ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Boneberg, Franziska

Working Paper

Die Drittelmitbestimmungslücke im Dienstleistungssektor: Ausmaß und Bestimmungsgründe

Working Paper Series in Economics, No. 114

Provided in Cooperation with:
Institute of Economics, Leuphana Universität Lüneburg

Suggested Citation: Boneberg, Franziska (2009) : Die Drittelmitbestimmungslücke im Dienstleistungssektor: Ausmaß und Bestimmungsgründe, Working Paper Series in Economics, No. 114, Leuphana Universität Lüneburg, Institut für Volkswirtschaftslehre, Lüneburg

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/28231

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

WORKING PAPER

Die Drittelmitbestimmungslücke im Dienstleistungssektor: Ausmaß und Bestimmungsgründe

von
Franziska Boneberg

University of Lüneburg
Working Paper Series in Economics

No. 114

Januar 2009

www.leuphana.de/vwl/papers

ISSN 1860 - 5508

Die Drittelmitbestimmungslücke im Dienstleistungssektor.

Ausmaß und Bestimmungsgründe*

Franziska Boneberg**

Januar 2009

Zusammenfassung

In Deutschland ist die Arbeitnehmermitbestimmung im Aufsichtsrat abhängig von der Rechtsform und Firmengröße gesetzlich vorgeschrieben. Die vorliegende Arbeit demonstriert, dass entgegen den rechtskräftigen Regelungen dennoch weniger als die Hälfte aller GmbHs im westdeutschen Dienstleistungssektor mit 500 bis 2000 Beschäftigten einen drittelmitbestimmten Aufsichtsrat aufweisen.

Um die ermittelte Mitbestimmungslücke erklären zu können wird eine ökonometrische Analyse potenzieller Bestimmungsgründe für das weit verbreitete Fehlen von Aufsichtsräten durchgeführt. Diese demonstriert den Einfluss verschiedener Variablen auf die Existenz des Organs. Es kann gezeigt werden, dass sich die Organisationsform des Hauptgesellschafters, aber auch die Beschäftigtenzahl auf die Wahrscheinlichkeit des Bestehens eines Aufsichtsrats auswirkt. Das Unternehmensalter spielt hingegen keine wichtige Rolle.

* Die Autorin bedankt sich bei Nils Braakmann, Alexander Vogel und Joachim Wagner für die freundliche Unterstützung.

** Franziska Boneberg, Leuphana Universität Lüneburg, Institut für Volkswirtschaftslehre, D- 21335 Lüneburg, Franziska.Boneberg@leuphana.de.

1. Motivation

In Deutschland haben die Arbeitnehmer nicht nur Gelegenheit an der betrieblichen, sondern auch an der unternehmerischen Entscheidungsfindung zu partizipieren. Letztere ist abhängig von der Firmengröße gesetzlich vorgeschrieben und findet im Aufsichtsrat statt. Verschiedene Studien haben sich mit den ökonomischen Auswirkungen unternehmerischer Mitbestimmung beschäftigt. Zwar liegen bis heute keine eindeutigen Ergebnisse vor, dennoch sind sich alle Studien in einem Punkt einig: Die Existenz des Aufsichtsrats als Organ zur Umsetzung der gesetzlichen Regelungen wird als exogene Größe betrachtet.[1]

Die vorliegende Arbeit stellt diese Selbstverständlichkeit in Frage. Das Ziel liegt darin zu zeigen, dass zahlreiche Unternehmen die gesetzlichen Vorgaben missachten und keinen Aufsichtsrat bilden. Weiterhin soll demonstriert werden, dass auch bei Bestehen des Organs dieses nicht notwendigerweise mitbestimmt, insbesondere nicht drittelmitbestimmt ist. Neben der Darstellung der Mitbestimmungsverbreitung wird sich mit potenziellen Bestimmungsgründen beschäftigt, die das Vorhandensein eines Aufsichtsrats beeinflussen. Denn es wird davon ausgegangen, dass die Gründe, weshalb kein Aufsichtsrat gebildet und somit Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf Unternehmensebene umgangen wird, mannigfaltig sein können. Einerseits spielen zweifellos der mit der Bestellung eines Aufsichtsrats einhergehende Aufwand und die resultierenden Kosten eine Rolle. Weiterhin wird unterstellt, dass keine Notwendigkeit für die Einrichtung eines solchen Gremiums gesehen wird. Auch das Bestehen anderer Kontrollgremien kann dazu führen, dass in der Bildung eines Aufsichtsrats kein Sinn gesehen wird. Eine ökonometrische Analyse zeigt, dass andere Variablen wie beispielsweise die Unternehmensgröße oder die Organisationsform des Hauptgesellschafters ebenfalls Einfluss ausüben.

Datengrundlage bildet eine Kombination von Angaben aus einer kommerziellen Datenbank der Firma Hoppenstedt[2] und Ergebnissen einer eigenen telefonischen Befragung. Die Analyse konzentriert sich auf die Verbreitung der Drittelbeteiligung im westdeutschen Dienstleistungssektor in dem Zeitraum 2007/ 2008. Ein weiterer Datensatz enthält Angaben

[1] Beispielsweise untersuchen Baums/ Frick (1999), Kraft/ Stank (2004), aber auch FitzRoy/ Kraft (2005) die ökonomischen Auswirkungen paritätischer Mitbestimmung auf die Aktienkurse, die Innovationsaktivität oder die Produktivität einer Unternehmung. Die Ergebnisse variieren dabei: Während z.B. Gurdon/ Rai (1990) sinkende Produktivitätsraten als Konsequenz unternehmerischer Mitbestimmung ermitteln, finden FitzRoy/ Kraft (2005) positive Auswirkungen.

[2] Für weitere Informationen zu der Hoppenstedt-Datenbank und dem Unternehmen siehe http://www.hoppenstedt-grossunternehmen.de/.

von Unternehmen, die ihren Firmensitz in den neuen Bundesländern haben. Aufgrund der bei diesen ermittelten geringen Fallzahlen und einer oftmals unvollständigen Datenlage werden sie jedoch vernachlässigt. Der Dienstleistungsbereich wurde ausgewählt, da dieser für die deutsche Wirtschaft eine wichtige Rolle spielt. So erwirtschaftet der Sektor fast 70 Prozent des Bruttoinlandsproduktes und beschäftigt den Großteil der deutschen Arbeitnehmer (vgl. Statistisches Bundesamt (2008)).

Der Aufbau der Arbeit gliedert sich wie folgt: Nach einer kurzen Darstellung der rechtlichen Grundlagen wird der verwendete Datensatz beschrieben. Es folgt eine deskriptive Auswertung und die Untersuchung von Zusammenhängen zwischen einzelnen Variablen[3]. Im Anschluss gilt es die Ergebnisse zu diskutieren und den Versuch zu unternehmen diese einzuordnen.

2. Rechtliche Grundlagen

In Deutschland haben die Arbeitnehmer nicht nur die Möglichkeit an der betrieblichen, sondern auch an der unternehmerischen Entscheidungsfindung mitzuwirken. Die Arbeitnehmer erhalten Sitze und Stimmen in den Organen eines Unternehmens und partizipieren an Planungs- und Entscheidungsprozessen, die für das Unternehmen als Ganzes relevant sind (vgl. Junker (2006): 442 f.). Seit der Einführung des Mitbestimmungsgesetzes 1976 existieren in Deutschland vier Gesetze, welche die Vertretung der Arbeitnehmer in Organen auf Unternehmensebene regeln: Das Montanmitbestimmungsgesetz, das Mitbestimmungsergänzungsgesetz, das Mitbestimmungsgesetz 1976 (MitbestG) und das Drittelbeteiligungsgesetz 2004 (DrittelbG), welches das Betriebsverfassungsgesetz 1952 ablöste.

Das DrittelbG findet gemäß § 1 II 1 Nr. 1 DrittelbG Anwendung, wenn keine gesetzliche Regelung den Geltungsbereich eines für die Arbeitnehmer günstigeren Mitbestimmungsgesetzes, folglich der weiteren drei Mitbestimmungsgesetze, als eröffnet vorsieht. Unter das DrittelbG fallen Aktiengesellschaften (AGs), Kommanditgesellschaften auf Aktien (KGaAs), Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbHs), Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit (VVaGs), sowie Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften, die in der Regel zwischen 500 und 2000 Arbeitnehmer beschäftigen, § 1 DrittelbG. § 4 I DrittelbG schreibt vor, den Aufsichtsrat einer

[3] Die ökonometrischen Analysen erfolgen unter Verwendung von SHAZAM Version 10.0.

Unternehmung zu einem Drittel mit Arbeitnehmern zu besetzen. Im Gegensatz zu den übrigen Mitbestimmungsgesetzen nennt das DrittelbG allerdings keine exakte Anzahl an Aufsichtsratsmitgliedern. Aus diesem Grund gelten die aktienrechtlichen Vorschriften, welche eine Aufsichtsratsgröße von mindestens drei Mitgliedern, danach eine durch drei teilbare Anzahl vorschreiben, § 95 S.1, 3 Aktien-Gesetz (AktG).

Die gesamten Bestimmungen des DrittelbG sind zwingend und können weder durch Satzung noch durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarungen geändert werden (vgl. Oetker (2007), in Dieterich et al.: 1836). Fraglich ist, was geschieht, wenn ein Aufsichtsrat entgegen den gesetzlichen Vorschriften nicht gebildet wird. Für diesen Fall verweist § 1 DrittelbG auf § 98 AktG. Dieser Paragraph sieht die Anrufung des Landgerichts dann vor, wenn es festzustellen gilt, nach welchen gesetzlichen Vorgaben ein Aufsichtsrat zu bestellen ist. Ein derartiger Antrag kann jederzeit gestellt werden. Er muss jedoch darauf abzielen anzuordnen, dass der Aufsichtsrat zukünftig nach anderen gesetzlichen Regelungen zusammenzusetzen ist (vgl. Fuchs/ Köstler (2005): 75 ff.) Gemäß § 98 II AktG gelten der Vorstand, die Aufsichtsratsmitglieder, die einzelnen Aktionäre, der Betriebsrat, sowie neben anderen ein Zehntel oder hundert wahlberechtigte Arbeitnehmer oder die Gewerkschaften, denen per Gesetz ein Vorschlagsrecht zustehen würde, als antragsberechtigt. Kommt das Gericht zu dem Schluss, dass die bisherige Zusammensetzung oder aber auch das Fehlen des Aufsichtsrats den gesetzlichen Vorschriften widerspricht, gilt es, einen neuen Aufsichtsrat nach den innerhalb des Verfahrens festgestellten anzuwendenden Regelungen zu bilden (vgl. Fuchs/ Köstler (2005): 77f.).

