügbaren Daten und den geplanten Auswertungen ab. Grundsätzlich lässt sich eine Einteilung der Wirtschaft entweder sektoral anhand der Wirtschaftszweige, also der Haupttätigkeit eines Betriebs, oder funktional anhand der ausgeübten Tätigkeit der Beschäftigten vornehmen. Für eine funktionale Definition des Dienstleistungsbereichs stehen damit üblicherweise nur Daten über die Erwerbstätigen zur Verfügung und damit keine Angaben, die die Wirtschaft oder Betriebe in dem jeweiligen Sektor charakterisieren würden.

Im Allgemeinen wird deshalb eine sektorale Einteilung entlang einer der Wirtschaftszweigklassifikationen des Statistischen Bundesamts vorgenommen.¹ Auch für diesen Beitrag soll diese Form der Abgrenzung gewählt werden, da im IAB-Betriebspanel Angaben zur Haupttätigkeit der Betriebe vorliegen. Die sektorale Abgrenzung führt allerdings dazu, dass Dienstleistungen, die außerhalb des tertiären Sektors erbracht werden, beispielsweise im verarbei-

¹ Die Klassifikation der Wirtschaftszweige wurde in den letzten Jahren mehrmals aktualisiert, zuletzt 2008 (WZ2008), unter anderem um den Dienstleistungssektor besser abgrenzen zu können.

tenden Gewerbe, diesem nicht zugerechnet werden. (Stichwort: Tertiarisierung des verarbeitenden Gewerbes)

Betrachtet man den anhand der Klassifikation der Wirtschaftszweige abgegrenzten Dienstleistungssektor, so ist dieser noch immer extrem heterogen (vgl. Tabelle A1 im Anhang). Unterschiedliche Dienstleistungsbereiche wie unternehmensnahe und wissensintensive Dienstleistungen stehen neben sozialen Diensten, dem Gastgewerbe oder dem Handel. Um diese Heterogenität einerseits zu verringern, andererseits trotzdem nicht nur kleinere Teilbereiche des Dienstleistungssektors wie den Handel beleuchten zu können, soll hier eine weitere Untergliederung des Dienstleistungsbereichs in marktbestimmte und nicht marktbestimmte Dienstleistungen vorgenommen werden (Niebel 2010: 1). Betriebe, die zu dem Bereich der marktbestimmten Dienstleistungen gehören, werden zumindest was die Gewinnerzielungsabsicht angeht, nach der gleichen wirtschaftlichen „Logik“ geführt wie Betriebe des verarbeitenden Gewerbes.

In Abgrenzung dazu gehören zu den nicht marktbestimmten Dienstleistungen der öffentliche Dienst und der gesamte Nonprofit-Bereich. Zum öffentlichen Dienst zählen im Wesentlichen die öffentliche Verwaltung, die Sozialversicherung oder die Verteidigung, aber auch Schulen und große Teile des Gesundheitswesens.² Der dritte Sektor besteht unabhängig vom Wirtschaftszweig aus allen Betrieben, die im Sinne des Steuerrechts eine gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Einrichtung darstellen. Kennzeichen dieser nicht marktbestimmten Dienstleistungen sind damit eigene Steuerlogiken, insbesondere die Abhängigkeit von öffentlichen Mitteln. Ein möglicher Dienstleistungseffekt könnte dadurch überlagert bzw. dessen Identifizierung erschwert werden. Insofern stellen wir bei unserem Vergleich dem verarbeitenden Gewerbe ausschließlich die marktbestimmten Dienstleistungen gegenüber.

Als Datenquelle dient uns – wie schon erwähnt - das IAB-Betriebspanel, eine jährliche Befragung von knapp 16.000 Betrieben aller Branchen und Größenklassen in Deutschland³, die Informationen zu einer breiten Palette betrieblicher Strukturen und Kenngrößen liefert. Dies gestattet es, den interessierenden inhaltlichen Fragestellungen nachzugehen und gleichzeitig betriebliche Charakteristika und Rahmenbedingungen hinreichend zu kontrollieren. Zudem werden Betriebe aller Größenklassen und aller Wirtschaftszweige in die Erhebung einbezogen. Es handelt sich auch um die einzige Datenquelle, die jährliche Informationen zur Tarifbindung und der betrieblichen Interessenvertretung liefert.

Ziehungsgrundlage des IAB-Betriebspanels ist die aus der Beschäftigtenstatistik aggregierte Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit, die alle Betriebe/Dienststellen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten enthält.⁴ Die Betriebe werden nach dem

² Im Datensatz wird der öffentliche Dienst über die Branchenangabe ‚öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung oder Verteidigung‘ definiert. Darüber hinaus werden auch Betriebe anderer Wirtschaftszweige zum öffentlichen Dienst gezählt, wenn sie bei der Rechtsform angeben, eine Körperschaft des öffentlichen Rechts zu sein oder die Frage nach der Art des Geschäftsvolumens mit Haushaltsvolumen beantworten.

³ Die Befragung wird im Auftrag des IAB durch Infratest Sozialforschung München durchgeführt.

⁴ 1-Mann-Betriebe oder solche mit ausschließlich geringfügiger Beschäftigung werden nicht erfasst. Das bedeutet, dass wir eine nicht unerhebliche Anzahl Kleinstbetriebe ohne sozialversicherungs-

Prinzip der optimalen Schichtung gezogen, wobei die Ziehungswahrscheinlichkeit mit der Betriebsgröße steigt. Als Schichtungsvariablen dienen zehn Betriebsgrößenklassen, 17 Branchen und die Bundesländer. Um Neugründungen abzubilden und die Folgen der Panelmortalität auszugleichen, wird die Stichprobe jährlich um zusätzliche Betriebe ergänzt. Zum Ausgleich der Disproportionalität der Zufallsstichprobe werden die deskriptiven Ergebnisse jeweils auf die Eckwerte der Grundgesamtheit laut Betriebsdatei der BA hochgerechnet.⁵

3. Allgemeine Beschreibung der Sektoren

Um einen allgemeinen Überblick zu geben, zeigt Tabelle 1 zunächst den relativen Umfang der drei Sektoren. Nur jeder elfte Betrieb zählt derzeit noch zum verarbeitenden Gewerbe. Aufgrund der im Durchschnitt deutlich größeren Betriebe im verarbeitenden Gewerbe ist dort knapp jeder fünfte Beschäftigte tätig. Nach unserer Abgrenzung umfasst der Dienstleistungsbereich insgesamt gut drei Viertel der Betriebe, wobei 57% auf die marktbestimmten und 20% auf die nicht marktbestimmten Dienstleistungen entfallen. Die Relation im Dienstleistungsbereich verschiebt sich betriebsgrößenbedingt ebenfalls nicht unwesentlich mit 41% der Beschäftigten in den marktbestimmten und 31% in den nicht marktbestimmten Segmenten. Insgesamt bestätigt sich der weiter oben zitierte Beschäftigtenanteil von rund 70% im Dienstleistungsbereich.

