

Helge Peukert

Unternehmensmitbestimmung in Deutschland: Zu den Ergebnissen der iw-Befragung von 2006 *

Von Dr. Dr. Helge Peukert. Der Autor ist außerordentlicher Professor für Volkswirtschaftslehre an der Universität Erfurt.

Die folgenden Überlegungen beziehen sich auf die Ergebnisse und Folgerungen einer Befragung zur Mitbestimmung durch das Institut der deutschen Wirtschaft in Köln (IW) und das Institute for Law and Finance (ILF), geleitet von Theodor Baums, Universität Frankfurt am Main. Die Gemeinschaftsstudie wurde im Sommer 2006 anhand eines elektronischen Online-Fragebogens durchgeführt, der an rund 2.500 Unternehmen geschickt wurde, die unterschiedliche Formen der Unternehmensmitbestimmung vorsehen (Drittelparität, Quasi-Parität, Montanmitbestimmung). Die Befragung richtete sich an die Geschäftsleitungen und die Aufsichtsratsvorsitzenden. 199 Unternehmen antworteten unter Angabe der Mitbestimmungsform. Sie konnten daher zur statistischen Auswertung verwendet werden.

Die Ergebnisse der Studie stellen einen neuen Argumentationsbaustein der Arbeitgeberseite in der Auseinandersetzung um die bestehenden Formen der deutschen Mitbestimmung dar. Es lohnt sich daher zu untersuchen, ob die Studie seriös durchgeführt wurde, ob die weit reichenden Folgerungen, die aus dieser Studie abgeleitet werden, durch die Daten abgedeckt sind und zu welchen Folgeüberlegungen sie Anlass geben.

Die Öffentlichkeit erfuhr von den Ergebnissen der Studie in einer kurzen, kaum eine Seite füllende Pressemitteilung des IW vom 8. November 2006, in der gleich zu Beginn festgestellt wird, dass das Mitbestimmungsgesetz von 1976 „bei den Unternehmen hierzulande kaum Freunde“ habe. So „beurteilen 38 % der großen Kapitalgesellschaften die paritätische Besetzung des Aufsichtsrates negativ – nur 34 % stellen den Vorschriften ein gutes Zeugnis aus“. Es mag ja sein, dass die Mitbestimmung „kaum Freunde“ hat, die Befragung lässt aber diesen generellen Schluss nicht zu, da 38 % versus 34 % keinen signifikanten Unterschied erkennen lassen.ⁱ

A.

Zunächst wäre denkbar, dass das Anschreiben einen positiven Bias in die Befragung hineinträgt, der das bloß geringe Übergewicht von Mitbestimmung eher ablehnenden Einschätzungen mit erklären könnte.

Das zur Beantwortung des Fragebogens mitgeschickte Anschreiben von BDI und BDA vom 8. Juni 2006 stellt die Umfrage tatsächlich in einen eindeutigen Kontext. Zunächst erfolgt der Hinweis auf die Arbeit der neuen Biedenkopf-Kommission zur Mitbestimmung, die ihren „Modernisierungsbericht“ Ende 2006 vorstellen werde. Mit anderen Worten: Die Beantwortung der Fragen kann eventuell Einfluss nehmen auf die Deliberationen der Kommission. Ein solcher Hinweis ist im Sinne der Motivation durchaus zulässig: Antworten greifen in den öffentlichen Diskurs ein, die Beantwortung der Fragen ist nicht ‚umsonst‘. Es gibt allerdings – und jedem Studenten der Soziologie, der BWL, der VWL, der Psychologie usw. wird dies im elementaren Statistikkunterricht nachdrücklich vermittelt – eine ‚Todsünde‘ in motivierenden Anschreiben: Die Manipulation des Befragten beziehungsweise die Wiedergabe der eigenen Sichtweise.

Nach einer Auflistung der sich verändernden Umwelt, in der Unternehmen heute agieren (Globalisierung, europäischer Binnenmarkt, Entwicklungen des Gesellschaftsrechts, Entscheidungen des EuGH), findet sich folgender Satz: „Die gesetzlichen Regelungen der deutschen Unternehmensmitbestimmung berücksichtigen diese gravierenden Veränderungen bisher nur ganz unzureichend, denn nach wie vor regeln das Mitbestimmungsgesetz von 1976 und das Drittelbeteiligungsgesetz nahezu unverändert die Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf Unternehmensebene. Die Datenlage zur Bewertung der Mitbestimmung ist derzeit ungenügend [...] Ihre praktischen Erfahrungen mit den Vorzügen und Nachteilen der deutschen Unternehmensmitbestimmung können einen wesentlichen Beitrag leisten, die Diskussion über die Modernisierung der deutschen Unternehmensmitbestimmung auf eine sichere empirische Grundlage zu stellen und Anhaltspunkte für deren Weiterentwicklungsbedarf zu gewinnen.“

Konnte man sich schon Gedanken machen, ob nicht die Bedingung maximaler Neutralität durch die Unterschriften von D. Hundt und J. Thumann und die Angabe der von Ihnen vertretenen Verbände auf dem Briefkopf etwas verletzt ist, so lässt die zitierte Textpassage keinen Zweifel an der eigenen Meinung und der instrumentellen Zielsetzung der Befragung. Derjenige, der die deutsche Mitbestimmung für ganz passabel halten sollte, wird gleich von vornherein darüber aufgeklärt („gravierende Veränderungen“, „nur ganz unzureichend“), dass er die Zeichen der Zeit nicht verstanden habe.

Über die politische Richtung des vermeintlichen Änderungsbedarfs haben die die Umfrage initiiierenden Organisationen bislang keinen Zweifel gelassen und in den letzten Jahren auch genug darüber publiziert. Das Anschreiben kann daher in Statistiklehrbüchern einen Stammplatz als Beispiel dafür erobern, wie man bei einer seriösen Umfrage nicht vorgehen sollte. Umso erstaunlicher erscheint angesichts dieser negativen Einstimmung das annähernde Patt der positiven und negativen Einstellung allgemein zur paritätischen Unternehmensmitbestimmung. Das Anschreiben jedenfalls liefert hierfür keine Erklärung.

B.

Zur grundsätzlichen Einschätzung der Befragung seien nun zunächst einige allgemeine Überlegungen angesichts der (wie noch zu zeigen sein wird) oft wenig signifikanten Ergebnisse angestellt.

Die Befragung richtete sich an die Unternehmensvorstände mit der Bitte, die Antworten eng mit dem Aufsichtsratsvorsitzenden abzustimmen. Ist es nahe liegend, dass diese beiden Gruppen (Vorstände und Aufsichtsratsvorstände) in einem Unternehmen mit funktionierender Mitbestimmung prinzipiell ein Interesse daran haben, den Einfluss der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat zu begrenzen? Immerhin schmälert er ihren eigenen Einfluss und unterwirft sie der internen Kontrolle.

Die Ergebnisse der Umfrage sind insofern bemerkenswert, als der unvoreingenommene Leser eigentlich erwartet, dass sich ein strammer und überwältigender statistischer Zusammenhang ergeben hätte. Wenn man nämlich zum Beispiel Menschen, die große Erbschaften erwarten befragt, ob sie eine hohe Erbschaftssteuer für gut oder schlecht halten, ließe sich vermuten, dass eine überwältigende Mehrzahl der befragten Erben der Steuer ein negatives Zeugnis ausstellen. Würde den befragten (zukünftigen) Erben mitgeteilt, dass ihre Antworten eine anstehende Änderung der Gesetzeslage in ihrem Sinne eventuell beeinflussen könnten, wäre neben entsprechend eindeutigen Antworten auch eine hohe Rücklaufquote zu erwarten, sofern die Befragten tatsächlich unter einer hohen Erbschaftssteuer litten. Insofern sind gerade die Ergebnisse der Umfrage besonders erklärungsbedürftig, die nicht auf eine klare Einschränkung der Unternehmensmitbestimmung hinauslaufen.

