

WOLFGANG FRANZ<sup>1</sup>

## Das deutsche Modell der unternehmerischen und betrieblichen Mitbestimmung: Eine Einschätzung aus ökonomischer Sicht<sup>2</sup>

### I. Einführung

Vor dem Hintergrund des sich zunehmend verschärfenden internationalen Standortwettbewerbs wird von Seiten der wirtschaftspolitischen Beratung unter anderem eine umfassende Flexibilisierung des institutionellen Regelwerkes auf dem Arbeitsmarkt eingefordert.<sup>3</sup> Allerdings konzentrieren sich die meisten daraus abgeleiteten Vorschläge hauptsächlich auf eine Neuausrichtung unterschiedlicher arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen sowie auf ein beschäftigungsfreundlicheres Tarifvertragsrecht und Kündigungsschutzrecht, während die gesetzlichen Regelungen zur hiesigen Mitbestimmung in den zitierten Publikationen praktisch keine Erwähnung finden.

Diese Enthaltensamkeit steht in krassem Gegensatz zu den kontroversen Diskussionen über die Mitbestimmung nicht nur in der juristischen und ökonomischen Literatur, sondern zudem zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften und in der Öffentlichkeit. Als sichtbares Zeichen für den Bedarf einer fundierten Einschätzung der Mitbestimmung beauftragte die Bundesregierung im März 2005 eine „Kommission zur Modernisierung der deutschen Unternehmensmitbestimmung“ erneut unter der Leitung des früheren Ministerpräsidenten des Freistaates Sachsen *K. Biedenkopf*, die hiesige Mitbestimmung auf den Prüfstand zu stellen und Vorschläge zu unterbreiten, um diese „zukunftsfest“ zu machen.<sup>4</sup> Bereits kurz vorher hatten eine „Kommission Mitbestimmung“, die von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und dem Bundesverband der Deutschen Industrie eingesetzt worden war, sowie von wissenschaftlicher Seite unter anderem das „Berliner Network Corporate Governance“ (BCCG) sowie das Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (ZAAR),

---

<sup>1</sup> Präsident des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), Mannheim, Mitglied des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung und Universität Mannheim.

<sup>2</sup> Der Beitrag basiert zum Teil auf *Franz* (2005).

<sup>3</sup> Vgl. beispielsweise Deutsche Bundesbank (2004), Sachverständigenrat (2005) und Arbeitsgemeinschaft deutscher wirtschaftswissenschaftlicher Forschungsinstitute (2005).

<sup>4</sup> Die Mitglieder der Kommission wurden am 26.7.2005 ernannt und die Kommission nahm im Oktober 2005 ihre Arbeit auf und wird ihren Bericht dem Vernehmen nach in der zweiten Jahreshälfte 2006 vorlegen. *K. Biedenkopf* leitete Ende der sechziger Jahre des vorigen Jahrhunderts bereits eine (nach ihm benannte) Kommission zur Mitbestimmung.

München, Reformvorschläge vorgelegt, nicht zu reden von zahlreichen Literaturbeiträgen aus juristischer, ökonomischer und sozialwissenschaftlicher Perspektive.<sup>5</sup>

Dieser Beitrag setzt sich zum Ziel, den Stand der Diskussion aus ökonomischer Sicht zur unternehmerischen und betrieblichen Mitbestimmung aufzuarbeiten und zu bewerten. Juristische und soziologische Aspekte bleiben hierbei bewusst außer Betracht, ohne deren Bedeutung auch nur ansatzweise in Abrede stellen zu wollen. Schon gar nicht wird der Versuch unternommen, allgemeinen gesellschaftspolitischen Betrachtungen im weitesten Sinne nachzugehen.

Ökonomen stellen bei gesetzlichen Regelungen typischerweise zwei Fragen, nämlich zum einen die möglichst quantitativ orientierte Aufstellung ihrer Erträge und Kosten und – mindestens ebenso wichtig – wieso es überhaupt eines gesetzgeberischen Zwanges bedarf, anstatt auf Freiwilligkeit zu setzen. Der Aufbau dieses Beitrags folgt diesen beiden Themenstellungen. Zunächst wird dargelegt, wieso es aus methodischer Sicht so schwierig ist, Erträge und Kosten der gesetzlichen Mitbestimmung zu identifizieren und vor allem zu quantifizieren. Das Verständnis für dieses Problem hilft zu erklären, wieso die ökonomische Literatur mitunter zu recht unterschiedlichen Einschätzungen gelangen kann, obwohl es sich bei jeder einzelnen Studie durchaus um eine wissenschaftlich fundierte Analyse handeln mag. Danach werden unter den gemachten Vorbehalten die Resultate zur Ermittlung der Erträge und Kosten der gesetzlichen Mitbestimmung zusammengefasst. Der folgende Abschnitt beantwortet dann die Frage, ob der Gesetzgeber angesprochen sein muss oder es der Entscheidung der Arbeitnehmer und Unternehmen überlassen bleiben kann, inwieweit sie sich einer Mitbestimmung bedienen wollen. Einige kursorische Reformüberlegungen beschließen den Beitrag.

## II. Effizienzanalyse der Mitbestimmung aus theoretischer Sicht

Im Mittelpunkt der folgenden theoretischen Analyse steht die Frage, inwieweit die unternehmerische und betriebliche Mitbestimmung positive Effizienzwirkungen zeitigen. Ausgangspunkt sei dabei ein hypothetischer Zustand ohne Mitbestimmung. Ein solcher ist „Pareto-effizient“, wenn niemand durch eine Veränderung dieses Zustandes besser gestellt wird, ohne dass dadurch gleichzeitig jemand anderes eine Nutzeneinbuße erleidet. Eine abgeschwächte Variante stellt das „Kaldor-Hicks-Kriterium“ dar. Demnach kann es trotz Nutzenzuwachsen bei den einen Wirtschaftssubjekten sehr wohl entsprechende Verluste bei den anderen geben, vorausgesetzt, die Nutzenzuwächse sind groß genug, so dass die Begünstigten nicht nur die Benachteiligten für ihren Nutzenverlust voll entschädigen, sondern sich gleichwohl noch verbessern können. Praktischerweise werden solche Überlegungen mit Hilfe einer Kosten-Nutzen-Analyse durchgeführt. Um die Effizienzwirkungen einer gesetzlichen Mitbestimmung

---

<sup>5</sup> Vgl. Kommission Mitbestimmung (2004), v. Werder (2003), Rieble (2004) und – stellvertretend – Henssler (2005), Franz (2005) beziehungsweise Höpner (2004).

identifizieren zu können, müssen Nutzen und Kosten spezifiziert und gegenüber gestellt werden. Die Literatur subsumiert unter dem Begriff „Nutzen“ in der Regel Aspekte wie Produktivität, Erträge, Beschäftigung und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlohnung, zumindest für die betroffenen Gruppen, idealerweise aber zudem für die gesamte Volkswirtschaft.