Tabelle 1 hier in der Nähe

Die Gegenüberstellung in Tabelle 1 verdeutlicht zudem die Unterschiede in der Verbreitung der institutionellen Interessenvertretungsorgane auf betrieblicher und auch überbetrieblicher Ebene, wobei unser weiteres Interesse dem verarbeitenden Gewerbe und den marktbestimmten Dienstleistungen gilt. Hier zeigen sich Unterschiede vor allem auf der betrieblichen Ebene.⁶ Mit knapp einem Drittel (32%) liegt der Anteil der Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat in den marktbestimmten Dienstleistungen nicht halb so hoch wie im verarbeitenden Gewerbe (66%). Hinsichtlich der Geltung eines Branchentarifvertrags sind die Differenzen nicht so stark ausgeprägt. Aber auch hier ist der Deckungsgrad im verarbeitenden Gewerbe deutlich höher (51% zu 42%). Die mehr als doppelt so große Reichweite von Haustarifverträgen im verarbeitenden Gewerbe (11% zu 5%) ergänzt das Bild. Insgesamt sind nur 22% der Beschäftigten in den marktbestimmten Dienstleistungen in Betrieben tätig, die dem Kernbereich der Mitbestimmung (sowohl Branchentarif als auch Betriebsrat) zuzuordnen

pflichtige Beschäftigung, die vor allem im Dienstleistungsbereich angesiedelt sein dürften, nicht berücksichtigen können.

⁵ Für weitere Informationen zum IAB-Betriebspanel siehe Fischer et al. 2009.

⁶ Die Betriebe dieser beiden Sektoren fallen in unserer Abgrenzung unter die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes.

sind, im verarbeitenden Gewerbe sind es immerhin noch 43% (für differenziertere Informationen zu Tarifbindung und Betriebsrat siehe Ellguth/Kohaut 2011a).⁷

Da wir bei unserem Branchenvergleich auch klären wollen, in wie weit mögliche Unterschiede auf das Vorhandensein von Branchentarifverträgen und Betriebsräten zurückgeführt werden können, sollen kurz die jeweiligen, unserem Vergleich zugrunde liegenden Segmente in den beiden Sektoren beschrieben werden. D.h. wir betrachten die Kernzone der Mitbestimmung, in der es sowohl eine Branchentarifbindung als auch einen Betriebsrat gibt, und als Gegenstück die sogenannten weißen Flecken, also Betriebe (ab 5 Beschäftigte) ohne jegliche rechtlich legitimierte Interessenvertretung. Als dritte Kategorie weisen wir die Kleinstbetriebe (< 5 Beschäftigte) beider Sektoren aus, die schon qua Gesetz nicht unter die betriebliche Mitbestimmung fallen.⁸ Dies erlaubt eine saubere Abgrenzung der beiden Vergleichsgruppen. Außerdem vermittelt es einen Eindruck des Umfangs dieses oft vernachlässigten Segments der Kleinstbetriebe.

Tabelle 2 hier in der Nähe

Die Kernzone im verarbeitenden Gewerbe umfasst rund 11 Tsd. Betriebe mit gut 2,7 Mio. Beschäftigten (Tabelle 2). Die durchschnittliche Betriebsgröße mit 260 Beschäftigten verdeutlicht wie stark wir uns hier im großbetrieblichen Umfeld bewegen. Anders die Betriebe ohne jegliche Interessenvertretung. In 75 Tsd. Betrieben sind 1,6 Mio. Arbeitnehmer tätig. Im Durchschnitt sind das 21 Beschäftigte pro Betrieb. Die Kleinstbetriebe (< 5 Beschäftigte), die hierin ja nicht enthalten sind, summieren sich auf 53 Tsd. Betriebe. Darin sind rund 142 Tsd. Arbeitskräfte beschäftigt.

In den marktbestimmten Dienstleistungen finden sich mit 32 Tsd. erheblich mehr Betriebe in der Kernzone der Mitbestimmung. In Relation zur Gesamtzahl der Betriebe in diesem Sektor ist das aber ein deutlich geringerer Anteil (5% gegenüber 8% im verarbeitenden Gewerbe). Die bei ungefähr einem Drittel des Vergleichswertes liegende durchschnittliche Betriebsgröße (83 Beschäftigte) führt zu einem ähnlichen Beschäftigtenstand in der Kernzone wie im verarbeitenden Gewerbe (knapp 2,7 Mio.).⁹ Bezeichnend ist die extrem hohe Anzahl an Kleinstbetrieben (542 Tsd.) mit insgesamt 1,5 Mio. Beschäftigten.

4. Konzeptionelle Überlegungen

Schon die erste Betrachtung zeigt deutliche empirische Abweichungen zwischen den marktbestimmten Dienstleistungen und dem verarbeitenden Gewerbe auf, sowohl hinsichtlich ihrer

⁷ Die hohen Werte in den nichtmarktbestimmten Dienstleistungen sind vor allem dem Umstand geschuldet, dass sich hier der öffentliche Dienst findet, mit einer fast flächendeckenden Reichweite der Interessenvertretungsinstitutionen (vgl. Ellguth/Kohaut 2011b).

⁸ Keine Berücksichtigung finden die Betriebe, die zwar über irgendeine Form der institutionellen Interessenvertretung verfügen, aber nicht sowohl über einen Betriebsrat verfügen als auch an einen Branchentarif gebunden sind. Diese verschiedenen, nicht umfassenden Vertretungsstrukturen summieren sich auf 34% der Betriebe (ab 5 Beschäftigte) im verarbeitenden Gewerbe und 29% in den marktbestimmten Dienstleistungen.

⁹ Die entsprechenden auf Beschäftigte bezogenen Anteilswerte sind bereits in Tabelle 2 enthalten.

Ausstattung mit den Mitbestimmungsinstitutionen als auch in der Betriebsgröße. Unser erstes Anliegen ist es zu klären, ob es einen sogenannten Dienstleistungseffekt gibt, also Unterschiede in den Sektoren erhalten bleiben, wenn man nur noch vergleichbare Betriebe gegenüber stellt.

Als theoretischer Rahmen lassen sich Überlegungen aus der Segmentationstheorie heranziehen. In Anlehnung an diese Ansätze (Sengenberger 1987 oder Henneberger 2004) kann angenommen werden, dass es sich bei den betrachteten Sektoren um dauerhaft unterschiedlich strukturierte Teilarbeitsmärkte handelt. Teilarbeitsmärkte sind demnach zum einen Ergebnis unterschiedlicher politischer und ökonomischer Prozesse, die im Arbeitsmarkt wirken, zum anderen aber auch den unterschiedlichen Gütermärkten geschuldet. Bei der Entstehung dieser Teilarbeitsmärkte spielen zudem die kollektiven Arbeitsbeziehungen eine bedeutende Rolle.

Die Ungleichheit in den Arbeitsmarktsegmenten wird verursacht durch eine Differenzierung der Arbeitsplätze beispielsweise hinsichtlich ihrer Beschäftigungsstabilität, der Entlohnung oder auch der Weiterbildungschancen, allgemeiner ausgedrückt durch die unterschiedlichen betrieblichen Personalpolitiken. Eine zweite Bedingung für die Entstehung von Arbeitsmarktsegmenten sind die ungleichen Zugangschancen für Arbeitskräfte. Diese ungleichen Zugangsbedingungen können „durch Differenzierung von Arbeitsplätzen innerhalb der Betriebe zustande kommen“ (Sengenberger 1987: 97) oder durch Differenzierung der Arbeitsplätze beispielsweise zwischen Branchen mit unterschiedlichen Strukturen. Diese Überlegungen sprechen auch aus theoretischer Sicht dafür, dass zwischen den marktbestimmten Dienstleistungen und dem verarbeitenden Gewerbe Unterschiede bestehen bleiben, selbst wenn man die Strukturunterschiede der Betriebe kontrolliert. Diese Differenzen können dann als Branchenkultur oder auch als historisch gewachsene Besonderheiten interpretiert werden.

