



MPIfG Discussion Paper 10/3

Mitbestimmung im Unternehmensvergleich

Ein Konzept zur Messung des Einflusspotenzials der
Arbeitnehmervertreter im mitbestimmten Aufsichtsrat

Martin Höpner und Tim Müllenborn



Martin Höpner, Tim Müllenborn

Mitbestimmung im Unternehmensvergleich: Ein Konzept zur Messung des Einflusspotenzials der Arbeitnehmervertreter im mitbestimmten Aufsichtsrat

MPIfG Discussion Paper 10/3

Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, Köln

Max Planck Institute for the Study of Societies, Cologne

March 2010

MPIfG Discussion Paper

ISSN 0944-2073 (Print)

ISSN 1864-4325 (Internet)

© 2010 by the author(s)

PD Dr. Martin Höpner ist Forschungsgruppenleiter am Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung. Tim Müllenborn ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Management der Freien Universität Berlin.

Martin Höpner
hoepner@mpifg.de

Tim Müllenborn
tim.muellenborn@fu-berlin.de

MPIfG Discussion Papers are refereed scholarly papers of the kind that are publishable in a peer-reviewed disciplinary journal. Their objective is to contribute to the cumulative improvement of theoretical knowledge. The papers can be ordered from the institute for a small fee (hard copies) or downloaded free of charge (PDF).

Downloads

www.mpifg.de

Go to *Publications / Discussion Papers*

Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung

Max Planck Institute for the Study of Societies

Paulstr. 3 | 50676 Cologne | Germany

Tel. +49 221 2767-0

Fax +49 221 2767-555

www.mpifg.de

info@mpifg.de

Abstract

In this paper, we present an index for measuring the influence potential of employee representatives in the codetermined supervisory boards of large German companies. The index is the sum of five dummy variables. There is a high level of codetermination if (1) employees' representatives make up half of the supervisory board, (2) the supervisory board has a neutral member appointed jointly by the employees' representatives and management, (3) the vice-chairperson of the supervisory board is a trade union official from outside the company, (4) the labor relations manager (*Arbeitsdirektor*) is a trade union member, and (5) employees' representatives make up half of the supervisory board's audit committee. Having compiled the requisite data from 82 of the 100 largest German companies, we find high levels of codetermination mainly within the cross-shareholding network referred to as "Germany Inc.," and largely low ones in family-owned companies. Our index can be used to test hypotheses about the determinants of different levels of supervisory board codetermination and assumptions about codetermination's economic and social impact.

Zusammenfassung

In diesem Beitrag schlagen wir einen Index zum Einflusspotenzial der Arbeitnehmervertreter im mitbestimmten Aufsichtsrat vor, der sich aus der Addition von fünf Dummy-Variablen ergibt. Von einem hohen Einflusspotenzial der Arbeitnehmervertreter wird ausgegangen, wenn (1) der Aufsichtsrat hälftig mit Arbeitnehmervertretern besetzt ist, (2) der Aufsichtsrat über ein neutrales Mitglied zur Auflösung von Pattsituationen verfügt, (3) der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende unternehmensexterner Gewerkschaftsfunktionär ist, (4) ein Gewerkschaftsmitglied zum Arbeitsdirektor bestellt wurde und (5) der Prüfungsausschuss hälftig mit Arbeitnehmervertretern besetzt ist. Entsprechende Daten erheben wir für 82 der 100 größten deutschen Unternehmen. Ein Abgleich mit Strukturmerkmalen der Unternehmen zeigt, dass sich überdurchschnittlich mitbestimmte Unternehmen vor allem innerhalb des Kapitalverflechtungsnetzwerks der „Deutschland AG“ befinden, und dass Mitbestimmungsvermeidung vor allem bei Unternehmen in Familieneigentum vorkommt. Der Index kann in der empirischen Mitbestimmungsforschung eingesetzt werden, um Hypothesen über die Bestandsvoraussetzungen sowie über die sozialen und wirtschaftlichen Wirkungen der Unternehmensmitbestimmung zu testen.

Inhalt

1	Einleitung: Mitbestimmungsforschung im Elfenbeinturm?	5
2	Der Mehrwert eines unternehmensbezogenen Mitbestimmungsindex	7
3	Grundentscheidungen zur Konstruktionsweise des Mitbestimmungsindex	8
4	Latentes Mitbestimmungspotenzial	10
5	Das Untersuchungssample	11
6	Die Einzelkriterien	13
	Zugehörigkeit zu den Wirkungskreisen der Mitbestimmungsgesetze	13
	Arbeitsdirektor	15
	Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender	16
	Besetzung des Prüfungsausschusses	18
7	Bildung und Sichtung des Mitbestimmungsindex	20
8	Mitbestimmungspotenzial und Strukturmerkmale der Unternehmen	23
9	Ausblick: Die nächste Mitbestimmungsdebatte kommt bestimmt	25
	Literatur	27
	Anhang	30

1 Einleitung: Mitbestimmungsforschung im Elfenbeinturm?

Sozialwissenschaftliche Forschung, so ein gängiges Vorurteil, findet an Orten geistiger Abgeschlossenheit statt, bleibt von der Außenwelt weitgehend unberührt und wird nur selten praxisrelevant. Die empirische Mitbestimmungsforschung ist ein Beispiel für das Gegenteil. Ihr Gegenstand sind die institutionalisierten Mitwirkungsrechte der abhängig Beschäftigten in Betrieb und Unternehmen. Diese Rechte sind Ergebnisse historischer Auseinandersetzungen zwischen Arbeit und Kapital, den Trägern des dominierenden Interessenantagonismus in kapitalistischen Ökonomien. Die Mitbestimmungsforschung tritt mit dem Anspruch an, generalisierbares Wissen über die Bestandsvoraussetzungen, die Funktionsweisen und die sozialen und ökonomischen Wirkungen der Arbeitnehmermitbestimmung zu generieren. Sie begnügt sich nicht damit, Stoff für Lehrbücher anzuhäufen, sondern war stets in besonderem Maße um den Rückfluss ihrer Erkenntnisse in die Praxis bemüht. Sie will die Praktiker in Unternehmen und Verbänden auf Möglichkeiten der produktiven Nutzung der beforschten Institution hinweisen und der Politik Hinweise auf etwaigen Reformbedarf bereitstellen. Kurz, sie strebt nach gesellschaftlicher und politischer Relevanz.

Das Streben nach Relevanz ist eines, tatsächliche Relevanz etwas anderes. In den vergangenen Jahren zeigte sich, dass die Ergebnisse der empirischen Mitbestimmungsforschung tatsächlich im politischen Prozess relevant wurden. In den Jahren 2001 bis 2006, insbesondere seit etwa 2003, wurde in Deutschland eine kontroverse Debatte über den mitbestimmten Aufsichtsrat geführt. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und der Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI), unterstützt von FDP sowie einigen Juristen und Betriebswirten, setzten sich für eine Rückführung der Unternehmensmitbestimmung auf eine Drittelbeteiligung oder sogar noch weitergehende Einschnitte ein (BDA/BDI 2004; Berliner Netzwerk Corporate Governance 2003). Die Debatte führte zur Einsetzung der Biedenkopf-Kommission durch Bundeskanzler Schröder (SPD), die ihren Auftrag auch nach Bildung der Großen Koalition im Jahr 2006 beibehielt und ihren Bericht im Dezember 2006 vorlegte (Kommission zur Modernisierung der deutschen Unternehmensmitbestimmung 2006).

Der Bericht machte deutlich, dass der Unternehmensmitbestimmung Fehleinschätzungen anhaften. Im Widerspruch zu den polarisierenden Darstellungen der Kritiker entwarfen die wissenschaftlichen Mitglieder der Kommission ein differenziertes Bild

Die in diesem Beitrag dargestellten Forschungen wurden von der Hans-Böckler-Stiftung kofinanziert, der unser herzlicher Dank gilt. Für wertvolle organisatorische und inhaltliche Hilfestellungen danken wir zudem Irene Ehrenstein, Karsten Schneider und Sebastian Sick. Ein besonderer Dank gilt Roland Köstler, der uns nicht nur vor und während der Durchführung des Projekts beriet, sondern zudem mit seinen Kommentaren zu einer früheren Fassung des Manuskripts einige Missverständnisse aufklärte, die uns ohne seine Hilfe verborgen geblieben wären. Das Manuskript profitierte von sehr hilfreichen Hinweisen von Sigurt Vitols und Raymund Werle, denen wir ebenfalls herzlich danken wollen. Unser Dank gilt außerdem Fatih Dilekci, studentische Hilfskraft am MPIfG, für seine souveräne Mitarbeit bei unseren Recherchen.

der Mitbestimmungspraxis, distanzierten sich von den Forderungen der Unternehmens- und Arbeitgeberverbände und regten an, die Mitbestimmung behutsam und kontrolliert für Aushandlungslösungen auf Unternehmensebene zu öffnen. „Die wissenschaftlichen Mitglieder“, so einer der Kernsätze des Berichts, „halten eine grundsätzliche Korrektur der bestehenden Gesetzeslage nicht für erforderlich und den durch die bestehenden Regelungen bewirkten Schutz von Arbeitnehmerbelangen weiterhin für geboten“ (ebd.: 14). Diese Einschätzung quittierten die Vertreter der Unternehmen mit der Weigerung, die Empfehlungen mitzutragen.

Die empirische Mitbestimmungsforschung, insbesondere ihr ökonometrisch ausgerichteter Zweig, wurde von der Kommission überaus ernst genommen, und die Auseinandersetzung mit den Ergebnissen der einschlägigen Studien trug einen erheblichen Teil der Beweislast (ebd.: 12–19). Das Hauptargument der Mitbestimmungsgegner hatte gelautet, die Mitbestimmung auf Ebene der Leitungsorgane unterminiere die wirtschaftliche Leistungskraft von Unternehmen, hemme Innovationen, senke Profitabilität und Börsenkurse und mache die betroffenen Firmen auf dem Markt für Unternehmenskontrolle schwach und unattraktiv. In Ausführlichkeit rezipierte die Kommission die Arbeiten einschlägiger Mitbestimmungsforscher wie Albach, Dilger, Frick, FitzRoy und Kraft, Gerum, Jirjahn, Jürgens und Lippert, Müller-Jentsch, Kraft und Stank, Raabe, Sadowski und Vitols, um nur einige zu nennen (ebd.: Anhang 3). Die Annahme nachteiliger ökonomischer Wirkungen, so das Ergebnis der Kommission, widerspreche dem gesicherten Forschungsstand. Mit Veröffentlichung des Berichts ebte die Intensität der Mitbestimmungsdebatte ab. Im Ergebnis hatten die Befunde der empirischen Mitbestimmungsforschung einen spürbaren Einfluss auf das Ergebnis, ein anderer Forschungsstand hätte andere Kommissionsempfehlungen, mithin einen anderen Ausgang der kontroversen Mitbestimmungsdebatte der 2000er-Jahre mit sich gebracht.

Allerdings sieht sich die empirische Mitbestimmungsforschung weiterhin mit einigen Problemen konfrontiert. Neben großen Schwierigkeiten der Datenverfügbarkeit findet sich das Problem der fehlenden Kontrollgruppe, das wir im nachfolgenden Abschnitt beschreiben. An diesem Stand der Dinge setzt unser Beitrag an. Auf Grundlage von Recherchen, die am Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung zwischen November 2008 und September 2009 durchgeführt wurden, schlagen wir einen Index der Reichweite der Mitbestimmung auf Ebene der Leitungsorgane der 100 größten deutschen Unternehmen zum Zeitpunkt 2008/09 vor. Der Index soll der quantitativ und qualitativ ausgerichteten Mitbestimmungsforschung als Hilfsmittel zur Überprüfung von Hypothesen zu den sozialen und wirtschaftlichen Wirkungen der Unternehmensmitbestimmung dienen und in diesem Sinne dazu beitragen, die gesellschaftspolitische Debatte über den mitbestimmten Aufsichtsrat auf eine solide empirische Grundlage zu stellen.

2 Der Mehrwert eines unternehmensbezogenen Mitbestimmungsindex

Die quantitativ-unternehmensvergleichende Mitbestimmungsforschung sieht sich bis heute mit dem Problem der fehlenden Kontrollgruppe konfrontiert. In diesem Forschungszweig werden Performanzkennziffern – insbesondere zu Profitabilität, Aktienkursen, Innovation, Produktivitäts- und Beschäftigungswirkungen – für Unternehmen inner- und außerhalb des Geltungsbereichs des Mitbestimmungsgesetzes von 1976 verglichen. Diese Vergleiche bleiben letztlich stets Größenvergleiche, weil die große Mehrzahl der Unternehmen oberhalb der Schwelle von 2.000 Mitarbeitern über ein paritätisch besetztes Kontrollorgan verfügt. Eine hinreichend große Kontrollgruppe nicht mitbestimmter deutscher Großunternehmen existiert nicht. Wegen dieses methodischen Problems wundert es nicht, dass diese Studien bis heute zu uneinheitlichen Ergebnissen gelangen (vergleiche hierzu die entsprechenden Überblicksstudien von Dilger 2003; Frick/Lehmann 2005; Höpner 2004b; Jirjahn 2005; Sadowski 1997).

