

# ProfNet PlagiatService

## -Prüfbericht-



für  
Prof. Dr. Alexander Dilger

Münster, den 25.10.2018

# ProfNet PlagiatService - Zusammenfassung

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

2

• Autor	Prof. Dr. Alexander Dilger	
• Titel	Ökonomik betrieblicher Mitbest ...	
• Typ	Habilitationsschrift	
• Abgabetermin	31.12.2001	
• Hochschule		
• Fachbereich		
• Studiengang		
• Fachrichtung	BWL	
• 1. Gutachter		
• 2. Gutachter		
• Prüfdatum	25.10.2018	
• Dateigröße	596.378	• Abbildungsverzeichnis <input type="checkbox"/>
• Seiten	210	• Abkürzungsverzeichnis <input type="checkbox"/>
• Absätze	704	• Anhang <input type="checkbox"/>
• Sätze	3.224	• Eidesstattliche Erklärung <input checked="" type="checkbox"/>
• Wörter	65.251	• Inhaltsverzeichnis <input checked="" type="checkbox"/>
• Zeichen	474.915	• Literaturverzeichnis <input checked="" type="checkbox"/>
• Abbildungen	0	• Quellenverzeichnis <input type="checkbox"/>
• Tabellen	40	• Stichwortverzeichnis <input type="checkbox"/>
• Fußnoten	307	• Sperrvermerk <input type="checkbox"/>
• Literatur	0	• Symbolverzeichnis <input type="checkbox"/>
• Wörter (netto)	54.361	• Tabellenverzeichnis <input checked="" type="checkbox"/>
		• Vorwort <input checked="" type="checkbox"/>

Analysetyp	Indizien
• Bauernopfer-Satz	1
• Bauernopfer-Wort	1
• Eigenplagiat	537
• Zitat-Veränderung	10
Anteil Fremdtexthe (netto): 17 % (9.322 von 54.361 Wörtern)	
• Phrase-allgemein	206
• Phrase-fachspezifisch	17
• Zitat-Fremdtext-ohne Quelle	23
• Zitat-Fremdtext-vollständig	4
• Zitat-im Text-ohne Quelle	29
• Zitat-im Text-vollständig	11
Anteil Fremdtexthe (brutto): 21 % (13.405 von 65.251 Wörtern)	

**● 99%** Gesamtplagiatswahrscheinlichkeit

Alle Ergebnisse dieses Reports werden von der Software automatisch berechnet, so dass alle Angaben jeweils den Stand der Software-Entwicklung wiedergeben.

# ProfNet PlagiatService - Ergebnis Textanalyse (alle Analysen)

Kriterium	Dimension	Prüfdokument	Erstprüfer	Fachbereich	Hochschule	Fachrichtung	Hausarbeiten	Seminararbeiten	Bachelor Thesen	Diplomarbeiten	Master Thesen	Dissertationen	Habilitationen	alle
Dokumente	Anzahl	1	8	0	0	196	755	693	589	4394	441	28686	204	776734
Abbildungen	Anzahl (Durchschnitt)	0	19	0	0	12	2	2	8	8	5	6	4	2
Absätze	Anzahl (Durchschnitt)	704	1466	0	0	582	104	120	238	344	302	557	678	277
Fußnoten	Anzahl (Durchschnitt)	307	744	0	0	159	29	41	50	58	55	111	119	28
Literatur	Anzahl (Durchschnitt)	0	1	0	0	6	1	4	1	1	1	5	2	2
Sätze	Anzahl (Durchschnitt)	3224	6370	0	0	2449	454	504	997	1414	1293	2441	3367	901
Seiten	Anzahl (Durchschnitt)	210	390	0	0	162	30	31	71	100	90	164	174	55
Tabellen	Anzahl (Durchschnitt)	40	9	0	0	8	1	1	3	3	3	4	3	1
Wörter	Anzahl (Durchschnitt)	65251	104640	0	0	39972	7375	7729	15506	21990	21383	39300	52263	15105
Zeichen	Anzahl (Durchschnitt)	474915	743415	0	0	277062	48736	51461	106026	147380	137282	262275	356510	98528
Zitate	Anzahl (Durchschnitt)	680	580	0	0	245	66	61	92	149	149	228	316	92



Die statistischen Ergebnisse der Textanalyse des Prüfdokumentes werden mit den Ergebnissen aller analysieren Texte verglichen.

# ProfNet PlagiatService - Ergebnis Textvergleich (alle Vergleiche)

PlagiatService  
 Prüfbericht  
 33158  
 25.10.2018  
 4

Kriterium	Dimension	Prüfdokument	Erstprüfer	Fachbereich	Hochschule	Fachrichtung	Hausarbeiten	Seminararbeiten	Bachelor Thesen	Diplomarbeiten	Master Thesen	Dissertationen	Habilitationen	alle
Dokumente	Anzahl	1	8	0	0	162	110	53	559	4005	457	25746	190	54484
Mischpl.-eine	Anzahl (Durchschnitt)	0	25	0	0	1	1	4	1	1	1	1	1	2
Teilplagiat	Anzahl (Durchschnitt)	0	267	0	0	9	4	6	6	7	9	13	14	13
Mischpl.-mehrere	Anzahl (Durchschnitt)	0	59	0	0	2	1	1	2	2	2	3	3	4
Zitierungsfehler	Anzahl (Durchschnitt)	0	583	0	0	13	1	6	3	3	3	5	8	4
Bauernopfer	Anzahl (Durchschnitt)	0	110	0	0	6	1	0	2	3	3	5	3	4

● **99%** Gesamtplagiatswahrscheinlichkeit

Die Textvergleichsergebnisse des Prüfdokumentes werden mit allen analysierten Texten verglichen. Die Plagiatswahrscheinlichkeit wird grob vom Programm automatisch berechnet.

## Textstelle (Prüfdokument) S. 14

ich leider nur einen Bruchteil umsetzen konnte, um überhaupt jemals fertig zu werden, Doch wie bereits erwähnt, möchte ich mich weiter mit der Thematik befassen und auch andere dazu ermuntern. Im Vorwort meiner 1998 erschienenen Dissertationsschrift "Auktionen in Insolvenzen: Ein Vorschlag zur optimalen Gestaltung von Insolvenzverfahren" (Logos Verlag, Berlin) hatte ich noch versucht, alle mir persönlich bekannten Personen aufzuzählen, die auf die eine oder andere Weise bei der Entstehung des Werkes mitgeholfen hatten. Ich kam seinerzeit auf 33 Namen. Für die vorliegende Arbeit würde die Anzahl der Namen sicher dreistellig werden, ohne dass ich alle zusammen bekäme. Dies zeigt, dass Wissenschaft keine einsame

## Textstelle (Originalquellen)

Elmar Wolfstetter. Financial support by the Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) and my parents is gratefully acknowledged. Some of this paper's ideas are part of my dissertation, "Auktionen in Insolvenzen: Ein Vorschlag zur optimalen Gestaltung von Insolvenzverfahren", Logos Verlag, Berlin 1998. Symbols  $b_{ij}$  portion of options exercised by participant  $j$  in class  $i$  ( $6=1$ )  $D_i$  total nominal value of claims or units of equity owned by

- 1 Dilger, Alexander: The Market is Fairer than Bechuk's..., 2000, S. 1

● 0% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

5

ProfNet

Institut für Internet-Marketing



## Textstelle (Prüfdokument) S. 18

flexibler Märkte möglich sind. Außerdem werden aus den theoretischen Ansätzen empirisch überprüfbare Vorhersagen zu konkreten Betriebsrats Wirkungen bezüglich einzelner<sup>23</sup>, in den nachfolgenden Kapiteln behandelte Bereiche entwickelt. Kapitel 4 leitet zum empirischen Teil der Arbeit über, indem **zwei Datensätze aus dem deutschen Maschinenbau** vorgestellt werden, anhand derer in den nachfolgenden Kapiteln der Betriebsratseinfluss auf zentrale ökonomische Größen analysiert wird. In Kapitel 5 geht es um die Personalfluktuations, in Kapitel 6 um die Flexibilisierung der Arbeitszeit, in Kapitel 7 um Produktinnovationen und

23 Im Idealfall sollten alle ökonomisch relevanten Beziehungen simultan in einem Mehrgleichungssystem erfasst und geschätzt werden. Allerdings existiert solch ein umfassendes Modell aller

● **2%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Originalquellen)

hervorbringen oder eher für eine gemeinsame Abstimmung der flexibilisierten Arbeitszeiten sorgen. Der 5. Abschnitt enthält eine Zusammenfassung und ein Fazit. 2. Verwendetes Datenmaterial In diesem Beitrag werden **zwei Datensätze aus dem deutschen Maschinenbau** genutzt, das Bochumer NIFA-Panel, wobei NIFA für "Neue Informationssysteme und flexible Arbeitssysteme" steht, und die Bochumer Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau. Die Daten des NIFA-

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 158

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

6

**ProfNet**

Institut für Internet-Marketing



## Textstelle (Prüfdokument) S. 21

Kritik bietet, wird ein umgekehrtes Modell entwickelt, wonach die Belegschaft ohne gesetzliche Regelung kein Interesse an einer Überprüfung der Glaubwürdigkeit von Krisenmitteilungen besitzt (2.4.). Sodann wird die Idee von David Levine erörtert, wonach zwischenbetriebliche Gefangenendilemmata und **die adverse Selektion der Beschäftigten** einer freiwilligen Betriebsratseinführung im Wege stehen (2.5.). Diese Idee wird aufgenommen in einer Erklärung über die adverse Selektion ganzer Belegschaften und Betriebe (2.6), bevor einige weitere Erklärungsansätze in kürzerer Form behandelt werden (2.7). Das Kapitel schließt mit einer Zusammenfassung und einem Fazit. 2.1. Das Problem Es gibt zahlreiche Argumente für die Existenz und Effizienz von Betriebsräten.1 solche Argumente sprechen für Betriebsräte, doch sie können nicht erklären, warum Gesetze zur Errichtung von Betriebsräten nötig sein sollten. Ganz im

● **2%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Originalquellen)

Kündigungsschutz hoch ein, die am ehesten gekündigt würden. Ein Betrieb mit einem ausgehandelten Programm für Alkoholranke ist vor allem für Leute mit Alkoholproblemen attraktiv. Um **die adverse Selektion der Beschäftigten** zu vermeiden, verzichtet jeder Betrieb auf das Gewähren von Mitbestimmungsrechten, obwohl alle Betriebe bei gleichzeitiger Betriebsratseinführung davon profitieren würden. Es liegt ein zwischenbetriebliches Gefangenendilemma vor.

- 3 Dilger, Alexander: Kann die gesetzliche Regelung betri..., 1999, S. 212

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

7



**ProfNet**

Institut für Internet-Marketing

## Textstelle (Prüfdokument) S. 23

the alternatives which grow up and survive in a competitive environment (i.e., one where organizational alternatives are on all fours legally)."<sup>7</sup> Daraus ergibt sich nun das Problem, die Vereinbarkeit von Mitbestimmung!sgesetzen) und ökonomischer Effizienz zu zeigen: "The proponents of codermination ( including the official commissions nominally set up to study the question) have a delicate problem with the case they present. On the one hand, they want to reassure those who worry about the impact of codermination on the rights of stockholders; on the other hand they want to argue that codermination bestows substantial benefits on labor It is difficult to be on both sides of that fence simultaneously If codermination is beneficial to both stockholders and labor, why do we need laws which force firms to engage in it Surely, they would do so voluntarily. The fact that stockholders must be forced by law to accept codermination is the best evidence we have that they are adversely affected by it. ... uns evidence suggests that those who argue that codermination either benefits stockholders or is innocuous have a difficult task in making their case."<sup>8</sup> Allerdings gibt es noch eine dritte Möglichkeit, wie Mitbestimmung und Effizienz miteinander verträglich sein könnten Im nächsten Abschnitt wird näher ausgeführt, dass Effizienz bereits dann vorliegen kann, wenn die Arbeitnehmer mehr von der Mitbestimmung profitieren,

7 Jensen/Meckling (1979), S. 473

8 Jensen/Meckling(1979), S 474 f

## Textstelle (Originalquellen)

determination, in contrast to the claims made by its advocates, is not really efficient at all. Jensen/Meckling (1979: 474) express this as follows: "If co-determination is beneficial to both stockholders and labor, why do we need laws which force firms to engage in it? Surely, they would do so voluntarily. The fact that stockholders must be forced by law to accept co-determination is the best evidence we have that they are adversely affected by it". This argument has been attacked by Levine/Tyson (1990) and Freeman/Lazear (1995) , among others. They argue, as do Keynesians with newclassical economists in the field of

- 4 Economics of labor co-determination..., 1998, S. 7

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

8



0%

Einzelplagiatswahrscheinlichkeit



ProfNet

Institut für Internet-Marketing



## Textstelle (Prüfdokument) S. 28

zur Ausgangssituation, hier also wohl einer Situation ohne Mitbestimmung.<sup>23</sup> Es soll im Folgenden gezeigt werden, dass das Maximum des zu Verteilenden freiwillig und ohne Schlechterstellung eines Beteiligten durchaus erreicht werden kann. Dazu müssen in dem **Modell von Freeman und Lazear** nur die Arbeitgeber eine ausreichende Kompensation für die Gewährung der optimalen Menge an Mitbestimmungsrechten erhalten (können).<sup>24</sup> Freeman und Lazear erörtern und verwerfen diese Möglichkeit: "If it were possible to decouple the factors that affect the division of the surplus from those that affect the surplus, there would be an obvious way to establish the optimum division of power: the state (or some other outside party) could derermine a rentshang coefficient and then allow firms and workers to choose file power to be given the council. With the division of rents fixed, the division of power that maximizes total profits also maximizes the amount each side receives. Such a decoupling of production and distribution of surplus is, however, unlikely In most bargaining models, the division of rent depends on threat or reservation points that would be affected by changes in the authority given to works councils."<sup>25</sup> Es braucht jedoch gar nicht bestritten zu werden, dass die Gewährung von Milbestimmungsrechlen danach die Verhandlungsposition der Arbeitnehmer stärkt und damit den von ihnen spater erzielbaren Anteil am Betriebsergebnis steigert. Denn es lässt sich stets

23 Siehe aber Abschnitt 2 7 5

24 Zu möglichen Probleinen dabei siehe Abschnitt 2.7.4

25 Freeman/Lazear (1995), S 31 f

● **2%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Originalquellen)

was eine Belegschaft durch Mitbestimmungsrechte zu ihren Gunsten umverteilen kann, mit ihrem Kooperationsgrad zurückgeht. Im Einklang mit der unter 3.1. geäußerten Kritik an dem unter 2.1. vorgestellten **Modell von Freeman und Lazear** sind Kompensationszahlungen von den Beschäftigten an die Betriebseigentümer für die Gewährung von Mitbestimmungsrechten grundsätzlich möglich. Wenn beide Seiten über dieselben oder zumindest symmetrisch verteilte Informationen

- 3 Dilger, Alexander: Kann die gesetzliche Regelung betri..., 1999, S. 217

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

9

## Textstelle (Prüfdokument) S. 36

aber auch ex ante die Bildung eines Betriebsrats freiwillig zulassen. Selbst wenn man kontrafaktisch annimmt, dass es der Betriebsleitung irgendwie gelingen könnte, sich ex ante zu binden, im Krisenfall keine Informationen herauszugeben, folgt keineswegs die **Notwendigkeit von Gesetzen zur effizienten** Betriebsrat einrichtung. Denn der Betriebsrat könnte weiterhin freiwillig eingeführt werden. Die Betriebseigner würden dem gegen ein Entgelt zustimmen, welches ihre Vorteile eines gepoolten Gleichgewichts übersteigt. Wenn die Einführung eines Betriebsrates tatsächlich effizient ist, sollten die

## Textstelle (Originalquellen)

Welches Marktversagen würde einen gesetzlichen Eingriff rechtfertigen? 2. Die Notwendigkeit von Gesetzen Im folgenden sollen die/jer wichtigsten in der Literatur behandelten Argumentationsstränge für die (mögliche) **Notwendigkeit von Gesetzen zur effizienten** Betriebsratseinführung behandelt werden. 2.1. Unterlassene Produktivitätssteigerungen Von Richard Freeman und Edward Lazear stammt das erste hier zu behandelnde Argument für eine gesetzliche Regelung der betrieblichen Mitbestimmung<sup>12</sup>.

- 3 Dilger, Alexander: Kann die gesetzliche Regelung betri..., 1999, S. 210

● 2% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

10

**ProfNet**

Institut für Internet-Marketing



## Textstelle (Prüfdokument) S. 50

führt eine Vielzahl von Argumenten dafür an, warum effiziente Mitbestimmungsformen ohne gesetzliche Regelung nicht zustande kommen.<sup>63</sup> Nur die wichtigste und originellste Argumentationsfigur<sup>64</sup> soll im Folgenden<sup>65</sup> näher betrachtet werden.<sup>66</sup> **Betriebliche Mitbestimmung** verbessert danach bei gegebener Belegschaft **die Produktivität. Gleichzeitig locken mitbestimmte Betriebe jedoch unterdurchschnittlich produktive oder besonders teure Arbeitnehmer an, da diese von den Mitbestimmungsrechten überdurchschnittlich profitieren. So schätzen z. B. gerade solche Personen verbesserten Kündigungsschutz hoch ein, die sonst am ehesten gekündigt würden. Ein Betrieb mit einem ausgehandelten Programm für Alkoholranke ist vor allem für Leute mit Alkoholproblemen attraktiv. Um die adverse Selektion der Beschäftigten zu vermeiden, verzichtet jeder Betrieb auf das Gewähren von Mitbestimmungsrechten, obwohl alle Betriebe bei gleichzeitiger Betriebsratseinführung ebenso wie die Beschäftigten und die Gesellschaft als Ganze davon profitieren würden. Es liegt ein zwischenbetriebliches Gefangenendilemma<sup>67</sup> vor. Eine gesetzliche Regelung löst dieses Dilemma, weil die adverse Selektion ausbleibt Die weniger produktiven Beschäftigten verteilen sich gleichmäßig über die Betriebe, während die mitbestimmungsbedingten Produktivitätssteigerungen in allen Betrieben zum Tragen kommen. In seiner makroökonomischen Variante<sup>68</sup> lautet das Argument,**

63 Bei Levine (1995) lassen sich sieben Argumente unterscheiden, die in aller Kürze

64 Es handelt sich um die Idee adverser Selektion, die in vielen der vorgenannten Argumente gebraucht wird Am besten verwirklicht ist sie wohl im Argument 10, gefolgt von 8 und makroökonomisch 5

65 Für diesen und den nachfolgenden Abschnitt (2.5 und 2.6) vgl. Dilger (1999b)

66 Siehe Levine (1989, 1991a, 1991b, 1992, 1993, 1995), Levine/Tyson (1990) und Levine/Parkin (1994) mit verschiedenen Varianten des Modells (als Vorläufer Putterman 1982).

67 Zum Gefangenendilemma siehe Kreps (1990), Fudenberg/Tirole (1991), Myerson (1991), Baira/VGertner/Picker (1994), Osborne/Rubinslein (1994), Holler/Illing (1996) oder Güth (1999)

68 Siehe insbesondere Levine (1993) und Levine/Parkin (1994), aber auch Levine (1992, 1995), Levine/Tyson (1990) und als Vorläufer Stem (1982)

## Textstelle (Originalquellen)

Arbeitsbeziehungen abzusichern, 2.4. Zwischenbetriebliches Gefangenendilemma Die vierte und letzte hier zu betrachtende Argumentation stammt von David Levine<sup>15</sup>. Gemäß dieser Argumentation verbessert **betriebliche Mitbestimmung** bei gegebenen Arbeitnehmern **die Produktivität. Gleichzeitig locken mitbestimmte Betriebe jedoch unterdurchschnittlich produktive oder besonders teure Arbeitnehmer an, da diese von den Mitbestimmungsrechten überdurchschnittlich profitieren. So schätzen z.B. gerade solche Personen verbesserten Kündigungsschutz hoch ein, die am ehesten gekündigt würden. Ein Betrieb mit einem ausgehandelten Programm für Alkoholranke ist vor allem für Leute mit Alkoholproblemen attraktiv. Um die adverse Selektion der Beschäftigten zu vermeiden, verzichtet jeder Betrieb auf das Gewähren von Mitbestimmungsrechten, obwohl alle Betriebe bei gleichzeitiger Betriebsratseinführung davon profitieren würden. Es liegt ein zwischenbetriebliches Gefangenendilemma vor. Eine gesetzliche Regelung kann dieses Dilemma lösen.** 3. Kritik an den bisherigen Argumenten Es folgt eine Kritik an den bisherigen Argumenten für die Notwendigkeit einer gesetzlichen Mitbestimmungsregelung zur Sicherstellung

- 3 Dilger, Alexander: Kann die gesetzliche Regelung betri..., 1999, S. 212
- 3 Dilger, Alexander: Kann die gesetzliche Regelung betri..., 1999, S. 213

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

11



**22%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Prüfdokument) S. 51

auf Entlassungen in den Rezessionsphasen höhere Kosten, ohne die stärkere Wirkung der Entlassungsdrohungen nutzen zu können. Ein Mitbestimmungsgesetz erlaubt nun den Übergang vom ineffizienten Gleichgewicht ohne Mitbestimmung zur effizienten Mitbestimmung in allen Betrieben. 2.5.2. Kritische Würdigung **Gegen das von Levine modellierte zwischenbetriebliche Gefangenendilemma** in der mikroökonomischen Variante sprechen drei Gründe. Erstens helfen Betriebsräte bei der Sicherstellung einer guten Belegschaftsstruktur. Denn die Betriebsräte handeln im Interesse der sie wählenden Kernbelegschaft, die kein Interesse an der Aufnahme weniger produktiver Belegschaftsmitglieder hat. Zweitens müsste die adverse Selektion andere viel stärker treffen als Betriebe mit freiwilligem Betriebsrat, z. B. den Staat. Wenn aber die teuren und weniger produktiven Beschäftigten bereits alle die besonderen Vorteile des öffentlichen Dienstes genießen, können die Privatunternehmen ohne Gefahr einer weiteren nachteiligen Selbstselektion der Beschäftigten die angenommenen Produktivitätsvorteile einer freiwilligen Mitbestimmungseinführung realisieren. Drittens lässt sich solch eine adverse Selektion empirisch in der Bundesrepublik Deutschland nicht feststellen, obwohl nicht alle Betriebe einen Betriebsrat besitzen. Makroökonomisch ist seit längerer Zeit zu beobachten, dass die USA ohne Mitbestimmungsgesetze eine höhere wirtschaftliche Wachstumsrate aufweisen als Deutschland. Ebenso ist die Arbeitslosigkeit jenseits des Atlantiks deutlich niedriger als diesseits, was mit Levines Argument nur

● **28%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Originalquellen)

weil Verträge nicht freiwillig zustande kommen, die ansonsten jedoch die Mitbestimmung ebenso gut oder gar besser als die Gesetze regeln könnten. 3.4. Selbstselektion nicht gegen Betriebsräte **Gegen das von Levine modellierte zwischenbetriebliche Gefangenendilemma** sprechen drei Gründe. Erstens helfen Betriebsräte bei der Sicherstellung einer guten Belegschaftsstruktur. Denn die Betriebsräte handeln im Interesse der sie wählenden Kernbelegschaft, die kein Interesse an der Aufnahme weniger produktiver Belegschaftsmitglieder hat. Zweitens müsste die adverse Selektion andere viel stärker treffen als Betriebe mit freiwilligem Betriebsrat, z.B. den Staat. Wenn aber die teuren und weniger produktiven Beschäftigten bereits alle die besonderen Vorteile des öffentlichen Dienstes genießen, können die Privatunternehmen ohne Gefahr einer weiteren nachteiligen Selbstselektion der Beschäftigten die angenommenen Produktivitätsvorteile einer freiwilligen Mitbestimmungseinführung realisieren. Drittens lässt sich solch eine adverse Selektion empirisch in der Bundesrepublik Deutschland nicht feststellen, obwohl nicht alle Betriebe einen Betriebsrat besitzen. 4. Alternative Erklärungsmodelle Die in der Literatur vorherrschenden Erklärungsmodelle für die Möglichkeit der Effizienzsteigerung durch eine gesetzliche Mitbestimmungsregelung wurden kritisiert. Hier sollen drei andere mögliche Erklärungsansätze

- 3 Dilger, Alexander: Kann die gesetzliche Regelung betri..., 1999, S. 214

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

12

## Textstelle (Prüfdokument) S. 52

gesetzliche Regelung betrieblicher Mitbestimmung mit ökonomischer Effizienz vereinbar ist. Unabhängig von der Frage nach den tatsächlich vorliegenden Verhältnissen hat Levine in jedem Falle eine solche Möglichkeit aufgezeigt und damit das pauschale Argument aus Abschnitt 2.1. entkräftet. 2. 6. Adverse Selektion ganzer Belegschaften Verschiedene Belegschaften sind unterschiedlich kooperativ,<sup>71</sup> was die Allokations- und Distributionswirkungen von Betriebsräten zugleich beeinflusst. Mit zunehmender Kooperationsbereitschaft einer Belegschaft dürften die allokativen Vorteile des Gewährs von Mitbestimmungsrechten ansteigen. Zugleich ist es plausibel, dass der Anteil dessen, was eine Belegschaft durch Mitbestimmungsrechte zu ihren Gunsten umverteilen kann, mit steigender Kompromissbereitschaft sinkt. Im Einklang mit der geäußerten Kritik an dem ersten Modell von Freeman und Lazear (2.2.) sind Kompensationszahlungen von den Beschäftigten an die Betriebseigentümer für die Gewährung von Mitbestimmungsrechten als grundsätzlich möglich anzusehen. Wenn beide Seiten über dieselben oder zumindest symmetrisch verteilte Informationen verfügen, dann sollte sich der effiziente Grad an Mitbestimmung zum beiderseitigen Vorteil durch Gewährung einer angemessenen Kompensation einführen lassen. Sind jedoch Informationen, z. B. über die Kooperationsbereitschaft der Belegschaft, asymmetrisch verteilt, ist es möglich, dass sich beide Seiten nicht auf eine Kompensationszahlung einigen können. Da nun die Belegschaft ihre eigene Kooperationsbereitschaft besser kennt als die Eigentümer und sie auch nicht glaubwürdig kommunizieren kann, ist es möglich, dass nur eine gesetzliche Regelung zu einer effizienten Betriebsratseinrichtung führt. Um dies in einem Modell zu veranschaulichen, sollen die folgenden vier Annahmen gelten: Annahme 1: K ist die nur der Belegschaft bekannte und macht glaubwürdig mittelbare eigene Kooperationsbereitschaft mit  $0 < K < 1$ . Annahme 2: Die positive Allokationswirkung einer Betriebsratseinführung beträgt  $1/2 K$  und kommt jeweils zur Hälfte der Belegschaft und den Arbeitgebern zugute.<sup>72</sup> Annahme 3: F.in Betriebsrat hat außerdem eine Umverteilungswirkung der Höhe  $1 - K$  von den Arbeitgebern zu den Beschäftigten. Annahme 4: Die in ihrer Kooperationsbereitschaft K verschiedenen Belegschaftstypen sind gleichverteilt. Der Vorteil  $B(K)$ , den eine Belegschaft mit der Kooperationsbereitschaft K durch Einführung eines Betriebsrates hat, ergibt sich als Summe ihres Anteils an der allokativen Verbesserung durch die Betriebsratseinführung und der induzierten Umverteilung:  $4/4$  Die Eigentümer

● 75% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Originalquellen)

Je nach den Gegebenheiten eines Landes dürften unterschiedliche Ausgestaltungen von Mitbestimmungsrechten optimal sein<sup>26</sup>. Die eine allgemeine, in jedem Fall anzuwendende Lösung gibt es wohl nicht. 4.4. Adverse Selektion ganzer Belegschaften Verschiedene Belegschaften mögen unterschiedlich kooperativ sein, was die Allokations- und Distributionswirkungen von Betriebsräten zugleich beeinflusst. Mit zunehmender Kooperationsbereitschaft einer Belegschaft dürften die allokativen Vorteile der Gewährung von Mitbestimmungsrechten ansteigen. Zugleich ist es plausibel, daß der Anteil dessen, was eine Belegschaft durch Mitbestimmungsrechte zu ihren Gunsten umverteilen kann, mit ihrem Kooperationsgrad zurückgeht. Im Einklang mit der unter 3.1. geäußerten Kritik an dem unter 2.1. vorgestellten Modell von Freeman und Lazear sind Kompensationszahlungen von den Beschäftigten an die Betriebseigentümer für die Gewährung von Mitbestimmungsrechten grundsätzlich möglich. Wenn beide Seiten über dieselben oder zumindest symmetrisch verteilte Informationen verfügen, dann sollte sich der effiziente Grad an Mitbestimmung zum beiderseitigen Vorteil durch Gewährung einer angemessenen Kompensation einführen lassen. Sind jedoch Informationen, z.B. über die Kooperationsbereitschaft der Belegschaft, asymmetrisch verteilt, ist es möglich, daß sich beide Seiten nicht auf eine Kompensationszahlung einigen können. Da nun die Belegschaft ihre eigene Kooperationsbereitschaft besser kennt als die Eigentümer und sie auch nicht glaubwürdig mitteilen kann, ist es möglich, daß nur eine gesetzliche Regelung zu einer effizienten Betriebsratseinrichtung führt. Um dies in einem kleinen Modell zu veranschaulichen, sollen die folgenden vier Annahmen gelten: Annahme 1: AT ist die nur der Belegschaft bekannte und nicht glaubwürdig mittelbare eigene Kooperationsbereitschaft mit  $0 < K < 1$ . Annahme 2: Die positive Allokationswirkung einer Betriebsratseinführung beträgt  $1/2$  Oft K und kommt jeweils zur Hälfte der Belegschaft und den Arbeitgebern zugute. Annahme 3: Ein Betriebsrat hat außerdem eine Umverteilungswirkung der Höhe  $1 - K$  von den Arbeitgebern zu den Beschäftigten. Annahme 4: Die in ihrer Kooperationsbereitschaft K verschiedenen Belegschaftstypen sind gleichverteilt. Der Vorteil  $B(K)$ , den

- 3 Dilger, Alexander: Kann die gesetzliche Regelung betri..., 1999, S. 216
- 3 Dilger, Alexander: Kann die gesetzliche Regelung betri..., 1999, S. 217

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

13

## Textstelle (Prüfdokument) S. 53

des Betriebs erleiden in der Regel einen Nachteil. Die Veränderung  $E(K)$  ihrer Position durch eine Betriebsratseinführung setzt sich bei gegebener Kooperationsbereitschaft  $K$  der Belegschaft ebenfalls aus der allokativen Verbesserung und der Umverteilung zu ihren Lasten zusammen:  $E(K) = \Delta k - (1-K) \Delta k = -K \Delta k$ . Beide Positionen zusammengenommen sind natürlich positiv, da mit Annahme 2 eine positive Allokationswirkung einer Betriebsratseinführung unterstellt wird und der Umverteilungseffekt insgesamt nicht verloren geht:  $h(k) + E(K) = \Delta k + (-K \Delta k) = (1-K) \Delta k$ . Wenn die Kooperationsbereitschaft  $k$  allgemein bekannt wäre, könnten sich beide Seiten also stets auf eine angemessene Kompensation, z. B. in Höhe des Umverteilungseffekts  $\Delta k$ , zur freiwilligen Einführung eines beiderseitig vorteilhaften Betriebsrats einigen. Gemäß Annahme 1 kennen jedoch nur die Beschäftigten ihre Kooperationsbereitschaft. Sie können diese auch nicht glaubwürdig kommunizieren. Denn eine weniger kooperationsbereite Belegschaft hätte stets den Anreiz, sich als kooperativer darzustellen, als sie in Wirklichkeit ist. Wenn die hier beschriebenen Wirkungen einer Betriebsratseinführung nicht allgemein beobachtbar oder zumindest nicht gerichtlich nachprüfbar sind, kann auch kein kontingenter Vertrag geschlossen werden, der die Kompensationszahlung an das ex post eintretende Ergebnis der Betriebsratseinführung koppelt. Folglich muss eine pauschale Kompensationszahlung für verschiedene Belegschaftstypen vereinbart werden. Der durchschnittliche Belegschaftsvorteil durch einen Betriebsrat beträgt: Die durchschnittliche Änderung der Eigentümerposition durch eine Betriebsratseinführung ist: Zusammengenommen ist dies positiv. Der gesamtgesellschaftliche Gewinn durch eine allgemeine Betriebsratseinführung beträgt im Durchschnitt je Betrieb  $5/8 - 3/8 = 1/4$ . Dies ist natürlich genau der durchschnittliche allokativen Gewinn, denn gemäß Annahme 2 ist die Allokationswirkung eines Betriebsrats  $1/2 K$  während aus Annahme 4 sich das durchschnittliche  $K$  als  $1/2$  ergibt. Wenn jeder Belegschaftstyp mit derselben Wahrscheinlichkeit an einer

## Textstelle (Originalquellen)

eine Belegschaft mit der Kooperationsbereitschaft  $K$  durch Einführung eines Betriebsrates hat, ergibt sich als Summe ihres Anteils an der allokativen Verbesserung durch die Betriebsratseinführung und der induzierten Umverteilung:  $B(K) = K + (1-K) \Delta k = \Delta k$ . Die Eigentümer des Betriebs erleiden in der Regel einen Nachteil. Die Veränderung  $E(K)$  ihrer Position durch eine Betriebsratseinführung setzt sich bei gegebener Kooperationsbereitschaft  $K$  der Belegschaft ebenfalls aus der allokativen Verbesserung und der Umverteilung zu ihren Lasten zusammen:  $E(K) = K - (1-K) \Delta k = K - \Delta k$ . Beide Positionen zusammengenommen sind natürlich positiv, da mit Annahme 2 eine positive Allokationswirkung einer Betriebsratseinführung unterstellt wird und der Umverteilungseffekt insgesamt nicht verloren geht: Wenn die Kooperationsbereitschaft  $K$  allgemein bekannt wäre, könnten sich beide Seiten also stets auf eine angemessene Kompensation, z.B. in Höhe des Umverteilungseffekts  $1-K$ , zur freiwilligen Einführung eines beiderseitig vorteilhaften Betriebsrats einigen. Gemäß Annahme 1 kennen jedoch nur die Beschäftigten ihre Kooperationsbereitschaft. Sie können diese auch nicht glaubwürdig kommunizieren. Denn eine weniger kooperationsbereite Belegschaft hätte stets den Anreiz, sich als kooperativer darzustellen, als sie wirklich ist. Wenn die hier beschriebenen Wirkungen einer Betriebsratseinführung nicht allgemein beobachtbar oder zumindest nicht gerichtlich nachprüfbar sind, kann auch kein kontingenter Vertrag geschlossen werden, der die Kompensationszahlung an das ex post eintretende Ergebnis der Betriebsratseinführung koppelt. Folglich muß eine pauschale Kompensationszahlung für verschiedene Belegschaftstypen vereinbart werden. Der durchschnittliche Belegschaftsvorteil durch einen Betriebsrat beträgt: - Die durchschnittliche Änderung der Eigentümerposition durch eine Betriebsratseinführung ist: Zusammengenommen ist dies positiv. Der gesamtgesellschaftliche Gewinn durch eine allgemeine Betriebsratseinführung beträgt im Durchschnitt je Betrieb  $5/8 - 3/8 = 1/4$ . Dies ist natürlich genau der durchschnittliche allokativen Gewinn, denn gemäß Annahme 2 ist die Allokationswirkung eines Betriebsrats  $1/2 K$ , während aus Annahme 4 sich das durchschnittliche  $K$  als  $1/2$  ergibt. Wenn jeder Belegschaftstyp mit derselben

- 3 Dilger, Alexander: Kann die gesetzliche Regelung betri..., 1999, S. 217
- 3 Dilger, Alexander: Kann die gesetzliche Regelung betri..., 1999, S. 218

● 42% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

14

## Textstelle (Prüfdokument) S. 54

Betriebsratseinführung beteiligt ist, werden die Eigentümer eine Kompensationszahlung von mindestens  $\frac{3}{8}$  verlangen, um ihren durchschnittlichen Verlust auszugleichen. Im Durchschnitt gewinnen die Belegschaften mehr, nämlich  $\frac{5}{8}$ , so dass ihnen diese Kompensationszahlung eigentlich keine Probleme bereiten sollte. Würden sie selbst ihren Typ und damit ihre Kooperationsbereitschaft nicht kennen, wären alle Belegschaften auch zu einer solchen Kompensationszahlung bereit. Doch die Informationen sind asymmetrisch verteilt. Jede einzelne Belegschaft kennt ihren Typ und rechnet deshalb nicht mit pauschalierten Werten für alle Typen. Sie fragt sich vielmehr, ob sich für sie mit ihrer Kooperationsbereitschaft  $K$  eine solche Zahlung lohnt. Dazu muss gelten: Diese Bedingung hat jedoch Folgen:  $B(K) > \frac{3}{8} \Rightarrow K < \frac{3}{8}$ . Dies bedeutet, dass nicht alle Belegschaften zur Zahlung einer Kompensation in Höhe von  $\frac{3}{8}$  bereit und in der Lage sind. Ein Sechstel der Belegschaften hat nämlich einen geringeren Vorteil aus der Betriebsratseinführung und weiß dies auch. Dieses Sechstel ist aber gerade das besonders kooperative. Wenn die eigentlich besonders kooperativen Belegschaften nicht bereit sind, die zur Betriebsratseinrichtung geforderte Kompensation zu zahlen, hat dies zwei negative Auswirkungen. Zum einen ergibt sich ein direkter Effizienzverlust, weil der allokativen Vorteil eines Betriebsrats bei diesen Belegschaften, der auch noch besonders hoch gewesen wäre, wegfällt. Zum anderen hat der Rückzug dieser Belegschaften aus der betrieblichen Mitbestimmung Rückwirkungen auf alle Betriebe. Denn die durchschnittliche Veränderung der Eigentümerposition durch eine Betriebsratseinführung, die den Mindestwert der Kompensation bestimmt, ist bislang nur für den Fall berechnet worden, dass sich alle Belegschaftstypen an einer Betriebsratseinführung beteiligen. Wenn nun die besonders kooperativen Typen wegfallen, ergibt sich ein neuer durchschnittlicher Einfluss auf die Eigentümer durch die übrigen Belegschaften. Da nur die weniger kooperativen Belegschaften mit geringerer Allokations- und größerer Umverteilungswirkung verbleiben, muss die neue Kompensationszahlung größer sein. Eine höhere Zahlung ist jedoch von noch weniger Belegschaften finanzierbar, so dass der Anteil mitbestimmter Betriebe und die durchschnittliche Kooperationsbereitschaft sinken. Im Gleichgewicht muss gelten, dass der kooperativste Belegschaftstyp  $K^*$ , der für betriebliche Mitbestimmung die notwendige Kompensation zu zahlen bereit ist, mindestens soviel gewinnt, wie den Eigentümern für ihre durchschnittlichen Nachteile aus der

● **83%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Originalquellen)

Wahrscheinlichkeit an einer Betriebsratseinführung beteiligt ist, werden die Eigentümer eine Kompensationszahlung von mindestens  $\frac{3}{8}$  verlangen, um ihren durchschnittlichen Verlust auszugleichen. Im Durchschnitt gewinnen die Belegschaften mehr, nämlich  $\frac{5}{8}$ , so daß ihnen diese Kompensationszahlung eigentlich keine Probleme bereiten sollte. Würden sie selbst ihren Typ und damit ihre Kooperationsbereitschaft nicht kennen, wären alle Belegschaften auch zu einer solchen Kompensationszahlung bereit. Doch die Informationen sind asymmetrisch verteilt. Jede einzelne Belegschaft kennt ihren Typ und rechnet deshalb nicht mit pauschalierten Werten für alle Typen. Sie fragt sich vielmehr, ob sich für sie mit ihrer Kooperationsbereitschaft  $K$  eine solche Zahlung lohnt. Dazu muß gelten:  $B(K) > \frac{3}{8}$ . Diese Bedingung hat jedoch Folgen: Dies bedeutet, daß nicht alle Belegschaften zur Zahlung einer Kompensation in Höhe von  $\frac{3}{8}$  bereit und in der Lage sind. Ein Sechstel der Belegschaften hat nämlich einen geringeren Vorteil aus der Betriebsratseinführung und weiß dies auch. Dieses Sechstel ist aber gerade das besonders kooperative. Wenn die eigentlich besonders kooperativen Belegschaften nicht bereit sind, die zur Betriebsratseinrichtung geforderte Kompensation zu zahlen, hat dies zwei negative Auswirkungen. Zum einen ergibt sich ein direkter Effizienzverlust, weil die allokativen Vorteile eines Betriebsrats bei diesen Belegschaften, der auch noch besonders hoch gewesen wäre, wegfällt. Zum anderen hat der Rückzug dieser Belegschaften aus der betrieblichen Mitbestimmung Rückwirkungen auf alle Betriebe. Denn die durchschnittliche Veränderung der Eigentümerposition durch eine Betriebsratseinführung, die den Mindestwert der Kompensation bestimmt, ist bislang nur für den Fall berechnet worden, daß sich alle Belegschaftstypen an einer Betriebsratseinführung beteiligen. Wenn nun die besonders kooperativen Typen wegfallen, ergibt sich ein neuer durchschnittlicher Einfluß auf die Eigentümer durch die übrigen Belegschaften. Da nur die weniger kooperativen Belegschaften mit geringerer Allokations- und größerer Umverteilungswirkung verbleiben, muß die neue Kompensationszahlung größer sein. Eine höhere Zahlung ist jedoch von noch weniger Belegschaften finanzierbar, so daß der Anteil mitbestimmter Betriebe und die durchschnittliche Kooperationsbereitschaft sinken. Im Gleichgewicht

- 3 Dilger, Alexander: Kann die gesetzliche Regelung betri..., 1999, S. 218
- 3 Dilger, Alexander: Kann die gesetzliche Regelung betri..., 1999, S. 219

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

15

## Textstelle (Prüfdokument) S. 54

Betriebsratseinführung für alle Belegschaften bis zu diesem Typ zu zahlen ist:  $E(K) > K \cdot B(K)$ . Für  $K^*$  gibt es keine positive Lösung. Dies bedeutet, dass es wegen der adversen Selektion freiwillig zu gar keiner Betriebsratseinführung kommt. Um die hier angenommenen allokativen Vorteile von Betriebsräten realisieren zu können, ist eine gesetzliche Regelung nötig. 2.7. Weitere Erklärungsansätze 2.7.1. Innerbetriebliches Gefangenendilemma Dieser Argumentationsstrang für eine gesetzliche Regelung betrieblicher Mitbestimmung wird vor allem von Uschi Backes-Gellner, Bernd Frick und Dieter Sadowski vertreten.<sup>73</sup> Ausgangspunkt ist die Überlegung, dass explizite Verträge nicht alles regeln können.<sup>74</sup> Deshalb ist nachvertraglicher Opportunismus möglich. Vertragskonformes Verhalten kann nicht vollständig sichergestellt werden, zumal Gerichtsverfahren mit Kosten und Nachweisproblemen verbunden sind. Es hegt ein innerbetriebliches Gefangenendilemma<sup>75</sup> vor. Arbeitnehmer und Arbeitgeber stehen gemeinsam besser wenn sie sich beide kooperativ verhalten. Doch jeder hat einen individuellen Anreiz, davon abzuweichen, so dass sich ein Gleichgewicht

71 Vgl. Abschnitt 4.1.2. Dasselbe trifft auf unterschiedliche Betriebsleitungen zu (vgl. Abschnitt

72 Zur Vereinfachung wird hier mit reinen Zahlenwerten ohne Einheiten gerechnet. Wer die

73 Siehe Sadowski (1988, 1989, 1991a, 1997). Sadowski/Backes-Gellner/Frick (1995a). Frick

74 Siehe dazu auch den nächsten Abschnitt

75 Um Gefangenendilemma siehe die in Fußnote 67 angegebene Literatur

## Textstelle (Originalquellen)

muß gelten, daß der kooperativste Belegschaftstyp  $K^*$ , der für betriebliche Mitbestimmung die notwendige Kompensation zu zahlen bereit ist, mindestens soviel gewinnt, wie den Eigentümern für ihre durchschnittlichen Nachteile aus der Betriebsratseinführung für alle Belegschaften bis zu diesem Typ zu zahlen ist:  $E(K) > K \cdot B(K^*)$ . Für  $K^*$  gibt es keine positive Lösung. Dies bedeutet, daß es wegen der adversen Selektion freiwillig zu gar keiner Betriebsratseinführung kommt. Um die hier angenommenen allokativen Vorteile von Betriebsräten realisieren zu können, ist eine gesetzliche Regelung nötig.<sup>5</sup> Fazit Die Eingangsfrage lautete, ob die gesetzliche Regelung betrieblicher Mitbestimmung effizient sein kann. Die Antwort auf diese Frage ist eindeutig positiv. Es wurden verschiedene Möglichkeiten

machen. Dies ist dann für beide Seiten von Nachteil. Ein gesetzlicher Zwang zur Betriebsratseinführung erlaubt es, diese mögliche Ineffizienz zu vermeiden.

2.3. Innerbetriebliches Gefangenendilemma Der dritte Argumentationsstrang für eine gesetzliche Regelung betrieblicher Mitbestimmung wird vor allem von Uschi Backes-Gellner, Bernd Frick und Dieter Sadowski vertreten.<sup>14</sup>

Ausgangspunkt ist die Überlegung, daß explizite Verträge nicht alles regeln können. Außerdem ist nachvertraglicher Opportunismus möglich.

Vertragskonformes Verhalten kann nicht vollständig sichergestellt werden, zumal Gerichtsverfahren mit Kosten und Nachweisproblemen verbunden sind.

Es liegt ein innerbetriebliches Gefangenendilemma vor, welches durch langfristige Arbeitsbeziehungen gelöst oder doch zumindest gemildert werden kann. Betriebsräte helfen bei der Sicherstellung

- 3 Dilger, Alexander: Kann die gesetzliche Regelung betri..., 1999, S. 219
- 3 Dilger, Alexander: Kann die gesetzliche Regelung betri..., 1999, S. 220
- 3 Dilger, Alexander: Kann die gesetzliche Regelung betri..., 1999, S. 212

● 21% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

16



## Textstelle (Prüfdokument) S. 56

davon abzuweichen, so dass sich ein Gleichgewicht des Misstrauens und opportunistischen Verhaltens ergibt. Dieses Gefangenendilemma kann durch langfristige Arbeitsbeziehungen gelöst oder doch zumindest gemildert werden, weil kooperatives Verhalten durch kooperatives Verhalten in der Zukunft belohnt werden kann. Betriebsräte helfen bei der Sicherstellung der Langfristigkeit der Beziehungen und erleichtern die Kooperation zwischen Beschäftigten und Firmenleitung.<sup>76</sup> Eine vertragliche Vereinbarung zur Einsetzung von Betriebsräten leidet jedoch unter denselben Mängeln wie die expliziten Arbeitsverträge, so muss sie beispielsweise auch unvollständig spezifiziert bleiben. Vor allem sind von der Geschäftsleitung freiwillig eingerichtete Betriebsräte schwach, sie können nur wenig Vertrauen von den Beschäftigten erhalten und leicht wieder abgeschafft werden. Deshalb sind nur gesetzlich geregelte Betriebsräte in der Lage, eine langfristige Kooperationsbereitschaft in den Arbeitsbeziehungen abzusichern. Gegen diese kurz referierte Argumentationslinie des innerbetrieblichen Gefangenendilemmas<sup>77</sup> spricht, dass ein Vertrag die gleiche Bindungswirkung wie ein Gesetz entfalten kann.<sup>78</sup> In einem Vertrag kann genau dasselbe wie im Gesetz stehen. Im Zweifelsfall können Verträge sogar zu besseren Regelungen als Gesetze gelangen, da sie auf den jeweiligen Einzelfall Bezug nehmen können.<sup>79</sup> Auch kann ein Vertrag die Bedingungen seiner Aufhebung restriktiver als ein Gesetz regeln. Jedenfalls können die Arbeitgeber einen vertraglich zugestandenem Betriebsrat nicht einseitig wieder abschaffen, wenn der Vertrag dies ausschließt. Je nach vertraglicher Ausgestaltung muss der freiwillige Betriebsrat deshalb auch nicht schwach oder für die Beschäftigten nicht vertrauenserweckend sein. Natürlich kann nicht jedes Detail vertraglich geregelt werden. Auch gibt es Probleme bei der Vertragsüberwachung und -durchsetzung. Doch dieselben Probleme stellen sich bei Gesetzen und dem Gesetzesvollzug. Daraus folgt, dass Verträge nicht das Effizienzproblem sein können, zu dessen Lösung Gesetze erforderlich sind.<sup>80</sup>

● 50% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Originalquellen)

sichergestellt werden, zumal Gerichtsverfahren mit Kosten und Nachweisproblemen verbunden sind. Es liegt ein innerbetriebliches Gefangenendilemma vor, welches durch langfristige Arbeitsbeziehungen gelöst oder doch zumindest gemildert werden kann. Betriebsräte helfen bei der Sicherstellung der Langfristigkeit der Beziehungen und erleichtern die Kooperation zwischen Beschäftigten und Firmenleitung. Eine vertragliche Vereinbarung zur Einsetzung von Betriebsräten leidet jedoch unter denselben Mängeln wie die expliziten Arbeitsverträge. Vor allem sind von der Geschäftsleitung freiwillig eingerichtete Betriebsräte schwach, und sie können nur wenig Vertrauen von den Beschäftigten erhalten sowie leicht wieder abgeschafft werden. Deshalb sind nur gesetzlich geregelte Betriebsräte in der Lage, eine langfristige Kooperationsbereitschaft in den Arbeitsbeziehungen abzusichern, 2.4. Zwischenbetriebliches Gefangenendilemma Die vierte und letzte hier zu betrachtende Argumentation stammt von David Levine<sup>15</sup>. Gemäß dieser Argumentation verbessert betriebliche Mitbestimmung bei gegebenen Arbeitnehmern die Produktivität.

post läßt sie sich aber nicht durchhalten, so daß aus dieser Richtung keine einen gesetzlichen Eingriff rechtfertigende Ineffizienz droht<sup>20</sup>. 3.3. Vertragsgleich Gesetzeswirkung Gegen die unter 2.3. kurz referierte Argumentationslinie des innerbetrieblichen Gefangenendilemmas<sup>21</sup> spricht, daß ein Vertrag die gleiche Bindungswirkung wie ein Gesetz entfalten kann<sup>22</sup>. In einem Vertrag kann genau dasselbe wie im Gesetz stehen. Im Zweifelsfall können Verträge sogar zu besseren Regelungen als Gesetze gelangen, da sie auf den jeweiligen Einzelfall Bezug nehmen können<sup>23</sup>. Auch kann ein Vertrag die Bedingungen seiner Aufhebung restriktiver als ein Gesetz regeln. Jedenfalls können die Arbeitgeber einen vertraglich zugestandenem Betriebsrat nicht einseitig wieder abschaffen, wenn der Vertrag dies ausschließt. Je nach vertraglicher Ausgestaltung muß der freiwillige Betriebsrat deshalb auch nicht schwach oder für die Beschäftigten nicht vertrauenserweckend sein. Natürlich kann nicht jedes Detail vertraglich geregelt werden. Auch gibt es Probleme bei der Vertragsüberwachung und -durchsetzung. Doch dieselben Probleme stellen sich bei Gesetzen und dem Gesetzesvollzug. Daraus folgt, daß Verträge selbst

- 3 Dilger, Alexander: Kann die gesetzliche Regelung betri..., 1999, S. 212
- 3 Dilger, Alexander: Kann die gesetzliche Regelung betri..., 1999, S. 214

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

17

## Textstelle (Prüfdokument) S. 56

Als Kandidat dafür kommen allein die Bedingungen zum Vertragsabschluß in Betracht. Mitbestimmungsgesetze könnten nötig sein, weil Verträge nicht freiwillig zustande kommen, die ansonsten jedoch die Mitbestimmung ebenso gut oder gar besser als die Gesetze regeln könnten. 2.7.2. Transaktionskosten und unvollständige Verträge Wenn alle Beteiligten alle ihre Angelegenheiten ohne Transaktionskosten<sup>81</sup> direkt miteinander regeln könnten, brauchte man ohnehin keine Betriebsräte.<sup>82</sup> Eine repräsentative Interessenvertretung der Beschäftigten zur Informationsweiterleitung zwischen den einzelnen Arbeitnehmern und der Geschäftsleitung sowie zur gebündelten Wahrnehmung von Mitentscheidungsrechten kann überhaupt nur dann sinnvoll sein, wenn Transaktionskosten eine stets individuelle Aushandlung zu leicht erscheinen lassen. Die Existenz von Transaktionskosten, deren Reduktion im betrieblichen Alltag zur Effizienz eines Betriebsrats führt,<sup>83</sup> kann dann jedoch bei der Gestaltung der Betriebsverfassung die Betriebsratseinführung verhindern.<sup>84</sup> Denn zur Verhandlung über das Ausmaß der zu gewährenden Mitbestimmung und eventuell nötige Kompensationsleistungen steht der Geschäftsleitung noch kein Betriebsrat als Verhandlungspartner zur Verfügung Die Gewerkschaften mögen eigene Interessen verfolgen<sup>85</sup> und Verhandlungen mit jedem einzelnen Betriebsangehörigen könnten schlicht zu teuer sein, zumal sie durch mögliches Trittbrettfahrerverhalten erschwert werden.<sup>86</sup> Eine gesetzliche Vorschrift kann helfen, Transaktionskosten bei der Betriebsratseinführung zu sparen, was diese entweder überhaupt erst

## Textstelle (Originalquellen)

nicht das Gesetze erfordernde Effizienzproblem sein können. Als Kandidat dafür kommen allein die Bedingungen zum Vertragsabschluß in Betracht<sup>24</sup>. Mitbestimmungsgesetze könnten nötig sein, weil Verträge nicht freiwillig zustande kommen, die ansonsten jedoch die Mitbestimmung ebenso gut oder gar besser als die Gesetze regeln könnten. 3.4. Selbstselektion nicht gegen Betriebsräte Gegen das von Levine modellierte zwischenbetriebliche Gefangenendilemma sprechen drei Gründe. Erstens helfen Betriebsräte bei der Sicherstellung einer guten Belegschaftsstruktur. Denn die durch eine gesetzliche Mitbestimmungsregelung wurden kritisiert. Hier sollen drei andere mögliche Erklärungsansätze kurz und ein viertes Modell etwas ausführlicher vorgestellt werden. 4.1. Transaktionskosten bei der Betriebsratseinführung Wenn alle Beteiligten alle ihre Angelegenheiten ohne Transaktionskosten direkt miteinander regeln können, braucht man ohnehin keine Betriebsräte.<sup>25</sup> Eine repräsentative Interessenvertretung der Beschäftigten zur Informationsweiterleitung zwischen den einzelnen Arbeitnehmern und der Geschäftsleitung sowie zur gebündelten Wahrnehmung von Mitentscheidungsrechten kann überhaupt nur dann sinnvoll sein, wenn Xransaktionskosten eine stets individuelle Aushandlung zu teuer erscheinen lassen. Die Existenz von Transaktionskosten, deren Reduktion im betrieblichen Alltag zur Effizienz eines Betriebsrats führt, kann dann

einzelnen Arbeitnehmern und der Geschäftsleitung sowie zur gebündelten Wahrnehmung von Mitentscheidungsrechten kann überhaupt nur dann sinnvoll sein, wenn Xransaktionskosten eine stets individuelle Aushandlung zu teuer erscheinen lassen. Die Existenz von Transaktionskosten, deren Reduktion im betrieblichen Alltag zur Effizienz eines Betriebsrats führt, kann dann jedoch bei der Gestaltung der Betriebsverfassung die Betriebsratseinführung verhindern. Denn zur Verhandlung über das Ausmaß der zu gewährenden Mitbestimmung und eventuell nötige Kompensationsleistungen steht der Geschäftsleitung noch kein Betriebsrat als Verhandlungspartner zur Verfügung. Die Gewerkschaften mögen eigene Interessen verfolgen, und Verhandlungen

- 3 Dilger, Alexander: Kann die gesetzliche Regelung betri..., 1999, S. 214
- 3 Dilger, Alexander: Kann die gesetzliche Regelung betri..., 1999, S. 215

● 52% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

18



## Textstelle (Prüfdokument) S. 57

möglich oder zumindest verbilligt.<sup>87</sup> Wenn Transaktionskosten tatsächlich auf die hier skizzierte Art und Weise eine gesetzliche Mitbestimmungsregelung rechtfertigen, dann erstreckt sich diese Rechtfertigung jedoch allein auf minimale Regelungen zur Konstituierung eines ersten Vertretungsorgans.<sup>88</sup> Dieser vorläufige Betriebsrat könnte dann von sich aus alles Weitere mit der Betriebsleitung aushandeln. Die zukünftige Struktur und die späteren Rechte des Betriebsrats müssten nicht per Gesetz geregelt werden, sondern könnten in den Verhandlungen festgelegt werden.<sup>89</sup> Da Betriebsräte auch nicht unbedingt in jedem Betrieb effizient sein müssen, könnte der vorläufige Betriebsrat mit der Geschäftsführung sogar übereinkommen, dass es in Zukunft keine betriebliche Mitbestimmung geben soll. Diese Möglichkeit vermeidet auch den Nachteil einer pauschalen gesetzlichen Pflicht zur Gewährung betrieblicher Mitbestimmung,<sup>90</sup> dass diese vertraglich selbst dann nicht aufgehoben werden kann, wenn sie ineffizient sein sollte, so dass sich gegebenenfalls sogar in einer transaktionskostenfreien Welt die allokativ beste Lösung nicht durchsetzen könnte. Eng verknüpft mit der Existenz von Transaktionskosten ist die Unvollständigkeit von Verträgen.<sup>91</sup> In einer Welt ohne Transaktionskosten könnten definitionsgemäß beliebig komplexe Sachverhalte vollständig vertraglich geregelt werden. In der Realität lässt sich die unendliche Fülle zukünftiger Möglichkeiten unmöglich vorhersehen. Aber auch für viele prinzipiell denkbare, allerdings je für sich

76 Ausführlich wird dies unter 3.2 behandelt

77 Für etwas andere Darstellungen und Kritiken des Gefangenendilemmaarguments siehe Osbild (1994) und Bainbridge (1996)

78 Dies gilt zumindest für idealtypische Verträge und Gesetze. Siehe unter 2.7.4 zu real möglichen Abweichungen.

79 Vergleiche die in Fußnote 4 genannten Quellen zu dem Vorwurf, dass gesetzliche Mitbestimmungsregelungen zu undifferenziert seien

80 In der spieltheoretischen Literatur zum Gefangenendilemma (siehe Fußnote 67) werden dementsprechend Verträge nicht als Problem, sondern als eine mögliche Lösung des Dilemmas

81 Zu Transaktionskosten siehe Coase (1937, 1960, 1988a, 1988b), Demsetz (1968), Williamson

82 Siehe McCain (1992), warum Transaktionskosten bei der mitbestimmungsdebatte nicht vernachlässigt werden dürfen und gesetzliche Eingriffe rechtfertigen können. Im Übrigen wurden in

## Textstelle (Originalquellen)

mit jedem einzelnen Betriebsangehörigen könnten schlicht zu teuer sein, zumal sie durch mögliches Trittbrettfahrerverhalten erschwert werden. Eine gesetzliche Vorschrift kann helfen, Transaktionskosten bei der Betriebsratseinführung zu sparen, was diese entweder überhaupt erst ermöglicht oder zumindest verbilligt. Wenn Transaktionskosten tatsächlich auf die hier skizzierte Art und Weise eine gesetzliche Mitbestimmungsregelung rechtfertigen, dann erstreckt sich diese Rechtfertigung jedoch allein auf minimale Regelungen zur Konstituierung eines ersten Vertretungsorgans. Dieser vorläufige Betriebsrat könnte dann von sich aus alles Weitere mit der Betriebsleitung aushandeln. Die zukünftige Struktur und die späteren Rechte des Betriebsrats müssten nicht per Gesetz geregelt werden, sondern könnten in den Verhandlungen festgelegt werden. Da Betriebsräte auch nicht unbedingt in jedem Betrieb effizient sein müssen, könnte der vorläufige Betriebsrat mit der Geschäftsführung sogar übereinkommen, daß es in Zukunft keine betriebliche Mitbestimmung geben soll. Diese Möglichkeit vermeidet auch den Nachteil einer pauschalen gesetzlichen Pflicht zur Gewährung betrieblicher Mitbestimmung, daß diese vertraglich selbst dann nicht abbedungen werden kann, wenn sie ineffizient sein sollte, so daß sich sogar in einer transaktionskostenfreien Welt die allokativ beste Lösung nicht durchsetzen könnte. 4.2. Kein Signalling gegenüber Dritten Wie unter 3.2. festgestellt wurde, kann die Betriebsleitung die Belegschaft stets über eine eingetretene Krise glaubwürdig informieren, um diese zu dann nötigen

Titman (1984) zur Forderung, externe Kosten bei Insolvenzen zu berücksichtigen. 167 Ein entsprechendes Einperiodenmodell entwickeln Gale/Hellwig (1985), siehe auch Diamond (1984). 168 Siehe auch Bolton/Scharfstein (1990) und Bolton/Scharfstein (1996). 89 die Unvollständigkeit von Verträgen, 169 in denen nicht jeder mögliche Zustand der Welt geregelt werden kann, weil etwa ein Geldgeber die Erträge des Unternehmens nicht beobachten oder zumindest nicht gerichtsfest nachweisen

- 3 Dilger, Alexander: Kann die gesetzliche Regelung betri..., 1999, S. 215
- 5 Dilger, Alexander: Auktionen in Insolvenzen. Ein Vorsch..., 1997, S. 76

● 36% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Prüfdokument) S. 59

## Textstelle (Originalquellen)

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

20

83 Siehe Bambridge (1996, 1998a) für eine ausgearbeitete Theorie der zunehmenden Bedeutung von

84 Vgl. Dorow/Aveiermair (1984), Riekhof (1984), Schmidtchen (1987), Gerum (1988) und

85 Vgl. Freeman/Lazear (1995), gemäß denen Gewerkschaften kein Interesse an der Existenz von

86 Vgl. North (1981) S. 08 "Institutional Innovation is a public good with all the characteristics of

87 Vgl. Fleischmann (1983) und Michaelis/Picot (1987)

88 Daneben könnte der Gesetzgeber verschiedene Arbeitsratsregelungen bereitstellen, aus denen die

89 Siehe allerdings die Kritik von Savarese (1980), Leonard (1988) und Spulber (1989), dass es zu

90 Nach der gegenwärtigen Rechtslage ist ein Verzicht des Betriebsrats auf seine Rechte nur sehr

91 Zu unvollständigen sowie zu impliziten Verträgen siehe Grossman/Hart (1981, 1983), Hart (1983,

● 0% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit



**ProfNet**

Institut für Internet-Marketing

## Textstelle (Prüfdokument) S. 59

mutet schon ein wenig heroisch an, einem Marktmechanismus, der unfähig ist, die originären Güter ihrer besten Verwendungsmöglichkeit zuzuführen, zuzutrauen, daß er für die effiziente Produktion und Allokation des sehr viel komplexeren Guts 'Institution' Sorge trägt."<sup>93</sup> 2.7.3. Signalling gegenüber Dritten Wie unter 2.2.2. festgestellt wurde, kann die Betriebsleitung die Belegschaft stets über eine eingetretene Krise informieren, um diese zu dann nötigen Zugeständnissen zu bewegen<sup>94</sup> Es mag jedoch sein, dass dies ohne Betriebsrat nur öffentlich möglich ist, d. h. unter gleichzeitiger Bekanntmachung der Krise auch für Dritte wie Kunden, Lieferanten. Gläubiger oder Konkurrenten Dass Dritte informiert werden, kann unerwünscht und mit hohen Kosten verbunden sein.<sup>95</sup> Ein Betriebsrat erlaubt eine vertrauliche Krisenmitteilung. Doch die freiwillige Einrichtung eines Betriebsrates ist erschwert, weil sie Dritten gegenüber anzeigt, dass der betreffende Betrieb ein besonderes Interesse an der Möglichkeit vertraulicher Krisenmitteilungen besitzt, also wohl nahe einer Krise sich befindet oder zumindest die Wahrscheinlichkeit einer Krise vergleichsweise hoch einschätzt Adverse Selektion führt dann dazu, dass die meisten Betriebe eine freiwillige Betriebsratseinführung wegen ihres Signalcharakters ablehnen und die Betriebe nahe einer Krise ihren Zustand gleich öffentlich oder gar nicht darlegen werden. Wenn dagegen die Betriebsratseinrichtung gesetzlich geregelt ist und ohne Zutun des Managements erfolgt, dann signalisiert sie nicht die Nähe einer Krise und kann zur Ermöglichung diskreter Krisenmitteilungen im Bedarfsfall erfolgen. 2.7.4. Akzeptanzprobleme freiwilliger Lösungen mit Kompensationszahlungen Unter 2.7.1. wurde ausgeführt, dass Gesetze und Verträge idealtypisch dieselbe Bindungswirkung besitzen.<sup>96</sup> Es mag jedoch kulturell und institutionell bedingte Abweichungen von der Idealform geben. Bei einer entwickelten Gesetzkultur wie in Deutschland, wo vieles verrechtlicht ist und dein Staat oft mehr Vertrauen entgegengebracht wird als der Privatautonomie, könnten z. B. Gesetze wirkungsvoller als Verträge sein. Freiwillig vereinbarte Mitbestimmungsrechte würden dann von Gerichten diskriminierend behandelt und selbst von entlegenen Verordnungen durchbrochen werden, während gesetzliche Regelungen bevorzugt würden. Auch die Betroffenen könnten Gesetzen bereitwilliger folgen als Verträgen, durch die sie sich vielleicht grundsätzlich unfair behandelt fühlen. Bei

● 61% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Originalquellen)

nicht abbedungen werden kann, wenn sie ineffizient sein sollte, so daß sich sogar in einer transaktionskostenfreien Welt die allokativ beste Lösung nicht durchsetzen könnte. 4.2. Kein Signalling gegenüber Dritten Wie unter 3.2. festgestellt wurde, kann die Betriebsleitung die Belegschaft stets über eine eingetretene Krise glaubwürdig informieren, um diese zu dann nötigen Zugeständnissen zu bewegen. Es mag jedoch sein, daß dies ohne Betriebsrat nur öffentlich möglich ist, d.h. unter gleichzeitiger Bekanntmachung der Krise auch für Dritte wie Kunden, Lieferanten oder Gläubiger. Daß Dritte informiert werden, kann unerwünscht und mit hohen Kosten verbunden sein. Ein Betriebsrat erlaubt eine vertrauliche Krisenmitteilung. Doch die freiwillige Einrichtung eines Betriebsrates ist dadurch erschwert, daß sie den Dritten gegenüber anzeigt, daß der betreffende Betrieb ein besonderes Interesse an der Möglichkeit vertraulicher Krisenmitteilungen besitzt, also wohl nahe einer Krise sich befindet oder zumindest mit erhöhter Wahrscheinlichkeit mit einer Krise rechnet. Adverse Selektion führt dann dazu, daß die meisten Betriebe eine freiwillige Betriebsratseinführung wegen ihres Signalcharakters ablehnen und die Betriebe nahe einer Krise ihren Zustand gleich öffentlich oder gar nicht darlegen werden. Wenn dagegen die Betriebsratseinrichtung gesetzlich geregelt ist und ohne Zutun des Managements erfolgt, dann signalisiert sie nicht die Nähe einer Krise und kann zur Ermöglichung diskreter Krisenmitteilungen im Bedarfsfall erfolgen. 4.3. Gesetzes- versus Vertragskultur Unter 3.3. wurde ausgeführt, daß Gesetze und Verträge idealtypisch dieselbe Bindungswirkung besitzen. Es mag jedoch kulturell und institutionell bedingte Abweichungen von der Idealform geben. In einer entwickelten Gesetzkultur wie Deutschland, wo vieles verrechtlicht ist und dem Staat oft mehr Vertrauen entgegengebracht wird als der Privatautonomie, könnten z.B. Gesetze wirkungsvoller als Verträge sein. Freiwillig vereinbarte Mitbestimmungsrechte würden dann von Gerichten diskriminierend behandelt und selbst von entlegenen Verordnungen durchbrochen werden, während gesetzliche Regelungen bevorzugt würden. Auch die Betroffenen könnten Gesetzen bereitwilliger folgen als Verträgen, durch die sie sich vielleicht grundsätzlich unfair behandelt fühlen. In einer stärker individualistisch

- 3 Dilger, Alexander: Kann die gesetzliche Regelung betri..., 1999, S. 215
- 3 Dilger, Alexander: Kann die gesetzliche Regelung betri..., 1999, S. 216

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

21

## Textstelle (Prüfdokument) S. 60

einer stärker individualistisch geprägten Kultur wie in den USA mag es sich umgekehrt verhalten. Die Gerichte gehen von Einzelfällen aus und weisen Verträgen einen hohen Rang zu. Die Betroffenen fühlen sich an von ihnen selbst Vereinbartes gebunden, während sie staatlichen Zwang nur ungern ertragen. In wieder anderen Gesellschaften könnten die staatlichen Stellen und auch Gerichte schwach oder sogar korrupt sein, so dass die Arbeitsbeziehungen auf noch andere Weise am besten geregelt werden. Je nach den Gegebenheiten eines Landes dürften unterschiedliche Ausgestaltungen von Mitbestimmungsrechten optimal sein.<sup>97</sup> Die eine allgemeine, in jedem Fall anzuwendende Lösung gibt es wohl nicht. Ein interessantes Argument, warum es gar nicht erst zu Vertragsverhandlungen kommen könnte, stammt von Houseman (1990). Sie argumentiert am Beispiel des Kündigungsschutzes, dass die Arbeitgeber Verhandlungen darüber meiden, weil allein schon das Verhandeln bei den Arbeitnehmern Erwartungen weckt und bestehende Fairnessstandards verschiebt.<sup>98</sup> Vorstellungen über Fairness sind handlungswirksam. Wer sich fair behandelt fühlt, erlebt dies nicht nur als Nutzensteigerung, sondern fühlt sich selbst zu fairem und kooperativem Verhalten angespornt.<sup>99</sup> Betrieblicher Mitbestimmung kann so aus Fairnessüberlegungen heraus ein Eigenwert<sup>100</sup> zugeschrieben werden,<sup>101</sup> während sie gleichzeitig die Arbeitsmotivation und damit -Produktivität steigert.<sup>102</sup> Dieselben Präferenzen der Beschäftigten für eine

93 Terberger (1994), S. 159 Vgl auch Dilger/Frick/Speckbacher (1999) und Frick/Speckbacher/

94 Vgl Dilger (1999b) für diesen Abschnitt ...

95 Daughc.v Keinganum I 1 ) entwickeln ein Modell, wonach eine Verhandlungsseile der anderen

96 Zur Gegenüberstellung von Gesetzes- und Vertragskultur vgl Dilger (1999b)

97 Entsprechend argumentieren Levitan/Verneke (1984) und Brown/Reich/Stern (1993). dass sich

98 Unter Verweis auf Bucksleeg (1994) argumentiert Neuberger (1997), S 444. für den Vergütungsbereich entsprechend, dass zumindest Banken dabei absichtlich Intransparenz einsetzen,

99 Speziell für betriebliche Mitbestimmung vgl Lengfeid/Liebig (2000) Für allgemeine Theorien

100 Siehe unter 3 1 3

101 Dabei geht es hier allein um die Bewertung durch die Betroffenen selbst, nicht um die Normen

## Textstelle (Originalquellen)

geprägten Kultur wie den USA mag es sich umgekehrt verhalten. Die Gerichte gehen von Einzelfällen aus und weisen Verträgen einen hohen

Auch die Betroffenen könnten Gesetzen bereitwilliger folgen als Verträgen, durch die sie sich vielleicht grundsätzlich unfair behandelt fühlen. In einer stärker individualistisch geprägten Kultur wie den USA mag es sich umgekehrt verhalten. Die Gerichte gehen von Einzelfällen aus und weisen Verträgen einen hohen Rang zu. Die Betroffenen fühlen sich an von ihnen selbst Vereinbartes gebunden, während sie staatlichen Zwang nur ungern ertragen. In wieder anderen Gesellschaften könnten die staatlichen Stellen und auch Gerichte schwach oder sogar korrupt sein, so daß die Arbeitsbeziehungen auf noch andere Weise am besten geregelt werden. Je nach den Gegebenheiten eines Landes dürften unterschiedliche Ausgestaltungen von Mitbestimmungsrechten optimal sein.<sup>26</sup> Die eine allgemeine, in jedem Fall anzuwendende Lösung gibt es wohl nicht. 4.4. Adverse Selektion ganzer Belegschaften Verschiedene Belegschaften mögen unterschiedlich kooperativ sein, was die Allokations- und Distributionswirkungen von Betriebsräten zugleich beeinflusst. Mit zunehmender Kooperationsbereitschaft einer Belegschaft dürften die allokativen Vorteile der Gewährung von Mitbestimmungsrechten ansteigen. Zugleich ist es plausibel, daß der Anteil dessen, was eine Belegschaft durch Mitbestimmungsrechte zu ihren Gunsten umverteilen kann, mit ihrem Kooperationsgrad zurückgeht. Im Einklang mit der unter 3.1. geäußerten Kritik an dem unter 2.1.

- 3 Dilger, Alexander: Kann die gesetzliche Regelung betri..., 1999, S. 216

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

22



## Textstelle (Prüfdokument) S. 66

## Textstelle (Originalquellen)

102 Vgl. Libby (1996) Dadurch lässt sich auch die Entlehnung und Reproduktion von Fairnesspräferenzen erklären (vgl. Nilsson 1996 für einen transaktionskostentheoretischen Ansatz).

● 0% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

23



**ProfNet**

Institut für Internet-Marketing

## Textstelle (Prüfdokument) S. 66

Aussage, dass der Markt allein zu den effizienten Lösungen führt nur hieruntergebrochen auf die innerbetriebliche Führung. Wenn Betriebsräte und Ineffizienz Hand in Hand gehen, ist im Gegensatz zum Umverteilungsansatz nicht zu erwarten, dass es den **Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat** besser geht als in solchen ohne. Die Situation ist für alle beteiligten Seiten in Betriebsratslosen Betrieben besser. Dies könnte zu der Frage verleiten, warum es überhaupt zu einer Betriebsratsgründung kommt. Eine Möglichkeit wäre, dass Einzelne

## Textstelle (Originalquellen)

das Gesamtinteresse des Betriebes beachtet, so daß die Begründung oder Auflösung<sup>15</sup> eines Betriebsrates vermutlich effizient nach dem Kompensationskriterium ist. Dies läßt sich vermuten, weil die **Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat** und besonders schlechter Ertragslage nicht auf eine Fortexistenz des Betriebsrats bestehen. Der Wegfall des Betriebsrats geht dann mit einer Besserung der Ertragslage einher.<sup>16</sup> Umgekehrt wird

- 6 Dilger, Alexander: Erträge bei differenzierter Betrieb..., 1999, S. 65

● **2%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

24

**ProfNet**

Institut für Internet-Marketing





## Textstelle (Prüfdokument) S. 81

sich eine Partnerschaft zwischen ihm und der Betriebsleitung herausbilden kann. Auf diese Weise können viele Konflikte gelöst werden. Die eine Seite kann der anderen Zugeständnisse machen, weil sie auf ein späteres Entgegenkommen bauen kann. Das **Verhältnis zwischen Betriebsrat und Betriebsleitung** muss nicht immer harmonisch sein. Wie in Kapitel 4 noch empirisch gezeigt wird, ist in manchen Betrieben dieses Verhältnis antagonistisch statt kooperativ oder durch Ausschlusstaktiken geprägt. Nichtsdestoweniger schafft das Betriebsverfassungsgesetz eine Grundlage, auf der die Beteiligten

## Textstelle (Originalquellen)

positiven Einfluss auf das Vorhandensein flexibler Arbeitszeiten im Fertigungsbereich. Alle fünf Betriebsratstypen tragen ebenfalls ein positives Vorzeichen, welches allerdings nur bei einem schwierigen oder kooperativen **Verhältnis zwischen Betriebsrat und Betriebsleitung** signifikant ist, dann allerdings wiederum auf dem 1-Promille-Niveau. Ein Wechsel in der Betriebsratsexistenz hat schließlich keinen signifikanten Einfluss auf die Arbeitszeit- Tabelle 8: Logit-Modelle

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 166

● **2%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

25

**ProfNet**

Institut für Internet-Marketing



## Textstelle (Prüfdokument) S. 87

nötige Entlassungen entscheiden. Schließlich lassen sich konkrete Vorhersagen für die Betriebsratswirkung auf einzelne betriebliche Größen aus den Theoneansätzen herleiten. Die Vorhersagen sind in Tabelle 3.1 zusammengefasst.<sup>4</sup> . Deskription der Daten Den empirischen Untersuchungen der Kapitel 5 bis 8 dienen **zwei Datensätze aus dem deutschen Maschinenbau** als Grundlage. **Die Beschränkung auf nur eine Branche macht die Berücksichtigung besonderer Brancheneffekte entbehrlich.** Die Übertragbarkeit der Ergebnisse auf andere Branchen ist dadurch jedoch eingeschränkt. Im Folgenden werden zuerst die Daten des Bochumer NTFA-Panels näher betrachtet (**wobei NIFA für "Neue Informationssysteme und flexible Arbeitssysteme"** steht); danach werden die **Daten der Bochumer Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau** vorgestellt.<sup>2</sup> 4.1. Das **NIFA-Panel Die Daten des NIFA-Panels wurden** im Rahmen eines von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) finanzierten Projekts unter der Leitung von Ulrich Widmaier

● 7% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Originalquellen)

hervorbringen oder eher für eine gemeinsame Abstimmung der flexibilisierten Arbeitszeiten sorgen. Der 5. Abschnitt enthält eine Zusammenfassung und ein Fazit. 2. Verwendetes Datenmaterial In diesem Beitrag werden **zwei Datensätze aus dem deutschen Maschinenbau** genutzt, das Bochumer NIFA-Panel, wobei NIFA für "Neue Informationssysteme und flexible Arbeitssysteme" steht, und die Bochumer Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau. Die Daten des NIFA-

eine Zusammenfassung und ein Fazit. 2. Verwendetes Datenmaterial In diesem Beitrag werden zwei Datensätze aus dem deutschen Maschinenbau genutzt, das Bochumer NIFA-Panel, **wobei NIFA für "Neue Informationssysteme und flexible Arbeitssysteme"** steht, und die Bochumer Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau. Die Daten des NIFA-Panels wurden im Rahmen eines von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) finanzierten Projekts an

Fertigung (gemeinsame Festlegung als Basiskategorie); Datenquelle ist die 6. Welle des NEFA-Panels (1996); Standardabweichungen in Klammern; +/\*\*/\*\*/\*  
\*\* bezeichnet statistische Signifikanz auf dem 10/5/1/0,1- Prozent-Niveau.

Auch mit den **Daten der Bochumer Betriebsräte-Befragung** lässt sich untersuchen, wer die Abweichungen von der täglichen Arbeitszeit festlegt, wenn denn Modelle flexibler Arbeitszeiten zur Anwendung kommen. Dabei antworten die Betriebsräte unabhängig von

aus dem deutschen Maschinenbau genutzt, das Bochumer **NIFA-Panel**, wobei NIFA für "Neue Informationssysteme und flexible Arbeitssysteme" steht, und die Bochumer Betriebsräte-Befragung **im Maschinenbau. Die Daten des NIFA-Panels wurden** im Rahmen eines von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) finanzierten Projekts an der Ruhr- Universität Bochum erhoben. Das NIFA-Panel war als Vollerhebung von Daten aller

Arbeitssysteme" steht, und die Bochumer Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau. Die Daten des NIFA-Panels wurden im Rahmen eines von der

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 158
- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfukt..., 1999, S.
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 158
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 173
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 158

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

26

## Textstelle (Prüfdokument) S. 87

an der Ruhr-Universität Bochum erhoben. Das NIFA-Panel war als Vollerhebung aller Betriebe im deutschen Maschinenbau angelegt. Von 1991 bis 1998 wurde diese Erhebung jedes Jahr in den alten Bundesländern durchgeführt, von 1993 bis 1998 auch in den neuen Ländern.<sup>3</sup> 4.1.1.