Um diesen möglichen Dienstleistungseffekt identifizieren zu können, müssen zunächst Faktoren festgelegt werden, die die Unterschiede in der Personal- bzw. Beschäftigungspolitik der Betriebe charakterisieren. In diesem Zusammenhang spielen betriebliche Beschäftigungssysteme¹⁰, als spezifische Kombinationen von personalwirtschaftlichen Maßnahmen und Instrumenten im Betrieb eine Rolle. Dabei geht es uns nicht um die Personalpolitik des einzelnen Betriebes oder Unternehmens oder die Unterscheidung interner und externer Arbeitsmärkte, sondern um die typische Personalpolitik in den marktbestimmten Dienstleistungen im Vergleich zum verarbeitenden Gewerbe. Die Forschung zu betrieblichen Beschäftigungssystemen ist breit angelegt mit sehr unterschiedlichen Forschungssträngen. Ohne im Detail auf die einzelnen Forschungsarbeiten einzugehen, lassen sich doch vier größere Themenblöcke ableiten: die Stabilität der Beschäftigung; unterschiedliche Beschäftigungsformen, die Ausdruck externer betrieblicher Flexibilitätsstrategien sind; die betriebliche Weiterbildung und interne Flexibilitätsmaßnahmen wie die Arbeitszeitgestaltung und organisatorische Änderungen sowie die Entlohnung. Die Operationalisierung dieser Themen erfolgt entlang der im IAB-Betriebspanel 2010 verfügbaren Variablen (Tabelle 2).

¹⁰ Einen Überblick zu Betrieblichen Beschäftigungssystemen geben Köhler et al. (2008).

Die zweite Forschungsfrage, die nach dem Vergleich der Betriebe der beiden Sektoren anschließt, ist, ob die industriellen Beziehungen, also Betriebsrat und Branchentarifvertrag, unterschiedliche Wirkung für die Beschäftigten entfalten. Die Bedeutung der Arbeitsbeziehungen für die Ausgestaltung der betrieblichen Personalpolitik ist offensichtlich und spielt auch bei der Entstehung von Arbeitsmarktsegmenten eine wesentliche Rolle. Betriebliche Personalpolitik kommt auch über Konflikte und Aushandlungsprozesse zwischen Belegschaft und Betriebsleitung zustande, die wesentlich vom Vorhandensein eines Tarifvertrags und eines Betriebsrats abhängen. Da schon die quantitative Reichweite von Betriebsrat und Branchentarifvertrag zumindest bei „naiver“ Betrachtung der beiden Sektoren deutlich unterschiedlich ist, steht zu vermuten, dass sich auch der Einfluss der beiden Institutionen innerhalb der Branchen unterscheidet (Artus 2010:323). Hinzu kommt, dass der Dienstleistungssektor aufgrund seiner Heterogenität gemeinhin als schwer organisierbar gilt, während das verarbeitende Gewerbe auf eine lange Tradition industrieller Beziehungen zurück blickt, die auch in der Gesetzgebung (Montan-Mitbestimmung) ihren Niederschlag gefunden hat. Die Beharrungs- und Strukturierungskraft bestehender Strukturen, wie sie in den Ansätzen zur Pfandabhängigkeit betrieblicher Entwicklungen diskutiert werden (Schreyögg et al. 2004: 1301), spricht dafür, dass die unterschiedlichen Startsituationen in den beiden Sektoren auch langfristig die „Pfade“ beeinflussen, entlang derer sich Organisationen entwickeln.

5. Personalpolitische Strategien im Dienstleistungsbereich

Zunächst wollen wir einen kurzen Überblick geben, welche Unterschiede sich in der personalpolitischen Ausrichtung zwischen den marktbestimmten Dienstleistungen und dem verarbeitenden Gewerbe (quasi an der Oberfläche) tatsächlich finden lassen. Dazu dient eine deskriptive Gegenüberstellung der Sektoren hinsichtlich einschlägiger Variablen zum Ausmaß der Personalbewegungen, dem Einsatz atypischer Beschäftigung, der Nutzung interner Flexibilisierungsinstrumente sowie dem betrieblichen Lohnniveau.

Tabelle 3 hier in der Nähe

Bei den Personalbewegungen ergibt sich ein gut doppelt so hoher Labour-Turnover wie im verarbeitenden Gewerbe. Dies ist in erster Linie Resultat wesentlich häufigerer Einstellungen. Interessant ist, dass die (häufigeren) Einstellungen hier nur zu einem guten Drittel befristet erfolgen, während im verarbeitenden Gewerbe dies zu fast der Hälfte der Fall ist. Aber auch bei den Abgängen liegt der Dienstleistungsbereich deutlich vorn. Hier zeigt sich insbesondere eine deutlich stärkere Neigung der Beschäftigten, ihren Arbeitgeber zu verlassen.

Die Nutzung atypischer Beschäftigungsformen lässt sich nicht auf die Formel „generell stärker im Dienstleistungsbereich“ verkürzen, es bedarf vielmehr einer etwas differenzierteren Würdigung. Die Betriebe sind mit ihrer Entscheidung, befristete und geringfügige Beschäftigung einzusetzen, hier sogar zurückhaltender. Die Nutzung erfolgt dann aber wesentlich intensiver, was zu insgesamt (deutlich) höheren Anteilswerten führt. Hinzu kommt der viermal so starke Einsatz von Midi-Jobs im Dienstleistungsbereich. Leiharbeit ist dagegen eine

Domäne des verarbeitenden Gewerbes. Dass sich neben der geringfügigen Teilzeit auch die sozialversicherungspflichtige Teilzeit vor allem im Dienstleistungsbereich findet, entspricht den Erwartungen.

Maßnahmen, die unter dem Label „interne Flexibilität“ subsummiert werden können, liefern kein eindeutiges Bild entlang der Trennlinie zwischen verarbeitendem Gewerbe und marktbestimmten Dienstleistungen. Insgesamt ergeben sich längere und weniger flexible Arbeitszeiten im Dienstleistungsbereich, ebenso weniger organisatorische Änderungen. Dafür zeigt sich etwas mehr Engagement bei der betrieblichen Weiterbildung.

Ein Thema, das in der Diskussion um die Beschäftigung im Dienstleistungsbereich immer mitschwingt, ist das Lohnniveau. Die Ausbreitung von Niedriglohnbeschäftigung wird häufig vor allem im Zusammenhang mit der Ausdehnung des Dienstleistungssektors gesehen (Bosch/Weinkopf 2011). Im Rahmen der uns zur Verfügung stehenden Daten können wir uns nicht speziell dem Niedriglohnsektor widmen. Unser Augenmerk gilt vielmehr dem generellen Lohnniveau im Unterschied zum verarbeitenden Gewerbe. Auch hier zeigt sich mehr oder weniger das erwartete Bild. Das Lohnniveau¹¹ in den marktbestimmten Dienstleistungen liegt deutlich unter dem im verarbeitenden Gewerbe unabhängig davon ob pro Kopf oder pro Vollzeitäquivalent¹² ausgewiesen. Bei Berücksichtigung der Teilzeitstruktur reduziert sich die Differenz natürlich aufgrund der höheren Teilzeitanteile im Dienstleistungsbereich. Aber immerhin verbleibt ein ‚wage gap‘ von 17 Prozent.

Die Ergebnisse passen weitgehend in ein Bild des Dienstleistungsbereichs, das durch eine geringe Beschäftigungsstabilität, eine große Bedeutung atypischer Beschäftigungsformen (mit Ausnahme von Leiharbeit) und einem niedrigen Lohnniveau geprägt ist. Ergänzt wird dieser Eindruck durch die eher zurückhaltende Nutzung interner Flexibilisierungsinstrumente (mit Ausnahme von Weiterbildung).