3. Datensatzbeschreibung

Die im Rahmen dieser Arbeit verwendeten Daten basieren auf Informationen der Hoppenstedt-Datenbank. Diese Datenbank erteilt Auskunft über die 25.000 größten Unternehmen, die mindestens 200 Beschäftigte und/oder 20 Millionen Euro Umsatz aufweisen. Hinzu kommen eigene Erhebungen des Instituts für Volkswirtschaftslehre der Leuphana Universität Lüneburg. Zunächst wurden aus der Datenbank ausschließlich die Unternehmen herausgefiltert, die in den Anwendungsbereich des Drittelbeteiligungsgesetzes fallen, also zwischen 500 und 2000 Mitarbeiter beschäftigen. Weiterhin wurden nur Unternehmen ausgewählt, die im Dienstleistungssektor tätig sind. Ziel der Erhebung war, valide Informationen über Aufbau und Struktur von Aufsichtsräten in GmbHs zu ermitteln.

Deshalb wurden nur Unternehmen dieser Rechtsform in den eigenen Datensatz integriert. Die ausschließliche Betrachtung dieser Rechtsform bietet sich an, da das GmbH-Gesetz (GmbHG) die Bildung eines Aufsichtsrats abhängig von der Firmengröße vorschreibt. Somit dient die Beschäftigtenzahl als trennscharfes Kriterium für die Aufsichtsratsexistenz.

Die Daten wurden in dem Zeitraum zwischen Mai 2007 und Juni 2008 im Laufe eines mehrstufigen Verfahrens erhoben. Erste Informationen über die aufgezählten Großunternehmen lieferte per Internetzugriff die Hoppenstedt-Datenbank. Neben den Kontaktdaten wurden der Datenbank die Handelsregisternummer und das Gericht, das Vorhandensein eines Aufsichtsrats, die Größe des Aufsichtsrats, der Mitbestimmungsgrad (wenn vorhanden), Angaben zur Gesellschafterstruktur, die Anzahl der Beschäftigten, und das Gründungsjahr des Unternehmens entnommen. In einem weiteren Schritt wurde eine telefonische Befragung aller derjenigen Unternehmen vorgenommen, für die in der Hoppenstedt-Datenbank keine Auskunft über das Vorhandensein eines Aufsichtsrats zu finden war. Nur für ein knappes Viertel der in der Datenbank aufgelisteten Informationen lagen Angaben über die Besetzung des Aufsichtsrats sowie die Möglichkeit der Mitbestimmung für Arbeitnehmervertreter innerhalb des Organs vor. Der Rest wurde durch die eigene Befragung ergänzt.

Im Anschluss an die Vorauswahl wurden einige weitere Selektionen vorgenommen, um mögliche Verzerrungen bei den Ergebnissen zu vermeiden: In den eigenen Datensatz wurden ausschließlich Unternehmen ab einer Beschäftigtengröße von 550 Arbeitnehmern aufgenommen. Das wird damit begründet, dass bei der Bestimmung der Beschäftigtenanzahl möglicherweise nicht zwischen Arbeitnehmern und leitenden Angestellten differenziert worden ist. Für letztere findet das DrittelbG keine Anwendung. Weiterhin wurden aus der Hoppenstedt-Datenbank diejenigen Unternehmen nicht übertragen, bei denen zu vermuten ist, dass es sich um Tendenzbetriebe gemäß § 1 Abs. 2 DrittelbG handelt. Ein Tendenzbetrieb liegt dann vor, wenn ein Unternehmen „unmittelbar und überwiegend“ politische, konfessionelle, karitative oder ähnliche Zwecke verfolgt. Da das DrittelbG für Tendenzunternehmen keine Anwendung findet, wurden alle Unternehmen aus dem Datensatz ausgeschlossen, die bereits aufgrund ihres Namens eine karitative Einrichtung vermuten lassen.

Der Großteil deutscher Unternehmen ist in Konzernstrukturen organisiert. Die in § 2 II DrittelbG notierte Konzernklausel erfordert die Drittelbeteiligung im Aufsichtsrat dann, wenn die Summe der in den Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer den Schwellenwert von 500 übersteigt und zwischen den Unternehmen ein Beherrschungsvertrag vorliegt. Zwei Urteile aus dem Jahre 2007 schreiben jedoch vor, dass eine Ausdehnung dieser Vorschrift auf GmbHs nicht in Betracht kommt.[4] Unternehmen, die in der Hoppenstedt-Datenbank bereits als Konzern deklariert sind, wurden deshalb aus dem Datensatz entfernt.

4. Empirische Ergebnisse

4.1 Deskriptiver Befund

Im Folgenden werden die Ergebnisse der empirischen Untersuchung dargelegt. Nach aufgezeigter Vorselektierung verbleiben im Datensatz 500 Unternehmen. Für diese ist zunächst von Interesse, wie viele einen Aufsichtsrat aufweisen. Es sei daran erinnert, dass aufgrund der geltenden Schwellenwerte alle im Datensatz enthaltenen Unternehmen per Gesetz dazu verpflichtet sind, einen drittelbeteiligten Aufsichtsrat zu bilden. An diese Vorgaben halten sich nur 242 Unternehmen. Somit weisen nur 48,4 Prozent der betrachteten Unternehmen einen Aufsichtsrat vor, 258 Unternehmen, bzw. 51,6 Prozent, missachten das Gesetz.

Von Bedeutung ist jedoch nicht nur, ob ein Aufsichtsrat besteht, sondern auch, ob dieser mitbestimmt ist. Von den 242 Unternehmen, die einen Aufsichtsrat gebildet haben, halten sich 228 Unternehmen an die Arbeitnehmermitbestimmung in dem Organ. Die verbleibenden 14 Unternehmen verfügen zwar über einen Aufsichtsrat, dieser ist jedoch nicht mitbestimmt (Tabelle 1).

[Tabelle 1 ungefähr hier einfügen]

Besteht ein Aufsichtsrat stellt sich die Frage, wie groß dieser ist. Laut Gesetz müsste eine durch drei teilbare Zahl gewählt werden. Von den 14 Unternehmen, die einen Aufsichtsrat vorweisen, der aber nicht mitbestimmt ist, liegen für drei Unternehmen Angaben vor: Demnach bestehen zwei Aufsichtsräte aus einer Person, der dritte setzt sich aus 11

[4] Bei den beiden Urteilen handelt es sich um Beschlüsse des Landgerichts Düsseldorf (Aktenzeichen 31 O 142/06 (AktE)) und des Kammergerichts Berlin (Aktenzeichen 2 W 8/07).

Mitgliedern zusammen. Zumindest das erste Ergebnis muss angezweifelt werden, da ein aus einem Vertreter bestehender Aufsichtsrat wenig sinnvoll erscheint. Die Ergebnisse der mitbestimmten Unternehmen liefern ebenfalls Zweifel: Es ist auffällig, dass immerhin 15 Aufsichtsräte existieren, die ausschließlich aus einer Person bestehen. In einem mitbestimmten Aufsichtsrat müsste diese einzelne Person ein Arbeitnehmer sein. Es darf unterstellt werden, dass kein Unternehmen dieses wichtige Gremium ausschließlich mit einem einzelnen Mitarbeiter besetzen würde. Die Angaben dieser Unternehmen müssen folglich angezweifelt werden. Dasselbe gilt leicht abgeschwächt für die drei angeblich mitbestimmten Unternehmen, deren Aufsichtsrat aus zwei Personen besteht. Zwar kann nicht gänzlich ausgeschlossen werden, dass ein Eigentümer- und ein Arbeitnehmervertreter gemeinsam die Aufsichtsfunktion erfüllen, aber auch diese Konstellation wirkt zweifelhaft. Unter Umständen setzt sich der Aufsichtsrat aus zwei Vertretern der Arbeitgeber zusammen. Dennoch erscheint auch diese Anzahl für eine korrekte Aufsichtsratsarbeit zu gering.

Fraglich ist, ob sich die Unternehmen mit Aufsichtsrat in Bezug auf das Durchschnittsalter oder die Beschäftigtenzahl grundlegend von den übrigen Firmen unterscheiden. Tabelle 2 fasst die Ergebnisse zusammen. Augenscheinlich liegen keine offensichtlichen Abweichungen vor. Bei Betrachtung des Unternehmensalters nach Quartilsbildung zeigt sich, dass jüngere Unternehmen anscheinend häufiger über einen Aufsichtsrat verfügen als Firmen im mittleren Alter (siehe Tabelle 3). Die Unternehmen, die älter als 38 Jahre sind, weisen wiederum häufiger einen Aufsichtsrat auf.

[Tabelle 2 ungefähr hier einfügen]

[Tabelle 3 ungefähr hier einfügen]

Auch der Organisationsform des Hauptgesellschafters fließt Bedeutung für die Existenz eines Aufsichtsrats zu. Tabelle 4 zeigt die Variation bei der Einhaltung der gesetzlichen Regelungen abhängig von der Gesellschaftsform. Es wird deutlich, dass AGs und die sonstigen Nennungen (dazu gehören beispielsweise Einrichtungen der öffentlichen Hand oder Stiftungen) eine vergleichsweise hohe Aufsichtsratsdichte aufweisen. GmbHs mit zusätzlichen Gesellschaftern sowie Hauptgesellschafter mit Firmensitz im Ausland verfügen im Durchschnitt seltener über einen Aufsichtsrat. Von den Unternehmen in Familienbesitz

haben nur 7,02 Prozent der untersuchten Firmen einen Aufsichtsrat. Besteht ein Aufsichtsrat, so ist die Wahrscheinlichkeit, dass dieser mitbestimmt ist, bei allen Unternehmen relativ hoch.

