

**Drittelbeteiligung im Aufsichtsrat - Gesetzliche
Regelung versus Unternehmenspraxis**

**Ausmaß und Bestimmungsgründe der Umgehung des
Drittelbeteiligungsgesetzes in
Industrieunternehmen**

von
Sebastian Troch

University of Lüneburg
Working Paper Series in Economics

No. 128

Mai 2009

www.leuphana.de/vwl/papers

ISSN 1860 - 5508

Drittelbeteiligung im Aufsichtsrat - Gesetzliche Regelung versus Unternehmenspraxis

Ausmaß und Bestimmungsgründe der Umgehung des Drittelbeteiligungsgesetzes in Industrieunternehmen

Zusammenfassung

Das Drittelbeteiligungsgesetz (DrittelbG) verpflichtet GmbHs mit mehr als 500 und weniger als 2000 Beschäftigten einen Aufsichtsrat einzurichten und ein Drittel der Aufsichtsratssitze mit Vertretern der Belegschaft zu besetzen. Diese Untersuchung belegt erstmals, dass im Verarbeitenden Gewerbe rund 40% der Unternehmen aus diesem Kreis keinen Aufsichtsrat einrichten, obwohl dies gesetzlich vorgeschrieben ist. Eine ökonometrische Untersuchung ergibt, dass die Wahrscheinlichkeit des Vorhandenseins eines Aufsichtsrats signifikant von der Gesellschaftsform des Hauptgesellschafters und von der Anzahl der Beschäftigten abhängt. Familiengeführte GmbHs umgehen häufiger die Regelungen des Drittelbeteiligungsgesetzes und verfügen seltener über einen Aufsichtsrat, während sich in größeren GmbHs häufiger ein Aufsichtsrat findet. Für empirische Analysen zu den Folgen der Unternehmensmitbestimmung folgt aus dieser Studie, dass ein Vergleich von Kapitalgesellschaften mit mehr als 2000 Beschäftigten einerseits und Gesellschaften mit 500 bis 2000 Beschäftigten andererseits nicht mit einem Vergleich von paritätischer Mitbestimmung und Drittelmithbestimmung im Aufsichtsrat gleichzusetzen ist, da ein großer Teil der Unternehmen, die in den Anwendungsbereich des DrittelbG fallen, keinen mitbestimmten Aufsichtsrat haben. Deshalb muss die umstrittene Diskussion um die Auswirkung der Mitbestimmung auf die Unternehmensperformance mit einem anderen Licht gesehen werden und möglicherweise auf eine andere Datengrundlage gestellt werden.

1. Motivation

Die ökonomische Mitbestimmungsforschung auf Unternehmensebene hat in der Wissenschaft einen vergleichsweise eher geringen Stellenwert. Während sich viele Arbeiten mit den Auswirkungen der Einrichtung eines Betriebsrates beschäftigen, wird dem Bereich der unternehmerischen Mitbestimmung wenig Beachtung geschenkt (FitzRoy und Kraft, 2005). Eine für die Wirtschaftspolitik verwendbare empirische Auseinandersetzung über die Auswirkungen der Arbeitnehmermitbestimmung auf Ebene des Aufsichtsrates fand bislang kaum statt (Kraft

und Stank 2004). Empirische Ergebnisse zur Wirkung von Mitbestimmung auf die Profitabilität der davon betroffenen Unternehmen sind uneinheitlich (vgl. z.B. Junkes und Sadowski, 1999).

Methodisch werden im Großteil der vorhandenen empirischen Arbeiten die Unternehmenskennzahlen vor und nach der Einführung des Mitbestimmungsgesetzes 1976 miteinander verglichen. Der Vergleich macht sich den Umstand zu nutze, dass bis zur Einführung des Mitbestimmungsgesetzes im Jahr 1976 für alle privatwirtschaftlichen Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten die Drittelmitbestimmung galt. Die Gesetze zur Mitbestimmung (sowohl zur Drittelmitbestimmung als auch zur paritätischen Mitbestimmung) enthalten einige Regelungen, die bewirken können, dass einige Unternehmen nicht in den Anwendungsbereich des Gesetzes gelangen. Um sicher zu gehen, dass bei der Analyse der Auswirkungen tatsächlich nur mitbestimmte Unternehmen erfasst werden, bedient sich die Wissenschaft in der Regel Listen der Gewerkschaften oder befragt die Unternehmen, die prinzipiell in Hinsicht auf Unternehmensgröße und Rechtsform in den Anwendungsbereich des Gesetzes gelangen. So werden in einer der neuesten Arbeiten von Simon Renaud (2007) die mitbestimmten Unternehmen anhand einer Liste des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung festgelegt, um zu umgehen, dass ausländische Gesellschaften, die nicht der Anwendung des Gesetzes unterliegen, in die Gruppe der untersuchten Unternehmen fallen. Es wird demnach also gezielt überprüft, ob das zu untersuchende Merkmal, die Mitbestimmung im Unternehmen, vorliegt. Für die Vergleichsgruppe, die Kapitalgesellschaften, die "nur" der Drittelbeteiligung unterliegen sollen, wird hingegen in den empirischen Arbeiten angenommen, dass sie stets der Drittelbeteiligung unterlagen (vgl. z.B. Kraft und Stank 2004, Gorton und Schmid 2004). Eine genaue Erfassung der drittelmitbestimmten Unternehmen, die im Anwendungsbereich des Drittelbeteiligungsgesetzes (DrittelbG) stehen und dieses Gesetz anwenden, hat jedoch bis heute bis auf eine Ausnahme noch nicht stattgefunden.¹ Eine Liste, wie es diese bei der Hans-Böckler-Stiftung für paritätisch mitbestimmte Unternehmen gibt, ist für drittelmitbestimmte Unternehmen nicht erhältlich.

Mit einer Studie zur „Drittelmitbestimmungslücke-Ausmaß und Bestimmungsgründe“ hat Franziska Boneberg erstmals Rechtstatsachenforschung im Anwendungsbereich des DrittelbG vollzogen. Sie untersucht GmbHs im Anwendungsbereich des DrittelbG aus der

¹ Als Ausnahme kann die Studie von Boneberg 2009 angesehen werden. Hier wird die Verbreitung von Aufsichtsräten und die Anwendung der Drittelbeteiligung in Unternehmen des Dienstleistungssektors untersucht. (Vgl. Boneberg 2009).

Dienstleistungsbranche auf das Vorhandensein eines Aufsichtsrats und möglicher Arbeitnehmermitbestimmung. Beides ist für diese Unternehmen gesetzlich vorgeschrieben. Boneberg kommt zu dem Ergebnis, dass:

die Mehrheit der betrachteten Unternehmen keinen Aufsichtsrat bestellt – obwohl sie gesetzlich dazu verpflichtet sind–.

nicht alle existierenden Aufsichtsräte mitbestimmt sind.

bei mitbestimmten Aufsichtsräten nicht immer Drittelbeteiligung vorliegt.

Darüber hinaus findet Boneberg einige Erklärungsansätze, die die beobachteten Umstände begründen können.

Das vorliegende Papier soll die Forschungslücke im Feld der drittelmitbestimmten Unternehmen weiter füllen. Dazu werden die Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes² betrachtet und auf Vorliegen eines drittelmitbestimmten Aufsichtsrats untersucht. Die für den Bereich des Verarbeitenden Gewerbes festgestellten Ergebnisse werden mit denen des Dienstleistungssektors verglichen.³ Da die Daten im selben mehrstufigen Verfahren durch eine kommerzielle Datenbank der Firma Hoppenstedt und durch eine Telefonbefragung erhoben wurden, lassen sich die Ergebnisse sehr gut miteinander vergleichen.

