

Vertrauen und Verbetrieblichungsneigung von Managern und Betriebsräten. Ergebnisse einer empirischen Erhebung

Werner Nienhüser und Heiko Hoßfeld

Zusammenfassung: Kritiker des Flächentarifvertragssystems fordern häufig eine Verlagerung der Verhandlungen über Löhne und andere Arbeitsbedingungen auf die Betriebsebene. Wollen dies aber auch die Akteure, die auf Betriebsebene die Verhandlungen führen müssten, und wovon hängt deren Verbetrieblichungsneigung ab? Wir untersuchen in 1000 Betrieben die Präferenz von Managern und Betriebsräten für eine solche “Verbetrieblichung” und fragen, ob die Vertrauensbeziehung zwischen Management und Betriebsrat einen Einfluss auf deren Verbetrieblichungsneigung hat. Unsere wichtigste Hypothese lautet, dass mit höherem Vertrauen die Bereitschaft steigt, auf betrieblicher Ebene zu verhandeln. Die Ergebnisse bestätigen diese Hypothese nur teilweise. Bei den Managern hat Vertrauen keinen statistisch signifikanten Effekt auf die Verbetrieblichungsneigung, wohl aber darauf, ob sie den Betriebsrat – im Vergleich zu Gewerkschaften – als Verhandlungspartner bevorzugen. Bei den Betriebsräten dagegen zeigen sich die erwarteten Wirkungen des Vertrauens. Eine Erklärung für die unterschiedlichen Befunde sehen wir darin, dass Betriebsräte machtunterlegen sind. Daher hat die soziale Beziehung und damit die Vertrauensbeziehung für sie eine viel stärkere Bedeutung als für das Management.

Abstract: Effects of Trust on the Preference for Decentralized Bargaining. An empirical study of Managers and Works Councillors

Critics of the German multi-employer collective bargaining system have demanded changes to this system to increase the amount of bargaining at the plant level. But do the actors at the plant level – human resource managers and works councillors who would be responsible for such negotiations – want such a system and what factors explain any possible differences in the strength of their preferences? This paper analyses the preferences for plant-level bargaining in 1000 companies. The main question is whether the trust relationship between management and works council has an impact on the preferences of these actors. Our hypothesis is that the higher the level of mutual trust, the stronger the preference for plant-level bargaining will be. The results confirm this hypothesis only partially. For managers,

trust does not have a statistically significant impact, although trust increases the preference to negotiate with the works council instead of with trade unions. By contrast, for the works councillors we find the expected effects of trust. One explanation for the different results could be that works councils are less powerful than managements. Thus, the social relationship and therefore the trust relationship are much more important for them than they are for management.
