



Institute for Strategy and Business Economics
University of Zurich

Working Paper Series
ISSN 1660-1157

Working Paper No. 104

**Die Wirkung des Betriebsverfassungsgesetzes
am Beispiel der Freistellung von Betriebsräten –
ein Beitrag zur Rechtstatsachenforschung**

Jens Mohrenweiser und Uschi Backes-Gellner

Juli 2009

Published as: "Die Wirkung des Betriebsverfassungsgesetzes am Beispiel der Freistellung von Betriebsräten – ein Beitrag zur Rechtstatsachenforschung." *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*. Stuttgart: Lucius & Lucius, 230(2010)4: 420-435. By Uschi Backes-Gellner and Jens Mohrenweiser.

Available at:

http://www.luciusverlag.com/zeitschriften/jahrbuecher/jahrbuecher_nationaloekonomie_statistik.htm

Die Wirkung des Betriebsverfassungsgesetzes am Beispiel der Freistellung von Betriebsräten – ein Beitrag zur Rechtstatsachenforschung*

Jens Mohrenweiser und Uschi Backes-Gellner
(Universität Zürich)

ABSTRACT:

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVerfG) ermöglicht in Betrieben mit mehr als 200 Mitarbeitern die vollständige Freistellung eines Mitgliedes des Betriebsrates. Dieses Papier analysiert, wie die im BetrVerfG vorgesehene Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes tatsächlich in Betrieben umgesetzt wird. Wir zeigen zunächst, dass die Freistellung nicht wie man gemäß BetrVerfG vermuten könnte sprunghaft an den Gesetzesschwellen von 200 Mitarbeitern ansteigt, sondern über die Betriebsgröße kontinuierlich zunimmt. Nur wenn man nach Betrieben mit mehr oder weniger guten Arbeitsverhältnissen zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung unterscheidet, lässt sich im letztgenannten Fall ein Sprung in der Freistellungswahrscheinlichkeit and der Gesetzesschwelle empirisch nachweisen. Obwohl der Befund eines im Normalfall nicht nachweisbaren Sprungs in der Freistellung an der Gesetzesschwelle die Vermutung nahe legen könnte, dass die gesetzliche Freistellungsregelung zahnlos ist, belegt der zweite Befund, dass das Gesetz implizit dennoch sehr wirksam ist, da es genau dann Biss bekommt wenn es gebraucht wird.

JEL Klassifikationen: J53, M54

Schlüsselworte: Betriebsrat, Freistellung, Arbeitnehmer- Arbeitgeber Beziehungen, Schwellenwerte

* Wir danken Martin Behrens und Joachim Wagner für hilfreiche Kommentare und dem IfM Bonn (und hier besonders Rosemarie Kay und Nadine Schlömer) für die Bereitstellung der Daten.

EINLEITUNG

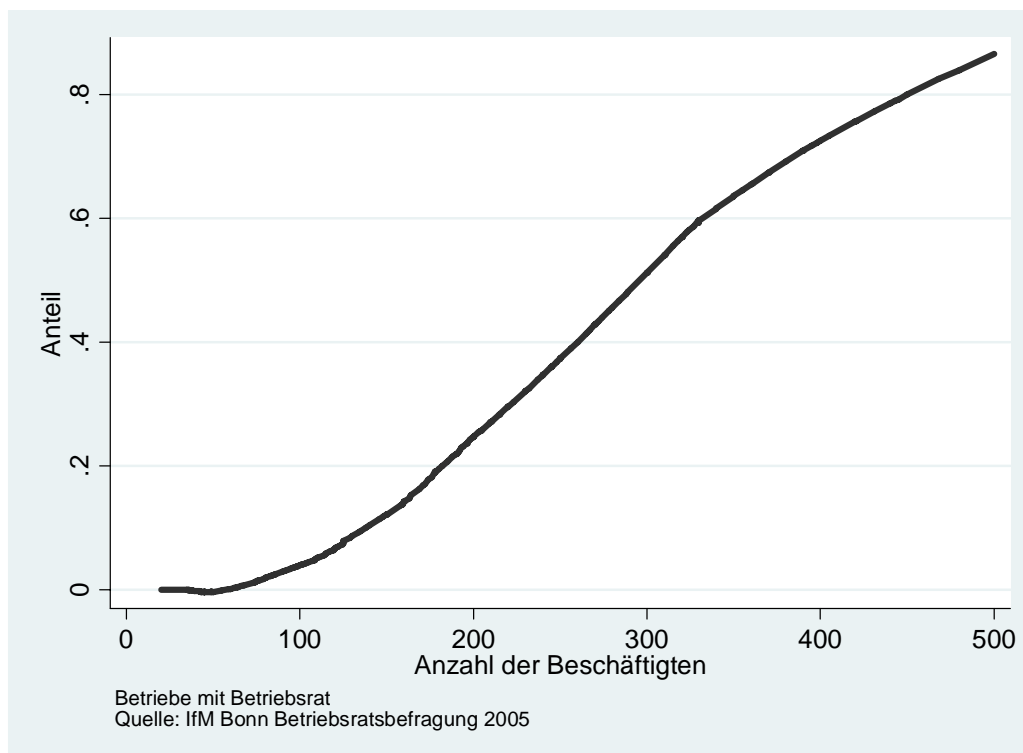
Schwellenwerte, also Gesetze und Regelungen die ab einer bestimmten Anzahl von Mitarbeitern in einem Betrieb Anwendung finden, spielen im deutschen Arbeitsrecht eine bedeutende Rolle (Koller *et al.* 2007). Diese Schwellenwerte werden oft kritisch diskutiert, da an diesen Schwellen vielfach Aufwand und Kosten für die Betriebe deutlich steigen. Kritiker argumentieren nun, dass Betriebe, allein um diese Kosten zu vermeiden, Ausweichstrategien nutzen und beispielsweise ihre Beschäftigtenzahl nicht ausweiten, was gesamtwirtschaftlich jedoch nicht erwünscht sein kann. Ein Beispiel für einen solchen kontrovers diskutierten Schwellenwert ist die Freistellungsschwelle im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVerfG), welches die vollumfängliche Freistellung eines Mitgliedes des Betriebsrates von seiner betrieblichen Tätigkeit unter Fortzahlung seiner Bezüge in Betrieben mit Betriebsrat ab 200 Beschäftigten ermöglicht (Koller *et al.* 2008).

Allerdings ist es a priori nicht klar, ob alle Betriebe die vollumfängliche Freistellung tatsächlich an der Freistellungsgrenze einführen. Da entsprechende Daten dazu fehlen, müssen empirische Studien bisher einen Sprung in der Verteilung der Freistellung von Null auf eine vollumfängliche Verbreitung an der Freistellungsschwelle einfach annehmen (bspw. Koller *et al.* 2008). Wir sind hingegen aufgrund eines einzigartigen Datensatzes in der Lage, die tatsächliche Verteilung der vollumfängliche Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes in Abhängigkeit von der Beschäftigtenzahl abzubilden, und die Determinanten der vollständigen Freistellung vor einer Vielzahl weiterer Variablen der betrieblichen Arbeitsbeziehungen und des betrieblichen Hintergrunds zu untersuchen.