Betriebsräte In der 6. Erhebungswelle des NTFA-Panels von 1996 geben 1075 Betriebe an, einen Betriebsrat zu haben. Das sind 62,6 % der antwortenden Betriebe. Die übrigen 37,4 % Betriebsrat zu haben. Das sind 62,6 % der antwortenden Betriebe. Die übrigen 37,4 % bzw. 641 Betriebe haben

<sup>4</sup> Siehe Tabelle 4.1 und die in Kapitel 1 aufgeführte Literatur

## Textstelle (Originalquellen)

Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) finanzierten Projekts an der Ruhr-Universität Bochum erhoben. Das NIFA-Panel war als Vollerhebung von Daten aller Betriebe im deutschen Maschinenbau angelegt. Von 1991 bis 1996 wurde diese Erhebung jedes Jahr in den alten Bundesländern durchgeführt, von 1993 an bis 1996 auch in den neuen Ländern.<sup>18</sup> Für diesen Beitrag wird vor allem die 6. Welle des NIFA-Panels von 1996 genutzt, in der die Betriebsleitungen Auskunft über Entwicklungen des Vorjahres,

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 158

● 19% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

27



**ProfNet**

Institut für Internet-Marketing

## Textstelle (Prüfdokument) S. 87

zu haben. Das sind 62,6 % der antwortenden Betriebe. Die übrigen 37,4 % bzw. 641 Betriebe haben keinen Betriebsrat. Dabei ist die Wahrscheinlichkeit, in einem Betrieb einen Betriebsrat anzutreffen, nicht unabhängig von der Betriebsgröße, gemessen an der Zahl der Beschäftigten **Je höher die Beschäftigtenzahl in einem Betrieb ist, desto eher kann in ihm ein Betriebsrat gefunden werden.** Dies ist aus mindestens zwei Gründen nicht anders zu erwarten **Erstens nehmen mit der Betriebsgröße die gesetzlich verankerten Rechte des Betriebsrats zu,<sup>4</sup> so dass seine Einrichtung für die Beschäftigten attraktiver wird. Zweitens können unabhängig von der Betriebsgröße (ab einer Mindestgröße von fünf Beschäftigten) stets drei Beschäftigte die Einrichtung eines Betriebsrats herbeiführen, weshalb die Wahrscheinlichkeit der Existenz von drei gründungswilligen Mitarbeitern mit der Gesamtzahl der Mitarbeiter ansteigt.** Bei

## Textstelle (Originalquellen)

organisatorischen Veränderungen gezählt werden kann.<sup>22</sup> Es sind von den 1075 Betrieben mit Betriebsrat nur die 934 erfasst, die auf die Frage nach der Haltung des Betriebsrats antworten.<sup>23</sup> **Je höher die Beschäftigtenzahl in einem Betrieb ist, desto eher kann in ihm ein Betriebsrat gefunden werden.** Denn **erstens nehmen mit der Betriebsgröße die Rechte des Betriebsrats zu** (siehe Tabelle 2), **so dass seine Einrichtung für die Beschäftigten attraktiver wird. Zweitens können unabhängig von der Betriebsgröße (ab einer Mindestgröße von fünf Beschäftigten) stets drei Beschäftigte die Einrichtung eines Betriebsrats herbeiführen, weshalb die Wahrscheinlichkeit der Existenz von drei gründungswilligen Mitarbeitern mit der Gesamtzahl der Mitarbeiter ansteigt.** Bei

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 30

● **11%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

28

## Textstelle (Prüfdokument) S. 87

bis 271 aus der Systematik der Bundesanstalt für Arbeit dazu zahlen 2 Die Datensätze sind beim Zentralarchiv für Empirische Sozialforschung, Postfach 41 09 60, 50869 Köln, gegen eine geringe Gebühr erhältlich für wissenschaftliche Forschungen, z B. für Replikationen oder Erweiterungen der nachfolgenden Schätzungen 3 Für die methodischen Grundlagen und weitere allgemeine Informationen zum NIFA-Panel siehe die Beiträge in Schmidt/Widmaier (1992) und Widmaier (1996) Für kürzere Vorstellungen des NIFA-Panels vgl. Dilger (1999c, 2000) tigten stets drei Beschäftigte die Einrichtung eines Betriebsrats herbeiführen,<sup>5</sup> so dass die Wahrscheinlichkeit der Existenz von drei gründungswilligen Mitarbeitern mit der Gesamtzahl der Mitarbeiter zwangsläufig zunimmt. Bei einer Gegenüberstellung von Betrieben mit und ohne Betriebsrat ergibt sich damit die Gefahr, dass statt der unterstellten Betriebsratswirkungen reine Betriebsgrößeneffekte gefunden werden. Deshalb ist eine Überprüfung der Ergebnisse unter Verwendung der Untergruppe der Betriebe mit 21 bis 100 Beschäftigten sinnvoll. Diese Untergruppe der Betriebe ist von besonderem Interesse, weil in ihr rund die Hälfte (hier 51,8 %) aller Betriebe einen Betriebsrat besitzt Die Verteilung von Beschäftigten und Betrieben auf verschiedene Größenklassen, der Anteil von Betrieben mit Betriebsrat in diesen Klassen und die zusätzlichen Betriebsratsrechte im Vergleich zur jeweils kleineren Größenklasse werden in Tabelle 4.1 dargestellt

## Textstelle (Originalquellen)

vor und ermitteln dabei einen annähernd gleich großen Handlungsspielraum von Betriebsleitung und <sup>17</sup> Betriebsrat. Für eine andere Auswertung von Betriebsvereinbarungen und ihren Flexibilitätswirkungen siehe auch WILD (1995). <sup>18</sup> 18 Für die methodischen Grundlagen und weitere allgemeine Informationen zum NIFA-Panel <sup>18</sup> siehe die Beiträge in SCHMIDTDAVIDMAIER (1992) und WIDMAER (1996). <sup>19</sup> 19 KOTTHOFF (1994) unterscheidet die folgenden sechs Betriebsratstypen: "der ignorierte Betriebsrat", "der isolierte Betriebsrat", "der Betriebsrat als Organ der Geschäftsleitung", "der <sup>19</sup> respektierte zwispältige Betriebsrat

Betriebsrats zu <sup>23</sup> (siehe Tabelle 2), so dass seine Einrichtung für die Beschäftigten attraktiver wird. Zweitens <sup>23</sup> können unabhängig von der Betriebsgröße (ab einer Mindestgröße von fünf Beschäftigten) <sup>23</sup> stets drei Beschäftigte die Einrichtung eines Betriebsrats herbeiführen, weshalb die Wahrscheinlichkeit der Existenz von drei gründungswilligen Mitarbeitern mit der Gesamtzahl der <sup>23</sup> Mitarbeiter ansteigt. Bei einer Gegenüberstellung von Betrieben mit und ohne Betriebsrat ergibt sich damit die Gefahr, dass statt der unterstellten Betriebsratswirkungen reine Betriebsgrößeneffekte gefunden werden, zumal auch die Anwendung von Modellen flexibler <sup>23</sup> Arbeitszeiten nicht unabhängig von der Zahl der Beschäftigten ist (vgl. BELL- <sup>23</sup> MANN/DÜLIVKÜHL/ LAHNER/LEHMANN 1996: 19-21, DÖRSAM 1997: insb. H4f. und <sup>23</sup>

Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996); 934 bzw. 442 gültige Fälle. Zusätzlich enthält Tabelle 1 die Verteilung der Betriebsratstypen für die Betriebe mit 21 bis 100 Mitarbeitern (ohne Auszubildende). Diese Untergruppe der Betriebe ist deshalb von besonderem Interesse, weil in ihr rund die Hälfte aller Betriebe einen Betriebsrat besitzt. <sup>23</sup> Die Verteilung von Beschäftigten und Betrieben auf verschiedene Größenklassen sowie der Anteil von Betrieben mit Betriebsrat in diesen Klassen wird in Tabelle 2 dargestellt. Im Gegensatz zu der Frage nach der Haltung des Betriebsrats, die nur 1996 vorkommt, wird im Rahmen des NIFA-Panels zweimal

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 30
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 160

● 24% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService  
Prüfbericht  
33158  
25.10.2018  
29

## Textstelle (Prüfdokument) S. 88

Tabelle 4.1: Betriebsräte und Betriebsgrößenklassen 1996 Betriebsgröße Betriebe mit Anteil der Anteil der Wichtige (Anzahl der Betriebsrat Beschäftigten Betriebe zusätzliche Beschäftigten) Rechte 1 -4 20,0 % 0,0 % 0,3 % kein Betriebsrat\* 5-20 35,8 % 1,1 % 9,7 % Betriebsrat 21 - 100 möglich 51,8% 21,1 % 59,8 % Informationsrechte 101-299 89,1 % 24,2 % 20,0 % Wirtschafts- 300 - 1000 ausschuss 100,0% 28,9 % 8,5 % Freistellung 1001 - 2000 100,0 % 11,2% 1,2% Personalauswahlrichtlinien 100,0% 13,5% 0,5 % Paritätische insgesamt 62,6 % 100,0% 100,0% 4.1.2. Betriebsratstypen Betriebsräte sind nicht identisch; verschiedene Betriebsräte können sich unterschiedlich verhalten. Da auch die Einstellung der jeweiligen Betriebsleitung zum Betriebsrat variiert, wird insbesondere das Verhältnis und die Kooperationsbereitschaft zwischen Betriebsräten und Betriebsleitungen differieren. Je nach Stellung des Betriebsrats sollten sich unterschiedliche Variablenausprägungen für die Betriebe ergeben Die alleinige Operationalisierung des Betriebsratseinflusses durch eine Dummyvariable mit den Ausprägungen "Betriebsrat existiert" und "Betriebsrat existiert nicht" in den bisher vorliegenden ökonomischen Untersuchungen ist deshalb als verbesserungswürdig anzusehen. Kotthoff (1981) hat als erster in detaillierten Fallstudien Betriebsratsunterschiede im Ausmaß der Aktivitäten und im Verhältnis zur Betriebsleitung untersucht und eine Betriebsratstypologie daraus entwickelt.<sup>6</sup> Kotthoff (1994) betrachtet dieselben Betriebe nach einem gewissen Zeitablauf erneut, beobachtet die Entwicklung der Betriebsräte und verfeinert seine ursprüngliche Typologie. Im Wesentlichen grenzt er sechs Betriebsratstypen voneinander ab: "der ignorierte Betriebsrat", "der isolierte Betriebsrat", "der Betriebsrat als Organ der Geschäftsleitung", "der respektierte zwiespältige Betriebsrat als Ordnungsfaktor", "der respektierte standfeste Betriebsrat", "

● 31% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Originalquellen)

gefragt, nämlich neben 1996 auch 1994.<sup>24</sup> Dies erlaubt es, Betriebe zu identifizieren, in denen ein neuer Betriebsrat gebildet oder ein bislang bestehender Betriebsrat aufgelöst wurde (siehe Tabelle 3).<sup>25</sup> Tabelle 2: Betriebsräte und Betriebsgrößenklassen 1996 Betriebsgröße Betriebe mit Anteil der Anteil der Wichtige zusätzliche (Anzahl der Beschäftigten) Betriebsrat Beschäftigten Betriebe Rechte 1-4 20,0 % 0,0 % 0,3 % kein Betriebsrat möglich 5-20 35,8 % 1,1 % 9,7 % Betriebsrat möglich 21 - 100 51,8% 21,1 % 59,8 % Informationsrechte 101-299 89,1% 24,2 % 20,0 % Wirtschaftsausschuss 300 - 1000 100,0% 28,9 % 8,5 % Freistellung 1001 -2000 100,0 % 11,2% 1,2 % Pers. - Auswahlrichti. 2001 und mehr 100,0 % 13,5 % 0,5 % Paritätische Mitb. insgesamt 62,6 % 100,0% 100,0% Ohne Auszubildende. \*

für den Maschinenbau zwischen 1994 und 1996 wegfallen. Statt dessen entstehen per Saldo weitaus mehr Betriebsräte als vergehen. 4. Kooperationsunterschiede zwischen Betriebsräten und -leitungen Betriebsräte sind nicht alle identisch. Verschiedene Betriebsräte können sich unterschiedlich verhalten. Da auch die Einstellung der jeweiligen Betriebsleitung zum Betriebsrat nicht stets dieselbe sein wird, wird insbesondere das Verhältnis und die Kooperationsbereitschaft zwischen Betriebsräten und Betriebsleitungen differieren. Je nach Stellung des Betriebsrats sollten sich unterschiedliche Betriebsergebnisse ergeben. Die Operationalisierung des Betriebsratseinflusses durch eine Dummyvariable mit den Ausprägungen "Betriebsrat existiert" und "Betriebsrat existiert nicht" in den bisher vorliegenden ökonomischen Untersuchungen greift deshalb zu kurz.

Kotthoff (1981) hat als erster in detaillierten Fallstudien Betriebsratsunterschiede im Ausmaß der Aktivitäten und im Verhältnis zur Betriebsleitung untersucht und eine Betriebsratstypologie daraus entwickelt. Kotthoff (1994) betrachtet dieselben Betriebe nach einem gewissen Zeitablauf, beobachtet die Entwicklung der Betriebsräte und verfeinert seine ursprüngliche Typologie. Im wesentlichen lassen sich sechs Betriebsratstypen voneinander abgrenzen: der ignorierte Betriebsrat, der isolierte Betriebsrat, der Betriebsrat als Organ der Geschäftsleitung, der respektierte zwiespältige Betriebsrat als

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 161
- 6 Dilger, Alexander: Erträge bei differenzierter Betrieb..., 1999, S. 68

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

30

## Textstelle (Prüfdokument) S. 89

der Betriebsrat als kooperative Gegenmacht".<sup>7</sup> Die ersten drei Betriebsratsformen hält Kotthoff für defizitär, der Betriebsrat als kooperative Gegenmacht ist wohl sein Idealbild eines Betriebsrats. In der 6. Welle des NIFA-Panels ist eine Frage enthalten, die erstmals<sup>8</sup> die Abgrenzung verschiedener Betriebsratstypen für eine umfassende ökonomische Untersuchung erlaubt. Diese Frage lautet: "Wenn Sie an größere technische und/oder organisatorische Veränderungen in Ihrem Betrieb in den letzten Jahren denken, wie würden Sie die Haltung des Betriebsrats dabei charakterisieren?" Die Frage bezieht sich genau genommen nicht auf das allgemeine Verhältnis zwischen Betriebsrat und Betriebsleitung, sondern speziell auf die von der Betriebsleitung vorgenommene Einschätzung der Betriebsratshaltung bezüglich technischer und organisatorischer Veränderungen. Im Folgenden wird jedoch

5 Ohne Auszubildende

6 Eine ausgearbeitete Theorie von Betriebsratstypen gibt es ansonsten bislang nicht

7 Von Kotthoff wird noch als siebter Typ "der klassenkämpferische Betriebsrat (aggressive

8 Frick (1997b) weist auf diesen Mangel und seine Bedeutung in allen bisherigen Untersuchungen

## Textstelle (Originalquellen)

Ordnungsfaktor, der respektierte standfeste Betriebsrat, der Betriebsrat als kooperative Gegenmacht. Die ersten drei Betriebsratsformen hält Kotthoff für defizitär, der Betriebsrat als kooperative Gegenmacht ist wohl sein Idealbild eines Betriebsrats. Im NIFA-Panel wird 1996 die Frage gestellt: "Wenn Sie an größere technische und/oder

Betriebsrat als Ordnungsfaktor, der respektierte standfeste Betriebsrat, der Betriebsrat als kooperative Gegenmacht. Die ersten drei Betriebsratsformen hält Kotthoff für defizitär, der Betriebsrat als kooperative Gegenmacht ist wohl sein Idealbild eines Betriebsrats. Im NIFA-Panel wird 1996 die Frage gestellt: "Wenn Sie an größere technische und/oder organisatorische Veränderungen in Ihrem Betrieb in den letzten Jahren denken, wie würden Sie die Haltung des Betriebsrats dabei charakterisieren?" Die Frage zielt explizit nur auf die Haltung des Betriebsrats zu technischen bzw. organisatorischen Veränderungen, die Antwort dürfte aber wohl in der Regel die allgemeine

- 6 Dilger, Alexander: Erträge bei differenzierter Betrieb..., 1999, S. 68

● 4% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

31

## Textstelle (Prüfdokument) S. 90

Im Folgenden wird jedoch unterstellt, dass **technische und organisatorische Veränderungen** ein sehr wichtiges Feld betrieblicher Mitbestimmung bilden und die Antwort symptomatisch für die gesamten Beziehungen zwischen Betriebsrat und Management ist.<sup>9</sup> Auf die genannte Frage ist **eine von fünf möglichen Antworten** durch die **Betriebsleitung bzw.** durch eine von ihr mit der Beantwortung beauftragte Person auszuwählen: 1. "Die meisten **technischen oder organisatorischen Veränderungen müssen gegen den Betriebsrat durchgesetzt werden.**" Bei Wahl dieser Antwort wird im Folgenden die Bezeichnung "antagonistischer Betriebsrat" verwendet. 2. "Manchmal ist es **schwierig, dem Betriebsrat die gemeinsamen Betriebs- und Belegschaftsinteressen zu vermitteln.**" Es handelt sich um ein schwieriges Verhältnis zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat bzw. verkürzt um einen (zumindest aus Sicht der Betriebsleitung) "schwierigen Betriebsrat". 3. "Technische oder organisatorische **Veränderungen werden vom Betriebsrat uneingeschränkt unterstützt.**" Es existiert ein "kooperativer Betriebsrat" Dieser gleicht Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen im Konsens aus. Wenn dies ernsthaft betrieben wird, dürfte es sich aus Sicht sowohl der Betriebsleitung wie auch der Beschäftigten um die beste Betriebsratsform handeln. Es ist allerdings möglich, dass die uneingeschränkte Unterstützung gemäß Kotthoffs Abgrenzung "defizitär" ist, falls nämlich der Betriebsrat als bloßes "Organ der **Geschäftsleitung**" fungiert. In solch einem Fall würde der "schwierige Betriebsrat" am ehesten wirksam mitbestimmen Eindeutig "defizitär" sind die beiden letzten, passiven Betriebsratstypen: 4. "

● 2% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Originalquellen)

Sie an größere **technische und/oder organisatorische Veränderungen** in Ihrem Betrieb in den letzten Jahren denken, wie würden Sie die Haltung des Betriebsrats dabei charakterisieren? "<sup>21</sup> **Eine von fünf möglichen Antworten** ist von der **Betriebsleitung bzw.** der von ihr mit der Beantwortung beauftragten Person auszuwählen: 1. "Die meisten technischen oder organisatorischen Veränderungen müssen gegen den Betriebsrat durchgesetzt

die Haltung des Betriebsrats dabei charakterisieren? "<sup>21</sup> Eine von fünf möglichen Antworten ist von der Betriebsleitung bzw. der von ihr mit der Beantwortung beauftragten Person auszuwählen: 1. "Die meisten **technischen oder organisatorischen Veränderungen müssen gegen den Betriebsrat durchgesetzt werden.**" 2. "Manchmal ist es schwierig, dem Betriebsrat die **gemeinsamen Betriebs- und Belegschaftsinteressen zu vermitteln.**" 3. "Technische oder organisatorische Veränderungen werden vom Betriebsrat uneingeschränkt unterstützt." 4. "Der Betriebsrat betrachtet technische oder organisatorische Veränderungen nicht als sein Aufgabenfeld und beteiligt sich nicht." 5. "Der

Die meisten technischen oder organisatorischen Veränderungen müssen gegen den Betriebsrat durchgesetzt werden." 2. "Manchmal ist es schwierig, dem Betriebsrat die gemeinsamen Betriebs- und Belegschaftsinteressen zu vermitteln." 3. "Technische oder organisatorische **Veränderungen werden vom Betriebsrat uneingeschränkt unterstützt.**" 4. "Der Betriebsrat betrachtet technische oder organisatorische Veränderungen nicht als sein Aufgabenfeld und beteiligt sich nicht." 5. "Der Betriebsrat wird an solchen Veränderungen nicht beteiligt." In Tabelle 1

Betriebsrat durchgesetzt werden." 2. "Manchmal ist es schwierig, dem

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 159



## Textstelle (Prüfdokument) S. 90

Der Betriebsrat betrachtet technische oder organisatorische Veränderungen nicht als sein Aufgabenfeld und beteiligt sich nicht." Dieser Typ wird im Folgenden als "desinteressierter Betriebsrat" bezeichnet.<sup>5</sup> "Der Betriebsrat wird an solchen Veränderungen nicht beteiligt." Für solch einen Betriebsrat wird der Name "ausgeschlossener Betriebsrat" gewählt. In Tabelle 4.2 ist die Verteilung der Betriebsratstypen in den Betrieben mit Betriebsrat dargestellt.<sup>10</sup> Tabelle 4.2: Verteilung der Betriebsratstypen Betriebsratstyp Anteil an allen Betrieben mit Betriebsrat Anteil bei 21 bis 100 Beschäftigten antagonistisch 3,9 % 3,4 % schwierig 47,0 % 40,3 % kooperativ 35,8 % 36,2 % desinteressiert 4,4 % 5,7 % ausgeschlossen 9,0 % 14,5 % insgesamt 100,0% 100,0% Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996), 934 bzw. 442 gültige Fälle. Zusätzlich enthält Tabelle 4.2 die Verteilung der Betriebsratstypen in der besonders interessanten Größenklasse der Betriebe mit 21 bis 100 Mitarbeitern (ohne Auszubildende) Es fällt auf, dass nur bei zwei Betriebsratstypen eine größere Änderung in der Verteilung vorliegt, nämlich bei schwierigen und ausgeschlossenen Betriebsräten. So zeigt ein chi<sup>2</sup>-Test eine statistisch signifikante Abhängigkeit zwischen den in Tabelle 4.1 aufgeführten

<sup>9</sup> Zur Einschätzung desselben Verhältnisses aus Sicht der Betriebsräte siehe Abschnitt 4.2.2

<sup>10</sup> Es sind von den 1075 Betrieben mit Betriebsrat nur die 934 erfasst, die auf die Frage nach der Haltung des Betriebsrats antworten.

## Textstelle (Originalquellen)

Betriebsrat die gemeinsamen Betriebs- und Belegschaftsinteressen zu vermitteln." <sup>3</sup> "Technische oder organisatorische Veränderungen werden vom Betriebsrat uneingeschränkt unterstützt." <sup>4</sup> "Der Betriebsrat betrachtet technische oder organisatorische Veränderungen nicht als sein Aufgabenfeld und beteiligt sich nicht." <sup>5</sup> "Der Betriebsrat wird an solchen Veränderungen nicht beteiligt." In Tabelle 1 wird die Verteilung der entsprechenden Betriebsratstypen in den Betrieben mit Betriebsrat dargestellt.<sup>22</sup> Tabelle 1: Verteilung der Betriebsratstypen Betriebsratstyp Anteil an allen Betrieben mit Betriebsrat Anteil bei 21 bis 100 Beschäftigten gegeneinander 3,9 % 3,4 % schwierig 47,0 % 40,3 % miteinander 35,8 % 36,2 % beteiligt sich nicht 4,4 % 5,7 % wird nicht beteiligt 9,0 % 14,5 % insgesamt 100,0% 100,0 % Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996); 934 bzw. 442 gültige Fälle. Zusätzlich enthält Tabelle 1 die Verteilung der Betriebsratstypen für die Betriebe mit 21 bis 100 Mitarbeitern (ohne Auszubildende). Diese Untergruppe der Betriebe ist deshalb von besonderem Interesse, weil in ihr rund die Hälfte aller Betriebe einen Betriebsrat besitzt.<sup>23</sup> Die Verteilung von Beschäftigten und

- <sup>2</sup> Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 159
- <sup>2</sup> Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 160

● 12% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

33

## Textstelle (Prüfdokument) S. 91

bei schwierigen und ausgeschlossenen Betriebsräten. So zeigt ein chi2-Test eine statistisch signifikante Abhängigkeit zwischen den in Tabelle 4.1 aufgeführten Betriebsgrößenklassen und den Betriebsratstypen, die jedoch bei Zusammenfassen des schwierigen mit dem ausgeschlossenen Betriebsratstyp vollständig verschwindet. **Betriebe mit einem Betriebsrat und** unter 100 Beschäftigten haben deutlich (zwischen 10 und 30 Prozentpunkte) **seltener den schwierigen Betriebsratstyp als solche in höheren Betriebsgrößenklassen und dafür entsprechend häufiger den** ausgeschlossenen Typ, während die übrigen drei Betriebsratstypen jeweils ungefähr gleich häufig vertreten sind. Dies legt die Vermutung nahe, dass in kleineren Betrieben das Management dem Betriebsrat leichter die Beteiligung an Entscheidungen verweigern kann als in größeren Betrieben, in denen sich dann ein schwieriges Verhältnis ergibt. Vielleicht kommt dabei der ab 101 Beschäftigten möglichen Einrichtung eines

## Textstelle (Originalquellen)

- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfukt..., 1999, S.

● **5%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

34

**ProfNet**

Institut für Internet-Marketing



## Textstelle (Prüfdokument) S. 91

zu Abgesehen von diesem Wechsel zwischen schwierigem und ausgeschlossenem Betriebsrat gibt es jedenfalls keine Größenabhängigkeit der Betriebsratstypen, so dass ihre Wirkungen leichter von reinen Betriebsgrößenfaktoren abgegrenzt werden können als die Wirkungen der undifferenzierten Betriebsratexistenz. 4.1.3. Betriebsratsänderungen **Im Gegensatz zu der Frage nach der Haltung des Betriebsrats, die nur 1996 vorkommt, wird im Rahmen des NIFA-Panels zweimal nach der Existenz eines Betriebsrats gefragt, nämlich neben 1996 auch 1994.<sup>11</sup> Dies erlaubt es, Betriebe zu identifizieren, in denen ein neuer Betriebsrat gebildet oder ein bislang bestehender Betriebsrat aufgelöst wurde.<sup>12</sup>** Damit lassen sich vier verschiedene Gruppen unterscheiden, nämlich Betriebe ohne Betriebsrat in den beiden Jahren, solche mit weggefallenem Betriebsrat, Betriebe mit neuem Betriebsrat und schließlich solche mit einem Betriebsrat sowohl 1994 als auch 1996. Die Anteile der

<sup>11</sup> Die gleichen Angaben wie in Tabelle 4 1 für das Jahr 1994 und eine Gegenüberstellung mit Daten

<sup>12</sup> Addison .....seh.....el Wanne, ,1997. 1998a, 1999. 2000b) und Schnabel/Wagner (200.) schätzen in,

## Textstelle (Originalquellen)

Betriebsrat besitzt.<sup>23</sup> Die Verteilung von Beschäftigten und Betrieben auf verschiedene Größenklassen sowie der Anteil von Betrieben mit Betriebsrat in diesen Klassen wird in Tabelle 2 dargestellt. **Im Gegensatz zu der Frage nach der Haltung des Betriebsrats, die nur 1996 vorkommt, wird im Rahmen des NIFA-Panels zweimal nach der Existenz eines Betriebsrats gefragt, nämlich neben 1996 auch 1994.<sup>24</sup> Dies erlaubt es, Betriebe zu identifizieren, in denen ein neuer Betriebsrat gebildet oder ein bislang bestehender Betriebsrat aufgelöst wurde (siehe Tabelle 3).<sup>25</sup>** Tabelle 2: Betriebsräte und Betriebsgrößenklassen 1996 Betriebsgröße Betriebe mit Anteil der Anteil der Wichtige zusätzliche (Anzahl der Beschäftigten) Betriebsrat Beschäftigten Betriebe Rechte 1-4 20,0 % 0,0 % 0,3 % kein Betriebsrat möglich 5-20 35,8 % 1,1 % 9,7 %

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 160

● 12% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

35

## Textstelle (Prüfdokument) S. 92

Betriebe ohne Betriebsrat in den beiden Jahren, solche mit weggefallenem Betriebsrat, Betriebe mit neuem Betriebsrat und schließlich solche mit einem Betriebsrat sowohl 1994 als auch 1996. Die Anteile der vier ungleich besetzten Gruppen werden in Tabelle 4.3 aufgeführt.<sup>13</sup> **Tabelle 4.3: Betriebsratsänderungen Gruppe Anteil an allen Anteil bei 21 bis 100 Beschäftigten weder 94 noch 96 Betriebsrat 34,7 % 46,3 % nur 94 Betriebsrat 1,4% 1,5% nur 96 Betriebsrat 6,7 % 7,8 % 94 und 96 Betriebsrat 57,3 % 44,4 % insgesamt 100,0% 100,0%** Datenquellen sind die 4 und 6 Welle des NfFA-Panels (1994 und 1996). 1020 bzw 588 gültige Fälle Insbesondere die Gruppe der Betriebe, die nur 1994 einen Betriebsrat aufweisen, ist schwach besetzt. Zu ihr zählen bloß 14 Betriebe, unter den Betrieben mit 21 bis 100 Beschäftigten sogar nur 9 Betriebe Trotzdem lassen sich in den folgenden Kapiteln auch für diese Gruppe Hypothesen herleiten und empirisch testen Leider muss

<sup>13</sup> Auch hier ergibt sich im Saldo eine Zunahme der Betriebe mit Betriebsrat.

## Textstelle (Originalquellen)

Beschäftigtenrückgang oder nicht erfragten Auszubildenden liegen. Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996); 1700 gültige Fälle, bei der Betriebsratsfrage 1689; bezüglich der letzten Spalte vgl. ADDBON/SCHNABELAVagner (1999: 227). **Tabelle 3: Betriebsratsänderungen Gruppe Anteil an allen Betrieben Anteil bei 21 bis 100 Beschäftigten weder<sup>94</sup> noch 96 Betriebsrat 34,7 % 46,3 % nur 94 Betriebsrat 1,4 % 1,5 % nur 96 Betriebsrat 6,7 % 7,8 %** sichts der geringeren Verbreitung von Betriebsräten in kleineren Betrieben nicht verwunderlich ist. Es wird deshalb und wegen der Disproportionalität der gezogenen Stichprobe ein "Redressment" durchgeführt, wobei die Fälle der realisierten Stichprobe gemäß der Verteilung den kleineren Betriebsgrößenklassen.<sup>25</sup> 25 Auch hier ergibt sich im Saldo eine Zunahme der Betriebe mit Betriebsrat.<sup>94</sup> 94 und 96 Betriebsrat<sup>94</sup> 57,3 %<sup>94</sup> 44,4 %<sup>94</sup> insgesamt<sup>94</sup> 100,0 %<sup>94</sup> 100,0%<sup>94</sup> Datenquellen sind die 4. und 6. Welle des NIFA-Panels (1994 und 1996); 1020 bzw. 588 gültige<sup>94</sup> Fälle.<sup>94</sup> Neben dem NIFA-Panel wurde 1996 die Bochumer Betriebsräte-Befragung im<sup>94</sup> Maschinenbau durchgeführt. Es handelt sich dabei um eine repräsentative Befragung mit Ziehung einer der Betriebsgröße einem Ertragsanstieg in den letzten drei Jahren vor 1996 berichten können. Drittens bleibt die Rangfolge im Prinzip auch erhalten, wenn ein Boom- statt Krisenzeitraum betrachtet wird. 62 % der Betriebe, die nur 1996 einen Betriebsrat aufweisen, berichten von einem Ertragsanstieg in den drei Jahren vor 1992, also während des Vereinigungsbooms. 55 % der Betriebe ohne Betriebsrat 1994 und 1996 geben einen Ertragsanstieg für diese Boomphase an.

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 161
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 30
- 6 Dilger, Alexander: Erträge bei differenzierter Betrieb..., 1999, S. 63

● 9% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

36

## Textstelle (Prüfdokument) S. 93

den Daten von 1996. Die einzige Verknüpfung mit den Daten von 1994 erfolgt ,n der Bildung von Duminyvariablen für die unterschiedlichen Gruppen der möglichen Betriebsratsänderung. 4.1.4. Eingebundene Betriebsräte Neben den vorgestellten Betriebsratstypen gibt es noch eine andere Möglichkeit, das **Verhältnis zwischen Betriebsrat und Betriebsleitung** zu charakterisieren. Dazu wird die Antwort auf die nachstehende Frage in der 6. Welle des NIFA-Panels (1996) einbezogen: "**Gibt es in Ihrem Betrieb bei Entscheidungen Über technische oder organisatorische Veränderungen eine Einbindung des Betriebsrates, die über gesetzliche oder tarifvertragliche Regelungen hinausgeht?**" Hier wird nicht zwischen den vorgegebenen Einbindungskategorien unterschieden, die da wären: "**Regelmäßig lagende und dauerhaft angelegte Arbeitskreise zu bestimmten Theinen**", "**Zeitlich befristete Projektgruppen zur Vorbereitung oder Begleitung einzelner Maßnahmen**", "**Einzelne einberufene Sitzungen oder Besprechungen von Fall zu Fall**" sowie "**Sonstige Arten der Einbindung**". Auf eine dieser Arten eingebunden sind 657 Betriebsräte, das sind 65,5 % der Fälle mit Betriebsrat und gültiger Antwort auf diese Frage. 346 Betriebsräte, also die übrigen 34,5 %, werden nicht über die gesetzlichen oder tarifvertraglichen Regelungen hinaus in Entscheidungen über

● **2%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Originalquellen)

positiven Einfluss auf das Vorhandensein flexibler Arbeitszeiten im Fertigungsbereich. Alle fünf Betriebsratstypen tragen ebenfalls ein positives Vorzeichen, welches allerdings nur bei einem schwierigen oder kooperativen **Verhältnis zwischen Betriebsrat und Betriebsleitung** signifikant ist, dann allerdings wiederum auf dem 1-Promille-Niveau. Ein Wechsel in der Betriebsratsexistenz hat schließlich keinen signifikanten Einfluss auf die Arbeitszeit- Tabelle 8: Logit-Modelle

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 166

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

37

**ProfNet**

Institut für Internet-Marketing



## Textstelle (Prüfdokument) S. 94

Veränderungen eingebunden würde und dass er gleichzeitig an solchen Veränderungen nicht beteiligt würde, einen Tabelle 4.4: Betriebsratstypen und Betriebsratseinbindung Betriebsratstyp Anzahl eingebundener Betriebsräte Anzahl nicht-eingebundener Betriebsräte Summe Anteil eingebundener Betriebsräte antagonistisch 20 16 36 55,6 % schwierig 317 118 435 72,9 % kooperativ 275 57 332 82,8 % desinteressiert<sup>15</sup> 26 41 36,6 % ausgeschlossen u 73 84 13,1 % **Insgesamt 638 290 928 68,8 % Datenquelle ist die 6 Welle des MFA-Panels (19%)| klaren Widerspruch zu ergeben Es sind davon aber auch nur 11 Fälle bzw 13,1 % der ausgeschlossenen Betriebsräte betroffen Ihr Verbleib in den Regressionsmodelle der Kapitel 7 und 8 führt deinentprechend bei den Schatzergebnissen zu keinen bedeutenden Änderungen.<sup>15</sup>**

<sup>15</sup> Die Einbindung des Betriebsrats wird in dieser Arbeit nur bei den Analysen der Ertragslage und

## Textstelle (Originalquellen)

dargestellt.<sup>22</sup> Tabelle 1: Verteilung der Betriebsratstypen Betriebsratstyp Anteil an allen Betrieben mit Betriebsrat Anteil bei 21 bis 100 Beschäftigten gegeneinander 3,9 % 3,4 % schwierig 47,0 % 40,3 % miteinander 35,8 % 36,2 % beteiligt sich nicht 4,4 % 5,7 % wird nicht beteiligt 9,0 % 14,5 % **insgesamt 100,0% 100,0 % Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996); 934 bzw. 442 gültige Fälle. Zusätzlich enthält Tabelle 1 die Verteilung der Betriebsratstypen für die Betriebe mit 21 bis 100 Mitarbeitern (ohne Auszubildende). Diese Untergruppe der Betriebe ist**

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 160

● **2%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

38

## Textstelle (Prüfdokument) S. 95

den Zusammenhang zwischen dem Wechsel in der Betriebsratexistenz und der Betriebsratseinbindung dar. Tabelle 4.5: Wechsel der Betriebsratseinbindung und -existenz Einbindung kein BR BR nur 94 BR nur 96 BR 94 & 96 Summe Keine Einbindung 354 4 33 93 484 Einbindung nur 94 / 9 / 78 87 Einbindung nur 96 / 1 17 79 96 Einbindung 94 & 96 / 1 / 301 301 Summe 354 13 50 551 968 **Datenquellen sind die 4 und 6 Welle des NIFA-Panels (1994 und 1996, 4. 1.5.** Deskription der übrigen Variablen In den folgenden Kapiteln wird der Betriebsratseinfluss auf vier verschiedene betriebliche Größen untersucht: erstens die Personalfuktuation, die durch drei im nächsten Kapitel zu besprechende Maßgrößen erfasst wird; zweitens **die Anwendung von Modellen flexibler Arbeitszeiten** und von wem diese Zeiten gegebenenfalls festgelegt werden; drittens die Existenz von Produktinnovationen und viertens die betriebliche Ertragslage Diese abhängigen Variablen werden in den jeweiligen Kapiteln näher analysiert. Bis auf die Personalfuktuation und die Kompetenzverteilung

● 4% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Originalquellen)

den beiden Jahren zugenommen hat, insbesondere in den kleineren Betriebsgrößenklassen.<sup>25</sup> 25 Auch hier ergibt sich im Saldo eine Zunahme der Betriebe mit Betriebsrat.<sup>94</sup> 94 und 96 Betriebsrat<sup>94</sup> 57,3 %<sup>94</sup> 44,4 %<sup>94</sup> insgesamt<sup>94</sup> 100,0 %<sup>94</sup> 100,0%<sup>94</sup> **Datenquellen sind die 4. und 6. Welle des NIFA-Panels (1994 und 1996); 1020** bzw. 588 gültige<sup>94</sup> Fälle.<sup>94</sup> Neben dem NIFA-Panel wurde 1996 die Bochumer Betriebsräte-Befragung im<sup>94</sup> Maschinenbau durchgeführt. Es handelt sich dabei um eine repräsentative Befragung mit Ziehung

Bei einer Gegenüberstellung von Betrieben mit und ohne Betriebsrat ergibt sich damit die Gefahr, dass statt der unterstellten Betriebsratswirkungen reine Betriebsgrößeneffekte gefunden' werden, zumal auch **die Anwendung von Modellen flexibler<sup>23</sup> Arbeitszeiten** nicht unabhängig von der Zahl der Beschäftigten ist (vgl. BELL-<sup>23</sup> MANN/DÜLIVKÜHL/ LAHNER/LEHMANN 1996: 19-21, DÖRSAM 1997: insb. H4f. und<sup>23</sup> DÜLL/ELLGUTH 1997).<sup>24</sup> 24 Dieselben Angaben wie in Tabelle 2 für 1994

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 30

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

39

## Textstelle (Prüfdokument) S. 96

sowie Dummyvariablen für die Bindung des Betriebes an einen Firmentarifvertrag einerseits, einen Flächentarifvertrag andererseits. Erwartungen zu dem möglichen Einfluss dieser Variablen werden in den jeweiligen Kapiteln formuliert. Angaben zu ihren Mittelwerten und Standardabweichungen enthält Tabelle 4.6. 4.2. Die Bochumer Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau An der Ruhr-Universität Bochum wurde neben dem NIFA-Panel im Herbst 1996 zusätzlich die Bochumer Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau unter der Leitung von Walther Müller-Jentsch durchgeführt Es handelt sich dabei um eine repräsentative Befragung nach Ziehung einer der Betriebsgröße nach disproportionalen Zufallsstichprobe aus der Grundgesamtheit aller deutschen Betriebe des Maschinen- und Anlagenbaus Die Stichprobe umfasst 2171 der 6590 Betriebe der Grundgesamtheit gemäß Betriebsdatei der Bundesanstalt für Arbeit am 1. Juli 1996 Von diesen haben 726 Betriebsräte verwertbare Fragebogen zurückgeschickt, während 235 Betriebe antworteten, keinen Betriebsrat zu haben, sich in einem Insolvenzverfahren zu befinden oder sich nicht der Maschinenbaubranche zuzurechnen. Der Antwortausfall ist insbesondere bei den kleinen Betrieben hoch, was angesichts

● 22% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Originalquellen)

In diesem Beitrag werden zwei Datensätze aus dem deutschen Maschinenbau genutzt, das Bochumer NIFA-Panel, wobei NIFA für "Neue Informationssysteme und flexible Arbeitssysteme" steht, und die Bochumer Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau. Die Daten des NIFA-Panels wurden im Rahmen eines von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) finanzierten Projekts an der Ruhr- Universität Bochum erhoben. Das NIFA-Panel war als Vollerhebung von Daten

In diesem Beitrag werden zwei Datensätze aus dem deutschen Maschinenbau genutzt, das Bochumer NIFA-Panel, wobei NIFA für "Neue Informationssysteme und flexible Arbeitssysteme" steht, und die Bochumer Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau. Die Daten des NIFA-Panels wurden im Rahmen eines von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) finanzierten Projekts an der Ruhr- Universität Bochum erhoben. Das NIFA-Panel

und 1996); 1020 bzw. 588 gültige <sup>94</sup> Fälle. <sup>94</sup> Neben dem NIFA-Panel wurde 1996 die Bochumer Betriebsräte-Befragung im <sup>94</sup> Maschinenbau durchgeführt. Es handelt sich dabei um eine repräsentative Befragung mit Ziehung einer der Betriebsgröße nach disproportionalen Zufallsstichprobe aus der Grundgesamtheit aller deutschen Betriebe des Maschinen- und <sup>94</sup> Anlagenbaus. Die Stichprobe umfasst 2171 der 6590 Betriebe der Grundgesamtheit gemäß Betriebsdatei der Bundesanstalt für Arbeit am 1. Juli 1996. Von diesen haben 726 Betriebsräte verwertbare Fragebogen zurückgeschickt, während <sup>94</sup> 235 Betriebe antworteten, keinen Betriebsrat zu haben, sich in einem Insolvenzverfahren zu befinden oder sich nicht der Maschinenbaubranche zuzurechnen. <sup>94</sup> Der Antwortausfall ist insbesondere bei den kleinen Betrieben hoch, was ange- <sup>26</sup> 26 Siehe hierzu und zu weiteren Informationen über die Bochumer Betriebsräte-Befragung im <sup>26</sup> Maschinenbau MÜLLER-Jentsch/Seitz (1997; 1998). <sup>94</sup> 94 und 96 Betriebsrat <sup>94</sup> 65,8 % <sup>94</sup> 60,3 % <sup>94</sup> Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-

der letzten Spalte vgl. ADDBON/SCHNABELAVagner (1999: 227). Tabelle 3:

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 158
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 30

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

40



## Textstelle (Prüfdokument) S. 96

der geringeren Verbreitung von Betriebsräten in kleineren Betrieben nicht verwunderlich ist. Es wird deshalb und wegen der Disproportionalität der gezogenen Stichprobe ein "Redressment" durchgeführt, wobei die Fälle der realisierten Stichprobe gemäß der Verteilung über die Betriebsgrößenklassen in der Grundgesamtheit gewichtet werden.<sup>17</sup> 4.2.1. Betriebsräte und Betriebsgrößenklassen Die Gewichtung erfolgt anhand der Betriebsdatei der Bundesanstalt für Arbeit und nach anderen als den hier verwendeten Größenklassen, so dass sich Unterschiede zum NIFA-Panel ergeben, die in Tabelle 4.7 dokumentiert sind. Zu der Gewichtung ist kritisch anzumerken, dass die gewählte und der Gewichtung zugrunde liegende Grundgesamtheit auch die Betriebe ohne Betriebsrat umfasst, die nicht von der Tabelle 4.6: Deskriptive Statistik Variable Mittelwert Standardabweichung gültige Fälle Ertrag mind befriedigend 0,454 0,498 1708 Maß für Ausgeschiedene -2,243 1,067 1483 Maß für hingestellte -2,261 1,165 1482 Maß für Fluktuation -1,586 1,082 1444 Arbeitszeitmodelle 0,537 0,499 1680 Arbeitszeitfestlegung Arbeitnehmer 0,116 0,320 872 Arbeitszeitfestlegung Betriebsleitung 0,165 0,372 872 Arbeitszeitfestlegung gemeinsam 0,719 0,450 872 Produktinnovation 0,680 0,467 1700 Beschäftigte 140,260 321,136 1700 Beschäftigte (quadriert) 122740. 564 1081430,739 1700 Umsatz pro Kopf (log.) 0,188 0,100 1635

<sup>17</sup> Siehe hierzu und zu weiteren Informationen über die Bochumer Betriebsräte-Befragung im

## Textstelle (Originalquellen)

Betriebsratsänderungen Gruppe Anteil an allen Betrieben Anteil bei 21 bis 100 Beschäftigten weder <sup>94</sup> noch 96 Betriebsrat 34,7 % 46,3 % nur 94 Betriebsrat 1, 4 % 1,5 % nur 96 Betriebsrat 6,7 % 7,8 % siehts der geringeren Verbreitung von Betriebsräten in kleineren Betrieben nicht verwunderlich ist. Es wird deshalb und wegen der Disproportionalität der gezogenen Stichprobe ein "Redressment" durchgeführt, wobei die Fälle der realisierten Stichprobe gemäß der Verteilung über die Betriebsgrößenklassen in der Grundgesamtheit gewichtet werden.<sup>26</sup> Die Gewichtung erfolgt anhand der Betriebsdatei der Bundesanstalt für Arbeit und auch nach anderen als den hier verwendeten Größenklassen, so dass sich Unterschiede zum NIFA-Panel ergeben, die in Tabelle 4 dokumentiert sind. Zu der Gewichtung ist kritisch anzumerken, dass die gewählte und der Gewichtung zugrunde liegende Grundgesamtheit auch die Betriebe ohne Betriebsrat umfasst, die nicht von der Betriebsräte-Befragung erfasst werden können und sollen. Ein Vergleich von Tabelle 4 mit Tabelle 2 zeigt aber weiterhin Unterschiede in der Besetzung der Betriebsgrößenklassen. Im Folgenden

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 162

● 35% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

41

ProfNet

Institut für Internet-Marketing



## Textstelle (Prüfdokument) S. 97

Maschinenauslastung 78,286 20,550 1638 Personalauslastung 91,963 12,855 1636 Fertigungsmitarbeiter 63,899 142,335 1580 Ferligungsmitarbeiter (quad.) 24329.566 250210,435 1580 Anteil Ferligungsmitarbeiter 58,520 60,327 1574 Facharbeiteranteil Fertigung 67,363 25,242 1556 Ingenieuranteil Produktion 8, 162 10,550 1594 Anteil Kundenspezifikation 57,835 37,334 1686 1 ui/ cluinseletienhei sieller 0,383 0,486 1708 Anteil Werkstattfertigung 45,801 40, 862 1616 FuE Zusammenarbeit 0,196 0,397 1716 Landesförderung 0,091 0,287 1698 Bundesförderung 0,114 0,318 1698 EU-Förderung 0,026 0,159 1698 Sonstige Förderung 0,006 0,080 1698 Anteil Verwaltungsmitarbeiter 20,377 12,977 1690 Firmentarifvertrag 0,084 0,277 1711 Flächentarifvertrag 0,480 0, 500 1711 **Dummyvariable (0 1 nein, 1 =ja)**, siehe Kapitel 5, **In(Umsatz in Mio DM/Beschäftigte + 1)**, in Prozent **Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996) Tabelle 4.7: Betriebsräte und Betriebsgrößenklassen 1996 im Vergleich Betriebsgröße (Anzahl der Beschäftigten) Bochumer Betriebsräte-Befragung NIFA-Panel mit Betriebsrat Anteil der Beschäftigten Anteil der Betriebe Anteil der Beschäftigten Anteil der Betriebe** 1 -4 5-20 21 - 100 101 - 299 300 - 1000 1001 -2000 2001 und mehr / 0,3 % 17,4% 22,5 % 33,3 % 11,4% 15,1 % / 2,8 % 61,8% 21,8% 11,3% 1,4% 0,8 % 0,0 % 0,5 % 13,9% 24,9 % 32,9 % 12,7 % 15,4% 0,1 % 5,5 % 49.4 % 28.5 % 13,7% 1,9% 0,9 % **Insgesamt 100,0% 100,0% 100,0% 100,0% Ohne Auszubildende Datenquellen sind die Bochumer Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau (gewichtet) bei 690 eingeschlossenen ungewichteten Fällen und die 6. Welle des NIFA-Panels (1996) mit 10S8 gültigen Fällen. Betriebsräte-Befragung erfasst werden können und sollen. Ein Vergleich von Tabelle 4.7 mit Tabelle 4.1 zeigt**

● **17%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Originalquellen)

Beschäftigte 140,260 321,136 1700 Beschäftigte (quadriert) 122740,564 1081430,739 1700 Umsatz pro Kopf (log.) 0,188 0,100 1635 Mehrbetriebsunternehmen\* 0,318 0,466 1714 Organisatorische Veränderung\* 0,683 0,465 1688 Arbeitsgruppen\* 0,443 0,497 1678 Qualifizierungsmaßnahmen\* 0,566 0,496 1683 Produktiinnovation\* 0,680 0,467 1700 computergestützte Maschinen\* 0,496 0,500 1627 Maschinenauslastung\* 78,286 20,550 1638 Personalauslastung+ 91,963 12,855 1636 Ertrag mind. befriedigend\* 0,454 0,498 1708 \* **Dummyvariable (0=nein, 1 =ja)**;+ in Prozent; **In(Umsatz in Mio. DM/Beschäftigte +1)** Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996). V Sfy für w Dies korrespondiert mit der Feststellung anlässlich der Analyse von Ertragswirlcungeffirr DILGER (1999a: 62), "daß die Betriebe mit

Tabelle 1: Verteilung der Betriebsratstypen Betriebsratstyp Anteil an allen Betrieben mit Betriebsrat Anteil bei 21 bis 100 Beschäftigten gegeneinander 3, 9 % 3,4 % schwierig 47,0 % 40,3 % miteinander 35,8 % 36,2 % beteiligt sich nicht 4,4 % 5,7 % wird nicht beteiligt 9,0 % 14,5 % insgesamt 100,0% 100,0 % **Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996); 934 bzw. 442 gültige Fälle. Zusätzlich enthält Tabelle 1 die Verteilung der Betriebsratstypen für die Betriebe mit 21 bis 100 Mitarbeitern (ohne Auszubildende). Diese Untergruppe der Betriebe ist deshalb von besonderem Interesse, weil in ihr rund die**

Folgenden wird von einer Neugewichtung der Fälle abgesehen und die Gewichtung der Bochumer Betriebsräte- Befragung im Maschinenbau verwandt. Tabelle 4: Betriebsräte und Betriebsgrößenklassen 1996 im Vergleich Betriebsgröße **Bochumer Betriebsräte-Befragung NIFA-Panel mit Betriebsrat (Anzahl der Be- Anteil der Be- Anteil der Be- Anteil der Be- Anteil der Beschäftigten\* )** schäftigten triebe schäftigten triebe 1-4 // 0,0 % 0,1 % 5- 20 0,3 % 2,8 % 0,5 % 5,5 % 21 - 100 17,4% 61,8% 13,9 % 49,4 % 101 - 299 22,5 % 21,8% 24,9 % 28,5 % 300 - 1000 33,3 % 11,3 % 32,9 % 13,7 % 1001 - 2000 11,4% 1,4 % 12,7 % 1,9 % 2001 **und mehr 15,1 % 0,8 % 15,4% 0,9 % insgesamt 100,0 % 100,0 % 100,0 % 100,0 % Ohne Auszubildende. Datenquellen sind die Bochumer Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau (**

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 165
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 160
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 162

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

42

## Textstelle (Prüfdokument) S. 98

ebenfalls Unterschiede in der Besetzung der Betriebsgrößenklassen. Im Folgenden wird trotzdem von einer Neugewichtung der Fälle abgesehen und die Gewichtung der Bochumer Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau verwandt. 4.2.2. Betriebsratstypen In der Betriebsräte-Befragung wird wie im NIFA-Panel eine Frage gestellt, die die Bildung von Betriebsratstypen erlaubt. Dabei wird wiederum angenommen, dass die auf technische und organisatorische Veränderungen verengte Fragestellung Rückschlüsse auf das Verhältnis von Betriebsrat und Betriebsleitung insgesamt zulässt. Nur wird in der Betriebsräte-Befragung umgekehrt zum NIFA-Panel der Betriebsrat gefragt, wie er die Haltung der Betriebsleitung charakterisieren würde: "Wenn Sie an größere technische und/oder organisatorische Veränderungen in Ihrem Betrieb in den letzten Jahren denken, wie würden Sie die Haltung der Betriebsleitung dabei charakterisieren?"

● 18% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Originalquellen)

gewichtet) bei 690 eingeschlossenen ungewichteten Fällen und die 6. Welle des NIFA-Panels (1996) mit 1058 gültigen Fällen. In der Betriebsräte-Befragung wird wie im NIFA-Panel eine Frage gestellt, die die Bildung von Betriebsratstypen erlaubt, wobei auch hier die auf technische und organisatorische Veränderungen verengte Fragestellung als symptomatisch für das gesamte Verhältnis von Betriebsrat und Betriebsleitung

die Betriebe ohne Betriebsrat umfasst, die nicht von der Betriebsräte-Befragung erfasst werden können und sollen. Ein Vergleich von Tabelle 4 mit Tabelle 2 zeigt aber weiterhin Unterschiede in der Besetzung der Betriebsgrößenklassen. Im Folgenden wird von einer Neugewichtung der Fälle abgesehen und die Gewichtung der Bochumer Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau verwandt. Tabelle 4: Betriebsräte und Betriebsgrößenklassen 1996 im Vergleich Betriebsgröße Bochumer Betriebsräte-Befragung NIFA-Panel mit Betriebsrat (Anzahl der Be- Anteil der Be- Anteil der Be- Anteil der insgesamt 100,0 % 100,0 % 100,0 % 100,0 % Ohne Auszubildende. Datenquellen sind die Bochumer Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau (gewichtet) bei 690 eingeschlossenen ungewichteten Fällen und die 6. Welle des NIFA-Panels (1996) mit 1058 gültigen Fällen. In der Betriebsräte-Befragung wird wie im NIFA-Panel eine Frage gestellt, die die Bildung von Betriebsratstypen erlaubt, wobei auch hier die auf technische und organisatorische Veränderungen verengte Fragestellung als symptomatisch für das gesamte Verhältnis von Betriebsrat und Betriebsleitung unterstellt wird. Nur wird

eine Frage gestellt, die die Bildung von Betriebsratstypen erlaubt, wobei auch hier die auf technische und organisatorische Veränderungen verengte Fragestellung als symptomatisch für das gesamte Verhältnis von Betriebsrat und Betriebsleitung unterstellt wird. Nur wird in der Betriebsräte-Befragung umgekehrt zum NIFA-Panel der Betriebsrat gefragt, wie er die Haltung der Betriebsleitung charakterisieren würde: "Wenn Sie an größere technische und/oder organisatorische Veränderungen in Ihrem Betrieb in den letzten Jahren

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 162

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

43

## Textstelle (Prüfdokument) S. 98

Leider sind die vorgegebenen Antworten nicht ganz analog zu denen im NIFA-Panel. So gibt es nur vier statt fünf Antwortmöglichkeiten, die sich auch nicht alle eindeutig einander zuordnen lassen. Die vier Antwortmöglichkeiten, von denen genau eine zu wählen ist,<sup>18</sup> lauten: 1. "Die meisten technischen oder organisatorischen Veränderungen werden von der Betriebsleitung gegen den Betriebsrat durchgesetzt". 2. "Im allgemeinen ist die Betriebsleitung bestrebt, mit dem Betriebsrat einen Ausgleich zwischen Belegschafts- und Betriebsinteressen zu suchen". 3. "Die Betriebsleitung erwartet bei technischen oder organisatorischen Veränderungen eine aktive Unterstützung des Betriebsrates". 4. "Die Betriebsleitung beteiligt den Betriebsrat generell nicht an solchen Veränderungen". Die erste und die letzte Antwort entsprechen wohl ziemlich genau der ersten und letzten Antwortmöglichkeit im NIFA-Panel. Die 4. Möglichkeit im NIFA-Panel, dass der Betriebsrat sich selbst nicht beteiligt, kommt in der Betriebsräte-Befragung

<sup>18</sup> Trotzdem gibt es sieben Fälle mit Doppelantworten, vielleicht auch wegen er unten im Haupttext

● 10% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Originalquellen)

denken, wie würden Sie die Haltung der Betriebsleitung dabei charakterisieren?  
" Leider sind die vorgegebenen Antworten nicht ganz analog zu denen im NIFA-Panel. So gibt es nur vier statt fünf Antwortmöglichkeiten, die sich nicht alle eindeutig einander zuordnen lassen. Die vier Antwortmöglichkeiten, von denen genau eine zu wählen ist,<sup>27</sup> lauten: 1. "Die meisten technischen oder organisatorischen Veränderungen werden von der Betriebsleitung gegen den Betriebsrat durchgesetzt". 2. "Im allgemeinen ist die Betriebsleitung bestrebt, mit dem Betriebsrat einen Ausgleich zwischen Belegschafts- und Betriebsinteressen zu suchen". 3. "Die Betriebsleitung erwartet bei technischen oder organisatorischen Veränderungen eine aktive Unterstützung des Betriebsrates". 4. "Die Betriebsleitung beteiligt den Betriebsrat generell nicht an solchen Veränderungen". Es wäre natürlich interessant zu wissen, ob Betriebsleitungen und -rate ihr Verhältnis ähnlich einschätzen. Leider ist eine Verknüpfung der Daten des NIFA- Panels mit denen

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 163

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

44

## Textstelle (Prüfdokument) S. 99

weil die Erwartung nicht erfüllt werden muss und die aktive Unterstützung nicht uneingeschränkt zu erfolgen braucht.<sup>20</sup> Dies soll hier jedoch nicht weiter problematisiert werden. In beiden Befragungen können beide Betriebsratstypen sicherlich als aktiv und das **Verhältnis von Betriebsrat und Betriebsleitung** als zumindest halbwegs kooperativ beschrieben werden. **Es wäre natürlich interessant zu wissen, ob** Betriebsleitung und Betriebsrat **ihr Verhältnis** immer gleich einschätzen. **Leider ist eine Verknüpfung der Daten des NIFA-Panels mit denen der Betriebsräte-Befragung nicht möglich. Doch es genügt bereits ein Vergleich des aggregierten Antwortverhaltens, also von Tabelle 4.8 mit Tabelle 4 1, um zu erkennen, dass die Betriebsräte ihr Verhältnis zu den Betriebsleitungen im Durchschnitt deutlich kritischer einschätzen, als die Betriebsleitungen dies tun. Ein Gegeneinander erleben mehr als doppelt so viele Betriebsräte wie Betriebsleitungen. Auch fühlen sich fast dreimal mehr Betriebsräte von einer Beteiligung ausgeschlossen, als Betriebsleitungen der Meinung sind, Betriebsräte auszuschließen. Diese Unterschiede könnten mit einem Machtungleichgewicht bei zugleich mangelhafter Kommunikation zusammenhängen: die Betriebsleitung denkt, dass der Betriebsrat ihre Entscheidungen vollkommen unterstützt, wo dieser sich mit seinen Einwänden übergangen fühlt** Tabelle 4.8: Die Haltung der Betriebsleitung aus Sicht des 1 Haltung der Betriebsleitung Anteil an allen Betrieben Anteil bei 21 bis 100 Beschäftigten gegen Betriebsrat 9,7 % 10,9% sucht Ausgleich 52,1 % 46,0 % erwartet Unterstützung 12,5% 9,7 % beteiligt Betriebsrat nicht 25,7 % 33,4 % insgesamt 100,0 % 100,0 % Datenquelle ist die Bochumer Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau (gewichtet) mit 154

● **38%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Originalquellen)

eine Frage gestellt, die die Bildung von Betriebsratstypen erlaubt, wobei auch hier die auf technische und organisatorische Veränderungen verengte Fragestellung als symptomatisch für das gesamte **Verhältnis von Betriebsrat und Betriebsleitung** unterstellt wird. Nur wird in der Betriebsräte-Befragung umgekehrt zum NIFA-Panels der Betriebsrat gefragt, wie er die Haltung der Betriebsleitung charakterisieren würde: "Wenn Sie

zu suchen". 3. "Die Betriebsleitung erwartet bei technischen oder organisatorischen Veränderungen eine aktive Unterstützung des Betriebsrates". 4. "Die Betriebsleitung beteiligt den Betriebsrat generell nicht an solchen Veränderungen". **Es wäre natürlich interessant zu wissen, ob** Betriebsleitungen und -rate **ihr Verhältnis** ähnlich einschätzen. **Leider ist eine Verknüpfung der Daten des NIFA- Panels mit denen der Betriebsräte-Befragung nicht möglich. Doch es genügt bereits ein Vergleich des aggregierten Antwortverhaltens, also von Tabelle 5 mit Tabelle 1, um zu erkennen, dass die Betriebsräte ihr Verhältnis zu den Betriebsleitungen im Durchschnitt deutlich kritischer sehen als die Betriebsleitungen. Ein Gegeneinander erleben mehr als doppelt so viele Betriebsräte wie Betriebsleitungen. Auch fühlen sich fast dreimal mehr Betriebsräte von einer Beteiligung ausgeschlossen, als Betriebsleitungen der Meinung sind, Betriebsräte auszuschließen. Diese Unterschiede könnten mit einem Machtungleichgewicht bei zugleich mangelhafter Kommunikation zusammenhängen: Die Betriebsleitung denkt, dass der Betriebsrat ihre Entscheidungen vollkommen unterstützt, wo dieser sich mit seinen Einwände übergangen fühlt. Tabelle 5: Die Haltung der Betriebsleitung aus Sicht des Betriebsrats Datenquelle ist die Bochumer Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau (gewichtet) mit 706 bzw. 154 ungewichteten Fällen als Grundlage; 7 Fälle mit Doppelangaben wurden ausgeschlossen. Trotzdem gibt es sieben**

erfragten Auszubildenden liegen. Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996); 1700 gültige Fälle, bei der Betriebsratsfrage 1689; bezüglich der letzten Spalte vgl. ADDBON/SCHNABELAVagner (1999: 227). Tabelle 3: Betriebsratsänderungen Gruppe Anteil an allen Betrieben Anteil bei 21 bis 100 Beschäftigten weder<sup>94</sup> noch 96 Betriebsrat 34,7 % 46,3 % nur 94 Betriebsrat 1,

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 162
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 163

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

45

## Textstelle (Prüfdokument) S. 100

ungewichteten Fällen als Grundlage, 7 Fälle mit Doppelangaben wurden ausgeschlossen 4.2.3. Deskription der übrigen Variablen Der Fragebogen der Bochumer Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau ist vollständig anders beschaffen als derjenige des NIFA-Panels, So lässt sich nur die Untersuchung zur Arbeitszettflexibilisierung replizieren. Abhängige Variable kann dabei wie beim hFIFA-Panel entweder die Existenz von Modellen flexibler Arbeitszeiten oder der

20 Müller-Jentsch/Seilz (1998). S. 368 f, interpretieren diese 3 Antwort in der ",IL

## Textstelle (Originalquellen)

4 % 1,5 % nur 96 Betriebsrat 6,7 % 7,8 % sichts der geringeren Verbreitung von Betriebsräten in kleineren Betrieben nicht verwunderlich ist. Es wird deshalb und wegen der Disproportionalität der gezogenen Stichprobe ein "Redressment" durchgeführt, wobei die Fälle der realisierten Stichprobe gemäß der Verteilung über die Betriebsgrößenklassen in

divergierende Teilinteressen nicht einseitig auf Kosten der jeweils anderen Seite durchgesetzt werden. Betriebsräte können hier eine wichtige Ausgleichsfunktion wahrnehmen. Mit Hilfe des NIFA-Panels und der Bochumer Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau kann diese konstruktive Rolle der Betriebsräte empirisch bestätigt werden. Die Existenz eines Betriebsrats erhöht eindeutig die Wahrscheinlichkeit, in dem betreffenden Betrieb flexible Arbeitszeiten vorzufinden. Dies

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 161
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 174

● 2% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

46

ProfNet

Institut für Internet-Marketing



## Textstelle (Prüfdokument) S. 100

unabhängigen Variablen, die bei den entsprechenden Schätzungen im NIFA-Panel Verwendung finden, gibt es fünf in der Betriebsräte-Befragung, nämlich die Anzahl der Beschäftigten (die hier zur Vergleichbarkeit ebenfalls ohne Auszubildende verwendet wird), deren Quadrat, die Zugehörigkeit zu einem Mehrbetriebsunternehmen, die Existenz von Arbeitsgruppen und von vor allem computergestützten Maschinen. Es werden die folgenden fünf zusätzlichen Variablen aufgenommen, die sich nicht im NIFA-Panel finden: das Alter des Betriebes, die Präsenz der IG Metall, der DAG oder anderer Gewerkschaften und schließlich die Existenz von Überstunden Tabelle 4.9 enthält Angaben zur deskriptiven Statistik dieser Variablen 4.3. Zusammenfassung Es werden zwei Betriebsdatensätze zum deutschen Maschinenbau in den folgenden Kapiteln zur empirischen Untersuchung der ökonomischen Betriebsratswirkungen genutzt. Das NIFA-Panel enthält in der 6. Welle von 1996 neben

## Textstelle (Originalquellen)

Vergleich zu dem des NIFA-Panels. Von den bislang verwandten unabhängigen Kontrollvariablen finden sich nur die Zahl der Beschäftigten, woraus das Quadrat gebildet werden kann, die Zugehörigkeit zu einem Mehrbetriebsunternehmen, die Existenz von Arbeitsgruppen und der Einsatz von ausschließlich oder überwiegend computergestützten Maschinen. Diese Variablen werden auch hier verwendet, zusätzlich noch das Alter des Betriebes, Dummies für das Vorhandensein der IG Metall, der DAG sowie anderer Gewerkschaften und schließlich die Existenz von Überstunden. Tabelle 11 beinhaltet deskriptiv statistische Angaben zu den Kontrollvariablen. Tabelle 11: Deskriptive Statistik zur Betriebsräte-Befragung Kontrollvariable Mittelwert Standardgewichtete abweichung gültige Fälle Beschäftigte 169,555 367,783 652 Beschäftigte (quadriert) 163805,599 1500054,712 652 Mehrbetriebsunternehmen\* 0,495 0,500 697 Arbeitsgruppen\* 0,239 0,427 686 computergestützte

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 169

● 6% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

47

## Textstelle (Prüfdokument) S. 101

zur Existenz eines Betriebsrates, dessen Haltung und Einbindung; außerdem findet sich in der 4. Welle von 1994 ebenfalls die Frage nach der Existenz eines Betriebsrats, so dass Aussagen über dessen Neugründung oder Abschaffung möglich sind. Die Bochumer **Tabelle 4.9: Deskriptive Statistik zur Betriebsräte-Befragung Kontrollvariable Mittelwert Standardgewichtete abweichung gültige Fälle** Arbeitszeitmodelle\* 0,571 0,495 721 Arbeitszeitfestlegung Mitarbeiter 0,052 0,223 412 Arbeitszeitfestlegung Manager 0,064 0,246 412 Arbeitszeitfestlegung gemeinsam 0,883 0,322 412 **Beschäftigte 166,740 363,408 675 Beschäftigte (quadriert) 159672,198 1475269,731 675 Mehrbetriebsunternehmen\* 0,491 0,500 722 Arbeitsgruppen\* 0,237 0,425 711 computergestützte Maschinen\* 0,438 0,497 623 Alter des Betriebes 33,744 34,330 695 IG Metall\* 0,921 0,270 723 DAG 0,077 0,267 723 andere Gewerkschaften\* 0,082 0,275 723 Überstunden\* 0,743 0,437 722 Dummyvariable(0 = nein, 1 =ja) Datenquelle ist die Bochumer Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau (gewichtet), zwischen 490 und 724 ungewichtete Fälle als Grundlage Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau erlaubt die Gegenüberstellung mit der Einschätzung durch die Betriebsräte selbst, auch wenn eine Verknüpfung der Fälle nicht möglich ist!21 Da die Betriebsräte-Befragung eine geringere Anzahl ökonomisch bedeutsamer Variablen enthält, wtrd**

## Textstelle (Originalquellen)

für das Vorhandensein der IG Metall, der DAG sowie anderer Gewerkschaften und schließlich die Existenz von Überstunden. Tabelle 11 beinhaltet deskriptiv statistische Angaben zu den Kontrollvariablen. **Tabelle 11: Deskriptive Statistik zur Betriebsräte-Befragung Kontrollvariable Mittelwert Standardgewichtete abweichung gültige Fälle** Beschäftigte 169,555 367,783 652 Beschäftigte (quadriert) 163805,599 1500054,712 652 Mehrbetriebsunternehmen\* 0,495 0,500 697 Arbeitsgruppen\* 0,239 0,427 686 computergestützte Maschinen\* 0,445 0,497 606 Alter des Betriebes 34,275 34,649 672 IG Metall\* 0,925 0,263 698 DAG\* 0,076 0,265 698 andere Gewerkschaften\* 0,079 0,269 698 Überstunden\* 0,745 0,436 697 \* Dummyvariable (0 = nein, 1 =ja) Datenquelle ist die Bochumer Betriebsräte-Befragung

Panels (1996), in den letzten vier Zeilen mit der 4. Welle <sup>94</sup> (1994); die Zahl der gültigen Fälle liegt blockweise zwischen 428 und 1680. <sup>100</sup> 100 Beschäftigte <sup>100</sup> gegen Betriebsrat <sup>100</sup> 1,996 <sup>100</sup> \*\*\* (0,468) <sup>100</sup> 2,816 <sup>100</sup> \*\*\* (0,654) <sup>100</sup> sucht Ausgleich <sup>100</sup> 0,701 <sup>100</sup> \*\* (0,227) <sup>100</sup> 0,782 <sup>100</sup> \*\* (0,286) <sup>100</sup> erwartet Unterstützung <sup>100</sup> 1,890 <sup>100</sup> \*\*\* (0,382) <sup>100</sup> 2,133 <sup>100</sup> \*\*\* (0,501) <sup>100</sup> **Beschäftigte** <sup>100</sup> 0,001 <sup>100</sup> (0,001) <sup>100</sup> 0,035 <sup>100</sup> (0,032) <sup>100</sup> **Beschäftigte (quadriert)** <sup>100</sup> -0,000 <sup>100</sup> (0,000) <sup>100</sup> -0,000 <sup>100</sup> (0,000) <sup>100</sup> **Mehrbetriebsunternehmen** <sup>100</sup> 0,158 <sup>100</sup> (0,215) <sup>100</sup> 0,167 <sup>100</sup> (0,286) <sup>100</sup> **Arbeitsgruppen** <sup>100</sup> 0,603 <sup>100</sup> \* (0,254) <sup>100</sup> 1,176 <sup>100</sup> \*\* (0,389) <sup>100</sup> **computergestützte Maschinen** <sup>100</sup> 0,147 <sup>100</sup> (0,211) <sup>100</sup> -0,001 <sup>100</sup> (0,275) <sup>100</sup> **Alter des Betriebes** <sup>100</sup> 0,008 <sup>100</sup> \* (0,003) <sup>100</sup> 0,014 <sup>100</sup> \*\* (0,004) <sup>100</sup> **IG Metall** <sup>100</sup> -0,468 <sup>100</sup> (0,567) <sup>100</sup> -1,948 <sup>100</sup> \*\*\* (0,564) <sup>100</sup> **DAG** <sup>100</sup> 0,013 <sup>100</sup> (0,460) <sup>100</sup> 0,812 <sup>100</sup> (1,084) <sup>100</sup> **andere Gewerkschaften** <sup>100</sup> 1,517 <sup>100</sup> \* (0,673) <sup>100</sup> ; <sup>100</sup> **Überstunden** <sup>100</sup> 0,526 <sup>100</sup> \* (0,227) <sup>100</sup> 0,712 <sup>100</sup> \* (0,310) <sup>100</sup> **Konstante** <sup>100</sup> -1,051 <sup>100</sup> (0,602) <sup>100</sup> -0,886 <sup>100</sup> (0,980) <sup>100</sup> **Gültige Fälle (ungewichtet)** <sup>100</sup> 593 <sup>100</sup> 121 <sup>100</sup> -2 **Log Likelihood** <sup>100</sup> 616,205 <sup>100</sup> 359,400 <sup>100</sup> **Goodness of Fit** <sup>100</sup> 610,010 <sup>100</sup> 314,368 <sup>100</sup> **Cox & Snell R2** <sup>100</sup> 0,182 <sup>100</sup> 0,220 <sup>100</sup> **Nagelkerke R2** <sup>100</sup> 0,246 <sup>100</sup> 0,293 <sup>100</sup> **Model Chi-Square** <sup>100</sup> 107,840 <sup>100</sup> 78,578 <sup>100</sup> **Signifikanz** <sup>100</sup> 0,000 <sup>100</sup> 0,000 <sup>100</sup> s In dem Modellansatz haben alle Betriebe mit anderen Gewerkschaften zugleich flexible Arbeitszeiten. <sup>100</sup> Logit-Schätzungen; abhängige Variable ist die Anwendung von Arbeitszeitmodellen 1995 in der <sup>100</sup> Fertigung; Datenquelle ist die

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 169
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 30

● 12% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

48



## Textstelle (Prüfdokument) S. 103

nicht möglichem" den in Bochu vorliegenden Rohdalen schein! sie hingegen technisch durchfahrt" zu wn für Forschung wäre deshalb eine Freigabe der Verknüpfungsinformationen sehr Innreren 5. Personalfuktuation 5.<sup>1</sup> .  
Fragestellung In diesem Kapitel geht es um die Frage, wie **die Personalfuktuation durch die betriebliche Mitbestimmung beeinflusst** wird. **Bundesdeutsche Betriebsräte haben durch das Betriebsverfassungsgesetz gerade im Personalbereich große Mitwirkungsmöglichkeiten. So besitzen sie bei Einstellungen und Entlassungen echte Mitbestimmungsrechte bis hin zum Veto.**<sup>1</sup> Fünf der sechs in Kapitel <sup>3</sup> behandelten theoretischen Ansätze lassen deshalb einen die Personalduktuation reduzierenden Betriebsratseinfluss erwarten Nur der Ineffizienz- Ansatz erlaubt keine eindeutigen Aussagen über die zu erwartenden Betriebsratswirkungen im Bereich der Personalzu- und -abgänge.

<sup>1</sup> §§ 99-104 BetrVG

<sup>3</sup> Zu den Lohnelfekten siehe Abschnill 9 2 Von den Theorieansätzen trifft entsprechende Vorhersagen der Univerteilungsansatz, vgl Abschnitt 3.3.1

## Textstelle (Originalquellen)

- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfukt..., 1999, S.

● **8%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

49



**ProfNet**

Institut für Internet-Marketing

## Textstelle (Prüfdokument) S. 103

## Textstelle (Originalquellen)

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

50

Kapitel<sup>3</sup> behandelten theoretischen Ansätze lassen deshalb einen die Personalduktion reduzierenden Betriebsratseinfluss erwarten Nur der Ineffizienz- Ansatz erlaubt keine eindeutigen Aussagen über die zu erwartenden Betriebsratswirkungen im Bereich der Personalzu- und -abgänge. Dabei reicht allein die Annahme, dass Betriebsräte im Sinne der sie wählenden und von ihnen repräsentierten (Stamm-)Belegschaften handeln, um einen Gebrauch dieser Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte dahingehend vorherzusagen, dass die Arbeitsverhältnisse der bereits Beschäftigten möglichst nicht gefährdet werden. Daraus folgt, dass die Betriebsräte an einer Reduktion der Entlassungsquote interessiert sein sollten. Betriebsbedingte Entlassungen wird ein Betriebsrat zu vermeiden suchen, solange die Existenz des gesamten Betriebes nicht auf dem Spiel steht Sollte die Entlassung eines Teiles der Belegschaft unabdingbar sein, um den Betrieb und damit die Arbeitsplätze der übrigen Belegschaftsmitglieder zu retten, dann ist mit der Zustimmung durch den Betriebsrat zu rechnen.<sup>2</sup> Das Interesse von Betriebsräten bezüglich Neueinstellungen ist weniger klar. Auf der einen Seite könnte der Betriebsrat bestrebt sein, seine Gefolgschaft zu vergrößern Außerdem gewinnt der Betriebsrat bei Überschreiten gewisser Schwellenwerte in der Beschäftigtenzahl auch zusätzliche gesetzliche Rechte. Auf der anderen Seite dürfen die Neueinstellungen nicht zur Verdrängung der bereits Beschäftigten führen. Von daher sollte der Betriebsrat an einer insgesamt reduzierten Personalfluktuation interessiert sein. Vor allem impliziert eine verringerte Anzahl von Personalabgängen bereits von sich aus eine ceteris paribus kleinere Zahl an Neueinstellungen. Schließlich könnte der Betriebsrat gegen Neueinstellungen votieren, um den Faktor Arbeit im Betrieb knapp zu halten. Zwar dürfen Betriebsräte nicht direkt über Löhne verhandeln, doch indirekt könnte die Verknappung des Arbeitsangebots zu höheren Löhnen führen, z. B. in Form von Überstundenzuschlägen.<sup>3</sup> Zu den Personalabgängen tragen nicht nur Entlassungen von Seiten des Betriebes bei, sondern z B, auch Eigenkündigungen durch die Beschäftigten. Der Betriebsrat hat kein großes originäres Interesse daran, etwas gegen das freiwillige Ausscheiden der Beschäftigten zu tun. Vielleicht möchte er seine Gefolgschaft erhalten, aber gegen ihren Willen kann er die Beschäftigten ohnehin nicht zum Verbleib im Betrieb zwingen, gegen Eigenkündigungen hat er kein Vetorecht. Trotzdem sollte sich die Existenz eines Betriebsrats nach dem Voice-Ansatz auch mindernd auf diese Komponente der Personalfluktuation auswirken. Die



- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalflukt..., 1999, S.

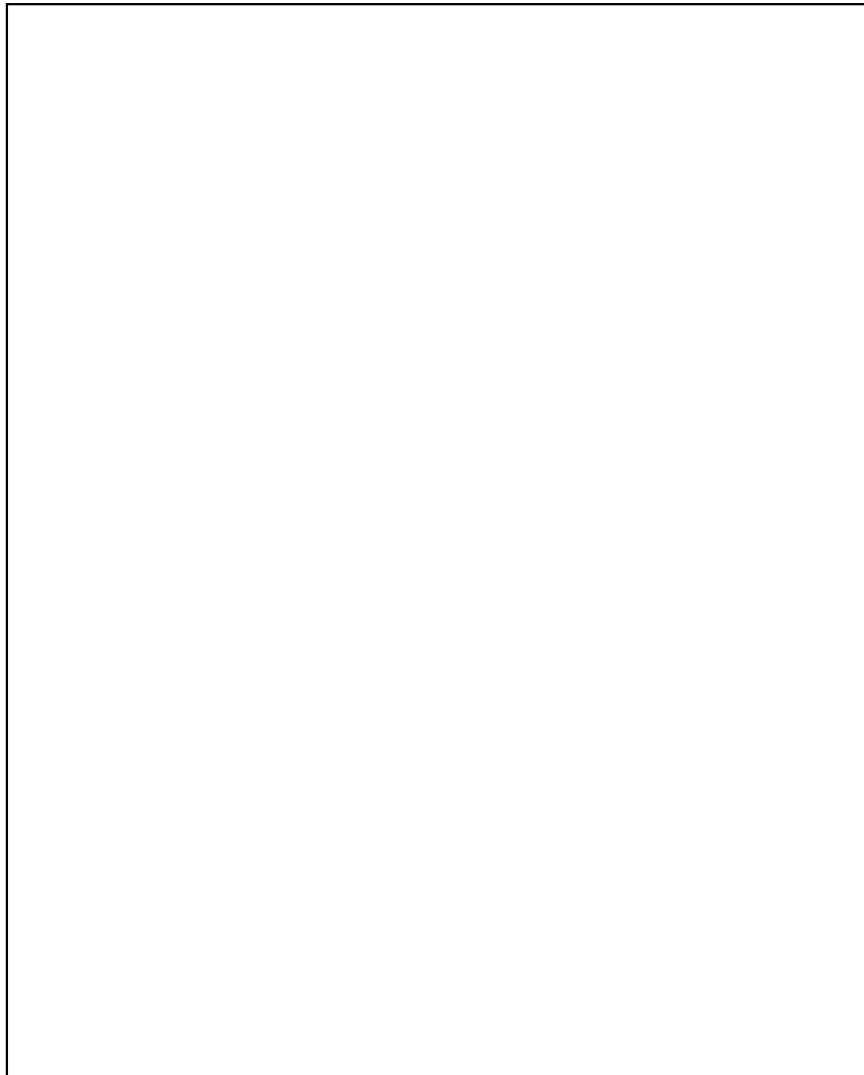
● 87% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Prüfdokument) S. 104

Kündigungen erfolgen nämlich in der Regel nicht grundlos. Wenn der Grund für die Beschäftigten ungünstigen Arbeitsbedingungen besteht, kann der Betriebsrat darauf besser Einfluss nehmen als die einzelnen Beschäftigten, die ansonsten widerspruchslos den Betrieb verlassen hätten. Insgesamt dürfte sich der Betriebsrat um eine Minderung der Personalfuktuation bemühen. Wie erfolgreich er tatsächlich bei diesen Bemühungen ist, muss jedoch empirisch geklärt werden. Dabei kann in gewissen Grenzen auch eine Entscheidung zwischen den konkurrierenden Theorieansätzen getroffen werden. Bis auf den in dieser Frage unentschiedenen Ineffizienz-Ansatz sagen zwar alle in Kapitel 3 behandelten Ansätze eine Reduktion der Personalfuktuation voraus,

<sup>3</sup> Zu den Lohnelfekten siehe Abschnitt 9.2. Von den Theorieansätzen trifft entsprechende Vorhersagen der Univerteilungsansatz, vgl. Abschnitt 3.3.1

## Textstelle (Originalquellen)



- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfukt..., 1999, S.