Ein Ansatz zur Erklärung der Interessenpositionen der verschiedenen Unternehmensgruppen liegt in der Volkswirtschaftslehre mit der Neuen Institutionenökonomie vor, dem realistische Ansätze in der Betriebswirtschaftslehre zum Beispiel in Form der (nicht juristisch-arbeitsrechtlichen, sondern strategischen) Koalitionstheorieⁱⁱ korrespondieren. Gemäß der Koalitionstheorie stellen Unternehmen wesentlich ein Instrument dar, um jeweilige (Gruppen-)Interessen durch das Setzen von Regelungen auf der Ebene der Unternehmensverfassung durchzusetzen, wozu Koalitionen geschlossen werden. Aus dem Ansatz der zielgruppenorientierten Koalitionstheorie als wesentlichem Baustein der theoretischen Fundierung der Unternehmensverfassung ergibt sich, dass verschiedene Gruppen im Unternehmen oft konfligierende Zielsetzungen haben und daher der Machtaspekt eine wesentliche Rolle spielt. In einem solchen Koalitionsansatz lässt sich nicht von vornherein eine Gruppe ausmachen, die das ideale Gesamtinteresse des Unternehmens (beziehungsweise das so genannte 'Unternehmensziel') vertritt. Die Topmanager werden nach dieser heute überwie-

genden Sicht in der VWL und BWL nicht mehr als „höchste Repräsentanten der Anteilseignerseite eines Unternehmens“ⁱⁱⁱ angesehen, die stellvertretend für die formellen Eigentümer stehen (können). An die Tatsache, dass die Interessen des Topmanagements nicht mit den Interessen der Aktionäre übereinstimmen müssen, wird nicht gerade selten durch öffentlichkeitswirksame Gerichtsprozesse erinnert.

Neben dem hier befragten Topmanagement mit den Zielfunktionen Macht, Prestige und hohem Einkommen (das ihnen im Aufsichtsrat in Grenzen von der Arbeitnehmerseite streitig gemacht wird) werden in der relevanten Literatur daher auch andere Koalitionspartner aufgeführt. Diese sind gleichfalls nicht ersetzbar und zur Gesamtkoalition gehörenden Partner mit anderen Zielfunktionen (Bereichsleiter/Spezialisten, übrige Mitarbeiter, Eigenkapitalgeber/Groß- und Kleinaktionäre, Fremdkapitalgeber/Gläubiger, Lieferanten, Kunden, Kommunalbehörden, Staat, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände^{iv}).

Der Befragung liegt auf jeden Fall implizit die These zugrunde, dass die Handlungen und Interessen der Gruppe der Topfunktionäre deckungsgleich mit denen großer Kapitalgesellschaften an sich sind. Dies geht aus der bereits zitierten Formulierung hervor, es „beurteilen 38 % der großen Kapitalgesellschaften die paritätische Besetzung des Aufsichtsrates negativ“. Korrekter müsste es heißen: Ein bestimmter Prozentsatz des Topmanagements urteilt in diesem oder jenem Sinne. Um die Meinung der anderen Gruppen ging es in der Befragung nicht. Die hier vorgenommene pars pro toto-Setzung ist unzulässig. Natürlich kann man das Topmanagement als idealen Gesamtrepräsentanten des Unternehmens ansehen, das insbesondere die Interessen der Aktionäre umsetzt. Dann müsste man aber eine entsprechende Theorie der Unternehmensverfassung anführen, die mehr bietet als den Hinweis, dass das Management beziehungsweise der Vorstand nach außen formal als der juristische Repräsentant des Unternehmens auftritt.

Dass die Unternehmervverbände es eigentlich besser wissen, zeigt sich zum Beispiel in der vom BDI zusammen mit PriceWaterhouseCoopers gemeinsam erstellten und veröffentlichten Studie zur „Corporate Governance in Deutschland“^v, in der bereits in der Einleitung festgestellt wird: „Ausgangspunkt der klassischen Corporate-Governance-Debatte ist die betriebswirtschaftliche Analyse der Auswirkungen, die mit einer Trennung von Eigentum und Verfügungsmacht einhergehen. Das Hauptaugenmerk liegt somit auf den unterschiedlichen Interessen von Eignern und Unternehmensleitung. Dieser Interessenwiderstreit ist vor allem bei großen Aktiengesellschaften zu beobachten [... Es] soll die Schaffung beziehungsweise Optimierung eines (gesellschafts-)rechtlichen Ordnungsrahmens dazu beitragen, den Interessenkonflikt zwischen den beteiligten Parteien (Eigner und Unternehmensleitung) zu mindern“.^{vi} An die in der Befragung unterstellte Interessenskongruenz, die es erlauben würde, von „den“ An-

sichten „der“ großen Kapitalgesellschaften auszugehen, glauben die die Befragung mit tragenden Verbände anscheinend selber nicht.

C.

Kommen wir nun zu einigen Zahlen: Indirekt kann man gut erkennen, was die Mehrzahl der angeschriebenen Unternehmen tatsächlich über die gravierenden Veränderungen und den im Anschreiben angemahnten Handlungsbedarf denkt. Einen entscheidenden Hinweis geben hier die Rücklaufquoten, das heißt die prozentuale Anzahl der Unternehmen, die überhaupt geantwortet haben. Der gesamte Rücklauf wird mit 8 % beziffert.^{vii} Diese Zahl ist außergewöhnlich niedrig. Um die Relationen zu verdeutlichen, sei in Erinnerung gerufen, dass die Gesamtzahl der mitbestimmten Großunternehmen sich auf etwa 4.250 beläuft, hiervon fallen etwa 750 unter die Quasi-Parität und weitere 3.500 unter die Drittelparität.

Entgegen der Behauptung, man wisse nicht genau, wie viele Unternehmen unter die Drittelparität fallen (zwischen 1.800 und 3.500 Unternehmen), lässt sich doch mit einiger Sicherheit die letztgenannte Zahl zugrunde legen, so auch bei den ernst zu nehmenden Mitbestimmungsexperten des IW^{viii}, deren Zahlenangaben mit denen der Hans-Böckler-Stiftung übereinstimmen. Von 4.250 mitbestimmten Unternehmen haben knapp 200 Unternehmen geantwortet, das heißt 4,7 % der Grundgesamtheit. Angesichts dieser mageren Prozentzahl erscheint die Aussage, dass 38 % der großen Kapitalgesellschaften die paritätische Mitbestimmung negativ beurteilen sehr vollmundig.

Die extrem bescheidene Rücklaufquote tritt besonders bei den Unternehmen mit Drittelparität hervor. Sie liegt nach Angabe der Autoren bei 2,3 %. Gleichzeitig verraten die Autoren aber, dass fast jedes sechste quasi-paritätisch mitbestimmte Unternehmen an der Umfrage teilnahm, also $746 : 6 = 124$. Ziehen wir diese Unternehmen von der Gesamtzahl von 200 ab (= 8 % von 2.500), so verbleiben noch 76 Unternehmen mit Drittelbeteiligung.

Schaut man sich nun die Tabellen im Einzelnen an, so beträgt die Zahl der auf die *einzelnen Fragen* antwortenden Unternehmen zumeist sogar nur (N =) 143 statt 200. Nehmen wir an, die Angabe in der Studie stimmt, dass tatsächlich jedes sechste quasi-paritätisch mitbestimmte Unternehmen geantwortet hat, dann verbleiben für die Drittelparität nur noch $(143 - 124 =)$ 19 von insgesamt 3.500 betroffenen Unternehmen. Diese Zahl ist für eine statistisch gehaltvolle Analyse deutlich zu niedrig. Dies gilt auch, wenn bei einzelnen Fragen der Anteil der Unternehmen mit Drittelparität zu Lasten derer mit Quasi-Parität etwas höher lag.