Dieses Problem lässt sich im Prinzip auf zweierlei Weise beheben. Erstens, die Forschung kann von statischen Perspektiven auf dynamische Betrachtungsweisen umschalten und beispielsweise untersuchen, welche Effekte die Umsetzung des Mitbestimmungsgesetzes von 1976 in den Unternehmen hatte (FitzRoy/Kraft 2005; Kraft/Stank 2004; Renaud 2007, 2008: Kapitel 4), oder etwa überprüfen, ob sich Performanzkennziffern in signifikanter Weise verändern, wenn Gerichte Urteile zur Zugehörigkeit der Unternehmen zu den Wirkungskreisen der Mitbestimmungsgesetze sprechen (Baums/Frick 1998). Zweitens, an die Stelle der binären Unterscheidung zwischen vorliegender und nicht vorliegender paritätischer Aufsichtsratsmitbestimmung könnte aufseiten der unabhängigen Variablen eine Unterscheidung variierender Mitbestimmungsintensitäten treten (Vitols 2008; Zugehör 2003). Dass diese Forschungsstrategie selten genutzt wird, liegt nicht daran, dass die Existenz unterschiedlicher Mitbestimmungsintensitäten im Kreis der Unternehmen mit mehr als 2.000 Beschäftigten bestritten würde (vergleiche etwa SAP einerseits, Volkswagen andererseits). Die Schwierigkeit liegt vielmehr in dem hohen Aufwand bei der Erhebung der hierfür notwendigen Daten. Hierin liegt der Reiz des Angebots, das wir nachfolgend unterbreiten. Wir stellen einen Mitbestimmungsindex vor, dessen sich Anschlussstudien bedienen können und der so konstruiert ist, dass er vom Anwender sukzessive um weitere Beobachtungspunkte (Unternehmen, Bezugsjahre), gegebenenfalls auch um weitere Teilindikatoren erweitert werden kann.¹

1 Vergleiche den Schlussteil dieses Beitrags für weitere, über die quantitativ-unternehmensvergleichende Performanzforschung hinausgehende Anwendungsmöglichkeiten des Index.

3 Grundentscheidungen zur Konstruktionsweise des Mitbestimmungsindex

Wir mussten bei unseren Überlegungen nicht von null anfangen, sondern konnten an eine Reihe von Vorarbeiten anknüpfen. Solche Vorarbeiten existieren in zweierlei Formen. Zum einen wurden bereits unterschiedliche Vorschläge zur Messung von Mitbestimmungsintensitäten auf Ebene der Leitungsorgane von Unternehmen unterbreitet, wobei insbesondere die Studien von Bamberg et al. (1987), Kirsch, Scholl und Paul (1984), Witte (1980a, 1980b), Zugehör (2003: Kapitel IV) und jüngst Hörisch (2009: Kapitel IV)² zu nennen sind. Zum anderen liegen entwickelte Forschungsstände zu ausgewählten Aspekten der Unternehmensmitbestimmung vor, um deren Operationalisierung in Teilindizes wir uns bemühen. Insbesondere ist in diesem Zusammenhang Gerums verdienstvolle Studie zu den Aufgaben, den organisatorischen Strukturen und den personellen Besetzungen deutscher Aufsichtsräte zu nennen, die in den Achtzigerjahren durchgeführt und kürzlich aktualisiert und erweitert wurde (Gerum/Steinmann/Fees 1988; Gerum 2007). Zudem hat Vitols (2008) Daten zur Besetzung von Aufsichtsratsausschüssen und zur Herkunft der stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden in 104 deutschen Großunternehmen erhoben, um Hypothesen zur Unternehmensperformanz und zur Vergütung der Führungskräfte zu prüfen. Weder Gerum noch Vitols ging es dabei aber um die Verdichtung der Daten in einen Gesamtindex.

Bei der Konstruktion des Index kam es uns vor allem auf die Anschlussfähigkeit für nachfolgende Forschungsprojekte an. Unser Ziel war deshalb, für ein geeignetes Sample deutscher Großunternehmen ein Messkonzept zu entwickeln, das möglichst intuitiv und nachvollziehbar ist. Wir wollten den Index zudem aus Rohdaten zusammensetzen, die nicht so sensibel sind, dass sie unter Verschluss gehalten werden müssen.³ Nur dies gewährleistet die Nutzbarkeit für Anschlussstudien.

Unser Messvorschlag nimmt insbesondere Zugehör (2003: Kapitel IV) zum Ausgangspunkt. Zugehör's Index bezieht sich auf das Basisjahr 2000 und verdichtet Informatio-

2 Hörischs Studie entstand parallel und im Austausch mit unserer. Sie folgt unseren (an Zugehör anknüpfenden) Grundentscheidungen, über die wir uns im Vorfeld austauschten, führt aber auch einige Neuerungen ein. Als Sample verwendet Hörisch Unternehmen, die zwischen Januar und September 2007 im HDAX notiert waren (vergleiche Abschnitt 4 zur Beschreibung unseres Samples, der Gruppe der „Monopolkommission 100“, und Fußnote 5 zum HDAX). Trotz einiger abweichender Entscheidungen bei der Operationalisierung sind die entstandenen Indizes in Ansätzen – begrüßenswerterweise – vergleichbar.

3 Dieses Ziel zu erreichen, war schwieriger als erwartet: Einige Informationen über die Gewerkschaftszugehörigkeit der Arbeitsdirektoren wurden von Befragten als zumindest so sensibel eingestuft, dass sie nicht an die Presse weitergegeben werden sollen. Wir gehen mit diesem Problem wie folgt um: Der Gesamtindex wird im vorliegenden Beitrag dokumentiert (siehe Tabelle 2). Auf Anfrage und nach sorgfältiger Prüfung des Anliegens werden die Rohdaten zur Nutzung in Anschlussstudien weitergegeben. Voraussetzung hierfür ist die Verpflichtung der Empfänger, die Rohdaten ihrerseits nicht zu veröffentlichen und ausschließlich für Forschungszwecke zu verwenden.

nen zu vier Bereichen: zur Anzahl zustimmungspflichtiger Geschäfte im Aufsichtsrat, zur Herkunft des stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden, zur Herkunft des Arbeitsdirektors und zur personellen Besetzung des Investitionsausschusses. Wir folgen Zugehör-Grundüberlegungen. In den folgenden Hinsichten aber erscheint der Zugehör-Index, insbesondere im Hinblick auf die Anschlussfähigkeit für Folgestudien, verbesserungswürdig:

1. Für die vier betrachteten Teilbereiche wurden unterschiedliche Anzahlen an Indikatoren erhoben, die alle mit gleichem Gewicht in den Index einfließen. Der Zugehör-Index gewichtet deshalb das Feld am stärksten, für das die meisten Informationen vorlagen (im konkreten Fall: zustimmungspflichtige Geschäfte).
2. Das neutrale Aufsichtsratsmitglied in montanmitbestimmten Unternehmen wurde nicht berücksichtigt. Dasselbe gilt für die Tatsache, dass sich unter den 100 größten deutschen Unternehmen Fälle befinden, die nicht der paritätischen Mitbestimmung unterliegen.
3. Zugehör-Entscheidung, den Investitionsausschuss bei der Frage der Besetzung der Aufsichtsratsausschüsse zum Referenzpunkt zu wählen, überzeugte angesichts der von ihm gewählten Fragestellung (seine Studie zielte auf Mitbestimmung in Investitionsfragen). Um auf eine Vielzahl von Fragestellungen angewendet werden zu können, erscheint es aber sinnvoller, den Ausschuss zu betrachten, der in der Praxis am weitesten verbreitet ist. Dabei handelt es sich um den Prüfungsausschuss.
4. Der Index operiert mit z-transformierten (standardisierten) Daten und ist etwaigen Erweiterungen des Samples deshalb nicht zugänglich: Die Aufnahme jedes weiteren Unternehmens in das Sample würde die Werte für alle anderen Unternehmen verändern.
5. Allgemein ist der Zugehör-Index kompliziert und nicht auf Anhieb durchschaubar.

Auf Grundlage dieser Überlegungen schlagen wir einen additiven, im Ergebnis sechsstufigen (0–5) Index vor, der sich aus der Addition von fünf Dummy-Variablen ergibt:

1. Wird das Unternehmen von einer Rechtsgrundlage erfasst, die – unbeschadet eines Doppelstimmrechts des Aufsichtsratsvorsitzenden im Fall von Stimmgleichheit – eine Gleichverteilung der Sitze an die Banken der Anteilseigner und der Arbeitnehmervertreter vorsieht (1 = ja, 0 = nein)?
2. Fällt das Unternehmen in den Geltungsbereich des über (1) hinausgehenden Montanmitbestimmungsgesetzes (1 = ja, 0 = nein)?
3. Ist der Arbeitsdirektor Gewerkschaftsmitglied (1 = ja, 0 = nein)?

4. Ist der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende unternehmensexterner Gewerkschaftsvertreter (1 = ja, 0 = nein)?
5. Wird der Prüfungsausschuss hälftig mit Arbeitnehmervertretern besetzt (1 = ja, 0 = nein)?

4 Latentes Mitbestimmungspotenzial

Wenn wir im Sinne dieser Kriterien von der Stärke der Mitbestimmung sprechen, geht es genau genommen um das latente *Einflusspotenzial* der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat (Witte 1980a). Die Fähigkeit der Arbeitnehmervertreter, ihren Einfluss auf wichtige Unternehmensentscheidungen geltend zu machen, speist sich aus drei unterschiedlichen Quellen. Erstens, das Einflusspotenzial resultiert aus formalen, einklagbaren Regeln (also: Institutionen im engeren Sinn). Dieser Quelle latenter Einwirkungsmöglichkeiten wird in der Mitbestimmungsforschung in der Regel die größte Bedeutung beigemessen (grundlegend Gerum/Steinmann/Fees 1988: 24–31). Unbeschadet dessen aber können formale Rechte in der Praxis sowohl ausgeweitet als auch umgangen werden.⁴ Zweitens, das Einflusspotenzial speist sich aus Kräfteverhältnissen auf Unternehmensebene, die unabhängig von den formalen Institutionen, in deren Wirkungskreise die Unternehmen fallen, variieren können. Beispielsweise gelingt in gewerkschaftlich stark organisierten Unternehmen mitunter auch dann die Bestellung eines gewerkschaftsnahen Arbeitsdirektors, wenn ein entsprechendes formales Recht nicht besteht. Drittens, auch tradierte Unternehmenskulturen, die ihrerseits unabhängig von den beiden erstgenannten Quellen variieren können, sind erheblich für das Einflusspotenzial der Mitbestimmung. In der Praxis sind die beiden letztgenannten Quellen schwer voneinander zu unterscheiden. So ist im Einzelfall unklar, ob eine über das gesetzliche Mindestmaß hinausgehende Mitbestimmung auf tradierten Vorstellungen über „gute“, kooperative Unternehmensführung beruht oder auf das Vorhandensein einer starken Vetomacht auf Arbeitnehmerseite zurückzuführen ist.

Das Einflusspotenzial ist nicht mit der tatsächlich gelebten Mitbestimmung zu verwechseln, die auf der Prozessebene angesiedelt ist. Im Extremfall wäre denkbar, dass Arbeitnehmervertreter auf Grundlage aller unterschiedenen Kriterien über ein großes Einflusspotenzial verfügen, dieses aber gänzlich ungenutzt lassen – beispielsweise indem sie die von ihnen vertretenen Arbeitnehmerinteressen im Aufsichtsrat nicht geltend machen, stets mit der Anteilseignerbank stimmen und auch nicht drohen, bei grober Missachtung von Arbeitnehmerbelangen abweichend zu votieren. In der Mitbestimmungsforschung besteht aber Einigkeit darüber, dass das Einflusspotenzial und der tatsächlich

4 Vergleiche etwa jüngst zur Umgehung des Drittelbeteiligungsgesetzes Boneberg (2009) sowie Troch (2009).

ausgeübte Einfluss in der Praxis hoch korrelieren. Ein empirischer Nachweis dieses Zusammenhangs findet sich beispielsweise bei Kirsch, Scholl und Paul (1984: 193).