[Tabelle 4 ungefähr hier einfügen]

4.2 Hypothesen zur Erklärung und Befunde

Nach Betrachtung der Ergebnisse tritt die Frage auf, weshalb trotz gesetzlicher Verpflichtung so wenig Unternehmen einen Aufsichtsrat bestellen. Im Folgenden soll nach möglichen Bestimmungsgründen für das weit verbreitete Nicht-Vorhandensein gesucht werden. Basierend auf dem vorhandenen Datenmaterial kommen als potenzielle Einflussvariablen die Unternehmensgröße, das Firmenalter oder die Organisationsform des Hauptgesellschafters in Frage.

Denkbar ist, dass das Fehlen des Aufsichtsrats mit der Firmengröße zusammenhängt.[5] Vorstellbar erscheint, dass ein schnell gewachsenes Unternehmen den Schwellenwert von 500 Arbeitnehmern innerhalb kurzer Zeit überschritten und dabei übersehen hat, dass damit neue gesetzliche Verpflichtungen einhergehen. Somit könnte ein Bestimmungsgrund aus mangelnder Vertrautheit mit dem Gesetz, also aus Unwissenheit resultieren. In einer von Klein (2004: 133 ff.) durchgeführten Untersuchung von Familienunternehmen erwies sich der Trend zu keinem Kontrollgremium als unabhängig von der Unternehmensgröße. Schnabel und Wagner (2001: 456) ermittelten hingegen für den Industriesektor, dass mit der Betriebsgröße zumindest die Wahrscheinlichkeit der betrieblichen Mitbestimmung steigt. Alle betrachteten Unternehmen weisen mindestens 550 Arbeitnehmer auf. Damit liegen sie bereits um ein beträchtliches Maß über dem geltenden Schwellenwert. Dennoch kann nicht ohne weiteres ausgeschlossen werden, dass ein Zusammenhang zwischen Firmengröße und der Aufsichtsratsbildung besteht.

Möglich ist auch, dass insbesondere ältere Unternehmen in ihrer Organisationsstruktur rückständig sind und somit die Einrichtung eines Aufsichtsrats bisher nicht bedacht, oder aber als unnötig empfunden wurde. Goehler (1993: 71 f.) verweist auf die Tatsache, dass mit zunehmendem Unternehmensalter die Bereitschaft zur Erneuerung abnimmt, was zu einer

[5] Ein möglicher Einwand könnte lauten die Beschäftigtenzahl sei endogen, da manche Betriebe eventuell eine Expansion vermeiden, um nicht in den Anwendungsbereich des DrittelbG zu fallen. Dieses Problem erscheint hier jedoch irrelevant, da alle betrachteten Unternehmen bereits in den Geltungsbereich fallen. Für die Bedeutung von Schwellenwerten im Arbeitsrecht siehe auch Koller/ Schnabel/ Wagner (2007).

Überalterung der Strukturen führen kann. Schnabel und Wagner (2001: 453 f.) fanden im Gegensatz dazu für die betriebliche Mitbestimmung im Industriesektor heraus, dass sich in älteren Betrieben eine Tradition der Mitbestimmung etabliert hat, welche in der Konsequenz dazu führt, dass Firmen, die vor 1960 gegründet wurden, häufiger mitbestimmt sind. Obwohl nach Quartilsbildung kein eindeutiger Bezug erkennbar war, ist dennoch nicht auszuschließen, dass ein Zusammenhang zwischen Firmenalter und Aufsichtsratsexistenz besteht.

Bei Betrachtung der deskriptiven Befunde zeigte sich, dass das Vorhandensein eines Aufsichtsrats von der Organisationsform des Hauptgesellschafters beeinflusst wird. Fraglich ist, ob dafür allgemeine Gründe auszumachen sind. Relevant erscheint, dass dem Aufsichtsrat bei einigen Rechtsformen wie beispielsweise der AG mehr Bedeutung zukommt als in einer GmbH. Außerdem spielen möglicherweise Überschwappeffekte eine Rolle. Diese weisen Schnabel und Wagner (2001: 453) nach, in dem sie zeigen, dass Betriebe, die Zweigniederlassungen oder Filialen größerer Unternehmen bilden, häufiger auf der betrieblichen Ebene mitbestimmt sind. In Anbetracht der resultierenden deskriptiven Ergebnisse erscheint es nicht unwahrscheinlich, dass diese Tatsache auf den vorliegenden Kontext übertragen werden kann. Da AGs gesetzlich verpflichtet sind einen Aufsichtsrat zu gründen, ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass in deren Tochterunternehmen ebenfalls ein Aufsichtsrat besteht. Daneben kann vermutet werden, dass der öffentliche Druck auf bestimmte Organisationsformen um ein Vielfaches höher ist als auf andere. Beispielsweise steht eine AG, anders als eine GmbH oder Kommanditgesellschaft (KG), im Interesse der Öffentlichkeit. Der Vorstand ist dazu verpflichtet die Allgemeinheit und die Aktionäre kontinuierlich über das Unternehmensgeschehen und die Vorstandsaktivitäten zu unterrichten. Der öffentliche Druck, aber auch die Kontrolle ist demzufolge höher als bei anderen Organisationsformen. Bei den sonstigen Nennungen lässt sich möglicherweise ebenso argumentieren: Stiftungen, Forschungsstätten und Einrichtungen der öffentlichen Hand besitzen hohes öffentliches Ansehen, stehen aber auch unter öffentlichem Druck. Aus diesem Grund werden sie als Hauptgesellschafter dafür sorgen, dass sich ihre Tochterunternehmen an Gesetze halten. Folglich steigt hier die Wahrscheinlichkeit, dass ein Aufsichtsrat besteht und dieser mitbestimmt ist.

Hauptgesellschafter, die ihren Firmensitz im Ausland haben, stehen dagegen unter Umständen seltener unter Beobachtung der deutschen Öffentlichkeit. Bei Unternehmen, deren

Hauptgesellschafter in Spanien, Italien, Großbritannien oder Frankreich ansässig sind, ist außerdem vorstellbar, dass sich hier am nationalen Recht orientiert wird, welches keine Mitbestimmung vorsieht.[6] Unter den Unternehmen, die über keinen Aufsichtsrat verfügen, sind allerdings auch Firmen mit Hauptgesellschaftern aus Ländern, in denen unternehmerische Mitbestimmung vorgeschrieben ist. Das gilt u. a. für eine GmbH mit einem niederländischen Hauptgesellschafter.[7] Nach Auffassung verschiedener Experten hat die deutsche Mitbestimmung unter Arbeitgebern im Ausland keinen guten Ruf. Es ist folglich auch möglich, dass die ausländischen Hauptgesellschafter keinen Aufsichtsrat bilden, um somit die Mitbestimmung gezielt zu umgehen.[8]

Fraglich bleibt bei allen Hauptgesellschaftern, ob sie die betrachteten Unternehmen gekauft oder eigene Firmenanteile ausgegliedert haben. Hier verbirgt sich ein potenzielles Argument, das die Lücke zwischen Unternehmen mit und ohne Aufsichtsrat zumindest teilweise erklären kann. Eine AG, die über einen Aufsichtsrat verfügt und eigene Unternehmensteile in eine GmbH ausgliedert, bildet wahrscheinlich auch in der neuen Organisation einen Aufsichtsrat. Übernimmt sie dagegen eine GmbH, in der kein Aufsichtsrat besteht, setzt sie sich möglicherweise auch nicht für die Bestellung des Kontrollorgans ein.

Insgesamt gilt, dass abhängig von der Rechtsform die Unternehmensstrukturen bei den Hauptgesellschaftern unterschiedlich ausfallen. Somit ist es schwer Verallgemeinerungen anzustellen. Vermutlich reicht es nicht, nach den einzelnen Gesellschaftergruppierungen zu unterscheiden: In jedem Unternehmen finden sich für das Fehlen unterschiedliche, teilweise individuelle Motive. Bei Betrachtung der deskriptiven Ergebnisse zeigt sich, dass insbesondere die Unternehmen, bei denen eine Familie als Hauptgesellschafter fungiert, selten über einen Aufsichtsrat verfügen. Im Folgenden werden deshalb exemplarisch für die GmbHs, die sich in der Hand von Familien befinden, eingehender Gründe für das Nicht-Vorhandensein von Aufsichtsräten und die damit verbundene Verhinderung von Mitbestimmung aufgezeigt.

[6] Ausgeklammert von der mitbestimmungsfreien Zone sind allerdings Staatsbetriebe.
[7] Der Datensatz enthält Auskunft darüber, in welchem Land die jeweiligen Hauptgesellschafter ihren Firmensitz haben.
[8] In der Mitbestimmungsdiskussion werden die deutschen Regelungen immer wieder als Argument gegen die gesetzliche Mitbestimmung vorgebracht, letztere bewirke einen Standortnachteil. Vgl. beispielsweise Bericht der Kommission Mitbestimmung von BDA und BDI (2004): 10 ff. oder Donges et al. (2007): 21 ff.