Auf Basis unserer Daten können wir zunächst zeigen, dass die Häufigkeit der Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes an der gesetzlichen Freistellungsgrenze von 200 Mitarbeitern, anders als bisher angenommen, nicht sprunghaft von Null auf einen fast vollständigen Verbreitungsgrad ansteigt (vgl. Abbildung 1). Stattdessen beobachten wir bereits in 17 Prozent der Betriebe zwischen 150 und 199 Mitarbeitern ein vollständig freigestelltes Betriebsratsmitglied, während in ca. 30 Prozent aller Betriebe zwischen 300 und 399 Mitarbeitern noch immer kein Betriebsratsmitglied vollständig freigestellt ist. Ausgehend von dieser Verteilung, diskutieren wir die Determinanten der

vollständigen Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes und testen die daraus ableitbaren Hypothesen. Auch eine multivariate Analyse kann keine Sprungfunktion der Anzahl der Beschäftigten finden. Allerdings können wir zeigen, dass die gesetzliche Schwelle dann einen signifikanten Einfluss auf die Freistellungspraxis hat, wenn das Verhältnis zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung gestört ist.

Abbildung 1: Wahrscheinlichkeit der vollständigen Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes nach Anzahl der Mitarbeiter (N = 257).



Unsere Ergebnisse zeigen erstens, die Flexibilität der Betriebe mit Betriebsrat, welche Freistellung genau dann einzuführen scheinen, wenn sie den betrieblichen Interessen nicht entgegensteht. Das Gesetz zeigt jedoch genau dann Wirkung, wenn das innerbetriebliche Verhältnis zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung adverser Natur ist. Weiterhin zeigen unsere Ergebnisse dass die Ausgestaltung der innerbetrieblichen Arbeitsbeziehungen in Betrieben mit Betriebsrat heterogen ist und eine einfache Dummyvariable der puren Existenz eines Betriebsrates die Heterogenität der innerbetrieblichen Beziehungen nur unzureichend abbildet (Addison et al. 2004, Jirjahn und Smith 2006, Wagner et al. 2006).

Im Folgenden werden wir zunächst die gesetzlichen Regelungen zur Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes, den Nutzen der Freistellung und deren Einflussfaktoren theoretisch diskutieren (Kapitel 2). Im dritten Kapitel beschreiben wir die Daten, Variablen und unsere empirische Methode und präsentieren dann im vierten Kapitel die deskriptiven Befunde zur Verteilung der Freistellung. Im fünften schätzen wir die Determinanten der Freistellung und das letzte Kapitel fasst zusammen.

GESETZLICHER UND THEORETISCHER HINTERGUND

Gesetzliche Regelungen: Nach dem Betriebsverfassungsgesetz führen die Mitglieder des Betriebsrates ihr Amt unentgeltlich und als Ehrenamt (§37 I BetrVG). Allerdings hat der Arbeitgeber die Mitglieder des Betriebsrates unter Fortzahlung der Bezüge von der beruflichen Tätigkeit zu befreien, „...wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebes zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist“ (§37 II 1 2.HS BetrVG). Paragraph 38 BetrVG konkretisiert dann, dass in Betrieben zwischen 200 und 500 Beschäftigten mindestens ein Mitglied des Betriebsrates vollständig freizustellen ist (gesetzliche Freistellungsschwelle). Die Anzahl der freizustellenden Betriebsratsmitglieder steigt dann mit der Betriebsgröße an.¹

Theoretischer Hintergrund. Wir diskutieren zunächst Nutzen und Kosten bei der Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes für die Betriebe, um danach Determinanten der Freistellung herauszuarbeiten.

Die positiven Wirkungen von Betriebsräten wurden in einer Vielzahl von Studien diskutiert und gezeigt (Hübler und Jirjahn 2003, Addison *et al.* 2004). Betriebsräte verbessern die innerbetriebliche Kooperation und Kommunikation indem sie den Informationsfluss sowohl von den Arbeitnehmern zum Management als auch vom Management zu den Arbeitnehmern verbessern. Dadurch können Entscheidungen der Geschäftsführung legitimiert, Produktions- und Geschäftsprozesse verbessert und die Motivation der Mitarbeiter erhöht werden. Dies führt zu einer höheren Produktivität und weniger Kündigungen seitens der Arbeitnehmer. Der Nutzen der Betriebsräte gründet vor allem auf den gesetzlichen Informations- und Mitbestimmungsrechten,

¹ Im Rahmen der Gesetzesnovelle des Betriebsverfassungsgesetzes von 2001 ist die Schwelle der vollständigen Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes von 300 auf 200 Beschäftigte gesunken.

wodurch die Informationen der Geschäftsführung durch den Betriebsrat glaubwürdiger werden und die Interessen der Belegschaft besser artikuliert werden können (Freeman und Lazear 1995, Mohrenweiser *et al.* 2009). Diese positiven Effekte sollten sich verstärken, wenn ein Betriebsratsmitglied von seiner beruflichen Tätigkeit freigestellt wird, da er sich intensiver mit den Informationen auseinandersetzen und seine Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte gründlicher ausführen kann.

Auf der anderen Seite muss der Betrieb die Kosten der Betriebsratsarbeit und damit auch der Freistellung tragen. Die Kosten steigen durch eine Freistellung sprunghaft an, da der Lohn vollumfänglich fortgezahlt und Arbeitsplatz und Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt werden müssen. Die Kosten der vollständigen Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes an der Freistellungsgrenze von 200 Beschäftigten wurde von Schnabel und Wagner (2001) auf 0,5 Prozent der Lohnsumme taxiert. Friedrich und Hägele (1997) berechneten einen durchschnittlichen Anstieg der Betriebsratskosten von 98000 Euro auf 148000 Euro im Jahr.² Neben den direkten Kosten eines zusätzlichen Arbeitnehmers kann die intensivere Auseinandersetzung des freigestellten Betriebsrates mit den Mitwirkungsrechten, zu einer steigenden Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer führen, was zu zusätzlichen indirekten Kosten führen kann.

Übersteigt in einem Betrieb der Nutzen der Freistellung die Kosten, so ist die Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes bereits unterhalb der gesetzlichen Schwelle vorstellbar. Wenn andererseits die Kosten durch die Freistellung deutlich stärker steigen als der Nutzen, so kann die Geschäftsführung versuchen, die Freistellung zu verhindern. Sollte unter diesen Umständen eine Freistellung erwartet werden, kann es für einen Betrieb lohnend sein, die Beschäftigung nicht über den Schwellenwert von 200 Beschäftigten auszuweiten und die Freistellungsgrenze kann zu einer Beschäftigungsbremse werden (Koller *et al.* 2008). Existieren hingegen verteilungsfähige Gewinne, oder „Renten“ im Betrieb, würde die Freistellung zwar zu einer Rentenumverteilung, aber nicht zu einer Beschäftigungsbremse führen. Übersteigen die Kosten den Nutzen kann die Geschäftsführung den Betriebsrat auch davon überzeugen, zum Wohle des Betriebs auf die Freistellung zu verzichten, und wir würden auch nach der gesetzlichen Grenze keine Freistellung beobachten.

² Die zweite Studie bezog sich auf die Freistellungsgrenze von 300 Mitarbeitern vor der Gesetzesnovelle 2001.

Wenn weiter unterstellt werden kann, dass die Kosten durch die Freistellung relativ einfach, der Nutzen aber deutlich schwerer abgeschätzt werden kann, dann wird die tatsächliche Entscheidung für eine Freistellung von den individuellen Erwartungen beider Akteure über die relative Kosten- und Nutzenverschiebung abhängig sein, weswegen eine Freistellung sowohl vor, als auch weit nach der Freistellungsschwelle denkbar ist. Andererseits kann die Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes auch Ergebnis einer innerbetrieblichen Verhandlung sein. So kann ein Betriebsrat beispielsweise anbieten, auf die Freistellung zu verzichten, wenn die Geschäftsführung den Arbeitnehmern dafür Zugeständnisse in anderen mitbestimmungsfreien Bereichen macht. Genauso kann ein Betriebsrat bereits vor der gesetzlichen Schwelle eine vollumfängliche Freistellung als Gegenleistung der Zustimmung des Betriebsrates für eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme der Geschäftsführung aushandeln.