## 1. Erträge der Mitbestimmung

Über mögliche Effizienzgewinne der Mitbestimmung existiert eine umfangreiche Literatur. Ihre Aufarbeitung erfolgt in einschlägigen Lehrbüchern, so dass einige kursorische Hinweise genügen.<sup>6</sup> Zwar stehen im Mittelpunkt zahlreicher theoretischer Analysen entweder die unternehmerische oder die betriebliche Mitbestimmung, jedoch lassen sich die Aussagen über die Effizienzwirkungen der einen Ebene häufig mit Hilfe einiger Modifikationen auf die jeweils andere übertragen. Bei der Unternehmensmitbestimmung kommen die theoretischen Ansätze zu keiner eindeutigen Aussage, inwieweit tatsächlich Effizienzgewinne zu verzeichnen sind. Die eine Auffassung verwendet einen umfassenden unternehmensspezifischen Kapitalbestand, der aus betriebsspezifischem Humankapital und Sachkapital besteht, wobei das betriebsspezifische Humankapital zwar eigentlich gemeinsames Eigentum der Arbeitnehmer und der Anteilseigner ist, aber im Arbeitnehmer verkörpert ist, so dass eine Aufteilung der Besitzansprüche offensichtlich nicht möglich ist.<sup>7</sup> Wenn aber unternehmensspezifisches Humankapital etwa bei der Aufteilung der Gewinne oder bei der Formulierung von längerfristigen Unternehmensstrategien anders behandelt wird als unternehmensspezifisches Sachkapital, so resultieren daraus Konflikte zwischen Arbeitnehmern und Anteilseignern. Die Unternehmensmitbestimmung stellt dann ein Überwachungs- und Durchsetzungsmittel dar, um widersprüchlichen Zielsetzungen der beiden ihre Wohlfahrt maximierenden Akteure gerecht zu werden.<sup>8</sup> Dies erbringt Effizienzgewinne. Die Gegenposition dazu wendet sich nicht gegen eine freiwillige Unternehmensmitbestimmung, wohl aber gegen staatlich verordnete Mitbestimmungsregelungen, weil sie die Vertragsfreiheit der Anteilseigner einschränken und zu suboptimalen Organisationsstrukturen führen. Durch Zuweisung von Kontrollrechten an die Arbeitnehmer unabhängig von der Höhe ihrer Humankapitalinvestitionen tragen die Arbeitnehmer nicht die vollen Konsequenzen von Entscheidungen, soweit diese der unternehmerischen Mitbestimmung unterliegen. Folglich besitzt „das orthodoxe mitbestimmte Unternehmen keine wirklich effiziente Organisationsstruktur“ (Furubotn 1988, S. 178). Es treten Effizienzverluste auf.

Ebenfalls zu differierenden Einschätzungen gelangen theoretische Ansätze, welche die Wirkungen der betrieblichen Mitbestimmung in Form des Betriebsrats auf die

---

<sup>6</sup> Vgl. unter anderem *Hübler* (2003 a, b) und *Sadowski* (1997) oder zur Lehrbuchliteratur beispielsweise *Franz* (2006), Kapitel 7.2.

<sup>7</sup> Vgl. dazu *Richter* und *Furubotn* (1999), S. 427 ff.

<sup>8</sup> Ebenda S. 430.

Produktivität, Investitionen und Gewinne des betreffenden Unternehmens ins Blickfeld nehmen und sich hierbei oft auf Theorien über die Wohlfahrtseffekte gewerkschaftlichen Handelns beziehen. Die prominenteste Begründung für produktivitätssteigernde Wirkungen des Betriebsrats stellen Varianten des „Abwanderung-Widerspruch-Ansatzes“ von *Freeman* und *Lazear* (1995) dar. Unzufriedenheit im Unternehmen kann gemäß dieser Sichtweise entweder durch Kündigung oder Beschwerde zum Ausdruck gebracht werden. Mit der Abwanderung gehen möglicherweise wertvolle Investitionen in das betriebspezifische Humankapital verloren, während der Widerspruch häufig unterbleibt – der Missstand im Unternehmen mithin fortbesteht –, weil Arbeitnehmer Sanktionsmaßnahmen seitens ihrer Vorgesetzten fürchten. Der sich damit ergebende Produktivitätsverlust kann durch die Institution eines Betriebsrats zumindest stark gemildert werden. Durch ihn wird die individuelle arbeitnehmerseitige Kritik „kollektiviert“ und damit anonymisiert. Des Weiteren mag er im Hinblick auf den Anlass der Unzufriedenheit eher Abhilfe zu schaffen in der Lage sein, wodurch andere Arbeitnehmer ebenfalls einen Nutzen ziehen, der erfolgreiche Widerspruch mithin in dem Betrieb den Charakter eines „öffentlichen Gutes“ aufweist.<sup>9</sup> Produktivitätserhöhungen sind die Folge.

In die gleiche Richtung zielen theoretische Ansätze, die produktivitätssteigernde Effekte der betrieblichen Mitbestimmung auf Grund einer Verringerung von Transaktionskosten postulieren, weil die Geschäftsführung über den Betriebsrat kostengünstiger über die Präferenzen der Arbeitnehmer bezüglich der Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen informiert wird, als wenn sie dies bei den einzelnen Arbeitnehmern in Erfahrung bringen müsste.

Allgemein haben beide Theorien eine höhere Arbeitsmotivation und Identifikation der Arbeitnehmer mit den betrieblichen Interessen zum Ergebnis, nicht zuletzt im Zusammenhang mit einer höheren Bereitschaft, in (betriebspezifisches) Humankapital zu investieren. Die Frage, inwieweit solche Vorzüge nicht ebenso mit Hilfe anderer Vorkehrungen, wie etwa einer Gewinnbeteiligung, eines anreizkompatiblen Vorschlagswesens und der Gewährung von Auszeiten zwecks Weiterbildung, erreicht werden können, ist meistens nicht Gegenstand dieser Literatur, mit der Ausnahme beispielsweise des Beitrags von *Jirjahn* (1998).

Zu dem Schluss eher effizienzmindernder Effekte der betrieblichen Mitbestimmung kommen Theorien, welche die Verteuerung des Faktors Arbeit und eine nachlassende Investitionsbereitschaft betonen. Im Vorfeld geplanter betrieblicher Sachkapitalinvestitionen zeigen sich die Arbeitnehmervertreter hinsichtlich der Entwicklung der (übertariflichen) Arbeitsentgelte gemäß diesen Theorien moderat, weil solche Investitionen und die damit einhergehenden höheren Gewinne im Interesse der Arbeitnehmer liegen. Sobald die Investition indes getätigt ist, fordern die Arbeitnehmer eine höhere Entlohnung, der zuzustimmen sich die Unternehmensleitung häufig genötigt sieht, will sie die Investition nicht völlig abschreiben. Gegebenenfalls antizipiert die Geschäftsführung dieses Verhalten des Betriebsrats und unterlässt die Investition von

---

<sup>9</sup> Vgl. dazu *Jirjahn* (1998).

vornherein. Als Ergebnis dieser theoretischen Überlegungen führt die Existenz der betrieblichen Mitbestimmung zu geringeren Investitionen, sei es, weil die höheren Löhne wie eine Steuer auf das Realkapital wirken und die Investitionsbereitschaft schwächen, sei es, weil bestimmte Investitionsprojekte erst gar nicht durchgeführt werden.<sup>10</sup> Allerdings können höhere Löhne im Gegensatz zu dieser Argumentation und im Einklang mit der Effizienzlohntheorie die bereits erwähnte Arbeitsmotivation steigern, so dass der Nettoeffekt offen bleibt.