Insgesamt ist es eine Schwäche des bisher veröffentlichten Materials, dass der Leser nichts Genaueres über die Aufteilung bei den einzelnen Antworten er-

fährt. Bedauerlich ist, dass die Studie immer nur Prozentzahlen anführt und nicht die jeweiligen absoluten Zahlen nennt.

Fest steht, dass die 19 Unternehmen mit Drittelparität, die tatsächlich die Mitbestimmungsfragen beantwortet haben, lediglich 0,5 % aller Unternehmen mit Drittelparität darstellen. Aus der Statistik wissen wir, dass oft eine geringe Anzahl (*sampling size*) genügt, um dennoch zu gehaltvollen Aussagen zu gelangen. Nicht zu vernachlässigen ist allerdings die mit niedriger Anzahl verbundene Fehlerwahrscheinlichkeit (*sampling error*). Folgende Beziehungen zwischen *sampling size* und *sampling error* bestehen: 10 (*size*): +/- 31 % (*error*); 50: +/-13.9 %; 100: +/-9.8 %; 200: +/-6.9 % und 1.000: +/- 3.1 %. Hätte also jedes zweite angeschriebene Unternehmen umfassend geantwortet, hätte man die Fehlerwahrscheinlichkeit auf unter +/- 3 % drücken können. Statt 2.000 haben aber in der Regel nur knapp 150 Unternehmen geantwortet. Damit liegt die Fehlerwahrscheinlichkeit zwischen 13,9 und (bei 19 Unternehmen näher bei) +/- 31,0 % (zusammengerechnet also 62 %; unterstellt wird bei diesen Fehlerangaben, dass nur eine Auswahl zwischen zwei Alternativen für 95 % der Fälle besteht^{ix}).

In Bezug auf die Rücklaufquote ist festzuhalten, dass eine bestimmte Quote nicht unveränderlich und praktisch naturgegeben ist. Üblicherweise wird versucht, durch vorherigen Telefonkontakt festzustellen, wer in einem Unternehmen der richtige Adressat sei, auch kann später nachgehakt werden, um die Quote zu steigern. Weder *ex ante* noch *ex post* scheint man hier besonders aktiv geworden zu sein. Es fragt sich, warum nicht?

Eine Vermutung könnte lauten, dass man im Vorfeld nicht mit der wirklich geringen Anzahl von Rückmeldungen gerechnet hat. In der Tat widersprechen die geringen Rücklaufquoten dem dramatischen Szenario des Anschreibens, ja sie sind eigentlich Sinne deren stille Widerlegung: Hätten die Unternehmen das gleiche Dringlichkeitsempfinden in Hinsicht Reformnotwendigkeit und Überholtheit der deutschen Mitbestimmung und würden sie die Kampagnen von BDI/BDA gegen die bestehenden Formen der Mitbestimmung begeistern, so wäre eine überwältigende Rücklaufquote zu erwarten gewesen. In einem deutschen Großunternehmen findet sich wohl immer ein Mitarbeiter, der im Sinne des Vorstands auf 20 schnell zu beantwortende Fragen eingehen kann. Wer Handlungsbedarf sieht, antwortet gern. Was aber besagt die Tatsache, dass anscheinend die überwältigende Mehrzahl (im Grenzfall weit über 90 %, unter Voraussetzung von 3.500 Unternehmen und 200 Antworten) der drittelparitätischen Unternehmen *nicht* antworten? Eine Erklärung wäre, dass sie die Kampagne der Verbände gegen die Mitbestimmung nicht teilen, eine andere, dass es für sie bedeutend wichtigere Themen als die Mitbestimmung gibt.

Eine andere Vermutung wäre, dass man mit den Ergebnissen (34 % stellen immerhin der paritätischen Mitbestimmung ein gutes Zeugnis aus) unzufrieden

gewesen ist, woran sich auch durch eine größere Antwortzahl nichts ändern ließe. Vielleicht befürchteten die Autoren, dass in die bisher eingegangenen Antworten entgegen ihrer eigenen Behauptung ein Selektionsbias eingegangen ist.^x Etwa dass diejenigen, die bisher antworteten, überdurchschnittlich häufig die kritische Haltung der Verbände teilen würden. Angesichts des bereits erläuterten Inhalts des Anschreibens erscheint diese Vermutung nicht ganz abwegig.

Interessant ist die Angabe des Grundes, warum die Quoten dennoch „zufrieden stellend“ seien. Es wird hier als Erklärung auf das „schwierige politische Umfeld“ verwiesen. Es wird nicht recht klar, was damit gemeint ist. Trauen sich die Firmen nicht, auf anonymisierte Fragen zu antworten oder sind die Fragen so schwierig, dass sie mit klaren Antworten überfordert wären? Die wenig überzeugende Erklärung zeigt, dass die Initiatoren der Studie genau wissen, wie unbefriedigend die Quoten sind.

D.

Nach diesen Überlegungen sollen im Folgenden die Tabellen zu den Fragen und Antworten genauer angesehen werden:

An Tabelle 2 zu den allgemeinen Auswirkungen der Unternehmensmitbestimmung fällt zunächst auf, dass die Antwortmöglichkeiten zutreffend auf nur zwei beschränkend zusammengefasst wurden, nämlich „sehr oder eher positiv“ und „sehr oder eher negativ“.^{xi} Ursprünglich bestanden im Online-Fragebogen vier Antwortmöglichkeiten („stark“ oder „eher positiv“ und „stark“ oder „eher negativ“). Dies macht auch Sinn, da z.B. die Spannbreite zwischen stark und eher positiv viel zu groß ist. Denkbar ist, dass hier der Optik wegen mehrere Antwortmöglichkeiten zusammengezogen wurden, um die von den Befragern gewünschten Resultate zu erzielen, zum Beispiel im Vergleich eine deutlich positivere Sicht des Drittelbeteiligungsgesetzes herauszubekommen.

Bei allen Unterschieden zwischen den verschiedenen Sichtweisen bei BDI und BDA zur Mitbestimmung gibt es doch einen klaren gemeinsamen, minimalen Nenner: Das Mitbestimmungsgesetz 1976 mit Quasi-Parität mindestens durch eine Drittelbeteiligung zu ersetzen. Genau dieses Ergebnis ist nun auch herausgekommen. Zwar ist es für die Auftraggeber unerfreulich, dass die Meinungsbekundungen zur Quasi-Parität überraschenderweise kaum signifikant ausfallen. Auch ist sehr überraschend, dass über 56 % die Drittelbeteiligung positiv oder sehr positiv beurteilen und knapp unter 20 % ein eher negatives Urteil fällen. Aber der Unterschied zwischen den sehr/eher positiven (34,2 % versus 56,5 %) und den sehr/eher negativen (37,8 % versus 19,4 %) Angaben ist schon erheblich.

Nicht unerwähnt sollte bleiben, dass die in der Pressekonferenz sinnvoller Weise gleich zu Anfang präsentierte Frage nach der allgemeinen Einschätzung

zu den Auswirkungen der Mitbestimmung im Online-Fragebogen als Frage 9 auftaucht. Kurz vorher finden sich mehrere eher spezifische, aber in der Richtung eindeutige Fragen, zum Beispiel gleich drei detaillierte Fragen zu den Kosten der Aufsichtsratswahlen. Hinzu kommt, dass im Online-Fragebogen die Frage nach den Auswirkungen der dritte Teil von Frage 9 ist. Direkt davor wird nach der Beurteilung des Mitbestimmungsgesetzes von 1976 hinsichtlich der Bestellung der Vorstände gefragt, bei der „grundsätzlich eine 2/3-Mehrheit im Aufsichtsrat“ erforderlich ist. Nach dem Anschreiben, den Fragen zu den Kosten (die von den Verbänden permanent kritisiert werden) und dann auch noch der Erinnerung an den für die Arbeitgeberseite eher ärgerlichen Wahlmodus der Vorstände weisen diese angesichts der Einbettung der Fragestellung schon eine erstaunliche Unerschütterlichkeit (was die positiven Beurteilungen betrifft) auf.