● 0% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

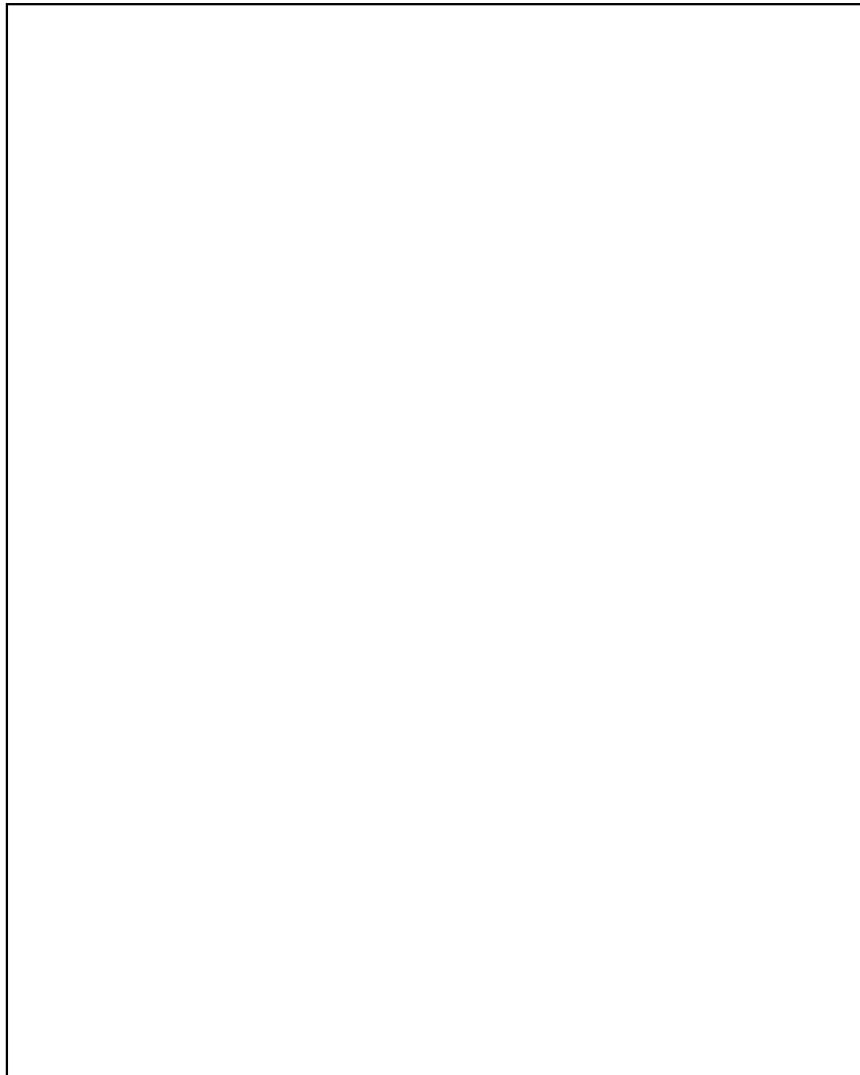
PlagiatService  
Prüfbericht  
33158  
25.10.2018  
51

## Textstelle (Prüfdokument) S. 104

betont die betriebsratsinduzierte Reduktion der Entlassungen, während der Umverteilungsansatz den Rückgang der Einstellungen nicht nur als Folge der verringerten Abgangsquote, sondern als eigenständiges Betriebsratsziel auffasst. Um die hier interessierende innerbetriebliche Effizienz betrieblicher Mitbestimmung zu untersuchen, sind neben den Belegschaftsinteressen diejenigen der durch die Betriebsleitung vertretenen Eigentümer zu betrachten. Diese können negativ berührt sein, wenn etwa notwendige Personalanpassungsmaßnahmen verzögert, verteuert oder ganz verhindert werden. Eine lohn erhöhende künstliche Verknappung des Faktors Arbeit im Betrieb wäre ebenfalls nicht im Interesse der Kapitalgeber. Dagegen würden sie zusammen mit den Arbeitnehmern davon profitieren, wenn geringere Personalabgänge zur Bildung und zum Erhalt betriebspezifischen Humankapitals beitragen, die Arbeitsmotivation erhöhen oder hohe Such- und Einarbeitungskosten reduzieren. Zunächst werden die bislang vorliegenden empirische Untersuchungen zu den Wirkungen der Existenz eines Betriebsrats auf die Personalfluktuation vorgestellt (5.2). Die anschließend präsentierten Schätzungen (5.3) stellen zum einen eine weitere unabhängige Überprüfung der bisherigen Ergebnisse an einem für diese Zwecke neuen Datensatz dar, zum anderen gehen sie über die älteren Untersuchungen hinaus indem nicht einfach nur ein Betriebsratsdummy zur Unterscheidung von Betrieben mit und ohne Betriebsrat verwendet, sondern die Wirkung unterschiedlicher Betriebsratstypen einbezogen wird. Außerdem wird der Einfluss einer Betriebsratsgründung oder -auflösung dem eines kontinuierlich arbeitenden Betriebsrates gegenübergestellt.<sup>5</sup> 2. Bisherige Untersuchungen Es wurden bislang erst wenige Datensätze mit ökonomischen Methoden untersucht, um die Wirkungen der Existenz eines Betriebsrats auf die Personalfluktuation zu ermitteln. Mit einer Ausnahme finden die entsprechenden Untersuchungen den erwarteten negativen Zusammenhang zwischen Betriebsratsexistenz und Fluktuationsumfang. Die Ausnahme stellt die älteste Untersuchung dar. Kraft (1986) findet einen (insignifikant) positiven Effekt der Betriebsratsexistenz auf die Fluktuationsneigung (Eigenkündigungen) der Beschäftigten. Allerdings weisen Cable (1987) und Frick (1996b und 1997a) auf erhebliche Defizite der Studie von Kraft hin. So sind die nur 62 befragten Betriebe der Metallindustrie nicht repräsentativ ausgewählt worden: die abhängige Variable ist eine Dummyvariable einer subjektiven Einschätzung durch die Betriebsleitung, ob die Kündigungsquote "hoch" oder "niedrig" sei; Partizipationsmöglichkeiten

● **56%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Originalquellen)



- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalflukt..., 1999, S.

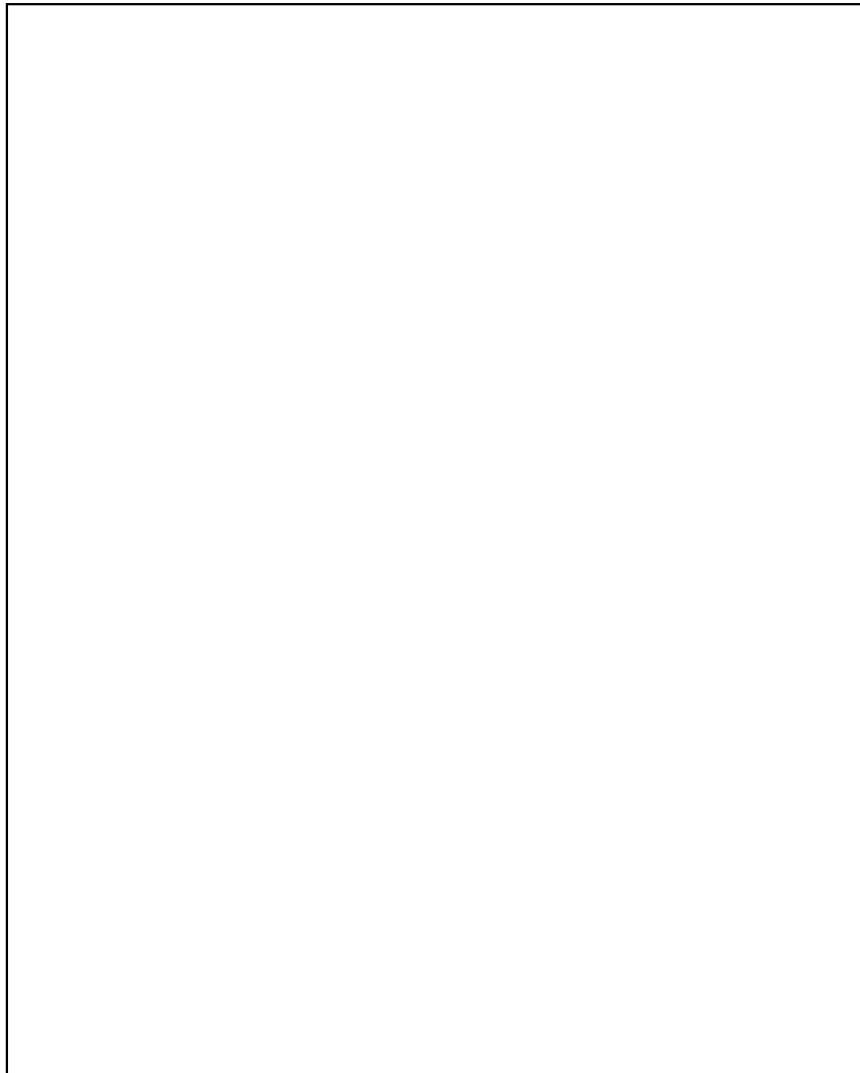
PlagiatService  
Prüfbericht  
33158  
25.10.2018  
52

## Textstelle (Prüfdokument) S. 105

werden anhand eines willkürlich anmutenden additiven Index gemessen; auch der Einfluss der Betriebsgröße auf die Fluktuation ist entgegen allen sonstigen Untersuchungen und theoretischen Argumenten positiv. Frick (1996b, 1997a) verwendet einen Datensatz von 2392 Firmen aus dem privaten Sektor mit mindestens fünf Beschäftigten über einen Beobachtungszeitraum von 1985 bis 1987.4 Bei der Schätzung von Regressionsmodellen mit 1616 gültigen Fällen ermittelt er, dass die Existenz eines Betriebsrats sowohl die Dichte der Entlassungen als auch diejenige der Eigenkündigungen durch die Beschäftigten statistisch signifikant (auf dem 1-Prozent-Niveau) verringert.\* Für die Einstellungen finden Frick (1997a) und Frick/Sadowski (1995) unter Verwendung desselben Datensatzes einen insignifikant negativen Zusammenhang mit der Existenz eines Betriebsrates über alle Unternehmen hinweg, doch einen (auf dem 1-Prozent-Niveau) signifikant positiven Zusammenhang bei Betrachtung der (im Personalbereich) wachsenden Unternehmen. Addison/Schnabel/Wagner (1998a und 1998b) nutzen die 1. Welle (1994) des Hannoveraner Firmenpanels, um den Einfluss der Betriebsratsexistenz auf die Personalzu- und -abgänge sowie die Gesamtfluktuation zu schauen. Sie finden bei 851 gültigen Fällen statistisch signifikant (auf dem 1-Prozent-Niveau) negative Einflüsse auf alle drei Messgrößen. Bei einer Beschränkung auf die 352 Betriebe mit einer Beschäftigtenzahl zwischen 21 und 100 geht die Signifikanz allerdings verloren. Für 4 Der Datensatz wurde für eine staatlich finanzierte Bewertung des Beschäftigungsförderungsgesetzes gewonnen, vgl Büchtemann/Holand (1989) die Abgänge und die Fluktuation hat der Betriebsratsdummy dann sogar ein insignifikant positives Vorzeichen. Gold (1998, 1999a und 1999b) verwendet neben Daten der 1. Welle des Hannoveraner Firmenpanels auch solche der 2. und 3. Welle (1995 und 1996). Er gibt vor, Einstellungen und Entlassungen zu untersuchen, während er tatsächlich positive und negative Nettoveränderungen in der Beschäftigtenanzahl betrachtet.

5 Siehe auch Frick/Sadowski (1995)

## Textstelle (Originalquellen)



- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfunkt..., 1999, S.

● 39% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService  
Prüfbericht  
33158  
25.10.2018  
53

## Textstelle (Prüfdokument) S. 106

und 3. Welle (1995 und 1996). Er gibt vor, Einstellungen und Entlassungen zu untersuchen, während er tatsächlich positive und negative Nettoveränderungen in der Beschäftigtenanzahl betrachtet. Für 1994 und 1995 findet er bei unterschiedlichen Modellspezifikationen und Schätzmethoden einen stets statistisch signifikant **negativen Einfluß der Betriebsratsexistenz auf den Rückgang der Beschäftigtenzahl**. Die Betriebsratswirkung auf eine Zunahme der Beschäftigten ist ebenfalls durchgängig negativ, jedoch häufig insignifikant. Schnabel/Wagner (1999) ermitteln **einen auf dem 1-Prozent-Niveau signifikant negativen Betriebsratseffekt auf die Personalabgangsrate unter Verwendung der 1 und 2. Welle (1994 und 1995) des Hannoveraner Firmenpanels. Sie können auch zeigen, dass der Anteil der langjährig im Betrieb Beschäftigten durch einen Betriebsrat signifikant (auf dem 1-Prozent-Niveau) ansteigt.** Mit der 1. Welle (1994) des Hannoveraner Firmenpanels untersuchen Addison/ Siebert/Wagner/Wei (2000) die Wirkung **der Betriebsratsexistenz auf die Beschäftigungsveränderung zwischen 1991 und 1994. Sie finden sowohl** für die Betriebe mit 101 bis <sup>10</sup> Beschäftigten als auch die Betriebe mit 21 bis 100 Beschäftigten einen insignifikant negativen Einfluss.<sup>9</sup> Addison/Schnabel/Wagner (2000a)<sup>10</sup> führen ebenfalls mit der 1. Welle (1994) des Hannoveraner Firmenpanels Schätzungen der Personalzugangs-, -abgangs- und Gesamtfluktuationsrate für die Teilgruppen der Betriebe mit 5 bis 20 Beschäftigten, mit 21 bis 100 Beschäftigten und mit mehr

<sup>10</sup> Es handelt sich ... wurde (Addlwvhn b Z Arbfbencht def hen eine, Zeitschrift veröffentlicht

● **14%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Originalquellen)

sind durch Betriebsräte sicherer. Drittens ist auch die Eigenkündi- Siehe Addison/KrafVWagner (1993), Meyer (1994), Bellmann/Kohaut (1995a), BeUmann/Kohaut (1995b), Meyer (1995) und Jirjahn (1997). Allein FitzRoy/Kraft (1985) ermitteln einen **negativen Einfluß der Betriebsratsexistenz auf die Entlohnung**, der jedoch nur bei den Angestellten, nicht den Arbeitern statistisch signifikant ist. gungsquote bei Existenz eines Betriebsrats geringer.<sup>8</sup> Die Beschäftigten sind also wohl

- 6 Dilger, Alexander: Erträge bei differenzierter Betrieb..., 1999, S. 58
- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfukt..., 1999, S.

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

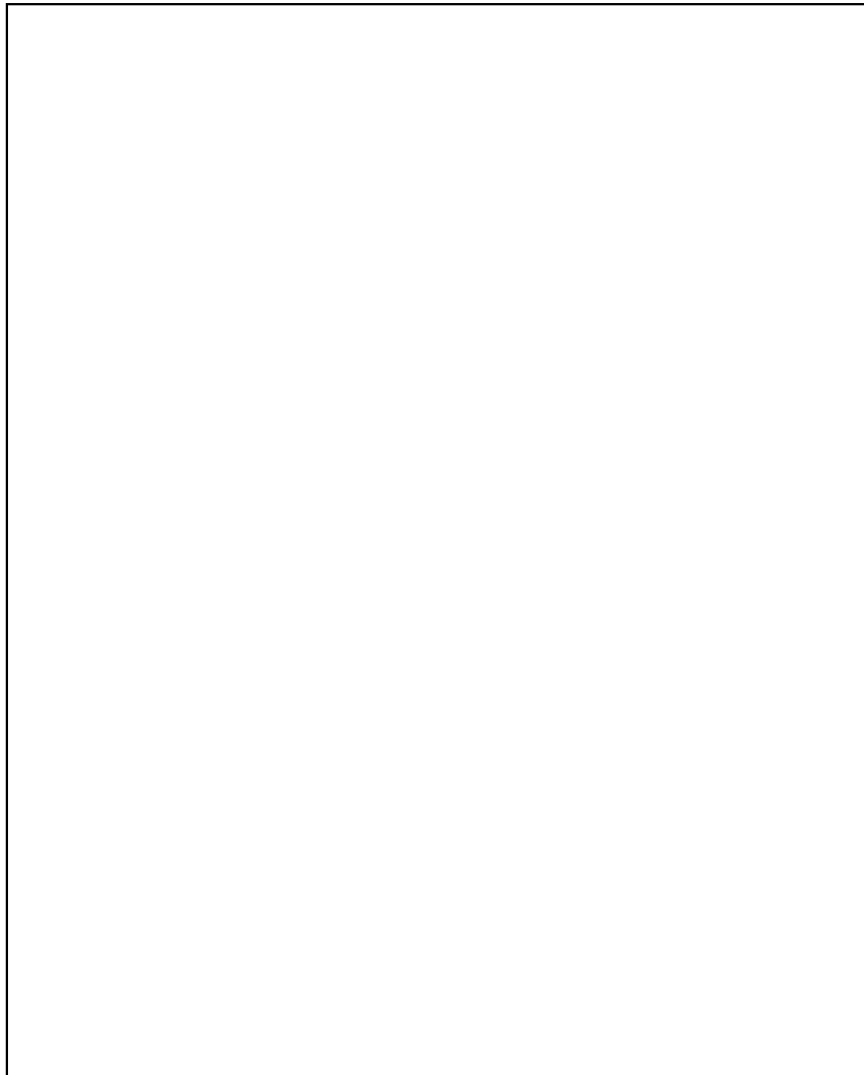
25.10.2018

54

## Textstelle (Prüfdokument) S. 106

es zu einigen unerklärten Abweichungen in den Ergebnissen und Fallzahlen im Vergleich zu Addison/Schnabel/Wagner (1998a und 1998b). In allen drei Teilgruppen ist der Einfluss des Betriebsrats auf die Einstellungen negativ, in der größten Gruppe schwach **signifikant auf dem 10-Prozent-Niveau**. Die sonstigen Betriebsratseinflüsse sind insignifikant, das Vorzeichen ist bei den Abgängen für die größte Klasse negativ, bei der Gesamtfuktuation für die kleinste Klasse positiv, ansonsten stets umgekehrt & Ein neueres Ergebnis von Gold (1998. 1999a und 1999b) laut", dass

## Textstelle (Originalquellen)



- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfukt..., 1999, S.

● **2%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

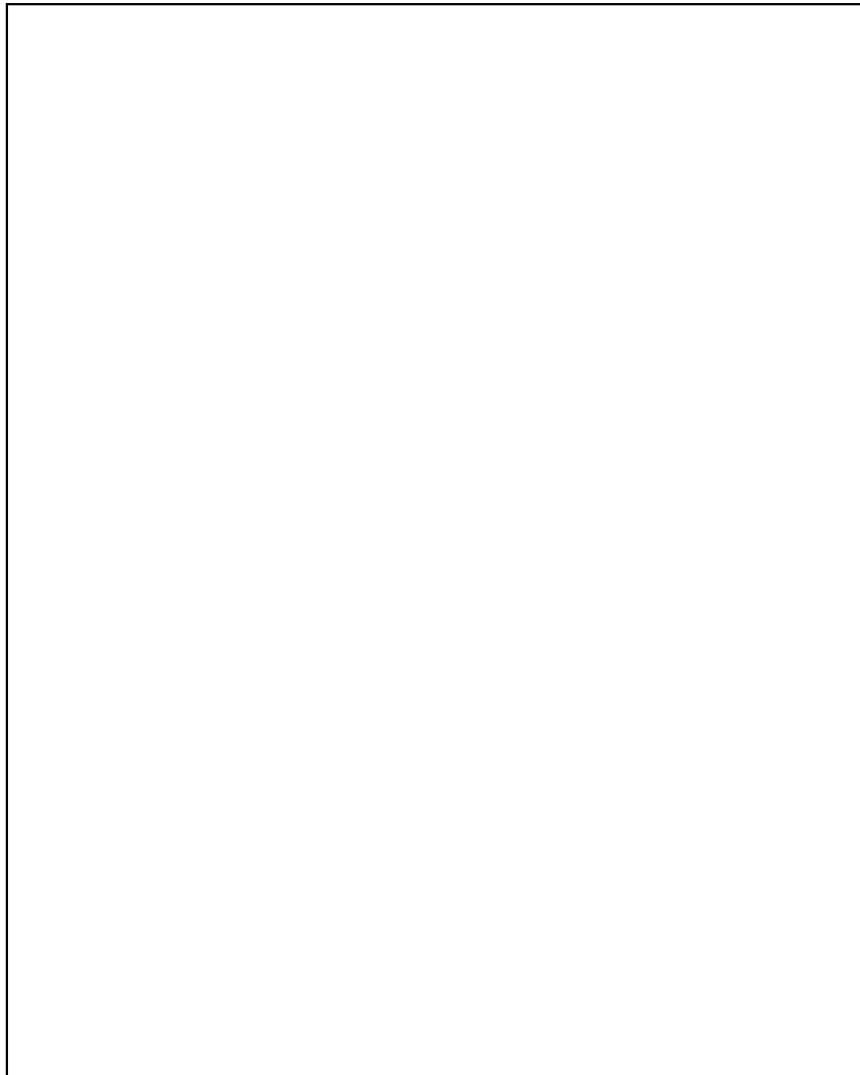
**PlagiatService**  
Prüfbericht  
33158  
25.10.2018  
55

## Textstelle (Prüfdokument) S. 107

nslfika d,C talls,n |ldl-'m Hannoveraner Firmenpanel ermittelte Erhöhung der Überstunden Welle dK IAB-Betriebspanels von 1993 ahh ,c , h hslBnlf kam P S1 Betriebsratseinfluss auf die Überstund finden 9 Addison/SiebertAVagneiWei (1998) weisen dasselbe für alle Betriebe nach Insgesamt lässt sich festhalten, dass die bisherigen Studien überwiegend mit den eingangs formulierten Erwartungen übereinstimmen Das abweichende Ergebnis von Kraft (1986) sollte wegen der geringen fallzahl, methodischer Mängel und der fehlenden Signifikanz nicht überbewertet werden. Da ansonsten jedoch bislang nur zwei Datensätze ausgewertet wurden, ist die Überprüfung an einem dritten, unabhängigen Datensatz in jedem Falle wünschenswert. Hinzu kommt, dass die dargestellten Untersuchungen alle nur die reine Betriebsratsexistenz als Dummyvariable einbeziehen konnten, während hier im Folgenden zusätzlich unterschiedliche Betriebsratstypen und Veränderungen in der Betriebsratsexistenz berücksichtigt werden. 5.3. Regressionsmodelle zum Betriebsratseinfluss auf die Personalfluktuaton Die im NIFA-Panel enthaltenen Betriebe des deutschen Maschinenbaugewerbes haben Anfang 1996 durchschnittlich 140 Beschäftigte Davon sind im Schnitt 30 Beschäftigte (21 % ) in der Verwaltung tätig 64 Beschäftigte (46 %) arbeiten durchschnittlich in der Fertigung.<sup>11</sup> Im Folgenden wird nur noch der Bereich der Fertigung betrachtet, da allein für diesen nähere Personalzugangs- und Personalabgangsdaten erhoben wurden Für die Gesamtbeschäftigtenzahl könnte dagegen bloß der Saldo aus Zu- und Abgängen von einem Jahr zum nächsten errechnet werden.<sup>12</sup> Der Durchschnittsbetrieb stellt im Laufe des Jahres 1995 fünf Mitarbeiter für den Fertigungsbereich neu ein und hat gleichzeitig eine etwas höhere Zahl an Abgängen (5,09 Zu- gegenüber 5,57 Abgängen). Bezogen auf die zum Jahresbeginn 1996 Beschäftigten entspricht dies einer Zugangsquote von 8 % bei einer Abgangsquote von 9 % und einem insgesamt negativen Fluktuationssaldo in der Größenordnung von knapp einem Prozent Dazu ist anzumerken, dass der Maschinenbau als eine Branche mit vergleichsweise moderaten Fluktuationsraten anzusehen ist.<sup>13</sup> Im Folgenden werden die Ergebnisse der Schätzung von Regressionsmodellen präsentiert, um die Wirkung von Betriebsräten auf die Personalfluktuaton bei Kontrolle anderer wichtiger Einflussgrößen bestimmen zu können. Das Vorgehen entspricht im Wesentlichen dem von Addison/Schnabel/Wagner (1998a und 1998b). Hier wie dort werden als abhängige Variable Maße für die Einstellungen, die Abgänge und die Gesamtfluktuaton als Summe dieser

● 69% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Originalquellen)



- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfluktu..., 1999, S.

PlagiatService  
Prüfbericht  
33158  
25.10.2018  
56

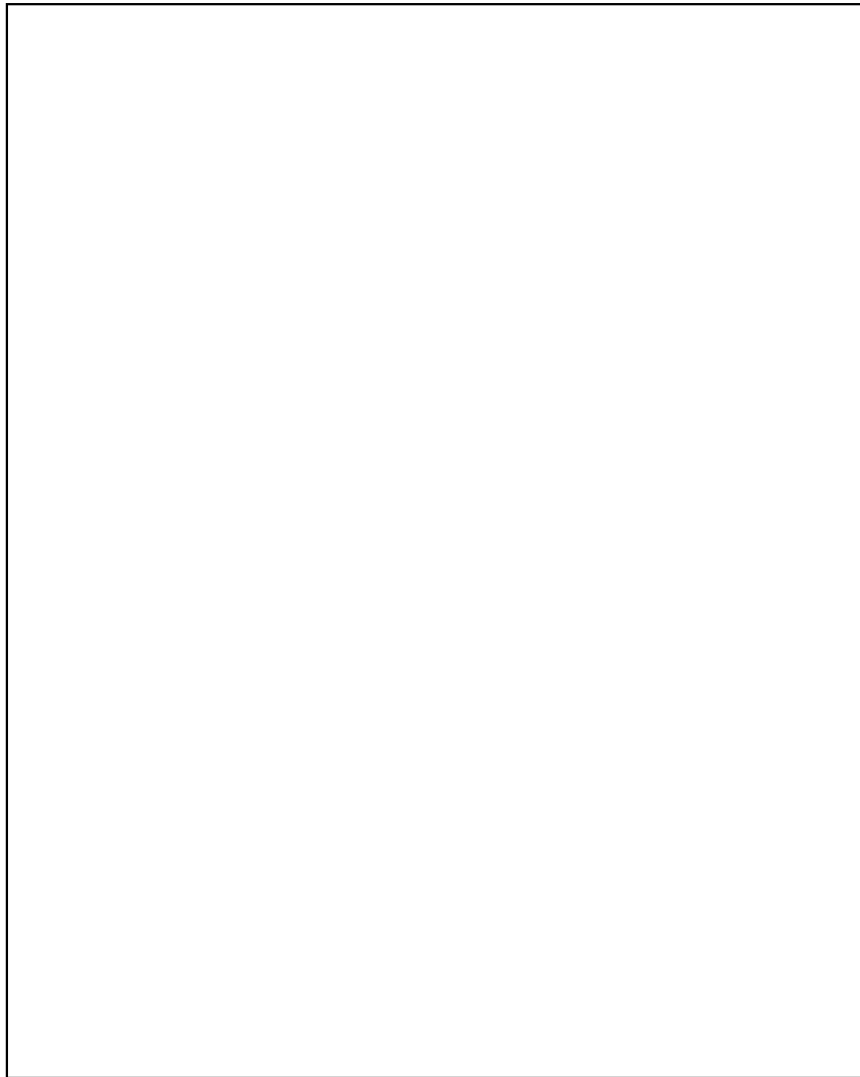


## Textstelle (Prüfdokument) S. 107

beiden Größen betrachtet. Konkret wird die abhängige Variable definiert als  $\ln(\text{Dichte}/(1 - \text{Dichte}))$ , wobei die Dichte den Quotient aus der Zahl der Einstellungen, der Abgänge bzw. der Summe daraus im Fertigungsbereich und der Gesamtzahl der in diesem Bereich Beschäftigten bezeichnet.<sup>14</sup> Außerdem erfolgt zu der Zahl der Einstellungen, Abgänge und ihrer Summe jeweils die Addition mit dem Wert 1, da viele Betriebe keine Fluktuation aufweisen.<sup>15</sup> Wo jedoch Addison/Schnabel/Wagner (1998a und 1998b) wie auch Frick (1996b und 1997a)<sup>16</sup> die Betriebsratsexistenz nur als Dummyvariable berücksichtigen können, werden hier zusätzliche Schätzungen präsentiert, zum einen mit den verschiedenen Ausprägungen des Betriebsratstyps, zum anderen unter Berücksichtigung einer möglichen Änderung der Betriebsratsexistenz zwischen 1994 und 1996. Für die Betriebsratsvariablen lassen sich die folgenden Vorhersagen formulieren: Die reine Betriebsratsexistenz sollte gemäß den vorgetragenen Theorieansätzen alle Fluktuationsmaße negativ beeinflussen, also die Zahl der Abgänge wie die Zahl der Zugänge als auch die Summe daraus verringern. Bei einer differenzierten Betrachtung nach Betriebsratstypen sollte dies ebenfalls gelten, jedoch in der folgenden Abstufung: Ein Miteinander von Betriebsrat und Betriebsleitung dürfte am stärksten für eine stabile Belegschaft sorgen Es folgt ein schwieriger Betriebsrat, gefolgt vom antagonistischen Betriebsrat. Wenn sich der Betriebsrat nicht beteiligt oder nicht beteiligt wird, dürfte der Effekt am geringsten ausfallen, da dann die Existenz eines Betriebsrates kaum einen Unterschied zu seiner Nichtexistenz macht Was schließlich Änderungen in der Betriebsratsexistenz angeht, so ist nur bei einem durchgängig 1994 und 1996 existierenden Betriebsrat eine klare Reduktion der Zu- und Abgänge zu erwarten. Wo Betriebsräte neu entstanden sind, ist von einer insgesamt positiven Beschäftigungsentwicklung auszugehen,<sup>17</sup> also von geringeren Abgängen bei höheren Zugangszahlen, während bei weggefallenem Betriebsrat das Umgekehrte zu vermuten ist. Neben der bzw den Betriebsratsvariablen werden die unter 4.1.5. aufgeführten unabhängigen Variablen mit den folgenden Erwartungen in die Regressionsgleichungen aufgenommen: Die Anzahl der Fertigungsmitarbeiter sollte "allein schon wegen der Konstruktion der drei abhängigen Variablen mit diesen in einem negativen Zusammenhang stehen".<sup>18</sup> Das Quadrat dieser Zahl soll nichtlineare Effekte berücksichtigen und durfte wegen einer vermutlich konvexen Beziehung zwischen Mitarbeiterzahl und Fluktuation einen positiven Einfluss besitzen Die Zahl der Beschäftigten

● 61% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Originalquellen)



- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfukt..., 1999, S.

PlagiatService  
Prüfbericht  
33158  
25.10.2018  
57

## Textstelle (Prüfdokument) S. 109

## Textstelle (Originalquellen)

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

58

- 11 Fertigung wird im Fragebogen ...
- 12 Daneben Hege ordinale Daten von der qualitativen Einschätzung der Personalentwicklung der
- 13 Für gesamtwirtschaftliche Vergleichsgrößen siehe Frick (1997a), insbesondere S 221
- 14 Vgl. Addison/Schnabel/Wagner (1998a), S 69, die sich jedoch nicht mit dem Fertigungsbereich
- 15 Vgl. Addison/Schnabel/Wagner (1998a), S. 69, gemäß denen auch Frick (1996b und 1997a) so
- 16 Frick betrachtet im Übrigen wie erwähnt nicht Personalabgänge,
- 17 Vgl. die Ergebnisse in Kapitel 8 zur Ertragslage
- 18 Addison/Schnabel/Wagner (1998a), S 69



**0%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit



**ProfNet**

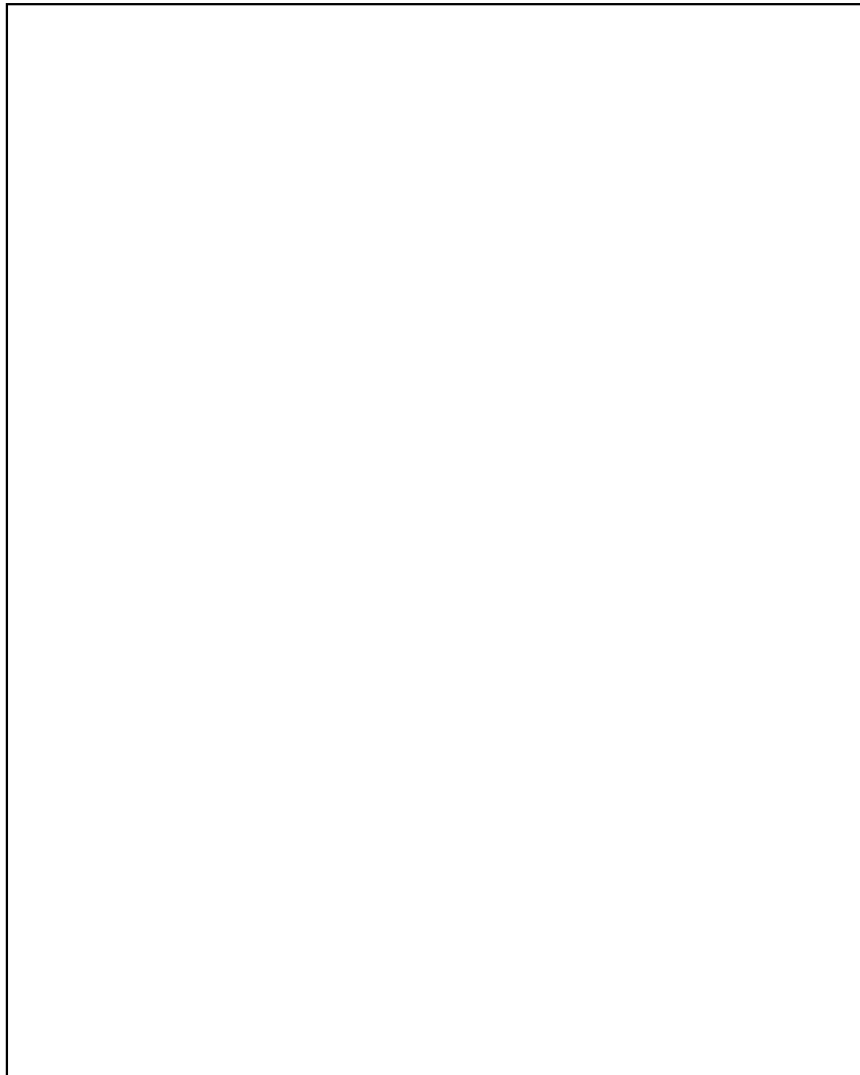
Institut für Internet-Marketing

## Textstelle (Prüfdokument) S. 109

Zahl dient erneut der Berücksichtigung nichtlinearer Effekte. Der Anteil der Fertigungsmitarbeiter an allen Beschäftigten spiegelt die relative Größe und Bedeutung des Fertigungsbereichs im Betrieb wider, weshalb ein negativer Einfluss auf die Fluktuationsmaße zu erwarten ist. Beim Anteil der Facharbeiter an den Beschäftigten im Fertigungsbereich ist wegen ihres spezifischen Humankapitals und einer wirksameren Interessendurchsetzung von einer negativen Wirkung auf alle drei Fluktuationsmaße auszugehen. Der Umsatz pro Kopf erlaubt Rückschlüsse auf den nicht erfragten Kapitalbestand; eine im Vergleich zum Kapitalstock kleine Belegschaft wird vermutlich vergleichsweise stärker schwanken als eine große, so dass eine positive Wirkung auf alle drei Fluktuationsmaße anzunehmen ist. Bei Mehrbetriebsunternehmen sprechen Reputationsgründe dafür, dass es zu weniger Entlassungen kommt, weil diese nicht nur in dem betreuenden Betrieb, sondern auch in den weiteren Betrieben desselben Unternehmens demotivierend auf die Beschäftigten wirken könnten. Allerdings würden zwischenbetriebliche Versetzungen innerhalb desselben Unternehmens die hier betrachteten Abgänge aus dem Fertigungsbereich erhöhen, so dass sich insgesamt, wie auch für die Einstellungen, keine eindeutige Vorhersage treffen lässt. Die Dummyvariable für die Existenz organisatorischer Veränderungen ( wie auch im Folgenden im Gesamtbetrieb, nicht nur dem Fertigungsbereich) dürfte zugleich Veränderungen im Personalbestand anzeigen Die Existenz von Arbeitsgruppen spricht für betriebsspezifisches Organisationskapital und damit geringere Personalveränderungen. Die Anwendung von Arbeitszeitmodellen deutet einerseits auch auf Organisationskapital hin, andererseits genauso auf größere Flexibilität im Personalbereich, so dass der Nettoeffekt sich nicht vorherbestimmen lässt. Qualifizierungsmaßnahmen verstärken auf der einen Seite das betriebsspezifische Humankapital der Beschäftigten, wodurch die Fluktuation sinken dürfte, sie können auf der anderen Seite aber auch einen aktuellen Mangel an qualifizierten Mitarbeitern anzeigen, so dass weniger qualifizierte Mitarbeiter eher entlassen werden und neue eingestellt werden müssen. Produktinnovationen sind ein Indikator für eine qualifizierte Belegschaft, weshalb es zu weniger Abgängen und gegebenenfalls mehr Neueinstellungen kommen sollte. Das trifft ebenso auf den überwiegenden oder ausschließlichen Einsatz von computergestützten Maschinen zu. Eine hohe Maschinenauslastung erschwert das Ausscheiden qualifizierten Personals, ruft aber für sich genommen keinen Einstellungsbedarf hervor. Anders verhält es

● **71%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Originalquellen)



- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfukt..., 1999, S.

PlagiatService  
Prüfbericht  
33158  
25.10.2018  
59

## Textstelle (Prüfdokument) S. 109

sich mit der Personalauslastung, die bei hohen Werten Einstellungen erfordert und das Ausscheiden reduziert. Ebenso sollte eine mindestens befriedigende Ertragsanlage wirken. In Tabelle 5.1 finden sich die Ergebnisse der Regressions-schätzungen zu den aus dem Fertigungsbereich 1995 Ausgeschiedenen. Die theoretisch fundierten Vorhersagen bezüglich der Betriebsratsvariablen werden vollständig bestätigt. Die reine Betriebsratsexistenz ist in Übereinstimmung mit den bisherigen empirischen Untersuchungen signifikant negativ auf einem Signifikanzniveau von 1 Prozent. Es lässt sich errechnen, dass für einen ansonsten durchschnittlichen Betrieb die Abgangsrate bei Existenz eines Betriebsrats um 16,8 % bzw. 1,8 Prozentpunkte fällt, nämlich von 10,7 % auf 8,9 %.<sup>19</sup> Die Dummyvariablen für die verschiedenen Betriebsratstypen sind ebenfalls alle negativ, diejenige für kooperative Betriebsräte auf dem 1-Promille-Niveau (die Abgangsrate sinkt von 10,4 % ohne Betriebsratstyp auf 7,6 %), die für aus Sicht der Betriebsleitung schwierigen Betriebsräte auf dem 1-Prozent-Niveau (8,6 %). während die übrigen drei insignifikant sind (für antagonistische Betriebsräte liegt die Abgangsrate bei 9,0 %, für desinteressierte bei 9,3 % und für ausgeschlossene bei 10,3 %). Dies bedeutet, dass der Betriebsratstyp gemäß der Vorhersage nicht unwichtig ist, sondern die Senkung der Abgangsquote von der Wirksamkeit der Betriebsratsarbeit abhängt. Ein gutes Verhältnis ist für die Beschäftigungsstabilität im gemeinsamen Interesse der Beschäftigten und der Arbeitgeber am besten. Ein schwieriges, aber immer noch konstruktives Verhältnis ist besser als ein reiner Antagonismus oder das Fehlen jedes Verhältnisses. Im dritten Regressionsmodell zeigt sich, dass ein stets vorhandener Betriebsrat die Abgangsrate signifikant auf dem 5-Prozent-Niveau senkt (von 10,3 % stets ohne Betriebsrat auf 8,8 %), Wenn ein neuer Betriebsrat eingerichtet wurde, kommt es zu einer insignifikanten Senkung (auf 9,2 %), bei Wegfall des Betriebsrats zu einer insignifikanten Erhöhung (auf 13,1 %). Die übrigen Variablen haben im Wesentlichen das erwartete Vorzeichen. Der ex ante unklare Einfluss der Beschäftigtenzahl ist positiv.<sup>20</sup> Tabelle 5.2 umfasst die entsprechenden Ergebnisse für die Eingestellten im Fertigungsbereich. Auch hier hat der Betriebsrat als solcher in Übereinstimmung mit den bisherigen Untersuchungen das erwartete negative Vorzeichen, statistisch signifikant auf dem 1-Promille-Niveau (die Einstellungsrate sinkt von 11,9 % ohne Betriebsrat auf 8,6 % mit Betriebsrat im ansonsten ansonsten repräsentativen Betrieb). Bei Unterscheidung nach

● 46% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Originalquellen)

wiederholen lassen, kann nahezu ausgeschlossen werden, dass es sich um reine Betriebsgrößen- statt Betriebsratseffekte handelt. Tabelle 9 enthält die Tabelle 9: Arbeitszeitflexibilisierung in Betrieben mit 21 bis 100 Beschäftigten

- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfukt..., 1999, S.

PlagiatService  
Prüfbericht  
33158  
25.10.2018  
60

## Textstelle (Prüfdokument) S. 111

Tabelle 5.1: Regressionsmodelle zur Abgangsrate **Unabhängige Variablen Betriebsrat Betriebsratstypen Betriebsratswechsel Betriebsrat 0,198\* (0,062)** antagonistischer Betriebsrat schwieriger Betriebsrat kooperativer Betriebsrat desinteressierter Betriebsrat ausgeschlossener Betriebsrat -0,163 -0,206\* -0,346\* -0,129 -0,010 (0,198) (0,079) \* (0,079) (0,171) (0,125) **nur 94 Betriebsrat 0,281 (0,291) nur Ob Betriebsrat -0,120 (0,152) 94 und 96 Betriebsrat -0,165 (0,080) Fertigungsmitarbeiter -0,005\* (0,001) -0,005 (0,001) -0,005\* (0,001) Fertigungsmitarbeiter (quad) 0,000\* (0,000) 0,000\* \* (0,000) 0,000 (0,000) Beschäftigte o.oo r (0,000) 0,001\* (0,000) 0,000 (0,000) Beschäftigte (quadriert) -0,000 (0,000) -0,000 (0,000) 0,000 (0,000) Anteil Fertigungsmitarbeiter -0,002\* (0,000) -0,002\* (0,000) -0,001 (0,001) Facharbeiteranteil Fertigung -0,007\* \*\* (0,001) -0,007 \*\* (0,001) -0,006 (0,001) Umsatz pro Kopf (log) 1,265\* (0,329) 1,270\* (0,340) 1,732 (0,453) Mehrbetriebsunternehmen 0,031 (0,065) -0,002 (0,067) 0,007 (0,083) Organisatorische Veränderung 0,103" (0,061) 0,121 (0,064) 0,017 (0,076) Arbeitsgruppen -0,106 (0,059) -0,117 (0,060) -0,063 (0,073) Arbeitszeitmodelle 0,039 (0,058) 0,048 (0,060) 0,080 (0,073) Qualifizierungsmaßnahmen 0,034 (0,059) 0,049 (0,061) 0,037 (0,075) Produktinnovation -0,028 (0,060) -0,037 (0,063) -0,064 (0,074) computergestützte Maschinen -0,170\* (0,058) -0,171\* (0,060) -0,159 (0,073) Maschinenauslastung -0,004 (0,002) -0,004 (0,002) -0,002 (0,002) Personalauslastung -0,010 (0,003) -0,010 (0,003) -0,009 (0,003) Ertrag mind befriedigend -0,121 (0,057) -0,127 (0,059) -0,153 (0,071) Konstante -0,278 (0,249) -0,307 (0,254) -0,586 (0,316) Zahl der gültigen Fälle Adj R 1274 0,161 1183 0,169 779 0,167 OLS-Schätzungen; abhängige Variable ist stets der logarithmierte transformierte Anteil der Abgänge im Fertigungsbereich. **Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996), in der letzten Spalte z. T. mit der 4. Welle (1994); Standardabweichungen in Klammern. ... bezeichnet statistische** Tabelle 5.2: Regressionsmodelle zur Einstellungsrate Unabhängige Variablen Betriebsrat Betriebsratstypen Betriebsratswechsel Betriebsrat -0,358\* (0,066) antagonistischer Betriebsrat schwieriger Betriebsrat kooperativer Betriebsrat desinteressierter Betriebsrat ausgeschlossener Betriebsrat -0,584 -0,479 -0,464 -0,266 -0,252 10,21 1) \* (0,085) \* (0,084) (0,181) (0,135) **nur 94 Betriebsrat -0,234 (0,302) nur % Betriebsrat 0,101 (0,158) 94 und 96 Betriebsrat -0,439 (0,083) Fertigungsmitarbeiter -0,005 (0,001) -0,004 (0,001) -0,005 (0,001) Fertigungsmitarbeiter (quad) , o.ooo (0,000) 0,000" 0,000) 0,000 (****

● **18%** Einzelplagiatwahrscheinlichkeit

## Textstelle (Originalquellen)

**Unabhängige Variablen Betriebsrat Betriebsratstypen Betriebsratswechsel Betriebsrat 0,642\*\*\* (0,157) Betriebsrat gegeneinander 0,214 (0,645) Betriebsrat schwierig 1,012\*\*\* (0,223) Betriebsrat miteinander 0,821\*\*\* (0,222) Betriebsrat beteiligt sich nicht -0,611 (0,504) Betriebsrat wird nicht beteiligt 0,242 (0,308) **nur 94 Betriebsrat 1,128 (0,773) nur 96 Betriebsrat -0,428 (0,405) 94 und 96 Betriebsrat 0,898\*\*\* (0,219) Beschäftigte 0,002 (0,019) 0,005 (0,020) -0,018 (0,026) Beschäftigte (quadriert) -0,000 (0,000) -0,000 (0,000) 0,000 (0,000) Umsatz pro****

bei den kleinen Betrieben hoch, was ange-<sup>26</sup> 26 Siehe hierzu und zu weiteren Informationen über die Bochumer Betriebsräte-Befragung im<sup>26</sup> Maschinenbau MÜLLER-Jentsch/Seitz (1997; 1998).<sup>94</sup> 94 und 96 Betriebsrat<sup>94</sup> 65,8 %<sup>94</sup> 60,3 %<sup>94</sup> **Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996), in den letzten vier Zeilen mit der 4. Welle<sup>94</sup> (1994); die Zahl der gültigen Fälle liegt blockweise zwischen 428 und 1680.<sup>100</sup> 100 Beschäftigte<sup>100</sup> gegen Betriebsrat<sup>100</sup> 1,996<sup>100</sup> \*\*\* (0,468)<sup>100</sup> 2,816<sup>100</sup> \*\*\* (0,654)<sup>100</sup> sucht Ausgleich<sup>100</sup> 0,701<sup>100</sup> \*\* (0,227)<sup>100</sup> 0,782<sup>100</sup> \*\* (0,286)<sup>100</sup> erwartet Unterstützung<sup>100</sup> 1,890<sup>100</sup> \*\*\* (0,382)<sup>100</sup> 2,133<sup>100</sup> \*\*\* (0,501)<sup>100</sup> Beschäftigte<sup>100</sup> 0,001<sup>100</sup> (0,001)<sup>100</sup> 0,035<sup>100</sup> (0,032)<sup>100</sup> Beschäftigte (**

Chi-Square 75,477 88, 76 58,415 Signifikanz 0,000 0,000 0,000 Logit-Schätzungen; abhängige Variable ist die Anwendung von Arbeitszeitmodellen 1995 in der Fertigung; Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996), letzte Spalte auch 4. **Welle (1994); Standardabweichungen in Klammern; 7\*/\*\*/\* bezeichnet statistische** Signifikanz auf entsprechenden Schätzergebnisse. An den Betriebsratsergebnissen ändert sich nichts Wesentliches, die signifikanten Ergebnisse sind vollkommen identisch. Bei den übrigen unabhängigen Variablen geht häufig die

Festlegung der flexiblen Arbeitszeiten Unabhängige Variablen Betriebsleitung Arbeitnehmerseite Betriebsrat gegeneinander -1,988\* (1,096) -0,441 (0,823)

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 167
- 2 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfukt..., 1999, S.
- 7 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 30
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 167
- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfukt..., 1999, S.



## Textstelle (Prüfdokument) S. 112

O.OOO) Beschäftigte 0.000 (0.000) 0.000 (0.000) 0.00, (0,000) Beschäftigte (quadriert) -0,000 (0.000) -0,000 (0.000) -O.OOO (o.ooo) Anteil  
Fertigungsmitarbeiter -o.ooi (0.000) -0,001 (0,000) -0,001 (0,001)  
Facharbeiteranteil Fertigung -0.005 (0.001) -0,005 \* (0.001) -0.005 (0.002)  
Umsatz pro Kopf (log ) 0,629 (0,350) 0,519 (0,364) 1.053 (0,471)  
Mehrbetriebsunternehmen -0.107 (0.069) -0.085 (0.072 -0,075 (0.085)  
Organisatorische Veränderung -0,010 (0,065) 0,011 (0,068) -0.010 (0,079)  
Arbeitsgruppen -0,167 (0,062) -0,161 (0,065) -0.148 (0,076) veitmodelle -0,017 (0,062) 0,003 (0,064) -0,009 (0,076) Qualifizierungsmaßnahmen 0,051 (0,062) 0,055 (0,065) 0,121 (0,1177) Produktinnovation 0,072 (0,064) 0,129 (0,067) 0,118 (0,077) computergestützte Maschinen 0,002 (0,062) -0,002 (0,064-0,092 (0,075) Maschinenauslastung -0,004 (0,002) -0,004 (0,002) -0,003 (0,002) Pesonalauslastung 0,014 (0,003) 0,013 (0,003) 0,015 (0,003) Ertrag mind befriedigend 0,281 (0,061) 0,261 \* (0,063) 0,224 (0,074) Konstante -2,461 (0,262) -2,514 (0,269) -2,825" (0,324) Zahl der gültigen Falle Adj R- 1273 0,192 1184 0,199 782 0,195 OLS-Schätzungen; abhängige Variable ist stets der logarithmierte transformierte Anteil der Abgänge im Fertigungsbereich. Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996), in der letzten Spalte z. T. mit der 4. Welle (1994); Standardabweichungen in Klammern. ... bezeichnet statistische

## Textstelle (Originalquellen)

Betriebsrat schwierig -1,469\*\*\* (0,338) -0,490 (0,344) Betriebsrat miteinander -1 191\*\*\* (0,337) -0,358 (0,344) Betriebsrat beteiligt sich nicht \_ i - - Betriebsrat wird nicht beteiligt 0,196 (0,466) 0,616 (0,541) Beschäftigte 0,003\* (0,002) 0,000 (0,001) Beschäftigte (quadriert) -0,000 (0,000) -0,000 (0,000) Umsatz pro Kopf (log.) 1,142 (1,027) 0,006 (1,382) Mehrbetriebsunternehmen -0,481\* (0,278) -0,121 (0,282) Organisatorische Veränderung -0,281 (0,261) -0,225 (0,299) Arbeitsgruppen 0,026 (0,244) 0,647\* (0,271) Qualifizierungsmaßnahmen -0,436\* (0,248) -0,260 (0,281) Produktinnovation -0,242 (0,264) 0,167 (0,308) computergestützte Maschinen -0,732\*\* (0,248) -0,186 (0,267) Maschinenauslastung 0,001 (0,006) 0,003 (0,007) Personalauslastung 0,002 (0,011) -0,007 (0,012) Ertrag mindestens befriedigend 0,311 (0,238) 0,483\* (0,258) Konstante -0,520 (0,978) -1,303 (1,054) Zahl der gültigen Fälle 656 -2 Log Likelihood 962,667 Cox & Snell R2 0,102 Nagelkerke R2 0,129 Model Chi-Square 70,843 Signifikanz 0,000 Es gibt keine sich selbst nicht beteiligenden Betriebsräte mit einseitiger Regelung der flexiblen Arbeitszeit durch

bei den kleinen Betrieben hoch, was ange-<sup>26</sup> 26 Siehe hierzu und zu weiteren Informationen über die Bochumer Betriebsräte-Befragung im<sup>26</sup> Maschinenbau MÜLLER-Jentsch/Seitz (1997; 1998).<sup>94</sup> 94 und 96 Betriebsrat<sup>94</sup> 65,8 %<sup>94</sup> 60,3 %<sup>94</sup> Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996), in den letzten vier Zeilen mit der 4. Welle<sup>94</sup> (1994); die Zahl der gültigen Fälle liegt blockweise zwischen 428 und 1680.<sup>100</sup> 100 Beschäftigte<sup>100</sup> gegen Betriebsrat<sup>100</sup> 1,996<sup>100</sup> \*\*\* (0,468)<sup>100</sup> 2,816<sup>100</sup> \*\*\* (0,654)<sup>100</sup> sucht Ausgleich<sup>100</sup> 0,701<sup>100</sup> \*\* (0,227)<sup>100</sup> 0,782<sup>100</sup> \*\* (0,286)<sup>100</sup> erwartet Unterstützung<sup>100</sup> 1,890<sup>100</sup> \*\*\* (0,382)<sup>100</sup> 2,133<sup>100</sup> \*\*\* (0,501)<sup>100</sup> Beschäftigte<sup>100</sup> 0,001<sup>100</sup> (0,001)<sup>100</sup> 0,035<sup>100</sup> (0,032)<sup>100</sup>

Beschäftigte (

Chi-Square 75,477 88, 76 58,415 Signifikanz 0.000 0,000 0,000 Logit-Schätzungen; abhängige Variable ist die Anwendung von Arbeitszeitmodellen 1995 in der Fertigung; Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996), letzte Spalte auch 4. Welle (1994); Standardabweichungen in Klammern; 7\*/\*\*

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 173
- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfukt..., 1999, S.
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 30

● 13% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

62

## Textstelle (Prüfdokument) S. 112

Betriebsratstypen tragen erneut alle Typenausprägungen ein negatives Vorzeichen, für antagonistische Betriebsräte ist dies statistisch **signifikant auf dem 1-Prozent-Niveau** (Einstellungsrate 6,8 % statt 11,5 % ohne Typenausprägung), für schwierige oder kooperative Betriebsräte auf dem 1-Promille-Niveau (7,5 % bzw. 7,6 %, was zeigt, dass kleinere Effekte statistisch signifikanter sein können) und für ausgeschlossene Betriebsräte **auf dem 10-Prozent-Niveau (9,2 %)**, während die insignifikant veränderte Einstellungsrate für desinteressierte Betriebsräte bei 9,1 % liegt). Durchgehende **Betriebsratsexistenz 1994 und 1996 senkt die Einstellungsquote signifikant auf dem 1-Promille-Niveau** (von 12,4 % bei stets fehlendem Betriebsrat auf 8,4 %). **Erwartungsgemäß führt ein Betriebsrat nur 1994 zu einer insignifikanten Senkung (10,1 %), ein Betriebsrat nur 1996 zu einer insignifikanten Steigerung (13,6 %).** Die übrigen Variablen bewegen sich im Rahmen des Erwarteten, der Betriebsgrößeneffekt ist wiederum positiv. **Tabelle 5 3 enthält die Ergebnisse für die Gesamtfluktuation als Summe von Zu- und Abgängen im Fertigungsbereich. Der Betriebsrat als solcher besitzt hier wiederum in Übereinstimmung mit den bisherigen Untersuchungen und den aus der Theorie abgeleiteten Erwartungen einen auf dem 1-Promille-Niveau signifikant negativen Einfluss (von 19,7 % auf 16,3 %).** Bei Unterscheidung nach Betriebsratstypen tragen alle Typen ein negatives Vorzeichen Für kooperative Betriebsräte ist dies statistisch signifikant auf dem 1-Promille-Niveau (15,0 % statt 20,0 % ohne Typenausprägung), für schwierige Betriebsräte **signifikant auf dem 1-Prozent-Niveau (15,9 %), ansonsten insignifikant** (antagonistischer Betriebsrat 17,4 %, desinteressierter 17,9 %, ausgeschlossener 19,8 %). **Ein kontinuierlich bestehender Betriebsrat wirkt sich signifikant negativ auf dem 5-Prozent-Niveau auf die Gesamtfluktuation im Fertigungsbereich aus** (von 17,3 % stets ohne Betriebsrat auf 14,9 %). **Ein Wechsel in der Betriebsratsexistenz** von 1994 zu 1996 ist hingegen insignifikant fluktuationserhöhend (20,9 % bei einem Betriebsrat nur 1994, 17,5 % bei einem 1996 neuen Betriebsrat). **Die Vorzeichen der übrigen Variablen sind den Erwartungen gemäß. Abschließend sei noch kurz auf zwei weitere, hier nicht in Tabellen vorgestellte Modellschätzungen hingewiesen.<sup>21</sup> Erstens ist bei Aufnahme einer Dummy variablen alte gegenüber neuen Bundesländern, wonach 1994 gefragt wurde, der Einfluss des Betriebsstandortes in den neuen Ländern auf die Abgänge insignifikant positiv, auf die Zugänge und die Gesamtfluktuation signifikant positiv auf dem KI-Prozent-Niveau. waiuend siel, die sonstigen .**

● **48%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Originalquellen)

/\***\*\*\* bezeichnet statistische** Signifikanz auf entsprechenden Schätzergebnisse. An den Betriebsratsergebnissen ändert sich nichts Wesentliches, die signifikanten Ergebnisse sind vollkommen identisch. Bei den übrigen unabhängigen Variablen geht häufig die

ein positives Vorzeichen, welches allerdings nur bei einem schwierigen oder kooperativen Verhältnis zwischen Betriebsrat und Betriebsleitung signifikant ist, dann allerdings wiederum auf dem 1-Promille-Niveau. **Ein Wechsel in der Betriebsratsexistenz** hat schließlich keinen signifikanten Einfluss auf die Arbeitszeit- Tabelle 8: Logit-Modelle zur Arbeitszeitflexibilisierung Unabhängige Variablen Betriebsrat Betriebsratstypen Betriebsratswechsel Betriebsrat 0,615\*\*\* (0,127) Betriebsrat gegeneinander 0,273 (0,421) Betriebsrat schwierig 0,799\*\*\* (0,167) Betriebsrat miteinander 0,708\*\*\* (0,169)

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 167
- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfukt..., 1999, S.
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 166
- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfukt..., 1999, S.

PlagiatService  
Prüfbericht  
33158  
25.10.2018  
63

## Textstelle (Prüfdokument) S. 113

Schätzergebnisse nicht wesentlich verändern.<sup>22</sup> Zweitens wurden entsprechend Addison Schnabel Wagner (1998a und 1998b) alle Schätzungen noch einmal für die Betriebe mit 21 bis 100 Beschäftigten repliziert, da von diesen Betrieben ungefähr die Hälfte (hier 51,1 %) einen Betriebsrat hat und die andere Hälfte keinen.<sup>23</sup> Bei Addison/Schnabel/Wagner (1998a und 1998b) kommt es in diesem

Tabelle 5.3: Regressionsmodelle zur Fluktationsrate

Unabhängige Variablen Betriebsrat Betriebsratstypen Betriebsratswechsel  
Betriebsrat -0.230\* (0,067) antagonistischer Betriebsrat -0,169 (0.217)  
schwieriger Betriebsrat -0.279\* (0,086) kooperativer Betriebsrat -0.346 (0,086)  
desinteressierter Betriebsrat -0,136 (0.188) ausgeschlossener Betriebsrat -0.011 (0,13-7) nur 14 Betriebsrat 0,234 (0,311). nur 16 Betriebsrat 0,019 (0.166) 94 und 96 Betriebsrat -0.177\* (0,086) Fertigungsmitarbeiter -0.004 (0.001) -0.004\* (0.001) -0.005 (0,001) Fertigungsmitarbeiter (quad) 0.000\* (0,000) 0.000\* (0,000) 0.000\* (0,000) Beschäftigte 0,001 (0,000) 0,001 (0,000) 0,001 (0,000) Beschäftigte (quadriert) -0.000 (0,000) -0,000 (0,000) -0.000 (0,000) Anteil Fertigungsmitarbeiter -0,001 (0,001) -0,001 (0,001) -0,001 (0,001) Facharbeiteranteil Fertigung -0.006 (0,006) -0.006\* (0,000) -0.007 (0,002) Umsatz pro Kopf (log) 0,787 (0,356) 0,766 (0,372) 1.155 (0,492) Mehrbetriebsunternehmen -0,050 (0,070) -0,031 (0,073) -0,003 (0,088) Organisatorische Veränderung 0,113 (0,066) 0,122' (0,070) 0,102 (0,082) Arbeitsgruppen -0,077 (0,063) -0,081 (0,066) -0,048 (0,079) Arbeitszeitmodelle 0,008 (0,063) 0,011 (0,065) 0,033 (0,078) Qualifizierungsmaßnahmen 0,090 (0,063) 0,109 (0,066) 0,142 (0,080) Produktinnovation 0,041 (0,065) 0,065 (0,068) 0,007 (0,080) computergestützte Maschinen -0.061 (0,063) -0,052 (0,065) -0,115 (0,078) Maschinenauslastung -0,005 (0,002) -0,005 (0,002) -0,004 (0,002) Personalauslastung 0,002 (0,003) 0,003 (0,003) 0,002 (0,004) Ertrag mind befriedigend 0,089 (0,062) 0,065 (0,064) 0,083 (0,076) Konstante -0,886 (0,271) -0,991 (0,279) -1,077 (0,339) Zahl der gültigen Fälle Adj R<sup>2</sup> 1243 0,092 1158 0,093 767 0,103 OLS-Schätzungen; abhängige Variable ist stets der logarithmierte transformierte Anteil der Abgänge im Fertigungsbereich.

● 15% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Originalquellen)

gemeinsam Betriebsleitung Arbeitnehmerseite Betriebe insgesamt 71,9 % 16,5 % 11,6% ohne Betriebsrat 59,7 % 27,7 % 12,6 % mit Betriebsrat 76,2 % 12,4 % 11,3 % Betriebsrat gegeneinander 80,0 % 10,0 % 10,0% Betriebsrat schwierig 80,0 % 9,3 % 10,7 % Betriebsrat miteinander 77,1 % 11,2% 11,7% Betriebsrat beteiligt sich nicht 85,7 % 14,3 % 0,0 % Betriebsrat wird nicht beteiligt 54,1 % 29,7 % 16,2% weder 94 noch 96 Betriebsrat 65,1 % 21,4 % 13,5% nur 94 Betriebsrat 100,0% 0,0 % 0,0 % nur 96 Betriebsrat 52,4 % 23,8 % 23,8 % 94 und 96 Betriebsrat 78,7 % 11,2% 10,1 % Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996), in den letzten vier Zeilen mit der 4. Welle (<sup>1994</sup>); die Zahl der gültigen Fälle liegt blockweise zwischen 521 und 872 (ein

Festlegung der flexiblen Arbeitszeiten Unabhängige Variablen Betriebsleitung Arbeitnehmerseite Betriebsrat gegeneinander -1,988\* (1,096) -0,441 (0,823) Betriebsrat schwierig -1,469\*\*\* (0,338) -0,490 (0,344) Betriebsrat miteinander -1 191\*\*\* (0,337) -0,358 (0,344) Betriebsrat beteiligt sich nicht \_ i - - Betriebsrat wird nicht beteiligt 0,196 (0,466) 0,616 (0,541) Beschäftigte 0,003\* (0,002) 0,000 (0,001) Beschäftigte (quadriert) -0,000 (0,000) -0,000 (0,000) Umsatz pro Kopf (log.) 1,142 (1,027) 0,006 (1,382) Mehrbetriebsunternehmen -0,481\* (0,278) -0,121 (0,282) Organisatorische Veränderung -0,281 (0,261) -0,225 (0,299) Arbeitsgruppen 0,026 (0,244) 0,647\* (0,271) Qualifizierungsmaßnahmen -0,436\* (0,248) -0,260 (0,281) Produktinnovation -0,242 (0,264) 0,167 (0,308) computergestützte Maschinen -0,732\*\* (0,248) -0,186 (0,267) Maschinenauslastung 0,001 (0,006) 0,003 (0,007) Personalauslastung 0,002 (0,011) -0,007 (0,012) Ertrag mindestens befriedigend 0,311 (0,238) 0,483\* (0,258) Konstante -0,520 (0,978) -1,303 (1,054) Zahl der gültigen Fälle 656 -2 Log Likelihood 962,667 Cox & Snell R<sup>2</sup> 0,102 Nagelkerke R<sup>2</sup> 0,129 Model Chi-Square 70,843 Signifikanz 0,000 Es gibt

bei den kleinen Betrieben hoch, was ange-<sup>26</sup> Siehe hierzu und zu weiteren Informationen über die Bochumer Betriebsräte-Befragung im<sup>26</sup> Maschinenbau MÜLLER-Jentsch/Seitz (1997; 1998).<sup>94</sup> 94 und 96 Betriebsrat<sup>94</sup> 65,8 %<sup>94</sup> 60,3

- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfukt..., 1999, S.
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 172
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 173
- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfukt..., 1999, S.

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

64



## Textstelle (Prüfdokument) S. 114

Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996), in der letzten Spalte z. T. mit der 4. Welle (1994); Standardabweichungen in Klammern. ... bezeichnet statistische Subsample zu keinerlei signifikanten Ergebnissen mehr. Hier sind gerade einmal die negativen Einflüsse der reinen Betriebsratsexistenz, des schwierigen Betriebsrats und der durchgängigen Existenz 1994 und 1996 jeweils auf die Einstellungen schwach signifikant auf dem 10-Prozent-Niveau. Dies mahnt zur Vorsicht bei der Interpretation der Ergebnisse, da die vermuteten Betriebsratwirkungen damit auch einen reinen Betriebsgrößeneffekt widerspiegeln könnten. Doch weil die Betriebsratstypen im Gegensatz, zur Betriebsratsexistenz kaum als Indikator für die Beschäftigtenanzahl gesellen werden können<sup>24</sup> und weil die Beschäftigtenzahl ein positives, also den Betriebsratsvariablen entgegengesetztes Vorzeichen trägt, liegt folgende Vermutung näher Bei bis zu hundert Beschäftigten sind die Rechte des Betriebsrates noch nicht hinreichend groß, um zu signifikanten Wirkungen auf die Personalfuktuation zu führen. 5.4. Zusammenfassung Aus den meisten der im Kapitel 3 vorgestellten Theorieansätze lässt sich ableiten, dass Betriebsräte zu einer Verringerung der Personalfuktuation, insbesondere der Personalabgänge, aber auch der Personalzugänge, beitragen sollten Bisherige empirische Studien, die sich vor allem auf zwei relativ umfangreiche Datensätze stützen, haben diese Vorhersagen bei Verwendung einer Dummyvariable für die Betriebsratsexistenz im Wesentlichen bestätigt] Diese Ergebnisse werden mit Daten aus einer dritten großen Erhebung untermauert Da zusätzlich die Wirkungen unterschiedlicher Betriebsratstypen und eines Wechsels in der Betriebsratsexistenz einbezogen werden, können die erwarteten Effekte differenzierter nachgewiesen werden: Konstruktive Betriebsratsarbeit hat einen wirksameren Einfluss als antagonistische oder die Arbeit von desinteressierten und von ausgeschlossenen Betriebsräten. Dass insbesondere ein kooperatives Verhältnis zwischen Betriebsrat und Betriebsleitung die Personalfuktuation senkt zeigt dass solch eine Senkung von beiden Seiten begrüßt und verwirklicht<sup>6</sup>. Flexible Arbeitszeiten<sup>6</sup>.<sup>1</sup>. Fragestellung Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten ist ein wichtiges Thema auf betrieblicher Ebene sowohl für die Betriebsleitungen als auch für die Betriebsräte. I Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben gleichermaßen ein Interesse an flexiblen Arbeitszeiten, wenn auch nicht immer aus den gleichen Gründen und in der gleichen Form.<sup>2</sup> Die Arbeitgeberseite erhofft sich von Maßnahmen zur Arbeitszeitflexibilisierung vor allem eine bessere Nutzung

● 81% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Originalquellen)

%<sup>94</sup> Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996), in den letzten vier Zeilen mit der 4. Welle<sup>94</sup> (1994); die Zahl der gültigen Fälle liegt blockweise zwischen 428 und 1680.<sup>100</sup> 100 Beschäftigte<sup>100</sup> gegen Betriebsrat<sup>100</sup> 1,996<sup>100</sup> \*\*\* (0,468)<sup>100</sup> 2,816<sup>100</sup> \*\*\* (0,654)<sup>100</sup> sucht Ausgleich<sup>100</sup> 0,701<sup>100</sup> \*\* (0,227)<sup>100</sup> 0,782<sup>100</sup> \*\* (0,286)<sup>100</sup> erwartet Unterstützung<sup>100</sup> 1,890<sup>100</sup> \*\*\* (0,382)<sup>100</sup> 2,133<sup>100</sup> \*\*\* (0,501)<sup>100</sup> Beschäftigte<sup>100</sup> 0,001<sup>100</sup> (0,001)<sup>100</sup> 0,035<sup>100</sup> (0,032)<sup>100</sup> Beschäftigte (

Chi-Square 75,477 88, 76 58,415 Signifikanz 0.000 0,000 0,000 Logit-Schätzungen; abhängige Variable ist die Anwendung von Arbeitszeitmodellen 1995 in der Fertigung; Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996), letzte Spalte auch 4. Welle (1994); Standardabweichungen in Klammern; 7\*/\*\*/\*/\*/\* bezeichnet statistische Signifikanz auf entsprechenden Schätzergebnisse. An den Betriebsratsergebnissen ändert sich nichts Wesentliches, die signifikanten Ergebnisse sind vollkommen identisch. Bei den übrigen unabhängigen Variablen geht häufig die

durch die Betriebsleitung oder die Belegschaft, zugunsten gemeinsamer Lösungen.<sup>1</sup> Einleitung 2. Verwendetes Datenmaterial 3. Die Verbreitung flexibler Arbeitszeiten 4. Wer regelt die flexibilisierten Arbeitszeiten? 5. Zusammenfassung und Fazit 1. Einleitung Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten ist ein wichtiges Thema auf betrieblicher Ebene, sowohl für die Betriebsleitungen als auch die Betriebsräte. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben gleichermaßen ein Interesse an flexiblen Arbeitszeiten, wenn auch nicht immer aus den gleichen Gründen und damit in der gleichen Form.<sup>2</sup> Die Arbeitgeberseite erhofft sich von Maßnahmen zur Arbeitszeitflexibilisierung vor allem eine bessere Nutzung ihres Sachkapitals durch Entkoppelung von Betriebs- und individuellen Arbeitszeiten, daneben auch Vorteile in der Kundenbetreuung und den leichteren Ausgleich von Auslastungsschwankungen.<sup>3</sup> Auf überbetrieblicher Ebene stehen die meisten Gewerkschaften dem kritisch gegenüber,<sup>4</sup> sei es aus ideologischen Gründen, sei es zur monopolistischen Verknappung des Faktors Arbeit, zur eigenen

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 30
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 167
- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfukt..., 1999, S.
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 156

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

65

## Textstelle (Prüfdokument) S. 117

ihres Sachkapitals durch Entkoppelung von Betriebs- und individuellen Arbeitszeiten, daneben auch Vorteile in der Kundenbetreuung und den leichteren Ausgleich von Auslastungsschwankungen.<sup>3</sup> Auf überbetrieblicher Ebene stehen die meisten Gewerkschaften dem kritisch gegenüber, sei es zur monopolistischen Verknappung des Faktors Arbeit, zur eigenen Machtsicherung<sup>4</sup> oder wegen Befürchtungen, die Beschäftigten könnten zu ungünstigeren Arbeitszeiten gezwungen werden.<sup>5</sup> Aus Sicht der einzelnen Beschäftigten<sup>6</sup> können höchstens die letztgenannten Befürchtungen überzeugen,<sup>7</sup> denen aber gewichtige Vorteile flexibler Arbeitszeiten bei richtiger Ausgestaltung gegenüberstehen. So kann die Arbeitszeitflexibilität in den Betrieben ein Substitut für Arbeitskräftefluktuation sein und damit die Arbeitsplatzsicherheit erhöhen.<sup>8</sup> Wenn der Betrieb und seine Eigner von flexiblen Arbeitszeiten profitieren, sichert dies ebenfalls Arbeitsplätze<sup>9</sup> und eröffnet innerbetriebliche Verteilungsspielräume.<sup>10</sup> Schließlich gewinnen die Beschäftigten durch Arbeitszeitflexibilität, wenn sie durch sie ihre individuellen Präferenzen in der Wahl von Arbeits- und Freizeit besser wahrnehmen können als in einem System starrer Arbeitszeitregelungen.<sup>11</sup> Von dem einen Beschäftigten ungeliebte Randzeiten können von einem anderen freudig begrüßt werden, zumal bei einer Ausgestaltung mit Zuschlägen für allgemein unbeliebte Zeiten relative Wertschätzungsunterschiede bereits für Paretoverbesserungen ausreichen.<sup>12</sup> Sehen die Beschäftigten die Flexibilisierung ihrer Arbeitszeiten als Verbesserung an, so kann das ihre Motivation und Produktivität steigern, was wiederum den Betrieben und ihren Eigentümern zugute kommt.<sup>13</sup> Flexible Arbeitszeiten können also Betriebseigner und Belegschaft zugleich besser stellen, insbesondere wenn nicht eine Seite ihre Ziele vollständig durchsetzt, sondern die Interessen beider Seiten integriert und die flexiblen Arbeitszeiten sinnvoll koordiniert werden.<sup>14</sup> Damit kommt den Betriebsräten eine wichtige Vermittlungs- und Ausgleichsfunktion zu.<sup>15</sup> die ihrem gesetzlichen Zweck entspricht, wie er im Gebot zur vertrauensvollen Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat zum Ausdruck kommt.<sup>16</sup> Die Beschäftigten sind dagegen zu schützen, dass ihnen kompensationslos schlechtere Arbeitszeiten zugemutet werden, während auch dem Betrieb kein organisatorisches Chaos durch beliebiges Kommen und Gehen entstehen darf. Deshalb hat der Betriebsrat unter Beachtung des Vorrangs gesetzlicher und tariflichvertraglicher<sup>17</sup> Regelungen ein echtes Mitbestimmungsrecht in Bezug auf "Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie

● **50%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Originalquellen)

Machtsicherung<sup>5</sup> oder wegen Befürchtungen, die Beschäftigten könnten zu ungünstigeren Arbeitszeiten gezwungen werden.<sup>6</sup> Aus Sicht der einzelnen Beschäftigten<sup>7</sup> können höchstens die letztgenannten Befürchtungen überzeugen,<sup>8</sup> denen aber gewichtige Vorteile flexibler Arbeitszeiten bei richtiger Ausgestaltung gegenüberstehen. So kann die Arbeitszeitflexibilität in den Betrieben ein Substitut für Arbeitskräftefluktuation sein und damit die Arbeitsplatzsicherheit erhöhen.<sup>9</sup> Vorteile für den Betrieb durch flexible Arbeitszeiten sichern ebenfalls Arbeitsplätze und eröffnen innerbetriebliche Verteilungsspielräume.<sup>10</sup> Schließlich profitieren die Beschäftigten von Arbeitszeitflexibilität, wenn sie durch sie ihre individuellen Präferenzen in der Wahl von Arbeits- und Freizeit besser wahrnehmen können als in einem System starrer Arbeitszeitregelungen.<sup>11</sup> Von dem einen Beschäftigten ungeliebte Randzeiten können von einem anderen freudig begrüßt werden, zumal bei einer Ausgestaltung mit Zuschlägen für allgemein unbeliebte Zeiten relative Wertschätzungsunterschiede für Paretoverbesserungen bereits ausreichen.<sup>12</sup> Sehen die Beschäftigten die Flexibilisierung ihrer Arbeitszeiten als Verbesserung an, so kann das ihre Motivation und Produktivität steigern, was wiederum den Betrieben und ihren Eigentümern zugute kommt. Flexible Arbeitszeiten können also Betriebseigner und Belegschaft zugleich besser stellen, insbesondere wenn nicht eine Seite ihre Ziele vollständig durchsetzt, sondern die Interessen beider Seiten integriert und die flexiblen Arbeitszeiten sinnvoll koordiniert werden. Damit kommt den Betriebsräten eine wichtige Vermittlungs- und Ausgleichsfunktion zu,<sup>13</sup> die ihrem gesetzlichen Zweck entspricht, wie er im Gebot zur vertrauensvollen Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat nach § 2 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zum Ausdruck kommt. Die Beschäftigten sind dagegen zu schützen, dass ihnen kompensationslos schlechtere Arbeitszeiten zugemutet werden, während auch dem Betrieb kein organisatorisches Chaos durch beliebiges Kommen und Gehen entstehen darf. Deshalb hat der Betriebsrat unter Beachtung des Vorrangs gesetzlicher und tariflichvertraglicher<sup>14</sup> Regelungen ein echtes Mitbestimmungsrecht in Bezug auf "Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 156
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 157

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

66

## Textstelle (Prüfdokument) S. 118

Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage"<sup>18</sup> und "vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit" (also insbesondere Kurzarbeit und Überstunden)<sup>19</sup> Im Gegensatz zu den Untersuchungen zum Betriebsratseinfluss auf die Personalfuktuation gibt es bislang keine Arbeit, die den Einfluss von Betriebsräten auf die Flexibilität der Arbeitszeiten ökonomisch untersuchen würde.<sup>20</sup> Dies soll hier unternommen werden durch Auswertung des NIFA-Panels und der Bochumer Betriebsräte- Befragung Zunächst wird untersucht, wie die Existenz eines Betriebsrats, aber auch unterschiedliche Betriebsratstypen<sup>21</sup> und das Entstehen oder die Auflösung eines Betriebsrats auf das Vorhandensein flexibler Arbeitszeiten im jeweiligen Betrieb einwirken (6.2.). Nach den hier skizzierten Überlegungen sollten Betriebsräte und unter diesen insbesondere die aktiven und kooperativen Typen förderlich sein für die Einführung von Modellen der Arbeitszeitflexibilisierung Anschließend wird geklärt, ob die Betriebsräte dabei einseitige Regelungen ohne oder gar umgekehrt nur durch die Betriebsleitung

● 20% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Originalquellen)

auf die einzelnen Wochentage" gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG und "vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit" (also insbesondere Kurzarbeit und Überstunden) nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG.<sup>15</sup>

betroffenen Kriterien des EFQM-Modells angegeben sind: ? Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage und vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit (Prozesse/Mitarbeiter/kundenbezogene Ergebnisse). ? Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte sowie Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die

täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage" gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG und "vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit" (also insbesondere Kurzarbeit und Überstunden) nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG.<sup>15</sup> Im Gegensatz zu vielfältigen Untersuchungen zum Einfluss von Betriebsräten auf die Personalfuktuation<sup>16</sup> gibt es bislang keine Arbeit, die die Wirkung von Betriebsräten auf die Flexibilität der Arbeitszeiten systematisch empirisch untersuchen würde.<sup>17</sup> Dies soll hier unternommen werden durch Auswertung zweier Datensätze aus dem deutschen

Untersuchungen zum Einfluss von Betriebsräten auf die Personalfuktuation<sup>16</sup> gibt es bislang keine Arbeit, die die Wirkung von Betriebsräten auf die Flexibilität der Arbeitszeiten systematisch empirisch untersuchen würde.<sup>17</sup> Dies soll hier unternommen werden durch Auswertung zweier Datensätze aus dem deutschen Maschinenbau, dem NIFA-Panel und der Bochumer Betriebsräte-Befragung, die unter 2. näher vorgestellt werden. Im 3. Abschnitt wird untersucht, wie die Existenz eines Betriebsrats, aber auch unterschiedliche Betriebsratstypen und das Entstehen oder Vergehen eines Betriebsrats auf das Vorhandensein flexibler Arbeitszeiten im jeweiligen Betrieb einwirken. Unter 4. wird geklärt, ob die Betriebsräte dabei einseitige Regelungen ohne oder gar

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 157
- 8 Deutsches calendarium aus dem XIV J..., 1848, S. 318
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 158
- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfukt..., 1999, S.
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 158

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

67

## Textstelle (Prüfdokument) S. 119

begünstigen oder ob sie eher für eine gemeinsame Abstimmung der flexibilisierten Arbeitszeiten sorgen (6.3). 6.2. Die Verbreitung flexibler Arbeitszeiten 6.2.1. Untersuchung mittlem NIFA-Panel Die Verbreitung flexibler Arbeitszeiten im Fertigungsbereich des deutschen Maschinenbaus wird im NIFA-Panel 1996 mit folgender Frage erhoben: "Haben Sie in der Fertigung Ihres Betriebes im Jahr 1995 Arbeitszeitmodelle angewendet, die Abweichungen von der täglichen Regelarbeitszeit ermöglichen?" Auf diese Frage gibt es 1680 gültige Antworten, davon lauten 53,7 % "Ja" und die übrigen 46,3 % "Nein". Von den Betrieben ohne Betriebsrat wenden nur 38,8 % Arbeitszeitmodelle mit Abweichungen von der täglichen Regelarbeitszeit an im Vergleich zu 62,5 % der Betriebe mit Betriebsrat Dies deutet bereits darauf hin, dass Betriebsräte