## 2. Kosten der Mitbestimmung

Die gesetzliche Mitbestimmung verursacht direkte und indirekte Kosten. Direkte Kosten fallen unter anderem in Form von Aufsichtsratsvergütungen für die gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitnehmervertreter, Arbeitsentgelten für die ganz oder teilweise von der Arbeit freigestellten Betriebsratsmitglieder sowie als Sachkosten (Büros, Wahlen, Sitzungen, Weiterbildungsmaßnahmen für Betriebsratsmitglieder etc.) an. Indirekte Kosten reichen über Kosten einer erschwerten Entscheidungsfindung und damit einhergehenden, mitunter sachfremden Kompensationsleistungen, um die Zustimmung des Betriebsrats zu geplanten betrieblichen Maßnahmen zu erhalten, über eine höhere Partizipation an den Unternehmensgewinnen (nicht aber an den entsprechenden Unternehmensrisiken) bis hin zu den gerade in jüngster Zeit kolportierten Kungelgeschäften, etwa in Gestalt von üppigen Nebenleistungen an den Betriebsrat oder als kollektive Absprachen, wenn sich beispielsweise Vorstandsmitglieder ihre (vorzeitige) Vertragsverlängerung dadurch zu sichern versuchen, indem sie sich gleichzeitig für großzügige Erhöhungen der tariflichen Arbeitnehmerentgelte und die Erhaltung geltender Mitbestimmungsregelungen einsetzen.

So beachtlich diese Kosten sein mögen, so stellt sich gleichwohl die Frage, wer sie letztlich trägt. Die Unternehmen kommen zwar unmittelbar dafür auf, das heißt, ihnen fällt zunächst die Zahllast zu. Damit ist indes noch nichts über die eigentliche Traglast gesagt, das heißt, wer die Kosten nach Beendigung aller Anpassungsprozesse innerhalb und außerhalb der Unternehmen schlussendlich schultert. Es geht also um das Ausmaß der Überwälzung der Kosten der Mitbestimmung auf die Arbeitnehmer. Unternehmen werden versuchen, diese Kosten in den Preisen an ihre Kunden weiterzugeben. Inwieweit ihnen das gelingt, hängt von möglichen Preiserhöhungsspielräumen ab, die ihrerseits ganz wesentlich von der Wettbewerbssituation auf den nationalen und internationalen Märkten und von der Preiselastizität der Güternachfrage bestimmt wird. Insoweit solche Überwälzungsversuche erfolgreich sind, tragen letztlich (auch) die inländischen Konsumenten und damit die Arbeitnehmer einen entsprechenden Teil der Kosten der Mitbestimmung. Es wäre dann nahe liegend, dass die Arbeitnehmer sich direkt an der Kostenübernahme beteiligen, etwa indem die Lohnanhebungen moderater ausfallen. Wenn weder eine Überwälzung auf die Preise noch

---

<sup>10</sup> Vgl. dazu auch *Sadowski* (1997), S. 47. f.

eine Kompensation durch Lohnmindersteigerungen Platz greifen, besteht die Gefahr, dass sich Unternehmen der (Kosten der) Mitbestimmung dadurch entledigen, dass sie zu kapitalintensiveren Produktionsverfahren wechseln oder ihre Produktion ins kostengünstigere Ausland verlagern. In diesem Fall tragen die Arbeitnehmer die Last in Gestalt von Arbeitsplatzverlusten. Welche Transmissionskanäle von der Zahllast zur Traglast auch immer relevant sein mögen, die Analogie zu Studien über die Überwälzung anderer Arbeitskosten, wie etwa Personalzusatzkosten, legt die Vermutung nahe, dass die Arbeitnehmer zumindest einen substantiellen Beitrag zur Traglast leisten. Anders als es mithin die landläufige Vorstellung suggeriert, ist die Mitbestimmung für die Arbeitnehmer eben nicht kostenfrei zu haben, ebenso wenig wie etwa der Kündigungsschutz und andere rigide arbeitsrechtliche Regelungen.

### III. Effizienzanalyse der Mitbestimmung aus empirischer Sicht

Allein schon die Anzahl der vielen wissenschaftlich fundierten Studien zur Empirie der gesetzlichen Mitbestimmung könnte zu der Erwartung einer schlüssigen, empirisch belastbaren Einschätzung ihrer Wirkungen Anlass geben. Dem ist nicht so, und deshalb stellt sich die Frage nach den Schwierigkeiten, die offenbar mit einer solchen Analyse verbunden sind. Eine erste Antwort resultiert bereits aus den Darlegungen zur Theorie der Mitbestimmung des vorangegangenen Abschnitts. Schon die möglichen Erträge sind aus theoretischer Sicht keineswegs eindeutig positiv. Nimmt man zusätzlich die direkten und indirekten Kosten ins Blickfeld, dann erscheint per saldo ein Effizienzgewinn höchst unsicher. Vor diesem Hintergrund überrascht es folglich wenig, wenn die Ergebnisse der einzelnen Studien hinsichtlich der in die Betrachtung einbezogenen Unternehmen, des zugrunde liegenden Zeitraums und des verfügbaren Datenmaterials differieren. Es gibt eben nicht „die“ Wirkungen der gesetzlichen Mitbestimmung für die Gesamtheit der (mitbestimmten) Unternehmen, sondern diese können sich von Unternehmen zu Unternehmen markant unterscheiden, je nachdem, ob es sich beispielsweise um einen kooperativen Betriebsrat handelt oder nicht, wie bereits die Alltagserfahrung in Form praktischer Beispiele lehrt. Wie oft hört man die einen Arbeitgeber über ihren Betriebsrat lamentieren, während andere voll des Lobes sind und dies nicht nur coram publico. Hinzu kommt aber noch ein gravierendes methodisches Problem, das es wert ist, kurz erläutert zu werden, weil es zahlreiche ähnliche Fragestellungen insbesondere im Hinblick auf die quantitative Abschätzung der Folge arbeitsrechtlicher Regelungen betrifft.

#### 1. Das methodische Hauptproblem

Um das methodische Problem möglichst klar herauszuarbeiten, sei zunächst rein hypothetisch angenommen, alle Unternehmen unterlägen ausnahmslos einer völlig einheitlichen Gesetzesvorschrift über einen bestimmten Typ der Mitbestimmung.