Der erste Teil von Frage 9 bezieht sich auf die Qualität von Entscheidungsprozessen, die in der Zusammenstellung der Pressekonferenz an anderem Ort, nämlich bei Tabelle 7 auftaucht und dort mit Online-Frage 8 zur Geschwindigkeit verbunden wird, so dass den (eher unerwünschten) überwiegend positiven Antworten zur Qualität wenigstens die negativen Beurteilungen zur Geschwindigkeit korrektiv zur Seite stehen.

Ein Charakteristikum der Studie besteht ohne Zweifel in den zum Teil erheblichen Antwortverweigerungen. So ergibt eine Addition bei Tabelle 2 für die Antworten bei der Quasi-Parität eine Antwortquote von (34,2 % plus 37,8 % =) 72,0 % (bei Unternehmen mit Drittelbeteiligung liegt dieser Prozentsatz bei fast 76 %). Mit anderen Worten: 28 % antworteten nicht. Kaum vorstellbar: Vorstände und Aufsichtsratsvorstände füllen einen Fragebogen mit 20 Fragen aus (beziehungsweise lassen einen solchen Fragebogen ausfüllen), der eigentlich in 15 Minuten erledigt werden kann. Nichtsdestoweniger kreuzen fast 30 % der Unternehmen mit Quasi-Parität die grundsätzliche Bewertungsfrage nicht an! Zwei Erklärungen liegen nahe:

1. Die Befragten hielten die Befragung nicht für so wichtig, um grundsätzlich über Bewertungsfragen nachzudenken; oder aber
2. die Befragten halten eher schematische positiv/negativ-Urteile angesichts der thematischen Komplexität (ein komplexes Bündel aus Vor- und Nachteilen aus Sicht des Managements) für wenig hilfreich.

Auf die Frage zur Bewertung unternehmensexterner Gewerkschaftsvertreter (Tabelle 5) antworten von den Unternehmen, die unter das Drittelbeteiligungsgesetz fallen, nur 61,9 % (bei einer an sich schon sehr geringen Zahl von Unternehmen, die prinzipiell teilnahmen). Fast 40 % enthalten sich hier der Stimme.

Dass es auch anders geht, zeigen die satten 85,6 % (Quasi-Parität: 81,4 %) bei der Beantwortung der Frage zur Größe des Aufsichtsrates von Seiten der Unternehmen mit Drittelbeteiligung (Tabelle 3).

Am prinzipiellen Willen, die einzelnen Fragen zu beteiligen, hat die hohe Antwortverweigerung also nicht gelegen.

E.

Die Analyse von Tabelle 2 macht exemplarisch deutlich, welches Gewicht auf die unterschiedlichen Antworten der Unternehmen mit Drittel- oder Quasi-Parität in der Umfrage gelegt wird. Die große Betonung der Unterschiede bei den Antworten stellt eigentlich das Hauptthema beziehungsweise das herausragende Ergebnis der Studie dar, auf das die Initiatoren großen Wert legen. Es verdient daher eine kurze, gesonderte Beachtung. Die Frage lautet (auch angesichts des geringen Samples) zunächst, ob die Unterscheidung in Unternehmen mit Drittelbeteiligung und mit Quasi-Parität überhaupt sinnvoll ist.

Tatsache ist doch, dass sowohl das Drittelbeteiligungsgesetz, als auch das Mitbestimmungsgesetz von 1976 (über das Doppelstimmrecht des Vorsitzenden) eine Mehrheit der Anteilseigner vorsieht. Insofern besteht in dieser Frage überhaupt kein Unterschied zwischen beiden. Ein Umstand, den die Autoren in der Anlage zur Pressemitteilung dadurch umgangen, dass sie statt von Quasi-Parität stets von einer Parität der Besetzung nach dem Mitbestimmungsgesetz 1976 sprechen.

Der eigentlich zentrale Punkt scheint die fehlende Nachahmung des deutschen Mitbestimmungssystems im Ausland zu sein, mit der Implikation, dass es sich dann wohl um nichts Gutes handeln kann (auf die in der VWL diskutierten Argumente der Nicht-Selbstdurchsetzung der Mitbestimmung aufgrund von Gefangenendilemmata wird natürlich nicht eingegangen). Die Frage, ob hierdurch ein echter Unterschied hinsichtlich der unterschiedlichen Formen der Mitbestimmung begründet ist, bleibt offen. Die Aussage in der Anlage zur Pressemitteilung, „in keinem anderen Industrieland sind die Arbeitnehmer derart zahlreich in den Kontrollgremien der Unternehmen vertreten“ ist auch nicht ganz korrekt, gibt es doch Unternehmen in Slowenien, bei denen ab 1.000 Arbeitnehmer per Gesetz eine hälftige Arbeitnehmerbank vorgesehen ist.^{xiii} Auch ist ein rein quantitativer Vergleich wenig sinnvoll, da insbesondere in den skandinavischen Ländern die qualitative Komponente (starke Berücksichtigung der Arbeitnehmerinteressen in einer Konsenskultur) eine wichtige Rolle spielt und Mitbestimmungsvergleiche ohne Einbezug des gesamten juristisch-institutionellen Umfeldes nur ein sehr begrenztes Gesamturteil zulassen. Zu berücksichtigen sind hier auch zum Beispiel die Eingriffsschwellen bei der Drittelbeteiligung, die selbst bei einigen neuen Beitrittsländern der EU deutlich niedriger als in

Deutschland liegen (zu nennen sind hier die Slowakische Republik und Ungarn, wo die Drittelbeteiligung in Unternehmen ab 50 Arbeitnehmern einsetzt). Die Untermelodie der Studie, dass in Deutschland generell das im Vergleich höchste Mitbestimmungsniveau vorherrsche, stimmt also in dieser Allgemeinheit nicht.

Grundsätzlich verwundert die Argumentation etwas, man müsse die deutsche Mitbestimmung eventuell zurückfahren, da sie im Ausland keine Nachahmer finde. Eine solche Argumentation besagt im Klartext: Gut ist nur, was alle machen, oder als Handlungsmaxime formuliert: Tue nur, was alle anderen auch tun! Der Standort Deutschland wäre zu bedauern, sollte dies tatsächliche eine obere Handlungsmaxime des Topmanagements und der Arbeitgeberverbände sein, die an das Hayeksche Prinzip des Regelwettbewerbs (contra europaweiten Einheitsregelungen für alle Lebensbereiche) erinnert seien.

Gegen Ende der Pressemitteilung wird dann darauf hingewiesen, dass bei Pattsituationen der Vorsitzende entscheidet, „doch bei der Belegschaft kommt eine solche KampfAbstimmung nicht gut an. Daher nehmen sich die Aufsichtsräte in der Regel Zeit, um einen Kompromiss zu finden“.^{xiii} Diskursive Kompromissfindung ist in der Tat ein Ziel der Mitbestimmung. Das besondere Ärgernis der Quasi-Parität besteht natürlich darin, dass sich das Topmanagement auch von Seiten der Arbeitnehmervertreter in den Vorstand wählen lassen muss und im ersten Wahlgang eine Zweidrittel-Mehrheit erforderlich ist. Eine skeptische Grundhaltung der Befragtengruppe versteht sich daher von selbst. Interessant ist die Interpretation der Studie insofern, als sie indirekt auch etwas über die Wirksamkeit der Drittelbeteiligung aussagt.