Eine ökonometrische Analyse des Dienstleistungsdatensatzes von Boneberg (2009) zeigt, dass Variablen wie beispielsweise die Unternehmensgröße oder die Organisationsform des Hauptgesellschafters Einflüsse auf die Verbreitung des Aufsichtsrates und die sachgemäße Anwendung des DrittelbG ausüben. In diesem Papier wird die ökonometrische Analyse auf den Sektor des Verarbeitenden Gewerbes ausgeweitet. Der hier zugrunde liegende Datensatz ist außerdem um das Merkmal der Stabilität erweitert, um belastbarere Ergebnisse im Zeitverlauf zu erhalten. Dazu wurde untersucht, ob die Unternehmen des Datensatzes auch schon im Jahr 2005 –demnach rund drei Jahre vor Erstellung des jetzigen Untersuchungsdatensatzes – über einen Aufsichtsrat verfügten.

Die Analyse konzentriert sich auf die Verbreitung der Drittelbeteiligung im westdeutschen Verarbeitenden Gewerbe im Zeitraum 2007/2008. Es handelt sich insofern um eine

² Beim Verarbeitenden Gewerbe handelt es sich um Unternehmen des Wirtschaftszweigs „D“ nach Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2003) der deutschen amtlichen Statistik.

³ Als Grundlage zum Vergleich wird das Papier von Boneberg 2009 herangezogen.

Momentaufnahme. Gerade vom jüngsten wirtschaftlichen Abschwung ist das Verarbeitende Gewerbe besonders betroffen, was Veränderungen auf die Beschäftigtenanzahl bewirken kann.⁴ Unter Umständen könnten deshalb untersuchte Unternehmen heute aufgrund von Größenveränderungen nicht mehr im Anwendungsbereich der Untersuchung stehen. Der Aufbau der Arbeit gliedert sich wie folgt: Nach einer kurzen Darstellung der rechtlichen Grundlagen wird der verwendete Datensatz beschrieben. Es folgt eine deskriptive und ökonomische Auswertung und Untersuchung von Zusammenhängen zwischen einzelnen Variablen. Im Anschluss werden die Ergebnisse diskutiert und mit den Ergebnissen zur Verbreitung der Drittelmitbestimmung in der Dienstleistungsbranche verglichen.

2. Rechtliche Grundlagen

Die Mitbestimmung kann grundsätzlich nach betrieblicher und unternehmerischer Mitbestimmung unterschieden werden. Die Mitbestimmung auf betrieblicher Ebene ist hauptsächlich durch das Betriebsverfassungsgesetz von 1972 gesetzlich verankert. Wichtigste Institution der betrieblichen Mitbestimmung ist der Betriebsrat, der z.B. bei Entlassungen erhebliche Mitspracherechte besitzt. Die Einrichtung eines Betriebsrates ist freiwillig, der Großteil der Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten verfügt über einen Betriebsrat⁵.

Die unternehmerische Mitbestimmung hat ihren Ursprung im Betriebsverfassungsgesetz von 1952 und dem Montanmitbestimmungsgesetz von 1951. Für Unternehmen mit mehr als 2000 Beschäftigten gilt seit 1976 das Mitbestimmungsgesetz, das die paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat vorsieht. Zwischen betrieblicher und unternehmerischer Mitbestimmung gibt es einige Überschneidungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten (vgl. zum Verhältnis MitbestG zum BetrVG: Raiser, 1984, Einleitung Rn. 57).

Noch ausgeprägter ist die Überschneidung bei Betriebsänderungen gem. §§ 111 BetrVG. Formell trägt der Aufsichtsrat zwar die Grundsatzentscheidung, während der Betriebsrat bei der Ausgestaltung des Sozialplans beteiligt ist. In der Realität hängen Entscheidungen über Betriebsänderungen (Entscheidung im Aufsichtsrat) und Gestaltungen des Sozialplans

⁴ Das statistische Bundesamt beziffert den Umsatzrückgang im Inland für die alten Bundesländer von Februar 2009 auf Februar 2008 mit -23,2 %. (vgl. Statistisches Bundesamt, Fachserie 4, Reihe 4.1.1)

⁵ 90% der Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten im Westen und 79% der Unternehmen im Osten verfügen über einen Betriebsrat (vgl. <http://www.boeckler-boxen.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-07167457/boxen/hs.xml/1849.htm#1863>, Zugriff am 10.11.07).

(Beteiligung des Betriebsrats) eng miteinander zusammen (vgl. vgl. Raiser, 1984, Einleitung Rn. 58, ebenso: Sadowski/Junkes/Lidenthal 2001, S. 126).

Aus dem Betriebsverfassungsgesetz von 1952 ist im Jahr 2004 ohne wesentliche Änderungen das DrittelbG hervorgegangen. In diesem Gesetz ist die unternehmerische Drittelmitbestimmung geregelt.

Die Einrichtung eines Aufsichtsrates ist für die GmbH nach § 52 Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbHG) grundsätzlich einer Regelung im Gesellschaftsvertrag vorbehalten (sog. fakultativer Aufsichtsrat, vgl. Rowedder/Schmidt-Leithoff, GmbHG, 1985, RN. 6ff). Erst im Anwendungsbereich des DrittelbG ist die Gesellschaft verpflichtet, einen Aufsichtsrat einzurichten. Nach Maßgabe des Gesetzes sind die in § 1 Abs. 1 aufgezählten Unternehmen mit mehr als 500 Arbeitnehmern verpflichtet, einen Aufsichtsrat zu bilden und ein Drittel der Sitze Arbeitnehmervertretern zuzuweisen. Das Anwendungsgebiet des DrittelbG ist nicht auf GmbHs beschränkt. Die Untersuchungen in dieser Arbeit beziehen sich dennoch ausschließlich auf GmbHs.

In GmbHs existiert neben dem Aufsichtsrat die Gesellschafterversammlung. Der Aufsichtsrat einer GmbH nach dem DrittelbG ist nicht für die Bestellung und Abberufung der Geschäftsführer zuständig wie es bei einer AG der Fall ist. Beim drittelmitbestimmten Aufsichtsrat handelt es sich damit in erster Linie um ein Informationsorgan (vgl. auch Fuchs/Köstler, 2005, Rn. 50).

In dieser schwachen Kompetenz des Aufsichtsrats könnte ein Anreiz zu suchen sein, auf dessen Einrichtung zu verzichten, um aus Sicht der Unternehmung unnötige Kosten und Aufwand zu vermeiden. Für AGs wird angenommen, dass für diese Gesellschaftsformen vor allem wegen der höheren Kompetenz des Aufsichtsrats in allen Fällen von Unternehmen mit Aufsichtsratsgremien ausgegangen werden kann, da hier keine Gesellschafterversammlung neben dem Aufsichtsrat besteht. Andere Gesellschaftsformen, wie die der KGaA, die im Anwendungsbereich des DrittelbG liegen, sind quantitativ unbedeutender und werden deshalb nicht untersucht.

Das DrittelbG findet keine Anwendung in Unternehmen, für die das Mitbestimmungsgesetz oder die Montanmitbestimmung anzuwenden ist (§ 1 Abs. 2, 1. Alternative DrittelbG). Dadurch beschränkt sich der Anwendungsbereich des DrittelbG für GmbHs auf Unternehmen mit 501 bis 2000 Arbeitnehmern. Das Gesetz ist darüber hinaus nicht in Tendenzunternehmen anzuwenden (§ 1 Abs. 2, 2. Alternative DrittelbG). Tendenzunternehmen sind Unternehmen, die unmittelbar und überwiegend politischen, koalitionspolitischen, konfessionellen, karitativen, erzieherischen,

wissenschaftlichen oder künstlerischen Bestimmungen oder Zwecken der Berichterstattung oder Meinungsäußerung dienen (§ 1 Abs. 2, 2. Alternative DrittelbG). Die Regelung zum Tendenzschutz des DrittelbG übernimmt dabei die Vorschrift für Tendenzunternehmen des Mitbestimmungsgesetzes. Unerheblich ist hingegen, ob es sich um Unternehmen der öffentlichen Hand handelt.