Deren Wirkung zu evaluieren ist offenkundig nicht möglich, denn dazu müsste man wissen, wie es denselben Unternehmen zum selben Zeitpunkt oder im selben Zeitraum ohne diese Mitbestimmungsregelung ergangen wäre. Diese „kontrafaktische Situation“ ist logisch unmöglich, denn niemand kann sich zum selben Zeitpunkt in zwei unterschiedlichen Zuständen – mit und ohne Mitbestimmung – befinden. Als Ausweg werden dann zu Vergleichszwecken mitunter frühere Zeiträume oder andere Länder herangezogen, in denen es die betreffende Mitbestimmungsregelung nicht gab beziehungsweise gibt. Aber diese Forschungsstrategie birgt hohe Risiken, denn es fällt außerordentlich schwer, den kausalen Effekt der Mitbestimmung zu identifizieren, weil sich die Situation in der Vergangenheit oder in anderen Volkswirtschaften von der zur Rede stehenden unterscheidet und es kaum möglich ist, alle potentiellen Einflussfaktoren dieser Divergenzen adäquat zu berücksichtigen. Anscheinend stellt sich die Lage jedoch weniger problematisch dar, wenn – wiederum vereinfachend unterstellt – zwei Gruppen von Unternehmen existieren. Eine erste Gruppe unterliegt einer bestimmten Mitbestimmungsregelung, eine zweite nicht. Wenn es der zweiten Gruppe besser oder schlechter geht als der ersten, scheint das Urteil über die Mitbestimmung auf der Hand zu liegen: positive beziehungsweise negative Wirkungen. Doch diese Einschätzung kann sich als glatter Fehlschluss erweisen, beispielsweise wenn es sich bei der ersten Gruppe um Unternehmen mit innovativen Produkten und qualifizierten Managern handelt und diese Errungenschaften nichts damit zu tun haben, ob das Unternehmen einer Mitbestimmungsregelung unterworfen ist. Wiederum benötigte man eigentlich die Kenntnis der kontrafaktischen Situation, nämlich wie es den „mitbestimmten“ Unternehmen ergangen wäre, hätten sie nicht der Mitbestimmung unterlegen. Trotzdem kann diese Forschungslage weniger schwierig als die eingangs dieses Abschnitts dargestellte sein, denn im jetzigen Beispiel mag es möglich sein, eine „Kontrollgruppe“ zu konstruieren, das heißt eine Gruppe von „mitbestimmungsfreien“ Unternehmen, bei der für jedes „mitbestimmte“ Unternehmen ein „statistischer Zwilling“ in Form eines „mitbestimmungsfreien“ Unternehmens mit ansonsten identischen Merkmalen und Kennziffern hinsichtlich der Branche, Unternehmensgröße etc. gefunden wird. Dann kann man die Wirkung der Mitbestimmung etwa auf die Produktivität oder Ertragslage für denselben Zeitpunkt oder Zeitraum evaluieren. Offenkundig bedarf es zur Konstruktion einer solchen Kontrollgruppe eines umfangreichen Datensatzes mit detaillierten Informationen über sämtliche Unternehmen. Solche Datensätze sind rar, weshalb viele Untersuchungen auf weniger geeigneten Datensätzen basieren und daher unter den aufgezeigten methodischen Schwierigkeiten teilweise gravierend leiden.

Vor diesem Hintergrund liegt als Ausweg nahe, eine Umfrage bei Unternehmern und Führungskräften in Unternehmen über deren Einschätzung der Vorteile der Mitbestimmung durchzuführen. Hier gilt es indes die Spreu vom Weizen zu trennen. Mitunter liegt die Intention der Umfrage auf der Hand, beispielsweise wenn solche Unternehmensführer um eine Beurteilung der Mitbestimmung „gebeten“ werden, die kurz vor eigenen Vertragsverhandlungen in einem mitbestimmten Aufsichtsrat stehen, in einem mitbestimmten Betrieb erhebliche betriebliche Restrukturierungsmaßnahmen

durchführen müssen oder sich in engen Geschäftsbeziehungen zu mitbestimmten Unternehmen befinden. Ein Schuft, wer bei wohlwollenden Aussagen Böses denkt. Aber selbst anspruchsvolle umfragebasierte Studien sind angesichts oft beängstigend niedriger Rücklaufquoten zum Teil mit dem Problem einer „Selektionsverzerrung“ konfrontiert, dass nämlich die Gruppe der Antwortverweigerer möglicherweise überproportional viele Skeptiker der Mitbestimmung enthält.<sup>11</sup>

## IV. Ergebnisse neuerer empirischer Studien

### 1. Erträge der Mitbestimmung

Angesichts der zahlreichen empirischen Studien über die Wirkungen vor allem der betrieblichen Mitbestimmung empfiehlt sich der Übersichtlichkeit halber eine Begrenzung auf neuere Analysen (strikt ab dem Jahr 2000),<sup>12</sup> allemal wenn diese auf aussagekräftigeren Datensätzen basieren und eine der Problemstellung angemessenere Methodik anwenden.

Um mit der unternehmerischen Mitbestimmung zu beginnen, sind diesbezügliche Beiträge selten, weil – wie im vorangegangenen Abschnitt ausgeführt – die in Frage kommenden Unternehmen in der Regel der gesetzlichen Mitbestimmung unterliegen, gegebenenfalls oberhalb einer bestimmten Anzahl von Beschäftigten. Etwas aussichtsreicher ist dann schon eine Analyse unterschiedlicher Ausgestaltungen der unternehmerischen Mitbestimmung, wie etwa die paritätische Besetzung des Aufsichtsrats im Vergleich zur Drittelparität je nach Rechtsform und Anzahl der Mitarbeiter (beispielsweise Parität in der Regel für Kapitalgesellschaften mit mehr als 2000 Mitarbeitern, mit Ausnahmen etwa im Montanbereich). Dieser Aspekt ist Gegenstand der Arbeit von *Gorton* und *Schmid* (2004) auf der Basis von rund 150 börsennotierten Kapitalgesellschaften in Deutschland in den Jahren 1989 bis 1993. Auf der Grundlage semiparametrischer Regressionsanalysen unter expliziter Berücksichtigung der Unternehmensgröße ermitteln die Autoren einen Abschlag auf den Firmenwert der Unternehmen mit paritätischer Mitbestimmung im Vergleich zur Drittelparität in Höhe von 21 vH im Jahre 1989 und 43 vH im Jahre 1992; im gewichteten Mittel beläuft sich dieser Diskont auf 31 vH. Dieses Resultat spricht nicht für Effizienzgewinne der paritätischen Mitbestimmung – zumindest aus der Sicht der Anteilseigner. Hingegen finden *Kraft* und *Stank* (2004) keinen signifikanten negativen Einfluss der Einführung des Mitbestimmungsgesetzes im Jahre 1976 auf die unternehmerische Innovationsaktivität.

Die Literatur zur Quantifizierung der Wirkungen der betrieblichen Mitbestimmung ist ungleich umfangreicher und bereits in Übersichtsbeiträgen zusammengefasst.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Vgl. *Höpner* (2004), S. 356 ff. für eine Darstellung einiger Umfragestudien.

<sup>12</sup> Die Willkür der Zäsur ist offenkundig, aber kaum vermeidbar.

<sup>13</sup> Vgl. beispielsweise *Addison, Bellmann, Schnabel* und *Wagner* (2004), *Addison, Schnabel* und *Wagner* (2004), *Hübler* (2003 a) und *Sadowski* (2002).