Ein weiteres Merkmal unseres Messvorschlags besteht darin, dass es am Einflusspotenzial der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat ansetzt, nicht aber am Einflusspotenzial des Aufsichtsrats in seiner Gesamtheit gegenüber dem Vorstand. Von einem schwachen Einflusspotenzial gegenüber dem Vorstand ist zum einen auszugehen, wenn die Satzungen der Aufsichtsräte nur wenige zustimmungspflichtige Geschäfte aufführen, und zum anderen, wenn es sich bei den betrachteten Unternehmen um beherrschte Töchter ausländischer Mutterkonzerne handelt. Die Dimensionen des Einflusses der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat und des Einflusses des Aufsichtsrats auf den Vorstand sollten analytisch unterschieden werden, was aber noch nicht bedeutet, dass sie empirisch unkorreliert sind. Zugehört (2003: 132) Ergebnisse legen nahe, dass beide Dimensionen im Unternehmensvergleich deutlich korrelieren. Es ist erwägenswert, Informationen zu den zustimmungspflichtigen Geschäften in den nachfolgend zu beschreibenden Index einfließen zu lassen. Das Hauptproblem hierbei ist, dass diesen Daten in der Regel ein so hohes Maß an Vertraulichkeit zugeschrieben wird, dass eine Aufnahme in den Index weitreichende Probleme bei der Anschlussfähigkeit von Folgestudien nach sich zöge. Beherrschte deutsche Unternehmenstöchter ausländischer Mutterkonzerne werden wir bei der Darstellung des Index gesondert kennzeichnen (siehe Tabelle 2).

5 Das Untersuchungssample

Neben der Festlegung auf theoretisch überzeugende und empirisch zu bewältigende Prüfkriterien setzt die Konstruktion des Index die Wahl eines geeigneten Unternehmenssamples voraus. Unsere Wahl fiel auf die aktuelle Fassung der „Monopolkommission 100“. Dabei handelt es sich um ein Sample der 100 größten inländischen Unternehmen, das im Zweijahresrhythmus von der Monopolkommission im Hinblick auf wirtschaftliche Konzentrationsprozesse untersucht wird (jüngst Monopolkommission 2008: Kapitel III). Als Größenkriterium fungiert die inländische Wertschöpfung. Dieses Größenkriterium hat gegenüber dem Umsatz den Vorteil, dass auch Banken und Handelsunternehmen berücksichtigt werden können. Ein weiterer Vorteil dieses Samples ist, dass die Monopolkommission neben Angaben zur Wertschöpfung weitere unternehmensbezogene Daten zur Verfügung stellt, mit denen der Mitbestimmungsindex abgeglichen werden kann (siehe hierzu Abschnitt 7).

Gegenüber dem HDAX⁵ hat das Sample der Monopolkommission zudem den Vorteil, dass in ihm auch nicht börsennotierte Unternehmen berücksichtigt sind. Forschungs-

5 Der HDAX ist der Nachfolgeindex des DAX 100 und umfasst die 110 Unternehmen aus dem DAX, dem MDAX und dem TecDAX.

praktisch erweist sich dieser Vorteil allerdings gleichzeitig als Nachteil. Weil die nicht börsennotierten Unternehmen im Vergleich zu den börsennotierten deutlich weniger transparent sind, sieht sich die Datenerhebung mit größeren Schwierigkeiten konfrontiert. Gleichwohl erschien uns die Beschränkung auf börsennotierte Aktiengesellschaften als theoretisch ungerechtfertigte Verzerrung,⁶ sodass wir uns dafür entschieden, den höheren Aufwand der Datenerhebung in Kauf zu nehmen.

Drei Unternehmen schlossen wir aus der Grundgesamtheit aus, weil sie zwar von der Monopolkommission wie privatwirtschaftliche Unternehmen behandelt werden, formal aber den Charakter von Anstalten des öffentlichen Rechts haben. Dabei handelte es sich um die Landesbank Baden-Württemberg, die Bayerische Landesbank und die Kreditanstalt für Wiederaufbau. Von den verbliebenen 97 Unternehmen gelang die vollständige Erhebung der für den Mitbestimmungsindex notwendigen Informationen in 82 Fällen (84,5 Prozent).⁷ Der Bezugszeitpunkt des Index ist das Jahr 2008. Zu diesem Erhebungszeitpunkt haben wir die jeweils neusten verfügbaren Informationen zugrunde gelegt. Wir werden die erhobenen Teilindizes nachfolgend eingehender beschreiben und darüber informieren, wie sich die Ausprägungen auf die untersuchten Unternehmen verteilen.

6 Die Beschränkung auf börsennotierte Unternehmen führt zu einer Überschätzung des Einflusspotenzials der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat. Rechtfertigen ließe sich diese Verzerrung beispielsweise, wenn der zu konstruierende Index vor allem genutzt werden sollte, um etwaige Wirkungen der Mitbestimmung auf die Entwicklung von Börsenkursen aufzudecken (vergleiche zu dieser Fragestellung Baums/Frick 1998; Gorton/Schmid 2004; Vitols 2006). Da wir aber nicht speziell auf diese Fragestellungen zielten, erschien es uns geboten, eine entsprechende Verzerrung zu vermeiden.

7 Wir haben überprüft, ob Anlass zu der Vermutung besteht, dass die *missings* nicht zufällig, sondern hinsichtlich bestimmter Unternehmensmerkmale systematisch über das Untersuchungssample verteilt sind. Eine entsprechende Ausfallanalyse findet sich im Anhang (siehe Tabelle A1). Es handelt sich um logistische Regressionen, die die Wahrscheinlichkeit, dass für ein Unternehmen keine Informationen zur Aufsichtsratsmitbestimmung erhoben werden konnten, anhand einiger struktureller Merkmale der Unternehmen schätzen. In der bivariaten Regressionslogik erweist sich eine geringe Unternehmensgröße als signifikanter Schätzer der Ausfallwahrscheinlichkeit. In der multivariaten Regressionslogik wird dieser Effekt allerdings ausgewaschen, und nur noch die passive Personalverflechtung (die Involviertheit in das Personalverflechtungsnetzwerk der 100 größten Unternehmen) erweist sich als signifikanter Schätzer (siehe die Gleichungen 3 und 9). Da diese passive Personalverflechtung ihrerseits keine systematischen Auswirkungen auf das Mitbestimmungspotenzial zu haben scheint (vergleiche hierzu die Gleichungen 3 und 9 in Tabelle A3), haben wir keinen Anlass zu der Annahme, dass die *missings* hinsichtlich der Mitbestimmungsstärken anders als zufällig über das Gesamtsample der 100 größten Unternehmen streuen.

6 Die Einzelkriterien

Zugehörigkeit zu den Wirkungskreisen der Mitbestimmungsgesetze

Der erste Teilindex bezieht sich auf die Zugehörigkeit der Unternehmen zu den Wirkungskreisen eines rechtlichen Regelwerks, das die paritätische Verteilung der Aufsichtsratssitze auf die Vertreter der Anteilseigner und die Arbeitnehmervertreter vorsieht (also: auf Institutionen im engeren Sinne). Das trifft sowohl auf das Mitbestimmungsgesetz von 1976 als auch auf das Montanmitbestimmungsgesetz von 1951 zu, zudem auf Mitbestimmungsvereinbarungen bei Europäischen Aktiengesellschaften (SEs), bei denen die paritätische Verteilung der Aufsichtsratssitze im Fall von gescheiterten Verhandlungen als Rückfalloption fungierte. Bei Unternehmen außerhalb des Geltungsbereichs des Montanmitbestimmungsgesetzes übersetzt sich die paritätische Sitzverteilung wegen des Doppelstimmrechts des von der Anteilseignerbank bestimmten Aufsichtsratsvorsitzenden nicht in ein faktisches Kräftegleichgewicht. Finden die Aufsichtsratsmitglieder keine einvernehmlichen Lösungen, kann die Anteilseignerbank stets damit drohen, die Arbeitnehmervertreter zu überstimmen. In Antizipation dieser Möglichkeit kann man davon ausgehen, dass das Einflusspotenzial der Arbeitnehmervertreter letztlich nicht „auf einer Augenhöhe“ mit dem der Vertreter der Anteilseigner rangiert.⁸ Gleichwohl besteht Einigkeit darüber, dass die quasi-paritätische Mitbestimmung nach dem Mitbestimmungsgesetz weiter reicht als die Beteiligung nach dem Drittelbeteiligungsgesetz von 2004, in das die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes von 1952 überführt wurden.

Wir haben diesen Teilindex aus zwei Gründen zum Bestandteil unseres Messkonzepts gemacht. Erstens wollen wir den Index für Samples anschlussfähig machen, die auch Unternehmen unterhalb der Schwelle von 2.000 Beschäftigten enthalten, ab der das Mitbestimmungsgesetz von 1976 greift. Zweitens existieren auch in der Gruppe der sehr großen Unternehmen Leitungsgremien ohne quasi-paritätische Arbeitnehmerbeteiligung. Dies war in immerhin 12 der 82 Unternehmen der Fall. Es kann unterschiedliche Gründe haben, warum Unternehmen trotz ihrer Zugehörigkeit zu den 100 Größten nicht der paritätischen Mitbestimmung unterliegen. Die erste Möglichkeit ist, dass das Unternehmen den Status eines Tendenzunternehmens hat. Das sind Unternehmen, die nach § 1 Absatz 4 des Mitbestimmungsgesetzes politischen, erzieherischen, wissenschaftlichen Zielen oder Zwecken der Berichterstattung und der Meinungsäußerung dienen und deshalb vom Geltungsbereich des Mitbestimmungsgesetzes ausgenommen sind. Hierunter fallen in unserem Sample Bertelsmann (ein Sonderfall, weil in diesem Unternehmen einige funktionale Äquivalente zur gesetzlichen Mitbestimmung existieren) und Axel Springer. Zweitens wird das Mitbestimmungsgesetz nicht auf Versiche-

8 In der Praxis findet die Zweitstimme des Aufsichtsratsvorsitzenden selten Anwendung. Wir haben aber den Eindruck gewonnen, dass Kampfabstimmungen in Aufsichtsräten in der jüngeren Vergangenheit wieder zugenommen haben. Dies betrachten wir als eine Anregung für Anschlussstudien.

rungsvereine auf Gegenseitigkeit angewendet, was in unserem Sample auf HUK Coburg sowie HDI zutrifft. Drittens wählen einige Unternehmen und Unternehmensgruppen (häufig in der Rechtsform der Kapitalgesellschaft & Co. KG) gezielt eine rechtlich zergliederte Struktur, aufgrund derer die Mitbestimmungsgesetze keine Anwendung finden. Das trifft beispielsweise auf Aldi und Liebherr International zu. Zudem finden, wiederum aus unterschiedlichen Gründen,⁹ in Deutschland ausländische Rechtsformen Anerkennung, die keiner Mitbestimmung auf Ebene der Leitungsorgane unterliegen. Diese Möglichkeit trifft aber auf keines der Unternehmen des Samples zu.

Der zweite Teilindex misst, ob die Unternehmen – über das Mitbestimmungsgesetz von 1976 oder eine analoge Vereinbarung hinausgehend – über die „echte“ Parität nach dem Montanmitbestimmungsgesetz von 1951 verfügen. Diese Form der Mitbestimmung geht über die faktisch unterparitätische Beteiligung nach dem Mitbestimmungsgesetz von 1976 hinaus, weil im Geltungsbereich der Montanmitbestimmung das Doppelstimmrecht des Aufsichtsratsvorsitzenden entfällt. Anstelle dieser Regelung, die die Anteilseigner begünstigt, löst ein neutrales Aufsichtsratsmitglied, auf den sich beide Bänke einigen müssen, Pattsituationen auf.

Beide Teilindikatoren sind Dummy-Variablen (1 = Unternehmen fällt in den Wirkungsbereich der jeweiligen Regelungen, 0 = Unternehmen fällt nicht in den Wirkungsbereich). Die Informationen wurden aus den Geschäftsberichten der Unternehmen, aus Internetrecherchen sowie aus Angaben der Hans-Böckler-Stiftung zusammengetragen. Wie nicht anders zu erwarten, fallen die meisten der von uns betrachteten Unternehmen *mindestens* unter das Mitbestimmungsgesetz von 1976 oder unter eine analoge Mitbestimmungsvereinbarung (70 Unternehmen, das entspricht 85,4 Prozent; Allianz, BASF und Porsche sind SEs mit paritätisch besetzten Aufsichtsgremien¹⁰). Lediglich 3 dieser 70

9 Gründe hierfür sind zum einen ein Handelsvertrag mit den USA aus dem Jahr 1954, der es amerikanischen Unternehmen ermöglicht, deutsche Tochterunternehmen in mitbestimmungsfreier amerikanischer Rechtsform zu gründen (Mayer 1974); bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, dass unbeschadet dieser Möglichkeit der „Mitbestimmungsvermeidung“ viele Unternehmen mit amerikanischen Wurzeln deutsche Rechtsformen wählen. Zum anderen erlaubt die jüngere EuGH-Rechtsprechung die Gründung deutscher Unternehmen mit ausländischen Rechtsformen. Je mehr diese Unternehmen über mitbestimmungsrelevante Schwellen hinauswachsen, umso mehr „weiße Flecken“ werden in der Mitbestimmungslandschaft entstehen. Sick (2008a) erfasst von Dezember 2006 bis Juni 2008 eine Zunahme mitbestimmungsrelevanter Fälle (über 500 Arbeitnehmer) von 17 auf 29. In Zukunft werden zu dieser Gruppe mitbestimmungsfreie SEs (Europäische Aktiengesellschaften) hinzutreten. Dabei handelt es sich um SEs, die nahe mitbestimmungsrelevanter Schwellen oder als sogenannte Vorrats-SEs mitbestimmungsfrei gegründet wurden, anschließend aber über mitbestimmungsrelevante Schwellen hinauswachsen (ein paralleles Problem ergibt sich, wenn SEs lediglich mit Drittelbeteiligung gebildet werden und im Anschluss über die Schwelle hinauswachsen, oberhalb derer der Aufsichtsrat eigentlich paritätisch zu besetzen wäre). Jüngst haben Keller und Werner (2009: Abschnitt 6) eine bemerkenswerte Anzahl an SE-Gründungen dokumentiert, die offensichtlich dem Motiv einer „vorausgehenden Mitbestimmungsflucht“ folgen.