Die Tatbestandsvoraussetzungen eines Tendenzbetriebes sind umfangreich für das Betriebsverfassungsgesetz beschrieben. Zur Klärung des Tatbestands des Tendenzbetriebes im Anwendungsbereich des DrittelbG kann sich an dem Schrifttum zum Tendenzbegriff des BetrVG orientiert werden. Hier soll die Vorschrift des § 118 Abs. 1 BetrVG dem Unternehmer einen gegenüber der Beteiligung des Betriebsrates möglichst breiten Raum bei der Ausübung seiner speziellen Grundrechte gewährleisten (vgl. Kania, Erfurter Kommentar BetrVG 2006).

Ausgeschlossen ist die Anwendung des Drittelbeteiligungsgesetzes auf ausländische Gesellschaften. Die Frage ist, wann eine Gesellschaft einem ausländischen Firmensitz zuzuordnen ist. Die Kommentare zu § 76 BetrVG von 1952 befassen sich mit dem örtlichen Geltungsbereich des Gesetzes. Danach ist das Gesetz nur auf inländische Gesellschaften anzuwenden. Die Rechtsprechung wendet die Sitztheorie an. Die Gesellschaft kann nach der Sitztheorie ihren Sitz dort haben, wo sich ein Betrieb befindet, oder wo sich die Geschäftsleitung befindet. Nur wenn sich der ausgewählte Ort in Deutschland befindet, handelt es sich um ein Unternehmen, das unter den Geltungsbereich des §76 BetrVG 1952 fällt. Für die weitere Analyse ist entscheidend, dass die Unternehmen im Handelsregister geführt sind, denn dann handelt es sich um eine Gesellschaft nach deutschem Recht.

Im DrittelbG findet der Arbeitnehmerbegriff nach § 5 Abs. 1 BetrVG Anwendung. Dies gilt unabhängig von der Beschäftigungsdauer und Arbeitszeit (Oetker, Kommentar DrittelbG, Rn. 31). Leitende Angestellte werden demnach nicht als Arbeitnehmer gezählt. Die Beschäftigung muss in der Regel erfolgen. Dazu ist keine Stichtagsbetrachtung anzuwenden, sondern ein Rückblick auf die vergangene Entwicklung und eine Einschätzung der zukünftigen Prognose. Die Arbeit der Arbeitnehmer muss überwiegend in Deutschland stattfinden. Die in ausländischen Betrieben Beschäftigten werden prinzipiell nicht mitgezählt. (Fuchs Köstler 2005, Rn. 56-57). Zu den Arbeitnehmern zählen jedoch vorübergehend ins Ausland entsandte Arbeitnehmer wie z.B. Bau- oder Montagearbeiter (Fuchs Köstler 2005, Rn. 35).

Ein Großteil der deutschen Unternehmen ist in Konzernstrukturen organisiert. Ein Konzern ist ein Zusammenschluss mehrerer rechtlich selbstständiger Unternehmen zu einer wirtschaftlichen Einheit unter einer einheitlichen Leitung (vgl. Wöhe 2002: S. 315 ff.). Die Konzernklausel des § 2 Abs. 2 DrittelbG fordert bei Beherrschung eines anderen Unternehmens die Bildung eines

drittelbeteiligten Aufsichtsrates, wenn die Summe der Arbeitnehmer größer als 500 ist. Die Arbeitnehmer eines Konzernunternehmens gelten dabei als solche des herrschenden Unternehmens, wenn zwischen den Unternehmen ein Beherrschungsvertrag besteht oder das abhängige Unternehmen in das herrschende Unternehmen eingegliedert ist, § 2 Abs. 2 DrittelbG. Die Rechtsprechung hat in mehreren Urteilen allein auf die Anzahl an Arbeitnehmern in einem Unternehmen abgezielt und für GmbHs die Anrechnung an Mutterkonzern trotz Beherrschung eines Unternehmens verneint. Eine Zurechnung von Arbeitnehmern eines Tochterunternehmens über eine Eingliederung in ein herrschendes Unternehmen gemäß § 2 Abs 2 DrittelbG sei nach § 319 AktG nur zwischen Aktiengesellschaften möglich (Beschluss LG Düsseldorf 1., 20.12.2007).

Die Konzernklausel des DrittelbG ist dem § 5 des MitbestG angepasst worden (Huke Prinz 2004, Rn. 49). Darüber, ob die Konzernunternehmen neben dem Mutterunternehmen selbst mitbestimmungspflichtig bleiben, sagt das Gesetz nichts aus. Aus seinem Schweigen ist jedoch zu folgern, dass es bei den allgemeinen Regeln des DrittelbG bleiben sollte (vgl. in Bezug auf das MitbestG: Raiser, 1984, Kommentar § 5 MitbestG, S. 136.). Daraus folgt, dass in Konzernunternehmen auf mehreren Stufen ein sich u.U. nach verschiedenen Vorschriften richtendes Mitbestimmungsrecht anzuwenden ist (Raiser, 1984, S. 136.)

Für die Untersuchung, die die rechtmäßige Umsetzung des DrittelbG erforscht, ist demnach der Einschluss von Konzernunternehmen mit mehr als 500 Arbeitnehmern rechtlich möglich. Die gültige Rechtsprechung hat in zwei jüngeren Urteilen jedoch verneint, dass eine Zurechnung von Arbeitnehmern eines Tochterunternehmens über eine Eingliederung in ein herrschendes Unternehmen gemäß § 2 Abs 2 des Gesetzes über die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat (DrittelbG) bei GmbHs möglich ist. Die Richter waren der Auffassung, dass dies nach § 319 AktG nur zwischen Aktiengesellschaften möglich sei (vgl. Beschluss LG Düsseldorf vom 20.12.2007, 1. Kammer für Handelssachen, Aktenzeichen 31 O 142/06).

3. Datensatzbeschreibung

Die Daten des verwendeten Datensatzes sind zwischen Mai 2007 und Juni 2008 durch ein zweistufiges Verfahren aus einer kommerziellen Datenbank der Firma Hoppenstedt und einer telefonischen Befragung erhoben worden.

In der ersten Stufe wurde über Onlinezugriff auf die Internetdatenbank Hoppenstedt Großunternehmen zugegriffen. Die Datenbank enthält Informationen zu den 25.000 größten

Unternehmen in Deutschland. Hoppenstedt bildet Unternehmen mit mindestens 200 Beschäftigten und/oder 20 Millionen Euro Umsatz ab. Durch ein Telefonat mit dem Vertrieb des Unternehmens konnte festgehalten werden, dass im Größenbereich der Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten dem Datendienstleister alle Unternehmen in Deutschland bekannt sind.⁶ Zur Analyse wurden alle GmbHs des Verarbeitenden Gewerbes, die in den Anwendungsbereich des DrittelbG fallen, herausgesucht. Dafür müssen sie zwischen 550 und 1975 Beschäftigten aufweisen. Die abweichend vom Gesetzestext höhere Schwelle wird damit begründet, dass bei der Bestimmung der Beschäftigtenanzahl möglicherweise nicht zwischen Arbeitnehmern und leitenden Angestellten unterschieden wurde und um Effekte an der Übergangsschwelle von mitbestimmungsfreiem Bereich und Anwendungsbereich der Drittelmitbestimmung zu vermeiden.