Unser Interesse gilt nun der Frage, ob bzw. inwieweit die beobachtbaren Unterschiede zwischen den Sektoren bestehen bleiben, wenn tatsächlich Gleiches mit Gleichem verglichen wird. Es geht also darum, sektorspezifische Effekte zu identifizieren, die nicht durch die Betriebsgröße, das Betriebsalter, die institutionelle Ausstattung, die Region oder andere Strukturmerkmale erklärbar sind. Dies erfordert einen gewissen methodischen Aufwand. Dazu bieten sich neben Regressionsanalysen Verfahren an, die in anderen inhaltlichen Zusammenhängen häufig Anwendung finden (v.a. Evaluationsforschung). Mit Hilfe von Matching-Methoden sollen jeweils für die Betriebe des Dienstleistungsbereichs Paare mit sog. Zwillingsbetrieben aus dem verarbeitenden Gewerbe gebildet werden, allerdings mehr im Sinne

¹¹ Im IAB-Betriebspanel steht die Lohn- und Gehaltssumme im Monat Juni zur Verfügung. Mit diesen Informationen sind natürlich keine differenzierten Analysen von Lohndifferenzialen möglich. Insbesondere können individuelle Heterogenitäten nicht berücksichtigt werden. Dazu bedürfte es entsprechender Individualdaten.

¹² Zur Berechnung der Vollzeitäquivalente stehen im IAB-Betriebspanel Informationen zur Beschäftigung in ‚regulärer‘ Teilzeit und in geringfügiger Beschäftigung zur Verfügung. Ein Teilzeitbeschäftigter geht mit dem Faktor 0,6 in Westdeutschland bzw. 0,7 in Ostdeutschland auf Grund der dort durchschnittlich höheren Wochenstundenzahl der Teilzeitkräfte in den Nenner ein. Geringfügig Beschäftigte werden in beiden Landesteilen mit dem Faktor 0,2 berücksichtigt.

einer ausdifferenzierten Vergleichsgruppenbildung, ohne den kausaltheorietischen Anspruch der sonst mit dieser Herangehensweise verbunden ist. Es handelt sich somit um eine bislang unübliche Adaption dieser Verfahren auf einen Gegenstand, bei dem es im wesentlichen Unterschied kein Treatment gibt und nicht die Auswirkungen dieses Treatments betrachtet werden sollen. Uns geht es, wie gesagt, ‚nur‘ darum zwei Gruppen von Betrieben zu erhalten, die sich nach Möglichkeit in nichts anderem unterscheiden als in der Sektorzugehörigkeit. Die nach dem Matching u.U. noch zu beobachtenden Differenzen in den interessierenden Variablen lassen sich dann als genuine Sektorenunterschiede interpretieren.

Konkret werden für unsere Zwecke in einem ersten Schritt Probit-Modelle geschätzt für die Zugehörigkeit eines Betriebs zu den marktbestimmten Dienstleistungen. Als Matching-Variablen werden alle zur Verfügung stehenden betrieblichen Merkmale genutzt, die die Wahrscheinlichkeit, diesem Sektor anzugehören, beeinflussen und potenziell im Zusammenhang mit den interessierenden Ergebnis-Variablen stehen (vgl. Caliendo/Kopeing 2008: 38). Hierbei orientieren wir uns an der jeweils in der Literatur diskutierten Variablenauswahl. Jedem Betrieb der marktbestimmten Dienstleistungen wird dann ein Betrieb des verarbeitenden Gewerbes mit identischen oder zumindest vergleichbaren Eigenschaften auf Basis des Propensityscores zugeordnet (statistischer Zwilling). Für die Durchführung der Paarbildung steht eine Reihe unterschiedlicher Verfahren zur Verfügung. Wir präsentieren Ergebnisse des „nearest-neighbour-matching“ ohne Zurücklegen.¹³

Die im Einzelnen in die verschiedenen Probit-Schätzungen eingehenden Variablen sind den entsprechenden Tabellen im Anhang zu entnehmen, ebenso die Informationen zur jeweiligen Matching-Qualität. In Tabelle 4 sind die Ergebnisvariablen der einzelnen Matching-Verfahren im Überblick dargestellt.

Tabelle 4 hier in der Nähe

Die deskriptiven Ergebnisse der ‚naiven‘ Gegenüberstellung werden bei unserem ‚methodisch geschärften Blick‘ weitgehend bestätigt. Die Unterschiede zwischen den Betrieben des verarbeitenden Gewerbes und der marktbestimmten Dienstleistungen verringern sich zwar bei vielen Kenngrößen mehr oder weniger deutlich. Es bleibt aber in der Regel ein signifikanter und relevanter „Dienstleistungseffekt“ erhalten, auch wenn weitgehende identische Einheiten verglichen werden.

Betriebe im Dienstleistungsbereich sind tatsächlich eher in der Lage oder darauf angewiesen, Einstellungen vorzunehmen. Dies vor allem auch um arbeitnehmerseitige Kündigungen auszugleichen. Offensichtlich ist die Bindung der Beschäftigten an ihren Betrieb im Dienstleistungsbereich wesentlich geringer als im verarbeitenden Gewerbe. Entlassungen gehören

¹³ Bei diesem Vorgehen wird jeder ‚Zwilling‘ nur einmal verwendet, was als restriktive Variante bezeichnet werden kann. Als alternatives Verfahren käme z.B. Kernel-Matching in Frage, bei dem jeder Fall (innerhalb des common supports) in die Paarbildung eingeht, die Fälle aber entsprechend ihrer Nähe (hinsichtlich des propensity scores) gewichtet werden (vgl. Caliendo/Kopeinig 2008).

In dieser Studie wird PSMATCH2 und Stata 9.2 verwendet, vgl. dazu Leuven/Sianesi (2003).

in beiden Sektoren durchaus zur betrieblichen Personalpolitik, die höhere Quote im Dienstleistungsbereich ist allerdings statistisch nicht gesichert, ebenso wie die der restlichen Abgangsgründe. Was allerdings verschwindet, ist die im verarbeitenden Gewerbe stärker verfolgte Praxis befristeter Einstellungen. Hier liegen vergleichbare Betriebe beider Sektoren jeweils bei einem guten Drittel aller Einstellungen. Die auf Basis der deskriptiven Ergebnisse naheliegende Schlussfolgerung, dass im Dienstleistungsbereich die Arbeitsplätze zwar unsicherer seien, die Zugangshürden dafür aber niedriger, lässt sich nur für den ersten Teil aufrecht erhalten.

Bis auf die Entscheidung befristete bzw. geringfügige Beschäftigung einzusetzen – hier zeigen sich keine Unterschiede mehr zwischen den Sektoren –, ergibt sich auf Basis der Paarvergleiche das schon bekannte Bild in etwas abgeschwächter Form. Eine stärkere Nutzung dieser Beschäftigungsformen sowie der Midi-Jobs im Dienstleistungsbereich geht einher mit einem geringeren Einsatz von Leiharbeit. Ebenso verbleibt der höhere Anteil sozialversicherungspflichtiger Teilzeit.

Betriebe im Dienstleistungsbereich investieren im Vergleich zu weitgehend identischen Betrieben im verarbeitenden Gewerbe tatsächlich stärker in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Dies ist aber auch das einzige Element interner Flexibilisierung, bei dem die marktbestimmten Dienstleistungen die Nase vorn haben. Vor dem Hintergrund längerer vereinbarter Wochenarbeitszeiten werden Arbeitszeitkonten deutlich zurückhaltender genutzt, Überstunden werden zwar in genauso vielen Betrieben angeordnet, aber unter Einsatz von weniger Beschäftigten. Letztlich fallen auch die Aktivitäten hinsichtlich organisatorischer Änderungen hinter denen in den Zwillingsbetrieben des verarbeitenden Gewerbes zurück.