Zunächst erscheint die Tatsache, dass insbesondere Familienunternehmen keinen Aufsichtsrat bilden und somit die Mitbestimmung umgehen, nicht überraschend. Vielmehr wird sie durch eine Allensbach-Umfrage (2003, in: Hennerkes (2004): 267) aus dem Jahre 2003 gestützt, in der interviewte Familienunternehmer Mitbestimmung vorrangig als negativ einschätzten. Eine zusätzliche zeitliche Belastung der geschäftsführenden Gesellschafter, der Verlust von Einfluss auf das Unternehmen sowie von Flexibilität gelten ebenso als Argumente gegen Fremdeinfluss wie die angeblich hohen Kosten, aber auch die fehlende Geheimhaltung. Die Kommission zur Modernisierung der deutschen Unternehmensmitbestimmung (2006: 15) kommt ebenfalls zu dem Schluss, dass insbesondere in Familienunternehmen die Abneigung gegenüber gesetzlichen Mitbestimmungsregelungen groß ist: „In Familienunternehmen und Tochtergesellschaften ausländischer Unternehmen wird die Unternehmensmitbestimmung am ehesten als belastend empfunden, obwohl sie dort faktisch am schwächsten ausgeprägt ist."

Fraglich ist, worin sich diese offensichtliche Abneigung begründet. Ein sicherlich nicht unerhebliches Argument könnte in der Öffentlichkeitsscheu liegen. Laut Klein (2004: 127 f.) tendieren Familienunternehmen größtenteils zu einer eher zurückhaltenden Informationspolitik.[9] Den existierenden gesetzlichen Auflagen kommen sie in der Regel zwar nach, eine darüber hinausgehende Informationsversorgung lehnen sie jedoch ab. Familienunternehmer scheinen skeptisch gegenüber jeglicher Art von Informationsteilung. Sie befürchten Machtverlust, und dass wichtige Informationen an falsche Personen gelangen.
Auf der Suche nach potenziellen Bestimmungsgründen könnte diese Besorgnis u. a. dann eine Rolle spielen, wenn es um die Besetzung der Posten der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat geht. Die Vertreter der Anteilseignerseite kann die Familie selbst bestimmen. § 4 II DrittelbG erlaubt allerdings die Vergabe von Mandaten an unternehmensfremde Arbeitnehmer dann, wenn mehr als zwei Sitze der Beschäftigtenseite zukommen. Besteht der Aufsichtsrat also aus neun oder mehr Mitgliedern, so ist beispielsweise die Vertretung durch externe Gewerkschaftsmitglieder möglich. Aufgrund der Abneigung gegen die Weitergabe interner Daten an Dritte könnte es also sein, dass Familienunternehmen kein Interesse an der Aufsichtsratsbildung haben.

Ein weiteres potenzielles Argument liegt in der Organisationsstruktur des Aufsichtsrats: Hennerkes (2004: 268 f.) argumentiert, dass der Aufsichtsrat als Organ die

[9] Unter Informationspolitik werden die Veröffentlichung der Firmendaten gemäß dem Publizitätsgesetz, die Information der Beschäftigten nach dem Betriebsverfassungsgesetz, aber auch der Einsatz gezielter PR zur Information interessierter Akteure verstanden.

familienunternehmerischen Besonderheiten zu wenig berücksichtigt. Der Großteil der Familienunternehmen bevorzuge einen Beirat als Kontrollorgan. Dieser zeichnet sich durch weitgehende Gestaltungsfreiheit aus, wodurch sich für die Unternehmen die Gelegenheit bietet, Funktionen und Kompetenzen je nach eigenem Interesse zu variieren. Damit ist der Beirat den Strukturen eines Familienunternehmens angepasst und erfüllt neben der Wahrnehmung seiner Aufgaben innerhalb des Unternehmens eine wichtige Brückenfunktion zwischen Familie und Firma. In im Jahre 2004 durchgeführten Interviews[10] ermittelte Quermann (2004: 185 f.), dass die Familienunternehmer insbesondere die Flexibilität aufgrund der eindeutigen Sitz- und Stimmenverhältnisse loben. Es müsse nicht auf die Interessen anderer Rücksicht genommen werden, die Familie bestimme die Vorgehensweise. Entscheidungsprozesse würden auf diese Weise beschleunigt und Durchlaufzeiten verkürzt, da kein Konsens mit anderen Interessengruppen erzwungen werden müsse. Ein mitbestimmter Aufsichtsrat könnte diese Vorteile beseitigen.

Laut Klein (2004: 247) stecken Familienunternehmer oftmals in alten Strukturen und Mustern, Innovationen werden skeptisch aufgenommen, in vielen Fällen mangelt es an Offenheit für neue Ideen. Goehler (1993: 71 f.) weist in seinem Lebenszyklusmodell[11] darauf hin, dass nach den erfolgreichen Gründerjahren in vielen Familienunternehmen eine Phase eintritt, in der die Strukturen der Anfangszeit beibehalten werden, was zu einer Überalterung der Organisation und abnehmender Lernfähigkeit führt. Er nennt die möglicherweise mangelnde Qualifikation der Führung als potenzielles Argument für Versäumnisse. Ein weiteres Problem besteht darin, dass viele alte Verträge, die nicht mehr zeitgemäß sind und von falschen Voraussetzungen ausgehen, nicht aktualisiert werden (vgl. Hennerkes (2004): 96). Möglicherweise hat bei den im vorliegenden Datensatz untersuchten Unternehmen ebenfalls keine Anpassung an die veränderten Strukturen stattgefunden. Denkbar ist, dass die entsprechenden Unternehmen innerhalb kurzer Zeit über die Schwelle von 500 Mitarbeitern gewachsen sind, ohne dabei den damit einhergehenden gesetzlichen Regelungen Beachtung zu schenken.

Hennerkes (2004: 268 f.) nennt ein weiteres wichtiges Argument, das die Abneigung der Familienunternehmer gegen Mitbestimmungsregelungen erklären kann: Er weist darauf hin,

[10] Quermann befragte 2004 in persönlichen Interviews 12 Familienunternehmen mit über 500 Mitarbeitern. Lediglich drei der Unternehmen fielen in den Anwendungsbereich des Mitbestimmungsgesetzes. In den befragten Unternehmen besaßen bis auf zwei alle einen Beirat. Er wird als wichtiges Organ der Unternehmensspitze bewertet.

[11] Für Einzelheiten zu verschiedenen Lebenszyklusmodellen siehe Klein (2004): 271 ff.

dass in anonymen Großunternehmen die Arbeitgeberseite stets einstimmig votiert. In Familienunternehmen sei dies nicht ohne weiteres der Fall. In der Befragung von Quermann (2004: 187) sahen zahlreiche Familienunternehmer ein Hauptrisiko darin, dass es zum Streit zwischen den Gesellschaftern kommen könnte. Sind Gesellschafterstämme untereinander verfeindet, und treffen diese im Aufsichtsrat aufeinander, so kann sich bei Drittelbeteiligung die Arbeitnehmerseite durchsetzen (siehe Tabelle 5). Es lässt sich somit wiederum ableiten, dass unternehmerische Mitbestimmung für Familienunternehmen um ein vielfaches gefährlicher ist als für einen anonymen Konzern.

[Tabelle 5 ungefähr hier einfügen]

5. Multivariate Analyse

Nachdem potenzielle Bestimmungsgründe für das verbreitete Nicht-Vorhandensein von Aufsichtsräten bei den betrachteten Unternehmen diskutiert worden sind, ist von Interesse, ob und inwiefern die einzelnen Erklärungsvariablen die Wahrscheinlichkeit der Aufsichtsratsexistenz beeinflussen. Mithilfe einer Probit-Schätzung sollen mögliche Zusammenhänge aufgezeigt werden. Die Ergebnisse sind in Tabelle 6 zusammengefasst.

[Tabelle 6 ungefähr hier einfügen]

Die oben angestellten Vermutungen über den Einfluss einzelner Variablen lassen sich teilweise bestätigen: Ein potenzieller Bestimmungsgrund für das Vorhandensein eines Aufsichtsrats wurde in der Unternehmensgröße gesehen. Im Rahmen der Schätzung bestätigt sich, dass ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Beschäftigtenzahl und der Existenz eines Aufsichtsrats besteht. Zusätzlich zur Beschäftigtenzahl wurde die quadrierte Beschäftigtenzahl in die Schätzung integriert, um einen möglichen nicht-linearen Zusammenhang aufzudecken. Sowohl die Beschäftigtenzahl, als auch die quadrierte Beschäftigtenzahl üben auf dem 10%-Niveau Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit der Aufsichtsratsexistenz aus. Es ergibt sich, dass die Wahrscheinlichkeit für die Aufsichtsratsexistenz bis zu einer Beschäftigtenzahl von 1278 Arbeitnehmern steigt. Danach sinkt sie jedoch wieder. Das Ergebnis bestätigt eine Annahme von Hennerkes und Pleister (1999: 249). Die beiden Autoren gehen davon aus, dass im Großunternehmen der Beitrag des Einzelnen zum Erfolg selten offensichtlich ist, weshalb die Motivationswirkung von

Mitbestimmung bei größeren Unternehmen in der Form nicht greift. Gleichzeitig deutet das vorliegende Ergebnis in eine ähnliche Richtung wie das von Schnabel und Wagner. Somit scheint im Dienstleistungssektor die Wahrscheinlichkeit der Aufsichtsratsexistenz von der Betriebsgröße abhängig zu sein. Inwiefern ein oben vermutetes schnelles Wachstum der Unternehmen und die damit verbundene Unwissenheit für das verbreitete Fehlen von Aufsichtsräten eine Rolle spielt, kann nicht untersucht werden. Hierzu fehlen Angaben über die Unternehmensgröße aus den Vorjahren.

Die Vermutungen über den Einfluss des Unternehmensalters bestätigen sich nicht. Auch bei dieser Variable wurde zusätzlich der quadrierte Term gebildet um überprüfen zu können, ob ein potenzieller Alterseffekt linear ausfällt. Weder das Firmenalter, noch dessen Quadrat üben einen signifikanten Einfluss auf die Aufsichtsratsexistenz aus.