Einschränkend wurden nur Unternehmen mit ihrem Firmensitz in den alten Bundesländern aufgenommen.⁷ Alle ermittelten Unternehmen wurden in einer Datei erfasst. Dabei wurden aus der Hoppenstedtdatenbank folgende Informationen entnommen: *Name des Unternehmens, Adresse, Telefon, Handelsregisternummer und Gericht, Vorhandensein eines Aufsichtsrats, Größe des Aufsichtsrats, Mitbestimmungsgrad, Angaben zur Gesellschafterstruktur, Anzahl der Beschäftigten und das Gründungsjahr des Unternehmens.*

Aus der Hoppenstedt-Datenbank nicht übernommen wurden Unternehmen, von denen anzunehmen ist, dass sie Tendenzunternehmen nach §1 Abs. 2 DrittelbG sind. Für die Branche des Verarbeitenden Gewerbes ist dies selten der Fall.

In der zweiten Stufe der Datenerfassung wurden alle Unternehmen telefonisch befragt, über die keine Information zum Aufsichtsrat vorlag. Nur für ein knappes Viertel der GmbHs konnte die entscheidende Information über die Besetzung des Aufsichtsrats und der Möglichkeit zur Mitbestimmung für Arbeitnehmervertreter direkt aus der Hoppenstedt-Datenbank erfasst werden. Die Ansprechpartner bei der Telefonbefragung in den Unternehmen gaben meist bereitwillig Auskunft. Als Ansprechpartner fungierten wenn möglich die Vorsitzenden des Betriebsrates oder deren Vertreter, da diese in allen bekannten Fällen auch die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat darstellen. In Fällen, in denen kein Betriebsrat vorhanden war, wurde die Information bei anderen Personen im Unternehmen abgefragt, so z.B. bei der

⁶ Für weitere Informationen zu den Daten von Hoppenstedt, vgl. <http://www.hoppenstedt-grossunternehmen.de/>.

⁷ Eine weiterer Datensatz enthält Daten von Unternehmen der neuen Bundesländer, hier ist die Fallzahl und die Datenlage jedoch bedeutend schlechter, was Aussagen über die Drittelbeteiligung erschwert.

zentralen Information (Empfang) oder der Personalabteilung. Falls sich bei der Befragung Abweichungen vom Hoppenstedt-Datensatz zeigten, wurden diese korrigiert, so dass den letzten Stand des Datensatzes die Information des Betriebsrates darstellt. Der Datensatz liefert damit insgesamt eine Momentaufnahme der Lage der Mitbestimmung in den Unternehmen zwischen 2007 und 2008, je nach Untersuchungstag. Eine Stabilitätsuntersuchung hat gezeigt, dass sich die untersuchten Beobachtungen im Zeitverlauf als stabil erweisen. Die Ergebnisse der dazu gemachten Untersuchung werden in Kapitel 4 vorgestellt.

4. Deskriptive Befunde

Bei den folgenden deskriptiven Ergebnissen wird zunächst auf den gesamten Datensatz nach Ausschluss der oben beschriebenen Daten zurückgegriffen. Ein Vergleich von stabilen und instabilen Unternehmen findet im Anschluss statt.

Die folgende Tabelle 1 zeigt eine deskriptive Auswertung des Datensatzes, der insgesamt 381 Fälle umfasst. In 61% der Fälle (233 Unternehmen) verfügen die Unternehmen über einen Aufsichtsrat. Das DrittelbG wird demnach in 39% der Fälle (148 Unternehmen) nicht eingehalten. Bei 13 Unternehmen ist zwar ein Aufsichtsrat vorhanden, dieser ist jedoch nicht drittelmitbestimmt, da kein Arbeitnehmersvertreter in diesem Aufsichtsratsgremien vertreten ist. Da die Fallzahl der Unternehmen mit Aufsichtsrat aber ohne Drittelmitbestimmung zu gering ist, wird bei der weiteren Untersuchung nur den Bestimmungsgründen für das Fehlen von Aufsichtsräten nachgegangen.

Tabelle 1: Verbreitung von Aufsichtsräten und Mitbestimmung, Verarbeitendes Gewerbe

Aufsichtsrat vorhanden	233 von 381	61%
Aufsichtsrat ist mitbestimmt	220 von 233	94%
Aufsichtsrat vorhanden, aber nicht mitbestimmt	13 von 233	6%

Zur weiteren Untersuchung zeigt Tabelle 2 alle relevanten Variablenausprägungen getrennt nach Verbreitungsgraden des Aufsichtsrats.

Tabelle 2: Deskriptive Statistik zu den Variablenausprägungen

Variablenausprägung	Alle Unternehmen	Unternehmen ohne Aufsichtsrat	Unternehmen mit Aufsichtsrat	Unternehmen ist drittelmitbestimmt	Unternehmen mit Aufsichtsrat, NICHT mitbestimmt
(Fallzahl)	(381)	(148)	(233)	(220)	(13)
Durchschnittliches Alter	61,5 Jahre	63,8	60,1	60,9	45
(Fallzahl)	(315)	(122)	(193)	(184)	(9)
1.Quartil	18	24	15,5	16	12
Median	48	48	48	48	46
3.Quartil	92	83	97,5	98	74
Durchschnittliche Beschäftigtenzahl	964	836	1045	1063	743
(Fallzahl)	(381)	(148)	(233)	(220)	(13)
1.Quartil	632	600	700	703	622
Median	843	683	927	971	700
3. Quartil	1200	900	1390	1400	880
Durchschnittliche Aufsichtsratsgröße	5,2	Entf.	5,2	5,3	Zu wenig Angaben
(Fallzahl)	(207)		(206)	(205)	
1.Quartil	3	Entf.	3	3	Entf.
Median	6		6	6	
3. Quartil	6		6	6	
Häufigster Hauptgesellschafter	GmbH zu 100%	Familienbesitz	GmbH zu 100%	GmbH zu 100%	GmbH zu 100%
Beobachtungen	93	32	64	60	4
(Fallzahl gesamt)	(349)	(124)	(225)	(213)	(12)

Beim Vergleich von Unternehmen mit Aufsichtsrat und ohne Aufsichtsrat ist Tabelle 2 zu entnehmen, dass die Unternehmen ohne Aufsichtsrat am häufigsten in Familienbesitz sind,

während die Unternehmen mit Aufsichtsrat durch einen Hauptgesellschafter in Form einer GmbH geprägt sind (dabei gibt es nur einen Gesellschafter in Form einer GmbH).

Die Größe des Aufsichtsrats müsste im Prinzip eine durch drei teilbare Zahl ergeben. Die Quartilsbildung deutet daraufhin, dass die Aufsichtsratsgröße häufig drei oder sechs beträgt. In 78% der Unternehmen mit Aufsichtsrat hat dieser eine Größe von drei oder sechs Personen. Abweichend von der Arbeit von Boneberg (2009) soll hier nicht grundsätzlich die Arbeitnehmermitbestimmung an der Aufsichtsratsgröße festgemacht werden. Grundlage für die Entscheidung drittelmitbestimmt oder nicht bildet die Information der telefonischen Befragung, in der ermittelt wurde, ob eine Arbeitnehmermitbestimmung vorliegt. Diese wurde in Form einer separaten Variable erfasst. Theoretisch kann dadurch auch ein Unternehmen mit 5 Aufsichtsratsmitgliedern über einen drittelmitbestimmten Aufsichtsrat verfügen.⁸ Die deskriptive Auswertung zeigt jedoch, dass die von drei, sechs und neun abweichenden Aufsichtsratsgrößen die Ausnahme darstellen.

Unternehmen ohne Aufsichtsrat sind im Mittel älter als Unternehmen mit Aufsichtsrat. Die Quartilsbetrachtung zeigt, dass sich dieser Zusammenhang im ältesten Quartil umkehrt. Die Unternehmen mit Aufsichtsrat haben durchschnittlich knapp 200 Beschäftigte mehr als GmbHs ohne Aufsichtsrat. Die Quartilsbildung zeigt dabei ebenfalls für jedes Quartil, dass die GmbHs mit Aufsichtsrat durchschnittlich über mehr Arbeitnehmer verfügen.