10 Auch die MAN AG hat sich (im Sommer 2009) in eine SE umgewandelt, unsere Daten beziehen sich aber auf die MAN AG vor der Umwandlung.

Unternehmen fallen unter das Montanmitbestimmungsgesetz von 1951 (das entspricht 3,7 Prozent der erfassten Unternehmen). 12 Unternehmen unterschreiten hingegen den Standard des Mitbestimmungsgesetzes von 1976 und verfügen über keinen paritätisch besetzten Aufsichtsrat (14,6 Prozent).

Arbeitsdirektor

Der Arbeitsdirektor ist das Vorstandsmitglied, in dessen Zuständigkeitsbereich Fragen der Lohn- und Tarifpolitik, der Personalverwaltung, der betrieblichen Sozialpolitik einschließlich der Altersvorsorge sowie der mit dem Betriebsrat ausgehandelten Betriebsvereinbarungen fallen, um nur einige zu nennen (Köstler/Zachert/Müller 2006: 322–323). Das Montanmitbestimmungsgesetz sieht in § 13 vor, dass der Arbeitsdirektor vom Aufsichtsrat nicht gegen die Stimmen der Arbeitnehmervertreter bestellt werden kann. Eine entsprechende Regelung wurde in das Mitbestimmungsgesetz von 1976 nicht aufgenommen. Im Prinzip könnte der Arbeitsdirektor in der Mehrzahl der Großunternehmen deshalb ohne besondere Berücksichtigung der Präferenzen der Arbeitnehmervertreter bestellt werden. Das ist aber nicht die Regel. „Angesichts der wachsenden Bedeutung, die Personal- und Sozialfragen beigemessen wird“, so formulierte die Biedenkopf-Kommission (Kommission zur Modernisierung der deutschen Unternehmensmitbestimmung 2006: 45), „erscheint es unwahrscheinlich, dass die Position des Arbeitsdirektors in der Praxis gegen die Stimmen der Mehrheit der Arbeitnehmervertreter besetzt wird.“

Die Bestellung eines arbeitnehmernahen Arbeitsdirektors ist ein guter Indikator für das latente Einflusspotenzial der Arbeitnehmervertreter (siehe beispielsweise auch Hörisch 2009: 142–144; Zugehör 2003: 123–124), unabhängig davon, ob sich dieses aus formalen Rechten (Montanmitbestimmung), aus Machtressourcen (stark organisierte Belegschaft) oder aus einer von diesen Quellen unabhängigen tradierten Mitbestimmungskultur speist. Allerdings ist von außen schwer zu beurteilen, inwieweit die Arbeitnehmerseite ihre Belange bei der Bestellung des Arbeitsdirektors zur Geltung bringt. Aus diesem Grund greifen wir auf eine Hilfsvariable zurück: Von einem besonders starken Arbeitnehmereinfluss ist auszugehen, wenn es der Arbeitnehmerseite gelingt, ein Gewerkschaftsmitglied als Arbeitsdirektor durchzusetzen.

Zur Erhebung dieser Daten haben wir Zeitungs- und Internetrecherchen und Recherchen im Munzinger Archiv durchgeführt und schriftliche und mündliche Anfragen an verschiedene Stellen in den Unternehmen (Ressorts für Öffentlichkeitsarbeit, Investor Relations, Personalressorts, Betriebsrat) und an die zuständigen Gewerkschaften gerichtet. Ergaben sich aus keiner dieser Quellen Hinweise darauf, dass der Arbeitsdirektor Gewerkschaftsmitglied sein könnte, dann gingen wir davon aus, dass keine Gewerkschaftsmitgliedschaft vorliegt. In diesen Fällen wurde der Dummy-Variable der Wert 0, in den anderen Fällen der Wert 1 zugewiesen. In 14 Fällen ergaben sich Hinweise

auf eine Gewerkschaftsmitgliedschaft des Arbeitsdirektors (17 Prozent), darunter – wie nicht anders zu erwarten – die 3 montanmitbestimmten Unternehmen. In den anderen 68 Fällen deutete nichts darauf hin, dass der Arbeitsdirektor Mitglied einer Gewerkschaft sein könnte (83 Prozent).

Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender

Das Mitbestimmungsgesetz von 1976 sieht in § 27 vor, dass ein Arbeitnehmervertreter zum stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden gewählt wird. Das kommt darin zum Ausdruck, dass die Arbeitnehmerbank den stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden allein wählen kann, wenn über diese Personalie zwischen den Banken keine Einigung erzielt wird. Der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende vertritt den Vorsitzenden bei dessen Abwesenheit und arbeitet in der Praxis bei der Vorbereitung der Sitzungen eng mit diesem zusammen.

Der stellvertretende Vorsitzende kann interner Arbeitnehmervertreter (in der Regel: der Vorsitzende des Gesamt- oder Konzernbetriebsrats) oder externer Gewerkschaftsvertreter sein (bei wichtigen Großunternehmen häufig: der Vorsitzende der zuständigen Einzelgewerkschaft; Gerum 2007: 241–242). Witte (1980a: 8, 1980b: 552), Zugehör (2003: 119) und andere argumentieren, dass die Präsenz unternehmensexterner Gewerkschafter im Aufsichtsrat das Einflusspotenzial der Arbeitnehmervertreter erhöht, und dass es insbesondere von starker Mitbestimmung zeugt, wenn ein Gewerkschaftsvertreter zum stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden gewählt wird. Denn ein externer Gewerkschaftsvertreter ist im Gegensatz zu internen Arbeitnehmervertretern nicht persönlich vom zu kontrollierenden Management abhängig, kann gewerkschaftliche Ressourcen in die Aufsichtsratsarbeit einbringen und bereitgestellte Informationen in übergeordneter Perspektive, die sich aus mehr als einem Unternehmen speist, beurteilen. Für diese Interpretation spricht, dass die Präsenz der unternehmensexternen Gewerkschafter in den Aufsichtsräten stets besonders umstritten war und dass insbesondere Mitbestimmungskritiker häufig forderten, auf das überbetriebliche Element der Mitbestimmung zu verzichten (siehe beispielsweise Franz 2005: 279–280).¹¹

Allerdings gibt es auch Gesichtspunkte, die gegen diese Interpretation sprechen. Zweifellos beeinflussen Präsenz und Stärke der unternehmensexternen Gewerkschaftsfunktionäre die Arbeit der Aufsichtsräte. Es stellt sich allerdings die Frage, ob die hier tangierte Konfliktlinie parallel zum schwachen beziehungsweise starken Einflusspotenzial der Arbeitnehmervertreter verläuft oder aber quer zu ihr steht. Interessant ist in diesem Zusammenhang die Interviewstudie von Raabe (2004: 56–59), der unter anderem auf-

11 Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang Vitols Befund, dass von der Präsenz unternehmensexterner Gewerkschaftsfunktionäre im Amt des stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzes ein dämpfender Effekt auf die Vorstandsvergütung ausgeht (Vitols 2008: 32–33).

zeigt, dass die Einstellungen zu Präsenz und Stärke der externen Gewerkschafter im Aufsichtsrat quer durch beide Bänke gehen. Insbesondere wenn der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende ein externer Gewerkschafter ist, wird auch von Vertretern der Anteilseignerbank dessen „ausgleichende, mäßigende und moderierende“ (ebd.: 58) Rolle gewürdigt. Und wenn es Kritik an den externen Gewerkschaftern gibt – offenbar gerade dann ausgeprägt, wenn diese *nicht* den stellvertretenden Vorsitzenden stellen –, wird diese durchaus auch bei den internen Arbeitnehmervertretern laut: Deren Interessen, so wird dann mitunter argumentiert, seien nicht mit den Interessen der Belegschaften identisch.

Aus unserer Sicht überzeugt das Argument, dass sowohl innerhalb des Arbeitnehmers als auch des Arbeitgeberlagers eine Konfliktlinie zwischen betriebswirtschaftlichen Interessen einerseits, sektoralen und gesamtwirtschaftlichen beziehungsweise -gesellschaftlichen Interessen andererseits verläuft, die nicht vorschnell mit der Konfliktlinie zwischen Arbeit und Kapital in eins gesetzt werden sollte. Aufseiten von Arbeit *und* Kapital fällt es kollektiven Verbandsinteressen heute schwerer, ihre Belange in die Unternehmen einzubringen, wenn diese mit betriebswirtschaftlichen Belangen kollidieren (Höpner 2004a: 311–315). Ob diese Vorgänge das Einflusspotenzial der Arbeitnehmervertreter unberührt lassen, ist eine andere Frage. Ein Gedankenexperiment soll diesen Umstand verdeutlichen. Angenommen, durch einen Akt des Gesetzgebers würden, wie von BDA und BDI gefordert, die unternehmensexternen Arbeitnehmervertreter aus den Aufsichtsräten entfernt. Würde die sozialwissenschaftliche Mitbestimmungsforschung dies als „verteilungsneutrale“ Reform der Mitbestimmung akzeptieren? Hier wären zu Recht Zweifel anzumelden.

Da die Behandlung dieses Indikators auf theoretischer Ebene ambivalent erschien, haben wir die erforderlichen Daten mittels Recherchen in Geschäftsberichten, Zeitungs- und Internetrecherchen sowie Anfragen an die Unternehmen erhoben, die Aufnahme in den Gesamtindex aber zunächst offen gelassen und überprüft, wie sich das entstandene Item empirisch zu den anderen Bestandteilen des Index verhält (vergleiche hierzu auch Abschnitt 7). Die Dummy-Variable nimmt den Wert 1 an, wenn der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende externer Gewerkschaftsvertreter ist. Das war in 21 der 82 Unternehmen der Fall (das entspricht 26 Prozent der Fälle). Es zeigte sich, dass der Teilindex mit den anderen Teilindikatoren durchweg auf dem 5-Prozent-Signifikanzniveau positiv korreliert war (vergleiche hierzu auch die Angaben zu Cronbachs Alpha in Tabelle 1).¹² Dieses Ergebnis wird auch durch andere Studien gestützt. So zeigt beispielsweise Vitols (2008: 22), dass Aufsichtsratsausschüsse häufiger paritätisch besetzt

12 Die Korrelationen (Pearsons r) betragen (in abnehmender Reihenfolge) $r = 0,55$ ($p = 0,000$, $n = 82$) für die Gewerkschaftszugehörigkeit des Arbeitsdirektors, $r = 0,38$ ($p = 0,001$, $n = 82$) für die paritätische Besetzung des Prüfungsausschusses, $r = 0,33$ ($p = 0,002$, $n = 82$) für die Zugehörigkeit zum Wirkungskreis des Montanmitbestimmungsgesetzes und $r = 0,24$ ($p = 0,028$, $n = 82$) für die paritätische Besetzung des Aufsichtsrats. Siehe zur Anwendung von Pearsons r bei dichotomen Variablen, die wie metrische Variablen interpretiert werden, zum Beispiel Raithel (2006: 153). Die komplette Korrelationsmatrix findet sich im Anhang (Tabelle A2).

werden, wenn ein Gewerkschaftsvertreter stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender ist.¹³ Aus diesem Grund haben wir uns entschieden, den Teilindex bei der Konstruktion des Gesamtindex zu berücksichtigen. Insgesamt sehen wir insbesondere in Bezug auf die widersprüchliche Funktion der externen Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten weiteren Forschungsbedarf.^{14,15}

Besetzung des Prüfungsausschusses

Die Bearbeitung spezifischer Problemstellungen in vom Aufsichtsrat gebildeten Ausschüssen ist der Komplexität der Aufgaben der Kontrollorgane angemessen. So empfiehlt beispielsweise auch der deutsche Corporate-Governance-Kodex, bestimmte Sachfragen zur vertiefenden Bearbeitung an Ausschüsse zu verweisen (Abschnitt 5.3 des Kodex; vergleiche auch Sick 2008b: 182–183). Jüngst kam eine Umfrage der Unternehmensberatung Kienbaum unter 45 im HDAX gelisteten Unternehmen zu dem Ergebnis, dass 82 Prozent der Unternehmen über einen Prüfungsausschuss, 74 Prozent über einen Personalausschuss und 47 Prozent über einen Präsidialausschuss verfügen (Kienbaum 2008: 2). Vitols, der im Rahmen einer umfassenderen Studie ebenfalls die Verbreitung von Aufsichtsratsausschüssen bei börsennotierten Unternehmen erhoben hat, gelangt zu ähnlichen Größenordnungen (2008: 13).