## Textstelle (Originalquellen)

umgekehrt nur durch die Betriebsleitung hervorbringen oder eher für eine gemeinsame Abstimmung der flexibilisierten Arbeitszeiten sorgen. Der 5. Abschnitt enthält eine Zusammenfassung und ein Fazit. 2. Verwendetes Datenmaterial In diesem Beitrag werden zwei Datensätze aus dem deutschen Maschinenbau genutzt, das Bochumer NIFA-Panel, werden. Haltung Anteil an allen Be- Anteil bei 21 bis 100 trieben Beschäftigten gegen Betriebsrat sucht Ausgleich erwartet Unterstützung beteiligt Betriebsrat nicht insgesamt 9,7 % 10,9 % 52,1% 46,0% 12,5 % 9,7 % 25,7 % 33,4 % 100,0%\_100,0% 3. Die Verbreitung flexibler Arbeitszeiten Die Verbreitung flexibler Arbeitszeiten im Fertigungsbereich des deutschen Maschinenbaus wird im NIFA-Panel 1996 mit folgender Frage erhoben: "Haben Sie in der Fertigung Ihres Betriebes im Jahr 1995 Arbeitszeitmodelle angewendet, die Abweichungen von der täglichen Regelarbeitszeit ermöglichen?" 1680 Betriebe beantworteten diese Frage, davon 53,7 % mit "Ja" und die übrigen 46,3 % mit "Nein". Von den Betrieben ohne Betriebsrat vielfältige Formen flexibler Arbeitszeiten, vgl. LETSCH/GÖCKLER (1998), gutmann <sup>2</sup> (1999) und SALEWSKI (1999). Hier wird gemäß den verwendeten Erhebungen (siehe unter 2.) <sup>2</sup> unter "Arbeitszeitflexibilität" die Anwendung von Arbeitszeitmodellen verstanden, "die Abweichungen von der täglichen Regelarbeitszeit ermöglichen". <sup>3</sup> 3 Vgl. z. B. SCHUSSER (1986), STAFFELBACH (1993), DÖRSAM (1997), STILLE/ZWIENER <sup>3</sup> (1997) , gutmann (1999) und salewski (1999). Laut bellmann/Düll/kühl/Lahner/ <sup>3</sup> lehmann (1996: 19f.) ist für ein Fünftel aller 1995 im Rahmen des IAB-Betriebspanels Fertigung Ihres Betriebes im Jahr 1995 Arbeitszeitmodelle angewendet, die Abweichungen von der täglichen Regelarbeitszeit ermöglichen?" 1680 Betriebe beantworteten diese Frage, davon 53,7 % mit "Ja" und die übrigen 46,3 % mit "Nein". Von den Betrieben ohne Betriebsrat wandten nur 38,8 % Arbeitszeitmodelle mit Abweichungen von der täglichen Regelarbeitszeit an im Vergleich zu 62,5 % der Betrieben mit Betriebsrat. Dies deutet bereits darauf hin, dass Betriebsräte einen positiven Einfluss auf die Arbeitszeitflexibilisierung besitzen. Natürlich bleiben weitere mögliche

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 158
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 164
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 30
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 164

● 13% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

68

## Textstelle (Prüfdokument) S. 119

einen positiven Einfluss auf die Arbeitszeitflexibilisierung besitzen. Natürlich bleiben weitere mögliche Einflussfaktoren zu prüfen. So hat die Betriebsgröße sicherlich ihre Bedeutung, doch auch bei einer Beschäftigtenanzahl zwischen 21 und 100 haben Betriebe mit Betriebsrat deutlich häufiger flexible Arbeitszeiten im Fertigungsbereich als solche ohne Betriebsrat, nämlich 55,8 % gegenüber 38,2 %. Tabelle 6.1 weist neben den genannten Daten auch die Anteile der Betriebe mit Modellen flexibler Arbeitszeiten differenziert nach Betriebsratstypen aus. Dabei zeigt sich, dass die Betriebe mit aktiven Betriebsräten, deren Verhältnis zur Betriebsleitung antagonistisch, schwierig oder kooperativ ist, häufiger Arbeitszeitflexibilität aufweisen als die Betriebe mit passiven Betriebsräten, die desinteressiert oder von einer Beteiligung ausgeschlossen sind. In Betrieben mit 21 bis 100 Beschäftigten gibt es gar ohne Betriebsrat eher flexible Arbeitszeiten als bei Existenz eines desinteressierten Betriebsrats. Tabelle 6.1: Arbeitszeitflexibilisierung Art des Betriebes Anteil mit Anteil bei 21 bis Flexibilisierung 100 Beschäftigten Betriebe insgesamt 53,7 % 47,4 % ohne Betriebsrat 38,8 % 38,2 % mit Betriebsrat 62,5 % 55,8 % antagonistischer Betriebsrat 63,6 % 53,8 % schwieriger Betriebsrat 69,4 % 63,5 % kooperativer Betriebsrat 63,5 % 58,6 % desinteressierter Betriebsrat 51,2 % 32,0 % ausgeschlossener Betriebsrat 48,8 % 42,9 %

● 27% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Originalquellen)

Einflussfaktoren zu prüfen. So hat die Betriebsgröße sicherlich ihre Bedeutung, doch

von der täglichen Regelarbeitszeit an im Vergleich zu 62,5 % der Betrieben mit Betriebsrat. Dies deutet bereits darauf hin, dass Betriebsräte einen positiven Einfluss auf die Arbeitszeitflexibilisierung besitzen. Natürlich bleiben weitere mögliche Einflussfaktoren zu prüfen. So hat die Betriebsgröße sicherlich ihre Bedeutung, doch auch bei einer Beschäftigtenanzahl zwischen 21 und 100 haben Betriebe mit Betriebsrat deutlich häufiger flexible Arbeitszeiten im Fertigungsbereich als solche ohne Betriebsrat, nämlich 55,8 % gegenüber 38,2 % . Tabelle 6 weist neben den genannten Daten auch die Anteile der Betriebe mit Modellen flexibler Arbeitszeiten differenziert nach Betriebsratstypen aus. Dabei zeigt sich, dass die Betriebe mit aktiven Betriebsräten, deren Verhältnis zur Betriebsleitung durch ein Gegeneinander, existierende Schwierigkeiten oder ein Miteinander geprägt ist, häufiger Arbeitsflexibilität aufweisen als die Betriebe mit passiven Betriebsräten, die sich selbst nicht beteiligen oder nicht beteiligt werden. In Betrieben mit 21 bis 100 Beschäftigten gibt es gar ohne Betriebsrat eher flexible Arbeitszeiten als mit einem von sich aus passiven Betriebsrats. Tabelle 6: Arbeitszeitflexibilisierung Art des Betriebes Anteil mit Flexibilisierung bei 21 bis 100 Beschäftigten Betriebe insgesamt 53,7 % 47,4 % ohne Betriebsrat 38,8 % 38,2 % mit Betriebsrat 62,5 % 55,8 % Betriebsrat gegeneinander 63,6% 53,8 % Betriebsrat schwierig 69,4 % 63,5 % Betriebsrat miteinander 63,5 % 58,6 % Betriebsrat beteiligt sich nicht 51,2% 32,0 % Betriebsrat wird nicht beteiligt 48,8 % 42,9 % weder<sup>94</sup> noch 96 Betriebsrat 38,6% 38,2% nur 94 Betriebsrat 57,1 % 55,6 % nur 96 Betriebsrat 35,4% 31,1 % Tabelle 6 kann außerdem die

des Betriebes gemeinsam Betriebsleitung Arbeitnehmerseite Betriebe insgesamt 71,9 % 16,5 % 11,6% ohne Betriebsrat 59,7 % 27,7 % 12,6 % mit Betriebsrat 76,2 % 12,4 % 11,3 % Betriebsrat gegeneinander 80,0 % 10,0 % 10,0% Betriebsrat schwierig 80,0 % 9,3 % 10,7 % Betriebsrat miteinander 77,1 % 11,2% 11,7% Betriebsrat beteiligt sich nicht 85,7 % 14,3 % 0,0 % Betriebsrat

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 164

## Textstelle (Prüfdokument) S. 120

weder<sup>94</sup> noch 96 Betriebsrat 38,6 % 38,2 % nur 94 Betriebsrat 57,1 % 55,6 % nur 96 Betriebsrat 35,4 % 31,1 % mit Arbeitszeitflexibilität kaum tangiert im Vergleich zu einem weiterhin bestehenden Betriebsrat.<sup>22</sup> Um die Ergebnisse der rein deskriptiven Datenanalyse überprüfen zu können, werden Logit-Modelle<sup>23</sup> geschätzt. Dabei geht es im Wesentlichen um drei Hypothesen. Erstens ist zu überprüfen, ob auch bei Berücksichtigung weiterer Einflussfaktoren Betriebe mit Betriebsrat eher flexible Arbeitszeiten aufweisen als solche ohne Betriebsrat. Zweitens ist zu untersuchen, ob unterschiedliche Betriebsratstypen tatsächlich eine statistisch signifikante Wirkung

19 Für den durchschnittlichen Betrieb werden die Mittelwerte aus Tabelle 4 6 angesetzt und

20 Dies entspricht dem Befund von Kraft (1986) keinesweg:

21 Die Ergebnistabellen sind auf Anfrage erhältlich ... Jenen

22 Diese Studien nur für die Modelle mit Betriebsratswechsel durchgeführt, in denen

23 Vergleiche Abschnitt 4 1 1

24 Vergleiche Abschnitt 4 1 2

6 Dies ist in der Regel auch die Sichtweise der Betriebsrate, die sich damit teilweise gegen die Äußerungen der Gewerkschaften stellen, vgl. Prieb (1995) und Hildebrandt-Woekel (1998)

1 Vgl. Dilger (2000) für dieses Kapitel

2 Es gibt vielfältige Formen flexibler Arbeitszeiten, vgl. u. a. Letsch/Göckler (1998). Gutmann

3 Vgl. Schusser (1986), Staffelbach (1993), Müller-Seh (1996), Doisam (1997b), Stille/Zwiener

4 Siehe GobeK (1995), S. 83 f., und Doisam (1997b), S. 87. un

5 Vgl. Hildebrandt-Woekel (1998), siehe Bassler/Lange (1997) zur Befragung von sechs DGB-

7 Vgl. Muckenberger (1995), Büssing (1996) und Dorsam (1997b), die außerdem -

8 Winkler-Buttner (1998)

9 Dies ergibt sich aus dem Ear-Ansatz

10 Dies lässt sich aus dem Umverteilungsansatz ableiten Hommel/Riemer-Hommel (1999) legen ein

11 Neben entsprechenden Folgerung aus dem Voice-Ansatz vgl. Kossbiel (1992), Gobel (1995)

## Textstelle (Originalquellen)

wird nicht beteiligt 54,1 % 29,7 % 16,2% weder 94 noch 96 Betriebsrat 65,1 % 21,4 % 13,5% nur 94 Betriebsrat 100,0% 0,0 % 0,0 % nur 96 Betriebsrat 52,4 % 23,8 % 23,8 % 94 und 96 Betriebsrat 78,7 % 11,2% 10,1 % Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996), in den letzten vier Zeilen mit der 4. Welle<sup>(1994)</sup>); die Zahl der gültigen Fälle liegt blockweise zwischen 521 und 872 (ein Fall ohne Angabe der die Arbeitszeit festlegenden Seite wurde ausgeschlossen). In Tabelle 14 sind die Ergebnisse der Schätzung eines multinomialen Logit-Modells<sup>32</sup> für die

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 172

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

70

● 16% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Prüfdokument) S. 121

## Textstelle (Originalquellen)

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

71

12 Vgl. Pe[SO er Tätigkeit unterschiedliche Dauer des Arbeitstages

13 Vgl Dex/Scheibl (1999).

14 Darin stimmen alle Theoneansalze aus dem 3 Kapitel uberein, wenn man vom Ineffizienz-  
Ansalz

15 Jost (1999, zeigt am Beispiel flexibler Arbeitszeitverkürzung auf wie die I mfuH....., "" für das

16 § 2 Abs 1 BelrVG

18 §87 Abs INr IBetrVG Für nähere junsliche Details siehe die in Kapitel I genannten Quellen

19 Lz/Reh (1993) zeigen anhand von Betriebsfallsstudien. dass Betriebsräte flexib

20 Grolibetrieben vvenigei befürworten als in Betrieben mittlerer Größe, wenn in letzteren die

21 Siehe auch IchneueiUAVild (1995). Wdd (1995, und Se nccweilla , d 96) J \*

94 und 96 Betriebsrat

22 Siehe unter 8 3 füreincMsprechende Beobachtung bei den Ertragswirkungen von  
Betriebsräten

23 Zu Legi,Modellen bzw logisüschen Regtessionen siehe Kennedy (1996), Greene (1997), Kraffl



0%

Einzelplagiatswahrscheinlichkeit



**ProfNet**

Institut für Internet-Marketing

## Textstelle (Prüfdokument) S. 121

zu prüfen, ob die Einführung eines Betriebsrats seinem ständigen Fehlen und sein Wegfall dem Fortbestehen auch dann noch ähneln, wenn weitere betriebliche Größen berücksichtigt werden. Entsprechend sind drei verschiedene Logit-Schätzungen durchzuführen. Das gleiche Modell wird einmal mit einem Betriebsratsdummy geschätzt, dann mit Dummyvariablen für die fünf Betriebsratstypen, schließlich mit Dummies für die Statuswechsler und ständige Betriebsräte Referenzgröße sind dabei jeweils die Betriebe (stets) ohne Betriebsrat Die abhängige Variable ist die Anwendung von Modellen mit flexiblen Arbeitszeiten in der Fertigung<sup>1995</sup>. Die unter 4.1.5. aufgeführten und beschriebenen Kontrollvariablen werden mit den folgenden Erwartungen in die Schätzmodelle aufgenommen: Die Anzahl der Beschäftigten dient der Berücksichtigung von Betriebsgrößeneffekten. Dabei ist zu erwarten, dass größere Betriebe eher Modelle flexibler Arbeitszeiten

1995 sollte einen positiven Einfluss auf die abhängige Variable der Existenz flexibler

## Textstelle (Originalquellen)

tangiert im Vergleich zu einem weiterhin bestehenden Betriebsrat.<sup>28</sup> Um die Ergebnisse der rein deskriptiven Datenanalyse überprüfen zu können, werden Logit-Modelle<sup>29</sup> geschätzt. Der gleiche Modellansatz wird einmal mit einem Betriebsratsdummy spezifiziert, dann mit Dummyvariablen für die fünf Betriebsratstypen, schließlich mit Dummies für die Statuswechsler und ständige Betriebsräte. Referenzgröße sind jeweils die Betriebe (stets) ohne Betriebsrat. Die abhängige Variable ist die Anwendung von Modellen mit flexiblen Arbeitszeiten in der Fertigung 1995. Zusätzlich wird eine Reihe von Kontrollvariablen aufgenommen, für die Tabelle 7 deskriptive Angaben enthält. Tabelle 7: Deskriptive Statistik zu den Kontrollvariablen Kontrollvariable Mittelwert Standardabweichung gültige Fälle Beschäftigte 140,260 321,136 1700

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 165

● 11% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

72

ProfNet

Institut für Internet-Marketing





## Textstelle (Prüfdokument) S. 122

Personalauslastung sollten für einen flexibleren Arbeitskräfteeinsatzes sprechen. Schließlich lässt ein mindestens beledigender Ertrag die Einführung flexibler Arbeitszeiten weniger dringlich erscheinen, während bei umgekehrter Kausalrichtung flexible Arbeitszeiten den Gewinn steigern dürften. Tabelle 6.2 enüiält die Schätzergebnisse entsprechender Logit-Modelle. Die Betriebsratsvariablen haben alle das erwartete Vorzeichen Die reine Existenz eines Betriebsrats hat einen statistisch hochsignifikant ( Fehlerwahrscheinlichkeil kleiner als ein Promille) positiven Einfluss auf das Vorhandensein flexibler Arbeitszeiten im Fertigungsbereich. In einem ansonsten repräsentativen Betrieb liegt die Wahrscheinlichkeit für die Existenz flexibler Arbeitszeitmodelle mit Betriebsrat bei 61,2 %, ohne Betriebsrat hingegen nur bei 46,0 %.<sup>26</sup> Alle fünf Betriebsratstypen tragen ebenfalls ein positives Vorzeichen, welches allerdings nur bei einem schwierigen oder kooperativen Betriebsrat signifikant ist (66,5 % bzw. 64,4 % statt 47,2 % ohne Betriebsratstyp, antagonistischer Betriebsrat 54,0 %, desinteressierter 52,9 %, ausgeschlossener 56,1 %), dann allerdings wiederum mit einer Fehlerwahrscheinlichkeit unter einem Promille. Entgegen der Vermutung bei rein desknplicher Betrachtung in Tabelle 6.1 lässt sich unter Berücksichtigung weiterer Einflussfaktoren

26 Die Größenordnung der Effekte lässt sich entsprechend dem Vorgehen in Kapitel 5 berechnen

● 12% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Originalquellen)

derjenigen konstanten Gruppe verkörpern, aus der sie kommen." Zu Logit-Modellen siehe GREENE (1997), KRAFFT (1997) oder RESE/BIEREND (1999) mit weiteren Nachweisen. Tabelle 8 enthält die Schätzergebnisse der Logit-Modelle. Die Betriebsratsvariablen haben alle das erwartete Vorzeichen. Die reine Existenz eines Betriebsrats hat einen statistisch hochsignifikant ( Fehlerwahrscheinlichkeit kleiner ein Promille) positiven Einfluss auf das Vorhandensein flexibler Arbeitszeiten im Fertigungsbereich. Alle fünf Betriebsratstypen tragen ebenfalls ein positives Vorzeichen, welches allerdings nur bei einem schwierigen oder kooperativen Verhältnis zwischen Betriebsrat und Betriebsleitung signifikant ist, dann allerdings wiederum auf dem 1-Promille-Niveau. Ein Wechsel in der Betriebsratsexistenz hat schließlich keinen signifikanten Einfluss auf

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 166

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

73

## Textstelle (Prüfdokument) S. 122

Promille. Entgegen der Vermutung bei rein deskriptiver Betrachtung in Tabelle 6.1 lässt sich unter Berücksichtigung weiterer Einflussfaktoren also nicht bestätigen dass ein antagonistischer Betriebsrat zum Einsatz von Arbeitszeitmodellen mit flexiblen Abweichungen von der Regelarbeitszeit (signifikant) beiträgt. **Ein Wechsel in der Betriebsratsexistenz hat schließlich keinen signifikanten Einfluss auf die Arbeitszeitflexibilität mit Vergleich zur ständigen Abwesenheit eines Betriebsrats (47,8 %) Doch** Tabelle 6.2: Logit-Modelle zur Arbeitszeitflexibilisierung **Unabhängige Variablen Betriebsrat Betriebsratstypen betriebsratswechsel Betriebsrat 0,615' (0,127)** anlaemstisellei Betriebsrat 0,273 (0,421) schwieriger Betriebsrat 0,799' (0,167) kooperativer Betriebsrat 0,708' (0,169) doinleicssierlei Betriebsrat 0,232 (0,351) .uisgeschlossener

## Textstelle (Originalquellen)

ein positives Vorzeichen, welches allerdings nur bei einem schwierigen oder kooperativen Verhältnis zwischen Betriebsrat und Betriebsleitung signifikant ist, dann allerdings wiederum auf dem 1-Promille-Niveau. **Ein Wechsel in der Betriebsratsexistenz hat schließlich keinen signifikanten Einfluss auf die** Arbeitszeit- Tabelle 8: Logit-Modelle zur Arbeitszeitflexibilisierung Unabhängige Variablen Betriebsrat Betriebsratstypen Betriebsratswechsel Betriebsrat 0,615\*\*\* (0,127) Betriebsrat gegeneinander 0,273 (0,421) Betriebsrat schwierig 0,799\*\*\* (0,167) Betriebsrat miteinander 0,708\*\*\* (0,169) Betriebsrat beteiligt sich nicht 0,232 (0,351) Betriebsrat wird nicht von Arbeitszeitmodellen 1995 in der Fertigung; Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996), letzte Spalte auch 4. Welle (1994); Standardabweichungen in Klammern; 7\*/\*\*/\*\*\* bezeichnet statistische Signifikanz auf Flexibilität im **Vergleich zur ständigen Abwesenheit eines Betriebsrats. Doch** immerhin ergeben sich die vermuteten Vorzeichen, bei einem wegfallenden Betriebsrat positiv, bei einem neuen Betriebsrat negativ. Auch ist der Einfluss eines ständig präsenten Betriebsrats erwartungsgemäß wiederholen lassen, kann nahezu ausgeschlossen werden, dass es sich um reine Betriebsgrößen- statt Betriebsratseffekte handelt. Tabelle 9 enthält die Tabelle 9: Arbeitszeitflexibilisierung in Betrieben mit 21 bis 100 Beschäftigten **Unabhängige Variablen Betriebsrat Betriebsratstypen Betriebsratswechsel Betriebsrat 0,642\*\*\* (0,157)** Betriebsrat gegeneinander 0,214 (0,645) Betriebsrat schwierig 1,012\*\*\* (0,223) Betriebsrat miteinander 0,821\*\*\* (0,222) Betriebsrat beteiligt sich nicht -0,611 (0,504) Betriebsrat wird nicht beteiligt 0,242 (0,308) nur 94 Betriebsrat 1,128 (0,773) nur 96 Betriebsrat -0,428 (0,405) 94 und 96 Betriebsrat 0,898\*\*\* (0,219) Beschäftigte 0,002 (0,019) 0,005 (0,020) -0,018 (0,026) Beschäftigte (quadriert) -0,000 (0,000) -0,000 (0,000) 0,000 (0,000) Umsatz pro gemeinsam Betriebsleitung Arbeitnehmerseite Betriebe insgesamt 71,9 % 16,5 % 11,6% ohne Betriebsrat 59,7 % 27,7 % 12,6 % mit Betriebsrat 76,2 % 12,4 % 11,3 % Betriebsrat gegeneinander 80,0 % 10,0 % 10,0% Betriebsrat schwierig 80,0 % 9,3 % 10,7 % Betriebsrat miteinander 77,1 % 11,2% 11,7% Betriebsrat

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 166
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 167

● 7% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService  
Prüfbericht  
33158  
25.10.2018  
74

## Textstelle (Prüfdokument) S. 123

Betriebsrat 0,358 (0,263) nur 94 Betriebsrat 0,952 (0,605) nur 96 Betriebsrat -0,309 (0,329) 94 und 96 Betriebsrat 0,761' 0,174) Beschäftigte 0,002 (0,001) 0,002' (0,001) 0,002' (0,001) Beschäftigte (quadriert) -0,000 (0,000) -0,000 (0,000) -0,000 (0,000) Umsatz pro Kopf (log ) -0,028 (0,626) 0,004 (0,658) 0,281 (0,881) MehrBetriebsunternehmen -0,125 (0,136) -0,186 (0,143) -0,136 (0,180) Organisatorische Veränderung 0,317 (0,127) 0,344 (0,134) 0,372 (0,164) Arbeitsgruppen 0,380 (0,120) 0,364 (0,127) 0,393 (0,159) i.iu.ilili/icruucMu. illnahmen 0,562 (0,120) 0,530 (0,127) 0,523 (0,160) Produktinnovation 0,376 (0,125) 0,408 (0,132) 0,529 (0,161) computergestützte Maschinen 0,075 (0,122) 0,144 (0,129) 0,170 (0,162) Maschinenauslastung -0,002 (0,003) -0,001 (0,003) -0,002 (0,005) Personalauslastung 0,005 (0,005) 0,005 (0,006) 0,009 (0,007) Ertrag

## Textstelle (Originalquellen)

beteiligt sich nicht 85,7 % 14,3 % 0,0 % Betriebsrat wird nicht beteiligt 54,1 % 29,7 % 16,2% weder 94 noch 96 Betriebsrat 65,1 % 21,4 % 13,5% nur 94 Betriebsrat 100,0% 0,0 % 0,0 % nur 96 Betriebsrat 52,4 % 23,8 % 23,8 % 94 und 96 Betriebsrat 78,7 % 11,2% 10,1 % Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996), in den letzten vier Zeilen mit der 4. Welle (<sup>1994</sup>); die Zahl der gültigen Fälle liegt blockweise zwischen 521 und 872 (ein Fall ohne Angabe der die Arbeitszeit festlegenden Seite

gegeneinander -1,988\* (1,096) -0,441 (0,823) Betriebsrat schwierig -1,469\*\*\* (0,338) -0,490 (0,344) Betriebsrat miteinander -1 191\*\*\* (0,337) -0,358 (0,344) Betriebsrat beteiligt sich nicht i - - Betriebsrat wird nicht beteiligt 0,196 (0,466) 0,616 (0,541) Beschäftigte 0,003\* (0,002) 0,000 (0,001) Beschäftigte (quadriert) -0,000 (0,000) -0,000 (0,000) Umsatz pro Kopf (log.) 1,142 (1,027) 0,006 (1,382) Mehrbetriebsunternehmen -0,481\* (0,278) -0,121 (0,282) Organisatorische Veränderung -0,281 (0,261) -0,225 (0,299) Arbeitsgruppen 0,026 (0,244) 0,647\* (0,271) Qualifizierungsmaßnahmen -0,436\* (0,248) -0,260 (0,281) Produktinnovation -0,242 (0,264) 0,167 (0,308) computergestützte Maschinen -0,732\*\* (0,248) -0,186 (0,267) Maschinenauslastung 0,001 (0,006) 0,003 (0,007) Personalauslastung 0,002 (0,011) -0,007 (0,012) Ertrag mindestens befriedigend 0,311 (0,238) 0,483\* (0,258) Konstante -0,520 (0,978) -1,303 (1,054) Zahl der gültigen Fälle 656 -2 Log Likelihood 962,667 Cox & Snell R2 0,102 Nagelkerke R2 0,129 Model Chi-Square 70,843 Signifikanz 0,000 Es gibt keine sich selbst nicht beteiligenden Betriebsräte

beteiligt 0,358 (0,263) nur 94 Betriebsrat 0,952 (0,605) nur 96 Betriebsrat -0,309 (0,329) 94 und 96 Betriebsrat 0,761\*\*\* (0,174) Beschäftigte 0,002\*\*\* (0,001) 0,002\*\* (0,001) 0,002\* (0,001) Beschäftigte (quadriert) -0,000\*\*\* (0,000) -0,000\*\* (0,000) -0,000\* (0,000) Umsatz pro Kopf (log.) -0,028 (0,626) 0,004 (0,658) 0,281 (0,881) Mehrbetriebsunternehmen -0,125 (0,136) -0,186 (0,143) -0,136 (0,180) Organisatorische Veränderung 0,317\* (0,127) 0,344\* (0,134) 0,372\* (0,164) Arbeitsgruppen 0,380\*\* (0,120) 0,364\*\* (0,127) 0,393\* (0,159) Quahfizierungsmaßnahmen 0,562\*\*\* (0,120) 0,530\*\*\* (0,127) 0,523\*\* (0,160) Produktinnovation 0,376\*\* (0,125) 0,408\*\* (0,132) 0,529\*\* (0,161) computergestützte Maschinen 0,075 (0,122) 0,144 (0,129) 0,170 (0,162)

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 172
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 173

● 9% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

75

## Textstelle (Prüfdokument) S. 123

mindestens befriedigend -0,250 (0,120) -0,235<sup>1</sup> (0,126) -0,170 (0,157)  
Konstante -1,581 (0,485) -1,656 (0,504) -2,141 (0,676) Zahl der gültigen Fälle -  
2 Log Likelihood 1407 1755,295 1300 1603,781 855 1040,230 Goodness of  
Fit 1420,508 1305,921 8 66,144 Cox & Snell R: 0,126 0,138 0,150 Nagelkerke  
R! Model Chi-Square Signifikanz 0,168 189,587 0,000 0,184 92,709 0,000 138,  
464 0,000 Logit-Schätzungen; abhängige Variable ist die Anwendung von  
Arbeitszeitmodellen 1995 in der Fertigung. Datenquelle ist Goodness 6. Welle  
des NIFA-Panels (1996), in der letzten Spalte z. T. mit der 4. Welle (1994),  
Standardabweichungen in Klammern; \*/\*\*/\*\* bezeichnen statistische  
Signifikanz auf dem 10/5/1/0,1-Prozent-Niveau. auf dem 10/5/1/0,1-Prozent-  
Niveau

## Textstelle (Originalquellen)

Maschinenauslastung -0,002 (0,003) -0,001 (0,003) -0,002 (0,005)  
Personalauslastung 0,005 (0,005) 0,005 (0,006) 0,009 (0,007) Ertrag  
mindestens befriedigend -0,250\* (0,120) -0,235+ (0,126) -0,170 (0,157)  
Konstante -1,581\*\* (0,485) -1,656\*\* (0,504) -2,141\*\* (0,676) Zahl der  
gültigen Fälle 1407 1300 855 -2 Log Likelihood 1755,295 1603,781 1040 230  
Goodness of Fit 1420,508 1305,921 866,144 Cox & Snell R<sup>2</sup> 0,126 0,138 0,1  
50 Nagelkerke R<sup>2</sup> 0,168 0,184 0,200 Model Chi-Square 189,587 192,709 138,  
464 Signifikanz 0,000 0,000 0,000 Logit-Schätzungen; abhängige Variable ist  
die Anwendung von Arbeitszeitmodellen 1995 in der Fertigung; Datenquelle  
ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996), letzte Spalte auch 4. Welle (1994);  
Standardabweichungen in Klammern; 7\*/\*\*/\*\* bezeichnen statistische  
Signifikanz auf Flexibilität im Vergleich zur ständigen Abwesenheit eines  
Betriebsrats. Doch

Betrieben hoch, was ange-<sup>26</sup> 26 Siehe hierzu und zu weiteren Informationen  
über die Bochumer Betriebsräte-Befragung im<sup>26</sup> Maschinenbau MÜLLER-  
Jentsch/Seitz (1997; 1998).<sup>94</sup> 94 und 96 Betriebsrat<sup>94</sup> 65,8 %<sup>94</sup> 60,3 %<sup>94</sup>  
Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996), in den letzten vier Zeilen  
mit der 4. Welle<sup>94</sup> (1994); die Zahl der gültigen Fälle liegt blockweise  
zwischen 428 und 1680.<sup>100</sup> 100 Beschäftigte<sup>100</sup> gegen Betriebsrat<sup>100</sup> 1,996<sup>100</sup>  
\*\*\* (0,468)<sup>100</sup> 2,816<sup>100</sup> \*\*\* (0,654)<sup>100</sup> sucht Ausgleich<sup>100</sup> 0,701<sup>100</sup> \*\* (0,227)<sup>100</sup>  
0,782<sup>100</sup> \*\* (0,286)<sup>100</sup> erwartet Unterstützung<sup>100</sup> 1,890<sup>100</sup> \*\*\* (0,382)<sup>100</sup> 2,133<sup>100</sup>  
\*\*\* (0,501)<sup>100</sup> Beschäftigte<sup>100</sup> 0,001<sup>100</sup> (0,001)<sup>100</sup> 0,035<sup>100</sup> (0,032)<sup>100</sup>  
Beschäftigte (

Seite 1995 in der Fertigung (gemeinsame Festlegung als Basiskategorie);  
Datenquelle ist die Bochumer Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau; 7  
Fälle mit Doppelangaben in der Betriebsratstypfrage wurden ausgeschlossen;  
Standardabweichungen in Klammern; V\*/\*\*/\*\* bezeichnen statistische  
Signifikanz auf dem 10/5/0,1-Prozent-Niveau. dass nicht von reinen  
Betriebsgrößeneffekten auszugehen ist. Bei einer Differenzierung nach  
Betriebsratstypen zeigt sich, dass insbesondere beim kooperativen oder  
schwierigen Betriebsratstyp mit flexiblen Arbeitszeiten zu

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 166
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 30
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 175

● 20% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService  
Prüfbericht  
33158  
25.10.2018  
76

## Textstelle (Prüfdokument) S. 124

immerhin ergeben sich die vermuteten Vorzeichen, bei einem wegfallenden Betriebsrat positiv (70,3 %) bei einem neuen Betriebsrat negativ (40,2 %). Außerdem ist der Einfluss eines ständig präsenten Betriebsrats erwartungsgemäß hochsignifikant positiv (66,2 %). Die Kontrollvariablen tragen in der Regel das erwartete Vorzeichen. So hat die Zahl der Beschäftigten einen positiven Einfluss, ihr Quadrat einen negativen. Der Umsatz pro Kopf ist insignifikant negativ, bei den Modellen mit

## Textstelle (Originalquellen)

die 6. Welle des NIFA-Panels (1996), letzte Spalte auch 4. Welle (1994); Standardabweichungen in Klammern; 7\*/\*\*/\*\* bezeichnet statistische Signifikanz auf Flexibilität im Vergleich zur ständigen Abwesenheit eines Betriebsrats. Doch immerhin ergeben sich die vermuteten Vorzeichen, bei einem wegfallenden Betriebsrat positiv, bei einem neuen Betriebsrat negativ. Auch ist der Einfluss eines ständig präsenten Betriebsrats erwartungsgemäß hochsignifikant positiv. Wenn sich die Ergebnisse für die Teilgruppe der Betriebe mit 21 bis 100 Beschäftigten wiederholen lassen,

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 167

● 8% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

77

ProfNet

Institut für Internet-Marketing



## Textstelle (Prüfdokument) S. 124

bei der Betrachtung des Betriebsratswechsel insignifikant negativ auswirkt. Die drei Modelle zur Arbeitszeitflexibilisierung sind aus dem unter 4.1.1. genannten Grund noch einmal zu schätzen nur für die Betriebe mit 21 bis 100 Beschäftigten. Wenn sich die Ergebnisse dabei wiederholen lassen, kann nahezu ausgeschlossen werden, dass es sich um reine Betriebsgrößen- statt Betriebsratseffekte handelt Tabelle 6 3 enthält die entsprechenden Schätzergebnisse An den Betriebsratsergebnissen ändert sich nichts Wesentliches Die signifikanten Ergebnisse sind vollkommen identisch. Die bloße Existenz eines Betriebsrats hat einen auf dein 1-Promille-Niveau signifikant positiven Einfluss auf das Vorhandensein flexibler Arbeitszeiten Dasselbe gilt für schwierige und kooperative Betriebsräte, außerdem für 1994 und 1996 bestehende Betriebsräte. Allein für die desinteressierten Betriebsräte dreht sich das insignifikante Vorzeichen um, so dass es jetzt negativ ist wie bei den 1996 neuen Betriebsräte ohnehin. Bei den übrigen unabhängigen Variablen geht häufig die Signifikanz verloren während die Vorzeichen in der Regel dieselben bleiben Auffällig ist nur ein Vorzeichenwechsel in der Modellschätzung mit Betriebsratswechsel zwischen der Beschäftigtenzahl und ihrem Quadrat, die jedoch jeweils insignifikant sind In dieser Schätzung wird auch das Vorzeichen der Umsatzvariable negativ Stabil signifikant über die

## Textstelle (Originalquellen)

Betriebsrat negativ. Auch ist der Einfluss eines ständig präsenten Betriebsrats erwartungsgemäß hochsignifikant positiv. Wenn sich die Ergebnisse für die Teilgruppe der Betriebe mit 21 bis 100 Beschäftigten wiederholen lassen, kann nahezu ausgeschlossen werden, dass es sich um reine Betriebsgrößen- statt Betriebsratseffekte handelt. Tabelle 9 enthält die Tabelle 9:  
Arbeitszeitflexibilisierung in Betrieben mit 21 bis 100 Beschäftigten  
Unabhängige Variablen Betriebsrat Betriebsratstypen Betriebsratswechsel  
Betriebsrat 0,642\*\*\* (0,157) Betriebsrat gegeneinander 0,214 (0,645)  
Betriebsrat schwierig 1,012\*\*\* (0,223) Betriebsrat miteinander 0,821\*\*\* (0,222)  
Betriebsrat beteiligt sich nicht -0,611 (0,504) Betriebsrat wird nicht beteiligt 0,242 (0,308) nur 94 Betriebsrat 1,128 (0,773) nur 96 Betriebsrat -0,428 (0,405)  
94 und 96 Betriebsrat 0,898\*\*\* (0,219) Beschäftigte 0,002 (0,019) 0,005 (0,020)  
-0,018 (0,026) Beschäftigte (quadratisch) -0,000 (0,000) -0,000 (0,000) 0,000 (0,000) Umsatz pro Kopf (log.) -0,717 (0,929) -0,924 (0,978) -0,128 (1,497)

siehe GREENE (1997), KRAFFT (1997) oder RESE/BIEREND (1999) mit weiteren Nachweisen. Tabelle 8 enthält die Schätzergebnisse der Logit-Modelle. Die Betriebsratsvariablen haben alle das erwartete Vorzeichen. Die reine Existenz eines Betriebsrats hat einen statistisch hochsignifikant ( Fehlerwahrscheinlichkeit kleiner ein Promille) positiven Einfluss auf das Vorhandensein flexibler Arbeitszeiten im Fertigungsbereich. Alle fünf Betriebsratstypen tragen ebenfalls ein positives Vorzeichen, welches allerdings nur bei einem schwierigen oder kooperativen Verhältnis zwischen Betriebsrat und Betriebsleitung signifikant ist,

Spalte auch 4. Welle (1994); Standardabweichungen in Klammern; 7\*/\*\*/\*\* bezeichnet statistische Signifikanz auf entsprechenden Schätzergebnisse. An den Betriebsratsergebnissen ändert sich nichts Wesentliches, die signifikanten Ergebnisse sind vollkommen identisch. Bei den übrigen unabhängigen Variablen geht häufig die Signifikanz verloren, während die Vorzeichen in der Regel dieselben bleiben. Damit werden insgesamt für diese wichtige Teilgruppe der Betriebe die für alle Betriebe ermittelten Ergebnisse bestätigt, wenn nicht gar verstärkt, weil der Betriebsratseinfluss noch deutlicher

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 167
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 166
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 168

● 16% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

78

## Textstelle (Prüfdokument) S. 125

Vorzeichen der Umsatzvariable negativ stabil signifikant über die Modelle  
Innweg sind nur noch die Existenz von Arbeitsgruppen, die Durchführung von  
Qualifizierung\* maßnahmen, im abgeschwächte" Maße Produktinnovationen  
und hier neu der über- Tabelle 6.3: Arbeitszeitflexibilisierung bei 21 bis 100  
**Beschäftigten Unabhängige Variablen Betriebsrat Betriebsratstypen**  
Betriebsratswechsel Betriebsrat 0,642 (0,157) antagonistischer Betriebsrat  
schwieriger Betriebsrat kooperativer Betriebsrat desinteressierter Betriebsrat  
ausgeschlossener **Betriebsrat 0,214 1,012\* 0,821\* -0,611 0,242 (0,645) (0,223)**  
**\* (0,222) (0,504) (0,308) nur 94 Betriebsrat 1,128 (0,773) nur 96 Betriebsrat -**  
**0,428 (0,405) 94 und 96 Betriebsrat 0,898 (0,219) Beschäftigte 0,002 (0,019) 0,**  
**005 (0,020) -0,018 (0,026) Beschäftigte (quadriert) -0,000 (0,000) -0,000 (0,000)**  
**0,000 (0,000) Umsatz pro Kopf (log) -0,717 (0,929) -0,924 (0,978) -0,128 (1,**  
**497) Mehrbetriebsunternehmen -0,156 (0,182) -0,200 (0,195) -0,085 (0,252)**  
**Organisatorische Veränderung 0,112 (0,155) 0,103 (0,166) 0,163 (0,206)**  
**Arbeitsgruppen 0,521\*\*\* (0,151) 0,519\* (0,160) 0,507 (0,202)**  
**Qualifizierungsmaßnahmen 0,651 (0,148) 0,606 (0,157) 0,795 (0,201)**  
**Produktinnovation 0,276 (0,155) 0,362 (0,164) 0,431\* (0,203)**  
**computergestützte Maschinen 0,311\* (0,154) 0,454\* (0,164) 0,458" (0,208)**  
**Maschinenauslastung -0,003 (0,004) -0,003 (0,004) -0,003 (0,006)**  
**Personalauslastung 0,006 (0,007) 0,005 (0,007) 0,008 (0,009) Ertrag**  
**mindestens befriedigend -0,177 (0,153) -0,120 (0,162) -0,076 (0,205)**  
**Konstante -1,467 (0,761) -1,538 (0,799) -1,612 (1,079) Zahl der gültigen Fälle -**  
**2 Log Likelihood (goodness**

● 10% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Originalquellen)

Beschäftigten wiederholen lassen, kann nahezu ausgeschlossen werden, dass es  
sich um reine Betriebsgrößen- statt Betriebsratseffekte handelt. Tabelle 9  
enthält die Tabelle 9: Arbeitszeitflexibilisierung in Betrieben mit 21 bis 100  
**Beschäftigten Unabhängige Variablen Betriebsrat Betriebsratstypen**  
Betriebsratswechsel Betriebsrat 0,642\*\*\* (0,157) Betriebsrat gegeneinander 0,  
214 (0,645) Betriebsrat schwierig 1,012\*\*\* (0,223) Betriebsrat miteinander 0,  
821\*\*\* (0,222) Betriebsrat beteiligt sich nicht -0,611 (0,504) Betriebsrat wird  
nicht beteiligt 0,242 (0,308) nur 94 Betriebsrat 1,128 (0,773) nur 96  
Betriebsrat -0,428 (0,405) 94 und 96 Betriebsrat 0,898\*\*\* (0,219) Beschäftigte  
0,002 (0,019) 0,005 (0,020) -0,018 (0,026) Beschäftigte (quadriert) -0,000 (0,  
000) -0,000 (0,000) 0,000 (0,000)  
gemeinsam Betriebsleitung Arbeitnehmerseite Betriebe insgesamt 71,9 % 16,5 %  
11,6% ohne Betriebsrat 59,7 % 27,7 % 12,6 % mit Betriebsrat 76,2 % 12,4 %  
11,3 % Betriebsrat gegeneinander 80,0 % 10,0 % 10,0% Betriebsrat schwierig  
80,0 % 9,3 % 10,7 % Betriebsrat miteinander 77,1 % 11,2% 11,7% Betriebsrat  
beteiligt sich nicht 85,7 % 14,3 % 0,0 % Betriebsrat wird nicht beteiligt 54,1 %  
29,7 % 16,2% weder 94 noch 96 **Betriebsrat 65,1 % 21,4 % 13,5% nur 94**  
**Betriebsrat 100,0% 0,0 % 0,0 % nur 96 Betriebsrat 52,4 % 23,8 % 23,8 % 94**  
**und 96 Betriebsrat 78,7 % 11,2% 10,1 % Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-**  
**Panels (1996), in den letzten vier Zeilen mit der 4. Welle (<sup>1994</sup>); die Zahl der**  
**gültigen Fälle liegt blockweise zwischen 521 und 872 (ein Fall ohne Angabe**  
**der die Arbeitszeit festlegenden Seite wurde ausgeschlossen). In Tabelle 14**  
**sind die Ergebnisse der Schätzung eines**

Umsatz pro Kopf (log.) -0,717 (0,929) -0,924 (0,978) -0,128 (1,497)  
Mehrbetriebsunternehmen -0,156 (0,182) -0,200 (0,195) -0,085 (0,252)  
Organisatorische Veränderung 0,112 (0,155) 0,103 (0,166) 0,163 (0,206)  
Arbeitsgruppen 0,521\*\*\* (0,151) 0,519\*\* (0,160) 0,507' (0,202)  
Qualifizierungsmaßnahmen 0,651\*\*\* (0,148) 0,606\*\*\* (0,157) 0,795\*\*\* (0,  
201) Produktinnovation 0,276+ (0,155) 0,362\* (0,164) 0,43 V (0,203)  
computergestützte Maschinen 0,311\* (0,154) 0,454\*\* (0,164) 0,458\* (0,208)

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 167
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 172
- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfunkt..., 1999, S.

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

79

## Textstelle (Prüfdokument) S. 125

of Fit Cox & Snell t! Nagelkerke R: Model Chi-Square Signifikanz 841 1086, 530 837.932 0,086 0,115 75,477 0,000 776 982,629 776,799 0,107 0,144 88, 176 0,000 500 624.084 502.833 0,128 0.171 68,415 0,000 Logit-Schätzungen; abhängige Variable ist die Anwendung von Arbeitszeitmodellen 1995 in der Fertigung. Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996), in der letzten Spalte z. T. mit der 4. Welle (1994), Standardabweichungen in Klammern; \*/\*\*/\* \*\* bezeichnet statistische Signifikanz auf dem 10/5/1/0,1-Prozent-Niveau. wiegende Einsatz computergestützter Maschinen. Damit werden insgesamt Mir diese wichtige Teilgmppe der Betriebe die für alle Betriebe ermittelten Ergebnisse bestätigt, wenn nicht gar verstärkt, weil der Betriebsratseinfluss noch deutlicher hervortritt. 6.2.2. Untersuchung mit der Bochumer Betriebsräte-Befragung In der Bochumer Betriebsräte-Befragung wird wie im NIFA-Panel nach der I xistenz flexibler Arbeitszeiten gefragt, jedoch ohne Beschränkung auf den Eertigungsberich: ..Wurden in Ihrem Betrieb im letzten Jahr Arbeitszeitmodelle angewender,

## Textstelle (Originalquellen)

Maschinenauslastung -0,003 (0,004) -0,003 (0,004) -0,003 (0,006)  
Personalauslastung 0,006 (0,007) 0,005 (0,007) 0,008 (0,009) Ertrag  
rmindestens befriedigend -0,177 (0,153) -0,120 (0,162) -0,076 (0,205)  
Konstante -1,467\* (0,761) -1,538+ (0,799) -1,612 (1,079) Zahl der gültigen  
Fälle 84 1 776 500 -2 Log Likelihood 1086 ,530 982, 629 624,084 Goodness  
of Fit 837, 932 776, 799 502,833 Cox & Snell R2 0,086 0,107 0,128  
Nagelkerke R2 0,115 0,144 0,171 Model Chi-Square 75,477 88, 76 58,415  
Signifikanz 0.000 0,000 0,000 Logit-Schätzungen; abhängige Variable ist die  
Anwendung von Arbeitszeitmodellen 1995 in der Fertigung; Datenquelle ist  
die 6. Welle des NIFA-Panels (1996), letzte Spalte auch 4. Welle (1994);  
Standardabweichungen in Klammern; 7\*/\*\*/\*\*\* bezeichnet statistische  
Signifikanz auf entsprechenden Schätzergebnisse. An den  
Betriebsratsergebnissen ändert sich nichts Wesentliches, die signifikanten  
Ergebnisse sind vollkommen

Seite 1995 in der Fertigung (gemeinsame Festlegung als Basiskategorie);  
Datenquelle ist die Bochumer Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau; 7  
Fälle mit Doppelangaben in der Betriebsratstypfrage wurden ausgeschlossen;  
Standardabweichungen in Klammern; V\*/\*\*/\* bezeichnet statistische  
Signifikanz auf dem 10/5/0,1- Prozent-Niveau. dass nicht von reinen  
Betriebsgrößeneffekten auszugehen ist. Bei einer Differenzierung nach  
Betriebsratstypen zeigt sich, dass insbesondere beim kooperativen oder  
schwierigen Betriebsratstyp mit flexiblen Arbeitszeiten zu

Bei den übrigen unabhängigen Variablen geht häufig die Signifikanz verloren,  
während die Vorzeichen in der Regel dieselben bleiben. Damit werden  
insgesamt für diese wichtige Teilgruppe der Betriebe die für alle Betriebe  
ermittelten Ergebnisse bestätigt, wenn nicht gar verstärkt, weil der  
Betriebsratseinfluss noch deutlicher hervorsticht. In der Bochumer Betriebsräte-  
Befragung wird wie im NIFA-Panel nach der Existenz flexibler Arbeitszeiten  
gefragt, jedoch ohne Beschränkung auf den Fertigungsbereich: "Wurden in  
Ihrem Betrieb im letzten Jahr Arbeitszeitmodelle angewendet, die  
Abweichungen von der täglichen Regelarbeitszeit ermöglichen (Arbeitszeitflexibilisierung)?" Diese Frage bejahen 57,1 % der Betriebsräte. Das

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 167
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 175
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 168

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

80

● 28% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit



## Textstelle (Prüfdokument) S. 126

die Abweichungen von der täglichen Regelarbeitszeit ermöglichen (Arbeitszeitflexibilisierung)?" Diese Frage bejahen 57,1 % der Betriebsräte. Das sind gut fünf Prozentpunkte weniger als bei den Betrieben im NIFA-Panel, wie sich aus einem Vergleich von Tabelle 6.4 mit Tabelle 6.1 ergibt. Dieselbe Differenz findet sich in der Teilgruppe der Betriebe mit 21 bis 100 Beschäftigten, in der 50,5 % der Betriebsräte die Anwendung flexibler Arbeitszeitregelungen für ihren Betrieb bestätigen können im Vergleich zu 55,8 % der Betriebsleitungen von Betrieben mit Betriebsrat. Da gerade die Betriebsräte für den Gesamtbetrieb antworten sollen und die Betriebsleitungen eingeschränkt für den Fertigungsbereich, kann diese Differenz nur schwer erklärt werden. Sie könnte allerdings einem Beschreibungsproblem entspringen. Dies bestünde dann, dass die Betriebsräte nicht in allen Fällen, etwa bei Betroffenheit nur weniger Beschäftigter oder einem kurzen Zeitraum, von Modellen flexibler Arbeitszeiten sprechen, wo es die Betriebsleitungen tun. Bei Differenzierung nach Betriebsratstypen wird das Bild noch uneinheitlicher. Klar erkennbar ist jedoch, dass der sich nicht beteiligende Betriebsrat besonders wenig Flexibilisierung vorfindet, sowohl im Vergleich zu den anderen Betriebsratstypen als auch im Vergleich zu demselben Typ im NIFA-Panel. Tabelle 6.4: Arbeitszeitflexibilisierung in der Betriebsräte-Befragung. Anteil der Betriebsräte mit Flexibilisierung: 57,1 %; Betriebsleitungen: 50,5 %; Betriebsrat: 63,6 %; 69,0 % suchen Ausgleich; 60,3 % erwarten Unterstützung; 52,7 % erwarten Unterstützung; 77,0 % sind beteiligt; Betriebsrat nicht: 40,2 %; 35,3 %.

Datenquelle ist die Bochumer Betriebsräte-

● 37% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Originalquellen)

sind gut fünf Prozentpunkte weniger als bei den Betrieben mit Arbeitszeiten gefragt, jedoch ohne Beschränkung auf den Fertigungsbereich: "Wurden in Ihrem Betrieb im letzten Jahr Arbeitszeitmodelle angewendet, die Abweichungen von der täglichen Regelarbeitszeit ermöglichen (Arbeitszeitflexibilisierung)?" Diese Frage bejahen 57,1 % der Betriebsräte. Das sind gut fünf Prozentpunkte weniger als bei den Betrieben im NIFA-Panel, wie sich aus einem Vergleich von Tabelle 10 mit Tabelle 6 ergibt. Dieselbe Differenz findet sich in der Teilgruppe der Betriebe mit 21 bis 100 Beschäftigten. Da gerade die Betriebsräte für den Gesamtbetrieb antworten sollen und die Betriebsleitungen eingeschränkt für den Fertigungsbereich, kann diese Differenz nur schwer erklärt werden. Sie könnte einem Beschreibungsproblem entspringen, falls die Betriebsräte nicht in allen Fällen, etwa bei Betroffenheit nur weniger Beschäftigter oder einem kurzen Zeitraum, von Modellen flexibler Arbeitszeiten sprechen, wo es die Betriebsleitungen tun. Bei Differenzierung nach Betriebsratstypen wird das Bild noch uneinheitlicher. Klar erkennbar ist jedoch, dass der sich nicht beteiligende Betriebsrat besonders wenig Flexibilisierung vorfindet, sowohl im Vergleich zu den anderen Betriebsratstypen als auch im Vergleich zu demselben Typ im NIFA-Panel. Tabelle 10: Arbeitszeitflexibilisierung in der Betriebsräte-Befragung. Anteil der Betriebsräte mit Flexibilisierung: 57,1 %; Betriebsleitungen: 50,5 %; Betriebsrat: 63,6 %; 69,0 % suchen Ausgleich; 60,3 % erwarten Unterstützung; 52,7 % erwarten Unterstützung; 77,0 % sind beteiligt; Betriebsrat nicht: 40,2 %; 35,3 %.

Datenquelle ist die Bochumer Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau (gewichtet); zwischen 153 und 721 ungewichtete Fälle als Grundlage; 7 Fälle mit Doppelangaben in der Betriebsratstypfrage wurden ausgeschlossen. Wie beim NIFA-Panel lässt sich

Fälle Beschäftigte 169,555 367,783 652 Beschäftigte (quadriert) 163805,599 1500054,712 652 Mehrbetriebsunternehmen\* 0,495 0,500 697 Arbeitsgruppen\* 0,239 0,427 686 computergestützte Maschinen\* 0,445 0,497 606 Alter des Betriebes 34,275 34,649 672 IG Metall\* 0,925 0,263 698 DAG\* 0,076 0,265

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 168

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

81

## Textstelle (Prüfdokument) S. 126

Befragung im Maschinenbau (gewichtet) zwischen Irden auXhltsen U<W<angaben der Betriebsratswprfr! Wie beim NIFA-Panel lässt sich auch für die Betriebsräte-Befragung durch Logit- Scial/ungen testen, ob tatsächlich und bei Kontrolle weiterer möglicher Einflussfaktoren signifikante Unterschiede zwischen den Betriebsratstypen bestehen. Im Gegensatz zum NIFA-Panel können bei der Betriebsräte-Befragung natürlich nicht Betriebe ohne Betriebsrat als Referenzklasse gewählt werden, ganz einfach weil bei iklinitikicm nur Betriebe mit Betriebsräten in der Befragung enthalten sind. Deshalb bietet es sich an, hier die nicht beteiligten Betriebsräte als Vergleichsgröße heranzuziehen. Diese sind zur Passivität gezwungen im Gegensatz zu den drei anderen eher aktiven Betriebsratstypen und damit der Abwesenheit eines Betriebsrats theoretisch besonders nahe. Außerdem lassen die aus dem NIFA-Panel gewonnenen Ergebnisse den Schluss zu, dass auch empirisch diese Betriebsratskategorie der Abwesenheit eines Betriebsrates recht ähnlich ist

## Textstelle (Originalquellen)

698 andere Gewerkschaften\* 0,079 0,269 698 Überstunden\* 0,745 0,436 697 \* Dummyvariable (0 = nein, 1 =ja) Datenquelle ist die Bochumer Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau (gewichtet); zwischen 595 und 704 ungewichtete Fälle als Grundlage; 7 Fälle mit Doppelangaben in der Betriebsratstypfrage wurden ausgeschlossen. Tabelle 12 enthält die Ergebnisse der Logit-Schätzungen, einmal für alle Betriebe der

Betriebsrat nicht 40,2 % 35,3 % Datenquelle ist die Bochumer Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau (gewichtet); zwischen 153 und 721 ungewichtete Fälle als Grundlage; 7 Fälle mit Doppelangaben in der Betriebsratstypfrage wurden ausgeschlossen. Wie beim NIFA-Panel lässt sich auch für die Betriebsräte-Befragung durch Logit- Schätzungen testen, ob tatsächlich und bei Kontrolle weiterer möglicher Einflussfaktoren signifikante Unterschiede zwischen den Betriebsratstypen bestehen. Bei der Betriebsräte-Befragung können natürlich nicht Betriebe ohne Betriebsrat als Referenzklasse gewählt werden, ganz einfach weil per definitionem nur Betriebe mit Betriebsräten in der Befragung enthalten sind. Deshalb bietet es sich an, hier die nicht beteiligten Betriebsräte als Vergleichsgröße zu wählen.<sup>30</sup> Ein weiteres Problem, welches die Vergleichbarkeit der Regressionsergebnisse beeinträchtigt, ist die völlig andere Beschaffenheit des Fragebogens der Betriebsräte- Befragung im Vergleich zu dem

Betriebsratstypfrage wurden ausgeschlossen. Tabelle 12 enthält die Ergebnisse der Logit-Schätzungen, einmal für alle Betriebe der Betriebsräte-Befragung, dann separat für die Teilgruppe der Betriebe mit 21 Diese sind zur Passivität gezwungen im Gegensatz zu den drei anderen eher aktiven Betriebsratstypen und damit der Abwesenheit eines Betriebsrats theoretisch am nächsten. Außerdem lassen die aus dem NIFA-Panel gewonnenen Ergebnisse den Schluss zu, dass auch empirisch diese Betriebsratskategorie der Abwesenheit eines Betriebsrates recht nahe kommt. bis <sup>100</sup> Beschäftigten.<sup>31</sup> Diese Ergebnisse stimmen größtenteils mit den erwarteten Effekten überein. Insbesondere haben alle drei aktiven Betriebsratstypen einen signifikant positiven Einfluss auf die

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 169
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 168
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 169

● 29% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

82

## Textstelle (Prüfdokument) S. 127

Ein weiteres Problem, welches die Vergleichbaren der Schätzmodelle beeinträchtigt, ist die völlig andere Beschaffenheit des Fragebogens der Betriebsräte-Befragung im Vergleich zu dem des NIFA-Panels. Deshalb werden die unter 4.2.3 aufgeführten und beschriebenen Variablen mit den folgenden Erwartungen in die Modelle aufgenommen. Bei den auch im NIFA-Panel vorhandenen Variablen sind die bisherigen Vermutungen zu wiederholen, also ist ein positives Vorzeichen

## Textstelle (Originalquellen)

per definitionem nur Betriebe mit Betriebsräten in der Befragung enthalten sind. Deshalb bietet es sich an, hier die nicht beteiligten Betriebsräte als Vergleichsgröße zu wählen.<sup>30</sup> Ein weiteres Problem, welches die Vergleichbarkeit der Regressionsergebnisse beeinträchtigt, ist die völlig andere Beschaffenheit des Fragebogens der Betriebsräte-Befragung im Vergleich zu dem des NIFA-Panels. Von den bislang verwandten unabhängigen Kontrollvariablen finden sich nur die Zahl der Beschäftigten, woraus das Quadrat gebildet werden kann, die Zugehörigkeit zu einem Mehrbetriebsunternehmen, die

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 169

● 7% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

83

ProfNet

Institut für Internet-Marketing



## Textstelle (Prüfdokument) S. 127

negativen Einfluss auf deren Vorkommen im Betrieb ausüben Die Existenz von Überstunden zeigt dagegen einen großen Bedarf an Flexibilität und Abweichungen von der Regelarbeitszeit, so dass von ihr eindeutig eine positive Wirkung zu erwarten ist. **Tabelle 6.5 enthält die Ergebnisse der Schätzung** entsprechender Logit-Modelle. **Tabelle 6.5 enthält die Ergebnisse der Schätzung** entsprechender Logit-Modelle. **einmal für alle Betriebe der Betriebsräte-Befragung, dann separat für die Teilgruppe der Betriebe mit 21 bis 100 Beschäftigten.**<sup>27</sup> Diese Ergebnisse stimmen größtenteils mit den erwarteten Effekten überein. Insbesondere haben alle drei aktiven Betriebsratstypen einen signifikant positiven Einfluss auf die Existenz flexible, Arbeitszeiten im Vergleich zu **der Referenzgröße passiver Betriebsräte**. Die Wahrscheinlichkeit der Arbeitszeitflexibilisierung in einem ansonsten repräsentativen Betrieb beträgt im Falle Dies ertötet

## Textstelle (Originalquellen)

beteiligt Betriebsrat nicht 69,9 % 23,3 % 6,8 % durchschnittlich 87,8 % 6,7 % 5,5 % Datenquelle ist die Bochumer Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau (gewichtet); 479 ungewichtete Fälle als Grundlage; 7 Fälle mit Doppelangaben in der Betriebsratstypfrage wurden ausgeschlossen. **Tabelle 16 enthält die Ergebnisse der Schätzung** eines multinomialen Logit- Modells für die Betriebsräte-Befragung. Die einseitige Regelung flexibler Arbeitszeiten, insbesondere durch die Betriebsleitung, wird durch alle drei aktiven Betriebsratstypen gehemmt im

beteiligt Betriebsrat nicht 69,9 % 23,3 % 6,8 % durchschnittlich 87,8 % 6,7 % 5,5 % Datenquelle ist die Bochumer Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau (gewichtet); 479 ungewichtete Fälle als Grundlage; 7 Fälle mit Doppelangaben in der Betriebsratstypfrage wurden ausgeschlossen. **Tabelle 16 enthält die Ergebnisse der Schätzung** eines multinomialen Logit- Modells für die Betriebsräte-Befragung. Die einseitige Regelung flexibler Arbeitszeiten, insbesondere durch die Betriebsleitung, wird durch alle drei aktiven Betriebsratstypen gehemmt im

Befragung im Maschinenbau (gewichtet); zwischen 595 und 704 ungewichtete Fälle als Grundlage; 7 Fälle mit Doppelangaben in der Betriebsratstypfrage wurden ausgeschlossen. Tabelle 12 enthält die Ergebnisse der Logit-Schätzungen, **einmal für alle Betriebe der Betriebsräte-Befragung, dann separat für die Teilgruppe der Betriebe mit 21** Diese sind zur Passivität gezwungen im Gegensatz zu den drei anderen eher aktiven Betriebsratstypen und damit der **Abwesenheit eines Betriebsrats theoretisch am nächsten. Außerdem** lassen die aus dem NIFA-Panel gewonnenen Ergebnisse den Schluss zu, dass auch empirisch diese Betriebsratskategorie der Abwesenheit eines Betriebsrates recht nahe kommt. bis <sup>100</sup> Beschäftigten.<sup>31</sup>

stimmen größtenteils mit den erwarteten Effekten überein. Insbesondere haben alle drei aktiven Betriebsratstypen einen signifikant positiven Einfluss auf die Existenz flexibler Arbeitszeiten im Vergleich zu **der Referenzgröße passiver Betriebsräte**. Tabelle 12: Logit-Modelle zur Arbeitszeitflexibilisierung nach der

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 174
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 169
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 170

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

84

● 14% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Prüfdokument) S. 127

nur zur Vergleichbarkeit mit den vorherigen Schätzergebnissen Die besondere Bedeutung dieser Teilgruppe für den Ausschluss von Größeneffekten ,s, jedoch bei de, Betriebsräte-Befragung mangels betriebsratsloser Betriebe nicht gegeben Tabelle 6.5: Logit-Modelle zur Arbeitszeitflexibilisierung nach der Betriebsräte-Befragung Unabhängige Variablen alle Betriebe 21 bis 100 Beschäftigte gegen Betriebsrat 1,996 (0,468) 2,816 (0,654) sucht Ausgleich 0,701 (0,227) 0,782 (0,286) erwartet 1 Unterstützung 1,890 (0,382) 2.133 \*\* (0,501) Beschäftigte 0,001 (0,001) (1,035 (0,032) Beschäftigte (quadriert! -0,000 (0,000) -0,000 (0,000) Mehrbetriebsunternehmen 0,158 (0,215) 0,167 (0,286) Arbeitsgruppen 0,603 (0,254) 1,176 (0,389) ciMupntergestut/te Maschinen 0,147 (0,211) -0,001 (0,275) Alter des Betriebes 0,008 (0,003) 0,014 \* (0,004) IG Metall -0,468 (0,567) -1,948 (0,564) DAG 0,013 (0,460) 0,812 (1,084) andere Gewerkschaften 1,517 (0,673) Überstunden 0,526 (0,227) 0,712 10,310 Konstante -1,051\* (0,602) -0,886 (0,980) Gültige Fälle (ungewichtet i 593 121 -2 Log Likelihood 616,205 359,400 Goodness of Fit 610,010 M4.368 Cox & Snell R! 0,182 0,220 Nagelkerke R2 0,246 0,293 Model Chi-Square 07,840 78,578 Signifikanz 0,000 0,000 \* In dem Modellansatz haben alle Betriebe mit anderen Gewerkschaften zugleich flexible Arbeitszeiten Logit-Schätzungen, abhängige Variable ist die Anwendung von Arbeitszeitmodellen 1995;

## Textstelle (Originalquellen)

Betriebsräte- Befragung Unabhängige Variablen alle Betriebe 21 bis 4. Wer regelt die flexibilisierten Arbeitszeiten? Neben dem unter 3. nachgewiesenen Einfluss der

Doppelangaben in der Betriebsratstypfrage wurden ausgeschlossen; Standardabweichungen in <sup>100</sup> Klammern; +/\*/\*\*/\*\*\*\* bezeichnet statistische Signifikanz auf dem 10/5/1/0,1-Prozent-Niveau. <sup>31</sup> 31 Dies erfolgt nur zur Vergleichbarkeit mit den vorherigen Schätzergebnissen. Die besondere <sup>31</sup> Bedeutung dieser Teilgruppe für den Ausschluss von Größeneffekten ist jedoch bei der Betriebsräte-Befragung mangels betriebsratsloser Betriebe nicht gegeben. <sup>1996</sup> 1996 führt zu ähnlichen Ergebnissen wie bei der vorherigen Betriebsratsbetrachtung, während in Betrieben mit einem von 1994 zu 1996 abgeschafften Betriebsrat die flexiblen Arbeitszeiten stets gemeinsam zwischen Betriebsleitung und <sup>1996</sup> Belegschaft ausgehandelt werden. <sup>32</sup> 32 Siehe greene (1997) mit weiteren Nachweisen. <sup>33</sup> 33 Für die reine Betriebsratsexistenz ergibt sich bei entsprechender Schätzung ein auf dem <sup>33</sup> 1-Promille-Niveau signifikant

mit der 4. Welle <sup>94</sup> (1994); die Zahl der gültigen Fälle liegt blockweise zwischen 428 und 1680. <sup>100</sup> 100 Beschäftigte <sup>100</sup> gegen Betriebsrat <sup>100</sup> 1,996 <sup>100</sup> \*\*\* (0,468) <sup>100</sup> 2,816 <sup>100</sup> \*\*\* (0,654) <sup>100</sup> sucht Ausgleich <sup>100</sup> 0,701 <sup>100</sup> \*\* (0,227) <sup>100</sup> 0,782 <sup>100</sup> \*\* (0,286) <sup>100</sup> erwartet Unterstützung <sup>100</sup> 1,890 <sup>100</sup> \*\*\* (0,382) <sup>100</sup> 2,133 <sup>100</sup> \*\*\* (0,501) <sup>100</sup> Beschäftigte <sup>100</sup> 0,001 <sup>100</sup> (0,001) <sup>100</sup> 0,035 <sup>100</sup> (0,032) <sup>100</sup> Beschäftigte (quadriert) <sup>100</sup> -0,000 <sup>100</sup> (0,000) <sup>100</sup> -0,000 <sup>100</sup> (0,000) <sup>100</sup> Mehrbetriebsunternehmen <sup>100</sup> 0,158 <sup>100</sup> (0,215) <sup>100</sup> 0,167 <sup>100</sup> (0,286) <sup>100</sup> . <sup>100</sup> Arbeitsgruppen <sup>100</sup> 0,603 <sup>100</sup> \* (0,254) <sup>100</sup> 1,176\*\* (0,389) <sup>100</sup> computergestützte <sup>100</sup> Maschinen <sup>100</sup> 0,147 <sup>100</sup> (0,211) <sup>100</sup> -0,001 <sup>100</sup> (0,275) <sup>100</sup> Alter des Betriebes <sup>100</sup> 0,008 <sup>100</sup> \* (0,003) <sup>100</sup> 0,014\*\* (0,004) <sup>100</sup> IG Metall <sup>100</sup> -0,468 <sup>100</sup> (0,567) <sup>100</sup> -1,948 <sup>100</sup> \*\*\* (0,564) <sup>100</sup> DAG <sup>100</sup> 0,013 <sup>100</sup> (0,460) <sup>100</sup> 0,812 <sup>100</sup> (1,084) <sup>100</sup> andere <sup>100</sup> Gewerkschaften <sup>100</sup> 1,517 <sup>100</sup> \* (0,673) <sup>100</sup> i <sup>100</sup> Überstunden <sup>100</sup> 0,526 <sup>100</sup> \* (0,227) <sup>100</sup> 0,712\* (0,310) <sup>100</sup> Konstante <sup>100</sup> -1,051 <sup>100</sup> (0,602) <sup>100</sup> -0,886 <sup>100</sup> (0,980) <sup>100</sup> Gültige <sup>100</sup> Fälle (ungewichtet) <sup>100</sup> 593 <sup>100</sup> 121 <sup>100</sup> -2 Log Likelihood <sup>100</sup> 616,205 <sup>100</sup> 359,400 <sup>100</sup>

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 30

● 22% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Prüfdokument) S. 128

Datenmodell ist die Bochmer Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau: 7 Fälle mit Doppelangaben in der Betriebsratstypfrage wurden ausgeschlossen. Standardabweichungen in Klammern / bezeichnet statistische Signifikanz auf dem 10/5/1/0.1-Prozent-Niveau eines Gegeneinanders 85,2 %, bei Ausgleichssuche 61,2 %, bei erwarteter Unterstützung 8.1,8 % und bei Nichtbeteiligung 43,9 %. Die Beschäftigtenzahl und ihr Quadrat tragen die erwarteten Vorzeichen, die allerdings insignifikant sind. Die McerBetriebsvariable ist insignifikant positiv, so dass ihr vermutlich gar keine über

## Textstelle (Originalquellen)

Goodness of Fit <sup>100</sup> 610,010 <sup>100</sup> 314,368 <sup>100</sup> Cox & Snell R2 <sup>100</sup> 0,182 <sup>100</sup> 0,220 <sup>100</sup> Nagelkerke R2 <sup>100</sup> 0,246 <sup>100</sup> 0,293 <sup>100</sup> Model Chi-Square <sup>100</sup> 107,840 <sup>100</sup> 78,578 <sup>100</sup> Signifikanz <sup>100</sup> 0,000 <sup>100</sup> 0,000 <sup>100</sup> s In dem Modellansatz haben alle Betriebe mit anderen Gewerkschaften zugleich flexible Arbeitszeiten. <sup>100</sup> Logit-Schätzungen; abhängige Variable ist die Anwendung von Arbeitszeitmodellen 1995 in der <sup>100</sup> Fertigung; Datenquelle ist die Bochmer Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau; 7 Fälle mit <sup>100</sup> Doppelangaben in der Betriebsratstypfrage wurden ausgeschlossen; Standardabweichungen in <sup>100</sup> Klammern; +/\*\*/\*\*/\*\* bezeichnet statistische Signifikanz auf dem 10/5/1/0,1-Prozent-Niveau. <sup>31</sup> 31 Dies erfolgt nur zur Vergleichbarkeit mit den vorherigen Schätzergebnissen. Die besondere <sup>31</sup> Bedeutung dieser Teilgruppe für den Ausschluss von Größeneffekten ist jedoch bei der Betriebsräte-Befragung

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 30

● 6% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

86

ProfNet

Institut für Internet-Marketing



## Textstelle (Prüfdokument) S. 129

bei Nichtbeteiligung 43,9 %. Die Beschäftigtenzahl und ihr Quadrat tragen die erwarteten Vorzeichen, die allerdings insignifikant sind. Die McerBetriebsvariable ist insignifikant positiv, so dass ihr vermutlich gar keine über Zufallsschwankungen hinausgehende Wirkung zukommt Die Existenz von Arbeitsgruppen **hat den erwarteten signifikant positiven Einfluss**. Der Einsatz von vor allem computergestützten Maschinen wirkt insignifikant positiv, das Betriebsalter signifikant positiv Der Gewerkschaftseinfluss ist gemischt Wenn die IG Metall im Betrieb vertreten ist, ergibt sich das erwartete negative Vorzeichen, welches allerdings uisignifikant

## Textstelle (Originalquellen)

haben signifikant häufiger einen mindestens befriedigenden Ertrag. Die Bindung an einen Tarifvertrag hat dagegen einen signifikant negativen Einfluß. Der Anteil, den Stammkunden am Umsatz haben, **hat den erwarteten signifikant positiven Einfluß**. Das Vorzeichen für den Einsatz computergestützter Maschinen ist ebenfalls positiv, jedoch nicht signifikant. Der Ertragseinfluß von Maschinen- und Personalauslastung ist signifikant positiv, während die Anwendung

- 6 Dilger, Alexander: Erträge bei differenzierter Betrieb..., 1999, S. 70

● **2%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

87

**ProfNet**

Institut für Internet-Marketing



## Textstelle (Prüfdokument) S. 129

also in Bezug auf flexible Arbeitszeiten eine umgekehrte Politik zur IG Metall verfolgen. Alternativ könnte eine Zersplitterung der Gewerkschaften die Verfolgung ihrer gemeinsamen Ziele behindern.<sup>28</sup> Die Überstundenvariable ist wieder ganz den Erwartungen gemäß signifikant positiv. 6.3. **Wer regelt die flexibilisierten Arbeitszeiten?** 6.3.1. **Beantwortung mit dem NIFA-Panel Neben dem nachgewiesenen Einfluss der Betriebsräte auf die Existenz der Anwendung flexibler Arbeitszeiten können** Betriebsräte auch bei der Frage eine Rolle spielen, wer bei vorhandener Flexibilität die Abweichungen von der täglichen Regelarbeitszeit **festlegt. Dabei gibt es drei Möglichkeiten, die alle im Rahmen des NIFA-Panels** abgefragt werden: 1. "Die Abweichungen werden von den Mitarbeitern selbst bestimmt." 2. "Die Abweichungen werden von der Betriebsleitung bestimmt." 3. "Die Abweichungen werden gemeinsam von Betriebsleitung und Mitarbeitern bzw. Betriebsrat festgelegt." **Wie** eingangs dargelegt wurde, haben sowohl die Beschäftigten als auch die Betriebsleitung ein Interesse an flexiblen Arbeitszeiten, jedoch aus zum Teil unterschiedlichen Gründen, die zu unterschiedlichen Präferenzen bezüglich der Ausgestaltung der Flexibilität führen durften Die Arbeitnehmer wollen vor allem Freizeit und Arbeitszeit optimal aufeinander abstimmen, die betriebsleitung möchte dagegen die Betriebszellen verlängern und Nachfrage-Schwankungen kompensieren. **Wenn also eine Seite allein die Abweichungen von der täglichen Regelarbeitszeit festlegt so** ist zu vermuten, dass sie das vor allem in ihrem eigenen Interesse tut, während eine gemeinsame Festlegung auf einen Ausgleich der Interessen hindeutet. In Bezug auf die Betriebsräte bedeutet dies, dass sie wohl Belegschaftsinteressen gegen die Betriebsleitung durchsetzen würden, wenn sie vermehrt für eine Regelung der Abweichungen durch die Mitarbeiter sorgen

● 29% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Originalquellen)

Arbeitszeitflexibilisierung beitragen. Dabei verhindern sie einseitige Arbeitszeitregelungen, sei es durch die Betriebsleitung oder die Belegschaft, zugunsten gemeinsamer Lösungen.<sup>1</sup> Einleitung 2. Verwendetes Datenmaterial 3. Die Verbreitung flexibler Arbeitszeiten 4. **Wer regelt die flexibilisierten Arbeitszeiten?** 5. Zusammenfassung und Fazit 1. Einleitung Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten ist ein wichtiges Thema auf betrieblicher Ebene, sowohl für die Betriebsleitungen als auch die Betriebsräte. Arbeitgeber und

Referenzgröße passiver Betriebsräte. Tabelle 12: Logit-Modelle zur Arbeitszeitflexibilisierung nach der Betriebsräte- Befragung Unabhängige Variablen alle Betriebe 21 bis 4. **Wer regelt die flexibilisierten Arbeitszeiten? Neben dem** unter 3. **nachgewiesenen Einfluss der Betriebsräte auf die Existenz der Anwendung flexibler Arbeitszeiten können** sie auch bei der Frage eine Rolle spielen, wer die Abweichungen von der täglichen Regelarbeitszeit festlegt. Dabei gibt es drei im Rahmen des NIFA-Panels

der Betriebsräte auf die Existenz der Anwendung flexibler Arbeitszeiten können sie auch bei der Frage eine Rolle spielen, wer die Abweichungen von der täglichen Regelarbeitszeit **festlegt. Dabei gibt es drei im Rahmen des NIFA-Panels** abgefragte Möglichkeiten: 1. "Die Abweichungen werden von den Mitarbeitern selbst bestimmt." 2. "Die Abweichungen werden von der Betriebsleitung bestimmt." 3. "Die Abweichungen werden gemeinsam von Betriebsleitung und Mitarbeitern bzw. Betriebsrat festgelegt." **Wie** in der Einleitung dargelegt wurde, haben sowohl die Beschäftigten als auch die Betriebsleitung ein Interesse an flexiblen Arbeitszeiten, jedoch aus zum Teil unterschiedlichen Gründen, die zu unterschiedlichen Präferenzen bezüglich der Ausgestaltung der Flexibilität führen dürften. **Wenn also eine Seite allein die Abweichungen von der täglichen Regelarbeitszeit festlegt, so** wird sie dies vermutlich in ihrem eigenen Interesse tun, während eine gemeinsame Festlegung auf einen Ausgleich der Interessen hindeutet. In Bezug auf die

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 1
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 171

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

88



## Textstelle (Prüfdokument) S. 129

könnten.<sup>29</sup> Umgekehrt würde es auf einem Ausverkauf der Belegschaftsinteressen hindeuten, wenn ausgerechnet die Betriebsräte zu einer häufigeren Regelung allein durch die Betriebsleitung beitragen.<sup>30</sup> Am besten wäre wohl eine vermittelnde Rolle der Betriebsräte, bei der beide Seiten gewinnen und gemeinsam entscheiden.<sup>31</sup> Tabelle 6.6 zeigt, dass die Festlegung der flexiblen Arbeitszeiten in den meisten Fällen gemeinsam von der Betriebsleitung und den Beschäftigten selbst bzw dem Betriebsrat als ihrem Vertretungsorgan getroffen wird, nämlich in 71,9 % aller Betriebe mit flexiblen Arbeitszeiten. In 16.5 % der Betriebe behält sich die Betriebsleitung die alleinige Regelungskompetenz vor. In den restlichen 11.6 % überlässt sie diese den leistungsfähigen bzw dem Betriebsrat. **Tabelle 6.6: Wer legt die flexibilisierten Arbeitszeiten fest? Art des Betriebes gemeinsam**

Betriebsleitung	Arbeitnehmer-seite	Betriebe insgesamt	71,9%	16,5%	11,6%		
Ohne Betriebsrat	59,7%	27,7%	12,6%	um Betriebsrat	76,2%	12,4%	11,3%
antagonistischer Betriebsrat	80,0%	10,0%	10,0%	schwieriger Betriebsrat	80,0%	9,3%	10,7%
kooperativer Betriebsrat	77,1%	11,2%	11,7%	desinteressierter Betriebsrat	85,7%	14,3%	0,0%
ausgeschlossener Betriebsrat	54,1%	29,7%	16,2%	weder <sup>94</sup> noch 96 Betriebsrat	65,1%	21,4%	13,5%
nur 94 Betriebsrat	100,0%	0,0%	0,0%	nur 96 Betriebsrat	52,4%	23,8%	23,8%

Bei einer Unterscheidung

## Textstelle (Originalquellen)

Betriebsräte bedeutet dies, dass sie wohl Belegschaftsinteressen gegen die Betriebsleitung durchsetzen würden, wenn sie vermehrt für eine Regelung der Abweichungen durch die Mitarbeiter sorgen würden. Umgekehrt würde es auf einen Ausverkauf der Belegschaftsinteressen hindeuten, wenn ausgerechnet die Betriebsräte zu einer häufigeren Regelung allein durch die Betriebsleitung beitragen. Am besten wäre wohl eine vermittelnde Rolle der Betriebsräte, bei der beide Seiten gewinnen und gemeinsam entscheiden. Tabelle 13 zeigt, dass die Festlegung der flexiblen Arbeitszeiten in den meisten Fällen gemeinsam von der Betriebsleitung und den Beschäftigten selbst bzw dem Betriebsrat als ihrem Vertretungsorgan getroffen wird. Ohne Betriebsrat erfolgt solch eine gemeinsame Regelung jedoch deutlich seltener als mit Betriebsrat. Bei der Differenzierung nach Betriebsratstypen verhalten sich Betriebe mit den drei aktiven

schließlich mit Dummies für die Statuswechsler und ständige Betriebsräte. Referenzgröße sind jeweils die Betriebe (stets) ohne Betriebsrat. Die abhängige Variable ist die Anwendung von Modellen mit flexiblen Arbeitszeiten in der Fertigung 1995. Zusätzlich wird eine Reihe von Kontrollvariablen aufgenommen, für die Tabelle 7 deskriptive Angaben enthält. Tabelle 7: Deskriptive Statistik zu den Kontrollvariablen

Kontrollvariable	Mittelwert	Standardabweichung	gültige Fälle
------------------	------------	--------------------	---------------

dem gänzlichen Fehlen eines Betriebsrats sehr ähnlich. Betriebe, die<sup>1996</sup> einen neuen Betriebsrat aufweisen, haben seltener gemeinsame Regelungen als Betriebe stets ohne Betriebsrat. Ein Betriebsrat 1994 und **Tabelle 13: Wer legt die flexibilisierten Arbeitszeiten fest? Art des Betriebes gemeinsam**

Betriebsleitung	Arbeitnehmerseite	Betriebe insgesamt	71,9%	16,5%	11,6%		
ohne Betriebsrat	59,7%	27,7%	12,6%	mit Betriebsrat	76,2%	12,4%	11,3%
Betriebsrat gegeneinander	80,0%	10,0%	10,0%	Betriebsrat schwierig	80,0%	9,3%	10,7%
Betriebsrat miteinander	77,1%	11,2%	11,7%	Betriebsrat beteiligt sich nicht	85,7%	14,3%	0,0%
Betriebsrat wird nicht beteiligt	54,1%	29,7%	16,2%	weder 94 noch 96 Betriebsrat	65,1%	21,4%	13,5%
nur 94 Betriebsrat	100,0%	0,0%	0,0%	nur 96 Betriebsrat	52,4%	23,8%	23,8%
und 96 Betriebsrat	78,7%	11,2%	10,1%				

Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 171
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 165
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 172

● 22% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService  
Prüfbericht  
33158  
25.10.2018  
89

## Textstelle (Prüfdokument) S. 131

von Betrieben mit und ohne Betriebsrat zeigen sich deutliche Differenzen Ohne Betriebsrat werden in nur 59,7 % der Betriebe die Arbeitszeitregelungen gemeinsam getroffen, mit Betriebsrat in 76,2 %. Dagegen regelt in 27,7 % der Betriebe ohne Betriebsrat diese Fragen die Betriebsleitung alleine, bei Existenz eines Betriebsrats nur

28 Dabei sit zu beachten, dass die .0 Mei.ll in 92 % der

94 und 96 Betriebsrat

## Textstelle (Originalquellen)

Panels (1996), in den letzten vier Zeilen mit der 4. Welle (<sup>1994</sup>); die Zahl der gültigen Fälle liegt blockweise zwischen 521

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

90



0%

Einzelplagiatswahrscheinlichkeit



**ProfNet**

Institut für Internet-Marketing

## Textstelle (Prüfdokument) S. 131

die Regelungen der abweichenden Arbeitszeiten mit Betriebsrat sogar leicht seltener als ohne Betriebsrat, nämlich in 11,3 % statt 12,6 % der Fälle. Bei der Differenzierung nach Betriebsratstypen verhalten sich Betriebe mit den drei aktiven Betriebsratsformen (antagonistisch, schwierig und kooperativ) im Prinzip wie der Durchschnitt aller Betriebe mit Betriebsrat. Bei den sich selbst nicht beteiligenden Betriebsräten gibt es mangels Aktivitäten keinen Fall, wo die Arbeitnehmerseite allein die flexiblen Arbeitszeiten regelt. Vermutlich verhindert ein von sich aus passiver Betriebsrat auch sonstiges Engagement der Arbeitnehmer. Wenn der Betriebsrat von der Betriebsleitung nicht beteiligt wird, dann ist sein Einfluss dem gänzlichen Fehlen eines Betriebsrats sehr ähnlich. Gemeinsame Regelungen gibt es nur in 54,1 % der Umfänge einseitige Regelungen durch die Betriebsleitungen dagegen in 29,7 %. Es bleiben noch die möglichen Betriebsratswechsel zwischen 1994 und 1996 zu betrachten. Betriebe, die 1996 einen neuen Betriebsrat aufweisen, haben seltener gemeinsame Regelungen als Betriebe stets ohne Betriebsrat, nämlich in 52,4 % statt 65,1 % der Fälle. Ein Betriebsrat 1994 und 1996 führt zu ähnlichen Ergebnissen wie bei der vorherigen Betriebsratsbetrachtung, während in Betrieben mit einem von 1994 zu 1996 abgeschafften Betriebsrat die flexiblen Arbeitszeiten stets gemeinsam zwischen Betriebsleitung und Belegschaft ausgehandelt werden. Auch dies stützt die These, dass die Betriebe mit einem Wechsel in der Betriebsratexistenz besonders stark die Charakteristika der Gruppe von Betrieben ohne Wechsel aufweisen, aus der sie kommen. Die Ergebnisse aus Tabelle 6.6 werden durch die Schätzung eines multinomialen Logit-Modells; überprüfte Referenzgröße sind wiederum die Betriebe ohne Betriebsrat. Außerdem dient die gemeinsame Regelung der flexiblen Arbeitszeiten als Basiskategorie für den Vergleich als unabhängige

● 28% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Originalquellen)

gemeinsame Regelung jedoch deutlich seltener als mit Betriebsrat. Bei der Differenzierung nach Betriebsratstypen verhalten sich Betriebe mit den drei aktiven Betriebsratsformen (gegeneinander, schwierig und miteinander) im Prinzip wie der Durchschnitt aller Betriebe mit Betriebsrat. Bei den sich selbst nicht beteiligenden Betriebsräten gibt es mangels Aktivitäten keinen Fall, wo die Arbeitnehmerseite allein die flexiblen Arbeitszeiten regelt. Vermutlich verhindert ein von sich aus passiver Betriebsrat auch sonstiges Engagement der Arbeitnehmer. Wenn der Betriebsrat von der Betriebsleitung nicht beteiligt wird, dann ist sein Einfluss dem gänzlichen Fehlen eines Betriebsrats sehr ähnlich. Betriebe, die <sup>1996</sup> einen neuen Betriebsrat aufweisen, haben seltener gemeinsame Regelungen als Betriebe stets ohne Betriebsrat. Ein Betriebsrat 1994 und Tabelle 13: Wer legt die flexibilisierten Arbeitszeiten fest? Art des Betriebes gemeinsam Betriebsleitung Arbeitnehmerseite Betriebe insgesamt 71,9 % 16,5 % 11,6% ohne Betriebsrat 59,7 % 27,7 % 12,6 % mit Betriebsrat 76,2 % 12,4 % 11,3 % Betriebsrat gegeneinander 80,0 % 10,0 % 10,0% Betriebsrat mit den vorherigen Schätzergebnissen. Die besondere <sup>31</sup> Bedeutung dieser Teilgruppe für den Ausschluss von Größeneffekten ist jedoch bei der Betriebsräte-Befragung mangels betriebsratsloser Betriebe nicht gegeben. <sup>1996</sup> 1996 führt zu ähnlichen Ergebnissen wie bei der vorherigen Betriebsratsbetrachtung, während in Betrieben mit einem von 1994 zu 1996 abgeschafften Betriebsrat die flexiblen Arbeitszeiten stets gemeinsam zwischen Betriebsleitung und <sup>1996</sup> Belegschaft ausgehandelt werden. <sup>32</sup> 32 Siehe Greene (1997) mit weiteren Nachweisen. <sup>33</sup> 33 Für die reine Betriebsratsexistenz ergibt sich bei entsprechender Schätzung ein auf dem <sup>33</sup> 1-Promille-Niveau signifikant negativer Einfluss auf eine einseitige

Mio. DM/Beschäftigte +1) Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996). V. S. für w. Dies korrespondiert mit der Feststellung anlässlich der Analyse von Ertragswirklungeffizienz DILGER (1999a: 62), "daß die Betriebe mit einem Wechsel zu oder von einem Betriebsrat besonders stark den Charakter derjenigen konstanten Gruppe verkörpern, aus der sie kommen." Zu Logit-

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 171
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 30
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 165

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

91

## Textstelle (Prüfdokument) S. 132

die Regelung allein durch die Arbeitnehmerseite, ebenfalls egaliv. allerdings signifikant. Daraus folgt, dass die Existenz eines Betriebsrats eindeutig zu gemeinsamen Regelungen beiträgt. Siehe Greene (1997) Tabelle 6.7: Multinomiales Logit-Modell zum Betriebsratsteinfluss auf die **Regelungskompetenz bezüglich flexibler Arbeitszeiten Unabhängige Variablen Betriebsleitung Arbeitnehmerseite Betriebsrat -0,922 (0,250) -0,417 (0,287) Beschäftigte 0,001 (0,001) 0,000 (0,001) Beschäftigte (quadiert) -0,000 (0,000) -0,000 (0,000) Umsatz pro Kopf (log.) 0,514 (1,021) -0,108 (1,373) MchrBetriebsuntemehmen -0,372 (0,250) -0,163 (0,273) Organisatorische Veränderung -0,330 (0,236) -0,151 (0,286) Arbeitsgruppen -0,015 (0,222) 0,599\* (0,261) Qualifi zierungsmaßnahmen -0,342 (0,227) -0,210 (0,269) Produktinnovation -0,225 (0,238) 0,135 (0,291) computergestützte Maschinen -0,789 (0,230) -0,125 (0,258) Maschinenauslastung 0,001 (0,006) 0,002 (0,007) Personalauslastung 0,007 (0,010) -0,006 (0,011) Ertrag mindestens befriedigend 0,250 (0,218) 0,494\* (0,247) Konstante -0,754 (0,911) -1,327 (1,032) Zahl der gültigen Fälle 726 -2 Log Likelihood 1083,245 Cox & Snell R; 0,077 Nagelkerke R: 0,098 Model Chi-Square 58,427 Signifikanz 0,000 Multinomiale Logit-Schätzung, abhängige Variable isi die Festlegung der Abweichungen von der täglichen Regularbeitszeit durch die jeweils genannte Seite 1995 in der Fertigung (gemeinsame Festlegung als Basiskategorie), Datenquelle ist die 6 Welle des**

● 15% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Originalquellen)

dass den Betriebsräten das entscheidende Gewicht bei der Frage zukommt, wer **die Regelungskompetenz bezüglich** der flexiblen Arbeitszeiten hat. Tabelle 14: Multinomiale Regression zur Festlegung der flexiblen **Arbeitszeiten Unabhängige Variablen Betriebsleitung Arbeitnehmerseite Betriebsrat** gegeneinander -1,988\* (1,096) -0,441 (0,823) Betriebsrat schwierig -1,469\*\*\* (0,338) -0,490 (0,344) Betriebsrat miteinander -1 191\*\*\* (0,337) -0,358 (0,344) **Betriebsrat beteiligt** sich nicht \_ i - - Betriebsrat wird nicht beteiligt 0,196 (0,466) 0,616 (0,541) Beschäftigte 0,003\* (0,002) 0,000 (0,001) Beschäftigte (quadiert) -0,000 (0,000) -0,000 (0,000) Umsatz pro Kopf (log.) 1,142 (1,027) 0,006 (1,382) Mehrbetriebsunternehmen -0,481\* (0,278) -0,121 (0,282) Organisatorische Veränderung -0,281 (0,261) -0,225 (0,299) Arbeitsgruppen 0,026 (0,244) 0,647\* (0,271) Qualifizierungsmaßnahmen -0,436\* (0,248) -0,260 (0,281) **Produktinnovation -0,242 (0,264) 0,167 (0,308) computergestützte Maschinen -0,732\*\* (0,248) -0,186 (0,267) Maschinenauslastung 0,001 (0,006) 0,003 (0,007) Personalauslastung 0,002 (0,011) -0,007 (0,012) Ertrag mindestens befriedigend 0,311 (0,238) 0,483\* (0,258) Konstante -0,520 (0,978) -1,303 (1,054) Zahl der gültigen Fälle 656 -2 Log Likelihood 962,667 Cox & Snell R2 0,102 Nagelkerke R2 0,129 Model Chi-Square 70,843 Signifikanz 0,000 Es gibt keine sich selbst nicht beteiligenden Betriebsräte mit einseitiger Regelung der flexiblen Arbeitszeit durch die Arbeitnehmerseite (vgl. Tabelle 13), weshalb dieser Betriebsratstyp von der Schätzung ausgeschlossen werden muss. Bei anderer**

Square 61,892 Signifikanz 0,000 \* Es gibt keine Betriebe mit anderen Gewerkschaften und einer Regelung der flexiblen Arbeitszeiten allein durch die Arbeitnehmerseite. Multinomiale Logit-Schätzung; abhängige Variable ist **die Festlegung der Abweichungen von der täglichen** Regularbeitszeit **durch die jeweils** genannten Seite 1995 in der Fertigung (gemeinsame Festlegung als Basiskategorie); Datenquelle ist die Bochumer Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau; 7 Fälle mit Doppelangaben in

Regelung durch die Betriebsleitung insignifikant negativ beeinflusst. Multinomiale Logit-Schätzung; abhängige Variable ist die Festlegung der Abweichungen von der täglichen Regularbeitszeit durch die jeweils genannten

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 173
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 175

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

92

## Textstelle (Prüfdokument) S. 132

NIFA-Panels (1996), Standardabweichungen in Klammern. \*/\*\*\* bezeichnet statistische Signifikanz auf dem 5/0,1-Prozent-Niveau. Der Einfluss von nahezu allen übrigen Variablen ist insignifikant Dies deutet darauf hin, dass dem Betriebsrat der entscheidende Einfluss bei der Frage zukommt wer die Regelungskompetenz in Bezug auf die flexiblen Arbeitszeiten hat Wenn die Betriebsleitung die Arbeitszeiten gestaltet, ist nur noch der negative Einfluss des überwiegenden oder ausschließlichen Einsatzes von computergestützten Maschinen statistisch signifikant, allerdings ebenfalls auf dem 1-Promille-Niveau. Vermutlich hat sich

## Textstelle (Originalquellen)

Seite 1995 in der Fertigung (gemeinsame Festlegung als Basiskategorie); Datenquelle ist die 6. Welle des NEFA-Panels (1996); Standardabweichungen in Klammern; +/\*/\*\*/\*\*\* bezeichnet statistische Signifikanz auf dem 10/5/1/0, 1- Prozent-Niveau. Auch mit den Daten der Bochumer Betriebsräte-Befragung lässt sich untersuchen, wer die Abweichungen von der täglichen Arbeitszeit festlegt, wenn denn Modelle flexibler Arbeitszeiten zur

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 173

● 3% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

93



**ProfNet**

Institut für Internet-Marketing

## Textstelle (Prüfdokument) S. 133

Widerstand dagegen eher leisten können. Die Schätzergebnisse des entsprechenden multinomialen Logit-Modells für die verschiedenen Betriebsratstypen weist Tabelle 6,8 aus. Die drei aktiven Betriebsratstypen hemmen eine einseitige Festsetzung der Arbeitszeiten durch die Betriebsleitung, antagonistische Betriebsräte statistisch **signifikant auf dem 10-Prozent-Niveau**, schwierige und kooperative Betriebsräte **auf dem 1-Promille-Niveau** Sie hemmen ebenfalls **eine einseitige Festsetzung durch die Arbeitnehmerseite**, wengleich dieser Einfluss insignifikant ist. Der ausgeschlossene Betriebsrat hingegen steigert insignifikant beide Varianten der Arbeitszeilgestaltung durch nur eine Seite Der Ausschluss des Betriebsrats von technischen und organisatorischen Veränderungen sieht also gemeinsamen Regelungen auch in

## Textstelle (Originalquellen)

sich bei entsprechender Schätzung ein **auf dem<sup>33</sup> 1-Promille-Niveau** signifikant negativer Einfluss auf eine einseitige Regelung durch die Betriebsleitung und eine insignifikant negative Wirkung auf **eine einseitige Festsetzung durch die<sup>33</sup>** Arbeitnehmer. Dasselbe gilt bei Beschränkung auf die Betriebe mit 21 bis 100 Beschäftigten.<sup>33</sup> Bei Wegfall des Betriebsrats gibt es nur eine gemeinsame Regelung (vgl. Tabelle 13), ein<sup>33</sup> neuer

- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfukt..., 1999, S.
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betribs..., 2000, S. 30

● **3%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

94

## Textstelle (Prüfdokument) S. 133

oder die Betriebsleitung versucht, alle Entscheidungen an sich zu ziehen. Der desinteressierte Betriebsrat konnte nicht in die Schätzung einbezogen werden, da in Betrieben mit diesem Betriebsratstyp keine einseitige Regelung flexibler Arbeitszeiten durch die Arbeitnehmerseite vorkommt.<sup>33</sup> Bei anderer Modellspezifikation lässt sich ermitteln, dass dieser Typ eine einseitige Regelung durch die Betriebsleitung insignifikant negativ beeinflusst, also insgesamt auf eine gemeinsame Regelung hinwirkt. Folglich ist dieser Betriebsratstyp nicht völlig passiv, sondern dürfte seine mangelnde Beteiligung bei technischen und organisatorischen Veränderungen durch eine Mitwirkung in anderen Bereichen, wie etwa der Arbeitszeitregelung, ausgleichen.

<sup>33</sup> Vgl. Tabelle 6.6

## Textstelle (Originalquellen)

sich selbst nicht beteiligenden Betriebsräte mit einseitiger Regelung der flexiblen Arbeitszeit durch die Arbeitnehmerseite (vgl. Tabelle 13), weshalb dieser Betriebsratstyp von der Schätzung ausgeschlossen werden muss. Bei anderer Modellspezifikation lässt sich ermitteln, dass dieser Typ eine einseitige Regelung durch die Betriebsleitung insignifikant negativ beeinflusst. Multivariate Logit-Schätzung; abhängige Variable ist die Festlegung der Abweichungen von der täglichen Regelarbeitszeit durch die jeweils genannten Seite 1995 in der Fertigung (gemeinsame Festlegung als

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 173

● 5% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

95

## Textstelle (Prüfdokument) S. 134

wirken erneut Arbeitsgruppen und mindestens befriedigende Erträge signifikant positiv, letztere allerdings nur noch auf dem 10-Prozent-Niveau. Tabelle 6.8: Betriebsratstypen und Regelungskompetenz :hmerseite Unabhängige Vanablen Betriebsleitung Arbeiteln-tierseite antagonistischer Betriebsrat -1,988\* (1,096) -0,441 (0,823) schwieriger Betriebsrat -1,469\*\*\* (0,338) -0,490 (0,344) kooperativer Betriebsrat -1.191\*\*\* (0,337) -0,358 (0,344) desinteressierter Betriebsrat -1 ausgeschlossener Betriebsrat 0.196 (0,466) 0,616 (0,541) Beschäftigte 0,003\* (0,002) 0,000 (0,001) Beschäftigte (quadriert! -0,000 (0,000) -0,000 (0,000) Umsatz pro Kopf (log.) 1,142 (1,027) 0,006 (1,382) MchrBetriebsnntemehmen -0,481' (0,278) -0,121 (0,282) Organisatorische Veränderung -0,281 (0,261) -0,225 (0,299) Arbeitsgruppen 0,026 (0,244) 0,647\* (0,271) Qualifizierungsmaßnahmen -0,436' (0,248) -0,260 (0,281) Produktinnovation -0,242 (0,264) 0,167 (0,308) coinputergestützte Maschinen -0,732 (0,248) -0,186 (0,267) Maschinenauslastung 0,001 (0,006) 0,003 (0,007) Personalauslastung 0,002 (0,011) -0,007 (0,012) Ertrag mindestens befriedigend 0,311 (0,238) 0,48.3- (0,258) Konstante -0,520 (0,978) -1,303 (1,054) Zahl der gültigen Fälle 656 -2 Log Likelihood 962,667 Cox & Snell R: 0,102 Nagelkerke R: 0,129 Model Chi-Square 70,843 Signifikanz 0,000 Es gibt keine

## Textstelle (Originalquellen)

Unabhängige Variablen Betriebsrat Betriebsratstypen Betriebsratswechsel Betriebsrat 0,642\*\*\* (0,157) Betriebsrat gegeneinander 0,214 (0,645) Betriebsrat schwierig 1,012\*\*\* (0,223) Betriebsrat miteinander 0,821\*\*\* (0,222) Betriebsrat beteiligt sich nicht -0,611 (0,504) Betriebsrat wird nicht beteiligt 0,242 (0,308) nur 94 Betriebsrat 1,128 (0,773) nur 96 Betriebsrat -0,428 (0,405) 94 und 96 Betriebsrat 0,898\*\*\* (0,219) Beschäftigte 0,002 (0,019) 0,005 (0,020) -0,018 (0,026) Beschäftigte (quadriert) -0,000 (0,000) -0,000 (0,000) 0,000 (0,000) Umsatz pro Kopf (log.) -0,717 (0,929) -0,924 (0,978) -0,128 (1,497) Mehrbetriebsuntemehmen -0,156 (0,182) -0,200 (0,195) -0,085 (0,252) Organisatorische Veränderung 0,112 (0,155) 0,103 (0,166) 0,163 (0,206) Arbeitsgruppen 0,521\*\*\* (0,151) 0,519\*\* (0,160) 0,507' (0,202) Qualifizierungsmaßnahmen 0,651\*\*\* (0,148) 0,606\*\*\* (0,157) 0,795\*\*\* (0,201) Produktinnovation 0,276+ (0,155) 0,362\* (0,164) 0,43 V (0,203) computergestützte Maschinen 0,311\* (0,154) 0,454\*\* (0,164) 0,458\* (0,208) Maschinenauslastung -0,003 (0,004) -0,003 (0,004) -0,003 (0,006) Personalauslastung 0,006 (0,007) 0,005 (0,007) 0,008 (0,009) Ertrag mindestens befriedigend -0,177 (0,153) -0,120 (0,162) -0,076 (0,205) Konstante -1,467\* (0,761) -1,538+ (0,799) -1,612 (1,079) Zahl der gültigen Fälle 84 1 776 500 -2 Log Likelihood 1086 ,530 982, 629 624,084 Goodness of Fit 837, 932 776, 799 502,833 Cox & Snell R2 0,086 0,107 0,128

Variablen Betriebsleitung Arbeitnehmerseite Betriebsrat gegeneinander -1,988\* (1,096) -0,441 (0,823) Betriebsrat schwierig -1,469\*\*\* (0,338) -0,490 (0,344) Betriebsrat miteinander -1 191\*\*\* (0,337) -0,358 (0,344) Betriebsrat beteiligt sich nicht \_ i - - Betriebsrat wird nicht beteiligt 0,196 (0,466) 0,616 (0,541) Beschäftigte 0,003\* (0,002) 0,000 (0,001) Beschäftigte (quadriert) -0,000 (0,000) -0,000 (0,000) Umsatz pro Kopf (log.) 1,142 (1,027) 0,006 (1,382) Mehrbetriebsunternehmen -0,481\* (0,278) -0,121 (0,282) Organisatorische Veränderung -0,281 (0,261) -0,225 (0,299) Arbeitsgruppen 0,026 (0,244) 0,647\* (0,271) Qualifizierungsmaßnahmen -0,436\* (0,248) -0,260 (0,281) Produktinnovation -0,242 (0,264) 0,167 (0,308) computergestützte Maschinen -0,732\*\* (0,248) -0,186 (0,267) Maschinenauslastung 0,001 (0,006) 0,003 (0,007) Personalauslastung 0,002 (0,011) -0,007 (0,012) Ertrag mindestens

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 167
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 173

● 9% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

96





## Textstelle (Prüfdokument) S. 134

desinteressierten Betriebsräte mit **Regelung der flexiblen Arbeitszeit** allein durch die Arbeitnehmerseite (vgl. Tabelle 6.6). Bei anderer Modellspezifikation lässt sich ermitteln, dass dieser Typ eine einseitige Regelung durch die Betriebsleitung insignifikant **negativ beeinflusst**. Multinomiale Logit-Schätzung: **abhängige Variable** ist die Festlegung der flexibilisierten Arbeitszeit. ZLoui fTVr iW \*\* Fn,W (gemeinsame Festlegung als Standardabweichungen in Klammern). \*\*/\*\*/\*\*\* bezeichnet statistische **Signifikanz auf dem 10/5/1/0,1-Prozent-Niveau**. Tabelle 6.9 stellt die Ergebnisse der Schätzung des multinomialen Logit-Modells für den möglichen Betriebsratswechsel dar. Wenn der Betriebsrat von 1994 zu 1996 wegfiel, dann gibt es nur gemeinsame Regelungen der flexiblen Arbeitszeiten.<sup>34</sup> Dies ist ein Indikator dafür,

<sup>34</sup> Vgl. Tabelle 6.6

## Textstelle (Originalquellen)

befriedigend 0,311 (0,238) 0,483\* (0,258) Konstante -0,520 (0,978) -1,303 (1,054) Zahl der gültigen Fälle 656 -2 Log Likelihood 962,667 Cox & Snell R<sup>2</sup> 0,102 Nagelkerke R<sup>2</sup> 0,129 Model Chi-Square 70,843 Signifikanz 0,000 Es gibt keine sich selbst nicht beteiligenden Betriebsräte mit einseitiger **Regelung der flexiblen Arbeitszeit durch die Arbeitnehmerseite** (vgl. Tabelle 13), weshalb dieser Betriebsratstyp von der Schätzung ausgeschlossen werden muss. Bei anderer Modellspezifikation lässt sich ermitteln, dass dieser Typ eine **einseitige Regelung durch die Betriebsleitung** insignifikant **negativ beeinflusst**. Multinomiale **Logit-Schätzung**; **abhängige Variable** ist die Festlegung der Abweichungen von der täglichen Regelarbeitszeit durch die jeweils genannten Seite 1995 in der Fertigung (

Nagelkerke R<sup>2</sup> 0,297 Model Chi-Square 61,892 Signifikanz 0,000 \* Es gibt keine Betriebe mit anderen Gewerkschaften und einer Regelung der flexiblen Arbeitszeiten allein durch die Arbeitnehmerseite. Multinomiale Logit-Schätzung: **abhängige Variable ist die Festlegung der** Abweichungen von der täglichen Regelarbeitszeit durch die jeweils genannten Seite 1995 in der Fertigung (**gemeinsame Festlegung als** Basiskategorie); Datenquelle ist die Bochumer Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau; 7

Arbeitszeitmodellen 1995 in der <sup>100</sup> Fertigung; Datenquelle ist die Bochumer Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau; 7 Fälle mit <sup>100</sup> Doppelangaben in der Betriebsratstypfrage wurden ausgeschlossen; **Standardabweichungen in <sup>100</sup> Klammern**; +/\*\*/\*\*/\*\*\* bezeichnet statistische **Signifikanz auf dem 10/5/1/0,1-Prozent-Niveau**.<sup>31</sup> 31 Dies erfolgt nur zur Vergleichbarkeit mit den vorherigen Schätzergebnissen. Die besondere <sup>31</sup> Bedeutung dieser Teilgruppe für den Ausschluss von Größeneffekten ist jedoch bei der Betriebsräte-Befragung

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 173
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 175
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 30

● 7% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

97

## Textstelle (Prüfdokument) S. 135

oder in Folge eines Machtkampfes aufgelöst wurde, sondern Betriebsleitung und Belegschaft eine Krise<sup>35</sup> einvernehmlich zu überwinden versuchen. In Betrieben, in denen von 1994 bis 1996 ein neuer Betriebsrat entstand, werden insignifikant häufiger einseitige Festlegungen der Arbeitszeit praktiziert, sei es durch die Betriebsleitung oder durch die Beschäftigten. Vermutlich hatte der neue Betriebsrat noch nicht genügend Zeit, auf gemeinsame Lösungen hinzuwirken. 1994 und 1996 bestehende Betriebsräte hemmen einseitige Regelungen signifikant, solche durch die Betriebsleitung auf dem 5-Prozent-Niveau, solche durch die Beschäftigten auf dem 10-Prozent-Niveau. Bei den übrigen Variablen wirken im Falle der Regelung durch die Betriebsleitung nur die Zugehörigkeit zu einem Mehrbetriebsunternehmen und der Einsatz von überwiegend bis ausschließlich computerunterstützten Maschinen statistisch signifikant negativ. Im Falle der Regelung durch

<sup>35</sup> Vgl. Kapitel 8

## Textstelle (Originalquellen)

wahrzunehmen. Entsprechend lässt sich empirisch mit zwei Datensätzen aus dem deutschen Maschinenbau nachweisen, dass insbesondere aktive Betriebsräte zur Arbeitszeitflexibilisierung beitragen. Dabei verhindern sie einseitige Arbeitszeitregelungen, sei es durch die Betriebsleitung oder die Belegschaft, zugunsten gemeinsamer Lösungen.<sup>1</sup> Einleitung 2. Verwendetes Datenmaterial 3. Die Verbreitung flexibler Arbeitszeiten 4. Wer regelt die flexibilisierten Arbeitszeiten? 5. Zusammenfassung und Fazit 1. Einleitung Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten

Betriebsrats gibt es nur eine gemeinsame Regelung (vgl. Tabelle 13), ein<sup>33</sup> neuer Betriebsrat begünstigt insignifikant beide einseitigen Regelungsformen, während ein<sup>1994</sup> 1994 und 1996 existierender Betriebsrat sie signifikant hemmt (durch die Betriebsleitung auf<sup>1994</sup> dem 5-Prozent-Niveau, bei 21-100 Beschäftigten auf dem 1-Prozent-Niveau; durch die Belegschaft auf dem 10-Prozent-Niveau, bei 21-100 Beschäftigten insignifikant).<sup>34</sup> 34 In der Teilgruppe der Betriebe mit 21 bis 100 Beschäftigten gibt es beim Betriebsratstyp des<sup>34</sup> Gegeneinander keine

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 1
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 30

● 5% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

98

## Textstelle (Prüfdokument) S. 135

Beschäftigtenanzahl in den obensiehenden Schätzungen, sondern auch und vor allem bei der hier nicht in Tabellenform dokumentierten Wiederholung der Modellschätzungen für die **Betriebe mit 21 bis 100 Beschäftigten**. Der reine Betriebsratsdummy bleibt in dieser Untergruppe der Betriebe **signifikant negativ auf dem 1-Promille-Niveau** bezüglich der Arbeitszeitegelung durch die Betriebsleitung und insignifikant negativ in Bezug auf die **Regelung durch die Arbeitnehmerseite**. Der antagonistische Betriebsrat fällt nun auch aus dem Schätzmodell heraus, da er in diesen Betrieben nicht zusammen mit einseitigen Arbeitszeitegelungen auftritt. Der schwierige und der kooperative Betriebsrat hemmen **signifikant auf dem 1-Promille-Niveau eine** Festlegung allein durch das Management, während der Koeffizient des ausgeschlossenen Betriebsrats ein insignifikant negative Vorzeichen trägt. Arbeitszeitegelungen alle Betriebe durch die Seite der Beschäftigten beeinflusst keiner der drei Typen signifikant. Es ist nur noch das Vorzeichen

## Textstelle (Originalquellen)

Beschäftigten insignifikant).<sup>34</sup> In der Teilgruppe der **Betriebe mit 21 bis 100 Beschäftigten** gibt es beim Betriebsratstyp des<sup>34</sup> Gegeneinander keine einseitigen Regelungen. Die beiden verbleibenden aktiven Typen beeinflussen **signifikant negativ auf dem 1-Promille-Niveau** eine einseitige Festlegung durch den<sup>34</sup> Betriebsleitung, der nicht beteiligt werdende Typ wirkt insignifikant negativ. Bezüglich einer<sup>34</sup> einseitigen **Regelung durch die Arbeitnehmerseite** ist die Wirkung dieser

In der Teilgruppe der Betriebe mit 21 bis 100 Beschäftigten gibt es beim Betriebsratstyp des<sup>34</sup> Gegeneinander keine einseitigen Regelungen. Die beiden verbleibenden aktiven Typen beeinflussen **signifikant negativ auf dem 1-Promille-Niveau eine** einseitige Festlegung durch den<sup>34</sup> Betriebsleitung, der nicht beteiligt werdende Typ wirkt insignifikant negativ. Bezüglich einer<sup>34</sup> einseitigen Regelung durch die Arbeitnehmerseite ist die Wirkung dieser drei

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 30

● **3%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

99

## Textstelle (Prüfdokument) S. 135

beeinflusst keiner der drei Typen signifikant. Es ist nur noch das Vorzeichen des schwierigen Betriebsrats negativ. Der negative Effekt auf Arbeitszeitfixierungen allein durch die Betriebsleitung ist bei dieser mutieren Betriebsgröße im Jahr 1994 und 1996 existierende Betriebsräte **signifikant auf dem 1-Prozent-Niveau**. Dafür **geht die Signifikanz des negativen** Effekts auf Regelungen nur durch die Belegschaft verloren. Ein neuer Betriebsrat behält in beiden Fällen ein insignifikanter positiver Vorzeichen. Tabelle 6.9: Betriebsratswechsel und Regelungskompetenz **Unabhängige Variablen** Betriebsleitung Arbeitnehmerseite **nur 94 Betriebsrat nur 96 Betriebsrat 0,236 (0,657) 0,520 (0,667) 94 und 96 Betriebsrat -0,898 (0,358) -0,684 (0,402) Beschäftigte 0,002 (0,002) 0,002 (0,002) Beschäftigte (quadratisch) -0,000 (0,000) -0,000 (0,000) Umsatz pro Kopf (log.) 1,151 (1,152) -1,756 (2,220) Mehrbetriebsunternehmen -0,873 (0,370) -0,315 (0,365) Organisatorische Veränderung -0,128 (0,325) -0,102 (0,368) Arbeitsgruppen 0,285 (0,300) 0,642\* (0,340) Qualifizierungsmaßnahmen -0,311 (0,309) 0,050 (0,364) Produktinnovation -0,221 (0,319) -0,197 (0,355) computergestützte Maschinen -0,937 (0,317) -0,235 (0,340) Maschinenauslastung -0,001 (0,008) -0,003 (0,010) Personalauslastung 0,001 (0,014) -0,017 (0,015) Ertrag mindestens befriedigend 0,292 (0,300) 0,475 (0,323) Konstante -0,585 (1,309) 0,278 (1,425) Zahl der gültigen Fälle 444 -2 Log Likelihood 631,070 Cox & Snell R<sup>2</sup> 0,096 Nagelkerke R: 0,123 Model Chi-Square 45,002 Signifikanz 0,022 \* Alle Betriebe mit flexiblen Arbeitszeiten, die gemeinsam (vgl. Tabelle 6.6). Betriebsrat aufw. BHÄÄTKS Ms? z et: dw IO/5/l. Prozent-Niveau bezeichne, statistische Signifikanz auf dem Insgesamt lässt sich festhalten, dass Betriebsräte flexible Arbeitszeiten nicht gegen den Willen der Betriebsleitung durchsetzen und einseitig reglementieren. Vielmehr sorgen etablierte Betriebsräte, insbesondere**

## Textstelle (Originalquellen)

neuen Ländern führt zu einem signifikant negativen Vorzeichen. Einige Signifikanzen gehen verloren. Bei den Betriebsräten, die gut mit der Betriebsleitung zusammenarbeiten oder nicht beteiligt werden, **geht die Signifikanz des negativen** Vorzeichens verloren. Überraschenderweise geschieht dasselbe bei den Variablen für die Tarifvertragsbindung. Dies könnte darauf hindeuten, dass die Bindung an einen Tarifvertrag an sich das Betriebsergebnis

Tabelle 8: Logit-Modelle zur Arbeitszeitflexibilisierung **Unabhängige Variablen** Betriebsrat Betriebsratstypen Betriebsratswechsel Betriebsrat 0,615\*\*\* (0,127) Betriebsrat gegeneinander 0,273 (0,421) Betriebsrat schwierig 0,799\*\*\* (0,167) Betriebsrat miteinander 0,708\*\*\* (0,169) Betriebsrat beteiligt sich nicht 0,232 (0,351) Betriebsrat wird nicht beteiligt 0,358 (0,263) **nur 94 Betriebsrat 0,952 (0,605) nur 96 Betriebsrat -0,309 (0,329) 94 und 96 Betriebsrat 0,761\*\*\* (0,174) Beschäftigte 0,002\*\*\* (0,001) 0,002\*\* (0,001) 0,002\* (0,001) Beschäftigte (quadratisch) -0,000\*\*\* (0,000) -0,000\*\* (0,000) -0,000\* (0,000) Umsatz pro Kopf (log.) -0,028 (0,626) 0,004 (0,658) 0,281 (0,881) Mehrbetriebsunternehmen -0,125 (0,136) -0,186 (0,143) -0,136 (0,180) Organisatorische Veränderung 0,317\* (0,127) 0,344\* (0,134) 0,372\* (0,164) Arbeitsgruppen 0,380\*\* (0,120) 0,364\*\* (0,127) 0,393\* (0,159) Qualifizierungsmaßnahmen 0,562\*\*\* (0,120) 0,530\*\*\* (0,127) 0,523\*\* (0,160) Produktinnovation 0,376\*\* (0,125) 0,408\*\* (0,132) 0,529\*\* (0,161) computergestützte Maschinen 0,075 (0,122) 0,144 (0,129) 0,170 (0,162) Maschinenauslastung -0,002 (0,003) -0,001 (0,003) -0,002 (0,005) Personalauslastung 0,005 (0,005) 0,005 (0,006) 0,009 (0,007) Ertrag mindestens befriedigend -0,250\* (0,120) -0,235+ (0,126) -0,170 (0,157) Konstante -1,581\*\* (0,485) -1,656\*\* (0,504) -2,141\*\* (0,676) Zahl der gültigen Fälle 1407 1300 855 -2 Log Likelihood 1755,295 1603,781 1040 230 Goodness of Fit 1420,508 1305,921 866,144 Cox & Snell R<sup>2</sup> 0,126 0,138 0,150 Nagelkerke R<sup>2</sup> 0,168 0,184 0,200 Model Chi-Square 189,587 192,709 138,464 Signifikanz 0,000 0,000 0,000 Logit-Schätzungen; abhängige Variable ist die Anwendung von Arbeitszeitmodellen 1995 in der Fertigung; Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996), letzte Spalte auch 4.**

- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfunkt..., 1999, S.
- 6 Dilger, Alexander: Erträge bei differenzierter Betrieb..., 1999, S. 72
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 166

● **13%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

100

## Textstelle (Prüfdokument) S. 137

bei einem schwierigen oder kooperativen Verhältnis zur Betriebsleitung, für eine gemeinsame Regelung flexibilisierter Arbeitszeiten. Außerdem tragen sie deutlich zur Verhinderung einseitiger Vorgaben durch die Betriebsleitung bei, so dass sie bei aller Rücksicht auf betriebliche Belange auch die Belegschaftsinteressen wirksam zu schützen

## Textstelle (Originalquellen)

hochsignifikant (Fehlerwahrscheinlichkeit kleiner ein Promille) positiven Einfluss auf das Vorhandensein flexibler Arbeitszeiten im Fertigungsbereich. Alle fünf Betriebsratstypen tragen ebenfalls ein positives Vorzeichen, welches allerdings nur bei einem schwierigen oder kooperativen Verhältnis zwischen Betriebsrat und Betriebsleitung signifikant ist, dann allerdings wiederum auf dem 1-Promille-Niveau. Ein Wechsel in der Betriebsratsexistenz hat schließlich keinen signifikanten Einfluss auf die

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 166

● 3% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

101

ProfNet

Institut für Internet-Marketing



## Textstelle (Prüfdokument) S. 137

Verhinderung einseitiger Vorgaben durch die Betriebsleitung bei, so dass sie bei aller Rücksicht auf betriebliche Belange auch die Belegschaftsinteressen wirksam zu schützen vermögen. 6.3.2. Beantwortung mit der Bochumer Betriebsräte-Befragung Wie für das NIFA-Panel kann auch mit den Daten der Bochumer Betriebsräte-Befragung untersucht werden, wer die Abweichungen von der täglichen Arbeitszeit festlegt, wenn Modelle flexibler Arbeitszeiten zur Anwendung kommen Dabei antworten die Betriebsräte unabhängig von ihrem Typ deutlich häufiger als die Betriebsleitungen, dass die flexibilisierten Arbeitszeiten gemeinsam festgelegt werden, wie ein Vergleich von Tabelle 6.10 mit Tabelle 6.6 ergibt. In 88 % aller Betriebe mit flexiblen Arbeitszeiten erfolgt die Festlegung gemeinsam nach Auskunft der Betriebsräte, während im NIFA-Panel nach Angaben der Betriebsleitungen "nur" 76 % der Betriebe mit Betriebsrat und flexiblen Arbeitszeitmodellen so verfahren. Auch der nicht beteiligte Betriebsrat mit dem niedrigsten Wert sieht das selbst mit 70 % weit häufiger so als die Betriebsleitung in 54 % der entsprechenden Fälle. Umgekehrt kommen einseitige Festlegungen sowohl durch die Betriebsleitung als auch durch die Arbeitnehmerseite in der Betriebsräte-Befragung stets seltener vor als im NIFA-Panel. Eine mögliche Erklärung dafür wäre, dass die Betriebsräte sich auch dann mitbeteiligt fühlen, wenn die Betriebsleitungen ihren Beitrag übersehen. Umgekehrt könnten die Tabelle 6.10: Festlegung der flexibilisierten Arbeitszeiten gemäß Betriebsräte-Befragung 1 allung

● 23% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Originalquellen)

Seite 1995 in der Fertigung (gemeinsame Festlegung als Basiskategorie); Datenquelle ist die 6. Welle des NEFA-Panels (1996); Standardabweichungen in Klammern; +/\*/\*\*/\*\*\*\* bezeichnet statistische Signifikanz auf dem 10/5/1/0, 1- Prozent-Niveau. Auch mit den Daten der Bochumer Betriebsräte-Befragung lässt sich untersuchen, wer die Abweichungen von der täglichen Arbeitszeit festlegt, wenn denn Modelle flexibler Arbeitszeiten zur Anwendung kommen. Dabei antworten die Betriebsräte unabhängig von ihrem Typ deutlich häufiger als die Betriebsleitungen, dass die flexibilisierten Arbeitszeiten gemeinsam festgelegt werden, wie ein Vergleich von Tabelle 15 mit Tabelle 13 ergibt. Umgekehrt kommen einseitige Festlegungen sowohl durch die Betriebsleitung als auch durch die Arbeitnehmerseite in der Betriebsräte-Befragung stets seltener vor als im NIFA-Panel. Eine

der Anteil von Betrieben mit Betriebsrat in den beiden Jahren zugenommen hat, insbesondere in den kleineren Betriebsgrößenklassen.<sup>25</sup> Auch hier ergibt sich im Saldo eine Zunahme der Betriebe mit Betriebsrat.<sup>94</sup> 94 und 96 Betriebsrat<sup>94</sup> 57,3 %<sup>94</sup> 44,4 %<sup>94</sup> insgesamt<sup>94</sup> 100,0 %<sup>94</sup> 100,0%<sup>94</sup> Datenquellen sind die 4. und 6. Welle des NIFA-Panels (1994 und 1996); 1020 bzw. 588 gültige<sup>94</sup> Fälle.<sup>94</sup> Neben dem NIFA-Panel wurde 1996 die Bochumer Betriebsräte-Befragung im<sup>94</sup> Maschinenbau

Betriebsräte unabhängig von ihrem Typ deutlich häufiger als die Betriebsleitungen, dass die flexibilisierten Arbeitszeiten gemeinsam festgelegt werden, wie ein Vergleich von Tabelle 15 mit Tabelle 13 ergibt. Umgekehrt kommen einseitige Festlegungen sowohl durch die Betriebsleitung als auch durch die Arbeitnehmerseite in der Betriebsräte-Befragung stets seltener vor als im NIFA-Panel. Eine mögliche Erklärung dafür wäre, dass die Betriebsräte sich auch dann beteiligt fühlen, wenn die Betriebsleitungen ihren Beitrag übersehen. Alternativ könnten im Einklang mit den niedrigeren Werten für die Existenz flexibler Arbeitszeiten in der Betriebsräte-Befragung die Betriebsräte das Vorhandensein solcher Arbeitszeitmodelle ignorieren, an

Betriebsräte-Befragung die Betriebsräte das Vorhandensein solcher Arbeitszeitmodelle ignorieren, an denen sie nicht selbst beteiligt sind. Tabelle

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 173
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 30
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 173
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 174

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

102

## Textstelle (Prüfdokument) S. 137

der Betriebsleitung gemeinsam Betriebsleitung Arbeitnehmerseite (legen Betriebsrat 88,1 % 3,7 % 9,5 % sucht Ausgleich 91,8% 3,2 % 5,0 % erwartet Unterstützung 94,0 % 3,0 % 3,0 % beteiligt Betriebsrat nicht 69,9 % 23,3 % 6,8 % Durchschnittlich 87,8 % 6,7 % 5,5 % wichtete Halle ausgeschlossen Grundlage; 7 Fälle Betriebsräte das Vorhandensein solcher Arbeitszeitmodelle ignorieren, an denen sie nicht selbst beteiligt sind. Dies stünde im Einklang mit den niedrigeren Werten für die Existenz flexibler Arbeitszeiten in der Betriebsräte-Befragung im Vergleich zum NIFA-Panel" Wie beim NIFA-Panel lassen sich für die Bochumer Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau durch das Schätzen eines multinomialen I.ogil-Modells die Erkenntnisse aus den Differenzen in der Verteilung der unterschiedlichen Regelungsmöglichkeiten empirisch absichern. Tabelle 6.11 enthält die entsprechenden Schätzergebnisse für die Betriebsräte-Befragung Gegen eine einseitige Regelung der flexiblen

## Textstelle (Originalquellen)

15: Festlegung der flexiblen Arbeitszeiten gemäß Betriebsräte-Befragung Haltung der Betriebsleitung gemeinsam Betriebsleitung Arbeitnehmerseite gegen Betriebsrat 88,1 % 3,7% 9,5 % sucht Ausgleich 91,8% 3,2 % 5,0 % erwartet Unterstützung 94,0 % 3,0 % 3,0 % beteiligt Betriebsrat nicht 69,9 % 23,3 % 6,8 % durchschnittlich 87,8 % 6,7 % 5,5 % Datenquelle ist die Bochumer Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau (gewichtet); 479 ungewichtete Fälle als Grundlage; 7 Fälle mit Doppelangaben in der Betriebsratstypfrage wurden ausgeschlossen. Tabelle 16 enthält die Ergebnisse

als im NIFA-Panel. Eine mögliche Erklärung dafür wäre, dass die Betriebsräte sich auch dann beteiligt fühlen, wenn die Betriebsleitungen ihren Beitrag übersehen. Alternativ könnten im Einklang mit den niedrigeren Werten für die Existenz flexibler Arbeitszeiten in der Betriebsräte-Befragung die Betriebsräte das Vorhandensein solcher Arbeitszeitmodelle ignorieren, an denen sie nicht selbst beteiligt sind. Tabelle 15: Festlegung der flexiblen Arbeitszeiten gemäß Betriebsräte-Befragung Haltung der Betriebsleitung

In diesem Beitrag werden zwei Datensätze aus dem deutschen Maschinenbau genutzt, das Bochumer NIFA-Panel, wobei NIFA für "Neue Informationssysteme und flexible Arbeitssysteme" steht, und die Bochumer Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau. Die Daten des NIFA-Panels wurden im Rahmen eines von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) finanzierten Projekts an der Ruhr- Universität Bochum erhoben. Das NIFA-Panel

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 174
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 158

● 10% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

103

## Textstelle (Prüfdokument) S. 138

begünstigen also auch nach der Betriebsräte-Befragung aktive Betriebsräte gemeinsame Regelungen mit der Betriebsleitung, jedenfalls in Hinsicht auf flexible Arbeitszeiten. Sie verhindern einseitige Entscheidungen der Betriebsleitung deutlich, mindern aber auch einseitige Entscheidungen durch die Arbeitnehmerseite. Interesse sowohl der Arbeitgeber als auch der Beschäftigten. Zusammenfassung Flexible Arbeitszeiten können von beiden Seiten genutzt werden. Flexible Arbeitszeiten können von beiden Seiten genutzt werden. Allerdings gibt es bei der Arbeitszeitflexibilisierung einen gewissen Koordinierungsbedarf, der im Zusammenspiel moderner Organisationsmethoden und betrieblicher Mitbestimmung befriedigt werden kann. Außerdem sollten divergierende Teilinteressen nicht einseitig auf Kosten der jeweils anderen Seite durchgesetzt werden. Betriebsräte können hier eine wichtige Ausgleichsfunktion wahrnehmen. Mit Hilfe des NIFA-Panels und der Bochumer Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau kann diese konstruktive Rolle der Betriebsräte empirisch bestätigt werden. Die Existenz eines Betriebsrats erhöht eindeutig die Wahrscheinlichkeit, in dem betreffenden Betrieb flexible Arbeitszeiten vorzufinden. Dieses Ergebnis lässt sich für die Teilklasse der Betriebe mit einer Beschäftigtenanzahl zwischen 21 und 100 replizieren, in denen rund die Hälfte der Betriebe einen Betriebsrat hat, so dass nicht von reinen Betriebsgrößeneffekten auszugehen ist. Bei 16 Vgl. Abschnitt 6.2.2 Tabelle 6.11: Multinomiales Logit-Modell zur Festlegung über flexible Arbeitszeiten in der Betriebsräte-Befragung Unabhängige Variablen Betriebsleitung Arbeitnehmerseite gegen Betriebsrat -2,078\* (0,991) -0,375 (0,776) sucht Ausgleich -2,278\*\*\* (0,591) -1,467\* (0,680)

● 28% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Originalquellen)

Vergleich zur Referenzklasse der nicht beteiligten Betriebsräte, wobei die Signifikanz bei einem Bemühen um Ausgleich am höchsten liegt. 5. Zusammenfassung und Fazit Flexible Arbeitszeiten können im Interesse sowohl der Arbeitgeber als auch der Beschäftigten sein. Allerdings gibt es bei der Arbeitszeitflexibilisierung einen gewissen Koordinierungsbedarf. Außerdem sollten divergierende Teilinteressen nicht einseitig auf Kosten der jeweils anderen Seite durchgesetzt werden. Betriebsräte können hier eine wichtige Ausgleichsfunktion wahrnehmen. Mit Hilfe des NIFA-Panels und der Bochumer Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau kann diese konstruktive Rolle der Betriebsräte empirisch bestätigt werden. Die Existenz eines Betriebsrats erhöht eindeutig die Wahrscheinlichkeit, in dem betreffenden Betrieb flexible Arbeitszeiten vorzufinden. Dies lässt sich für die Teilklasse der Betriebe mit einer Beschäftigtenanzahl zwischen 21 und 100 bestätigen, in denen rund die Hälfte der Betriebe einen Betriebsrat hat, so dass nicht von reinen Betriebsgrößeneffekten auszugehen ist. Bei 16 Vgl. Abschnitt 6.2.2 Tabelle 6.11: Multinomiales Logit-Modell zur Festlegung über flexible Arbeitszeiten in der Betriebsräte-Befragung Unabhängige Variablen Betriebsleitung Arbeitnehmerseite gegen Betriebsrat -2,078\* (0,991) -0,375 (0,776) sucht Ausgleich -2,278\*\*\* (0,591) -1,467\* (0,680) erwartet Unterstützung -3,054\* (1,350) -2,165\* (1,009) Beschäftigte 0,004 (0,004) 0,001 (0,002) Beschäftigte (quadriert) -0,000 (0,000) -0,000 (0,000)

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 174
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 30
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 174
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 175

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

104



## Textstelle (Prüfdokument) S. 139

erwartet Unterstützung -3,054\* (1,350) -2,165" (1,009) Beschäftigte (1.004 (0.004) 0,001 (0,002) Beschäftigte (quadriert) -0,000 (0,000) -0,000 (0,000) Mehrbetriebsunternehmen 0,379 (0,587) 1,653\* (0,656) Arbeitsgruppen -0,514 (0,721) 0,635 (0,588) computergestützte Maschinen -0,930 (0,674) -0,675 (0,593) Alter des Betriebes 0,010 (0,007) -0,004 (0,008) IG Metall -1,133\* (0,688) -0,086 (0,968) DAG -1,273 (1,372) 1,160\* (0,702) andere (i) Gewerkschaften - - \* - Überstunden 1,309 (0,830) -0,004 (0,682) Konstante -1,754\* (1,029) -2,709\* (1,204) Gültige Fälle (ungewichtet) 411 -2 Log Likelihood 226,779 Cox & Snell R<sup>2</sup> 0,178 Nagelkerke R<sup>2</sup> 0,297 Model Chi-Square 61,892 Signifikanz 0,000 s gibt keine Betriebe mit anderen ich die Arbeitnehmerseite , Gewerkschaften und einer Regelung der flexiblen Arbeitszeiten Mul Logit-Schätzung. abhängige

## Textstelle (Originalquellen)

Mehrbetriebsunternehmen 0,379 (0,587) 1,653\* (0,656) Arbeitsgruppen -0,514 (0,721) 0,635 (0,588) computergestützte Maschinen -0,930 (0,674) -0,675 (0,593) Alter des Betriebes 0,010 (0,007) -0,004 (0,008) IG Metall -1,133\* (0,688) -0,086 (0,968) DAG -1,273 (1,372) 1,160+ (0,702) andere Gewerkschaften \_ LFT28(94)FT29(100)FT29(100)FT29(100)FT29(100)FT29(100)FT29(100)FT29(100)FT29(100)FT29(100)FT29(100)FT29(100)FT29(100)FT29(100)FT29(100) erwartet Unterstützung <sup>100</sup> 1,890 <sup>100</sup> \*\*\* (0,382) <sup>100</sup> 2,133 <sup>100</sup> \*\*\* (0,501) <sup>100</sup> Beschäftigte <sup>100</sup> 0,001 <sup>100</sup> (0,001) <sup>100</sup> 0,035 <sup>100</sup> (0,032) <sup>100</sup> Beschäftigte (quadriert) <sup>100</sup> -0,000 <sup>100</sup> (0,000) <sup>100</sup> -0,000 <sup>100</sup> (0,000) <sup>100</sup> Mehrbetriebsunternehmen <sup>100</sup> 0,158 <sup>100</sup> (0,215) <sup>100</sup> 0,167 <sup>100</sup> (0,286) <sup>100</sup> .Arbeitsgruppen <sup>100</sup> 0,603 <sup>100</sup> \* (0,254) <sup>100</sup> 1,176\*\* (0,389) <sup>100</sup> computergestützte Maschinen <sup>100</sup> 0,147 <sup>100</sup> (0,211) <sup>100</sup> -0,001 <sup>100</sup> (0,275) <sup>100</sup> Alter des Betriebes <sup>100</sup> 0,008 <sup>100</sup> \* (0,003) <sup>100</sup> 0,014\*\* (0,004) <sup>100</sup> IG Metall <sup>100</sup> -0,468 <sup>100</sup> (0,567) <sup>100</sup> -1,948 <sup>100</sup> \*\*\* (0,564) <sup>100</sup> DAG <sup>100</sup> 0,013 <sup>100</sup> (0,460) <sup>100</sup> 0,812 <sup>100</sup> (1,084) <sup>100</sup> andere Gewerkschaften <sup>100</sup> 1,517 <sup>100</sup> \* (0,673) <sup>100</sup> i <sup>100</sup> Überstunden <sup>100</sup> 0,526 <sup>100</sup> \* (0,227) <sup>100</sup> 0,712\* (0,310) <sup>100</sup> Konstante <sup>100</sup> -1,051 <sup>100</sup> (0,602) <sup>100</sup> -0,886 <sup>100</sup> (0,980) <sup>100</sup> Gültige Fälle (ungewichtet) <sup>100</sup> 593 <sup>100</sup> 121 <sup>100</sup> -2 Log Likelihood <sup>100</sup> 616,205 <sup>100</sup> 359,400 <sup>100</sup> Goodness of Fit <sup>100</sup> 610,010 <sup>100</sup> 314,368 <sup>100</sup> Cox & Snell R<sup>2</sup> <sup>100</sup> 0,182 <sup>100</sup> 0,220 <sup>100</sup> Nagelkerke R<sup>2</sup> <sup>100</sup> 0,246 <sup>100</sup> 0,293 <sup>100</sup> Model Chi-Square <sup>100</sup> 107,840 <sup>100</sup> 78,578 <sup>100</sup> Signifikanz <sup>100</sup> 0,000 <sup>100</sup> 0,000 <sup>100</sup> s In dem Modellansatz haben alle Betriebe mit anderen Gewerkschaften zugleich flexible Arbeitszeiten. <sup>100</sup> Logit-Schätzungen; abhängige Variable ist die Anwendung von Arbeitszeitmodellen 1995 in der <sup>100</sup> Fertigung; Datenquelle

IG Metall -1,133\* (0,688) -0,086 (0,968) DAG -1,273 (1,372) 1,160+ (0,702) andere Gewerkschaften \_ - " - Überstunden 1,309 (0,830) -0,004 (0,682) Konstante 4,754\* (1,029) -2,709\* (1,204) Gültige Fälle (ungewichtet) 411 -2 Log Likelihood 226,779 Cox & Snell R<sup>2</sup> 0,178 Nagelkerke R<sup>2</sup> 0,297 Model Chi-Square 61,892 Signifikanz 0,000 \* Es gibt keine Betriebe mit anderen Gewerkschaften und einer Regelung der flexiblen Arbeitszeiten allein durch die Arbeitnehmerseite. Multinomiale Logit-Schätzung; abhängige Variable ist die Festlegung der Abweichungen von der täglichen Regelarbeitszeit durch die jeweils genannten Seite 1995 in

mit Doppelangaben in der Betriebsratstypfrage wurden ausgeschlossen;

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 30
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 175

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

105

● 9% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Prüfdokument) S. 140

einer Differenzierung nach Betriebsratstypen zeigt sich, dass insbesondere bei einem kooperativen oder schwierigen Betriebsrat mit einer Flexibilisierung der Arbeitszeit zu rechnen ist. In der Betriebsräte-Befragung trifft dies auf alle aktiven Betriebsratsformen im Vergleich zur Nichtbeteiligung des Betriebsrats durch die Betriebsleitung zu, also zusätzlich für ein meistens oder ständig gegeneinander gerichtetes Verhältnis. Die Ausgestaltung der flexiblen Arbeitszeiten wird in der Regel gemeinsam von der Betriebsleitung und dem Betriebsrat bzw. den Arbeitnehmern vorgenommen. Insbesondere die aktiven und zumindest halbwegs kooperativen Betriebsratsformeln schützen die Interessen der Arbeitnehmer, indem sie einseitige Regelungen durch die Betriebsleitung deutlich verhindern. Der Einfluss auf eine einseitige Wahl der flexiblen Arbeitszeiten allein durch die Arbeitnehmerseite ist schwächer ausgeprägt, jedoch ebenfalls negativ. Daraus folgt, dass zumindest in der hier untersuchten Frage der Arbeitsflexibilisierung die Betriebsräte ihrer vom Gesetzgeber vorgesehenen Rolle der Koordination gemeinsamer Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen sowie des Ausgleichs gelegentlich divergierender Interessen vollständig gerecht werden. 7. Innovationen 7.1. Fragestellung Zu den in diesem Kapitel zu untersuchenden Betriebsratswirkungen auf Produktinnovationen lassen sich zwei entgegengesetzte Auffassungen konstruieren. Einerseits haben die Beschäftigten ein Interesse an solchen Innovationen, weil diese ihre Arbeitsplätze sichern

## Textstelle (Originalquellen)

Standardabweichungen in Klammern; V\*/\*\*\* bezeichnet statistische Signifikanz auf dem 10/5/0,1- Prozent-Niveau. dass nicht von reinen Betriebsgrößeneffekten auszugehen ist. Bei einer Differenzierung nach Betriebsratstypen zeigt sich, dass insbesondere beim kooperativen oder schwierigen Betriebsratstyp mit flexiblen Arbeitszeiten zu rechnen ist. In der Betriebsräte-Befragung trifft dies auf alle aktiven Betriebsratsformen zu. Die Ausgestaltung der flexiblen Arbeitszeiten wird in der Regel gemeinsam von der Betriebsleitung und dem Betriebsrat bzw. den Arbeitnehmern vorgenommen. Insbesondere aktive Betriebsräte verhindern

sich, dass insbesondere beim kooperativen oder schwierigen Betriebsratstyp mit flexiblen Arbeitszeiten zu rechnen ist. In der Betriebsräte-Befragung trifft dies auf alle aktiven Betriebsratsformen zu. Die Ausgestaltung der flexiblen Arbeitszeiten wird in der Regel gemeinsam von der Betriebsleitung und dem Betriebsrat bzw. den Arbeitnehmern vorgenommen. Insbesondere aktive Betriebsräte verhindern einseitige Regelungen. Folglich werden in der hier untersuchten Frage der Arbeitszeitflexibilisierung die Betriebsräte ihrer vom Gesetzgeber vorgesehenen Rolle der Koordination gemeinsamer Arbeitgeber und

der Betriebsleitung und dem Betriebsrat bzw. den Arbeitnehmern vorgenommen. Insbesondere aktive Betriebsräte verhindern einseitige Regelungen. Folglich werden in der hier untersuchten Frage der Arbeitszeitflexibilisierung die Betriebsräte ihrer vom Gesetzgeber vorgesehenen Rolle der Koordination gemeinsamer Arbeitgeber und Arbeitnehmerinteressen sowie des Ausgleichs gelegentlich divergierender Interessen gerecht. <sup>1</sup> 1 Dr. Alexander Dilger, Wissenschaftlicher Assistent, Emst-Moritz-Amdt-Universität Greifswald, Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät, Lehrstuhl für

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 175

● 15% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

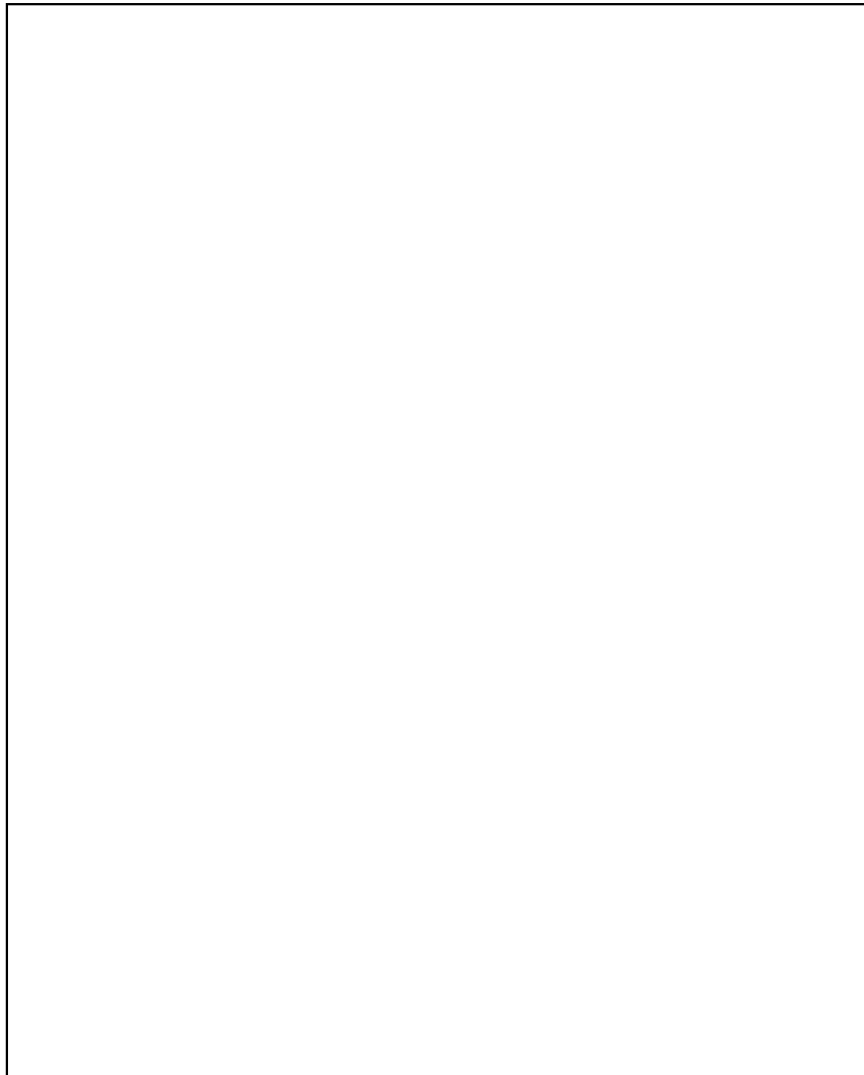
106



## Textstelle (Prüfdokument) S. 142

dieser Frage dargestellt (7.2.). Sie enthalten jedoch kaum signifikante Wene, was dafür spricht, dass sich die entgegengesetzten Wirkungen gegenseitig aufheben, falls denn überhaupt die Produktinnovationen vom Betriebsrat beeinflusst werden Sodann weiden eigene empirische Ergebnisse vorgestellt, die **unter Verwendung des NIFA-Panels** gewonnen wurden (7 3). Da es auch hier in Logit-Modellen kaum zu signifikanten Ergebnissen kommt, werden schließlich speziell solche Betriebsräte betrachtet, die von der Betriebsleintng über das tanfvertraglich und gesetzlich geregelte Maß hinaus in bestimmte Entscheidungen

## Textstelle (Originalquellen)



- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfunkt..., 1999, S.

● 2% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

107

**ProfNet**

Institut für Internet-Marketing



## Textstelle (Prüfdokument) S. 143

Jahr 1989 den Wert 1 annimmt Die Existenz eines Betriebsrats hat in dieser Schätzung einen insignifikant positiven Einfluss auf die Innovationstätigkeit.11 Schnabel/Wagner (1994) betrachten 31 nicht repräsentativ ausgewählte Produktionsbetriebe in den Jahren 1990 und 1991. Sie schätzen ein Regressionsmodell mit dem Anteil der Ausgaben für Forschung und Entwicklung am Umsatz als abhängiger Variable Die Dummyvariable für die Existenz eines Betriebsrats bat dabei cm schwach (auf dem 10-Prozent-Niveaui signifikant positives Vorzeichen. Der Anteil von Gewerkschaftsmitgliedern an der Belegschaft hat dagegen ein signifikant negatives Vorzeichen. Addison Schnabel/Wagner (1996) finden bei Verwendung von Daten der ersten Welle (1994)

## Textstelle (Originalquellen)

ganzer Produktionsanlagen -, die eine gute Exportposition begründen und die dazu beitragen, daß Deutschland insgesamt im internationalen Vergleich über eine hohe Innovationstätigkeit verfügt, jedenfalls gemessen an dem Anteil der Ausgaben für Forschung und Entwicklung am Bruttoinlandsprodukt. Wo es schwierig ist, die Fertiguog von der Forschung räumlich zu trennen, ist die Wettbewerbsfähigkeit in der Regel hoch. Das neue Angebot aus Mittel-

- 9 Deutscher Bundestag: Jahresgutachte..., 1994, S.

● 3% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

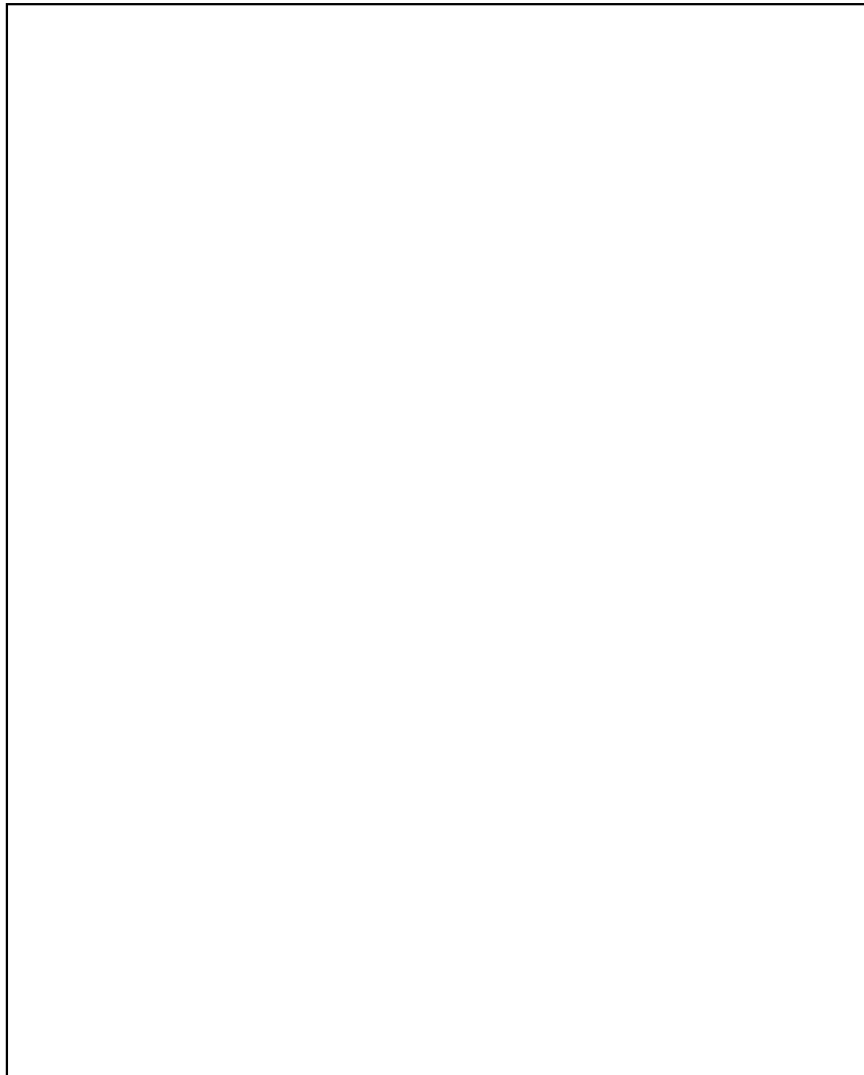
25.10.2018

108

## Textstelle (Prüfdokument) S. 143

fünf Variablen Beschäftigtenanzahl, Betriebsalter, Ein- oder Mehrbetriebsunternehmen, Anteil der Arbeiter im Gegensatz zu Angestellten und Anteil der Schichtarbeiter wird die Wahrscheinlichkeit der Betriebsratsexistenz geschätzt. Die geschätzte Wahrscheinlichkeit wird dann als Instrumentvariable verwandt und trägt ein **auf dem 1-Prozent-Niveau signifikant** positives Vorzeichen in der Probit-Schätzung für die Einführung neuer Produkte In der Schätzung für Prozessinnovationen wechselt das insignifikant negative Vorzeichen für den Betriebsratsdummy in ein insignifikant positives Vorzeichen der entsprechenden Instrumentvariable Addison/Wagner (1997a) verwenden

## Textstelle (Originalquellen)



- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfukt..., 1999, S.