Auch beim betrieblichen Lohnniveau bleibt so etwas wie ein Dienstleistungseffekt erhalten. In den Betrieben der marktbestimmten Dienste liegen die Lohnkosten pro Vollzeitäquivalent nur bei 92 Prozent ihrer Gegenüber im verarbeitenden Gewerbe. Es wird hier also weniger bezahlt, auch wenn es keine Unterschiede mehr in der Betriebsstruktur gibt.¹⁴ Damit lässt sich der für den öffentlichen Dienst (im Gegensatz zur Privatwirtschaft) nachweisbare trade-off eines niedrigeren Lohnniveaus im Gegenzug für eine höhere Arbeitsplatzsicherheit (vgl. Ellguth/Kohaut 2011b) für die marktbestimmten Dienstleistungen (im Vergleich zum verarbeitenden Gewerbe) wie folgt umformulieren: mit einem niedrigeren Lohnniveau geht auch eine geringere Arbeitsplatzsicherheit einher.

Als Zwischenergebnis bleibt somit festzuhalten, dass über alle betrachteten betrieblichen Regelungsbereiche hinweg mehr oder weniger deutliche Unterschiede zwischen den Betrieben der marktbestimmten Dienstleistungen und denen des verarbeitenden Gewerbes bestehen bleiben, auch wenn unter Verwendung aller verfügbaren Variablen weitgehend identische Betriebe gegenübergestellt werden.

¹⁴ Wie schon erwähnt, können individuelle Merkmale der Beschäftigten, die hier vermutlich auch eine Rolle spielen, mit den verwendeten Daten nicht berücksichtigt werden.

6. Der Einfluss der Arbeitsbeziehungen auf die Personalpolitik

Zur Erklärung dieses sogenannten Dienstleistungseffekts, der nicht bei Kontrolle der Betriebsgröße, der institutionellen Ausstattung, der regionalen Lage, der Eigentümerstruktur etc. verschwindet, bleiben Konzepte, die in der Regel nicht in quantitativen Befragungen erhoben werden (können). Die Rede ist von Kulturen und Traditionen sowie gesellschaftlicher Wertschätzung von Arbeit, die sich entlang von Arbeitsmarkt- bzw. Wirtschaftssegmenten herausgebildet haben. Vermutlich ließe sich ein Teil dieses Effekts durchaus noch im Rahmen quantitativer Erhebungen ‚einfangen‘, wenn entsprechende Variablen zur Verfügung stünden. Zu denken ist dabei z.B. an persönliche Merkmale der Betriebseigentümer oder Eigenschaften des Betriebsumfeldes, die u.U. mit den segmentspezifischen Kulturen korrelieren.

Was sicherlich einen Teil dieser weitgehend informellen Regeln und Gebräuche ausmacht, sind die industriellen Beziehungen in den entsprechenden Branchen. Die politische Praxis auf überbetrieblicher und betrieblicher Ebene fußt zwar auf dem gleichen rechtlichen und institutionellen Rahmen (Ausnahmen bilden spezifische gesetzliche Regelungen für bestimmte Branchen und/oder Unternehmensgrößen in Form der Unternehmensmitbestimmung), ist aber jeweils historisch gewachsen und damit Ausdruck der Selbstwahrnehmung von Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und Betriebsräten (und natürlich auch der Beschäftigten), ihrer Aspirationsniveaus und ihrer vermeintlichen bzw. tatsächlichen Durchsetzungsfähigkeit. Verbandstraditionen spielen dabei ebenso eine Rolle wie regionale Einflüsse und ökonomische Entwicklungslinien.

Die gerade referierten Unterschiede sind damit vermutlich auch das Resultat spezifischer industrieller Beziehungen im Dienstleistungsbereich. Die betrachteten personalpolitischen Variablen umfassen Regelungsbereiche, für die der Betriebsrat mehr oder weniger starke Mitbestimmungsrechte besitzt. Tarifvertragliche Regelungen sind zumindest für die Entlohnung und die vereinbarten Wochenarbeitszeiten maßgebend, auch wenn sie vielfach nur noch einen Rahmen abstecken, der auf Betriebsebene mit konkreten Inhalten gefüllt werden muss. Das duale System der Interessenvertretung geht in seiner Konstruktion nicht von ungefähr vom Ineinandergreifen der beiden Regelungsebenen aus. Deshalb wollen wir nun der Frage nachgehen, welche Rolle diese Institutionen in den beiden Sektoren spielen. Es gilt jeweils herausfinden, in wie weit Betriebe, die der Kernzone der Mitbestimmung angehören, andere personalpolitische Strategien verfolgen als Betriebe ohne jegliche institutionalisierte Interessenvertretung.¹⁵

Methodisch bleiben wir auf dem eingeschlagenen Pfad. D.h. wir bilden nun jeweils innerhalb eines Sektors Paare von Betrieben, die sich in nichts anderem unterscheiden als in der Geltung eines Branchentarifs sowie der Existenz eines Betriebsrats. Auch hier verbinden wir mit

¹⁵ Diese Gegenüberstellung stellt bewusst auf den maximalen Kontrast zwischen Betrieben mit Branchentarif und Betriebsrat und solchen ohne alles ab. Wir vernachlässigen damit einen nicht unerheblichen Teil der Betriebe, die nur über eine der beiden Institutionen verfügen. Ebenso bleibt die Bindung an einen Haustarifvertrag (mit oder ohne Betriebsrat) unberücksichtigt.

der Verwendung von Matching-Verfahren natürlich keinen kausalen Erklärungsanspruch. Uns geht es wiederum um die Identifizierung von Unterschieden, die allein auf die institutionelle Ausstattung der Betriebe zurückzuführen ist. Nach dem Dienstleistungseffekt beim Vergleich der Sektoren spüren wir jetzt quasi dem Mitbestimmungseffekt innerhalb der Sektoren nach. In den Tabellen sind die Ergebnisse der Matchingverfahren zu den einzelnen personalpolitischen Bereichen jeweils für das verarbeitende Gewerbe und die marktbestimmten Dienstleistungen dargestellt.

In der einschlägigen Forschung zu den Effekten der Mitbestimmungsinstitutionen erfolgt in der Regel eine isolierte Betrachtung von Betriebsrat und Tarifbindung. In unterschiedlichen Schätzmodellen finden sie häufig als zwei separate Dummy-Variablen Berücksichtigung. Daneben gibt es auch getrennte Schätzungen für Betriebe mit und solche ohne Tarifbindung zum Effekt des Betriebsrats. In Ausnahmefällen wurden aber auch Analysen durchgeführt, die explizit auf den Interaktionseffekt abstellen. Das Gros der vorliegenden Studien basiert auf den Daten des IAB-Betriebspanels sowie des Hannoveraner Firmenpanels. Mit Blick auf die Branche bzw. Wirtschaftssektoren umfasst das Untersuchungsfeld dieser Studien in der Regel die gesamte Privatwirtschaft oder das verarbeitende Gewerbe. Der Dienstleistungsbe- reich wird nur ganz vereinzelt einer gesonderten Betrachtung unterzogen (z.B. zu den Produktivitätswirkungen von Betriebsräten: Frick/Möller 2003, Wagner et al. 2006, die aber zu widersprechenden Ergebnissen kommen).