Insbesondere seit der Verfügbarkeit des IAB-Betriebspanels hat sich die Datenlage spürbar verbessert, während frühere Studien auf regional begrenzten Datensätzen (wie etwa das Hannoveraner Firmenpanel) oder einzelnen Fallstudien basieren. Gegenstand der Untersuchungen ist eine große Palette möglicher Wirkungen der betrieblichen Mitbestimmung, wie etwa auf die Lohnhöhe, Lohnspreizung, Beschäftigung, Investitions- und Innovationstätigkeit, Weiterbildung, Produktivität und das Betriebsergebnis. Häufig ergeben sich zudem signifikante Unterschiede in Abhängigkeit der Betriebsgröße. Trotz oftmals divergierender Resultate lassen sich gleichwohl, wenn auch mit einigem Mut und nicht frei von Subjektivität, folgende Tendenzaussagen bezüglich der genannten Effekte machen, wobei aus Platzgründen auf Unterschiede je nach Betriebsgröße nicht eingegangen wird:<sup>14</sup>

- Die Existenz von Betriebsräten geht mit höheren Effektivlöhnen einher, allerdings wohl eher bei nicht tarifgebundenen Betrieben (*Hübler* und *Jirjahn* [2003], *Klodt* [2000]). Des Weiteren bewirkt die betriebliche Mitbestimmung häufig eine geringere Spreizung der qualifikatorischen Lohnstruktur (*Hübler* und *Meyer* [2001]).

- Mitbestimmte Betriebe weisen oft einen geringeren Grad an Beschäftigungszunahmen und -fluktuationen auf, das heißt, Betriebsräte stellen eine Bremse bei Neueinstellungen und Entlassungen dar (*Addison* und *Teixeira* [2004], *Beckmann* und *Bellmann* [2002], *Gerlach*, *Hübler* und *Meyer* [2001]). Falls die Bremswirkung bei Entlassungen zu kräftig ausfällt, sind Insolvenzen die Folge (*Addison*, *Bellmann* und *Kölling* [2004]). In weniger dramatischen Fällen weichen Betriebe auf befristete Arbeitsverhältnisse aus (*Boockmann* und *Hagen* [2003]). Hingegen unterstützen Betriebsräte die Einrichtung von Arbeitszeitkonten.

- Die Errichtung oder Abschaffung eines Betriebsrats besitzt zwar keinen direkten negativen beziehungsweise positiven Effekt auf das betriebliche Investitionsverhalten (*Addison*, *Schank*, *Schnabel* und *Wagner* [2005]). Wohl aber können Investitionen über den Umweg des Betriebsratseinflusses auf die betriebliche Organisation und Weiterbildung vorteilhaft beeinflusst werden. Eine signifikante Wirkung des Betriebsrats auf Produkt- und Prozessinnovationen kann in der Regel nicht belegt werden (*Addison*, *Schnabel* und *Wagner* [2001] und *Dilger* [2002]).

- Betriebliche Mitbestimmung geht mit höheren Weiterbildungsanstrengungen der Beschäftigten sowie einer größeren Effektivität von Weiterbildung einher (*Gerlach* und *Jirjahn* [2001], *Zwick* [2004 a]) und begünstigt betriebliche Reorganisationsmaßnahmen (*Hübler* und *Jirjahn* [2002]). Eventuell liegen darin die Ursachen für den in einigen Studien festgestellten positiven Produktivitätseffekt eines Betriebsrates (*Frick* und *Möller* [2003]). Dieses Resultat ist indessen nicht sehr robust, ähnlich wie die gegenteilige Evidenz eines negativen Einflusses auf die Gewinne des betreffenden Betriebes. So ergibt eine Studie mit Hilfe einer stochastischen „production frontier“-Analyse keine signifikanten Effizienzwirkungen (*Schank*, *Schnabel* und *Wagner* [2004]).

---

<sup>14</sup> Vgl. dazu unter anderem *Hübler* (2003 b).

– In „mitbestimmungsfreien“ Betrieben können die Beschäftigten durchaus an Entscheidungen des Betriebes beteiligt sein, beispielsweise über Teamarbeit und autonome Arbeitsgruppen. Eine solche Partizipation unterhalb einer formalen betrieblichen Mitbestimmung erhöht die Produktivität (*Zwick [2004 b]*).

Noch einmal: Die verschiedenen Quantifizierungen möglicher Effekte der betrieblichen Mitbestimmung sind häufig fragil, mitunter widersprüchlich. Das kann darauf zurückzuführen sein, dass sie in unterschiedlichen Betrieben ein entgegen gesetztes Vorzeichen aufweisen, vielleicht je nach Kooperationsbereitschaft aller beteiligten Parteien.

## 2. Kosten der Mitbestimmung

Verlässlich quantitative Angaben über die Kosten der Mitbestimmung zu ermitteln, fällt außerordentlich schwer und mag am ehesten noch für die betriebliche Mitbestimmung ein nicht von vornherein aussichtsloses Unterfangen darstellen. Aber selbst hier ergeben sich immense Probleme. Zwar kann man die direkten Kosten der Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes zu erfassen versuchen, wie etwa Sach- und Personalkosten für (freigestellte) Mitglieder der Mitbestimmungsorgane oder Betriebsratswahlen. Dazu hat das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) aktualisierte Berechnungen vorgelegt (*Niedenhoff 2004*). Unberücksichtigt bleiben jedoch die kaum zu quantifizierenden indirekten Kosten beispielsweise auf Grund sachwidriger Kopplungsgeschäfte, Verzögerungen oder gar Verhinderungen von notwendigen unternehmerischen Aktivitäten, so es sich tatsächlich um einen wenig kooperativen Betriebsrat handelt.

Die erwähnte Studie des IW kommt auf Grund einer Unternehmensbefragung aus den Jahren 2003/2004 zu dem Ergebnis, dass im Jahre 2004 je Beschäftigten die direkten Gesamtkosten der Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes jährlich rund 650 Euro betragen und damit im Vergleich zur vorangegangenen Erhebung aus den Jahren 1997/1998 um knapp 81 Euro gestiegen sind. Hauptsächlich schlagen die Kosten der Betriebsratstätigkeit mit rund 338 Euro (+ 73 Euro) zu Buche, gefolgt von Kosten der Betriebsversammlungen mit rund 147 Euro (– 104 Euro, weil deren Anzahl sich verringert hat) und den Einigungsstellenverfahren mit über 60 Euro (+ 38 Euro). Bei aller berechtigter Detailkritik etwa hinsichtlich der Objektivität der Kostenschätzungen seitens der Unternehmen, des Hochrechnungsverfahrens und der Kostenarten liefern diese Angaben ungefähre Größenordnungen der direkten Kosten der betrieblichen Mitbestimmung. Diese sind beachtlich und im Verlauf der letzten Jahre noch gestiegen, selbst unter Berücksichtigung von Preissteigerungen. Ähnliches gilt für die unternehmerische Mitbestimmung. So beziffert das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) die Kosten der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat des Unternehmens Siemens AG im Jahre 2002 mit 5,4 Millionen Euro.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft, iwv Nr. 47 vom 18.11.2004, S. 6.