Sowohl die individuellen Erwartungen als auch eine Verhandlungslösung sind vom Verhältnis zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung abhängig. Ein schlechtes Verhältnis kann sowohl in einem adversen Verhalten des Betriebsrates (Kotthoff 1981, Dilger 2006) als auch in einer negativen Einstellung der Geschäftsführung begründet sein. In diesem Zusammenhang bezeichneten Freeman und Medoff (1984) die „managerial response to workers voice“ als die entscheidende Variable, welche die Wirkung von voice Systemen maßgeblich bestimmt. Bei einem schlechten betrieblichen Arbeitsverhältnis sollten die produktivitätssteigernden Effekte des Betriebsrates in der Regel geringer sein und damit auch der Nutzen aus der Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes. Ein schlechtes Verhältnis deutet auf ein hohes Konfliktpotential hin und beide Verhandlungspartner dürften sich eher möglichst eng am Gesetz orientieren. Damit sollten in Betrieben mit schlechten innerbetrieblichen Beziehungen vor der Freistellungsgrenze weniger freigestellte Betriebsräte beobachtet werden, an der Freistellungsgrenze ist hingegen zu vermuten, dass der Betriebsrat dann eher sein Recht auf Freistellung durchsetzt und durchzusetzen bereit ist.

Wenn die Arbeitsbeziehungen hingegen eher kooperativ sind, sollte der Nutzen der Freistellung tendenziell höher eingeschätzt werden als in Betrieben mit einem eher adversen Verhältnis und wir sollten insgesamt sowohl vor Freistellungsgrenze vollständig freigestellte Betriebsräte beobachten, als auch nicht freigestellte Betriebsräte

nach der Schwelle. Die Schwelle selber sollte einen geringeren Einfluss auf die Freistellungswahrscheinlichkeit haben, als in Betrieben mit adversen Beziehungen. Der stetige Anstieg der Wahrscheinlichkeit einer Freistellung über die Betriebsgröße kann also ein Hinweis darauf sein, dass Geschäftsführung und Betriebsrat die Freistellung je nach betrieblichen Erfordernissen festlegen bzw. verhandeln und die gesetzliche Grenze allenfalls eine moderierende Wirkung als Rückfallposition der Arbeitnehmer darstellt. Bei einem adversen Verhältnis zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung erwarten wir hingegen einen sprunghaften Anstieg der Freistellungswahrscheinlichkeit an der Freistellungsschwelle.

DATEN, VARIABLEN, EMPIRISCHES MODELL

Daten. Wir nutzen den IfM Bonn Betriebsratsdatensatz des Institutes für Mittelstandsforschung. Dieser Querschnittsdatensatz basiert auf einer Geschäftsführerbefragung in Betrieben mit 20 und 500 Mitarbeitern im Jahr 2005 und ist repräsentativ für diese Betriebsgröße (vgl. Schlömer *et al.* 2007 für eine Datenbeschreibung).³ Der Datensatz zeichnet sich durch detailliert Angaben zur Mitbestimmung aus und enthält insbesondere Fragen zur Anzahl teilweise und vollständig freigestellter Betriebsratsmitglieder und zum Verhältnis zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung neben anderen Betriebscharakteristiken. Aufgrund der Fragestellung, schränken wir den Datensatz auf Betriebe mit Betriebsrat ein und erhalten ein Schätzsample von 257 Betrieben.

Freistellung. Wir nutzen eine Dummyvariable aus der direkten Geschäftsführerbefragung, ob mindestens ein Mitglied des Betriebsrates vollständig freigestellt ist als abhängige Variable.⁴

Betriebsgröße. Die Betriebsgröße sollte die zentrale Determinante der Freistellung sein, da die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte mit der Betriebsgröße steigen und damit auch die Anforderungen an die Betriebsratsarbeit, was in Abbildung 1 auch deutlich wurde. Dabei ist eine steigende Anzahl von Beschäftigten ein Proxy für eine komplexere Organisationsstruktur, in denen der Nutzen der Betriebsratsarbeit steigt. Neben einem linearen Betriebsgrößeneffekt werden wir mit einer Dummyvariablen

³ Gemäß der Definition dieses Datensatzes umfassen Klein und Mittelständische Betriebe diese Betriebsgröße.

⁴ Dabei gaben 6 überwiegend größere Betriebe an, zwei Mitglieder des Betriebsrates vollständig freizustellen.

untersuchen, ob sich ein Sprung in der Freistellungswahrscheinlichkeit an der Freistellungsgrenze nach Kontrolle weiterer Variablen nachweisen lässt.

Innerbetriebliche Beziehungen. Das innerbetriebliche Verhältnis zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung sollte eine entscheidende Rolle spielen, inwieweit ein Betriebsrat an der gesetzlichen Freistellungsgrenze bereit ist, sein Recht auf Freistellung durchzusetzen. Ein schlechtes Verhältnis zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung können dabei sowohl in einem adversen Verhalten des Betriebsrates als auch in einer negativen Einstellung der Geschäftsführung begründet sein. Die Geschäftsführer gaben die Beziehung zum Betriebsrat in einer 5-er Skala an. Wir bilden hierbei eine Dummyvariable in der die beiden negativen Antwortmöglichkeiten die Ausprägung Eins ergeben.⁵

Weitere Kontrollvariablen. Wir nehmen noch eine Vielzahl weiterer Kontrollvariablen in die Regression auf, deren Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit eines Betriebsrates (Addison *et al.* 1997, Kraft und Lang 2008) und die Einstellung des Managements zur betrieblichen Mitbestimmung (Jirjahn und Smith 2006) belegt wurde. Die Wahrscheinlichkeit eines Betriebsrates steigt bei einem größeren Anteil von Facharbeiter, während sie mit einem höheren Anteil an Teilzeitarbeiter und Hochqualifizierte sinkt. Analog haben eigentümergeführte Betriebe eine geringere Wahrscheinlichkeit eines Betriebsrats und tarifgebundene Betriebe und Betriebe des verarbeitenden Gewerbes eine höhere. Man kann nun argumentieren, dass beispielsweise Branchen, die eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, das gesetzliche Recht der Betriebsratsgründung durchzusetzen auch eher dazu neigen die Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes durchzusetzen. Andererseits können nur diejenigen Betriebe in der Dienstleistungsbranche beispielsweise, einen Betriebsrat eingeführt haben, die nun auch eher bereit sind, dessen Rechte vollumfänglich durchzusetzen. Somit ist die Wirkung dieser Kontrollvariablen theoretisch nicht eindeutig.

Empirisches Modell. Wir analysieren die Determinanten der Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes im Rahmen eines Probitmodells. Die Ergebnisse sind allerdings vorsichtig zu interpretieren, da wir zwar einen Datensatz mit detaillierten Variablen

⁵ Wobei nur 2 Geschäftsführer sehr schlechte Beziehungen angaben.

nutzen, allerdings unbeobachtete Dritteinflüsse, die von unseren Kontrollvariablen nicht eingefangen werden, nicht ausschließen können.