Die deskriptive Auswertung zeigt die Bedeutung der Organisationsform des Hauptgesellschafters auf. Auch bei der ökonometrischen Analyse ergibt sich ein entscheidender Einfluss der Organisationsform des Hauptgesellschafters auf die Aufsichtsratsexistenz. Bei der multivariaten Betrachtung des Einflusses der Rechtsform des Hauptgesellschafters dient die AG als Basisvariable. Dieses Vorgehen bietet sich an, da zahlreiche beobachtete Unternehmen einen Hauptgesellschafter dieser Rechtsform aufweisen. Zweitens verfügt der Großteil der GmbHs mit einer AG als Hauptgesellschafter über einen Aufsichtsrat. Es ergibt sich, dass insbesondere Unternehmen mit einem Hauptgesellschafter in der Rechtsform einer GmbH, einer KG und Firmen in der Hand einer Familie bzw. eines ausländischen Hauptgesellschafters im Vergleich zu AGs signifikante negative Auswirkungen auf die Wahrscheinlichkeit vorweisen, dass ein Aufsichtsrat existiert. Die oben angestellten Vermutungen zu den Überschwappeffekten machen sich hier bemerkbar.

Insgesamt müssen die festgestellten Zusammenhänge mit Vorbehalt interpretiert werden. So handelt es sich um eine Querschnittsbetrachtung, die im Gegensatz zur Untersuchung von Längsschnittdaten als weniger aussagekräftig und verlässlich gilt. Sicherlich wäre eine Kontrolle für unbeobachtbare Heterogenität wünschenswert gewesen. Diese lässt der Datensatz jedoch nicht zu. Allerdings konnte unter Heranziehung einer früheren Version der Hoppenstedt-Datenbank ermittelt werden, dass Zustandswechsel in Bezug auf die Aufsichtsratsexistenz selten sind. Somit liefern die Ergebnisse zweifellos wichtige Indizien.

6. Schlussbetrachtung

In der vorliegenden Arbeit wurde mithilfe eines kombinierten Datensatzes die Verbreitung von Drittelmitbestimmung im westdeutschen Dienstleistungssektor untersucht. Dabei wurde eine beträchtliche Mitbestimmungslücke aufgezeigt: Entgegen den gesetzlichen Regelungen bilden zahlreiche Unternehmen keinen Aufsichtsrat. Damit wird gleichzeitig die Arbeitnehmermitbestimmung in dem Organ umgangen. Weiterhin ergab sich, dass auch bei Bestehen eines Aufsichtsrats dieser nicht notwendigerweise mitbestimmt, insbesondere nicht drittelmitbestimmt ist. Es konnte demonstriert werden, dass sich die Organisationsform des Hauptgesellschafters, aber auch die Beschäftigtenzahl auf die Wahrscheinlichkeit des Bestehens eines Aufsichtsrats auswirkt. Das Unternehmensalter ist hingegen für das Vorhandensein eines Aufsichtsrats weniger relevant.

Im vorliegenden Fall ist anzunehmen, dass zusätzlich zu den ermittelten Einflussvariablen in der Tatsache, dass es sich bei allen betrachteten Unternehmen um GmbHs handelt, ein Argument für das verbreitete Fehlen des Aufsichtsrats liegt. Immerhin kommt dem Organ bei dieser Rechtsform ein sehr geringer Stellenwert zu. Wichtig ist außerdem, dass es sich bei den untersuchten Firmen ausschließlich um Dienstleistungsunternehmen handelt. Indizien belegen, dass unternehmerischer Mitbestimmung im Dienstleistungssektor weniger Bedeutung beigemessen wird (vgl. Bertelsmann Stiftung und Hans-Böckler-Stiftung (1998), Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V. (2004)).

In Zukunft liegt die Aufgabe darin zu untersuchen, welche Unternehmen warum bevorzugt die Aufsichtsratsbildung umgehen. Die vorliegende Arbeit hat einen ersten Beitrag geleistet, indem die Aufsichtsratsverbreitung in GmbHs im westdeutschen Dienstleistungssektor analysiert wurde. Im Kontext der Untersuchung der Bestimmungsgründe konnten Argumente genannt werden, die das Fehlen des Aufsichtsrats unterstützen. Gleichzeitig wurde die Vermutung angestellt, dass eine Verallgemeinerung in Anbetracht der Besonderheiten der unterschiedlichen Organisationsformen nicht ohne weiteres möglich ist. Aus diesem Grund sollte in Zukunft individuellen, sowie branchen- und größenspezifischen Besonderheiten Rechnung getragen werden. Das ermöglicht eine schrittweise Ergebnisannäherung, in deren Verlauf einzelne Gruppen mit gleichen Merkmalen untersucht werden können. Nach Ermittlung der Bestimmungsgründe in den Untergruppen können als nächstes beispielsweise Unternehmen verschiedener Branchen verglichen werden. Daraus lassen sich am Ende diverse

Bestimmungsgründe herausfiltern, die als Motive für die Nicht-Einrichtung eines Aufsichtsrats einen allgemeingültigen Charakter aufweisen.

Auch dann kann allerdings nicht ausgeschlossen werden, dass weitere Faktoren, sowohl unternehmens- als auch organisationsspezifische, das weit verbreitete Nicht-Vorhandensein erklären. Donges et al. (2007: 49) weisen darauf hin, dass sich Mitbestimmungsregelungen deshalb sehr unterschiedlich auswirken, weil auch die Unternehmen sehr verschieden sind. Diese Aussage ist gewiss auf den vorliegenden Zusammenhang übertragbar: Die Gründe für das Vorhandensein oder Nicht-Vorhandensein von Aufsichtsräten lassen sich einerseits durch allgemeine Umstände erklären, andererseits werden auch von Unternehmen zu Unternehmen individuelle Motive eine Rolle spielen. An dieser Stelle muss bedacht werden, dass besonders der Dienstleistungssektor durch eine Vielzahl heterogener Unternehmen mit verschiedenen Angeboten und Diensten gekennzeichnet ist. Beispielsweise gelten für ein Callcenter andere Grundsätze als für eine Unternehmensberatung.

Wie eingangs erwähnt lieferte bis dato die ökonomische Analyse potenzieller Auswirkungen unternehmerischer Mitbestimmung keine eindeutigen Ergebnisse. Einigkeit herrschte lediglich in einem Punkt: Die Aufsichtsratsexistenz galt als exogene Größe. Die vorliegende Arbeit hat diese Selbstverständlichkeit in Frage gestellt und konnte zeigen:

- Die Mehrheit der betrachteten Unternehmen bestellt –obwohl gesetzlich dazu verpflichtet- keinen Aufsichtsrat.
- Nicht alle existierenden Aufsichtsräte sind mitbestimmt.
- Bei mitbestimmten Aufsichtsräten liegt nicht unbedingt Drittelbeteiligung vor.

Diese Ergebnisse beinhalten das Potenzial für die Erstellung von Datensätzen, die besser als bisher Analysen über mögliche ökonomische Auswirkungen zulassen. Bei den bisherigen empirischen Studien wurde wiederholt auf die Tatsache hingewiesen, dass exakte Aussagen und Ergebnisinterpretationen über die Auswirkungen nicht möglich sind. Als Begründung diente das Argument, eine Gegenüberstellung sei nicht einwandfrei durchzuführen, da Mitbestimmung gesetzlich vorgeschrieben ist; folglich könnten nur große mit kleinen und inländische mit ausländischen Firmen verglichen werden. Im Bewusstsein der Tatsache, dass ein solcher Vergleich nicht frei von anderen Einflüssen sein würde, galt es, die resultierenden Ergebnisse stets unter Vorbehalt zu betrachten und zu interpretieren. Für die Mitbestimmungsforschung entsteht aufgrund der vorliegenden Ergebnisse somit die Chance, in Zukunft Unternehmen gleicher Branchen und Größenordnung, die sich lediglich in der

Existenz eines Aufsichtsrats unterscheiden, zu vergleichen. Exakter als bisher sind in der Folge Ceteris-Paribus-Angaben zu möglichen Effizienzeffekten und Auswirkungen der Mitbestimmung auf Rentabilität, Produktivität, Innovationstätigkeit, etc. der Unternehmungen möglich.

Literaturverzeichnis

Baums, Theodor/ Frick, Bernd (1999): The Market Value of the Codetermined Firm, in: Blair, Margaret M./ Roe, Mark J. (Hg.): Employees and Corporate Governance. Brookings Institution Press, Washington D.C., S. 206-239.

BDA/ BDI (Hrsg.) (2004): Mitbestimmung modernisieren. Bericht der Kommission Mitbestimmung.

Bertelsmann Stiftung und Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.)(1998): Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen – Bilanz und Perspektiven. Bericht der Kommission Mitbestimmung. Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.

Blair, Margaret M./ Roe, Mark J. (Hg.): Employees and Corporate Governance. Brookings Institution Press, Washington D.C.

Dieterich, Thomas/ Müller-Glöge, Rudi/ Preis, Ulrich/ Schaub, Günter (Hrsg.): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. Verlag C.H. Beck, München, 7. Auflage.

Donges, Juergen B./ Eekhoff, Johann/ Franz, Wolfgang/ Fuest, Clemens/ Möschel, Wernhard/ Neumann, Manfred J.M. (2007): Unternehmensmitbestimmung ohne Zwang. Stiftung Marktwirtschaft, Frankfurter Institut, Schriftenreihe Band 47, Berlin.

FitzRoy, Felix R./ Kraft, Kornelius (2005): Co-Determination, Efficiency and Productivity. British Journal of Industrial Relations, Vol.43, No.2, S. 233-247.

Fuchs, Harald/ Köstler, Roland (2005): Handbuch zur Aufsichtsratswahl. Wahlen der Arbeitnehmervertreter nach dem Mitbestimmungsgesetz und Drittelbeteiligungsgesetz 2004. Bund-Verlag, Frankfurt am Main, 3. Auflage.

Goehler, Axel W. (1993): Der Erfolg großer Familienunternehmen im fortgeschrittenen Marktlebenszyklus. Dissertation, St. Gallen.

Gurdon, Michael A./ Rai, Anoop (1990): Codetermination and Enterprise Performance: Empirical Evidence from West Germany. Journal of Economics and Business, Vol. 42, No. 4, S. 289-302.

Hennerkes, Brun-Hagen (2004): Die Familie und ihr Unternehmen. Strategie, Liquidität, Kontrolle. Campus Verlag, Frankfurt/ New York.