Wenn sich die geringe Begeisterung für die Quasi-Parität aus der Notwendigkeit der Kompromissfindung ableitet und die Drittelbeteiligung weniger skeptisch beurteilt wird, so folgt daraus, dass der Hang zur Kompromissfindung bei der Drittelbeteiligung deutlich weniger gepflegt wird oder gepflegt werden muss. Dies haben die Befürworter der paritätischen Mitbestimmung immer schon behauptet: Eine Drittelbeteiligung ist zur Zielerreichung des zwanglosen Zwangs zum Kompromiss nicht ausreichend. Die einzige Form, in der in Deutschland die paritätische Mitbestimmung realisiert wurde, ist die Montanmitbestimmung. Über diese sagt die Befragung aber nichts aus. Zwar wird in Online-Frage 2 die Montanmitbestimmung als Antwortmöglichkeit aufgeführt, aber dann ohne Begründung nicht weiter erwähnt. Damit wird die Möglichkeit einer zweigipfligen Verteilung der Vor- und Nachteile nicht thematisiert (größere Zufriedenheit bei Mitbestimmung nach Drittelbeteiligungs- und Montanmitbestimmungsgesetz im Vergleich zur Quasi-Parität des Mitbestimmungsgesetzes 1976 als instabiler Zwischenform).

F.

Doch kommen wir zurück zum etwas genaueren Blick auf die Einzelergebnisse. Tabelle 3 bezieht sich auf die Größe des Aufsichtsrates und ihr Einfluss auf die ‚Effektivität‘ des Gremiums, wobei offen bleibt, was unter Effektivität genau zu verstehen ist. Die Kernaussage lautet: Unternehmen mit Quasi-Parität sind skeptisch bezüglich der Größe (aber immerhin halten sie 25 % für (sehr) förderlich), aber 71,2 % der Betriebe mit Drittelbeteiligung halten die Größe für angemessen und (sehr) förderlich. Hieraus leiten die Interpreten der Studie in der Anlage zur Pressemitteilung ab, dass die Mehrzahl der Unternehmen nicht mit den Vorschriften des Mitbestimmungsgesetzes von 1976 hinsichtlich der vorgeschriebenen Größe des Aufsichtsrates (zwischen 12 und 20 Mitglieder) einverstanden sei. Es bedarf einiger Phantasie, um aus den Antworten zur gestellten Frage diese Verbandsmeinung von BDI/BDA herauszulesen. Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass es keine sozialwissenschaftliche Theorie gibt, die eine zuverlässige Antwort auf die optimale Größe des Aufsichtsrates zuließe. Generell gilt: Den höheren Erträgen (Sichtweisen, Beobachtungen, Argumenten usw.) durch mehr Beteiligte stehen steigende Kosten der Abstimmung gegenüber. Wo genau diese beiden Kurven sich schneiden, lässt sich schwer ermitteln. Hinzuweisen ist auf den Tatbestand, dass nur eine sehr geringe Zahl der quasi-paritätischen Unternehmen tatsächlich einen 20 Personen umfassenden Aufsichtsrat hat, dessen Größe oft freiwillig gewählt wurde.^{xiv}

Ferner ist das Problem zu bedenken, ob nicht die Größe der Unternehmen eine zentrale erklärende Variable an sich ist und die Korrelationen mit den verschiedenen Mitbestimmungsformen Scheinkorrelationen sind, da das Mitbestimmungsregime unmittelbar von der Größe der Unternehmen (mehr oder weniger als 2.000 Beschäftigte) abhängt. Eine These könnte lauten: Je größer ein Unternehmen, desto höher zwar die produktionstechnischen Skalenerträge, desto höher aber auch die so genannten *diseconomies of organization and management*, die sich konsequent in höherer allgemeiner organisationaler Unzufriedenheit (Überkomplexität, Tankerbehäbigkeit statt Schnellboot usw.) niederschlagen und auch die Beurteilung der Mitbestimmung beeinflusst.

Es wäre also denkbar, dass die abgefragten Aspekte der Mitbestimmung in größeren Unternehmen selbst dann negativer beurteilt worden wären, wenn auch in ihnen eine Drittelbeteiligung vorgeschrieben wäre. Dieser Problematik stellt sich die Studie nicht.

Aus den Antworten aus Tabelle 3 lässt sich im Grunde Beliebiges folgern, auch die genaue Gegenthese zur oben vorgetragenen: Viele Unternehmen kritisieren die Größe, aber aus den Antworten geht nicht hervor, ob das Gremium ihnen zu groß oder nicht etwa zu klein erscheint. Aus der Tabelle lässt sich diesbezüglich definitiv keine eindeutige Interpretation ableiten, auch deshalb,

weil man keine Informationen zum Zusammenhang von der Größe des Aufsichtsrates der einzelnen Antwortenden erhält, obwohl nach der Größe des Aufsichtsrates in Online-Frage 2 gefragt wird. Es wäre sogar möglich, dass sich im Sample der Unternehmen mit Drittelbeteiligung größere Aufsichtsräte finden als in der Gruppe mit Quasi-Parität.

Eine Aussage wäre nur möglich bei einer Korrelation von Größe und Zufriedenheit, der Leser erfährt aber nur, „dass drei von vier der kleineren Kapitalgesellschaften“ sich von der Größe ihres Aufsichtsrates überzeugt zeigten. Man erfährt nicht, was hier klein genau bedeutet, noch wie viele Mitglieder der Aufsichtsrat denn jeweils hatte. Vor allem aber kann man die Aussage so verstehen, dass von den 3.500 existierenden Unternehmen mit Drittelbeteiligung sich vier im Sample befanden und hiervon drei positiv werteten (0,085 % der Grundgesamtheit). Die geringe Anzahl der Fälle lässt eine datengestützte Verallgemeinerung im Sinne der Studie nicht zu.

G.

Bei Tabelle 4 geht es um die Beurteilung der Kompetenz der Aufsichtsratsmitglieder. Wenig verwunderlich ist, dass das Topmanagement die Vertreter der Anteilseignerseite als hochkompetent beurteilt, schließlich haben sie die Befragten gewählt. Es wäre zu wünschen, dass sie tatsächlich in so hohem Maße „profunde betriebswirtschaftliche Kenntnisse“ haben^{xv}, auf die in der Studie das ‚Muss an Wissen‘ reduziert wird. Die gerade von den Arbeitnehmern eingebrachten *soft skills* wie internes Organisationswissen oder Wissen über die Humanressourcen im Unternehmen und insbesondere von den externen Gewerkschaftsvertreter eingebrachtes sektorales und branchenspezifisches, aber auch politisches und rechtliches Wissen mit Seitenblick auf wirtschaftsethische Fragestellungen bleiben hier anscheinend unberücksichtigt.

Erklärungsbedürftig wäre ebenfalls, warum die Arbeitnehmervertreter in Unternehmen mit Drittelbeteiligung als deutlich kompetenter eingeschätzt werden als in solchen mit einer Quasi-Parität. Könnte die Antwort durch den Umstand beeinflusst sein, dass die Meinung der Arbeitnehmer bei Drittelbeteiligung nicht so stark ins Gewicht fällt und daher weniger stört, was mit der Kompetenzbeurteilung an sich dann wenig zu tun hätte?