Wie werden diese Ausschüsse besetzt? Naheliegender wäre die Annahme, dass die Besetzung der Ausschüsse stets analog zum Kräfteverhältnis der Bänke im Aufsichtsrat erfolgt. Aktien- und Mitbestimmungsrecht schreiben dies aber nicht vor. Der Gewerkschaftsforderung, die paritätische Besetzung der Ausschüsse in paritätisch mitbestimmten Unternehmen zwingend vorzuschreiben, kam der Gesetzgeber bisher nicht nach. In ihrem Gutachten empfahlen auch die wissenschaftlichen Mitglieder der Biedenkopf-Kommission, in dieser Hinsicht rechtliche Klarheit zu schaffen (Kommission zur Modernisierung der deutschen Unternehmensmitbestimmung 2006: 43). Nach derzeitiger Rechtslage steht lediglich fest, dass es nicht im Sinne des Gesetzgebers ist, wenn Ausschüsse gänzlich ohne Beteiligung der Arbeitnehmervertreter gebildet werden. Das

13 Einen positiven Zusammenhang zwischen diesem und anderen Indikatoren des Einflusspotenzials der Arbeitnehmervertreter zeigt auch Zugehör (2003: 132).

14 Hörisch (2009: 138–142) schlägt ein Alternativkonzept vor, das ebenfalls an der Position des stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden ansetzt und das zudem recht leicht zu erheben ist: Er argumentiert, dass es das Mitbestimmungspotenzial schwächt, wenn dem stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden weitere Stellvertreter an die Seite gestellt werden, die nicht der Arbeitnehmerbank angehören. Diese Grundüberlegung erscheint uns vernünftig, gleichwohl lautet unsere Einschätzung, dass die praktische Bedeutung dieses Indikators hinter der Bedeutung der anderen hier behandelten Indikatoren weit zurückbleibt, weil nur dem ersten stellvertretenden Vorsitzenden formale Rechte zustehen.

15 Siehe beispielsweise Jürgens, Lippert und Gaeth (2008) zu den unterschiedlichen Ressourcen, die die vertretenen Gruppen in die Aufsichtsratsarbeit einbringen.

wird auch durch eine Entscheidung des Bundesgerichtshofs aus dem Jahr 1993 bestätigt (Köstler/Zachert/Müller 2006: Rn. 389).

Entsprechend dieser unklaren Rechtslage variiert die Beteiligung der Arbeitnehmervertreter an den Aufsichtsratsausschüssen von Unternehmen zu Unternehmen. Diese Merkmale sind als Ausdruck des variierenden Mitbestimmungspotenzials zu interpretieren, das sich aus Machtverhältnissen sowie tradierten Unternehmenskulturen speist. In der Forschung besteht Einigkeit darüber, dass es auf ein geschwächtes Einflusspotenzial hindeutet, wenn Ausschüsse in paritätisch mitbestimmten Unternehmen unterparitätisch besetzt werden (Gerum/Steinmann/Fees 1988: 105; Witte 1980a: 12). Vitols (2008: 14) fand in seiner Studie zu 104 paritätisch mitbestimmten Großunternehmen einen Anteil von 57 Prozent paritätisch besetzter Personalausschüsse an allen vorgefundenen Personalausschüssen. 63 Prozent der vorgefundenen Prüfungsausschüsse und 71 Prozent der Präsidialausschüsse waren paritätisch mitbestimmt.

Nicht verwunderlich ist, dass wir in unserem Sample im Vergleich zu den Studien von Kienbaum (2008) und Vitols (2008) weniger Aufsichtsratsausschüsse vorfanden. Das liegt daran, dass sich beide Studien auf börsennotierte Unternehmen konzentrierten. Wir entschieden uns dafür, den Ausschuss als Prüfkriterium zu wählen, der in unserem Sample am weitesten verbreitet war. Dabei handelt es sich um den Prüfungsausschuss, der in 48 der 82 Unternehmen existiert. In die Zuständigkeit des Prüfungsausschusses fallen unter anderem die Überwachung der Rechnungslegung, des internen Kontrollwesens und des Risikomanagements sowie die Unterbreitung von Vorschlägen für die Wahl der Abschlussprüfer. Da die Rechtslage vorsieht, dass Arbeitnehmervertreter in mitbestimmten Unternehmen an der Arbeit der Ausschüsse grundsätzlich beteiligt werden, interessierte uns vor allem, ob die Unternehmen die Ausschüsse paritätisch besetzen oder nicht. Dementsprechend haben wir wie folgt kodiert: Existierte ein Prüfungsausschuss und war er paritätisch besetzt, bekam das Unternehmen den Wert 1 zugewiesen, existierte ein nicht paritätisch besetzter Prüfungsausschuss, wurde mit 0 kodiert. Existierte kein entsprechender Ausschuss, konnten wir davon ausgehen, dass die Aufgaben im paritätisch besetzten Plenum entschieden werden. In diesem Fall vergaben wir ebenfalls eine 1. Eine 0 vergaben wir aber im Fall nichtexistenter Prüfungsausschüsse, wenn auch das Plenum des Aufsichtsrats nicht paritätisch besetzt war.

Unter den 48 vorgefundenen Prüfungsausschüssen waren 30 paritätisch besetzt (das entspricht 36,6 Prozent aller beobachteten Unternehmen), lediglich 18 waren nicht paritätisch besetzt (22,0 Prozent). Von den verbleibenden 34 Unternehmen ohne Prüfungsausschuss handelte es sich in 23 Fällen um paritätisch mitbestimmte Unternehmen (28,0 Prozent), in 11 Fällen hingegen um Unternehmen, die die Standards des Mitbestimmungsgesetzes von 1976 unterschritten (das entspricht 13,4 Prozent).

7 Bildung und Sichtung des Mitbestimmungsindex

Grundsätzlich bilden wir den Index auf definatorischem Weg. Das bedeutet: Selbst wenn einige Items untereinander lediglich schwach oder überhaupt nicht korreliert wären, würden wir sie zu einem gemeinsamen Index zusammenfügen, weil wir aus theoretischen Gründen davon überzeugt sind, dass die gemessenen empirischen Gegenstände für das Einflusspotenzial der Mitbestimmung im Aufsichtsrat relevant sind. Im Hinblick auf die Herkunft des stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden (externer Gewerkschafter oder interner Arbeitnehmervertreter) hatten wir hiervon aber eine Ausnahme gemacht und wollten zusätzlich empirisch klären, ob die Aufnahme in den Mitbestimmungsindex gerechtfertigt erscheint (dritter Teil in Abschnitt 6). Als statistisches Testverfahren zur Schätzung der internen Konsistenz von kombinierten Konstrukten bietet sich Cronbachs Alpha an, das auch auf dichotome Variablen anwendbar ist (siehe beispielsweise Schnell/Hill/Esser 1992: 160–161).

Tabelle 1 Die interne Konsistenz des Index zum Mitbestimmungspotenzial (Cronbachs Alpha)

Item (Teilindex)	Parität der Sitze	Arbeitsdirektor	Stellv. AR-Vorsitzender	Prüfungsausschuss	Montanmitbestimmung	Gesamtindex
Item-Test Correlation	0,63	0,72	0,76	0,77	0,46	
Cronbachs Alpha	0,67	0,63	0,62	0,62	0,71	0,70

n = 82.

Definitionen der Teilindizes: siehe Abschnitt 6. Software: Stata 10.

Quelle: eigene Recherchen.

Legt man einen Schwellenwert von 0,7 für Cronbachs Alpha zugrunde (Streiner 2003: 99–103), dann zeigt sich, dass der Gesamtindex statistische Mindestanforderungen an die Konsistenz von kombinierten Konstrukten erreicht (siehe den Cronbachs-Alpha-Wert unter „Gesamtindex“). Unser besonderes Augenmerk gilt der Herkunft des stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden. Die Angabe unter „Item-Test Correlation“ zeigt, dass dieser Teilindex mit einem ohne dieses Item gebildeten Gesamtindex recht stark korreliert ist. Würde das Item aus dem Index ausgeschlossen, so würde Cronbachs Alpha auf 0,62 absinken (Zeile: Cronbachs Alpha). Beides spricht dafür, den Teilindex in das Gesamtkonstrukt aufzunehmen. Ein unbefriedigendes Ergebnis liegt nicht für das Item zum stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden, sondern für das Item zur Montanmitbestimmung vor. In diesem Fall haben wir aber zwingende theoretische Gründe, den Teilindex zu berücksichtigen: Es steht außer Frage, dass die im Vergleich zur faktischen Unterparität der 1976er Mitbestimmung „echte“ Parität der Montanmitbestimmung das Einflusspotenzial der Mitbestimmung erhöht. Die vergleichsweise niedrige Korrelation ist allein der schiefen Verteilung des Items geschuldet (lediglich

Tabelle 2 Der Index zum Mitbestimmungspotenzial in 82 der 100 größten deutschen Unternehmen

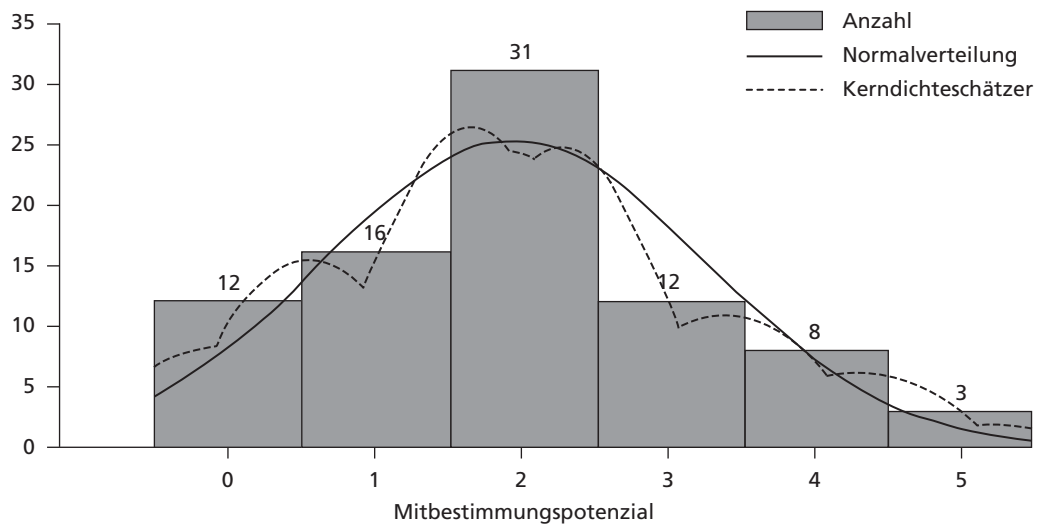
Betrachtete rechtliche Einheit	Mitbestimmungsindex	Betrachtete rechtliche Einheit	Mitbestimmungsindex
ABB AG ^a	3	Heidelberger Druckmaschinen AG	2
Adolf Würth GmbH & Co. KG	0	Henkel KGaA	1
Aldi Einkauf GmbH & Co. OHG	0	K+S AG	2
Allianz SE	1	KarstadtQuelle AG	1
AMB Generali Holding AG ^a	2	Landesbank Berlin Holding AG	2
ArcelorMittal Bremen GmbH ^a	5	LANXESS AG	3
AXA Konzern AG ^a	2	Liebherr-International Gruppe Deutschland ^a	0
Axel Springer AG	0	Linde AG	1
BASF SE	2	MAN AG ^b	1
Bayer AG	2	Maxingvest AG	1
Bayerische Hypo- und Vereinsbank AG ^a	1	Merck KGaA	2
Bayerische Motoren Werke AG	1	Metro AG	2
Bertelsmann AG	0	Miele & Cie. KG	0
Bilfinger Berger AG	1	Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft AG	1
Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG	2	Novartis Deutschland GmbH ^a	3
Carl Zeiss AG	2	Philips GmbH ^a	2
Commerzbank AG	1	Porsche SE	2
Continental AG	3	Pricewaterhouse Coopers Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft	2
Daimler AG	2	RAG AG	5
Debeka Lebensversicherungsverein a. G.	0	Röhn-Klinikum AG	1
Deutsche Bahn AG	3	Robert Bosch GmbH	2
Deutsche Bank AG	1	Roche Deutschland Holding GmbH ^a	2
Deutsche BP AG ^a	3	RWE AG	4
Deutsche Lufthansa AG	3	SAINT-GOBAIN GLASS DEUTSCHLAND GmbH ^a	2
Deutsche P&G Unternehmens- beteiligungs GmbH ^a	2	Salzgitter AG	5
Deutsche Post AG	4	SAP AG	2
Deutsche Shell Holding GmbH ^a	2	Schwarz Unternehmenstreuhand KG (Kaufland Stiftung & Co. KG, Lidl Stiftung & Co. KG)	0
Deutsche Telekom AG	3	Siemens AG	1
DZ Bank AG	1	Stadtwerke Köln GmbH	3
E.ON AG	4	Stadtwerke München GmbH	3
EADS Deutschland GmbH ^a	2	Talanx AG	2
EDEKA Zentrale AG & Co. KG	0	ThyssenKrupp AG	4
Energie Baden Württemberg AG	3	TOTAL Deutschland GmbH ^a	0
EWE AG	2	TUI AG	4
Exxon-Mobil Central Europe Holding GmbH ^a	2	Vattenfall Europe AG ^a	4
Ford-Werke GmbH ^a	2	Vodafone D2 GmbH ^a	2
Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide	4	Voith AG	2
Fresenius AG	3	Volkswagen AG	4
GEA Group AG	2	Wacker Chemie AG	1
Haftpflicht-Unterstützungs-Kasse kraftfahrender Beamter Deutschlands a. G. in Coburg	0	WestLB AG	2
H & M Hennes und Mauritz GmbH ^a	0	ZF Friedrichshafen AG	2

a Deutsche Töchter ausländischer Mutterkonzerne.

b MAN wurde im Sommer 2009 in eine SE umgewandelt, die Angabe bezieht sich auf die MAN AG vor der Umwandlung. Der Index entsteht aus Addition von fünf Dummy-Variablen (vergleiche Abschnitt 3 sowie die eingehende Beschreibung der Items in Abschnitt 6). Je höher der Indexwert, umso ausgeprägter das Mitbestimmungspotenzial der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat. Bezugszeitraum: Die Angaben beziehen sich auf die zum Recherchezeitpunkt (2008/09) aktuellsten verfügbaren Informationen.