Da nach erstem Augenschein die Form des Hauptgesellschafters einen Unterschied zwischen Unternehmen mit Aufsichtsrat und Unternehmen ohne Aufsichtsrat erklären könnte, zeigt Tabelle 3 die deskriptiven Ergebnisse nach den erfassten Typen des Hauptgesellschafters. In Spalte 1 kann die absolute und relative Häufigkeit des Gesellschaftertyps bei allen untersuchten Unternehmen abgelesen werden. Der häufigste Hauptgesellschaftertyp bei allen untersuchten Unternehmen ist die 100-prozentige GmbH. Bei diesem Hauptgesellschaftertyp sind GmbHs ohne Aufsichtsrat nur leicht unterrepräsentiert im Vergleich zum Hauptgesellschaftertyp bei allen Unternehmen.

⁸ Zum Beispiel könnten dann zwei Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sein, womit die Anforderung des DrittelbG (über)erfüllt wäre.

Tabelle 3: Deskriptive Statistik nach Hauptgesellschaftergruppierung, alle Unternehmen

Hauptgesellschafter	Anzahl Unternehmen gesamt	Unternehmen mit Aufsichtsrat	Unternehmen ohne Aufsichtsrat	Unternehmen, mitbestimmt	Unternehmen, mit Aufsichtsrat, NICHT mitbestimmt
(Fallzahl)	(381)	(233)	(148)	(220)	(13)
Fehlende Angaben	32	8	24	7	1
Prozentual	8%	3%	16%	3%	8%
Bezugsgröße	349	225	124	213	12
GmbH zu 100%	93	64	29	60	4
Anteil innerhalb Gruppe desselben Gesellschaftertyps GmbH und anderer Gesellschafter	27% ^a 23	28% 17	23% 6	28% 17	33% 0
Prozentual Unternehmen ist im Familienbesitz	7% ^a 46	8% 14	5% 32	8% 12	0% 2
Prozentual Hauptgesellschafter ist eine AG	13% ^a 63	6% 49	26% 14	6% 47	17% 2
Prozentual Hauptgesellschafter ist eine KG	18% ^a 19	22% 7	11% 12	22% 6	17% 1
Prozentual Hauptgesellschafter mit ausländischer Rechtsform	5% ^a 70	3% 49	10% 21	3% 48	8% 1
prozentual Sonstige Nennungen	20% ^a 35	22% 25	17% 10	23% 23	8% 2
Prozentual	10% ^a	11%	12%	11%	17%

^a Prozentangabe in der 1. Spalte gibt den Anteil der Gesellschafterausprägung an allen untersuchten Unternehmen an. Abweichungen in der Summe von 100 durch Rundungsdifferenzen.

Aus der deskriptiven Auswertung nach Hauptgesellschaftergruppierungen wird deutlich, dass über ein Viertel der Unternehmen ohne Aufsichtsrat (26%) in Familienbesitz befindlich sind, während die familiengeführten Unternehmen nur 6% der Unternehmen mit Aufsichtsrat stellen. Bei Familiengesellschaften wird demnach deutlich häufiger auf einen Aufsichtsrat verzichtet. Ebenso kommt es bei dem Hauptgesellschafter der KG häufiger als bei allen Unternehmen vor,

dass kein Aufsichtsrat vorliegt. Dieses Missverhältnis ist jedoch nicht in dem Maße ausgeprägt wie es beim Vergleich Familiengesellschaften mit allen Unternehmen der Fall ist. Bei der AG verhält es sich genau gegensätzlich: Hier liegt bei nur 11% der AGs kein Aufsichtsrat vor.

Unternehmen unterliegen ständigen Veränderungsprozessen. Um zu erfahren, wie tragfähig die gemachten Untersuchungen im Zeitverlauf sind, wurde der entstandene Datensatz auf Stabilität untersucht. Dazu wurde eine Variable hinzugefügt, die angibt, ob bei dem Unternehmen Hinweise vorliegen, die annehmen lassen, dass bei dem untersuchten Unternehmen im Jahr 2005 – also zeitlich ca. drei Jahre vor den gemachten Beobachtungen – ein anderer Status in Bezug auf Vorhandensein eines Aufsichtsrats vorlag. In einigen wenigen Fällen verfügten die untersuchten Unternehmen beispielsweise in 2005 noch über einen Aufsichtsrat und im jetzigen Datensatz über keinen Aufsichtsrat bzw. sie verfügten damals über keinen und jetzt über einen. Diese Unternehmen werden im Rahmen der Arbeit als instabil bezeichnet. Die Information über den alten Status des Aufsichtsrats wurde von einer Archiv-CD der Firma Hoppenstedt, „Hoppenstedt Firmendatenbank 2005“ bezogen und mit den Informationen der erstellten Datenbank verglichen. Dabei stellte sich heraus, dass sich die Daten auch im Zeitverlauf als relativ stabil erweisen, denn von den 381 Datensätzen waren nur 61 Datensätze nicht stabil (16%)⁹. Der Tabelle 4 ist ein Vergleich der Verbreitung von Aufsichtsräten und Mitbestimmung in stabilen und instabilen GmbHs zu entnehmen. Zwischen den stabilen und instabilen Daten besteht in Bezug auf das Vorhandensein eines Aufsichtsrats statistisch eine Differenz von 7%, d.h., dass bei als stabil bezeichneten Unternehmen der Anteil der GmbHs mit Aufsichtsrat relativ gesehen 7% höher ist als bei als instabil bezeichneten GmbHs.

Tabelle 4: Verbreitung von Aufsichtsräten und Mitbestimmung, Verarbeitendes Gewerbe, Vergleich instabile mit stabilen Beobachtungen

Merkmal	Instabil	Stabil	Abweichung Instabil zu Stabil
Aufsichtsrat vorhanden	41 von 61	192 von 320	+7%
Aufsichtsrat ist mitbestimmt	40 von 41	180 von 192	+4%
Aufsichtsrat vorhanden, aber nicht mitbestimmt	0 von 61	12 von 320	-4%

⁹ Nicht stabile Datensätze in diesem Zusammenhang liegen aber auch schon vor, wenn auf der Archiv-CD aus dem Jahr 2005 keine Informationen über das in 2008 bekannte Unternehmen vorlagen. Da nicht auszuschließen ist, dass es das Unternehmen im Jahr 2005 z.B. gar nicht gegeben hat, wurden vorsichtshalber auch diese Daten als nicht stabil gekennzeichnet. Damit sind die Angaben zur Stabilität eine vorsichtige Ausweisung der instabilen Datensätze. Die Quote von GmbH, die dieselben Merkmale in Bezug auf einen Aufsichtsrat aufweisen, ist demnach als noch höher anzusetzen.

Die Umgehung des DrittelbG fällt damit bei den stabilen Unternehmen etwas geringer aus als bei den instabilen GmbHs. Insgesamt wird die Abweichung zwischen stabilen und instabilen GmbHs in Bezug auf Verbreitung von Aufsichtsräten als gering eingestuft. Die deskriptive Auswertung des gesamten Datensatzes wird deshalb nicht getrennt nach stabilen und instabilen Unternehmen ausgewiesen.¹⁰

5. Ökonometrische Untersuchung

5.1 Hypothesen zur Verbreitung von Aufsichtsräten

Nachdem festgestellt wurde, dass innerhalb der untersuchten GmbHs des Verarbeitenden Gewerbes das DrittelbG umgangen wird, sollen im Folgenden Bestimmungsgründe gefunden werden, die eine Verbreitung von Aufsichtsräten erklären können.