## V. Ein Zwischenfazit

Die Quantifizierung möglicher Erträge der Mitbestimmung, um diese den Kosten gegenüberzustellen, erweist sich als außerordentlich problematisches, teilweise sogar fast aussichtsloses Unterfangen. Im Hinblick auf die unternehmerische Mitbestimmung unterliegen die meisten der in Frage kommenden Unternehmen einem gesetzlichen Zwang, so dass in den Datensätzen kaum die für eine fundierte wissenschaftliche Analyse erforderliche Heterogenität von mitbestimmten und mitbestimmungsfreien Unternehmen vorliegt und lediglich die Effekte einer unterschiedlichen Parität ermittelt werden können. Diesbezügliche Resultate bringen ein gerüttelt Maß an Skepsis gegenüber eventuellen Vorteilen der unternehmerischen Mitbestimmung zum Ausdruck. Bei der betrieblichen Mitbestimmung sind die Forschungsperspektiven auf Grund einer beachtlichen Heterogenität zwar wesentlich aussichtsreicher, indes variieren die empirischen Ergebnisse sehr stark und sind häufig nicht sonderlich robust. Mit aller Behutsamkeit kann man sie dahingehend zusammenfassen, dass sie keine durchweg signifikanten positiven Erträge der Existenz eines Betriebsrats belegen. Anders formuliert: Dass die Mitbestimmung teilweise erhebliche direkte Kosten verursacht, ist hinlänglich dokumentiert; inwieweit sie entsprechende Erträge abwirft, ist dagegen alles andere als offenkundig und eher unwahrscheinlich.

## VI. Gesetzliche Regelungen versus Freiwilligkeit

Die vorangegangene theoretische und empirische Analyse über gesetzliche Mitbestimmungsregelungen erbrachte aus ökonomischer Sicht keine eindeutige Einschätzung, sondern lässt eher vermuten, dass eine solche Bewertung von Unternehmen zu Unternehmen und je nach wirtschaftlicher Situation sehr differenziert ausfallen dürfte. Für eine solche Gemengelage bieten Ökonomen in der Regel eine sehr einfache Lösung an, es nämlich mehr der individuellen Vertragsfreiheit auf der Unternehmensebene zu überlassen, in welchem Umfang eine unternehmerische und betriebliche Mitbestimmung Anwendung finden soll. Eine solche, womöglich begrenzte Freiwilligkeit mag zudem auf Grund der Rechtsprechung auf europäischer Ebene geboten sein, welche es im Hinblick auf die unternehmerische Mitbestimmung zulässt, dass – vereinfacht ausgedrückt – in einem anderen EU-Mitgliedstaat gegründete Unternehmen die dortigen Mitbestimmungsregelungen bei einer Sitzverlagerung nach Deutschland beibehalten dürfen.<sup>16</sup> Angesichts sehr unterschiedlicher Mitbestimmungsregelungen in den EU-Mitgliedstaaten – bis hin zu fehlenden diesbezüglichen Rechtsvorschriften – dürfte damit der Wettbewerb zwischen unterschiedlichen Rechtsinstitutionen der

---

<sup>16</sup> Vgl. dazu *Baums und Ulmer (2004)* sowie *Henssler (2005)*.

Unternehmensmitbestimmung eröffnet worden sein, eine für Ökonomen durchaus wünschenswerte Entwicklung.

Die gesetzliche Regelungsdichte ist mithin gemäß dieser Sichtweise sehr deutlich zurückzunehmen. Damit erhebt sich die Frage, ob mehr Freiwilligkeit das Ende der hiesigen Mitbestimmung bedeuten würde, wie vielfach befürchtet wird.

In der Tat werden eine Reihe von Gründen vorgetragen, warum Mitbestimmungsregelungen, selbst wenn sie für alle Beteiligten per saldo vorteilhaft wären, nicht implementiert würden.<sup>17</sup> Unbeschadet der noch zu überprüfenden Stichhaltigkeit der einzelnen diesbezüglichen Argumente, stellt sich die vorliegende Situation hierzulande anders dar. Es geht *nicht* um die Frage, ob die Mitbestimmung freiwillig *eingeführt* würde oder nicht, sondern darum, ob die bestehenden Regelungen ohne gesetzlichen Zwang vollumfänglich *aufrechterhalten* würden. Das macht einen beträchtlichen Unterschied und relativiert einschlägige Befürchtungen. Denn bezüglich der Mitbestimmung in Deutschland liegen jahrzehntelange Erfahrungen vor, positive wie negative, und wie die empirischen Resultate nahe legen, mögen entsprechende Einschätzungen in den jeweiligen Unternehmen sehr unterschiedlich ausfallen. Unternehmen mit guten Erfahrungen werden die Mitbestimmung nicht abschaffen, sondern gegebenenfalls etwas modifizieren, der konstruktiven Zusammenarbeit mit ihren Beschäftigten halber. Mehr noch, sie können die bei ihnen herrschende Mitbestimmung zur Attrahierung qualifizierter Mitarbeiter verwenden. Kleine und mittlere Unternehmen mögen auf kodifizierte Regelungen verzichten und sich stattdessen einer informellen Partizipation der Arbeitnehmer bedienen. Wieder andere Unternehmen streichen die Mitbestimmungsregelungen ersatzlos; ob dies dann der Produktivität der Mitarbeiter zuträglich ist, wird sich alsbald herausstellen. Noch einmal: Ebenso wenig wie es hier um die Einführung der Mitbestimmung geht, genauso wenig steht deren uneingeschränkte Abschaffung zur Diskussion. Warum sollten Unternehmen die Mitbestimmung ersatzlos über Bord werfen, wenn sie nach ihrer eigenen Kenntnis so vorteilhaft ist, wie das von den Verfechtern der Mitbestimmung stets proklamiert wird?

Diesen wichtigen Unterschied vorangestellt, vermögen selbst die Gründe nicht voll zu überzeugen, welche eine freiwillige Einführung der Mitbestimmung bezweifeln, so dass die Unternehmen seitens des Gesetzgebers zu ihrem „Glück“ gezwungen werden müssten. Auf die bereits vorhandenen langjährigen Erfahrungen mit der Mitbestimmung, die sich neu gegründete Unternehmen ebenfalls zunutze machen können, wurde bereits hingewiesen. Argumente, die Unternehmen würden ex ante die Vorteilhaftigkeit der Mitbestimmung verkennen und davon erst ex post überzeugt sein, laufen mithin ins Leere. Des Weiteren wird geltend gemacht, Unternehmen sperrten sich gegen die Mitbestimmung, weil sie befürchteten, im Vergleich zu mitbestimmungsfreien Unternehmen überproportional viele leistungsschwache Arbeitnehmer anzulocken, die sich dadurch Leistungen aneignen könnten, welche ihnen im Leistungswettbewerb

---

<sup>17</sup> Vgl. dazu *Sadowski, Junkes und Lindenthal* (2001), S. 115 ff. und die dort angeführte Literatur zu den einzelnen Thesen.

auf Grund ihrer Arbeitsproduktivität schwerlich zuteil würden.<sup>18</sup> Abgesehen davon, dass diese Vermutung nicht gerade einen Hinweis auf hohe Erträge der Mitbestimmung darstellt, legt sie eher hinreichend lange Probezeiten und flexible Kündigungsvorschriften als einen gesetzlichen Zwang zur Mitbestimmung nahe. Schließlich wird gegen das Zustandekommen freiwilliger Regelungen dargelegt, Unternehmen gingen davon aus, ohne eine betriebliche Mitbestimmung ihren Arbeitnehmern leichter Krisensituationen vorspiegeln zu können, um sie zu Lohnzugeständnissen zu nötigen. Dies ist schon allein deshalb unwahrscheinlich, weil sich diese Strategie für ein solches Unternehmen bitter rächte, sobald die Täuschung bekannt wird, was kaum zu vermeiden ist.