Himmelberg C.P./ Petersen, B C. (1994): R&D and Internal Finance: A Panel Study of Small Firms in High-Tech Industries, in: Review of Economics and Statsitics 76, S. 38-51.

Junker, Abbo (2006): Grundkurs Arbeitsrecht. Verlag C.H. Beck, München, 5. Auflage.

Klein, Sabine B. (2004): Familienunternehmen. Theoretische und empirische Grundlagen. Gabler Verlag, Wiesbaden, 2. Auflage.

König, Dorothee (1986): Die mittelgroße Familienunternehmung in der Rechtsform der Aktiengesellschaft. Eine Analyse unter dem Gesichtspunkt der Property-Rights-Theorie. Verlag Josef Eul, Bergisch Gladbach und Köln.

Koller, Lena/ Schnabel, Claus/ Wagner, Joachim (2007): Schwellenwerte im Arbeitsrecht: Höhere Transparenz und Effizienz durch Vereinheitlichung, in: Perspektiven der Wirtschaftspolitik Jg. 8, Heft 3, S. 242-255.

Kommission zur Modernisierung der deutschen Unternehmensmitbestimmung (2006): Bericht der wissenschaftlichen Mitglieder der Kommission. Mit Stellungnahmen der Vertreter der Unternehmen und der Vertreter der Arbeitnehmer.

Kraft, Kornelius/ Stank, Jörg (2004): Die Auswirkungen der gesetzlichen Mitbestimmung auf die Innovationsaktivität deutscher Unternehmen. Schmollers Jahrbuch 124, Duncker & Humblot, Berlin, S. 421- 449.

Oetker, Hartmut (2007): Drittelbeteiligungsgesetz, in: Dieterich, Thomas/ Müller-Glöge, Rudi/ Preis, Ulrich/ Schaub, Günter (Hrsg.): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. Verlag C.H. Beck, München, 7. Auflage, S. 1835- 1858.

Quermann, Dirk (2004): Führungsorganisation in Familienunternehmungen. Eine explorative Studie. Verlag Josef Eul, Bergisch Gladbach und Köln.

Schnabel, Claus/ Wagner, Joachim (2001): Verbreitung und Bestimmungsgründe verschiedener Formen der Arbeitnehmerpartizipation in Industriebetrieben, in: Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management. Rainer Hampp Verlag, Jg. 8, Heft 4, S. 445-462.

Statistisches Bundesamt (2008): Deutsche Wirtschaft 2008. Abrufbar unter: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/VolkswirtschaftlicheGesamtrechnungen/DeutscheWirtschaftQuartal,property=file.pdf. Stand vom 15.01.2009.

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V. (2004): Gewerkschaften und Neue Wirtschaft. Projekt int.unity, Berlin.

Anhang

Tabelle 1: Verbreitung von Aufsichtsräten und Mitbestimmung

Aufsichtsrat vorhanden	242 von 500 Unternehmen (48,4 %)
Aufsichtsrat mitbestimmt	228 von 242 Unternehmen (94,21 %)
Aufsichtsrat drittelmitbestimmt	152 von 206 Unternehmen* (73,8 %)

*Die Differenz zwischen 228 und 206 ergibt sich aus der Tatsache, dass nicht für jede Unternehmung Informationen vorhanden sind, ob Drittelmitbestimmung vorliegt.

Tabelle 2: Deskriptive Ergebnisse

Variablenausprägung	Alle Unternehmen	Unternehmen ohne Aufsichtsrat	Unternehmen mit Aufsichtsrat	Mitbestimmte Unternehmen
Durchschnittsalter in Jahren (Fallzahl)	29,5 (371)	29,7 (177)	29,3 (194)	29 (186)
Durchschnittliche Beschäftigtenzahl (Fallzahl)	954 (500)	920 (258)	990 (242)	988 (228)

Tabelle 3: Übersicht zum Unternehmensalter nach Quartilsbildung

Unternehmensalter	Anzahl Unternehmen	Davon Unternehmen mit Aufsichtsrat	Prozentwert
11 Jahre oder jünger	109	70	64,22
12 bis 20 Jahre	81	40	49,38
21 bis 38 Jahre	93	32	34,41
Älter als 38 Jahre	88	52	59,09

Tabelle 4: Deskriptive Ergebnisse für die Organisationsform des Hauptgesellschafters

Variablen-ausprägung	Anzahl Unternehmen insgesamt	Davon Unternehmen mit Aufsichtsrat	Davon mitbe-stimmt	Anteil Unternehmen mit Aufsichtsrat an Unternehmen mit gleichem Gesellschaftsverhältnis (%)
GmbH ist Hauptgesellschafter, + andere Gesellschafter[a]	13	8	8	61,54
GmbH ist Hauptgesellschafter[a]	102	59	56	57,84
Unternehmen in Familienbesitz[a]	57	4	2	7,02
Hauptgesellschafter ist eine KG[a]	21	10	9	47,62
Hauptgesellschafter ist eine AG[a]	89	68	66	76,4
Hauptgesellschafter mit Firmensitz im Ausland[a]	50	19	17	38
Hauptgesellschafter ist Finanzinvestor[a]	11	5	5	45,45
Sonstige Nennungen[a]	70	58	57	82,86
Fehlende Angaben[a]	87	11	8	12,64
Gesamt	500	242	228	48,4

[a] Dummy-Variable, „1“ Merkmal liegt vor.

Tabelle 5: Mehrheitserfordernisse für die Durchsetzung von Anteilseignerinteressen innerhalb der Gruppe der Anteilseigner im Aufsichtsrat im Geltungsbereich des DrittelbG bei Beschlüssen mit einfacher Mehrheit

Zusammensetzung des Aufsichtsrats	Notwendige Stimmenzahl für Mehrheitsentscheidung	Mehrheitserfordernis bei den Anteilseignern in %
2 : 1	2	100
4 : 2	4	100
6 : 3	5	83
8 : 4	7	88
10 : 5	8	80
12 : 6	10	83
14 : 7	11	78

Quelle: Eigene Darstellung, in Anlehnung an König (1986): 209.

Tabelle 6: Ergebnisse der Probit-Schätzung

Abhängige Variable / Erklärungsvariable	Aufsichtsrat[a]
Konstante	-0.62 (0.9)
Beschäftigtenzahl	0,002* (1.92)
Quadrierte Beschäftigtenzahl	-0,0000009* (1.68)
Alter	0,005 (0,9)
Alter quadriert	-0,000019 (0,58)
GmbH ist Hauptgesellschafter, + andere Gesellschafter[a]	-0,32 (0,69)
GmbH ist Hauptgesellschafter[a]	-0,64*** (2,78)
Unternehmen in Familienbesitz[a]	-2,38*** (6,68)
Hauptgesellschafter ist eine KG[a]	-0,98*** (2,89)
Hauptgesellschafter mit Firmensitz im Ausland[a]	-1,15*** (4,27)
Hauptgesellschafter = Finanzinvestor[a]	-0,56 (1.24)
Sonstige Nennungen[a]	0,14 (0.5)

[a] Dummy-Variable, „1“ Merkmal liegt vor.
Werte in Klammern sind absolute asymptotische t-Werte. */ **/ *** bezeichnet statistische Signifikanz auf dem 10/ 5/ 1-Prozent-Niveau.

Working Paper Series in Economics

(see www.leuphana.de/vwl/papers for a complete list)

No.113: *Institut für Volkswirtschaftslehre:* Forschungsbericht 2008, Januar 2009

No.112: *Nils Braakmann:* The role of psychological traits and the gender gap in full-time employment and wages: Evidence from Germany. January 2009

No.111: *Alexander Vogel:* Exporter Performance in the German Business Services Sector: First Evidence from the Services Statistics Panel. January 2009

No.110: *Joachim Wagner:* Wer wird subventioniert? Subventionen in deutschen Industrieunternehmen 1999 – 2006. Januar 2009

No.109: *Martin F. Quaas, Stefan Baumgärtner, Sandra Derissen, and Sebastian Strunz:* Institutions and preferences determine resilience of ecological-economic systems. December 2008

No.108: *Maik Heinemann:* Messung und Darstellung von Ungleichheit. November 2008

No.107: *Claus Schnabel & Joachim Wagner:* Union Membership and Age: The inverted U-shape hypothesis under test. November 2008

No.106: *Alexander Vogel & Joachim Wagner:* Higher Productivity in Importing German Manufacturing Firms: Self-selection, Learning from Importing, or Both? November 2008

No.105: *Markus Groth:* Kosteneffizienter und effektiver Biodiversitätsschutz durch Ausschreibungen und eine ergebnisorientierte Honorierung: Das Modellprojekt „Blühendes Steinburg“. November 2008

No.104: *Alexander Vogel & Joachim Wagner:* Export, Import und Produktivität wissensintensiver KMUs in Deutschland. Oktober 2008

No.103: *Christiane Clemens & Maik Heinemann:* On Entrepreneurial Risk – Taking and the Macroeconomic Effects Of Financial Constraints, October 2008

No.102: *Helmut Fryges & Joachim Wagner*: Exports and Profitability – First Evidence for German Manufacturing Firms. October 2008

No.101: *Heike Wetzel*: Productivity Growth in European Railways: Technological Progress, Efficiency Change and Scale Effects. October 2008

No.100: *Henry Sabrowsk*i: Inflation Expectation Formation of German Consumers: Rational or Adaptive? October 2008

No.99: *Joachim Wagner*: Produktdifferenzierung in deutschen Industrieunternehmen 1995 – 2004: Ausmaß und Bestimmungsgründe, Oktober 2008

No.98: *Jan Kranich:* Agglomeration, vertical specialization, and the strength of industrial linkages, September 2008

No.97: *Joachim Wagner:* Exports and firm characteristics - First evidence from Fractional Probit Panel Estimates, August 2008

No.96: *Nils Braakmann:* The smoking wage penalty in the United Kingdom: Regression and matching evidence from the British Household Panel Survey, August 2008