In Anlehnung an Boneberg (2009: 8 f.) werden als mögliche Bestimmungsgründe ebenfalls die Unternehmensgröße und das Firmenalter gesehen. Um mögliche Effekte an der Schwelle zwischen mitbestimmungsfreier Unternehmensgröße (weniger als 500 Beschäftigte) und dem untersuchten Bereich der Drittelmitbestimmung zu vermeiden, wurden auch in diesen Datensatz nur GmbHs mit mindestens 550 Beschäftigten aufgenommen. Schwelleneffekte sollten demnach nicht als Grund herangezogen werden können.

In Kapitel 2 wurde herausgestellt, dass es Kompetenzüberschneidungen zwischen Aufsichtsrat und Betriebsrat gibt. Falls die Arbeitnehmer beispielsweise über einen gut funktionierenden Betriebsrat verfügen würden, in dem über den Wirtschaftsausschuss die Belange der Arbeitnehmer wahrnehmbar an die Geschäftsführung gelangen, könnte für diese der Grund entfallen, ein drittelmitbestimmtes Aufsichtsratsgremium einzurichten. Die Interessen der Anteilseigner werden in jedem Fall durch die Gesellschafterversammlung vertreten und teilweise gibt es auch informelle Kontakte zwischen Anteilseignern und Geschäftsführung. Deshalb könnte jegliches Interesse an dem Gremium Aufsichtsrat entfallen und die Folge für ein Nichteinrichten eines Aufsichtsrats sein.

¹⁰ Bei einer getrennten deskriptiven Untersuchung von instabilen und stabilen GmbHs konnten nur geringe Unterschiede beobachtet werden. Eine Untersuchung nach Gesellschaftertyp nur für instabile GmbHs ist darüber hinaus wegen der geringen Fallzahl nicht sinnvoll.

Schnabel und Wagner (2001: 456) konnten für den Wirtschaftssektor der Industrie ebenfalls feststellen, dass mit steigender Betriebsgröße die Wahrscheinlichkeit steigt, dass das Unternehmen über einen Betriebsrat verfügt. Im Datensatz empirisch nicht erfasst wurde, ob die untersuchte GmbH über einen Betriebsrat verfügt. Dennoch wurde bei der telefonischen Befragung der Eindruck gewonnen, dass einige Unternehmen, die keinen Aufsichtsrat haben, ebenfalls nicht über einen Betriebsrat verfügen. Aus diesem Grund könnte es möglich sein, dass die Betriebsgröße neben einer Einflussgröße auf die Betriebsratsbildung wie von Schnabel und Wagner festgestellt auch einen Bestimmungsgrund für die Bildung eines Aufsichtsrats darstellt.

Bei der deskriptiven Betrachtung konnte beobachtet werden, dass die Verbreitung von Aufsichtsräten je nach Hauptgesellschaftertyp unterschiedlich stark ist. Ist der Hauptgesellschafter des untersuchten Unternehmens eine GmbH (insbesondere GmbH zu 100%) oder eine AG, liegt häufiger ein Aufsichtsrat vor. Falls die untersuchte GmbH in Familienbesitz steht, ist die Bildung eines Aufsichtsrats weniger häufig der Fall.

Eine höhere Wahrscheinlichkeit zum Vorhandensein eines Aufsichtsrats bei den Hauptgesellschaftertypen GmbH (zu 100%) und AG könnte durch „Überschwappeffekte“ erklärt werden (vgl. auch Boneberg 2009: S.9). In den genannten Fällen (Hauptgesellschafter ist eine GmbH zu 100% oder eine AG) sind die untersuchten GmbHs meist Tochtergesellschaften von anderen Unternehmen, in denen Mitbestimmung nach dem Mitbestimmungsgesetz vorliegt. Für die Hauptgesellschafter in Form einer AG kommt hinzu, dass diese aufgrund des Aktiengesetzes mit der Bildung und dem Umgang mit Aufsichtsräten vertraut sein sollten. Dieses Wissen könnte sich auf die Tochterunternehmen übertragen, weswegen häufiger ein Aufsichtsrat eingerichtet wird.

Herausgehoben werden soll hier neben den weiteren genannten möglichen Bestimmungsgründen von Boneberg (2009: S. 9 ff.) die verstärkten Kontrollmöglichkeiten bei Kapitalgesellschaften, zu denen die GmbH und die AG zu zählen sind. Die Geschäftsführungen der AG und der GmbH haben besondere Informationspflichten ihren Anteilseignern gegenüber, die teilweise auch von öffentlichem Interesse sind. Ein gewisses Mindestmaß an Transparenz entsteht, was eine natürliche Grenze zur Umgehung des DrittelbG bewirken könnte. In KGs sollten mehr Möglichkeiten bestehen, leichter im Verborgenen zu agieren. Hier gibt es unter Umständen weniger „Interessenten“ an einem Aufsichtsrat.

Familienunternehmen gehören nach einer Untersuchung von Lücking (2009) zu einem Typus von Unternehmen, bei dem selten betriebliche Mitbestimmung gibt. In den patriarchalisch geführten Familienunternehmen akzeptieren die Beschäftigten demnach die Strukturen, solange sie glauben, das Beste für sich rauszuholen. (Böcklerimpulse 3/2009 S. 4.) Die Beschäftigten in Familienunternehmen könnten z.B. über individuelle Aufstiegschancen, spezielle Gratifikationen und persönliche Kontakte zur (langjährigen) Geschäftsführung verfügen, die einem Wunsch nach betrieblicher aber auch unternehmerischer Mitbestimmung entgegenstehen.

5.2 Ergebnisse der ökonometrischen Untersuchungen

Durch eine Probitschätzung¹¹ soll im Folgenden untersucht werden, ob die oben diskutierten Erklärungsvariablen die Wahrscheinlichkeit der Aufsichtsratsexistenz erklären können. Abweichend von der deskriptiven Untersuchung werden in die Probitschätzung nur die Angaben von stabilen Unternehmen einbezogen.¹² Von entscheidendem Interesse ist, ob die Variablen einen signifikanten Einfluss auf das zu erklärende Merkmal – Bestehen eines Aufsichtsrats – haben. Da es sich sowohl beim verwendeten Probit-Modell um ein nichtlineares Regressionsmodell handelt, können die Koeffizienten nicht direkt interpretiert werden. Nur die Signifikanz und das Vorzeichen der Koeffizienten sind direkt interpretierbar. Zur besseren Interpretation der Koeffizienten wurden zusätzlich marginale Effekte der Koeffizienten auf die zu erklärende Variable, die Wahrscheinlichkeit eines Aufsichtsrats, berechnet. Tabelle 5 enthält die Ergebnisse der Probitschätzung.

¹¹ Die Schätzungen erfolgen mit Shazam, Version 10.0.

¹² Eine Schätzung mit dem gesamten Datensatz liefert jedoch ganz ähnliche Ergebnisse.

Tabelle 5: Probitschätzung

Vorhandensein eines Aufsichtsrates, nur „stabile“ Unternehmen			
Zu erklärende Variable: Aufsichtsrat liegt vor (AR=1), 252 Beobachtungen			
Erklärungsvariable	Wert	Marginaler Effekt	t-Wert
Anzahl der Arbeitnehmer	0,0029 **	0,0011 **	1,77
Anzahl der Arbeitnehmer quadriert	-0,0000008	-0,0000003	-1,08
Alter des Unternehmens ^a	-0,0006	-0,0002	-0,14
Unternehmensalter quadriert ²	0,000002	0,0000006	0,07
Hauptgesellschafter ist zu 100% eine GmbH ^b	1,13 ***	0,42 ***	3,89
Hauptgesellschafter sind eine GmbH und ein weiterer Gesellschafter ^b	1,15 ***	0,43 ***	2,80
Hauptgesellschafter ist eine KG ^b	0,942 **	0,35 **	2,16
Hauptgesellschafter ist eine AG ^b	1,11 ***	0,41 ***	3,48
Hauptgesellschafter hat seinen Firmensitz im Ausland ^b	1,05 ***	0,39 ***	3,40
Sonstige Unternehmen ^b	1,15 ***	0,43 ***	3,08
Konstante	-2,51		-2,93

Referenzkategorie Dummy-Variablen (^b): Es handelt sich um einen Familienbetrieb

* / ** / *** bezeichnet statistische Signifikanz auf 10 / 5 / 1-Prozent Niveau

^a Alter im Jahr des Abschlusses der Erhebung (2008)

^b Dummy-Variable, „1“, Merkmal liegt vor

Zu den signifikanten Einflussvariablen auf 1-Prozent Niveau gehören die Hauptgesellschaftertypen „ausschließlich eine GmbH“, „GmbH und ein weiterer Gesellschafter“, „AG“, „Ausländische Gesellschafter“ sowie „Sonstige Unternehmen“. Die „Arbeitnehmerzahl“ und der „Hauptgesellschaftertyp der KG“ sind auf 10-Prozent-Niveau signifikant. Die quadrierte Arbeitnehmerzahl ist nicht signifikant.