Eine andere Erklärung könnte mit dem Informationsniveau der Arbeitnehmervertreter zusammen hängen. Aus Tabelle 6 geht hervor, dass in quasi-paritätischen Unternehmen (größere) Bedenken vorherrschen (bei 67,6 %), sensible und vertrauliche Informationen weiterzugeben (die an sich weitergegeben werden müssten?), was mit der Verhandlungsmacht der Gegenseite zusammenhängen könnte (anders lässt sich der Unterschied zu den Unternehmen mit Drittelbeteiligung kaum erklären). Die Bedenken lassen darauf schlie-

ßen, dass wichtige Informationen tatsächlich in vielen Fällen nicht weitergegeben werden, was in der Tat als wesentliches Problem identifiziert wurde.^{xvi} Schlechter informierte Aufsichtsräte sind natürlich weniger kompetent, die Frage ist genau, woran dies liegt. Sollte die These der Einflusseindämmung durch Informationsrationierung zutreffen, wären striktere Regeln zur Informationsweitergabe anzuraten und nicht die Abschaffung der Quasi-Parität.

H.

Entsprechend der Verbandspolitik von BDI/BDA besteht hinsichtlich der Beurteilung des negativen Einflusses unternehmensexterner Gewerkschaftsvertreter eine mehrheitliche ablehnende Einheitsfront bei den Unternehmen. Ein kleiner Schönheitsfehler für den Gesamtzusammenhang (und der Aussage, am Schlechtesten sei alles bei Unternehmen, die unter das Mitbestimmungsgesetz von 1976 fallen) liegt in der Tatsache, dass mehr als doppelt so viele quasi-paritätische Unternehmen (21,3 %) die externen Gewerkschaftsvertreter als sehr oder eher förderlich beurteilen als Unternehmen mit Drittelbeteiligung. Auffällig ist wiederum die geringe Antwortquote (61,9 % bei Drittelbeteiligungsgesetz): Ganz so hinderlich können die externen Vertreter dann wohl doch nicht sein, wenn 40 % der Befragten ein Kreuzchen für nicht so wichtig hielten.

Nur nebenbei sei darauf hingewiesen, dass hier eine erstaunliche Asymmetrie in den Gedankengängen besteht, da alle Argumente für und wider externe Gewerkschaftsvertreter sich symmetrisch auf die Vertreter der Anteilseigner im Aufsichtsrat beziehen lassen. In der internationalen *Corporate Governance*-Debatte (bis in die amerikanische Gesetzgebung hinein) wird stets die Erhöhung des Anteils von *external directors* als Geniestreich guter Unternehmensführung gefordert (was nicht immer hilft, wie das Beispiel Enron zeigte). Der oft beklagte, drohende Interessenkonflikt gilt für beide Seiten: Wenn Cromme als Stahlunternehmer (und ehemaliger Vorsitzender der deutschen entsprechenden Kommission) im Aufsichtsrat von VW saß, einem Unternehmen, das Stahl verarbeitet, so liegt ein mindestens ebenso eindeutiger Interessenkonflikt vor wie bei Bsirske und der Lufthansa (zur Erinnerung: dieser rief als Vorsitzender der Gewerkschaft ver.di zum Streik an der Basis der Lufthansa auf dem Frankfurter Flughafen auf, obwohl er Mitglied des Aufsichtsrates von Lufthansa ist). Alle Vorteile, die bei den Argumenten für *external directors* gerne ins Feld geführt werden (größere Unabhängigkeit usw.), scheinen vergessen.

Externe Gewerkschaftsvertreter sind ein Ärgernis, da sie weniger unter Druck zu setzen sind und oft eine gute gewerkschaftsinterne Schulung für die Aufsichtsratsstätigkeit durchlaufen haben. Was spricht dann gegen sie? An dieser Stelle werden in der Anlage zur Pressemitteilung ein einziges Mal eventuelle Vorteile der Unternehmensmitbestimmung angedeutet (um sie dann gegen

die externen Gewerkschaftsvertreter in Stellung zu bringen): Die Arbeitnehmervertreter „können dem Kontrollgremium etwa über die Stimmung der Belegschaft berichten. Oder sie können Entscheidungen des Aufsichtsrats den Kollegen in den Werkhallen und Büros erklären“. Diese (taktisch platzierten) Überlegungen weisen auf eine fundamentale Einseitigkeit der Studie hin, da alle in der Theorie der partizipativen Unternehmung aufgeführten eventuellen Vorteile der Mitbestimmung im Fragebogen ansonsten ausgeklammert werden. Nicht gefragt wurde etwa danach, wie viel Prozent der Unternehmen die Unternehmensmitbestimmung für geeignet beziehungsweise nicht geeignet halten, (a) die Umsetzung getroffener Beschlüsse zu beschleunigen, (b) das Konfliktpotential bei Innovationsentscheidungen zu reduzieren, (c) den internen Kommunikationsfluss zu effektivieren, (d) Wissen über die Humanressourcen im Unternehmen zu generieren usw. Alle in der Literatur erwähnten potentiellen Vorteile der Mitbestimmung werden in der Untersuchung konsequent ausgeblendet. Insofern liegt hinsichtlich der Auswahl der Fragen unverkennbar ein Selektionsbias vor.

I.

Tabelle 7 behandelt die Mitbestimmung hinsichtlich Geschwindigkeit und Qualität der Entscheidungsfindung im Aufsichtsrat. Bei Unternehmen mit Drittelbeteiligung überrascht zunächst die Unentschiedenheit zwischen eher beschleunigenden oder eher verlangsamenden Wirkungen. Deutlich negativ fällt aber dann die Beurteilung bei den quasi-paritätischen Unternehmen aus, wobei auffällt, dass sich hier wiederum 40 % der Beurteilung durch Nichtankreuzen enthalten. Man mag sich fragen, ob die Geschwindigkeit von Entscheidungsprozessen einen Wert an sich darstellt. Zwar stimmt schon, dass in der globalisierten Welt Entscheidungen wohl schneller als früher zu treffen sind, aber kluges Entscheiden bedarf auch einer nicht zu schnellen Reaktion auf Umweltsignale. Gerade in der neueren angelsächsischen Diskussion wird oft gefragt (das so genannte Problem des *shorttermism*), ob in vielen Unternehmen nicht zu hastig Entscheidungen unter dem Diktat der Quartalsberichte gefällt werden (vorschnelle Einstellung von Produktionssparten, die das Renditeziel gerade nicht erfüllen). Wendige Anteilseigner haben oft einen für das Unternehmensziel des Überlebens und für die gesamtgesellschaftliche Wohlfahrt abträglich kurzen Horizont, der durch den längeren Zeithorizont der Arbeitnehmer (Dauerbeschäftigung in einem Unternehmen) ausgeglichen werden könnte.

Wirklich überraschend fallen die Ergebnisse zur Qualität der Entscheidungen im Aufsichtsrat durch Mitbestimmung aus: (Sehr) positiv bewerteten 54,8 % der Unternehmen mit Drittelbeteiligung die Mitbestimmung als die Qualität der Entscheidungen fördernd und selbst bei den Unternehmen mit Quasi-Parität fand

sich eine deutliche Mehrheit für eine (sehr) positive Rolle (36,3 % versus 20,1 % mit negativer Bewertung). So erfreulich diese positive Qualitätseinschätzung aus Sicht der Befürworter der Mitbestimmung auch ist und so sehr es der Argumentationslinie der Auftraggeber der Studie auch widersprechen mag: Recht schlaue wird man aus dieser positiven Sicht der Dinge nicht, wurden doch immerhin bei Tabelle 4 die Hälfte der Arbeitnehmervertreter für (eher) inkompetent und die Vertreter der Anteilseigner mit verschwindenden 5 % für weniger kompetent gehalten. Wie sich die Qualität durch die Beteiligung Inkompetenter erhöhen kann, bleibt ungeklärt. Aber oben wurde ja schon vermutet, dass die Antworten eher etwas anderes ausdrücken.