● **2%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

**PlagiatService**  
Prüfbericht  
33158  
25.10.2018  
109

## Textstelle (Prüfdokument) S. 144

als auch Prozessinnovationen. In ihren für die Untergnippe der Betriebe mit 21 bis 100 Beschäftigten wiederholten Probit-Schätzungen mit dann 380 gültigen Fällen sind durchgängig nur Industriedummys (auf dem 1-Prozent-Niveau) und die Duuuuyvariable für Teamarbeit signifikant (positiv auf dem 5-Prozent-Niveau, bei Prozessinnovationen in allen Betrieben auf dem 1-Prozent-Niveau). Das Vorzeichen für die Betriebsratsvariable ist negativ außer bei Produktinnovationen in allen Betrieben Addison/Schnabel/Wagner (2000a) wiederholen die vorgenannten Schätzungen für die Betriebe mit 21 bis 100 Beschäftigten, zusätzlich aber auch für die Betriebe mit 5 bis 211 Beschäftigten und für die übrigen Betriebe mit 101 und mehr Beschäftigten. Es gibt keinerlei signifikante Betriebsratseffekte. Für die kleinste Größenklasse ist das Vorzeichen des Betriebsratsdummys stets positiv, für die mittlere Klasse stets negativ und für die größte

● 3% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Originalquellen)

Regelungsformen, während ein <sup>1994</sup> 1994 und 1996 existierender Betriebsrat sie signifikant hemmt (durch die Betriebsleitung auf <sup>1994</sup> dem 5-Prozent-Niveau, bei 21-100 Beschäftigten auf dem 1-Prozent-Niveau; durch die Belegschaft auf dem 10-Prozent-Niveau, bei 21-100 Beschäftigten insignifikant). <sup>34</sup> 34 In der Teilgruppe der Betriebe mit 21 bis 100 Beschäftigten gibt es beim Betriebsratstyp des <sup>34</sup> Gegeneinander keine einseitigen Regelungen. Die beiden verbleibenden aktiven Typen beeinflussen

Festlegung als Basiskategorie); Datenquelle ist die Bochumer Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau; 7 Fälle mit Doppelangaben in der Betriebsratstypfrage wurden ausgeschlossen; Standardabweichungen in Klammern; V\*/\*\*\* bezeichnet statistische Signifikanz auf dem 10/5/0,1-Prozent-Niveau. dass nicht von reinen Betriebsgrößeneffekten auszugehen ist. Bei einer Differenzierung nach Betriebsratstypen zeigt sich, dass insbesondere beim kooperativen oder schwierigen Betriebsratstyp mit flexiblen Arbeitszeiten zu rechnen

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 30
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 175

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

110

## Textstelle (Prüfdokument) S. 145

Betrieb neue Produkte handelt. 1156 Betriebe bejahen die Frage, ob sie 1995 neue Produkte auf den Markt brachten. Das sind 68,0 % der antwortenden Betriebe Die übrigen 32,0 % bzw. 544 Betriebe verneinen diese Frage. Bei gemeinsamer Betrachtung von Produktinnovationen und Betriebsräten **ergibt sich das folgende Bild Von den Betrieben ohne Betriebsrat** bringen 37,9 % (239 Betriebe) keine neuen Produkte auf den Markt, die übrigen 62,1 % (392 Betriebe) sind entsprechend innovativ. **Von den Betrieben mit Betriebsrat** sind hingegen nur 28,6 % (303 Betriebe) nichtinnovativ, während 71,4 % (755 Betriebe) neue Produkte auf den Markt bringen. Diese Asymmetrie im Innovationsverhalten zugunsten der Betriebe mit Betriebsrat ist nach dem  $\chi^2$ -Test hochsignifikant auf dem 1-Promille-Niveau. Tabelle 7.1 weist den Anteil

## Textstelle (Originalquellen)

Viertel und schwankt in der Regel um ein Drittel. Dagegen liegt die Deckungsquote für Forderungen ohne Vorrecht ständig im unteren einstelligen Prozentbereich. Bei den Gesamtvollstreckungsverfahren **ergibt sich das folgende Bild:19** Gesamtvollstreckungen mit Schlußverteilung Jahr Anzahl Verluste in Mio. DM Deckungsquote 1991 258 3.847 12,5 % 1992 512 2.967 33,2 % 1993 870 3.364 21,0 % Die Verluste der 258 Gesamtvollstreckungsverfahren, die 1991 eröffnet und bis Ende 1992 mit einer Schlußverteilung abgeschlossen wurden, summieren

Ihres Betriebes im Jahr 1995 Arbeitszeitmodelle angewendet, die Abweichungen von der täglichen Regelarbeitszeit ermöglichen?" 1680 Betriebe beantworteten diese Frage, davon 53,7 % mit "Ja" und die übrigen 46,3 % mit "Nein". **Von den Betrieben ohne Betriebsrat** wandten nur 38,8 % Arbeitszeitmodelle mit Abweichungen von der täglichen Regelarbeitszeit an im Vergleich zu 62,5 % der Betrieben mit Betriebsrat. Dies deutet bereits darauf hin, dass Betriebsräte einen

es wird hier angenommen, dass dadurch das allgemeine Verhältnis charakterisiert wird, zumal die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle zu <sup>21</sup> den organisatorischen Veränderungen gezählt werden kann. <sup>22</sup> Es sind **von den 1075 Betrieben mit Betriebsrat** nur die 934 erfasst, die auf die Frage nach <sup>22</sup> der Haltung des Betriebsrats antworten. <sup>23</sup> 23 Je höher die Beschäftigtenzahl in einem Betrieb ist, desto eher kann in

- 5 Dilger, Alexander: Auktionen in Insolvenzen. Ein Vorschlag, 1997, S. 8
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebsräte, 2000, S. 164
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebsräte, 2000, S. 30

● 4% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService  
Prüfbericht  
33158  
25.10.2018  
111

## Textstelle (Prüfdokument) S. 146

Betriebsrat sind ebenfalls überdurchschnittlich innovativ, während bei Existenz passiver Betriebsratstypen, also desinteressierten oder ausgeschlossenen

Tabelle 7.1: Produktinnovationen und Betriebsratstypen	
Betriebsratstyp	Anteil
nichtinnovativ	5 14,3 %
innovativ	30 85,7 %
desinteressiert	14 34,1 %
schwierig	27 65,9 %
ausgeschlossen	31 37,3 %
mit Betriebsratstyp	52 62,7 %
ohne Betriebsrat	251 27,3 %
mit Betriebsrat	669 72,7 %
Summe	490 31,6 %
ohne Betriebsrat	1061 68,4 %

Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996); 934 Betriebräten, der Anteil erwartungsgemäß nicht merklich höher liegt als bei Abwesenheit eines Betriebsrats. Dies ist deshalb zu erwarten, weil die freiwillig oder erzwungenermaßen passiven Betriebsräte nur wenig tun (können), so dass ihre Existenz oder Nichtexistenz

● 2% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Originalquellen)

Tabelle 1: Verteilung der Betriebsratstypen

Betriebsratstyp	Anteil an allen Betrieben mit Betriebsrat	Anteil bei 21 bis 100 Beschäftigten
gegenseitig	3,9 %	3,4 %
schwierig	47,0 %	40,3 %
miteinander	35,8 %	36,2 %
beteiligt sich nicht	4,4 %	5,7 %
wird nicht beteiligt	9,0 %	14,5 %
insgesamt	100,0 %	100,0 %

Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996); 934 bzw. 442 gültige Fälle. Zusätzlich enthält Tabelle 1 die Verteilung der Betriebsratstypen für die Betriebe mit 21 bis 100 Mitarbeitern (ohne Auszubildende). Diese Untergruppe der Betriebe ist deshalb von

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 160

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

112



## Textstelle (Prüfdokument) S. 147

tragen. Der Ingenieuranteil an den in der Produktion Beschäftigten sollte in  
ilsprechenden Befunde und I Verlegungen zur Arbeus/euflexibilisierung u  
Tabelle 7.2: Produktinnovationen und mögliche Betriebsratsänderungen  
Betriebsrat luchtinnovativ innovativ Anzahl Anteil Anzahl Anteil weder 94  
noch 96 143 40,6 % 209 59,4 % nur 94 3 23,1 % 10 76,9 % nur 96 23 35,4 %  
42 64,6 % 94 und 96 171 29,6 % 407 70,4 % **insgesamt 340 33,7 % 668 66,3 %**  
**Datenquellen sind die 4 und 6 Welle des NIFA-Panels (1994 und 1996)** einer  
stark positiven Beziehung zu den Produktinnovationen stehen, da Ingenieure  
für die Forschung und Entwicklung wichtig sind. Der Umsatz pro Kopf, hier  
logartthmien, kann als Indikator für die Kapitahntensität des Betriebes  
angesehen werden und dürfte

● **3%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Originalquellen)

in den beiden Jahren zugenommen hat, insbesondere in den kleineren  
Betriebsgrößenklassen. <sup>25</sup> 25 Auch hier ergibt sich im Saldo eine Zunahme der  
Betriebe mit Betriebsrat. <sup>94</sup> 94 und 96 Betriebsrat <sup>94</sup> 57,3 % <sup>94</sup> 44,4 % <sup>94</sup>  
**insgesamt <sup>94</sup> 100,0 % <sup>94</sup> 100,0%** **Datenquellen sind die 4. und 6. Welle des**  
**NIFA-Panels (1994 und 1996); 1020** bzw. 588 gültige <sup>94</sup> Fälle. <sup>94</sup> Neben dem  
NIFA-Panel wurde 1996 die Bochumer Betriebsräte-Befragung im <sup>94</sup>  
Maschinenbau durchgeführt. Es handelt sich dabei um eine repräsentative  
Befragung mit Ziehung

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 30

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

113

**ProfNet**

Institut für Internet-Marketing



## Textstelle (Prüfdokument) S. 149

feststellen. Die übrigen Variablen tragen größtenteils das erwartete Vorzeichen So finden sich die erwarteten Betriebsgrößeneffekte, die jedoch insignifikant sind Das negative Vorzeichen für Qualifizierungsmaßnahmen deutet darauf Inn. dass diese Maßnahmen Tabelle 7.3: Logit-Modelle zu Produktinnovationen

**Unabhängige Variablen Betriebsrat Betriebsratstypen Betriebsratswechsel Betriebsrat** antagonistischer Betriebsrat schwieriger Betriebsrat kooperativer Betriebsrat desinleisierter Betriebsrat uiseschlossenei betriebsral -0,038 01. 152) (6,610) (0.203) (0.209) (0.434) (0.301) 0,446 -0,166 0.162 -0.376 0,032 nu i 04 **Betriebsrat nur 06 Betriebsrat 04 und 06 Betriebsrat 1,517\* 0,183 -0,169** uI.74S) (0,376) 10.1061 Beschäftigte 0.001 (0,001) 0.001 (0.001) 0,001 (0.001) Beschäftigte (quadriert) -0.000 (0,000) -0,000 (0.000) -0,000 (0.000) Ingenieuranteil Produktion 0,062 (0.011) 0.064\*\* (0,012) 0.071\*\* (0,015)

**Umsatz pro Kopf (log ) 2,676 (0,987) 3,085 (1.084) 3,291 (1,415)**

**Mehrbetriebsunternehmen 0.175 (0.170) 0.212 (0.181) 0,198 (0,224)**

**Organisatorische Veränderung 0,332\* (0.147) 0.302 (0,157) 0,326 (0,190)**

**Arbeitsgruppen 0,278 (0.149) 0.248 (0,158) 0,417 (0.191)** Aiheilszeitmodelle 0,326\* (0,145) 0.349 (0,153) 0,511\*\* (0,187) l.lualili/icrungsmallnahmen -0, 015 (0,146) -0,054 (0,155) 0,158 (0.189) computergestut/le Maschinen 0.227 ( 0,147) 0,237 (0.155) 0,227 (0.190) Maschinenauslastung 0.004 (0.004) 0.005 ( 0.004) 0,005 (0,006) Personalauslastung 0.008 (0.006) 0,005 (0,007) -0,006 (0. 009) 1 in.ig mukli.lens belucliecu,] 0.019 (0.144) 0,007 (0,152) -0,137 (0.184)

Anteil Kundenspezifikation -0.016 (0.002) -0,016 (0,002) -0,016 (0.003)

Einzelmaschinenhersteller 0.721 \* (0,150) 0,788 \* (0,158) 0,809 \* (0.193)

Anteil Werkstattfertigung 0,003 (0,002) 0,003 (0.002) 0,003 (0.002) FuE

Zusammenarbeit 0.496 (0.208) 0,467 (0,219) 0,430 (0.266) Landesförderung 0. 891 (0.310) 0,880 (0,332) 0,633 (0.403) Bundesförderung 0.895 (0.292) 0.991 ( 0.308) 0,961 (0,366) Ffl-Förderung -0,148 (0.515) -0.011 (0,561) 0.357 (0,693)

Sonstige Förderung 0.688 (0,932) 0,592 (0,952) 0,170 (0,951)

● **5%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Originalquellen)

wiederholen lassen, kann nahezu ausgeschlossen werden, dass es sich um reine Betriebsgrößen- statt Betriebsratseffekte handelt. Tabelle 9 enthält die Tabelle 9: Arbeitszeitflexibilisierung in Betrieben mit 21 bis 100 Beschäftigten

**Unabhängige Variablen Betriebsrat Betriebsratstypen Betriebsratswechsel Betriebsrat 0,642\*\*\* (0,157)** Betriebsrat gegeneinander 0,214 (0,645) Betriebsrat schwierig 1,012\*\*\* (0,223) Betriebsrat miteinander 0,821\*\*\* (0,222) Betriebsrat beteiligt sich nicht -0,611 (0,504) Betriebsrat wird nicht beteiligt 0, 242 (0,308) nur 94 Betriebsrat 1,128 (0,773) nur 96 Betriebsrat -0,428 (0,405) 94 und 96 Betriebsrat 0,898\*\*\* (0,219) Beschäftigte 0,002 (0,019) 0,005 (0,020) -0,018 (0,026) Beschäftigte (quadriert) -0,000 (0,000) -0,000 (0,000) 0,000 (0, 000) Umsatz pro

Arbeitnehmerseite Betriebe insgesamt 71,9 % 16,5 % 11,6% ohne Betriebsrat 59,7 % 27,7 % 12,6 % mit Betriebsrat 76,2 % 12,4 % 11,3 % Betriebsrat gegeneinander 80,0 % 10,0 % 10,0% Betriebsrat schwierig 80,0 % 9,3 % 10,7 % Betriebsrat miteinander 77,1 % 11,2% 11,7% Betriebsrat beteiligt sich nicht 85,7 % 14,3 % 0,0 % Betriebsrat wird nicht beteiligt 54,1 % 29,7 % 16,2% weder 94 noch 96 Betriebsrat 65,1 % 21,4 % 13,5% nur 94 **Betriebsrat 100,0% 0,0 % 0,0 % nur 96 Betriebsrat 52,4 % 23,8 % 23,8 % 94 und 96 Betriebsrat 78, 7 % 11,2% 10,1 %** Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996), in den letzten vier Zeilen mit der 4. Welle (<sup>1994</sup>); die Zahl der gültigen Fälle liegt blockweise zwischen 521 und 872 (ein

Festlegung der flexiblen Arbeitszeiten Unabhängige Variablen Betriebsleitung Arbeitnehmerseite Betriebsrat gegeneinander -1,988\* (1,096) -0,441 (0,823) Betriebsrat schwierig -1,469\*\*\* (0,338) -0,490 (0,344) Betriebsrat miteinander -1 191\*\*\* (0,337) -0,358 (0,344) Betriebsrat beteiligt sich nicht \_ i - - Betriebsrat wird nicht beteiligt 0,196 (0,466) 0,616 (0,541) Beschäftigte 0,003\* (0,002) 0,000 (0,001) Beschäftigte (quadriert) -0,000 (0,000) -0,000 (0,000)

**Umsatz pro Kopf (log.) 1,142 (1,027) 0,006 (1,382) Mehrbetriebsunternehmen - 0,481\* (0,278) -0,121 (0,282) Organisatorische Veränderung -0,281 (0,261) -0, 225 (0,299) Arbeitsgruppen 0,026 (0,244) 0,647\* (0,271)**

Qualifizierungsmaßnahmen -0,436\* (0,248) -0,260 (0,281) Produktinnovation - 0,242 (0,264) 0,167 (0,308) computergestützte Maschinen -0,732\*\* (0,248) -0,

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 167
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 172
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 173

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

114

## Textstelle (Prüfdokument) S. 149

Konstante -1,485 (0,609) -1,404 (0,641) -0,710 (0,801) Zahl der gültigen Fälle 2 Log Likelihood 1 goodness of Fit Cox & Snell R<sup>2</sup> Nagelkerke R<sup>2</sup> Model Chi-Square Signifikanz 1259 1289,465 1403,616 0,215 0,300 305,307 0,000 1169 1170,785 1287,416 0,227 0,317 300,685 0,000 777 790,486 880,944 0,236 0,326 209,379 0,000 Logit-Schätzungen; abhängige Variable ist die Fjnfthning neuer Produkte auf den Mark 1995. Datenquelle ist die 6 Welle des NIFA-Panels (1996). in der letzten Spalte z T mit der 4 Welle 11004) Standardabweichungen in Klammern. bezeichnel sta.istische Signihkkanz auf dem u) 5/1/0.1-Prozent-Niveau eher 7MI11 Aufholen von Rückständen im Humankapitalbestand dienen als zum Ausbau einer entsprechenden Vorrangstellung. Dies sollte jedoch nicht

## Textstelle (Originalquellen)

186 (0,267) Maschinenauslastung 0,001 (0,006) 0,003 (0,007) Personalauslastung 0,002 (0,011) -0,007 (0,012) Ertrag mindestens befriedigend 0,311 (0,238) 0,483\* (0,258) Konstante -0,520 (0,978) -1,303 (1,054) Zahl der gültigen Fälle 656 -2 Log Likelihood 962,667 Cox & Snell R<sup>2</sup> 0,102 Nagelkerke R<sup>2</sup> 0,129 Model Chi-Square 70,843 Signifikanz 0,000 Es gibt keine sich selbst nicht beteiligenden Betriebsräte mit einseitiger Regelung der flexiblen Arbeitszeit durch die Arbeitnehmerseite ( Mehrbetriebsunternehmen -0,156 (0,182) -0,200 (0,195) -0,085 (0,252) Organisatorische Veränderung 0,112 (0,155) 0,103 (0,166) 0,163 (0,206) Arbeitsgruppen 0,521\*\*\* (0,151) 0,519\*\* (0,160) 0,507' (0,202) Qualifizierungsmaßnahmen 0,651\*\*\* (0,148) 0,606\*\*\* (0,157) 0,795\*\*\* (0,201) Produktinnovation 0,276+ (0,155) 0,362\* (0,164) 0,43 V (0,203) computergestützte Maschinen 0,311\* (0,154) 0,454\*\* (0,164) 0,458\* (0,208) Maschinenauslastung -0,003 (0,004) -0,003 (0,004) -0,003 (0,006) Personalauslastung 0,006 (0,007) 0,005 (0,007) 0,008 (0,009) Ertrag mindestens befriedigend -0,177 (0,153) -0,120 (0,162) -0,076 (0,205) Konstante -1,467\* (0,761) -1,538+ (0,799) -1,612 (1,079) Zahl der gültigen Fälle 84 1 776 500 -2 Log Likelihood 1086 ,530 982, 629 624,084 Goodness of Fit 837, 932 776, 799 502,833 Cox & Snell R<sup>2</sup> 0,086 0,107 0,128 Nagelkerke R<sup>2</sup> 0,115 0,144 0,171 Model Chi-Square 75,477 88, 76 58,415 Signifikanz 0,000 0,000 0,000 Logit-Schätzungen; abhängige Variable ist die Anwendung von Arbeitszeitmodellen 1995 in der Fertigung; Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996), letzte Spalte auch 4. Welle (1994); Standardabweichungen in Klammern; 7\*/\*\*/\*\* bezeichnet statistische Signifikanz auf entsprechenden bei den kleinen Betrieben hoch, was ange- <sup>26</sup> Siehe hierzu und zu weiteren Informationen über die Bochumer Betriebsräte-Befragung im <sup>26</sup> Maschinenbau MÜLLER-Jentsch/Seitz (1997; 1998). <sup>94</sup> 94 und 96 Betriebsrat <sup>94</sup> 65,8 % <sup>94</sup> 60,3 % <sup>94</sup> Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996), in den letzten vier Zeilen mit der 4. Welle <sup>94</sup> (1994); die Zahl der gültigen Fälle liegt blockweise zwischen 428 und 1680. <sup>100</sup> 100 Beschäftigte <sup>100</sup> gegen Betriebsrat <sup>100</sup> 1,996 <sup>100</sup> \*\*\* (0,468) <sup>100</sup> 2,816 <sup>100</sup> \*\*\* (0,654) <sup>100</sup> sucht Ausgleich <sup>100</sup> 0,701 <sup>100</sup> \*\* (0,227) <sup>100</sup>

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 173
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 167
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 30

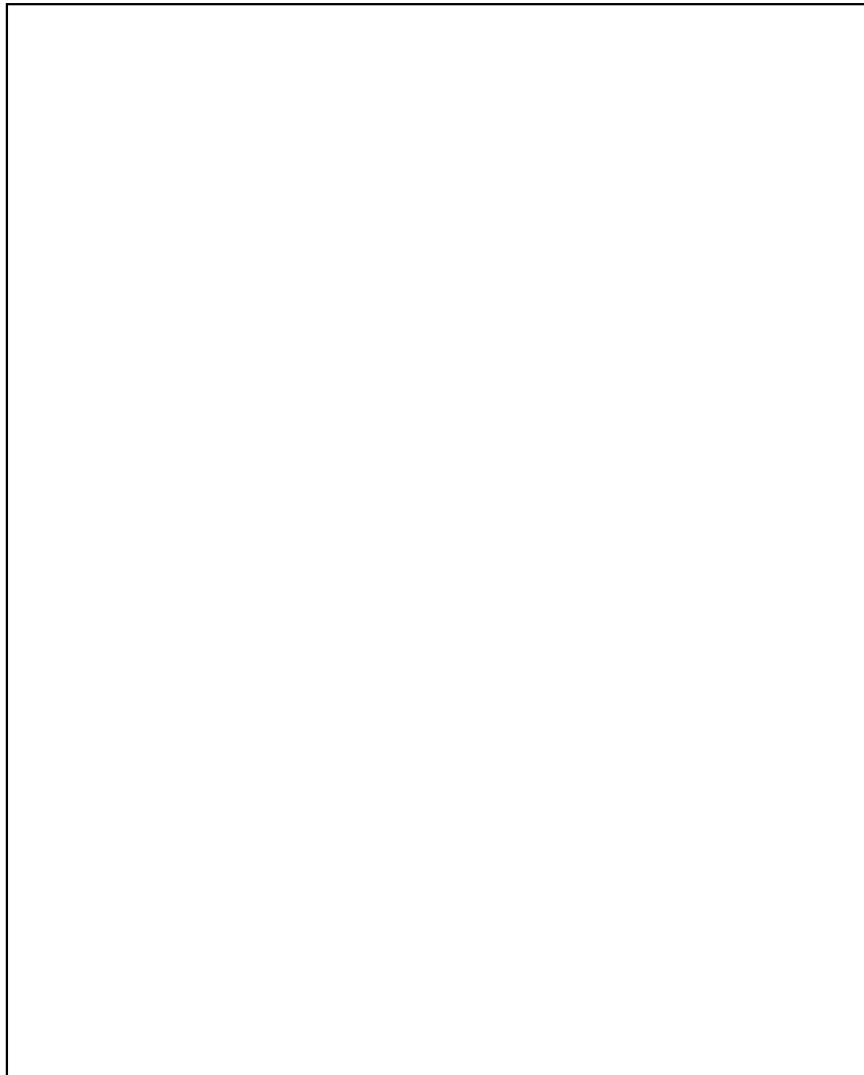
PlagiatService  
Prüfbericht  
33158  
25.10.2018  
115

● 8% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Prüfdokument) S. 150

den Variablen für die Inanspruchnahme von öffentlichen Förderprogrammen wirkt sich eine EU-Förderung überraschenderweise (insignifikant) negativ auf die Ausbringung neuer Produkte aus, während die übrigen Förderprogramme das erwartete positive Vorzeichen besitzen, Landes- und Bundsförderung sogar **signifikant auf dem 1 -Prozent-Niveau**. Bei der Unterscheidung nach Betriebsratstypen sollten die passiven Typen, also wenn der Betriebsrat desinteressiert ist und sich selbst nicht beteiligt oder vom Management nicht beteiligt wird, einen geringeren Einfluss besitzen als die aktiven Typen. Bei pessimistischer

## Textstelle (Originalquellen)



- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfukt..., 1999, S.

● 2% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService  
Prüfbericht  
33158  
25.10.2018  
116

## Textstelle (Prüfdokument) S. 151

Qualifizierungsmaßnahmen tragen nun ein positives Vorzeichen, die Personalauslastung und ein mindestens befriedigender Ertrag negative Vorzeichen, die EU-Förderung wirkt positiv (jeweils insignifikant). Die drei vorgestellten Ixigit-Modelle werden zur Kontrolle von Größeneffekten noch einmal geschätzt für die Teilkategorie der Betriebe, die zwischen 21 und 100 Beschäftigte haben. Die Schätzergebnisse sind für diese Teilkategorie der Betriebe im Wesentlichen unverändert, wie aus Tabelle 7.4 hervorgeht. Der Betriebsratsdummy trägt weiterhin ein insignifikant negatives Vorzeichen. Der Einfluss der unterschiedlichen Betriebsratstypen ist wiederum

## Textstelle (Originalquellen)

konstruktive Rolle der Betriebsräte empirisch bestätigt werden. Die Existenz eines Betriebsrats erhöht eindeutig die Wahrscheinlichkeit, in dem betreffenden Betrieb flexible Arbeitszeiten vorzufinden. Dies lässt sich für die Teilkategorie der Betriebe mit einer Beschäftigtenanzahl zwischen 21 und 100 bestätigen, in denen rund die Hälfte der Betriebe einen Betriebsrat hat, so Tabelle 16: Multinomiale Logit-Schätzung zur Festlegung der flexiblen

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 174

● 2% Einzelplagiatwahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

117

ProfNet

Institut für Internet-Marketing



## Textstelle (Prüfdokument) S. 151

negatives Vorzeichen, was schwer zu erklären ist, weil alle Theorieansätze gerade für ihn die innovationshemmendsten Folgen annehmen würden.<sup>20</sup> Der Verlust eines Betriebsrats von 1994 zu 1996 wirkt positiv und wiederum als einziger statistisch signifikant, jedoch nur noch **auf dem 10-Prozent- Niveau** Die Neugründung eines Betriebsrats wirkt weiterhin insignifikant positiv, das Fortbestehen eines Betriebsrats insignifikant negativ Referenzgröße ist jeweils das Fehlen eines Betriebsrats sowohl 1994 als auch 1996. Wie verhält es sich mit den übrigen unabhängigen Variablen? **Die Zahl der Beschäftigten und ihr Quadrat** sind nun in der Betriebsrats- und Betriebsratstypenschätzung signifikant Die Ertrags- und Qualifizierungsvariable tragen nun durchgängig ein insignifikant negatives Vorzeichen Die EU-Förderung hat stets einen insignifikant positiven Einfluss, während sonstige öffentliche Förderprogramme sich

<sup>20</sup> Eine mögliche Erklärung wäre, dass Widerstände gegen Veränderungen (worüber der antagonistische Betriebsrat definiert wird, vgl Abschnitt 4.1.2 ) nur dort auftreten können, wo es viele

## Textstelle (Originalquellen)

negative Vorzeichen. Dieses ist auch für alle bis auf die sich selbst nicht beteiligenden Betriebsräte signifikant, bei häufigen oder gelegentlichen Konflikten sogar auf dem 1 %-Niveau. **Die Zahl der Beschäftigten und der Umsatz pro Kopf** sind insignifikant. Betriebe, die zu einem Mehrbetriebsunternehmen gehören, haben signifikant häufiger einen mindestens befriedigenden Ertrag. Die Bindung an einen Tarifvertrag hat

- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfunkt..., 1999, S.
- 6 Dilger, Alexander: Erträge bei differenzierter Betrieb..., 1999, S. 70

● **3%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

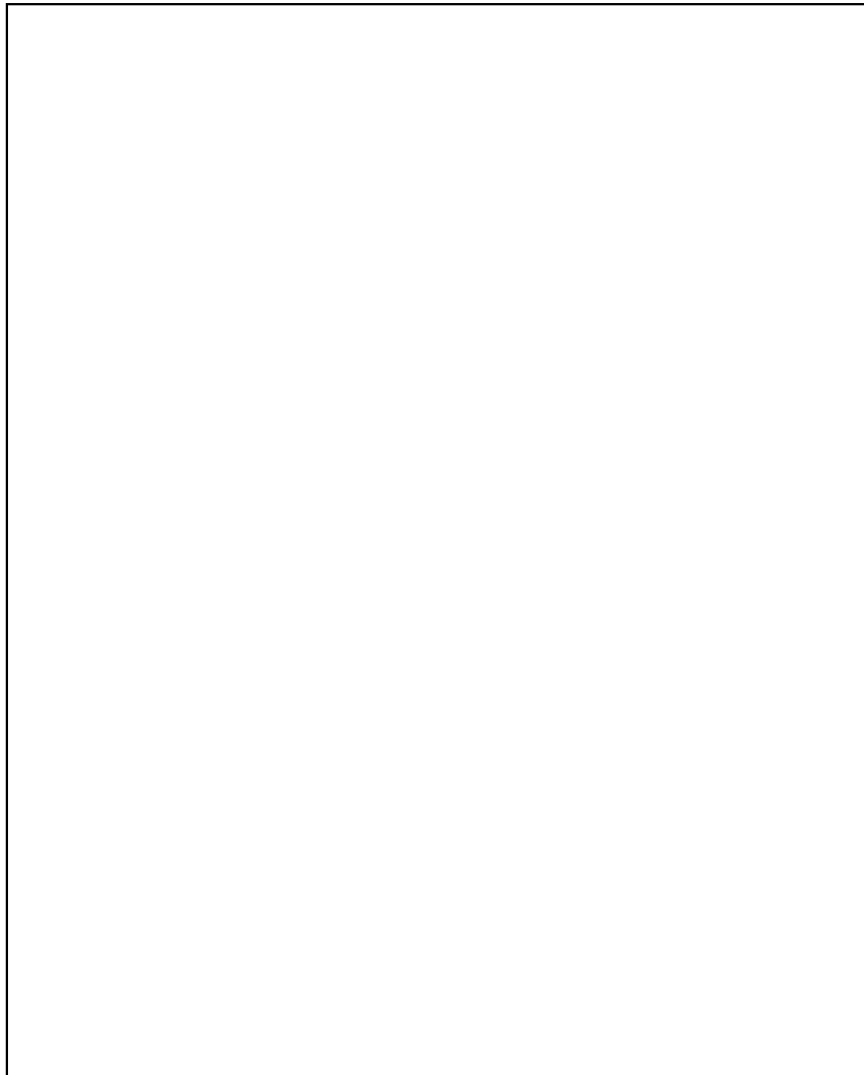
25.10.2018

118

## Textstelle (Prüfdokument) S. 151

Ertrags- und Qualifizierungsvariable tragen nun durchgängig ein insignifikant negatives Vorzeichen Die EU-Förderung hat stets einen insignifikant positiven Einfluss, während sonstige öffentliche Förderprogramme sich jetzt negativ auswirken, in der Schätzung mit dem Betriebsratswechsel sogar leicht **signifikant auf dem 10-Prozent-Niveau** Die übrigen Vorzeichen sind unverändert zu den Schätzungen für alle Betriebe. 7.4. Die Innovationswirkungen eingebundener Betriebsräte Im Folgenden wird die Beobachtung von Addison/Wagner (1997a) aufgegriffen, dass der Wechsel vom reinen Betriebsratsdummy zu einer den Einfluss des

## Textstelle (Originalquellen)



- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfunkt..., 1999, S.

● **2%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

119

## Textstelle (Prüfdokument) S. 152

vorgestellten Dummyvariable für eingebundene Betriebsräte anstelle von allen Betriebsräten durchgeführt wird, ist nach der betriebsratsfreundlichen Interpretation ein positiver Einfluss zu erwarten Die Betriebsratskritische Haltung erlaubt hier keine Vorhersage, da einerseits der nach Tabelle 7.4: Produktinnovationen bei 21 bis 100 Beschäftigten Unabhängige Variablen Betriebsrat Betriebsstypen lieluhsi.itwechse! Betriebsrat -u 1% (0.1901 antagonistischer Betriebsrat 1.110 (1.140) schwieriger Betriebsrat -0,203 (0,267) kooperativer Betriebsrat -0.048 (0.269) desinteressierter Betriebsrat -0,706 (0, 559) ausgeschlossener Betriebsrat -0.171 (0,349) nur 04 Betriebrat 1.595 (0,923) nur 96 Betriebsrat 0.163 (0,453) 9a und 96 Betriebsrat -0.303 (0.255) Beschäftigte 0.054 (0,023) O.04S (0,024) 0,043 (0.030) Beschäftigte tqadrien) -0,000 (0,000) -0,000 (0,000) -0.000 (0,000) Ingenieuranteil Produktion 0,083 (0,016) 0,089 (0.017) 0.091 (0,021) Umsatz pro Kopf (log ) 5,369 (1.483) 5,365 (1.566) 5,123 12.038) Mehrbetriebsunternehmen 0,093 (0.225) 0,130 (0.240) 0.190 (0.306) Organisatorische Veränderung 0,304 (0.180) 0.335 (0.190) 0,383 (0.233) Arbeitsgruppen 0,101 (0.184) 0,058 (0.194) 0,392' (0.235) trheus/citmodelle 0.191 (0.182) 0.247 (0,193) 0,364 (0.239) Qualifizierungsmaßnahmen -0,156 (0.180) -0.182 (0.189) -0,002 (0,234)

## Textstelle (Originalquellen)

bis 100 Beschäftigten wiederholen lassen, kann nahezu ausgeschlossen werden, dass es sich um reine Betriebsgrößen- statt Betriebsratseffekte handelt. Tabelle 9 enthält die Tabelle 9: Arbeitszeitflexibilisierung in Betrieben mit 21 bis 100 Beschäftigten Unabhängige Variablen Betriebsrat Betriebsstypen Betriebsratswechsel Betriebsrat 0,642\*\*\* (0,157) Betriebsrat gegeneinander 0, 214 (0,645) Betriebsrat schwierig 1,012\*\*\* (0,223) Betriebsrat miteinander 0, 821\*\*\* (0,222) Betriebsrat beteiligt sich nicht -0,611 (0,504) Betriebsrat wird nicht beteiligt 0,242 (0,308) nur 94 Betriebsrat 1,128 (0,773) nur 96 Betriebsrat -0,428 (0,405) 94 und 96 Betriebsrat 0,898\*\*\* (0,219) Beschäftigte 0,002 (0,019) 0,005 (0,020) -0,018 (0,026) Beschäftigte (quadriert) -0,000 (0, 000) -0,000 (0,000) 0,000 (0,000) Umsatz pro Kopf (log.) -0,717 (0,929) -0,924 (0,978) -0,128 (1,497) Mehrbetriebsunternehmen -0,156 (0,182) -0,200 (0,195) -0,085 (0,252) Organisatorische Veränderung 0,112 (0,155) 0,103 (0,166) 0,163 (0,206) Arbeitsgruppen 0,521\*\*\* (0,151) 0,519\*\* (0,160) 0,507' (0,202) Qualifizierungsmaßnahmen 0,651\*\*\* (0,148) 0,606\*\*\* (0,157) 0,795\*\*\* (0, 201) Produktinnovation 0,276+ (0,155) 0,362\* (0,164) 0,43 V (0,203) computergestützte Maschinen 0,311\* (0,154) 0,454\*\* (0,164) 0,458\* (0,208) Maschinenauslastung -0,003 (0,004) -0,003 (0,004) -0,003 (0,006) Personalauslastung 0,006 (0,007) 0,005 (0,007) 0,008 (0,009) Ertrag mindestens befriedigend -0,177 (0,153) -0,120 (0,162) -0,076 (0,205) Konstante -1,467\* (0,761) -1,538+ (0,799) -1,612 (1,079) Zahl der gültigen Fälle 84 1 776 500 -2 Log

Festlegung der flexiblen Arbeitszeiten Unabhängige Variablen Betriebsleitung Arbeitnehmerseite Betriebsrat gegeneinander -1,988\* (1,096) -0,441 (0,823) Betriebsrat schwierig -1,469\*\*\* (0,338) -0,490 (0,344) Betriebsrat miteinander -1 191\*\*\* (0,337) -0,358 (0,344) Betriebsrat beteiligt sich nicht \_ i - - Betriebsrat wird nicht beteiligt 0,196 (0,466) 0,616 (0,541) Beschäftigte 0,003\* (0,002) 0,000 (0,001) Beschäftigte (quadriert) -0,000 (0,000) -0,000 (0,000) Umsatz pro Kopf (log.) 1,142 (1,027) 0,006 (1,382) Mehrbetriebsunternehmen - 0,481\* (0,278) -0,121 (0,282) Organisatorische Veränderung -0,281 (0,261) -0, 225 (0,299) Arbeitsgruppen 0,026 (0,244) 0,647\* (0,271) Qualifizierungsmaßnahmen -0,436\* (0,248) -0,260 (0,281) Produktinnovation -

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 167
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 173

● 5% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

120





## Textstelle (Prüfdokument) S. 152

computergestützte Maschinen 0,280 (0,185) 0,246 (0,195) 0,224 (0,240)  
Maschinenauslastung 0,003 (0,005) 0,007 (0,005) 0,010 (0,007)  
Personalauslastung 0,010 (0,008) 0,007 (0,008) -0,009 (0,011) Ertrag  
mindestens befriedigend -0,196 (0,180) -0,170 (0,190) -0,183 (0,235) Anteil  
Kundenspezifikation -0,011 (0,003) -0,011 (0,003) -0,013 (0,003)  
Einzelmaschinenhersteller 0,640 (0,188) 0,706 (0,197) 0,672' (0,240) Anteil  
Werkstattfertigung 0,002 (0,002) 0,002 (0,002) 0,001 (0,003) FuE  
Zusammenarbeit 0,534 (0,276) 0,478 (0,286) 0,41 1 (0,351) [ amlesuirdening 1,  
447 \* (0,439) 1,428 \* (0,475) 1,070 (0,567) Bundesförderung 0,872 (0,375) 0,  
907 (0,391) 0,849 (0,462) EU-Förderung 0,313 (0,700) 0,229 (0,718) 0,751 (0,  
895) Sonstige Förderung -1,164 (1,171) -1,162 (1,192) -1,986 (1,164)  
Konstante -3,498 (0,943) -3,214 (0,990) -2,295 (1,260) Zahl der gültigen Fälle  
758 702 457 -2 Log Likelihood 8 0,782 741,001 496,514 Goodness of Fit 8 89,  
493 855,803 503,420 Cox & Snell RJ 0,227 0,237 0,228 Nagelkerke R: 0,309  
0,322 0,308 Model Chi-Square 194,915 1 89,603 117,694 Signifikanz 0,000 0,  
000 0,000 Logit-Schätzungen, abhängige Variable ist die Einführung neuer  
Produkte auf den Markt 1995; Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996),  
in der letzten Spalte z T mit der 4 Welle (1994). Standardabweichungen  
in Klammern, bezeichnet statistische Siumtikan/ auf dem 10/5/1/0,1-Prozent-  
Niveau dieser Auffassung innovationst'eindliche Einfluss des Betriebsrates  
durch die Stärkung seiner Stellung wachsen könnte, andererseits jedoch diese  
Einbindung über

## Textstelle (Originalquellen)

0,242 (0,264) 0,167 (0,308) computergestützte Maschinen -0,732\*\* (0,248) -0,  
186 (0,267) Maschinenauslastung 0,001 (0,006) 0,003 (0,007)  
Personalauslastung 0,002 (0,011) -0,007 (0,012) Ertrag mindestens  
befriedigend 0,311 (0,238) 0,483\* (0,258) Konstante -0,520 (0,978) -1,303 (1,  
054) Zahl der gültigen Fälle 656 -2 Log Likelihood 962,667 Cox & Snell R2 0,  
102 Nagelkerke R2 0,129 Model Chi-Square 70,843 Signifikanz 0,000 Es gibt  
keine sich selbst nicht beteiligenden Betriebsräte mit einseitiger Regelung der  
flexiblen Arbeitszeit durch die Arbeitnehmerseite (vgl.

Mehrbetriebsunternehmern -0,156 (0,182) -0,200 (0,195) -0,085 (0,252)  
Organisatorische Veränderung 0,112 (0,155) 0,103 (0,166) 0,163 (0,206)  
Arbeitsgruppen 0,521\*\*\* (0,151) 0,519\*\* (0,160) 0,507' (0,202)  
Qualifizierungsmaßnahmen 0,651\*\*\* (0,148) 0,606\*\*\* (0,157) 0,795\*\*\* (0,  
201) Produktinnovation 0,276+ (0,155) 0,362\* (0,164) 0,43 V (0,203)  
computergestützte Maschinen 0,311\* (0,154) 0,454\*\* (0,164) 0,458\* (0,208)  
Maschinenauslastung -0,003 (0,004) -0,003 (0,004) -0,003 (0,006)  
Personalauslastung 0,006 (0,007) 0,005 (0,007) 0,008 (0,009) Ertrag  
mindestens befriedigend -0,177 (0,153) -0,120 (0,162) -0,076 (0,205)  
Konstante -1,467\* (0,761) -1,538+ (0,799) -1,612 (1,079) Zahl der gültigen  
Fälle 84 1 776 500 -2 Log Likelihood 1086 ,530 982, 629 624,084 Goodness  
of Fit 837, 932 776, 799 502,833 Cox & Snell R2 0,086 0,107 0,128  
Nagelkerke R2 0,115 0,144 0,171 Model Chi-Square 75,477 88, 76 58,415  
Signifikanz 0,000 0,000 0,000 Logit-Schätzungen; abhängige Variable ist die  
Anwendung von Arbeitszeitmodellen 1995 in der Fertigung; Datenquelle ist  
die 6. Welle des NIFA-Panels (1996), letzte Spalte auch 4. Welle (1994);  
Standardabweichungen in Klammern; 7\*/\*\*/\*\* bezeichnet statistische  
Signifikanz auf entsprechenden

bei den kleinen Betrieben hoch, was ange-<sup>26</sup> 26 Siehe hierzu und zu weiteren  
Informationen über die Bochumer Betriebsräte-Befragung im<sup>26</sup> Maschinenbau  
MÜLLER-Jentsch/Seitz (1997; 1998).<sup>94</sup> 94 und 96 Betriebsrat<sup>94</sup> 65,8 %<sup>94</sup> 60,3  
%<sup>94</sup> Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996), in den letzten vier  
Zeilen mit der 4. Welle<sup>94</sup> (1994); die Zahl der gültigen Fälle liegt blockweise  
zwischen 428 und 1680.<sup>100</sup> 100 Beschäftigte<sup>100</sup> gegen Betriebsrat<sup>100</sup> 1,996<sup>100</sup>

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 173
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 167
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 30

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

121

● 10% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Prüfdokument) S. 153

über Gesetz und Tarifvertrag hinaus freiwillig erfolgt und deshalb nur bei insgesamt positiven Effekten zu erwarten ist. Das in Tabelle 7.5 dargestellte Ergebnis zeigt einen Wechsel vom insignifikant negativen Vorzeichen des Betriebsratsdummys (in Tabelle 7.3) zu einem **auf dem 5-Prozent-Niveau signifikant positiven** Vorzeichen für die Dummyvariable des eingebundenen Betriebsrates (78,3 % Innovationswahrscheinlichkeit mit Einbindung gegenüber 72,1 % ohne). Die übrigen Variablen ändern sich kaum, nur die Ertragsvariable wechselt ihr Vorzeichen, die Varianzaufklärung verbessert sich etwas. Also scheint es in Bezug auf Innovationen tatsächlich auf die Einbindung des Betriebsrats anzukommen. Wie beim reinen Betriebsratseffekt ist auch für die Betriebsratstypen, insbesondere für die aktiven Formen, durch die Berücksichtigung der Betriebsratsembuidung eine Erhöhung der Innovationsneigung zu erwarten Tabelle 7.5 zeigt

## Textstelle (Originalquellen)

- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfukt..., 1999, S.

● **2%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

122

**ProfNet**

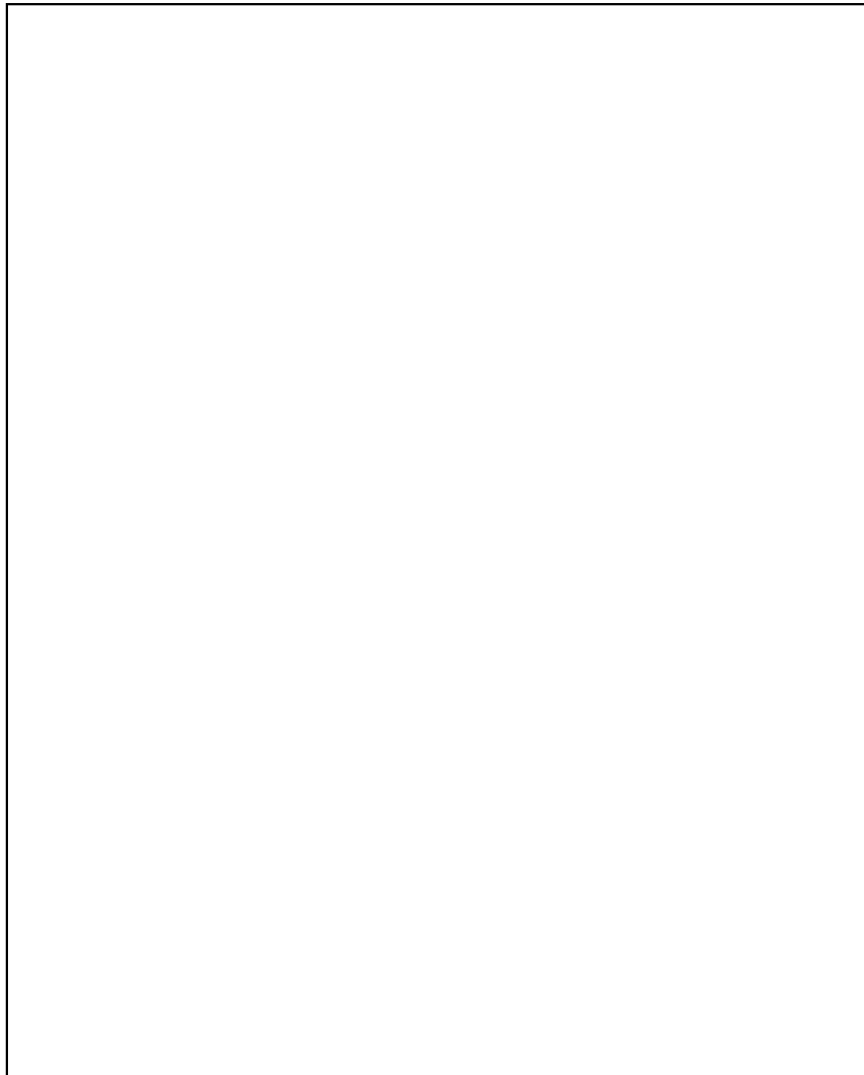
Institut für Internet-Marketing



## Textstelle (Prüfdokument) S. 153

im Vergleich zu Tabelle 7.3. Die eingebundenen schwierigen Betriebsräte wirken positiv (74,3 % statt 74,0 % ohne eingebundenen Typ) im Gegensatz zu den schwierigen Betriebsräten als solchen. Der positive Innovationsseffekt der kooperativen Betriebsräte ist bei Berücksichtigung der Betriebsratseinbindung sogar leicht **signifikant auf dem 10-Prozent-Niveau (80,8 %)**; der repräsentative Betrieb mit eingebundenem antagonistischen Betriebsrat weist sogar eine Innovationswahrscheinlichkeit von 89,3 % auf, bei eingebundenem desinteressierten Betriebsrat ergeben sich 72,7 %, bei eingebundenem ausgeschlossenem Typ 85,5 %). Bei den übrigen Variablen ergeben sich keine großen Veränderungen, der Koeffizient für

## Textstelle (Originalquellen)



- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfukt..., 1999, S.

● **2%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

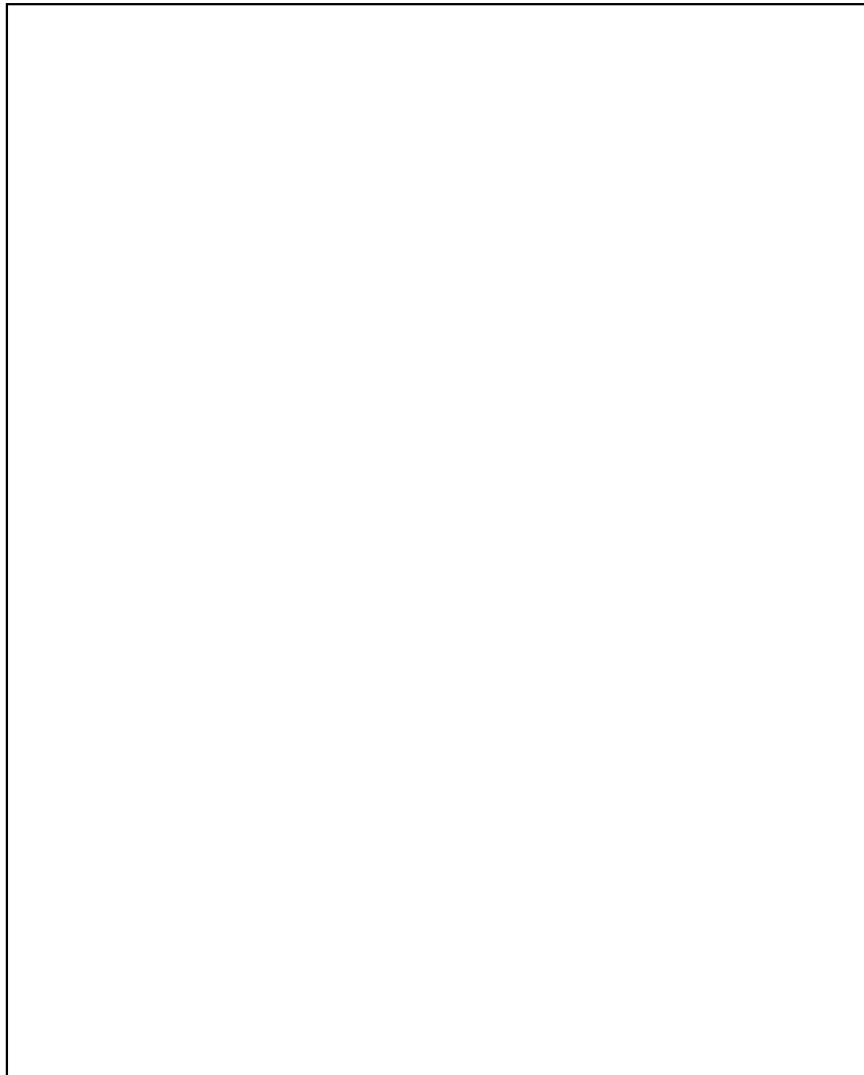
25.10.2018

123

## Textstelle (Prüfdokument) S. 153

klare Vorhersage zulassen. Der Wegfall der Einbindung trägt ein negatives Vorzeichen (72,8 % statt 74,1 % stets ohne Einbindung), während eine neue (86,7 %) oder fortbestehende Einbindung positiv auf die Innovationstätigkeit des Betriebes wirkt (75,4 %). Die Wirkung neuer Einbindungen ist dabei statistisch **signifikant auf dem 5-Prozent-Niveau. Die Vorzeichen der übrigen Variablen** bleiben um einer Ausnahme unverändert zur in Tabelle 7.3 dargestellten Schätzung mit dem Betriebsratswechsel: Die Inanspruchnahme sonstiger öffentlicher Förderung wirkt (insignifikant) negativ. Wie zuvor für die Betriebsräte insgesamt können die Modellschätzungen auch für die eingebundenen Betriebsräte

## Textstelle (Originalquellen)



- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfukt..., 1999, S.

● **3%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

**PlagiatService**  
Prüfbericht  
33158  
25.10.2018  
124

## Textstelle (Prüfdokument) S. 154

Unabhängige Variablen eingebundene Betriebsratstypen eingebundener Betriebsrat eingeb. antagonistischer BR eingeb. schwieriger BR eingeb. kooperativer BR eingeb. desinteressierter BR eingeb. ausgeschlossener BR nur 94 eingeb. Betriebsrat nur 96 eingeb. Betriebsrat 94 und 96 eingeb. Betriebsrat Beschäftigte Beschäftigte (quadriert) Ingenieuranteil Produktion Umsatz pro Kopf (log.) Mehrbetriebsunternehmen Organisatorische Veränderung Arbeitsgruppen Arbeitszeitmodelle Arbeitszeitmodelle Qualifizierungsmaßnahmen computergestützte Maschinen Maschinenauslastung Personalauslastung Ertrag mindestens befriedigend Anteil Kundenspezifikation Einzelmaschinenhersteller Anteil Werkstattfertigung FuE Zusammenarbeit Landesförderung Bundesförderung EU-Förderung Sonstige Förderung Konstante Zahl der gültigen Fälle -2 Log Likelihood Goodness of Fit Cox & Snell R2 Nagelkerke R2 Model Chi-Square Signifikanz 0,000 -0,000 0,062 3,426 0,130 0,307\* 0,241 0,318 -0,089 0,233 0,004 0,008 -0,012 -0,016 0,683 0,003 0,538 0,913 0,939 -0,225 0,612 -1,605 (0,001) (0,000) (0,012) (1,074) (0,176) (0,151) (0,154) (0,148) (0,151) (0,152) (0,004) (0,007) (0,147) (0,002) (0,154) (0,002) (0,216) (0,322) (0,301) (0,522) (0,923) (0,61 0,156 0,389 -0,067 0,728 0,000 -0,000 0,063 3,181 0,212 0,274 0,213 0,318 -0,076 0,228 0,005 0,006 0,018 -0,015 0,776 0,003 0,515 0,840 0,975 0,018 1215 1223,690 1369,114 0,225 0,314 310,261 0,000 (0,806) (0,222) (0,213) (0,779) (0,881) (0,001) (0,000) (0,012) (1,089) (0,182) (0,157) (0,159) (0,153) (0,156) (0,156) (0,004) (0,007) (0,152) (0,002) (0,158) (0,002) (0,228) (0,333) (0,307) (0,560) (0,953) (0,633) 1162,444 1276,389 0,228 Logit-Schätzungen; abhängige Variable ist die

## Textstelle (Originalquellen)

Festlegung der flexiblen Arbeitszeiten Unabhängige Variablen Betriebsleitung Arbeitnehmerseite Betriebsrat gegeneinander -1,988\* (1,096) -0,441 (0,823) Betriebsrat schwierig -1,469\*\*\* (0,338) -0,490 (0,344) Betriebsrat miteinander -1 191\*\*\* (0,337) -0,358 (0,344) Betriebsrat beteiligt sich nicht \_ i - - Betriebsrat wird nicht beteiligt 0,196 (0,466) 0,616 (0,541) Beschäftigte 0,003\* (0,002) 0,000 (0,001) Beschäftigte (quadriert) -0,000 (0,000) -0,000 (0,000) Umsatz pro Kopf (log.) 1,142 (1,027) 0,006 (1,382) Mehrbetriebsunternehmen -0,481\* (0,278) -0,121 (0,282) Organisatorische Veränderung -0,281 (0,261) -0,225 (0,299) Arbeitsgruppen 0,026 (0,244) 0,647\* (0,271) Qualifizierungsmaßnahmen -0,436\* (0,248) -0,260 (0,281) Produktinnovation -0,242 (0,264) 0,167 (0,308) computergestützte Maschinen -0,732\*\* (0,248) -0,186 (0,267) Maschinenauslastung 0,001 (0,006) 0,003 (0,007) Personalauslastung 0,002 (0,011) -0,007 (0,012) Ertrag mindestens befriedigend 0,311 (0,238) 0,483\* (0,258) Konstante -0,520 (0,978) -1,303 (1,054) Zahl der gültigen Fälle 656 -2 Log Likelihood 962,667 Cox & Snell R2 0,102 Nagelkerke R2 0,129 Model Chi-Square 70,843 Signifikanz 0,000 Es gibt keine sich selbst nicht beteiligenden Betriebsräte mit einseitiger Regelung Betriebsrat 1,128 (0,773) nur 96 Betriebsrat -0,428 (0,405) 94 und 96 Betriebsrat 0,898\*\*\* (0,219) Beschäftigte 0,002 (0,019) 0,005 (0,020) -0,018 (0,026) Beschäftigte (quadriert) -0,000 (0,000) -0,000 (0,000) 0,000 (0,000) Umsatz pro Kopf (log.) -0,717 (0,929) -0,924 (0,978) -0,128 (1,497) Mehrbetriebsunternehmen -0,156 (0,182) -0,200 (0,195) -0,085 (0,252) Organisatorische Veränderung 0,112 (0,155) 0,103 (0,166) 0,163 (0,206) Arbeitsgruppen 0,521\*\*\* (0,151) 0,519\*\* (0,160) 0,507 (0,202) Qualifizierungsmaßnahmen 0,651\*\*\* (0,148) 0,606\*\*\* (0,157) 0,795\*\*\* (0,201) Produktinnovation 0,276+ (0,155) 0,362\* (0,164) 0,43 V (0,203) computergestützte Maschinen 0,311\* (0,154) 0,454\*\* (0,164) 0,458\* (0,208) Maschinenauslastung -0,003 (0,004) -0,003 (0,004) -0,003 (0,006) Personalauslastung 0,006 (0,007) 0,005 (0,007) 0,008 (0,009) Ertrag mindestens befriedigend -0,177 (0,153) -0,120 (0,162) -0,076 (0,205) Konstante -1,467\* (0,761) -1,538+ (0,799) -1,612 (1,079) Zahl der gültigen Fälle 84 1 776 500 -2 Log Likelihood 1086 ,530 982, 629 624,084 Goodness

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 173

● 10% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

125

## Textstelle (Prüfdokument) S. 154

Einführung neuer Produkte auf den Markt 1995. **Datenquelle ist die 6 Welle des NIFA-Panels (1996), in der letzten Spalte z T mit der 4 Welle (1994). Standardabweichungen in Klammern. // / bezeichnet statistische Signifikanz auf dem 10/5/1/0,1.Prozent-Niveau, positiv, verliert jedoch seine statistische Signifikanz, wie aus Tabelle 7.6 hervorgeht. Die eingebundenen Betriebsratstypen weisen nun das Muster auf, wie es in Tabelle 7.5 die Betriebsratstypen bei Betrachtung aller Betriebe besitzen: Eingebundene antagonistische, kooperative**

## Textstelle (Originalquellen)

of Fit 837, 932 776, 799 502,833 Cox & Snell R2 0,086 0,107 0,128 Nagelkerke R2 0,115 0,144 0,171 Model Chi-Square 75,477 88, 76 58,415 Signifikanz 0.000 0,000 0,000 Logit-Schätzungen; abhängige Variable ist die Anwendung von Arbeitszeitmodellen 1995 in der Fertigung; Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996), letzte Spalte auch 4. Welle (1994); Standardabweichungen in Klammern; 7\*/\*\*/\*\* bezeichnet statistische Signifikanz auf entsprechenden

bei den kleinen Betrieben hoch, was ange-<sup>26</sup> 26 Siehe hierzu und zu weiteren Informationen über die Bochumer Betriebsräte-Befragung im <sup>26</sup> Maschinenbau MÜLLER-Jentsch/Seitz (1997; 1998). <sup>94</sup> 94 und 96 Betriebsrat <sup>94</sup> 65,8 % <sup>94</sup> 60,3 % <sup>94</sup> **Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996), in den letzten vier Zeilen mit der 4. Welle <sup>94</sup> (1994); die Zahl der gültigen Fälle liegt blockweise zwischen 428 und 1680. <sup>100</sup> 100 Beschäftigte <sup>100</sup> gegen Betriebsrat <sup>100</sup> 1,996 <sup>100</sup> \*\*\* (0,468) <sup>100</sup> 2,816 <sup>100</sup> \*\*\* (0,654) <sup>100</sup> sucht Ausgleich <sup>100</sup> 0,701 <sup>100</sup> \*\* (0,227) <sup>100</sup> 0,782 <sup>100</sup> \*\* (0,286) <sup>100</sup> erwartet Unterstützung <sup>100</sup> 1,890 <sup>100</sup> \*\*\* (0,382) <sup>100</sup> 2,133 <sup>100</sup> \*\*\* (0,501) <sup>100</sup> Beschäftigte <sup>100</sup> 0,001 <sup>100</sup> (0,001) <sup>100</sup> 0,035 <sup>100</sup> (0,032) <sup>100</sup>**  
Beschäftigte (

Chi-Square 75,477 88, 76 58,415 Signifikanz 0.000 0,000 0,000 Logit-Schätzungen; abhängige Variable ist die Anwendung von Arbeitszeitmodellen 1995 in der Fertigung; Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996), letzte Spalte auch 4. **Welle (1994); Standardabweichungen in Klammern; 7\*/\*\*/\*\* bezeichnet statistische Signifikanz auf entsprechenden Schätzergebnisse.**  
An den Betriebsratsergebnissen ändert sich nichts Wesentliches, die signifikanten Ergebnisse sind vollkommen identisch. Bei den übrigen unabhängigen Variablen geht häufig die Signifikanz verloren,

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 167
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 30
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 167

● 4% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService  
Prüfbericht  
33158  
25.10.2018  
126

## Textstelle (Prüfdokument) S. 155

dem 5-Prozent-Niveau verharrt. Die übrigen Vorzeichen bleiben int Wesentlichen unverändert, von den öffentlichen Förderungsprogrammen hat jetzt nur die sonstige Förderung ein negatives Vorzeichen, dafür in allen drei Modell- Schätzungen, beim Einbindungswechsel sogar mit statistischer **Signifikanz auf dem 1 %-Prozent-Niveau**. Wie können diese Abweichungen der Teilgruppe von Betrieben mit <sup>21</sup> bis 100 Beschäftigten zu allen Betrieben, also von Tabelle 7 6 zu Tabelle 7.5, erklärt werden" Es ist möglich, dass der vermutete Einfluss der Betriebsratseinbindung in Wirklichkeit auf reine Betriebsgrößeneffekte zurückzuführen ist Alternativ könnte es sich um Effekte der veränderten Stichprobengröße handeln Addison Schnabel'Wagner (2000a) finden häufig für keine ihrer drei Untergruppen signifikante Ergebnisse, wo die

<sup>21</sup> Allerdings sind die unter 7.3. präsentierten Ergebnisse wie in den bisherigen Untersuchungen kaum signifikant." Daraus kann der Schluss gezogen werden, dass die

## Textstelle (Originalquellen)

Arbeitszeitmodellen 1995 in der <sup>100</sup> Fertigung; Datenquelle ist die Bochumer Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau; 7 Fälle mit <sup>100</sup> Doppelangaben in der Betriebsratstypfrage wurden ausgeschlossen; Standardabweichungen in <sup>100</sup> Klammern;+/\*\*/\*\*/\*\* bezeichnet statistische **Signifikanz auf dem 10/5/1/0,1-Prozent-Niveau**. <sup>31</sup> 31 Dies erfolgt nur zur Vergleichbarkeit mit den vorherigen Schätzergebnissen. Die besondere <sup>31</sup> Bedeutung dieser Teilgruppe für den Ausschluss von Größeneffekten ist jedoch bei der Betriebsräte-Befragung

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 30

● **2%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

127

## Textstelle (Prüfdokument) S. 156

ilstypen wechsel eingebundener Betriebsrat 0,100 (0,210) eingeb  
antagonistischer BR 5, 1 SO (1 1.985] eingeb schwieriger BR -0,034 (0,298)  
eingeb kooperativer BR 0,095 (0,274) eingeb desmreessener BR -0,885 (0,991)  
eingeb ausgeschlossener BR 0,369 (1,0121 nur 94 eingeb Betriebsrat -0,070 (0,  
430) nur 96 eingeb Betriebsrat 1,155" (0,493) 94 und 96 eingeb Betriebsrat -0,  
417 \_ (Wis\* Beschäftigte 0,042' (0,023) 0,041' (0,023) 0,026 (0,030)  
Beschäftigte (quadriert) -0,000 (0,000) -0,000 (0,000) -0,000 (0,000)  
Ingenieuranteil Produktion 0,089" \*\* (0,017) 0,089" \*\* (0,017) 0,093" (0,022)  
Umsatz pro Kopf (log) 5,907\* (1,539) 5,446" (1,566) 4,922" (2,093)  
MehrBetriebsunternehmen 0,044 (0,232) 0,153 (0,241) 0,189 (0,320)  
Organisatorische Veränderung 0,331' (0,185) 0,359' (0,190) 0,379 (0,245)  
Arbeitsgruppen 0,077 (0,189) 0,032 (0,195) 0,344 (0,246) \[!>i u vettmodelle 0,  
203 (0,186) 0,241 (0,191) 0,394 (0,248) Qualifizierungsmaßnahmen -0,193 (0,  
185) -0,169 (0,188) 0,033 (0,244) computergestützte Maschinen 0,294 (0,191)  
0,260 (0,195) 0,302 (0,248) Maschinenauslastung 0,005 (0,005) 0,006 (0,005)  
0,009 (0,007) Personalauslastung 0,009 (0,008) 0,006 (0,008) -0,005 (0,011)  
Ertrag mindestens befriedigend -0,226 (0,184) -0,165 (0,189) -0,282 (0,244)  
Anel! Kundenspezifikation -0,012 \*\* (0,003) -0,011 \* (0,003) -0,011 \* (0,003)  
Einzelmaschinenhersteller 0,630\* \* (0,193) 0,689 \*\* (0,197) 0,656" \* (0,248)  
Anteil WerklattFertigung 0,002 (0,002) 0,002 (0,002) -0,001 (0,003) FuE  
Zusammenarbeit 0,562" (0,285) 0,550' (0,289) 0,647" (0,373) 1  
Budnesförderung 1,585 \* (0,466) 1,384" \* (0,476) 0,913 (0,581)  
Bundesförderung 0,942 (0,389) 0,925 (0,390) 1,158 (0,501) EU-Förderung 0,  
263 (0,702) 0,272 (0,717) 0,675 (0,899) Sonstige Förderung -1,259 (1,186) -1,  
202 (1,177) -2,130 (1,181) Konstante -3,270 (0,958) -3,134 \* (0,982) -2,063 (1,  
290) Zahl der gültigen Fälle 732 699 437 2 Log Likelihood 772,918 740,113  
465,920 Goodness of Fit 91 1,649 876,795 485,230 Cox & Snell R2 0,235 0,  
234 0,237 Nagelkerke R2 0,320 0,319 0,321 Model Chi-Square 196,120 1 86,  
646 118,180 Signifikanz 0,000 0,000 0,000 Logit-Schätzungen; abhängige  
Variable ist die



8%

Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Originalquellen)

Festlegung der flexiblen Arbeitszeiten Unabhängige Variablen Betriebsleitung  
Arbeitnehmerseite Betriebsrat gegeneinander -1,988\* (1,096) -0,441 (0,823)  
Betriebsrat schwierig -1,469\*\*\* (0,338) -0,490 (0,344) Betriebsrat miteinander  
-1 191\*\*\* (0,337) -0,358 (0,344) Betriebsrat beteiligt sich nicht \_ i - -  
Betriebsrat wird nicht beteiligt 0,196 (0,466) 0,616 (0,541) Beschäftigte 0,003\*  
(0,002) 0,000 (0,001) Beschäftigte (quadriert) -0,000 (0,000) -0,000 (0,000)  
Umsatz pro Kopf (log.) 1,142 (1,027) 0,006 (1,382) Mehrbetriebsunternehmen -  
0,481\* (0,278) -0,121 (0,282) Organisatorische Veränderung -0,281 (0,261) -0,  
225 (0,299) Arbeitsgruppen 0,026 (0,244) 0,647\* (0,271)  
Qualifizierungsmaßnahmen -0,436\* (0,248) -0,260 (0,281) Produktinnovation -  
0,242 (0,264) 0,167 (0,308) computergestützte Maschinen -0,732\*\* (0,248) -0,  
186 (0,267) Maschinenauslastung 0,001 (0,006) 0,003 (0,007)  
Personalauslastung 0,002 (0,011) -0,007 (0,012) Ertrag mindestens  
befriedigend 0,311 (0,238) 0,483\* (0,258) Konstante -0,520 (0,978) -1,303 (1,  
054) Zahl der gültigen Fälle 656 -2 Log Likelihood 962,667 Cox & Snell R2 0,  
102 Nagelkerke R2 0,129 Model Chi-Square 70,843 Signifikanz 0,000 Es gibt  
Betriebsrat 1,128 (0,773) nur 96 Betriebsrat -0,428 (0,405) 94 und 96  
Betriebsrat 0,898\*\*\* (0,219) Beschäftigte 0,002 (0,019) 0,005 (0,020) -0,018 (  
0,026) Beschäftigte (quadriert) -0,000 (0,000) -0,000 (0,000) 0,000 (0,000)  
Umsatz pro Kopf (log.) -0,717 (0,929) -0,924 (0,978) -0,128 (1,497)  
Mehrbetriebsunternehmen -0,156 (0,182) -0,200 (0,195) -0,085 (0,252)  
Organisatorische Veränderung 0,112 (0,155) 0,103 (0,166) 0,163 (0,206)  
Arbeitsgruppen 0,521\*\*\* (0,151) 0,519\*\* (0,160) 0,507' (0,202)  
Qualifizierungsmaßnahmen 0,651\*\*\* (0,148) 0,606\*\*\* (0,157) 0,795\*\*\* (0,  
201) Produktinnovation 0,276+ (0,155) 0,362\* (0,164) 0,43 V (0,203)  
computergestützte Maschinen 0,311\* (0,154) 0,454\*\* (0,164) 0,458\* (0,208)  
Maschinenauslastung -0,003 (0,004) -0,003 (0,004) -0,003 (0,006)  
Personalauslastung 0,006 (0,007) 0,005 (0,007) 0,008 (0,009) Ertrag  
mindestens befriedigend -0,177 (0,153) -0,120 (0,162) -0,076 (0,205)  
Konstante -1,467\* (0,761) -1,538+ (0,799) -1,612 (1,079) Zahl der gültigen  
Fälle 84 1 776 500 -2 Log Likelihood 1086 ,530 982, 629 624,084 Goodness  
of Fit 837, 932 776, 799 502,833 Cox & Snell R2 0,086 0,107 0,128

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 173

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

128



## Textstelle (Prüfdokument) S. 156

Einführung neuer Produkte auf den Markt 1995. Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996), in der letzten Spalte z.T. mit der 4. Welle (1994) Standardabweichungen in Klammern, \*/ / / bezeichnet statistische Signifikanz auf dem 10/5/1/0.1%-Niveau. Existenz eines Betriebsrates oder auch verschiedene Betriebsratstypen insgesamt keinen bedeutenden Einfluss auf die betrieblichen Innovationsaktivitäten haben,<sup>23</sup> weil entweder wirklich keinerlei Wirkungszusammenhang zwischen Betriebsräten und Innovationen besteht oder gegenläufige Effekte sich per Saldo aufheben. Dies

23 In jedem Falle hemmen Betriebsräte die Innovationen nicht, was auch von Managern bestätigt

## Textstelle (Originalquellen)

Nagelkerke R<sup>2</sup> 0,115 0,144 0,171 Model Chi-Square 75,477 88, 76 58,415 Signifikanz 0.000 0,000 0,000 Logit-Schätzungen; abhängige Variable ist die Anwendung von Arbeitszeitmodellen 1995 in der Fertigung; Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996), letzte Spalte auch 4. Welle (1994); Standardabweichungen in Klammern; 7\*/\*\*/\*\* bezeichnet statistische Signifikanz auf entsprechenden

bei den kleinen Betrieben hoch, was ange-<sup>26</sup> Siehe hierzu und zu weiteren Informationen über die Bochumer Betriebsräte-Befragung im<sup>26</sup> Maschinenbau MÜLLER-Jentsch/Seitz (1997; 1998).<sup>94</sup> 94 und 96 Betriebsrat<sup>94</sup> 65,8 %<sup>94</sup> 60,3 %<sup>94</sup> Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996), in den letzten vier Zeilen mit der 4. Welle<sup>94</sup> (1994); die Zahl der gültigen Fälle liegt blockweise zwischen 428 und 1680.<sup>100</sup> 100 Beschäftigte<sup>100</sup> gegen Betriebsrat<sup>100</sup> 1,996<sup>100</sup> \*\*\* (0,468)<sup>100</sup> 2,816<sup>100</sup> \*\*\* (0,654)<sup>100</sup> sucht Ausgleich<sup>100</sup> 0,701<sup>100</sup> \*\* (0,227)<sup>100</sup> 0,782<sup>100</sup> \*\* (0,286)<sup>100</sup> erwartet Unterstützung<sup>100</sup> 1,890<sup>100</sup> \*\*\* (0,382)<sup>100</sup> 2,133<sup>100</sup> \*\*\* (0,501)<sup>100</sup> Beschäftigte<sup>100</sup> 0,001<sup>100</sup> (0,001)<sup>100</sup> 0,035<sup>100</sup> (0,032)<sup>100</sup> Beschäftigte (

Chi-Square 75,477 88, 76 58,415 Signifikanz 0.000 0,000 0,000 Logit-Schätzungen; abhängige Variable ist die Anwendung von Arbeitszeitmodellen 1995 in der Fertigung; Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996), letzte Spalte auch 4. Welle (1994); Standardabweichungen in Klammern; 7\*/\*\*/\*\* bezeichnet statistische Signifikanz auf entsprechenden Schätzergebnisse. An den Betriebsratsergebnissen ändert sich nichts Wesentliches, die signifikanten Ergebnisse sind vollkommen identisch. Bei den übrigen unabhängigen Variablen geht häufig die Signifikanz verloren,

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 167
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 30
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 167

● 4% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

129

## Textstelle (Prüfdokument) S. 159

Analyse werden Logit-Modelle geschätzt (8.3.). Zusätzlich wird die mögliche Einbindung des Betriebsrats über das gesetzlich bzw. tarifvertraglich geregelte Maß hinaus in die Betrachtung einbezogen (8.4.). 8.2. Bisherige ökonomische Untersuchungen Die erste ökonomische Untersuchung, bei der die Wirkung **der Existenz eines Betriebsrates** auf die Ertragssituation der Betriebe bestimmt wird, stammt von FitzRoy/Kraft (1985a). Sie befragen 61 bzw. 62 (nicht repräsentativ ausgewählte) Firmen aus der Metallindustrie für die Jahre 1977 und 1979 und schätzen logarithmierte 3SLS-Modelle. 80 % der Betriebe haben einen Betriebsrat, dessen

## Textstelle (Originalquellen)

wie also Betriebsräte das Betriebsergebnis tatsächlich beeinflussen, ist eine empirische Frage. FitzRoy/Kraft (1985) ermitteln bei einer Untersuchung von rund sechzig Betrieben einen signifikant negativen Einfluß **der Existenz eines Betriebsrates** auf das Betriebsergebnis. Studien mit ebenfalls kleinen Fallzahlen (rund 50 bzw. 74) von Addison/Kraft/Wagner (1993) und Addison/Wagner (1995)<sup>10</sup> finden keinen signifikanten Einfluß der Betriebsratsexistenz auf die Gewinne.

- 6 Dilger, Alexander: Erträge bei differenzierter Betrieb..., 1999, S. 59

● 2% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

130

**ProfNet**

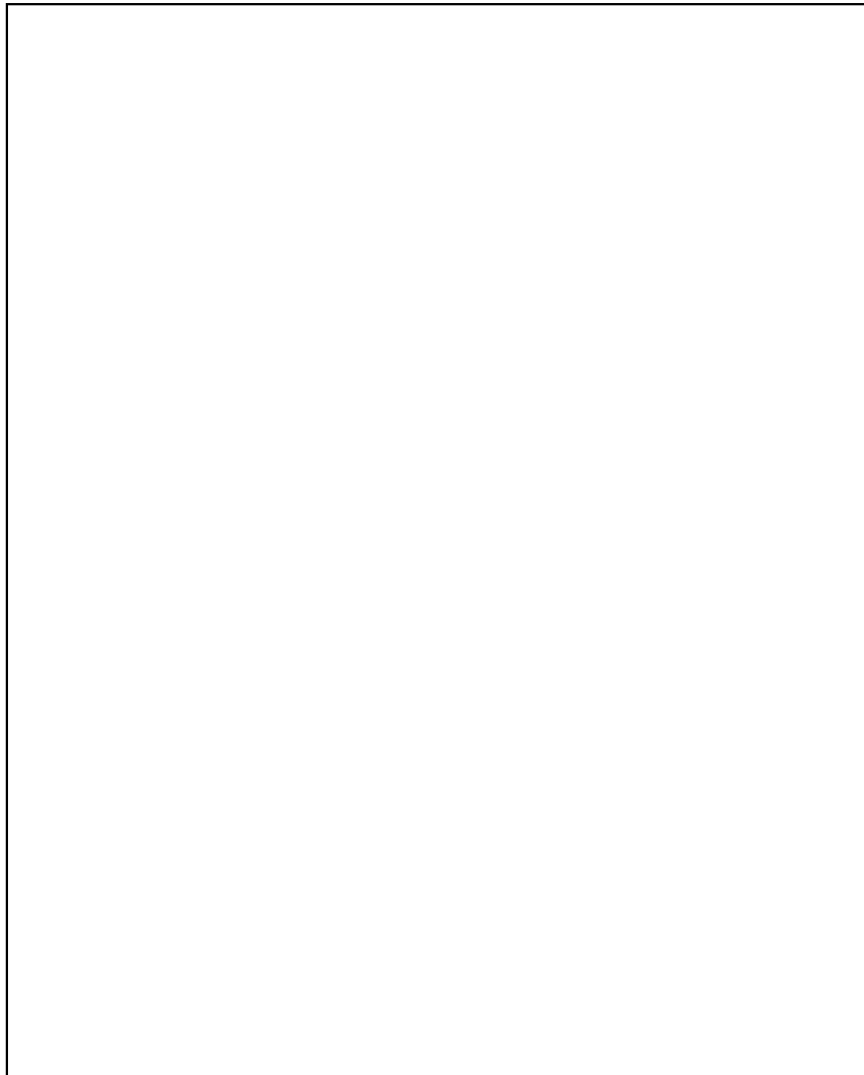
Institut für Internet-Marketing



## Textstelle (Prüfdokument) S. 160

bzw. 62 (nicht repräsentativ ausgewählte) Firmen aus der Metallindustrie für die Jahre 1977 und 1979 und schätzen logarithmierte 3SLS-Modelle. 80 % der Betriebe haben einen Betriebsrat, dessen Wirkung auf den Ertrag, gemessen am Cash Flow geteilt durch den Kapitalbestand, **signifikant negativ auf dem 1-Prozent-Niveau** ist. Seltsamerweise hat der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder einen ebenso signifikant positiven Einfluss auf das Ertragsmaß. Addison/Kraft/Wagner (1993) verwenden die Daten von 43 bis 54 (nicht repräsentativ ausgewählten) Industriebetrieben aus zwei Bundesländern und den Jahren 1990/1991, um die

## Textstelle (Originalquellen)



- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfukt..., 1999, S.

● **2%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

131

**ProfNet**

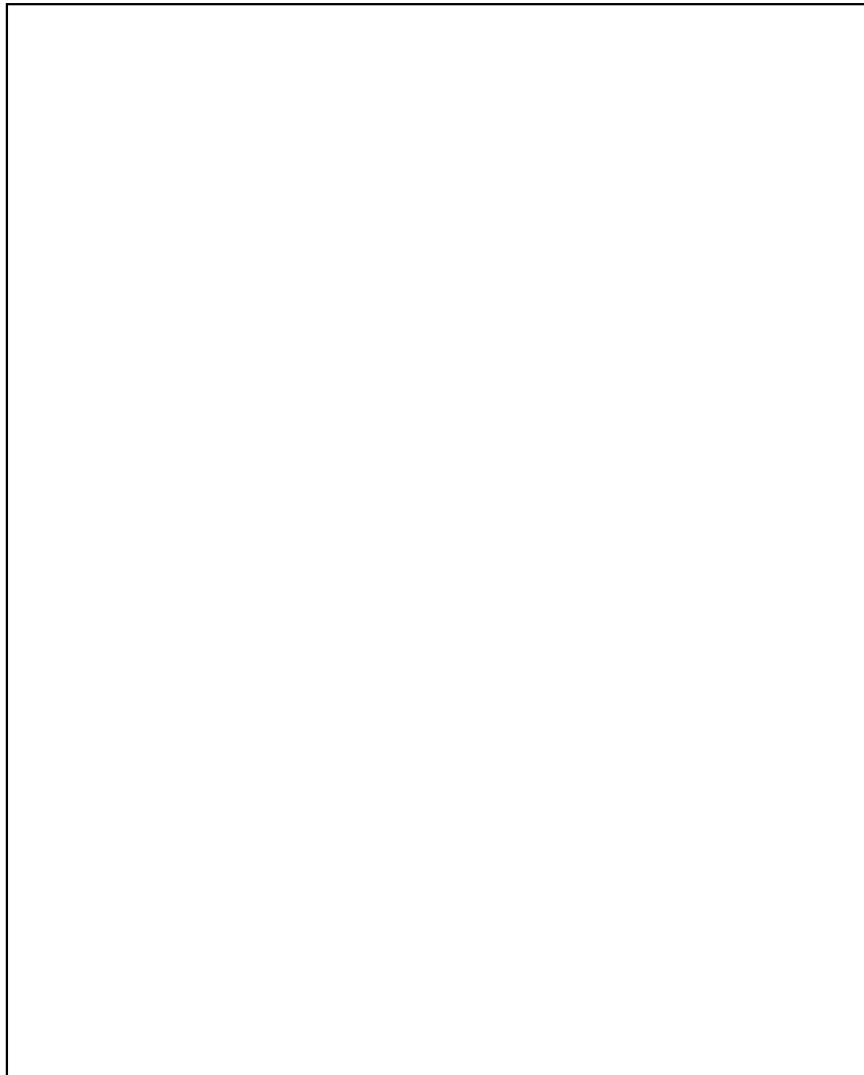
Institut für Internet-Marketing



## Textstelle (Prüfdokument) S. 160

im Ordered Probit-Modell (fünf Ausprägungen der Gewinneinschätzung) insignifikant negativ. Eine Voice-Variable, die die aktive Beteiligung des Betriebsrats in vier möglichen Feldern mit einem additiven Index misst, führt im Probit-Modell zu einem **dem 10-Prozent-Niveau signifikant negativen** Ergebnis, bei Schätzung des Ordered-Probit-Modells zu einem insignifikant negativen Ergebnis. Elf Kontrollvariablen sind fast durchweg insignifikant. Weitere ökonomische **Untersuchungen zu den Wirkungen der** Betriebsratsexistenz auf die Ertragslage wurden von Addison/Schnabel/Wagnei (1996 und leicht verändert 1998a, 1998b sowie 1999) durchgeführt. Sie verwenden die erste Welle (1994) des Hannoveraner Firmenpanels mit 965 bis 977 gültigen Fällen. Der Betriebsratseinfluss auf eine subjektive Managementeinschätzung der Ertragslage als

## Textstelle (Originalquellen)



- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfukt..., 1999, S.

● **3%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService  
Prüfbericht  
33158  
25.10.2018  
132

## Textstelle (Prüfdokument) S. 160

von Addison/Schnabel/Wagnei (1996 und leicht verändert 1998a, 1998b sowie 1999) durchgeführt. Sie verwenden die erste Welle (1994) des Hannoveraner Firmenpanels mit 965 bis 977 gültigen Fällen Der betriebsratseinfluss auf eine subjektive Managementeinschätzung der Ertragslage als gut ist in Probit-Schaltungen **signifikant negativ auf dem 1-Prozent-Niveau** Addison/Schnabel/Wagner (1996) replizieren dieses Ergebnis mit einer Instrumentvariable für die Betriebsratsexistenz. Addison/Schnabel/Wagner (1998a, 1998b und 1999) führen neben der Probit-Schätzung für die Einschätzung der Ertragslage auch Ordered Probit-Schätzungen durch, die zu demselben Ergebnis kommen, dass die Existenz eines Betriebsrat ein **auf dem 1-Prozent-Niveau signifikant** negatives Vorzeichen trägt. **Bei Beschränkung auf die Betriebe mit 21 bis 100 Beschäftigten** verbleiben 396 bzw. 387 gültige Fälle. Das Ordered Probit-Modell führt zu dem gleichen Ergebnis wie für alle Betriebe, im Probit-Modell schwächt sich die Signifikanz der negativen Betriebsratswirkung leicht auf das 5-Prozent-Niveau ab. Jirjahn (1098) schätzt,

## Textstelle (Originalquellen)

Niveau signifikant negativer Einfluss auf eine einseitige Regelung durch die Betriebsleitung und eine insignifikant negative Wirkung auf eine einseitige Festsetzung durch die <sup>33</sup> Arbeitnehmer. Dasselbe gilt **bei Beschränkung auf die Betriebe mit 21 bis 100 Beschäftigten**. <sup>33</sup> Bei Wegfall des Betriebsrats gibt es nur eine gemeinsame Regelung (vgl. Tabelle 13), ein <sup>33</sup> neuer Betriebsrat begünstigt insignifikant beide einseitigen Regelungsformen, während ein <sup>1994</sup> 1994 und 1996 existierender Betriebsrat

- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfunkt..., 1999, S.
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 30

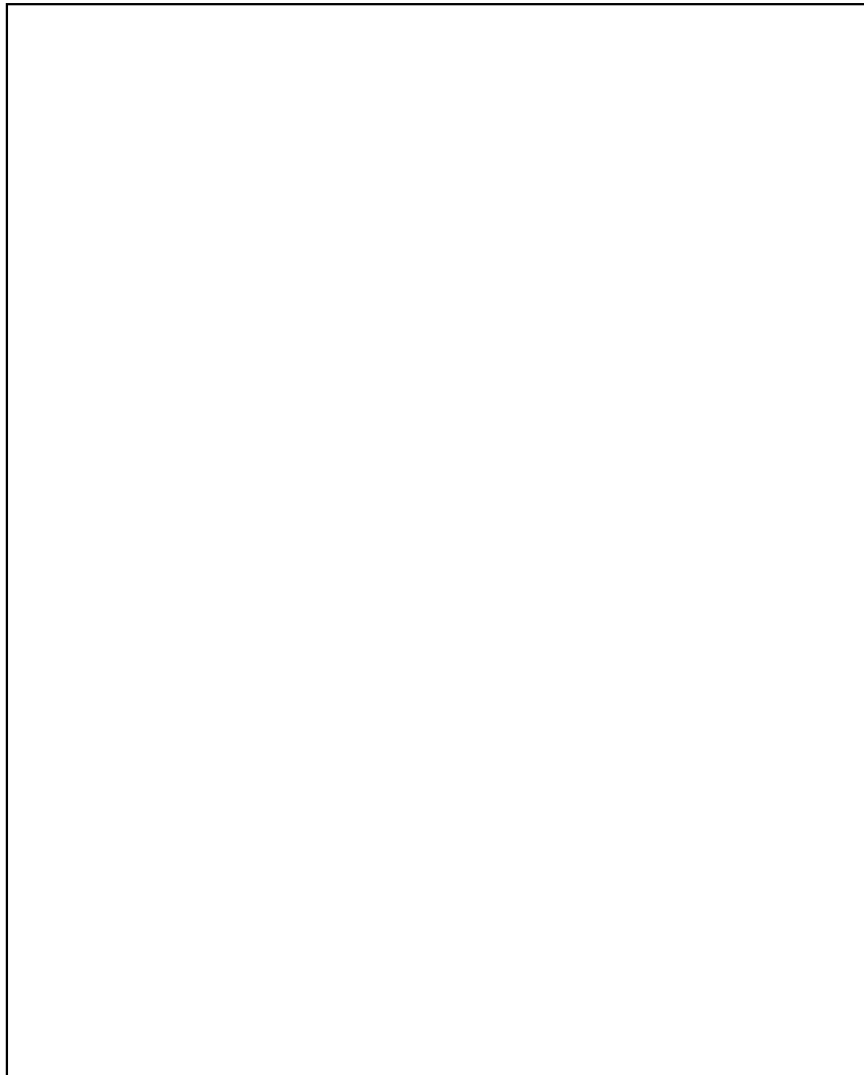
● 6% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService  
Prüfbericht  
33158  
25.10.2018  
133

## Textstelle (Prüfdokument) S. 161

Ertragslage durch das Management in einer Fünferskalierung von sehr schlecht bis sehr gut. Das Vorzeichen für die betriebsratsvariable ist stets negativ, allerdings in zwei Modellen insignifikant und in den übrigen sechs Schätzungen nur schwach statistisch **signifikant auf dem 10-Prozent-Niveau**. Addison/Schnabel/Wagner (2000a) testen mit der ersten Welle des Hannoveraner Firmenpanels den betriebsratseinfluss auf die Ertragslage für drei Untergruppen, nämlich Betriebe mit 5 bis 20 Beschäftigten, mit 21 bis 100 Beschäftigten' und mit mehr als 100 Beschäftigten. In den beiden

## Textstelle (Originalquellen)



- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfukt..., 1999, S.

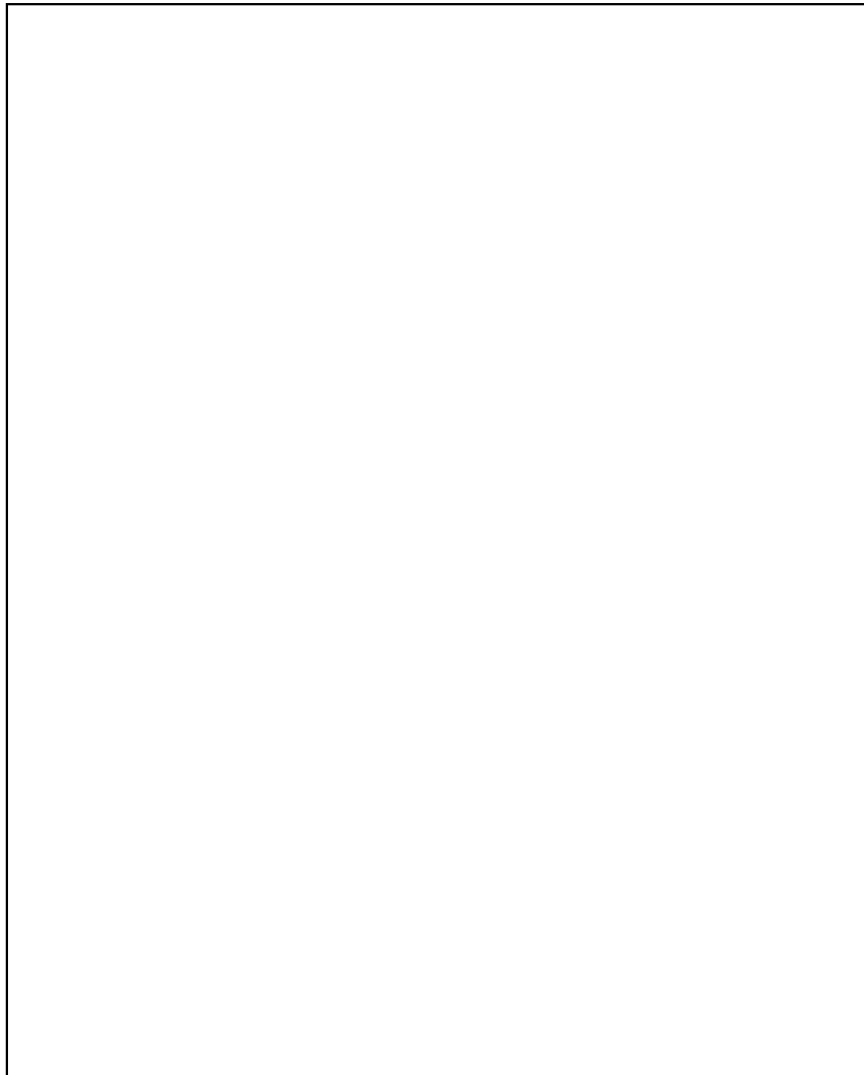
● 2% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService  
Prüfbericht  
33158  
25.10.2018  
134

## Textstelle (Prüfdokument) S. 161

Welle des Hannoveraner Firmenpanels den betriebsratseinfluss auf die Ertragslage für drei Untergruppen, nämlich Betriebe mit 5 bis 20 Beschäftigten, mit 21 bis 100 Beschäftigten' und mit mehr als 100 Beschäftigten. In den beiden erstgenannten Gruppen ist die negative betriebsratswirkung statistisch **signifikant auf dem 5-Prozent-Niveau**, für Betriebe ab H) I Beschäftigten ist diese Wirkung allerdings insignifikant positiv. Schließlich messen Addison/Siebert/Wagner/Wei (2000) die Ertragslage durch eine subjektive Einschätzung der Betriebsleitung, ob sie bessef, gleich oder schlechter als bei der Konkurrenz sei.

## Textstelle (Originalquellen)



- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfunkt..., 1999, S.