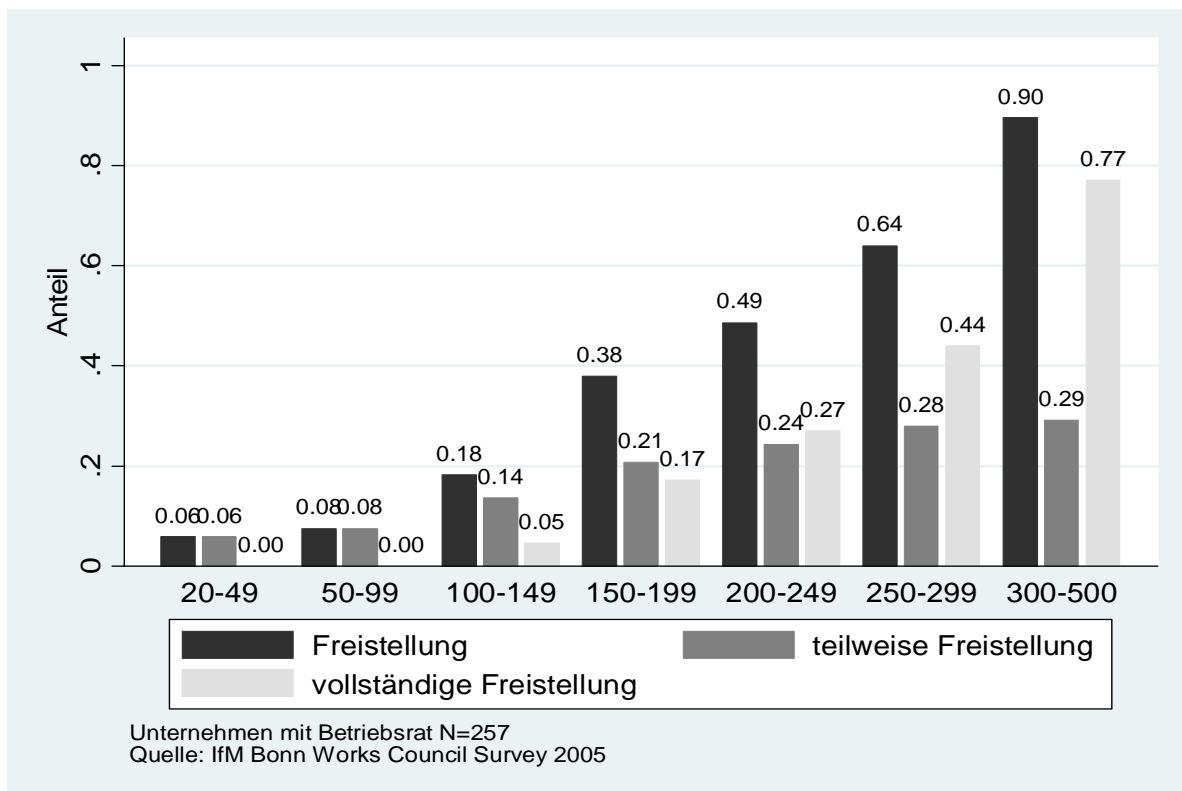
DESKRIPTIVE BEFUNDE

Zunächst zeigen wir deskriptive Statistiken zur Verteilung der vollständigen und teilweisen Freistellung in Betrieben mit Betriebsrat, und des innerbetrieblichen Verhältnisses des Betriebsrates zur Geschäftsführung, da solche Daten im deutschsprachigen Raum bisher kaum, wenn überhaupt verfügbar sind.

Betriebsgröße der Freistellung. Abbildung 2 zeigt die Häufigkeitsverteilung der Freistellung, vollständigen, bzw. teilweisen Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes in Betrieben mit 20 bis 500 Beschäftigten in sieben Betriebsgrößenklassen. Die vollständige Freistellung (heller Balken) wird bereits in 5 Prozent der Betriebe mit 100-149 Mitarbeitern beobachtet und damit weit unterhalb der gesetzlichen Freistellungsgrenze. Der Anteil der Betriebe in denen ein Betriebsratsmitglied freigestellt wird steigt dann auf 17 Prozent in Betrieben zwischen 150-199 Beschäftigten. Damit stellt bereits ein beachtlicher Anteil der Betriebe unterhalb der gesetzlichen Freistellungsgrenze ein Betriebsratsmitglied vollständig frei. Direkt über der Freistellungsgrenze, also in Betrieben mit 200-249 Beschäftigten stellen 27 Prozent der Betriebe einen Betriebsrat frei. Der Anstieg zwischen beiden Betriebsgrößenklassen an der gesetzlichen Grenze beträgt also nur 10 Prozentpunkte. Daneben beobachten wir in mehr als zwei Dritteln aller Betriebe zwischen 200 und 249 Beschäftigten keine Freistellung. Die vollständige Freistellung steigt dann mit der Betriebsgröße weiter an. Allerdings wird auch in rund 23 Prozent aller Betriebe zwischen 300 und 500 Mitarbeitern kein freigestellter Betriebsrat beobachtet.

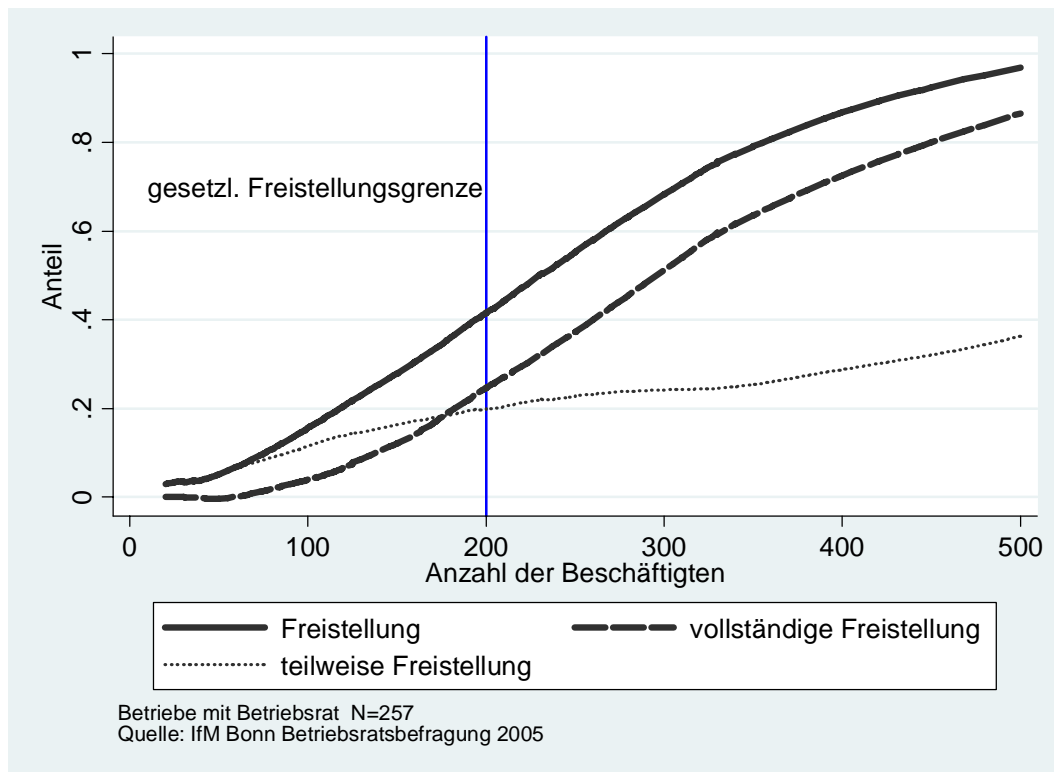
Ein ähnliches Bild der Verteilung der vollständigen Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes ergibt der Plot eines unbedingten lokal gewichteten OLS Schätzers (Abbildung 3). Hier bestätigt sich erstens, dass die Nichtexistenz eines erheblichen Sprunges der Freistellungswahrscheinlichkeit an der gesetzlichen Freistellungsgrenze nicht auf willkürlichen Klasseneinteilungen der Häufigkeitsverteilung beruht. Anders ausgedrückt, nur wenige Betriebe stellen ein Betriebsratsmitglied direkt an der gesetzli-