No.95: *Joachim Wagner:* Exportaktivitäten und Rendite in niedersächsischen Industrieunternehmen, August 2008
[publiziert in: Statistische Monatshefte Niedersachsen 62 (2008), 10,552-560]

No.94: *Joachim Wagner:* Wirken sich Exportaktivitäten positiv auf die Rendite von deutschen Industrieunternehmen aus?, August 2008
[publiziert in: Wirtschaftsdienst, 88 (2008) 10, 690-696]

No.93: *Claus Schnabel & Joachim Wagner:* The aging of the unions in West Germany, 1980-2006, August 2008
[forthcoming in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik]

No.92: *Alexander Vogel and Stefan Dittrich:* The German turnover tax statistics panels, August 2008
[published in: Schmollers Jahrbuch 128 (2008), 4, 661-670]

No.91: *Nils Braakmann:* Crime does pay (at least when it's violent!) – On the compensating wage differentials of high regional crime levels, July 2008

No.90: *Nils Braakmann:* Fields of training, plant characteristics and the gender wage gap in entry wages among skilled workers – Evidence from German administrative data, July 2008

No.89: *Alexander Vogel:* Exports productivity in the German business services sector: First evidence from the Turnover Tax Statistics panel, July 2008

No.88: *Joachim Wagner:* Improvements and future challenges for the research infrastructure in the field *Firm Level Data*, June 2008

No.87: *Markus Groth:* A review of the German mandatory deposit for one-way drinks packaging and drinks packaging taxes in Europe, June 2008

No.86: *Heike Wetzel:* European railway deregulation. The influence of regulatory ans environmental conditions on efficiency, May 2008

No.85: *Nils Braakmann:* Non scholae, sed vitae discimus! - The importance of fields of study for the gender wage gap among German university graduates during market entry and the first years of their careers, May 2008

No.84: *Markus Groth:* Private ex-ante transaction costs for repeated biodiversity conservation auctions: A case study, May 2008

No.83: *Jan Kranich:* R&D and the agglomeration of industries, April 2008

No.82: *Alexander Vogel:* Zur Exporttätigkeit unternehmensnaher Dienstleister in Niedersachsen - Erste Ergebnisse zu Export und Produktivität auf Basis des Umsatzsteuerstatistikpanels, April 2008

No.81: *Joachim Wagner:* Exporte und Firmenerfolg: Welche Firmen profitieren wie vom internationalen Handel?, März 2008

No.80: *Stefan Baumgärtner:* Managing increasing environmental risks through agro-biodiversity and agri-environmental policies, March 2008

No.79: *Thomas Huth:* Die Quantitätstheorie des Geldes – Eine keynesianische Reformulierung, März 2008

No.78: *Markus Groth:* An empirical examination of repeated auctions for biodiversity conservation contracts, March 2008

No.77: *Nils Braakmann:* Intra-firm wage inequality and firm performance – First evidence from German linked employer-employee-data, February 2008

No.76: *Markus Groth*: Perspektiven der Nutzung von Methanhydraten als Energieträger – Eine Bestandsaufnahme, Februar 2008

No.75: *Stefan Baumgärtner, Christian Becker, Karin Frank, Birgit Müller & Christian Quaas:* Relating the philosophy and practice of ecological economics. The role of concepts, models, and case studies in inter- and transdisciplinary sustainability research, January 2008
[publisched in: Ecological Economics 67 (2008), 3 , 384-393]

No.74: *Thorsten Schank, Claus Schnabel & Joachim Wagner:* Higher wages in exporting firms: Self-selection, export effect, or both? First evidence from German linked employer-employee data, January 2008

No.73: *Institut für Volkswirtschaftslehre:* Forschungsbericht 2007, Januar 2008

No.72: *Christian Growitsch and Heike Wetzel:Testing for* economies of scope in European railways: An efficiency analysis, December 2007
[revised version of Working Paper No. 29,
forthcoming in: Journal of Transport Economics and Policy]

No.71: *Joachim Wagner, Lena Koller and Claus Schnabel:* Sind mittelständische Betriebe der Jobmotor der deutschen Wirtschaft?, Dezember 2007
[publiziert in: Wirtschftsdienst 88 (2008), 2, 130-135]

No.70: *Nils Braakmann:* Islamistic terror, the war on Iraq and the job prospects of Arab men in Britain: Does a country's direct involvement matter?, December 2007

No.69: *Maik Heinemann:* E-stability and stability learning in models with asymmetric information, December 2007

No.68: *Joachim Wagner:* Exporte und Produktivität in Industriebetrieben – Niedersachsen im interregionalen und internationalen Vergleich, Dezember 2007

No.67: *Stefan Baumgärtner and Martin F. Quaas:* Ecological-economic viability as a criterion of strong sustainability under uncertainty, November 2007

No.66: *Kathrin Michael:* Überbrückungsgeld und Existenzgründungszuschuss – Ergebnisse einer schriftlichen Befragung drei Jahre nach Gründungsbeginn, November 2007

No.65: *The International Study Group on Export and Productivity:* Exports and Productivity – Comparable Evidence for 14 Countries, November 2007
[forthcoming in: Review of World Economics 144 (2008), 4]

No.64: *Lena Koller, Claus Schnabel und Joachim Wagner:* Freistellung von Betriebsräten – Eine Beschäftigungsbremse?, November 2007
[publiziert in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 41 (2008), 2/3, 305-326]

No.63: *Anne-Kathrin Last:* The Monetary Value of Cultural Goods: A Contingent Valuation Study of the Municipal Supply of Cultural Goods in Lueneburg, Germany, October 2007

No.62: *Thomas Wein und Heike Wetzel:* The Difficulty to Behave as a (regulated) Natural Monopolist – The Dynamics of Electricity Network Access Charges in Germany 2002 to 2005, September 2007

No.61: *Stefan Baumgärtner und Martin F. Quaas:* Agro-biodiversity as natural insurance and the development of financial insurance markets, September 2007
[published in: A. Kontoleon, U. Pascual and M. Smale (eds.): Agrobiodiversity, conservation and economic development, Routledge, London, 293-317]

No.60: *Stefan Bender, Joachim Wagner, Markus Zwick:* KombiFiD - Kombinierte Firmendaten für Deutschland, September 2007

No.59: *Jan Kranich*: Too much R&D? - Vertical differentiation in a model of monopolistic competition, August 2007

No.58: *Christian Papilloud und Ingrid Ott:* Convergence or mediation? Experts of vulnerability and the vulnerability of experts' discourses on nanotechnologies – a case study, July 2007
[published in: European Journal of Social Science Research 21 (2008), 1, 41-64]

No.57: *Ingrid Ott und Susanne Soretz:* Governmental activity, integration and agglomeration, July 2007
[published in: ICFAI Journal of Managerial Economics 5 (2008), 2, 28-47]

No.56: *Nils Braakmann:* Struktur und Erfolg von Ich-AG-Gründungen: Ergebnisse einer Umfrage im Arbeitsagenturbezirk Lüneburg, Juli 2007
[revidierte Fassung erscheint in: Richter, J., Schöning, S. & Wetzel, H., Mittelstand 2008. Aktuelle Forschungsbeiträge zu gesellschaftlichen und finanzwirtschaftlichen Herausforderungen, Frankfurt am Main: Peter Lang, 2008]

No.55: *Nils Braakmann:* Differences in the earnings distribution of self- and dependent employed German men – evidence from a quantile regression decomposition analysis, July 2007

No.54: *Joachim Wagner:* Export entry, export exit, and productivity in German Manufacturing Industries, June 2007
[published in: International Journal of the Economics of Business 15 (2008), 2, 169-180]

No.53: *Nils Braakmann:* Wirkungen der Beschäftigungspflicht schwerbehinderter Arbeitnehmer – Erkenntnisse aus der Einführung des „Gesetzes zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter", Juni 2007
[revidierte Fassung erscheint in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung/ Journal for Labour Market Research 41 (2008),1, 9-24]

No.52: *Jan Kranich und Ingrid Ott:* Regionale Spitzentechnologie auf internationalen Märkten, Juni 2007
[erscheint in: Merz, J. und Schulte, R. (Hrsg.): Neue Ansätze der MittelstandsForschung, Münster, 2007]

No.51: *Joachim Wagner:* Die Forschungspotenziale der Betriebspaneldaten des Monatsberichts im Verarbeitenden Gewerbe, Mai 2007
[publiziert in: AStA – Wirtschafts- und Sozialwirtschaftliches Archiv 2 (2008), 3, 209-221]

No.50: *Stefan Baumgärtner, Frank Jöst und Ralph Winkler:* Optimal dynamic scale and structure of a multi-pollution economy, May 2007
[forthcoming in: Ecological Economics]

No.49: *Helmut Fryges und Joachim Wagner:* Exports and productivity growth – First evidence from a continuous treatment approach, May 2007
[forthcoming in: Review of World Economics]

No.48: *Ulrich Kaiser und Joachim Wagner:* Neue Möglichkeiten zur Nutzung vertraulicher amtlicher Personen- und Firmendaten, April 2007
[publiziert in: Perspektiven der Wirtschaftspolitik 9 (2008), 3, 329-349]

No.47: *Joachim Wagner:* Jobmotor Mittelstand? Arbeitsplatzdynamik und Betriebsgröße in der westdeutschen Industrie, April 2007
[publiziert in: Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, 76 (2007), 3, 76-87]

No.46: *Christiane Clemens und Maik Heinemann:* Credit Constraints, Idiosyncratic Risks, and the Wealth Distribution in a Heterogenous Agent Model, March 2007

No.45: *Jan Kranich:* Biotechnologie und Internationalisierung. Ergebnisse der Online-Befragung, März 2007

No.44: *Joachim Wagner:* Entry, exit and productivity. Empirical results for German manufacturing industries, March 2007
[forthcoming in: German Economic Review]