Die Unternehmensgröße nach Beschäftigten hat von Boneberg (2009) abweichend einen absolut positiven Einfluss auf die Aufsichtsratsbildung, denn bei Boneberg (2009) ist die quadrierte Arbeitnehmerzahl ebenfalls signifikant. Eine signifikante quadrierte Arbeitnehmerzahl auch in dieser Arbeit unterstellt, zeigt sich, dass die Wahrscheinlichkeit der Aufsichtsratsbildung ab einer bestimmten Mitarbeiterstärke wieder sinkt. Ein negativer Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit der Aufsichtsratsbildung wäre ab einer Größe von 1813 Beschäftigten der

Fall. Es würde sich dann um einen degressiven Anstieg der Aufsichtsratswahrscheinlichkeit halten und der Rückgang der Wahrscheinlichkeit ab 1813 Beschäftigten wäre als gering zu erachten. Im Ergebnis ist die Signifikanz der quadrierten Arbeitnehmerzahl zweitrangig. Dass große GmbHs über einen Aufsichtsrat verfügen, ist wahrscheinlicher. Hinter der Variable der Unternehmensgröße könnte sich jedoch ein anderer kausaler Zusammenhang verbergen: Große Unternehmen verfügen in der Regel über einen Betriebsrat. Sie erfüllen eher Zertifizierungsstandards und stehen eher in der Öffentlichkeit. Es könnte sein, dass große Unternehmen eine stärkere Neigung aufweisen, ordentlich zu sein und sich pflichtbewusster zu verhalten.

Das Unternehmensalter und das quadrierte Unternehmensalter sind keine signifikanten Einflussgrößen. Dies deutet darauf hin, dass es anscheinend keine Unternehmen gibt, die nur aufgrund ihres jungen Alters und wenig Erfahrung aus Unwissenheit über das DrittelbG dieses nicht einhalten.

Als Referenzkategorie bei den Hauptgesellschaftertypen wurde die Familiengesellschaft gewählt, da für diese aus den oben genannten Gründen ein hoher Einfluss auf das Vorhandensein eines Aufsichtsrats vermutet wird und darüber hinaus eine große Fallzahl vorliegend ist. Die Annahme bestätigt sich: Alle Dummyvariablen haben einen signifikanten positiven Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit der Aufsichtsratsbildung.¹³ Die marginalen Effekte dieser Variablen liegen für alle Dummyvariablen in einer Größenordnung zwischen 0,39 und 0,43. Die Wahrscheinlichkeit, dass eine GmbH über einen Aufsichtsrat verfügt ist demnach signifikant höher, wenn das Unternehmen keine Familiengesellschaft ist. Durch die Isolierung der Familiengesellschaft als Referenzkategorie wird also deutlich, dass bei allen anderen Hauptgesellschafterformen häufiger mit einem Aufsichtsrat gerechnet werden kann. Die bei der deskriptiven Auswertung gemachten Beobachtungen können damit in Bezug auf den Einfluss des Hauptgesellschaftertyps durch die ökonometrische Analyse bestätigt werden.

6. Fazit

Durch die Untersuchung konnten die von Boneberg (2009) gemachten Ergebnisse für einen anderen Wirtschaftssektor und unter Hinzuführung einer zeitlichen Stabilitätskomponente bekräftigt werden. Ein Großteil von Unternehmen umgeht die Regelungen des DrittelbG und

¹³ Für alle Dummyvariablen bis auf KGs ist dieser Einfluss auf 1-Prozent-Niveau signifikant, bei KGs auf 5-Prozent-Niveau.

bildet keinen Aufsichtsrat. Das Ausmaß des Nicht-Einhaltens der Gesetzesregelung ist innerhalb der Industrie jedoch geringer als im Dienstleistungssektor. Dies könnte daran liegen, dass die Industrie ein regelungskonformerer Wirtschaftssektor ist. Im Vergleich zur Dienstleistungsbranche misst die Industrie der Mitbestimmung mehr Bedeutung zu (vgl. auch Bertelsmannstiftung und Hans-Böckler-Stiftung 1998). Die Industrie scheint durch eine homogenere, langlebigere Struktur geprägt zu sein. Die Unternehmen sind im Durchschnitt mehr als doppelt so alt wie in der Dienstleistungsbranche. Dies ist nicht verwunderlich, da gerade der Dienstleistungssektor in den letzten Jahrzehnten stark gewachsen ist.

Fasst man die entscheidenden Erkenntnisse aus dieser Studie und die Ergebnisse von Boneberg zusammen, so lässt sich feststellen, dass Bestimmungsmerkmale zur Bildung von Aufsichtsräten insbesondere in der Branche des jeweiligen Unternehmens und im Typ des Hauptgesellschafters zu finden sind. Überspitzt formuliert umgehen Unternehmen häufiger die Regelung des DrittelbG und richten keinen Aufsichtsrat ein, wenn sie von der Mitarbeiterzahl her am unteren Ende des Anwendungsbereichs stehen und / oder ein familiengeführtes Unternehmen sind.

Die Arbeitnehmermitbestimmung wird insofern ignoriert, als dass in den GmbHs keine Aufsichtsräte gebildet werden, in denen die Arbeitnehmervertreter mitwirken könnten. Man könnte zwar einwenden, dass die Anteilseigner ebenfalls nicht über den Aufsichtsrat Einfluss auf die Geschäftsführung ausüben können. Die Anteilseigner der GmbH können jedoch über die Gesellschafterversammlung ihren Einfluss geltend machen. Als Druckmittel ultima ratio haben diese die Möglichkeit, sich aus der Gesellschaft zurück zu ziehen und ihre Anteile zu verkaufen. Diese Möglichkeit entfällt für die Arbeitnehmervertreter, wenn man annimmt, dass eine Kündigung wegen entstehender Lohneinbußen keine Alternative darstellt. Insofern bieten GmbHs, die einen Aufsichtsrat bilden müssten, in erster Linie ihren Arbeitnehmern nicht die gesetzlich vorgesehenen Vertretungsmöglichkeiten.