Abbildung 2: Häufigkeitsverteilung der Freistellung, vollständigen, bzw. teilweisen Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes nach Betriebsgrößenklassen.



chen Freistellungsgrenze frei. Abbildung 3 zeigt jedoch auch, dass beim Übergang von 150 auf 250 Mitarbeitern, beispielsweise, die Freistellungswahrscheinlichkeit um knapp 40 Prozentpunkte steigt. Die tatsächliche Verteilung der Freistellung erklärt somit auch die insignifikanten Ergebnisse der Studie von Koller *et al.* (2008), welche die Effekte der Freistellung direkt an der gesetzlichen Schwelle untersuchen. Zweitens, eine substantielle Anzahl von Betriebe stellt ein Betriebsratsmitglied bereits weit unterhalb der Freistellungsgrenze frei, und gleichzeitig gibt es auch eine nicht zu vernachlässigende Zahl an Betrieben mit 400-500 Beschäftigten die kein Betriebsratsmitglied freistellen. Ein beträchtlicher Teil der Betriebsräte verzichtet also auf sein Recht der bezahlten Freistellung. D.h. wir haben auf beiden Seiten der Freistellungsgrenze empirisch nicht unbedingt erwartete Ergebnisse, gegeben der gesetzlich klaren Regelungen zur Freistellungsgrenze. Dieses empirische Rätsel gilt es deshalb im Folgenden genauer zu analysieren und zu erklären.

Abbildung 3: Wahrscheinlichkeit der Freistellung, teilweisen und vollständigen Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes nach Betriebsgröße (unbedingte lokal gewichtete OLS Schätzung)



Daneben zeigen die Abbildung 2 und 3, dass in kleinen Betrieben unter 100 Mitarbeitern die teilweise Freistellung in knapp 8 Prozent der Betriebe beobachtet wird (mitteldunkler Balken bzw. gepunktete Linie). Dabei ist jedoch nicht klar, ob das Betriebsratsmitglied eine oder 30 Stunden freigestellt ist. Auch in ca. 25 Prozent der größeren Betriebe wird ein Betriebsratsmitglied teilweise freigestellt. Dabei beobachten wir auch in wenigen Fällen, dass sowohl ein Betriebsratsmitglied teilweise, als auch vollständig oder mehrere Betriebsräte teilweise freigestellt werden. Deswegen sind im Anhang analoge Quotenschätzer abgebildet, die der Intensität der Freistellung Rechnung tragen (vgl. Abbildung A1 und A2). Diese Grafiken geben aber insbesondere deswegen ein ähnliches Bild, da nur wenige Betriebe mehr als einen Betriebsrat freistellen.

Beziehungen des Betriebsrates. Im Abschnitt 2 haben wir herausgearbeitet, dass die Beziehung des Betriebsrates zur Geschäftsführung die Einflussmöglichkeiten des Betriebsrates determinieren können und damit auch inwieweit ein Betriebsrat gewillt und

bereit ist sein gesetzliches Recht auf Freistellung durchzusetzen. In einem ersten Schritt zeigen wir nun die deskriptive Verteilung des Verhältnisses zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat, abhängig von der vollständigen Freistellung und verschiedenen Branchen und Betriebsgrößenklassen.

Tabelle 1: Deskriptive Statistik der Beziehung des Betriebsrates zu Geschäftsführung nach Freistellung, Betriebsgrößenklassen und Branche.

	Schlechten Beziehungen zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung	Anzahl Beobachtungen
Alle	0.105	257
Ein vollständig freigestellter Betriebsrat	0.108	65
Kein vollständig freigestellter Betriebsrat	0.104	192
<100 Mitarbeiter	0.078	77
100-199 Mitarbeiter	0.114	70
200-299 Mitarbeiter	0.097	62
300-500 Mitarbeiter	0.146	48
Verarbeitendes Gewerbe	0.100	90
Baugewerbe	0.105	19
Handel und Verkehr	0.136	44
Dienstleistungen	0.096	104

Betriebe mit Betriebsrat, eigene Berechnungen. Quelle: IfM Bonn Betriebsratsdatensatz.

Die deskriptive Verteilung zeigt, dass in rund 10.5 Prozent aller Betriebe mit 20-500 Mitarbeitern ein schlechtes Verhältnis zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung vorherrscht.⁶ Während Betriebe mit und ohne ein vollständig freigestelltes Betriebsratsmitglied eine ähnliche Häufigkeit der vollständigen Freistellung haben, streut dieser Durchschnitt jedoch über die Betriebsgrößenklassen. In Betrieben mit Betriebsrat unter 100 Mitarbeitern gaben 7,8 Prozent der Geschäftsführer schlechte Beziehungen an, während fast doppelt so viele Betriebe zwischen 300-500 Mitarbeiter schlechte Beziehungen angaben. Dies könnte in den steigenden Rechten der Betriebsräte in größeren Betrieben, wie beispielsweise der vollständigen Freistellung, begründet sein, welche zu vermehrten Konflikten führt, da sie die Entscheidungskompetenz der Ge-

⁶ Dieser Anteil deckt sich mit den deskriptiven Befunden von Jirjahn und Smith (2006) die in 14 Prozent der Betriebe aller Größenklassen des verarbeitenden Gewerbes in Niedersachsen schlechte Beziehungen zwischen Betriebsrat und Management fanden.

schäftsführung stärker einschränkt und die Kosten des Betriebsrates erhöht. Im Gegensatz zu den Betriebsgrößenklassen finden sich keine größeren Unterschiede zwischen Branchen hinsichtlich des Verhältnisses zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung, insbesondere im Vergleich zwischen eher traditionellen Branchen wie dem verarbeitendem Gewerbe, die in der Regel eine stärkere Durchdringung der Mitbestimmung haben, und dem Dienstleistungssektor. Inwieweit diese Unterschiede jedoch die Freistellungswahrscheinlichkeit eines Betriebsratsmitgliedes determinieren, werden wir im nächsten Abschnitt untersuchen.

RESULTATE

Die Determinanten der vollständigen Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes sind in Tabelle 2 dargestellt.⁷ An der gesetzlichen Freistellungsgrenze von 200 Mitarbeitern ist analog zu den deskriptiven Befunden keine Sprungfunktion feststellbar, auch wenn wir das Schätzsample um die Freistellungsgrenze herum eingrenzen (vgl. Spalte 3). oder die Betriebsgröße konkav oder logarithmisch modellieren. Die Betriebsgröße ist jedoch eine der wichtigsten Determinanten der vollständigen Freistellung. Ein zusätzlicher Mitarbeiter erhöht zwar die Wahrscheinlichkeit nur um 0,17 Prozent, aber eine Steigerung von bspw. 100 Mitarbeitern erhöht die Wahrscheinlichkeit dementsprechend um ca. 17 Prozent, gemessen am Durchschnitt aller Beschäftigten von 185 Mitarbeitern.

Daneben haben wir die innerbetrieblichen Beziehungen, also das Verhältnis des Betriebsrates zur Geschäftsführung, als relevante Determinante der vollständigen Freistellung identifiziert. Die Wahrscheinlichkeit einer Freistellung bei einem schlechten Arbeitsverhältnis zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung sinkt um knapp 0,2 Prozent und damit ist dieser Effekt zwar signifikant, aber vernachlässigbar gering. Bei einem schlechten innerbetrieblichen Arbeitsverhältnis hat der Betriebsrat trotzdem die Möglichkeit an der Freistellungsschwelle sein Recht auf Freistellung durchzusetzen. Dass er dazu auch direkt an der Freistellungsgrenze bereit ist, zeigt der signifikante

⁷ Die Deskription aller weiteren in der Schätzung verwendeter Variablen ist in Tabelle A1 im Anhang abgebildet.