Quelle: eigene Recherchen.

Abbildung 1 Anzahl der Unternehmen nach Mitbestimmungspotenzial



drei Unternehmen des Samples sind montanmitbestimmt), die aber keine inakzeptable Schiefe des Gesamtindex nach sich zieht.¹⁶

Durch Addition der fünf Dummy-Variablen gelangen wir zu unserem sechsstufigen Gesamtindex des Mitbestimmungspotenzials im Aufsichtsrat (siehe Tabelle 2). Die Ausprägungen erstrecken sich über die theoretisch mögliche Spannweite zwischen 0 (geringes Einflusspotenzial) und 5 (hohes Einflusspotenzial). Abbildung 1 informiert über die Verteilung der Häufigkeiten. Der Vergleich einer Kerndichteschätzung mit einer statistischen Normalverteilung zeigt, dass die geschätzte Verteilung einer Normalverteilung recht nahe kommt. Damit ist der Index für statistische Standardmethoden zugänglich. Die leichte Rechtsschiefe ergibt sich daraus, dass die Anzahl der besonders stark mitbestimmten Unternehmen im Sample geringer ist als die Anzahl der Unternehmen, die über eine vergleichsweise schwache Mitbestimmung auf Ebene der Leitungsorgane verfügen.

Lediglich drei Unternehmen erreichen den maximalen Indexwert von 5. Dabei handelt es sich um die drei montanmitbestimmten Unternehmen, die – erwartungsgemäß – auch bei allen anderen Teilindizes die Ausprägung „1“ aufweisen: die RAG, Salzgitter und Arcelor Mittal. Acht weitere Unternehmen weisen mit einem Indexwert von 4 eine deutlich überdurchschnittliche Mitbestimmung auf. Darunter fallen beispielsweise Volkswagen, ThyssenKrupp (das sogenannte „76 plus“-Modell) und RWE. Beispiele für ein deutlich unterdurchschnittliches Mitbestimmungspotenzial bieten Aldi sowie

¹⁶ Im Anhang findet sich zudem eine Korrelationsmatrix der Einzelindikatoren sowie des Gesamtindex (siehe Tabelle A2). Befunde und Interpretation entsprechen den im Text anhand von Cronbachs Alpha dargelegten Ergebnissen.

Axel Springer, das als Tendenzunternehmen von der paritätischen Aufsichtsratsmitbestimmung ausgenommen ist. Alle 12 Unternehmen, die nicht über einen paritätisch besetzten Aufsichtsrat verfügen, weisen erwartungsgemäß auch bei allen anderen Teilindikatoren den Indexwert 0 auf. Der Indexwert 1 ist mit 16 Unternehmen, der Indexwert 3 mit 12 Unternehmen besetzt. Die häufigste Ausprägung ist der Indexwert 2, der mit 31 Unternehmen besetzt ist. Beispielsweise erhalten Daimler, Bosch und BASF den Indexwert 2.^{17,18}

8 Mitbestimmungspotenzial und Strukturmerkmale der Unternehmen

Um weiteren Aufschluss über die Verteilung der unterschiedlichen Mitbestimmungsstärken über das Unternehmenssample zu erhalten und um das Potenzial des Index für ausgewählte analytische Fragestellungen explorativ auszuloten, prüfen wir in diesem Abschnitt Zusammenhänge zwischen dem Mitbestimmungsindex und einigen Strukturmerkmalen der Unternehmen: der Unternehmensgröße, den Graden an aktiver und passiver Personalverflechtung und den Eigentümerstrukturen der Unternehmen. Hierzu schätzen wir OLS-Regressionen, die von den Strukturmerkmalen auf die Mitbestimmungsstärken schließen (siehe Tabelle A3 im Anhang). Im Einzelnen zeigen wir zehn Regressionsmodelle: eine bivariate Regression mit lediglich der Unternehmensgröße als unabhängiger Variable (Gleichung 1); sieben weitere Regressionen, die unter statistischer Kontrolle für die Unternehmensgröße jeweils ein weiteres Strukturmerkmal als unabhängige Variable in das Modell aufnehmen (Gleichungen 2–8); sowie zwei kombinierte Modelle, einmal mit allen zur Verfügung stehenden unabhängigen Variablen und einmal mit den Variablen, die in den Modellen 1–8 mindestens auf dem 10-Prozent-Niveau signifikante Ergebnisse erwirtschafteten (Gleichungen 9 und 10).

Es zeigt sich, dass keine Strukturmerkmale der Unternehmen existieren, mit denen sich die Mitbestimmungsstärken in großer Deutlichkeit vorhersagen ließen, weder einzeln noch in Kombination: Die Anteile erklärter Varianz an der Gesamtvarianz gehen über 30 Prozent nicht hinaus. Gleichwohl sind einige der Zusammenhänge bemerkenswert. Für

17 Der durchschnittliche Indexwert für die 82 betrachteten Unternehmen beträgt 1,9. Der Medianwert beträgt 2.

18 Wir haben den entstandenen Mitbestimmungsindex mit den anderen beiden vorliegenden Messvorschlägen verglichen, dem von Zugehör (2003: 228) und dem von Hörisch (2009: 152–154). 31 der Unternehmen unseres Samples finden auch bei Zugehör Berücksichtigung, 35 der Unternehmen bei Hörisch. Die Korrelation zum Zugehör-Index beträgt $r = 0,76$ ($p = 0,000$, $n = 31$), die Korrelation zu Hörischs Index $r = 0,84$ ($p = 0,000$, $n = 35$). Zugehör's und Hörisch's Indizes korrelieren mit $r = 0,73$ ($p = 0,000$, $n = 19$). Dass die stärkste beobachtete Korrelation die zwischen Hörisch's und unserem Index ist, interpretieren wir dahingehend, dass zwischen den Indizes nicht nur die Wahl der Einzelindikatoren und deren Operationalisierungen, sondern auch die Bezugszeiträume variieren; Zugehör's Index bezieht sich, anders als Hörisch's und unser Index, auf die späten Neunzigerjahre.

die Unternehmensgröße (gemessen anhand der inländischen Wertschöpfung) kommt lediglich in der bivariaten Regression, nicht aber in den kombinierten Modellen ein signifikantes Ergebnis zustande. Ein ähnlich ambivalentes Ergebnis zeigt sich für die aktive Personalverflechtung, für die sich unter statistischer Kontrolle für die Unternehmensgröße kein signifikantes Ergebnis, aber ein schwach signifikantes Ergebnis im kombinierten Modell 9 ergibt. Die Variable zur aktiven Personalverflechtung misst, in wie viele Aufsichtsräte aus dem Kreis der 100 größten Unternehmen das jeweilige Unternehmen Vorstandsmitglieder entsandt hat. Hingegen misst die Variable zur passiven Personalverflechtung, wie viele Vorstandsmitglieder aus anderen Unternehmen, die ebenfalls aus dem Kreis der 100 größten Unternehmen stammen, sich in den Aufsichtsgremien der jeweiligen Unternehmen befinden; für diese Variable ergibt sich, anders als für die aktive Personalverflechtung, kein signifikant von null verschiedener Effekt auf das Mitbestimmungspotenzial. Mit Vorsicht lässt sich deshalb als Tendenzaussage formulieren, dass sich die Zugehörigkeit zum mitunter als „Deutschland AG“ bezeichneten Personalverflechtungsnetzwerk begünstigend auf die Entwicklung des Mitbestimmungspotenzials auszuwirken scheint (vergleiche zu Unternehmensverflechtungen Beyer 1998). Außerhalb dieses Netzwerks sinkt die Wahrscheinlichkeit, auf ein Unternehmen zu treffen, dessen Mitbestimmungspotenzial im Aufsichtsrat überdurchschnittlich ist.

Die meisten der verbleibenden Ergebnisse haben eine größere Deutlichkeit. Auch für die Kapitalverflechtung (siehe Variable „Großunternehmen“) gilt: Die Zugehörigkeit zum Netzwerk scheint das Mitbestimmungspotenzial zu begünstigen. Diese Variable misst, wie viele Eigentumstitel des jeweiligen Unternehmens von anderen Unternehmen gehalten werden, die ebenfalls zu den 100 größten deutschen Unternehmen zählen. Der Effekt erweist sich als vergleichsweise stark: Befindet sich ein Unternehmen zu 50 Prozent im Eigentum anderer Großunternehmen, dann ist zu erwarten, dass es auf dem Mitbestimmungsindex eine bis anderthalb Stufen höher rangiert. Ein grundsätzlich zu erwartender, aber schwächerer Effekt zeigt sich auch für die öffentliche Eigentümerschaft an den Unternehmen.

Überraschen mag, dass die Präsenz ausländischer Einzelaktionäre keinen dämpfenden Effekt auf das Mitbestimmungspotenzial auszuüben scheint. Im kombinierten Modell 9 zeigt sich sogar entgegen allen Erwartungen ein schwach signifikanter Effekt mit positivem Vorzeichen. Dieses Ergebnis bestätigt, dass Unternehmen in ausländischer Eigentümerschaft keineswegs stets zur „Mitbestimmungsflucht“ neigen. Nicht die Präsenz ausländischer Großaktionäre, sondern die Präsenz inländischer Familienaktionäre (inklusive Einzelpersonen und Familienstiftungen) scheint einen dämpfenden Effekt auf das Mitbestimmungspotenzial auszuüben. Allerdings sind hier sowohl die Deutlichkeit (signifikante Effekte in den Gleichungen 7 und 10, nicht aber 9) als auch die Stärke des Effekts (Höhe des Regressionskoeffizienten) geringer ausgeprägt als etwa im Fall der Kapitalverflechtung. So findet sich die Aufspaltung in Unternehmensgruppen, die vor der Einsetzung eines paritätisch mitbestimmten Aufsichtsrats bewahrt, vor allem bei Familienunternehmen wie Aldi und der Schwarz-Gruppe. Auch das Tendenzunternehmen Axel Springer sowie Würth, beides Unternehmen ohne paritätisch besetzte

Aufsichtsräte (aus unterschiedlichen Gründen), haben Familieneigentümer als Großaktionäre.

Auch wenn diese Zusammenhänge nur mit Vorsicht zu interpretieren sind, helfen sie unseres Erachtens doch, über Bestandsvoraussetzungen und Gefahren für die Unternehmensmitbestimmung nachzudenken. Zweifellos befindet sich das deutsche Regelwerk der Mitbestimmung unter dem Druck von Europäisierung und Internationalisierung. Das Problem hierbei ist aber nicht, dass ausländische Großaktionäre im Inland in überdurchschnittlicher Weise auf eine Senkung des Mitbestimmungspotenzials hinwirken würden. Das Problem ist vielmehr, dass die Europäisierung jenen zusätzliche Fluchtmöglichkeiten eröffnet, die als Inländer aus dem Regelwerk der Mitbestimmung ausbrechen wollen. Dies gilt im Prinzip für alle Eigentümergruppen. Unsere Analyse generierte zudem Hinweise darauf, dass dies in besonderem Maße auf Familienaktionäre zutreffen könnte. Das Problem der Mitbestimmung unter dem Druck der Europäisierung wollen wir in unserem Ausblick noch einmal aufgreifen.