Interessant ist nebenbei bemerkt, dass der Unterschied zwischen beiden Gruppen, Befürwortern und Kritikern der Unternehmensmitbestimmung, nur auf einem hohen Fehlerniveau von 10 % signifikant ist (ebenso wie bei Tabelle 10, bei einigen anderen Fragen liegt das Fehlerniveau bei auch nicht unbedingt geringen 5 %).

J.

Tabellen 9 und 10 fragen nach den Auswirkungen der Mitbestimmung auf die Kapitalmarktaktivitäten der Unternehmen (und zur Entwicklung der SE) und auf den Holdingstandort Deutschland. Obwohl es in den öffentlichen Verlautbarungen der Arbeitgeber als ausgemacht gilt, dass die Mitbestimmung sich zum Beispiel auf die Einrichtung einer SE klar nachteilig auswirkt, so wollen dies nur knapp 10 % der Unternehmen bestätigen. Aber immerhin 26,8 % halten sie für eher hinderlich.

Bemerkenswert ist auch hier wiederum der hohe Anteil der Nichtantwortenden, der deutlich über der Hälfte liegende 54,4 % ausmacht. Bei der Beantwortung der Frage, wie sich die Mitbestimmung auf die Beschaffung von Fremdkapital auswirkt, antworten nur 36,9 %. Nebenbei sei bemerkt, dass ökonomisch nachteilige Wirkungen der quasi-paritätischen Mitbestimmung auf die Unternehmensperformance (zum Beispiel Eigenkapitalrendite, Kurs-Buchwert-Verhältnis usw.) auch in neueren statistisch-ökonomischen Untersuchungen nicht nachgewiesen werden konnten.^{xvii}

Tabelle 9 gewährt einen interessanten Einblick in das Antwortverhalten mit mehr als zwei Alternativen. Denn hier werden ausnahmsweise die in der Online-Befragung vorgegebenen vier Antworten auch dokumentiert. Für ‚sehr förderlich‘ und ‚sehr hinderlich‘ als Antworten entscheiden sich nur wenige. Nur ein Mal liegt der Wert deutlich über 10 % (grenzüberschreitende Fusionen). Falls auch bei anderen Fragen vier Möglichkeiten vorhanden waren und die Antworten zu zweit zusammengefasst wurden, so ergäbe sich eventuell ein übertriebenes Bild, da ‚eher‘ und ‚sehr hinderlich‘ zusammenzuziehen wäre. Unklar ist,

warum man bei Tabelle 9 beide Mitbestimmungsformen entgegen der sonst üblichen Aufspaltung zusammengefasst hat.

Eine satte Mehrheit (61,6 %) findet sich zur Frage der Benachteiligung des Holdingstandortes durch die Unternehmensmitbestimmung, aber immerhin sind hier 26,8 % anderer Meinung. Dennoch ist diese Mehrheit interessant, weil die Literatur bislang davon ausgeht, dass die Vermeidungsabsicht wenig Bedeutung habe. Denn aus der Wirtschaftsgeschichte Deutschlands sind bisher kaum Unternehmen mit mehr als 2.000 Beschäftigten bekannt, die sich Unternehmensformen gegeben haben, vermittels derer sich die Mitbestimmung legal umgehen lässt.^{xviii} Es ist kein aktuelles Beispiel zu Unternehmenszusammenschlüssen aus der näheren Gegenwart geläufig, bei dem die Frage der Mitbestimmung eine ausschlaggebende Rolle gespielt hätte. Es ist ferner nicht bekannt, dass sich die Mitbestimmung auf die Beurteilungen durch Ratingagenturen negativ auswirkten.

Auch haben sich ausländische Investoren etwa bei DAX-Unternehmen nicht von der Mitbestimmung abschrecken lassen. Die zunehmend internationale Anlegerstruktur bei deutschen Großunternehmen bestätigt den Grundtenor der Antworten der Umfrage nicht. Es gibt sogar eine Anzahl von Unternehmen, die quasi-paritätisch mitbestimmt sind und bei denen von Seiten der Politik oder interessierter Gruppen versucht wird, den Einfluss ausländischer Investoren aus übergeordneten Zielsetzungen zu begrenzen (Beispiele: die Deutsche Börse und Airbus).

K.

Ein paar Worte verdient abschließend auch das auf der Pressekonferenz am 8. November 2006 vorgetragene Statement von T. Baums, der sich ganz der Interpretationsfolie des IW und dem BDI/BDA anschließt. Einerseits werden exakt die bescheidenen Antwortprozente usw. angeführt, aber dennoch nicht davor zurückgeschreckt, weit reichende alarmistische Konsequenzen zu ziehen, die in Diktion und Einseitigkeit für einen Wissenschaftler doch stark grenzwertig sind. Nur nebenbei sei darauf hingewiesen, dass Baums auch schon an Studien beteiligt war, die zu genau den entgegen gesetzten als den hier von ihm gezogenen Schlussfolgerungen gelangten.^{xix} Auf jeden Fall kommt Baums die Rolle zu, der Studie die Weihe wissenschaftlicher Neutralität zu geben (tatsächlich wurde die Studie fast vollständig vom IW durchgeführt). Als Ergebnis der Studie sei festzuhalten, die Mitbestimmung auf Unternehmensebene stelle eine „Gründungs- und Wachstumsgrenze“ dar.^{xx} Diese Aussage ist selbst als bloße Meinungsäußerung des Topmanagements nicht durch die Daten gedeckt.

Sein Fazit lautet: „Die Mitsprache von Arbeitnehmer- und unternehmensexternen Gewerkschaftsvertretern beeinträchtigt die Handlungsmöglichkeiten der

Unternehmen auf dem Kapitalmarkt, senkt die Bereitschaft von Anteilseignern, zusätzliches Kapital für das Unternehmen bereitzustellen, und erschwert die Suche nach neuen Anteilseignern". Die statistisch oft wenig signifikanten Meinungen einiger Manager werden hier zu Tatsachenaussagen. Mit Wissenschaft hat das nichts mehr zu tun.

Interessant, dass das Statement von M. Hüther, dem Direktor des arbeitgebernahen IW, zwar in der Richtung gleichlaufend, aber inhaltlich doch deutlich abgewogener und entdramatisierter ausfällt. Die Studie ist somit indirekt auch ein Fallbeispiel für die zunehmende externe Indienstnahme der Sozialwissenschaften.

L.

Als Fazit lässt sich feststellen, dass die Studie eine Vielzahl statistischer Fragwürdigkeiten, Deutungsambivalenzen und gewisse Widersprüche enthält. Eine deutlich überwiegende skeptische Haltung gegenüber der Unternehmensmitbestimmung konnte entgegen plausibler Vorannahmen (das Beispiel der Erbschaftssteuer) nicht festgestellt werden. Zu einem skeptischen Urteil über die Befragung kommen auch die wissenschaftlichen Mitglieder der „Kommission zur Modernisierung der deutschen Unternehmensmitbestimmung“ (die so genannte zweite Biedenkopf-Kommission).^{xxi} Die in der Umfrage unterstellte interessenidentische Position von Eigentümern (Aktionären) und Topmanagement, steht im Widerspruch zu den Grundannahmen der Corporate Governance-Diskussion und der ökonomischen Theoriebildung. Sie wird aber zur impliziten Annahme benötigt, dass die Meinungen des Topmanagements denjenigen des Unternehmens als solchem entsprechen.