Tabelle 2: Determinanten der vollständigen und teilweisen Freistellung eines Betriebsrates, durchschnittliche marginale Effekte nach Probit

	vollständige Freistellung			teilweise Freistellung	
	(1) alle	(2) alle	(3) 100-300 MA	(4) alle	(5) alle
Dummy: mehr als 200 Mitarbeiter	0.0276 [0.44]	0.0132 [0.31]	-0.0410 [-0.61]	0.0579 [0.49]	0.0397 [0.34]
Dummy: Schlechte Beziehungen zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung	-0.009 [5.95]***	-0.0058 [29.34]***	-0.0265 [11.87]***	0.1785 [1.22]	0.2434 [2.17]**
Interaktion: Schlechte Beziehungen in Betrieben mit mehr als 200 Mitarbeitern		0.9709 [1837.75]***	0.8612 [194.51]***	0.1276 [0.58]	
Dummy: Beschäftigung sank in den letzten drei Jahren	0.0546 [1.90]*	0.0561 [1.49]	0.1607 [1.33]	-0.0896 [1.77]*	-0.1168 [3.59]***
Interaktion: Beschäftigung sank in Betrieben mit mehr als 200 Mitarbeitern		0.0006 [0.06]	-0.0211 [1.83]*	-0.0836 [1.05]	
Anzahl der Mitarbeiter	0.0017 [6.41]***	0.0017 [6.26]***	0.0042 [3.96]***	0.0007 [2.06]**	0.0007 [2.12]**
<i>Referenzkategorie: Anteil Ungelernter Mitarbeiter:</i>					
Anteil Mitarbeiter mit FH/ Uniabschluß	-0.1152 [0.95]	-0.1105 [1.00]	-0.1857 [0.98]	0.1678 [1.46]	0.1615 [1.39]
Anteil Facharbeiter	0.0835 [0.83]	0.0931 [1.17]	0.1591 [0.96]	0.2011 [1.82]*	0.1917 [1.73]*
Anteil Angestellte	-0.0166 [0.17]	-0.0139 [0.15]	0.0022 [0.01]	-0.0196 [0.16]	-0.0262 [0.22]
<i>weiter auf der nächsten Seite</i>					

Weiter von der letzten Seite

	vollständige Freistellung			teilweise Freistellung	
	(1) alle	(2) alle	(3) 100-300 MA	(4) alle	(5) alle
Anteil Auszubildende	-0.7333 [1.29]	-0.774 [1.71]*	-0.6086 [0.87]	0.8189 [2.39]**	0.8643 [2.55]**
Anteil Teilzeitarbeiter	-0.0091 [0.13]	-0.0089 [0.15]	-0.0809 [0.64]	0.0121 [0.17]	0.0114 [0.16]
Dummy: Geschäftsführer ist Eigentümer	-0.005 [1.88]*	-0.0044 [2.09]**	-0.0156 [2.83]***	0.0061 [0.11]	0.0079 [0.15]
Dummy: Tarifvertragsbindung	0.0157 [0.91]	0.0108 [0.89]	0.0313 [0.70]	0.0350 [0.64]	0.0386 [0.69]
Dummy: Einzelbetrieb	0.0059 [0.55]	0.0027 [0.51]	0.0038 [0.15]	-0.0947 [2.73]***	-0.0993 [2.78]
Alter des Betriebsrates	-0.0051 [1.24]	-0.0049 [1.31]	-0.0057 [0.83]	-0.0056 [1.19]	-0.0055 [1.15]
Quadriertes Alter des Betriebsrates	0.0001 [1.50]	0.0001 [1.66]*	0.0001 [0.94]	0.0001 [0.68]	0.0001 [0.64]
Branchendummies	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Anzahl der Beobachtungen	257	257	132	257	257
Pseudo R2	0.53	0.53	0.38	0.20	0.19
Log Likelihood	-68.63	-68.41	-42.09	-98.71	-99.18

Marginaler Effekt am Durchschnitt, für Dummyvariablen beim Übergang Null zu Eins, Absolute Z-Statistik in Klammern, heteroskedastierobuste Standardfehler
 * signifikant auf dem 10%; ** 5%; *** 1% Niveau; Quelle: IfM Bonn Betriebsratsdatensatz.

Interaktionseffekt zwischen einem schlechten innerbetrieblichen Arbeitsverhältnis und Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten. Der Interaktionseffekt zeigt einen sprunghaften Anstieg der Wahrscheinlichkeit einer vollständigen Freistellung in Betrieben mit adversen Beziehungen über der gesetzlichen Freistellungsschwelle. Der immens hohe marginale Effekt des Interaktionsterms von gut 97 Prozent unterstreicht, dass Betriebsräte in Betrieben mit adversen Beziehungen ihr Recht aufgrund der gesetzlichen Regelung durchsetzen. Ein Blick auf die deskriptiven Befunde bestätigt den marginalen Effekt, da in Betrieben mit schlechten Beziehungen kein Betriebsrat vor der Freistellungsgrenze freigestellt wurde, aber in fast allen größeren Betrieben die vollständige Freistellung beobachtet wird. Dieses Ergebnis wird auch bestätigt, wenn wir das Schätzsample auf Betriebe mit 100 bis 300 Mitarbeitern einschränken (Spalte 3), also genau jenen Betrieben, die gerade oder gerade noch nicht von der gesetzlichen Freistellungsschwelle erfasst sind. Die übrigen Kontrollvariablen sind in der Regel insignifikant, oder in ihrem marginalen Effekt unbedeutend (wie der Eigentümermanager).

Wir wiederholen die Schätzung für die Determinanten der teilweisen Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes (Spalte 4 und 5). Eine Sprungfunktion ist auch hier nicht nachweisbar. Der marginale Effekt der Betriebsgröße ist mit 0.07 Prozent deutlich kleiner. Bei einer Steigerung der Beschäftigung um 100 Mitarbeiter steigt die Wahrscheinlichkeit einer teilweisen Freistellung um 7 Prozent. Ein schlechtes innerbetriebliches Arbeitsverhältnis zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung hat keinen signifikanten Einfluss, wenn wir den Interaktionseffekt aufnehmen. Im Gegensatz zur vollständigen Freistellung sinkt die Wahrscheinlichkeit einer teilweisen Freistellung, wenn der Betrieb in den letzten drei Jahren die Beschäftigung abgebaut hat. Dann scheinen Betriebe die teilweise Freistellung eher wieder zurückzunehmen als eine vollständige Freistellung, wo diese Variable insignifikant ist. Die weiteren Kontrollvariablen sind überraschungsfrei und in der Regel insignifikant.

Der diskutierten Effekte beruhen auf einen Vergleich zwischen Betrieben mit und ohne ein vollständig (teilweise) freigestelltes Betriebsratsmitglied. Damit können wir in dieser Untersuchung nur Korrelationen zeigen, da wir einerseits keine Dritteffekte ausschließen können, welche unsere Kontrollvariablen nicht einfangen. Andererseits

könnte es in den Betrieben erst durch einen freigestellten Betriebsrat zu schlechten Arbeitsbeziehungen kommen. Diese Entwicklung könnte auf einer stärkeren Formalisierung der Arbeitsbeziehungen beruhen, sobald ein Betriebsrat vollständig freigestellt ist. Stärker formalisierte Arbeitsbeziehungen könnten auch konfliktreicher werden da der Betriebsrat nun mehr Ressourcen hat, um seine Mitbestimmungsrechte auszuüben. In diesem Rahmen führt die Freistellung zu einer drastischen Änderung von eher informellen zu stärker formalen der Arbeitsbeziehungen in einem Betrieb. Andererseits kann auch gerade deswegen eine Verbesserung der „collective voice“ Funktion erreicht werden, insbesondere in komplexeren Organisationsstrukturen. Eine bedeutende Änderung der Partizipationsbeziehungen kann allerdings auch von einer (kurzfristigen) höheren Konfliktwahrscheinlichkeit geprägt sein. Trotzdem geben die hier diskutierten Ergebnisse einen wichtigen Einblick in die tatsächliche Verteilung der vollständigen Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes, als auch in die Effektivität dieser gesetzlichen Regel.