Personalfluktuation gehört zu den Themenbereichen, zu denen es bereits eine Reihe empirischer Arbeiten gibt (siehe den Überblick bei Jirjahn 2011). Der betrieblichen Interessenvertretung wird als Collective-Voice-Institution eine dämpfende Wirkung auf das Ausmaß der Personalbewegungen, insbesondere der freiwilligen Kündigungen zugeschrieben, was sich auch in den einschlägigen Studien bestätigt. Zum Teil wird auch ein Interaktionseffekt zwischen der Existenz eines Betriebsrats und einer Tarifbindung nachgewiesen (Frick/Möller 2003, Pfeifer 2007, 2011).

Tabelle 5 hier in der Nähe

Unsere Ergebnisse zeigen für das verarbeitende Gewerbe genau das zu erwartende Bild. In den Betrieben der Kernzone ist der Labour-Turnover niedriger, sowohl als Resultat von weniger Einstellungen als auch von weniger Abgängen, wobei die arbeitgeberseitigen Entlassungen ebenfalls geringer ausfallen. In das Bild passt auch, dass hier stärker auf alternative (eher sozialverträgliche) Möglichkeiten, sich vom Personal zu trennen, zurückgegriffen wird.

Im Gegensatz zum verarbeitenden Gewerbe bewegt sich in den marktbestimmten Dienstleistungen die Personalfluktuat

ion in der Kernzone der Mitbestimmung auf ähnlich hohem Niveau wie in den ‚mitbestimmungsfreien Zonen‘. Die etwas geringere Einstellungsrate entspricht noch den Erwartungen, dem steht aber eine höhere (nicht signifikante) Abgangsrate gegenüber. Arbeitnehmerseitige Kündigungen kommen zwar auch in diesem Sektor in den Betrieben mit Branchentarif und Betriebsrat seltener vor, insgesamt zeigt sich aber ein deutlich geringerer, statistisch zumeist nicht signifikanter Einfluss der Mitbestimmungsinstitutionen.

Die Rolle der Mitbestimmung bei der Nutzung **atypischer Beschäftigung** gehört ebenfalls zum Repertoire quantitativer Forschung. Theoretische Überlegungen sehen den Betriebsrat als Institution, die die Stammebelegschaft schützt, was durchaus den Einsatz von Befristungen und Leiharbeit beinhalten kann. Auf der anderen Seite könnte es u.U. zu einem Durchwirken gewerkschaftlicher Grundpositionen kommen (Promberger 2006). Bei geringfügiger Beschäftigung und Midi-Jobs wird eher auf die Schutzfunktion des Betriebsrats rekuriert. Vorliegende Untersuchungen kommen zu dem Ergebnis, dass der Betriebsrat dem Einsatz von Befristungen nicht im Wege steht, er aber das Ausmaß begrenzt (Bookmann/Hagen 2003). Eine generell dämpfende Wirkung hat die Existenz eines Betriebsrats auf die Nutzung geringfügiger Beschäftigung (Ellguth/Promberger 2007, Pfeifer 2007). Leiharbeit scheint nach bisherigem Stand der Forschung für den Betriebsrat durchaus eine personalpolitische Option zu sein, was zu einem Stamm-/Randbelegschaftskonzept passt. Allerdings „wirken Betriebsräte, wie genauere Analysen zeigen, dämpfend auf den Umfang von Leiharbeit“ (Promberger 2006: 85). Bei sozialversicherungspflichtiger Teilzeit konstatiert die Forschung eine stärkere Nutzung in den Betrieben mit Betriebsrat (z.B. Ellguth/Promberger 2007).

Tabelle 6 hier in der Nähe

Für das verarbeitende Gewerbe bestätigen sich die Ergebnisse zu Befristungen, geringfügiger Beschäftigung und sozialversicherungspflichtiger Teilzeit in unserem Vergleich der Betriebe mit Betriebsrat und Branchentarifbindung und derer ohne alles. In Ergänzung dazu zeigt sich ein geringerer Anteil an Midi-Jobs, quasi der Übergangszone zwischen geringfügiger und regulärer Beschäftigung im Niedriglohnbereich. Der Einsatz von Leiharbeit lässt im verarbeitenden Gewerbe keinen signifikanten Einfluss der Mitbestimmungsinstitutionen erkennen. Die in der Tendenz niedrigeren Anteilwerte stimmen aber mit den bisherigen Forschungsergebnissen überein.

Auch für den Regelungsbereich „atypische Beschäftigung“ zeigt sich in den marktbestimmten Dienstleistungen ein Bild, das in verschiedenen Aspekten von dem im verarbeitenden Gewerbe abweicht. Hinsichtlich befristeter und geringfügiger Beschäftigung stimmen zwar die Tendenzen überein, die Unterschiede sind aber deutlich geringer ausgeprägt und gar nicht oder nur schwach signifikant. Bei Midi-Jobs lässt sich anders als im verarbeitenden Gewerbe keine dämpfende Wirkung der Mitbestimmungsinstitutionen feststellen. Leiharbeit wird sogar stärker in den Betrieben der Kernzone genutzt. Was sich bestätigt und zwar auf einem insgesamt wesentlich höherem Niveau als im verarbeitenden Gewerbe ist die Bevorzugung sozialversicherungspflichtiger Teilzeit in den Betrieben mit Branchentarif und Betriebsrat.

Als Maßnahmen **interner Flexibilisierung** betrachten wir die betrieblichen Weiterbildungsanstrengungen, Instrumente zur Arbeitszeitflexibilisierung (vor dem Hintergrund der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit) und organisatorische Änderungen. In der Literatur gibt es eine Reihe von Arbeiten zum Einfluss des Betriebsrats auf die betriebliche Weiterbildung. Tenor ist, dass sich die Existenz eines Betriebsrats positiv auf die Weiterbildungsaktivitäten auswirkt (Zwick 2005, Bellmann/Ellguth 2006, Lehmann 2011). Von einer Tarifbindung – soweit sie in den Studien mit betrachtet wurde – geht dagegen keine Wirkung aus. Das Vor-

handensein eines Betriebsrats scheint das betriebliche Feld für wechselseitige Investitionen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in das Humankapital zu bereiten (vgl. Jirjahn 2011: 27). Dass die Geltung eines Branchentarifvertrags mit kürzeren vereinbarten Wochenarbeitszeiten einhergeht, ist ein Allgemeinplatz. Aber auch der Betriebsrat sorgt für eine kürzere Arbeitswoche (Ellguth/Promberger 2007). Unabhängig von den verwendeten Datensätzen kommen die einschlägigen Studien zu dem Ergebnis, dass Arbeitszeitkonten in Betrieben mit Betriebsrat eher genutzt werden (Hübler/Jirjahn 2003, Ellguth/Promberger 2007). Hinsichtlich Überstunden kann hingegen kein klarer Effekt nachgewiesen werden. Jirjahn fasst die Ergebnisse in dem Sinn zusammen, „dass betriebliche Mitbestimmung die Arbeitszeitflexibilität in wichtigen Bereichen (Schichtarbeit, Arbeitszeitkonten) fördern kann, der Arbeitszeitflexibilität in anderen Bereichen (Überstunden) aber nicht entgegensteht“ (Jirjahn 2011: 28).

Tabelle 7 hier in der Nähe

Entgegen unserer Erwartungen zeigt sich im verarbeitenden Gewerbe kein Unterschied in der Inzidenz und der Intensität betrieblicher Weiterbildungsanstrengungen. Die vereinbarte Wochenarbeitszeit verhält sich dagegen erwartungsgemäß mit einer um 1,6 Stunden kürzeren durchschnittlichen Arbeitswoche. Die häufigere und intensivere Nutzung von Arbeitszeitkonten passt ebenfalls ins vorgezeichnete Bild. Der Anteil der Beschäftigten, die Überstunden leisten, ist in den Betrieben der Kernzone geringer und widerspricht damit den vorliegenden Ergebnissen zum Betriebsrat. Hinsichtlich der Durchführung organisatorischer Änderungen gibt es dann wieder keinerlei Unterschiede.