No.43: *Joachim Wagner:* Productivity and Size of the Export Market Evidence for West and East German Plants, 2004, March 2007
[publiziert in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, 227 (2007), 4, 403-408]

No.42: *Joachim Wagner:* Why more West than East German firms export, March 2007
[forthcoming in: International Economics and Economic Policy]

No.41: *Joachim Wagner:* Exports and Productivity in Germany, March 2007
[publiziert in: Applied Economics Quarterly 53 (2007), 4, 353-373]

No.40: *Lena Koller, Klaus Schnabel und Joachim Wagner:* Schwellenwerte im Arbeitsrecht. Höhere Transparenz und Effizienz durch Vereinheitlichung, Februar 2007
[publiziert in: Perspektiven der Wirtschaftspolitik, 8 (2007), 3, 242-255]

No.39: *Thomas Wein und Wiebke B. Röber:* Sind ausbildende Handwerksbetriebe erfolgreicher?, Januar 2007

No.38: *Institut für Volkswirtschaft:* Forschungsbericht 2006, Januar 2007

No.37: *Nils Braakmann:* The impact of September 11th, 2001 on the job prospects of foreigners with Arab background – Evidence from German labor market data, January 2007
[revised version forthcoming as "The impact of September 11th, 2001 on the employment prospects of Arabs and Muslims in the German labor market" in Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik / Journal of Economics and Statistics]

No.36: *Jens Korunig:* Regulierung des Netzmonopolisten durch Peak-load Pricing?, Dezember 2006

No.35: *Nils Braakmann:* Die Einführung der fachkundigen Stellungnahme bei der Ich-AG, November 2006
[erscheint in: Schulte, Reinhard: Neue Ansätze der MittelstandsForschung, Münster etc.: Lit, 2008]

No.34: *Martin F. Quaas and Stefan Baumgärtner:* Natural vs. financial insurance in the management of public-good ecosystems, October 2006
[published in: Ecological Economics 65 (2008), 2, 397-406]

No.33: *Stefan Baumgärtner and Martin F. Quaas:* The Private and Public Insurance Value of Conservative Biodiversity Management, October 2006

No.32: *Ingrid Ott and Christian Papilloud:* Converging institutions. Shaping the relationships between nanotechnologies, economy and society, October 2006
[published in: Bulletin of Science, Technology & Society 2007 (27), 4, 455-466]

No.31: *Claus Schnabel and Joachim Wagner:* The persistent decline in unionization in western and eastern Germany, 1980-2004: What can we learn from a decomposition analysis?, October 2006
[published in: Industrielle Beziehungen/The German Journal of Industrial Relations 14 (2007), 118-132]

No.30: *Ingrid Ott and Susanne Soretz:* Regional growth strategies: fiscal versus institutional governmental policies, September 2006
[published in: Economic Modelling 25 (1008), 605-622]

No.29: *Christian Growitsch and Heike Wetzel:* Economies of Scope in European Railways: An Efficiency Analysis, July 2006

No.28: *Thorsten Schank, Claus Schnabel and Joachim Wagner:* Do exporters really pay higher wages? First evidence from German linked employer-employee data, June 2006
[published in in: Journal of International Economics 72 (2007), 1, 52-74]

No.27: *Joachim Wagner:* Markteintritte, Marktaustritte und Produktivität
Empirische Befunde zur Dynamik in der Industrie, März 2006
[publiziert in: AStA – Wirtschafts- und Sozialwirtschaftliches Archiv 1 (2007), 3, 193-203]

No.26: *Ingrid Ott and Susanne Soretz:* Governmental activity and private capital adjustment, March 2006
[forthcoming in: Icfai Journal of Managerial Economics]

No.25: *Joachim Wagner:* International Firm Activities and Innovation:
Evidence from Knowledge Production Functions for German Firms, March 2006
[published in: The Icfai Journal of Knowledge Management VI (2008), 2, 47-62]

No.24: *Ingrid Ott und Susanne Soretz:* Nachhaltige Entwicklung durch endogene Umweltwahrnehmung, März 2006
publiziert in: Clemens, C., Heinemann, M. & Soretz, S., Auf allen Märkten zu Hause (Gedenkschrift für Franz Haslinger), Marburg: Metropolis, 2006, 233-256

No.23: *John T. Addison, Claus Schnabel, and Joachim Wagner:* The (Parlous) State of German Unions, February 2006
[published in: Journal of Labor Research 28 (2007), 3-18]

No.22: *Joachim Wagner, Thorsten Schank, Claus Schnabel, and John T. Addison:* Works Councils, Labor Productivity and Plant Heterogeneity: First Evidence from Quantile Regressions, February 2006
[published in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 226 (2006), 505 - 518]

No.21: *Corinna Bunk:* Betriebliche Mitbestimmung vier Jahre nach der Reform des BetrVG: Ergebnisse der 2. Befragung der Mitglieder des Arbeitgeberverbandes Lüneburg Nordostniedersachsen, Februar 2006

No.20: *Jan Kranich:* The Strength of Vertical Linkages, July 2006

No.19: *Jan Kranich und Ingrid Ott:* Geographische Restrukturierung internationaler Wertschöpfungsketten – Standortentscheidungen von KMU aus regionalökonomischer Perspektive, Februar 2006
[publiziert in: Merz, J. und Schulte, R. (Hrsg.): Fortschritte in der MittelstandsForschung, Münster, 2006, 113-129]

No.18: *Thomas Wein und Wiebke B. Röber:* Handwerksreform 2004 – Rückwirkungen auf das Ausbildungsverhalten Lüneburger Handwerksbetriebe?, Februar 2006

No.17: *Wiebke B. Röber und Thomas Wein:* Mehr Wettbewerb im Handwerk durch die Handwerksreform?, Februar 2006

No.16: *Joachim Wagner:* Politikrelevante Folgerungen aus Analysen mit wirtschaftsstatistischen Einzeldaten der Amtlichen Statistik, Februar 2006
[publiziert in: Schmollers Jahrbuch 126 (2006) 359-374]

No.15: *Joachim Wagner:* Firmenalter und Firmenperformance
Empirische Befunde zu Unterschieden zwischen jungen und alten Firmen
in Deutschland, September 2005
[publiziert in: Lutz Bellmann und Joachim Wagner (Hrsg.), Betriebsdemographie (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Band 305), Nürnberg: IAB der BA, 83-111]

No.14: *Joachim Wagner:* German Works Councils and Productivity:
First Evidence from a Nonparametric Test, September 2005
[published in: Applied Economics Letters 115 (2008), 727-730]

No.13: *Lena Koller, Claus Schnabel und Joachim Wagner:* Arbeitsrechtliche Schwellenwerte und betriebliche Arbeitsplatzdynamik: Eine empirische Untersuchung am Beispiel des Schwerbehindertengesetzes, August 2005
[publiziert in: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung/ Journal for Labour Market Research 39 (2006), 181-199]

No.12: *Claus Schnabel and Joachim Wagner:* Who are the workers who never joined a union?
Empirical evidence from Germany, July 2005
[published in: Industrielle Beziehungen/ The German Journal of Industrial Relations 13 (2006), 118-131]

No.11: *Joachim Wagner:* Exporte und Produktivität in mittelständischen Betrieben
Befunde aus der niedersächsischen Industrie (1995 – 2004), June 2005
[publiziert in: Niedersächsisches Landesamt für Statistik, Statistische Berichte Niedersachsen, Sonderausgabe: Tagung der NLS am 9. März 2006, Globalisierung und regionale Wirtschaftsentwicklung - Datenlage und Datenbedarf in Niedersachsen. Hannover, Niedersächsisches Landesamt für Statistik, Juli 2006, 18 – 29]

No.10: *Joachim Wagner:* Der Noth gehorchend, nicht dem eignen Trieb.
Nascent Necessity and Opportunity Entrepreneurs in Germany.
Evidence from the Regional Entrepreneurship Monitor (REM), May 2005
[published in: RWI: Mitteilungen. Quarterly 54/ 55 (2003/04), 287-303
{published June 2006}]

No. 9: *Gabriel Desgranges and Maik Heinemann:* Strongly Rational Expectations Equilibria with Endogenous Acquisition of Information, March 2005

No. 8: *Joachim Wagner:* Exports, Foreign Direct Investment, and Productivity: Evidence from German Firm Level Data, March 2005
[published in: Applied Economics Letters 13 (2006), 347-349]

No. 7: *Thomas Wein:* Associations' Agreement and the Interest of the Network Suppliers – The Strategic Use of Structural Features, March 2005

No. 6: *Christiane Clemens and Maik Heinemann:* On the Effects of Redistribution on Growth and Entrepreneurial Risk-Taking, March 2005

No. 5: *Christiane Clemens and Maik Heinemann:* Endogenous Redistributive Cycles – An overlapping Generations Approach to Social Conflict and Cyclical Growth, March 2005

No. 4: *Joachim Wagner: Exports and Productivity:* A Survey of the Evidence from Firm Level Data, March 2005
[published in: The World Economy 30 (2007), 1, 60-82]

No. 3: *Thomas Wein and Reimund Schwarze:* Is the Market Classification of Risk Always Efficient? - Evidence from German Third Party Motor Insurance, March 2005

No. 2: *Ingrid Ott and Stephen J. Turnovsky:* Excludable and Non-Excludable Public Inputs: Consequences for Economic Growth, June 2005 (Revised version)
[published in: Economica 73 (2006), 292, 725-742
also published as CESifo Working Paper 1423]

No. 1: *Joachim Wagner:* Nascent and Infant Entrepreneurs in Germany.
Evidence from the Regional Entrepreneurship Monitor (REM), March 2005
[erschienen in: Joachim Merz, Reinhard Schulte (Hrsg.), Neue Ansätze der MittelstandsForschung, Berlin: Lit Verlag 2008, S.395-411]

Leuphana Universität Lüneburg
Institut für Volkswirtschaftslehre
Postfach 2440
D-21314 Lüneburg
Tel.: ++49 4131 677 2321
email: brodt@leuphana.de
www.leuphana.de/vwl/papers