FAZIT

Gegenstand dieses Beitrages ist die Frage, wie die im BetrVerfG vorgesehene Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes tatsächlich in Betrieben umgesetzt wird. Dabei ist es der erste Beitrag, der die tatsächliche Verteilung der Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes aufgrund der einzigartigen Datenbasis untersuchen kann. Es kann gezeigt werden, dass entgegen den gesetzlichen Regelungen bereits in Betrieben weit unterhalb der Freistellungsschwelle ein Betriebsratsmitglied vollständig freigestellt wird obwohl die Betriebe hierzu noch gar nicht gesetzlich verpflichtet wären. Gleichzeitig zeigt sich aber, dass auch größere Betriebe mit mehr als 400 Beschäftigten, in denen Betriebsräte bereits lange das Recht auf Freistellung hätten und durchsetzen können, dennoch kein Betriebsratsmitglied freigestellt haben. Insbesondere können wir keinen Sprung der vollständigen Freistellung direkt an der gesetzlichen Freistellungsschwelle nachweisen, wohl aber einen deutlichen Anstieg bei einem Übergang von 150 auf 250 Beschäftigte, beispielsweise.

Um diesen, auf den ersten Blick vor dem Hintergrund der Rechtsregeln erstaunlichen Befund zu erklären, diskutieren das Verhältnis zwischen Betriebsrat und Ge-

schäftsführung als möglichen Einflussfaktor und testen diese ebenfalls basierend auf unserem Datensatz. Wir können zeigen, dass in Betrieben in denen Betriebsrat und Geschäftsführung vertrauensvoll zum Wohle des Betriebes zusammenzuarbeiten (wie in der Mehrzahl der Betriebe), Freistellungen kontinuierlich mit der Betriebsgröße ansteigen. Wenn aber das Verhältnis zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung - aus welchen Gründen auch immer - schlecht ist, hat der Betrieb kein Interesse freiwillig einen Betriebsrat vollständig von seiner Arbeit freizustellen. In solchen Betrieben kann der Betriebsrat sein Freistellungsrecht jedoch an der gesetzlichen Grenze durchsetzen und beharrt typischerweise auch auf seinem Recht auf vollständige Freistellung. Genau unter solchen adversen innerbetrieblichen Arbeitsbeziehungen haben die gesetzlichen Vorschriften also einen signifikanten Effekt auf die Freistellungspraxis, so dass das Gesetz genau in dem Moment Biss entwickelt wo es gemäß seiner Schutzfunktion gebraucht wird. Außerdem zeigt dieser Befund dass Wirkungsanalysen der Freistellung auf die de-facto Verhältnisse und nicht auf de-jure Regelungen fokussiert werden sollten.

Unsere deskriptive empirische Analyse zeigt darüber hinaus, dass in einer Mehrzahl der Betriebe Geschäftsführung und Betriebsrat einvernehmlich zusammenarbeiten und insofern die Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes zum Wohle des Betriebes zu erfolgen scheint, soweit es nach Umfang und Art des Betriebes zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben erforderlich ist. In solchen Betrieben entfaltet das Gesetz insofern keine direkte Wirkung. Andererseits können wir gleichzeitig auch zeigen, dass die gesetzliche Regelung sehr wohl eine direkte Wirkung an der Freistellungschwelle entfaltet, wenn in Betrieben mit schlechten Arbeitsbeziehungen zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung existieren – dort also wo vermutlich genau die vom Gesetzgeber intendierte Wirkung lag. Insofern belegen die hier vorgestellten rechtstatistischen Analysen einen innovativen und sehr wichtigen Einblick in die Effektivität von gesetzlichen Regulierungen der Arbeitsbeziehungen und deren empirische Analysemöglichkeiten.

LITERATUR

- Addison, J. T., C. Schnabel, J. Wagner. (1997), On the Determinants of Mandatory Works Councils in Germany. *Industrial Relations* 36(4), 419-445.
- Addison, J. T., C. Schnabel, J. Wagner. (2004), The Course of Research into the Economic Consequences of German Works Councils. *British Journal of Industrial Relations* 42(2), 255-281.
- Dilger, A. (2006), Kooperation zwischen Betriebsrat und Management: Die Sicht beider Seiten und deren Folgen. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* 226(5), 562-587.
- Freeman, R. B., E. P. Lazear. (1995), An Economic Analysis of Works Councils. In Rogers J., W. Streeck (Ed.), *Works Councils Consultation, Representation, and Cooperation in Industrial Relations* (Vol. III, pp. 27-50). Chicago: University of Chicago Press.
- Freeman, R. B., J. L. Medoff. (1984), *What Do Unions Do?* New York: Harper Collins.
- Friedrich, W., H. Hägele. (1997), Ökonomische Konsequenzen von Schwellenwerten im Arbeits- und Sozialrecht sowie die Auswirkungen dieser Regelungen. *Studien der ISG Sozialforschung und Gesellschaftspolitik*. Bd. 20, Köln.
- Hübler, O., U. Jirjahn. (2003), Works Councils and Collective Bargaining in Germany: The Impact on Productivity and Wages. *Scottish Journal of Political Economy* 50(4), 471-491.
- Jirjahn, U., S. C. Smith. (2006), What Factors Lead Management to Support or Oppose Employee Participation - With and Without Works Councils? Hypotheses and Evidence from Germany. *Industrial Relations* 45(4), 650-680.
- Koller, L., C. Schnabel, J. Wagner. (2007), Schwellenwerte im Arbeitsrecht: Höhere Transparenz und Effizienz durch Vereinheitlichung, *Perspektiven der Wirtschaftspolitik* 8(3), 242-255.
- Koller, L., C. Schnabel, J. Wagner. (2008), Freistellung von Betriebsräten - Eine Beschäftigungsbremse? *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 41(2/3), 305-326.

- Kotthoff, H. (1981), *Betriebsräte und betriebliche Herrschaft: eine Typologie von Partizipationsmustern im Industriebetrieb*. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Kraft, K., J. Lang. (2008), The Causes and Consequences of Adopting a Works Council. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* 228(5), 512-532.
- Mohrenweiser, J., P. Marginson, U. Backes-Gellner. (2009), What Triggers the Establishment of a Works Council? Institute of Strategy and Business Economics working paper No. 101.
- Schlömer, N., R. Kay, U. Backes-Gellner, W. Rudolph, W. Wassermann. (2007), *Mittelstand und Mitbestimmung Unternehmensführung, Mitbestimmung und Beteiligung in mittelständischen Unternehmen*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Schnabel, C., J. Wagner, (2001), Die betriebsratsfreie Zone und die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes aus ökonomischer Sicht. Theoretische Überlegungen und empirische Befunde. *Gewerkschaftliche Monatshefte* 52(4), 237-243.
- Wagner, J., T. Schank, C. Schnabel, J. Addison. (2006), Works Councils, Labor Productivity and Plant Heterogeneity: First Evidence from Quantile Regressions. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* 226(5), 505-518.