Es wurde untersucht, inwieweit Rechtspraxis und Rechtstheorie in Bezug auf das Drittelbeteiligungsgesetz auseinander liegen. Da sich bestätigt hat, dass das Drittelbeteiligungsgesetz großflächig unzureichend angewandt wird, muss die Diskussion um die Auswirkung der Mitbestimmung von den Befürwortern und den Gegnern anders als vorher geführt werden. Gegner der paritätischen Mitbestimmung fordern häufig die Einführung der Drittelmitbestimmung anstatt der paritätischen Mitbestimmung, da diese gut funktioniere. Sie müssen beachten, dass ein Großteil der vermeintlich drittelmitbestimmten Unternehmen in

Wirklichkeit gar kein Aufsichtsratsgremium besitzt und damit auch keinerlei Mitbestimmung durch Arbeitnehmervertreter auf Unternehmensebene vorhanden ist. Bei den durchgeführten Vergleichen von paritätischer Mitbestimmung und Drittelmitbestimmung wurden demnach höchstwahrscheinlich „Äpfel mit Birnen“ verglichen, da aufgrund der Ergebnisse dieser Arbeit anzunehmen ist, dass innerhalb der als drittelmitbestimmt erachteten Unternehmen ein Großteil über gar keine Mitbestimmung verfügten. Bei zukünftigen Arbeiten sollte dies beachtet werden, indem genauer darauf geachtet wird, ob bei den untersuchten Unternehmen in der Tat Mitbestimmung vorliegt. Rechtsanspruch und Rechtspraxis liegen in diesem Bereich scheinbar weit auseinander. Die Datengrundlagen vieler empirischer Studien zur ökonomischen Auswirkung der Mitbestimmung in Form von Vergleichen mitbestimmter und nichtmitbestimmter Unternehmen erscheinen vor dem Hintergrund der gemachten Ergebnisse nicht geeignet valide Aussagen zur Wirkung von Mitbestimmung zu machen.

Weitere Forschungsarbeiten könnten z.B. in Form von Fallstudien direkt bei den Unternehmen nach Gründen suchen, die die Umgehung von Aufsichtsräten erklären können. Dabei könnte auch der Fragestellung nachgegangen werden, ob ein Grund der Nichteinhaltung der Regelung darin zu suchen ist, dass der Aufsichtsrat in der GmbH als Organ neben der Gesellschafterversammlung angesiedelt ist und dadurch als „zu schwach“ oder gar „unsinnig“ betrachtet wird. Interessant in diesem Zusammenhang ist, welche Gruppen (Arbeitnehmervertreter, Anteilseigner oder Geschäftsführung) kein Interesse an der Bildung eines Aufsichtsrats haben, und ob ein Grund für die Arbeitnehmervertreter die Kompetenzüberschneidung von Aufsichtsrat und Betriebsrat bei GmbHs ist. Weitere Untersuchungen können auf Grundlage der Erkenntnisse dieser Arbeiten zur Drittelbeteiligung bessere Untersuchungen zur ökonomischen Wirkung der Arbeitnehmermitbestimmung und ermöglichen.

Literaturverzeichnis

- Bertelsmann Stiftung und Hans-Böckler-Stiftung [Hrsg.] (1998): Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen – Bilanz und Perspektiven. Bericht der Kommission Mitbestimmung. Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- Boneberg, Franziska (2009): Die Drittelmitbestimmungslücke im Dienstleistungssektor: Ausmaß und Bestimmungsgründe, Working Paper, Leuphana Universität Lüneburg, Januar 2009.
- 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 Arbeitnehmersvertreter nach dem Mitbestimmungsgesetz und Drittelbeteiligungsgesetz 2004. Bund-Verlag, Frankfurt am Main, 3. Auflage.
- Gorton, Gary / Schmid, Frank A. (2004): Capital, Labor, and the Firm: A study of German Co-determination, in: Journal of the European Economic Association, September 2004, S. 863–905.
- Hans Böckler Stiftung (2009): Böcklerimpuls 03/2009.
- Hans Böckler Stiftung (2007): Böckler Boxen
<http://www.boeckler-boxen.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D07167457/boxen/hs.xsl/1849.htm#1863> , Zugriff am 10.11.07.
- Huke, Rainer / Prinz, Thomas (2004): Das Drittelbeteiligungsgesetz löst das Betriebsverfassungsgesetz 1952 ab, in: Betriebs Berater, 2004, S. 2633-2639.
- Junkes, Joachim / Sadowski, Dieter in: Frick, Bernd / Kluge, Norbert / Streeck, Wolfgang [Hrsg.] (1999): Die wirtschaftlichen Folgen der Mitbestimmung - Expertenberichte für die Kommission Mitbestimmung, Bertelsmann-Stiftung / Hans-Böckler-Stiftung, Campus Verlag, Frankfurt
- Kania, Thomas in: Dieterich, Thomas [Hrsg.] (2006): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 118 BetrVG, Verlag C.H. Beck, München, 6. Auflage, S. 1292-1298.
- 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: Schaub, Günter (Hrsg.): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. Verlag C.H. Beck, München, 7. Auflage, 1835-1857.
- Raiser, Thomas (1984): Mitbestimmungsgesetz, Kommentar, De Gruyter Verlag, Berlin, 2. Auflage.
- Renaud, Simon (2007): Dynamic Efficiency of Supervisory Board Co-determination in Germany, in: Labour, Vol. 21, Issue 4-5, S. 689-712, Dezember 2007.

- Rowedder, Heinz /Schmidt-Leithoff, Christian (1985): GmbHG, Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbHG) : Kommentar von Heinz Rowedder.
- Sadowski, Dieter /Junkes, Joachim /Lidenthal, Sabine (2001): Gesetzliche Mitbestimmung in Deutschland: Idee Erfahrungen und Perspektiven aus ökonomischer Sicht, in: Zeitschrift für Unternehmens- und Gesellschaftsrecht, 1/2001, De Gruyter Verlag, S. 110-145.
- 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 (2009): Fachserie 4, Reihe 4.1.1, download unter: <https://www.ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1023886> , Zugriff am 10.04.2009.
- Wöhe, Günter / Döring, Ulrich (2002): Einführung in die allgemeine Betriebswirtschaftslehre, Vahlen, München, 21. Auflage.

Working Paper Series in Economics

(recent issues)

- No.127: *Alexander Vogel*: The German Business Services Statistics Panel 2003 to 2007, May 2009
[forthcoming in: Schmollers Jahrbuch 129 (2009)]
- No.126: *Nils Braakmann*: The role of firm-level and regional human capital for the social returns to education – Evidence from German social security data, April 2009
- No.125: *Elke Bertke und Markus Groth*: Angebot und Nachfrage nach Umweltleistungen in einem marktanalogen Agrarumweltprogramm – Ergebnisse einer Pilotstudie, April 2009
- No.124: *Nils Braakmann and Alexander Vogel*: The impact of the 2004 EU-enlargement on enterprise performance and exports of service enterprises in the German eastern border region, April 2009
- No.123: *Alexander Eickelpasch and Alexander Vogel*: Determinants of Export Behaviour of German Business Services Companies, March 2009
- No.122: *Maik Heinemann*: Stability under Learning of Equilibria in Financial Markets with Supply Information, March 2009
- No.121: *Thomas Wein*: Auf der Speisekarte der DPAG: Rechtliche oder ökonomische Marktzutrittsschranken? März 2009
- No.120: *Nils Braakmann und Joachim Wagner*: Product Diversification and Stability of Employment and Sales: First Evidence from German Manufacturing Firms, February 2009
- No.119: *Markus Groth*: The transferability and performance of payment-by-results biodiversity conservation procurement auctions: empirical evidence from northernmost Germany, February 2009
- No.118: *Anja Klaubert*: Being religious – A Question of Incentives? February 2009
- No.117: *Sourafel Girma, Holger Görg and Joachim Wagner*: Subsidies and Exports in Germany. First Evidence from Enterprise Panel Data, January 2009
- No.116: *Alexander Vogel und Joachim Wagner*: Import, Export und Produktivität in niedersächsischen Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes, Januar 2009
- No.115: *Nils Braakmann and Joachim Wagner*: Product Differentiation and Profitability in German Manufacturing Firms, January 2009
- No.114: *Franziska Boneberg*: Die Drittelmitbestimmungslücke im Dienstleistungssektor: Ausmaß und Bestimmungsgründe, Januar 2009
- 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
[revised version forthcoming in: The Service Industries Journal]
- 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
[revised version forthcoming in: Review of World Economics]
- 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 Sabrowski*: 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 and 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 agrobiodiversity 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
[published 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

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

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