● 2% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

135

**ProfNet**

Institut für Internet-Marketing



## Textstelle (Prüfdokument) S. 161

diese Wirkung allerdings insignifikant positiv. Schließlich messen Addison/Siebert/Wagner/Wei (2000) die Ertragslage durch eine subjektive Einschätzung der Betriebsleitung, ob sie bessef, gleich oder schlechter als bei der Konkurrenz sei. Sie führen Ordered Prohn-Schätzungen **mit Daten aus der ersten Welle des Hannoveraner Firmenpanels** durch Für Betriebe mit 21 bis 100 Beschäftigten ergibt sich ein **auf dem 1-Prozent-Niveau signifikant** negativer Betriebsratseinfluss. Für Betriebe mit 101 bis 1000 Beschäftigten ist dieser Einfluss immerhin noch auf dem 10-Prozent-Niveau schwach signifikant negativ. Addison/ Siebeit/Wagner/Wei (1998) finden für die Gesamtheit aller Betriebe **einen auf dem 1-Prozent-Niveau signifikant negativen** Betriebsratseinfluss auf diesen Ertragsmdikator. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass mit zwei Ausnahmen<sup>4</sup> in allen bisherigen Schätzungen der betriebsratseinfluss auf den jeweiligen Ettragsindikalor negativ ist. Allerdings sind die Befunde alles andere als einheitlich, was die Frage der statistischen Signifikanz angeht. Daraus folgt, dass die Existenz

● **12%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Originalquellen)

the 1980s. In: Industrial and Labor Relations Review, 50:1, S. 17 - 38. Brand, R./ Carstensen, V. (1995): Das Hannoveraner Firmenpanel. Ein Betriebspanel in Niedersachsen. In: Schasse, U. Wagner, J. (Hrsg.): Erfolgreich Produzieren in Niedersachsen. Untersuchungen **mit Daten aus der ersten Welle des Hannoveraner Firmenpanels**. NIW-Vortragsreihe Bd. 10. Hannover, S. 1 - 36. Brand, R. & Carstensen, V. (1997): Die Eignung des Hannoveraner Firmenpanels für die Analyse der Arbeitsplatzdynamik. In: Kühl, J./ Lahner, M. / Wagner, J. (Hrsg.): Die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes.

- 10 Kölling, Arnd: Dynamische Arbeitsna..., 1998, S.
- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfukt..., 1999, S.

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

136

**ProfNet**

Institut für Internet-Marketing





## Textstelle (Prüfdokument) S. 162

des Betriebsrats von bestimmten Entscheidungen nicht zu dessen völliger Passivität, Tabelle 8.1: Ertragslage und Betriebsratstypen

Ertrag	nund befriedigend	Ertrag nicht befriedigend	Anzahl	Anteil	Anzahl
antagonistisch	11	30,6 %	25	69,4 %	schwierig 166 38,3 % 267 61,7%
kooperativ	136	40,8 %	197	59,2 %	desinteressiert 19 46,3 % 22 53,7 %
ausgeschlossen	31	37,3 %	52	62,7 %	mit Betriebsratstyp 363 39,2 % 503 60,8 %
ohne Betriebsrat	339	53,2 %	298	40,8 %	Summe 702 44,9 % 861 55,1 %

Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996) D, hemchheh, . l.agsl.ge sollte einer de, l..... Note....., ausreiche..... ..niangelhafr charakterisiert werden u, , und ,n I, hjeni n welü e.slen die, Wene als mindestens zusammengelassl, d,e Ieun he efuedigend- , . alle fünf Nolen lad, die- nalvs I s allem de, Iteseluebung schwerfällige., ohne zu

## Textstelle (Originalquellen)

Tabelle 1: Verteilung der Betriebsratstypen

Betriebsratstyp	Anteil an allen Betrieben mit Betriebsrat	Anteil bei 21 bis 100 Beschäftigten
gegenseitig	3,9 %	3,4 %
schwierig	47,0 %	40,3 %
miteinander	35,8 %	36,2 %
beteiligt sich nicht	4,4 %	5,7 %
wird nicht beteiligt	9,0 %	14,5 %
insgesamt	100,0 %	100,0 %

Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996); 934 bzw. 442 gültige Fälle. Zusätzlich enthält Tabelle 1 die Verteilung der Betriebsratstypen für die Betriebe mit 21 bis 100 Mitarbeitern (ohne Auszubildende). Diese Untergruppe der Betriebe ist deshalb von

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 160

● 2% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

137

## Textstelle (Prüfdokument) S. 163

Wechsel in der betriebsratsexistenz beurteilt wird. Von den Betrieben, die ihren Betriebsrat zwischen 1994 und 1996 verlieren, empfinden nur 35,7 % ihre Ertragslage als mindestens befriedigend, während dies für 59,7 % der Betriebe mit neu gegründetem Betriebsrat der Fall ist. Dies könnte nun so interpretiert werden, dass die Einführung eines Betriebsrates die Ertragslage verbessert, sein Wegfall sie verschlechtert. Dieser Schluss wäre jedoch voreilig, da 53,0 % der Betriebe stets ohne Betriebsrat ihre Ertragslage als mindestens befriedigend einschätzen gegenüber 39,3 % der Betriebe stets mit Betriebsrat. Dies legt die umgekehrte Vermutung nahe, dass entsprechend den bisherigen Ergebnissen die Existenz eines Betriebsrates mit einer schlechteren Beurteilung der Ertragslage korreliert ist und dass die Betriebe mit einem Wechsel in der betriebsratsexistenz besonders stark den Charakter derjenigen konstanten Gruppe verkörpern, aus der sie kommen. Diejenigen Betriebe, die einen 1994 bestehenden Betriebsrat bis 1996 verlieren, ähneln also im Durchschnitt den Betrieben, die sowohl 1994 als auch 1996 einen Betriebsrat aufweisen. Beide Gruppen schätzen die Ertragslage 1996 deutlich schlechter ein als der Durchschnitt aller Betriebe, nur die erstgenannte Gruppe noch schlechter als die letztgenannte. Umgekehrt ist der Anteil der Betriebe, die eine mindestens befriedigende Ertragslage berichten, sowohl bei den Betrieben mit einem 1996 neuen Betriebsrat als auch bei denen stets ohne Betriebsrat

● 16% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Originalquellen)

Ertragslage 1996 als "sehr gut" oder "gut" ein. Der beste Durchschnittswert in Höhe von 3,21 kommt dagegen von denjenigen Betrieben, die 1996 einen neuen Betriebsrat aufweisen. Dieser Befund könnte nun so interpretiert werden, daß die Einführung eines Betriebsrates die Ertragslage verbessert, sein Wegfall sie verschlechtert. Diese Folgerung wäre jedoch vorschnell, da die Gruppe der Betriebe stets ohne Betriebsrat mit 3,42 ihre Ertragslage im Durchschnitt deutlich besser beurteilt als die Gruppe, die

besser beurteilt als die Gruppe, die sowohl 1994 als auch 1996 über einen Betriebsrat verfügt und eine Durchschnittsbewertung von 3,76 vornimmt. Dies legt den umgekehrten Schluß nahe, daß die Existenz eines Betriebsrates mit einer schlechteren Ertragslage korreliert ist und daß die Betriebe mit einem Wechsel zu oder von einem Betriebsrat besonders stark den Charakter derjenigen konstanten Gruppe verkörpern, aus der sie kommen. Diejenigen Betriebe,

Schluß nahe, daß die Existenz eines Betriebsrates mit einer schlechteren Ertragslage korreliert ist und daß die Betriebe mit einem Wechsel zu oder von einem Betriebsrat besonders stark den Charakter derjenigen konstanten Gruppe verkörpern, aus der sie kommen. Diejenigen Betriebe, die einen 1994 bestehenden Betriebsrat bis 1996 verlieren, ähneln also als im Durchschnitt der Gruppe von Betrieben, die 1994 und 1996 einen Betriebsrat haben. Beide Gruppen schätzen die Ertragslage 1996 schlechter ein als der Durchschnitt aller Betriebe, nur die erstere - Gruppe noch schlechter als die letztere. Umgekehrt ist die durchschnittliche Ertragseinschätzung der Betriebe, die 1996 einen neuen Betriebsrat aufweisen, zusammen mit der entsprechenden Einschätzung der

ist jedoch zu bedenken, daß in der Gesamtvollstreckungsordnung keine Mindestdeckungsquoten für einen Vergleichsabschluß vorgeschrieben sind.

- 6 Dilger, Alexander: Erträge bei differenzierter Betrieb..., 1999, S. 62

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

138

## Textstelle (Prüfdokument) S. 163

höher als im Durchschnitt aller Betriebe. Doch auch hier ist die Abweichung für die Gruppe mit Wechsel in der Betriebsratsexistenz höher als für die ohne Wechsel.8 Tabelle 8,2: Erträge und Betriebsratswechsel Betriebsrat Ertrag mind, befriedigend Ertrag nicht befriedigend Anzahl Anteil Anzahl

## Textstelle (Originalquellen)

1992 liegt die Deckungsquote bei den beiden einzigen Vergleichsabschlüssen mit 34,5 % leicht höher als im Durchschnitt aller bis dahin abgeschlossenen Gesamtvollstreckungsverfahren (32,6 %) oder auch durchgeführten Schlußverteilungen (33,2 %). 1993 ist die auf 235 Millionen DM deutlich gestiegene Summe an Forderungsausfällen auffällig. Die durchschnittliche Deckungsquote beträgt 30,0 %, während die

- 5 Dilger, Alexander: Auktionen in Insolvenzen. Ein Vorsch., 1997, S. 11

● 3% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

139

ProfNet

Institut für Internet-Marketing



## Textstelle (Prüfdokument) S. 163

Abweichung für die Gruppe mit Wechsel in der Betriebsratsexistenz höher als für die ohne Wechsel. 8 Tabelle 8,2: Erträge und Betriebsratswechsel  
Betriebsrat Ertrag mind, befriedigend Ertrag nicht befriedigend Anzahl Anteil  
Anzahl Anteil weder 94 noch 96 187 53,0 % 166 47,0 % nur 94 5 35,7 % 9 64,3 %  
nur 96 40 59,7 % 27 40,3 % 94 und 96 227 39,3 % 351 60,7 % **insgesamt 459 45,4 % 553 54,6 % Datenquellen sind die 4 und 6 Welle des NIFA-Panels (**  
IW und 1996) 7 Die Unterschiede zwischen den einzelnen Gruppen sind bei Anwendung des  $\chi^2$ -Tests statistisch hochsignifikant (auf dem 1-Promille-Niveau) in der Um die Ergebnisse der deskriptiven Betrachtung zu untermauern, werden Kontrollvariablen einbezogen und drei verschiedene Logit-Modelle geschätzt. Für die reine Betriebsratsexistenz ist nach der deskriptiven

## Textstelle (Originalquellen)

in den beiden Jahren zugenommen hat, insbesondere in den kleineren Betriebsgrößenklassen. <sup>25</sup> 25 Auch hier ergibt sich im Saldo eine Zunahme der Betriebe mit Betriebsrat. <sup>94</sup> 94 und 96 Betriebsrat <sup>94</sup> 57,3 % <sup>94</sup> 44,4 % <sup>94</sup> **insgesamt <sup>94</sup> 100,0 % <sup>94</sup> 100,0% <sup>94</sup> Datenquellen sind die 4. und 6. Welle des NIFA-Panels (1994 und 1996); 1020 bzw. 588 gültige <sup>94</sup> Fälle. <sup>94</sup> Neben dem NIFA-Panel wurde 1996 die Bochumer Betriebsräte-Befragung im <sup>94</sup> Maschinenbau durchgeführt. Es handelt sich dabei um eine repräsentative Befragung mit**

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 30

● 3% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

140

ProfNet

Institut für Internet-Marketing



## Textstelle (Prüfdokument) S. 164

strikt Betriebsratskritischer Auffassung sollte die Einführung eines Betriebsrats die Erträge senken, sein Wegfall sie hingegen steigern. Bei Betrachtung der rein deskriptiven Ergebnisse drängt sich jedoch der Verdacht auf, dass es sich genau umgekehrt verhalten könnte. Eine mögliche Erklärung dafür wäre die Endogenität der Betriebsratsexistenz. Die Belegschaft gründer Betriebsräte zum Zwecke der Rententeilung dann, wenn es etwas zu verteilen gibt<sup>9</sup>. In allzu großen Krisen gibt es nichts mehr zu verteilen, und mit dem Wegfall der Aufgabe, die Krise zu kommunizieren, weil sie inzwischen jedem offensichtlich ist, entfällt auch der Betriebsrat.<sup>10</sup> In die Regressionsmodelle werden neben den jeweiligen Betriebsratsvariablen die unter 4.1.5. aufgeführten unabhängigen Variablen zu

<sup>9</sup> Siehe den Umverteilungsansatz

<sup>10</sup> Siehe die Modelle zur Betriebsratsbegründung unter 2.2 bis 2.4 und den Ear-Ansatz

## Textstelle (Originalquellen)

ergibt. Umgekehrt kommen einseitige Festlegungen sowohl durch die Betriebsleitung als auch durch die Arbeitnehmerseite in der Betriebsrätebefragung stets seltener vor als im NIFA-Panel. Eine mögliche Erklärung dafür wäre, dass die Betriebsräte sich auch dann beteiligt fühlen, wenn die Betriebsleitungen ihren Beitrag übersehen. Alternativ könnten im Einklang mit den niedrigeren Werten für die Existenz

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 174

● 2% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

141

## Textstelle (Prüfdokument) S. 164

weil sie inzwischen jedem offensichtlich ist, entfällt auch der Betriebsrat.<sup>10</sup> In die Regressionsmodelle werden neben den jeweiligen Betriebsratsvariablen die unter 4.1.5. aufgeführten unabhängigen Variablen zu Kontrollzwecken aufgenommen. Für sie lassen sich die folgenden Erwartungen formulieren: Bei der Zahl der Beschäftigten ist sowohl ein positives als auch ein negatives Vorzeichen möglich, je nachdem ob die Ertragslage für größere oder kleinere Betriebe besser ist.<sup>11</sup> Das Quadrat dieser Zahl sollte bei einer konkaven Beziehung das umgekehrte Vorzeichen tragen wie

<sup>10</sup> Siehe die Modelle zur Betriebsratsbegründung unter 2.2 bis 2.4 und den Ear-Ansatz

<sup>11</sup> Schmidt, A (1995) findet bei Kontrolle des Risikos, welches für kleine Firmen größer ist als für

## Textstelle (Originalquellen)

ergibt sich damit die Gefahr, dass statt der unterstellten Betriebsratswirkungen reine Betriebsgrößeneffekte gefunden werden, zumal auch die Anwendung von Modellen flexibler<sup>23</sup> Arbeitszeiten nicht unabhängig von der Zahl der Beschäftigten ist (vgl. BELL-<sup>23</sup> MANN/DÜLIVKÜHL/ LAHNER/LEHMANN 1996: 19-21, DÖRSAM 1997: insb. H4f. und <sup>23</sup> DÜLL/ELLGUTH 1997).<sup>24</sup> 24 Dieselben Angaben wie in Tabelle 2 für 1994 und eine Gegenüberstellung mit Daten des<sup>24</sup> Hannoveraner Firmenpanels (

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 30

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

142

● 2% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Prüfdokument) S. 166

Betriebstypen sind ebenfalls erwartungsgemäß alle negativ. Der Einfluss eines desinteressierten Betriebsrats ist insignifikant (44,5 % statt 49,7 % ohne Betriebsratstyp) Das Signifikanzniveau für den antagonistischen (28,5 %), den kooperativen (39,9 %) und den ausgeschlossenen Betriebsrat (33,5 %) beträgt gleichmaßen Tabelle fU: Ugit-Modelle zur Ertragslage **Unabhängige Variablen Betriebsrat Betriebsratstypen Betriebsratswechsel Betriebsrat -0,450- (0.132)** antagonistischer Betriebsrat -0,905\* (0.457) schwieriger Betriebsrat -0,598 (0,175) kooperativer Betriebsrat -0,397\* (0.172) desinteressierter Betriebsrat -0,208 (0,352) ausgeschlossener **Betriebsrat -0,673\* (0.281) nur 04 Betriebsrat -0.679 (0,640) nur 06 Betriebsrat 0.075 (0.320) 94 und 96 Betriebsrat -0,624 (0.183)** Beschäftigte -0,000 (0.000) 0,000 (0.001) 0,000 (0.001) Beschäftigte (quadriert) 0,000 (0.000) -0,000 (0.000) -0,000 (0.000) Anteil Verwaltungsratarbeiter -0,011\* (0,005) -0,009 (0,005) -0,013\* (0,007) **Umsatz pro Kopf (log ) 1,114(0,633) 1,159 (0.653) 1.820 10.939)** **Mehrbetriebsunternehmen 0,356 (0,134) 0,354\* (0,141) 0,426 (0,176)** **Organisatorische Veränderung -0,283\* (0,128) -0,284\* (0,136) -0,273 (0,165)** **Arbeitsgruppen 0,012 (0,123) -0,019 (0,129) -0,074 (0,160,** **Arbeitszeitmodelle -0,203' (0,122) -0,199 (0,128) -0,135 (0,159)** **Qualifizierungsmaßnahmen 0,278\* (0,123) 0,237\* (0,130) 0,365\* (0,162)** **Produktinnovation -0,209\* (0,127) -0,268\* (0,134) -0,205 (0,162)** **computergestützte Maschinen 0,255" (0,122) 0,295\* (0,128) 0,049 (0,159)** **Maschinenauslastung 0,006 (0,003) 0,006 (0,003) 0,012 (0,005)** **Personalauslastung 0,029 (0,006) 0,031 (0,006) 0,025 (0,008)** **Firmentantvertrag -0,305 (0,221) -0,268 (0,235) -0,125 (0,287) H.** **ichenianvertrag -0,555 (0,130) -0,525 (0,138) -0,233 (0,168)**

## Textstelle (Originalquellen)

wiederholen lassen, kann nahezu ausgeschlossen werden, dass es sich um reine Betriebsgrößen- statt Betriebsratseffekte handelt. Tabelle 9 enthält die Tabelle 9: Arbeitszeitflexibilisierung in Betrieben mit 21 bis 100 Beschäftigten **Unabhängige Variablen Betriebsrat Betriebsratstypen Betriebsratswechsel Betriebsrat 0,642\*\*\* (0,157)** Betriebsrat gegeneinander 0,214 (0,645) Betriebsrat schwierig 1,012\*\*\* (0,223) Betriebsrat miteinander 0,821\*\*\* (0,222) Betriebsrat beteiligt sich nicht -0,611 (0,504) Betriebsrat wird nicht beteiligt 0,242 (0,308) nur 94 Betriebsrat 1,128 (0,773) nur 96 Betriebsrat -0,428 (0,405) 94 und 96 Betriebsrat 0,898\*\*\* (0,219) Beschäftigte 0,002 (0,019) 0,005 (0,020) -0,018 (0,026) Beschäftigte (quadriert) -0,000 (0,000) -0,000 (0,000) 0,000 (0,000) Umsatz pro gemeinsam Betriebsleitung Arbeitnehmerseite Betriebe insgesamt 71,9 % 16,5 % 11,6% ohne Betriebsrat 59,7 % 27,7 % 12,6 % mit Betriebsrat 76,2 % 12,4 % 11,3 % Betriebsrat gegeneinander 80,0 % 10,0 % 10,0% Betriebsrat schwierig 80,0 % 9,3 % 10,7 % Betriebsrat miteinander 77,1 % 11,2% 11,7% Betriebsrat beteiligt sich nicht 85,7 % 14,3 % 0,0 % Betriebsrat wird nicht beteiligt 54,1 % 29,7 % 16,2% weder 94 noch 96 **Betriebsrat 65,1 % 21,4 % 13,5% nur 94 Betriebsrat 100,0% 0,0 % 0,0 % nur 96 Betriebsrat 52,4 % 23,8 % 23,8 % 94 und 96 Betriebsrat 78,7 % 11,2% 10,1 %** Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996), in den letzten vier Zeilen mit der 4. Welle (<sup>1994</sup>); die Zahl der gültigen Fälle liegt blockweise zwischen 521 und 872 (ein Festlegung der flexiblen Arbeitszeiten **Unabhängige Variablen Betriebsleitung Arbeitnehmerseite Betriebsrat gegeneinander -1,988\* (1,096) -0,441 (0,823)** **Betriebsrat schwierig -1,469\*\*\* (0,338) -0,490 (0,344) Betriebsrat miteinander -1 191\*\*\* (0,337) -0,358 (0,344) Betriebsrat beteiligt sich nicht \_ i - - Betriebsrat wird nicht beteiligt 0,196 (0,466) 0,616 (0,541) Beschäftigte 0,003\* (0,002) 0,000 (0,001) Beschäftigte (quadriert) -0,000 (0,000) -0,000 (0,000)** **Umsatz pro Kopf (log.) 1,142 (1,027) 0,006 (1,382) Mehrbetriebsunternehmen - 0,481\* (0,278) -0,121 (0,282) Organisatorische Veränderung -0,281 (0,261) -0,225 (0,299) Arbeitsgruppen 0,026 (0,244) 0,647\* (0,271)** **Qualifizierungsmaßnahmen -0,436\* (0,248) -0,260 (0,281) Produktinnovation - 0,242 (0,264) 0,167 (0,308) computergestützte Maschinen -0,732\*\* (0,248) -0,**

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 167
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 172
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 173

● 6% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

143

## Textstelle (Prüfdokument) S. 166

Konstante -2.766\*\*\* (0,547) 2,995 (0,573) -3.092\*\*\* (0,728, Zahl der gültigen Fälle 1392 1286 846 -2 Log Likelihood 1770,635 1622,026 1073,113 Goodness of Fit 1387,677 1281,987 843,4 81 Cox & Snell R1 0,095 0,104 0,099 Nagelkerke R3 0,128 0,139 0,132 Model Chi-Square 139,243 141,287 87,844 Signifikanz 0,000 0,000 0,000 Logit-Schätzungen, abhängige Variable ist ein mindestens befriedigender Ertrag 1999. Datenquelle ist die 6 Welle des NIFA-Panels (1996), in der letzten Spalte z. T auch mit der 4

## Textstelle (Originalquellen)

186 (0,267) Maschinenauslastung 0,001 (0,006) 0,003 (0,007) Personalauslastung 0,002 (0,011) -0,007 (0,012) Ertrag mindestens befriedigend 0,311 (0,238) 0,483\* (0,258) Konstante -0,520 (0,978) -1,303 (1,054) Zahl der gültigen Fälle 656 -2 Log Likelihood 962,667 Cox & Snell R2 0,102 Nagelkerke R2 0,129 Model Chi-Square 70,843 Signifikanz 0,000 Es gibt Betriebsrat 1,128 (0,773) nur 96 Betriebsrat -0,428 (0,405) 94 und 96 Betriebsrat 0,898\*\*\* (0,219) Beschäftigte 0,002 (0,019) 0,005 (0,020) -0,018 (0,026) Beschäftigte (quadriert) -0,000 (0,000) -0,000 (0,000) 0,000 (0,000) Umsatz pro Kopf (log.) -0,717 (0,929) -0,924 (0,978) -0,128 (1,497) Mehrbetriebsunternehmern -0,156 (0,182) -0,200 (0,195) -0,085 (0,252) Organisatorische Veränderung 0,112 (0,155) 0,103 (0,166) 0,163 (0,206) Arbeitsgruppen 0,521\*\*\* (0,151) 0,519\*\* (0,160) 0,507' (0,202) Qualifizierungsmaßnahmen 0,651\*\*\* (0,148) 0,606\*\*\* (0,157) 0,795\*\*\* (0,201) Produktinnovation 0,276+ (0,155) 0,362\* (0,164) 0,43 V (0,203) computergestützte Maschinen 0,311\* (0,154) 0,454\*\* (0,164) 0,458\* (0,208) Maschinenauslastung -0,003 (0,004) -0,003 (0,004) -0,003 (0,006) Personalauslastung 0,006 (0,007) 0,005 (0,007) 0,008 (0,009) Ertrag mindestens befriedigend -0,177 (0,153) -0,120 (0,162) -0,076 (0,205) Konstante -1,467\* (0,761) -1,538+ (0,799) -1,612 (1,079) Zahl der gültigen Fälle 84 1 776 500 -2 Log Likelihood 1086 ,530 982, 629 624,084 Goodness of Fit 837, 932 776, 799 502,833 Cox & Snell R2 0,086 0,107 0,128 Nagelkerke R2 0,115 0,144 0,171 Model Chi-Square 75,477 88, 76 58,415 Signifikanz 0,000 0,000 0,000 Logit-Schätzungen; abhängige Variable ist die Anwendung von Arbeitszeitmodellen 1995 in der Fertigung; Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996), letzte Spalte auch 4. Welle (1994); Standardabweichungen in Klammern; 7\*/\*\*/\*\* bezeichnet statistische Signifikanz auf

bei den kleinen Betrieben hoch, was ange-<sup>26</sup> 26 Siehe hierzu und zu weiteren Informationen über die Bochumer Betriebsräte-Befragung im<sup>26</sup> Maschinenbau MÜLLER-Jentsch/Seitz (1997; 1998).<sup>94</sup> 94 und 96 Betriebsrat<sup>94</sup> 65,8 %<sup>94</sup> 60,3 %<sup>94</sup> Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996), in den letzten vier Zeilen mit der 4. Welle<sup>94</sup> (1994); die Zahl der gültigen Fälle liegt blockweise

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 167
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 30

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

144

● 13% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit



## Textstelle (Prüfdokument) S. 166

Welle (1994); Standardabweichungen in Klammern, \*\*\*/\*\*\* bezeichnet statistische Signifikanz auf den keine klaren Erwartungen formulieren. Von ihnen hat auch nur die Zugehörigkeit zu einem Betriebsunternehmen einen durchgängig statistisch signifikanten (positiven) Einfluss. Bei der Beschäftigtenzahl und ihrem Quadrat wechselt das insignifikante Vorzeichen; immerhin scheint der

## Textstelle (Originalquellen)

zwischen 428 und 1680. <sup>100</sup> 100 Beschäftigte <sup>100</sup> gegen Betriebsrat <sup>100</sup> 1,996 <sup>100</sup> \*\*\* (0,468) <sup>100</sup> 2,816 <sup>100</sup> \*\*\* (0,654) <sup>100</sup> sucht Ausgleich <sup>100</sup> 0,701 <sup>100</sup> \*\* (0,227) <sup>100</sup> 0,782 <sup>100</sup> \*\* (0,286) <sup>100</sup> erwartet Unterstützung <sup>100</sup> 1,890 <sup>100</sup> \*\*\* (0,382) <sup>100</sup> 2,133 <sup>100</sup> \*\*\* (0,501) <sup>100</sup> Beschäftigte <sup>100</sup> 0,001 <sup>100</sup> (0,001) <sup>100</sup> 0,035 <sup>100</sup> (0,032) <sup>100</sup>  
Beschäftigte (

Chi-Square 189,587 192,709 138,464 Signifikanz 0.000 0,000 0.000 Logit-Schätzungen; abhängige Variable ist die Anwendung von Arbeitszeitmodellen 1995 in der Fertigung; Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996), letzte Spalte auch 4. Welle (1994); Standardabweichungen in Klammern; 7\*/\*\*/\*\*\* bezeichnet statistische Signifikanz auf Flexibilität im Vergleich zur ständigen Abwesenheit eines Betriebsrats. Doch immerhin ergeben sich die vermuteten Vorzeichen, bei einem wegfallenden Betriebsrat positiv, bei einem neuen Betriebsrat negativ.

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 166

● 4% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

145

ProfNet

Institut für Internet-Marketing



## Textstelle (Prüfdokument) S. 167

zu bestehen Die Arbeitsgruppen sind ebenfalls bei wechselndem Vorzeichen insignifikant Bei der Anwendung von Arbeitszeitmodellen ergibt sich durchgängig ein negatives Vorzeichen, welches einmal schwach signifikant auf dem 10-Prozent-Niveau ist. Die Regressionsmodelle werden erneut geschätzt für die Teilkategorie der Betriebe, die zwischen 21 und 100 Beschäftigten haben. Die Erwartungen sind unverändert zu den vorherigen Schätzungen In Tabelle 8.4 sind die Schätzergebnisse für diese Teilkategorie der Betriebe dargestellt. Die Betriebsratseffekte sind etwas abgeschwächt Der Betriebsratsdummy ist nur noch auf dem 5-Prozent-Niveau signifikant negativ. Bei Unterscheidung nach Betriebsratstypen sind allein noch der schwierige Betriebsrat auf dem 5-Prozent-Niveau und der kooperative Betriebsrat auf dem 10-Prozent-Niveau signifikant negativ, die Effekte der anderen Betriebsratstypen sind insignifikant, für den desinteressierten Betriebsrat sogar positiv Bei Wechsel bzw. Konstanz in der Betriebsratsexistenz bleiben die Vorzeichen unverändert, das Signifikanzniveau für den negativen Einfluss eines 1994 und 1996

## Textstelle (Originalquellen)

konstruktive Rolle der Betriebsräte empirisch bestätigt werden. Die Existenz eines Betriebsrats erhöht eindeutig die Wahrscheinlichkeit, in dem betreffenden Betrieb flexible Arbeitszeiten vorzufinden. Dies lässt sich für die Teilkategorie der Betriebe mit einer Beschäftigtenanzahl zwischen 21 und 100 bestätigen, in denen rund die Hälfte der Betriebe einen Betriebsrat hat, so Tabelle 16: Multinomiale Logit-Schätzung zur Festlegung der flexiblen

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 174
- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfukt..., 1999, S.

● 5% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

146

## Textstelle (Prüfdokument) S. 168

zu einer Besserung der Ertragslage führen sollte, jedenfalls im Vergleich zu Betrieben Tabelle 8.4: I.ogil-Modelle zur Ertragslage bei 21 bis 100 Beschäftigte! 1 nabluinuige Variablen Betriebsrat Betriebsratstypen Betriebsratswechsel Betriebsrat -0,329 (0,1651 antagonistischer Betriebsrat -0,733 (0,836) schwieriger Betriebsrat -0,503 (0,242) kooperativer Betriebsrat -0,390 (0,230) desinteressierter Betriebsrat 0,278 (0,465) ausgeschlossener Betriebsrat -0,423 (0,330) nur 94 Betriebsrat -1,463 (0,188) nur 96 Betriebsrat 0,275 (0,397) 94 und 96 Betriebsrat -0,618 (0,231) Beschäftigte 0,031 (0,020) 0,029 (0,021) 0,048' (0,026) Beschäftigte (quadriert) -0,000' (0,000) -0,000 (0,000) -0,001\* (0,000) Anteil Verwaltungsmitarbeiter -0,018\* (0,007) -0,013 (0,008) -0,021 (0,010) Umsatz pro Kopf (log | 2,819 (0,988) 2,431 (1,002) 4,599 (1,568) Mehrbetriebsunternehmen 0,390\* (0,187) 0,350 (0,199) 0,349 (0,255) Organisatorische Veränderung -0,269 (0,159) -0,266 (0,169) -0,286 (0,211) Arbeitsgruppen -0,155 (0,159) -0,124 (0,167) -0,216 (0,210) Arbeitsmodelle -0,101 (0,157) -0,061 (0,167) -0,013 (0,210) Qualifizierungsmaßnahmen 0,342 (0,155) 0,279 (0,162) 0,290 (0,209) Produktinnovation -0,358 (0,162) -0,383 (0,170) -0,237 (0,209) computergestützte Maschinen 0,208 (0,160) 0,268 (0,168) -0,035 (0,212) Maschinenauslastung 0,009 (0,004) 0,010 (0,004) 0,017 (0,006) Personalauslastung 0,029 (0,008) 0,031 (0,008) 0,020 (0,010) f irmenlanfvenrag -0,418 (0,301) -0,474 (0,324) -0,373 (0,411) Machend! ifvertrag -0,735 (0,167) -0,735 (0,176) -0,478 (0,221)

## Textstelle (Originalquellen)

gemeinsam Betriebsleitung Arbeitnehmerseite Betriebe insgesamt 71,9 % 16,5 % 11,6% ohne Betriebsrat 59,7 % 27,7 % 12,6 % mit Betriebsrat 76,2 % 12,4 % 11,3 % Betriebsrat gegeneinander 80,0 % 10,0 % 10,0% Betriebsrat schwierig 80,0 % 9,3 % 10,7 % Betriebsrat miteinander 77,1 % 11,2% 11,7% Betriebsrat beteiligt sich nicht 85,7 % 14,3 % 0,0 % Betriebsrat wird nicht beteiligt 54,1 % 29,7 % 16,2% weder 94 noch 96 Betriebsrat 65,1 % 21,4 % 13,5% nur 94 Betriebsrat 100,0% 0,0 % 0,0 % nur 96 Betriebsrat 52,4 % 23,8 % 23,8 % 94 und 96 Betriebsrat 78,7 % 11,2% 10,1 % Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996), in den letzten vier Zeilen mit der 4. Welle (<sup>1994</sup>); die Zahl der gültigen Fälle liegt blockweise zwischen 521 und 872 (ein Festlegung der flexiblen Arbeitszeiten Unabhängige Variablen Betriebsleitung Arbeitnehmerseite Betriebsrat gegeneinander -1,988\* (1,096) -0,441 (0,823) Betriebsrat schwierig -1,469\*\*\* (0,338) -0,490 (0,344) Betriebsrat miteinander -1 191\*\*\* (0,337) -0,358 (0,344) Betriebsrat beteiligt sich nicht \_ i - - Betriebsrat wird nicht beteiligt 0,196 (0,466) 0,616 (0,541) Beschäftigte 0,003\* (0,002) 0,000 (0,001) Beschäftigte (quadriert) -0,000 (0,000) -0,000 (0,000) Umsatz pro Kopf (log.) 1,142 (1,027) 0,006 (1,382) Mehrbetriebsunternehmen -0,481\* (0,278) -0,121 (0,282) Organisatorische Veränderung -0,281 (0,261) -0,225 (0,299) Arbeitsgruppen 0,026 (0,244) 0,647\* (0,271) Qualifizierungsmaßnahmen -0,436\* (0,248) -0,260 (0,281) Produktinnovation -0,242 (0,264) 0,167 (0,308) computergestützte Maschinen -0,732\*\* (0,248) -0,186 (0,267) Maschinenauslastung 0,001 (0,006) 0,003 (0,007) Personalauslastung 0,002 (0,011) -0,007 (0,012) Ertrag mindestens befriedigend 0,311 (0,238) 0,483\* (0,258) Konstante -0,520 (0,978) -1,303 (1,054) Zahl der gültigen Fälle 656 -2 Log Likelihood 962,667 Cox & Snell R2 0,102 Nagelkerke R2 0,129 Model Chi-Square 70,843 Signifikanz 0,000 Es gibt keine sich selbst nicht beteiligenden Betriebsräte Betriebsrat 1,128 (0,773) nur 96 Betriebsrat -0,428 (0,405) 94 und 96 Betriebsrat 0,898\*\*\* (0,219) Beschäftigte 0,002 (0,019) 0,005 (0,020) -0,018 (0,026) Beschäftigte (quadriert) -0,000 (0,000) -0,000 (0,000) 0,000 (0,000) Umsatz pro Kopf (log.) -0,717 (0,929) -0,924 (0,978) -0,128 (1,497) Mehrbetriebsuntemehmen -0,156 (0,182) -0,200 (0,195) -0,085 (0,252)

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 172
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 173

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

147

● 6% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Prüfdokument) S. 168

Konstante -3,717 (0,869) -4,012 (0,914) -4,233 (1,167) Zahl der gültigen Fälle 833 769 495 -2 Log Likelihood 1034,474 946,953 605,604 Goodness of Fit 837, 450 769,967 492,001 Cox & Snell R1 0,126 0,133 0,137 Nagelkerke R: 0,16 1 0,178 0,18 4 Model Chi-Square 112,025 109,693 73,075 Signifikanz 0, 000 0,000 0,000 Logit-Schätzungen abhängige Variable Ist ein mindestens befriedigender Intrag loo" Datenquelle ist die 6 Welle des NIFA-Panels (1996), in der letzten Spalte z T auch mit der 4 Welle (1994), Standardabweichungen in Klammern, \*// / bezeichne! statistische Signifikanz auf dem 10/5/1/0,1-Prozent-Niveau ohne entbundenen Betriebsrat, oder zumindest zur Abwehr von noch Schlimmeren dient. Um dies zu klären, werden die bisher betrachteten Logit-Modelle noch einmal geschätzt, nun mit dem eingebundenen Betriebsrat, eingebundenen Betriebsratstypen und dem Wechsel in

## Textstelle (Originalquellen)

Organisatorische Veränderung 0,112 (0,155) 0,103 (0,166) 0,163 (0,206)  
Arbeitsgruppen 0,521 \*\*\* (0,151) 0,519\*\* (0,160) 0,507' (0,202)  
Qualifizierungsmaßnahmen 0,651 \*\*\* (0,148) 0,606\*\*\* (0,157) 0,795\*\*\* (0, 201) Produktinnovation 0,276+ (0,155) 0,362\* (0,164) 0,43 V (0,203)  
computergestützte Maschinen 0,311\* (0,154) 0,454\*\* (0,164) 0,458\* (0,208)  
Maschinenauslastung -0,003 (0,004) -0,003 (0,004) -0,003 (0,006)  
Personalauslastung 0,006 (0,007) 0,005 (0,007) 0,008 (0,009) Ertrag  
mindestens befriedigend -0,177 (0,153) -0,120 (0,162) -0,076 (0,205)  
Konstante -1,467\* (0,761) -1,538+ (0,799) -1,612 (1,079) Zahl der gültigen Fälle 84 1 776 500 -2 Log Likelihood 1086 ,530 982, 629 624,084 Goodness of Fit 837, 932 776, 799 502,833 Cox & Snell R2 0,086 0,107 0,128 Nagelkerke R2 0,115 0,144 0,171 Model Chi-Square 75,477 88, 76 58,415 Signifikanz 0,000 0,000 0,000 Logit-Schätzungen; abhängige Variable ist die Anwendung von Arbeitszeitmodellen 1995 in der Fertigung; Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996), letzte Spalte auch 4. Welle (1994); Standardabweichungen in Klammern; 7\*/\*\*/\*\* bezeichnen statistische Signifikanz auf

bei den kleinen Betrieben hoch, was ange-<sup>26</sup> 26 Siehe hierzu und zu weiteren Informationen über die Bochumer Betriebsräte-Befragung im <sup>26</sup> Maschinenbau MÜLLER-Jentsch/Seitz (1997; 1998). <sup>94</sup> 94 und 96 Betriebsrat <sup>94</sup> 65,8 % <sup>94</sup> 60,3 % <sup>94</sup> Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996), in den letzten vier Zeilen mit der 4. Welle <sup>94</sup> (1994); die Zahl der gültigen Fälle liegt blockweise zwischen 428 und 1680. <sup>100</sup> 100 Beschäftigte <sup>100</sup> gegen Betriebsrat <sup>100</sup> 1,996 <sup>100</sup> \*\*\* (0,468) <sup>100</sup> 2,816 <sup>100</sup> \*\*\* (0,654) <sup>100</sup> sucht Ausgleich <sup>100</sup> 0,701 <sup>100</sup> \*\* (0,227) <sup>100</sup> 0,782 <sup>100</sup> \*\* (0,286) <sup>100</sup> erwartet Unterstützung <sup>100</sup> 1,890 <sup>100</sup> \*\*\* (0,382) <sup>100</sup> 2,133 <sup>100</sup> \*\*\* (0,501) <sup>100</sup> Beschäftigte <sup>100</sup> 0,001 <sup>100</sup> (0,001) <sup>100</sup> 0,035 <sup>100</sup> (0,032) <sup>100</sup>

Beschäftigte (

von Arbeitszeitmodellen 1995 in der <sup>100</sup> Fertigung; Datenquelle ist die Bochumer Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau; 7 Fälle mit <sup>100</sup> Doppelangaben in der Betriebsratstypfrage wurden ausgeschlossen; Standardabweichungen in <sup>100</sup> Klammern; +\*/\*\*/\*\* bezeichnen statistische Signifikanz auf dem 10/5/1/0,1-Prozent-Niveau. <sup>31</sup> 31 Dies erfolgt nur zur Vergleichbarkeit mit den vorherigen

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 167
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 30

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

148

● 15% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Prüfdokument) S. 169

Betriebsrat 53,4 %) Bei der Frage des Einbindungswechsels tragen alle drei Variablen mit eingebundenem Betriebsrat ein negatives Vorzeichen (49,5 % stets ohne Einbindung, 41,2 % stets mit, 40,3 % bei 1996 neuer Einbindung), doch nur für den Verlust der Einbindung von 1994 zu 1996 ist es **signifikant auf dem 1-Prozent-Niveau (29,8 %)** Der Einfluss der übrigen Variablen bleibt im Wesentlichen unverändert. Diese Befunde für die vom Management mehr als nötig eingebundenen Betriebsräte bedeuten zusammen mit den Ergebnissen für alle Betriebsräte ohne Differenzierung nach ihrer Einbindung, dass die freiwillige Gewährung zusätzlicher Rechte an

## Textstelle (Originalquellen)

Die drei aktiven Betriebsratstypen verhindern signifikant eine einseitige Regelung durch die Betriebsleitung, gleichzeitig begünstigen sie nicht eine Ausgestaltung der Flexibilisierung allein durch die Arbeitnehmerseite.<sup>34</sup> Da **der Einfluss der übrigen Variablen** größtenteils insignifikant ist, kann vermutet werden, dass den Betriebsräten das entscheidende Gewicht bei der Frage zukommt, wer die Regelungskompetenz bezüglich der flexiblen Arbeitszeiten hat. Tabelle 14:

- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfukt..., 1999, S.
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 172

● **3%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

149

**ProfNet**

Institut für Internet-Marketing



## Textstelle (Prüfdokument) S. 170

eingebundene Betriebsratstypen Linbindungs-wechsel eingebundener Betriebsrat -0,121 (0,137) eingeb. antagonistischer BR eingeh schwieriger BR eingeh kooperativer BR eingeh desinteressierter BR eingeh ausgeschlossener BR -0,431 -0,234 -0,067 0,396 0,385 (0,535) (0,181) (0,169) (0,553) (0,665) nur 94 eingeh Betriebsrat -0,835 (0,311) nur 96 eingeh Betriebsrat -0,372 (0,266) 94 und 96 eingeh Betriebsrat -0,335 10,204 Beschahigle -0,000 (0,000) 0,000 (0,001) -0,000 (0,001) Beschäftigte (quadriert) 0,000 (0,000) 0,000 (0,000) -0,000 (0,000) Anteil Verwaltungsmitarbeiter -0,010 (0,005) -0,009' (0,005) -0,014 (0,007) Umsatz pro Kopf (log ) 1,165 (0,652) 1,194 (0,666) 1,895 (1,006) Mehrbetriebsunternehmen 0,356 (0,136) 0,307 (0,140) 0,444 (0,180) Organisatorische Veränderung -0,261 (0,131) -0,303 (0,135) -0,281 (0,170) Arbeitsgruppen -0,002 (0,125) -0,001 (0,1291) -0,041 (0,164) Arbeits/citmodelle -0,256 (0,123) -0,246 (0,127) -0,223 (0,162) Qualifizierungsmaßnahmen 0,224" (0,126) 0,226\* (0,130) 0,354 (0,167) Produktinnovation -0,270\* (0,130) -0,289\* (0,134) -0,280 (0,167) computergestützte Maschinen 0,280\* (0,124) 0,305\* (0,128) 0,135 (0,162) Maschinenauslastung 0,006\* (0,003) 0,006 (0,003) 0,012 (0,005) Pesonalauslastung 0,030 (0,006) 0,031 (0,006) 0,027 (0,008) Innienaufvertrag -0,339 (0,223) -0,414 (0,231) -0,135 (0,291) Flächentarifvertrag -0,605 (0,131) -0,645 (0,135) -0,263 (0,168) Konstante -2,989 (0,552) -3,107 (0,569) -3,266 ... (11,740) Zahl der gültigen Fälle 1343 1281 812 -2 Log Likelihood 1719,378 1628,990 1029,672 Goodness of Fit 1339,340 1277,434 8 15,732 Cox & Snell R3 0,0 9 0,095 0,100 Nagelkerke R1 0,119 0,127 0,135 Model Chi-Square 124, 947 127,563 S6.003 Signifikanz 0,000 0,000 0,000 Logit-Schätzungen abhängige Variable ist

## Textstelle (Originalquellen)

Festlegung der flexiblen Arbeitszeiten Unabhängige Variablen Betriebsleitung Arbeitnehmerseite Betriebsrat gegeneinander -1,988\* (1,096) -0,441 (0,823) Betriebsrat schwierig -1,469\*\*\* (0,338) -0,490 (0,344) Betriebsrat miteinander -1 191\*\*\* (0,337) -0,358 (0,344) Betriebsrat beteiligt sich nicht \_ i - - Betriebsrat wird nicht beteiligt 0,196 (0,466) 0,616 (0,541) Beschäftigte 0,003\* (0,002) 0,000 (0,001) Beschäftigte (quadriert) -0,000 (0,000) -0,000 (0,000) Umsatz pro Kopf (log.) 1,142 (1,027) 0,006 (1,382) Mehrbetriebsunternehmen -0,481\* (0,278) -0,121 (0,282) Organisatorische Veränderung -0,281 (0,261) -0,225 (0,299) Arbeitsgruppen 0,026 (0,244) 0,647\* (0,271) Qualifizierungsmaßnahmen -0,436\* (0,248) -0,260 (0,281) Produktinnovation -0,242 (0,264) 0,167 (0,308) computergestützte Maschinen -0,732\*\* (0,248) -0,186 (0,267) Maschinenauslastung 0,001 (0,006) 0,003 (0,007) Personalauslastung 0,002 (0,011) -0,007 (0,012) Ertrag mindestens befriedigend 0,311 (0,238) 0,483\* (0,258) Konstante -0,520 (0,978) -1,303 (1,054) Zahl der gültigen Fälle 656 -2 Log Likelihood 962,667 Cox & Snell R2 0,102 Nagelkerke R2 0,129 Model Chi-Square 70,843 Signifikanz 0,000 Es gibt keine sich selbst nicht beteiligenden Betriebsrat 1,128 (0,773) nur 96 Betriebsrat -0,428 (0,405) 94 und 96 Betriebsrat 0,898\*\*\* (0,219) Beschäftigte 0,002 (0,019) 0,005 (0,020) -0,018 (0,026) Beschäftigte (quadriert) -0,000 (0,000) -0,000 (0,000) 0,000 (0,000) Umsatz pro Kopf (log.) -0,717 (0,929) -0,924 (0,978) -0,128 (1,497) Mehrbetriebsunternehmen -0,156 (0,182) -0,200 (0,195) -0,085 (0,252) Organisatorische Veränderung 0,112 (0,155) 0,103 (0,166) 0,163 (0,206) Arbeitsgruppen 0,521\*\*\* (0,151) 0,519\*\* (0,160) 0,507' (0,202) Qualifizierungsmaßnahmen 0,651\*\*\* (0,148) 0,606\*\*\* (0,157) 0,795\*\*\* (0,201) Produktinnovation 0,276+ (0,155) 0,362\* (0,164) 0,43 V (0,203) computergestützte Maschinen 0,311\* (0,154) 0,454\*\* (0,164) 0,458\* (0,208) Maschinenauslastung -0,003 (0,004) -0,003 (0,004) -0,003 (0,006) Personalauslastung 0,006 (0,007) 0,005 (0,007) 0,008 (0,009) Ertrag mindestens befriedigend -0,177 (0,153) -0,120 (0,162) -0,076 (0,205) Konstante -1,467\* (0,761) -1,538+ (0,799) -1,612 (1,079) Zahl der gültigen Fälle 84 1 776 500 -2 Log Likelihood 1086 ,530 982, 629 624,084 Goodness

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 173

● 9% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

150

## Textstelle (Prüfdokument) S. 170

ein mindestens befriedigender F.nrag 1996, Datenquelle ist die 6 Welle des NIFA-Panels (1996), in der letzten Spalte z. T auch mit der 4 Welle (1994), Standardabweichungen in Klammern, '/\*/\*/\*' bezeichnet statistische signifikanz auf dem 10/5/1 /0,1 -Prozent-Niveau Tabelle 8.6: Ertragslage und Betriebsratseinbindung bei 21 bis 100 Beschäftigten I nahhangige Variablen eingebundener eingebundene Hinbindu ngs- Betriebsrat Betriebsratstypen wechsd eingebundener Betriebsrat 0.202 0.183) eingeh antagonistischer BR 0.586 1 1.271) eingeh schwieriger BR -0,395 0,274) eingeh kooperativer BR -0.204 0.235) eingeh desinteressierter BR 0.557 (0,761)

## Textstelle (Originalquellen)

of Fit 837, 932 776, 799 502,833 Cox & Snell R2 0,086 0,107 0,128 Nagelkerke R2 0,115 0,144 0,171 Model Chi-Square 75,477 88, 76 58,415 Signifikanz 0.000 0,000 0,000 Logit-Schätzungen; abhängige Variable ist die Anwendung von Arbeitszeitmodellen 1995 in der Fertigung; Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996), letzte Spalte auch 4. Welle (1994); Standardabweichungen in Klammern; 7\*/\*/\*/\*/\* bezeichnet statistische Signifikanz auf

bei den kleinen Betrieben hoch, was ange-<sup>26</sup> 26 Siehe hierzu und zu weiteren Informationen über die Bochumer Betriebsräte-Befragung im <sup>26</sup> Maschinenbau MÜLLER-Jentsch/Seitz (1997; 1998). <sup>94</sup> 94 und 96 Betriebsrat <sup>94</sup> 65,8 % <sup>94</sup> 60,3 % <sup>94</sup> Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996), in den letzten vier Zeilen mit der 4. Welle <sup>94</sup> (1994); die Zahl der gültigen Fälle liegt blockweise zwischen 428 und 1680. <sup>100</sup> 100 Beschäftigte <sup>100</sup> gegen Betriebsrat <sup>100</sup> 1,996 <sup>100</sup> \*\*\* (0,468) <sup>100</sup> 2,816 <sup>100</sup> \*\*\* (0,654) <sup>100</sup> sucht Ausgleich <sup>100</sup> 0,701 <sup>100</sup> \*\* (0,227) <sup>100</sup> 0,782 <sup>100</sup> \*\* (0,286) <sup>100</sup> erwartet Unterstützung <sup>100</sup> 1,890 <sup>100</sup> \*\*\* (0,382) <sup>100</sup> 2,133 <sup>100</sup> \*\*\* (0,501) <sup>100</sup> Beschäftigte <sup>100</sup> 0,001 <sup>100</sup> (0,001) <sup>100</sup> 0,035 <sup>100</sup> (0,032) <sup>100</sup> Beschäftigte (

Chi-Square 189,587 192,709 138, 464 Signifikanz 0.000 0,000 0.000 Logit-Schätzungen; abhängige Variable ist die Anwendung von Arbeitszeitmodellen 1995 in der Fertigung; Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996), letzte Spalte auch 4. Welle (1994); Standardabweichungen in Klammern; 7\*/\*/\*/\*/\* bezeichnet statistische Signifikanz auf Flexibilität im Vergleich zur ständigen Abwesenheit eines Betriebsrats. Doch immerhin ergeben sich die vermuteten Vorzeichen, bei einem wegfallenden Betriebsrat positiv, bei einem neuen

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 167
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 30
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 166

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

151

● 4% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Prüfdokument) S. 171

ausgeschlossener BR 0,541 (0.767) nur 04 eingeh Betriebsrat -1.202 (0.443) nur 96 eingeh Betriebsrat -0,159 (0.373) 04 und 90 ingeb Betriebsrat -0,618 (0.287) **Beschäftigte** 0.026 (11.020) 0.026 (0.020) 0.047- (0.027) Beschäftigte (quadriert) 0.000 10,000) -0,000 (0.000) -0,001 (0.000) Anteil Verwaltungsmitarbeiter -0.016 (0.007) -0,013 (0,008) -0,020\* (0.010) **Umsatz pro Kopf (log)** 2.834\*\* (0,995) 2,611 (1.010) 4,536 (1,592) Mchrbetriebsunternehmen 0,387 (0,191) 0,318 (0.198) 0,479 (0,264) 1 lieanisaionsche **Veränderung -0,224 (0.162) -0,277 (0,168) -0,224 (0.218) Arbeitsgruppen** -0,148 (0.162) -0.111 (0.168) -0,200 (0.215) Arhcilszeitmodelle -0.122 (0,160) -0,086 (0.166) -0,076 (0,215) ilili/ici ungsmaßnahmen 0.308 (0.157) 0.296 (0,162) 0,335 (0.215) Produktinnovation -0.405\* (0.164) -0,405 (0.170) -0,300 (0,216) compu.ergeslutzte **Maschinen 0, 229 (0,164) 0.273 (0,168) 0,047 (0,217) Maschinenauslastung 0,010\* (0.004) 0, 010\* (0,004) 0.018 (0.006) Personalauslastung** 0,029\*\*\* (0,008| 0,031 (0,008) 0,023 (0.010) Firmentarifvertrag -0,452 (0,307) -0,561' (0,322) -0,327 (0,423) Flächentarifvertrag -0,781\*\*\* (0.168) -0,819\*\*\* (0.173) -0,470 10.221) Konstant! -3,749\*\*\* (0.882 -4.014 (11,918 A556 (1.193) **Zahl der gültigen Fälle -2 Log Likelihood tioodness of Fit Cox & Snell R! Nagelkerke R! Model Chi-Square Signifikanz 805 1002,129 806,340 0,123 0,165 106,073 0,000 766 947,133 769,168 0,129 0,172 105.538 0,000 476 578,678 481,785 0,145 0.194 74.594 0.000 Logil-Seh.tzungen. abhängige variable ,s, ein**

## Textstelle (Originalquellen)

Betriebsrat wird nicht beteiligt 0,196 (0,466) 0,616 (0,541) **Beschäftigte 0,003\* (0,002) 0,000 (0,001) Beschäftigte** (quadriert) -0,000 (0,000) -0,000 (0,000) **Umsatz pro Kopf (log.)** 1,142 (1,027) 0,006 (1,382) Mehrbetriebsunternehmen -0,481\* (0,278) -0,121 (0,282) Organisatorische **Veränderung -0,281 (0,261) -0, 225 (0,299) Arbeitsgruppen** 0,026 (0,244) 0,647\* (0,271) Qualifizierungsmaßnahmen -0,436\* (0,248) -0,260 (0,281) Produktinnovation -0,242 (0,264) 0,167 (0,308) computergestützte **Maschinen -0,732\*\* (0,248) -0, 186 (0,267) Maschinenauslastung 0,001 (0,006) 0,003 (0,007) Personalauslastung** 0,002 (0,011) -0,007 (0,012) Ertrag mindestens befriedigend 0,311 (0,238) 0,483\* (0,258) Konstante -0,520 (0,978) -1,303 (1, 054) **Zahl der gültigen Fälle 656 -2 Log Likelihood 962,667 Cox & Snell R2 0, 102 Nagelkerke R2 0,129 Model Chi-Square 70,843 Signifikanz 0,000** Es gibt keine sich selbst nicht beteiligenden Betriebsräte mit einseitiger Regelung der flexiblen Arbeitszeit durch die Arbeitnehmerseite (vgl. quadriert) <sup>100</sup> -0,000 <sup>100</sup> (0,000) <sup>100</sup> -0,000 <sup>100</sup> (0,000) <sup>100</sup> Mehrbetriebsunternehmen <sup>100</sup> 0,158 <sup>100</sup> (0,215) <sup>100</sup> 0,167 <sup>100</sup> (0,286) <sup>100</sup> . Arbeitsgruppen <sup>100</sup> 0,603 <sup>100</sup> \* (0,254) <sup>100</sup> 1,176\*\* (0,389) <sup>100</sup> computergestützte Maschinen <sup>100</sup> 0,147 <sup>100</sup> (0,211) <sup>100</sup> -0,001 <sup>100</sup> (0,275) <sup>100</sup> Alter des Betriebes <sup>100</sup> 0, 008 <sup>100</sup> \* (0,003) <sup>100</sup> 0,014\*\* (0,004) <sup>100</sup> IG Metall <sup>100</sup> -0,468 <sup>100</sup> (0,567) <sup>100</sup> -1,948 <sup>100</sup> \*\*\* (0,564) <sup>100</sup> DAG <sup>100</sup> 0,013 <sup>100</sup> (0,460) <sup>100</sup> 0,812 <sup>100</sup> (1,084) <sup>100</sup> andere Gewerkschaften <sup>100</sup> 1,517 <sup>100</sup> \* (0,673) <sup>100</sup> i <sup>100</sup> Überstunden <sup>100</sup> 0,526 <sup>100</sup> \* (0,227) <sup>100</sup> 0,712\* (0,310) <sup>100</sup> Konstante <sup>100</sup> -1,051 <sup>100</sup> (0,602) <sup>100</sup> -0,886 <sup>100</sup> (0,980) <sup>100</sup> Gültige Fälle (ungewichtet) <sup>100</sup> 593 <sup>100</sup> 121 <sup>100</sup> -2 Log Likelihood <sup>100</sup> 616,205 <sup>100</sup> 359,400 <sup>100</sup> Goodness of Fit <sup>100</sup> 610,010 <sup>100</sup> 314,368 <sup>100</sup> Cox & Snell R2 <sup>100</sup> 0,182 <sup>100</sup> 0,220 <sup>100</sup> Nagelkerke R2 <sup>100</sup> 0,246 <sup>100</sup> 0,293 <sup>100</sup> Model Chi-Square <sup>100</sup> 107,840 <sup>100</sup> 78,578 <sup>100</sup> Signifikanz <sup>100</sup> 0,000 <sup>100</sup> 0,000 <sup>100</sup> s In dem Modellansatz haben alle Betriebe mit anderen Gewerkschaften zugleich flexible Arbeitszeiten. <sup>100</sup> Logit-Schätzungen; **abhängige Variable** ist die Anwendung von Arbeitszeitmodellen 1995 in der <sup>100</sup> Fertigung; Datenquelle

der Betriebsratstypen Betriebsratstyp Anteil an allen Betrieben mit Betriebsrat Anteil bei 21 bis 100 Beschäftigten gegeneinander 3,9 % 3,4 % schwierig 47,0 % 40,3 % miteinander 35,8 % 36,2 % beteiligt sich nicht 4,4 % 5,7 % wird nicht

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 173
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 30

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

152

● 3% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit



## Textstelle (Prüfdokument) S. 171

die 6 Welle des NIFA-Panels (1996) de, cizien Spalte z auf dem Standardabweichungen in Klammern, fff- bezeichnet slal.sl.sche Signil.Ka 10/5/1/0.1 -Prozent-Niveau 8.5. Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse Die Existenz eines Betriebsrats geht mit einer signifikant schlechteren Einschätzung der betrieblichen Ertragslage einher.

## Textstelle (Originalquellen)

beteiligt 9,0 % 14,5 % insgesamt 100,0% 100,0 % Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996); 934 bzw. 442 gültige Fälle. Zusätzlich enthält Tabelle 1 die Verteilung der Betriebsratstypen für die Betriebe mit 21 bis 100 Mitarbeitern (ohne Auszubildende). Diese Untergruppe der Betriebe ist deshalb von

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 160

● 3% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

153

ProfNet

Institut für Internet-Marketing

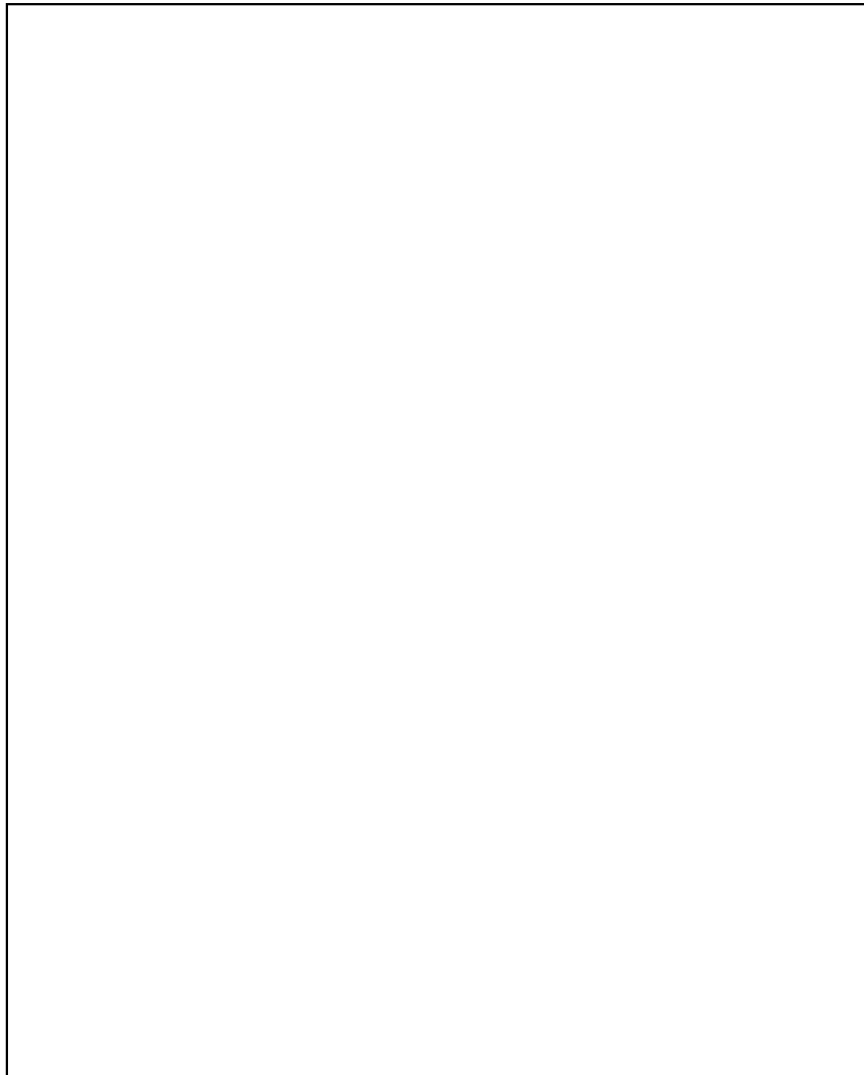


## Textstelle (Prüfdokument) S. 172

Betriebsräten betreiben, sondern zu deren Zulassung vom Betriebsverfassungsgesetz angehalten werden müssen. Ob es dadurch zu Effizienzverlusten kommt oder stattdessen zu einer Verbesserung nach dem Kompensationskriterium, kann nur im Zusammenhang mit weiteren betrieblichen Indikatoren abgeschätzt werden.<sup>14</sup> Bei Unterscheidung nach Betriebsratstypen tragen alle Varianten ein negatives Vorzeichen, welches für alle bis auf die desinteressierten Betriebsräte signifikant ist. Also lässt sich nur für freiwillig passive Betriebsräte keine Beeinträchtigung der Ertragslage nachweisen, während der Ausschluss des Betriebsrats von Entscheidungen für

<sup>14</sup> Siehe Kapitel 10.

## Textstelle (Originalquellen)



- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfukt..., 1999, S.

● 2% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService  
Prüfbericht  
33158  
25.10.2018  
154

## Textstelle (Prüfdokument) S. 173

Verlusten führt und ein neuer Betriebsrat die Erträge steigert Stattdessen liegt die folgende Interpretation nahe:<sup>17</sup> Die Belegschaft gewinnt durch einen Betriebsrat nicht nur an Rechten, sondern auch materiell. Betriebliche Mitbestimmung führt zu einer innerbetrieblichen Umverteilung **von den Eigentümern zu den Beschäftigten** Entsprechend werden die Erträge durch die Existenz eines Betriebsrats geschmälert." Eine hohe Kooperationsbereitschaft der Beschäftigten senkt allerdings gemäß dem unter 2.6. vorgestellten Modell die Rate der Umverteilung und damit den Rückgang der Erträge. Dass gerade in

<sup>17</sup> Auch diese Interpretation ist mit der gebotenen Vorsicht aufzunehmen, insbesondere weil der

## Textstelle (Originalquellen)

der Betriebsleitung eingeschränkt wird. Dadurch können wichtige Entscheidungen verzögert oder ganz verhindert werden. Weiterhin stärken Betriebsräte und ihre Rechte die Position der Arbeitnehmer, was Umverteilungseffekte **von den Eigentümern zu den Beschäftigten** zur Folge hat. Diese Distributionswirkung mag als ein Vorteil der Mitbestimmung erscheinen, weist aber negative Allokationswirkungen auf. Die Kapitalrendite sinkt, gleichzeitig steigen die indirekten Beschäftigungskosten,

- 6 Dilger, Alexander: Erträge bei differenzierter Betrieb..., 1999, S. 57

● 2% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

155

## Textstelle (Prüfdokument) S. 173

am ehesten in Betrieben mit besonders schlechter Ertragslage auf die Eortlührung **des Betriebsrats** verzichten, insbesondere wenn direkte Betriebsratskosten einen Verlust für alle Beteiligten darstellen und damit Arbeitsplätze oder sogar die Fortexistenz des Betriebes gefährden 19 Die **Beschäftigten verzichten eher auf die Existenz des Betriebsrats als auf die des Betriebes** Diese Interpretation der Betriebsräte als Umverteilungsinstrument soll gegen zwei mögliche Einwände verteidigt **werden Der erste Einwand lautet, dass es sich bei einem Wechsel in der Betriebsratsexistenz um eine reine Folge** von Beschäftigungseffekten der Ertragslage **handeln könnte Gemäß diesem Einwand stellen** Betriebe in guter wirtschaftlicher Lage und damit bei hohen Erträgen **Arbeitnehmer ein. Die höhere** Beschäftigtenanzahl **steigert dann die Wahrscheinlichkeit der Betriebsratsexistenz Umgekehrt entlassen** Betriebe in einer **Krise Beschäftigte, so dass sie in Größenklassen mit** geringerer Betriebsratswahrscheinlichkeit wechseln **oder ganz** ihre Betriebsratsfähigkeit verlieren Gemäß diesem Einwand gibt es **nur diese indirekte Verbindung zwischen Betriebsergebnis und Betriebsrat über die Beschäftigung**, während eine direkte Verbindung in Form des Umverteilungsinteresses der Beschäftigten fehlt **Gegen diesen Einwand spricht, dass die Betriebe, die von 1994 bis 1996 ihren Betriebsrat verlieren, 1996 zwischen 16 und 182 Beschäftigte haben** Dies sind stets nicht als die gesetzlich vorgeschriebene Mindestbeschäftigtenzahl zur Wahl eines Betriebsrats **von fünf Außerdem haben diese Betriebe mit durchschnittlich 63 Beschäftigten** eine größere Belegschaft als die Betriebe mit einem neuen Betriebsrat. **die im Durchschnitt auf 53 Beschäftigte kommen.2" Es** gewinnen zwar die Betriebe Ob bzw was die Beschäftigten gewinnen muss an anderen Variablen überprüft werden Siehe insbesondere Abschnitt 9 2 zu den Lohnwirkungen von Betriebsräten Dies ist dann anders, wenn ohnehin mit einer Schließung des Betriebes

● 19% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Originalquellen)

Wegfall **des Betriebsrats** möglich ist. Die Mehrheit der Betriebe im NIFA-Panel berichtet von einer Ertragschwäche, doch nur in vierzehn Betrieben geht der Betriebsrat verloren. **Beschäftigten verzichten eher auf die Existenz des Betriebsrats als auf die des Betriebes.** Zur weiteren Plausibilisierung dieser Interpretation von Betriebsräten als verantwortungsvollem Umverteilungsinstrument soll zwei möglichen Einwänden begegnet **werden. Der erste Einwand lautet, daß es sich bei dem Wechsel von oder zu einem Betriebsrat um eine reine Folge** aus der Höhe der Beschäftigtenanzahl **handeln könnte**, welche wiederum von der Ertragslage beeinflusst wird.

aus der Höhe der Beschäftigtenanzahl handeln könnte, welche wiederum von der Ertragslage beeinflusst wird. **Gemäß diesem Einwand stellen** gutverdienende Betriebe **Arbeitnehmer ein. Die höhere** Beschäftigtenanzahl **steigert dann die Wahrscheinlichkeit der Betriebsratsexistenz. Umgekehrt entlassen** Betriebe in der **Krise Beschäftigte, so daß sie in Größenklassen mit** geringerer **oder ganz** ohne Betriebsratswahrscheinlichkeit wechseln. Es gibt **nur diese indirekte Verbindung zwischen Betriebsergebnis und Betriebsrat über die Beschäftigung**, keine direkte, z. B. zur Umverteilung. **Gegen diesen Einwand spricht, daß die Betriebe, die von 1994 bis 1996 ihren Betriebsrat verlieren, 1996 zwischen 16 und <sup>182</sup> Beschäftigte haben**, also keiner seinen Betriebsrat durch Unterschreiten der für einen Betriebsrat gesetzlich vorgeschriebenen Mindestbeschäftigtenzahl **von fünf** verliert. **Außerdem haben diese Betriebe mit durchschnittlich 63 Beschäftigten** mehr Beschäftigte als die Betriebe mit einem neuen Betriebsrat, die im Durchschnitt auf 53 Beschäftigte kommen.17 Es ist richtig, daß die Betriebe mit neuem Betriebsrat im

für einen Betriebsrat gesetzlich vorgeschriebenen Mindestbeschäftigtenzahl von fünf verliert. Außerdem haben diese Betriebe mit durchschnittlich 63 Beschäftigten mehr Beschäftigte als die Betriebe mit einem neuen Betriebsrat, **die im Durchschnitt auf 53 Beschäftigte kommen.17 Es** ist richtig, daß die Betriebe mit neuem Betriebsrat im Durchschnitt einen Beschäftigten hinzugewinnen, während die Betriebe, die ihren Betriebsrat verlieren, auch an

- 6 Dilger, Alexander: Erträge bei differenzierter Betrieb..., 1999, S. 66

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

156

## Textstelle (Prüfdokument) S. 173

Zur Schließung von Betrieben enthält das NIFA-Fanel jedoch keine Angaben **Die Betriebe ganz ohne** Betriebsrat haben 1996 durchschnittlich 48 **Beschäftigte, die stets** mit Betriebsrat 21(1) Das die letztgenannte Zahl so viel höher ist als die übrigen liegt **vor allem daran, dass größere Betriebe fast immer einen** Betriebsrat besitzen (vgl Tabelle 4 1). **Werden nur die mit neuem Betriebsrat im Durchschnitt einen Beschäftigten** hinzu, **während die Betriebe, die ihren Betriebsrat verlieren, auch an Beschäftigten verlieren,**<sup>21</sup> aber dies führt zu keiner hinreichenden Änderung in den **Betriebsgrößenklassen, um eine geänderte Wahrscheinlichkeit für die Existenz eines Betriebsrats annehmen zu können.** Der zweite hier zu behandelnde **Einwand gegen die vorgeschlagene Interpretation der** Ertragseffekte von Betriebsräten als Umverteilung lässt sich aus dem unter 2.3. vorgestellten **Argument von Freeman/Lazear (1995)** entwickeln **Gemäß Freeman und Lazear ist es eine wichtige Funktion von Betriebsräten, eine Krise des Betriebes den Beschäftigten glaubwürdig vermitteln zu können** Folglich werden Betriebsräte **gerade in der Krise** gebraucht

● 15% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Originalquellen)

Ertragslage zu verbessern, sondern sie wollen damit den Beschäftigungsabbau aufhalten. **Die Betriebe ganz ohne** Betriebsrat haben 1996 durchschnittlich 48 **Beschäftigte, die stets** mit Betriebsrat 210. Letzteres liegt jedoch **vor allem daran, daß größere Betriebe fast immer einen** Betriebsrat besitzen. **Werden nur die** Betriebe mit weniger als einhundert Beschäftigten betrachtet, ergeben sich die folgenden durchschnittlichen Beschäftigtenzahlen: 54 für Betriebe mit Betriebsrat 1994

Betriebe mit durchschnittlich 63 Beschäftigten mehr Beschäftigte als die Betriebe mit einem neuen Betriebsrat, die im Durchschnitt auf 53 Beschäftigte kommen.<sup>17</sup> Es ist richtig, daß die Betriebe **mit neuem Betriebsrat im Durchschnitt einen Beschäftigten** hinzugewinnen, **während die Betriebe, die ihren Betriebsrat verlieren, auch an Beschäftigten verlieren.**<sup>18</sup> Doch dies führt zu keiner hinreichenden Änderung der Betriebsgrößenklassen, um eine geänderte Wahrscheinlichkeit für die Existenz eines Betriebsrats annehmen zu können. Es ist allerdings möglich,

Betriebsrat im Durchschnitt einen Beschäftigten hinzugewinnen, während die Betriebe, die ihren Betriebsrat verlieren, auch an Beschäftigten verlieren.<sup>18</sup> Doch dies führt zu keiner hinreichenden Änderung der **Betriebsgrößenklassen, um eine geänderte Wahrscheinlichkeit für die Existenz eines Betriebsrats annehmen zu können.** Es ist allerdings möglich, daß der Beschäftigungsrückgang das Bindeglied ist, welches die Interessen der Beschäftigten mit der schlechten Ertragslage verknüpft. Die Arbeitnehmer verzichten nicht selbstlos

Betriebe ohne Betriebsrat 1994 und 1996; 38 für Betriebe mit Betriebsrat nur 1996. Im unbereinigten Mittelwert beträgt der Verlust zwei Beschäftigte. Allerdings hat der größte Betrieb mit Ein zweiter **Einwand gegen die vorgeschlagene Interpretation der** Befunde kann aus einem **Argument von Freeman/Lazear (1995)** für die Existenz von Betriebsräten<sup>19</sup> entwickelt werden. **Gemäß Freeman/Lazear ist eine wichtige Funktion von Betriebsräten die, eine Krise des Betriebes den Beschäftigten glaubwürdig vermitteln zu können.** Wenn

- 6 Dilger, Alexander: Erträge bei differenzierter Betrieb..., 1999, S. 66
- 6 Dilger, Alexander: Erträge bei differenzierter Betrieb..., 1999, S. 67

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

157

## Textstelle (Prüfdokument) S. 174

Dies widerspricht der hier vorgeschlagenen Interpretation der Befunde, dass die Beschäftigten in der Krise eher auf einen ertragsmindernden Betriebsrat verzichten und einen Betriebsrat bei guter Ertragslage (auch) zu Umverteilungszwecken gründen. Das Argument von Freeman und Lazear steht aber darüber hinaus im Widerspruch zu den Befunden selbst, wonach der Betriebsrat bei besonders ertragsschwachen Betrieben entfällt und in Betrieben mit einem überdurchschnittlich guten Betriebsergebnis erstellt. Außerdem ist der Maschinenbau als Ganzer 1996 in einer Krise, doch die Ertragsbeurteilung der Betriebe mit Betriebsrat ist durchschnittlich schlechter als die der Betriebe ohne Betriebsrat. Das Argument von Freeman und Lazear wäre dann mit den bisher referierten Befunden verträglich, wenn die Betriebe mit Betriebsrat mit einer größeren Wahrscheinlichkeit die Krise überleben als Betriebe ohne Betriebsrat. Dass die Betriebe ohne Betriebsrat 1996 eine im Durchschnitt bessere Ertragseinschätzung abgeben, läge dann allein daran, dass es sich um die Auswahl der besten Betriebsratslosen Betriebe handelt, während die ertragsschwächeren Betriebe ohne Betriebsrat untergegangen sind. Von den Betrieben mit Betriebsrat würden dagegen auch die meisten ertragsschwachen dank Zugeständnissen der Belegschaft die Krise überleben, so dass der Durchschnittsertrag dieser Gruppe geringer erschiene. Soweit die Daten des NIFA-Panels einen Test dieser Hypothese erlauben, muss sie allerdings zurückgewiesen werden. Von den Betrieben, die 1994 angaben, keinen Betriebsrat zu besitzen, beteiligten sich 56% an der Erhebungswelle von 1996. Von den Betrieben mit Betriebsrat 1994

● 45% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Originalquellen)

die Beschäftigten mittels Betriebsrat von einer Krisensituation überzeugt werden können, sind sie zu Zugeständnissen bereit, z. B. beim Lohn oder in Form von höheren Arbeitsanstrengungen, oder ob ihre Zugeständnisse allein zur Steigerung ohnehin schon hoher Erträge verwandt werden. Aus diesem Argument folgt, daß Betriebe gerade in der Krise Betriebsräte brauchen. Dies widerspricht der hier vorgeschlagenen Interpretation der Befunde, daß die Beschäftigten in der Krise eher auf einen ertragsmindernden Betriebsrat verzichten und einen Betriebsrat bei guter Ertragslage (auch) zu Umverteilungszwecken begründen. Das Argument von Freeman/Lazear steht aber auch im Widerspruch zu den Befunden selbst, wonach der Betriebsrat bei besonders ertragsschwachen Betrieben entfällt und in Betrieben mit einem überdurchschnittlich guten Betriebsergebnis entsteht. Außerdem ist der Maschinenbau 1996 in der Krise, doch die Ertragsbeurteilungen der Betriebe mit Betriebsrat sind durchschnittlich schlechter als die der Betriebe ohne Betriebsrat. Das Argument von Freeman/Lazear wäre dann mit den bisher referierten Befunden verträglich, wenn die Betriebe mit Betriebsrat mit einer weitaus größeren Wahrscheinlichkeit die Krise überleben als Betriebe ohne Betriebsrat. Daß die Betriebe ohne Betriebsrat 1996 einen im Durchschnitt höheren Ertrag aufweisen, läge dann allein daran, daß es sich um die Auswahl der besten betriebsratslosen Betriebe handelt, während die ertragsschwächeren Betriebe ohne Betriebsrat untergegangen sind. Von den Betrieben mit Betriebsrat würden dagegen auch die meisten ertragsschwachen die Krise überleben, so daß der Durchschnittsertrag dieser Gruppe geringer wäre. Soweit die Daten des NIFA-Panels einen Test dieser Hypothese zulassen, muß sie allerdings zurückgewiesen werden. Von den Betrieben, die 1994 angaben, keinen Betriebsrat zu besitzen, beteiligen sich 56 % an der Umfrage 1996. Von den Betrieben mit Betriebsrat 1994 beteiligen sich dagegen weniger, nämlich nur 54 % an der Befragung 1996.<sup>20</sup> Das Argument von Freeman/Lazear kann es wird hier angenommen, dass dadurch das allgemeine Verhältnis charakterisiert wird, zumal die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle zu <sup>21</sup> den organisatorischen Veränderungen gezählt werden kann. <sup>22</sup> 22 Es sind von den

- 6 Dilger, Alexander: Erträge bei differenzierter Betrieb..., 1999, S. 67

PlagiatService  
Prüfbericht  
33158  
25.10.2018  
158

## Textstelle (Prüfdokument) S. 174

beteiligten sich dagegen weniger, nämlich nur 54 % an der Betriebe mit weniger als 100 Beschäftigten betrachtet, ergeben sich die folgenden durchschnittlichen **Beschäftigtenzahlen 54 für Betriebe mit Betriebsrat 1994 und 1996, 41 für Betriebe mit Betriebsrat nur 1994, 39 für Betriebe ohne Betriebsrat** sowohl 1994 als auch 1996, **38 für Betriebe mit Betriebsrat nur 1996** Im unbereinigten Mittelwert beträgt der Verlust zwei Beschäftigte Allerdings hat der größte Betrieb mit 182 Beschäftigten 1996 im Jahr 1994 keine Angaben zur Beschäftigung gemacht Bereinigt man den Mittelwert entsprechend, ergibt sich ein Verlust von durchschnittlich elf Beschäftigten **zur die übrigen dreizehn Betriebe** Die Betriebe stets mit Betriebsrat verlieren in den zwei Jahren im Durchschnitt sechs Beschäftigte, die Betriebe stets ohne Betriebsrat gewinnen zwei, also mehr als die Betriebe mit einem neuen Betriebsrat 1996

## Textstelle (Originalquellen)

**1075 Betrieben mit Betriebsrat** nur die 934 erfasst, die auf die Frage nach <sup>22</sup> der Haltung des Betriebsrats antworten. <sup>23</sup> 23 Je höher die Beschäftigtenzahl in einem Betrieb ist, desto eher kann in

allem daran, daß größere Betriebe fast immer einen Betriebsrat besitzen. Werden nur die Betriebe mit weniger als einhundert Beschäftigten betrachtet, ergeben sich die folgenden durdischnittlichen **Beschäftigtenzahlen: 54 für Betriebe mit Betriebsrat 1994 und 1996; 41 für Betriebe mit Betriebsrat nur 1994; 39 für Betriebe ohne Betriebsrat 1994 und 1996; 38 für Betriebe mir Betriebsrat nur 1996.** Im unbereinigten Mittelwert beträgt der Verlust zwei Beschäftigte. Allerdings hat der größte Betrieb mit Ein zweiter Einwand gegen die

immer einen Betriebsrat besitzen. Werden nur die Betriebe mit weniger als einhundert Beschäftigten betrachtet, ergeben sich die folgenden durdischnittlichen Beschäftigtenzahlen: 54 für Betriebe mit Betriebsrat 1994 und 1996; 41 **für Betriebe mit Betriebsrat nur 1994; 39 für Betriebe ohne Betriebsrat 1994 und 1996; 38 für Betriebe mir Betriebsrat nur 1996.** **Im unbereinigten Mittelwert beträgt der Verlust zwei Beschäftigte. Allerdings hat der größte Betrieb mit Ein zweiter Einwand gegen die vorgeschlagene Interpretation der Befunde kann aus einem Argument von Freeman/Lazear (1995) für die Existenz von Betriebsräten<sup>19</sup> entwickelt werden.** Gemäß Freeman/Lazear ist eine wichtige Funktion von Betriebsräten die, eine Krise des Betriebes den Beschäftigten glaubwürdig vermitteln zu können. Wenn die Beschäftigten

Niveau statistisch signifikant<sup>182</sup> 182 Beschäftigten 1996 im Jahr 1994 keine Angaben zur Beschäftigung gemacht. Bereinigt man den <sup>182</sup> Mittelwert entsprechend, ergibt sich ein Verlust von durchschnittlich elf Beschäftigten für **die übrigen <sup>182</sup> dreizehn Betriebe. Die Betriebe stets mit Betriebsrat verlieren in den zwei Jahren im Durchschnitt sechs <sup>182</sup> Beschäftigte, die Betriebe stets ohne**

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 30
- 6 Dilger, Alexander: Erträge bei differenzierter Betrieb..., 1999, S. 66

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

159

● 22% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Prüfdokument) S. 174

Vgl auch die Ergebnisse zur Personalfuktuation im Ferugungsbereich in Kapitel 5 Betragung 1996. Das **Argument von Freeman und Lazear** kann höchstens durch die Annahme gerettet werden, dass die Betriebsräte nach glaubwürdiger Mitteilung der Krise an die Belegschaft ihre **Schuldigkeit getan haben und nicht länger gebraucht werden**. Allerdings passt dies wohl besser zu dem unter 2.4. entwickelten Modell, welches in Einklang mit der hier vertretenen Umverteilungsinterpretation steht. Schließlich ist noch auf den Befund einzugehen, dass bei Berücksichtigung der Einbindung des Betriebsrats über das

## Textstelle (Originalquellen)

**Betriebsrat gewinnen zwei, also mehr als die Betriebe mit einem <sup>182</sup> neuen Betriebsrat 1996. <sup>21</sup> 21**

der Firmenübernahme durch die Arbeitnehmer oder Dritte zu denken, durch die sich am Markt die effiziente Lösung durchsetzen wird. 3.2. Teilung von Informationen Gegen das zweite **Argument von Freeman und Lazear** spricht die Tatsache, daß die Arbeitgeber ex post, wenn eine Krise eingetreten ist, nicht nur ein starkes Eigeninteresse an einer glaubwürdigen Krisenmitteilung haben, sondern zu

liquidiert worden sein. Doch es gibt keinen Grund für die Annahme, daß dieser Bruchteile für betriebsratslose Betriebe höher sein sollte als für Betriebe mit Betriebsrat. **Schuldigkeit getan haben und nicht länger gebraucht werden**. Es stellt sich dann allerdings die Frage, warum nicht mehr Betriebsräte in der schlechten Situation für den Maschinenbau zwischen 1994 und 1996 wegfallen. Statt dessen entstehen per

- 6 Dilger, Alexander: Erträge bei differenzierter Betrieb..., 1999, S. 75
- 3 Dilger, Alexander: Kann die gesetzliche Regelung betri..., 1999, S. 213
- 6 Dilger, Alexander: Erträge bei differenzierter Betrieb..., 1999, S. 68

● 4% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

160

ProfNet

Institut für Internet-Marketing





## Textstelle (Prüfdokument) S. 175

Signifikanz der negativen Ertragswirkungen verloren geht. Die Interpretation dafür wurde bereits genannt Die Einbindung des Betriebsrats durch das Management verbessert die Ertragslage, so dass im Sinne der Eigentümer handelnde Manager solche zusätzlichen Rechte gewähren sollten. Dies gilt für alle Betriebsratstypen, d. h. auf die Haltung des Betriebsrats kommt es nicht an. Auch ein antagonistischer Betriebsrat kann eingebunden werden, was sich günstig auf die Erträge auswirkt. Ein Wegfall der Betriebsratseinbindung hat hingegen signifikant negative Auswirkungen. Über die Gründe, warum die Gewährung zusätzlicher Rechte

## Textstelle (Originalquellen)

den Ertrag von 1996 als mindestens befriedigend. Es bestätigt sich damit das Ergebnis des 3. Abschnitts, daß die Existenz eines Betriebsrates negativ mit dem Betriebsergebnis korreliert ist. Dies gilt für alle Betriebsratstypen. Dabei schneidet derjenige Betriebsratstyp am besten ab, der dem Fehlen eines Betriebsrats am nächsten kommt, nämlich der sich von selbst nicht beteiligende Betriebsrat. Es folgen

- 6 Dilger, Alexander: Erträge bei differenzierter Betrieb..., 1999, S. 69

● 2% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

161

ProfNet

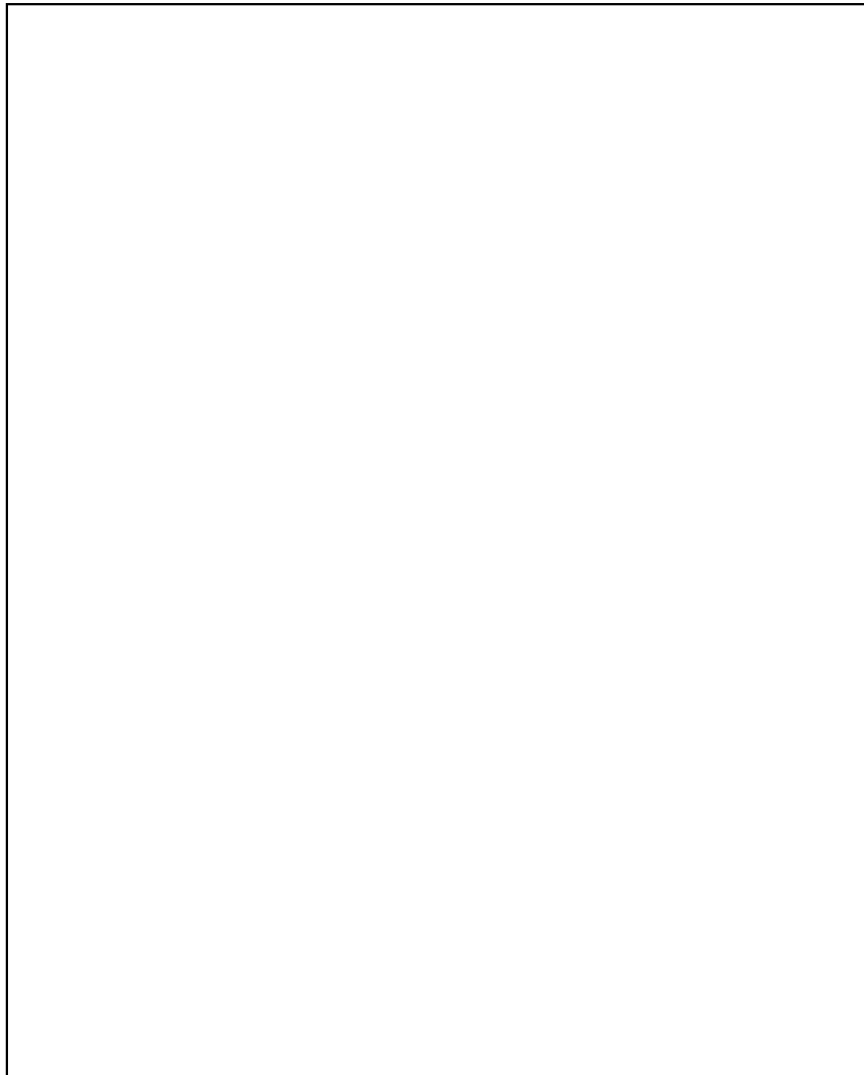
Institut für Internet-Marketing



## Textstelle (Prüfdokument) S. 178

den Betriebsratseinfluss auf zwei Lohnindikatoren, nämlich zum einen den Stundenlohn von Arbeitern und zum anderen das Jahresgehalt pro Beschäftigten Der Einfluss der Betriebsratsexistenz auf den Arbeiterstundenlohn ist statistisch insignifikant negativ, bezüglich des Jahresgehaltes ist er **signifikant negativ auf dem 1-Prozent-Niveau**.<sup>9</sup> Der Anteil von Gewerkschaftsmitgliedern an der Belegschaft hat hingegen einen signifikant positiven Lohneinfluss, beim Stundenlohn **signifikant auf dem 5-Prozent-Niveau**, beim Jahreseinkommen auf dem 1-Prozent-Niveau. Addison/Kraft/Wagner (1993) finden hingegen einen signifikant positiven Betriebsratseffekt auf die Lohnsumme je Beschäftigten Ihr Datensatz ist mit 50 (nicht repräsentativen) gültigen Fällen aus zwei Bundesländern allerdings ebenfalls sehr klein.