ANHANG

Abbildung A1: Wahrscheinlichkeit der Freistellung, vollständigen, und teilweisen Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes; unbedingte, lokal gewichtete OLS Schätzung; Freistellung gemessen als (Freistellung *1000)/Anzahl der Mitarbeiter

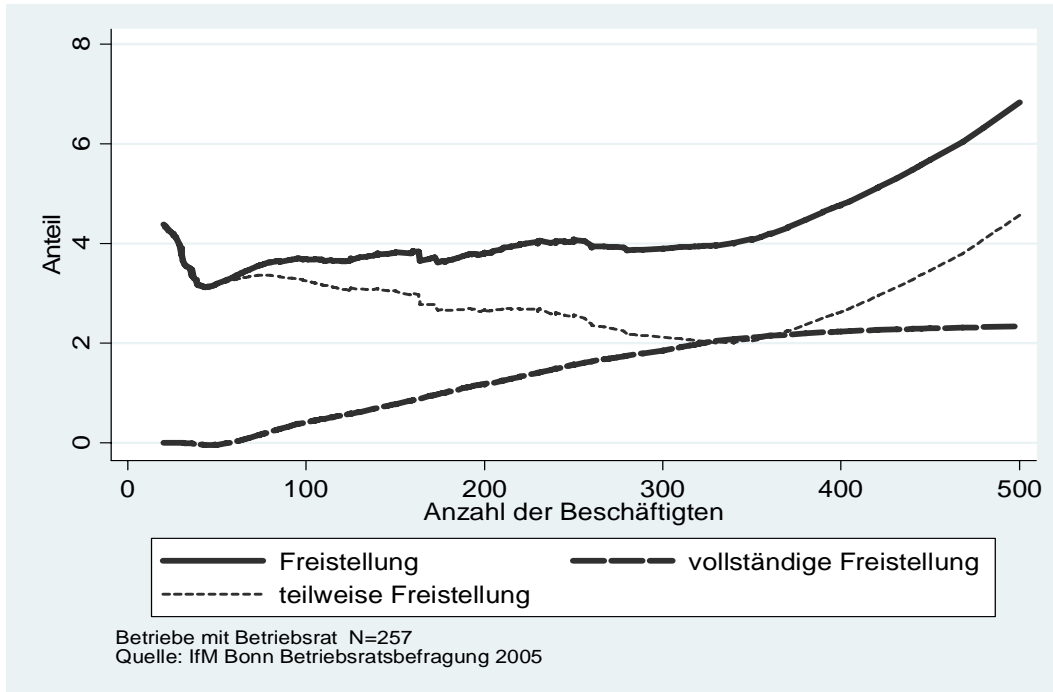


Abbildung A2: Wahrscheinlichkeit der Freistellung, vollständigen, und teilweisen Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes; unbedingte, lokal gewichtete OLS Schätzung; Freistellung gemessen als (Freistellung)/Anzahl der Betriebsratsmitglieder

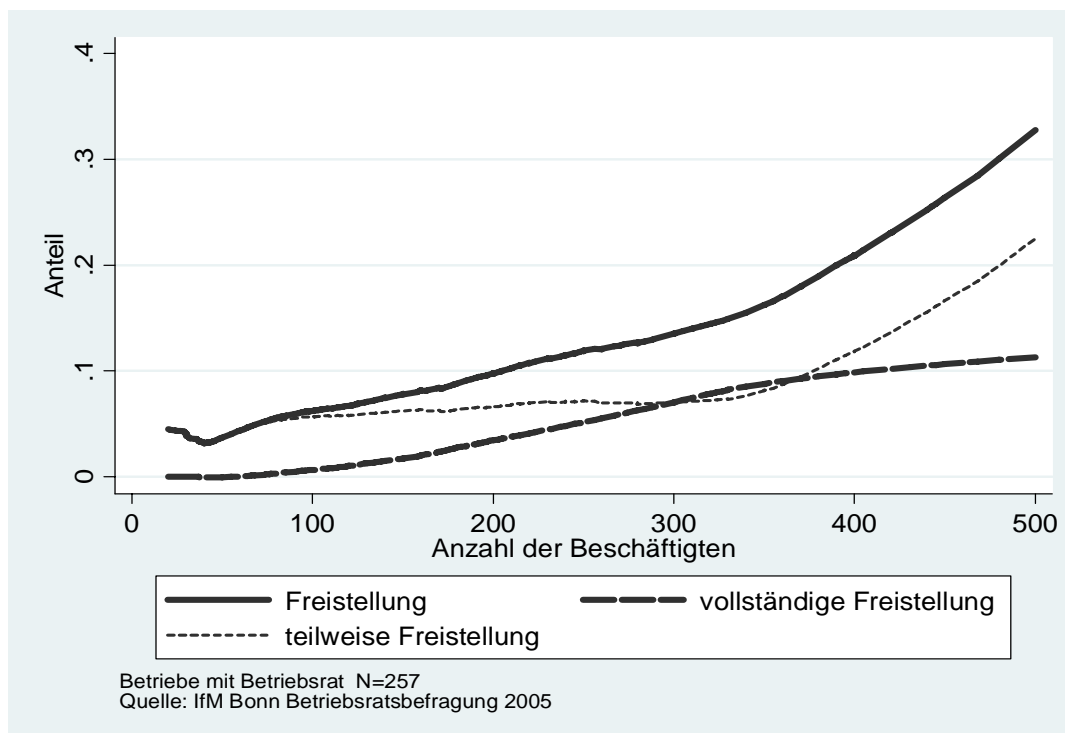


Tabelle A1: Deskriptive Statistik des Schätzsamples

N = 257	Durchschnitt	Stand. Abw.
Dummy: Vollständige Freistellung	0.253	0.436
Dummy: Teilweise Freistellung	0.183	0.387
Dummy: mehr als 200 Mitarbeiter	0.428	0.496
Dummy: Schlechte Beziehungen zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung	0.105	0.307
Interaction: Schlechte Beziehungen in Betrieben mit mehr als 200 Mitarbeitern	0.051	0.220
Dummy: Starker Gewerkschaftlicher Einfluss auf den Betriebsrat	0.440	0.497
Interaktion: Starker Gewerkschaftlicher Einfluss in Betrieben mit mehr als 200 Mitarbeitern	0.206	0.405
Dummy: Starker Rückhalt des Betriebsrates bei den Mitarbeitern	0.623	0.486
Interaktion: Starker Rückhalt in Betrieben ab 200 Mitarbeitern	0.304	0.461
Dummy: Beschäftigung sank in den letzten drei Jahren	0.374	0.485
Interaktion: Beschäftigung sank in Betrieben mit mehr als 200 Mitarbeitern	0.156	0.363
Anzahl der Mitarbeiter	184.87	118.33
Anteil Ungelernter Arbeiter	0.170	0.222
Anteil Mitarbeiter mit FH/ Universitätsabschluss	0.174	0.216
Anteil Facharbeiter	0.235	0.245
Anteil Angestellte	0.336	0.233
Anteil Auszubildende	0.046	0.055
Anteil Teilzeitarbeiter	0.210	0.308
Dummy: Geschäftsführer ist Eigentümer	0.370	0.484
Dummy: Tarifvertragsbindung	0.603	0.490
Dummy: Einzelbetrieb	0.436	0.497
Alter des Betriebsrates	18.64	16.37
Quadriertes Alter des Betriebsrates	614.44	894.91
Dummy: Verarbeitendes Gewerbe	0.350	0.478
Dummy: Baugewerbe	0.074	0.262
Dummy: Handel	0.105	0.307
Dummy: Transport und Nachrichten	0.066	0.249
Dummy: Dienstleistungen für Unternehmen	0.280	0.450
Dummy: Dienstleistungen für Haushalte	0.125	0.331