9 Ausblick: Die nächste Mitbestimmungsdebatte kommt bestimmt

Die empirische Mitbestimmungsforschung kann, wie wir einleitend herausgestellt haben, zu Recht für sich beanspruchen, praxisrelevant zu sein. Im Zuge der Mitbestimmungsdiskussion der 2000er-Jahre hätte ein anderer Forschungsstand wahrscheinlich andere Ergebnisse der kontroversen Reformdebatte hervorgebracht. Auch nach dieser Debatte bleibt die Unternehmensmitbestimmung eine latente Reformbaustelle – mit zunehmender Dringlichkeit. Denn als in den frühen 2000er-Jahren über die Zukunft der Unternehmensmitbestimmung diskutiert wurde, konnten sich die Gewerkschaften noch im Wesentlichen darauf konzentrieren, den Status quo zu verteidigen. Seither ist der Problemdruck gewachsen.

Quelle dieses Problemdrucks sind Entwicklungen auf europäischer Ebene, die vor allem Unternehmen außerhalb der in diesem Beitrag behandelten Gruppe der 100 Größten betreffen. Zwei Problembereiche sind besonders virulent. Erstens, durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) wurde die ausländische Briefkastenholding dem Schutz durch das Europarecht unterworfen, was konkret bedeutet, dass der deutsche Gesetzgeber die Gründung von Unternehmen mit ausländischen Rechtsformen auf deutschem Hoheitsgebiet dulden muss (vergleiche im Einzelnen Roth 2008). Sehen diese Rechtsformen keine Unternehmensmitbestimmung vor und wachsen die Unternehmen über mitbestimmungsrelevante Schwellen hinaus, findet die Unternehmensmitbestimmung keine Anwendung. Dasselbe gilt, zweitens, für Europäische Aktiengesellschaften (SEs), die entweder kurz unterhalb mitbestimmungsrelevanter Schwellen oder als sogenannte Vorrats-SEs gegründet werden (Keller/Werner 2009: Abschnitt 6). Weitere Reformbaustellen auf europäischer Ebene mit derzeit noch unklarer

ren Auswirkungen auf die Mitbestimmung sind die (vorerst gestoppte) Richtlinie zur Sitzverlegung sowie die Bestrebungen zur Einrichtung einer Europäischen Privatgesellschaft für kleine und mittlere Unternehmen.

Im Prinzip wäre es möglich, der Entstehung „weißer Flecken“ in der Mitbestimmungslandschaft entgegenzuwirken, indem man auch ausländische Rechtsformen einer – gegebenenfalls modifizierten – Form der Unternehmensmitbestimmung unterwerfen würde (Kommission zur Modernisierung der deutschen Unternehmensmitbestimmung 2006: 35).¹⁹ Derartige Reformbestrebungen würden die Mitbestimmungsdebatte zweifellos noch einmal eröffnen. In ihren Reaktionen auf die Empfehlungen der Biedenkopf-Kommission hatten BDA und BDI verdeutlicht, auch weiterhin Forderungen nach Mitbestimmungsabbau an den Gesetzgeber herantragen zu wollen (ebd.: 55–66). Zudem sind vor Kurzem neue Vorschläge zur Öffnung der Unternehmensmitbestimmung für Aushandlungslösungen auf Unternehmensebene präsentiert worden (Arbeitskreis „Unternehmerische Mitbestimmung“ 2009). Kurz: Die nächste Mitbestimmungsdebatte ist bereits in Sicht.

Die empirische Mitbestimmungsforschung kann helfen, diese Debatte von ideologischem Ballast zu befreien und damit zu versachlichen. Ein Problem der bisherigen Forschung bestand, wie wir in Abschnitt 2 dargelegt haben, in der nur schwer zu leistenden Unterscheidung zwischen Unternehmen mit schwacher und starker Aufsichtsratsmitbestimmung. Unser Angebot soll eine Hilfestellung zur Überwindung dieser Schwierigkeit bieten. Der Index ist vor allem für Studien anschlussfähig, die den quantitativen Unternehmensvergleich nutzen, um Aufschluss über die sozialen und ökonomischen Wirkungen unterschiedlicher Grade an Unternehmensmitbestimmung zu erhalten.

Bisher hat sich die ökonometrische Forschung vor allem auf im engeren Sinne ökonomische Wirkungen der Mitbestimmung konzentriert. Der Kreis an Fragestellungen, die sich unter Zuhilfenahme des Index bearbeiten lassen, ist aber größer. Zwei solcher Fragestellungen seien beispielhaft angeführt. Erstens, seit einigen Jahren, verstärkt aber seit Beginn der derzeitigen Finanzkrise, werden Fragen der Führungskräftevergütung kritisch diskutiert. Eine interessante Forschungsfrage könnte lauten, wie sich die Managervergütung unter dem Schock der Finanzkrise entwickelt, und ob das Einflusspotenzial der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat erheblich ist (vergleiche zum Einfluss der Mitbestimmung auf die Vorstandsvergütung etwa Schmid 1997: 79; Vitols 2008: 31–33). Einer von uns (Tim Müllenborn) wird diese Frage zum Gegenstand eines Anschlussprojekts machen. Zweitens, in einer jüngst veröffentlichten Studie hatte der andere von uns (Höpner 2009) die Determinanten der Parteispenden großer deutscher Unterneh-

19 Offen ist allerdings, ob dies einen Konflikt mit Europäischer Kommission und EuGH nach sich ziehen würde. Grundsätzlich erkennt der EuGH Arbeitnehmerbelange als „zwingende Gründe des Allgemeininteresses“ an, die einen Eingriff in die europäischen Grundfreiheiten (freie Bewegung von Personen, Kapital, Waren und Dienstleistungen) rechtfertigen. Zu der Frage, inwieweit hierunter auch die Arbeitnehmermitbestimmung auf Ebene der Leitungsorgane fällt, hat sich der EuGH aber noch nicht geäußert.

men untersucht. Dabei zeigte sich, dass außergewöhnlich hohe, ausschließlich an das bürgerliche Lager gerichtete Parteispenden in stark mitbestimmten Unternehmen nicht vorzukommen scheinen (ebd.: 21–22). Auf Grundlage der hier entwickelten Messung des Einflusspotenzials der Mitbestimmung ließe sich klären, ob tatsächlich ein substanzieller Zusammenhang vorliegt.

Wenig Forschung liegt bisher über die sozialen Auswirkungen der Mitbestimmung sowie über die prozeduralen Abläufe des Arbeitnehmereinflusses auf Leitungsebene vor. Das liegt vor allem daran, dass aufseiten der abhängigen Variablen quantifizierbare Größen fehlen. Studien zu solchen Fragestellungen sind deshalb auf qualitative Designs angewiesen, etwa auf Unternehmensvergleiche mit kleiner Fallzahl, deren Beobachtungen sich über längere Zeiträume erstrecken. Bei solchen Vergleichen ist die begründete Auswahl der Vergleichsfälle besonders wichtig. Auch für solche Fallauswahlen kann der von uns vorgeschlagene Index hilfreich sein. Sollen beispielsweise innerhalb eines Wirtschaftssektors drei Unternehmen identifiziert werden, die sich hinsichtlich des Einflusspotenzials der Arbeitnehmervertreter möglichst stark unterscheiden (jeweils ein Unternehmen mit schwacher, mittlerer und starker Mitbestimmung), kann der hier entwickelte Index einen ersten Anhaltspunkt liefern.

Literatur

- Arbeitskreis „Unternehmerische Mitbestimmung“, 2009: Entwurf einer Regelung zur Mitbestimmungsvereinbarung sowie zur Größe des mitbestimmten Aufsichtsrats. In: *Zeitschrift für Wirtschaftsrecht* 30, 885–898.
- Bamberg, Ulrich, et al., 1987: *Aber ob die Karten voll ausgereizt sind ... 10 Jahre Mitbestimmungsgesetz 1976 in der Bilanz*. Köln: Bund-Verlag.
- Baums, Theodor/Bernd Frick, 1998: Co-Determination in Germany: The Impact of Court Decisions on the Market Value of Firms. In: *Economic Analysis* 1, 144–161.
- BDA/BDI, 2004: *Mitbestimmung modernisieren. Bericht der Kommission Mitbestimmung*. Berlin: Bundesverband der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI).
- Berliner Netzwerk Corporate Governance, 2003: *Corporate Governance und Modernisierung der Mitbestimmung: 12 Thesen zur „Modernisierung der Mitbestimmung“*. Berlin: Berliner Netzwerk Corporate Governance.
- Beyer, Jürgen, 1998: *Managerherrschaft in Deutschland? „Corporate Governance“ unter Verflechtungsbedingungen*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Boneberg, Franziska, 2009: *Die Drittelmitbestimmungslücke im Dienstleistungssektor: Ausmaß und Bestimmungsründe*. Working Paper Series in Economics 114. Lüneburg: University of Lüneburg.
- Dilger, Alexander, 2003: Economic Effects of Co-Determination. In: Walther Müller-Jentsch/Hansjörg Weitbrech (eds.), *The Changing Contours of German Industrial Relations*. München: Rainer Hampp Verlag, 119–136.
- FitzRoy, Felix/Kornelius Kraft, 2005: Co-Determination, Efficiency, and Productivity. In: *British Journal of Industrial Relations* 43, 233–247.
- Franz, Wolfgang, 2005: Die deutsche Mitbestimmung auf dem Prüfstand: Bilanz und Vorschläge für eine Neuausrichtung. In: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 38, 268–283.

- Frick, Bernd/Erik Lehmann, 2005: Corporate Governance in Germany: Ownership, Codetermination and Firm Performance in a Stakeholder Economy. In: Howard Gospel/Andrew Pendelton/Gregory Jackson (eds.), *Corporate Governance and Human Resource Management*. Cambridge: Cambridge University Press, 122–147.
- Gerum, Elmar, 2007: *Das deutsche Corporate-Governance-System: Eine empirische Untersuchung*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Gerum, Elmar/Horst Steinmann/Werner Fees, 1988: *Der mitbestimmte Aufsichtsrat: Eine empirische Untersuchung*. Stuttgart: Poeschel.
- Gorton, Gary/Frank A. Schmid, 2004: Capital, Labor, and the Firm: A Study of German Codetermination. In: *Journal of the European Economic Association* 2, 863–905.
- Heuschmid, Johannes, 2009: *Mitentscheidung durch Arbeitnehmer – ein europäisches Grundrecht? Die Wirkung der Grundrechte als Korrektiv der Grundfreiheiten dargestellt am Beispiel der Beteiligung der Arbeitnehmer im Unternehmen*. Baden-Baden: Nomos.
- Höpner, Martin, 2004a: Der organisierte Kapitalismus in Deutschland und sein Niedergang: Unternehmenskontrolle und Arbeitsbeziehungen im Wandel. In: Roland Czada/Reinhard Zintl (Hg.), *Politik und Markt*. Politische Vierteljahresschrift, Sonderheft 34. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 300–324.
- , 2004b: Unternehmensmitbestimmung unter Beschuss: Die Mitbestimmungsdebatte im Licht der sozialwissenschaftlichen Forschung. In: *Industrielle Beziehungen* 11, 347–379.
- , 2009: *Parteiläufer und Landschaftspfleger: Eine Analyse der Parteispenden großer deutscher Unternehmen, 1984–2005*. MPIfG Working Paper 09/6. Köln: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung. < www.mpifg.de/pu/workpap/wp09-6.pdf >
- Hörisch, Felix, 2009: *Unternehmensmitbestimmung: Entstehung und ökonomische Auswirkungen im nationalen und internationalen Vergleich*. Münster: Lit Verlag.
- Jirjahn, Uwe, 2005: *Ökonomische Wirkungen der Mitbestimmung in Deutschland: Überblick über den Stand der Forschung und Perspektiven für zukünftige Studien*. Gutachten für die Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Jürgens, Ulrich/Inge Lippert/Frank Gaeth, 2008: *Information, Kommunikation und Wissen im Mitbestimmungssystem: Eine Umfrage unter Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat*. Baden-Baden: Nomos.
- Keller, Berndt/Frank Werner, 2009: Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) – Empirische Befunde und (un)erwartete Konsequenzen. In: *WSI-Mitteilungen* 62 (8/2009), 416–424.
- Kienbaum, 2008: *Aufsichtsratsausschüsse 2008*. Gummersbach: Kienbaum Consultants International GmbH.
- Kirsch, Werner/Wolfgang Scholl/Günter Paul, 1984: *Mitbestimmung in der Unternehmenspraxis: Eine empirische Bestandsaufnahme*. Planungs- und Organisationswissenschaftliche Schriften 39. München: Kirsch.
- Kommission zur Modernisierung der deutschen Unternehmensmitbestimmung, 2006: *Bericht der wissenschaftlichen Mitglieder der Kommission mit Stellungnahmen der Vertreter der Unternehmen und der Vertreter der Arbeitnehmer*. Berlin: Mitbestimmungskommission.
- Köstler, Roland/Ulrich Zachert/Matthias Müller, 2006: *Aufsichtsratspraxis: Handbuch für Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat*. 8., überarbeitete Auflage. Frankfurt a.M.: Bund-Verlag.
- Kraft, Kornelius/Jörg Stank, 2004: Die Auswirkungen der gesetzlichen Mitbestimmung auf die Innovationsaktivitäten deutscher Unternehmen. In: *Schmollers Jahrbuch – Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* 124 (3/2004), 421–449.
- Mayer, Udo, 1974: Paritätische Mitbestimmung und Völkerrecht. In: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 25, 771–781.
- Monopolkommission, 2008: *Weniger Staat, mehr Wettbewerb: Gesundheitsmärkte und staatliche Beihilfen in der Wettbewerbsordnung. Siebzehntes Hauptgutachten der Monopolkommission gemäß §44 Abs. 1 Satz 1 GWB*. Baden-Baden: Nomos.
- Raabe, Nico, 2004: *Die Zukunft der Mitbestimmung: Eine qualitative Studie zur Praxis der Mitbestimmung im Aufsichtsrat*. Diplomarbeit. Berlin: Humboldt-Universität.