Schließlich wird die These vertreten, die betriebliche Mitbestimmung führe dazu, dass trotz Produktivitätssteigerungen – etwa auf Grund von Weiterbildungsmaßnahmen und Sachkapitalinvestitionen – die Arbeitgeber sich auf Grund von anschließenden überzogenen Lohnzahlungen, zu denen sie sich seitens des Betriebsrats genötigt sähen, schlechter stellten, und deshalb eine betriebliche Mitbestimmung erst gar nicht einführten. Die Durchschlagskraft dieser Bedenken ist für Deutschland sehr zu relativieren, denn sie hängt davon ab, inwieweit das Unternehmen tarifgebunden ist oder ob dem Betriebsrat – anders als hierzulande – das Recht zur Mitbestimmung bei der Höhe der Arbeitsentgelte (einschließlich der Nebenleistungen) zugestanden wird und wie dieser den Verteilungsspielraum angesichts der (internationalen) Wettbewerbssituation beurteilt und ausschöpft. Schon eher mag dem Argument Gewicht beizumessen sein, ein Betriebsrat könne effektiver die Einhaltung von Arbeitnehmerschutzrechten kontrollieren, die weniger dem einzelnen Unternehmen, sondern eher der Gesellschaft allgemein von Nutzen sind. Das Argument mag für einen begrenzt erzwingbaren Betriebsrat sprechen.

## VII. Eine freiheitliche Mitbestimmung als Standortvorteil

Wenn es darum geht, das deutsche Modell der unternehmerischen und betrieblichen Mitbestimmung „zukunftsfest“ zu machen – so der Auftrag der Bundesregierung an die Kommission zur Modernisierung der deutschen Unternehmensmitbestimmung – dann sollte das Prinzip der Vertragsfreiheit die Hauptstoßrichtung einschlägiger Reformüberlegungen bilden. Man muss dies nicht überziehen: Die Modernisierung der Mitbestimmung vor dem Hintergrund des internationalen Standortwettbewerbs stellt das Ziel dar, nicht deren Abschaffung.

Reformvorschläge zur Mitbestimmung seitens des Autors werden an anderer Stelle ausführlicher vorgestellt (*Franz* [2005]), so dass eine thesenartige Zusammenfassung genügen dürfte.

---

<sup>18</sup> Vgl. dazu auch *Lesch* (2004), S. 34.

– Im Hinblick auf die unternehmerische Mitbestimmung entscheidet die Hauptversammlung, ob und in welcher Form der Aufsichtsrat mitbestimmt sein soll. Falls sich der Gesetzgeber zu einer solchen Reform nicht entschließen kann, sollte in einer auf jeden Fall erforderlichen Gesetzesnovellierung die Anzahl der Aufsichtsratsmitglieder (mit oder ohne Beibehaltung der Parität) reduziert, eine adäquate Beteiligung von Mitarbeitern ausländischer Tochterunternehmen und Niederlassungen erfolgen sowie eine Streichung des faktischen Entsendungsrechts der Gewerkschaften vorgenommen werden. Die Montanmitbestimmung hat sich überlebt und sollte abgeschafft werden.

– Hinsichtlich der betrieblichen Mitbestimmung sollte es nach wie vor einen erzwingbaren Betriebsrat für Unternehmen mit mindestens zwanzig Beschäftigten geben, sofern mindestens ein Drittel der auf Vollzeitäquivalente umgerechneten Anzahl der Beschäftigten zustimmt. Über den Umfang der Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Informationsrechte des Betriebsrats können die Vertragsparteien frei entscheiden. Die Kosten des Betriebsrats werden gänzlich oder zumindest hälftig auf die Beschäftigten gemäß ihrer Arbeitszeit umgelegt und direkt vom Arbeitsentgelt einbehalten. Im Fall einer Nichteinigung dient als Auffangregelung ein deutlich überarbeitetes Betriebsverfassungsgesetz, dessen Leitgedanken eine Konzentration der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats auf zentrale soziale Angelegenheiten, eine deutliche Entbürokratisierung und eine Kostenreduktion sein sollte.

Noch einmal: Eine Neuausrichtung der Mitbestimmung heißt nicht deren Abschaffung. Vielmehr geht es um ein mehr freiheitliches Mitbestimmungsmodell, dessen Vorzüge im internationalen Standortwettbewerb zu überzeugen vermögen.

## VIII. Literatur

*Addison, J.T./L. Bellmann/A. Kölling* (2004), Works Councils and Plant Closings in Germany, *British Journal of Industrial Relations* 42 (1), 125–148.

*Addison, J.T./L. Bellmann, C. Schnabel/J. Wagner* (2004), The Reform of the German Works Constitution Act: A Critical Assessment, *Industrial Relations* 43 (2), 392–420.

*Addison, J.T./T. Schank, C. Schnabel/J. Wagner* (2005), Do Works Councils Inhibit Investment? Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, Diskussionspapier No. 32, Nürnberg.

*Addison, J.T./C. Schnabel/J. Wagner* (2004), The Course of Research into the Economic Consequences of German Works Councils, *British Journal of Industrial Relations* 42, 255–281.

*Addison, J.T./C. Schnabel/J. Wagner* (2001), Works Councils in Germany: Their Effects on Firm Performance, *Oxford Economic Papers* 53 (4), 659–694.

*Addison, J.T./P. Teixeira* (2004), The Effect of Worker Representation on Employment Behaviour in Germany: Another Case of –2.5%, Universität Wupper-