Wie sich zeigt, ist die interne Flexibilität der bislang erste Themenbereich, in dem die Unterschiede zwischen den Betrieben der Kernzone und den vergleichbaren Einheiten ohne alles im Dienstleistungsbereich insgesamt stärker ausfallen und eher den Erwartungen entsprechen als im verarbeitenden Gewerbe. Das betrifft sowohl die betriebliche Weiterbildung, als auch die Nutzung von Arbeitszeitkonten. Beides wird hier deutlich stärker in den Betrieben mit Betriebsrat und Branchentarif betrieben. Die Differenz in der vereinbarten Wochenarbeitszeit bewegt sich auf ähnlichem Niveau wie im verarbeitenden Gewerbe. Bei den organisatorischen Änderungen bleibt im Dienstleistungsbereich ein Vorsprung in den Betrieben der Kernzone, der nur knapp unterhalb der statistischen Signifikanz liegt.

Zuletzt wollen wir noch den Einfluss der Mitbestimmungsinstitutionen auf das **betriebliche Lohnniveau** im verarbeitenden Gewerbe und den marktbestimmten Dienstleistungen gegenüberstellen. Die vorliegenden Ergebnisse zu den Lohneffekten betrieblicher Mitbestimmung sind z.T. widersprüchlich (vgl. Jirjahn 2011). Überwiegend findet sich jedoch ein positiver Einfluss (Hübler/Jirjahn 2003, Gürtzgen 2009, Addison et al. 2010). In der Forschung zur Wirkung von Tarifverträgen auf die Löhne (die in der Regel auf Individualdaten oder Linked-Employer-Employee-Daten basiert) verbleibt auch unter Kontrolle der beobachtbaren Merkmale der Belegschaft und des Betriebs ein tarifvertragliches Lohndifferenzial (z.B. Gerlach/Stephan 2005, Gürtzgen 2009).

Tabelle 8 hier in der Nähe

Unsere Ergebnisse zeigen denn auch im verarbeitenden Gewerbe einen deutlichen Lohnabstand von 14% zwischen den Betrieben der Kernzone und denen ohne alles (Tabelle 8). In den marktbestimmten Dienstleistungen ist dagegen (auf einem insgesamt wesentlich niedrigeren Lohnniveau) kein signifikanter Effekt der institutionellen Ausstattung erkennbar. Betriebsrat und Branchentarif schaffen es hier nicht, die durchschnittliche betriebliche Lohnhöhe zu heben.

7. Fazit und Ausblick

In dem vorliegenden Aufsatz verfolgen wir zwei Anliegen; zum einen geht es um die Frage, ob es Unterschiede in den personalpolitischen Strategien der marktbestimmten Dienstleistungen und des verarbeitenden Gewerbes gibt. Wir betrachten betriebliche Personalpolitiken anhand von vier Themenfeldern: der Personalfuktuation, der Nutzung atypischer Beschäftigungsformen, der Maßnahmen zur internen Flexibilisierung und der Entlohnung. Die Operationalisierung der Themen erfolgt mit Hilfe von Variablen aus dem IAB-Betriebspanels 2010.

Tatsächlich finden sich über alle ausgewählten Regelungsbereiche hinweg mehr oder weniger deutliche Unterschiede zwischen den Betrieben der beiden Sektoren. Diese bleiben auch erhalten, wenn man nur Betriebe betrachtet, die hinsichtlich ihrer betrieblichen Strukturen weitgehend identisch sind (statistische Zwillinge). Dieser sogenannte Dienstleistungseffekt beruht vermutlich auf unterschiedlichen Branchenkulturen und historisch gewachsenen informellen Regeln. Darüber hinaus können auch persönliche Eigenschaften der Betriebseigentümer oder des betrieblichen Umfelds eine Rolle spielen. Alle Merkmale, die vor allem mit quantitativen Erhebungen schlecht zu fassen sind.

Zu bedenken ist jedoch, dass über diesen Dienstleistungseffekt hinaus, die eingangs beschriebenen Unterschiede der Betriebsstrukturen zwischen den Sektoren (die wir in unserer Analysen kontrolliert haben) noch zusätzlich für schlechtere Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten sorgen. Da es für viele Betriebe in den marktbestimmten Dienstleistungen keine vergleichbaren Einheiten im verarbeitenden Gewerbe gibt, haben die Beschäftigten auch nicht die Wahlmöglichkeit, in „bessere“ Betriebe zu wechseln.

Unser weiteres Interesse gilt dem Einfluss, den Branchentarifverträge und Betriebsräte auf die Arbeitsbedingungen in der jeweiligen Branche haben, im Vergleich zu Betrieben ohne die beiden Institutionen. Auch hier werden wiederum nur Betriebe gegenüber gestellt, die sich in ihren Betriebsmerkmalen weitgehend gleichen, jetzt allerdings innerhalb der beiden Branchen. Die Ergebnisse verlangen hier eine differenzierte Betrachtung über die Themenfelder hinweg. Bei den Variablen zur Personalfuktuation und der atypischen Beschäftigung zeigen sich im verarbeitenden Gewerbe die erwarteten deutlichen Unterschiede zwischen den Betrieben der „Kernzone“ der industriellen Beziehungen und ihren statistischen Zwillingen ohne Branchentarifvertrag und ohne Betriebsrat. Zwischen diesen beiden Betriebsgruppen der marktbestimmten Dienstleistungen ist dieser Unterschied gering oder gar nicht vorhanden.

Das bedeutet, dass weder der Branchentarifvertrag noch ein Betriebsrat einen wesentlichen Einfluss auf diese personalpolitischen Strategien hat.

Etwas anders sieht es bei internen Flexibilisierungsmaßnahmen wie der Weiterbildung oder der Arbeitszeitgestaltung aus. Hier haben Betriebsrat und Branchentarifvertrag im Dienstleistungssektor den erwarteten positiven Einfluss. Im verarbeitenden Gewerbe ist zwischen den Betrieben der Kernzone und denen ohne industrielle Institutionen nur bei der Arbeitszeitgestaltung ein Unterschied zu erkennen. Die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe sind im verarbeitenden Gewerbe weitgehend gleich.

Besonders deutlich sind die Effekte bei den betrieblichen Lohnkosten. Im verarbeitenden Gewerbe zahlen Betrieben mit Branchentarifvertrag und Betriebsrat durchschnittlich um rund 400 € höhere Löhne als jene ohne diese Institutionen. In den marktbestimmten Dienstleistungen hingegen haben Branchentarifvertrag und Betriebsrat keinen signifikanten Einfluss auf die Lohnhöhe. Das heißt, dass weder der Branchentarifvertrag noch der Betriebsrat den Beschäftigten des Dienstleistungssektors einen Lohnvorteil bringt.

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass zwischen den marktbestimmten Dienstleistungen und dem verarbeitenden Gewerbe deutliche Unterschiede bestehen, auch bei einem methodisch geschärften Blick. So unterscheidet sich sowohl die betriebliche Personalpolitik zwischen den beiden Branchen als auch die Bedeutung der industriellen Beziehungen innerhalb des jeweiligen Sektors. Allerdings haben wir unsere Analyse bislang auf die beiden Extreme beschränkt, die Betriebe der Kernzone der industriellen Mitbestimmung und die ohne jede Institution. Weitere Forschung müsste klären, wie es in den anderen Betriebsgruppen aussieht, beispielsweise den Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten oder auch Betrieben, die nur einen Betriebsrat haben, aber keinem Tarifvertrag unterliegen.