Das Anschreiben an die Befragten weist deutlich manipulative Tendenzen auf, die auch beim späteren Arrangement einzelner Fragen zutage traten. Die Rücklaufquoten sind extrem niedrig, viele Teilfragen werden von den wenigen Antwortenden nicht beantwortet. Beides erhöht die Fehlerwahrscheinlichkeit und hinterlässt nicht den Eindruck, dass gesteigerter Handlungsbedarf zur Eindämmung der Mitbestimmung gesehen wird oder dass die Befragung den Unternehmen aus dem Herzen spricht. Die Behauptung eines qualitativen Unterschieds zwischen Drittelparität und Quasi-Parität wird nicht begründet. Wichtige Informationen zur Beurteilung der Antworten fehlen (etwa welche Größe des Aufsichtsrates bei den Unternehmen tatsächlich vorlag). Die Auswahl der Fragen erfolgte insofern einseitig, als alle in der Mitbestimmungsdiskussion angeführten eventuellen positiven Auswirkungen der Mitbestimmung nicht erfragt wurden. Die Studie enthält eine Vielzahl nicht selbstverständlicher Annahmen (zum Beispiel schnellere Entscheidungen sind bessere Entscheidungen). Die Antworten wurden leider in der Aufbereitung für die Pressekonferenz in der Re-

gel auf eine polare Antwort verkürzt. Eventuelle Scheinkorrelationen (etwa die Größe der Unternehmen und die generelle Zufriedenheit betreffend) wurden nicht bedacht. Die behaupteten negativen Auswirkungen der Mitbestimmung auf die Kapitalmärkte und die Performance der Unternehmen lassen sich empirisch nicht belegen. Das Statement von Baums verliert den Kontakt zur Datenbasis.

Der Versuch, die Meinungen von Topmanagern für die politische Debatte zu instrumentalisieren, ist also nur mäßig gelungen. Rein wissenschaftlich gesehen haben sich die Verfasser keinen Gefallen getan, da ihre wackelige Fundierung auch Zweifel an der inhaltlichen Stichhaltigkeit ihrer Verbandspositionen sät. Sollten die Entscheidungen und Vorschläge der Anteilseigner und ihrer (selbst/ernannten) Repräsentanten in den Aufsichtsräten von gleich zweifelhafter Dignität und ideologischer Einseitigkeit sein, so ließe sich hieraus eine weitere Notwendigkeit der Mitbestimmung ableiten. Es muss den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat trotz allem Gerede über ihre mangelnde Kompetenz angesichts des hier Gebotenen nicht bange sein.

Anmerkungen

- * Der Verfasser dankt den Mitgliedern der Projektgruppe „Die zukünftige Funktion nationaler Unternehmensmitbestimmung im integrierten Europa“, an der Akademie der Arbeit in der Universität Frankfurt am Main, *Stefanie Hürtgen*, *Marcus Halfen-Kieper* und *Otto Ernst Kempen* für wertvolle Anregungen.
- i Eine eingehende statistische Untersuchung des Textes war leider nicht möglich. Das die Befragung durchführende IW (O. Stettes) stellte die (anonymisierten) Datensätze nicht zur Verfügung, da trotz Anonymisierung die Identität des jeweiligen Unternehmens unschwer festzustellen sei. Da die Datensätze leider nicht zugänglich gemacht wurden, ist eine wissenschaftliche Überprüfung der Umfrageergebnisse anhand auch alternativer statistischer Methoden (replication study) nicht möglich. Diese Form der Überprüfung hat sich auch im Bereich der Mitbestimmung als fruchtbar erwiesen, vgl. dazu die Diskussion in Schmollers Jahrbuch (Vol. 126 [2006], Heft 2, 285 bis 312), zwischen *K. Kraft* und *B. Frick*. Der vollständige Fragebogen wurde zugänglich gemacht.
- ii Als Beispiel siehe *G. Schewe*, Unternehmensverfassung, Berlin 2005.
- iii *Institut der deutschen Wirtschaft in Köln (IW) / Institute for Law and Finance (ILF)*, Unternehmensbefragung „Unternehmensmitbestimmung in Deutschland“, 9, im Internet unter: <http://www.iwkoeln.de/default.aspx?p=cont&i=19746&n=Presse235 &m=presse&f=0&s=1>.
- iv Zu den jeweiligen typischen Interessen siehe *Schewe*, Anm. ii, 20.
- v *PriceWaterhouseCoopers / BDI*, Corporate Governance in Deutschland, Berlin 2005, im Internet unter: http://www.bdi-online.de/Dokumente/Recht-Wettbewerb-Versicherungen/BDI_PwC_Studie.pdf
- vi *PriceWaterhouseCoopers / BDI*, a.a.O. (Anm. v), 7.
- vii *IW / ILF*, Text zu den Tabellen, der anlässlich der Pressekonferenz in Berlin am 8.11.2006 verteilt wurde, 9, im Internet unter: <http://www.iwkoeln.de/default.aspx?p=cont&i=19746&n=Presse235 &m=presse&f=0&s=1>.
- viii *H.-U. Niedenhoff*, Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland, 14. Aufl., Köln 2005, 387.
- ix Siehe *E.M. Berman*, Essential Statistics for Public Managers and Policy Analysts, Washington, CQ Press, 2002, 17.
- x *IW / ILF*, Anm. vii, 9.
- xi *IW / ILF*, Anm. vii, Tabellen, 2.
- xii *Niedenhoff*, Anm. viii, 417 ff.
- xiii *IW* Pressemitteilung Nr. 45/2006, 2, im Internet unter: <http://www.iwkoeln.de/default.aspx?p=cont&i=19746&n=Presse235 &m=presse&f=0&s=1>.
- xiv „515 der 767 mitbestimmten Unternehmen (67 Prozent) hatten Ende 2002 einen zwölfköpfigen Aufsichtsrat. Bei den 152 Aufsichtsräten mit 20 Mitgliedern wählten 42 Prozent der Unternehmen diese Aufsichtsratsgröße freiwillig“. Hans Böckler-Stiftung (Hrsg.): Zur aktuellen Kritik der Mitbestimmung im Aufsichtsrat, Februar 2004, 11.
- xv Anlage zur Pressemitteilung Nr. 45/2006 des IW, im Internet unter: <http://www.iwkoeln.de/default.aspx?p=cont&i=19746&n=Presse235 &m=presse&f=0&s=1>.
- xvi Siehe *U. Jürgens / I. Lippert*, Kommunikation und Wissen im Aufsichtsrat, WZB Discussion Papers, SP III 2005-301, Berlin 2005.
- xvii Zur Zusammenfassung der Debatte mit eigener Untersuchung siehe jüngst *S. Vitois*, Ökonomische Auswirkungen der paritätischen Mitbestimmung: Eine ökonometrische Untersuchung, Düsseldorf 2006.
- xviii Siehe die Zusammenstellung von *S. Sick*: „Mitbestimmungsrelevante Unternehmen mit ausländischen/kombiniert ausländischen Rechtsformen“, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, 30.11.2005.
- xix “Tracking a sample of judicial decisions concerning the application of the German Co-determination Act of 1976 we did not find that stockholders experienced financial losses

due to judicial decisions extending co-determination rights to workers. Moreover, neither the enactment of the co-determination Act nor its legal examination led ... to significant reductions in the (cumulated) abnormal returns in those sectors of the German economy, where most of the firms must obey the respective legislation". T. Baums und B. Frick, Co-Determination in Germany: The Impact on the Market Value of the Firm, Arbeitspapier Nr. 43, im Internet unter: <http://www.jura.uni-frankfurt.de/ifawz1/baums/Arbeitspapiere.html>, 28.

^{xx} T. Baums, Statement „Mitbestimmung im Aufsichtsrat und Kapitalmarkt“, Pressekonferenz 8.11.2006, 2, im Internet unter: <http://www.iwkoeln.de/default.aspx?p=cont&i=19746&n=Presse235&m=presse&f=0&s=1>.

^{xxi} Vgl. Bericht der wissenschaftlichen Mitglieder der Kommission zur Modernisierung der deutschen Unternehmensmitbestimmung, Berlin Dezember 2006, Kapitel 2, Teil 1.