## Textstelle (Originalquellen)



- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfukt..., 1999, S.

● **3%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

162

**ProfNet**

Institut für Internet-Marketing



## Textstelle (Prüfdokument) S. 178

die Gesamtwirtschaft bei Existenz eines Betriebsrats statistisch signifikant auf dem 1-Promille-Niveau hoher Der Anteil der übertariflichen Entlohnung an der Lohnsumme, die Lohnspamie, wird hingegen in einer zweiten Schätzung ebenso deutlich durch einen Betriebsrat reduziert. Bei Beschränkung auf die Betriebe des Produzierenden Gewerbes bleiben die Vorzeichen zwar erhalten, doch der jeweilige Betriebsratseinfluss ist insignifikant.<sup>11</sup> Meyer (1995b) eröffnet eine ganze Reihe von Untersuchungen mit den Daten des Hannoveraner Firmenpanels. Er analysiert die erste Welle des Panels von 1994. Unter Einbeziehung von 561 Industriebetrieben findet er mit OUS-Schätzungen einen auf dem 1-Prozent-Niveau<sup>12</sup> signifikant positiven Effekt der Betriebsratsexistenz auf die Lohn- und Gehaltshöhe pro Kopf. Addison/Schnabel/Wagner (1998a, 1998b und 1999) ermitteln ebenfalls mit der ersten Welle des Hannoveraner Firmenpanels von 1994 bei 824 gültigen Fällen einen auf dem 1-Promille-Niveau statistisch signifikant positiven Betriebsratseffekt auf die (logarithmic) Lohn-

11 Im Dienstleistungsbereich ist der Betriebsratseinfluss bezüglich der Lohnhöhe statistisch signifikant positiv auf dem 1-Prozent-Niveau (die hier angegebenen Werte sind aus den 1-Werten

12 Von Meyer (1995b) S. 139 wird fälschlicherweise außer einmal für die Konstante stets nur das 5-Prozent-Signifikanzniveau ausgewiesen, doch die t-Werte liegen für die Betriebsratsvariable bei 3,16 bzw 3,12

## Textstelle (Originalquellen)

Niveau signifikant negativer Einfluss auf eine einseitige Regelung durch die Betriebsleitung und eine insignifikant negative Wirkung auf eine einseitige Festsetzung durch die<sup>33</sup> Arbeitnehmer. Dasselbe gilt bei Beschränkung auf die Betriebe mit 21 bis 100 Beschäftigten.<sup>33</sup> Bei Wegfall des Betriebsrats gibt es nur eine gemeinsame Regelung (vgl. Tabelle 13), ein<sup>33</sup> neuer Betriebsrat begünstigt insignifikant beide einseitigen Regelungsformen, während ein<sup>1994</sup> 1994

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 30
- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfukt..., 1999, S.

● 5% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

163

## Textstelle (Prüfdokument) S. 179

gültigen Fällen einen auf dem 1-Promille-Niveau statistisch signifikant positiven Betriebsratseffekt auf die (logarithmierte) Lohn- und Gehaltssumme je Beschäftigten Sie wiederholen ihre Schätzung für die Betriebe mit 21 bis 100 Beschäftigten. Es verbleiben 345 gültige Fälle mit einem **auf dem 1-Prozent-Niveau signifikant positiven** Einfluss des Betriebsrats.<sup>13</sup> Addison/Schnabel/Wagner (2000a) replizieren die Schätzung **für die Teilgruppe der Betriebe mit 21 bis 100** Beschäftigten Trotz derselben Variablen weisen sie nur noch 353 gültige Fälle ans, 14 der positive Betriebsratseinfluss auf die Lohnhöhe ist dabei **signifikant auf dem 5-Prozent-Niveau** In den Teilgruppen der Betriebe mit 5 bis 20 Beschäftigten einerseits oder 101 und mehr Beschäftigten andererseits ergibt sich allerdings ein insignifikanter negativer Effekt.<sup>15</sup> Addison/Schnabel/Wagner (1998b) untersuchen neben dem Betriebsratseinfluss auf die Lohnhöhe auch den auf die ubertarifliche Entlohnung. In unterschiedlichen OLS-Schätzungen für Arbeiter,

<sup>13</sup> Dieses Ergebnis wird auch von Addison/Siebert/Vagner/Vci (2000) ausgewiesen

<sup>15</sup> Vgl. Abschnitt 5.2. f

## Textstelle (Originalquellen)

bei einem wegfallenden Betriebsrat positiv, bei einem neuen Betriebsrat negativ. Auch ist der Einfluss eines ständig präsenten Betriebsrats erwartungsgemäß hochsignifikant positiv. Wenn sich die Ergebnisse **für die Teilgruppe der Betriebe mit 21 bis 100** Beschäftigten wiederholen lassen, kann nahezu ausgeschlossen werden, dass es sich um reine Betriebsgrößen- statt Betriebsratseffekte handelt. Tabelle 9 enthält die Tabelle 9: Arbeitszeitflexibilisierung in Betrieben mit 21 bis 100

- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfukt..., 1999, S.
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 167
- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfukt..., 1999, S.

● **5%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

164

## Textstelle (Prüfdokument) S. 180

insignifikant. Er ist in fünf der sechs Schätzungen positiv und nur für Arbeiter bei Berücksichtigung aller Betriebe negativ. In demselben Modell ist der Einfluss des an der Festlegung der übertariflichen Entlohnung beteiligten Betriebsrats signifikant positiv **auf dem 1-Prozent-Niveau Auf dem 5-Prozent-Niveau signifikant** positiv ist dieser Effekt außerdem in dem Modell für alle Beschäftigten und Betriebe. Ansonsten ist er dreimal insignifikant positiv, in Bezug auf die übertarifliche Entlohnung der Angestellten in Betrieben mit 21 bis 100 Beschäftigten ist er insignifikant negativ. Jirjahn (1998) schätzt ebenfalls den **Einfluss der Existenz eines Betriebsrates auf** die Lohnhöhe mit den Daten der ersten Welle (1994) des Hannoveraner Firmenpanels. Bei 771 gültigen Fällen ist dieser Einfluss ohne die Berücksichtigung von Brancheneffekten statistisch signifikant auf dem 1-Prozent-Niveau, mit Brancheneffekten auf dem 5-Prozent-Niveau. Jirjahn/

## Textstelle (Originalquellen)

entspricht, wie also Betriebsräte das Betriebsergebnis tatsächlich beeinflussen, ist eine empirische Frage. FitzRoy/Kraft (1985) ermitteln bei einer Untersuchung von rund sechzig Betrieben einen signifikant negativen **Einfluß der Existenz eines Betriebsrates auf** das Betriebsergebnis. Studien mit ebenfalls kleinen Fallzahlen (rund 50 bzw. 74) von Addison/Kraft/Wagner (1993) und Addison/Wagner (1995)<sup>10</sup> finden keinen signifikanten Einfluß der Betriebsratsexistenz auf die Gewinne.

- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfukt..., 1999, S.
- 6 Dilger, Alexander: Erträge bei differenzierter Betrieb..., 1999, S. 59

● 4% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

165

ProfNet

Institut für Internet-Marketing



## Textstelle (Prüfdokument) S. 180

Niveau. Jirjahn/Klodt (1998a) verwenden für vier verschiedene Schätzungen die ersten drei Wellen (1994-1996) des Hannoveraner Firmenpanels als gepoolte Stichprobe. Bei 1075 bis 1888 gültigen Fällen mit 604 bis 861 Betrieben ist der positive Lohneinfluss des Betriebsrats in der Regel statistisch **signifikant auf dem 1-Prozent-Niveau**, einmal auf dem 5-Prozent-Niveau. Jirjahn/Klodt (1998b) untersuchen insbesondere mit der zweiten und dritten Welle (1995-1996) des Hannoveraner Firmenpanels den Zusammenhang zwischen Lohnhöhe, Betriebsratsexistenz, Tarifbindung und dem Wettbewerbsdruck auf dem Produktmarkt. Bezogen auf alle 523 analysierten Betriebe

## Textstelle (Originalquellen)

- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfukt..., 1999, S.

● **2%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

166

**ProfNet**

Institut für Internet-Marketing



## Textstelle (Prüfdokument) S. 180

Prozent-Niveau. Jirjahn'Klodt (1998b) untersuchen insbesondere mit der zweiten und dritten Welle (1995-1996) des Hannoveraner Firmenpanels den Zusammenhang zwischen Lohnhöhe, Betriebsratsexistenz, Tarifbindung und dem Wettbewerbsdruck auf dem Produktmarkt. Bezogen auf alle 523 analysierten Betriebe ergibt sich ein **auf dem 5-Prozent-Niveau signifikant** positiver Betriebsratseinfluss auf die Lohnhöhe, während die Tarifbindung statistisch nicht signifikant positiv und ein sehr starker Konkurrenzdruck signifikant negativ sind. Bei Aufspaltung in tarifgebundene und nicht gebundene Betriebe zeigt sich der signifikant positive Betriebsratseinfluss auf die 1

## Textstelle (Originalquellen)

- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfukt..., 1999, S.

● **2%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

167

## Textstelle (Prüfdokument) S. 182

Arbeitgeberverband:5 hemmen. Eine andere Erklärungsmöglichkeit für den Zusammenhang zwischen Betriebsräten und höheren Effektiv-, nicht aber Tariflöhnen ist, dass Betriebsräte die Art der Entlohnung beeinflussen. So finden He\ ood/Hübler/Jirjahn (1998) und Ilübler/ Jrrjahn (1998) einen statistisch **signifikanten Einfluss der Betriebsratsexistenz auf die** Anwendung variabler Entlohnungsformen, seien es Stück- und Akkordlöhne oder Gewilmbeteiligungen. Diese Entlohnungsformen dürften zu durchschnittlich höheren Löhnen führen. Sie könnten jedoch bereits vor der Etablierung eines Betriebsrats eingeführt worden sein. Wegen der Mitbestimmungsrechte über die

## Textstelle (Originalquellen)

negativen Einfluß der Existenz eines Betriebsrates auf das Betriebsergebnis. Studien mit ebenfalls kleinen Fallzahlen (rund 50 bzw. 74) von Addison/Kraft/Wagner (1993) und Addison/ Wagner (1995)<sup>10</sup> finden keinen **signifikanten Einfluß der Betriebsratsexistenz auf die** Gewinne. Bei Verwendung des Hannoveraner Firmenpanels mit einigen hundert niedersächsischen Betrieben weisen jedoch Addison/Schnabel/Wagner (1996) und Addison/ Schnabel/Wagner (1997) wiederum einen signifikant negativen Einfluß

- 6 Dilger, Alexander: Erträge bei differenzierter Betrieb..., 1999, S. 59

● 2% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

168

**ProfNet**

Institut für Internet-Marketing





## Textstelle (Prüfdokument) S. 183

Befund in den USA Weil (1998) 25 Siehe Langer (1994), Ettl/Heikenroth (1996), Schnabel/Vagner (1996), Schroeder/Ruppert (1996a, 1996b), Kohaut/Bellmann (1997), Gerlach/Lehmann/Meyer/Schroeder (1998) und Bellmann/Kohaut/Schnabel (1999) 26 Gemäß §87 Abs 1 Nr IOBzw 11 BetrVG hoch sind. Dann gibt es gar keinen direkten **Einfluss der Betriebsräte auf die** Löhne, sondern eine gemeinsame Ursache, etwa ein hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad wurde zu mehr Betriebsräten und höheren Löhnen führen. Bellmann/Kohaut (1995a) fithten gegen diese Hypothese an, dass in ihrer Untersuchung trotz Kontrolle für die Branche eine

● **2%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Originalquellen)

passiver Betriebsräte. Tabelle 12: Logit-Modelle zur Arbeitszeitflexibilisierung nach der Betriebsräte- Befragung Unabhängige Variablen alle Betriebe 21 bis 4. Wer regelt die flexibilisierten Arbeitszeiten? Neben dem unter 3. nachgewiesenen **Einfluss der Betriebsräte auf die** Existenz der Anwendung flexibler Arbeitszeiten können sie auch bei der Frage eine Rolle spielen, wer die Abweichungen von der täglichen Regelarbeitszeit festlegt. Dabei gibt es

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 171

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

169



**ProfNet**

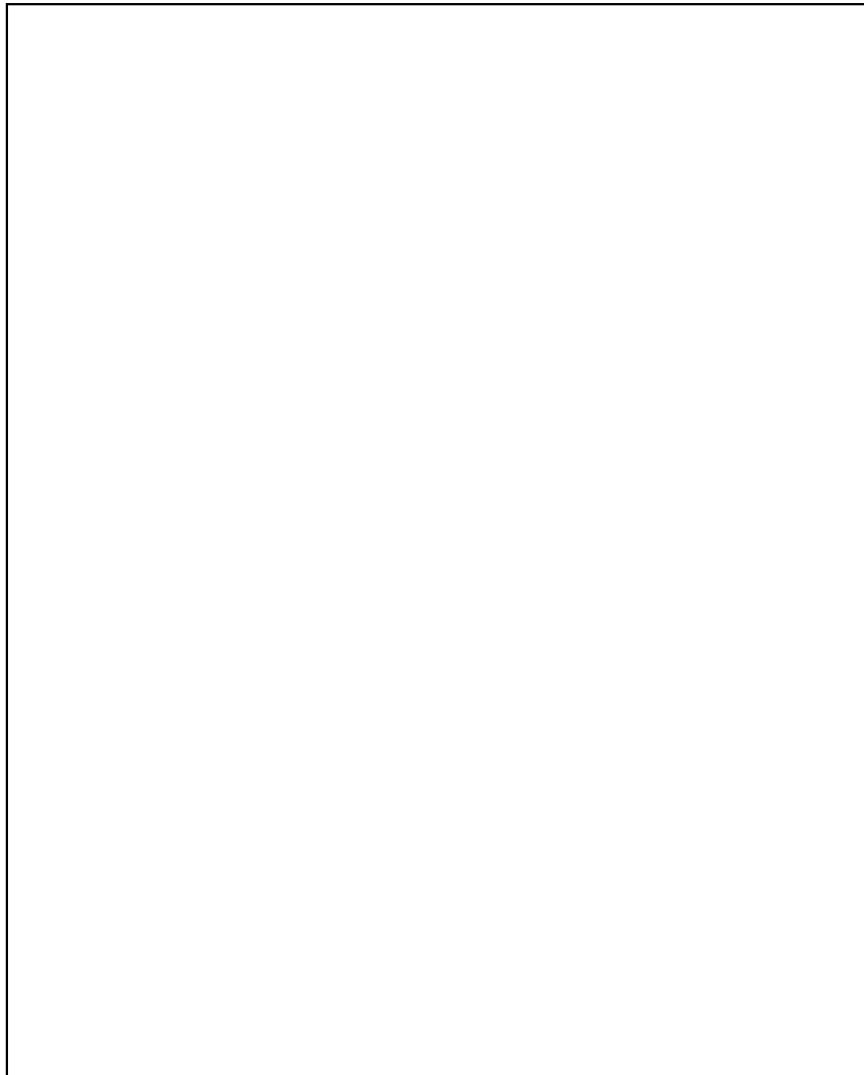
Institut für Internet-Marketing

## Textstelle (Prüfdokument) S. 184

Ergebnisse genutzt werden, um mit aller gebotenen Vorsicht Aussagen zu den Produktivitätseffekten von Betriebsräten zu formulieren. Nach Vorläuferstudien zu Partizipationswirkungen, aber nicht Betriebsräten von Cable/FitzRoy (1980 und 1983) sind erneut FitzJvoy/Kraft (1985b. 1986, 1987a und 1987b) die ersten, die **den Einfluss von Betriebsräten auf die** Wertschöpfung ökonomisch untersuchen.<sup>32</sup> Sie finden mit ihrem nicht repräsentativen Datensatz von 65 Betrieben aus der Metallindustrie über zwei Jahre bei einer Vielzahl unterschiedlicher Spezifikationen einen mindestens auf dem 10-Prozent-Niveau, häufig auch auf dem 5-Prozent-Niveau signifikant negativen Einfluss **der Existenz eines Betriebsrats auf die** Gesamtwertschöpfung des Betriebes. Sie schätzen mit logarithmierten unabhängigen Variablen eine Art Cobb-Douglas-Produktionsfunktion, in die die Summe des fixen und umlaufenden Kapitals sowie zur Messung des Faktors Arbeit die Zahl der von

<sup>32</sup> Svejnar (1982) untersucht die Produktivitätseffekte auf Branchenebene, die die Einführung des

## Textstelle (Originalquellen)



- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfukt..., 1999, S.

● **3%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

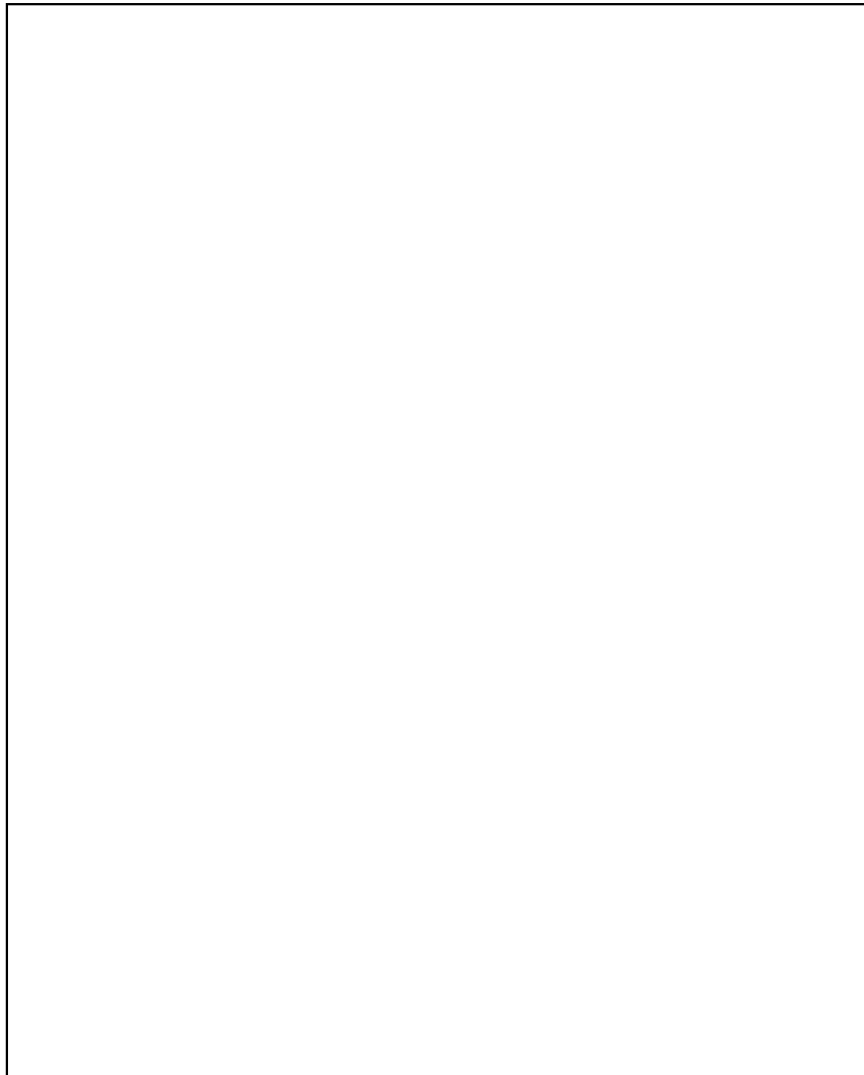
25.10.2018

170

## Textstelle (Prüfdokument) S. 185

in den Betrieben mit 5 bis 20 Beschäftigten eine insignilkanl negative und bei mehr als 100 Beschäftigten eine leicht (auf dem 10-FTozent-Nlveau) signifikant positive Betriebsratswirkung Addison/Siebert/Wagnet/Wei (2000) nutzen ebenfalls die erste Welle des Hannoveraner Firmenpanels Für die Betriebe mit 21 bis 100 Beschäftigten ist der Einfluss des Betriebsrats auf die Wertseliöpfung pro Kopf msignifikant positiv, für Betriebe mit 101 bis 1000 Beschäftigten ist er signifikant positiv auf dem 1-Prozent-Niveau. Jirjahn (1998) nutzt ebenfalls die Daten der ersten Welle des Hannoveraner Firmenpanels, um verschiedene Formen von PtoDUktionsfimktionen nach dem OLS-Ansatz zu schätzen Stets ist der Einfluss der Betriebsratsexistenz auf die loganthmierte Wertseliöpfung (Umsatz minus Vorleistungen) signifikant positiv auf dem 1-Promille- Niveau. Insgesamt ist die Breite der Untersuchungen zur Wertschöpfung nicht so groß wie bei den übrigen abhängigen Variablen Die Ergebnisse von FitzRoy und Kraft weichen wieder von den übrigen ab, die alle positive BetriebsratselTckle lindern, wenn man von der Teilgruppe der Betriebe mit 5 bis 20 Beschäftigten absieht Der mit dem Hannoveraner Firmenpanel,

## Textstelle (Originalquellen)



- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfukt..., 1999, S.

● 4% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService  
Prüfbericht  
33158  
25.10.2018  
171

## Textstelle (Prüfdokument) S. 186

Efrizienzsteigerung als auch eine Substitution von Arbeit durch Kapital vereinbar 9.4. Zusammenfassung Mit dem NIFA-Panel lassen sich die Wirkungen von Betriebsräten auf die Löhne und die Arbeitsproduktivität nicht erfassen Untersuchungen mit anderen Datensätzen zeigen allerdings, dass die Existenz eines Betriebsrats sowohl auf die Lohnhöhe als auch die Wert schöpfung pro Kopf positiv wirkt.<sup>36</sup> Weniger klar sind jedoch die Wege, auf denen Betriebsräte die Löhne und die Produktivität beeinflussen 10. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen Als grundsätzliche Einwand gegen Mitbestimmungsgesetze

36 Cappelli/Aeumark (1999) weisen einen Produktivitäts- und gleich hohen Loruizuwachs bei

## Textstelle (Originalquellen)

- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfukt..., 1999, S.

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

172



**2%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit



**ProfNet**

Institut für Internet-Marketing

## Textstelle (Prüfdokument) S. 187

Entlassungskontrolle dem neoklassischen Ideal flexibler Arbeitsmärkte widerspricht, kann sie aus Gründen der Humankapitalbildung, Senioritätsentlohnung, Risikoallokation oder langfristigen Kooperation effizienzsteigern sein. Während alle bisherigen ökonomischen Untersuchungen nur eine Dummyvariable für die Betriebsratsexistenz verwenden, wurden in Kapitel 4 zwei Datensätze aus dem deutschen Maschinenbau für die eigene empirische Arbeit vorgestellt, die eine differenziertere Analyse erlauben. Mit dem NIFA-Panel ist die Unterscheidung von Betriebsratstypen und die Betrachtung von neuen und wegfallenden Betriebsräten sowie der Betriebsratseinbindung durch das Management möglich.

● 2% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Originalquellen)

hervorbringen oder eher für eine gemeinsame Abstimmung der flexibilisierten Arbeitszeiten sorgen. Der 5. Abschnitt enthält eine Zusammenfassung und ein Fazit. 2. Verwendetes Datenmaterial In diesem Beitrag werden zwei Datensätze aus dem deutschen Maschinenbau genutzt, das Bochumer NIFA-Panel, wobei NIFA für "Neue Informationssysteme und flexible Arbeitssysteme" steht, und die Bochumer Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau. Die Daten des NIFA-

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 158

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

173

## Textstelle (Prüfdokument) S. 188

sehr signifikant ist Diese Reduktion der Personalfuktuation stünmt mit den Vorhersagen der meisten Theorieansätze überein. Der Betriebsratseinfluss auf die Flexibilisierung der Arbeitszeit wurde in Kapitel 6 erstmalig untersucht. Es zeigte sich, dass Betriebsräte nicht nur zur **Anwendung von Modellen flexibler Arbeitszeiten** beitragen, sondern dabei auch gemeinsame Regelungen der Arbeitszeiten fördern **im Gegensatz zu** einseitigen Regelungen allein durch die Betriebsleitung oder auch allein durch die Belegschaft. Kapitel 7 beschäftigte sich mit dem **Einfluss von Betriebsräten auf die** Innovationstätigkeit. Die bisherigen Untersuchungen fanden für Prodnktinnovationen größtenteils einen insignifikant positiven Einfluss, was luer bestätigt werden konnte. Bei Konzentration auf über das gesetzliche Maß hinaus eingebundene Betriebsräte ergibt sich jedoch ein signifikant positiver Betriebsratseinfluss. Das

## Textstelle (Originalquellen)

einer Gegenüberstellung von Betrieben mit und ohne Betriebsrat ergibt sich damit die Gefahr, dass statt der unterstellten Betriebsratswirkungen reine Betriebsgrößeneffekte gefunden' werden, zumal auch die **Anwendung von Modellen flexibler<sup>23</sup> Arbeitszeiten** nicht unabhängig von der Zahl der Beschäftigten ist (vgl. BELL-<sup>23</sup> MANN/DÜLIVKÜHL/ LAHNER/LEHMANN 1996: 19-21, DÖRSAM 1997: insb. H4f. und <sup>23</sup> DÜLL/ELLGUTH 1997).<sup>24</sup> 24 Dieselben Angaben wie in Tabelle 2 für 1994

Nr. 2 BetrVG und "vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit" (also insbesondere Kurzarbeit und Überstunden) nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG.<sup>15</sup> **Im Gegensatz zu** vielfältigen Untersuchungen zum **Einfluss von Betriebsräten auf die** Personalfuktuation<sup>16</sup> gibt es bislang keine Arbeit, die die Wirkung von Betriebsräten auf die Flexibilität der Arbeitszeiten systematisch empirisch untersuchen würde.<sup>17</sup> Dies soll hier unternommen werden

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 30
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 158

● 3% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

174

## Textstelle (Prüfdokument) S. 21

Demsetz (1972), Nozick (1974), Furubotn (1978, 1981, 1982), Gallaway (1978), Pejovich (1978a), Lachmann (1979), McCain (1980, 1989), von Weizsäcker (1984) und Osbild (1994),

## Textstelle (Originalquellen)

Vergleiche Jensen/Meckling (1979). Entsprechende Argumente gegen eine gesetzliche Regelung oder die (betriebliche) Mitbestimmung selbst, weil bzw. insofern sie nicht freiwillig entsteht, finden sich bei Alchian/Demsetz (1972), Nozick (1974), Furubotn (1978), Gallaway (1978), Pejovich (1978), Furubotn (1981), Furubotn (1982) und von Weizsäcker (1984).<sup>6</sup> 12 Siehe Freeman/Lazear (1995), insbesondere S. 29-33. Gemäß Levine (1995), S. 200, ist dieses Argument<sup>6</sup> ursprünglich von Marglin (1974) entwickelt worden.<sup>6</sup> 13 Siehe Freeman/Lazear (1995), insbesondere S. 33-38. Eine ähnliche

- 3 Dilger, Alexander: Kann die gesetzliche Regelung betri..., 1999, S. 224

● 2% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

175

## Textstelle (Prüfdokument) S. 53

72 Zur Vereinfachung wird hier mit reinen Zahlenwerten ohne (Geldeinheiten) gerechnet. Wer die

## Textstelle (Originalquellen)

amerikanischen Arbeitsbeziehungen übertragen lassen. 27 Vergleiche die Ausführungen von Akerlof (1970), der am Beispiel des Gebrauchtwagenmarktes aufzeigt, wie die asymmetrische Informationsverteilung Geschäfte zum beiderseitigen Vorteil verhindern kann. 28 Zur Vereinfachung wird hier mit reinen Zahlenwerten ohne Geldeinheiten gerechnet. Wer dies anschaulicher findet, mag die entsprechenden Werte mit jeweils einer Million DM multiplizieren. 4 4 Vergleiche Smith (1991). 5 5 Vergleiche Freeman/Lazear (1995). 6 6 Vergleiche Freeman/

- 3 Dilger, Alexander: Kann die gesetzliche Regelung betri..., 1999, S. 221

● 2% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

176



## Textstelle (Prüfdokument) S. 55

73 Siehe Sadowski (1988, 1989, 1991a, 1997), Sadowski/Backes-Gellner/Frick (1995a).Frick

## Textstelle (Originalquellen)

Organisation und den gesetzlichen Grundlagen von Betriebsräten in der Bundesrepublik Deutschland siehe Stege/Weinspach (1994). 2 Vergleiche Freeman/Lazear (1995), Backes-Gellner/Frick/Sadowski (1997) und Frick (1997). 3 Vergleiche Hirschman (1970). 14 Siehe Sadowski (1988), Sadowski/Backes-Gellner/Frick (1995), Backes-Gellner/Frick/Sadowski (1997), Frick (1997), Sadowski (1997) und Sadowski/Backes-Gellner (1997). Vergleiche auch Smith (1991). 15 Siehe Levine (1991a), Levine (1991b), Levine (1992), Levine (1995) und als Vorläufer auch Levine/Tyson (1990).

- 3 Dilger, Alexander: Kann die gesetzliche Regelung betri..., 1999, S. 221

● 2% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

177

## Textstelle (Prüfdokument) S. 56

78 Dies gilt zumindest für idealtypische Verträge und Gesetze Siehe unter 2 7 4 zu real möglichen Abweichungen.

## Textstelle (Originalquellen)

möglichen Kompensationszahlungen zur Einrichtung eines effizienten Betriebsrates und der Wegfall des modellierten Problems im Mehrperiodenfall. 21 Zur Darstellung und Kritik des Gefangenend i lemmaarguments siehe auch Osbild (1994). 22 Dies gilt zumindest für idealtypische Verträge und Gesetze. Siehe unter 4.3. zu real möglichen Abweichungen. 23 Vergleiche den Vorwurf von Furubotn (1988), daß gesetzliche Mitbestimmungsregelungen zu undifferenziert seien. 24 Ein interessantes Argument, warum es gar nicht erst zu Vertragsverhandlungen kommen könnte, stammt von

- 3 Dilger, Alexander: Kann die gesetzliche Regelung betri..., 1999, S. 221

● 4% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

178

## Textstelle (Prüfdokument) S. 60

bundesdeutsche und japanische Mitbestimmungsformen nicht auf die traditionell ganz anderen

## Textstelle (Originalquellen)

Fairneßstandards verschiebt. 25 Siehe auch McCain (1992), warum Transaktionskosten bei der Mitbestimmungsdebatte nicht vernachlässigt werden dürfen und gesetzliche Eingriffe rechtfertigen können. 26 Entsprechend argumentieren Levitan/Werneke (1984), daß sich **bundesdeutsche und japanische Mitbestimmungsformen nicht auf die traditionell ganz anderen** US-amerikanischen Arbeitsbeziehungen übertragen lassen. 27 Vergleiche die Ausführungen von Akerlof (1970), der am Beispiel des Gebrauchtwagenmarktes aufzeigt, wie die asymmetrische Informationsverteilung Geschäfte zum beiderseitigen Vorteil verhindern

- 3 Dilger, Alexander: Kann die gesetzliche Regelung betri..., 1999, S. 221

● 3% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

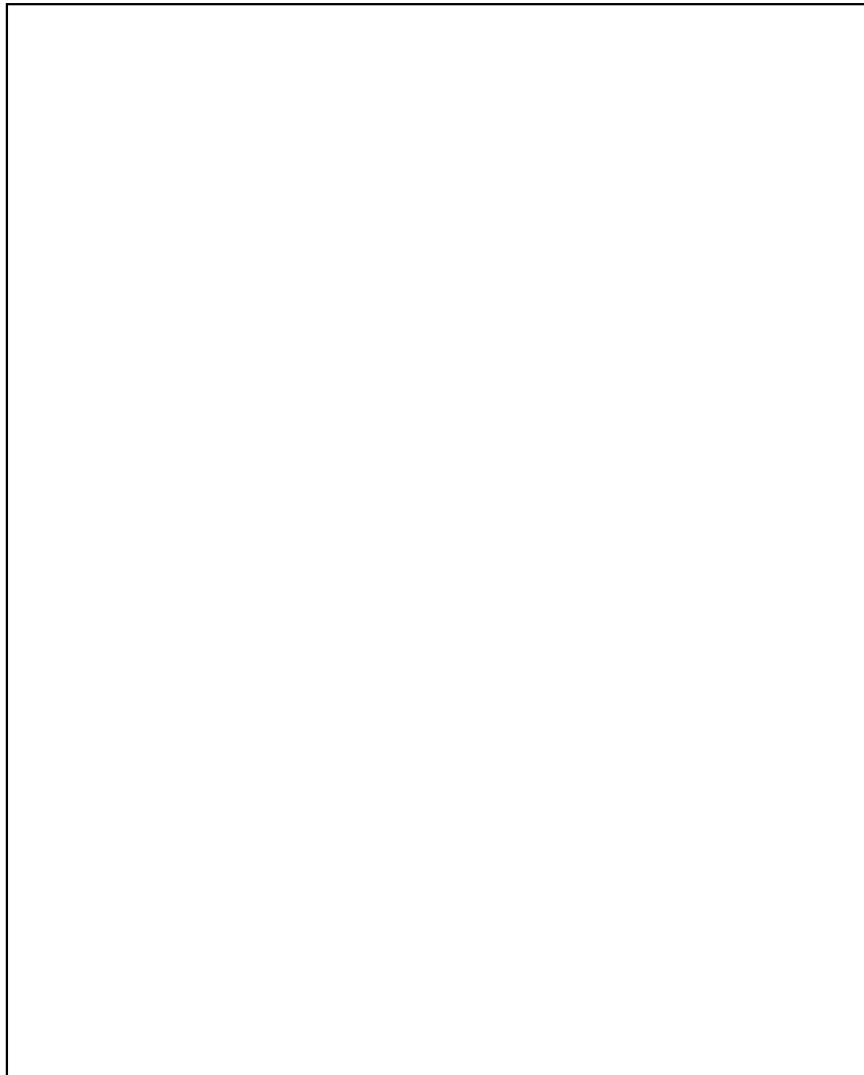
25.10.2018

179

## Textstelle (Prüfdokument) S. 61

eines externen Beobachters So kritisiert Wever (1994), S 469, dass "in the German-language literature (...) employee representation is not justified in economic terms and collective representation is assumed as a basic political right" Eine Kritik zahlreicher rein normativer Milbest immungsbegründungen finde! sich in Bainbridge (1998b, 1999)

## Textstelle (Originalquellen)



- 11 Addison, John T./u.a.: Die mitbesti..., 2000, S.

● 1% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

180



ProfNet

Institut für Internet-Marketing

## Textstelle (Prüfdokument) S. 89

## Textstelle (Originalquellen)

7 Von Kotthoff wird noch als siebler Typ "der klassenkampferische Betriebsrat (aggressive

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

181

● 2% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit



**ProfNet**

Institut für Internet-Marketing

## Textstelle (Prüfdokument) S. 90

10 Es sind von den 1075 Betrieben mit Betriebsrat nur die 934 erfasst, die auf die Frage nach der Haltung des Betriebsrats antworten. Angaben wie in Tabelle 4 1 für das Jahr 1994 und eine Gegenüberstellung mit Daten

## Textstelle (Originalquellen)

Veränderungen. Doch es wird hier angenommen, dass dadurch das allgemeine Verhältnis charakterisiert wird, zumal die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle zu <sup>21</sup> den organisatorischen Veränderungen gezählt werden kann. <sup>22</sup> 22 Es sind von den 1075 Betrieben mit Betriebsrat nur die 934 erfasst, die auf die Frage nach <sup>22</sup> der Haltung des Betriebsrats antworten. <sup>23</sup> 23 Je höher die Beschäftigtenzahl in einem Betrieb ist, desto eher kann in ihm ein Betriebsrat <sup>23</sup> gefunden werden. Denn erstens nehmen

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 30

● 1% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

182

## Textstelle (Prüfdokument) S. 91

11 Die gleichen Angaben wie in Tabelle 4 1 für das Jahr 1994 und eine Gegenüberstellung mit Daten sich in Dilger (1999c, S 61 Bei einem Vergleich der Daten von 1994 und 1996 zeigt sich, wie auch bei einer Veraendung anderer GroBenklassen durch Muller-Jentsch/Seilz (1998). S 363, dass im NIFA-Panel der Anteil von Betrieben mit Betriebsrat in den beiden Jahren zugenommen hat insbesondere in Jen kleine. Hcluebsgionenklassen Dies steht im Kontrast zu zunehmenden mögliche Bestimmungsgründe für die Existenz eines Betriebsrats (für eine kleine gl.

## Textstelle (Originalquellen)

Anwendung von Modellen flexibler <sup>23</sup> Arbeitszeiten nicht unabhängig von der Zahl der Beschäftigten ist (vgl. BELL- <sup>23</sup> MANN/DÜLIVKÜHL/ LAHNER/LEHMANN 1996: 19-21, DÖRSAM 1997: insb. H4f. und <sup>23</sup> DÜLL/ELLGUTH 1997). <sup>24</sup> 24 Dieselben Angaben wie in Tabelle 2 für 1994 und eine Gegenüberstellung mit Daten des <sup>24</sup> Hannoveraner Firmenpanels (siehe für diese ADDISON/SCHNABEL/W AGNER 1999: 227) finden sich in DILGER (1999a: 61). Bei einem Vergleich der Daten von 1994 und 1996 zeigt <sup>24</sup> sich, wie auch bei einer Verwendung anderer Größenklassen durch MÜLLER-JENTSCH/SEITZ <sup>24</sup> (1998: 363), dass im NIFA-Panel der Anteil von Betrieben mit Betriebsrat in den beiden Jahren zugenommen hat, insbesondere in den kleineren Betriebsgrößenklassen. <sup>25</sup> 25 Auch hier ergibt sich im Saldo eine Zunahme der Betriebe mit Betriebsrat. <sup>94</sup> 94 und 96 Betriebsrat <sup>94</sup> 57,3 % <sup>94</sup> 44,4 % <sup>94</sup> insgesamt <sup>94</sup> 100,0 % <sup>94</sup> 100,0% <sup>94</sup> Datenquellen sind die 4. und 6.

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 30

● 4% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

183

## Textstelle (Prüfdokument) S. 92

13 Auch hier ergibt sich im Saldo eine Zunahme der Betriebe mit Betriebsrat.

## Textstelle (Originalquellen)

durch MÜLLER-JENTSCH/SEITZ<sup>24</sup> (1998: 363), dass im NIFA-Panel der Anteil von Betrieben mit Betriebsrat in den beiden Jahren zugenommen hat, insbesondere in den kleineren Betriebsgrößenklassen.<sup>25</sup> 25 Auch hier ergibt sich im Saldo eine Zunahme der Betriebe mit Betriebsrat.<sup>94</sup> 94 und 96 Betriebsrat<sup>94</sup> 57,3 %<sup>94</sup> 44,4 %<sup>94</sup> insgesamt<sup>94</sup> 100,0 %<sup>94</sup> 100,0%<sup>94</sup> Datenquellen sind die 4. und 6. Welle des NIFA-Panels (1994 und 1996); 1020 bzw. 588 gültige<sup>94</sup> Fälle.<sup>94</sup> Neben dem NIFA-Panel wurde 1996 die Bochumer Betriebsräte-Befragung im<sup>94</sup>

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 30

● 3% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

184



## Textstelle (Prüfdokument) S. 96

17 Siehe hierzug [und zu weiteren Informationen über die Bochumer Betriebsräte-Befragung im](#)

## Textstelle (Originalquellen)

sich in einem Insolvenzverfahren zu befinden oder sich nicht der Maschinenbaubranche zuzurechnen.<sup>94</sup> Der Antwortausfall ist insbesondere bei den kleinen Betrieben hoch, was ange-<sup>26</sup> 26 Siehe hierzu [und zu weiteren Informationen über die Bochumer Betriebsräte-Befragung im](#)<sup>26</sup> Maschinenbau MÜLLER-Jentsch/Seitz (1997; 1998).<sup>94</sup> 94 und 96 Betriebsrat<sup>94</sup> 65,8 %<sup>94</sup> 60,3 %<sup>94</sup> Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996), in den letzten vier Zeilen mit der 4. Welle<sup>94</sup> (1994); die Zahl der gültigen

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 30

● **3%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

185

## Textstelle (Prüfdokument) S. 99

18 **Trotzdem gibt es sieben Fälle mit Doppelantworten**, vielleicht auch wegen  
er unten im Haupttext

## Textstelle (Originalquellen)

Betriebsleitung aus Sicht des Betriebsrats Datenquelle ist die Bochumer Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau (gewichtet) mit 706 bzw. 154 ungewichteten Fällen als Grundlage; 7 Fälle mit Doppelangaben wurden ausgeschlossen. **Trotzdem gibt es sieben Fälle mit Doppelantworten**, die im Folgenden aus der Betrachtung ausgeschlossen werden. Haltung Anteil an allen Be- Anteil bei 21 bis 100 trieben Beschäftigten gegen Betriebsrat sucht Ausgleich erwartet Unterstützung beteiligt

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 163

● **2%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

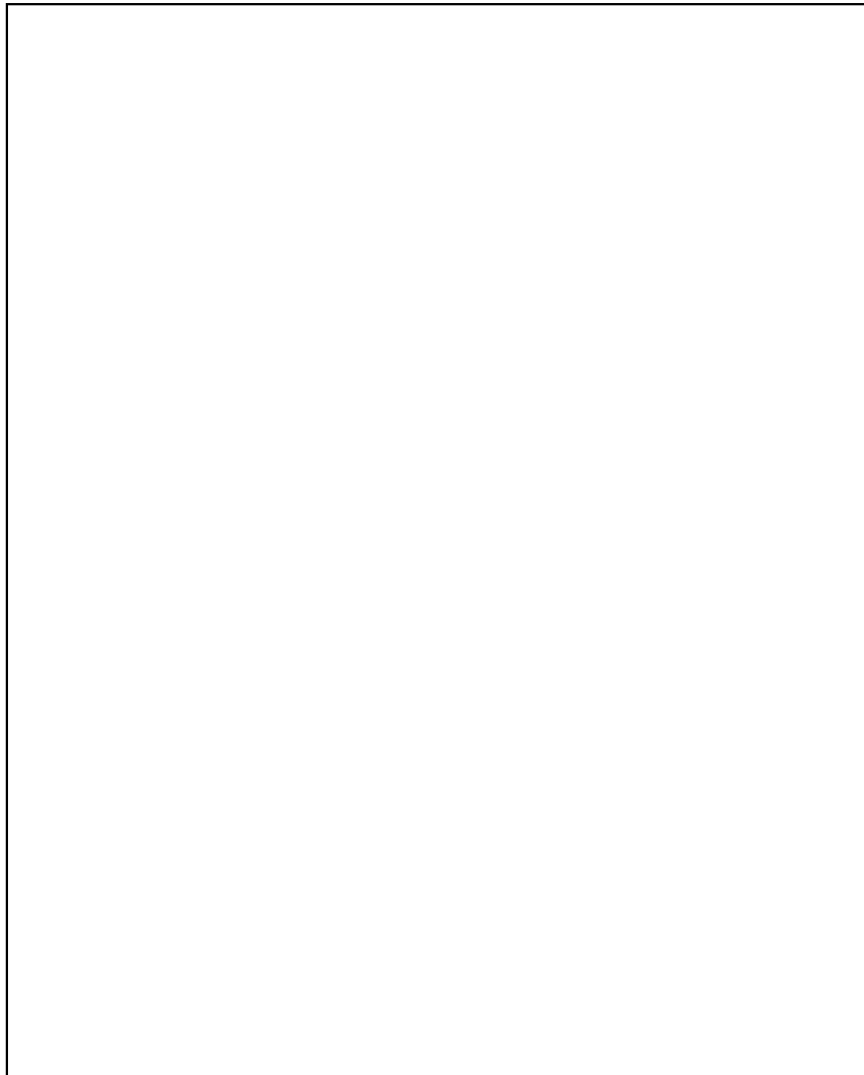
25.10.2018

186

## Textstelle (Prüfdokument) S. 105

6 "Dieser kontra-intuitive Befund ist vermutlich damit zu erklären, daß die Arbeitnehmervertretungen der Einführung von Überstunden oftmals widersprechen und damit Neueinstellungen erforderlich machen" (Frick 1997a, S 259. siehe dagegen Gold 1999c) Außerdem liegt der ou,. verwendet doch ist hier

## Textstelle (Originalquellen)



- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfukt..., 1999, S.

● 1% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

187

## Textstelle (Prüfdokument) S. 108

14 Vgl. Addison/Schnabel/Wagner (1998a), S 69, die sich jedoch nicht mit dem Fertigungsbereich

## Textstelle (Originalquellen)

- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfukt..., 1999, S.

● 3% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

188

**ProfNet**

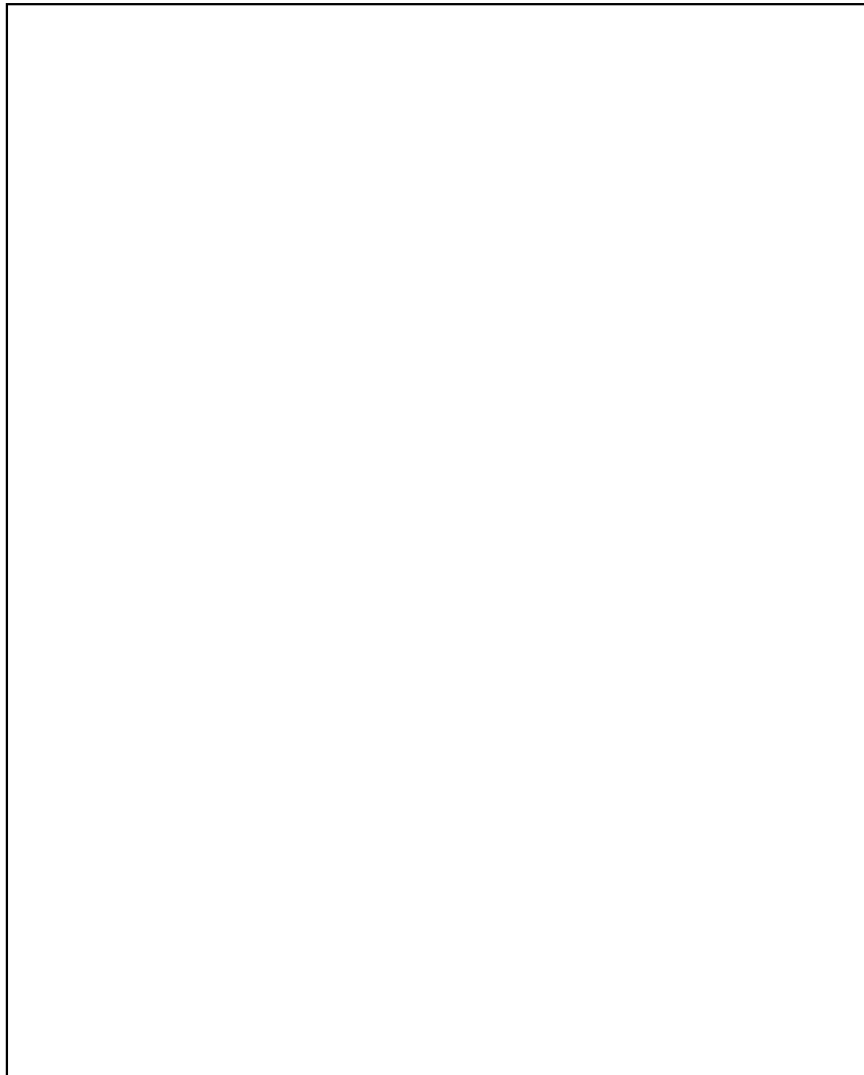
Institut für Internet-Marketing



## Textstelle (Prüfdokument) S. 108

15 Vgl. Addison/Schnabel/Wagner (1998a), S. 69, gemäß denen auch Frick (1996b und 1997a) so vorgeht, ohne auf diese Addison hinzuweisen. Hier scheinen zwei zusätzliche Hinweise angebracht: Erstens kann auch die so konstruierte Formel zu fehlenden Werten führen, wenn nämlich

## Textstelle (Originalquellen)



- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfukt..., 1999, S.

● **11%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

189



**ProfNet**

Institut für Internet-Marketing

## Textstelle (Prüfdokument) S. 108

## Textstelle (Originalquellen)

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

190

16 Frick betrachtet im Übrigen wie erwähnt nicht Personalabgänge,

Empty box for original sources.

- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfukt..., 1999, S.

● 2% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

## Textstelle (Prüfdokument) S. 117

2 Es gibt vielfältige Formen flexibler Arbeitszeiten, vgl u a Letsch/Göckler (1998). Gutmann und Salewski (1999) Hier wird gemäß den verwendeten Erhebungen unter "Arbeitszeitflexibilisierung" die Anwendung von Arbeitszeitmodellen verstanden, "die Abweichungen von der taglichen Regelarbeitszeit ermöglichen"

## Textstelle (Originalquellen)

gelegentlich divergierender Interessen gerecht.<sup>1</sup> 1 Dr. Alexander Dilger, Wissenschaftlicher Assistent, Ernst-Moritz-Amdt-Universität Greifswald, Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät, Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre,<sup>1</sup> insbesondere Personal- und Organisationsökonomie.<sup>2</sup> 2 Es gibt vielfältige Formen flexibler Arbeitszeiten, vgl. LETSCH/GÖCKLER (1998), gutmann<sup>2</sup> (1999) und SALEWSKI (1999). Hier wird gemäß den verwendeten Erhebungen (siehe unter 2.)<sup>2</sup> unter "Arbeitszeitflexibilität" die Anwendung von Arbeitszeitmodellen verstanden, "die Abweichungen von der täglichen Regelarbeitszeit ermöglichen".<sup>3</sup> 3 Vgl. z. B. SCHUSSER (1986), STAFFELBACH (1993), DÖRSAM (1997), STILLE/ZWIENER<sup>3</sup> (1997), gutmann (1999) und salewski (1999). Laut bellmann/Düll/kühl/Lahner/<sup>3</sup> lehmann (1996: 19f.) ist für ein Fünftel aller 1995 im Rahmen

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 30

● 4% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

191



ProfNet

Institut für Internet-Marketing

## Textstelle (Prüfdokument) S. 117

(1997) Gutmann (1999) und Salewski (1999) Laut BellmanivDull/Kuhl/Lahner /Ehmann (1996). S. 19 f ist für ein Fünftel aller 1995 im Rahmen des IAB-betriebspanels befragten Betriebe die

## Textstelle (Originalquellen)

von Arbeitszeitmodellen verstanden, "die Abweichungen von der täglichen Regelarbeitszeit ermöglichen".<sup>3</sup> 3 Vgl. z. B. SCHUSSER (1986), STAFFELBACH (1993), DÖRSAM (1997), STILLE/ZWIENER<sup>3</sup> (1997), gutmann (1999) und salewski (1999). Laut bellmann/Düll/kühl/Lahner/<sup>3</sup> lehmann (1996: 19f.) ist für ein Fünftel aller 1995 im Rahmen des IAB-Betriebspanels befragten Betriebe die Flexibilisierung der Arbeits- und Betriebszeiten ein wesentliches Ziel, für 4 % gar das wichtigste geschäftspolitische Ziel überhaupt.<sup>4</sup> 4 Dies gilt zumindest für die im Folgenden untersuchte Zeit Mitte

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 30

● 4% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

192



## Textstelle (Prüfdokument) S. 117

<sup>6</sup> Dies ist in der Regel auch die Sichtweise der Betriebsräte, die sich damit teilweise gegen die Äußerungen der Gewerkschaften stellen, vgl. PrieB (1995) und Hildebrandt-Woecckel (1998)

## Textstelle (Originalquellen)

Befragung von <sup>6</sup> sechs DGB-Gewerkschaften, darunter der IG Metall; für eine moderate DGB-Sicht siehe <sup>6</sup> SEIFERT (1995); für grundsätzliche Flexibilisierungskritik siehe die Beiträge in ZILIAN/<sup>6</sup> FLECKER (1998). <sup>7</sup> <sup>7</sup> Dies ist in der Regel auch die Sichtweise der Betriebsräte, die sich damit teilweise gegen die <sup>7</sup> Äußerungen der Gewerkschaften stellen, vgl. PREß (1995) und HILDEBRANDT-WOECKEL (1998). <sup>8</sup> <sup>8</sup> Vgl. MÜCKENBERGER (1995), BÜSSING (1996) und DÖRSAM (1997), die außerdem auf generelle

- <sup>2</sup> Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 30

● **3%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

193

**ProfNet**

Institut für Internet-Marketing



## Textstelle (Prüfdokument) S. 117

Widerstände gegen Veränderungen und Befürchtungen vor einem mit Überstundenabbau verbundenen Verdienstausrfall hinweisen HnrTnung

## Textstelle (Originalquellen)

die sich damit teilweise gegen die <sup>7</sup> Äußerungen der Gewerkschaften stellen, vgl. PREß (1995) und HILDEBRANDT-WOECKEL (1998) . <sup>8</sup> 8 Vgl. MÜCKENBERGER (1995), BÜSSING (1996) und DÖRSAM (1997), die außerdem auf generelle Widerstände gegen Veränderungen und Befürchtungen vor einem mit Überstundenabbau verbundenen Verdienstausrfall hinweisen. <sup>9</sup> 9 Daneben wird oft die Hoffnung geäußert, dass die Einführung flexibler Arbeitszeiten, insbesondere in Verbindung mit Teilzeitarbeit oder Arbeitszeitverkürzungen, gesamtwirtschaftlich <sup>9</sup> zum Abbau der Arbeitslosigkeit

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 30

● 3% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

194

## Textstelle (Prüfdokument) S. 118

Optionsmodell zur Bestimmung des Wertes flexibler Arbeitszeiten vor, der dann gegebenfalls neuMMs

## Textstelle (Originalquellen)

in Verbindung mit Teilzeitarbeit oder Arbeitszeitverkürzungen, gesamtwirtschaftlich <sup>9</sup> zum Abbau der Arbeitslosigkeit beiträgt, vgl. z. B. schusser (1986), teriet (1995), <sup>9</sup> Walwei (1996), Richter/Helfmann (1998), wmkler-büttner (1998). <sup>10</sup> 10 hommel/riemer-hommel (1999) legen ein Optionsmodell zur Bestimmung des Wertes <sup>10</sup> flexibler Arbeitszeiten vor, der dann gegebenfalls zwischen den Betriebseignern und den <sup>10</sup> Beschäftigten geteilt werden kann. <sup>11</sup> 11 Vgl. kossbiel (1992), gobel (1995), grawert (1995), schulze buschoff (1995; 1999), opaschowski (1997), kramer (1998) und gutmann (1999). <sup>12</sup> 12 Daneben kann je nach Person

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 30

● 3% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

195

## Textstelle (Prüfdokument) S. 118

15 Jost (1999, zeigt am Beispiel flexibler Arbeitszeitverkürzung auf wie die I  
mfuh....., "" für das

## Textstelle (Originalquellen)

grawert (1995), schulze buschoff (1995; 1999), opaschowski (1997), kramer (1998) und gutmann (1999).<sup>12</sup> 12 Daneben kann je nach Person und Art der Tätigkeit eine unterschiedliche Dauer des Arbeitstages vorteilhaft sein, vgl. KRINGS (1999).<sup>13</sup> 13 Jost (1999) zeigt am Beispiel flexibler Arbeitszeitverkürzung auf, wie die Einführung einer<sup>13</sup> für das Unternehmen und die einzelnen Beschäftigten vorteilhaften Arbeitszeitregelung ohne<sup>13</sup> Koordination von dritter Seite an institutionellen Barrieren scheitern kann.<sup>14</sup> 14 In den Tarifverträgen werden

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 30

● 3% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

196

## Textstelle (Prüfdokument) S. 120

65,8 %<sup>94</sup> 60,3 %<sup>94</sup> mmtZ HC 6. Welle IFA-Panels (1996), in den letzten vier Zeilen mit der 4. Welle die Zahl der gültigen Fälle hegt blockweise zwischen 428 und 1680<sup>94</sup> Tabelle 6.1 kann außerdem ... flexibler Arbeitszeiten be,<sup>94</sup> erstehenden und vergehenden bzw. permanent (nicht) existierende" Betriebsräten<sup>94</sup> S end die Abschaffung flexiWe Arbeitszeiten aufweisen,<sup>94</sup> während die Abschaffung des Betriebsrats von 1994 zu 1996 den Anteil der Beincbc

94 und 96 Betriebsrat

94 und 96 Betriebsrat

94 und 96 Betriebsrat

94 und 96 Betriebsrat

94 und 96 Betriebsrat

94 und 96 Betriebsrat

## Textstelle (Originalquellen)

ange-<sup>26</sup> 26 Siehe hierzu und zu weiteren Informationen über die Bochumer Betriebsräte-Befragung im<sup>26</sup> Maschinenbau MÜLLER-Jentsch/Seitz (1997; 1998).<sup>94</sup> 94 und 96 Betriebsrat<sup>94</sup> 65,8 %<sup>94</sup> 60,3 %<sup>94</sup> Datenquelle ist die 6. Welle des NIFA-Panels (1996), in den letzten vier Zeilen mit der 4. Welle<sup>94</sup> (1994); die Zahl der gültigen Fälle liegt blockweise zwischen 428 und 1680.<sup>100</sup> 100 Beschäftigte<sup>100</sup> gegen Betriebsrat<sup>100</sup> 1,996<sup>100</sup> \*\*\* (0,468)<sup>100</sup> 2,816<sup>100</sup> \*\*\* (0,654)<sup>100</sup> sucht Ausgleich<sup>100</sup> 0,701<sup>100</sup> \*\* (0,227)<sup>100</sup> 0,782<sup>100</sup> \*\* (0,286)<sup>100</sup> erwartet Unterstützung<sup>100</sup> 1,890<sup>100</sup> \*\*\* (0,382)<sup>100</sup> 2,133<sup>100</sup> \*\*\* (0,501)<sup>100</sup> Beschäftigte<sup>100</sup> 0,001<sup>100</sup> (0,001)<sup>100</sup> 0,035<sup>100</sup> (0,032)<sup>100</sup> Beschäftigte (quadriert)<sup>100</sup> -0,000<sup>100</sup> (0,000)<sup>100</sup> -0,000<sup>100</sup> (0,000)<sup>100</sup> Mehrbetriebsunternehmen<sup>100</sup> 0,158<sup>100</sup> (0,215)<sup>100</sup> 0,167<sup>100</sup> (0,286)<sup>100</sup> Arbeitsgruppen<sup>100</sup> 0,603<sup>100</sup> \* (0,254)<sup>100</sup> 1,176<sup>100</sup> \*\* (0,389)<sup>100</sup> computergestützte Maschinen<sup>100</sup> 0,147<sup>100</sup> (0,211)<sup>100</sup> -0,001<sup>100</sup> (0,275)<sup>100</sup> Alter des

nicht) existierenden Betriebsräten entnommen werden. Es zeigt sich, dass die Betriebe mit einem 1996 neuen Betriebsrat ähnlich selten wie Betriebe stets ohne Betriebsrat flexible Arbeitszeiten aufweisen, während die Abschaffung des Betriebsrats von 1994 zu 1996 den Anteil der Betriebe mit Arbeitszeitflexibilität kaum tangiert im Vergleich zu einem weiterhin bestehenden Betriebsrat.<sup>28</sup> Um die Ergebnisse der rein deskriptiven Datenanalyse überprüfen zu können, werden Logit-Modelle<sup>29</sup>

- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 30
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebs..., 2000, S. 165

● 5% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService  
Prüfbericht

33158

25.10.2018

197

## Textstelle (Prüfdokument) S. 173

Existenz eines Betriebsrats gefragt wurde und deshalb ein Wechsel nur einmal zu ermitteln ist

## Textstelle (Originalquellen)

Betriebsexistenz fortgesetzt. Die Insbesondere ist zu beachten, daß der Panelcharakter des MFA-Panels nicht ausgenutzt werden kann, weil nur zweimal nach der Existenz eines Betriebsrates gefragt wurde und deshalb ein Wechsel nur einmal zu ermitteln ist. Behauptungen über Kausalbeziehungen können mit den Daten also strenggenommen nicht überprüft werden. Die Auflösung dürfte sogar paretoeffizient im strengen Sinne sein. Theoretisch läßt sich das

- 6 Dilger, Alexander: Erträge bei differenzierter Betrieb..., 1999, S. 65

● 3% Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

198

**ProfNet**

Institut für Internet-Marketing



## Textstelle (Prüfdokument) S. 179

11 Im Dienstleistungsbereich ist der Betriebsratseinfluss bezüglich der Lohnhöhe statistisch signifikant positiv **auf dem 1-Prozent-Niveau** (die hier angegebenen Werte sind aus den I-Werten

## Textstelle (Originalquellen)

- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfukt..., 1999, S.

● **2%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

199



**ProfNet**

Institut für Internet-Marketing

## Textstelle (Prüfdokument) S. 179

15 Addison/Siebert/Wagner/Wei (2000) finden hingegen für die Betriebe mit 101 bis 1000 Beschäftigten **einen auf dem 1-Prozent-Niveau** signifikant positiven Einfluss des Betriebsrats auf die

## Textstelle (Originalquellen)

- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfukt..., 1999, S.

● **2%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

200



**ProfNet**

Institut für Internet-Marketing



## Textstelle (Prüfdokument) S. 190

antizipiert wurden **Unter diesen Annahmen ergibt sich** eindeutig innerbetriebliche Effizienz,

## Textstelle (Originalquellen)

einfach nominal eine Forderung in Höhe von \$7 hat (die ausfallen oder die Forderungen der bisherigen Gläubiger verdrängen könnte), sondern im Erwartungswert \$7 von den Eigentümern erhält. **Unter diesen Annahmen ergibt sich** in der ersten Periode der folgende Wert E für die Summe der Eigentümeranteile, wenn die fälligen \$7 für die bevorrechtigten Gläubiger außerhalb des Unternehmens aufgebracht werden:<sup>51</sup>  $v^* E = E [V - (B_s +$

- 5 Dilger, Alexander: Auktionen in Insolvenzen. Ein Vorschlag, 1997, S. 20

● **2%** Einzelplagiatswahrscheinlichkeit

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

201

# Quellenverzeichnis

- 1 Dilger, Alexander: The Market is Fairer than Bebhuk's Scheme, 2000  
[http://www.rsf.uni-greifswald.de/fileadmin/mediapool/Fakult\\_t/Lenz/Diskussionspapiere/09\\_2000.pdf](http://www.rsf.uni-greifswald.de/fileadmin/mediapool/Fakult_t/Lenz/Diskussionspapiere/09_2000.pdf)
- 2 Dilger, Alexander: Flexible Arbeitszeiten und Betriebsräte, 2000  
Worte: 3.945 (von 54.361) = 8 %
- 3 Dilger, Alexander: Kann die gesetzliche Regelung betrieblicher Mitbestimmung effizient sein , 1999  
Worte: 2.014 (von 54.361) = 4 %
- 4 Economics of labor co-determination in view of corporate governance, 1998  
[http://www.xn--fernuniversitthagen-swb.de/hwagner/download/d\\_ger\\_wag\\_korr.pdf](http://www.xn--fernuniversitthagen-swb.de/hwagner/download/d_ger_wag_korr.pdf)
- 5 Dilger, Alexander: Auktionen in Insolvenzen. Ein Vorschlag zur optimalen Gestaltung von Insolvenzverfahren, 1997
- 6 Dilger, Alexander: Erträge bei differenzierter Betriebsratsbetrachtung, 1999  
Worte: 628 (von 54.361) = 2 %
- 7 Dilger, Alexander: Betriebsratstypen und Personalfluktuation. Eine empirische Untersuchung mit Daten des NIFA-Panels, 1999  
[https://www.uni-greifswald.de/fileadmin/uni-greifswald/fakultaet/rsf/05\\_1999.pdf](https://www.uni-greifswald.de/fileadmin/uni-greifswald/fakultaet/rsf/05_1999.pdf)  
Worte: 2.561 (von 54.361) = 5 %
- 8 Deutsches calendarium aus dem XIV Jahrhundert, 1848
- 9 Deutscher Bundestag: Jahresgutachten 1994/95 des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, 1994  
<http://www.econstor.eu/obitstream/10419/75250/1/ga94.pdf>
- 10 Kölling, Arnd: Dynamische Arbeitsnachfrage und asymmetrisches Anpassungsverhalten in der Bundesrepublik Deutschland, 1998  
[https://www.researchgate.net/profile/Arnd\\_Koelling/publication/5102926\\_Dynamische\\_Arbeitsnachfrage\\_und\\_as](https://www.researchgate.net/profile/Arnd_Koelling/publication/5102926_Dynamische_Arbeitsnachfrage_und_as)
- 11 Addison, John T./u.a.: Die mitbestimmungsfreie Zone aus ökonomischer Sicht, 2000  
<https://www.econstor.eu/obitstream/10419/28320/1/609337610.PDF>

PlagiatService

Prüfbericht

33158

25.10.2018

202

**ProfNet**

Institut für Internet-Marketing



# Glossar

- **Ampel**

Entsprechend der Gesamtwahrscheinlichkeit wird ein Rating der Schwere durch die Ampelfarbe berechnet: grün (bis 19 %) = wenige Indizien unterhalb der Bagatellschwelle; gelb (20 bis 49 %) - deutliche Indizien enthalten, die eine Plagiatsbegutachtung durch den Prüfer notwendig machen; rot (ab 50 %) = Plagiate liegen mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit vor, die eine Täuschungsabsicht dokumentieren. Bei publizierten Dissertationen sollte ein offizielles Verfahren zur Prüfung und/oder zum Entzug des Dokortitels eröffnet werden.
- **Anteil Fremdtex te (brutto)**

Anteil aller durch die Software automatisch gefundenen Bestandteile aus anderen Texten am Prüf text (von mindestens 7 Wörtern) in Prozent und Anzahl der Wörter gemessen. Dabei wird noch keine Interpretation auf Plagiatsindizien oder korrekte Übernahmen (z.B. Zitat, Literaturquelle) vorgenommen.
- **Anzahl Fremdtext (netto)**

Anteil aller durch die Software automatisch gefundenen und als Plagiatsindizien interpretierten Bestandteile aus anderen Texten am Prüf text (von mindestens 7 Wörtern) in Prozent und Anzahl der Wörter gemessen.
- **Bauernopfer**

Fehlende Quellenangabe bei einer inhaltlichen oder wörtlichen Textübernahme, wobei die Originalquelle an anderer Stelle des Textes (außerhalb des Absatzes, des Satzes, des Habsatzes oder des Wortes) angegeben wird.
- **Compilation**

Zusammensetzen des Textes als "Patchwork" aus verschiedenen nicht oder unzureichend zitierten Quellen.
- **Eigenplagiat**

Übernahme eines eigenen Textes des Autors ohne oder mit unzureichender Kennzeichnung des Autors. Auch wenn hier nur eigene Texte und Gedanken übernommen werden, handelt es sich um eine Täuschung. Der Prüfer geht davon aus, dass es sich hier um neue Texte und Gedanken des Autors handelt.
- **Einzelplagiatswahrscheinlichkeit**

Grobe Berechnung der Wahrscheinlichkeit des Vorliegens eines Plagiat es des einzelnen Treffers (oder der Treffer) auf einer Seite im Prüfbericht.
- **Gesamtplagiatswahrscheinlichkeit**

Berechnung der Wahrscheinlichkeit des Vorliegens von Plagiaten durch Verknüpfung der Indizienanzahl, des Netto-Fremdtextanteils und der Schwere der

# Glossar

- Ghostwritersuche  
einzelnen Plagiatsindizien.  
Über den statistischen Vergleich der Texte (Stilometrie) wird eine Wahrscheinlichkeit berechnet, ob die Texte von demselben Autor stammen.
- Indizien  
Dieser Prüfbericht gibt nur die von der Software automatisch ermittelten Indizien auf eine bestimmte Plagiatsart wieder. Die Feststellung eines Plagiats kann nur durch den Gutachter erfolgen.
- Literaturanalyse  
Die im Prüftext enthaltenen Literatureinträge im Literaturverzeichnis werden analysiert: Wird die Quelle im Text zitiert? Handelt es sich um eine wissenschaftliche Quelle? Wie alt sind die Quellen?
- Mischplagiat - eine Quelle  
Der Text wird hierbei aus verschiedenen Versatzstücken einer einzigen Quelle zusammengesetzt, also gemischt.
- Mischplagiat - mehrere Quellen  
Der Text wird hierbei aus verschiedenen Versatzstücken aus verschiedenen Quellen zusammengesetzt, also gemischt.
- Phrase  
Die übernommenen Textstellen stellen allgemeintypische oder fachspezifische Wortkombinationen der deutschen Sprache dar, die viele Autoren üblicherweise verwenden. Solche Übernahmen gelten nicht als Plagiate.
- Plagiat  
Übernahme von Leistungen wie Ideen, Daten oder Texten von anderen - ohne vollständige oder ausreichende Angabe der Originalquelle.
- Plagiatsanalyse  
Gefundene gleiche Textstellen (= Treffer) werden durch die Software automatisch auf spezifische Plagiatsindizien analysiert.
- Plagiatsuche  
Mit Hilfe von Suchmaschinen wird im Internet, in der Nationalbibliothek und im eigenen Dokumentenbestand nach Originalquellen mit gleichen oder ähnlichen Textstellen gesucht. Diese Quellen werden alle vollständig Wort für Wort mit dem Prüftext verglichen. Plagiatsindizien werden für Textstellen ab 7 Wörtern berechnet.



# Glossar

- **Plagiatswahrscheinlichkeit**  
Grobe Berechnung der Wahrscheinlichkeit des Vorliegens eines Plagiates auf der Basis der Plagiatsindizien. Die Ampel zeigt drei Ergebnisse an: grün - keine Wahrscheinlichkeit des Vorliegens eines Plagiates und somit keine weitere Überprüfung notwendig, gelb - mögliches Vorliegen eines Plagiates und somit eine weitere Überprüfung empfohlen, rot - hohe Wahrscheinlichkeit des Vorliegens eines Plagiates und somit weitere Überprüfung unbedingt notwendig.
- **Stilometrie**  
Texte werden dabei einzeln nach statistischen Kennzahlen (z.B. durchschnittliche Länge der Wörter, Häufigkeit bestimmter Wörter) analysiert. Sind diese Kennzahlen für zwei Texte ähnlich, liegt hier statistisch der gleiche "Stil" und somit mit hoher Sicherheit der selbe Autor vor.
- **Teilplagiat**  
Ein Textbestandteil einer Quelle wurde vollständig ohne ausreichende Zitierung kopiert.
- **Textanalyse**  
Der einzelne Text wird durch die Software automatisch für sich allein analysiert, z.B. nach statistischen Kennzahlen, benutzter Literatur, Rechtschreibfehlern oder Bestandteilen. Je nach Stand der Softwareentwicklung sind die absoluten Ergebnisse (z.B. Erkennung von Abbildungen, Fußnoten, Tabellen, Zitaten) im einzelnen eingeschränkt aussagefähig. Aufgrund der immer für alle Texte durchgeführten Analysen sind die relativen Unterschiede zwischen den Spalten (z.B. Diplomarbeit vs. Dissertation) uneingeschränkt aussagefähig.
- **Textvergleich**  
Jeder Text wird mit anderen älteren Texten vollständig verglichen. Gefundene gleiche Textstellen werden in einem weiteren Schritt z.B. auf Plagiatsindizien hin untersucht.
- **Übersetzungsplagiat**  
Nutzung eines fremdsprachigen Textes durch Übersetzung.
- **Verschleierung**  
Ein Text wird ohne eindeutige Kennzeichnung (i.d.R. durch Anführungszeichen) Wort für Wort übernommen, aber mit Angabe der Quelle in der Fußnote. Dadurch wird der Prüfer getäuscht, der von einer nur inhaltlichen Übernahme ausgehen muss.
- **Vollplagiat**  
Der gesamte Text wird vollständig ohne Zitierung kopiert.

# Glossar

- Zitat - wörtlich  
Übernommener Text wird z.B. mit Anführungszeichen korrekt dargestellt. Dieses wörtliche Zitat darf keine Veränderungen, Ergänzungen oder Auslassungen enthalten. Fehlt für das Zitat nach der Plagiatssuche ein Nachweis in einer Originalquelle, so wird der Treffer als "Zitat-wörtlich-im Text" bezeichnet.
- Zitat - wörtlich - Veränderung  
Einzelne Wörter einer korrekt gekennzeichneten wörtlichen Übernahme werden verändert oder weggelassen, ohne dass der Sinn verändert wird. Z.B.: "Unternehmung" wird durch "Unternehmen" ersetzt.
- Zitat - wörtlich - Verdrehung  
In dem korrekt gekennzeichneten übernommenen wörtlichen Text wird der Sinn durch Austausch einzelner Wörter deutlich verändert. Beispiel: "überentwickelten" statt "unterentwickelten".
- Zitierungsfehler  
Arbeitsbezeichnung für eine wörtliche Textübernahme, die nur als inhaltliche Textübernahme (Paraphrase) gekennzeichnet wird.

**PlagiatService**

Prüfbericht

33158

25.10.2018

206



**ProfNet**

Institut für Internet-Marketing