Literatur

- Addison, J.T./Teixeira, P./Zwick, T. (2010): Works Councils and the Anatomy of Wages. In: *Industrial and Labor Relations Review* 63, 250-274.
- Artus, I. (2007): Prekäre Interessenvertretung. Ein deutsch-französischer Vergleich von Beschäftigtenrepräsentation im niedrig entlohnten Dienstleistungsbereich. In: *Industrielle Beziehungen* 14(1): 5-29.
- Artus, I. (2010): Interessenhandeln jenseits der Norm: Ein deutsch-französischer Vergleich betrieblicher Interessenvertretung in peripheren und prekären Wirtschaftssegmenten. In: *Industrielle Beziehungen* 17(4). 318-344.
- Bellmann, L./ Ellguth, P. (2006): Verbreitung von Betriebsräten und ihr Einfluss auf die betriebliche Weiterbildung. In: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 226(5), S. 487-504
- Boockmann B./Hagen T. (2003): Works Councils and Fixed-Term Employment: Evidence from West German Establishments. In: *Schmollers Jahrbuch* 123 (3): 359-381.
- Bosch, G./Weinkopf, C.(2011): Arbeitsverhältnisse im Dienstleistungssektor. In: *WSI-Mitteilungen* 64(9): 439-446.
- Caliendo, M./Kopeinig, S. (2008): Some Practical Guidance for the Implementation of Propensity Score Matching, *Journal of Economic Surveys*, 22(1): 31-72.
- Düll, H./Ellguth, P. (1999): Atypische Beschäftigung: Arbeit ohne betriebliche Interessenvertretung? Empirische Analysen mit dem IAB-Betriebspanel zum Einfluss von Betriebsräten auf befristete und geringfügige Beschäftigung. In: *WSI-Mitteilungen* 52(3): 165-176
- Dribbusch, H. (2009): Konkurrierende Tarifpolitik: Herausforderung für die DGB-Gewerkschaften. In: *WSI-Mitteilungen* 62(4). 193-200.
- Ellguth, P./Kohaut, S. (2011a): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung. Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2010. In: *WSI-Mitteilungen* 64(5): 242-247.
- Ellguth, P./Kohaut, S. (2011b): Der Staat als Arbeitgeber: Wie unterscheiden sich die Arbeitsbedingungen zwischen öffentlichem Sektor und der Privatwirtschaft? In: *Industrielle Beziehungen* 18(1-2): 11-38.
- Ellguth, P./Promberger, M. (2007): Bessere Zeiten mit Betriebsrat? Arbeitszeitsituation und betriebliche Interessenvertretung – eine Analyse auf Basis des IAB-Betriebspanels. In: *WSI-Mitteilungen* 60(4): 209-215.
- Fischer, G./Janik, F./Müller, D./Schmucker, A. (2009): The IAB Establishment Panel – Things Users Should Know. In: *Schmollers Jahrbuch* 129(1): 133-148.
- Frick, B./Möller, I. (2003): Mandated Works Councils and Firm Performance: Labor Productivity and Personnel Turnover in German Establishments. In: *Schmollers Jahrbuch* 123(3): 423-454.
- Gerlach, K./Stephan, G. (2005): Tarifverträge und betriebliche Lohnstrukturen. IAB-Diskussionspapier 20/2005. Nürnberg.
- Gürtzgen, N. (2009): Rent-Sharing and Collective Bargaining Coverage - Evidence from Linked Employer-Employee Data. In: *Scandinavian Journal of Economics* 111(2), 323-349

- Gürtzgen, N. (2006): The Effect of Firm- and Industry-Level Contracts on Wages - Evidence from Longitudinal Linked Employer-Employee Data. ZEW Discussion Paper No. 06-082, Mannheim.
- Henneberger, F. (2004): Studien zum Arbeitsmarkt. Haupt Verlag. Bern.
- Hübler, O./Jirjahn, U. (2003): Works councils and collective Bargaining in Germany: The Impact on Productivity and Wages. In: Scottish Journal of Political Economy 50: 1-21.
- Jirjahn, U. (2011): Ökonomische Wirkungen der Mitbestimmung in Deutschland: Ein Update. In: Schmollers Jahrbuch 131(1): 3-57.
- Köhler, Ch./Struck, O./Grotheer, M./Krause, A./Krause, I./Schröder, T. (2008): Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme. VS Verlag. Wiesbaden.
- Kalina, T./Weinkopf, C. (2008): Konzentriert sich die steigende Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland auf atypisch Beschäftigte? In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 41(4): 447-469.
- Lehmann, C. (2011): Betriebsräte und ihr Einfluss auf arbeitgeberfinanzierte Weiterbildungsmaßnahmen. In: Zeitschrift für Personalforschung 25(3): 225-246.
- Leuven, E./Sianesi, B. (2003): PSMATCH2: Stata module to perform full Mahalanobis and propensity score matching, common support graphing, and covariate imbalance testing.
- Niebel, Th. (2010): Der Dienstleistungssektor in Deutschland – Abgrenzung und empirische Evidenz. ZEW-Dokumentation Nr. 10-01.
- Pfeifer, C. (2007): Eine theoretische und empirische Analyse der betrieblichen Determinanten von Teilzeitarbeit, Mini- und Midi-Jobs. Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 40(1): 65-76.
- Pfeifer, C. (2011): Works councils, union bargaining and quits in German firms. In: Economic and Industrial Democracy, 32(2): 243-260.
- Promberger, M. (2006): Leiharbeit im Betrieb – Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform. Abschlussbericht des Forschungsprojektes HBS-2002-418-3, gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung, Nürnberg, 2006.
- Schettkat, R./Yocarini, L. (2006): The shift to Services Employment: A Review of the Literature. In: Structural Change and Economic Dynamics 17(2). 127-147.
- Schreyögg, G./Koch, J./Sydow, J. (2004): Routinen und Pfadabhängigkeit. In: Schreyögg, G./von Werder, A. (Hrsg.): Handwörterbuch Unternehmensführung und Organisation. Stuttgart. 1295-1304.
- Sengenberger, W. (1987): Arbeitsmarktsegmentation und Macht. In: Butler, F./Gerlach, K./Schmiede, R. (Hrsg.): Arbeitsmarkt und Beschäftigung: Neuere Beiträge zur institutionalistischen Arbeitsmarktanalyse. Campus Verlag Frankfurt/M.: 95-120.
- Statistisches Bundesamt (2009): Der Dienstleistungssektor. Wirtschaftsmotor in Deutschland. Ausgewählte Ergebnisse von 2003 – 2008.
<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/DienstleistungenFinanzdienstleistungen/Dienstleistungen/Dienstleistungssektor5474001099004.property=file.pdf>.

Voss-Dahm, D (2009): Über die Stabilität sozialer Ungleichheit im Betrieb: Verkaufsarbeit im Einzelhandel. Berlin.

Wagner, J./Schank, T./Schnabel, C./Addison, J.T. (2006): Works Councils, Labor Productivity and Plant Heterogeneity: First Evidence from Quantile Regressions. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 226(5): 505-518.

Weinkopf, C. (2007): Löhne im Kundenservice unter Druck – Beschäftigte in Call Centern. In: Bosch, G./Weinkopf, C. (Hrsg.): Arbeiten für wenig Geld: Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland. Campus Verlag Frankfurt/M.: 106-141.

Zwick, T. (2005): Continuing Vocational Training Forms and Establishment Productivity in Germany. In: German Economic Review 6: 155-184.