- Raithel, Jürgen, 2006: *Quantitative Forschung: Ein Praxisbuch*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Renaud, Simon, 2007: *Dynamic Efficiency of Supervisory Board Codetermination in Germany*. In: *Labour* 21, 689–712.
- , 2008: *Arbeitnehmermitbestimmung im Strukturwandel*. Marburg: Metropolis.
- Roth, Günter H., 2008: Gesellschaftsrecht: Briefkastengründungen und Golden Shares. In: Günter H. Roth/Peter Hilpold (Hg.), *Der EuGH und die Souveränität der Mitgliedstaaten: Eine kritische Analyse richterlicher Rechtsschöpfung auf ausgewählten Rechtsgebieten*. Wien: Linde Verlag, 427–479.
- Sadowski, Dieter, 1997: *Mitbestimmung – Gewinne und Investitionen: Zusammenfassung der relevanten theoretischen und empirischen Literatur*. Expertise für das Projekt „Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen“ der Bertelsmann Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.
- Schmid, Frank A., 1997: Vorstandsbezüge, Aufsichtsratsvergütung und Aktionärsstruktur. In: *Zeitschrift für Betriebswirtschaft* 67, 67–83.
- Schnell, Rainer/Paul B. Hill/Elke Esser, 1992: *Methoden der empirischen Sozialforschung*. 3., überarbeitete und erweiterte Auflage. München: Oldenbourg.
- Sick, Sebastian, 2008a: *Mitbestimmungsrelevante Unternehmen mit ausländischen/kombiniert ausländischen Rechtsformen*. Studie der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Sick, Sebastian, 2008b: *Corporate Governance in Deutschland und Großbritannien: Ein Kodex- und Systemvergleich*. Baden-Baden: Nomos.
- Streiner, David L., 2003: Starting at the Beginning: An Introduction to Coefficient Alpha and Internal Consistency. In: *Journal of Personality Assessment* 1, 99–103.
- Troch, Sebastian, 2009: *Drittelbeteiligung im Aufsichtsrat – Gesetzliche Regelung versus Unternehmenspraxis*. Working Paper Series in Economics. Lüneburg: University of Lüneburg.
- Vitols, Sigurt, 2006: *Ökonomische Auswirkungen der paritätischen Mitbestimmung: Eine ökonomische Analyse*. Gutachten im Auftrag des DGB Bundesvorstands. Berlin: DGB.
- , 2008: *Beteiligung der Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsratsausschüssen: Auswirkungen auf Unternehmensperformanz und Vorstandsvergütung*. Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Witte, Eberhard, 1980a: Das Einflusspotential der Arbeitnehmer als Grundlage der Mitbestimmung. In: *Die Betriebswirtschaft* 40, 3–26.
- , 1980b: Der Einfluss der Arbeitnehmer auf die Unternehmenspolitik. In: *Die Betriebswirtschaft* 40, 541–559.
- Zugehör, Rainer, 2003: *Die Zukunft des rheinischen Kapitalismus. Unternehmen zwischen Kapitalmarkt und Mitbestimmung*. Opladen: Leske + Budrich.

Anhang

Tabelle A1 Ausfallanalyse (abhängige Variable: wegen mangelnder Datenverfügbarkeit nicht berücksichtigte Unternehmen)^a

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
	Wert- schöpfung	Aktive Personal- verfl.	Passive Personal- verfl.	Groß- unter- nehmen	Ausl. Einzel- besitz	Öffent- liche Hand	Familien- besitz	Streu- besitz	Kom- biniert
Unternehmensgröße (inländische Wertschöpfung in Mio. €)	-0,541+	-0,390	-0,429	-0,576+	-0,511	-0,552+	-0,543+	-0,412	-0,372
Aktive Personalverfechtung		-1,071							-0,897
Passive Personalverflechtung			-0,887+						-1,588+
Großunternehmen ^b				0,014					0,062
Ausländischer Einzelbesitz					0,009				0,004
Öffentliche Hand						-0,007			-0,010
Familienbesitz							-0,001		0,002
Streubesitz								-0,050	-0,035
Konstante	-0,715	-0,738	-0,516	-0,732	-1,124+	-0,638	-0,696	-0,509	-0,407
Pseudo R ²	0,082	0,116	0,134	0,089	0,105	0,086	0,082	0,164	0,269
chi ²	6,812	9,699	11,22	7,458	8,789	7,212	6,821	13,72	22,44
Prob > chi ²	0,0091	0,0078	0,0037	0,0240	0,0123	0,0272	0,0330	0,0011	0,0042

N = 97; Logitmodell; Software: Stata 10; + p < 0,1, * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001; Datenquelle: Monopolkommission, eigene Recherchen. Einige Angaben zu den Eigentümerstrukturen der Unternehmen wurden anhand der Internetauftritte der Unternehmen nachrecherchiert.

a Kodierung: 1 = nicht berücksichtigtes Unternehmen, 0 = berücksichtigtes Unternehmen.

b Diese Variable misst den Aktienanteil, der von anderen Unternehmen aus dem Kreis der 100 größten deutschen Unternehmen gehalten wird. Vergleiche zur Erläuterung der Ausfallanalyse Fußnote 7.

Tabelle A2 Korrelationsmatrix der Einzelindizes und des Gesamtindex des Mitbestimmungspotenzials

Item (Teilindex)	Mitbestimmungspotenzial	Teilindex-Parität der Sitze	Teilindex-Montan	Teilindex-Arbeitsdirektor	Teilindex-stellv. AR-Vorsitzender
Teilindex-Parität der Sitze	0,63				
p-Wert	0,000				
Teilindex-Montan	0,46	0,08			
p-Wert	0,000	0,471			
Teilindex-Arbeitsdirektor	0,72	0,19	0,43		
p-Wert	0,000	0,091	0,000		
Teilindex-stellv. AR-Vorsitzender	0,76	0,24	0,33	0,55	
p-Wert	0,000	0,028	0,002	0,000	
Teilindex-Prüfungsausschuss	0,77	0,56	0,14	0,34	0,38
p-Wert	0,000	0,000	0,196	0,002	0,001

Angegeben werden der Pearson'sche Korrelationskoeffizient r sowie der p-Wert (Signifikanz); N = 82; Software: Stata 10; Datenquelle: eigene Recherchen.

Tabelle A3 Mitbestimmungspotenzial und Strukturmerkmale der Unternehmen (abhängige Variable: Index zum Mitbestimmungspotenzial)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	Wert- schöpfung	Aktive Personal- verfl.	Passive Personal- verfl.	Groß- unter- nehmen	Ausl. Einzel- besitz	Öffent- liche Hand	Familien- besitz	Streu- besitz	Kom- biniert 1	Kom- biniert 2
Unternehmens- größe (inländische Wertschöpfung in Mio. €)	0,072+	0,047	0,050	0,056	0,084*	0,066+	0,056	0,064	0,021	0,042
Aktive Personalverflechtung		0,120							0,159+	
Passive Personalverflechtung			0,202						0,043	
Großunternehmen				0,023*					0,030*	0,022*
Ausländischer Einzelbesitz					0,005				0,014*	
Öffentliche Hand						0,011*			0,021**	0,010*
Familienbesitz							-0,011**		0,003	-0,008*
Streubesitz								0,002	0,007	
Konstante	1,740***	1,703***	1,613***	1,674***	1,577***	1,631***	2,013***	1,704***	0,691	1,780***
R ²	0,040	0,063	0,071	0,096	0,059	0,099	0,132	0,043	0,301	0,211
Adjustiertes-R ²	0,0281	0,0389	0,0478	0,0730	0,0355	0,0764	0,110	0,0188	0,224	0,170
F-Wert	3,345	2,638	3,035	4,188	2,492	4,351	6,003	1,778	3,927	5,140
Prob > F	0,0711	0,0778	0,0537	0,0187	0,0892	0,0161	0,0037	0,176	0,0007	0,002

N = 82, OLS; Software: Stata 10; +p < 0,1, *p < 0,05, **p < 0,01, ***p < 0,001; Datenquelle: Monopolkommission, eigene Recherchen. Einige Angaben zu den Eigentümerstrukturen der Unternehmen wurden anhand der Internetauftritte der Unternehmen nachrecherchiert.

Recent Titles in the Publication Series of the MPIfG

MPIfG Discussion Papers

- DP 10/2
G. Möllering
Collective Market-Making Efforts at an Engineering Conference
- DP 10/1
T. ten Brink
Strukturmerkmale des chinesischen Kapitalismus
- DP 09/8
W. Streeck
Institutions in History: Bringing Capitalism Back In
- DP 09/7
M. Höpner, A. Petring, D. Seikel, B. Werner
Liberalisierungspolitik: Eine Bestandsaufnahme von zweieinhalb Dekaden marktschaffender Politik in entwickelten Industrieländern
- DP 09/6
B. Harrington
Trust and Estate Planning: The Emergence of a Profession and Its Contribution to Socio-Economic Inequality
- DP 09/5
J. S. Ahlquist, C. Breunig
Country Clustering in Comparative Political Economy
- DP 09/4
H. Callaghan
Constrain-Thy-Neighbor Effects as a Determinant of Transnational Interest Group Cohesion

MPIfG Working Papers

- WP 10/2
M. Höpner
Warum betreibt der Europäische Gerichtshof Rechtsfortbildung? Die Politisierungshypothese
- WP 10/1
J. Beckert, W. Streeck (Hg.)
Die deutschen Sozialwissenschaften und die Gründung des Max-Planck-Instituts für Gesellschaftsforschung: Ariane Leendertz, Reimar Lüst und Franz-Xaver Kaufmann über die Signaturen einer Umbruchzeit
- WP 09/16
B. Dankbaar, G. Vissers
Of Knowledge and Work
- WP 09/15
S. Mitchell, W. Streeck
Complex, Historical, Self-reflexive: Expect the Unexpected!
- WP 09/14
G. Piotti
German Companies Engaging in China: Decision-Making Processes at Home and Management Practices in Chinese Subsidiaries
- WP 09/13
W. Streeck
Flexible Employment, Flexible Families, and the Socialization of Reproduction

MPIfG Books

- B. Apitzsch
Flexible Beschäftigung, neue Abhängigkeiten: Projektarbeitsmärkte und ihre Auswirkungen auf Lebensverläufe
Campus, 2010
- F. W. Scharpf
Community and Autonomy: Institutions, Policies and Legitimacy in Multilevel Europe
Campus, 2010
- J. Beckert, C. Deutschmann (Hg.)
Wirtschaftssoziologie
VS-Verlag, 2009
- S. Freye
Führungswechsel: Die Wirtschaftselite und das Ende der Deutschland AG
Campus, 2009
- C. Crouch, H. Voelzkow
Innovation in Local Economies: Germany in Comparative Context
Oxford University Press, 2009
- B. Rehder, T. von Winter., U. Willems (Hg.)
Interessenvermittlung in Politikfeldern: Vergleichende Befunde der Policy- und Verbändeforschung
VS-Verlag, 2009
- K. van Kersbergen, P. Manow (eds.)
Religion, Class Coalitions, and Welfare States
Cambridge University Press, 2009

Ordering Information

MPIfG Discussion Papers

Order printed copies from the MPIfG (you will be billed) or download PDF file from the MPIfG website (free).

MPIfG Working Papers

Order printed copies from the MPIfG (you will be billed) or download PDF file from the MPIfG website (free).

MPIfG Books

At bookstores; abstracts on the MPIfG website.

www.mpifg.de
Go to *Publications*.

New Titles

Consult our website for the most complete and up-to-date information about MPIfG publications and publications by MPIfG researchers. To sign up for newsletters and mailings, please go to *Service* on the MPIfG website. Upon request to info@mpifg.de, we will be happy to send you our Recent Publications brochure.

ERPA

MPIfG Discussion Papers and MPIfG Working Papers in the field of European integration research are included in the *European Research Papers Archive (ERPA)* which offers full-text search options: <http://eiop.or.at/erpa>.