- tal, Europäisches Institut für Internationale Wirtschaftsbeziehungen, Diskussionsbeitrag Nr. 115, Wuppertal.
- Arbeitsgemeinschaft deutscher wirtschaftswissenschaftlicher Institute e.V.* (2005), Die Lage der Weltwirtschaft und der deutschen Wirtschaft im Herbst 2005, <http://www.arge-institute.de/>.
- Baums, T./P. Ulmer* (Hrsg.) (2004), Unternehmens-Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Recht der EU-Mitgliedstaaten, Heidelberg (Verlag Recht und Wirtschaft).
- Beckmann, M./L. Bellmann* (2002), Churning in deutschen Betrieben: Welche Rolle spielen technischer Fortschritt, organisatorische Änderungen und Personalstruktur? in: *L. Bellmann/A. Kölling* (Hrsg.), Betrieblicher Wandel und Fachkräftebedarf, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 257, Nürnberg, 317–347.
- Boockmann, B./T. Hagen* (2003), Works Councils and Fixed-Term Employment: Evidence from West German Establishments, *Schmollers Jahrbuch* 123, 359–382.
- Brox, H./B. Rütters/M. Henssler* (2004), Arbeitsrecht, 16. Auflage, Stuttgart (Kohlhammer).
- Deutsche Bundesbank* (2004), Mehr Flexibilität am deutschen Arbeitsmarkt, Monatsbericht 9 (September), 43–58.
- Dilger, A.* (2002), Ökonomik betrieblicher Mitbestimmung: Die wirtschaftlichen Folgen von Betriebsräten, München (Rainer Hampp).
- Franz, W.* (2006), Arbeitsmarktökonomik, 6. Aufl., Berlin (Springer).
- Franz, W.* (2005), Die deutsche Mitbestimmung auf dem Prüfstand: Bilanz und Vorschläge für eine Neuausrichtung, *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 38 (2/3), 268–283.
- Franz, W./B. Rütters* (1999), Arbeitsrecht und Ökonomie, *Recht der Arbeit* 52 (1–2), 32–38.
- Freeman, R.B./E.P. Lazear* (1995), An Economic Analysis of Works Councils, in: *J. Rogers/W. Streeck* (Hrsg.), Works Councils-Consultations, Representation and Cooperation in Industrial Relations, Chicago (University Press), 27–52.
- Frick, B./I. Möller* (2003), Mandated Works Councils and Firm Performance: Labor Productivity and Personnel Turnover in German Establishments, *Schmollers Jahrbuch* 123, 423–454.
- Furubotn, E.G.* (1988), Codetermination and the Modern Theory of the Firm: A Property-Rights Analysis, *Journal of Business* 61 (1), 165–181.
- Gerlach, K./U. Jirjahn* (2001), Employer Provided Training: Evidence from German Establishment Data, *Schmollers Jahrbuch* 121, 139–164.
- Gerlach, K./O. Hübler/W. Meyer* (2001), Betriebliche Flexibilisierung und Beschäftigungsstabilität – Ein Widerspruch? in: *Bellmann/K. Gerlach/O. Hübler/W. Meyer* (Hrsg.), Beschäftigungseffekte betrieblicher Arbeitszeitgestaltung, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 251, Nürnberg, 141–176.

- Glaum, M.* (1998), Kapitalmarktorientierung deutscher Unternehmungen, Frankfurt/Main (Moderne Wirtschaft).
- Gorton, G./F.A. Schmid* (2004), Capital, Labor, and the Firm: A Study of German Codetermination, *Journal of the European Economic Association* 2 (5), 863–905.
- Henssler, M.* (2005), Mitbestimmungsrechtliche Konsequenzen einer Sitzverlegung innerhalb der Europäischen Union – Inspirationen durch „Inspire Act“, in: *Söllner, A. et al.* (Hrsg.), *Gedächtnisschrift für Meinhard Heinze*, 333–355, München (Beck).
- Höpner, M.* (2004), Unternehmensmitbestimmung unter Beschuss. Die Mitbestimmungsdebatte im Licht der sozialwissenschaftlichen Forschung, *Industrielle Beziehungen* 11 (4), 347–379.
- Hübler, O.* (2003 a), Fördern oder behindern Betriebsräte die Unternehmensentwicklung? Perspektiven der Wirtschaftspolitik 4 (4), 379–397.
- Hübler, O.* (2003 b), Zum Einfluss des Betriebsrates in mittelgroßen Unternehmen auf Investitionen, Löhne, Produktivität und Renten – Empirische Befunde, in: *N. Goldschmidt* (Hrsg.), *Wunderbare WirtschaftsWelt – Die New Economy und ihre Herausforderungen*, Baden-Baden (Nomos), 77–94.
- Hübler, O./U. Jirjahn* (2002), Arbeitsproduktivität, Reorganisationsmaßnahmen und Betriebsräte, in: *L. Bellmann/A. Kölling* (Hrsg.), *Betrieblicher Wandel und Fachkräftebedarf*, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 257, Nürnberg, 1–45.
- Hübler, O./U. Jirjahn* (2003), Works Councils and Collective Bargaining in Germany: The Impact on Productivity and Wages, *Scottish Journal of Political Economy* 50 (4), 471–491.
- Hübler, O./W. Meyer* (2001), Industrial Relations and the Wage Differentials within Firms, *Schmollers Jahrbuch* 121, 285–312.
- Jirjahn, U.* (1998), Effizienzwirkungen von Erfolgsbeteiligung und Partizipation, Frankfurt/Main (Campus).
- Klodt, T.* (2000), Produktmärkte, Rent Sharing und Lohnhöhe, Frankfurt/Main (Campus).
- Kommission Mitbestimmung* (2004), Mitbestimmung modernisieren, *Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)* und *Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI)* (Hrsg.), Berlin.
- Kraft, K./J. Stank* (2004), Die Auswirkungen der gesetzlichen Mitbestimmung auf die Innovationsaktivitäten deutscher Unternehmen, *Schmollers Jahrbuch* 124, 421–449.
- Lesch, H.* (2004), Arbeitsbeziehungen im Wandel, Institut der deutschen Wirtschaft, Beiträge zur Ordnungspolitik (IW-Positionen) 13, Köln.
- Niederhoffs, H.-U.* (2004), Die direkten Kosten der Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes. Ergebnisse einer Unternehmensbefragung aus den Jahren

- 2003/2004. Institut der deutschen Wirtschaft Köln, IW-Analysen 7, Köln (Deutscher Instituts-Verlag).
- Richter, R./E.G. Furubotn* (1999), *Neue Institutionenökonomik*, 2. Aufl., Tübingen (Mohr Siebeck).
- Rieble, V.* (2004), Mitbestimmung zwischen Legitimationslast und Modernisierungsdruck, in: *V. Rieble* (Hrsg.), *Zukunft der Unternehmensmitbestimmung*, Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht, ZAAR-Schriftenreihe Band 1, 9–40, München.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung* (2005), Jahresgutachten 2005/06, Die Chance nutzen – Reformen mutig voranbringen, Wiesbaden ([www.sachverstaendigenrat.org](http://www.sachverstaendigenrat.org)).
- Sadowski, D./J. Junkes/S. Lindenthal* (2001), Gesetzliche Mitbestimmung in Deutschland: Idee, Erfahrungen und Perspektiven aus ökonomischer Sicht, *Zeitschrift für Unternehmens- und Gesellschaftsrecht* 2001, 110–145.
- Sadowski, D.* (1997), *Mitbestimmung – Gewinne und Investitionen*, Gütersloh (Bertelsmann Stiftung).
- Sadowski, D.* (2002), *Personalökonomie und Arbeitspolitik*, Stuttgart (Schaeffer Poeschel).
- Schank, T./C. Schnabel/J. Wagner* (2004), Works Councils – Sand or Grease in the Operation of German Firms? *Applied Economics Letters* 11, 159–161.
- v. Werder, A.* (2003), *Modernisierung der Mitbestimmung*, Berlin Center of Corporate Governance, Manuskript, Berlin ([www.bccg.tu-berlin.de](http://www.bccg.tu-berlin.de)).
- Zwick, T.* (2004 a), Weiterbildungsintensität und betriebliche Produktivität, *Zeitschrift für Betriebswirtschaft* 74 (7), 651–668.
- Zwick, T.* (2004 b), Employee Participation and Productivity, *Labour Economics* 11 (6), 715–740.